

INTERNATIONALE RUNDSCHAU

Stärkere Einkommensdifferenzierungen in Ungarn

Die wirtschaftspolitischen und gesetzgeberischen Vorbereitungen für die am 1. Januar 1968 in Kraft tretende ungarische Wirtschaftsreform laufen auf vollen Touren. Jetzt ist eine neue Verordnung herausgekommen, die einen weiteren Anreiz für die Tüchtigen durch eine stärkere Differenzierung der Löhne und Gehälter schaffen soll. Vor allem sollen diejenigen Beschäftigten, die wegen ihrer guten Arbeit schon vor längerer Zeit die gesetzlich festgelegte obere Lohngrenze erreicht haben, die Möglichkeit erhalten, mehr Geld zu verdienen.

Das ist auf zwei Arten möglich: einmal dadurch, daß die oberen Grenzen der Lohnskalen um 10 % heraufgesetzt worden sind, wovon die Betriebe allerdings nur insofern Gebrauch machen können, als ihre Mittel aus dem Lohnfonds dazu ausreichen. Der andere Weg des Ansporns ist der, daß für tüchtige Fachleute, die sich nicht in führender Position befinden, zwei neue Berufsgruppen geschaffen werden, die ihnen eine ihren Fähigkeiten entsprechende Bezahlung sichern sollen: die des Fachmannes mit einem Grundgehalt von 2300 bis 3500 Forint (das sind nach dem Touristenkurs 400 bis 600 DM) und die des technisch-wissenschaftlichen Beraters mit 3500 bis 5500 Forint (600 bis 950 DM) monatlich.

Schließlich gibt es noch eine weitere Gruppe, deren Bedingungen jedoch noch nicht gesetzlich fixiert sind, die der sogenannten persönlichen oder herausgehobenen Gehälter, deren obere Grenze in besonderen Fällen bei 7000

Forint (etwa 1200 DM) liegen kann. Diese persönlichen oder herausgehobenen Gehälter gab es bisher schon. Die mit ihnen Bedachten durften aber nur höchstens 2% aller Beschäftigten eines Betriebes ausmachen; ab 1. Januar 1968 wird ihr Höchstanteil auf 10 % heraufgesetzt. Junge Facharbeiter und Spezialisten, die eben erst ihre Ausbildung beendet haben, erhalten, wenn ihre Abgangszeugnisse oder Diplome die Qualifikation „ausgezeichnet“, „sehr gut“ oder „gut“ aufweisen, einen Zuschlag von 200 bis 300 Forint monatlich zum Grundgehalt. Wenn man bedenkt, daß der Durchschnittsverdienst eines Arbeiters in Ungarn zur Zeit bei 1700 Forint (knapp 300 DM) liegt, so stellen Bezüge von 3000, 5000, ja 7000 Forint für tüchtige und qualifizierte Leute gegen früher doch schon beachtliche Differenzierungen dar. Außerdem ist zu bedenken, daß die betreffenden Forintgehälter in Ungarn eine stärkere Kaufkraft haben als die genannten D-Mark-Beträge in der Bundesrepublik.

Andererseits werden die Grundlöhne und -gehälter ab 1. Januar 1968 in drei Kategorien eingeteilt und sind nur in der untersten Kategorie hundertprozentig gesichert. Die Angehörigen der mittleren und oberen Kategorie erhalten das Grundgehalt nur dann voll ausbezahlt, wenn der Betrieb ohne Verlust arbeitet. In Betrieben, die mit Verlust arbeiten, ist das Grundgehalt in der mittleren Kategorie nur zu 85 %, in der obersten sogar nur zu 75 % garantiert. Andererseits kommen in den Betrieben, die mit Gewinn arbeiten, zum Grundgehalt noch Gewinnausschüttungen, die für die untere Kategorie am geringsten, in der obersten Kategorie am höchsten sind. Die negative Klausel beim Grundgehalt und die positive beim Gewinnbonus sind also in erster Linie für die Spitzenkräfte der Betriebe starke Antriebskräfte.

Man könnte andererseits meinen, daß nach diesem System im unrentabel arbeitenden Betrieb auch der Tüchtige kollektiv durch schlechtere Bezahlung mitleiden muß. Aber hierzu findet sich eine Bestimmung in dem ebenfalls am 1. Januar 1968 in Kraft tretenden neuen Arbeitsgesetz, die es bisher in Ungarn nicht gab: Zum erstenmal können Arbeitgeber wie Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen auflösen. Das heißt einmal, daß die Unternehmensleitung sich die untüchtigen Mitarbeiter durch Kündigung vom Halse schaffen, zum anderen aber auch, daß der fleißige und tüchtige Arbeitnehmer von einem unwirtschaftlich arbeitenden Betrieb in ein besser funktionierendes, einen möglichst großen Gewinn abwerfendes Unternehmen abwandern kann.

Der Zwang zur Rentabilität der Betriebe und die Kündigungsbestimmung des neuen

Arbeitsgesetzes lassen in manchen Bevölkerungsschichten Unsicherheit und Furcht vor Arbeitslosigkeit aufkommen, und dies nicht ganz zu Unrecht. Erst kürzlich hat das wirtschaftspolitische Budapest-er Wochenblatt *Figyelő* darauf hingewiesen, daß Ungarn mit der Zahl der Beschäftigten in der Industrie je tausend Einwohner zwar an siebenter Stelle in der Welt steht, jedoch keineswegs wegen seines hohen Standes der Industrialisierung, sondern vielmehr wegen des niedrigen Produktivitätsstandes — wegen der Flucht der Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft und weil die Dienstleistungszweige sich in Ungarn nicht in dem Umfang entwickelten wie in anderen stark industrialisierten Ländern.

Schwierigkeiten bereiten jetzt schon die Beschäftigung des infolge der Veränderung der Energiestruktur entstandenen Arbeiterüberschusses im Bergbau, die Aufnahme ungelesener weiblicher Arbeitskräfte in der Industrie und die Unterbringung der Absolventen höherer Schulen in den ihrer Vorbildung entsprechenden Berufen.

Das Problem der jungen Arbeitskräfte wird in den nächsten vier bis sechs Jahren durch einige geburtsstarke Jahrgänge verstärkt, die jährlich 20 000 bis 40 000 Jugendliche mehr als gewöhnlich dem Arbeitsprozeß zuführen. Amtlicherseits hofft man auf eine gesunde Umstrukturierung der Arbeitskräfte vor allem zugunsten der Landwirtschaft, was aber für den einzelnen nicht immer befriedigend ist. Die Einführung der Zweiundvierzig- bis Vierundvierzigstundenwoche in der Industrie ab 1968 sowie einer verkürzten Arbeitszeit für manche Unternehmen soll hier etwas Luft schaffen.

Nimmt man noch hinzu, daß der neue Wirtschaftsmechanismus auf die Dauer zwangsläufig auch eine Erhöhung der Preise mit sich bringen wird, so kann man die Budapest-er Tageszeitung *Magyar Nemzet* verstehen, die kürzlich schrieb, es wäre ein schädlicher Optimismus zu glauben, daß mit dem 1. Januar 1968, dem Stichtag der Reform, eine Art „goldenes Zeitalter des Sozialismus“ beginnen werde.

Dr. Hans Henrich