

## Neue Funktionsbestimmungen für die jugoslawischen Gewerkschaften

---

*Wolfgang Höpken, geboren 1952 in Oldenburg, Studium der Geschichte und Slavistik an der Universität Hamburg, arbeitet z. Z. an einer Dissertation über das politische System der Selbstverwaltung in Jugoslawien.*

Das bei uns oft zum gesellschaftspolitischen Modell erhobene Selbstverwaltungssystem Jugoslawiens hat in den letzten Jahren vor allem unter denjenigen an Anziehungskraft verloren, die mit ihm die Hoffnung auf einen demokratischen Sozialismus verbanden<sup>1</sup>. Dies dürfte nicht nur auf die wirtschafts- und sozialpolitischen

---

<sup>1</sup> Zur Rezeption des jugoslawischen Modells siehe: Ch. Fenner, Die deutsche Studentenrevolte und das Modell der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung, in: O. K. Flechtheim, E. Grassi (Hg.), Marxistische Praxis, München 1973, S. 173-211.

Realitäten des Landes zurückzuführen sein, die mit stetig steigender Inflation, unverändert hoher Arbeitslosigkeit sowie immer noch erheblicher sozialer und zivilisatorischer Ungleichheit<sup>2</sup> den gesellschaftspolitischen Intentionen der Selbstverwaltungsidee ein gut Teil an Attraktivität rauben, sondern vor allen Dingen auch auf die seit etwa 1972 spürbar gewordene ideologische „Tendenzwende“: Die Repressionen gegen die Praxis-Philosophen, Parteiausschlüsse sogenannter „Liberalisten und Nationalisten“, eine restriktivere Kultur- und Pressepolitik - all das mag dazu beigetragen haben, daß mancher der früheren Befürworter heute das „jugoslawische Modell“ bereits resignierend als gescheitert betrachtet<sup>3</sup>.

Ungeachtet dieser Tatsachen sollte aber dennoch den Bemühungen der Jugoslawen um einen weiteren Ausbau von Partizipation und Selbstverwaltung Beachtung geschenkt werden; liegt doch gerade hierin einer der wesentlichen Unterschiede zu den sowjetisch ausgerichteten Systemen. Als ein solcher Schritt der Entfaltung der Selbstverwaltung ist das neue „Gesetz über die vereinigte Arbeit“ gedacht, das Ende letzten Jahres nach langer verfassungsrechtlicher und publizistischer Vorbereitung vom Belgrader Bundesparlament verabschiedet worden ist. Das monumentale Werk mit seinen fast 700 Artikeln erfüllt dabei zudem mehr als nur den Zweck, juristische Verordnung zu sein. Es enthält vielmehr, wie *Kiro Gligorov* - Präsident der Bundesversammlung - bei der Verabschiedung des Gesetzes zu Recht betonte, den Rahmen eines „mehrjährigen Programms der weiteren Transformation der sozialistischen Selbstverwaltungsbeziehungen“<sup>4</sup>. Von ihm dürfte daher eine nicht zu unterschätzende Wirkung auf die gesamte Selbstverwaltungsstruktur des Landes zu erwarten sein. Im vorliegenden Zusammenhang soll nur auf einen Aspekt der weitreichenden gesellschaftspolitischen Relevanz dieses Gesetzes eingegangen werden, nämlich den der Rolle der Gewerkschaften.

Auch für sie gewinnt das „Gesetz über die vereinigte Arbeit“ besondere Bedeutung, indem es ihnen neue bzw. neu formulierte Kompetenzen überträgt. Der jugoslawische Gewerkschaftsbund<sup>5</sup> hat es daher auch als erfreuliche Konkretisierung seiner gesellschaftlichen und ökonomischen Funktionen besonders begrüßt. Daß eine solche Konkretisierung auch nach fast 30 Jahren Selbstverwaltung noch notwendig zu sein scheint, mag auf den ersten Blick verblüffen; aber auch das große organisatorische Potential des „Bundes der jugoslawischen Gewerkschaften“ (BdGJ), der mit seinen 4,3 Millionen Mitgliedern nahezu alle Beschäftigten umfaßt, kann nicht über dessen immer noch umstrittenes und unklares Rollen- und Funktionsverständnis hinwegtäuschen. Zwingender noch als in den Übergangsgesellschaften so-

2 Nach den Angaben des Statistischen Jahrbuchs lag die Arbeitslosenquote Ende 1975 bei ca. 12 Prozent. Hinzu kommen eine verschleierte dörfliche Beschäftigungslosigkeit sowie die etwa 750 000 im Ausland beschäftigten Jugoslawen. Zu den angesprochenen sozio-kulturellen Problemen siehe: R. K. Furtak, Jugoslawien, Hamburg 1975, S. 156 ff.

3 So z. B. A. Künzli, „Sozialistische Ungleichheit am Beispiel Jugoslawien“, in: Vorgänge, 15. Jg. (1976) Nr. 2, S. 95.

4 Zakon o udruženom radu (Gesetz über die vereinigte Arbeit), Beograd 1976, S. V.

5 Der jug. Gewerkschaftsbund besteht aus 6 Republik- und 2 Provinzgewerkschaftsverbänden sowie aus 6 Fachgewerkschaften.

wjetischen Typs, in denen den Gewerkschaften klar umrissene Funktionen im Produktionsprozeß zugewiesen sind, aber ergibt sich die Frage nach der eigenen Existenzberechtigung in einem System, dessen Anliegen es ist, möglichst alle Entscheidungen den Produzenten zur unmittelbaren Regelung zu übertragen<sup>6</sup>. Das erwähnte Gesetz dient so -neben anderen Zielsetzungen - auch der besseren Institutionalisierung der Gewerkschaften in der Selbstverwaltung. Damit ist es das vorläufig letzte Glied einer ganzen Reihe programmatischer, verfassungsmäßiger und gesetzlicher Versuche, dem BdGJ zu seinem „Platz“ in der Selbstverwaltung zu verhelfen und damit das zu überwinden, was der Verfassungsrechtler *Jovan Djordjevic* vor einigen Jahren die theoretische und praktische „Krise der Gewerkschaft in der Übergangsgesellschaft“ nannte<sup>7</sup>.

### *Die Krise der jugoslawischen Gewerkschaften*

Die Abkehr vom sowjetischen Sozialismus-Vorbild und der Übergang zur Selbstverwaltung stellte die jugoslawischen Gewerkschaften zwangsläufig vor die Notwendigkeit, sich ihrerseits von der der Stalinschen Theorie entlehnten Transmissionsrolle zu lösen und Aufgaben und Selbstverständnis neu zu definieren. Wenngleich sie diesen Schritt verbal auch schon mit den Anfängen der Arbeiterselbstverwaltung 1950 vollzogen haben, so wird auch heute von Gewerkschaftsfunktionären in Jugoslawien nicht bestritten, daß der BdGJ noch bis in die 60er Jahre hinein mehr Exekutivorgan einer von Partei und Regierung vorprogrammierten Politik, denn selbständig handelndes Subjekt war. Erst gegen Ende der 60er Jahre begann eine umfassendere und kritische Reflexion über Rolle und Funktionsverständnis der Gewerkschaft in der Selbstverwaltung, die im Grunde genommen bis heute andauert und vor deren Hintergrund auch die eingangs erwähnten Gesetzesbestimmungen zu sehen sind. Es sind eine Reihe unterschiedlicher Faktoren gewesen, die die Gewerkschaft gerade zu diesem Zeitpunkt zu einer solchen Selbstkritik veranlaßten:

a) Die Wirtschaftsreform von 1965 mit ihrer starken marktwirtschaftlichen Ausrichtung führte besonders anfänglich zu wirtschaftlicher Instabilität mit sinkenden Wachstumsraten, steigender Arbeitslosigkeit und häufiger Illiquidität vieler Unternehmen<sup>8</sup>. Diese wirtschafts- und sozialpolitischen Folgen der Reform stellten die Gewerkschaft vor längst überholt geglaubte „klassische“ Gewerkschaftsaufgaben, nämlich die, die materiellen Interessen der Beschäftigten stärker als bisher zu schützen. Drastisch vor Augen geführt wurde dem BdGJ dies unter anderem durch die ebenfalls Ende der 60er Jahre an Quantität und Qualität zunehmenden Streiks<sup>9</sup>.

6 So sind die gesellschaftspolitischen Ziele der Selbstverwaltung in der Verfassung von 1974 definiert: Verfassung der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien, Belgrad 1974, Grundsätze II.

7 J. Djordjević, Position und Rolle der Gewerkschaften im gesellschaftlichen System, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 24. Jg. (1973) Nr. 6, S. 346.

8 R. Lang, Jugoslawien, in: H. H. Höhmann, M. C. Käser, K. C. Thalheimer (Hg.), Die Wirtschaftsordnungen Osteuropas im Wandel, Band 1, Freiburg 1972, S. 302ff.

9 Zu den Streiks siehe: N. Jovanov, Streik und Selbstverwaltung in Jugoslawien, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 24. Jg. (1973) Nr. 6, S. 355ff. Sowie: G. Lemän, Das jugoslawische Modell, Frankfurt/M. 1976, S. 119ff.

Die Gewerkschaft war damit gezwungen, ihre Funktion als Interessenvertretungsorgan der Arbeiter und Angestellten neu zu formulieren.

b) Zweites Anzeichen dieser Krise war die in krassem Widerspruch zu ihrer organisatorischen Größe stehende Einflußlosigkeit der Gewerkschaften innerhalb der betrieblichen Selbstverwaltung. So ergaben Untersuchungen in Slowenien, daß nur 1,7 Prozent der befragten Betriebe die Gewerkschaften ausdrücklich in ihren Statuten verankert hatten. Der slowenische Gewerkschaftsbund ermittelte 1971 bei einer Erhebung in 100 Unternehmen des Bergbaus und der Industrie ferner, daß die Gewerkschaften unter den 9 zur Auswahl gestellten einflußreichsten Gruppen innerhalb der Betriebshierarchie von den Arbeitern an vorletzter Stelle eingestuft wurden. Der Anspruch der Gewerkschaft, „integraler Bestandteil der Selbstverwaltung“ zu sein<sup>10</sup>, wurde durch diese Fakten eindeutig in Frage gestellt.

c) Der relativen Bedeutungslosigkeit der Gewerkschaftsorganisationen im Betrieb entsprach eine nur unzureichend ausgeprägte Einflußmöglichkeit der Mitgliedschaft auf Entscheidungen und Politik der leitenden Gewerkschaftsorgane. Dies wurde ebenfalls durch Umfrageergebnisse bestätigt, die der BdGJ vor seinem VI. Kongreß 1968 im Rahmen einer „Bestandsaufnahme“ der eigenen Situation durchführen ließ. 41 Prozent der befragten Mitgliedschaft waren dabei mit den ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, auf die Gewerkschaftspolitik Einfluß zu nehmen, unzufrieden. Bei einer ähnlichen Umfrage erwiesen sich 75 Prozent der befragten Gewerkschaftsmitglieder Belgrads als völlig uninformiert über die Aktivitäten der Stadt-, Republik- und Bundesgewerkschaftsführung.

d) Die Konsequenz dieser hier nur anzudeutenden mangelhaften Verankerung der Gewerkschaften in der Selbstverwaltung und auch bei der eigenen Mitgliedschaft waren immer deutlicher zutage tretende Zweifel der Mitglieder an der Notwendigkeit von Gewerkschaften in der Selbstverwaltung. Wenn der damalige Gewerkschaftsvorsitzende *Dušan Petrovic-Šane* 1968 auch freimütig eingestand, die Arbeiter stellten die Gewerkschaft zwar nicht in Frage, verlangten aber eine Antwort darauf, wie diese ihnen nütze“, so war dies eher eine Untertreibung. Die Arbeiter und Angestellten begannen nämlich in der Tat, die Existenz der Gewerkschaft in Frage zu stellen. Hatten 1967 noch 24,7 Prozent der Mitglieder die Gewerkschaft für sehr nützlich gehalten, so waren es 1971 nur noch 14,3 Prozent. Entsprechend stieg die Zahl derer, die sie für „eher wenig nützlich“ erachteten, von 11,4 Prozent im Jahre 1967 auf 23,5 Prozent 1971. Immerhin 13,9 Prozent meinten 1971 sogar, sie sei überhaupt völlig nutzlos (1967 waren nur 7,3 Prozent dieser Meinung gewesen). Deutlicher noch als diese Zahlen drückte ein Betriebsgewerkschaftsfunktionär das Unbehagen der Mitglieder auf einem Aktivistenseminar in Kroatien aus: „Die Mitglieder fragen: Welchen Nutzen hat die Gewerkschaft? Warum bezahle ich

---

<sup>10</sup> Siehe das Statut von 1968, in: VI. Kongres SSJ, Beograd 1968, S. 696.

<sup>11</sup> VI. Kongres SSJ, S. 46.

überhaupt Mitgliedsbeitrag? Und diese Fragen stellen auch die Mitglieder des Bundes der Kommunisten, und ich als Gewerkschaftsfunktionär kann ihnen darauf keine Antwort geben<sup>12</sup>."

Einen Ausweg aus diesen Krisenerscheinungen suchten die Gewerkschaften zum einen in einer programmatischen Konkretisierung ihrer Aufgaben. Man verpflichtete sich, sich stärker als bisher den unmittelbaren Interessen der Beschäftigten zuzuwenden, die Mitgliedschaft besser am innergewerkschaftlichen Entscheidungsprozeß zu beteiligen sowie vor allem, sich eigenständiger in wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen zu profilieren<sup>13</sup>. Das prinzipielle Rollenverständnis der Gewerkschaft als eine der Partei verbündete ökonomische und gesellschaftspolitische Massenorganisation blieb freilich unangetastet. Vorstellungen, die auf eine Beschränkung der gewerkschaftlichen Funktionen auf den sozialen Bereich oder auf eine von der Partei getrennte „Oppositions-Rolle" hinausliefen, wurden abgelehnt<sup>14</sup>.

Zum zweiten verlangte man von Partei und Regierung eine bessere Institutionalisierung innerhalb der Selbstverwaltungsmechanismen. Die Gelegenheit dazu bot sich in der 1972 beginnenden Diskussion um eine neue jugoslawische Verfassung. Von der II. Konferenz des BdGJ wurde denn auch konsequenterweise die verfassungsmäßige Verankerung der Gewerkschaft gefordert<sup>15</sup>. Damit hatte die Diskussion um die Gewerkschaften eine neue Dimension erreicht.

#### *Die gegenwärtige Rolle der Gewerkschaft in der Selbstverwaltung*

Die Gewerkschaften erwarteten von der neuen Verfassung in erster Linie eine stärkere unmittelbare Beteiligung an den Entscheidungsprozessen in der Selbstverwaltung, eine allgemeine Definition der Pflichten der Verwaltungs- und Selbstverwaltungsorgane gegenüber den Gewerkschaften sowie das Recht auf Gesetzesinitiative. Auch wenn die Verfassungskommission den Wünschen der Gewerkschaft nicht in allen Punkten entsprach, ist festzustellen, daß die Verfassung von 1974 und erst recht das „Gesetz über die vereinigte Arbeit" den gewerkschaftlichen Forderungen weitgehend entgegenkamen: Im Unterschied zur älteren Verfassung von 1963 ist der Anspruch der Gewerkschaft, „die breiteste Organisation der Arbeiterklasse" zu sein, in der Verfassung von 1974 festgehalten<sup>16</sup>. Deutlich über die ältere Verfassung hinausgehend, sind in der jetzigen Verfassung neue und vor allem politisch bedeutsamere Kompetenzen hinzugekommen. Dies gilt besonders für die Nominierung der Kandidaten zu den Vertretungsorganen, für die Unterzeichnung der sogenannten Selbstverwaltungsabkommen und für die Schlichtung der Arbeitskonflikte<sup>17</sup>.

---

12 Radnici o sindikatu (Die Arbeiter über die Gewerkschaft), in: *Kulturni Radnik* 24. Jg. (1971) Nr. 1, S. 9.

13 VI. Kongres SSJ, S. 695 ff.

14 Zur Kritik dieser beiden Positionen siehe u. a.: V. Vodopivec, *Die Gewerkschaften im System der Selbstverwaltung*,

in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 21. Jg. (1970) S. 402ff.

15 II. Konferencija SSJ, Beograd 21./22. III. 1972, S. 175.

16 Verfassung der SFRJ 1974, Grundsätze VIII.

17 Ebenda.

Die Nominierung der Kandidaten zu den verschiedenen Vertretungsorganen erfolgt durch die Werktätigen im „Sozialistischen Bund“<sup>18</sup> bzw. in den Gewerkschaftsorganisationen. In den Betrieben bedeutet dies, daß die Gewerkschaftsorganisation im Betrieb das Wahlverfahren zum Arbeiterrat bzw. zur sogenannten „Selbstverwaltungs-Arbeiterkontrolle“<sup>19</sup> leiten und die Kandidaten bestätigen<sup>20</sup>.

Die direkte Einflußmöglichkeit auf die Entscheidungsorgane wird nicht nur durch diese herausragende Rolle im Wahlverfahren ermöglicht, sondern mehr noch durch die Einbeziehung der Gewerkschaft in das neu geschaffene Delegiertensystem<sup>21</sup>. Die Gewerkschaften entsenden nämlich zusammen mit den anderen gesellschaftspolitischen Organisationen (Partei, Sozialistischer Bund, Jugendverband und Verband der Kriegsteilnehmer) unmittelbar Delegierte in den gesellschaftspolitischen Rat der Gemeinde- bzw. Republikversammlung und über diese auch mittelbar in die Bundesversammlung. Mit dieser Einbeziehung in das politische Vertretungssystem haben die Gewerkschaften jetzt direkte Einflußmöglichkeiten auf die Entscheidungsorgane erhalten: Sie sind nicht mehr in der Situation, ihre Forderungen den Vertretungsorganen vortragen zu müssen und auf deren Durchsetzung zu hoffen, sondern sind an der Entscheidungsfindung unmittelbar beteiligt. Auch wenn das Recht auf Gesetzesinitiative aus verfassungsrechtlichen Bedenken nicht direkt verankert wurde, so ist den Gewerkschaften dennoch über ihre Kandidaten in den Versammlungen die Möglichkeit gegeben, jederzeit Gesetzesvorlagen einzubringen. Mit dieser Kompetenzerweiterung wurde nicht nur der gewerkschaftlichen Forderung nach größerem Initiativrecht bei allen wichtigen politischen Fragen entsprochen, sondern auch der Charakter des BdGJ als sowohl ökonomisch-sozialer als auch gesellschaftspolitischer Organisation stärker herausgestellt.

Vergrößert wurden auch die Rechte der Gewerkschaft in der betrieblichen Selbstverwaltung. Zunächst einmal werden die Betriebe durch das „Gesetz über die vereinigte Arbeit“ dazu verpflichtet, die Rolle der Gewerkschaft sowie ihre Rechte und Pflichten gegenüber den anderen Organen in den Statuten des Unternehmens klar zu definieren.

Als eine der wesentlichen Neuerungen in diesem Bereich ist ferner besonders das Initiativ- und Unterschriftenrecht der Gewerkschaftsorganisation bei den sogenannten Selbstverwaltungsabkommen herauszustreichen, mit denen die Arbeiter wich-

18 Der „Sozialistische Bund des werktätigen Volkes Jugoslawiens“ ist die umfassendste Massenorganisation. Er ist aus der nach dem Kriege gegründeten Nationalen Front hervorgegangen und umfaßt gegenwärtig 63 Prozent der wahlberechtigten Bevölkerung. Zur Organisation und Aufgabe des Soz. Bundes siehe: Furtak, Jugoslawien, S. 137 ff.

19 Die Aufgabe der Arbeiterkontrolle ist es, die Funktionsträger in der Selbstverwaltung und Verwaltung zu kontrollieren. Näheres bei: G. Lemän, Das jugoslawische Modell, S. 53 f.

20 Gesetz über die vereinigte Arbeit, Art. 492 und 557 f.

21 Mit der neuen Verfassung wurde das parlamentarische Vertretungssystem durch ein Delegiertensystem ersetzt. Dabei werden nicht mehr einzelne Abgeordnete gewählt, sondern Delegationen, die vermittelnd zwischen Wähler und Delegierten treten. Zur komplizierten Struktur und Funktionsweise des Delegiertensystems siehe den Beitrag von F. Meyer in: K.-D. Grothusen (Hg.), Südosteuropa-Handbuch, Band 1: Jugoslawien, Göttingen 1975, S. 33 ff., bes. S. 80 sowie: Furtak, Jugoslawien, S. 60ff.

tige Fragen wie die Lohnverteilung regeln<sup>22</sup>. Die Gewerkschaft kann solche Abkommen jetzt nicht nur initiieren, sondern muß sie auch unterzeichnen. Versagt sie einem Selbstverwaltungsabkommen aus sachlichen Erwägungen die Unterschrift, so tritt dieses zwar dennoch in Kraft, die Gewerkschaft kann jedoch gerichtliche Schritte zur Klärung des Streitfalles in Gang setzen. Birgt bereits diese Regelung Konfliktpotential zwischen Selbstverwaltung und Gewerkschaften in sich, so sind die Aufgaben, die sich aus Verfassung und Gesetz im Falle von Arbeitskonflikten für die Gewerkschaft ergeben, noch wesentlich brisanter. Angesichts der vielen Streiks wurde der BdGJ schon in der Verfassung von 1974 verpflichtet, „auf Verlangen der Arbeiter oder auf eigene Initiative ein Verfahren zur Lösung des entstandenen Streitfalles einzuleiten“<sup>23</sup>. Damit wurde die Gewerkschaft zusätzlich zu den bereits 1963 verfassungsmäßig verankerten, aber uneffektiven Schiedsgerichten als Konfliktschlichter eingeschaltet. Für individuelle Arbeitskonflikte bedeutet dies, daß die Vertreter der Gewerkschaft vor der Urteilsfindung der zuständigen Organe - also entweder den innerbetrieblichen Schiedsorganen<sup>24</sup> oder den „Gerichten der vereinigten Arbeit“ — zu konsultieren sind.

Im Bereich der politisch brisanteren kollektiven Arbeitskonflikte - im Gesetz umschrieben mit „Konflikte, die nicht auf ordentlichem Wege gelöst werden konnten“ - besteht die wechselseitige Pflicht für Arbeiter und Gewerkschaft, sich um eine „friedliche“ Lösung der Auseinandersetzung zu bemühen, d. h. in der Regel, den Streitfall von einer zu bildenden Kommission behandeln zu lassen. Sind Arbeiter oder Gewerkschaft mit der erzielten Lösung nicht einverstanden, so werden die Forderungen der Arbeiter dem gesellschaftspolitischen Vertretungsorgan, also in der Regel der Gemeindeversammlung, vorgetragen. Lösungen außerhalb dieses institutionalisierten Weges wie etwa spontane Arbeitsniederlegungen sieht das Gesetz nicht vor. Sie gelten daher als Verletzung der Pflichten des Arbeiters und können mit entsprechenden Sanktionen belegt werden<sup>25</sup>.

Es sollte nicht unterschätzt werden, daß die jugoslawische Selbstverwaltung mit diesen Bestimmungen ihrer konfliktreichen Realität Rechnung getragen und Mechanismen für eine institutionalisierte Konfliktlösung geschaffen hat. Sie steht damit in dieser Form beispielhaft unter den sozialistischen Staaten da, in denen zumeist kollektive Arbeitskonflikte immer noch schamhaft verschwiegen werden.

Verfassung wie auch Gesetz schweigen sich allerdings darüber aus, ob die Gewerkschaften nach vergeblicher Ausschöpfung der vorgesehenen Wege auch zum Mittel des Streiks greifen dürfen. Ein potentiell Streikrecht in diesem Sinne dürfte mit der dargestellten Lösung allerdings kaum intendiert sein. Das „Gesetz über die

---

22 Verfassung der SFRJ 1974, Art. 122. Zum Charakter der Selbstverwaltungsabkommen siehe ferner bei: W. Gumpel, Das Wirtschaftssystem, in: K.-D. Grothusen (Hg.), Jugoslawien, S. 229 f.

23 Verfassung der SFRJ 1974, Art. 47.

24 Zur Arbeitsgerichtsbarkeit siehe: I. Kristan, Arbeitsrecht, in: K.-D. Grothusen (Hg.), Jugoslawien, S. 126 f.

25 Zu den möglichen Sanktionen bei Verletzung der Arbeitspflicht zählen: 1. Ermahnung, 2. öffentliche Ermahnung, 3. Versetzung, 4. Geldstrafen und 5. Lösung des Arbeitsverhältnisses.

vereinigte Arbeit" versucht vielmehr, die spontanen Arbeitsniederlegungen in Zukunft über die Gewerkschaft zu verhindern, statt sie zu institutionalisieren: „Wenn alle nach diesem Gesetz ihre Pflicht tun“, resümierte die Zagreber Tageszeitung *Vjesnik*, „kann es nicht mehr zu Streiks kommen.“ Eine solche Interpretation des Gesetzes entspricht auch dem Selbstverständnis der Gewerkschaften, die sich eben „in erster Linie als Streitschlichter - nicht als Konfliktpartner“ sehen<sup>26</sup>. Daß sich allerdings das Streikproblem wird so einfach lösen lassen, ist kaum anzunehmen, denn auch nach der Verfassung von 1974 ist es zu Streiks gekommen und nichts spricht dagegen, daß sie auch in Zukunft eine Herausforderung an die Gewerkschaft bleiben werden. Die neuen gesetzlichen Bestimmungen haben die Verantwortung der Gewerkschaft in diesem Punkte zwar erhöht, gleichzeitig aber auch die Möglichkeit von Konflikten zwischen Gewerkschaft und Arbeitern vorprogrammiert.

### *Zusammenfassung*

Faßt man die Ergebnisse der seit Ende der 60er Jahre laufenden Bemühungen um eine verbesserte Institutionalisierung des BdGJ zusammen, so muß man anerkennen, daß Partei und Regierung den diesbezüglichen Erwartungen der Gewerkschaft weit entgegengekommen sind. Verfassung und Gesetz haben einen normativen Rahmen geschaffen, nach dem — so der slowenische Gewerkschaftsfunktionär *Slavko Grčar* - „nichts, was wichtig ist für die Arbeiter, ohne die Gewerkschaft geht“<sup>27</sup>. Das Ziel, die Gewerkschaft zu einem integrierten Bestandteil der Selbstverwaltung zu machen, ist damit wenigstens theoretisch erfüllt. Diese verbesserte normative Verankerung wird aber nur dann auch ein wirklicher Beitrag zur Weiterentwicklung der Selbstverwaltung sein können, wenn es dem BdGJ gelingt, den neugewonnenen Kompetenzspielraum durch eine eigenständige Politik zu füllen. Einen adäquaten Platz in der Selbstverwaltung gefunden zu haben, wird letztendlich nicht daran zu messen sein, wie stark die Gewerkschaft in Verfassung und Gesetz institutionalisiert ist oder wie viele Kompetenzen man ihr überträgt, sondern allein daran, ob es ihr gelingt, sich von den Überresten jeglicher Transmissionsrolle zu befreien. Auch ohne vom BdGJ ein an westlichen Gewerkschaften orientiertes Rollen- und Funktionsverständnis erwarten zu können<sup>28</sup>, liegt doch gerade in einer solchen Emanzipation von Partei und Staat ein wesentliches Beurteilungskriterium für den Charakter und die Effektivität der jugoslawischen Gewerkschaft.

Wenngleich in diesem Rahmen keine eingehende Analyse geleistet werden kann, so sei doch abschließend Skepsis bezüglich der Frage erlaubt, wieweit es der BdGJ verstehen wird, sich mehr als nur formell vom Transmissionsorgan zum eigen-

---

26 G. Lemân, Das jugoslawische Modell, S. 152.

27 S. Grčar, *Organiziranost in delovanje sindikatov* (Organisation und Tätigkeit der Gewerkschaften), Ljubljana 1975, S. 9.

28 Hierzu siehe u. a.: K. P. Hensel, Die Funktionen der Gewerkschaften in unterschiedlichen Wirtschaftssystemen, in: *Osteuropa-Wirtschaft*, 17. Jg. (1972) Nr. 1, S. 27 ff.

ständigen politischen Subjekt zu wandeln. Diese Skepsis gründet sich zum einen auf die unverändert enge programmatische Anlehnung der Gewerkschaft an die Partei<sup>29</sup>; zum anderen aber auch darauf, daß zögernd vorgetragene Alternativen der Gewerkschaft zu wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen nur selten von Erfolg gekrönt waren<sup>30</sup>.

Die jugoslawischen Gewerkschaften wollen weder Transmissionsorgan noch Opposition sein. Aber die Beispiele, in denen sich die Gewerkschaft eigenständig und kämpferisch gegenüber der Partei und Regierung zeigte, sind noch zu selten<sup>31</sup>, als daß durch sie bereits in hinreichendem Maße die Selbständigkeit des BdGJ unter Beweis gestellt würde.

Auch nach den hier vorgestellten neueren normativen Regelungen zur Rolle und Funktion des BdGJ bleiben die jugoslawischen Gewerkschaften in der „Zwitterstellung“ zwischen halboffiziellem Organ und klassischer Gewerkschaft: Der Widerspruch, Parteiverbündeter und gleichzeitig autonom handelnde Organisation sein zu wollen, bleibt weiterhin bestehen. Sowohl Verfassung als auch das „Gesetz über die vereinigte Arbeit“ stellen zwar ein erhebliches Mehr an Kompetenzen dar, ob sie aber das Selbstverständnis der Gewerkschaften in Richtung auf die Lösung dieses Widerspruchs werden beeinflussen können, bleibt fraglich.

---

29 Seit ihrer Gründung 1945 haben die jugoslawischen Gewerkschaften das Programm des „Bundes der Kommunisten“ übernommen und dessen führende Rolle anerkannt. So auch das gegenwärtig gültige Statut.

30 G. Lemân führt in diesem Zusammenhang die erfolglose Preispolitik der Gewerkschaften an: Das jugoslawische Modell, S. 149 ff.

31 Als Beispiel einer erfolgreichen Auseinandersetzung sei hier der Konflikt zwischen der Gewerkschaft für Arbeiter im Bereich nichtwirtschaftlicher Tätigkeiten (Banken, Sozialdienste etc.) und der Regierung um die Einfrierung der Gehälter angeführt, bei dem der Gewerkschaft eine Änderung der Regierungshaltung gelang: Yugoslav Trade Unions, 14. Jg. (1973) Nr. 82, S. 5.