

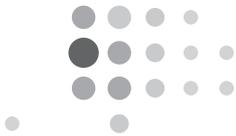


Ungarns Gewerkschaftslandschaft in Bewegung

Der Versuch einer Konzentration der Kräfte

RAINER GIRNDT
Juli 2013

- Unter der rechtskonservativ-nationalpopulistischen Regierung Viktor Orbáns verschlechterten sich die gewerkschaftlichen Arbeitsbedingungen seit 2010 durch massive Eingriffe ins Streik- und Arbeitsrecht und Beschränkung des sozialen Dialogs erheblich.
- 25 Jahre nach dem politischen Systemwechsel in Ungarn beginnt sich das damals entstandene Geflecht der »tausend Gewerkschaften« umzugestalten. Aktuelle Verhandlungen versuchen, ein bipolares Gewerkschaftsmodell zu entwickeln.
- Den bis heute andauernden dramatischen Mitgliederverlust versuchen die Gewerkschaften einerseits durch den Zusammenschluss von Organisationen auszugleichen, andererseits durch Werbekampagnen im »gewerkschaftlichen Brachland« der KMU zu stoppen.
- Für die tarifpolitische Landschaft Ungarns charakteristisch sind betriebliche Kollektivverträge, aber auch sie decken bei weitem nicht die gesamte Fläche ab. Zu Abschlüssen für ganze Branchen kommt es nur ausnahmsweise.



Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	1
1. Ungarn – »Land der tausend Gewerkschaften«	2
2. Dramatischer Einbruch der Mitgliederzahlen nach der politischen Wende	3
3. Betriebliche Kollektivverträge dominant	5
4. Arbeitsbedingungen der Gewerkschaften eingeschränkt	6
5. Gewerkschaften und Politik	10
6. Erste Versuche einer engeren Gewerkschaftskooperation scheiterten	12
7. Gewerkschaftliche Perspektiven für die nähere Zukunft	14
Anhang	16



Abkürzungsverzeichnis

ÁPV	Ausschuss für Branchendialog
ASZSZ	Konföderation Autonomer Gewerkschaften
BDSZ	Gewerkschaft Bergbau und Energie (MSZOSZ)
EUCDA	ArbeitnehmerInnenorganisation der Europäischen Volkspartei (EVP)
ÉSzt	Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz
EVDSZ	Vereinigte Gewerkschaft der Elektroenergieindustrie (LIGA Gewerkschaften)
FIDESZ MPP	Bund Junger Demokraten/Ungarischer Bürgerbund (mit dem Zusatz MPP seit 1996)
KESZOSZ	Christlicher Gewerkschaftsbund
MGYOSZ	Landesverband der Arbeitgeber und Industriellen
MOSZ	(a) Landesverband der Arbeiterräte (b) Lokführergewerkschaft
MSZP	Ungarische Sozialistische Partei
MSZOSZ	Ungarischer Gewerkschaftsbund
MTSZSZ	Freie Gewerkschaft der Ingenieure und Techniker (ÉSzt)
NGTT	Wirtschafts- und Sozialrat
OÉT	Landesrat für Interessenabstimmung
PSZ	PädagogInnengewerkschaft (SZEF)
SZEF	Forum der Gewerkschaftlichen Zusammenarbeit
SZOT	Landesrat der Gewerkschaften (bis 1989 parteistaatlicher Gewerkschaftsverband)
TDDSZ	Demokratische Gewerkschaft Wissenschaftlicher ArbeitnehmerInnen (LIGA Gewerkschaften)
Vasas	Metallgewerkschaft (MSZOSZ)
VASZ	Föderation der Eisenbahngewerkschaften (konföderationsübergreifend)
VDSZ	Gewerkschaft Chemie, Energie und verwandte Berufe (ASZSZ)
VDSZSZ Szolidaritás	Freie EisenbahnerInnengewerkschaft Solidarität (LIGA Gewerkschaften)
VKF	Konsultationsforum der Wettbewerbssphäre (Privatwirtschaft) mit der Regierung
VKDSZ	Gewerkschaft der öffentlichen Wasserversorgung (von den Autonomen zu den LIGA Gewerkschaften gewechselt)
VOSZ	Landesverband der Unternehmer
VSZ	EisenbahnerInnengewerkschaften (MSZOSZ)



1. Ungarn – »Land der tausend Gewerkschaften«

Den entscheidenden Wendepunkt in der jüngeren Geschichte der ungarischen Gewerkschaftsbewegung markiert das Jahr 1988. Erstmals stellte eine von den parteistaatlichen Strukturen unabhängige Interessenvertretung, die Demokratische Gewerkschaft Wissenschaftlicher ArbeitnehmerInnen (TDDSZ), den Alleinvertretungsanspruch des damaligen offiziellen Gewerkschaftsverbandes, des Landesrates der ungarischen Gewerkschaften (SZOT), infrage. »Gemeinsam mit dem Bund Junger Demokraten (FIDESZ) war dann diese erste unabhängige Gewerkschaft jene Organisation, die die monolithische Struktur der staatssozialistischen Politik in Ungarn aufbrach. FIDESZ und TDDSZ (...) deklarierten anlässlich ihrer Gründung sofort den Anspruch, für eine andere politische Struktur einzutreten.«¹

Zu Ende des Jahres 1988 schlossen sich die bis dahin entstandenen unabhängigen Gewerkschaften, die noch überwiegend wissenschaftliche, künstlerische und pädagogische Berufsgruppen organisierten, in der Demokratischen Liga unabhängiger Gewerkschaften – heute kurz LIGA Gewerkschaften genannt – zusammen. Die Weichen für ein multigewerkschaftliches Verbandssystem waren damit endgültig gestellt. Ein Vierteljahr nach ihrer Gründung mischte sich die von einem »demokratischen Modernisierungsethos«² geprägte und bewusst an die gewerkschaftliche »Tradition der Aufklärung und des Freiheitsdenkens«³ anknüpfende neue Konföderation bereits als Akteur des oppositionellen Rundtisches in die Verhandlungen über einen friedlichen politischen Systemwechsel ein.

Bunte und rivalisierende Gewerkschaftsvielfalt

Die geordnete Auflösung des parteistaatlichen Gewerkschaftsverbandes SZOT setzte 1989 ein und fand mit der Gründung der Landeskönföderation Ungarischer Gewerkschaften (MSZOSZ) im März 1990 ihren Abschluss. Bereits im November 1989 traten verschiedene Inter-

senvertretungen von Hochschulen und wissenschaftlichen Institutionen aus dem SZOT aus und gründeten einen selbstständigen Verband, die Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz (ÉSZT). Weitere Mitgliedsgerwerkschaften des SZOT schufen sich nach dessen Auflösung ihre eigenen Dachverbände.

Die meisten Gewerkschaften des öffentlichen Sektors traten dem Forum der Gewerkschaftlichen Zusammenarbeit (SZEZ) bei. Auf Initiative der Chemiegewerkschaft (VDSZ) entstand über einen kurzen Umweg die Konföderation Autonomer Gewerkschaften (ASZSZ). Ihr schlossen sich dann Gewerkschaften der Touristik, des Verkehrs und öffentlicher Versorgungsunternehmen an. Für die Abspaltungen ausschlaggebend war nicht allein der Wunsch, zur parteistaatlichen Vergangenheit sichtbar auf Distanz zu gehen. Vor allem die vom Staatsbudget abhängigen Gewerkschaften glaubten, ihre Interessen mit größerem Abstand zu den damals noch starken Industriegewerkschaften besser durchsetzen zu können.

Vor allem ArbeiterInnen in der Schwerindustrie und im Bergbau versuchten ab 1989 an die Traditionen der Ungarischen Revolution von 1956 anzuknüpfen und organisierten sich erneut in Arbeiterräten. Im Landesverband der Arbeiterräte (MOSZ) formierten sie sich 1990 als zweite alternative Konföderation der pluralistischen Gewerkschaftsstruktur. Die Idee der Arbeiterselbstverwaltung, für die sich eine Strömung innerhalb der Bewegung der Arbeiterräte stark machte, war nur von kurzer Dauer. Nach 1991 entschieden sich die Arbeiterräte endgültig, den Kurs einer »Christlich – sozialen Richtungsgerwerkschaft« einzuschlagen.

Die Transformation Ungarns zur parlamentarischen Demokratie und zur Marktwirtschaft, aber auch die neue, politisch unbelastete Konkurrenz im multigewerkschaftlichen Verbandssystem, zwangen die alten Gewerkschaften, sich in einem von »oben« ein- und angeleiteten Prozess zu reformieren und auf die Rolle der Interessenvertretung unter veränderten politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einzustellen. Ihre Mitgliedschaft ließ diesen Wandel weitgehend passiv über sich ergehen.

Bis Mitte der 1990er Jahre gab es neben den sechs genannten, auch heute noch bestehenden Konföderationen zwei weitere: den Arbeiterbund Szolidaritás (Solidarität) und kurzfristig den parteigesteuerten Christlichen

1. László Andor: Niedergang in Etappen, in: *Ost-West-Gegeninformationen*, Vierteljahresschrift, Nr. 2/1996. Der Autor ist seit 2010 EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration.

2. Rainer Deppe/Rainer Girndt: Transformationspolitik und Gewerkschaften in Ungarn, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Nr. 4/1995, S. 252–262.

3. Alex Demirovic/Martin Allespach/Lothar Wentzel: Freiheit weiter denken – Wofür stehen Gewerkschaften?, in: *Gegenblende*, Ausgabe 12, November/Dezember 2011.



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

Dachverband	Mitglieder
ASZSZ – Konföderation Autonomer Gewerkschaften	90.000
ÉSZT – Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz	37.289
LIGA Gewerkschaften	110.000
MOSZ – Landesverband der Arbeiterräte	50.000
MSZOSZ – Ungarischer Gewerkschaftsbund	186.000
SZEF – Forum der Gewerkschaftlichen Zusammenarbeit	90.000

* Eigene Angaben der Verbände, detailliertere Angaben im Anhang

Gewerkschaftsbund (KESZOSZ). Schließlich ist bis in die Gegenwart von einer beachtlichen, nirgends genau bezifferten Anzahl gewerkschaftlicher Organisationen auszugehen, die keiner Konföderation angehören, aber in manchen Betrieben eine nicht unbedeutende Rolle spielen. Diese zersplitterte Gewerkschaftslandschaft veranlasste den Vorsitzenden einer Branchengewerkschaft kürzlich, Ungarn als Land der tausend Gewerkschaften zu bezeichnen.

Kennzeichnend für Ungarn ist die Parallelität von Branchen-, Sparten-, regionalen Fach- und Betriebsgewerkschaften. Allerdings ist die betriebsgewerkschaftliche Struktur mit rechtlich selbstständigen Organisationen bei den »alternativen« Konföderationen stärker ausgebildet, da sich diese von unten entwickelten. Das Bild der »reformierten« Bünde wird demgegenüber vor allem von den traditionsreichen Branchengewerkschaften bestimmt.

Gewerkschaftlicher »Grabenkrieg« um Vermögen und Legitimität beendet

Rivalitäten und Konflikte zwischen den Gewerkschaften waren angesichts dieser Gemengelage vorprogrammiert. Spürbar entspannte sich die Situation jedoch nach der Beendigung des »Grabenkriegs« zwischen den »alternativen« auf der einen und den »reformierten traditionellen« Gewerkschaften auf der anderen Seite. Um Legitimität und Vermögen wurde gestritten und die Politik mischte kräftig mit. Im September 1992 einigten sich die beiden einander nicht wohlgesinnten Lager auf eine Verteilung des SZOT- Vermögens, die LIGA Gewerkschaften und Arbeiterräte großzügig bedachte.

Und im Mai 1993 bestätigten die in Form eines Referendums abgehaltenen Wahlen zu den Selbstverwal-

tungen der Sozialversicherung endgültig die Legitimität der »reformierten traditionellen« Gewerkschaften. Die nach dem politischen Systemwechsel entstandene »pluralistische, demokratische und dezentralisierte Gewerkschaftsstruktur« war nun allgemein akzeptiert.

Dieses Modell, das seit über 20 Jahren trotz interner Kräfteverschiebungen Bestand hat, könnte sich bald schon entscheidend wandeln, wenn die am 1. Mai 2013 von Autonomen, MSZOSZ und SZEF erklärte Absicht, sich bis zum Jahresende zu vereinigen, auch tatsächlich umgesetzt wird.

2. Dramatischer Einbruch der Mitgliederzahlen nach der politischen Wende

Mit diesem ernsthaften Vorsatz reagieren die drei Gewerkschaftsbünde nicht nur auf den stärker gewordenen Druck der rechtskonservativ-nationalpopulistischen FIDESZ-Regierung Viktor Orbáns, gleichzeitig versuchen sie auch ihre geschwächten Kräfte zu bündeln. Infolge des wirtschaftlichen Strukturwandels nach der Wende hatte die gesamte ungarische Gewerkschaftsbewegung durch den Verlust von 1,5 Millionen Arbeitsplätzen bis Mitte der 1990er Jahre einen dramatischen Einbruch der Mitgliederzahlen zu verkraften. Registrierte die staatliche Steuerbehörde 1992 noch fast 2,7 Millionen beitragszahlende Gewerkschaftsmitglieder, ging diese Zahl bis 1997 schon auf rund 840.000 zurück. Und dieser Abwärtstrend setzte sich in den folgenden Jahren weiter fort, sodass für das Jahr 2011 nur noch 410.747 Mitglieder ermittelt wurden.

Gegenwärtig wird der Organisationsgrad der ungarischen Gewerkschaften auf 10 bis 13 Prozent geschätzt, wobei der niedrigere Wert als der wahrscheinlichere gelten dürfte. Im rein privaten Unternehmenssegment müs-

sen sich die Interessenvertretungen sogar mit 5 Prozent begnügen, während sie in staatlichen Betrieben und Institutionen über 25 Prozent erreichen.

Wie sich Umstrukturierungen im Bereich des produzierenden Gewerbes und der privaten Dienstleistungen⁴ einerseits und im öffentlichen Sektor andererseits auf die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung auswirken, lässt sich am Beispiel des Forums der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit (SZEF) veranschaulichen. Der massive Stellenabbau im Bildungsbereich, bei den sozialen Dienstleistungen und im Gesundheitswesen hatte zur Folge, dass von den 250.000 Mitgliedern der Konföderation im Jahre 1997 heute gerade einmal 91.000 übriggeblieben sind.⁵

Klein- und Mittelbetriebe – gewerkschaftliches Brachland

Im industriellen Sektor erklärt die rasante Zunahme kleiner und mittlerer, weitgehend »gewerkschaftsfreier« Unternehmen (KMU), die mittlerweile 75 Prozent aller ungarischen Unternehmen und zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen stellen, die sinkende Tendenz. Hatte die traditionsreiche Metallgewerkschaft Vasas zum Zeitpunkt ihres Reformkongresses im Jahre 1989 mehr als 300.000 Mitglieder, kommt sie jetzt nur noch auf knapp unter 24.000. Ähnlich sieht es bei der Gewerkschaft Chemie, Energieindustrie und verwandte Berufe (VDSZ) aus. Allein die 5 Großunternehmen der etwa 500 Chemiebetriebe Ungarns sind gewerkschaftlich organisiert. Das heißt, dass die Gewerkschaften auch nicht annähernd flächendeckend in den ungarischen Betrieben verankert sind.

Für diesen Trend entscheidend sei nicht, dass Mitglieder sich bewusst von den Gewerkschaften abwenden, sondern dass sie ihre Arbeit verlieren würden, zitiert das Wochenmagazin HVG den Vorsitzenden der Metallgewerkschaft. Daher vermochte die Metallgewerkschaft auch bislang nicht ihre negative Mitgliederbilanz umzukehren, obwohl sie nach eigenen Angaben jährlich zwischen 2.000 bis 3.000 Neuzugänge verbucht.

Abweichend vom vorherrschenden negativen Trend verzeichnete eine geringe Anzahl von Gewerkschaften

Mitgliederzuwachs. Bei der Freien Gewerkschaft der Ingenieure und Techniker (MTSZSZ), einer Mitgliedsorganisation der Gewerkschaftlichen Vereinigung der Intelligenz (ÉSZT), fiel er sogar recht kräftig aus. Die Sparten-gewerkschaft legte immerhin seit ihrer Gründung vor mehr als 20 Jahren von damals 2.000 auf aktuell 10.000 Mitglieder zu. Aus dem üblichen Rahmen fällt auch die Vereinigte Gewerkschaft der Elektroenergieindustrie (EVDSZ) mit ihrem weit über dem ungarischen Durchschnitt liegenden Organisationsgrad von 60 Prozent.

Schwache gewerkschaftliche Ressourcen

Ungelöst sind nach wie vor die Finanzprobleme fast aller Gewerkschaften. Ihr einst beträchtliches Immobilienvermögen schmilzt dahin und dient häufig allein dazu, akute Finanzierungslücken zu stopfen. Hinter vorgehaltener Hand wird gelegentlich zwischen Gewerkschaften, die über Vermögen verfügen, und solchen, die Mitglieder haben, differenziert.

Zusätzliche Quellen versuchen sich daher die Gewerkschaften über von der EU oder ausländischen Partnerinstitutionen geförderte Projekte und über staatliche Zuwendungen aus dem Budget zu erschließen. Das gewerkschaftliche Interesse an einem institutionalisierten mehrstufigen sozialen Dialog ist daher auch ein finanzielles, weil die beteiligten Partner mit Zuwendungen für ihre fachliche Mitarbeit in den Gremien rechnen dürfen. So ist es den LIGA Gewerkschaften gelungen, ihren Apparat, der im letzten Jahr mit 6 Kräften besetzt war, auf 35 zu verstärken. Wenn alle Projekte die erhofften Früchte tragen, versprechen sie sich einen weiteren personellen Ausbau um mehr als das Doppelte.⁶

Die Mitgliedsbeiträge – sowohl was die Höhe des erhobenen Betrages als auch die Verteilung auf die maximal drei Organisationsebenen betrifft – reichen kaum aus, die fixen Kosten von Branchen- und Dachorganisationen zu decken. Je nach Statut verbleiben zwischen 60 bis 90 Prozent dieser Mittel bei den Grundorganisationen, zwischen 10 bis 30 Prozent erhalten die Branchenorganisationen und über sie kommen bei den Dachverbänden noch 2,5 Prozent an.⁷ Folge der knappen finanziel-

4. In Ungarn werden sie gewöhnlich im Begriff »Wettbewerbssphäre« zusammengefasst.

5. Erika Pálmai: Bizonytalan taglétszámok (Unsichere Mitgliederzahlen), in: *hvg*, 2013. Április 27./17. Szám.

6. Angaben aus einem Gespräch mit den LIGA Vorständen István Gaskó und Rezső Gál am 30. April 2013 in Budapest.

7. Ildiko Krén: Thesen zur Standortbestimmung der Gewerkschaften in Ungarn, FES Budapest, Januar 2011.



len Ressourcen – noch verstärkt durch den andauernden Mitgliederschwund – sind personell ausgedünnte Apparate, mangelnder Experten hintergrund und geschwächte Handlungseffizienz auf der sektoralen und Landesebene mit wiederum negativer Auswirkung auf die Interessenvertretung in den Betrieben.

Daher verstärkt auch die problematische finanzielle Situation fast aller Gewerkschaften den Druck, ernsthaft über tiefgreifendere Organisationsreformen nachzudenken.

3. Betriebliche Kollektivverträge dominant

Der geringe Organisationsgrad der Gewerkschaften wirkt sich zwangsläufig negativ auf die tarifpolitische Situation in Ungarn aus. Da zum Beispiel der KMU-Bereich für die Gewerkschaften überwiegend Brachland darstellt, finden dort Tarifverhandlungen eher selten statt.

Branchentarifverträge – in Ungarn wird üblicherweise der Begriff »Kollektivvertrag« verwendet – spielen weiterhin eine untergeordnete Rolle, obwohl sie von vielen Gewerkschaften gewünscht sind. Oftmals fehlt auf der Arbeitgeberseite der geeignete Partner, der über Verhandlungskompetenz verfügt und die Verbindlichkeit von Abschlüssen gegenüber den Mitgliedsunternehmen durchsetzen kann. In manchen Branchen, wie derzeit wieder in der nicht unwichtigen Gasbranche, ist nicht einmal ein Arbeitgeberverband als Ansprechpartner für die Gewerkschaften vorhanden. An dieser Situation haben auch die aus einem PHARE – Programm der EU⁸ entwickelten und seit 2004 tätigen paritätisch besetzten Ausschüsse des Branchendialogs (ÁPB) kaum etwas zu ändern vermocht. Im Jahr 2009 betrug deshalb der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die durch einen Branchentarifvertrag abgedeckt waren, lediglich 5,8 Prozent – Tendenz sinkend.

Duale Interessenvertretung in den Betrieben

Neben den gewerkschaftlichen Betriebsorganisationen gibt es in Ungarn auf der betrieblichen Ebene noch einen weiteren Akteur der Interessenvertretung, seit 1993 erstmals und danach in regelmäßigen Abständen Betriebsräte gewählt wurden. Durch das Arbeitsgesetz-

buch von 1992 wurden sie zwar nach deutschem Vorbild eingeführt, verfügten aber zu keiner Zeit über dessen deutlich umfassendere Rechte.

Nach dem derzeitigen, von der Orbán – Regierung modifizierten Arbeitsgesetzbuch ist der Betriebsrat berechtigt, dort, wo es keinen Kollektivvertrag gibt und keine Gewerkschaft präsent ist, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die alle Fragen des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme des Arbeitslohns regeln. Bei wichtigen Entscheidungen über die Umstrukturierung, Umorganisation und Privatisierung eines Unternehmens ist die Meinung des Betriebsrats einzuholen. Gegenwärtig sind Betriebsräte in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten zu wählen, in Betrieben mit mehr als 15 ArbeitnehmerInnen nimmt eine Betriebsobfrau oder ein Betriebsobmann die Interessenvertretung wahr.

Branchentarifverträge nur ausnahmsweise

Ungarns ersten Branchentarifvertrag nach der Wende schloss die LIGA Gewerkschaft der Elektroenergieindustrie (EVDSZ) ab. Sie erhielt dabei die Unterstützung der MSZOSZ – Gewerkschaft Bergbau und Energie (BDSZ), mit der sie eine über Jahre bewährte Tarifgemeinschaft bildet. Aus dem für alle Arbeitgeber des Industriesektors der Energieerzeugung und -versorgung rechtsverbindlichen Abkommen folgt eine tarifliche Abdeckung von 100 Prozent der ArbeitnehmerInnen.

Als einen ihrer größten Erfolge wertet die EVDSZ bis heute, in den Privatisierungsverhandlungen ab 1995 bei den großen multinationalen Unternehmen der Branche einen Beschäftigungsfonds durchgesetzt zu haben, in den 5 Prozent der Privatisierungssumme eingeflossen sind. Das war möglich, weil der gewerkschaftlichen Forderung stattgegeben wurde, bei der Tendarausschreibung nur solche Bewerber zuzulassen, die den sozialen Branchendialog respektieren.

Zwei weitere Branchentarifverträge sind noch zu erwähnen. Der eine gilt für die Backindustrie, der andere für die Bauwirtschaft. Bemerkenswert ist, dass beide Verträge – anders als sonst üblich – vor allem Klein- und Mittelunternehmen betreffen. Leider haben diese beiden positiven Beispiele einer verhältnismäßig gut funktionierenden Sozialpartnerschaft bisher keine Nachahmung in anderen ähnlich strukturierten Branchen gefunden.

8. Als Instrument zur Heranführung an die EU-Mitgliedschaft wurde das Programm 1989 für Polen und Ungarn und dann auch für weitere Länder Mittel- und Osteuropas eingeführt.

Mangels zuverlässiger oder verhandlungsbereiter Partner bei den sektoralen Arbeitgeberverbänden geben Ungarns Gewerkschaften nach wie vor eindeutig betrieblichen Tarifverträgen den Vorzug. Doch auch sie deckten zuletzt nicht mehr als etwas über 22 Prozent (2009) der ArbeitnehmerInnen ab. Eine weitere Variante stellen die für mehrere Arbeitgeber verbindlichen Tarifverträge (4,4 Prozent/2009) dar,⁹ die beispielsweise für die Chemieindustrie charakteristisch sind. Realität ist aber auch, dass die meisten Gewerkschaften sich allein schon deshalb mit betrieblichen Kollektivverträgen zufrieden geben, weil sie nicht annähernd über die Verhandlungsmacht verfügen, Branchenabkommen durchsetzen zu können.

Nach dem Regierungswechsel von 2010 hat sich das tarifpolitische Klima nach Ansicht führender Gewerkschafter eher verschlechtert. So gibt es vermehrt Arbeitgeber, die den arroganten Stil der Regierung übernehmen. Wenig bereit, mit den Interessenvertretungen zu verhandeln und Kompromisse anzustreben, versuchen sie, Lohnerhöhungen und Arbeitsbedingungen einseitig zu diktieren.

4. Arbeitsbedingungen der Gewerkschaften eingeschränkt

Das neue, ohne breiten gesellschaftlichen Konsens von der Orbán-Regierung mit ihrer erdrückenden Zweidrittelmehrheit im Parlament durchgepeitschte Grundgesetz, das am 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, geht in zwei Artikeln des Kapitels »Freiheit und Verantwortung« unmittelbar auf die Gewerkschaften ein. »Aufgrund des Rechts auf Vereinigung frei gegründet werden und frei tätig sein zu können« garantiert Artikel VIII(5). Das Recht der ArbeitnehmerInnen und ihrer Organisationen mit ArbeitgeberInnen und deren Verbänden Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen sowie »zum Schutz ihrer Interessen gemeinsam aufzutreten oder die Arbeit niederzulegen«, schreibt Artikel XVII (2) fest.

Sozialer Dialog auf Schmalspur gesetzt

Soweit es um die Rechte von ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessenvertretungen geht, bleibt jedoch das neue Grundgesetz hinter der vorher geltenden Verfassung zu-

rück, die in der Präambel des Grundgesetzes, dem »Nationalen Bekenntnis«, als »kommunistische Verfassung« denunziert wird. So hätten zum Beispiel die Gewerkschaften die in zweieinhalb Jahrzehnten gewachsene und bewährte Institution des tripartiten Landesrates für Interessenabstimmung (OÉT) gern im Grundgesetz verankert gesehen. Doch Ministerpräsident Viktor Orbán erteilte bei seiner ersten Begegnung mit den Repräsentanten der ArbeitgeberInnenverbände und der Gewerkschaften im September 2010 der bisher praktizierten Form des sozialen Dialogs eine klare Absage: »Es kann nicht sein, dass die Arbeitgeberseite die Arbeitgeber vertritt und die Arbeitnehmerorganisationen die Arbeitnehmer; das Kabinett vertritt die Wahlbürger der ungarischen Nation, somit auch die Arbeitnehmer und jene, die sie beschäftigen.«

Den stattdessen neu geschaffenen Wirtschafts- und Sozialrat (NGTT) halten die Gewerkschaften demgegenüber für ein zu »weiches« Konsultationsforum. Einerseits begründen sie ihre Vorbehalte damit, dass dem neuen Rat außer den bisherigen Akteuren des OÉT eine bunte Mischung von RepräsentantInnen der Kammern, Zivilorganisationen, wissenschaftlichen Institutionen und Kirchen angehört, zum anderen, dass die Regierung selbst nicht Mitglied des NGTT ist und somit keine Verhandlungsverpflichtung eingeht.

Unter Gewerkschaften umstritten ist auch das neue »Konsultationsforum der Wettbewerbssphäre mit der Regierung« (VKF)¹⁰, das sich im Februar 2012 mit jeweils drei Gewerkschaftsbünden (Arbeiterräte, LIGA Gewerkschaften, MSZOSZ) und Arbeitgeberverbänden konstituierte. Die Regierung gestand dieses Forum den Sozialpartnern zu, nachdem die drei gewerkschaftlichen Konföderationen, wenn auch widerstrebend, den Grundprinzipien des neuen Arbeitsrechts zugestimmt hatten. Im Gegenzug erhielten sie noch die Zusicherung der Freistellung von GewerkschaftsaktivistInnen, der Arbeitszeitvergünstigung nach Mitgliederzahl und bestimmte Schutzrechte für betriebliche GewerkschaftsfunktionärInnen. Ein vollwertiger Ersatz für den aufgelösten tripartiten Landesrat der Interessenabstimmung ist das VKF natürlich nicht, aber – anders als im Wirtschafts- und Sozialrat – nimmt die Regierung als dritte Seite an dessen Verhandlungen teil.

9. Csaba Makó: Gewerkschaften im erstarkenden Kapitalismus – Das Beispiel Ungarn, Arbeitspapier Juni 2010, Büro Budapest.

10. Wortgetreue Übersetzung der offiziellen ungarischen Bezeichnung dieses Konsultationsforums der privatwirtschaftlichen Sphäre.

Bis heute haftet dem VKF dennoch der Ruf an, ein exklusiver Club »kooperationswilliger«, von der Regierung »ausgewählter« Verbände ohne verbindliche gesetzliche Grundlage zu sein, was jedoch allenfalls der halben Wahrheit entspricht. Die ausgeschlossenen Gewerkschaften bemängeln nämlich mehr noch als die – ohnehin begrenzte – Zusammenarbeit des Clubs mit der Regierung ihre eigene Exklusion aus den institutionalisierten Verhandlungen der privatwirtschaftlichen Sphäre. Mag dieses Forum auch eine unbefriedigende Alternative zum aufgelösten OÉT sein, stellt es gleichwohl die einzige von der Regierung akzeptierte Institution der Wettbewerbssphäre dar, die einen tripartiten Diskurs über Fragen der Beschäftigung, Einkommensentwicklung, Arbeitsbeziehungen sowie der Arbeits- und Rentengesetzgebung ermöglicht. Letztlich fordern wiederum alle Gewerkschaftsbünde, den sozialen Dialog gleichrangiger Partner auf gesetzlicher Grundlage wiederherzustellen und auf allen Ebenen zu stärken.

Streikrecht unmöglich gemacht

Auch das modifizierte Streikgesetz vom Dezember 2010 muss als Versuch gewertet werden, die Gewerkschaften in den Hintergrund zu drängen. Geduldet sind sie nur, solange sie das »System der nationalen Zusammenarbeit« nicht stören. So forderte der Präsident der Industrie- und Handelskammer, ein enger Vertrauter des Regierungschefs, die Rolle der Gewerkschaften zu überdenken und zu überprüfen, weil sie den Strukturwandel des Systems behindern würden. Die neue Regelung im Streikrecht, nach der Arbeitskämpfe nur dann rechtmäßig sind, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften sich zuvor auf die während des Streiks »zu gewährleistende ausreichende Mindestversorgung an Dienstleistung« einigen und – sollte dies scheitern – die Arbeitsgerichte das letzte Wort haben, führte nicht zu der versprochenen Rechtssicherheit, sondern bereits im ersten Halbjahr 2011 zu einem »Chaos der Rechtsinterpretation«.

Beispielsweise untersagte das Landesarbeitsgericht im Juli 2011 einen zunächst zugelassenen Streik im öffentlichen Nahverkehr gegen die Abschaffung der Frührente mit der Begründung, dass Arbeitsniederlegungen nach dem modifizierten Streikrecht nur zu »Fragen von kollektiven wirtschaftlichen und sozialen Belangen« zulässig seien. Außerdem müsse für Unternehmen von »öffentlicher Bedeutung ein tragbarer Notdienstplan« vorgelegt

werden, der gerichtlich zu genehmigen sei. Schließlich stellte das übergeordnete Gericht die Nichtzulässigkeit von Streiks gegen Maßnahmen der Regierung fest. Tatsächlich ist es nach Inkrafttreten des neuen Streikrechts in Ungarn zu keinem Streik mehr gekommen, weil die Gewerkschaften die rechtlichen Folgen von Arbeitskämpfen scheuen. Sie weichen stattdessen auf andere Formen der Aktion aus, die aber weniger wirkungsvoll sind. Aus Sicht der Gewerkschaften ist die nationalkonservative Regierung Viktor Orbáns damit der Arbeitgeberseite und deren Forderung entgegengekommen, das Streikrecht so zurechtzustutzen, dass künftig »weder Staatsbürger- noch Verbraucher- und Eigentümerrechte verletzt« werden können.¹¹

In jüngster Zeit hat eine Beurteilung des Streikgesetzes durch den Senat für Arbeitsachen der Kurie (Oberster Gerichtshof) wieder Bewegung in die festgefahrene Debatte gebracht, obwohl die Feststellungen des Obersten Gerichts noch keine völlige Klärung aller strittigen Fragen bringen und auch nicht bindend für die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sind. Immerhin stellte der Oberste Gerichtshof fest, dass die Einigung über einen »tragbaren Notdienstplan« nicht zur Verhinderung von Arbeitskämpfen missbraucht werden dürfe. Und – für die Gewerkschaften überraschend – hält die Kurie, den Streik selbst gegen Maßnahmen der Regierung für zulässig, wenn durch sie grundlegende Interessen von ArbeitnehmerInnen verletzt sind. Für eine Novellierung des Streikgesetzes, die einen vorderen Rang in der Agenda der Gewerkschaften einnimmt, bieten ihnen die Feststellungen der Kurie deshalb eine willkommene Argumentationshilfe.

»Sklaven oder Freie?« – das neue Arbeitsgesetzbuch

Die Regierung Orbán setzt auf ein Gesellschaftsmodell, das die Eliten und die obere Mittelschicht stärkt und alle Bereiche der Gesellschaftspolitik an ökonomischen Zielvorgaben ausrichtet. Die obere Mittelschicht soll in die Lage versetzt werden, »nationales« Kapital zu bilden, durch das man dann langfristig den wirtschaftlichen Einfluss ausländischer Investoren einschränken zu können glaubt. So verschafft die von den Gewerkschaften hef-

11. Rainer Girndt: Der Untertanenstaat/Orbáns schöne neue Arbeitswelt in Ungarn, in: *Pester Lloyd*, Nr. 34-2011 (22.8.2011).

tig kritisierte Einheitssteuer (»Flattax«) von 16 Prozent den oberen 10 Prozent der Steuerzahlenden eindeutige Vorteile, während sie dem großen Rest der Gesellschaft erhebliche Lasten aufbürdet. Hinzu kommen die Einsparungen, die das »Strukturreformprogramm« des Kálmán-Széll-Plans unter anderem im Rentensystem, auf dem Arbeitsmarkt und im Gesundheitswesen vorsieht.

Wesentlicher Teil des Plans war die umfassende Novellierung des Arbeitsrechts, die den Arbeitsmarkt flexibler machen und Entlassungen, vor allem aus dem Staatsdienst, erleichtern soll. Das neue Arbeitsrecht stärkt die Position der Arbeitgeber und mindert die Rechte von ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften in den Betrieben. Urlaube werden gekürzt, Schichtzulagen geschmälert, Kündigungsschutz für Mütter im Erziehungsurlaub und für ältere ArbeitnehmerInnen beschnitten. Gekürzt wurden der Betrag und die Leistungsdauer der Arbeitslosenunterstützung – angeblich, um die Erwerbsquote anzuheben. Für die Arbeitslosen ließ sich die Regierung ein verpflichtendes Programm öffentlicher Arbeiten einfallen. Manche Kritiker erinnert es an die Zwangsarbeit der autoritären Horthy-Ära, weil von seinen Maßnahmen insbesondere die Roma-Bevölkerung betroffen ist.

Den ersten Entwurf des neuen Arbeitsrechts verglichen die LIGA Gewerkschaften mit einem »Handbuch für Sklavenhalter« und MSZOSZ fragte in einem Flugblatt »Werden wir Sklaven oder Freie sein?« Ein von den LIGA Gewerkschaften in Auftrag gegebenes wissenschaftliches Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass durch das neue Arbeitsrecht die Risiken einseitig auf ArbeitnehmerInnen und Gesellschaft verlagert werden. Es mache nicht nur die Nutzung der Arbeitskraft billiger und flexibler, sondern untergrabe auch die menschliche Würde am Arbeitsplatz und die Bedingungen gesunder und sicherer Arbeit.¹²

Die Frühverrentung wurde auf den Prüfstand gestellt und auch solchen Berufsgruppen weitgehend verwehrt, die bei ihrer Arbeit außergewöhnlich starken Belastungen ausgesetzt sind. Zuvor hatte die Regierung bereits private Pensionskassen verstaatlicht, um die ausländischen Banken daran zu hindern, mit den Renten ungarischer BürgerInnen »an der Börse zu spekulieren«. Tatsächlich konsolidierte sie aber mit den auf diese Weise gewonnenen Mitteln (rund 10 Mrd. Euro) den Staatshaushalt. Wie

schon mit der Bankensondersteuer und der Rückzahlung von Fremdwährungskrediten zu festem Wechselkurs festigte Viktor Orbán mit dem erneuten Schlag gegen den Finanzsektor nicht ohne Erfolg sein Image eines »Antikapitalisten von rechts«.¹³

Die Gewerkschaften sperren sich nicht grundsätzlich gegen eine den demographischen Wandel anerkennende Reform des Rentensystems, doch an ihrer Forderung, bestimmten Berufsgruppen die Möglichkeit einer Frühverrentung zu gestatten, halten sie zum Beispiel unbeirrt fest.

Gewerkschaftlicher Widerstand gegen das veränderte Arbeitsrecht

Fast ein ganzes Jahr hindurch mobilisierten 2011 die Gewerkschaften – mal gemeinsam, mal getrennt, aber immer mit dem gleichen Ziel – Widerstand gegen die Zumutungen des neuen Arbeitsrechts. Wissenschaftliche Konferenzen, Menschenketten um das Parlament, Protestkundgebungen, Demonstrationen, Unterschriftensammlungen auf öffentlichen Plätzen, Straßenblockaden setzten sie der »konfrontativen Politik« Orbáns entgegen, die den sozialen Dialog auf »Stufe Null« zurückgefahren hatte. »Die Konflikt-Prävention wäre Aufgabe des Gesetzes gewesen«, kritisierte László Herczog, der die ungarischen Arbeitsbeziehungen in wechselnden Regierungen seit der Wende bis 2010 maßgeblich mitgeprägt hat, die Diktatpolitik Orbáns. »Stattdessen wird mit der Schwächung der Position der ArbeitnehmerInnen und ihrer Organisationen der zerstörerischen und kämpferischen Logik Raum gegeben.«¹⁴

Unter dem Eindruck dieses ausdauernden, von der Öffentlichkeit durchaus positiv aufgenommenen gewerkschaftlichen Widerstandes und wachsender internationaler Kritik (ILO, EGB, EU) lenkte die Regierung in ihrer Verhandlungsstrategie ein wenig ein. Mit »kooperationswilligen« Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verständigte sie sich auf einige »inhaltliche Veränderungen« des ursprünglichen Gesetzesentwurfs, doch am Geist des neuen Arbeitsrechts änderte sich dadurch nichts. Es bewegt sich, wie PolitikwissenschaftlerInnen

12. Rainer Girndt: Trade unions in Hungary 2012: New hope in a year of woes?, Friedrich-Ebert-Stiftung Budapest and FES Regional Project on Labour Relations and Social Dialogue, Warsaw, February 2013.

13. Andreas Koob/Holger Marcks/Magdalena Marsovszky: Mit Pfeil, Kreuz und Krone/Nationalismus und autoritäre Krisenbewältigung in Ungarn (2013), S. 122ff.

14. Herczog: teret kapott a harci logika (Raum erhielt die kämpferische Logik), in: *Népszava* (30.7.2011).

der Ungarischen Akademie der Wissenschaften feststellten, »vom traditionellen Konzept der Arbeitsgesetzgebung weg, deren Hauptaufgabe im Ausgleichen der strukturellen Schwäche der einzelnen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt besteht. Der Entwurf soll die Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse denen eines zivilrechtlichen Vertrages annähern. Das Ziel ist, so viel Raum wie möglich für individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen.« Zutreffend ist die Schlussfolgerung dieser PolitikanalytInnen, dass für den »tiefen Bruch mit der Politik der letzten 20 Jahre« nach dem politischen Systemwechsel auch das neue Arbeitsgesetzbuch exemplarisch steht. Dessen Veränderungen »erzeugen ein vollständig neues Gesellschaftssystem innerhalb eines EU-Staats. Es ist kein Wunder, dass der Premier all diese Veränderungen als Bruch mit dem todgeweihten europäischen Modell preist und den BürgerInnen ein neuartiges, effizientes, auf »Workfare« beruhendes Gesellschaftsmodell verspricht.«¹⁵ Der Vollständigkeit halber darf aber nicht unterschlagen werden, dass die vom sozialistischen Ministerpräsidenten Ferenc Gyurcsany geführte Regierung ebenfalls Einschränkungen des Arbeits- und Streikrechts plante. Allerdings kam sie nicht mehr dazu ihre Vorhaben umzusetzen.

Einig sind sich die ungarischen Gewerkschaften darin, dass ein Jahr nach seinem Inkrafttreten das Arbeitsgesetzbuch erneut auf den Prüfstand gehört. Sie berufen sich dabei auf eine Zusage des Regierungschefs, dies im Herbst 2013 zu tun. Am 1. Mai, als drei der sechs Konföderationen im Budapester Stadtwaldchen ihre Fusionsabsicht erklärten, sorgte zur gleichen Zeit István Gaskó, Vorsitzender der LIGA Gewerkschaften, mit seiner Ankündigung von 260 Änderungsempfehlungen zum ungeliebten Arbeitsrecht für Aufmerksamkeit in den Medien.

Einschränkungen für Gewerkschaften im öffentlichen Dienstleistungssektor

Besonders restriktiv geht die Regierung Orbán mit den Gewerkschaften des öffentlichen Sektors um. Die Maßnahme, von Januar 2012 an nicht mehr automatisch den Mitgliedsbeitrag vom monatlichen Gehalt einzubehalten und an die zuständige Gewerkschaft abzuführen, kostete

manche Organisation – keineswegs immer nur vorübergehend – bis zur Hälfte ihrer BeitragszahlerInnen. Parallel dazu kündigten die öffentlichen Arbeitgeber auch langjährige Verträge auf, die Gewerkschaften kostenlose Nutzung von Büroräumen und Telefonanschlüssen oder die Lohnfortzahlung für hauptberufliche (freigestellte) GewerkschaftsfunktionärInnen und sonstige Vergünstigungen zusicherten und folglich eine verlässliche Finanzplanung ermöglichten. Durch diese Entscheidungen verschlechterten sich die Funktionsbedingungen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes nachhaltig, bei kleineren Organisationen bis an den Rand der Existenz.

Auch die jüngst erfolgte Einrichtung von Kammern mit kostenloser Zwangsmitgliedschaft für die StaatsbeamtenInnen und die Ordnungs- und Sicherheitskräfte wird von den Gewerkschaften kritisch beobachtet. Das in diesem Zusammenhang von öffentlichen Arbeitgebern immer wieder vorgebrachte Argument, mit einem Dutzend oder mehr Gewerkschaften verhandeln und sich einigen zu müssen, sei auf Dauer zu zeitraubend und zu aufwändig und daher unzumutbar, löst Besorgnis aus. Neuerdings wird auch erwogen, für PädagogInnen eine solche Kammer einzuführen und gleichzeitig sowohl einen Ethik-Kodex als auch Ethik-Kommissionen für diese Berufsgruppe zu schaffen. Die Demokratische Gewerkschaft der PädagogInnen von den LIGA Gewerkschaften, die in der geplanten Kammer ein »Instrument der totalen Disziplinierung« und eine Art von »Gesinnungspolizei« sieht, erinnern die Intentionen des zuständigen Ressorts an »Mussolinis faschistischen Ständestaat«.¹⁶

Schließlich belasten die Folgen der Zentralisierung in der öffentlichen Verwaltung die davon betroffenen Gewerkschaften, weil sie mit erheblichem Stellenabbau und dementsprechend mit einem spürbaren Verlust an Mitgliedern einhergehen. Die neu entstehenden Verwaltungsstrukturen zwingen deshalb die Gewerkschaften dazu, ihre bisherigen Organisationsstrukturen zu überdenken und mittelfristig ihre zersplitterten Kräfte neu zu ordnen und zu konzentrieren.

Am Ende bleibt noch festzuhalten, dass sich unter der Regierung Viktor Orbáns auch der gewerkschaftliche Einfluss auf die Arbeitsräte in den Bezirken, auf die Sozialversicherung und die Berufsbildung nachteilig entwickelt hat.

15. András Tóth/László Neumann/Hortenzia Hosszú: Die konservative Revolution und ihre Widersprüche/Ungarns Leidensgeschichte, in: Steffen Lehnsdorff (Hrsg.): Ein Triumph gescheiterter Ideen/Warum Europa tief in der Krise steckt – Zehn-Länder-Fallstudien (2012), S. 149–163.

16. A PDSZ online petíciót indított a Magyar Pedagógusok Kar létrehozásáért (PDSZ startete Online-Petition gegen Gründung der Pädagoginnen-Kammer), www.szakszervezetek.hu (29.5.2013).

5. Gewerkschaften und Politik

Wegen der parteistaatlichen Vergangenheit der ungarischen Gewerkschaften sind ihre Beziehungen zu politischen Parteien nach der Wende problematisch und daher gleichsam immer unter öffentliche Beobachtung gestellt gewesen. Die Tendenz der öffentlichen Meinung, gewerkschaftliche Aktivitäten in einen parteipolitischen Zusammenhang zu stellen, hat vor einigen Jahren während der sozialistisch-liberalen Regierungszeit die Journalistin Erzsébet J. Kun in folgende anschauliche Formel gefasst: »Wenn eine Gewerkschaft sich radikalisiert, sagt man, sie habe einen Pakt mit der Opposition geschlossen. Wenn sie dagegen still bleibt, kritisiert man sie als regierungsfreundlich.«¹⁷ In zwischengewerkschaftlichen Konflikten bedienen auch die Gewerkschaften selbst leider allzu oft dieses Klischee, wenn sie ihrer Konkurrenz eins auswaschen wollen.

»Linke« und »rechte« Gewerkschaften

Mit Ausnahme der Arbeiterräte, die sich selbst als »die christliche Gewerkschaft« bezeichnen und neuerdings Mitglied von EUCDA, der ArbeitnehmerInnenorganisation in der Europäischen Volkspartei (EVP), geworden sind, wird gegenwärtig keine der anderen fünf Konföderationen in eine vergleichbare Nähe zu einem der politischen Lager zu rücken sein. Einhellig betonen sie ihre parteipolitische Unabhängigkeit. Ob dies auch für ihre Mitgliedsorganisationen gilt, bleibt offen, wie das Beispiel der Metallgewerkschaft Vasas zumindest andeutet. Als einzige der befragten Gewerkschaften bekennt sie sich nämlich zu einem »linksorientierten, sozialistisch-sozialdemokratischen« Wertesystem.

Wenn die Metapher »links-rechts« sich auch letztlich als untauglich erweist, um die Differenzen zwischen den Konföderationen zu erklären, hält sie sich dennoch beharrlich sowohl in den zwischengewerkschaftlichen Auseinandersetzungen als auch im öffentlichen Diskurs. Manchmal räumen führende GewerkschafterInnen öffentlich ein, dass die verschiedenen Bünde, wenn es um das gewerkschaftliche Kerngeschäft geht, gar nicht so weit auseinander liegen. So bekannte der MSZOSZ-Vorsitzende in einem Interview mit der linksliberalen

Tageszeitung *Népszabadság* (Volksfreiheit), »dass die Gewerkschaften keine revolutionären, aber ihrem Wertesystem entsprechend klassisch linke Organisationen sind. Das gilt auch für die christlich-sozialen Gewerkschaften, wenn sich ihr Wertesystem auf Solidarität gründet und sie die Arbeit und den Arbeiter gegenüber dem Kapital vertreten.«¹⁸

Offen für Gespräche mit allen demokratischen Parteien

Allerdings hat das parteipolitische Schubladen-Denken eine lange Tradition, die z. T. noch bis in die jüngere Vergangenheit reicht. So schaffte MSZOSZ erst 2010 seine politischen Plattformen ab, die sich vor den für die Sozialisten (MSZP) so erfolgreichen Wahlen von 1994 formiert hatten. Besonders enge Kontakte unterhielt die Konföderation zur MSZP. Für sie schickte MSZOSZ führende Repräsentanten ins Parlament. Bis zu den Wahlen von 2006 wurden noch dazu Wahlabkommen mit der MSZP abgeschlossen. Drei der bislang vier Vorsitzenden des Bundes wechselten aus ihren gewerkschaftlichen direkt in politische Funktionen. So lässt sich erklären, warum MSZOSZ mit der MSZP identifiziert wurde und noch immer in einen engeren Zusammenhang gebracht wird.

Ähnlich erging es den LIGA Gewerkschaften in den ersten Jahren nach dem Systemwechsel. Aus den gemeinsam geteilten Erfahrungen am oppositionellen Rundtisch im Transformationsprozess entwickelten sich engere Kontakte zu manchen der neuen politischen Parteien, weshalb die LIGA Gewerkschaften manchmal – missverständlich und zu Unrecht – als »liberal« einsortiert wurden. Dies hängt möglicherweise mit ihrem offensiven Eintreten für Demokratie und Grundrechte in der Gründungsphase und unmittelbar nach dem Systemwechsel zusammen. Doch die Parteien entfernten sich sehr rasch von ihren einstigen gewerkschaftlichen »Verbündeten«, sobald sie ihre Machtpositionen stabilisiert hatten.¹⁹ Außerdem halten die LIGA Gewerkschaften seit ihrer Gründung an dem Prinzip der Unvereinbarkeit von gewerkschaftlicher Funktion und politischem Mandat fest. Deshalb mussten auch schon Mitgliedsorganisationen, die gegen diesen

17. Rainer Girndt: Gelenkter sozialer Dialog: Ungarische Gewerkschaften zur Halbzeit der Orbán-Regierung, Analyse, Friedrich-Ebert-Stiftung, Büro Budapest, Mai 2012.

18. *Népszabadság* vom 1. Mai 2011/Interview des MSZOSZ-Vorsitzenden Péter Pataky mit Erzsébet J. Kun.

19. Csaba Makó: Gewerkschaften im erstarkenden Kapitalismus – Das Beispiel Ungarn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Büro Budapest, Arbeitspapier Juni 2010.

Grundsatz verstoßen hatten, ihre Reihen verlassen. Inzwischen sind die LIGA Gewerkschaften erneut unbewiesenen Verdächtigungen ausgesetzt, weil ihr Vorsitzender István Gaskó aus bereits erwähntem Grund über einen deutlich »besseren Draht« zum Regierungschef als andere Gewerkschaftsführer verfügt. Dass Orbán das Misstrauen der Gewerkschaften untereinander für seine Politik ihnen gegenüber nutzt, liegt allerdings nahe.

Offen für Gespräche mit allen im Parlament vertretenen Parteien geben sich die ungarischen Gewerkschaftsbünde. Ausgenommen wird allein die rassistische Neonazipartei Jobbik (Die Rechteren/Die Besseren). Über eine umfassende Novellierung des Arbeitsgesetzbuches verhandeln wollen beispielsweise die LIGA Gewerkschaften jedoch nur mit dem Ministerpräsidenten und seiner Regierung, nicht mit den Parteien von Regierung und Opposition – ein schmaler Grat, der die Gefahr in sich birgt, doch in die Nähe der dominierenden Regierungspartei gerückt zu werden.

Die ungarischen Gewerkschaften beschränken sich auf ihre Kernaufgaben

Wie die anderen Konföderationen zeigen inzwischen selbst die »demokratischen Modernisierer« des politischen Systemwechsels wenig Neigung jenseits ihrer gewerkschaftlichen Kernaufgaben auf die gesellschaftliche Entwicklung insgesamt Einfluss nehmen zu wollen. Kaum wahrnehmbar war die Stimme der Gewerkschaften, als die Fidesz-Regierung Demokratie und Rechtsstaat über ihr neues, mittlerweile schon mehrfach geändertes Grundgesetz auszuhöhlen begann. Selbst als eine der Änderungen die Interessen ihrer Mitgliedschaft unmittelbar berührte, blieb ihr Widerspruch leise. Im Falle einer vom Europäischen Gerichtshof verhängten Geldstrafe wird diese automatisch als Sonderabgabe an die ungarischen StaatsbürgerInnen weitergereicht, heißt es jetzt in einem Artikel des Grundgesetzes, der einen »Verstoß gegen den Grundsatz des unionstreuen Verhaltens gemäß Artikel 4 des EU-Vertrages«²⁰ darstellt. Bei zivilgesellschaftlichen Protesten gegen Antisemitismus, Rassismus oder Ausgrenzung der Roma bleiben Gewerkschaften als Organisationen für die Öffentlichkeit ebenfalls fast unsichtbar.

20. Reding an Orbán: »Die Verfassung ist kein Spielzeug«/Interview, in: *Der Standard* (31.5.2013).

Natürlich sind ihre Führungen nicht blind für die Gefährdungen von Demokratie und Rechtsstaat, aber bisher mangelt es ihnen an Entschlossenheit, mit einer demokratiepolitischen Strategie, die auch ein Konzept der politischen Bildung einschließt, zum Beispiel auf die »fundamentalistisch-nationalistische Rhetorik« (Ágnes Heller) der Orbán-Regierung zu reagieren. Ein Grund für diese Zurückhaltung mag sein, dass die Funktionäre sich selbst gern »links« einstufen, bei den Mitgliedern aber das genaue Spiegelbild der parteipolitischen Präferenzen in der ungarischen Gesellschaft zu erkennen glauben. Selbstkritisch gesteht MSZOSZ-Vorsitzender Péter Pataky ein, dass die Gewerkschaften nach der Wende ihren Mitgliedern zu wenige Möglichkeiten geboten hätten, »sich zu politisch bewussten StaatsbürgerInnen zu entwickeln«. Das geringe Interesse der mit dem alltäglichen Kampf ums Überleben ausgelasteten Bevölkerungsmehrheit an der Verfassungspolitik des FIDESZ überrasche ihn daher nicht wirklich.²¹

Anders als in Italien und Frankreich mit gleichfalls gespaltenen Gewerkschaftsbewegung sei das Problem in Ungarn, dass es weder Organisation noch Mobilisierungsfähigkeit noch Zusammenhalt gebe, meint Tamás Székely, Vorsitzender der Konföderation Autonomer Gewerkschaften, der sich aber entschlossen gibt, daran etwas zu ändern.²² Im Herbst 2011 gründete er zusammen mit anderen jüngeren Gewerkschaftern die Ungarische Solidaritäts-Bewegung Szolidaritás. »Die neuen Gesichter, neuen Organisationsformen und neuen Ideen« dieser neuen sozialen Bewegung gaben auch dem Politikwissenschaftler Attila Ágh »ein wenig Zuversicht in der »ungarischen Brache«, weil ihre »Perspektive einer Wiederherstellung der Demokratie gut anknüpft an die Bestrebung, die ursprünglichen, »bodenständigen« gewerkschaftlichen Forderungen zu einem umfassenden Wirtschaftsprogramm zu erheben.«²³ Tamás Székely zog sich aus der Szolidaritás zurück, als die Bewegung parteipolitische Bindungen einging, aber an seiner Vorstellung von einer Gewerkschaft, die sich auch als parteiunabhängige politische Organisation versteht, hält er wohl weiterhin fest.

21. Gespräch am 2.5.2013 in Budapest.

22. »Remélem, történelmi május elsejénk lesz« – Székely Tamás szakszervezeti vezető (»Ich hoffe, unser erster Mai wird ein historischer sein« – Gewerkschaftsführer Tamás Székely); www.magyararancs.hu/belpol/remelem-tortenelmi-majus-elsejenk-lesz-szekely-tama...

23. Ágh Attila politológus a szolidaritásról; www.szolidaritasmozgalom.hu (25. Oktober 2011).

Dass es möglich ist, Bündnispartner selbst außerhalb des gewerkschaftlichen Umfeldes zu gewinnen, stellten 2007/2008 die LIGA Gewerkschaften mit ihren Aktionen einschließlich der Unterschriftensammlung für ein Referendum gegen die Teilprivatisierung der Krankenversicherung eindrucksvoll unter Beweis. Unterstützt von den Arbeiterräten und mehreren zivilgesellschaftlichen Organisationen schafften sie es damals innerhalb weniger Wochen fast das Dreifache der geforderten 200.000 Unterschriften beizubringen. Die sozialliberale Koalition, die gerade erst in einem anderen Referendum unterlegen war, lenkte ein und stellte ihr Reformvorhaben zurück, »das in der Tat jede Kritik verdient, nicht durchdacht und nicht durchgerechnet ist, sondern die ideologischen Effizienzversprechen des Neoliberalismus für bare Münze nimmt«²⁴. Der bekannte Philosoph und Bürgerrechtler Miklós Gáspár Tamás lobte die LIGA Gewerkschaften damals als »beispielhaft in der ungarischen Gesellschaft, weil sie nicht nur für sich selbst, sondern auch für die Allgemeinheit ihre Stimme erheben.«

6. Erste Versuche einer engeren Gewerkschaftskooperation scheiterten

Zweifel an der Effizienz des multigewerkschaftlichen Verbandssystems häuften sich ab der zweiten Hälfte der 1990er Jahre. Allerdings beschränkten sie sich vorerst auf die bald zum geflügelten Wort gewordene Feststellung, dass sechs Konföderationen für ein kleines Land wie Ungarn zu viel seien. Konkrete Schritte, an der defizitären gewerkschaftlichen Zusammenarbeit etwas zu ändern, blieben jedoch zunächst aus, bis im Dezember 1997 der Vorsitzende der LIGA Gewerkschaften, István Gaskó, den Kongress der Konföderation Autonomer Gewerkschaften (ASZSZ) mit seiner Initiative überraschte. Im Interesse der ArbeitnehmerInnen bot er eine engere Zusammenarbeit der beiden Gewerkschaftsbünde an, die am Ende sogar zur Vereinigung führen könnte. Aus verschiedensten Gründen war dieser erste Versuch einer Neuordnung der Gewerkschaftsstrukturen zum Scheitern verurteilt. Unter anderem musste die Chemiegewerkschaft in der ASZSZ auf ihre Mitgliedsorganisationen im MSZOSZ Rücksicht nehmen.

24. Michael Ehrcke, zitiert nach Rainer Girndt: Budapest oder 1. Mai ist überall, www.splitter-und-balken.de.

Der nächste Vorstoß erfolgte im Mai 2000 erneut auf Einladung der LIGA Gewerkschaften. Auf dem »Gewerkschaftsgipfel von Mátraháza« verpflichteten sich die sechs Konföderationen, »Methoden der künftigen Kooperation und des gemeinsamen Auftretens« in einer »detaillierten Vereinbarung« zu regeln. Gleichzeitig forderte der Vertrag von Mátraháza die Partner auf, alles zu unterlassen, was in der Öffentlichkeit zur »nachteiligen Beurteilung einzelner Organisationen« führen könnte. Schließlich sollten die Konföderationen ihren Mitglieds-gewerkschaften und deren betrieblichen Grundorganisationen empfehlen, nach gleichen Normen die gewerkschaftliche Zusammenarbeit zu entwickeln.

Doch gerade die Interessenvertretungen in den Betrieben waren schon vor ihren Dachverbänden darauf gekommen, dass es ihnen schadet, wenn sie den Interessenschutz am Arbeitsplatz als Podium für die politische Profilierung nutzen. Dort, wo nicht eine Gewerkschaft eindeutig dominant war, lernten die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Gruppierungen nach und nach, sich bei betrieblichen Tarifvertragsverhandlungen und in der alltäglichen Interessenvertretung untereinander abzustimmen und diese Zusammenarbeit als Vorteil zu erkennen. Auch die seit 1993 eingeführten Betriebsräte förderten häufig die zwischengewerkschaftliche Kooperation in den Unternehmen.

In Mátraháza taten sich MSZOSZ und LIGA Gewerkschaften als treibende Kräfte einer »Superkonföderation selbständig bleibender Gewerkschaftsbünde« hervor, wurden aber von den anderen gebremst, die über einen »Kooperationsrat« als Forum des ständigen Gedankenaustauschs und der Planung gemeinsamer Aktionen nicht hinausgehen wollten. Letztlich enttäuschte auch der »Mátraháza-Prozess« die in ihn gesetzten hohen Erwartungen.

Fusion von drei Konföderationen jetzt angekündigt

Die seither mehrfach unerfüllt gebliebenen Hoffnungen auf eine Erneuerung der ungarischen Gewerkschaften können vielleicht erklären, warum die Deklaration von ASZSZ, MSZOSZ und SZEF am 1. Mai 2013, bis zum Jahresende die Vereinigung anzustreben, von der Öffentlichkeit in Ungarn keineswegs enthusiastisch, sondern bestenfalls verhalten optimistisch aufgenommen wor-

den ist. Eine wichtige Weichenstellung kündigt sie aber dennoch an, weil nun wieder Gewerkschaften zusammenwachsen wollen, die bis zum Systemwechsel schon einmal zusammen gehörten. Allein am Beispiel der Gewerkschaft Chemie und Energie (VDSZ) werden völlig irrationale Züge des gewerkschaftlichen Pluralismus in Ungarn deutlich. Ein Drittel ihrer Grundorganisationen bekennt sich zu MSZOSZ, die übrigen zwei Drittel gehören der autonomen Konföderation an. Und zweimal kam es bereits vor, dass der stellvertretende Vorsitzende der Branchengewerkschaft, der satzungsgemäß die Interessen des MSZOSZ zu vertreten hat, nach seiner Wahl zum Vorsitzenden zu den Autonomen wechseln musste.

Tatsächlich beschleunigte sich der angestrebte Vereinigungsprozess nach der Wahl des gegenwärtigen Vorsitzenden der Chemiegewerkschaft, Tamás Székely, an die Spitze der Autonomen Konföderation im Herbst 2012. Aber nicht alle Mitgliedsorganisationen folgten ihm auf dem Weg in den geplanten Gewerkschaftsbund. Die nicht unbedeutende Gewerkschaft der öffentlichen Wasserversorgung (VKDSZ) beschloss auf ihrem Kongress Ende Mai 2013 die Autonomen zu verlassen und sich den LIGA Gewerkschaften anzuschließen. Auch die zwar kleine, aber strategisch wichtige Lokführergewerkschaft suspendierte kürzlich ihre Mitgliedschaft in der Konföderation. Andererseits sind in letzter Zeit drei kleinere Verkehrsgewerkschaften hinzugekommen, die aber den herben Verlust der VKDSZ mit ihren fast 10.000 Mitgliedern in 47 Betriebsorganisationen nicht annähernd auszugleichen vermögen.

Ebenfalls Distanz zu den Einheitsbestrebungen der anderen drei Bünde traditioneller Gewerkschaften hält die Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz (ÉSZT). Offiziell begründet sie ihre Haltung damit, allein die »spezifischen Interessen ihrer Mitgliedschaft« besser vertreten zu können. Auszuschließen ist aber auch nicht, dass die kleine Konföderation mangels breiten Konsenses eine Zerreißprobe vermeiden wollte. Eine ihrer Mitgliedsorganisationen, die Gewerkschaft der Techniker und Ingenieure, hat kürzlich mit dem Landesverband der Arbeiterräte (MOSZ) einen Kooperationsvertrag abgeschlossen, der die Interessenvertretung ihrer Mitglieder im »Konsultationsforum der Wettbewerbssphäre« (VKF) sicherstellen soll. Dort sind außer den Arbeiterräten nur MSZOSZ und die LIGA Gewerkschaften vertreten.

Zwar betont die (Wieder-)Vereinigungserklärung von ASZSZ, MSZOSZ und SZEZ »offen und aufnahmewillig für alle Gewerkschaften und Konföderationen« zu sein, doch dazu im Widerspruch stehen öffentliche Äußerungen, die zum wiederholten Male eine klare Trennungslinie zwischen sogenannten regierungsnahen und angeblich »klassischen, von Parteipolitik unbeeinflussten, kämpferischen, jeweils oppositionellen Gewerkschaften«²⁵ ziehen. So dürfte sich an der beklagten »Ausgrenzung und Feindseligkeit«, die von der Parteipolitik für ihre eigenen Zwecke ausgenutzt werde und die den erfolgreichen Interessenschutz der ArbeitnehmerInnen erschwere,²⁶ kaum etwas ändern.

Unterdessen beraten die drei kooperierenden Konföderationen die nächsten Schritte ihres Zusammenwachsens, die in vier Ausschüssen (Grundsatzfragen, Struktur, Funktion und Vermögen) vorbereitet werden. Bis zum symbolträchtigen 23. Oktober, an dem in Ungarn der Revolution von 1956 gedacht wird, soll der Entwurf eines Statuts der vereinigten Konföderation vorliegen.

LIGA-Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung

Manches deutet also darauf hin, dass die Tage des multigewerkschaftlichen Verbandssystems in Ungarn gezählt sind und an dessen Stelle vielleicht ein eher bipolares Modell treten wird. Die LIGA Gewerkschaften scheinen sich auf diese Entwicklung eingestellt zu haben, nachdem das von ihnen bevorzugte Projekt einer Schirmorganisation selbstständiger Konföderationen keine Unterstützer fand. Nunmehr setzen sie darauf, ihre eigene Konföderation als Gegenpol zu dem geplanten Zusammenschluss der traditionellen Gewerkschaften zu stärken. Dafür bauen sie unter anderem seit Herbst 2012 ihre regionalen Vertretungen aus.

Aus drei Quellen glauben die LIGA Gewerkschaften, ihre Mitgliederzahl kräftig steigern zu können. Einmal umwerben sie die zahlreichen, an keine Konföderation gebundenen unabhängigen Betriebsgewerkschaften, dann geben sie sich offen für solche Gewerkschaften, die aus ihrer bisherigen Konföderation in eine andere zu wech-

25. Székely Tamás: Tisztul a kép – átigazolnak a szakszervezetek (Das Bild klärt sich – die Gewerkschaften gestalten sich um); www.szakszervezetek.hu (4.6.2013).

26. Egyesülési Nyilatkozat (Vereinigungserklärung), Budapest, 2013. Május 1.

seln beabsichtigen und schließlich wollen sie mit der Kampagne »Anklopfen von Tür zu Tür« die »gewerkschaftliche Brache« in den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – immerhin 75 Prozent aller ungarischen Unternehmen – für sich erschließen. Die Türen zu diesen schwierigen Betrieben sollen den LIGA Gewerkschaften die mit den beiden wichtigsten der neun Arbeitgeberverbände in Ungarn – MGYOSZ (Landesverband der Arbeitgeber und Industriellen) und VOSZ (Landesverband der Unternehmer) – abgeschlossenen Kooperationsvereinbarungen öffnen helfen.

»Sammelgewerkschaften« in den Bezirken werden zunächst die Neumitglieder aus den Betrieben unterschiedlicher Branchen und aus öffentlichen Institutionen aufnehmen, sie betreuen und ihnen vor allem Rechtsschutz anbieten. Die LIGA Gewerkschaften schätzen den Erfolg ihrer Kampagne im KMU-Bereich durchaus realistisch ein. Eher selten dürften gleich funktionsfähige Grundorganisationen zustande kommen, aber die Konföderation will um jedes potentielle Mitglied kämpfen.

Ein weiteres Ziel ist, die LIGA-Akademie zu revitalisieren und zu einem gewerkschaftlichen, staatlich anerkannten Institut der Erwachsenenbildung zu erweitern. Umschulungsprogramme in Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden sieht das Angebot vor. Auch an die Vermittlung von Arbeitsplätzen ist dabei gedacht.

Engere Kooperation auf Branchenebene

Doch auch bei den Branchengewerkschaften bewegt sich etwas in Richtung auf verstärkte Zusammenarbeit. Nach europäischem und internationalem Vorbild sind einige Mitgliedsorganisationen von MSZOSZ und Autonomer Konföderation – Bergbau, Bau, Chemie, Druck und Metall – dabei, auf eine Föderation der Industriegewerkschaften hinzuarbeiten.

Bei der Eisenbahn haben sich Anfang 2013 die drei wichtigsten Gewerkschaften dieses Verkehrssektors in der Föderation der Eisenbahngewerkschaften (VASZ) zusammengeschlossen. Drei verschiedenen Konföderationen gehören sie an: die VSZ (Eisenbahnergewerkschaft) dem MSZOSZ, die VDSZSZ Szolidaritás (Freie Eisenbahnergewerkschaft Solidarität) den LIGA Gewerkschaften und die MOSZ (Lokführergewerkschaft) der Autonomen

Konföderation.²⁷ Stärker als trennende Konföderationsgrenzen ist hier die Einsicht, durch gemeinsames Auftreten die Verhandlungsmacht gegenüber der Unternehmensführung und der hinter ihr stehenden Regierung verstärken zu können.

Gewerkschaftsjugend ohne Berührungängste

Eine an sich schon positive Entwicklung ist, dass inzwischen alle sechs Konföderationen über einen Jugendverband oder eine Jugendsektion verfügen. Noch erfreulicher aber ist, dass die Jugendorganisationen sich offenkundig leichter als ihre Konföderationen dabei tun, nicht nur die Probleme zu benennen, deren Lösung die Lage der ungarischen Jugend auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft verbessern würde. »Im Zeichen gewerkschaftlicher Solidarität« verpflichteten sie sich wenige Tage nach dem 1. Mai auch noch zu »möglichst breiter Zusammenarbeit«, »regelmäßigem Dialog und Konsultationen« und »gemeinsamem Auftreten« in allen jugendpolitischen Fragen. Die hohe Jugendarbeitslosigkeit von rund 30 Prozent, die zunehmende Abwanderung qualifizierter junger Menschen ins Ausland und die illegale Beschäftigung sollen dabei Priorität besitzen. Die gewerkschaftlichen Jugendorganisationen bieten der Regierung und allen demokratischen Kräften ihre »organisatorische und fachliche Unterstützung« an, die es braucht, um der ungarischen Jugend über geeignete Maßnahmen eine »würdige Existenz« zu verschaffen.²⁸ Der bemerkenswert entspannte Umgang der gewerkschaftlichen Jugendorganisationen miteinander könnte durchaus beispielgebend für ihre Konföderationen sein.

7. Gewerkschaftliche Perspektiven für die nähere Zukunft

Auf absehbare Zeit werden die bereits genannten Fragen – organisatorische Erneuerung und Kooperation, Ausbau des sozialen Dialogs auf allen Ebenen, beschäftigungspolitische Strategien, Reform des Rentensystems,

27. Am 6. Juni 2013 setzte die Lokführergewerkschaft ihre Mitgliedschaft in der Autonomen Konföderation während des Vereinigungsprozesses der drei Gewerkschaftsbünde aus. Sie begründet ihren Schritt damit, dass sie durch Statut zur Unabhängigkeit von und zur Äquidistanz zu politischen Parteien verpflichtet sei. Beobachter halten es für möglich, dass sich die Lokführer am Ende ebenfalls den LIGA Gewerkschaften anschließen könnten.

28. Ifjúsági Egüttmüködési Nyilatkozat (Kooperationserklärung der Jugendorganisationen) von Balatonszemes am 4.5.2013 (ungarisch und deutsch).



Mitgliederwerbung in den KMU, stärkere gewerkschaftliche Verankerung in den Betrieben, Ausbau des Tarifvertragssystems – weiterhin die Agenda der ungarischen Gewerkschaften beherrschen, unabhängig davon, welcher Formation der bisherigen oder einer künftigen Gewerkschaftsstruktur sie sich zugehörig fühlen. Insbesondere aber müssen sie versuchen, ihre eigene Position und zugleich die Rechte der ArbeitnehmerInnen über die Novellierung des für sie unvorteilhaften gegenwärtigen Arbeitsgesetzbuches zu verbessern. Das schließt auch ein nicht bloß formales Recht auf Arbeitsniederlegungen als letztes Mittel der Interessendurchsetzung ein.

Die ungarischen Gewerkschaften gehen davon aus, dass sie es nach den Parlamentswahlen im Frühjahr 2014 mit der gleichen Regierung wie gegenwärtig zu tun haben werden. Deshalb geben sie sich auch nicht der Illusion hin, dass sich an den ihnen von der rechtskonservativ-nationalpopulistischen Mehrheit gesetzten »Grenzen zwischen taktischer Anpassung und erzwungener Kooperation« (Péter Nádas) grundsätzlich etwas ändern wird. Wie sich Regierungschef Viktor Orbán die »nationale Zusammenarbeit« vorstellt, hat er in seiner Rede zur Lage der Nation am 7. Februar 2012 unmissverständlich beschrieben: »Ich kooperiere mit jedem, der hilft oder zumindest nicht verhindert, dass wir unser Ziel, ein starkes Ungarn, erreichen. Doch ich werde den härtesten Kampf gegen alle führen, die das alte System wiederhaben wollen, denn es hat unser Land geschwächt und in die Krise geführt.«

Denkbar allerdings ist, dass Orbán und seine FIDESZ-Partei im bevorstehenden Wahlkampf – wie schon bei früheren Gelegenheiten – erneut mit linkspopulistischen Parolen und Versprechen um Sympathien bei den Arbeit-

nehmerInnen zu werben versuchen. Bereits im Herbst könnte sich zeigen, ob die Regierung deshalb bereit sein wird, etwa beim Arbeitsrecht einige Schritte auf die Gewerkschaften zuzugehen.

Viel hängt davon ab, welchen Verlauf der längst fällige Prozess der Neuordnung der Gewerkschaftsstrukturen nimmt. Die Notwendigkeit, das multigewerkschaftliche Verbandssystem nach zweieinhalb Jahrzehnten umgestalten zu müssen, bestreitet kaum jemand. Was am Ende dabei herauskommen wird, ist aber offen. Entscheidend dürfte jedoch sein, dass keine der neu entstehenden Formationen sich aus Gegnerschaft zu anderen definiert, weil das nur der regierenden, wenig gewerkschaftsfreundlichen Mehrheit in die Hände spielen würde.

Darum werden die ungarischen Gewerkschaften auch in einer deutlich veränderten Organisationsstruktur – etwa in einem eher bipolaren Gewerkschaftsmodell – gezwungen sein, einen Modus vivendi zu finden, der in den grundsätzlichen Fragen der Interessenvertretungspolitik Geschlossenheit gegenüber der Regierung und ihrer parlamentarischen Mehrheit demonstriert.

Um ihre Durchsetzungskraft gegenüber der Regierung und den Arbeitgebern dauerhaft wirkungsvoller zu gestalten, dürfen sich die ungarischen Gewerkschaften nicht allein auf die Fusion bereits bestehender Organisationen verlassen, so richtig und wichtig diese auch ist. Mehr als bisher müssen sie alles daran setzen, dort stärker Fuß zu fassen, wo sie heute kaum präsent sind, nämlich im unwegsamen, gewerkschaftlich »unkultivierten« Gelände der kleineren und mittleren Unternehmen.



Anhang

Berücksichtigt werden die vier Dachverbände, die im gegenwärtigen Prozess der gewerkschaftlichen Erneuerung eine zentrale Rolle spielen, und jeweils eine der für sie typischen Branchengewerkschaften.

Konföderation Autonomer Gewerkschaften (ASZSZ)	
Vorsitzender und Vize	Tamás Székely, Vorsitzender; Zsuzanna Várna, Ko- Vorsitzende; Attila Gulyás, Ko-Vorsitzender; Zoltán Baranyai, Ko- Vorsitzender; Sándor Székely, Ko- Vorsitzender
Zahl der Mitgliedsgewerkschaften (nach Möglichkeit auch angeben, nach welchen Prinzipien die Mitgliedsgewerkschaften organisiert sind (Branche, Regional, Unternehmen etc.))	17 Mitgliedsorganisationen (überwiegend Branchengewerkschaften organisiert in rechtlich eigenständigen Grundorganisationen), aber auch einige regionale und Unternehmensgewerkschaften; Wettbewerbssphäre (z. B. Chemie- und Energieindustrie, Hotel- und Gaststättengewerbe), öffentliche Versorgungsunternehmen (z. B. Wasserversorgung), Verkehr (Eisenbahn, öffentlicher Straßenverkehr, Spedition)
Absolute Mitgliederzahl	90.000 (einschl. RentnerInnen und Sonstige)
Finanzierung (Prinzipien)	Mitgliedsbeiträge
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	k. A.
Politische Orientierung und partei-politische Verquickungen	Parteineutralität nach Statut
Internationale Mitgliedschaften	ITUC; ETUC

Gewerkschaftsverband der Arbeiter der ungarischen Chemieindustrie, Energieindustrie und verwandter Berufen (VDSZ)	
Gründung	1906
Vorsitzender und Vize	Tamás Székely, Vorsitzender; Béla Kiss, Vizevorsitzender
Organisationsbereich	Aluminiumindustrie, Reifenindustrie, Pharmaindustrie, Papierindustrie, Klassische Chemieindustrie und Zuliefererfirmen
Anzahl und Bedeutung von Unternehmensgewerkschaften/Arbeitnehmervertretungen auf Unternehmensebene	VDSZ ist bei 174 Arbeitgeber organisiert mit 1 149 GewerkschaftsfunktionärInnen, davon 30 freigestellte. (Aufgrund der Befragung vom August 2012)
Absolute Mitgliederzahl und Trend	22.717 aktive ArbeitnehmerInnen + ca. 24.000 RentnerInnen
Finanzierung (Prinzip)	Mitgliederbeiträge, Ausschreibungen
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	Im Arbeitsbereich von VDSZ 43 % organisiert. Kollektivverträge für mehrere Arbeitgeber Chemieindustrie, Pharmaindustrie, Gasindustrie
Politische Orientierung und partei-politische Verquickungen	In der Satzung ist die parteipolitische Neutralität festgelegt »parteilpolitisch neutral«
Internationale Mitgliedschaften	ASZSZ (66 %), MSZOSZ (33 %); IndustriAll Europe; IndustriAll Global Union



LIGA Gewerkschaften	
Gründung	1988
Vorsitzender und Vize	Vorsitzender: István Gaskó; Ko-Vorsitzender für Bildung : Rezső Gál; Ko-Vorsitzender für Öffentlichen Sektor: Géza Pongó; stv. Vorsitzender für Geschäftsführung: Lajos Horváth; stv. Vorsitzender für Wirtschaftswesen: Zoltán Hangonyi
Zahl der Mitgliedsgewerkschaften	101 (unter den Mitgliedsgewerkschaften befinden sich selbständige Betriebsgewerkschaften, Gewerkschaftsverbände und Bezirksgewerkschaften)
Absolute Mitgliederzahl	110.000
Finanzierung (Prinzipien)	Mitgliederbeiträge, Ausschreibungen und staatliche Subventionen
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	2,5 % (in Ungarn sind 10 % der Arbeitnehmer organisiert, ein Viertel davon bei den Liga Gewerkschaften). Wo LIGA Gewerkschaften anwesend sind, gibt es auch Kollektivverträge.
Politische Orientierung und partei-politische Verquickungen	Parteilos neutral
Internationale Mitgliedschaften	ETUC; ITUC; TUAC

Vereinigte Gewerkschaftsföderation der ArbeitnehmerInnen in der Elektroenergie-Industrie (EVDSZ)	
Gründung	15.9.1990
Vorsitzender und Vize	Rezső Gál, Vorsitzender; Dr. József Szilágyi, stellv. Vorsitzender
Organisationsbereich	Landesweite Interessenvertretung und Organisation in der Elektroenergieindustrie
Anzahl und Bedeutung von Unternehmensgewerkschaften/Arbeitnehmervertretungen auf Unternehmensebene	27 Mitgliedsgewerkschaften; Nach geltendem Statut und Organisations- und Funktionsregel (SZMSZ) der EVDSZ sind die über Mitgliedschaft in der Föderationsleitung verfügbaren Mitgliedsgewerkschaften verantwortlich für das Zustandekommen von Entscheidungen des Kongresses, der Landeskonferenz und der Föderationsleitung. Beschlüsse des Kongresses und der Landeskonferenz fassen die Delegierten der Mitgliedsgewerkschaften. Das operative und geschäftsführende Organ, die Föderationsleitung, setzt sich aus Delegierten der Mitgliedsgewerkschaften zusammen.
Absolute Mitgliederzahl und Trend	10.034 nach dem Stand vom 31.12.2012; relativ stabile Entwicklung
Finanzierung (Prinzip z. B. Mitgliedsbeitrag, staatliche Unterstützung, Ausschreibungen)	Artikel VII des Statuts legt die die finanziellen Einnahmen fest: An Mitgliedsbeitrag führen die Mitgliedsgewerkschaften der Föderation – auf der Grundlage einheitlicher, auf Solidarität beruhender Lastenverteilung – 0,25 Prozent des aus festem Beschäftigungsverhältnis stammenden monatlichen Bruttoeinkommens an die Föderation ab. Einkünfte aus Nutzung des Föderationsvermögens; Einkünfte aus Unternehmungen; Vermögen der Föderation; Sonstige Einnahmen. Ebenfalls nach dem Statut sind die Ausgaben geregelt: Tätigkeit und Unterhaltung der Föderation; Mehrung des Gewerkschaftsvermögens; Schaffung eines Streikfonds; Soziale Unterstützung; Kultur- und Sportförderung; Bildung der Funktionsträger; Renovierung und Investition (von Institutionen in Bewirtschaftung und im Eigentum der Föderation); Umsetzung von Verpflichtungen nach dem Föderations- Vertrag; Herstellung und Aufrechterhaltung von internationalen Beziehungen; Unterstützung von Unternehmen, die den Zielen der Föderation dienen; Förderung der Interessenschutz-, Interessenvertretungs- und Bewegungsarbeit der Mitgliedsgewerkschaften. Die Prinzipien der Finanzierung legt der Kongress fest; das Jahresbudget und den Jahres-Rechenschaftsbericht nimmt die Föderationsleitung entgegen; die Wirtschaftsführung prüft die Wirtschafts-Kontroll-Kommission.



Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	Durchschnittlicher Organisationsgrad von ungefähr 60 Prozent; Branchentarifvertrag vom 7. November 1995 abgeschlossen zwischen der Arbeitgeberseite in der Elektroenergieindustrie (Verband der Arbeitgeber der Elektroenergieindustrie-Gesellschaften) und der Seite der ArbeitnehmerInnen (Vereinigte Gewerkschaftsföderation der ArbeitnehmerInnen in der Elektroenergieindustrie und der Gewerkschaft Bergbau und Energie); Seither mehrfach modifizierter und erweiterter Tarifvertrag für den Elektroenergiesektor (VKSZ); daraus folgt die verbindliche Gültigkeit des Branchentarifvertrages für alle Arbeitgeber dieses Industriesektors, d. h. eine Tarifabdeckung von 100 Prozent; Neben dem Branchentarifvertrag noch betriebliche Tarifverträge (die nur in vorteilhafter Weise vom Branchentarifvertrag abweichen dürfen), sie regeln auch die Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen.
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	Parteilosophisch unabhängige Organisation
Mitgliedschaften in Dachverband und International	LIGA Gewerkschaften; EPSU; PSI

Ungarischer Gewerkschaftsbund (MSZOSZ)	
Gründung	4.3.1990
Vorsitzender und Vize	Péter Pataky, Vorsitzender; Andrea Hernádvölgyi, stellv. Vorsitzende
Zahl der Mitgliedsgewerkschaften	32 Branchenorganisationen; Gewerkschaften sind hauptsächlich am Arbeitsplatz organisiert (in selbstständiger Rechtspersönlichkeit)
Absolute Mitgliederzahl	186.000 (davon etwa 125.000 aktive AN)
Finanzierung (Prinzip)	Mitgliedsbeiträge, Projekte
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	Je nach verschiedenen Sektoren bzw. Branchen: 10–60 %; Ungarischer Durchschnitt: 12–13 %
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	Früher (bis 2006) Politische Plattformen – Wahlvereinbarung mit Sozialistischer Partei (MSZP); seit 2010 nach Statutänderung keine parteipolitischen Plattformen im Bund; Deklaration der Parteineutralität
Mitgliedschaften in Dachverband und International	EGB, IGB, TUAC

Verband der Ungarischen Metallarbeiter-Gewerkschaften (VASAS)	
Gründung	1877
Vorsitzender und Vize	Vorsitzender: Béla Balogh; Vize: Livia Balogh Spieglé
Organisationsbereich	Hüttenindustrie, Metallindustrie, Maschinenbau, Automobilindustrie, Elektronik, Fachschule
Anzahl und Bedeutung von Unternehmensgewerkschaften/Arbeitnehmervertretungen auf Unternehmensebene	223 Unternehmensgewerkschaften Die Mitglieder sind zu 90 % bei betrieblichen Gewerkschaften organisiert. Im VASAS – Bereich gibt es bei 178 Unternehmen Betriebsräte und Betriebsgewerkschaften (duale Interessenvertretung)
Absolute Mitgliederzahl und Trend	2012: 23.645 Mitglieder; Trend: sinkende Mitgliederzahl: 2008: 28.856, 2010: 25.362 Mitglieder; Mitgliederwerbung: 2–3.000 neue Mitglieder/Jahr
Finanzierung (Prinzip)	Mitgliedsbeitrag (90 %); Ausschreibungen (temporär)
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	22,3 %; Tarifabdeckung in Betrieben mit VASAS-Vertretung: 65 %, Arbeitnehmer: 81 %
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	Linksorientiert; sozialistisch, sozialdemokratisch
Mitgliedschaften in Dachverband und International	MSZOSZ; IndustriAll European Trade Union; IndustriAll Global Union



Forum für Gewerkschaftliche Zusammenarbeit (SZEZ)	
Gründung	1989/90 zunächst als loses Aktionsbündnis entstanden; auf dem 1. Kongress 1995 zur Konföderation öffentlicher Dienstgewerkschaften weiterentwickelt
Vorsitzender und Vize	László Varga, Vorsitzender; József Fehér, Vizevorsitzender; Judit Bárdos, Vizevorsitzende; Istvánné Galló, Vizevorsitzende
Zahl der Mitgliedsgewerkschaften (nach Möglichkeit auch angeben, nach welchen Prinzipien die Mitgliedsgewerkschaften organisiert sind (Branche, Regional, Unternehmen etc.))	13 Mitgliedsgewerkschaften; Beamte und öffentliche Angestellte; Die Mitgliedsgewerkschaften sind überwiegend nach Branchen (Berufen) organisiert, aber innerhalb von SZEZ gibt es z. B. 2 Gesundheitsorganisationen, aber auch solche Organisationen (KSZSZ – Gewerkschaften der staatlichen Verwaltungen und Aufgabenbereiche; PHDSZSZ – Gewerkschaften Medien, Fernmeldewesen, Post; MSZSZ – Gewerkschaften der versch. Kunst- und Kulturbereiche), wozu auch andere selbständige Branchen- oder sonstige Gewerkschaften gehören.
Absolute Mitgliederzahl	ca. 90 000
Finanzierung (Prinzip)	Mitgliederbeiträge, staatliche und sonstige Ausschreibungen
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	Organisationsgrad ca. 13,8 %; es gibt keine Branchenkollektivverträge, sondern gesetzlich geregelte Tariftabellen, die zu 100 % die Mitglieder abdecken. - KJT Lohntabelle bezieht sich auf ca. 450 000 Angestellte - Beamten- Lohntabelle auf ca. 150 000 Beamte - Lohntabelle für Hochschul- und Universitätswesen auf ca. 40.000 Angestellte (insgesamt ca. 650.000 öffentliche Angestellte)
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	SZEZ ist parteipolitisch neutral, verhandelt jedoch mit den im Parlament vertretenen politischen Parteien, ohne sich aber einer von ihnen politisch zu verpflichten.
Internationale Mitgliedschaften	ETUC; EGB

PädagogInnengewerkschaft (PSZ)	
Gründung	1918, 1945
Vorsitzender und Vize	Istvánné Galló, Vorsitzende; Zsuzsa Szabó, Vizevorsitzende
Organisationsbereich	Kindergarten, Schulen, Berufsbildung (staatliche Bildung), Kinderschutz
Anzahl und Bedeutung von Unternehmensgewerkschaften/Arbeitnehmervertretungen auf Unternehmensebene	Rund 7.000 Grundorganisationen (auf der Ebene öffentlicher Bildungsinstitutionen), 198 regionale Organisationen, 20 Bezirks- (hauptstädtische) Organisationen, Landesorganisation (Landesbüro)
Absolute Mitgliederzahl und Trend	Deutliche Senkung der Mitgliederzahl; Stand: 31.12.2012, aktive ArbeitnehmerInnen: 30.821; RentnerInnen: 7.634; Sonstige, nicht aktive ArbeitnehmerInnen: 694; Insgesamt: 39.149
Finanzierung (Prinzip)	Mitgliedsbeitrag: (Grundbeitrag 1 %), Ausschreibungen
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifabdeckung	25 %
Politische Orientierung und parteipolitische Verquickungen	Parteipolitisch neutral
Mitgliedschaften in Dachverband und International	SZEZ; International Education (IE); European Trade Union Committee for Education (ETUCE)



Über den Autor

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.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Mittel- und Osteuropa
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme
Europa und Nordamerika

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt:
info.moe@fes.de

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

Internationaler Dialog

Die Abteilung »Internationaler Dialog« der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den qualifizierten Diskurs von Partnern in Europa, Türkei, den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada und Japan. Unsere Studien und Publikationen adressieren zentrale Fragen europäischer und internationaler Politik, Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Die Entwicklung unserer Analysen, Szenarien und Politikempfehlungen erfolgt dabei grundsätzlich unter einer sozialdemokratischen Perspektive.

Länderberichte Gewerkschaften

Programme der Gewerkschaftskooperation sind integraler Bestandteil unserer Arbeit. Unser Ziel ist die weltweite Stärkung der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten. Repräsentative, starke und kompetente Gewerkschaften, so unser Credo, sind eine zentrale Bedingung für soziale Gerechtigkeit und soziale Demokratie. Diese Publikation erscheint in der Reihe »Länderberichte Gewerkschaften«. Alle Länderberichte sowie thematisch verwandte Themenpapiere stehen zum Download bereit unter: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Projektleitung: Jörg Bergstermann (joerg.bergstermann@fes.de),
Projektadministration: Cindy Espig (cindy.espig@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN 978-3-86498-609-3