Buchbesprechungen

Objekttyp: **BookReview**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **69 (1977)**

Heft 9

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Buchbesprechungen

Daniel Meyer: Der Gleichbehandlungsgrundsatz im schweizerischen Arbeitsrecht. (Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht, herausgegeben von Prof. Dr. Manfred Rehbinder, Heft 1) Bern 1976. Verlag Stämpfli und Cie., 326 Seiten, broschiert, Fr. 58.–.
Im österreichischen und deutschen Arbeitsrecht hat die einzelarbeitsvertragliche Gleichbehandlungspflicht des Arbeitgebers, das heisst der Arbeitgeber hat seine Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen gleichmässig zu behandeln, in der Wissenschaft genügend Anlass zu ausführlichen Erörterungen gegeben. Auch in der gerichtlichen Praxis findet hier dieser Grundsatz seine Anwendung. Hingegen in unserem Lande findet der Gleichbehandlungsgrundsatz noch recht wenig Beachtung. Diese Lücke wird nun durch die vorliegende Publikation geschlossen.
Im ersten Teil sucht der Verfasser nach einer praktikablen Dogmatisierung und prüft als mögliche Grundlagen die Drittwirkung von Artikel 4 Bundesverfassung, «die Gerechtigkeit», das Gewohnheitsrecht, die Betriebsgemeinschaft, die Normvollzugstheorie, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Machtträgerpflicht. Bei dieser Prüfung kommt Meyer zu dem Schluss, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Art. 328 OR) hergeleitet werden kann, wobei bei der Konkretisierung der Gleichbehandlung der Grundsatz von Treu und Glauben mit zu beachten ist.
Im zweiten Teil befasst sich der Verfasser mit den Voraussetzungen und dem Inhalt des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie mit den Sanktionen bei seiner Verletzung. Im Anschluss daran werden im Hinblick auf die praktische Durchsetzbarkeit noch einige Bemerkungen über die Beweislastverteilung angefügt.
Nach Meyer bedeutet Gleichbehandlung nicht Gleichmacherei, sondern eine relative Gleichheit. Das bedeutet, «gleich zu behandeln sind diejenigen Arbeitnehmer, die hinsichtlich des Wesens einer Anordnung als gleich erscheinen. Das Wesen der Anordnung ergibt sich aus der bei ihrer Kundgabe bekanntgewordenen Charakterisierung hinsichtlich Zweck, Absicht usw., beziehungsweise aus der Charakterisierung, die sich vernünftige, korrekte Arbeitnehmer auf Grund der Kundgabe der Anordnung vorstellen müssen» (Seite 174). Über das Mass, das an die Berücksichtigung der Gleichheiten beziehungsweise Ungleichheiten unter den Arbeitnehmern hinsichtlich einer sie möglicherweise treffenden Anordnung zu stellen ist, formuliert Meyer folgende These: «Es sind diejenigen Arbeitnehmer gleich zu behandeln, die bei der herrschenden Verkehrsauffassung in den Augen vernünftiger, korrekter Leute im Hinblick auf den aus einer Anordnung herauslesbaren Sinn und Zweck der Behandlung so sehr gleich sind, dass die daneben gleichzeitig vorhandenen Ungleichheiten als unmassgeblich erscheinen» (Seite 176).
Wie sich diese These im einzelnen auswirkt, zeigt der Verfasser im anwendungsbezogenen dritten Teil, in dem auf folgende Teilbereiche des schweizerischen Arbeitsvertragsrechts Bezug genommen wird: Abschluss eines Einzelarbeitsvertrages; Anordnungen, die unmittelbar einseitig vom Arbeitgeber erlassen werden; Arbeitslohn; freiwillige Leistungen des Arbeitgebers; Auflösung des Einzelarbeitsverhältnisses. In allen diesen Teilbereichen wirkt der Gleichbehandlungsgrundsatz, ohne dass es auf die jeweilige Rechtsgrundlage im Prinzip ankommt, das heisst, der Arbeitgeber hat hier die Arbeitnehmer gleich zu behandeln. Als Beispiel sei in diesem Zusammenhang der Arbeitslohn herausgegriffen (vergleiche Seite 262 ff.): Auch wenn es eine vollständige Lohngerechtigkeit nicht gibt, so sollte wenigstens eine relative Lohngerechtigkeit angestrebt werden. Wie diese erreicht werden könnte, darüber zeigt Meyer einige gangbare Wege auf (zum Beispiel analytische Arbeitsplatzbewertung, Information über das praktizierte Lohnsystem). Auch weist er darauf hin, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz besonders dann zur Anwendung kommt, wenn es um Lohnerhöhungen oder Lohnreduktionen geht. Hingegen lässt sich dieser Grundsatz bei der erstmaligen Lohnfestsetzung nicht durchsetzen, weil die Lohnfestsetzung auf dem Wege individueller Verhandlungen erfolgt, das heisst, den Einflüssen des Marktes voll ausgesetzt ist. Dogmatisch lässt sich das mit Meyer wie folgt begründen: «Gegen-

über dem Verhandlungspartner ist der Arbeitgeber noch nicht zur Gleichbehandlung verpflichtet, weil OR 328 nur im bestehenden Arbeitsverhältnis wirkt, ein solches aber noch nicht besteht» (Seite 276).
Obwohl die von Meyer vorgelegte Dissertation stark juristisch ausgeprägt ist, gibt sie doch auch demjenigen, der sich nur am Rande mit arbeitsrechtlichen Fragen zu beschäftigen hat, einen guten Einstieg in die in unserem Lande noch wenig beachtete Materie der Gleichbehandlung. Es ist zu begrüssen, dass mit dieser Publikation eine Lücke im schweizerischen Arbeitsrecht geschlossen werden konnte.

Olaf J. Böhme

Achim von Loesch: Die gemeinwirtschaftliche Unternehmung. Vom antikapitalistischen Ordnungsprinzip zum marktwirtschaftlichen Regulativ. Köln 1977. Bund-Verlag. 256 Seiten, broschiert, DM 18.–.
Der gemeinwirtschaftliche Sektor der Volkswirtschaft, die gemeinwirtschaftlichen Unternehmungen, treten seit einiger Zeit wieder deutlicher in das Bewusstsein der Öffentlichkeit. Unter diesem Aspekt gibt das vorliegende Buch eine Gesamtdarstellung der Probleme der gemeinwirtschaftlichen Unternehmungen und eröffnet dem Leser einen umfassenden Einblick in die Funktionsfähigkeit dieser Unternehmungen in der Marktwirtschaft. Die Existenz nichtprivater Unternehmungen im marktwirtschaftlichen System hat eine hohe politische Relevanz, was sich besonders darin zeigt, dass sich Elemente dieser Diskussionen in der Konzeption der Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland niedergeschlagen haben: So garantiert der Artikel 14 des Grundgesetzes das private Eigentum, während Artikel 15 die Möglichkeit schafft, privates in gemeinwirtschaftliches Eigentum zu überführen. Gemeineigentum und die Gemeinwirtschaft sind ferner im Godesberger Programm der Sozialdemokratischen Partei von 1959 und im Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1963 enthalten. Besonders aber die Wissenschaft befasst sich seit Beginn der siebziger Jahre intensiv mit der Gemeinwirtschaftlichkeit als Ordnungsprinzip und mit den Problemen der öffentlichen Wirtschaft.
In diesem Zusammenhang gibt von Loesch im ersten Teil seiner Arbeit einen klaren Überblick über die Gemeinwirtschaft als Ordnungsprinzip, um im zweiten Teil eine Erklärung dafür zu geben, weshalb in der Marktwirtschaft gemeinwirtschaftliche Unternehmungen als Regulierungsfaktoren notwendig sind. Im dritten Teil geht er näher auf die Zielsetzung und Finanzierung dieses Unternehmungstyps ein und weist darauf hin, wie man mit ihm marktkonform und ohne die Zuhilfenahme öffentlicher Mittel auf zahlreichen wirtschaftspolitischen Gebieten tätig werden kann. Ein abschliessender vierter Teil gibt über die Willensbildung in der gemeinwirtschaftschaftlichen Unternehmung Auskunft. Ein Personen- und Sachregister sowie zahlreiche Hinweise auf das einschlägige Schrifttum erleichtern dazu die Lektüre über die dargestellte Thematik.
Den Praktikern in den öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmungen hilft die vorliegende Arbeit, sich über wichtige Fragen dieses Problemkreises nicht nur Klarheit zu verschaffen, sondern vermittelt ihnen auch konkrete Vorschläge. Dabei zeigt ihnen der Verfasser, welche Aufgaben, Ziele und Grenzen ein gemeinwirtschaftliches Unternehmen in der Marktwirtschaft hat und welches Modell man benötigt, um auch in einer Marktwirtschaft die Idee der gemeinwirtschaftlichen Unternehmung zu verwirklichen und auszubauen.

Olaf J. Böhme

Renatus Gallati: Der Arbeitsfriede in der Schweiz und seine wohlstandspolitische Bedeutung im Vergleich mit der Entwicklung in einigen andern Staaten. Herbert Lang Verlag, Bern 1976, 312 Seiten, Fr. 72.–.
Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine Berner Dissertation, die im Winter 1974/75 abgeschlossen wurde. Gallatis Untersuchung über den Arbeitsfrieden ist also praktisch noch in der Zeit der Hochkonjunktur entstanden. Heute sind die Voraussetzungen andere: statt Arbeitskräftemangel herrscht Unterbeschäftigung, das soziale Klima hat sich im Zeichen der anhaltenden Rezession merklich abgekühlt, der

Arbeitsfriede ist keine Selbstverständlichkeit mehr. Würde das gleiche Thema unter den heutigen Bedingungen und jüngsten Erfahrungen abgehandelt, so würden wohl einige Aussagen anders ausfallen, manche Akzente verschoben. – Diese Vorbehalte können natürlich nicht dem Autor zur Last gelegt werden. Sie ändern auch nichts an der Qualität der Untersuchung von Gallati.
Recht ausführlich beschreibt Renatus Gallati die Strategie des Arbeitsfriedens in der Schweiz. Dabei definiert er den Arbeitskampf als die Auseinandersetzung zwischen Arbeitnehmern oder ihren Organisationen einerseits und Arbeitgebern oder deren Verbänden anderseits, «mit der unter Schädigung des Gegners (‚Kampf') bestimmte das Arbeitsverhältnis betreffende Interessen durchgesetzt werden sollen.» Unter der Strategie des Arbeitsfriedens ist demgegenüber der Interessenausgleich am Arbeitsmarkt auf friedliche Weise zu verstehen, «das heisst unter bewusstem, meist vertraglich garantiertem Verzicht auf Kampfmassnahmen».
Eingehend setzt sich der Autor mit Rolle und Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge auseinander und insbesondere mit der relativen und absoluten Friedensklausel. Er schätzt, dass in unserem Land etwa zwei Drittel aller von GAV erfassten Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter die absolute vertragliche Friedenspflicht fallen. Richtigerweise stellt Gallati unter anderem auch fest, dass der Verzicht auf Arbeitskämpfe nicht mit Konfliktlosigkeit gleichzusetzen ist. «Dadurch, dass im GAV auf den Kampf verzichtet wird, werden kollektive Meinungsverschiedenheiten und Konflikte nicht einfach aus der Welt geschafft. Es kann und wird immer wieder zu Interessenkollisionen kommen, welche die Gefahr von Kampfhandlungen in sich bergen. Die Organe der GAV-Gemeinschaft vermögen deshalb den Arbeitsfrieden, besonders in seiner absoluten Form, nur zu garantieren, wenn sie über die notwendigen Kompetenzen zur Lösung von Arbeitskonflikten verfügen. Aus diesem Grund enthält der Grossteil aller Kollektivverträge Bestimmungen über die Beilegung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten.» (Seite 109)
Nach der ausführlichen Darstellung der schweizerischen Verhältnisse wirft Gallati einen Blick über die Grenzen; er untersucht und vergleicht die Arbeitsmarktstrategien in folgenden Ländern: Österreich, Bundesrepublik, Frankreich, England. Im wohl wichtigsten Teil unternimmt dann der Autor den Versuch, auf Grund der fünf Vergleichsländer den wohlstandspolitischen Zusammenhängen und Auswirkungen verschiedener Arbeitsmarktstrategien (arbeitsfriedlich oder kampforientiert) nachzugehen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind allerdings eher dürftig. Der Autor selbst bezeichnet sie als enttäuschend. Denn klare Aussagen darüber, ob und inwiefern eine konfliktorische oder eine kooperative Arbeitsmarktstrategie zu mehr oder weniger Wohlstand führe, sind einfach nicht zu machen. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht lasse sich keine bestimmte Arbeitsmarktstrategie als grundsätzlich wachstumshemmend oder -fördernd bezeichnen. Man könne nicht beweisen, ob die eine oder andere Arbeitsmarktstrategie lohnpolitisch erfolgreicher gewesen sei. Es lassen sich auch keine negativen Einflüsse der Streikhäufigkeit auf das wirtschaftliche Wachstum, die Produktivitätsentwicklung oder den technologischen Fortschritt nachweisen. Ebensowenig sind allgemeingültige Aussagen über Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktstrategie und der Einstellung der Arbeitnehmer zur Arbeit möglich. -er

Raymond O. Loen: «So lernt man führen». Ein Handbuch für Führungskräfte. Verlag Herder, Freiburg im Breisgau 1977, 288 Seiten, DM 29.50.
Wie ein Unternehmen führen, planen, organisieren, lenken, kontrollieren, damit es finanziell gesund ist und auch den Ansprüchen all seiner Mitarbeiter gerecht wird? Diese Frage ist für jeden Arbeitnehmer und Gewerkschafter von grosser Bedeutung. Der Arbeitnehmer, der sich die Aufgaben, Probleme und Interessen der Unternehmer und leitenden Angestellten vergegenwärtigt, wird sich sachlicher und damit auch erfolgreicher mit seinen Vorgesetzten auseinandersetzen, wird sich erfolgreicher beruflich weiterbilden und emporarbeiten als jener, der nur an seinen Lohn und an seine Freizeit denkt. Und der Arbeitnehmer wird das Mitbestimmungsrecht nur dann zum Wohle von Belegschaft und Unternehmen ausüben, wenn er nicht nur seine Interes-

sen, sondern auch jene des Unternehmens sowie die Sorgen und Probleme der Unternehmer kennt.
Gute Einblicke in die Unternehmensführung vermittelt nun das Buch «So lernt man führen» von Raymond O. Loen. In den sechs Buchteilen: Einführung, Planung, Leiten, Kontrolle, Ergänzende Führungselemente, Schlussfolgerung, erfahren wir zum Beispiel, dass ein guter Unternehmer seine Mitarbeiter an seiner Unternehmensplanung teilnehmen lässt, nicht nur an den Unternehmensgewinn, sondern auch an die Wünsche seiner Kunden denkt. Die Aufgaben und Zuständigkeiten an jedem Arbeitsplatz müssen klar umschrieben sein. Hinweise und Ratschläge werden gegeben, um das Personal gut auszuwählen entsprechend den Anforderungen der verschiedenen Arbeitsplätze. Führen heisst nicht in erster Linie Druck ausüben und rücksichtslos fordern und drohen, sondern taktvoll und gerecht seine Mitarbeiter zu behandeln und sie dadurch so zu motivieren, dass sie aus eigenem Antrieb mit vollem persönlichen Einsatz arbeiten. Eine gute Arbeitsmoral erreicht der Unternehmer, indem er Verantwortung delegiert, gute Arbeit anerkennt, die Arbeit nach Möglichkeit interessant macht, schlechte Arbeitsbedingungen und Unfallgefahren ausschaltet, nicht durch höhere Anstrengung, sondern durch bessere Arbeitsmethoden eine höhere Arbeitsproduktivität zu erreichen sucht. So ist zum Beispiel auf Seite 177 zu lesen: «Die Mitarbeiter werden dadurch zur Leistung ermuntert, dass man ihre Bedürfnisse und Wünsche erfüllt oder an sie appelliert... Wenn Sie meinen, Sie müssten beträchtlichen Druck auf sie ausüben, um sie zu Leistungen anzutreiben, verwirklichen Sie wahrscheinlich nur einen relativ kleinen Prozentsatz. Wenn Ihre Leute hingegen viel aus eigenem Antrieb arbeiten, realisieren Sie vermutlich einen überdurchschnittlichen Prozentsatz ihres Potentials... Sie müssen die Arbeitswelt oder das Klima dafür schaffen, dass sich Ihre Mitarbeiter selbständig ans Werk machen und sich dann ständig selbst anfeuern.» Arbeitnehmer sollten Vorschläge machen und ihre Berufsprobleme mit ihren Vorgesetzten oder dem Personalchef diskutieren können. Dargestellt wird der grosse Wert von Diagrammen zur Kontrolle der betrieblichen Leistungen. Hinweise werden gegeben für gute Entscheidungsfindung, für gute Kommunikation im Unternehmen und zur Verbesserung der Führungsmethoden.
Das Buch ist aus nordamerikanischer Wirtschafts- und Unternehmermentalität geschrieben. Freie Marktwirtschaft und harter Konkurrenzkampf der Manager unter sich werden stillschweigend vorausgesetzt. Von der Mitbestimmung, wie sie europäische, schweizerische und deutsche Gewerkschaften anstreben, ist im Buche nicht die Rede.
M.

Augustin Souchy: «Vorsicht: Anarchist!» Ein Leben für die Freiheit. Sammlung Luchterhand 248, Darmstadt und Neuwied 1977, 286 Seiten, DM 16.80.
Als über Achtzigjähriger hat Augustin Souchy nun – nach zahlreichen andern Publikationen – seine politischen Erinnerungen geschrieben und bei Luchterhand publiziert. Es ist ein faszinierendes Buch. Denn der Schlesier Souchy, der heute in München ansässig ist, hat in vielen Ländern gelebt. Er kam mit den verschiedensten Menschen zusammen. Souchy war ständig unterwegs – als Mitkämpfer und Beobachter. Stets zog es ihn dorthin, wo er sein Idealbild von freiheitlich-revolutionären Bewegungen zu finden hoffte. Als Anarchosyndikalist und Vertreter eines ausgesprochen antiautoritären Sozialismus wandte sich Souchy enttäuscht vom Sowjetkommunismus ab. Im spanischen Bürgerkrieg war er dabei. Fast überschwänglich ist Souchys Schilderung über die Erfahrungen im republikanischen Spanien mit den freiheitlichen, spontan gebildeten Produktivgenossenschaften und gemeinschaftlichen Strukturen. (Die Differenzen und Streitigkeiten im republikanischen Lager verschweigt er dabei keineswegs.)
Nach längeren Zwischenstationen in Skandinavien und Frankreich lebte Souchy während und nach dem Zweiten Weltkrieg in Mexiko. Die Erfahrungen in diesem Land und seine Berichte über Reisen in lateinamerikanische Länder sind ebenso aufschlussreich wie seine Eindrücke von Besuchen in Israel.
Souchy lebt in der Welt der freiheitlich-sozialistischen Anarchisten. Kropotkin und Gustav Landauer sind seine geistigen Väter. Mit herausragenden Persönlichkeiten aus

diesem Kreis hatte er Kontakt, pflegte er Freundschaften. Daneben berichtet Souchy immer wieder von gewerkschaftlichen Erfahrungen, von gewerkschaftlicher Arbeit, insbesondere Bildungsarbeit. Wichtige Stationen der Weltgeschichte und der Arbeiterbewegung beleuchtet Souchy aus persönlichem Miterleben, aus eigener kritischer Sicht – aus einer Randposition zwar, aber gerade das macht den Reiz dieser subjektiven politischen Erinnerungen eines revolutionären Idealisten aus. Seine eigene Position, sein innerstes politisches und weltanschauliches Bekenntnis umschreibt Souchy mit folgenden Worten: «Das Ziel des antiautoritären Sozialismus – allgemeiner Wohlstand, soziale und individuelle Freiheit, Respektierung der Menschenwürde – kann weder durch Gewalt noch durch autoritäre Programmierung erreicht werden, denn der Mensch ist kein lebloser Baustein, die Gesellschaftsordnung keine unveränderliche Pyramide. Das soziale Glück kann nicht von Kapitänen auf Kommandobrücken befohlen, es muss von sachkundigen Teamgruppen und sozialpolitisch engagierten Menschen täglich neu geschmiedet werden. Internationale Organisationen der Werktätigen dürfen keine Verhaltensweisen vorschreiben, sie können nur Erfahrungen austauschen und eine der Völkerversöhnung dienende freiheitliche Zusammenarbeit planen. Das war die Grunderkenntnis, zu der ich mich nach vierzigjährigen Erfahrungen als ‚ewiger Student der Revolution' auf dem alten und dem neuen Kontinent durchgerungen hatte.» (Seite 181) BH

Ralph Miliband: Der Staat in der kapitalistischen Gesellschaft. Eine Analyse des westlichen Machtsystems. Frankfurt/Main 1972. Suhrkamp Verlag. 376 Seiten, Taschenbuchausgabe (Reihe Wissenschaft, Band 112), Fr. 12.60.

Miliband lehrt Politische Wissenschaften an der London School of Economics und versucht in seinen Schriften, eine Staatstheorie zu entwickeln, die der Wirklichkeit der westlichen Gesellschaft gerechter wird als die heute noch herrschende Staatstheorie des bürgerlichen Liberalismus. Wichtige Untersuchungsaspekte sind dabei die ökonomische Machtstruktur in den westlichen Ländern, die Rolle der Administration innerhalb der Wirtschaft und beim Wettstreit konkurrierender Interessen. Um diesen Sachverhalt geht es auch in seinem vorliegenden Buch. Hier ist der Hauptzweck darauf gerichtet, den Nachweis zu erbringen, «dass die demokratisch-pluralistische Auffassung der Gesellschaft, der Politik und des Staates für die fortgeschrittenen kapitalistischen Länder in allen ihren Hauptzügen falsch ist, dass diese Auffassung, weit davon entfernt, die Wirklichkeit zu erhellen, diese zutiefst verdunkelt» (Seiten 13/14). Wenn er auch die Auffassung vertritt, dass die bei weitem «wichtigste Alternative zu der demokratisch-pluralistischen Theorie der Macht die marxistische» ist (Seite 14), so muss er doch im gleichen Atemzug zugeben, dass «die marxistische politische Analyse ... seit langem unter auffälligen Mängeln (leidet)» (Seite 14).

Auf diesem Hintergrund weisen Milibands Analysen einen starken Trend der «bürgerlichen Demokratie» in Richtung auf einen staatlichen Autoritarismus nach, einen Trend, dem auch der «sozialdemokratische» Reformkurs, den er am Beispiel Frankreichs, Englands und der Bundesrepublik Deutschland untersucht, sich nicht entziehen kann. Nach Auffassung Milibands bedeutet das, dass «in den fortgeschritten kapitalistischen Gesellschaften» der «fortdauernde Bestand einer privaten und immer konzentrierteren ökonomischen Macht in ihnen» ist (Seite 350), wobei der Staat weiterhin «in erster Linie und ganz unvermeidlich der Hüter und Beschützer der ökonomischen Interessen» bleibt (Seite 351) und sich «zu mehr oder weniger betonte Formen des konservativen Autoritarismus» hinbewegt (Seiten 353/354).

Milibands Ausführungen sind von einer leidenschaftlichen Kapitalismuskritik geprägt, aber auch er vermag in diesem Buch keine Alternative aufzuzeigen, die man der «kapitalistischen» Gesellschaft gegenüberstellen könnte. Wenn schon Kritik geübt wird, dann sollte man sich nicht nur auf die Analyse beschränken, sondern auch eine echte Alternative anbieten können. Olaf J. Böhme