

UNGARN

Gewerkschaftsmonitor

Februar 2020

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

Die im April 2018 aus den ungarischen Parlamentswahlen mit einer erneuten Zweidrittelmehrheit hervorgegangene national-konservative Regierungspartei um Viktor Orbán peitschte zum Jahreswechsel 2018/19 ein neues Überstundengesetz durch das Parlament. Zur Überraschung wohl aller politischen Akteure löste unter anderem dieses, schon bald als »Sklavengesetz« bezeichnete Vorhaben wochenlang andauernde öffentliche Proteste, eine unerwartete Einheit der ungarischen Gewerkschaftsbünde und neue politische Allianzen aus. Nach dem Winter sind die öffentlichen Protestkundgebungen wieder abgeflaut. Dafür aber hat eine neue, in Ungarn lange nicht mehr zu verzeichnende Dynamik der Tarifaueinandersetzungen begonnen, in deren Verlauf zum Teil zweistellige Real-Lohnsteigerungen, erfolgreiche Streiks, zahlreiche Androhungen von Warnstreiks und sogar Mitgliederzuwächse einzelner Gewerkschaften zu verzeichnen sind.

Das in der Öffentlichkeit umstrittene und als Sklavengesetz bekannt gewordene Gesetzespaket hebt unter anderem die jährliche Obergrenze erlaubter Überstunden von 250 auf 400 an. Darüber hinaus wird Unternehmen gestattet, diese Leistungen erst bis zu drei Jahre später zu entlohnen, wohingegen dies bislang innerhalb eines Jahres geschehen musste. Während die Regierung behauptet diese erhebliche Flexibilisierung des Arbeitsrechtes im Interesse derjenigen Arbeitnehmer_innen, die mehr arbeiten wollen, vorgenommen zu haben, sehen die Arbeitnehmervertreter_innen vor allem die Interessen der Unternehmen bedient. Auch wenn kein_e Arbeitnehmer_in von seinem Unternehmen dazu gezwungen werden kann, diese Regelungen in seinem Arbeitsvertrag aufzunehmen, regt sich massiver Widerstand in den Gewerkschaften und auf den Straßen Ungarns gegen diesen gravierenden Einschnitt. Zu groß ist die Befürchtung, dass Unternehmen durch das Gesetzespaket in Zukunft auch ohne rechtlichen Zwang die Arbeitnehmer_innen in den Verhandlungen unter Druck setzen könnten. Auf der einen Seite betont die Regierung, dass sie lediglich in Zeiten der Vollbeschäftigung die Möglichkeiten der Angestellten erweitern

wolle, wohingegen auf der anderen Seite die eigentliche Absicht in der Entlastung der Unternehmen liegen dürfte, welche mehr und mehr vom Fachkräftemangel eingeholt werden. Außenminister Szijjártó hat diesen Vorstoß immerhin bei einem Besuch in NRW offensiv mit Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit begründet, welcher auch und gerade im Interesse deutscher Investoren sei und somit die wirtschaftspolitischen Ziele der Regierung offengelegt.

Die als »Skavengesetz« bekannt gewordene Regierungsinitiative war jedoch nicht alleiniger Auslöser der Proteste. Im selben Jahr gingen dieser schließlich zwei weitere einschneidende Entwicklungen voraus, welche für die bereits angesprochenen Großdemonstrationen im Winter 2018/2019 wichtige Grundlagen schufen. Seitens der Gewerkschaften lag die Aufmerksamkeit zunächst auf der starken Einschränkung des sogenannten Cafeteria-Systems, welches bis dahin steuerbegünstigte Lohnzusatzleistungen an die Arbeitnehmer_innen ermöglichte. Die Regierung setzt darauf, dass die Unternehmen – im Ausgleich für ihre Entlastung bei den Sozialabgaben – die wegfallenden Cafeteria-Leistungen durch Lohnerhöhungen kompensieren werden. Dass die Unternehmen einen solchen Ausgleich über die zu versteuernden Löhne zu zahlen bereit sind, wird jedoch seitens der Arbeitnehmervertreter_innen bezweifelt. Nahezu parallel dazu verlief eine Bildungsreform, welche die von dem aus Ungarn stammenden Philanthropen George Soros gegründete Privatuniversität, Central European University, zum Teilumzug nach Wien zwingt.¹ Dabei solidarisierten sich die Gewerkschaften zunächst nur zögerlich mit den Studierenden. Erst bei den anschließenden Demonstrationen rund um die Arbeitsrechtsreform zeigten sich darauf aufbauend zum ersten Mal sämtliche Oppositionsparteien gemeinsam mit den Studierenden und den Gewerkschaften auf öffentlicher Bühne.

Hintergrund der (tarif-)politischen Dynamiken sind das nie höher gewesene Wirtschaftswachstum von 5,0% im Wahl-

¹ Bereits zuvor hatte die ebenfalls von Georg Soros gegründete Open Society Foundation angekündigt, nach Berlin zu ziehen.

jahr 2018 bzw. von geschätzten 3,9 % in 2019 und die niedrigste nach dem Systemwechsel offiziell gemessene Arbeitslosigkeit von nur 3,7 %. Gleichzeitig haben lange Jahre strikter Lohnzurückhaltung – bei schwachen Gewerkschaften – dazu geführt, dass bei den Einkommen ein wachsender Anpassungsbedarf besteht.

Die allgemeinen Mindestlöhne waren bereits für die Privatwirtschaft zwischen 2016 und 2019 um 34 % auf 465€ für unqualifizierte und 609€ für qualifizierte Arbeitnehmer_innen angehoben worden. Allerdings erhalten auch weiterhin die 125.000 der rund 4.500.000 Erwerbstätigen Ungar_innen, die in den umstrittenen kommunalen Beschäftigungsverhältnissen stehen und welche Voraussetzung für den Bezug von Sozialleistungen sind, eine Entlohnung von etwa 45 % unter dem Mindestlohn.

Das gewerkschaftsnahe Forschungsinstitut Policy Agenda hat darüber hinaus berechnet, dass die (steuerlich erfassten) Jahreseinkommen von 34 % der Ungar_innen in 2017 unterhalb des auf das gesamte Jahr hochgerechneten gesetzlichen Mindestlohns lagen. 43 % der Beschäftigten bezogen demnach ein Einkommen zwischen dem Mindestlohn und dem Durchschnittslohn und nur bei 23 % liegt das Einkommen über dem Durchschnittslohn. Betrachtet man derartige Hintergründe, so versteht man, dass trotz der zunächst stabil erscheinenden wirtschaftlichen Entwicklung Ungarns die Ängste der Gesellschaft eng mit den wirtschaftlichen Verhältnissen verbunden sind. Repräsentative Umfragen im Jahr 2018 haben diesbezüglich ergeben, dass die meisten Ungar_innen eine weitere Verschlechterung des Gesundheitssystems fürchten. Auf den Plätzen zwei bis vier rangieren zudem die Ängste vor Verarmung, wachsender sozialer Ungleichheit und nicht ausreichenden Renten. Diese ökonomischen Ängste wurden somit noch vor der von der ungarischen Regierung stark propagierten Migration genannt.

Insofern überrascht es nicht, dass die Abwanderung vor allem junger und qualifizierter Ungar_innen auch weiterhin ungebremst bleibt. Jüngste Forschungen gehen davon aus, dass ungefähr 320.000 Ungar_innen im Alter zwischen 20 und 65 in einem anderen EU-Land einer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Diese Tendenz trägt somit ebenfalls zu der niedrigen Arbeitslosenquote bei und verstärkt den damit einhergehenden Fachkräftemangel zusätzlich.

Die unabhängige Betriebsgewerkschaft der Audi-Niederlassung in Győr (AHFSZ) setzte bei ihren Lohnverhandlungen ein Zeichen, das weit über das eigene Unternehmen hinaus landesweite Wirkung zeigte. Nach einem einwöchigen Streik im Januar 2019 stimmte die Firmenleitung den gewerkschaftlichen Forderungen nach einer 18 %-igen Lohnerhöhung zu. Entscheidend für diesen bislang einzigartigen Streik war unter anderem, dass durch die Arbeitsniederlegung im Motorenwerk sogar die Bänder anderer Fertigungshallen, darunter auch (beim Mutterunternehmen) in Ingolstadt, stillstanden. Die gut organisierten Audi-Mitarbeiter_innen, welche für ungarische Verhältnisse bereits einen überdurchschnittlichen Lohn erhalten, begründeten ihre erheblichen

Lohnerhöhungen vor allem über einen internationalen Vergleich der Branchenlöhne. Demnach verdienten die ungarischen Audi-Mitarbeiter_innen bislang mit durchschnittlich umgerechnet 1.100€ am wenigsten in Europa. Die Nicht-Umsetzung der umstrittenen Gesetzesinitiative zur Überstundenregelung hatte für die unabhängige Betriebsgewerkschaft dagegen nur eine untergeordnete Bedeutung. Obwohl die Tarifverhandlung bei Audi in Győr wohl eher zufällig in diese Periode der allgemeinen gewerkschaftlichen Bewegung fiel und unabhängig von den gesellschaftlichen Spannungen und Regierungsvorhaben betrachtet werden muss, hatte ihr Erfolg eine große Signalwirkung für die Streikbereitschaft anderer Gewerkschafter_innen und anderer Betriebe. Der bereits einige Monate zuvor erzielte, ähnlich beeindruckende Tarifierfolg der VASAS-Gewerkschaft bei Mercedes in Kecskemét (35 % Lohnerhöhung für die nächsten zwei Jahre), hatte noch keine derartige Signalwirkung entfalten können.

Die Arbeitskämpfe konzentrieren sich also zunächst vor allem auf die Automobilindustrie, welche mit einem Anteil von über 10 % am Bruttoinlandsprodukt erheblich zur wirtschaftlichen Entwicklung Ungarns beiträgt und somit im Fokus der Politik und der Investor_innen steht. Am 14. März 2019, einen Tag vor dem ungarischen Nationalfeiertag, rief jedoch auch der Gewerkschaftsbund SZEF (Kooperationsforum der Gewerkschaften) im öffentlichen Dienst zum Streik auf.

GEWERKSCHAFTEN IN UNGARN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Im Zuge der politischen Wende erlebte auch die ungarische Gewerkschaftslandschaft einen tiefgreifenden Umbruch. Bereits vor dem Systemwechsel gründete sich die LIGA (Demokratische Liga unabhängiger Gewerkschaften). In den beiden folgenden Jahren zerfiel der im kommunistischen System allein existierende Landesrat der Gewerkschaften (SZOT) nach und nach in vier größere gewerkschaftliche Bündnisse: Neben dem MSZOSZ (Landesverband ungarischer Gewerkschaften), der vor allem Gewerkschaften der Wettbewerbssphäre organisierte und engere Beziehungen zur Ungarischen Sozialistischen Partei (MSZP) pflegte, bildeten sich die Konföderation ASZSZ (Autonome Gewerkschaften, Forum für Gewerkschaftliche Zusammenarbeit (SZEF) und Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz (ÉSZT) heraus. Deren Organisationsschwerpunkte liegen im öffentlichen Sektor bzw. im Bereich öffentlicher Versorgungsunternehmen. Mit dem 1990 gegründeten Landesverband der Arbeiterräte (MOSZ) entstand neben der LIGA noch eine weitere neue Konföderation, die sich vom früheren SZOT abgrenzte und Arbeitnehmer_innen in allen Sektoren und Branchen vertritt. Den Machtkämpfen zwischen den Gewerkschaftsbünden folgten auf mehrere Versuche der Einigung auch weitere Zersplitterungen der Branchenverbände sowie Gründungen unabhängiger Betriebsgewerkschaften.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die Gewerkschaftslandschaft in Ungarn bleibt vielfältig. Abgesehen von einigen kleineren Zusammenschlüssen gelang erst im Jahr 2013 mit der Vereinigung von MSZOSZ und der Konföderation Autonomer Gewerkschaften eine Fusion größeren Ausmaßes. Aus dieser Verbindung ging Ungarischer Gewerkschaftsbund (MASZSZ) hervor, welcher heute nach der Mitgliederzahl der größte Dachverband ist und hauptsächlich Arbeitnehmer_innen in der Industrie und in der privaten Dienstleistungsbranche vertritt. Durch die Anerkennung des sogenannten »Siebten Gewerkschaftsbundes«, dem MSZ EDDSZ im Gesundheitsbereich, wurden jedoch in gewisser Weise die Fusionsbemühungen des Jahres 2013 und damit eine Flurbereinigung der zersplitterten Gewerkschaftslandschaft erneut konterkariert.

Während durch die sechs Dachverbände bereits auf der obersten Ebene der Arbeitnehmer_innenvertretung eine tiefe Spaltung herrscht, zeichnet sich auf den darunter liegenden Ebenen der Branchen- und Betriebsverbände ein noch stärker fragmentiertes Bild ab. So zählte das ungarische Register im Jahr 2019 insgesamt 990 Gewerkschaften.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Effektivität der ungarischen Gewerkschaftsarbeit wird von internen wie externen Einflüssen stark beschnitten. Insbesondere die langjährigen internen Streitigkeiten machen es schwierig eine Verhandlungsmacht darzustellen. Während ei-

nige Akteure das Gespräch mit der ungarischen Regierung suchen und teilweise auch deren arbeitspolitischen Kurs unterstützen, werden andere nicht zu den Gesprächen eingeladen. Da die Medien größtenteils der Regierung nahestehen bzw. von ihr kontrolliert werden, verfügen die betroffenen Organisationen auch über keine nennenswerte mediale Plattform, um so den sozialen Dialog auszutragen.

Die Veränderungen unter der national-konservativen Regierung wirkten sich auch negativ auf die bestehenden Institutionen des sozialen Dialogs aus. So wurde zum Beispiel Anfang der 2010er Jahre der Landesrat für Interessenabstimmung aufgelöst, in dessen Rahmen die Arbeitgebervertretungen und die damals noch sechs Dachverbände der Gewerkschaften über die wichtigsten Arbeitsmarktreformen und Mindestlöhne verhandelt hatten. Stattdessen wurde der Nationale Wirtschafts- und Sozialrat einberufen, dem neben den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter_innen auch Vertreter_innen aus Kirche, Bildung und Kultur angehören. Die in diesem Gremium behandelten Inhalte sind breiter gestreut und seine Kompetenzen bewusst unverbindlich formuliert. Der Wirtschafts- und Sozialrat dient also in erster Linie der Konsultation, wobei die Regierung selbst nicht am Verhandlungstisch Platz nimmt und deshalb auch nicht an dessen Empfehlungen gebunden ist. Auf Drängen der beiden Konföderationen LIGA und Arbeiterräte (MOSZ) erklärte sich die Regierung Orbáns bereit, das sogenannte Ständige Konsultationsforum der Wettbewerbssphäre und der Regierung einzurichten, in dem auf der Arbeitnehmerseite auch MASZSZ vertreten ist. In diesem tripartiten Gremium können sich Arbeitgebervertretungen und drei gewerkschaftliche Konföderation

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände des Landes

Dachverband	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Magyar Szakszervezeti Szövetség MASZSZ (Hungarian Trade Union Confederation)	Vorsitz: László Kordás Stv. Vorsitz: Tamás Székely	110.000	ITUC, ETUC, FERPA
Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája LIGA (Democratic League of Independent Trade Unions)	Vorsitz: Dr. Melinda Dospolyné Mészáros Stv. Vorsitz: István Árkovics	100.200	ITUC, ETUC, TUAC
Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés ÉSZT (Confederation of Unions of Professionals)	Vorsitz: Dr. László Kuti Stv. Vorsitz: Dr. Katalin Artmann, Dr. Szilárd Törős, Istvánné Schneider	27.000	ETUC, EUROCADRES
Szakszervezetek Együttműködési Fóruma SZEF (Forum for the Cooperation of Trade Unions)	Vorsitz: Csaba Csóti Stv. Vorsitz: Zsuzsa Szabó, Viktória Szűcs, Dr. Géza Agg, Lajos Szatmári	59.000	ETUC
Munkástanácsok Országos Szövetsége MOSZ (National Federation of Workers' Council)	Vorsitz: Imre Palkovics Stv. Vorsitz: Lajos Baumgartner, Dr. Judit Iványi Czuglerné, Gábor Holecz	53.112	ITUC, ETUC, EZA, EUCDW
Magyarországi Munkavállalók Szociális és Egészségügyi Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete MSZ EDDSZ (Democratic trade union for workers in the social and health care sector in Hungary)	Vorsitz: Ágnes Cser Stv. Vorsitz: Istvánné Orbán	8.000	–

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften des Landes

Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Vasas Szakszervezeti Szövetség VASAS (Hungarian Metalworkers' Federation)	MASZSZ	Vorsitz: Lívia Spieglné Balogh Stv. Vorsitz: Zoltán László, Balázs Bábel	22.000	IndustriAll
Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete PDSZ (Democratic Union of Teachers)	LIGA	Vorsitz: Tamás Szűcs	3.800	ETUCE, EI
Pedagógus Szakszervezet PSZ (Teachers' Union)	SZEF	Vorsitz: Zsuzsanna Éva Szabó Stv. Vorsitz: Gábor Gosztonyi, Tamás Totyik	24.317	ETUCE, EI
Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége VDSZ (Federation of the Chemical, Energy and General Workers' Unions)	MASZSZ	Vorsitz: Tamás Székely Stv. Vorsitz: Béla Kiss	30.000	IndustriALL
Audi Hungária Független Szakszervezet AHFSZ (Audi Hungária Independent Trade Union)	–	Vorsitz: Sándor Németh Stv. Vorsitz: Zoltán Horváth, László Háromi, György Csalogány, György Nagy, István Szabó	9.800	Intersoli Mittelosteuropa
Egyesült Villamosenergia-Ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége EVDSZ (Organizational Association of Joint Electric Power Industry Workers)	LIGA	Vorsitz: Dr. József Szilágyi Stv. Vorsitz: József Téglás	9.500	EPSU, PSI, IndustriAll
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete MTSzSz (Free Trade Union of Engineers and Technicians)	LIGA	Vorsitz: Erzsébet Buzásné Putz Stv. Vorsitz: László Sulyok	12.500	Eurocadres
Vasúti Dolgozók SZabad SZakszervezete Szolidaritás VDSzSz (Free Trade Union of Railway Workers)	–	Vorsitz: Zoltán Halasi Stv. Vorsitz: Balázs Péter	8.500–9.000	ETF
Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete KASZ (Trade Union of Commercial Employees)	MASZSZ	Vorsitz: Zoltán Karsai Stv. Vorsitz: Antal Potyondi	11.500	UNI
Vasutasok Szakszervezete VSZ (Railway Trade Union)	MASZSZ	Vorsitz: János Meleg Stv. Vorsitz: Csaba Horváth, Róbert Zlati	10.457	ETF
Postás Szakszervezet PSZ (Postal Trade Union)	LIGA	Vorsitz: Zsuzsanna Toth Stv. Vorsitz: Ildikó Burján	k.A.	k.A.
Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége VKDSZ (Association of Water Service Workers)	LIGA	Vorsitz: József Fűrjes Stv. Vorsitz: Attila György, Zsolt Szikra	5.000	EPSU, PSI

rationen der privatwirtschaftlichen Sphäre grundsätzlich wieder in direktem Dialog mit der Regierung zu Fragen der Arbeitswelt austauschen. Das umstrittene »Sklavengesetz« des Jahres 2018 allerdings wurde diesem Gremium nicht einmal zur Beratung vorgelegt.

Durch die Novellierung des Arbeitsgesetzbuches nach 2010 stärkte die nationalkonservative Regierung die Position der Arbeitgeber und minderte in gleichem Zuge die Rechte der Arbeitnehmer_innen und ihrer Gewerkschaften im Betrieb. Vorher wurde das Streikrecht beschnitten. So müssen beispielsweise Unternehmen von »öffentlicher Bedeutung« vor Streikbeginn garantieren können, dass auch während des Streiks eine »ausreichende Mindestversorgung« sichergestellt ist. Für den öffentlichen Nahverkehr bedeutet dies, dass der operative Dienst zu mindestens 66 % gewährleistet werden muss. Ein Streik verliert somit größtenteils seine beabsichtigte Wirkung. Die ungarischen Gewerkschaften riefen unter anderem auch deswegen in den vergangenen Jahren weit weniger oft zum Streik auf als vor dieser rechtlichen Änderung.

Ähnliche Gesetzesänderungen ab 2010 schränken die Gewerkschaften zudem bei den Tarifverhandlungen ein und reduzieren ihren Einfluss auf beschäftigungsrelevante Unternehmensentscheidungen. Im Hinblick auf den geringen Organisationsgrad und die Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften, welche zum Teil auch bei der Belegschaft eines Betriebes für Spaltungen sorgt, führt die Übertragung einiger Kompetenzen an die Betriebsräte zu einer weiteren Schwächung gewerkschaftlichen Einflusses und der Arbeitnehmer_innenvertretungen insgesamt. So müssen Unternehmen seit 2012 dem jeweiligen Betriebsrat nur noch bei wichtigen Entscheidungen Auskunft geben und ihn konsultieren. Diesen fällt nun auch die Kontrollfunktion zu, ob ihre Unternehmen etwa den arbeitsrechtlichen Anforderungen vollumfänglich nachkommen. Gerichtlich vertreten werden Gewerkschaftsmitglieder bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht jedoch weiterhin von den Gewerkschaften selber. Die Abgrenzung der Kompetenz von Betriebsrat und Gewerkschaft sorgt in ihrer momentanen Konstellation für defizitäre Informations- und Sanktionsmöglichkeiten seitens der Arbeitnehmer_innenvertretungen. Wenn zum Beispiel in einem Unternehmen keine Gewerkschaft präsent ist, obliegt es allein den Betriebsräten die Tarifverhandlungen zu führen. Allerdings haben die Betriebsräte keinen Anspruch auf das exklusiv den Gewerkschaften zustehende Privileg des Streikrechts und können auch nicht über den Lohn verhandeln. Bei Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften haben letztere zudem weniger Einfluss auf die Arbeitszeitregelungen als es noch unter den sozialliberalen und sozialistischen Regierungen vor 2010 der Fall war.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE KERNAUFGABEN

Flächendeckende Tarifverträge spielen in Ungarn eine verhältnismäßig geringe Rolle. Mit schätzungsweise 850.000 – 900.000 Arbeitnehmer_innen arbeiten nur rund ein Drittel der Beschäftigten im Rahmen von kollektivvertraglichen Ver-

einbarungen. Hinzu kommt, dass davon gut zwei Drittel aller Betroffenen lediglich durch einen betrieblichen Kollektivvertrag erfasst sind. Branchentarifverträge kommen somit nur ausnahmsweise vor.

Die Erfolge des Audi-Streiks Anfang des Jahres 2019 haben, wie bereits erwähnt, ihre starke Signalwirkung auf andere in der Automobilindustrie tätige Gewerkschaften nicht verfehlt und stärkten sogar landesweit das Ansehen der Gewerkschaften. Wegen ihrer erfolgreichen Betriebspolitik sieht sich die Audi-Gewerkschaft eindeutig in ihrem Selbstverständnis als unabhängige und nicht an einen Branchenverband oder Konföderation gebundene Gewerkschaft bestätigt. Für die großen Branchen- und Dachverbände stellt dies jedoch eine neue Herausforderung dar.

Die wichtigsten ungarischen Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünde sind international gut vernetzt und pflegen vor allem auch zu deutschen Arbeitnehmer_innenvertretungen enge Kontakte, doch gleichzeitig mangelt es ihnen noch immer an einer gemeinsamen nationalen Strategie. Die jüngsten Erfolge in den Arbeitskämpfen der Automobilbranche, aber auch der chemischen Industrie verhalfen zwar der gesamten gewerkschaftlichen Bewegung zu frischem Elan, doch darüber ist nicht verborgen geblieben, dass unabhängige Betriebsgewerkschaften mit einem hohen Organisationsgrad weit schlagkräftiger sein können als größere Dachverbände oder Branchenorganisationen. Dem bisher geringen gesellschaftlichen Rückhalt entsprechend geht der allgemeine Organisationsgrad kontinuierlich zurück und liegt momentan nur noch bei geringen 9 %. Lediglich die Elektroenergiebranche, in der sogar ein flächendeckendes Branchentarifabkommen gilt, ist von diesem Trend weitestgehend verschont geblieben und hält sich bei knapp unter 30 %. Inwieweit sich die Streikerfolge der letzten Zeit auf die allgemeine Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften positiv auswirken werden, bleibt noch abzuwarten. Die in Streiks verwickelten Gewerkschaften jedoch sprechen von deutlichen Neuzugängen an Mitgliedern, ohne dabei genauere Zahlen zu nennen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Angesichts der stark fragmentierten ungarischen Parteienlandschaft wollen die Gewerkschaften eine Vereinnahmung durch politische Parteien vermeiden. Vielmehr gilt eine Solidarisierung mit den ebenfalls unter Druck geratenen Zivilorganisationen als notwendig. Mit Zivilorganisationen arbeiten die Gewerkschaften im Winter 2018/2019 einerseits durchaus stärker zusammen, andererseits scheinen sie aber nur sehr zögerlich den sozialen Dialog jenseits ihrer selbstgesteckten inhaltlichen Grenzen aufzugreifen. Daher muss abgewartet werden, ob es in absehbarer Zeit zu einer breiteren Solidarisierung mit und zu nachhaltigen Beziehungen zu den Zivilorganisationen kommen wird. Jedenfalls nahmen die Gewerkschaften den erzwungenen Umzug der Open Society Foundation von Budapest nach Berlin im Jahr 2018 und die anderweitig zu starken Protesten führenden ideologischen

Angriffe der Regierung auf die Bildungsfreiheit, wie bereits beschrieben, eher teilnahmslos zur Kenntnis.

Die Unzufriedenheit zeigt sich auch unter den Student_innen, da die Studentenselbstverwaltung (HÖK) ihre Funktion als Interessenvertretungsorgan für Student_innen nur unzureichend erfüllt. Ihre gewählten Funktionäre sind vielmehr ein verlängerter Arm des Universitätsapparats und nutzen diese Posten oft als Sprungstufe für ihre späteren Karrieren. Studierende der ELTE Universität organisierten sich daher unmittelbar nach der Auflösung der Gender-Fakultät an der ELTE-Universität und gaben sich dazu den Namen »Studentengewerkschaft«. Dabei spielte die verstärkte Dynamik der Gewerkschaftsbewegung eine bedeutende Rolle. Aber nicht nur die positive Tendenz, sondern auch die Tatsache, dass die Student_innen die Schwäche der Bewegung gut beobachteten und bei der Mobilisierung gerne aktiv sein wollten, war für die Namensgebung und ihre inhaltliche Ausrichtung ausschlaggebend. Es wird abzuwarten bleiben, ob dieser bislang eher symbolische Zusammenschluss einiger Aktivist_innen tatsächlich Organisationsstärke erreichen wird.

Die ungarische Gewerkschaftslandschaft blieb trotz Fusionsversuchen weitgehend zersplittert. Dies gilt nicht nur für die Dachverbände, denn auch unter den Branchengewerkschaften gibt es zahlreiche kleine und konkurrierende Gewerkschaften. Die Industriegewerkschaften – Metallgewerkschaft Vasas, Bergbaugewerkschaft BDSZ, Druckergewerkschaft, Bergbaugewerkschaft, Fleischindustriegewerkschaft und Baugewerkschaft – kooperieren zwar unter einer Schirmorganisation seit mehreren Jahre miteinander, jedoch ist bislang keine Fusion zustande gekommen. Die jüngsten Ereignisse können allerdings trotz oder vielleicht auch gerade aufgrund der durchaus kritischen Lage der ungarischen Gewerkschaften Mut machen. So scheint der Widerstand gegen die Wirtschafts- und Bildungspolitik der Regierung aufgrund der beschriebenen Vorkommnisse belebt worden zu sein. Zwar gab es solche Mut machenden Tendenzen bereits in der Vergangenheit, jedoch fehlte bislang stets eine weitreichende Strategie, um eine nachhaltige Kooperation der unterschiedlichen zivilen Organisationen aufrechterhalten zu können. Die Tatsache, dass sämtliche Bereiche und Akteure der sozial-liberalen Sphäre vom Demokratieabbau in Ungarn bedroht sind, zwingt diese zu koordinierten Handlungen. Insbesondere die Unzufriedenheit der jüngeren Generation und die Ängste vor Verarmung und sozialer Ungleichheit zeigen, dass es durchaus Potenzial für breitere Bündnisse gibt. Gewerkschaften, bei aller Schwäche immer noch zahlenmäßig unter den größten zivilgesellschaftlichen Organisationen, können hier eine aktivere Rolle spielen und auf Maßnahmen der Regierung Antworten formulieren. Die jüngsten Erfolgserlebnisse einzelner Gewerkschaftsverbände sind dazu wichtig, um verlorengegangenes Vertrauen in der Gesellschaft zurück zu erhalten. Inwiefern es gelingt landesweit derartige Erfolge und zukünftige Forderungen ungefiltert kommunizieren zu können, bleibt insbesondere aufgrund der massiven medialen Präsenz der Regierung jedoch eine große Herausforderung. Neue Kommunikationswege unter den Student_innen und Arbeitnehmer_innenvertre-

tungen werden aufgebaut. Die Gefahr, dabei die Landbevölkerung nicht miteinzubeziehen, ist den Akteuren bekannt. So dürfen sie der populistischen Regierung keinen Grund geben, um als elitäre Akteure dargestellt werden zu können.

Edít Németh, Projektkoordinatorin für Gewerkschaftsprogramme im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Budapest.

Tillman van de Sand, Doktorand an der Andrassy Universität, Budapest.

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Internationale
Politikanalyse | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Dr. Marc Meinardus
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
marc.meinardus@fes.de
www.fes.de/internationale-politikanalyse

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