

Entlastungseffekte des Dunkelfelds. Anmerkungen zu einer Dunkelzifferbefragung¹

Hubert Treiber

Institut für Soziologie der Universität Freiburg

Der Autor berichtet über eine Dunkelzifferbefragung bei Rekruten der Bundeswehr. 222 Rekruten wurden im Hinblick auf 20 Verstöße jeweils sowohl als Täter, Opfer und Informanten befragt. Zusätzlich wurden auch 36 Ausbilder über ihr Sanktionsverhalten befragt. Die Ergebnisse werden im Rahmen des von H. Popitz entwickelten Modells der Geltungsstruktur sozialer Normen diskutiert.

Erst neulich hat Stephan (1972, S. 115 ff.) die gebräuchlichsten Verfahren aufgezählt, die die empirische Forschung zur Aufhellung des Dunkelfelds entwickelt hat:

„Die *Täterbefragung*, d.h. die VPn einer Zufallsstichprobe aus der zu untersuchenden Population werden gefragt, ob sie bestimmte Delikte begangen haben.

Die *Opferbefragung*, d.h. die VPn einer Zufallsstichprobe aus der zu untersuchenden Population werden gefragt, ob sie Opfer von bestimmten Delikten wurden.

Die *Informantenbefragung*, d.h. die VPn einer Zufallsstichprobe aus der zu untersuchenden Population werden befragt, ob sie Kenntnis von der Ausführung bestimmter Delikte, die von anderen gegen andere verübt wurden, erlangt haben“ (Stephan 1972, S. 115).

Das häufig isoliert angewandte Verfahren der Täterbefragung weist zahlreiche Fehlerquellen auf (Stephan 1972, S. 116 f.), die durch eine Kombination der oben aufgezählten Verfahren wenn nicht gänzlich vermieden, so doch teilweise behoben werden können. Es liegt also nahe, für eine Dunkelzifferbefragung eine Untersuchungsanordnung zu wählen, die Informanten-, Opfer- und Täterbefragung sinnvoll miteinander verbindet. Die günstigsten Bedingungen für eine derartige Untersuchungsanordnung liegen – wie wir meinen – bei der „totalen Institution“ vor (Goffman 1961). Infolge der zusätzlichen Bedingung der „kaserierten Vergesellschaftung“ – die Umstände erlauben es

den Beteiligten nicht, einfach auseinander zu laufen (Popitz 1968a, S. 6) — ist es sogar möglich, der Befragung eine Gesamtpopulation zugrunde zu legen. Auf diese Weise bietet die Kombination der oben aufgezählten Befragungsverfahren, erweitert um die Befragung der Mitglieder des Sanktionsstabes, nicht nur die Möglichkeit, die These zu überprüfen, inwieweit die Nichtentdeckung von Normbrüchen zur Entlastung der Sanktionskomponente (Entlastungseffekt der Dunkelziffer) wesentlich ist (Popitz 1968b, S. 15), sondern zugleich die Chance, die Ehrlichkeit der befragten Täter zu prüfen, ohne dabei auf ein kompliziertes Instrumentarium (wie z.B. Lügentests usw.; Quensel 1969, S. 4 ff.) zurückgreifen zu müssen. Wenn beispielsweise bedeutend mehr Opfer vorhanden sind als Täter, ist zu bezweifeln, ob die Normbrecher ehrlich geantwortet haben (selbst wenn man berücksichtigt, daß *ein* Täter mehrere Normbrüche begangen hat).

Der Rückgriff auf die „totale Institution“ als „Ort“ einer Dunkelzifferbefragung bietet sich unter anderem auch deshalb an, um gerade hier Thesen zu testen, die einer totalen Verhaltenskontrolle enge Grenzen zuweisen (Popitz 1968b, S. 6); stellt doch die „totale Institution“ den Versuch dar, die Verhaltenskontrolle möglichst weitgehend zu perfektionieren.

Aus den eben genannten Gründen führten wir bei zwei Ausbildungskompanien der Luftwaffe im März 1970 eine Dunkelzifferbefragung durch und befragten sowohl Rekruten (Kp. 1 = 97 Rekruten / Kp. 2 = 125 Rekruten) als auch das Ausbildungspersonal (Kp. 1 = 27 Ausbilder / Kp. 2 = 11 Ausbilder). Die Dunkelzifferbefragung wurde am Ende eines Ausbildungsquartals durchgeführt, wodurch sichergestellt war, daß die VPn die Deliktfragen richtig verstehen konnten und ihr Gedächtnis nicht zu überfordern brauchten, da der in Frage kommende Zeitraum gerade drei Monate betrug (Stephan 1972, S. 116).

Allerdings brachte die so gewählte Untersuchungsanordnung einen entscheidenden Nachteil mit sich: Die meisten Deliktfragen sprechen Normverstöße innerhalb der totalen Institution an und beziehen sich in der Regel nicht auf Normbrüche außerhalb der Kaserne. Wir entschieden uns dennoch zur Durchführung der Befragung unter den angegebenen Bedingungen, weil wir aufgrund teilnehmender Beobachtungen (Treiber 1973) über zusätzliche Informationen zu Sanktionspraktiken und zum Sanktionsmecha-

nismus der „totalen Institution“ verfügten (zum Aufbau des Fragebogens vgl. Anhang).

Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Prüfen wir zunächst (vgl. hierzu Tabelle 1 im Anhang), ob die befragten Rekruten wahrheitsgemäß geantwortet haben. Aus diesem Grund vergleichen wir die Ergebnisse der Informantenbefragung mit den Ergebnissen der Täterbefragung. Bei beiden Kompanien (also Kp 1 = 97 und Kp 2 = 125) sind die Anteile derjenigen, die Normbrüche zugeben, in der Regel niedriger als die Anteile, die durch die Informantenbefragung zustande kommen. Diese Aussage kann auch dann aufrecht erhalten werden, wenn man die Anteile der Täterbefragung generell als höher einstuft: ein und derselbe Täter kann eine bestimmte Norm mehrmals gebrochen haben. Die Ergebnisse der Informantenbefragung (insbesondere die Fälle, in denen der Informant als Augenzeuge auftritt), legen also die Vermutung nahe, daß nicht alle Normbrecher ehrlich geantwortet haben. Dies trifft insbesondere auf den Fall zu, wo durch die Art des Normbruchs eine Opferbefragung möglich war (also bei Nr. 7: „Organisieren“). Hier ist der Anteil der durch den Normbruch Geschädigten erheblich höher als die Zahl der eingestandenen Normbrüche: Bei der ersten Kompanie fanden wir doppelt so viele, bei der zweiten sogar zehnmal so viele Opfer wie Täter. Auffallend ist allerdings, daß gerade bei den nicht-alltäglichen Normbrüchen (z.B. Nr. 3, Nr. 5, Nr. 10, Nr. 14, Nr. 19 und Nr. 20) die Verweigerungsquote bei den Tätern ziemlich hoch ist. Dies deutet darauf hin, daß die Antworten bei Jedermann-Normbrüchen ehrlicher sind als bei nicht-alltäglichen Delikten.

Vergleicht man die Ergebnisse der beiden Rekrutenbefragungen miteinander, so scheinen die Rekruten von Kp 1 (97) ehrlicher und damit auch „realistischer“ geantwortet zu haben. Diese Behauptung wird abgesichert durch Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung (Treiber 1973). Die mit Hilfe der teilnehmenden Beobachtung gemachten Erfahrungen sprechen dafür, die Angaben der befragten Rekruten von Kp 1 (97) bei folgenden Normbrüchen als „realistischer“ einzuschätzen: Wir konnten beobachten, daß Rekruten im Unterricht öfters schlafen (Nr. 1), daß ihnen öfters Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenstände abhanden kommen (Nr. 7), daß Rekruten häufiger Befehle von niedrigen Dienstgraden (Hilfsausbildern) nicht befolgen, insbesondere dann, wenn kein zweiter bzw. höherer

Vorgesetzter Augenzeuge einer derartigen Situation ist (Nr. 11). Rekruten fallen auch öfters beim Stubendurchgang mit ungeputztem Spaten auf, allein schon deshalb, weil derartige Sauberkeitsregeln jener Kategorie von Disziplinierungsnormen angehören, die so ungenau definiert sind, daß sie schon deshalb nicht eingehalten werden können (Steinert 1972, S. 153). Da uns aus den eben genannten Gründen die Angaben der befragten Rekruten von Kp 1 (97) „realistischer“ erscheinen, außerdem bei dieser Kompanie (Kp 1) die Vorgesetzten an der Befragung beinahe vollzählig teilnahmen (N = 27), legen wir unseren weiteren Ausführungen die Ergebnisse der Befragung von Kp 1 zugrunde.

Als Bezugsrahmen für die Dunkelzifferbefragung dient das von Popitz (1968b, S. 10) entwickelte *Modell der Geltungsstruktur sozialer Normen*:

- | | |
|--------------------------------|---|
| (a) <i>Verhaltensgeltung</i> : | Normkonformes Verhalten |
| (b) <i>Sanktionsgeltung</i> : | Abweichendes, sanktioniertes Verhalten |
| (c) <i>Nichtgeltung I</i> : | Normbrecher bekannt, nicht sanktioniert (<i>Sanktionsverzicht</i>) |
| (d) <i>Nichtgeltung II</i> : | Normbrecher unbekannt, Normbruch bekannt (z.B.Nr.13: Kippen im Toilettenbecken) |
| (e) <i>Nichtgeltung III</i> : | Normbrecher unbekannt, Normbruch unbekannt („Dunkelziffer“) |

Da die Rekruten die Fragen zum Sanktionsverhalten der Vorgesetzten kaum beantworteten, stehen uns aus der Rekrutenbefragung für eine Interpretation nur die Aussagen über die Verhaltensgeltung (a) und über die Zahl der wahrscheinlichen Normbrecher (Täter) zur Verfügung. Die durch die hohe Verweigerungsquote entstandene Interpretationsschwierigkeit können wir dadurch umgehen, daß wir in die vorhandene „Leerstelle“ die in diesem Zusammenhang relevanten Ergebnisse der Vorgesetztenbefragung „einsetzen“. Gemessen an strengen Kriterien ist dieser Schritt zwar nicht zulässig, eröffnet aber die Möglichkeit, wenigstens *Tendenzen* in Verhalten von Rekruten und Vorgesetzten erkennen zu können. Dieser „Verlegenheitslösung“ kommt entgegen, daß die an der Disziplinierung der Rekruten beteiligten Mitglieder des Sanktionsstabs beinahe vollzählig bei der Befragung anwesend waren und der Anteil der Verweigerer unter ihnen bei der Frage nach der Entdeckung eines Normbruchs (Ertappt . . .) gering war. Wenn auch

„ertappt“ nicht gleich sanktioniert ist, müssen wir von dieser Unterstellung ausgehen, da andererseits der Anteil der Verweigerer unter den Vorgesetzten hinsichtlich der Fragen, die sich auf deren Sanktionsverhalten beziehen, außerordentlich hoch ist.

Nach diesen Schritten erhalten wir die im Anhang enthaltene *Tabelle 2 zur Geltungsstruktur einiger ausgewählter sozialer Normen*. Diese Tabelle wollen wir im folgenden interpretieren. Dabei können wir zunächst feststellen, daß bei der Mehrzahl der ausgewählten Normen die *Verhaltensgeltung* keine hohe Quote erreicht (also nicht um 99 % liegt). In den wenigen Fällen, wo das Gegenteil der Fall ist, hat dies besondere Gründe, auf die weiter unten eingegangen wird. In diesen wenigen Fällen ist dann auch die Sanktionsgeltung vergleichsweise höher. Im übrigen kann hinsichtlich der Sanktionsgeltung ganz allgemein festgestellt werden, daß sie „quantitativ auf einen bestimmten Spielraum beschränkt“ (Popitz) ist, wogegen das Ausmaß der Dunkelziffer (Nichtgeltung III) in den meisten Fällen beträchtlich ist. Dies überrascht zunächst vor allem deshalb, weil unter den Bedingungen der „totalen Institution“ die Verhaltenskontrolle (zumindest der Intention nach) relativ intensiv ist. Das heißt, die vorliegenden Ergebnisse lassen sich zur Bestätigung der von Popitz aufgestellten These zur Entlastungsfunktion der Dunkelziffer heranziehen: „Die Sanktionsgeltung ist eine unerläßliche Geltungskomponente der Norm, aber sie kann in der Regel nur einen sehr kleinen Teil der Geltung tragen. Sie kann ihre Schutzfunktionen nur erfüllen, wenn sie quantitativ auf einen bestimmten Spielraum beschränkt bleibt. . . . Die Nichtentdeckung von Normbrüchen ist daher auch, ja vor allem zur Entlastung der Sanktionskomponente wesentlich“ (Popitz 1968b, S. 15). Die unserer Befragung zugrundeliegenden Bedingungen der totalen Institution erlauben eine gewisse „Uminterpretation“ der Popitzschen Überlegungen – eine Uminterpretation, die unter Umständen von der allzu „funktionalistischen“ Argumentation Popitz’ wegführt.

Unsere Überlegungen nehmen zum Ausgangspunkt die Unterscheidung in *alltägliche Normbrüche* (Jedermann-Normbrüche) und in *nicht-alltägliche Normbrüche*. Zu den Jedermann-Normbrüchen zählen wir unter anderem Nr. 1: Schlafen im Gruppenunterricht, Nr. 2: Ein nicht gereinigtes Revier als gereinigt abmelden, Nr. 4: Nach dem Wecken im Bett liegen bleiben, Nr. 6: Das Gewehr fallen lassen (ob-

wohl in diesem Fall die Quoten der Tabelle nicht dafür sprechen), Nr. 8: Mit ungeputzten Schuhen zur Parole heraustreten und Nr. 17: Beim Stubendurchgang einen ungeputzten Spaten vorzeigen. Zu den *nicht-alltäglichen Normbrüchen* gehören unter anderem: Nr. 3: Zapfenstreich übertreten, Nr. 11: Befehle nicht befolgen, Nr. 14: Eigenmächtige Abwesenheit von der Truppe, Nr. 19: Scharfe Munition im Spind und Nr. 20: Während der Bereitschaft das Kasernengelände verlassen.

Für die alltäglichen Normbrüche (Jedermann-Normbrüche) gilt das bereits Gesagte: Die Quote der Verhaltensgeltung ist nicht besonders hoch, die Sanktionsgeltung bleibt auf einen gewissen Spielraum beschränkt und wird durch eine relativ hohe Quote der Dunkelziffer entlastet. Die „Werthöhe“ (Popitz 1968/69) dieser Normen ist gering, der Inhalt dieser Normen ist also unbedeutend. Hinter diesen Normen verbirgt sich ein eigentümlicher, nur der totalen Institution eigener Mechanismus, auf den im folgenden näher einzugehen ist.

Der Alltag des Rekruten zeichnet sich unter anderem dadurch aus, daß die meisten Situationen, denen er sich ausgesetzt sieht, normiert sind. Er wird also mit einer Vielzahl von Verhaltensforderungen konfrontiert, die für sich allein genommen jederzeit zu erfüllen wären. Doch gerade die Vielzahl der oftmals einander widersprechenden Verhaltensforderungen wird für den Rekruten zum Problem: er kann unmöglich alle an ihn herangetragenen Verhaltensforderungen beachten, er bleibt also ständig korrigierbar, angreifbar. Er sieht sich ständig der Gefahr ausgesetzt, in die von den Vorgesetzten aufgebaute „Normenfalle“ (Treiber 1973) zu laufen. Hinzukommt, daß die Forderungen, die an ihn herangetragen werden, eine gewollte „Unschärfe“ aufweisen. Es ist ein günstiges Herrschaftsmittel, „Regeln aufzustellen, die nicht einhaltbar sind oder aus irgendwelchen Gründen gewöhnlich nicht eingehalten werden (das wird natürlich ideal erreicht, indem man die Regeln ungenau definiert) . . . Die Sauberkeits- und Ordnungsregeln eignen sich dafür besonders. Ob ein Gewehr nicht doch Reste von Staub an sich hat, eine Uniform wirklich gut genug gesäubert, ein Spind oder Bett wirklich in der verlangten Ordnung ist, läßt sich exakt kaum ausmachen. Auch ob die Handbewegung beim Gruß der Idealform entsprach, läßt sich hinterher nicht beweisen. Daher bleibt der Soldat auf das Wohlwollen seiner Vorgesetzten angewiesen, er kann sich durch gute Leistung nicht sichern,

zumindest nicht 100%ig. Der übliche Mechanismus scheint die Entwicklung eines gewissen Fatalismus zu sein, der – von einigen Sündenböcken abgesehen – dann häufig dazu zu führen scheint, daß die Anpfeife aufhören . . .” (Steinert 1972, S. 153 f.). Bei diesen Disziplinierungsnormen *kann* also die Quote der Verhaltensgeltung gar nicht besonders hoch sein.

Die Vielzahl der normierten Situationen wird aber nicht nur zum Problem für die Rekruten, auch die Mitglieder des Sanktionsstabes geraten dadurch in ein spezifisches Dilemma: Allein schon aus Kapazitätsgründen ist der Sanktionsstab nicht in der Lage, all die vielen Abweichungen registrieren und ahnden zu können. Die relativ hohe Quote der Dunkelziffer bei den alltäglichen Normbrüchen ist also nicht nur zur *Entlastung der Sanktionskomponente wesentlich* (Sanktionen stumpfen ab, wenn sie bei vielen zu oft angewandt werden), sondern auch zur *Entlastung des Sanktionsapparats selbst*. Auf diese Weise soll verhindert werden und wird auch verhindert, daß die Normadressaten dahinter kommen, daß für den Sanktionsstab das Problem der „ungedeckten Macht“ existiert. Andererseits sind die Normadressaten durchaus in der Lage, durch bestimmte Strategien die Ungedecktheit der Sanktionsmacht aufzudecken. So wollen Selbstanzeigeaktionen vorführen, daß der Sanktionsstab überlastet, also handlungsunfähig ist, wenn viele eine bestimmte Norm zugleich brechen. Typischerweise pflegt in derartigen Fällen der Sanktionsapparat seine Handlungsfähigkeit durch die Strategie des Sanktionsverzichts wiederherzustellen.

Selbstanzeigeaktionen sind selten, so daß die Handlungsunfähigkeit des Sanktionsapparats aus diesem Grunde ebenfalls eine Seltenheit darstellt. Der Sanktionsstab könnte aber auch dann handlungsunfähig werden, wenn all diejenigen, die Kenntnis von begangenen Normbrüchen erhalten haben, die ihnen bekannten Täter anzeigen würden. Obwohl gerade unter der Bedingung der kasernierten Vergesellschaftung die Mitwisserschaft von Normbrüchen ziemlich hoch ist, ist doch der Fall der Anzeige sehr selten. Die der totalen Institution eigene scharfe Trennung zwischen Vorgesetzten und Untergebenen – sowie die in ihr vorfindbaren zahlreichen Deprivationen – begünstigen die Entstehung einer Insassensubkultur, der funktionale Bedeutung hinsichtlich der Bewältigung der zu erleidenden Frustrationen zukommt. Die innerhalb dieser Subkultur gehandhabte informelle Sanktionsregelung garantiert die

niedrige Anzeigebereitschaft von seiten der Normadressaten. Im übrigen ist der Sanktionsstab auf die „Mitarbeit“ der Normadressaten unter den von uns beschriebenen Bedingungen nicht angewiesen: Mit Hilfe der „Normenfalle“ kann die Sanktionstätigkeit jederzeit aktiviert werden, da Normbrüche nicht abgewartet werden müssen, sondern herbeigeführt werden können. Die jederzeit anwendbare Technik der „Normenfalle“ erspart auch die Intensivierung der Verhaltenskontrolle.

Der Sanktionsstab verfügt über eine Reihe von Strategien, die verhindern sollen, daß die „Ungedecktheit“ der Macht allzu offensichtlich ist. Derartige Strategien sind:

1. die *Strategie des Informationsverzichts* (die eigentlich den vorweggenommenen Sanktionsverzicht darstellt, ohne die beim Sanktionsverzicht auftretenden Folgeprobleme befürchten zu müssen);
2. die *Strategie des Sanktionsverzichts* (oftmals unter vier Augen);
3. die *Strategie des exemplarischen Strafens* (Sündenbockstrategie): was bei allen nicht möglich ist, wird an einem für alle demonstriert;
4. die *Strategie*, sich auf „*Kontrollnormen*“ (Popitz), deren Einhaltung leicht zu kontrollieren ist, zu beschränken; derartige Kontrollnormen eignen sich überdies besonders gut als „*Paradenormen*“, die konformes Verhalten besonders gut sichtbar machen (z.B. Nr. 18: Grüßen von Vorgesetzten).

Die *Strategie des Informationsverzichts* bedeutet, daß derjenige, dem ein Sanktionsrecht eingeräumt ist, bei einem offensichtlichen Normbruch wegsieht. Es ist bezeichnend, daß Vorgesetzte in den Fällen, in denen Untergebene nicht vorschriftsmäßig grüßen, oftmals so reagieren, als ob sie dies nicht bemerkt hätten. Wegsehen können und dies zugleich als einen Akt der Vergünstigung darzustellen, ist ein häufig angewandtes Verfahren in hierarchisch aufgebauten Organisationen, um sich dafür in anderen, entscheidenden Situationen die Konformität von Untergebenen zu sichern. „Dieses Fraternisieren ist eines der besten Mittel, Disziplin und hierarchische Ordnung aufrechtzuerhalten. Der unmittelbare (also mit der Disziplinierung beauftragte) Vorgesetzte stellt sich seinen Untergebenen als selbst unter starkem Druck dar, gewährt ‘seinen Leuten’ heimlich kleine Vergünstigungen . . . , macht die Ausbildung damit sehr stark zu einer Fassade, die es gemeinsam aufzubauen gilt, und bringt damit die Rekru-

ten dazu, ihn bei Prüfung nicht zu 'blamieren'. Er manövriert damit sich selbst aus der Rolle als Angstauslöser heraus, delegiert die Angstquelle in der Hierarchie nach oben und bringt sich in die Position dessen, der hilft, Angst und Unsicherheit zu bewältigen – in eine Führerposition" (Steinert 1972, S. 154 f.; vgl. Treiber 1973.)

Spittler 1967, S. 106 ff.) hat gezeigt, daß die *Strategie des Sanktionsverzichts* keine Schwächung des Sanktionsmechanismus zu sein braucht, sondern im Gegenteil eine Stärkung des Sanktionsmechanismus darstellt. Spittler demonstriert dies an Hand eines Modells, in dem soziales Verhalten als Kreditbeziehung interpretiert wird. Der Sanktionsverzicht erweist sich dann als Gunst, die der von dieser Gunst Betroffene in anderen Situationen, unter anderem mit normkonformem Verhalten, zurückzahlen muß. „Das Sanktionssubjekt wird zum Gläubiger, der Normbrecher zum Schuldner" (Spittler 1967, S. 106). Allerdings funktioniert dieser Kreditmechanismus nur innerhalb von Gruppen und nur dann, wenn ein großes Sanktionspotential (also scharfe Sanktionen als ultima ratio) zur Verfügung steht.

Die *Strategie des exemplarischen Strafens* eignet sich besonders gut, dann eingesetzt zu werden, wenn die von uns beschriebenen Bedingungen vorliegen. Da die totale Institution Wohn-, Arbeits- und Freizeitbereiche nicht wie im zivilen Leben getrennt hält, sondern an einem Ort vereint, sind Informationen über normwidriges Verhalten aus dem einen Bereich auch in anderen zugänglich. Das heißt: Durch das Aufstellen einer Gesamtbilanz ist es leicht, die Verhaltenskontrolle über einige wenige, die dann die Funktion des Sündenbocks übernehmen, zu intensivieren. Die Strategie des exemplarischen Strafens bietet sich vor allem auch in den Fällen an, in denen die Einhaltung einer Norm nicht leicht zu kontrollieren ist (z.B. Nr. 13: Kippen im Toilettenbecken) und darauf verzichtet wird, durch eine Kollektivsanktion die informelle Sanktionsregelung zu initiieren.

Es scheint nicht zufällig zu sein, daß gerade die Normen, die nicht von jedermann gebrochen werden, in der Regel identisch sind mit den sogenannten *Kontrollnormen*. Das Geheimnis liegt also darin, daß diejenigen Normen, denen aus welchen Gründen auch immer – fundamentale Bedeutung zugeschrieben wird, zugleich als Kontrollnormen etabliert werden. An ihnen hängt dann das Selbstverständ-

nis der betreffenden Organisation. Hinter ihnen stehen unmittelbar jene Werte, die man nicht gefährdet sehen möchte: Gehorsam, Disziplin, Unterordnung usw. Die „Wert-höhe“ dieser Normen ist also hoch, ihrem Inhalt wird Bedeutung zugeschrieben.

Vergleicht man die Geltungsstruktur der Normen, die von jedermann gebrochen werden, mit der Geltungsstruktur der Kontrollnormen, so wird eine *weitere Entlastungsfunktion* sichtbar: Die hohe Quote der Dunkelziffer und der vergleichsweise enge Spielraum der Sanktionsgeltung bei den Jedermann-Normbrüchen entlasten den Sanktionsstab zugunsten einer Intensivierung der Verhaltenskontrolle bei jenen Normen, die von der Organisation als wichtig definiert worden sind, so daß auf diese Weise bei den Normadressaten der Eindruck erweckt wird, die Sanktionsmacht sei in jeder Hinsicht gedeckt.

Ohne die infolge hoher Verweigerungsquoten angreifbaren Ergebnisse der Vorgesetztenbefragung² hinsichtlich der Reaktion auf Normverstöße überinterpretieren zu wollen, lassen sich doch bestimmte Tendenzen sichtbar machen, die weitere Unterschiede zwischen den Normen, die von jedermann gebrochen werden, und Kontrollnormen akzentuieren.

Es ist bezeichnend, daß Jedermann-Normbrüche von Vorgesetzten durch *verbale Sanktionen* sanktioniert werden. Spittler (1967, S. 112 ff.) hat auf den Informationswert verbaler Sanktionen hingewiesen. Die Konkretisierung einer abstrakten Regel in spezifischen Situationen lernt der Rekrut weniger im Unterricht, sondern durch die Reaktion auf sein Verhalten. Unterstellt man, wie dies Spittler zurecht tut, daß regelmäßig angewandte Sanktionen für den Lernprozeß günstig sind, und erinnert man sich der Alltagserfahrung, daß scharfe Sanktionen, regelmäßig angewandt, sich schnell verbrauchen können, so bietet sich als Ausweg an, daß man sehr schwache Sanktionen wählt, die aber einen hohen Informationswert haben. Und das sind verbale Sanktionen. Sie informieren vor allem über den Inhalt von Normen, korrigieren das Verhalten bei jeder Abweichung und verhindern eine „Fiktivität“ der normativen Beziehung. Die Bedeutung verbaler Sanktionen für das Lernen von Normen kommt auch darin zum Ausdruck, daß es nur einer Seite erlaubt ist, verbale Sanktionen anzuwenden. „Die Konsequenz ist, daß Untergebene mit größerer Wahrscheinlichkeit die Erwartungen

ihrer Vorgesetzten lernen und verinnerlichen werden als umgekehrt" (Spittler 1967, S. 121). Können verbale Sanktionen die Einhaltung der Disziplinierungsnormen (also der Ordnungs- und Sauberkeitsregeln) nicht mehr allein garantieren, werden sie ergänzt durch Sanktionen, die einen höheren Schärfegrad aufweisen. So erklärt sich die Zunahme besonderer Maßnahmen in diesem Bereich.

Werden also die Jedermann-Normbrüche mit schwachen, d.h. verbalen, Sanktionen beantwortet, so reagieren Vorgesetzte auf Verstöße gegen die als „bedeutend“ herausgestellten Kontrollnormen in der Regel mit scharfen Sanktionen, die im Gegensatz zu den verbalen Sanktionen nicht von den unmittelbaren Vorgesetzten verhängt werden, sondern durch höhere Vorgesetzte, wenn nicht vom Kompaniechef selbst. Allein schon dadurch wird den Normadressaten die hervorgehobene Stellung der Norm signalisiert. Die „Werthöhe“ der Norm wird also nicht nur durch den Schärfegrad der verhängten Sanktion demonstriert, sondern auch durch die exponierte Stellung des Sanktionssubjekts im hierarchischen System. Diese von Hughes sogenannte „moral division of labor“ kann dafür verantwortlich gemacht werden, daß gerade die höheren Vorgesetzten, da sie nicht unmittelbar mit der Disziplinierung der Rekruten beauftragt sind und nur in Ausnahmefällen in Erscheinung treten, von den Normadressaten weniger mit Aggressivitäten bedacht werden als die unmittelbar Vorgesetzten, mit denen es die Rekruten täglich zu tun haben. Vorgesetzte sanktionieren übrigens nicht wahllos. Ihr tatsächliches Sanktionsverhalten richtet sich auch danach, wie sie selbst die Geltungsstruktur bestimmter Normen einschätzen³, wenn dabei auch zu berücksichtigen ist, daß das faktische Sanktionsgebaren auch die Einschätzung der Geltungsstruktur bestimmter Normen mitbestimmt.

Wenn auch die vorliegende Untersuchung zunächst dazu gedacht war, hinter die Dunkelziffer bei der Dunkelzifferbefragung selbst zu kommen, so eignete sie sich auch dazu, die These vom Entlastungseffekt der Dunkelziffer plausibel erscheinen zu lassen. Mit dem Versuch, den Entlastungseffekt der Dunkelziffer auf den Sanktionsapparat selbst zu beziehen, wollten wir die zu „funktionalistische“ Argumentation von Popitz umgehen.

Gerade das in diesem Zusammenhang diskutierte Problem der „ungedeckten Macht“ eignet sich vorzüglich, den en-

gen Rahmen der „totalen Institution“ zu verlassen und die Fragestellung auszuweiten auf allgemeine Phänomene herrschaftssoziologischer Relevanz. Denn das Problem der „ungedeckten Macht“ stellt sich auch für Sanktionsstäbe in ausdifferenzierten, entwickelten Systemen⁴. Auch hier wird dafür Sorge getragen, daß das Problem der „ungedeckten Macht“ als Problem im Dunkeln bleibt, auch hier werden die Strategien des Informations- und des Sanktionsverzichts zur Entlastung des Sanktionsapparats angewandt. Doch gerade die Strategie des Sanktionsverzichts führt hin zu der Frage: Unter welchen Bedingungen führt der Sanktionsverzicht zur Normfreigabe, die ja insofern immer problematisch ist, als sie in der Regel die Legitimitätsfrage nach sich zieht (Popitz 1968/69), weniger für die Beherrschten als für den Verwaltungsstab: Denn diejenigen, die bestimmte Normen durchsetzen sollen, müssen auch an sie glauben können.

Anhang

Zur Konstruktion der Fragebogen

a) Der Rekrutenfragebogen

Der Rekrutenfragebogen ist „trichterförmig“ aufgebaut mit der Verengung zur Täterbefragung hin (vgl. hierzu das beigefügte Frage-schema). Zuerst werden die Rekruten als *Informanten* befragt, wobei unterschieden wird, ob die Kenntnis von der Ausführung bestimmter Delikte, die von anderen gegen andere verübt wurden, vom bloßen Hörensagen oder aufgrund eigener Beobachtung herrührt. Es folgt dann eine Frage, die wissen möchte, wie die Rekruten selbst die Geltungsstruktur der ausgewählten Normen einschätzen (kognitive Geltungsstruktur). Leider konnten infolge der hohen Verweigerungsquote die Antworten auf diese Frage nicht ausgewertet werden. Falls es die Deliktart erlaubt, Fragen an potentielle Opfer zu stellen, sind derartige Fragen in die Informantenbefragung eingeschoben. Die eigentliche Täterbefragung versucht mit Hilfe einer bestimmten Frageanordnung (noch nie/ 1–2mal/3–4mal/ öfter) dem Gesichtspunkt Rechnung zu tragen, daß ein und derselbe Täter mehrere Delikte begehen kann. Aufgrund dieser besonderen Frageanordnung ist es möglich, grob einzuschätzen, ob die Quote der errechneten Normbrüche, die ja im allgemeinen auf die Täter und nicht auf Verhaltensakte bezogen sind, höher liegt.

Mit Hilfe der mittels der teilnehmenden Beobachtung gemachten „Erfahrungen“ (Treiber 1973) verfügten wir über Anhaltspunkte zur Einschätzung der Geltungsstruktur bestimmter, der „totalen Institution“ eigenen Normen, was sich nicht nur für eine Interpretation der Ergebnisse der Dunkelzifferbefragung vorteilhaft auswirkt, sondern die Formulierung jener Normsätze, die der Befragung zugrunde liegen, überhaupt erst ermöglicht.

Die Rekrutenbefragung enthält die folgenden 20 Normen, die in den nachstehend aufgeführten Normsätzen (Geiger 1964, S. 61ff., S. 84 ff.) in „Wortgestalt“ gebracht sind:

1. Ein Rekrut darf im Gruppenunterricht nicht schlafen.
2. Ein Rekrut darf ein nicht gesäubertes Revier nicht als gereinigt bei einem Vorgesetzten abmelden.
3. Ein Rekrut darf den Zapfenstreich nicht überschreiten.
4. Ein Rekrut darf nach dem Wecken nicht im Bett liegen bleiben.
5. Ein offensichtlich gesunder Rekrut darf sich nicht ins Krankenrevier abmelden.
6. Ein Rekrut darf sein Gewehr nicht fallen lassen.
7. Ein Rekrut darf seinen Kameraden weder Ausrüstungs- noch Bekleidungsgegenstände stehlen („Organisieren“).
8. Ein Rekrut hat zur Parole stets mit geputzten Schuhen anzutreten.
9. Ein Rekrut darf während der Bereitschaft keinen Alkohol trinken.
10. Ein Rekrut darf seinem Kameraden kein Geld stehlen.
11. Ein Rekrut hat den Befehlen von Vorgesetzten Folge zu leisten.
12. Ein Rekrut darf als Beobachtungs- oder Feldposten nicht schlafen.
13. Ein Rekrut darf ins Toilettenbecken keine Kippen werfen.
14. Ein Rekrut darf sich von der Truppe nicht unerlaubt entfernen (Eigenmächtige Abwesenheit nach § 15 WStG oder Fahnenflucht nach § 16 WStG).
15. Ein Rekrut darf beim Heraustreten auf den Antreteplatz seinen Spind nicht offen stehen lassen.
16. Ein Rekrut darf mit dem Gewehr nicht auf Kameraden zielen.
17. Beim Stubendurchgang am Wochenende muß der Spaten sauber geputzt sein.
18. Ein Rekrut hat Vorgesetzte zu grüßen.
19. Ein Rekrut darf scharfe Munition nicht im Spind aufbewahren.
20. Ein Rekrut darf während der Bereitschaft das Kasernengelände zu nicht-dienstlichen Zwecken nicht verlassen.

Der Normenkatalog ist so zusammengesetzt, daß er unter anderem auch Normen enthält, die jedermann bricht (wie z.B. Nr. 1: Im Gruppenunterricht darf nicht geschlafen werden; Nr. 4: Nach dem Wecken darf ein Rekrut nicht im Bett liegen bleiben). Unter diesen Normen sind aber wiederum solche, deren Einhaltung schwerer zu kontrollieren ist (z.B. läßt sich Nr. 4 schwerer kontrollieren als Nr. 1). Die Aufnahme dieser Normen in den Katalog erfolgte nicht nur deshalb, weil sie sich dazu eignen, die Ehrlichkeit der Befragten zu testen (im Gruppenunterricht wird nun mal öfters geschlafen!), sondern vor allem auch deshalb, weil sie als Disziplinierungsnormen an die Rekruten ganz bestimmte Ansprüche stellen, aber auch dem Sanktionsstab Probleme aufgeben. Der Normenkatalog enthält daneben auch echte Kontrollnormen, also Normen, die sich besonders gut kontrollieren lassen (wie z.B. Nr. 3: Zapfenstreich nicht überschreiten), sowie Normen, bei denen die Kontrolle schwer fällt (wie z.B. Nr. 13: Kippen nicht ins Toilettenbecken werfen). Der Katalog enthält außerdem eine Norm, die einer Rechtsnorm des zivilen Lebens entspricht (Nr. 10: Verbot des Gelddiebstahls), sowie eine Rechtsnorm, die spezifisch auf sogenannte militärische Erfordernisse zugeschnitten ist (Nr. 14: Eigenmächtige Abwesen-

heit nach § 15 WStG). Schließlich ist auch berücksichtigt, daß es Normen gibt, die die Fiktivität von Situationen beim Militär aufrecht erhalten helfen (wie z.B. Nr. 12: Verbot, als Beobachtungs- oder Feldposten zu schlafen). Endlich enthält der Dunkelzifferfragebogen auch Fragen, die sich darauf beziehen, mit (wenn überhaupt) welchen und mit wie scharfen Sanktionen Vorgesetzte auf bestimmte Normbrüche der Rekruten reagieren.

b) Der Vorgesetztenfragebogen

Es liegt nahe, bei einer Dunkelzifferbefragung unter der Bedingung der „totalen Institution“ auch die Mitglieder des Sanktionsstabes zu befragen, also diejenigen Personen, die eigens dafür da sind, die Einhaltung von Normen zu kontrollieren. Der Vorgesetztenfragebogen (vgl. Anmerkung 2) orientiert sich selbstverständlich an denselben Normsätzen, die der Rekrutenbefragung zugrunde liegen, mit dem Unterschied, daß jetzt die Fragen „spiegelbildlich“ gestellt sind.

Allgemeine Angaben zur Dunkelzifferbefragung

Die Befragung wurde in zwei Ausbildungskompanien der Luftwaffe durchgeführt. Die eine Kompanie (Kp 1) zählte zum Zeitpunkt der Befragung 97 Rekruten, war also nicht ganz vollzählig, da ein Teil der Rekruten Wachdienst zu verrichten hatte. Die andere Kompanie (Kp 2) zählte dagegen 125 Rekruten, war also vollzählig. Bei dieser Kompanie wurden 11 Mitglieder des Ausbildungspersonals befragt, d.h. Personal des „Außendienstes“, das zur Disziplinierung der Rekruten eingesetzt ist. Bei der anderen Kompanie (Kp 1) konnten dagegen beinahe alle Ausbilder befragt werden, insgesamt 27 (einschließlich des Kompaniechefs).

Um eine möglichst große Annäherung an die Gesamtpopulation zu erreichen, wurde die Befragung während der Dienstzeit und nicht auf freiwilliger Basis durchgeführt. Der damit verbundene offensichtliche Nachteil, gesteigerte Unlust bei den Rekruten, wurde bewußt in Kauf genommen, da ein Pretest, der auf freiwilliger Basis durchgeführt worden war, eine Beteiligungsquote von nur 60 % ergeben hatte und das Argument nicht zurückzuweisen ist, daß diejenigen, die an dieser Befragung teilgenommen hatten, die Normkonformen sind gegenüber denjenigen, die der Befragung ferngeblieben waren.

Als Zeitpunkt der Befragung wurde März 1970 gewählt, ein Termin, der das Ende der Allgemeinen Grundausbildung markiert. Da die Rekruten gerade eingezogen worden waren, kann unterstellt werden, daß sich die ersten drei Monate der Militärzeit nachhaltig ins Gedächtnis einprägten. Andererseits garantierte die relative Dauer der Zugehörigkeit zur militärischen Organisation, daß die Rekruten in der Lage waren, Normbrüche eindeutig zu bezeichnen (hier gab es nur Schwierigkeiten mit der Norm Nr. 14: Verbot der eigenmächtigen Abwesenheit!). Bei den Vorgesetzten war dagegen zu befürchten, daß sie Normbrüche, die vor dem der Untersuchung zugrunde gelegten Zeitraum begangen wurden, ebenfalls erwähnten; dies scheint offensichtlich der Fall zu sein bei der Norm 10: Verbot des Gelddiebstahls (vgl. hierzu Tabelle 2:

Geltungsstruktur einiger ausgewählter Normen). Vor der eigentlichen Befragung wurden Rekruten wie Vorgesetzte darauf hingewiesen, daß ihre Angaben streng vertraulich behandelt werden. Außerdem wurde ausführlich erläutert, wie beim Beantworten der Fragen zu verfahren ist. Rekruten und Vorgesetzte wurden getrennt befragt.

Die Auswertung der Rekrutenbefragung ergibt zunächst, daß die Rekruten gerade bei den „spannenden“ Fragen die Antwort verweigerten. Wir vermuten, daß der hohe Anteil an Verweigerern mit der apathischen Grundhaltung erklärt werden kann, die sich bei denjenigen, die der „totalen Institution“ und ihren zahlreichen Deprivationen ausgesetzt sind, in der Regel einstellt. Hinzukommen dürfte eine Überforderung, die durch die Konfrontation mit mehreren Rollen hervorgerufen sein mag: Muß sich doch der Rekrut nacheinander in die Rolle des Informanten, des Täters und des Opfers versetzen.

Bei der Vorgesetztenbefragung bereitet zunächst die geringe Grundgesamtheit von nur 11 Befragten im Fall der Kp 2 Schwierigkeiten. Doch selbst eine Addition der beiden verfügbaren Grundgesamtheiten von 11 und 27 Vorgesetzten sieht sich einer ausgesprochen hohen Verweigerungsquote gegenüber, die die Interpretation der erhaltenen Ergebnisse erschwert und nur zuläßt, dem Material Tendenzen zu entnehmen. Da wir der Meinung sind, daß die Verweigerungsquote selbst Interpretationswert hat, wurde der Anteil der Verweigerer jeweils in % der jeweils Befragten ausgedrückt.

Rekrutenbefragung: Frageschema zu Nr. 7 (Organisieren)

1. Haben Sie schon einmal im Kameradenkreis etwas davon *gehört*, daß Ausrüstungs- und Bekleidungsgegenstände (wie z.B. Mütze, Magazin, Koppel, Mündungsfeudämpfer und dergleichen) abhanden gekommen sind, weil sie von jemand „organisiert“ worden sind?

Ja () nein ()

Falls ja:

Wie viele derartige Fälle sind Ihnen zu Ohren gekommen?
(Die Zahl ungefähr angeben):

2. Sind Ihnen selbst schon einmal Ausrüstungs- und Bekleidungsgegenstände (wie z.B. Mütze, Magazin . . .) abhanden gekommen, weil sie von jemand „organisiert“ worden sind?

Ja () nein ()

Falls ja:

Wie oft kam das vor?

(Die Zahl ungefähr angeben):

3. Haben Sie schon einmal *beobachtet*, daß einer Ihrer Kameraden Ausrüstungs- und Bekleidungsgegenstände „organisiert“ hat?

Ja () nein ()

Falls ja:

Wie viele derartige Fälle haben Sie beobachtet?

(Die Zahl ungefähr angeben):

4. Was *vermuten* Sie: wie oft kommt es vor, daß Kameraden von Ihnen Ausrüstungs- und Bekleidungsgegenstände „organisieren“, ohne daß sie dabei vom Vorgesetzten *ertappt* werden?

(Zahl ungefähr angeben):

5. Haben Sie selbst schon einmal Ausrüstungs- und Bekleidungs-

gegenstände, die anderen gehört haben, „organisiert“? (Das Folgende bezieht sich nur auf diese Frage)

noch nie () 1—2 x () 3—4 x () öfter ()

Waren Sie dabei meistens *allein* ()

oder meistens mit *anderen zusammen* ()

Wer weiß davon? (Sie können ein oder mehrere Kästchen ankreuzen)

niemand	()
---------	-----

Falls Sie hier angekreuzt haben: Hat Sie einer von	ein Stubenkamerad	()
--	-------------------	-----

den hier Aufgeführten bei	mehrere Stubenkameraden	()
---------------------------	-------------------------	-----

einem Vorgesetzten des-	andere Rekruten der Kp	()
-------------------------	------------------------	-----

halb angezeigt? (in die Pfanne gehauen, wie man so sagt)

Ja ()	nein ()
--------	----------

Falls Sie hier ein oder	(m) ein Hilfsausbilder	()
-------------------------	------------------------	-----

mehrere Kästchen ange-	(m) ein Gruppenführer	()
------------------------	-----------------------	-----

kreuzt haben:	(m) ein Zugführer	()
---------------	-------------------	-----

der Kompaniechef	()
------------------	-----

der Vertrauensmann	()
--------------------	-----

der Militärpfarrer	()
--------------------	-----

der Stabsarzt	()
---------------	-----

Wie ging es beim letzten Mal dann weiter?

(Sie können ein oder mehrere Kästchen ankreuzen)

1. Es passierte überhaupt nichts ()

2. Der Hilfsausbilder / Gruppenführer / Zugführer

Kompaniechef (das Zutreffende bitte unterstreichen)

drohte mit einer Strafe ()

3. Der Hilfsausbilder / Gruppenführer / Zugführer /

Kompaniechef (das Zutreffende bitte unterstreichen)

verpaßte mir einen *Anschuß* ()

4. Der Hilfsausbilder / Gruppenführer / Zugführer /

Kompaniechef (das Zutreffende bitte unterstreichen)

sagte zu mir, daß er noch einmal von einer Strafe

absehen wolle ()

5. Der Hilfsausbilder / Gruppenführer / Zugführer /

Kompaniechef (das Zutreffende bitte unterstreichen)

ließ mich einen Aufsatz schreiben ()

6. Der Hilfsausbilder / Gruppenführer / Zugführer /

Kompaniechef (das Zutreffende bitte unterstreichen)

sorgte dafür, daß ich am Wochenende Bereitschaft

bzw. GvD machen mußte ()

7. Der Kompaniechef hat mich *disziplinar* bestraft ()

8. Bekamen Sie sonst irgendwie zu spüren, daß Ihr

Verhalten von seiten der Vorgesetzten nicht ge-

billigt wurde?

Ja () nein ()

Falls ja: Beschreiben Sie in wenigen Worten, wie das war:

Tabelle 1: Informanten-, Täter- u. Opferbefragung
(im Vergleich Kp 1 und Kp 2) (in %)

Normsätze	N	Rekruten als Informanten					
		k.A. Ge- hört		k.A. Beob- achtet		k.A. Täter achtet	
1. Nicht-Schlafen im Gruppenunterricht	97 125	0 3,2	87,6 35,2	0 5,6	84,5 37,6	2,1 5,6	71,1 29,6
2. Ein nicht gereinigtes Revier darf nicht als gereinigt beim Vorgesetzten abgemeldet werden	97 125	1,1 4,0	77,3 58,4	3,1 4,8	62,9 36,8	2,1 8,0	73,2 39,2
3. Zapfenstreich nicht überschreiten	97 125	6,2 12,8	30,9 52,0	10,4 17,6	15,5 16,0	9,3 14,4	13,4 5,6
4. Nach dem Wecken nicht im Bett liegen bleiben	97 125	0 4,0	100,0 82,4	0 4,8	96,9 81,6	0 4,0	84,5 71,2
5. Als Gesunder darf man sich nicht krank ins Revier abmelden	97 125	0 5,6	48,5 44,0	3,1 11,2	41,2 39,2	5,1 10,4	12,4 16,8
6. Sein Gewehr nicht fallen lassen	97 125	1,1 6,4	48,5 62,4	5,1 6,4	46,4 68,8	7,2 7,2	29,9 38,4
7. Ausrüstungs- und Bekleidungsgegenstände nicht stehen (Organisieren)	97 125	0 5,6	69,1 45,6	7,2 9,6	12,4 11,2	5,1 8,8	17,5 3,2
8. Nicht mit ungeputzten Schuhen zur Parole antreten	97 125	0 4,8	80,4 77,6	3,1 7,2	80,4 79,2	4,2 6,4	68,0 69,6
9. Keinen Alkohol in der Bereitschaft trinken	97 125	3,1 5,6	46,4 56,0	10,4 6,4	37,1 53,6	9,3 6,4	30,9 48,0
10. Kein Geld stehlen	97 125	1,1 5,6	46,4 2,4	8,2 12,8	0 0	13,4 18,4	0 0
11. Befehle von Vorgesetzten befolgen	97 125	3,1 4,8	57,7 17,6	9,3 9,6	30,9 11,2	6,2 8,8	19,6 4,8
12. Als Feld- oder Beobachtungsposten nicht schlafen	97 125	2,1 4,8	55,7 52,8	9,3 8,8	40,2 41,6	9,3 8,8	39,2 36,0
13. Keine Kippen ins Toilettebecken werfen	97 125	5,1 7,2	47,4 46,4	9,3 8,8	40,2 27,2	10,4 9,6	31,9 20,8
14. Unerlaubte Entfernung (Eigenmächtige Abwesenheit nach WStG § 15)	97 125	1,1 6,4	67,0 4,8	9,3 11,2	15,5 6,4	8,2 11,2	1,1 6,4
15. Beim Heraustreten den Spind nicht offen lassen	97 125	1,1 4,8	93,8 88,0	1,1 4,8	83,5 77,6	2,1 5,6	73,2 66,4
16. Mit dem Gewehr nicht auf Kameraden zielen	97 125	4,2 7,2	69,1 51,2	3,1 8,8	82,5 58,4	5,1 8,8	54,6 44,8
17. Beim Stubendurchgang muß der Spaten sauber sein	97 125	1,1 7,2	84,5 32,0	1,1 9,6	83,5 30,4	1,1 8,8	73,2 33,6
18. Vorgesetzte sind zu grüßen	97 125	3,1 5,6	71,1 72,8	5,1 8,8	66,0 65,6	5,1 8,0	69,1 65,6
19. Scharfe Munition darf nicht im Spind aufbewahrt werden	97 125	3,1 8,0	5,2 4,0	7,2 13,6	3,1 4,0	9,3 12,8	4,2 4,0
20. In der Bereitschaft darf die Kaserne nicht verlassen werden	97 125	1,2 8,0	18,6 3,2	7,2 12,0	7,2 0,8	9,3 12,0	3,1 1,6

Tabelle 2: Geltungsstruktur ausgewählter sozialer Normen

Normsätze	N	k.A. Verhaltens- Täter geltung				Sanktions- geltung		Nichtgeltung III		Nichtgeltung II	
		in %	in %	(abs.)	in %	(abs.)	in %	(abs.)	in %	(abs.)	in %
1. Nicht-Schlafen im Gruppenunterricht	97	2,1	26,8	(69)	71,1	16	23,2	53	76,8		
2. Ein nicht gereinigtes Revier darf nicht als gereinigt beim Vorgesetzten abgemeldet werden	97	2,1	24,7	(71)	73,2	15	21,1	56	78,0		
3. Zapfenstreich nicht überschreiten	97	9,3	77,3	(13)	13,4	8	61,5	5	38,5		
4. Nach dem Wecken nicht im Bett liegen bleiben	97	0	15,5	(82)	84,5	17	20,7	75	91,5		
5. Als Gesunder darf man sich nicht krank ins Revier abmelden	97	5,1	82,5	(12)	12,4	10	83,3	2	16,7		
6. Sein Gewehr nicht fallen lassen	97	7,2	62,9	(29)	29,9	21	72,4	8	27,6		
7. Ausrüstungs- und Bekleidungsgegenstände nicht stehlen (Organisieren)	97	5,1	77,3	(17)	17,5	0		3	17,6	14	82,4
8. Nicht mit ungeputzten Schuhen zur Parole antreten	97	4,2	27,8	(66)	68,0	20	30,3	46	69,7		
9. Keinen Alkohol in der Bereitschaft trinken	97	9,3	59,8	(30)	30,9	4	13,4	19	63,3	7	23,3
10. Kein Geld stehlen	97	13,4	86,6	(0)		2				20	
11. Befehle von Vorgesetzten befolgen	97	6,2	74,2	(19)	19,6	6	31,6	13	68,4		
12. Als Feld- oder Beobachtungsposten nicht schlafen	97	9,3	51,5	(38)	39,2	6	15,8	32	84,2		
13. Keine Kippen ins Toilettenbecken werfen	97	10,4	57,7	(31)	31,9	2	6,4	11	35,5	18	58,1
14. Unerlaubte Entfernung (Eigenmächtige Abwesenheit nach WStG § 15)	97	8,2	90,7	(1)	1,1	7					
15. Beim Heraustreten den Spind nicht offen lassen	97	2,1	24,7	(71)	73,2	19	26,8	52	73,2		
16. Mit dem Gewehr nicht auf Kameraden zielen	97	5,1	40,2	(53)	54,6	5	9,4	48	90,6		
17. Beim Stubendurchgang muß der Spaten sauber sein	97	1,1	25,8	(71)	73,2	14	19,7	57	80,3		
18. Vorgesetzte sind zu grüßen	97	5,1	25,8	(67)	69,1	20	29,9	47	70,1		
19. Scharfe Munition darf nicht im Spind aufbewahrt werden	97	9,3	86,6	(4)	4,1	1		3			
20. In der Bereitschaft darf die Kaserne nicht verlassen werden	97	9,3	87,6	(3)	3,1	2		1			

Summary

The author has carried out research on the dark number of norm-violative behavior. He administered a questionnaire to 222 recruits and 36 officers. Both in their capacity as offenders, victims as well as informants, the recruits were asked about 20 different types of offences. The results of the study are discussed in the theoretical framework developed by H. Popitz.

Anmerkungen

- (1) Anregungen aus Diskussionen mit Erhard Blankenburg, Johannes Feest, Johannes Siegrist und Ernst Wittig sind auch in dieses paper eingegangen. Nathalie von Komorowski, Christina Lehr und meine Frau übernahmen das mühselige Geschäft des Verkodens. Ihnen allen möchte ich an dieser Stelle danken.
- (2) Die entsprechende Tabelle mußte aus Platzgründen entfallen. Sie ist auf Wunsch beim Autor erhältlich.
- (3) Mit Hilfe des Spearmanschen Korrelationskoeffizienten wurde der vermutete Zusammenhang getestet. Mit $r=+0.44$ ergab sich – trotz relativ hoher Verweigerungsquoten – eine mäßige Korrelation.
- (4) Daß sich eine derartige Ausweitung geradezu aufdrängt, veranschaulichen die von Feest/Blankenburg (1972, S. 58 ff.) im Kapitel „Die Situation der Bagatelle“ beschriebenen und analysierten Beispiele polizeilicher Strategien.

Literatur

- FEEST, J., BLANKENBURG, E., Die Definitionsmacht der Polizei, Düsseldorf 1972.
- GEIGER, T., Vorstudien zu einer Soziologie des Rechts, Neuwied 1964.
- GOFFMAN, E., Asylums, New York 1961.
- POPITZ, H., Prozesse der Machtbildung, Tübingen 1968.
- POPITZ, H., Über die Präventivwirkung des Nichtwissens, Tübingen 1968.
- POPITZ, H., Vorlesung WS 68/69: Allgemeine Soziologische Theorie (unveröffentlicht).
- QUENSEL, S. und E., Läßt sich die Delinquenzbelastung messen, in: KrimJ 1, 1969, S. 4–23.
- SPITTLER, G., Norm und Sanktion, Olten 1967.
- STEINERT, H., Die Strategien sozialen Handelns, München 1972.
- STEPHAN, E., Dunkelfeld und registrierte Kriminalität, in: KrimJ 2, 1972, S. 115–120.
- TREIBER, H., Wie man Soldaten macht. Sozialisation in „Kasernierter Vergesellschaftung“, Düsseldorf 1973.

15. Dezember 1972

78 Freiburg, Reiterstr. 4