

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 62 (1970)
Heft: 11

Buchbesprechung: Buchbesprechung

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 01.04.2025

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

Monatshefte» (Zürich) gewidmet. Ausgehend von einem geschichtlichen Rückblick werden in sechs Beiträgen die wichtigsten rechtlichen und planerischen Aspekte des Umweltschutzes und die Lage in den Vereinigten Staaten, wo der Kampf gegen die «pollution» zuerst aufgenommen wurde, möglichst umfassend dargestellt.

Die katholische Zweimonatsschrift «*Schweizer Rundschau*», deren Verlagsrechte in Zukunft bei der Paulus-Akade-

mie in Zürich liegen werden, veröffentlicht in Heft 4 unter anderen einen zur Diskussion anregenden, allerdings stark simplifizierenden Beitrag zum Thema «Die Mechanik der Revolution» (Ihre Konstanten – eine Rundreise durch die Weltgeschichte) aus der Feder von Emilio Casal. Recht aktuell ist auch der Aufsatz des St.-Galler Professors J. A. Doerig über die «Gärung unter den lateinamerikanischen Studenten».

Otto Böni

Buchbesprechung

Herwig Roggemann: Das Modell der Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt 1970, Fr. 18.75.

Die lebhafter werdende Diskussion über die betriebliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer hat das Interesse am jugoslawischen System der Arbeiterselbstverwaltung merklich ansteigen lassen. Allerdings ist es offenbar nicht leicht, den komplizierten Mechanismus der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung durchschaubar zu machen und erschöpfend zu erklären. Zudem scheint es zwischen den Absichten und Vorschriften einerseits und der Praxis der Arbeiterselbstverwaltung andererseits beträchtliche Unterschiede zu geben. Auch Herwig Roggemanns sehr aufschlussreiche Darstellung lässt manche Fragen und Zusammenhänge offen. Abgesehen von der Kürze der Schrift dürfte dies darauf zurückzuführen sein, dass sich die jugoslawische Arbeiterselbstverwaltung noch nicht als fixfertige Lösung präsentiert, sondern in ständigem Wandel begriffen ist.

In seinem ersten Kapitel geht Roggemann der Frage nach, ob und inwiefern die von Jugoslawien konzipierte und praktizierte Arbeiterselbstverwaltung mit vergesellschafteten Produktionsmitteln und globaler indikativer Wirtschaftsplanung den Vorstellungen von Marx und Engels entsprechen. (Eine zentralistische Planwirtschaft nach russischem Modell ist mit der Arbeiterselbstverwaltung nicht vereinbar.) Bekanntlich gehen diesbezüglich die Meinungen russischer und jugoslawischer Marxisten auseinander, was weiter nicht überraschen kann, lassen sich doch die marxistischen Theorien und Schriften recht unterschiedlich interpretieren.

Die Arbeiterselbstverwaltung ist ein richtungsweisendes Prinzip der jugoslawischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Aber der *Umfang dieser Arbeiterselbstverwaltung* sollte nicht überschätzt werden; nur knapp 10 Prozent aller Arbeiter werden nach Roggemann davon erfasst. Der Autor stellt fest, «dass nur die Industrie in Jugoslawien vergesellschaftet und damit in das Selbstverwaltungssystem integriert ist. Anderes gilt für Landwirtschaft und Handwerk, die grösstenteils in privaten Unternehmen betrieben werden». (S. 113.)

Die vier wichtigsten Organe der Arbeiterselbstverwaltung sind das Arbeitskollektiv, der Arbeiterrat, der Verwaltungsausschuss und der Direktor.

Das *Arbeitskollektiv* besteht aus allen in einer Unternehmung beschäftigten Arbeitern. Versammlungen des Arbeitskollektivs, also Belegschaftsversammlungen, werden in der Regel in monatlichem oder vierteljährlichem Turnus abgehalten. Nach Roggemann dienen diese Belegschaftsversammlungen vorwiegend der wechselseitigen Information und Diskussion. Dem Arbeitskollektiv sind wichtige Grundsatzentscheidungen vorbehalten, die auch über das Referendum getroffen werden können. Das Referendum ist eine schriftliche Abstimmung. «Die in einem Referendum gefassten Be-

schlüsse binden, anders als die formlosen Beschlüsse auf Betriebsversammlungen, alle Verwaltungsorgane.» (S. 71.)

Der gewählte *Arbeiterrat* dürfte das wichtigste Selbstverwaltungsorgan sein. «Der Arbeiterrat erlässt alle wichtigen Richtlinien für die Unternehmenstätigkeit und bestimmt die Geschäftspolitik.» (S. 73.) Der Arbeiterrat tagt meistens einmal monatlich, wobei diese Sitzungen für alle Mitglieder des Arbeitskollektivs öffentlich sind. Vor allem in grösseren Unternehmungen ist es üblich geworden, dass die Arbeiterräte besondere Ausschüsse für bestimmte Sachfragen (z. B. Finanzen, Investitionen, Personalfragen) bilden. Damit möglichst viele Arbeiter an der Selbstverwaltung partizipieren können, ist die Amtszeit der Arbeiterräte beschränkt: Für die zweijährige Amtszeit ist nur eine zweimalige Wiederwahl möglich. Der Arbeiterrat ist nach Roggemann der eigentliche Herrschaftsträger. Wie wichtig der Arbeiterrat ist, ergibt sich unter anderem daraus, dass er das Unternehmungsstatut erlässt. Das Unternehmungsstatut enthält die Richtlinien für die innere Organisation, die Arbeitsverhältnisse und die Einkommensverteilung, regelt Verfahrensfragen und grenzt die Tätigkeitsbereiche der verschiedenen Verwaltungsorgane ab.

Der Arbeiterrat wählt den *Verwaltungsausschuss*. Für den Verwaltungsausschuss gilt eine einjährige Amtszeit mit nur einmaliger Wiederwahl. Der Verwaltungsausschuss kann als Exekutivorgan der Unternehmung bezeichnet werden und gehört damit schon eigentlich zum Management. Der Verwaltungsausschuss plant und beschliesst die laufende Geschäftstätigkeit.

«Der *Direktor* hat die Entscheidungen, die die kollektiven Verwaltungsorgane artikulieren, praktisch auszuführen.» (S. 83.) Der Direktor wird von einer paritätischen Kommission, in der die lokalen Behörden vertreten sind, vorgeschlagen und vom Arbeiterrat gewählt. Die Hälfte der Mitglieder dieser paritätischen Kommission ernannt der Arbeiterrat «und zur anderen Hälfte die Versammlung der Gemeinde, auf deren Gebiet das Unternehmen seinen Sitz hat». Bei grösseren Unternehmungen kann in dieser Kommission auch der Exekutivrat der Republik vertreten sein. Der Direktor wird für vier Jahre gewählt und kann unbegrenzt wiedergewählt werden.

Es ist ein wesentliches Kennzeichen des jugoslawischen Selbstverwaltungsmodells, dass zwischen den relativ kurzen Wahlperioden Mitglieder von Verwaltungsorganen oder gar ganze Verwaltungsorgane abberufen werden können. «Das Recht der Abberufung vor Ablauf der Amtszeit ist die Kehrseite des Wahlrechts und steht dem Wahlgremium zu. Das Verfahren für die Abberufung eines oder mehrerer Arbeiterratsmitglieder oder auch des gesamten Arbeiterrats kann die Versammlung der Arbeiter des Arbeitskollektivs oder der entsprechenden Wahleinheit in Gang setzen. Der Antrag, eine solche Versammlung einzuberufen, muss von einem Zehntel aller Wahlberechtigten, mindestens von zehn Wählern, befürwortet und an den Vorsitzenden des Arbeiterrats gerichtet werden.» (S. 90.) Ueber die *Abberufung* eines Direktors beschliesst der Arbeiterrat auf Antrag jener Kommission, die auch für den Wahlvorschlag zuständig ist. Darüber hinaus verdient Beachtung, dass alle leitenden Positionen im Betrieb periodisch ausgeschrieben und durch Wahlen neu besetzt werden können. Meistens ist der Arbeiterrat hierfür zuständig.

Dieses in grössten Zügen skizzierte Modell der Arbeiterselbstverwaltung ist in Wirklichkeit sehr viel komplizierter. (So können in Grossunternehmungen z. B. noch sogenannte Arbeitseinheiten geschaffen werden.) Das System ist im Laufe der Zeit immer wieder geändert worden und die Praxis kann von Betrieb zu Betrieb sehr verschieden sein. Allgemein zeichnet sich die *Tendenz ab, Kompetenzen vom Arbeitskollektiv und vom Arbeiterrat auf das Management zu verlagern*. Roggemann, der dem jugoslawischen Experiment sehr positiv gegenübersteht, gibt zu, dass die Arbeiterräte zum Teil überfordert sind, beispielsweise wenn es um die Ausarbeitung des Unternehmungsstatuts geht. Mit der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung nimmt das Gewicht des professionellen Managements zwangsläufig zu. Es sollen sich künftig die Arbeiterräte mehr auf die grundlegenden unternehmungspolitischen Entscheidungen beschränken, deren Konkretisierung und Ausführung aber dem Management in eigener Verantwortung überlassen.

Das *Prinzip der Arbeiterselbstverwaltung* wird in mancher Hinsicht *durchbrochen*. Kommunale politische Behörden verfügen über verschiedene Einflussmöglichkeiten. Die Gemeindeversammlung wirkt nicht nur bei der Wahl des Unternehmungsdirektors, sondern auch beim Unternehmungsstatut mit. Das Unternehmungsstatut muss der Gemeindeversammlung vorgelegt werden, die ein Veto einlegen kann. Der Arbeiterrat muss Einwendungen seitens der Gemeinde berücksichtigen. Deutlich schreibt Herwig Roggemann: «Zwischen ökonomischer und politischer Selbstverwaltung auf den verschiedenen Ebenen bestehen Wechselwirkungen. Die Gesellschaft ausserhalb der Arbeitsorganisation wirkt auf den verschiedenen Ebenen, am intensivsten von seiten der Kommune und über verschiedene Kanäle auf die Willensbildung der Arbeitskollektive und deren gewählte Leitungsorgane ein: durch Kontrolle, Veröffentlichungspflicht, Aufsicht, Zwangsverwaltung, bei der Planaufstellung, Ausarbeitung von Satzungen, Einflussnahme bei Ernennung und Abwahl des Direktors bis hin zum Schadenersatz, auf den der Staatsanwalt eine Arbeitsorganisation im Interesse der Kommune für gesetzwidriges Handeln des Unternehmens, das zu einem Schaden geführt hat, in Anspruch nehmen kann.» (S. 220.)

Abschliessend sei noch auf die *Rolle der Gewerkschaften* im Rahmen der Arbeiterselbstverwaltung hingewiesen. Roggemann erwähnt, dass früher der Einfluss der Gewerkschaften bei der Besetzung der Selbstverwaltungsorgane ein sehr grosser war, heute aber nicht mehr so ausgeprägt ist. Man kommt kaum um die Feststellung herum, dass im Modell der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung die Gewerkschaften doch eigentlich systemfremd sind. Besondere gewerkschaftliche Funktionen sind schwer zu erkennen. Es scheint, dass den Gewerkschaften heute vor allem zwei Aufgaben zugewiesen werden: Erziehung zur Selbstverwaltung und demokratische Kontrolle der Selbstverwaltung. Es ist bestimmt kein Zufall, dass im 250 Seiten zählenden Buch von Herwig Roggemann nur wenige Seiten der Rolle der Gewerkschaften gewidmet sind. In der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung werden die Arbeitsbedingungen durch die Selbstverwaltungsorgane festgelegt. «Die normative und individuelle Konkretisierung der Arbeitsbedingungen legt das Selbstverwaltungssystem weitergehend als jede bisherige Arbeitsverfassung in die Hände der Arbeitskollektivmitglieder und ihrer gewählten Organe.» (S. 214.) Abgesehen davon, dass es in Jugoslawien gesetzlich garantierte Mindestlöhne gibt, bestimmen die Selbstverwaltungsorgane einer jeden Unternehmung über die Verteilung der Einkommen. Es bleibt damit in der Tat für die Gewerkschaften in diesem System nicht mehr viel übrig. Gerade dieser Aspekt sollte nicht vergessen werden, wenn auch in unserem Land im Zusammenhang mit der Mitbestimmung das jugoslawische Modell als Vergleich herangezogen wird. B. H.

Alexander Kägi: Koalitionsfreiheit und Streikfreiheit, Verlag Schulthess, Zürich, 103 Seiten, Fr. 18.—.

Streikrecht und Koalitionsrecht sind für die Gewerkschaften nicht nebensächlich. Es ist verdienstvoll, dass sich Alexander Kägi in seiner juristischen Untersuchung mit diesen Problemen befasst. Unter Koalitionsfreiheit versteht er «die Freiheit der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, unbehindert vom Staate und von privaten Rechtssubjekten sich zur Wahrnehmung wirtschaftlicher oder sozialer Kollektivinteressen zusammenzuschliessen oder solchen Zusammenschlüssen fernzubleiben». Als Streikfreiheit bezeichnet Kägi «die Freiheit des Arbeitenden, unbehindert vom Staate und von privaten Rechtssubjekten seine Arbeit gemäss einer kollektiven Kampfabrede einzustellen». Die Ausführungen von Alexander Kägi verdienen Beachtung, auch wenn seinen Schlussfolgerungen nicht durchwegs zugestimmt werden kann. Fragwürdig scheint Kägis Feststellung, wonach heute die Koalitionsfreiheit viel mehr durch private Mächte als durch staatliche Macht bedroht sei. Stimmt es wirklich, dass heute «die sozialen Gewalten, die Verbände und Organisationen als Hauptgefahr für die Freiheit des einzelnen» erscheinen? Kägi scheint hier über das Ziel hinauszuschiessen. – Zustimmen wird man dem Autor können, wenn er die Notwendigkeit betont – vor allem im Zusammenhang mit der Totalrevision der Bundesverfassung –, die Koalitionsfreiheit verfassungsmässig zu verankern. h