

Wirtschaftsreformen und Gewerkschaften in Ungarn (Teil I)

Diplom-Politologe Ernst Piehl, geboren 1943 in Polen, studierte Politische Wissenschaft an der Freien Universität Berlin. Er hat sich mehrfach zu Studienaufenthalten in sozialistischen Ländern Osteuropas aufgebalten. Ernst Piehl arbeitet als wissenschaftlicher Referent für Gewerkschaftsfragen beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB in Düsseldorf.

Seit Mitte der sechziger Jahre sind in fast allen sozialistischen Staaten Osteuropas weitreichende „Reformen im wirtschaftlichen Funktionssystem“¹⁾ im Gange. Zwischen den einzelnen Ländern gibt es zwar mannigfache Unterschiede — ganz abgesehen vom Sonderfall Jugoslawien —, aber all diese Wirtschaftsreformen verlaufen in ihrer grundsätzlichen Orientierung parallel: Übergang von einem auf Zentralismus beruhenden zu einem auf Dezentralisierung ausgerichteten System. Insbesondere wird dabei die Autonomie der Wirtschaftsleitungen auf Unternehmens- bzw. Betriebsebene schrittweise ausgedehnt.

Als Gegenkraft zur wachsenden Macht der Unternehmensleitungen werden im Interesse der Werktätigen vielfältige Konzeptionen ihrer direkten („Arbeiter-selbstverwaltung“) oder indirekten Beteiligung (Vertretung durch Gewerkschaften) entwickelt²⁾. In diesem Aufsatz soll für Ungarn das Konzept der Gewerkschaftsbeteiligung sowohl in seinem neu formulierten Anspruch als auch nach der bisherigen Praxis analysiert werden. Zu dessen Verständnis ist es erforderlich, die Grundzüge des Wirtschaftssystems vor und nach dem Reformbeginn 1968 voranzustellen. Als Quellen dienen die zitierte Literatur und Gespräche, die der Verfasser im August 1971 in Ungarn mit Vertretern des dortigen Gewerkschaftsbundes SZOT führen konnte.

Zentralisiertes Wirtschaftssystem und Arbeiterorganisation vor 1968

Nach dem 2. Weltkrieg gehörte Ungarn zu den Ländern, die eine rasche Industrialisierung auf den Grundlagen der verstaatlichten Produktionsmittel

1) Brus, Włodzimierz, Funktionsprobleme der sozialistischen Wirtschaft, Frankfurt 1971, S. 332.

2) Vgl. Piehl, Ernst, Gewerkschaften und Arbeiter-selbstverwaltung in Polen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1971/3, S. 171 ff.

und einer administrativ festgelegten Wirtschaftsplanung vorantrieben. Die Planung richtete sich nach dem sowjetischen Beispiel, d. h. nach drei Kriterien:

- Detaillierte Mengenplanung.
- Unbedingte Verbindlichkeit der von den zentralen Instanzen erstellten Pläne für die Betriebe und
- Priorität auf dem schwerindustriellen Sektor³⁾.

Es kommt hinzu, daß wegen des vorangegangenen Faschismus und dem niedrigen industriellen Niveau im Nachkriegs-Ungarn eine starke Organisation der Arbeiterklasse nicht bestand; so konnten Erscheinungen wie Bürokratisierung und „Persönlichkeitskult“⁴⁾ um so leichter entstehen. Nach *Stalins* Tod 1953 fand keine Entstalinisierung in Ungarn statt. Dies sind Ursachen für die dramatischen Ereignisse im Oktober und November 1956. Deren Darstellung ist hier nicht möglich; lediglich die Auswirkungen für die Arbeiterorganisation in den Betrieben können skizziert werden. Im Herbst 1956 bildeten sich Arbeiterräte nach jugoslawischem Vorbild⁵⁾, die teilweise die Leitung der Betriebe übernahmen. Nach dem Aufstand wurden die Rechte dieser Räte zunächst auf rein soziale Fragen begrenzt, dann wurden sie durch Dekret vom 17. 11. 1957 in „Betriebsräte“ umgewandelt, deren Mitglieder überwiegend von der Gewerkschaftszentrale bestimmt statt gewählt wurden⁶⁾.

Rolle und Struktur der Gewerkschaften vor 1968

Ähnlich wie das Wirtschaftssystem richteten sich auch Funktion und Organisation der Gewerkschaften nach dem sowjetischen Muster. Ihre der Partei- und Staatsführung untergeordnete Rolle zeigte sich darin, daß sie zwar für die Erfüllung des Planes Verantwortung übernehmen mußten, aber an seiner Erstellung faktisch nicht beteiligt wurden. Formal waren die Generalsekretäre der Einzelgewerkschaften Mitglieder der obersten Körperschaften, praktisch wurden sie jedoch „über die in Vorbereitung begriffenen Maßnahmen viel zu spät, erst kurz vor den Verhandlungen, unterrichtet“⁷⁾.

Seit 1948 sind die ungarischen Gewerkschaften nach dem Industrieprinzip organisiert — zur Zeit in 19 Industriegewerkschaften; sie hatten stets über 90 Prozent aller im sozialisierten Wirtschaftsbereich sowie in den Verwaltungen Beschäftigten als Mitglieder. Das einheitliche Statut legt sowohl alle Grund-

3) Vgl. Conert, Hansgeorg, Ungarn: Geschichte — Staat und Politik — Wirtschaft und Soziales. Hg. Hauptvorstand der IG Chemie-Papier-Keramik, Hannover o. J., S. 5.

4) Lange, Oskar, Entwicklungstendenzen der modernen Wirtschaft und Gesellschaft, Wien-Köln-Stuttgart 1964, S. 33.

5) Das offizielle Organ der Ungarischen Sozialistischen Arbeiterpartei (USAP) „Szabad Nep“ berichtete von der Jugoslawienreise einer ungarischen Partei- und Regierungsdelegation und schrieb von „nützlichen Erfahrungen über das Funktionieren der Demokratie in den Betrieben, der Arbeiterräte und Selbständigkeit der Betriebe“, vgl. Kiraly, Ernő, Die Arbeiterselbstverwaltung in Ungarn 1956—1958, München 1961, S. 16.

6) Auch in der heutigen Einschätzung ungarischer Gewerkschafter wird von „reinen Gewerkschaftsorganen“ gesprochen; vgl. Lantos, Janos, in: Rundschau der Ungarischen Gewerkschaften (im folgenden: Rundschau . . .), deutschsprachige Monatszeitschrift des Zentralrats der Gewerkschaften (SZOT), Budapest 1970/8, S. 5.

7) Terbocs, Láslo, Die Mitsprache der Gewerkschaften bei der Gestaltung der Wirtschaftspolitik, in: Rundschau . . ., 1970/8, S. 6.

prinzipien für den organisatorischen Aufbau als auch die Kompetenzen der einzelnen Organe fest. Die herausragende Stellung der Dachorganisation SZOT, des Zentralrats der ungarischen Gewerkschaften, ist unbestritten⁸⁾.

SZOT existiert auf drei territorialen Stufen: auf der des Landes, der Komitate⁹⁾ sowie der Städte bzw. der Landkreise. Höchste beschlußfassende Organe sind die Gewerkschaftskongresse auf den jeweiligen Ebenen, die als Exekutivorgane Gewerkschaftsräte wählen: Zentralrat, Komitatsrat, Stadt- bzw. Kreisrat des SZOT. Der organisatorische Aufbau der Einzelgewerkschaften ist ganz ähnlich, wobei die von ihren Kongressen gewählten Leitungsgremien Kommissionen heißen.

Das Schwergewicht der Aktivitäten der Industriegewerkschaften sollten laut Statut die Grundorganisationen in den Betrieben¹⁰⁾ tragen. Die Mitgliederversammlungen dieser Grundorganisationen wählen die Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL) oder in Großbetrieben (etwa ab 3 000 Beschäftigten) Abteilungsgewerkschaftsleitungen (AGL). Unterhalb dieser Grundorganisationen gibt es in den größeren Betrieben Gewerkschaftsgruppen, die von einem Vertrauensmann geleitet werden. Schließlich sind, wie in anderen osteuropäischen Staaten, „Ständige Produktionsberatungen“ eingeführt, an denen alle Arbeiter zwecks Diskussion anstehender Fragen teilnehmen können. Sie sollen mindestens vierteljährlich auf der Ebene eines jeweiligen Produktionsbereiches unter Teilnahme der Werksleitung und der BGL bzw. der AGL stattfinden.

In der Praxis erstarrte aber zunehmend bis 1968 dieses formal umfassende System innerbetrieblicher Demokratie. Die „Ständigen Beratungen“ zum Beispiel fanden immer seltener statt. Wenn sie einberufen wurden, ging meist die Initiative nicht, wie gewünscht, von den betroffenen etwa 15 Werkträgern im Produktionsbereich, sondern von der Betriebsgruppe der kommunistischen Partei aus. Die Gründe hierfür liegen nach heutiger Aussage ungarischer Experten weniger darin, daß die Beratungen nach der Arbeitszeit abgehalten wurden, auch nicht darin, daß mehrere Beratungen zusammengezogen wurden; vielmehr darin, daß ihr Aussprachebereich immer enger wurde und daß meist vorher schon „fast alles oben entschieden wurde“¹¹⁾. Gleichmaßen wurden die Mitgliederversammlungen „in den Hintergrund gedrängt“¹²⁾, und auf die Meinung der Vertrauensleute wurde „nicht überall und nicht ausreichend“¹³⁾ geachtet. Faktisch nahm das informelle Organ des sogenannten Betriebsdreiecks

8) Vgl. auch die jüngste Skizze der „Organisatorischen Struktur der Ungarischen Gewerkschaften“, in: Rundschau . . . , 1971/10, S. 21.

9) In Ungarn gibt es 19 Komitate — etwa den Departements in Frankreich vergleichbar — und den Sonderbezirk Budapest; in letzterem wohnt allein gut ein Fünftel der rd. 10 Mill. Einwohner.

10) Davon gibt es nach jüngster Statistik fast 7 500, in Rundschau . . . , 1971/10, S. 21.

11) So heute auch das Mitglied des Politbüros der USAP und führender Ökonom im Zentralkomitee der Partei Nyers, Rezső, in einem ausführlichen Interview: Erfahrungen in der Reform des Wirtschaftsmechanismus in Ungarn. Zwanzig Fragen — Zwanzig Antworten. Budapest 1970, S. 33.

12) Gáspár, Sandor, Generalsekretär des Zentralrats der Gewerkschaften (SZOT) in seinem mündlichen Rechenschaftsbericht auf dem XXII. Kongreß, Mai 1971, Budapest, veröffentlichtes Manuskript in Deutsch, S. 43.

13) Gáspár, a. a. O., S. 163.

- bestehend aus dem Betriebsleiter, dem Parteisekretär im Betrieb und dem Sekretär der BGL - die Vertretungsrechte der Arbeiter wahr. Daher ist verständlich, daß die Gewerkschaften bis 1968 bei vielen Arbeitern in den Betrieben kein hohes Ansehen hatten. Auch um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, haben sich viele Gewerkschafter Ungarns für die Einführung der Wirtschaftsreform eingesetzt.

Beginn der Wirtschaftsreform

Sicherlich sind auch in Ungarn die Ursachen komplex, die zur Einleitung der ökonomischen Reform führten: Sie entsprechen allgemein „der sozialen und wirtschaftlichen Evolution“¹⁴⁾ in Osteuropa. Konkret waren aber drei, teilweise widersprüchliche Entwicklungen maßgeblich, um „das zentralistische Modell des Sozialismus durch ein dezentrales Modell zu substituieren“¹⁵⁾:

- Zunehmend schlechte Verwertung der Produktionsmittel als Folge der Steuerung durch ein einziges starres Zentrum.
- Stärkung der Arbeiterklasse durch fortschreitende Industrialisierung sowohl zahlenmäßig als auch in ihrem Selbstbewußtsein.
- Heranbildung einer technisch-ökonomischen Führungsschicht mit politischen Ambitionen und besonderen Konsumansprüchen.

Der „Neue Wirtschaftsmechanismus“ Ungarns ist seit Jahren gründlich vorbereitet worden. Bereits 1957 wurde eine Kommission von Wirtschaftsexperten gebildet, die einen Plan zur Neuordnung der gesamten Volkswirtschaft erarbeitete und ihn der Regierung übergab¹⁶⁾. 1964 beauftragte eine Tagung des Zentralkomitees der Ungarischen Sozialistischen Arbeiterpartei (USAP) elf Arbeitskreise mit speziellen Untersuchungen¹⁷⁾. Im Juli 1965 wurden die Ergebnisse der Beratungen von dem Wirtschaftsexperten der Partei, *Nyers*, zusammengefaßt und veröffentlicht. Nach einer breiten Diskussion in der Öffentlichkeit wurden die Empfehlungen 1967 von den Parteiführungsgremien gebilligt und das Inkrafttreten des neuen Systems auf den 1.1. 1968 angesetzt.

Die ungarische Regierung mußte allein bis Ende 1969 nicht weniger als 70 Verordnungen erlassen, um der Reform den Weg zu bahnen. Gleichzeitig hat die Dezentralisierung die Reorganisation der betroffenen Ministerien in Gang gesetzt. (Nach übereinstimmenden Aussagen könnte die Zahl der Ministerialbeamten in den Wirtschaftsressorts um durchschnittlich 40 Prozent reduziert werden.) Mehr noch als organisatorische sind materielle Erfolge vom

14) Nagy, László, New Traits of Codification of Labour Law in the Code of Labour, in: Hungarian Law Review, 1968, No. 1, S. 14.

15) Altvater, Elmar, Rationalisierung und Demokratisierung — Zu einigen Problemen der neuen ökonomischen Systeme im Sozialismus, in: Das Argument, H. 39 (August 1966), S. 266.

16) Varga, István, Der Vorschlag des Wirtschaftsexpertenausschusses, in: Közgazdasági Szemle, Budapest, Oktober-Dezember 1957.

17) Daran haben 135 Spezialisten unter Leitung des „Schöpfers des ökonomischen Mechanismus“, *Nyers*, in einem interdisziplinären Wissenschaftskollektiv mitgewirkt. Stehle, Hansjakob, Nachbarn im Osten. Frankfurt 1971, S. 209.

„Neuen Wirtschaftsmechanismus“ erwartet worden. Da er jedoch noch nicht lange besteht, sind bisher kaum repräsentative Bilanzen bekannt. Einzelne Zahlen, wie die Steigerung des Außenhandelsvolumens 1969 um 14 Prozent und 1970 sogar um 20 Prozent, veranlassen selbst sonst eher wenig freundliche Beobachter der sozialistischen Staaten im Westen, von einem „kleinen Wirtschaftswunder“¹⁸⁾ zu sprechen. Mir scheint die heutige Euphorie dieser „Berichte aus dem Ostblock“ den schwierigen Prozeß der Entwicklung zum Sozialismus ebensowenig nüchtern zu beschreiben wie der Skeptizismus vor nicht allzu langer Zeit. Eine differenzierte Analyse würde allerdings den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen; hier müssen wir uns auf die Grundzüge der Wirtschaftsreform und ihre Auswirkungen auf die Gewerkschaften konzentrieren.

Grundprinzipien des „Neuen Wirtschaftsmechanismus“

Das neue System ist vor allem dadurch charakterisiert, daß die Aufgaben der Planung mit den Funktionen des Marktes kombiniert werden. Eine Vielzahl von Mechanismen und Institutionen mußte deshalb von Grund auf geändert werden. Hier soll lediglich auf die drei wichtigsten Prinzipien dieses „regulierten Marktmechanismus“¹⁹⁾ eingegangen werden:

- Größere Selbständigkeit der Unternehmen und Betriebe.
- Reform des Preissystems.
- Materielle Anreize durch Neuregelung der Gewinnverwendung.

Der allgemeine Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird weiterhin von der zentralen makro-ökonomischen Planung — insbesondere was die Investitionen angeht — gesteuert. Dies geschieht aber nicht mehr allein durch administrative Direktiven, sondern durch ein „System ökonomischer Regler (ökonomischer Hebel)“²⁰⁾; das sind u. a. Preis, Gewinn, Zins, Kredit, Prämie, Lohn. Die Unternehmen bzw. Betriebe können innerhalb zentraler Plandaten ihre Tätigkeitspläne autonom ausarbeiten und über eigene Investitionsvorhaben entscheiden. Wenn letztere bisher auch quantitativ begrenzt sind, so disponieren die Unternehmen jetzt doch über: Produktionsprogramm, Sortimente, Qualitäten, Beschäftigtenzahl, Lieferbedingungen u. ä. m. Marktbeziehungen sollen nicht nur zwischen Betrieben, Handel und Endverbrauchern stattfinden, sondern auch zwischen den einzelnen Unternehmen, d. h., es soll sich jetzt ein auf Vertragsbasis begründeter Waren- und Geldverkehr einspielen.

Als Voraussetzung für das Gelingen der Wirtschaftsreform wird eine grundlegende Umstellung des Preissystems angesehen. Um die Schwierigkeiten des alten Systems administrativer Festpreise zu überwinden, sieht eine erste Etappe vor, die Preise der Produktion und des Konsums zunehmend durch ökonomische

18) Vgl. die Welt, 1. 6. 1970 und Der Spiegel, 26. 7. 1971.

19) Brus, a. a. O., S. 332.

20) Nyers, a. a. O., S. 100.

Faktoren bestimmen zu lassen, nämlich durch das Verhältnis von Angebot und Nachfrage, von Kosten und *Zielen* der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. In einer zweiten Etappe erfolgt die Neuregelung der Preise in drei Kategorien:

- Festpreise für Grundnahrungsmittel, einige Massenbedarfsgüter und wichtige Rohstoffe (etwa 20 Prozent aller Waren).
- Preise mit staatlich festgesetzten Ober- und Untergrenzen (etwa 50 Prozent der Produkte).
- Freie Preise, die den Marktbedingungen entsprechend fluktuieren (etwa 30 Prozent des Warenangebots).

Neben Planungsautonomie der Unternehmen und Preisreform in der Gesamtwirtschaft gilt als drittes Hauptprinzip im heutigen ungarischen Wirtschaftssystem, den einzelnen materiell zu interessieren. Die Unternehmen bestimmen über die Verwendung ihrer Gewinne selbst. Sie bilden daraus drei Fonds — wobei allerdings die Proportionen in der Gesamtplanung vorgegeben sind —, und zwar: Investitions-, Rücklagen- und Partizipationsfonds. Aus letzterem werden einerseits soziale und kulturelle Einrichtungen finanziert, andererseits die Prämien an die Beschäftigten geleistet. Diese Barauszahlungen erfolgen wiederum gemäß einer dreifachen Klassifikation der Werktätigen im Betrieb:

- Die erste Gruppe bilden die Inhaber von Spitzenpositionen (nach Schätzungen weniger als 1 Prozent des Personals²¹); bei ihnen können die Prämien bis zu 80 Prozent des Gehalts betragen.
- Die zweite Gruppe bilden die mittleren Fach- und Leitungskräfte (durchschnittlich etwa 8 Prozent des Personals²²); ihre Prämien dürfen maximal 50 Prozent des Lohnes ausmachen.
- Die übrigen Lohnempfänger bilden die dritte Gruppe, und ihre Zulagen gehen bis zu 15 Prozent des Lohnes.

Arbeitet das Unternehmen allerdings mit Verlust, können die Grundbezüge der Erstgenannten um 25 Prozent, die der zweiten Gruppe um 15 Prozent, der letzteren jedoch gar nicht reduziert werden.

Bei guter Gewinnlage wird die Differenzierung unter den Beschäftigten eines Arbeitsbereiches fortgesetzt. Die einzelnen Bereiche, in der Regel in Werkstattgröße, erhalten Beträge, die der Erfüllung ihres Plans entsprechen. Auf Vorschlag des Meisters und des gewerkschaftlichen Vertrauensmannes wird „meistens unter Einbeziehung der ganzen Gruppe“²³) entschieden, wer wieviel ausbezahlt bekommt.

21) Anders, Michael, Ungarn: Sprung zur Konsumgesellschaft? Eine Analyse der Wirtschaftsreform, in: Wiener Tagebuch, 1971, H. 7/8, S. 37.

22) Ebenda.

23) Nándori, Emöke, Wie wurde der Gewinn verteilt? in: Rundschau . . . , 1971/6, 21.

Die Problematik dieser Differenzierung kann erst nach Darstellung der gewerkschaftlichen Beteiligung diskutiert werden. Abschließend sei zu den Prinzipien des „Neuen Wirtschaftsmechanismus“ erwähnt, daß auch der Grundlohn bis zu einem gewissen Maß vom jeweils erwirtschafteten Gewinn abhängt, denn die Unternehmen können den Durchschnittslohn variieren, allerdings nach zentral festgesetzten Sätzen. Für die Jahre 1968 bis 1970 betrug diese Bandbreite jährlich zwei bis vier Prozent.

Veränderte Rolle der Gewerkschaften in Staat und Gesellschaft

Im Zusammenhang mit der Wirtschaftsreform mußte die Funktion der Gewerkschaften neu durchdacht und formuliert werden. Gerade was ihre gesellschaftliche Rolle angeht, ist die Transformation bisher keineswegs abgeschlossen. Unverkennbar sind Nuancen in dieser Diskussion. Hier wird im wesentlichen auf das Verständnis der Gewerkschaften selbst eingegangen. Im Selbstverständnis auch der ungarischen Gewerkschaften gilt es eine doppelte Funktion zu erfüllen: Die in bundesdeutscher Terminologie mit „Gestaltungsaufgabe in der Gesellschaft“ bezeichnete Funktion der Gewerkschaften heißt in Ungarn „Aufbau des Sozialismus“, während die „Schutzfunktion“ auch dort ein breites Spektrum der Interessenvertretung meint. Es ist für beide Bereiche unverkennbar, daß die autonome und wirksame Tätigkeit der Gewerkschaften seit 1968 wächst.

Das Verhältnis zum Staat hat der Generalsekretär des Zentralrates auf dem letzten Gewerkschaftskongreß im Mai 1971 definiert: „Der Staat und die Gewerkschaften haben ihre spezifischen und gemeinsamen Aufgaben in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung. Unser Staat ist ein sozialistischer Staat, der auf Grund der sozialistischen Prinzipien arbeitet und seiner Berufung nachkommt. Und weil unser Staat so ist, arbeitet die Gewerkschaft mit ihm zusammen. Nicht aus taktischen Gründen, sondern auf Grund des gemeinsamen Klasseninteresses und dem gemeinsamen Klassenziel entspringend²⁴⁾.“

Die Zusammenarbeit mit den staatlichen Organen stützt sich nicht mehr auf allen Ebenen auf die Personalunion zwischen staatlichen und gewerkschaftlichen Amtsträgern. Im Ministerrat sitzen heute keine Mandatsträger der Gewerkschaften. Der Generalsekretär *Gaspar* gehört lediglich dem vom Parlament gewählten Präsidialrat an, der als Körperschaft die Repräsentationsfunktion eines Staatsoberhauptes ausübt. Im höchsten Staatsorgan, dem rund 350köpfigen Parlament, sind nach den letzten Wahlen im April 1971 nur noch wenige Spitzenfunktionäre vertreten. Die Gewerkschaften haben heute auf das Recht „zum Aufstellen selbständiger Abgeordneter“²⁵⁾ verzichtet. Sie versuchen jetzt stärker auf die Beschlüsse der Nationalversammlung einzuwirken, indem sie zu beinahe

24) Gáspár, a. a. O., S. 7.

25) Terboacs, a. a. O., S. 8.

allen Gesetzesvorhaben Stellungnahmen abgeben. Bereits im Vorfeld dieses Stadiums der Willensbildung haben sie seit 1968 Gelegenheit zur Einflußnahme. Die jeweils federführenden Fachministerien geben den betroffenen Einzelgewerkschaften von Gesetzesvorhaben Kenntnis. Hochqualifizierte Wissenschaftler arbeiten Stellungnahmen für die Gewerkschaftskommissionen aus. Erst danach werden die Gesetzesvorlagen von der Regierung veröffentlicht.

Auch die Leitungsorgane des Zentralrates der Gewerkschaften haben „Arbeitsverbindungen mit dem Landesplanungsamt und anderen an der Planung interessierten Hauptbehörden“²⁶⁾. Die Gewerkschaftsorgane auf Komitats Ebene wirken auf die entsprechenden staatlichen Stellen, die Komitatsräte, ein. Als letzte Möglichkeit der Einflußnahme seitens der Gewerkschaften auf den Staat seien die jährlich zweimal stattfindenden Beratungen zwischen Vertretern des Präsidiums von SZOT und Mitgliedern der Regierung erwähnt. Sie finden abwechselnd beim Ministerpräsidenten bzw. im Zentralrat von SZOT statt.

Interessanter noch als das Verhältnis zu den Staatsorganen sind die Beziehungen zur einzigen Partei, da auch laut dem neuen Statutenentwurf die ungarischen Gewerkschaften „unter der geistigen, politischen und ideologischen Führung der Ungarischen Sozialistischen Arbeiterpartei ... als einheitliche und selbständige Organisationen“ ihre Funktionen ausüben wollen. Mögliche Widersprüche entkräftet der SZOT-Generalsekretär ebenso kurz wie vielsagend: „Die Partei ist selbstverständlich die führende Kraft der Gesellschaft. Dies bedeutet jedoch nicht, daß sie alles selbst tun muß“²⁷⁾.

Also auch hier Arbeitsteilung — und zwar nicht mehr allein auf dem Gebiet der Vermittlung nach „unten“ der Politik der Partei, sondern gleichzeitig auch auf dem der Vermittlung der Bedürfnisse der Werktätigen nach „oben“ an Partei und Staat. Diese Art wechselseitiger Zusammenarbeit wird von den Organen der USAP zunehmend anerkannt — zumal die Partei sich weiterhin auf ihre vergleichsweise hohen Mitgliederzahlen stützt, insbesondere auf diejenigen Mitglieder, die gleichzeitig aktiv in den Gewerkschaften mitarbeiten²⁸⁾.

Erweiterte Rechte der Gewerkschaften in Unternehmen und Betrieb

Seit 1967 ist in Ungarn ein neues Arbeitsgesetzbuch²⁹⁾ in Kraft, in dem u. a. der Umfang der Rechte auf der Unternehmens- bzw. Betriebsebene festgelegt ist. Diese

26) SZOT-Zentralrat, Rechenschaftsbericht des SZOT an den XXII. Gewerkschaftskongreß. Budapest, 4.—8. 5. 1971, veröffentlichter Text in Deutsch, S. 7.

27) Gáspár, a. a. O., S. 7.

28) Unter den rd. 10 Mill. Einwohnern Ungarns haben die Gewerkschaften rd. 3,5 Mill. Mitglieder, von denen eine halbe Million Funktionäre sind, vgl. Rundschau . . . , 1971/4, S. 7. Von diesen Gewerkschaftsfunktionären sollen etwa ein Drittel gleichzeitig Parteimitglieder sein, also knapp 170 000; insgesamt hat die Partei schätzungsweise 700 000 Mitglieder. Die Partei versucht also mit knapp einem Viertel ihrer Mitgliedschaft Einfluß auf die Willensbildung in den Gewerkschaften zu nehmen, vgl. Koltai, Gyula, Die Erweiterung des Demokratismus im Interesse der größeren Aktivität der Mitgliedschaft, in: Rundschau . . . , 1971/4, S. 1.

29) Act II of 1967: The Labour Code of the Hungarian People's Republic (Purpose of the Code and Scope of the Code), in: Hungarian Law Review, Budapest 1968/No. 1, S. 23 ff.

werden im folgenden durch ihre Qualität: Entscheidung, Zustimmung, Kontrolle, Mitsprache und Veto, gekennzeichnet.

Das Recht der selbständigen *Entscheidung der Gewerkschaften* bedeutet, daß für die Gültigkeit eines Beschlusses „weder das Einverständnis noch die Zustimmung irgendwelcher Betriebsorgane“³⁰⁾ erforderlich ist. Zu diesem Bereich gehört vor allem die Verwendung des sozialen und kulturellen Fonds (Teil des oben erläuterten Partizipationsfonds). Dabei entscheiden die Betriebsgewerkschaftsorgane über die prinzipielle Aufteilung der Gelder. Die Einzelzuweisungen z. B. für die Erhaltung der Erholungsheime, für das Kulturhaus, für die Bibliothek oder für die Unterstützung des Sportvereins obliegen besonderen Kollektiven. Die Regelung zahlreicher anderer Fragen wird vom Arbeitsgesetzbuch weder in den Entscheidungsbereich der Gewerkschaften noch in den der Betriebsleitung allein verwiesen: in diesen Fragen fordert es zu gemeinsamen Vereinbarungen auf.

Breit ist die Skala der Fragen, in denen der Gewerkschaft das Recht der *Zustimmung* zusteht. Das gilt allgemein für Regelungen, die das Kollektiv der Werktätigen betreffen. Im besonderen für drei Bereiche:

- Festlegung der Arbeitsschutzbestimmungen des Betriebes,
- Zustandekommen der Betriebsordnung, und vor allem
- Abschluß des Kollektivvertrages.

Der Kollektivvertrag enthält alle Rechte und Pflichten der Werktätigen, die auf Grund des Arbeitsgesetzbuches geregelt werden müssen. So legt er z. B. die Lohnstruktur fest, die Regeln für die Aufteilung des Gewinnanteils (s. o.) oder die Arbeitszeiteinteilung. Zwischen der Ausarbeitung eines Vorschlags durch den sogenannten Formulierungsausschuß (an dem Vertreter der Wirtschaftsleitung und der Gewerkschaft paritätisch beteiligt sind) bis zur gemeinsamen Unterzeichnung liegen heute mehrere Monate intensiver Diskussion in den Betrieben. Wohl wegen dieser großen Anstrengungen und wegen der Parallelität zum Gesamtwirtschaftsplan werden ab 1971 auch die Kollektivverträge auf fünf Jahre abgeschlossen; dagegen galten sie 1968 für ein, 1969 für zwei Jahre.

Innerhalb des durch Arbeitsgesetzbuch und Kollektivvertrag abgesteckten Rahmens liegt das selbständige Entscheidungsrecht der Betriebsleitung. Hierbei kommt den Gewerkschaften das Recht der *Kontrolle* zu. Sie überwachen die getroffenen Maßnahmen, und sofern sie Abweichungen feststellen vom Gesetz oder Kollektivvertrag, haben sie folgende Möglichkeiten:

- Verlangen nach detaillierter Information und gegebenenfalls eigenes Untersuchungsrecht,

30) SZOT-Zentralrat, Zweihundert Fragen — Zweihundert Antworten über Ungarn. Budapest 1970, S. 179.

- Aussetzung der Maßnahmen, z. B. bei Massenkündigungen oder bei Änderung der Arbeitnormen im Fall der Nichteinigung,
- Einleitung des Arbeitsstreitverfahrens.

Das Recht der *Mitsprache* der Gewerkschaften gilt ebenfalls in den Fällen, in denen der Betriebsleitung selbständiges Entscheidungsrecht zusteht. Aber sie ist durch das neue Arbeitsgesetzbuch verpflichtet, vor der Entscheidung die Betriebsgewerkschaftsorgane zu konsultieren. Das Mitspracherecht betrifft insbesondere die Ernennung der Führungskräfte des Betriebes (Direktor, Stellvertreter, Obergeringieur, Hauptbuchhalter) durch den zuständigen Minister. Auch haben die Gewerkschaften formal die Möglichkeit, durch Begutachtung der laufenden Arbeit des Direktors seine Ablösung vorzuschlagen³¹⁾.

In den Fragen, in denen der Betriebsleitung das Entscheidungsrecht zusteht, können die Gewerkschaften letztlich noch auf ihr *Vetorecht* zurückgreifen. Sie können davon Gebrauch machen, wenn sie „Gesetze, getroffene Vereinbarungen und die Forderungen der sozialistischen Moral“³²⁾ als nicht berücksichtigt erkennen. Das Veto bedeutet praktisch, daß ein bemängelter Direktivenbeschluß — wie in einer Budapester Möbelfabrik geschehen — nicht in Kraft treten kann³³⁾. Erkennt die Betriebsleitung das Veto als berechtigt an, wird sie von der Maßnahme Abstand nehmen. Kommt keine Übereinstimmung zustande, muß die Streitsache innerhalb von drei Tagen den übergeordneten Instanzen unterbreitet werden.

Gewerkschaftliche Beteiligung in Arbeitsstreitfällen

Die Arbeitsstreitfragen werden in Ungarn von hierfür geschaffenen Arbeitsrechtlichen Schiedskommissionen geregelt. Die Gewerkschaften spielen eine entscheidende Rolle bei der Aufstellung, der Arbeit und der Kontrolle dieser Organe. Heute gibt es davon rund 7 000³⁴⁾, und zwar auf zwei Ebenen:

Die erste Instanz sind die Schiedskommissionen in den Betrieben. In größeren Unternehmen kann es mehrere solcher Kommissionen geben, denn die eingereichten Beschwerden müssen innerhalb von acht Tagen behandelt werden. Jeweils die Hälfte der Mitglieder wird von den Gewerkschaften und der Betriebsleitung bestimmt. Der ständige Vorsitzende der Kommission und sein Stellvertreter werden nur mit Einverständnis der Gewerkschaften ernannt. Alle Mitglieder genießen besonderen Kündigungsschutz. Inhaber betrieblicher Leitungspositionen dürfen den Kommissionen ebensowenig angehören wie der Vorsitzende des BGL.

31) Garamvölgyi, István, Wie wird man ein Direktor? in: Rundschau . . . , 1971/5, S. 26.

32) Wobei die letzte Bedingung nicht definiert wird, in: SZOT-Zentralrat, Zweihundert Fragen . . . , a. a. O., S. 183.

33) Lehoczky, Oskár, Die Anordnung ziehe ich zurück, in: Rundschau . . . , 1971/4, S. 21.

34) Budai, Isrván, Gericht in der Fabrik, in: Rundschau . . . , 1971/3, S. 20.

Die zweite Instanz sind die Arbeitsrechtlichen Gebiets-Schiedskommissionen, die auf KomitatsEbene und in Budapest bestehen. In einigen Fällen wirtschaftsrechtlicher Art sind ordentliche Gerichte Revisionsinstanz. Praktisch wird in weniger als 20 Prozent aller Fälle Berufung eingelegt. Die Vorsitzenden der Gebiets-Kommissionen sind Juristen, die vom Minister für Arbeitswesen auf Vorschlag des Zentralrates der Gewerkschaften ernannt werden. Die anderen Mitglieder werden von den Komitatsorganen der Gewerkschaften bestellt.

Alle Verhandlungen finden grundsätzlich öffentlich statt. Nur auf begründeten Antrag des Vorsitzenden oder einer betroffenen Seite ist die Öffentlichkeit auszuschließen. Die Gewerkschaften haben neben ihren Einflußrechten auf die Schiedskommissionen noch die Möglichkeit, jederzeit als gesetzlicher Vertreter des betroffenen Werktätigen in das Verfahren einzugreifen.