

## **Wirtschaftsreformen und Gewerkschaften in Ungarn (Teil II)**

---

Nachdem im ersten Teil dieser Arbeit in der April-Ausgabe der Gewerkschaftlichen Monatshefte die Situation in Ungarn vor 1968, der „neue Wirtschaftsmechanismus“ und die erweiterten Rechte der Gewerkschaften vorrangig beschrieben wurden, folgt im zweiten Teil des Aufsatzes eine kritische Würdigung der Tendenzen seit 1968.

### *Zögernde Reformpraxis und innergewerkschaftliche Demokratisierung*

Die in Teil I dargestellten erweiterten und neuen Rechte der Gewerkschaften werden erst dann ihre Bedeutung entfalten, wenn es gelingt, sie in der Praxis durchzusetzen. Seit dem 1. 1. 1968 ist die Reform in Kraft, aber erst im Oktober 1970 hat beispielsweise das Präsidium des Gewerkschaftsbundes SZOT eine Richt-

linie als Anleitung für die gewerkschaftliche Dezentralisierung beschlossen. Über ihre praktische Bewährung gibt es bisher kaum einen Überblick, obgleich sich gewerkschaftlich orientierte Wissenschaftler bemühen, zumindest über Einzelerhebungen Einblicke in die heutige Wirklichkeit zu erhalten. Für die ungarischen Kollegen der Praxis gilt der Satz ihres bereits mehrfach zitierten Generalsekretärs: „Die Rechte haben nur dann Wert, wenn sie nicht nur auf dem Papier existieren, sondern gegebenenfalls von ihnen ohne zu zögern Gebrauch gemacht wird<sup>35)</sup>.“

Dieser Aufsatz kann also keine Entwicklung, die sich definitiv vollzogen hat, festhalten, sondern muß auf mehrere Tendenzen eingehen, die einerseits auf Demokratisierung in Betrieb und Gesellschaft zielen, andererseits ihr entgegenwirken.

Zunächst gilt es, erste Rückwirkungen der neuen Reform auf die *innergewerkschaftliche Praxis* auszumachen. Auffallend ist das Bestreben, den Gewerkschaftsorganen der Unternehmen größere Selbständigkeit gegenüber den zentralen Leitungen zu geben. Dies geschah einleitend durch die Neuschaffung von Betriebsgewerkschaftsräten (BGR) als Basisorganen in der Willensbildungshierarchie der Gewerkschaften. Die Wahl des Rates erfolgt in Großbetrieben über ein Wahlmännerkollegium, sonst unmittelbar. Diesem untersten Legislativorgan (etwa 20 bis 50 Mitglieder) sind die bestehenden Betriebsgewerkschafts-Leitungen (BGL) jetzt rechenschaftspflichtig. Der BGR tritt für ordentliche Sitzungen einmal vierteljährlich, die BGL jeden Monat zusammen. Die gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen haben im Jahr in der Regel dreimal getagt. An ihnen nahmen „durchschnittlich 64 bis 68 vH aller Mitglieder<sup>36)</sup>“ teil. In die Gewerkschaftsgruppen im Betrieb wurden „in den vergangenen Monaten 200 000 Vertrauensleute gewählt<sup>37)</sup>“. Gruppenversammlungen fanden in rund 40 vH der Fälle dreimal, in 25 vH ein- bis zweimal und in etwa 30 vH keinmal statt.

Neben dieser Neubelebung der innergewerkschaftlichen Beteiligung ist gleichzeitig eine Neugestaltung der Produktionsberatungen, an der alle Arbeiter eines Produktionsbereiches teilnehmen, begonnen worden. Bemerkenswerterweise geht man in kontroversen Fragen zu geheimer Abstimmung über. Diese Tendenz ignoriert das gerade modifizierte Gewerkschaftsstatut, das offene Abstimmung auf allen Ebenen fordert. Die Beratungen finden bei wachsendem Interesse der Werktätigen drei- bis viermal im Jahr statt, teilweise auch öfter, wenn die Betriebsleitung es wünscht. Das Interesse der Direktoren an den Beratungen ist seit 1968 in dem Maße gestiegen, wie es ihnen gelingt, über diese Einrichtungen an alle Beschäftigten zur Erfüllung der eigenen Betriebspläne zu appellieren. Dabei zeigt sich eine Gefahr aller Systeme betrieblicher Demokratie, nämlich das all-

---

35) Caspar, a. a. O., S. 41.

36) SZOT-Zentralrat, Rechenschaftsbericht . . . , a. a. O., S. 162.

37) Gaspar, a. a. O., S. 41.

mähliche „Umfunktionieren“ dieser Institutionen seitens des Managements in dessen Interesse.

*Tendenz zur neuen Oligarchie der Manager*

Parallel zur Durchsetzung der Dezentralisierung auf der wirtschaftlichen Ebene strebt ein großer Teil der nun weitgehend selbständigen Direktoren eine starke Zentralisierung auf Unternehmensebene an. Dies Tendenz erschwert „die weitreichende Ausstrahlung des von der Reform geschaffenen neuen ökonomischen Klimas<sup>38)</sup>“. Die Rechte auf Beteiligung der Belegschaft werden von vielen Managern oft lediglich formal zugestanden, als „Finessen der Menschenführung oder als Sicherheitsventile“ mißbraucht<sup>39)</sup>. In einzelnen Fällen werden die Gewerkschaften selbst in ihrem eigenständigen Kompetenzbereich über Entscheidungen der Betriebsleitung erst nachträglich informiert und so „vor fertige Tatsachen gestellt<sup>40)</sup>“. Umgekehrt müssen aber die gewerkschaftlichen Organe vor jeder ihrer Entscheidungen die Meinung der Betriebsleitung einholen.

Die Tendenz im Betriebsalltag zur faktischen Einmannführung mit ihr unterstellter Betriebshierarchie wird durch die Formeln „Verantwortlichkeit“ und „Effektivität“ zu begründen versucht. Um beides zu fördern, ist seit 1968 eine „sozialistische Managerausbildung<sup>41)</sup>“ im Aufbau. Ein dem Arbeits- und Unterrichtsministerium angegliedertes Komitee für Betriebsführung koordiniert die Ausbildungstätigkeit mehrerer Institute und Akademien. In Monatslehrgängen oder in Abendkursen steht die Adaptation ausländischer, insbesondere amerikanischer, Managementenerfahrungen auf sozialistische Verhältnisse im Mittelpunkt. Teilnehmer an den Lehrgängen sind amtierende Direktoren und mittlere Kader als Kandidaten für Führungsstellen. In den Unternehmen haben die Direktoren heute bereits akademisch ausgebildete wirtschaftliche Berater zur Seite stehen. Dieser technisch-wissenschaftliche Sachverstand findet auf Seiten der Betriebsgewerkschaftsorgane keine Entsprechung. So ist es nicht verwunderlich, daß die Zahl der gegenüber der betrieblichen Leitungsoligarchie kritischen Stimmen zunimmt<sup>42)</sup>.

Die Tendenz zu dieser „neuen Oligarchie“ wird sowohl durch institutionelle — wie Ernennung der Direktoren auf unbegrenzte Zeit — als auch durch nicht-institutionelle Faktoren verstärkt. Zu letzteren zählt das gesellschaftliche Verhalten der sich selbst gern als „Manager“ bezeichnenden Personengruppe. Viele der Direktoren im heutigen Ungarn entstammen Arbeiterfamilien, und vielen Gewerkschaftern ist es unverständlich, daß sie „oftmals ohne die Arbeiter und sogar auch, allerdings selten, gegen ihren Willen entscheiden<sup>43)</sup>“. Der Unmut der Ar-

---

38) Nyers, a. a. O., S. 16.

39) Vgl. Eder, Franz, Soziologie des „neuen Mechanismus“, in: Wiener Tagebuch, Dezember 1971, S. 15.

40) SZOT-Zentralrat, Rechenschaftsbericht, a. a. O., S. 9.

41) Garamvölgyi, a. a. O., S. 16.

42) Vgl. Gaspar, a. a. O., S. 36; ferner Rundschau . . . , 1971/3, S. 1, und Rundschau . . . , 1971/6, S. 3.

43) Vgl. Rundschau . . . 1971/3, S. 1.

beiter auch gegen das die Direktoren privilegierende Prämiensystem war anfangs so groß, daß in einigen Betrieben Streiks in versteckter Form ausgebrochen sein sollen<sup>44</sup>). Ein Kriterium für die Tätigkeit der Manager heißt laut Arbeitsgesetzbuch „sozialistische Moral“. Wenn diese aber nicht kontrolliert wird, können die auftretenden Fälle von persönlicher Bereicherung einzelner Direktoren nicht erstaunen<sup>45</sup>). Das für die Spitzenpositionen seit 1968 stark erhöhte Grundgehalt, zuzüglich der überproportionalen Prämienzuschlag, ermöglicht den Direktoren, ihre herausragende Stellung im Produktionsbereich auch in den der Reproduktion auszuweiten. Ihr gesellschaftliches Prestige dokumentiert sich insbesondere in der Art ihres Wohnens<sup>46</sup>). Auf dem Hintergrund katastrophaler Wohnungsnot der breiten Bevölkerungsmehrheit haben viele Direktorenfamilien ihre Hauptstadtwohnung auf den Hängen von Buda und ihre Zweitwohnung im Badeort Tihany mit Blick auf den Plattensee. Auch dem wohlmeinenden Besucher fällt der Kontrast zwischen diesen exklusiven Villen und den Mietskasernen der Arbeitertrabantenstädte von Pest in einem sozialistischen Land unangenehm auf. Optimistisch stimmt allerdings, daß die Gefahr der wachsenden Ungleichheiten in der Gesellschaft zunehmend erkannt wird.

Schon vor 1968 ist das Problem der neuen Oligarchie der Manager von Parteichef *Kadar* vorausgesehen worden: „Das Wichtigste ist, daß die annähernd 6 000 Leute, die sich in Schlüsselstellungen befinden, verstehen, was diese Reform bedeutet<sup>47</sup>).“ Genauso wichtig scheint uns, daß die Werktätigen mit Hilfe der Gewerkschaft in manchen Betrieben die Direktoren wegen Unfähigkeit absetzen und sich allmählich ihrer Stärke gegenüber der Neubildung einer wirtschaftlichen Oberschicht bewußt werden.

#### *Tendenz zur Verabsolutierung ökonomischer Effizienz*

Seit der Einführung der Wirtschaftsreform verstärkt sich der volkswirtschaftlich sicherlich das Beste meinende Wille, der maximalen Effektivität absoluten Vorrang zu geben. Vor 1968 hatte das Prinzip der Vollbeschäftigung absoluten Vorrang, und zwar so unreflektiert, daß man wohl zu Recht von „irrationalen Tendenzen“ sprach. Umgekehrt aber führt heute die forcierte „Rationalisierung“ bereits zu negativen sozialen Folgen, insbesondere zu teils versteckter, teils offener Arbeitslosigkeit. So arbeiten z. Z. bereits schätzungsweise 80 000 ungarische Arbeiter in der DDR. Die jüngeren von ihnen erhalten allerdings dort eine mehrjährige Ausbildung und sollen danach als Fachkräfte zurückkehren.

Im Streben nach maximaler Produktion wird in produktiven Branchen die zusätzliche Arbeit in Form von Überstunden tendenziell zur Regel. Dabei gerät

---

44) Aladár Gryorgy P., Ungarische Samthandschuhe. Mythos und Wirklichkeit der „Liberalisierung“, in: NEUES FORUM, Oktober/November 1971, S. 14, und Eder, a. a. O., S. 14.

45) Nemeslaki Tivadar spricht in seinem Diskussionsbeitrag auf dem SZOT-Kongreß, Mai 1971, veröff. Text in dt., S. 8, von der „Beschaffung nicht ganz anständiger Einkommen“.

46) Eder berichtet, daß heute 1 qm Boden am Plattensee 800 Forint, d. h. mehr als ein Drittel des Monatseinkommens eines Facharbeiters kostet. Die Regierung bereitet bereits ein Gesetz gegen Grundstücks- und Bauspekulation vor, a. a. O., S. 13.

47) Der Generalsekretär der USAP Kádár Janos, in: Társadalmi Szemle, Budapest, 1967/Juli/August.

der makroökonomische Zusammenhang außer acht, d. h. die Tatsache, daß die Zunahme der Überstunden mit überproportionaler Entlohnung einen immer größeren Teil der Lohnsumme beansprucht, die für die Erhöhung des Grundlohnes in ganz Ungarn notwendig wäre. Zu den Differenzen in der Lohnentwicklung zwischen den Wirtschaftszweigen tritt noch die bereits in Teil I ausgeführte Einkommensdifferenzierung in den Unternehmen entsprechend dem erzielten Gewinn. Daß die Gewinnstimulierung volkswirtschaftlich und für die Gesellschaft negative Folgen haben kann, ist unbestritten. Strittig ist die These, ob sie auch betriebswirtschaftlich ungünstige Wirkungen hervorruft.

Kritische Beobachter beschreiben heute bereits auch für Ungarn eine „Struktur divergierender Interessen und verschiedener Mächte innerhalb der Unternehmen<sup>48)</sup>“. Konkret wird von zunehmenden Differenzen zwischen dem Management und der Arbeiterschaft gesprochen. Während letztere für eine sukzessive Abnahme der individuellen Lohnunterschiede eintritt, fordert das Management eine weitere Zunahme von „Leistungsgruppen“ inklusive Erhöhung der Spitzengehälter. Wenn auch die Gewerkschaften die gesellschaftspolitische Fragwürdigkeit des Leistungsbegriffs<sup>49)</sup> bisher offensichtlich wenig diskutierten, so treten sie heute doch einer weiteren Zunahme der Differenzierung entgegen. Die Überzeugung, daß das Postulat nach höherer Effizienz in der Wirtschaft nicht auf Kosten der Solidarität der Gesellschaft gehen darf, bekräftigen dem Verfasser zumindest seine Gesprächspartner in Ungarn. Aber die gesellschaftlichen Folgen des materiellen Leistungsdenkens zeigen sich tendenziell bereits im Alltag: Die Budapester Verkehrsbetriebe müssen ihren Autobusschaffnern eine Treueprämie von 10 000 Forint (!) nach 1 Jahr Dienst zusichern, damit sie nicht zu den Taxi-Genossenschaften umsteigen. Qualifizierte Arbeiter aller Berufe verlassen immer häufiger die Industriearbeit, um einen „Job mit Trinkgeld“ im Dienstleistungssektor aufzunehmen.

Festzuhalten bleibt, daß der „neue Mechanismus“ mit seiner Aussicht auf wirtschaftliche Effizienz Gefahren für die Gesellschaft in sich birgt. Dabei darf aber eine Tatsache nicht unerwähnt bleiben: Ungarn gehört bis heute zu den Ländern mit einer „Ökonomie des Mangels“. Mangel nicht so sehr in der quantitativen Versorgung (diese könnte nach den Anstrengungen der letzten Jahre als vergleichsweise gut klassifiziert werden), vielmehr Mangel im qualitativen Angebot — und da nicht nur auf dem Wohnungsmarkt. Zulängliche Qualität und Modernität der nachgefragten Waren ist noch nicht — vor allem nicht für die Ungarn außerhalb der Hauptstadt — erreicht. Diese Bewertung ist aber dann einseitig, wenn nicht gleichzeitig die enormen Leistungen Nachkriegsungarns gewürdigt

48) Héthy Lajos/Makó Csaba, Obstacles to the Introduction of Efficient Money Incentives in a Hungarian Factory, in: *Industrial and Labour Relations Review*, Hg. Cornell University, 1971/4, S. 551.

49) 1918 sdirieb bereits Lenin W. I. im Entwurf des Programms der K.P.R. (B)“, es „muß ein geduldiger Kampf dafür geführt werden, daß die Menschen, die über eine wissenschaftliche Bildung verfügen, sich der ganzen Abscheulichkeit der Ausnutzung der Wissenschaft zur persönlichen Bereicherung . . . bewußt werden“, zitiert in: Eder, a. a. O., S. 14; zur aktuellen Diskussion in der BRD vgl. Offe Claus, *Leistungsprinzip und industrielle Arbeit*. Frankfurt 1970.

werden. Hier können nur Stichworte sozialer Errungenschaften genannt werden, die allerdings für den einzelnen höchste Bedeutung haben: kostenlose ärztliche Betreuung, Tageskinderstätten und Kantinenessen für Familien in den Betrieben, herabgesetztes Rentenalter, beispielhafter Mutterschutz<sup>50)</sup> und umfassendes System von Stipendien in der beruflichen Bildung. Diese in den letzten Jahren verstärkten Anstrengungen reichen bereits weit in den politischen Bereich hinein.

#### *Wirtschaftsreform als Auslösung gesellschaftspolitischer Änderungen*

Der „neue Wirtschaftsmechanismus“ hat schon in der kurzen Zeit seit seiner Einführung nicht nur verwaltungstechnische, ökonomische und soziale Folgen gehabt, sondern er bewirkt bereits auch Änderungen im sozio-politischen System Ungarns. Drei Reformen der Organisationen und Institutionen in Richtung Dezentralisierung seien herausgestellt:

- Modifizierung des Parteistatuts,
- Änderung der Wahlvorschriften und
- Aufwertung; der örtlichen Räte.

-o

Auf ihrem letzten Parteitag hat die Ungarische Sozialistische Arbeiterpartei (USAP) im November 1970 eine Reihe von Punkten im Parteistatut geändert, die alle geeignet sind, eine Demokratisierung des Parteilebens einzuleiten. Erstmals haben die Grundorganisationen das Recht, die Abwahl von Funktionären auf höherer Ebene zu betreiben bzw. auf gleicher Ebene durchzuführen. Als Begründung gelten „Machtmißbrauch“ und „Unterdrückung der Kritik“. Die Freiheit der Kritik wird bei Strafandrohung geschützt: „Das zuständige Parteiorgan ist verpflichtet, gegen die Unterdrücker der Kritik ein Verfahren einzuleiten<sup>51)</sup>.“ Alle Abstimmungen sollen nunmehr geheim stattfinden. Anträge bedürfen zu ihrer Annahme keiner Zweidrittel-, sondern nur noch der einfachen Mehrheit. Höhere Parteiorgane haben zwar weiterhin das Recht, gefaßte Beschlüsse außer Kraft zu setzen, aber nunmehr sind sie verpflichtet, eine — wie es im Statut heißt — „ausreichende Begründung“ zu geben. Schließlich sei noch hervorgehoben, daß jetzt jedes Mitglied gegen die Streichung aus der Liste der Parteimitgliedschaft Einspruch erheben kann.

Ebenfalls um die Jahreswende 1970/71 trat ein neues „Wahlgesetz“ in Kraft, das jedem der rund 7,2 Mill. wahlberechtigten Ungarn die Möglichkeit eröffnet, sich um das Amt eines Volksvertreters zu bewerben. Die Kandidaten werden zwar weiterhin von der Volksfront — unter Führung der USAP — vorgeschlagen, aber auf den Versammlungen in den einzelnen Wahlbezirken genügen 30 vH der Anwesenden, um spontan weitere Vorschläge einzubringen. Die Kandidaten

---

50) Rentenalter bei Frauen 55, bei Männern 60 Jahre; bei Schwangerschaft fünf Monate Toller Lehn, Teillohn für weitere drei Jahre, sofern keine Arbeitsaufnahme; vgl. Schmidt Kurt, Postgewerkschafter in Ungarn, in: Deutsche Post, 1969/16. S. 440.

51) Auszüge aus dem neuen Parteistatut, in: Daily News — Neueste Nachrichten, hg. von der ungarischen Nachrichtenagentur MTI, Budapest, 27. 11. 1970.

sind jetzt in alphabetischer Reihenfolge aufzuführen. Unausgefüllte Stimmzettel gelten als ungültig und werden nicht mehr den Ja-Stimmen zugeschlagen. Gewählt ist derjenige, der die einfache Mehrheit der Stimmen erhält. Kommt diese Mehrheit nicht zustande, ist eine Nachwahl erforderlich. Für diese können noch nicht genannte Kandidaten in der Wahlversammlung vorgeschlagen werden. In dieser Wahlreform sind nicht nur die institutionellen Aspekte von Interesse, sondern die Chance für Politisierung und Mobilisierung breiterer Bevölkerungsschichten. Dies bewies bereits die Parlamentswahl vom 25. April 1971: Rund fünf Millionen Wähler — weit mehr als je zuvor — gingen zu den Wählerversammlungen. Jeder Zehnte von ihnen meldete sich zur Diskussion. Die zusätzliche Nominierung wurde oft praktiziert, entweder von gesellschaftlichen Organisationen — wie Gewerkschaften — oder von informellen Wählergruppen<sup>52</sup>). Von den Gewählten sind mehr als ein Drittel neu im Parlament.

Im April 1971 wurden auch die Mitglieder der kommunalen *Volksräte* gewählt, auf Grund eines neuen Gesetzes, das auf die Umwandlung der alten Ortsräte in „Organe der politischen Selbstverwaltung<sup>53</sup>)“ zielt. D. h. organisatorisch, daß die Wähler eine „Referendumkompetenz“, die Vollversammlung der Räte eine „Plenarkompetenz“ und der Rat selbst eine „Exekutivkompetenz“ erhalten. Inhaltlich geht es generell um die Autonomie im Haushaltsplan und in den örtlichen Entwicklungsprogrammen. Im besonderen wird den Räten eine gewichtige Rolle eingeräumt bei der Wirtschaftsförderung (Investitionen, Beschäftigung usw.), bei der Verbesserung der Infrastruktur (Krankenhäuser, Spielplätze u. a.) und bei dem Ausbau des Erziehungs- und Kulturwesens (Schulen, Kulturzentren u. ä. m.). Obgleich all diese Bestimmungen sicherlich noch nicht in der Praxis durchgesetzt sind, kann dennoch auch das neue Rätegesetz als ein gesellschaftspolitisches Element zum Aufbau der sozialistischen Demokratie gewertet werden.

#### *Entwicklung zur sozialistischen Demokratie*

Die wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Neuerungen werden auch in Ungarn nur in dem Maße durchgesetzt werden, in dem es gelingt, einerseits in der Bevölkerungsmehrheit „gesellschaftliches Bewußtsein auf eine höhere Ebene zu heben<sup>54</sup>)“, andererseits in den Institutionen Oligarchisierung und Bürokratisierung entgegenzuwirken. Bürokratie und Oligarchie in einem Land vom Entwicklungsstand Ungarns einfach und über Nacht abschaffen zu wollen, dürfte eine „demokratische Illusion<sup>55</sup>)“ sein. Beide Tendenzen können wohl nur durch den längerwierigen Prozeß der Demokratisierung in Betrieb und Gesellschaft bekämpft werden, d. h. durch ein System umfassender Kontrolle. Dazu zählen wir die oben dargestellten Kontroll- und Beteiligungsrechte der Gewerkschaften als

---

52) Vgl. SZOT-Zentralrat, Zweihundert Fragen . . . , a. a. O., S. 95.

53) Nyers, a. a. O., S. 57.

54) Friss, Istvan: Economic Laws, Policy, Planning. Budapest 1971, S. 77.

55) Altwater, a. a. O., S. 287.

wichtigen Teil. Damit die Rechte auch in der Praxis insbesondere für die Arbeiterschaft wirksam werden, bedarf es vor allem verstärkter Anregungen in den Bereichen der Information und der Bildung. Ziel der Demokratisierung in Betrieb und Unternehmen ist es, den Arbeiter möglichst umfassend zu informieren und seine Kenntnisse entfalten zu lassen. Die ungarischen Gewerkschaften versuchen durch verstärkte Informationsarbeit — insbesondere durch die BGL —, die Belegschaft für Vorschläge aller Art zu aktivieren. Schwieriger sind diese Arbeiten auf die überbetriebliche Ebene zu verlängern. Im Rechenschaftsbericht des letzten Gewerkschaftskongresses heißt es deshalb selbstkritisch: „Die gegenseitige Informationsströmung vom SZOT bis zu den Vertrauensleuten ist nicht als zufriedenstellend zu betrachten<sup>56)</sup>.“

Um auf nationaler Ebene schnell und viele Menschen ansprechen zu können, nützen die ungarischen Gewerkschaften zunehmend die Möglichkeiten der Massenmedien. Z. B. ist im Fernsehen ein Diskussionsforum zwischen Politikern und Gewerkschaften eingerichtet worden, an das auch alle Fernseher telefonische Anfragen während der Sendung richten können. Allerdings können noch so geschickte technische Maßnahmen von oben nicht die Notwendigkeit ersetzen, Informationen am Arbeitsplatz oder im Wohnbereich zu vermitteln und auf dieser Basis immer mehr Menschen am Entscheidungsprozeß von unten her zu beteiligen.

Um dafür die Bereitschaft zu wecken und die Fähigkeit weiter zu entwickeln, bedarf es umfangreicher Bildungs- und Ausbildungsanstrengungen. Darauf haben die ungarischen Gewerkschaften in den letzten Jahren ein Großteil ihrer Arbeit konzentriert. An den Lehrgängen der „politischen Massenausbildung“, zu denen insbesondere parteilose Werktätige eingeladen wurden, nahmen in den letzten Jahren jeweils 340 000 bis 400 000 Menschen teil<sup>57)</sup>. Darüber hinaus hat die „Zentrale Schule des SZOT“ längere Bildungsseminare veranstaltet, die drei Schwerpunkte den über 5 000 Teilnehmern in den letzten vier Jahren anboten:

- Aktuelle wirtschaftliche, rechtliche und sozialpolitische Kenntnisse.
- Prinzipien und praktische Anleitung der Gewerkschaftsarbeit.
- Grundsätzliche Fragen des Marxismus-Leninismus.

Zusammen mit den Bildungsmaßnahmen seitens des Staates und kulturellen Anstrengungen engagierter Gruppen, z. B. junger Filmregisseure, kann man in Ungarn feststellen, daß die Zahl derer, die fundierte Einsichten in Betrieb und Gesellschaft bekommen, in jüngster Zeit stark zunimmt. Damit verbindet sich gleichzeitig die Chance, der materiell bestimmten Differenzierung eine politische Solidarisierung entgegenzusetzen. Im Zuge der Dezentralisierung der Entscheidungsgremien werden die Voraussetzungen geschaffen, um überhaupt erst eine

---

56) SZOT-Zentralrat, Rechenschaftsbericht . . . , a. a. O., S. 9.

57) SZOT-Zentralrat, Rechenschaftsbericht . . . , a. a. O., S. 106.

Kontrolle der politischen Macht durch eine größtmögliche Zahl von Menschen ermöglichen zu können.

Die ungarische Entwicklung zur sozialistischen Demokratie kann auf Grund der höchst unterschiedlichen historischen, sozioökonomischen und politischen Bedingungen zwar kein gültiges Modell für Westeuropa sein; aber sie enthält Elemente und Tendenzen, die für die auch bei uns aktuell gewordene Strategiediskussion gesellschaftspolitischer Änderungen diskussionswürdig sind. Der „neue Wirtschaftsmechanismus“ mit der verstärkten Rolle der Gewerkschaften und die damit zusammenhängenden politisch-institutionellen Reformen sind insgesamt als eine notwendige Etappe im Aufbau des Sozialismus zu begreifen, die die Phase der zentralistischen Planung in Osteuropa ablöst. Dezentralisierung und Demokratisierung stehen in allen „neuen ökonomischen Systemen“ der sozialistischen Staaten mit unterschiedlichen Aussichten auf der Tagesordnung. Für Ungarn sei die politische Perspektive seines großen, 1971 verstorbenen Philosophen *Lukacs* zitiert<sup>58</sup>): „Es kommt darauf an, im Laufe der überall notwendig gewordenen ökonomischen Reformen eine Demokratie von unten einzuführen. Dazu ist, glaube ich, keine Revolution notwendig. Das kann im Laufe einer, wahrscheinlich Jahrzehnte in Anspruch nehmenden Bewegung geschehen, und ich muß sagen, daß ich für eine Jahrzehnte-Perspektive sehr optimistisch bin.“

---

58) Lukacs, Georg, Das Rätssystem ist unvermeidlich, Interview, in: Der Spiegel, 1970/17, S. 153.