

Zwischen Resignation und Aufbruch

Aktuelle Entwicklungen bei den ungarischen Gewerkschaften

EDIT NÉMETH / RAINER GIRNDT

JUNI* 2018

- Mehr als 1.000 Gewerkschaften sind gerichtlich registriert. Darunter befindet sich neben den Konföderationen und deren Branchen-, Regional- und betrieblichen Grundorganisationen auch eine größere, nicht genau zu ermittelnde Anzahl unabhängiger Betriebsgewerkschaften. Manche dieser »Unabhängigen« üben in ihren Unternehmen einen nachhaltigen Einfluss auf die Interessenvertretung aus.
- Der Sinkflug des gewerkschaftlichen Organisationsgrades dauert an und dürfte inzwischen den einstelligen Bereich erreicht haben. Dennoch zeigen auch einige Beispiele, dass Gewerkschaften unter bestimmten Voraussetzungen imstande sind, ihre Mitgliederzahlen zu konsolidieren oder sogar zu steigern.
- Der schwache »soziale Dialog« wurde mit einem weiteren Konsultationsforum ausgebaut, das auf die Besonderheiten der im staatlichen Eigentum betriebenen öffentlichen Versorgungsunternehmen eingehen soll. Neu daran ist, dass außer den gewerkschaftlichen Konföderationen und dem zuständigen Arbeitgeberverband auch die im Sektor aktiven Branchengewerkschaften und Unternehmensgruppen einbezogen sind.
- Seit 2016 nehmen die Streikaktivitäten der Gewerkschaften wieder zu. Dabei handelt es sich in der Regel um kurzfristige, auf einzelne Betriebe begrenzte Warnstreiks. Kollektivverträge werden überwiegend auf der betrieblichen Ebene abgeschlossen, Branchenabkommen bleiben jedoch weiterhin die Ausnahme.
- Gewerkschaften wagen sich zunehmend an engere Allianzen mit zivilgesellschaftlichen Initiativen und Organisationen heran. Dagegen betonen sie in ihrer überwiegenden Mehrheit, parteipolitisch ungebunden zu sein und mit allen im Parlament vertretenen Parteien den Meinungs austausch zu suchen. Gegenüber früheren Jahren hat ihre Distanz gegenüber der sich jetzt moderater gebenden Jobbik-Partei am rechten Rand des ungarischen Parteienspektrums deutlich abgenommen.

Inhaltsverzeichnis

1. Ungarns Gewerkschaftsbewegung bleibt zersplittert	3
2. Integration und Desintegration – Gleichzeitigkeit gegenläufiger Trends	4
3. Latente Konflikte im Gewerkschaftspluralismus	6
4. Mitgliederzahlen im freien Fall	7
5. Ursachen der Talfahrt und Reaktionen darauf	8
6. Das »typische Gewerkschaftsmitglied« in Ungarn	9
7. Gewerkschaftliche Spielräume im »illiberalen Staat«	11
8. Gelenkte Konsultation statt offenen Interessenausgleichs	11
9. Weiteres Konsultationsforum im Aufbau	12
10. Modifiziertes Streikrecht verunsichert Gewerkschaften	13
11. Ende der gewerkschaftlichen Wehrlosigkeit?	14
12. »Blauer Streik« bei den kommunalen Selbstverwaltungen	16
13. Tarifverträge nur für ein Drittel der ungarischen Arbeitnehmer_innen	17
14. Gewerkschaften offen für Allianzen mit zivilgesellschaftlichen Kräften	18
15. Zu große Nähe zur Parteipolitik – den Gewerkschaften heute suspekt	19
16. Entspannter Umgang mit Jobbik	21
17. Fazit	23
18. Anhang	24
18.1 Tabellarische Auflistung der ungarischen Dachverbände, die Mitglieder des Europäischen Gewerkschaftsbundes sind	24
18.2 Auflistung beispielhafter Branchen- und Einzelgewerkschaften mit und ohne Konföderationsbindung	29

Ungarn bleibt das „Land der tausend Gewerkschaften“. Im Gerichtsregister der Zivilorganisationen sind gegenwärtig 1.037 Gewerkschaften aller Organisationsstufen eingetragen¹ – angefangen von betrieblichen Grundorganisationen über regionale Gliederungen und Branchengewerkschaften bis hin zu den Konföderationen. In dieser Gesamtzahl enthalten sind also sowohl Konföderationen als auch deren Branchen-, Regional- und Betriebsorganisationen, sofern sie sich gerichtlich registriert haben. Eine zuverlässige Aussage über die Anzahl der sogenannten unabhängigen Gewerkschaften zu treffen, die keiner der bestehenden Konföderationen angehören, ist sehr schwierig, da das Gerichtsregister diese nicht gesondert ausweist. Unter dem Suchbegriff »unabhängige Gewerkschaften (független szakszervezetek)« werden zwar 141 Ergebnisse angezeigt, doch führt er auch zu solchen Gewerkschaften, die sich während des Systemwechsels gegründet haben und inzwischen einer Konföderation – überwiegend der LIGA – angeschlossen sind.

1. Ungarns Gewerkschaftsbewegung bleibt zersplittert

Im Jahre 2013 waren die Blicke in- und ausländischer Beobachter_innen auf ein Integrationsprojekt von drei der vier größeren Konföderationen Ungarns gerichtet, von dem sich eine Neuordnung der unübersichtlichen Gewerkschaftslandschaft erhofft wurde. Was aber so großartig als künftige Giga-Konföderation in Szene gesetzt worden war, endete schließlich deutlich bescheidener als Auflösung der Konföderation Autonome Gewerkschaften (ASZSZ) und des Landesverbandes Ungarischer Gewerkschaften (MSZOSZ) im neuen Bund Ungarischer Gewerkschaften (MASZSZ). Vier Jahre nach der Fusion tun sich die beteiligten Partnergewerkschaften

noch immer schwer, ihre unterschiedlichen Organisationskulturen aneinander anzupassen und effizient zusammenzuarbeiten. Dennoch war die Vereinigung der beiden Konföderationen ein richtiger, wenn auch vielleicht übereilter Schritt.

Selbst die Gesamtzahl von sechs Konföderationen veränderte dieser Zusammenschluss aber nur vorübergehend, da inzwischen mit der Gesundheitsgewerkschaft MSZ EDDSZ die alte Zahl wieder erreicht ist. Für diese bedeutet die Anerkennung als Konföderation, dass sie bereits Mitglied des Nationalen ILO-Rates und des Nationalen Wirtschafts- und Sozialrats (NGTT) sein kann. Warum die anderen Konföderationen den neuen Status der Gesundheitsgewerkschaft »geräuschlos protestierend« akzeptiert haben, bleibt ihr Geheimnis. Hinter vorgehaltener Hand ist jedoch zu hören, dass eine strenge Auslegung der Normen Konsequenzen für den Status bisher anerkannter Konföderationen hätte haben können. Eine der Normen verlangt nämlich, dass eine Konföderation in mehreren unterschiedlichen Branchen vertreten sein muss.

Ein interner Strukturwandel hat sich beim Landesverband der Arbeiterräte (MOSZ) vollzogen. Galt MOSZ lange Zeit als Dachverband von Betriebsgewerkschaften des industriellen Sektors und vor allem der Schwerindustrie, hat sich unterdessen das Gewicht der Organisation in Richtung der öffentlichen Dienstleistungen verlagert. Grundorganisationen der Arbeiterräte sind im Strafvollzug, bei der Feuerwehr, im Finanzwesen und beim Zoll ebenso zu finden wie bei öffentlichen Versorgungsunternehmen (Transport, Wasser, Post), im Gesundheitswesen und im Handelssektor. Demgegenüber lässt die Bedeutung der Arbeiterräte in der Metall-, Bau- und Holzindustrie sowie im Ölbergbau nach. Verringerte Kapazitäten dieser Industriezweige wirkten sich auf die dort tätigen Betriebsgewerkschaften negativ aus.

¹ <https://birosag.hu/allampolgaroknak/civil-szervezetek/civil-szervezetek-nevjegyzeke-kereses,7.11.2017>

Tabelle 1: Die bis heute bestehenden gewerkschaftlichen Dachverbände im Überblick*

Dachverband	Mitglieder
ÉSZT – Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz	27.000 (2013: 37.289)
LIGA-Gewerkschaften	100.200 (2013:110.000)
MASZSZ – Bund Ungarischer Gewerkschaften	104.461 (2013: ASZSZ/90.000; MSZOSZ/186.000)
MOSZ – Landesverband der Arbeiterräte	53.112 (2013: 50.000)
SZEF – Forum der Gewerkschaftlichen Zusammenarbeit	65.000 (2013: 90.000)
MSZ EDDSZ – Demokratische Gewerkschaft Ungarischer Arbeitnehmer_innen des Sozial- und Gesundheitssektors	k. A.

*Eigene Angaben der Verbände, detailliertere Angaben im Anhang

2. Integration und Desintegration – Gleichzeitigkeit gegenläufiger Trends

»Obwohl eine stärkere Integration der Gewerkschaften nötig wäre, beobachten wir das Gegenteil. Betriebsgewerkschaften verlassen die größeren Branchengewerkschaften, verselbstständigen sich und nennen sich unabhängig«², klagte der stellvertretende VASAS-Vorsitzende Zoltán László nicht nur mit Blick auf die in den Nachbarländern Tschechien und Slowakei zu beobachtende Tendenz der Absetzbewegung von Automobilgewerkschaften aus ihren Branchenorganisationen. »Unabhängig«, »frei« oder »demokratisch« – das waren zur Zeit des Systemwechsels die Attribute, die sich neu entstehende Gewerkschaften gaben, um sich von den parteistaatlichen Organisationsstrukturen abzugrenzen. Heute heißt das vor allem, an keine Konföderation gebunden und – vielleicht noch – parteipolitisch neutral zu sein, wie die Vertreter der Audi-Gewerkschaft in Győr bestätigten. Mitgliederstarke Betriebsgewerkschaften dürfte das Argument kaum schrecken, dass ihnen der fachliche und ökonomische Hintergrund von Branchengewerkschaften fehlt, über den diese oft auch nur noch in unzureichendem Maße verfügen.

Aber es ist auch nicht so, dass jede als unabhängig gegründete Gewerkschaft auf ein distanzierendes Verhältnis gegenüber den Konföderationen Wert legen würde. Als sich die Sparte Elektroenergieindustrie beim Systemwechsel in Ungarn von der Metallgewerkschaft VASAS löste und verselbstständigte, wartete sie nur wenige Jahre, bis sie sich einer Konföderation anschloss. Vor einem Jahrzehnt wechselte sie von der Konföderation Autonomer Gewerkschaften (ASZSZ) zu den LIGA-Gewerkschaften, unter anderem auch deswegen, um sich mit einer dort schon vorhandenen kleineren Organisation der gleichen Sparte zur Vereinigten Gewerkschaft der Arbeitnehmer_innen in der Elektroenergieindustrie (EVDSZ) zusammenzuschließen.

Ähnlich verhielt sich die Freie Gewerkschaft der Ingenieur_innen und Techniker_innen MTSZSZ, die nach der Wende wiederbegründet wurde, nachdem sie sich 1949 im parteistaatlichen Gewerkschaftsverband SZOT hatte auflösen und ihre Mitglieder in deren 19 Branchengewerkschaften integrieren müssen. Auch sie entschied sich bald dazu, Mitglied einer Konföderation zu werden, zunächst bei ÉSZT (Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz) und später bei den LIGA-Gewerkschaften.

2 Gespräch beim VASAS-Vorstand am 4.10.2018 in Budapest

Anders sieht es bei der Unabhängigen Gewerkschaft Audi Hungaria (AHFSZ) aus, die bis heute an einer Mitgliedschaft in einer Konföderation nicht interessiert ist. Sie startete 1996 mit 200 Mitgliedern ihre Tätigkeit in dem drei Jahre zuvor in Ungarn angesiedelten Unternehmen, und zwar im Wettbewerb mit der Metallgewerkschaft VASAS, die schon im Unternehmen präsent war. Zwischen den beiden Gewerkschaften kam es immer wieder zu ernsthaften Konflikten, die der Arbeitgeber zu seinem Vorteil auszunutzen verstand, indem er etwa den Abschluss eines Kollektivvertrages vermeiden konnte. Nach einigen Jahren gewann die Einsicht langsam die Oberhand, dass gemeinsame Ergebnisse nur über Kooperation zu erzielen sind. Die Kontakte zur betrieblichen Grundorganisation von VASAS, deren Mitgliederzahl sich in überschaubar engen Grenzen bewegt, bezeichnet AHFSZ heute als »sehr gut«. Die »unterschiedlichen Organisationskulturen und Mentalitäten« stehen aber wohl einer über diese Kooperation hinausgehenden Annäherung zumindest vorerst noch hinderlich im Wege.³ Mit ihren inzwischen 7.400 Mitgliedern und einem für ungarische Verhältnisse außergewöhnlich hohen Organisationsgrad von 63 Prozent dürfte die AHFSZ vermutlich Ungarns größte konföderations- und branchenunabhängige Betriebsgewerkschaft sein. Im Vergleich dazu sind im Opel-Werk in Szentgotthárd zwar nur rund ein Drittel der Arbeitnehmer_innen gewerkschaftlich organisiert, aber im Landesdurchschnitt stellt das immer noch einen guten Wert dar.⁴ Auf internationaler Ebene ist die AHFSZ in Intersoli einbezogen, einem Forum der Interessenvertretung auf Volkswagen-Konzernebene, das die Zusammenarbeit in Osteuropa koordiniert. Jeder Standort entsendet vier Vertreter_innen, aus Ungarn sind es drei von AHFSZ und einer von VASAS.

Im Unterschied zur AHFSZ, die sich als Interessenvertretung ausschließlich für die Beschäftigten von Audi Hungaria versteht, zielt MCDSz, die Gewerkschaft für Arbeitnehmer_innen Mul-

tinationaler Firmen, darauf ab, ein Verband von Betriebsgewerkschaften in Unternehmen ausländischer Eigentümer_innen zu sein. Gegründet hat sich diese Organisation im November 2008, als auch in Ungarn die Folgen der Weltwirtschafts- und Finanzkrise zu spüren waren. Sie verspricht, ihre Tätigkeit unabhängig von politischen Parteien und Arbeitgeber_innen zu verrichten. Diese bestehe darin, »den arbeitenden Menschen professionelle Lösungen im Interessenschutz« anzubieten. MCDSz preist sich als »Gewerkschaft 4.0« an, deren Mitglieder nicht danach fragen, »was die Gewerkschaft ihnen gibt, sondern darauf antworten, was die Gewerkschaftsmitglieder gemeinsam erreichen können.« Rund 20 Grundorganisationen aus der Automobilindustrie, dem Transport- und Verkehrswesen sowie dem Handel haben sich bisher der Gewerkschaft MCDSz angeschlossen.⁵ VASAS spricht von recht entspannten Beziehungen zu dieser Gewerkschaft, weil MCDSz nicht dorthin gehe, wo VASAS schon sei.⁶ An internationalen gewerkschaftlichen Kontakten nennt MCDSz allein FNV, den größten niederländischen Gewerkschaftsbund.

Natürlich streben auch andere Gewerkschaften danach, in neu entstehenden Unternehmen der Privatwirtschaft Fuß zu fassen. Und manchmal werben sie wie die Metallgewerkschaft VASAS bei Zulieferern im Auto-Cluster Győr mit Erfolg um dort bereits tätige unabhängige Gewerkschaften. Doch es gibt auch betriebliche Gewerkschaftsgruppen, die bereits in der Aufbauphase die Nähe zu einer Konföderation suchen, was gerade bei Vodafone geschieht. Die Betriebsgewerkschaft, die »die wirtschaftliche und soziale Situation der Arbeitnehmer_innen in den zur Vodafone-Gruppe gehörenden Firmen verbessern will«, hat die LIGA-Gewerkschaften gebeten, mit ihren fachlichen Erfahrungen und ihrer Sachkenntnis in der Interessenvertretung die weitere Entwicklung der jungen Organisation zu unterstützen. Selbstverständlich wünscht sie auch, Kontakte zur Gewerkschaft des Mutterunternehmens herzustellen, glaubt aber wohl, dass

3 Gespräch mit dem AHFSZ-Vorstand am 5.10.2017 im Audi Werk in Győr

4 Ágoston, Gábor: Eljött a szakszervezetek ideje (Die Zeit der Gewerkschaften ist gekommen), 21.02.2018, <http://9970.hu/2018/02/eljott-a-szakszervezetek-ideje>

5 www.mcpsz.hu

6 Gespräch beim Vasas-Vorstand am 4.10.2017 in Budapest

die ausländischen Erfahrungen nur bedingt unter ungarischen Verhältnissen anwendbar sind.⁷

3. Latente Konflikte im Gewerkschaftspluralismus

Der in Ungarn auf die Spitze getriebene Gewerkschaftspluralismus bringt mit sich, dass die Kooperation zwischen den verschiedenen Wettbewerbern und ihr gemeinsames Auftreten in der Interessenvertretung gegenüber Regierung und Arbeitgeber_innen ständig wechselnden Belastungsproben ausgesetzt ist. Obwohl im Laufe der Zeit die Spannungen zwischen den Gewerkschaften an Schärfe und Unerbittlichkeit verloren haben, sind sie nicht gänzlich behoben. Das mühsam erarbeitete gegenseitige Vertrauen ruht noch immer auf wackligem Fundament. Es bedarf nur eines Anlasses, um die vermeintlichen oder tatsächlichen Unterschiede in den Interessenlagen, Mentalitäten oder im Organisationsverständnis zu reanimieren. Dies belegen zwei Konflikte, die im Herbst 2017 nahezu gleichzeitig zwischen verschiedenen, dem Europäischen Gewerkschaftsbund angehörenden ungarischen Konföderationen ausgetragen wurden.

Der Bund Ungarischer Gewerkschaften (MASZSZ) äußerte sich im Fernsehen verärgert über angeblich von den Arbeiterräten mit der Regierung verhandelte »strategische Sondervereinbarungen«, in die die übrigen Gewerkschaften nicht einbezogen gewesen seien. Die Mahnung des MASZSZ-Vorsitzenden László Kordás, dass »die Einheit der Interessenvertretungen nicht zerrüttet werden darf«⁸, ist zwar berechtigt und wird auch von den anderen Gewerkschaftsführer_innen geteilt, stößt aber im Gewerkschaftspluralismus immer dann an seine Grenzen, wenn Wettbewerb und Konkurrenz Vorrang gegeben wird.

SZEF, der Konföderation des öffentlichen Dienstleistungssektors, die auf einer Überprüfung und Lösung der unhaltbaren Lohnsituation im öffentlichen Dienst besteht, missfallen die lohnpolitischen Entscheidungen des Interessenabstimmungsforums der privatwirtschaftlichen Sphäre (VKF), weil es in diesem Gremium keine entsprechende Vertretung des öffentlichen Sektors gebe und daher auch nicht die Interessen der in diesem Bereich tätigen 690.000 Arbeitnehmer_innen berücksichtigt würden.⁹

Diese Dissonanzen zwischen den Konföderationen »in einem außergewöhnlich repressiven politischen Umfeld« spielen natürlich der Regierung in die Hände. Umso erfreulicher ist »jener Prozess, der in letzter Zeit in Gang gesetzt worden ist, in dem besonders die auf der mittleren (sektoralen) Ebene wirkenden Gewerkschaftsverbände horizontale Kooperationskanäle aufzubauen und funktionsfähig zu machen versuchen, in der Absicht, als gemeinsame Vertretung der Arbeitnehmer_innen in gleicher Lage für die Interessen der Arbeitnehmer_innen des jeweiligen Berufs und der jeweiligen Branche aufzutreten.«¹⁰ Das vermutlich jüngste Beispiel eines solchen Netzwerkes dürfte das Aktionsbündnis Fahrzeugindustrie sein, das sich im vergangenen Jahr aus Lohnverhandlungen heraus entwickelte und nun als nächsten Schritt die gemeinsame Weiterbildung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute plant. An dem Bündnis beteiligt sind bei Audi, Mercedes, Opel, Lear und Bosch tätige Gewerkschaften.¹¹ Eine ähnlich enge Kooperation von Gewerkschaften unterschiedlicher Konföderationen hat es bereits früher bei der Eisenbahn und in der Energieindustrie gegeben.¹² Doch das Aktionsbündnis Fahrzeugindustrie wird nicht von allen Gewerkschaften begrüßt. Bei der Metallge-

7 Szakszervezeti csoport a Vodafone-nál (Gewerkschaftsgruppe bei Vodafone), 16.10.2017, <http://www.liganet.hu/page/201/artID/9635/html/szakszervezeti-csoport-a-vodafone-nal.html>

8 Kordás, László: Az érdekképviselőt egységét nem szabad megbontani (Die Einheit der Gewerkschaften darf nicht gespalten werden), 28.10.2017, <https://szakszervezetek.hu/hirek/12176-kordas-laszlo-az-erdekkepviselok-egyseg-et-nem-szabad-megbontani>

9 A közszolgálat számára a minimális bértarifa három lépcsős legyen 30.10.2017 (Minimallohntarif für den öffentlichen Dienst in drei Stufen). <http://szef.hu/hirek/20171030-3>

10 Berki Erzsébet: A szakszervezeti mozgalom jövője (Die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung), 2.7.2017, <https://szakszervezetek.hu/hirek/10754-berki-erzsebet-a-szakszervezeti-mozgalom-jovojje>

11 AHFSZ Hírek, November 2017 http://www.ahfsz.hu/uploads/dokumentumok/ahfsz_hirek_2017.11.pdf (abgerufen am 15.1.2018)

12 Girndt, Rainer (2013): Ungarns Gewerkschaftslandschaft in Bewegung. Der Versuch einer Konzentration der Kräfte, http://www.fesbp.hu/common/pdf/Nachrichten_aus_Ungarn_juli_2013_Rainer_Girndt_DE.pdf (abgerufen am 2.12.2017), S. 5 und S. 14.

werkschaft VASAS etwa ruft es nicht nur Skepsis, sondern sogar offenen Widerspruch hervor. Möglicherweise befürchtet VASAS, dass sich daraus eine eigenständige Gewerkschaftsbewegung der Automobilindustrie entwickeln könnte.

4. Mitgliederzahlen im freien Fall

»Starke Gewerkschaft – guter Lohn«¹³ und »Schwindende Zahl der Gewerkschaftsmitglieder – geringere Löhne«¹⁴ titelte im Juli beziehungsweise im September 2017 die linke ungarische Tageszeitung *Népszava* (Volksstimme)¹⁵ und sprach damit ein für die ungarischen Gewerkschaften existenzbedrohendes Problem an, das sie seit dem Systemwechsel von 1988/89 ständig begleitet. Damals setzte die Talfahrt in ihrer Mitgliederentwicklung ein, die sie bis heute nicht zu stoppen vermochten.

Nach der letzten gesicherten Erhebung des Zentralamtes für Statistik (KSH) für das zweite Quartal 2015 ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit neun Prozent im einstelligen Bereich angekommen. Nach neueren Zahlen, die ebenfalls vom Statistischen Zentralamt stammen sollen, beträgt er sogar nur noch acht Prozent. Für das Jahr 2009 ermittelte die gleiche Behörde zwölf Prozent, während es 2004 16,9 und 2001 sogar 19,7 Prozent der Arbeitnehmer_innen waren, die sich zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bekannten.¹⁶

Ganz unwidersprochen bleiben die Daten des Zentralamtes nicht. So hält Tamás Székely, Vorsitzender der Chemiegewerkschaft und Vize des Bundes Ungarischer Gewerkschaften (MASZSZ),

13 Kiss, Ambrus: Erős szakszervezet-magas bér (Starke Gewerkschaft – Hoher Lohn), *Népszava*, 1.7.2017, <http://nepszava.hu/cikk/1133426-eros-szakszervezet---magas-ber>.

14 Kunert, Annamária – Veres, Máté: Csökkenő szakszervezeti tagság – alacsonyabb bérek (Sinkende Gewerkschaftsmitgliedschaft – Niedrigere Löhne), *Népszava*, 30.9.2017, <http://nepszava.hu/cikk/1141806-kunert-annamariaveres-mate-csokkeno-szakszervezeti-tagsag-alacsonyabb-berek>

15 Älteste, 1877 gegründete ungarische Tageszeitung; bis 1948 das offizielle Organ der Ungarischen Sozialdemokratischen Partei (MSZDP) und danach während der kommunistischen Zeit bis 1989 das Blatt der parteistaatlichen Gewerkschaften. Heute befindet sich *Népszava* im Besitz eines Schweizer Medienkonzerns.

16 https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1

dem Amt vor, auf der Basis falscher Bezugsgrößen zu diesem Ergebnis gekommen zu sein. Die Statistiker seien von rund 4,4 Millionen Beschäftigten ausgegangen, während doch die 200.000 in öffentlichen Beschäftigungsprogrammen Arbeitenden und die etwa 500.000 im Ausland tätigen Ungar_innen abgezogen werden müssten. Nach dieser Berechnungsweise liegt für den Gewerkschafter der Organisationsgrad bei zwölf Prozent. Grundsätzlich ändert jedoch auch diese Berechnung nichts am Abwärtstrend in der Mitgliederentwicklung der ungarischen Gewerkschaften.¹⁷

Dessen Dramatik wird noch sichtbarer, wenn die Mitgliederzahlen des MASZSZ von 2017 mit den in der Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung von 2013¹⁸ angegebenen Werten verglichen werden. Damals schätzten die beiden Konföderationen ASZSZ und MSZOSZ kurz vor der Fusionierung die Zahl ihrer Mitglieder auf 90.000 bzw. 186.000, also in der Summe auf 276.000, vier Jahre später sind davon gerade einmal 104.461 Mitglieder übriggeblieben. Die beiden anderen größeren Konföderationen, LIGA-Gewerkschaften und SZEF, verloren im gleichen Zeitraum zehn Prozent bzw. rund ein Drittel ihrer Mitglieder.

Selbst bei der Metallgewerkschaft VASAS, die als einzige der befragten Gewerkschaften angibt, jährlich Neuzugänge zwischen 2.000 und 4.000 Arbeitnehmer_innen verbuchen zu können, vermochte dieser Zuwachs den Rückgang von 23.645 (2012) auf 19.712 Mitglieder (2016) nicht auszugleichen. Dieser Abwärtsspirale versucht VASAS nun u. a. durch Kooperationsprojekte einer Transnationalen Partnerschaftsinitiative (TPI) mit der IG Metall entgegenzuwirken. Anfang 2016 wurde ein erstes, mit hauptberuflichen Mitarbeiter_innen besetztes Projektbüro in Győr eingerichtet, dem Auto-Cluster mit dem Audi Hungaria-Werk im Zentrum. Ein zweites folgte 2017 am Mercedes-Standort in Kecskemét. »Diese Bildungs- und Beratungseinrichtung unterstützt die Betriebsgewerkschaften und Betriebsräte von

17 Gespräch mit Tamás Székely am 3.10.2017 in Budapest

18 Girndt, Rainer (2013): Ungarns Gewerkschaftslandschaft in Bewegung. Der Versuch einer Konzentration der Kräfte, http://www.fesbp.hu/common/pdf/Nachrichten_aus_Ungarn_juli_2013_Rainer_Girndt_DE.pdf (aufgerufen 2.12.2017)

VASAS dabei, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Beteiligung der Arbeitnehmer_innenvertretungen insbesondere an den Standorten deutscher Autobauer und ihrer Zulieferer zu erkämpfen.«¹⁹ Das ABC des Organizing zu vermitteln, ist eine der wichtigsten Aufgaben der Initiative, da Betriebsgewerkschaften und Betriebsräte gerade bei vielen Zulieferern nur schwach oder überhaupt nicht vertreten sind.

Auch die Gewerkschaft der Pädagog_innen (PSZ), immer noch eine der größeren ungarischen Branchengewerkschaften mit ihren derzeit 25.367 Mitgliedern, büßte rund ein Drittel ihrer Mitgliedschaft gegenüber 2013 ein. Demgegenüber konnte sich die Chemiegewerkschaft (VDSZ) nahezu stabil halten. Eine mögliche Erklärung dafür dürfte sein, dass diese Industriegewerkschaft ihren Organisationsbereich eindeutiger dominiert, als dies bei Gewerkschaften mancher anderen Branche der Fall ist. Angeblich sind nur in vier Unternehmen andere Gewerkschaften präsent, von denen drei zur LIGA und eine zu den Arbeiterräten gehören. Gewerkschaftliche Erfolge sind immer noch die beste Voraussetzung dafür, neue Mitglieder zu gewinnen. Aktuell traten nach Arbeitskämpfen in zwei Unternehmen der Chemieindustrie, in denen die Gewerkschaft ihre Forderungen durchsetzen konnte, etwa 400 Arbeitnehmer_innen den Grundorganisationen der VDSZ bei.

5. Ursachen der Talfahrt und Reaktionen darauf

Bei der Ursachenforschung für die Talfahrt des Organisationsgrades der ungarischen Gewerkschaftsbewegung werden neben weltweit erkennbaren Faktoren noch regionale Eigenheiten Mittel- und Osteuropas sowie spezifisch ungarische Gründe genannt.²⁰ Auch in Ungarn hat die traditi-

onelle Großindustrie stark an Bedeutung verloren. Dadurch ist den Gewerkschaften ihre stärkste Basis weggebrochen. Arbeiteten 1990 lediglich 46,9 Prozent der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich, waren es 15 Jahre später bereits 64 Prozent – und diese Tendenz setzt sich fort. Für den Dienstleistungssektor charakteristisch sind Klein- und Mittelbetriebe, in denen es Gewerkschaften erheblich schwerer fällt, Fuß zu fassen und Mitglieder zu organisieren. Infolge dieses Strukturwandels nehmen auch in Ungarn die atypischen Beschäftigungsformen wie Teilzeit-, Heim- und Leiharbeit zu. Obwohl dabei das Land noch weit hinter dem EU-Durchschnitt zurückbleibt, ist der Anteil etwa der Teilzeitbeschäftigten zwischen 2000 und 2015 um 2,3 Prozent gestiegen. Auf sie als neue Zielgruppe haben sich die Gewerkschaften jedoch noch nicht wirklich eingestellt.

In den mittel- und osteuropäischen Ländern wirkte sich die Tatsache, dass die Gewerkschaften in der staatssozialistischen Gesellschaft als Transmissionsriemen der Partei fungierten, negativ auf das Image der Gewerkschaften aus. Selbst unter den veränderten politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen nach dem Systemwechsel haftete ihnen weiterhin der Makel an, Relikt eines versunkenen Systems zu sein. Ihr eher bescheidenes Prestige trug also ebenfalls zur abnehmenden gesellschaftlichen Unterstützung der Gewerkschaften bei, zumal sie auch den Erwartungen ihrer Mitglieder, etwa in der ersten großen Privatisierungswelle der 1990er-Jahre, nicht befriedigend entsprechen konnten.

Die starke Zersplitterung der ungarischen Gewerkschaftsbewegung, die oft genug mehr mit sich selbst als mit der Interessenvertretung beschäftigt war, kam dem Interesse der jeweiligen Regierungen seit der politischen Wende sehr gelegen. Eine handlungsmächtige und aktionsfähige Gewerkschaftsbewegung hätte möglicherweise potenzielle Investoren mit ausländischem Kapital verschrecken können. »Infolge des permanenten Verlustes an Mitgliedern und an gesellschaftlicher Unterstützung waren die Gewerkschaften immer stärker gezwungen zwischen einem Ausgleich mit der Politik der jeweiligen Regierung und der Konfrontation mit ihr zu

19 Scheytt, Stefan: Gegen die Machtlosigkeit in Ungarns Autofabriken, Mitbestimmung 2017, <https://www.magazin-mitbestimmung.de/artikel/Gegen+die+Machtlosigkeit+in+Ungarns+Autofabriken@7gNpamWpRiCL79S4hM7igA?issue=0mRwhZToQKuFhcZJUyLs%2BQ>

20 Pásztóy, András: Szakszervezeti szervezetség – lecsúszás és emelkedési stratégiák (Gewerkschaftlicher Organisationsgrad – Niedergang und Strategien für Zunahme), Új Egyenlőség, 22.1.2017. <http://ujegyenloseg.hu/autor/pasztoy-andras/>

lavieren.«²¹ Im Austausch für eine Aufbesserung ihrer Legitimität und ihrer Funktionsbedingungen zeigten sich die Gewerkschaften nicht selten zu Kompromissen bereit, die den Arbeitnehmer_innen kaum zu vermitteln waren.

Um ihr angekratztes Ansehen in der Öffentlichkeit ein wenig aufzupolieren, beschreiten Gewerkschaften auch schon mal für sie sonst ungewöhnliche Wege, die darauf hinweisen sollen, dass sie bereit sind, auch außerhalb der betrieblichen Sphäre Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen. So engagiert sich die Freie Gewerkschaft der Ingenieur_innen und Techniker_innen (MTSZSZ) bei Blutspendenaktionen und konnte für die daran Teilnehmenden kollektivvertraglich gesicherte Sonderurlaubsregelungen durchsetzen. Außerdem organisiert die Gewerkschaft Sommerferien-Camps für Kinder in Armut lebender Familien. Bedürftige Menschen unterstützt sie durch Kleidersammlungen. Auch für Nicht-Mitglieder bietet MTSZSZ kostenlose Augenkontrolluntersuchungen an. Und schließlich unterstützt sie Online-Stellenbewerber_innen dabei, ihre Unterlagen in ansprechender Form zusammenzustellen. Trotz des beachtlichen Medienechos auf diese Aktionen dürfte dies allein nicht den ungewöhnlich starken Anstieg der Mitgliederzahl von 7.000 (1.1.2011) auf 12.128 (1.1.2017) erklären.²²

Die meisten ungarischen Gewerkschaften streben das »Modell der dienstleistenden Gewerkschaft« an, die über interessante Angebote neue Mitglieder an sich zu binden hofft. Neben den traditionellen gewerkschaftlichen Aufgaben, wie Rechtshilfe, günstige Erholung, Solidaritätsfonds, kommen inzwischen noch Berechtigungsausweise für Einkaufsmöglichkeiten und für Bank- und Versicherungspakete hinzu. Die LIGA-Gewerkschaften machten den Anfang, diese Leistungen mit ihrer Mitgliedskarte zu ver-

binden. Diesem Beispiel beabsichtigt wohl auch der MASZSZ zu folgen.²³

Kritisch gegen das in Ungarn praktizierte »Modell der dienstleistenden Gewerkschaft« wird einerseits eingewendet, dass es die angebotenen Dienstleistungen nicht genügend nach Lebensalter, Geschlecht und Ausbildungsniveau der Mitglieder differenziere. Zum anderen wird eine effektive Bildungs- und Karriereberatung »für eine individuellere Förderung der Karriere und beruflichen Entwicklung von Verantwortung tragenden Arbeitnehmer_innen« vermisst. Aber nicht zuletzt wird auch davor gewarnt, mehr auf die Attraktivität der angebotenen Dienstleistungen als auf die Effizienz und damit Werbewirksamkeit der gewerkschaftlichen Interessenschutzstätigkeit zu setzen.²⁴ Doch wegen der begrenzten materiellen Ressourcen und der meist dünnen Personaldecke der meisten Gewerkschaften sind den genannten Aktivitäten ohnehin enge Grenzen gesetzt. So beklagte sogar eine der Konföderationen, keine kontinuierliche Leistung in der Rechtshilfe anbieten zu können, weil es an Mitteln zur Finanzierung der Personalstelle für Jurist_innen fehle.

Von der Unabhängigen Gewerkschaft Audi Hungaria ist bekannt, dass sie Schulen aufsucht und dort Jugendliche anspricht. Für die Werbung von Mitgliedern nutzt sie außerdem die bei der Jugend populären Informationskanäle.²⁵

6. Das »typische Gewerkschaftsmitglied« in Ungarn

Am Ende stellt sich die Frage, wer sich im heutigen Ungarn dafür entscheidet, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden. Eine »stark verallgemei-

21 Pásztoy, András: Szakszervezeti szervezethez – lecsúszás és emelkedési stratégiák (Gewerkschaftlicher Organisationsgrad – Niedergang und Strategien für Zunahme), Új Egyenlőség, 22.1.2017. <http://ujegyenloseg.hu/author/pasztoy-andras/>

22 Beszámoló a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete 2012–2017. évi tevékenységéről, 2017.április 6. (Rechenschaftsbericht der Freien Gewerkschaft der Ingenieure und Techniker über ihre Tätigkeit in den Jahren 2012 bis 2017) und Gespräch mit der Vorsitzenden Erzsébet Putz Buzásné am 4.10.2017 in Budapest.

23 Pásztoy, András: Szakszervezeti szervezethez – lecsúszás és emelkedési stratégiák – Új Egyenlőség, 22.1.2017. <http://ujegyenloseg.hu/author/pasztoy-andras/>

24 Pásztoy, András: Szakszervezeti szervezethez – lecsúszás és emelkedési stratégiák (Gewerkschaftlicher Organisationsgrad – Niedergang und Strategien für Zunahme), Új Egyenlőség, 22.1.2017. <http://ujegyenloseg.hu/author/pasztoy-andras/>

25 Tertyánszky, Krisztina: Szentgotthárd – Remek az alkalom, hogy lépjen a szakszervezet (Szentgotthárd – Hervorragende Gelegenheit für das Vorankommen der Gewerkschaft), VAOL, 21.02.2018 <https://www.vaol.hu/kozelet/helyi-kozelet/szentgotthard-remek-az-alkalom-hogy-lepjen-szakszervezet-2253613/>

nernde« Antwort darauf versuchten die LIGA-Gewerkschaften in einer 2015 abgeschlossenen Untersuchung zu geben: Das »typische Gewerkschaftsmitglied« verfüge über einen höheren Bildungsabschluss, sei im öffentlichen Sektor (oder in der Privatwirtschaft in der Elektroenergieindustrie) bei einem mittleren oder großen Betrieb in Vollzeit mit Arbeitsvertrag beschäftigt, älter als 40 Jahre und lebe in einer Stadt mit Komitatsrecht in Westungarn.²⁶

Die gleiche Untersuchung ergab auch, dass nur in drei Sektoren – Elektroenergie, Gasversorgung und Klimatisierung – der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Zeitraum von 2001 bis 2015 annähernd stabil gehalten werden konnte. Demgegenüber erlitten alle übrigen Branchen dramatische Verluste, die in mehreren Fällen so heftige Ausmaße annehmen, dass sie eine nachhaltige Interessenvertretung nahezu unmöglich machen. Dies gilt vor allem für den Bereich Kommunikation und Information, das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie für die Land- und Forstwirtschaft.

Tabelle 2: Veränderung der Gewerkschaftsmitgliedschaft nach volkswirtschaftlichen Branchen 2001–2015 (%)²⁷

Volkswirtschaftliche Branche	2001	2004	2009	2015	Veränderung 2009–2015	Veränderung 2001–2015
Landwirtschaft	6,0	10,1	3,9	1,4	-64,1	-76,8
Bergbau	30,1	37,6	23,9	16,7	-30,0	-44,4
Verarbeitende Industrie	15,8	14,6	10,0	7,8	-22,2	-50,6
Elektroenergie	30,0	31,5	29,7	29,0	-2,3	- 3,4
Wasserversorgung, Mineralwasser...	24,8	25,0	20,7	12,3	-40,7	-50,3
Bauindustrie	3,8	4,1	2,4	2,0	-18,3	-47,9
Handel	7,1	5,3	2,8	3,3	-17,8	-53,7
Transport	40,0	34,2	27,5	22,3	-19,0	-44,2
Hotel und Gaststätten	4,4	4,1	0,6	0,9	-43,6	-79,6
Information, Kommunikation	20,2	16,4	2,9	1,2	-58,3	-94,0
Finanzen, Versicherung	16,2	12,3	11,4	7,0	-38,6	-56,9
Immobilien	7,0	5,5	5,2	2,2	-57,7	-68,6
Wissenschaft, Technik	8,6	6,7	3,2	3,2	1,4	-62,9
Administrative Tätigkeiten	11,8	9,3	3,0	3,2	6,3	-73,0
Verwaltung, Verteidigung	29,3	26,0	22,4	10,7	-52,3	-63,5
Bildung	39,4	29,3	23,9	19,0	-20,6	-51,8
Gesundheitswesen, Soziale Dienste	33,8	26,3	20,0	17,7	-11,7	-47,6
Kunst, Unterhaltung	12,8	14,2	4,5	8,1	-44,2	-36,7
Sonstige	12,0	12,9	6,4	1,8	-71,9	-85,0
Insgesamt	19,7	16,9	12,0	9,0	-24,7	-54,3

Quelle: KSH, Neumann László/ Kelemen Melinda

26 Kelemen, Melinda: Szakszervezeti taglétszám Magyarországon (Gewerkschaftliche Mitgliederzahlen in Ungarn), 24.5.2016, http://www.liganet.hu/news/9210/Szakszervezeti_ltszm.pdf

27 Übersetzung der Originaltabelle des KSH durch die Autor_innen aus dem Ungarischen ins Deutsche

7. Gewerkschaftliche Spielräume im »illiberalen Staat«

In den Visegrád-Ländern, also auch in Ungarn, hat sich nach dem Systemwechsel kein nennenswertes inländisches Kapital herausgebildet. Vielmehr war für diese Region der Kapitalimport transnationaler Unternehmen charakteristisch, der sich vor allem in den Exportzweigen der verarbeitenden Industrie bemerkbar machte. Diese spezifische Industriestruktur mit ihrer nur sehr schwachen inländischen Eigentümer_innenschicht, folgert der ungarische Politikwissenschaftler Béla Greskovits, habe dazu geführt, dass sich keine bedeutende staatliche Koordination verwirklichen konnte. Hinzu komme noch, dass die Gewerkschaften in diesen Ländern nur eine untergeordnete Rolle spielen. »Deshalb war es verhältnismäßig leicht, bereits Mitte der 1990er-Jahre den neoliberalen Vorstellungen entsprechend die Institutionen der Interessenabstimmung und -koordination abzubauen, die Anfang der 1990er-Jahre zustande gekommen waren, aber sich nicht konsolidieren konnten.«²⁸ Immerhin respektierten aber bis 2010 die jeweiligen Regierungen die gesetzlich garantierte Arbeit des tripartiten Landesrates für Interessenabstimmung (OÉT). Grundlegend ändern sollte sich der soziale Dialog von Regierung, Arbeitgeber_innenvertretungen und Gewerkschaften erst nach den denkwürdigen April-Wahlen von 2010.

Mit einer parlamentarischen Zweidrittelmehrheit im Rücken stellte Ministerpräsident Viktor Orbán fünf Monate später beim ersten Treffen mit den Repräsentant_innen von Arbeitgeber_innen und Gewerkschaften unmissverständlich klar, dass für ihn die »gegenwärtige Form der Interessenabstimmung nicht in Stein gemeißelt« sei. Nicht akzeptieren könne er jene Rollenteilung, nach der »Sie die Arbeitgeber_innen bzw. die Arbeitnehmer_innen vertreten und wir uns selbst, wo wir doch den bei den Wahlen erklärten Willen der Wähler_innen repräsentieren, in dem auch der Wille der Arbeitgeber_innen und der Arbeitneh-

mer_innen enthalten ist, (...) also schauen Sie auf uns nicht nur als Repräsentant_innen der Regierungspartei, sondern auch als solche der Wahlbürger_innen«. ²⁹ Den in den April-Wahlen manifestierten Willen der Wähler_innen interpretiert Orbán demnach als Vollmacht und Auftrag, alles in Frage zu stellen, was bisher gegolten hat. Das betrifft auch schon früher im Landesrat für Interessenabstimmung getroffene Vereinbarungen, sofern sie der Regierung nicht ins Konzept passen.

Mit diesem wenig respektvollen Auftreten gegenüber den Verbänden von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen liefert Viktor Orbán ein Paradebeispiel für jenen »demokratischen Illiberalismus« ab, den er inzwischen in den Rang einer Staatsdoktrin erhoben hat. Indem er sein Desinteresse an einem fairen Ausgleich von gesellschaftlichen Interessen und folglich an einem Diskurs über politische Alternativen bekundet, bestätigt er, was der bulgarische Politologe und Politikberater Iván Krastev über populistische und radikale Parteien sagt: Sie »sind nicht einfach Parteien; sie sind Verfassungsbewegungen. Sie versprechen den Wählern etwas, das in der liberalen Demokratie ausgeschlossen ist: das Gefühl eines Siegs, der es den Mehrheiten (...) erlaubt, nun zu tun, was ihnen gefällt.«³⁰

8. Gelenkte Konsultation statt offenen Interessenausgleichs

Insofern passen intermediäre Strukturen, zu denen auch der offene soziale Dialog zählt, im Grunde nicht in das von Viktor Orbán bereits nach seinem Wahlerfolg von 2010 angestrebte »System der Nationalen Zusammenarbeit«. In diesem gefragt und geschätzt sind bestenfalls solche Vermittler_innen aus dem gesellschaftlichen Umfeld, die der offiziellen Politik als Claqueur_innen dienlich sind. Seine Vorstellung ist, die bisherige Interessenabstimmung künftig als

28 Magyarország elrontott kapitalizmus modellje –Új Egyenlőség, 31.7.2017 (Ungarns verpfushtes Kapitalismus- Modell – Gespräch mit Zoltán Pogácsa und Béla Greskovits) <http://ujegyeneseg.hu/magyarorszag-elrontott-kapitalizmusmodellje/>

29 Októberben kezdődik az OÉT munkája (Die Arbeit von OÉT beginnt im Oktober) MTI/Liga, 20.9.2010, <http://www.liganet.hu/contents/printwindow.jsp?id=1&main=5667>.

30 Krastev, Ivan (2017): *Europadämmerung*, Berlin: Suhrkamp/Insel, S. 89.

einen Teilaspekt der »Nationalen Konsultation«³¹ zu behandeln,³² die in der Regel aber sehr unverbindlich ist.

Tatsächlich wurde die Arbeit des Landesrates für Interessenabstimmung (OÉT) ersatzlos eingestellt. Die Gewerkschaften akzeptierten den neu eingerichteten Nationalen Wirtschafts- und Sozialrat (NGTT), der in seiner viel breiteren Zusammensetzung und Aufgabenstellung den sozialen Dialog zu Fragen der Arbeitswelt nicht annähernd zu ersetzen vermochte.

Im Februar 2012 gestand die Regierung jeweils drei von ihr akzeptierten Gewerkschaftsbünden und Arbeitgeber_innenverbänden die Teilnahme am »Ständigen Konsultationsforum der Wettbewerbssphäre und der Regierung« (VKF) zu, »nachdem die drei gewerkschaftlichen Konföderationen, wenn auch widerstrebend, den Grundprinzipien des neuen Arbeitsrechts zugestimmt hatten.«³³ Wenn dieses Forum auch nicht den aufgelösten OÉT ersetzte, erfüllte sich doch zumindest die gewerkschaftliche Forderung nach einer aktiven Teilnahme der Regierung an den Gesprächen des VKF.

9. Weiteres Konsultationsforum im Aufbau

Sechs Jahre später konstituierte sich am 12. Februar 2018 ein Konsultationsforum für den Sektor der im staatlichen Eigentum betriebenen öffentlichen Versorgungsunternehmen, dessen Vorbild der VKF ist. Beteiligt sind daher auch die drei im VKF vertretenen Konföderationen – LIGA-Gewerkschaften, MASZSZ (Bund Ungarischer Gewerkschaften) und Arbeiterräte (MOSZ) –

sowie deren für diesen Sektor zuständigen Branchengewerkschaften. Die Arbeitgeber_innenseite wird durch STRATOSZ, den Landesverband der Strategischen und Öffentlichen Dienstleistungsgesellschaften, sowie die betroffenen Unternehmensgruppen repräsentiert. Auf der Regierungsseite nehmen die Ministerien für Nationale Entwicklung und für Nationale Wirtschaft teil.

Auf der Agenda des KVKF (Konsultationsforum der Öffentlichen Dienstleistungsunternehmen) stehen Fragen der Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Einkommenspolitik des Sektors neben solchen des Arbeitsrechts, der beruflichen Bildung, des Arbeitsschutzes sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation ganz oben an.

Intention des KVKF ist es, durch regelmäßige tripartite Verhandlungen dazu beizutragen, den Arbeitsfrieden zu bewahren. Die Tätigkeit des neuen Gremiums tangiert nicht den Aufgaben- und Wirkungsbereich des Ständigen Konsultationsforums von Privatwirtschaft und Regierung bzw. des Nationalen Wirtschafts- und Sozialrates. Wenn es nach den Vorstellungen der Gewerkschaften geht, sollte möglichst bald auch ein ähnliches Konsultationsforum für die Unternehmen bei den Selbstverwaltungen geschaffen werden. Zu dem Sektor gehören außer der Eisenbahn noch weitere Unternehmen des öffentlichen Verkehrs- und Transportwesens, der Wasser- und Energieversorgung, der Post und der Telekom.³⁴

Wenn es auch so scheint, als ob sich die Gewerkschaften mit den von der Orbán-Regierung vorgegebenen Bedingungen und Möglichkeiten abfinden würden, zeigt doch beispielsweise das vom MASZSZ zu den Parlamentswahlen von 2018 vorgelegte »Weißbuch«, in dem die Konföderation ihre Erwartungen gegenüber der kommenden Regierung formuliert, wie tief unzufrieden sie mit dem gegenwärtigen Zustand der Interessenabstimmung ist. Darum hält sie »einen Neustart des sozialen Dialogs für notwendig«. Ausschlaggebend dafür seien eine demokratische politi-

31 Die »Nationale Konsultation« ist eine von der Orbán-Regierung 2010 eingeführte und seither schon mehrfach durchgeführte, aus Steuermitteln finanzierte Briefbefragung zu bestimmten politischen Themen. Die Fragestellungen sind so angelegt, dass sie die öffentliche Meinung im Sinne der politischen Agenda manipulieren.

32 Októberben kezdődik az OÉT munkája (Die Arbeit von OÉT beginnt im Oktober) MTI/Liga, 20.9.2010, <http://www.liganet.hu/contents/printwindow.jsp?id=1&main=5667>

33 Girndt, Rainer (2013): Ungarns Gewerkschaftslandschaft in Bewegung. Der Versuch einer Konzentration der Kräfte, Sozialer Dialog auf Schmalspur gesetzt S.6. http://www.fesbp.hu/common/pdf/Nachrichten_aus_Ungarn_juli_2013_Rainer_Girndt_DE.pdf

34 Közzelgáltató Vállalatok Konzultációs Fóruma – Ügyrend (Konsultationsforum der Öffentlichen Versorgungsunternehmen – Geschäftsordnung), Liga, 12.2.2018, www.liganet.hu/news/9710/KVKF.pdf

sche Kultur im weitesten Sinne und das Vorhandensein einer partnerschaftlichen Beziehung.³⁵

Das gewerkschaftliche Interesse an der Einrichtung solcher Institutionen des sozialen Dialogs ist natürlich nicht ganz uneigennützig, versprechen sich die Konföderationen davon doch nicht unerhebliche finanzielle Zuwendungen aus dem Staatshaushalt, wie das jetzt schon im Falle des OKÉT (Landesrat für Interessenabstimmung im öffentlichen Dienst) und des VKF (Ständiges Konsultationsforum für die Wettbewerbssphäre (Privatwirtschaft) und der Regierung) der Fall ist. Eine Tabelle der Einnahmen von Konföderationen für das Jahr 2016 gibt den Anteil dieser staatlichen Zuwendungen an den Gesamteinnahmen mit 60 Prozent an. Demgegenüber nehmen sich die Mitgliedsbeiträge und die Einnahmen aus wirtschaftlicher Tätigkeit mit jeweils zehn Prozent

gering aus. Der größte Teil der Mitgliedsbeiträge verbleibt bei den Grundorganisationen (50 bis 60 Prozent), der Rest geht an die Branchengewerkschaften. Bedeutender sind noch die Einnahmen aus Projektausschreibungen, die 20 Prozent der Gesamteinnahmen ausmachen.³⁶

10. Modifiziertes Streikrecht verunsichert Gewerkschaften

Den ungarischen Gewerkschaften kann nicht gerade nachgesagt werden, dass sie nach dem Systemwechsel besonders streikfreudig gewesen seien. Den Streik betrachten sie als letztes Mittel der Interessendurchsetzung, das nur dann angewendet werden sollte, wenn der Weg des Verhandelns zu keinem befriedigenden Ergebnis führt. Aber selbst in solchen Situationen

Tabelle 3: Streiks in Ungarn 1991–2016³⁷

Jahr	Zahl der Streiks	Zahl der Streikbeteiligten	Zahl der ausgefallenen Arbeitsstunden in Tausend
1991	3	24 148	76,0
1992	4	1 010	33,0
1993	5	2 574	42,0
1994	4	31 529	229,0
1995*	7	172 048	1708,0
1996	8	4 491	19,0
1997	5	853	15,0
1998	7	1 447	3,0
1999	5	16 685	242,0
2000	5	26 978	1192,0
2001	6	21 128	61,0
2002	4	4 573	9,0
2003	7	10 831	19,0
2004	8	6 276	116,0
2005	11	1 425	7,0

35 Fehér könyv (Weißbuch), S. 58ff. http://dolgozoklapja.hu/kiadvany/Feher_konyv/ abgerufen am 1.3.2018

36 Kiss, Ambrus: Szuverén-e a magyar szakszervezeti mozgalom? (Ist die ungarische Gewerkschaftsbewegung souverän?), *Új Egyenlőség*, 25.2.2018, <http://ujegyeneseg.hu/szuveren-e-a-magyar-szakszervezeti-mozgalom/>

37 http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli051.html

Jahr	Zahl der Streiks	Zahl der Streikbeteiligten	Zahl der ausgefallenen Arbeitsstunden in Tausend
2006	16	24 665	52,0
2007	13	64 612	186,0
2008	8	8 633	...
2009	9	3 134	8,6
2010	7	3 263	133,1
2011	1
2012	3	1 885	4,6
2013	1
2014
2015	2
2016**	7	39 101	270,5

Quelle: Streikstatistik des Statistischen Zentralamts

*Teilweise geschätzte Daten des Pädagogenstreiks **Daten enthalten auch Schätzungen

beschränken sich Ungarns Gewerkschaften in den allermeisten Fällen auf kurzfristige Warnstreiks. Zu mehr ist allerdings die Mehrheit von ihnen wegen des chronischen Mangels an finanziellen Ressourcen auch kaum fähig. Obwohl diese Voraussetzungen der nationalkonservativen Regierung Orbán nicht unbekannt gewesen sein dürften, galt ihr erster folgenreicher Zugriff auf den Werkzeugkasten der Gewerkschaften unmittelbar nach der »Revolution an den Urnen« im Jahre 2010 dem damals geltenden liberalen Streikgesetz. Insbesondere der restriktive Zusatz der während eines Arbeitskampfes »zu gewährleistenden ausreichenden Mindestversorgung an Dienstleistung« im modifizierten Streikrecht verunsicherte die Gewerkschaften, da für sie nunmehr die rechtlichen Folgen eines Arbeitskampfes schwieriger abzuschätzen sind und im schlimmsten anzunehmenden Fall die Existenz einer streikenden Gewerkschaft gefährden könnten.³⁸

38 Girndt, Rainer (2013): Ungarns Gewerkschaftslandschaft in Bewegung. Der Versuch einer Konzentration der Kräfte, http://www.fesbp.hu/common/pdf/Nachrichten_aus_Ungarn_juli_2013_Rainer_Girndt_DE.pdf (aufgerufen am 2.12.2017), S. 7.

11. Ende der gewerkschaftlichen Wehrlosigkeit?

Tatsächlich weist die Statistik nach der Modifizierung des Streikrechts einen signifikanten Rückgang der Arbeitsniederlegungen aus, der bis zum Jahr 2016 andauert. Die zum Nachteil der Gewerkschaften veränderten gesetzlichen Grundlagen dürften aber nur teilweise diesen Trend und vielleicht noch am ehesten den deprimierenden Tiefpunkt in der ersten Hälfte der 2010er-Jahre erklären. Andere häufig genannte Gründe der »Streikabstinenz« ungarischer Gewerkschaften sind: »mangelnde positive Erfahrungen der Interessendurchsetzung bei den Arbeitnehmer_innen, eine vom untergegangenen Kádár-System bewusst atomisierte Gesellschaft sowie – einmal mehr – der niedrige Organisationsgrad und das geringe gesellschaftliche Prestige der Gewerkschaften«, die bei diesen so etwas wie eine »erlernte Ohnmacht« hervorgerufen haben.³⁹ Eine leichte Wende zeichnet sich seit 2016 ab. Nicht nur die Zahl der Arbeitsniederlegungen steigt an, sondern auch die Anzahl der Streikenden und der ausfallenden Arbeitsstunden.

39 Kis, Miklós: Sztrájkok: A tanult tehetetlenség vége (Streiks: Das Ende der erlernten Ohnmacht), Új Egyenlőség, 26.12.2017, <http://ujegyenloseg.hu/sztrajkok-a-tanult-tehetetlenseg-vege/>

Besondere Beachtung fand der Warnstreik der Metallgewerkschaft VASAS bei dem Hersteller automobiler Sicherheitssysteme Autoliv in Sopronkövesd im Frühjahr 2016, an dem sich etwa die Hälfte der 2.500 Beschäftigten beteiligte und der Lohnsteigerungen bis zu 10 Prozent durchzusetzen vermochte. Es war der erste Arbeitskampf in dem westungarischen Bezirk Győr-Moson-Sopron seit fast drei Jahrzehnten. Damals organisierten die Metallgewerkschaft VASAS und die Arbeiterräte gemeinsame Streiks in einem Unternehmen für Landmaschinenbau.⁴⁰

Ein noch stärkeres mediales Interesse löste im Herbst 2017 der Arbeitskonflikt in den ungarischen Niederlassungen der weltweit vertretenen britischen Supermarktkette Tesco aus. Auslöser waren hier immer höhere Arbeitsbelastungen infolge von Personaleinsparungen, die aus Sicht der beiden bei Tesco aktiven Gewerkschaften KASZ (Gewerkschaft der Handelsangestellten) und KDFSZ (Unabhängige Gewerkschaft der Arbeitnehmer_innen im Handel) ein »unerträgliches Ausmaß« angenommen hatte. Obwohl diese Gewerkschaften unterschiedlichen Konföderationen angehören – die KASZ dem Bund Ungarischer Gewerkschaften (MASZSZ), die KDFSZ den Arbeiterräten (MOSZ) –, traten sie in dem Arbeitskampf gemeinsam auf, sodass ihre Vertreter_innen der Presse gegenüber von einem »beispielhaften Zusammenhalt« sprechen konnten. Von den mehr als 200 Tesco-Läden waren 120 in die Streikaktivitäten einbezogen, wobei 27 Geschäfte für die Dauer des Streiks sogar schließen mussten. Am Ende erreichten die Gewerkschaften, dass die Löhne durchschnittlich um 24 Prozent angehoben wurden. Darüber hinaus vereinbarten sie, sich mit dem Management darüber zu verständigen, an welchen Standorten in welchem Umfang die Belegschaften verstärkt werden sollten.⁴¹ Damit hat sich der Arbeitskampf bei Tesco als ein Katalysator für verbesserte Arbeitsbedingungen der Beschäftigten erwiesen.

40 Rimányi, Zita: Sopronkövesdi Autoliv: sztrájk után tíz százalékos béremelés (Autoliv Sopronkövesd: Nach dem Streik zehn Prozent Lohnerhöhung), Kisalföld, 4.7.2016, www.kisalfold.hu/soproni_hirek/sopronkovesdi_autoliv_sztrajk_utan_tiz_szazalekos_beremesles/2469929/.

41 www.origo.hu/gazdasag/20170909-siker-es-volt-a-sztrajk.html (abgerufen am 20.10.2017)

Nicht so positiv fällt die Bewertung des Arbeitskampfes bei Mercedes in Kecskemét aus. Die drei dort miteinander rivalisierenden Gewerkschaften – Freie Gewerkschaft der Ingenieur_innen und Techniker_innen (MTSZSZ), Metallgewerkschaft VASAS und eine weitere, unabhängige Gewerkschaft mit bisher geringer Mitgliedschaft – waren zu keiner einheitlichen Strategie in den Lohnverhandlungen zu bewegen. Management und MTSZSZ einigten sich ohne Warnstreik, während VASAS dieses Instrument einsetzte. Mercedes bestritt jedoch die Rechtmäßigkeit des Streiks und bekam dies vor Gericht bestätigt. Für die Streikenden – es soll sich um etwa 60 gehandelt haben – und die gewerkschaftliche Grundorganisation blieb das Urteil ohne nachteilige Folgen, da das Management bereits vor dem Urteil angekündigt hatte, auf Geldbußen verzichten zu wollen. Auch ansonsten hielt sich der Schaden in Grenzen; die endgültige Grundlohnhebung fiel mit zehn Prozent nämlich deutlich höher aus als das erste Angebot des Arbeitgebers von vier bis fünf Prozent.

Deutlich erfolgreicher verlief dagegen der zweistündige Warnstreik bei Audi in Győr im Januar 2017, zu dem rund 1.500 Gewerkschaftsmitglieder in der Motorenfertigung aufgerufen waren. Hier ist von Rivalitäten zwischen den beiden im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften nichts bekannt, wohl auch wegen der unbestrittenen Dominanz der Audi Hungaria Unabhängigen Gewerkschaft (AHFSZ).

Gegenwärtig sind die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt für die Arbeitnehmer_innen und die Gewerkschaften insofern günstiger, weil in vielen Bereichen ein Mangel an Arbeitskräften besteht. Doch ohne entsprechenden gewerkschaftlichen Druck führt diese Entwicklung nicht automatisch zu Lohnerhöhungen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, wie die angeführten Beispiele zeigen.⁴² So bemängelten die Vorsitzenden der Betriebsräte und Gewerkschaftsorganisationen von sieben Unternehmen der Fahrzeu-

42 Kis, Miklós: Sztrájkok: A tanult tehetetlenség vége (Streiks: Das Ende der erlernten Ohnmacht), Új Egyenlőség, 26.12.2017, <http://ujegyenloseg.hu/sztrajkok-a-tanult-tehetlenseg-vege/>

gindustrie bei einer Konferenz am Opelstandort Szentgotthárd, dass trotz des Fachkräftemangels in ihrem Industriesektor die Löhne nicht in dem Maße angestiegen seien, wie es angesichts der Lage zu erwarten gewesen wäre. Gleichzeitig schätzten sie aber die Gewerkschaften als Gewinner dieser Lage ein, weil sie ihnen die Möglichkeit eröffne, nach »westlichem Vorbild neben besseren Löhnen auch humanere Arbeitsbedingungen« zu fordern.⁴³

12. »Blauer Streik« bei den kommunalen Selbstverwaltungen

Auch in den ersten Monaten des Jahres 2018 kam es zu weiteren Streiks. Manche Gewerkschafter_innen sprechen jetzt schon von einer »neuen Streikwelle«. Den Anfang machte bei Bosch in Hatvan die Unabhängige Gewerkschaft der Autoelektronik-Arbeitnehmer_innen Hatvan (HADFSZ). Nach einem zweistündigen Warnstreik erreichte sie nicht nur eine Erhöhung des Grundlohns um zwölf Prozent, sondern auch weitere soziale Verbesserungen durch einen neuen Kollektivvertrag. In der Bosch-Niederlassung in Miskolc dauern die Tarifverhandlungen dagegen noch an. Hier fand zuletzt am 12. Februar 2018 ein zweistündiger Warnstreik statt, dem sich nach Aufruf der unabhängigen Gewerkschaft der lebensstüchtigen Arbeitnehmer_innen (ÉTMOSZ) etwa 90 Prozent der Schichtarbeiter_innen angeschlossen haben sollen. Weitere Streikmaßnahmen sind angekündigt, nachdem die Tarifverhandlungen bis März 2018 zu keinem Ergebnis führten. Die Betriebsleitung des Bosch-Werks in Miskolc begründet ihre Haltung damit, dass Bosch sich vor 15 Jahren gerade wegen der niedrigen Grundlöhne für diese Region entschieden habe.⁴⁴

Im ersten Quartal des Jahres 2018 bereitete sich auch die Metallgewerkschaft VASAS in der Budapester Betriebseinheit von Knorr-Bremse auf einen Warnstreik vor. Die Gewerkschaft vermisst unter anderem ein System, das transparent macht, wer von den Arbeitnehmer_innen in den Genuss von Sonderzuwendungen kommt. Deshalb befürchtet sie, dass weniger die Qualität der Arbeit und die Leistung über einen höheren Lohn entscheiden könnten als die Sympathie und die Loyalität gegenüber den Leiter_innen des Betriebes. Zwar zieht VASAS eine Einigung auf dem Verhandlungsweg einem Arbeitskampf vor, wie ihr stellvertretender Vorsitzender Zoltán László erklärte, aber seine Gewerkschaft schließe auch eine längere Arbeitsniederlegung als einen zweistündigen Warnstreik nicht aus.⁴⁵

Während diese Arbeitsniederlegungen vor allem in den betroffenen Regionen Beachtung fanden, stießen die Aktionen des »blauen Streiks« in den Behörden und Instituten der Selbstverwaltungen landesweit auf allgemeines Interesse. Der Streik erstreckte sich über drei Werkstage vom 15. bis 19. Februar 2018. In 112 Ämtern waren 7.312 Arbeitnehmer_innen zur Arbeitsverweigerung aufgerufen. Die Streikenden erschienen zwar an ihren Arbeitsplätzen, nahmen jedoch ihre Arbeit nicht auf. Nur unaufschiebbare, »dringliche Angelegenheiten« mussten bearbeitet werden. Im Falle der Verweigerung dieser Aufgaben könnte den Beamt_innen und Angestellten wegen »Vertrauensverlustes und Pflichtverletzung« gekündigt werden. Darüber hinaus mussten die Streikaktionen, um rechtskonform zu bleiben, zeitlich befristet werden.⁴⁶ Schließlich betonte die Vorsitzende der Gewerkschaft Ungarischer Beamt_innen, öffentlicher Angestellten und Arbeitnehmer_innen des öffentlichen Dienstes MKKSZ, Péterné Boros, den Medien gegenüber, dass die Streikenden keine politischen Forderungen stellen würden. Der Streik verfolge also kein politi-

43 Tertyánszky, Krisztina: Szentgotthárd - Remek az alkalom, hogy lépjen a szakszervezet (Szentgotthárd – Hervorragende Gelegenheit für das Vorankommen der Gewerkschaft), VAOL, 21.02.2018, <https://www.vaol.hu/kozelet/helyi-kozelet/szentgotthard-remek-az-alkalom-hogy-lepjen-szakszervezet-2253613/>

44 K. Kiss, Gergely: Patthelyzet a Bosch-nál – újabb sztrájk jön (Pattsituation bei Bosch – weiterer Streik folgt) Napi.hu, 15.2.2018 https://www.napi.hu/magyar_vallalatok/patthelyzet_a_boschnal_ujabb_sztrajk_jon.656926.html

45 Jöhet a sztrájk a knorr-bremse budapesti telephelyén? (Kommt es in der Budapester Niederlassung von Knorr Bremse zum Streik?) 15.2.2018, <https://szakszervezetek.hu/hirek/13362-johet-a-sztrajk-a-knorr-brem>

46 Betreuter Ausstand: Öffentlicher Dienst in Ungarn im Bummelstreik für mehr Gehalt, Pester Lloyd, 18.2.2018, www.pestertlloyd.net/html/1807streikgemeinde.html

ches Ziel, sondern sei ausschließlich eine Aktion des Interessenschutzes.⁴⁷ Offenbar bedarf es im »illiberalen Staat« des heutigen Ungarn solcher Klarstellungen, um nicht regierungsfeindlicher Absichten verdächtigt zu werden. Tatsächlich ging es der den Streik organisierenden Gewerkschaft, einer Mitgliedsorganisation der Konföderation SZEK, vorrangig darum, die Gehaltssituation der im öffentlichen Dienst Beschäftigten zu verbessern, bei der sich in den letzten zehn Jahren nichts bewegt hat. Als »blauer Streik« wird dieser Arbeitskampf deshalb bezeichnet, weil die Gewerkschaft alle mit dem Streik Sympathisierenden aufgefordert hat, als sichtbares Zeichen ihrer Solidarität ein blaues Band oder blaue Kleidungsgegenstände zu tragen. Dazu hatten auch die Vorsitzenden der fünf ungarischen Gewerkschaftskonföderationen, die dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) angehören, ihre Mitgliedsorganisationen in einer gemeinsamen Erklärung aufgerufen.

13. Tarifverträge nur für ein Drittel der ungarischen Arbeitnehmer_innen

Ob mit oder ohne Streiks: Tarifverträge – in Ungarn ist der Begriff »Kollektivvertrag« gebräuchlicher – konnten die ungarischen Gewerkschaften nicht einmal für ein Drittel der Arbeitnehmer_innen durchsetzen. In absoluten Zahlen sind das 900.000 Beschäftigte. Für mehr als 70 Prozent davon gilt ein sogenannter betrieblicher Kollektivvertrag, der mit nur einem_r Arbeitgeber_in abgeschlossen wird. Daneben kommt noch eine erweiterte Form des betrieblichen Kollektivvertrags vor – so zum Beispiel im Organisationsbereich der Chemiegewerkschaft VDSZ – der dann Gültigkeit für mehrere gleichartige Unternehmen hat. Tarifvereinbarungen, die sich auf ganze Branchen beziehen, werden in Ungarn noch immer sehr selten getroffen. Das liegt vor allem daran, dass es auf der Arbeitgeber_innenseite an Partner_innen fehlt, die über die Vollmacht verfügen, solche Branchenkollektivverträge mit den Gewerkschaften rechtsverbindlich auszuhandeln.

tivverträge mit den Gewerkschaften rechtsverbindlich auszuhandeln.

Nach dem ungarischen Arbeitsgesetzbuch von 2012 sind jene Gewerkschaften kollektivvertragsfähig, die in dem gegebenen Unternehmen einen Organisationsgrad von mehr als zehn Prozent nachweisen können. Eines seiner deklarierten Ziele hat dieses Gesetz jedoch bislang verfehlt. Ein spürbarer Durchbruch zu einer stärkeren Verbreitung kollektivvertraglicher Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber_innen und Gewerkschaften ist nicht erfolgt, wie der Arbeitsjurist Imre Szilárd Szabó feststellt. Auch gebe es ein »nicht nur quantitatives, sondern auch qualitatives Problem« mit den Kollektivverträgen, wie beispielsweise das völlig überflüssige Kopieren und Wiederholen des Gesetzestextes. Zudem »enthalten sie auch unwirksame, nicht erzwingbare Vereinbarungen, oder lässt ihr Sprachstil und ihre Anwendung von Begriffen zu wünschen übrig.« Eine Kritik, die er mit nicht wenigen anderen gewerkschaftlichen oder den Gewerkschaften nahestehenden Expert_innen teilt.⁴⁸

Beim Blick auf die Branchen der ungarischen Volkswirtschaft fällt auf, dass die Abdeckung durch Kollektivverträge gravierende Unterschiede aufweist. In den Sektoren, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig ist, werden auch weniger Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber_in und Gewerkschaft getroffen. Beispielhaft sind hier die Bauindustrie, der Handel und die Gastronomie zu nennen. Demgegenüber gelangen in Unternehmen, die der öffentlichen Versorgung dienen und sich auch in öffentlichem Eigentum befinden, die Arbeitnehmer_innen zu fast 100 Prozent in den Genuss eines Kollektivvertrages. Das trifft für die Unternehmen der Energieindustrie, der Wasserversorgung, des Transports, des Verkehrs (Eisenbahn, kommunale Verkehrsbetriebe) sowie von Post und Telekommunikation zu.

47 Ismét sztrájkolnak a mellőzött köztisztviselők (Erneut streiken die vernachlässigten Beamt_innen), Népszava, 15.2.2018 <http://nepszava.hu/cikk/1152934-ismet-sztrajkolnak-a-mellozott-koztisztviselok--112-hivatal-erintett>

48 Vöö, György: Sok helyen még nem ismerik a kollektiv szerződést (An vielen Orten kennt man keinen Kollektivvertrag), 30.1.2018, www.vg.hu/kozelet/sok-helyen-meg-nem-ismerik-kollektiv-szerzodest-2-769681/

14. Gewerkschaften offen für Allianzen mit zivilgesellschaftlichen Kräften

»Wir wollen die Türen zu anderen gesellschaftlichen Organisationen öffnen«⁴⁹, heißt es bei VASAS, der traditionsreichen Metallgewerkschaft Ungarns. Und die Demokratische Pädagog_innen-Gewerkschaft PDSZ, eine Gewerkschaft der politischen Wende in Ungarn, spricht sogar davon, dass die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Initiativen und Gruppierungen charakteristisch für ihre Aktivitäten sei.⁵⁰

Doch diese beiden positiven Beispiele können nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Prozess, Allianzen mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren über die gewerkschaftlichen Grenzen hinaus zu schmieden, sich noch im Anfangsstadium befindet. Zweifellos ist die ungarische Zivilgesellschaft in den letzten Jahren unter dem rechtskonservativen, populistischen Kurs der Orbán-Regierung lebendiger geworden. Aber die in ihre Demonstrationen und Aktionen gesetzten Erwartungen großer Teile der Bevölkerung konnte sie nur unzureichend erfüllen, sodass auf ein temporär hohes Engagement oft längere Phasen der Apathie und Passivität folgten. Das war Anfang der 2010er Jahre nach den gewerkschaftlichen Massendemonstrationen gegen das novellierte Streikrecht und die Verschärfung des Arbeitsgesetzbuches ebenso der Fall wie Mitte des Jahrzehnts nach der von der Krankenschwester Mária Sándor angeführten lang andauernden breiten Protestbewegung gegen die unhaltbaren Zustände im Gesundheitswesen. Widerständische Kraft der Zivilgesellschaft gegen die rückwärtsgewandte Bildungspolitik der Orbán-Regierung entfaltete sich dann noch einmal in den ersten Monaten des Jahres 2016 bei den Protesten der Lehrer_innen, die von etwa 50 zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Eltern und Schüler_innen unterstützt wurden. Selbst bei Sympathisant_innen der Regierungsparteien fanden die Slogans der Bildungsge-

werkschaften »Ohne Bildung keine Zukunft!« und »Wenn die Schule nicht funktioniert, dann funktioniert die Gesellschaft nicht!« Anklang.⁵¹

Symbol des Protests waren anfangs regenbogenfarbene Schirme; später trat das karierte Hemd an ihre Stelle, nachdem ein Staatssekretär sich vor der Öffentlichkeit über Lehrer in karierten Hemden, die kein Vorbild seien, abfällig geäußert hatte. Die Bewegung »Ich möchte gern unterrichten« organisierte nun die landesweiten Aktionen und Demonstrationen. Die Demokratische Pädagog_innen-Gewerkschaft PDSZ tat sich in dieser Bürger_inneninitiative als besonders engagierte Akteurin hervor. Im Rahmen der »karierten Revolte« verweigerten im Februar 2016 weitaus mehr Schüler_innen den Unterricht als selbst die Organisator_innen es vermutet hatten, um damit die Forderungen der Lehrer_innen nach einer demokratischen Umgestaltung des Bildungsbereichs zu unterstützen.

Am 30. März 2016, dem »Tag der bürgerlichen Unzufriedenheit«, an dem »zufällig« 28 Jahre zuvor die regierende Fidesz-Partei gegründet wurde, beteiligten sich mehrere hundert Bildungseinrichtungen trotz angedrohter Repressionen der Regierung an den Aktionen des zivilen Ungehorsams. Das Wochenblatt *168 óra* sprach von der »größten Aktion bürgerlicher Unzufriedenheit in der Geschichte des Landes«. Und die Neue Züricher Zeitung stellte schon fast euphorisch fest, dass sich der »Lehrer_innenprotest zu einer Bewegung gegen das System Orbán« ausgewachsen habe.⁵²

Gegenwärtig arbeitet die Demokratische Pädagog_innen-Gewerkschaft mit anderen zivilgesellschaftlichen Gruppierungen und Expert_innen aus der Wissenschaft daran, ein bildungspolitisches Forum einzurichten, weil man erkannt hat, dass Demonstrationen allein auf Dauer nicht zielführend sind. Gefordert sind auch wissenschaftliche Expertisen, die die gewerkschaftlichen For-

49 Gespräch mit den beiden stellvertretenden Vorsitzenden von VASAS, Livia Balogh Spieglné und László Zoltán, am 3.10.2017 in Budapest.

50 Gespräch mit dem PDSZ-Vorsitzenden László Mendrey am 4.10.2017 in Budapest.

51 Gespräch mit dem PDSZ-Vorsitzenden László Mendrey am 4.10.2017 in Budapest.

52 Gespräch mit dem PDSZ-Vorsitzenden László Mendrey am 4.10.2017 in Budapest.

derungen zur Bildungspolitik absichern. Ziel ist, ein »Kariertes Buch« zusammenzustellen, das die unhaltbare Situation im Bildungssektor nicht nur analysiert, sondern auch Vorschläge zu deren Lösung anbietet. Gegenwärtig steht also die fachliche Arbeit an Projekten im Vordergrund, sicher auch deshalb, weil die Gewerkschaft die Angst ihrer Mitglieder und Sympathisant_innen vor den Drohungen des Fidesz berücksichtigen muss.

Erste Schritte in Richtung einer Zusammenarbeit mit den Kirchen versucht die Metallgewerkschaft VASAS zu gehen. Ihr interessantester Gesprächspartner scheint zurzeit der evangelische Bischof Zoltán Fabinyi zu sein. Aufgefallen ist der Kirchenführer wegen seiner regelmäßigen öffentlichen Wortmeldungen zu drängenden sozialen Fragen. So äußerte er sich kritisch zu Versuchen der offiziellen Politik, die Obdachlosen zu kriminalisieren, und zu Problemen der öffentlichen Sicherheit oder der Diskriminierung der Roma. Auch forderte er die Schaffung von »anständiger Arbeit« ein. Mit dem »Haus des Dialogs« der Jesuiten, dessen Leiter den regelmäßigen Dialog wünscht, strebt VASAS ebenfalls Kontakte an. Wie andere Organisationen der Zivilgesellschaft bekommen auch die Kirchen den politischen Druck des Systems Orbán zu spüren und nicht alle ihrer Vertreter_innen sind so mutig wie die beiden genannten, findet man bei VASAS.⁵³

Während des Streiks bei Autoliv bot der dortige katholische Pfarrer dem Betriebsrat und der Gewerkschaft an, ihr Problem von der Kanzel aus anzusprechen, sollte es zu keiner Einigung im Konflikt um Lohnerhöhungen kommen. Am Ende erübrigte sich aber diese kirchliche Intervention, weil sich die betroffenen Parteien doch noch auf eine Lösung der strittigen Fragen einigten.

In diesem Zusammenhang ist noch eine gewerkschaftliche Kampagne zu erwähnen, die die Absicht verfolgte, den 24. Dezember als gesetzlichen Feiertag durchzusetzen. Allerdings ist es nicht gelungen, die erforderliche Anzahl an unter-

stützenden Unterschriften termingerecht zusammenzubekommen, sodass bei der zuständigen Wahlbehörde kein Antrag auf ein Referendum gestellt werden konnte.

Manchmal bedarf es auch eines Anstoßes von außen, um einen zivilgesellschaftlichen Dialog unter Beteiligung der Gewerkschaften in Gang zu setzen, wie im Herbst 2017 in einem von Visegrad Fund und niederländischem Außenministerium geförderten Projekt »Verbesserung der Rechte und Arbeitsbedingungen von Minderheiten und Arbeitsmigrant_innen«. Neben den Gewerkschaften nahmen an dem ersten Treffen dieses Projektes auch Vertretungen der ethnischen Minderheiten, zivilgesellschaftlicher und anderer interessierter Organisationen teil, »die die Menschenrechte von Arbeitnehmer_innen schützen und die Beziehungen zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen stärken.«⁵⁴

Zweifellos sprechen einige Gründe für engere Allianzen von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Initiativen und Organisationen. Beide Seiten könnten davon profitieren, die einen von der Spontaneität und Kreativität mancher Bürgerbewegung und die anderen von der – wenn auch bescheidener gewordenen – Professionalität und organisatorischen Infrastruktur der Gewerkschaften. Die Bildung sinnvoller Allianzen aber setzt einen intensiven Dialog zwischen Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen voraus, um gemeinsame Interessen zu ermitteln und die Grundlagen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zu schaffen.

15. Zu große Nähe zur Parteipolitik – den Gewerkschaften heute suspekt

Wesentlich mitverantwortlich dafür, dass sich der Parteipolitik nach 1988/89 ein Zugang zu den Gewerkschaften eröffnete, dürfte die starke Zersplitterung der Gewerkschaften während des Systemwechsels gewesen sein. In geradezu atem-

53 Gespräch mit den beiden stellvertretenden Vorsitzenden von VASAS, Livia Balogh Spieglé und László Zoltán, am 3.10.2017 in Budapest.

54 SZEZ Sajtóiroda: A kisebbségek és migráns munkavállalók jogai (Arbeiterrechte von Minderheiten und Migrant_innen) 30.10.2017 www.szef.hu/hirek/20171030-2

beraubender Vielzahl trennten sich neben den bestehenden Gewerkschaften Organisationen ab und gingen eigene Wege; es entstanden aber auch völlig neue, die als Alternative zum bisherigen Gewerkschaftsmodell gesehen werden wollten. Zwischen den sich reformierenden Gewerkschaften des staatssozialistischen Systems und den neuen, alternativen Gewerkschaften kam es sehr bald zu scharfen Auseinandersetzungen um »Legitimität und Vermögen«, deren Nachwirkungen auch bis in die Gegenwart zu spüren sind. Im Verteilungskampf um das beachtliche gewerkschaftliche Vermögen suchten die Zentren des neuen Gewerkschaftspluralismus im nun breiten Spektrum der parlamentarisch vertretenen politischen Parteien jeweils die ihnen genehmen Verbündeten und Unterstützer_innen. Belastungen im Verhältnis der Gewerkschaften untereinander und Konflikte zwischen ihnen blieben nicht aus⁵⁵. Und dies »beeinträchtigte die Qualität einer unabhängigen Interessenvertretung der Gewerkschaften.«⁵⁶

Nach der anfänglichen Bereitschaft, engere Kontakte bis hin zu Kooperationsvereinbarungen mit bestimmten politischen Parteien einzugehen, ist inzwischen Ernüchterung bei den Gewerkschaften eingetreten, was die in solche Kontakte gesetzten Erwartungen betrifft. Fast alle Konföderationen und Branchengewerkschaften betonen heute, sich – ihren Statuten gemäß – parteipolitisch neutral zu verhalten.

Eine Ausnahme bildet der Landesverband der Arbeiterräte (MOSZ), der sich schon bald nach seiner Gründung zur »christlich-demokratischen/christlich-sozialen Werteordnung«⁵⁷ bekannt hat und daran auch weiterhin festhält. Ähnliches gilt

für die Metallgewerkschaft VASAS, die sich allerdings als »linksorientiert, sozialistisch/sozialdemokratisch«⁵⁸ bezeichnet. Das Bekenntnis zu diesen Werten will VASAS aber nicht als Bindung an eine Partei verstanden wissen; denn auch diese Branchengewerkschaft verpflichtet sich in ihrer Satzung zu parteipolitischer Neutralität. Dagegen räumen die Arbeiterräte offen ein, sie hätten »traditionell« bessere Kontakte zu den konservativen Parteien als andere Konföderationen, wichen dem Gespräch mit allen anderen im Parlament vertretenen Parteien zu Arbeitnehmer_innenthemmen aber nicht aus.⁵⁹ Ihr Vorsitzender, Imre Palkovics, war selbst Abgeordneter des Ungarischen Demokratischen Forums (MDF), als diese »konservativ-national-christliche ›ruhige Kraft‹«⁶⁰ aus den ersten demokratischen Parlamentswahlen 1990 als stärkste Regierungsfraktion hervorging.

Gerade die beiden gegenwärtigen Regierungsparteien, die sich selbst im konservativen Lager verorten, stellen für László Mendrey, den Vorsitzenden der Demokratischen Pädagog_innen-Gewerkschaft PDSZ, »im weitesten Sinn das Problem« dar.⁶¹ Und er hofft, dass sich dieses nach den Parlamentswahlen 2018 durch die Rechts-außen-Partei Jobbik nicht noch weiter verschärfen wird. Als Geschichtslehrer ist Mendrey unmittelbar von den »ideologischen Vorgaben« in den Lehrplänen der Regierung betroffen: »Zum einen wird das Denken der Heimmattreuen⁶² in den Vordergrund gestellt«, hat er beobachtet. »Und die Kirche bekommt stärkeren Einfluss.«⁶³ Deutlicher als andere ungarische Gewerkschaftsführer benannte Mendrey immer wieder Fehlentwicklungen des Orbán-Regimes, in dem er gewisse Parallelen zum »faschistischen Ständestaat Mussolinis« entdeckte. Er hat

55 Mehr zum Verhältnis von Parteien und Gewerkschaften nach der politischen Wende in Ungarn: Girndt, Rainer (2013): Ungarns Gewerkschaftslandschaft in Bewegung. Der Versuch einer Konzentration der Kräfte, http://www.fesbp.hu/common/pdf/Nachrichten_aus_Ungarn_juli_2013_Rainer_Girndt_DE.pdf (abgerufen am 2.12.2017), S. 10ff.

56 Pásztoy, András: Szakszervezeti szervezetség – lecsúszás és emelkedési stratégiák (Gewerkschaftlicher Organisationsgrad – Niedergang und Strategien für Zunahme), Új Egyenlőség, 22.1.2017. <http://ujegyenloseg.hu/author/pasztoy-andras/>

57 Gespräch mit Imre Palkovics, Vorsitzender des Landesverbandes der Arbeiterräte (MOSZ), und weiteren Vertreter_innen seiner Konföderation am 3.10.2017 in Budapest.

58 Tabelle zu VASAS im Anhang S. 41

59 Gespräch mit Imre Palkovics, Vorsitzender des Landesverbandes der Arbeiterräte (MOSZ) und weiteren Vertreter_innen seiner Konföderation am 3.10.2017 in Budapest

60 Lendvai, Paul (2010): *Mein verspieltes Land. Ungarn im Umbruch*, Salzburg: Ecowin Verlag

61 Gespräch mit László Mendrey am 4.10.2017 in Budapest

62 In Ungarn bezeichnen sich Konservative und Rechte gern als »Heimmattreue«, während sie Linke und Liberale als »Fremdherzige« oder »Kommunisten« beschimpfen s. www.taz.de/!5059977.

63 Zit. n. Ozsváth, Stephan (2017): *Puszta-Populismus. Viktor Orbán – ein europäischer Störfall?*, Ulm: Danube Books, S. 155.

auch maßgeblich an dem Papier mitgearbeitet, mit dem sich die LIGA-Gewerkschaften durch Vorstandsbeschluss vom 31.10.2014 von Viktor Orbáns Vorstellungen eines »illiberalen Staates« distanzieren und klar zum liberalen Demokratie-Modell bekennen.⁶⁴ Eine vergleichbare Positionierung in dieser Frage ist von den anderen Konföderationen nicht bekannt. Doch insgesamt betrachtet fällt der gewerkschaftliche Beitrag in der Protestbewegung gegen die autoritäre Politik Viktor Orbáns verhältnismäßig bescheiden aus. »Einzelne Mitglieder beteiligen sich zwar über die sozialen Medien – aber immer als Individuen, nicht unter dem Banner ihrer Organisation.«⁶⁵

Andererseits sind auch solche Stimmen aus Führungsetagen der Gewerkschaften zu hören, die Viktor Orbán und seiner Fidesz-Partei »linke politische Attitüden« bescheinigen. Sie denken dabei an solche Maßnahmen der Regierung wie die Senkung der Regiekosten (Elektrizität, Wasser, Heizung, etc.), Begrenzung der Taxitarife, Preisregulierungen im Energiesektor und bei öffentlichen Versorgungsunternehmen sowie einige Wiederverstaatlichungen von zuvor privatisierten Betrieben.

16. Entspannter Umgang mit Jobbik

Auffallend ist zudem, dass sich die Toleranzgrenze in der politischen Auseinandersetzung mit der extrem rechten Jobbik gegenüber früheren Jahren deutlich verschoben hat. Gaben die Gewerkschaften beispielsweise noch in den Interviews zur Studie von 2013⁶⁶ an, offen für Gespräche mit allen parlamentarischen Parteien außer mit Jobbik zu sein, scheint dies nunmehr überwiegend keine Probleme mehr zu bereiten. Das Image von Jobbik, die als »rechtsextreme,

rassistische Partei startete« und sich nun zur »populistischen Mitte«⁶⁷ hin bewege, habe sich seither gründlich gewandelt, indem sie sich die früher üblichen antiziganistischen, antisemitischen und fremdenfeindlichen Ausfälle versage und »überhaupt einen sehr viel weniger radikalen Ton« anschlage.⁶⁸

Tamás Székely, Vorsitzender der ungarischen Chemiegewerkschaft und zugleich stellvertretender Vorsitzender des MASZSZ glaubt, dass Jobbik das macht, »was man eigentlich von arbeitnehmer_innennahen Parteien erwarten sollte«⁶⁹. Damit meint er das Engagement von Jobbik nicht nur aktuell in der Kampagne für die Europäische Lohnunion, sondern auch ihr Interesse an der Streikfrage und anderen gewerkschaftspolitischen Themen. Dem stimmt auch Károly György zu, der beim MASZSZ für internationale Beziehungen zuständig ist: »Im Gegensatz zur Ungarischen Sozialistischen Partei (MSZP), die sich in den letzten Jahren wenig sensibel gegenüber den Gewerkschaften gezeigt hat, gehen Jobbik und auch die grün-liberale LMP (»Eine andere Politik ist möglich«) offensiv auf uns zu.«⁷⁰

Die Metallgewerkschaft VASAS stellt eine wachsende Unterstützung von Jobbik gerade unter Arbeitnehmer_innen fest: »Unsere Mitgliedschaft ist ein Spiegelbild der Gesellschaft und das gilt auch für die Parteipräferenzen«. Jobbik gewinne auch dadurch an Ansehen und Akzeptanz, dass sie nicht wie die gegenwärtigen Regierungsparteien und ihre Vorgängerinnen mit Korruption in Verbindung gebracht werde. Zwar wisse VASAS, dass bei dem, was Jobbik äußere, vieles nur bloße Rhetorik sei, aber das den Mitgliedern zu vermitteln, erweise sich als außerordentlich schwierig.⁷¹

64 A liberális demokrácia alappillérei (Die Grundpfeiler der liberalen Demokratie), LIGANET, 31.10.2014, <http://www.liganet.hu/page/88/artID/8051/html/a-liberalis-demokracia-alappillerei.html>

65 Leonhard, Ralf (2017): Ungarn: Von Beschäftigten entkoppelt – Kaltgestellt aus Prinzip, in: Newsletter II/2017 NORD/SÜD NEWS, DGB Bildungswerk Bund.

66 Girndt, Rainer (2013): Ungarns Gewerkschaftslandschaft in Bewegung. Der Versuch einer Konzentration der Kräfte, http://www.fesbp.hu/common/pdf/Nachrichten_aus_Ungarn_juli_2013_Rainer_Girndt_DE.pdf (abgerufen am 2.12.2017)

67 Gespräch mit den beiden stellvertretenden Vorsitzenden von VASAS, Livia Balogh Spieglne und László Zoltán, am 3.10.2017 in Budapest

68 Gespräch mit Imre Palkovics, Vorsitzender des Landesverbandes der Arbeiterräte (MOSZ) und weiteren Vertreter_innen seiner Konföderation am 3.10.2017 in Budapest

69 Gespräch mit dem Vorsitzenden der ungarischen Chemiegewerkschaft und stv. Vorsitzenden des Bundes Ungarischer Gewerkschaften MaSzSz, Tamás Székely, am 3.10.2017 in Budapest.

70 Gespräch mit György Károly in Budapest am 6.10.2017.

71 Gespräch mit den beiden stellvertretenden Vorsitzenden von VASAS, Livia Balogh Spieglne und László Zoltán, am 3.10.2017 in Budapest

Wie sehr Jobbik inzwischen in der gewerkschaftlichen Wirklichkeit angekommen ist, offenbart Tamás Székely am Beispiel seiner Branchengewerkschaft. In ihr würden bereits einige Grundorganisationen von Kolleg_innen geleitet, die Jobbik-Mitglieder seien und als solche auch in den Selbstverwaltungen ihrer Gemeinden Wahlfunktionen wahrnehmen. Aus Sicht der Gewerkschaft leisteten sie in den Grundorganisationen ihrer Betriebe eine sehr gute Arbeit. Die Rollentrennung ihrer Funktionen in Partei und Gewerkschaft werde strikt eingehalten.⁷² Das Beispiel lässt vermuten, dass diese Konstellation auch bei anderen Gewerkschaften keine ganz fremde Erscheinung sein dürfte. Doch zutreffend ist wohl auch, dass diese Frage nicht alle Gewerkschaften in gleicher Weise beschäftigt. So gab die Gewerkschaft der Ingenieur_innen und Techniker_innen (MTSZSZ) an, Jobbik sei für sie kein Thema.⁷³ Und bei SZEF beruft man sich darauf, dass ihre Berufsgruppen erfahrungsgemäß einen größeren Abstand zu radikalen Parteien pflegen.⁷⁴

Auffallend ist, dass die Gewerkschaften in Ungarn inzwischen sehr viel gelassener als in den vergangenen Jahren auf das Problem mit Jobbik, der Partei am rechten Rand des politischen Spektrums, eingehen. Sie befinden sich insofern in guter Gesellschaft, etwa mit dem ehemaligen sozialistischen Ministerpräsidenten Péter Medgyessy (2002–2004) oder der international anerkannten Philosophin Ágnes Heller, die im November 2017 ein »taktisches Bündnis« der Linken mit Jobbik als politische Möglichkeit ins Gespräch gebracht hat. Nur so könne das System Orbán »gestürzt« werden. Jobbik sei nicht mehr die Partei früherer Jahre, sondern bewege sich auf die politische Mitte zu, wie Ágnes Heller meint.⁷⁵ Ähnlich sieht das auch der Ex-Premier: »Man sollte doch endlich einsehen, dass sich Jobbik erheblich geändert hat: Ich glaube nicht,

dass Jobbik in ihrer heutigen Form eine antisemitische, diskriminierende oder zigeunerfeindliche Partei wäre.«⁷⁶ Eine weitere Stimme, die einer möglichen »technischen Koalition«⁷⁷ von Jobbik und der demokratischen Linken aus Gründen der Zweckmäßigkeit das Wort redet, ist der Schriftsteller und ehemalige Präsident der Akademie der Künste in Berlin-Brandenburg György Konrad.

Dass die alten Konflikte im kollektiven Gedächtnis der ungarischen Gewerkschaftsbewegung durchaus noch immer virulent sind, zeigte sich im Sommer 2016 bei internen Spannungen im Bund Ungarischer Gewerkschaften (MASZSZ), der 2013 aus der Fusion des Landesverbands Ungarischer Gewerkschaften (MSZOSZ) und der Konföderation Autonomer Gewerkschaften (ASZSZ) hervorgegangen ist. Ausgelöst wurde der Konflikt durch einen »Annäherungsversuch« der MSZP an die Gewerkschaften, den der ehemalige Vorsitzende der Autonomen schroff zurückwies, indem er sehr zum Missfallen einstmaliger MSZOSZ-Gewerkschafter an frühere, nie eingehaltene Abkommen zwischen MSZOSZ und der Sozialistischen Partei erinnerte. Als »Worthülse ohne Substanz«⁷⁸ tat er sie ab, die es nicht lohne, diskutiert zu werden. In diesen Spannungen kamen die unterschiedlichen Kulturen der beiden Herkunfts-Konföderationen zum Vorschein. Die Autonomen zeichnete von Anfang an der bewusste Verzicht jeglicher parteipolitischer Bindung aus, während den MSZOSZ – zumindest zeitweise – in dieser Beziehung keine Berührungspunkte plagten.

Etwa zwei Monate vor den Parlamentswahlen am 8. April 2018 bekräftigte der Bundesrat des Bundes Ungarischer Gewerkschaften (MASZSZ) die grundsätzliche Entscheidung der Konföderation, mit keiner Partei ein Kooperationsabkommen abzuschließen und sich auch nicht »in irgendeiner

72 Gespräch mit dem Vorsitzenden der ungarischen Chemiegewerkschaft und stv. Vorsitzenden des Bundes Ungarischer Gewerkschaften MaSzSz, Tamás Székely, am 3.10.2017 in Budapest.

73 Gespräch mit Erzsébet Buzásné Putz am 4.10.2017 in Budapest

74 Gespräch mit Erika Koller am 4.10.2017 in Budapest

75 Kerek, Gergő: Nem akar a Jobbik múltjával foglalkozni Heller Ágnes (Ágnes Heller will sich nicht mit der Vergangenheit von Jobbik beschäftigen), Mandiner, 17.11.2017, http://mandiner.hu/cikk/20171117_heller_agnes

76 Teplán, István: Jobbik als neue ungarische Volkspartei, Die Presse, 30.11.2017, https://diepresse.com/home/meinung/gastkommentar/5330764/Gastkommentar_Jobbik-als-neue-ungarische-Volkspartei

77 www.mno.hu/belfold/konrad-gyorgy-szerint-ossze-lehet-fogni-a-jobbikkal-2432297 6.12.2017.

78 Gespräch mit dem Vorsitzenden der ungarischen Chemiegewerkschaft und stv. Vorsitzenden des Bundes Ungarischer Gewerkschaften MaSzSz, Tamás Székely, am 3.10.2017 in Budapest.

Weise in den Prozess der Kandidatenaufstellung einzumischen.« Zugleich forderte der Bundesrat Mitglieder und Sympathisierende dazu auf, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.⁷⁹ Ob es wirklich gelingen wird, diesen Kurs beizubehalten, bleibt abzuwarten, zumal inzwischen zwei führende Gewerkschafter bei den Parlamentswahlen für die Opposition kandidieren.

»Wo die Politik das gesellschaftliche Leben dominiert« und folglich auch die Arbeitswelt, wie das im illiberalen Ungarn Viktor Orbáns zweifelsohne der Fall ist, werden selbst klassische gewerkschaftliche Ziele wie der 8-Stunden-Arbeitstag zum Politikum. »Wenn die Politik nicht beachtet, dass die Arbeitnehmer_innen sich zwischen zwei Arbeitstagen regenerieren müssen, dann politisiert unvermeidlich derjenige, welcher gegen eine zu lange Arbeitszeit auftritt, ob er will oder nicht.«⁸⁰ Bei den gegenwärtigen Turbulenzen innerhalb der beiden größeren Pädagog_innen-Gewerkschaften scheinen ebenfalls externe politische Einflüsse eine nicht unerhebliche Rolle zu spielen.

17. Fazit

Gewerkschaftliche Interessenvertretung in Viktor Orbáns Ungarn, das Paul Lendvai eine »Gesellschaft der Resignation und Enttäuschung«⁸¹ genannt hat, erweckt – von außen betrachtet – nicht selten den Eindruck, als pendele sie zwischen konfliktscheuer Anpassung und gedrosselter Konfrontation hin und her. Tatsächlich räumen die veränderten Machtverhältnisse im System Orbán den ohnehin geschwächten Gewerkschaften eine nur sehr begrenzte Möglichkeit der Mitwirkung ein. »Die Präferenz der »illiberalen Demo-

kratie« stellt die Grundprinzipien infrage, die eine demokratische Gesellschaft ausmachen.«⁸² Und davon betroffen sind gerade auch die intermediären Strukturen mit ihren Akteur_innen, die zwischen den unterschiedlichen Interessen der Gesellschaft und den Institutionen des Staates eine vermittelnde Rolle übernehmen. Nicht zuletzt vom Ausgang der Parlamentswahlen im April 2018 und den daraus resultierenden politischen Kräfteverhältnissen dürfte es abhängen, ob die Gewerkschaften künftig wieder stärker politische Entscheidungen werden beeinflussen können.

Eine ganz andere, nicht demokratiepolitische, sondern von den Gewerkschaften allein zu lösende Frage ist, wie die etablierte, in Konföderationen und Branchen organisierte Gewerkschaftsbewegung auf die angeblich steigende Tendenz von sich unabhängig nennenden Betriebsgewerkschaften zu reagieren beabsichtigt. Wird deren Existenz einfach nur als unvermeidlich hingenommen oder auch als Herausforderung verstanden, am eigenen Image zu arbeiten, um für unabhängige Gewerkschaften längerfristig attraktiv zu werden?

79 <https://szakszervezetek.hu/hirek/13374-a-magyar-szakszervezeti-szovetseg-egyik-parttal-sem-kot-egyuttmukodesi-megalapodast>, 15.2.2017

80 Berki Erzsébet: A szakszervezeti mozgalom jövője (Die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung), 2.7.2017, <https://szakszervezetek.hu/hirek/10754-berki-erzsebet-a-szakszervezeti-mozgalom-jovoje>

81 Paul Lendvai, international geschätzter, aus Ungarn stammender österreichischer Publizist, Buchautor und Osteuropa-Experte; zuletzt erschien seine Orbán-Biografie »Orbáns Ungarn« (2016). Weitere Bücher zu Ungarn: »Mein verspieltes Land. Ungarn im Umbruch« (2010), »Der Ungarn-Aufstand 1956. Eine Revolution und ihre Folgen« (2006).

82 A liberális demokrácia alappillérei, (Die Grundpfeiler der liberalen Demokratie), LIGANET, 31.10.2014, <http://www.liganet.hu/page/88/artID/8051/html/a-liberalis-demokracia-alappillerei.html>

18. Anhang

18.1. Tabellarische Auflistung der ungarischen Dachverbände, die Mitglieder des Europäischen Gewerkschaftsbundes sind.*

Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz ÉSZT	
Gründung	20. September 1989
Vorsitz	Vorsitzender: – Dr. László Kuti stv. Vorsitzende: – Dr. Katalin Artmann – Dr. Szilárd Törös – Istvánné Schneider
Nächster Kongress	Mai 2020
Zahl der Mitgliedsgewerkschaften	Acht Branchengewerkschaften, die sich auf Betriebsebene organisieren und Betriebsorganisationen bilden, insbesondere im Hochschulwesen, in der wissenschaftlichen Forschung, Innovation, im Gesundheitswesen, in der Forst- und Holzwirtschaft, im Umweltschutz, Wasserwesen, bei der Sozialversicherung und in der Berufsbildung
Absolute Mitgliederzahl	ca. 27.000
Finanzierung	Mitgliedsbeiträge, staatliche Unterstützung, Ausschreibungen
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	keine Daten
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	parteipolitisch neutral
Mitgliedschaften in internationalen Verbänden	ETUC EUROCADRES

* Die Tabellen enthalten die Angaben der jeweiligen Dachverbände, die von den Autor_innen nur geringfügig bearbeitet wurden, ohne ihren Inhalt zu verändern.

LIGA-Gewerkschaften	
Gründung	1988
Vorsitz	<p>Vorsitzende:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dr. Melinda Mészáros Doszpolyné <p>stv. Vorsitzender:</p> <ul style="list-style-type: none"> – István Árkovics <p>Ko-Vorsitzende:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dr. József Szilágyi – János Czövek – Erzsébet Buzásné Putz
Letzter Kongress	Dezember 2017
Zahl der Mitgliedsgewerkschaften	102 Mitgliedsorganisationen Organisationsprinzip: Betriebsebene, Branchenebene, Regionalebene
Absolute Mitgliederzahl	100.200
Finanzierung	Mitgliedsbeiträge, staatliche Unterstützung, Mittel aus EU-Ausschreibungen (nicht für Selbstbehalt, d.h. für projektbezogene Maßnahmen, nicht für laufende Betriebskosten der Konföderation)
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	<p>Von der Gesamtarbeiter_innenzahl (4,434 Mio.) sind 2,2 Prozent LIGA-Mitglieder. Gewerkschaftlich organisiert sind 328.829 Arbeiter_innen, dies entspricht neun Prozent aller Arbeiter_innen</p> <p>Liga vertritt 30 Prozent der gewerkschaftlich Organisierten</p> <p>Kollektivvertragliche Abdeckung (2015) 20,6 Prozent (Diese Zahlen beruhen auf Angaben der Gewerkschaft.) Vor einigen Jahren betrug die Tarifabdeckung noch 33 Prozent.</p>
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	Gemäß Satzung parteipolitisch neutral; Unvereinbarkeit von gewerkschaftlicher Funktion und (partei-)politischem Mandat
Mitgliedschaften in internationalen Verbänden	ITUC ETUC TUAC (Mitgliedsbeitrag z.Z. suspendiert)

Ungarischer Gewerkschaftsbund MASZSZ	
Gründung	2013
Vorsitz	<p>Vorsitzender:</p> <ul style="list-style-type: none"> – László Kordás (seit Februar 2015) Frühere Funktionen: 2002–2004 Vizepräsident der Vorgängerorganisation MSZOSZ; 2004–2007 Staatssekretär des Ministeriums für Beschäftigung und Arbeit; ab 2013 Generalsekretär der Gewerkschaft der Gemeinnützig Beschäftigten in Ungarn. <p>stv. Vorsitzender:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Tamás Székely, Vorsitzender der Chemiegewerkschaft VDSZ seit 2009; ehem. Vorsitzender der Konföderation Autonomer Gewerkschaften ASZSZ, die 2013 mit MSZOSZ fusionierte.
Nächster Kongress	2019
Zahl der Mitgliedsgewerkschaften	38 Mitgliedsorganisationen Organisationsprinzip: Betriebsebene, Branchenebene
Absolute Mitgliederzahl	104.461
Finanzierung	<p>Mitgliedsbeiträge – feste Summe/Jahr/Mitglied</p> <p>Staatliche Unterstützung für Mitarbeit in Interessenabstimmungsgremien (VKF, OKÉT),</p> <p>Ausschreibungen (EURES, Interreg – Fairwork, früher: Norwegischer Fund – Decent work; Schweizer Beitrag)</p> <p>Sonstiges – Zinseinnahmen, Vermögensverwaltung</p>
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	<p>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad: abhängig von unterschiedlichen Branchen zwischen 1,4 und 29 Prozent, durchschnittlich neun Prozent (KSH, 2015, II. Quartal)</p> <p>Zu MASZSZ gehören 2,68 Prozent der Arbeitnehmer_innen</p>
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	<p>Gemäß Satzung parteipolitisch neutral;</p> <p>Aufgrund eines Vorstandsbeschlusses ist die institutionelle Zusammenarbeit (Bündnis mit politischen Parteien) ausgeschlossen;</p> <p>Zusammenarbeit auf Basis gewerkschaftlicher Grundwerte ausschließlich bei konkreten Angelegenheiten.</p>
Mitgliedschaften in internationalen Verbänden	ITUC ETUC FERPA

Landesverband der Arbeiterräte MOSZ	
Gründung	1990
Vorsitz	Vorsitzender: – Imre Palkovics stv. Vorsitzende: – Lajos Baumgartner – Dr. Judit Iványi Czuglerné – Gábor Holecz
Nächster Kongress	2018
Zahl der Mitgliedsgewerkschaften	123 Mitgliedsorganisationen Organisationsprinzip: Betriebsebene, Branchenebene, Regional-/Bezirksebene
Absolute Mitgliederzahl	53.112
Finanzierung	Mitgliedsbeiträge, staatliche Unterstützung, EU-Ausschreibungen
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	gering Tarifvereinbarungen vereinzelt auf Branchen- und Betriebsebene
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	christlich-sozial, christlich-demokratisch
Mitgliedschaften in internationalen Verbänden	ITUC ETUC EZA EUCDW

Forum der Gewerkschaftlichen Zusammenarbeit SZEF	
Gründung	1989/90, erster Kongress 1995
Vorsitz	<p>Vorsitzender:</p> <ul style="list-style-type: none"> – András Földiák (seit 2015) <p>Frühere Funktionen:</p> <p>2008–2015 Vorsitzender der Gewerkschaft der Arbeitnehmer_innen öffentlicher Sammlungen und Kultureinrichtungen KKDSZ; 2007–2008 stv. Vorsitzender KKDSZ; 1997–2007 Ungarisches Kulturinstitut, Betriebsgewerkschaftsvorsitzender</p> <p>stv. Vorsitzende:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Istvánné Galló (seit 2007), Vorsitzende der Pädagog_innengewerkschaft PSZ; 1990–2007 Gewerkschaftssekretärin der PSZ im VIII. Bezirk in Budapest von – Péterné Boros (seit 2015), seit 2015 Vorsitzende der Gewerkschaft Ungarischer Beamt_innen, Öffentlich Angestellter und Arbeitnehmer_innen des öffentlichen Dienstes (MKKSZ) <p>Frühere Funktionen:</p> <p>2012–2015, Generalsekretärin MKKSZ; 1992–2015, stv. Vorsitzende MKKSZ; Außerdem seit 2012 Vorsitzende von CESI (Europäische Union Unabhängiger Gewerkschaften)</p>
Nächster Kongress	2019
Zahl der Mitgliedsgewerkschaften	14 Mitgliedsorganisationen Diese Konföderation organisiert Angestellte und Beamt_innen. Die Mitgliedsorganisationen sind überwiegend nach Branchen organisiert, aber es gibt zwei Gewerkschaften im Gesundheitswesen und noch solche Organisationen (KSZSZ, PHDSZ, MSZSZ), zu denen andere selbständige Branchen- oder sonstige Gewerkschaften gehören.
Absolute Mitgliederzahl	65.000
Finanzierung	Mitgliedsbeiträge, staatliche Unterstützung, Ausschreibungen
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	<p>Organisationsgrad liegt bei ca. 10 Prozent</p> <p>Es gibt keine Branchenkollektivverträge, aber es gelten gesetzliche Tarife, die 100 Prozent der Mitgliedschaft abdecken.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Tarifregelung für Angestellte – Tarifregelung für Beamt_innen <p>Tarifregelung für Hochschulwesen</p>
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	parteilos neutral; mit Parteien wird verhandelt, aber ohne mit ihnen Verpflichtungen (Abhängigkeiten) einzugehen.
Mitgliedschaften in internationalen Verbänden	ETUC

18.2. Auflistung beispielhafter Branchen- und Einzelgewerkschaften mit und ohne Konföderationsbindung:*

Audi Hungaria Unabhängige Gewerkschaft AHFSZ	
Gründung	1996
Vorsitz	Vorsitzender: – Sándor Németh stv. Vorsitzende: – György Csalogány – György Nagy – László Háromi – István Szabó (Wirtschaft)
Organisationsbereich	Audi Hungaria Zrt. (AG) Ohne Expansionsabsichten in andere Bereiche der ungarischen Automobilindustrie hinein
Absolute Mitgliederzahl und Trend	7.450 am 16.10.2017 – steigende Mitgliederzahl; Im Betrieb gibt es zwei Gewerkschaften, AHFSZ und VASAS; Delegierte in den Betriebsrat, Aufsichtsrat und die Arbeitsschutzvertretung 8.028 Mitglieder am Ende des 1. Quartals 2018 bestätigen den Aufwärtstrend.
Finanzierung	Mitgliedsbeitrag, Arbeitszeitermäßigung
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	63 Prozent hundertprozentige Tarifabdeckung im Betrieb
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	keine
Mitgliedschaften in Dachverband und International	Intersoli Mitteleuropa

* Die Tabellen enthalten die Angaben der jeweiligen Gewerkschaft, die von den Autor_innen nur geringfügig bearbeitet wurden, ohne ihren Inhalt zu verändern.

Vereinigte Gewerkschaft der Arbeitnehmer_innen in der Elektroenergieindustrie EVDSZ	
Gründung	15.9.1990
Vorsitz	Vorsitzender: – Dr. József Szilágyi Vizevorsitzender: – József Téglás
Organisationsbereich	Landesweite Interessenvertretungsarbeit in der Elektroenergiebranche
Absolute Mitgliederzahl und Trend	25 Mitgliedsgewerkschaften mit insgesamt 9.553 Mitgliedern am 28.2.2017
Finanzierung	<p>Kapitel VII. der Satzung regelt die Einnahmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Beitrag der Mitgliedsgewerkschaften in Höhe von 0,25 Prozent des Bruttogehalts ihrer vollzeitbeschäftigten Mitglieder an die Branchengewerkschaft b) Einnahmen aus Vermögensverwaltung c) Einnahmen der Unternehmen d) Vermögen des Bundes e) Sonstige Einnahmen. <p>Die Satzung regelt auch die Ausgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Inbetriebhaltung der Branchengewerkschaft, b. Vergrößerung des Gewerkschaftsvermögens, c. Streikfonds, d. soziale Unterstützung, e. Kultur- und Sportförderung, f. Bildung der Vertrauensleute, g. Sanierung, Investition, h. vertragliche Verpflichtungen, i. Pflege von internationalen Beziehungen, j. eigene Unternehmen, k. Unterstützung der Interessenvertretungsarbeit der Mitgliedsgewerkschaften.
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	<p>Durchschnittlicher Organisationsgrad über 50 Prozent.</p> <p>Seit 7. November 1995 Branchenkollektivvertrag abgeschlossen vom Arbeitgeber_innenverband der Elektroenergieunternehmen und der Arbeitnehmer_innenseite (vertreten durch EVDSZ und Bergbaugewerkschaft). Seitdem regelmäßige Aktualisierung des sektoralen Kollektivvertrages und dessen Ausweitung auf die gesamte Branche. Deshalb liegt die Tarifabdeckung bei 100 Prozent.</p> <p>Außer dem Branchenkollektivvertrag sind auch betriebliche Kollektivverträge möglich, die jedoch nur für die Beschäftigten vorteilhaftere Regelungen enthalten dürfen.</p>
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	parteipolitisch unabhängig
Mitgliedschaften in Dachverband und International	LIGA-Gewerkschaften EPSU, IndustriAll, PSI

Freie Gewerkschaft der Ingenieur_innen und Techniker_innen (MTSZSZ)	
Gründung	1990
Vorsitz	Vorsitzende: – Erzsébet Buzásné Putz stv. Vorsitzender: – László Sulyok
Organisationsbereich	Landesweit in 56 Unternehmen sowohl im privatwirtschaftlichen als auch im öffentlichen Sektor; Vertretung auf Betriebs-, Branchen- und nationaler Ebene Von ihrer Organisationsstruktur gleicht diese Gewerkschaft eher einer Konföderation als einer Branchengewerkschaft
Absolute Mitgliederzahl und Trend	Wurde mit 72 Personen gegründet, momentan 12.546 Mitglieder
Finanzierung	ausschließlich Mitgliederbeiträge
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	Je nach Unternehmen unterschiedlich, in den meisten Unternehmen repräsentativ und damit kollektivvertragsfähig
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	parteilos neutral
Mitgliedschaften in Dachverband und International	LIGA-Gewerkschaften Eurocadres

Demokratische Pädagog_innen-Gewerkschaft (PDSZ)	
Gründung	28. November 1988
Vorsitz	Vorsitzender: – László Mendrey (bis April 2018), ehem. Lehrer für Geschichte, Ungarische Literatur und Grammatik, Medien Neuer Vorsitzender ab April 2018: – Tamás Szűcs Mehrköpfiger Landesausschuss
Organisationsbereich	Landesweit in mehreren hundert Schulen Gewerkschaftsgruppen mit jeweils einem Vertreter oder einer Vertreterin
Absolute Mitgliederzahl und Trend	3.500
Finanzierung	Mitgliedsbeiträge, bei einigen Veranstaltungen Unterstützung der Friedrich-Ebert-Stiftung
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	Landesweite Abdeckung, Mitgliedsbeitrag beträgt 0,8 Prozent
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	keine parteipolitische Ausrichtung und Beziehung
Mitgliedschaften in Dachverband und International	LIGA-Gewerkschaften ETUCE, EI

Pädagog_innen-Gewerkschaft PSZ	
Gründung	1918, 1945
Vorsitz	Vorsitzende: – Istvánné Galló stv. Vorsitzende: – Zsuzsa Szabó – Gábor Gosztonyi
Organisationsbereich	Kindergarten, Schulen, Berufsbildung (staatliche Bildung), Kinderschutz
Absolute Mitgliederzahl und Trend	1.630 Grundorganisationen (auf der Ebene öffentlicher Bildungsinstitutionen); 198 regionale Organisationen; 20 Bezirks- (hauptstädtische) Organisationen; Landesorganisation (Landesbüro) Dynamischer Mitgliederverlust Stand 31. Dezember 2016: aktive Arbeitnehmer_innen: 20.281 Personen Renter_innen: 4.871 Personen Sonstige, nicht aktive Arbeitnehmer_innen 215 Personen Insgesamt: 25.367 Personen
Finanzierung	Mitgliedsbeitrag (Grundbeitrag ein Prozent), Ausschreibungen
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	25 Prozent
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	parteipolitisch neutral
Mitgliedschaften in Dachverband und International	Forum der Gewerkschaftlichen Zusammenarbeit (SZEF) International Education (IE) European Trade Union Committee for Education (ETUCE)

Gewerkschaft der Resident_innen und Fachärzt_innen (RESZASZ)	
Gründung	2016
Vorsitz	Vorsitzender: – Dr. Tamás Dénes stv. Vorsitzende: – Dr. Nóra Máthé Horvát – Dr. Zsolt Hegedüs – Dr. Balázs Sipka pol. Sekretär: – Dr. Gergely Peskó
Organisationsbereich	Ärzt_innen, aber auch andere Angestellte des Gesundheitswesens als solidari- sche Mitglieder
Absolute Mitgliederzahl und Trend	300 Berufsständische Gewerkschaftsorganisation im Aufbau
Finanzierung	Mitgliedsbeiträge
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	Landesweite Organisation
Politische Orientierung und partei- politische Verquickungen	parteilos neutral
Mitgliedschaften in Dachverband und International	Landesverband der Arbeiter_innenräte (MOSZ)

Ungarischer Verband der Metallarbeiter_innen VASAS	
Gründung	1877
Vorsitz	Vorsitzender: – Béla Balogh stv. Vorsitzende: – Lívia Balogh Spieglné – Zoltán László
Organisationsbereich	Hüttenindustrie, Metallindustrie, Maschinenbau, Automobilindustrie, Elektronik, Fachschule
Absolute Mitgliederzahl und Trend	198 Unternehmensgewerkschaften Die Mitglieder sind zu 90 Prozent bei betrieblichen Gewerkschaften organisiert. Im VASAS-Bereich gibt es bei 178 Unternehmen nebeneinander Betriebsräte und Betriebsgewerkschaften (duale Interessenvertretung) 2017: 19.712 Mitglieder Trend: sinkende Mitgliederzahl (2010: 25.362) Mitglieder (2012): 23.645 Mitgliederwerbung: 2.000 bis 4.000 neue Mitglieder/Jahr
Finanzierung	Mitgliedsbeitrag (90 Prozent) Ausschreibungen (temporär)
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	Organisationsgrad: 22,3 Prozent Tarifabdeckung in 65 Prozent der Betriebe mit VASAS-Vertretung und 81 Prozent der Arbeitnehmer_innen. Die Tarif- und Kollektivvereinbarungen werden auf Unternehmensebene verhandelt und abgeschlossen.
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	linksorientiert: sozialistisch, sozialdemokratisch
Mitgliedschaften in Dachverband und International	MASZSZ (Ungarischer Gewerkschaftsbund) IndustriAll European Trade Union IndustriAll Global Union

Gewerkschaftsverband der Arbeiter_innen der ungarischen Chemieindustrie, Energieindustrie und verwandter Berufe (VDSZ)	
Gründung	1906
Vorsitz	Vorsitzender: – Tamás Székely stv. Vorsitzender: – Béla Kiss
Organisationsbereich	Aluminiumindustrie, Reifenindustrie/Kautschuk, Pharmaindustrie, Papierindustrie, klassische Chemieindustrie und Zulieferer
Absolute Mitgliederzahl und Trend	VDSZ ist bei 174 Arbeitgeber_innen organisiert mit 1.130 Gewerkschaftsfunktionär_innen, davon 15 Freigestellte. (Auf Grundlage der Befragung vom August 2012) 21.516 aktive Arbeitnehmer_innen und rund 24.000 Rentner_innen
Finanzierung	Mitgliederbeiträge, Ausschreibungen
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	Im Tätigkeitsbereich von VDSZ 43 Prozent organisiert. Kollektivverträge für mehrere Arbeitgeber_innen: Chemieindustrie, Pharmaindustrie, Gasindustrie
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	Laut Satzung: »parteilos neutral«
Mitgliedschaften in Dachverband und International	MASZSZ (Ungarischer Gewerkschaftsbund) IndustriAll European Trade Union IndustriAll Global Union

Abkürzungen mit Erläuterungen

ASZSZ	Konföderation Autonomer Gewerkschaften (2013 bei Fusion im neuen Bund Ungarischer Gewerkschaften aufgegangen)
AHFSZ	Audi Hungaria Unabhängige Gewerkschaft
CESI	Europäische Union Unabhängiger Gewerkschaften
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EI	Bildungsinternationale (Internationale der Bildungsgewerkschaften)
EPSU	European Federation of Public Service Unions/Europäischer Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst
ÉSZT	Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz
ETUC	European Trade Union Confederation/Europäischer Gewerkschaftsbund
ETUCE	European Trade Union Committee for Education / Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft
EUCDW	European Union of Christian Democratic Workers/ Arbeitnehmer_innenorganisation der Europäischen Volkspartei (EVP)
EURES	European Employment Services / Europaweites Netzwerk zur Förderung der innereuropäischen Mobilität auf den Arbeitsmärkten; Partner_innen sind die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, die Gewerkschaften und die Arbeitgeber_innenverbände koordiniert von der Europäischen Kommission
EUROCADRES	Europäischer Gewerkschaftsverband der Fach- und Führungskräfte (Assoziiert mit ETUC/EGB)
ÉTMOŠZ	Gewerkschaft der lebensstüchtigen Arbeitnehmer_innen
EVDSZ	Vereinigte Gewerkschaft der Arbeitnehmer_innen in der Elektroenergieindustrie
EZA	Europäisches Zentrum für Arbeitnehmer_innenfragen – Netzwerk von 71 Arbeitnehmer_innenorganisationen aus 29 Ländern, die sich auf christlich-soziale Werte berufen
FERPA	Federal Educational Rights and Privacy Act
Fidesz-MPP	Bund Junger Demokraten – Ungarische Bürger-Partei
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging / Niederländischer Gewerkschaftsbund
HADFSZ	Unabhängige Gewerkschaft der Autoelektronik-Arbeitnehmer_innen Hatvan
ILO	International Labour Organization/Internationale Arbeitsorganisation
IndustriAll	Europäischer Gewerkschaftsverband der Industriegewerkschaften
European Trade Union	
IndustriAll Global Union	Internationale der Industriegewerkschaften
ITUC	International Trade Union Confederation/Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB)
Jobbik	Jobbik Magyarorszáért Mozgalom / Bewegung für ein besseres Ungarn (rechtsextreme Oppositionspartei)
KASZ	Gewerkschaft der Handelsangestellten
KDFSZ	Unabhängige Gewerkschaft der Arbeitnehmer_innen im Handel
KJT	Lohntabelle für öffentliche Angestellte
KKDSZ	Gewerkschaft der Arbeitnehmer_innen öffentlicher Sammlungen und Kultureinrichtungen
KSH	Zentralamt für Statistik
KSZSZ	Verband der öffentlichen Dienstleistungsgewerkschaften
KVKF	Konsultationsforum der öffentlichen Dienstleistungsunternehmen
LIGA-Gewerkschaften	übliche Abkürzung für: Demokratische Liga Unabhängiger Gewerkschaften FSZDL
LMP	Eine Andere Politik ist Möglich
MASZSZ	Bund Ungarischer Gewerkschaften
MCDSz	Gewerkschaft der Arbeitnehmer_innen multinationaler Unternehmen
MDF	Ungarisches Demokratisches Forum (führende Regierungspartei von 1990–1994; inzwischen aufgelöst)
MKKSZ	Gewerkschaft ungarischer Beamt_innen, öffentlich Angestellter und Arbeitnehmer_innen des öffentlichen Dienstes
MOSZ	Landesverband der Arbeiter_innenräte
MSZDP	Ungarische Sozialdemokratische Partei
MSZ EDDSZ	Demokratische Gewerkschaft Ungarischer Arbeitnehmer_innen des Sozial- und Gesundheitssektors
MSZOSZ	Landesverband Ungarischer Gewerkschaften (2013 bei Fusion im neuen Bund Ungarischer Gewerkschaften, MASZSZ, aufgegangen)
MSZP	Ungarische Sozialistische Partei
MSZSZ	Gewerkschaft der Künstler_innen

Abkürzungen mit Erläuterungen

MTSZSZ	Freie Gewerkschaft der Ingenieur_innen und Techniker_innen
NGTT	Nationaler Wirtschafts- und Sozialrat
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development/ Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OÉT	Landesrat für Interessenabstimmung
OKÉT	Landesrat für Interessenabstimmung im öffentlichen Dienst
PDSZ	Demokratische Pädagog_innen-Gewerkschaft
PHDSZ	Gewerkschaft für Post und Fernmeldewesen
PSI	Public Services International/Internationale der Öffentlichen Dienste
PSZ	Pädagog_innen-Gewerkschaft
RESZASZ	Gewerkschaft der Resident_innen und Fachärzt_innen
STRATOSZ	Landesverband der strategischen und öffentlichen Dienstleistungsgesellschaften
SZEF	Forum der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit
SZOT	Landesrat der Gewerkschaften
TPI	Transnationale Partnerschaftsinitiative (IG Metall und Vasas)
TUAC	Trade Union Advisory Committee to the OECD/ Gewerkschaftliches Beratungskomitee bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
VASAS	VASAS Szakszervezeti Szövetség – Ungarischer Verband der Metallarbeiter_innen
VDSZ	Gewerkschaft der Arbeitnehmer_innen der Chemie- und Energieindustrie und verwandter Berufe
VKF	Ständiges Konsultationsforum der Wettbewerbssphäre (Privatwirtschaft) und der Regierung

Über die Autoren

Rainer Girndt ist Soziologe und seit langem in der gewerkschaftlichen und politischen Bildung tätig. In den 1990er-Jahren war er Leiter des Projekts Gewerkschaftliche Kooperation und industrielle Arbeitsbeziehungen im FES-Büro Budapest. Gegenwärtig übt er eine freie journalistische und beratende Tätigkeit aus.

Edit Németh arbeitet seit mehreren Jahren als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Budapester Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung. Sie ist zuständig für Gewerkschafts-kooperation, Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Imprint

Friedrich-Ebert-Stiftung
Herausgeber: Büro Budapest, Abteilung Internationaler Dialog

H-1056 Budapest, Fővám tér 2–3.
Tel.: +36-1-461-60-11
Fax: +36-1-461-60-18
E-Mail: fesbp@fesbp.hu

www.fes-budapest.org

Verantwortlich: Jan Niklas Engels

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Der Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung in Ungarn

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ist den Grundwerten der sozialen Demokratie verpflichtet: Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität, Frieden und Zusammenarbeit sind unsere Ideale. Diesen Auftrag verfolgt die Friedrich-Ebert-Stiftung natürlich auch in Ungarn. Als "Dienstleister der sozialen Demokratie" wollen wir zu mehr Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und sozialer Gerechtigkeit in Staat und Gesellschaft sowie zur deutsch-ungarischen Verständigung in einem gemeinsamen Europa, beitragen. Diese Prinzipien spiegeln sich in unserem Partnerspektrum aus Politik, Gewerkschaften, Medien und Gesellschaft wieder.

Das Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Budapest

Bereits kurz nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion und der Wende 1989 wurde das Auslandsbüro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Budapest gegründet, um Ungarn auf seinem Transformationsprozess zu Demokratie und Freiheit dokumentierend und beratend zu begleiten.

An der Schnittstelle zwischen Politik und Gesellschaft bietet die Friedrich-Ebert-Stiftung in Ungarn als "Dialogagentur":

- Fachveranstaltungen mit nationalen und internationalen Experten und Entscheidungsträgern
- Analysen und Berichte zu Fragen der ungarischen und deutschen Gesellschaft und Politik sowie zu Europathemen
- Informations- und Weiterbildungsprogramme