

GEWERKSCHAFTEN IM ERSTARKENDEN KAPITALISMUS – DAS BEISPIEL UNGARN

Csaba Makó

TRADE UNIONS IN STRENGTHENING CAPITALISM – THE HUNGARIAN EXAMPLE

The two decades of developing market economy show that the parties of the employment relationship and labour relations system (ABS) confront a double challenge and have to find adequate answers to solve these challenges. First, the constant changes in the modes of action of the market economy require continual adaptation and accommodation of the trade union strategies. Second, the parties of the ABS in all European national economies have to learn the intercourse with the universal and general impacts of competition on the global labour market. At the same time the number of employees in market economies doubled from 1,46 to 2,93 billion, when the role of China, India and earlier state socialistic European countries are taken into account. This atypically great change in labour supply caused a tightening wage competition.

Contrary to common expectations, wage competition does not cover only blue-collar fields of activity which demand less skill. The means of information and communication technology and development of a company networks culture accelerated the offshoring of economic activities to other countries and regions. The achievements of trade unions efforts to influence the process remained minor and gentle because of the undeveloped organization of the trade unions on the global level. In implicit or explicit way employers got considerable allowances to earnings and working hours by offshoring their activities to low-wage economies. The failures in the regeneration of the interest representation of employees in national and international frames caused the unstoppable decrease in the number of the union members. The loss of union members decreased the mobility of the unions and caused the marginalization of their role as interest representatives and opinion leaders in working life.

Einleitung – Erneuerung der Arbeitnehmervertretung im globalen Kontext

Die zwei Jahrzehnte lange Geschichte der entstehenden Marktwirtschaft zeigt, dass die Partner im Arbeitsbeziehungssystem (im

weiteren: ABS), und hier besonders die ungarischen Gewerkschaften, vor einer doppelten Herausforderung standen und angemessene Antworten auf sie finden mussten: Doppelt in der Hinsicht, dass einerseits die ständigen Veränderungen in der Wirkungsweise der

Marktwirtschaft eine fortgesetzte Anpassung der Gewerkschaftsstrategien erforderten, und andererseits die ABS-Akteure, ähnlich ihren Partnern in anderen europäischen Nationalwirtschaften, den Umgang mit den universell-generellen Auswirkungen des Wettbewerbs auf dem globalen Arbeitsmarkt erlernen mussten. In diesem Zusammenhang ist unbedingt auch die Verdoppelung der Arbeitnehmerzahl auf dem globalen Arbeitsmarkt (das sog. great doubling) zu erwähnen. Infolge der gewachsenen Rolle Chinas, Indiens und der vormaligen staatssozialistischen, europäischen Länder (einschließlich der ehemaligen Sowjetunion und ihrer Nachfolgestaaten) für die Weltwirtschaft stieg die Zahl der Arbeitnehmer in den Marktwirtschaften seit 1990 auf das fast Zweifache an – von 1,46 auf 2,93 Milliarden. Dieses außerordentlich große Arbeitskräfteangebot führte zu einem verschärften Lohnwettbewerb. Entgegen dem allgemeinen Glauben beschränkt sich der Lohnwettbewerb nicht auf sog. blue-collar Arbeitsbereiche, die nur eine geringe Qualifikation erfordern. Mittels der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Herausbildung von Unternehmensnetzwerken beschleunigte sich die Verlagerung (offshoring) wirtschaftlicher Aktivitäten in andere Länder und Regionen. Außerordentlich erschwert wird die gewerkschaftliche Einflussnahme auf diese Prozesse durch die unterentwickelte Organisierung der Gewerkschaften auf globaler Ebene. Zwar fällt die Schwächung des gewerkschaftlichen Einflusses unterschiedlich aus, doch zu beobachten ist sie

sowohl in den entwickelten als auch unterentwickelten Regionen der Weltwirtschaft. In impliziter oder expliziter Form sind Arbeitgeber – durch „Drohen“ mit einer Verlagerung ihrer Aktivitäten in Niedriglohnländer – fähig, erhebliche Verdienst- und Arbeitszeitgeständnisse zu erreichen. Mangels einer fortlaufenden Erneuerung der kollektiven Interessenvertretung von Arbeitnehmern im nationalen und internationalen Rahmen lässt sich der Mitgliederschwund nicht stoppen, es verschlechtert sich die Fähigkeit der Arbeitnehmervertretungen zur Mobilisierung und das zusammen kann zu einer Marginalisierung der Rolle führen, mit der die Gewerkschaften die Arbeitswelt beeinflussen.

Der erste Teil dieser Studie erörtert einige Begleiterscheinungen bei der Herausbildung der Marktwirtschaft in Ungarn, während im zweiten Teil die wichtigsten Institutionen der Arbeitsbeziehungen vorgestellt werden. Der dritte Teil wiederum befasst sich mit der Einstellung der Arbeitnehmer zu den Gewerkschaften und der zunehmenden Intensität kollektiver Konflikte in den vergangenen Jahren – gestützt auf die Ergebnisse verschiedener empirischer Unternehmensumfragen. Im Resümee der Studie werden dann abschließend einige Vorschläge zur Fundierung einer effizienteren Gewerkschaftsarbeit unterbreitet.

1. Herausbildung der Marktwirtschaft und die veränderte Rolle der Gewerkschaften

Im Institutionsgefüge des staatssozialistischen, politisch-ökonomischen Regimes ließ sich die

Hauptaufgabe der Gewerkschaften am tiefendsten mit der Metapher „Transmissionsriemen“ beschreiben. In diesem Sinne setzten sich die Gewerkschaften am Arbeitsplatz, anstatt die Interessen der Werk­ tätigen zu vertreten, für die Verwirklichung der Vorhaben ein, die die herrschende politische und Wirtschaftsführung verfolgte. Im Gegenzug garantierte die politische Führung im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik stabile Beschäftigungsbedingungen. In der ungarischen Wirtschaft erhielt die erwähnte Rolle der Gewerkschaften ab Mitte der 1970er Jahre einen dualen Charakter: Bedingt durch die Tatsache, dass sich ein Arbeitsmarkt im staatlichen Sektor der Wirtschaft herausbildete, unterstützten die Gewerkschaften nicht mehr nur die Vorhaben der politischen und Wirtschaftsführung, sondern übernahmen auch die Interessenvertretung für Arbeitnehmer. Im Grunde genommen wurde durch dieses doppelte Anforderungsgefüge in der betrieblichen Praxis die sog. duale Loyalität zu einem typischen Merkmal für das Verhalten der Arbeitnehmer. Infolge der Konflikte, die mit der politischen und wirtschaftlichen Wende bzw. Privatisierung des staatlichen Eigentums einhergingen, trat dann die ablehnende Haltung sowohl gegenüber den Gewerkschaften als auch dem Unternehmensmanagement an die Stelle dieser dualen Loyalität. Konkret geht es darum, dass das autonome System der Arbeitsbeziehungen in den ehemaligen sozialistischen Ländern, so auch in Ungarn, in einer Zeit entstand, die von enormen sozialen Spannungen und Konflikten

geprägt war. Man denke zum Beispiel an die Arbeitslosigkeit, die für die Arbeitnehmer in der Ära des Staatssozialismus ein unbekanntes Phänomen war und in der ersten Hälfte der 1990er Jahre bereits zweistellig (12 %) ausfiel. In den ersten fünf Jahren nach 1989 sank die Industrieproduktion um ein Viertel. Verschlimmert wurde diese Situation noch durch die Schuldenlast von 30 Milliarden Dollar und die vom IWF auferlegten, außerordentlich schwerwiegenden Haushaltsrestriktionen. Radikal hatte sich die Eigentumsstruktur verändert, denn an die Stelle der staatlichen Großbetriebe waren kleinere Privatunternehmen in oft ausländischem Besitz getreten. Im letzten Jahr des staatssozialistischen, politisch-ökonomischen Regimes betrug die durchschnittliche Beschäftigtenzahl ungarischer Unternehmen 186, die der kapitalistischen hingegen nur die Hälfte (80). Mitte der 1990er Jahre gehörten bereits neun von zehn ungarischen Firmen (92,4 %) zur Gruppe der kleinen und mittleren Unternehmen.

Die Anpassung der Gewerkschaften an die auch historisch beispiellos schnellen Veränderungen wurde nicht nur durch Legitimationsschwierigkeiten aufgrund der Zusammenarbeit mit dem früheren politischen und Wirtschaftssystem, sondern auch durch die Abneigung der Arbeitgeber, hauptsächlich der ausländischen Anleger, und der politisch-wirtschaftlichen Entscheidungsträger gegenüber den Gewerkschaften im Zuge der Privatisierung des vormals staatlichen Eigentums behindert.

1989 brach der Gewerkschaftsbund (Lan-

desrat der Gewerkschaften – ung. Abk.: SZOT), der bis dahin eine Monopolstellung innehatte, mit der Ungarischen Sozialistischen Partei (MSZP), der Nachfolgepartei der vormaligen Staatspartei mit politischer Monopolstellung MSZMP. Hauptgrund für den Bruch: Die Gewerkschaften wollten ihre künftige Entwicklung unabhängig von den politischen Parteien gestalten. Es entstanden vier unabhängige Gewerkschaftsverbände, deren größter der Landesverband der Ungarischen Gewerkschaften (MSZOSZ) war. Parallel dazu gewannen neue Gewerkschaftsvereinigungen, die sich dem traditionellen Arbeitnehmerinteressenschutz verschrieben hatten, zahlreiche Mitglieder in wichtigen Bereichen der Wirtschaft.

Bereits ein Jahr vor dem Zerfall des SZOT entstanden die unabhängigen Gewerkschaften TDSZSZ (Demokratische Gewerkschaft der Wissenschaftlichen Beschäftigten – 1988) und LIGA (Demokratische Liga der Unabhängigen Gewerkschaften – 1988), was eine Wettbewerbssituation im Bereich der Interessenvertretung schuf und die strukturelle Umgestaltung des früher monolithischen Gewerkschaftsbundes beschleunigte. In den ersten zehn Jahren nach dieser Umgestaltung führten die Gewerkschaften untereinander einen scharfen, vom kurzfristigen Überleben motivierten Kampf um die Legitimierung ihrer Tätigkeit und die Aufteilung des früheren Gewerkschaftsvermögens, maßen jedoch der Ausarbeitung gemeinsamer Strategien für die Vertretung langfristiger Arbeitnehmerinteressen weniger Aufmerksamkeit bei. Im Ergebnis

dessen standen die anderen ABS-Partner – der Staat und die Arbeitgeberorganisationen – keine Gewerkschaften mit einer einheitlichen und starken Verhandlungsposition, sondern extrem geteilten Gewerkschaften mit immer schwächerem Einfluss gegenüber. Beredtes Zeugnis dafür ist die Tatsache, dass es in den letzten zwanzig Jahren zu keiner beachtenswerten Fusion auf der Ebene der Gewerkschaftsverbände, sprich: zur Gründung von Mega-Verbänden, gekommen ist. Unverändert bestehen folgende sechs nationale Gewerkschaftskonföderationen:

- (1) Verband Autonomer Gewerkschaften (ASZSZ),
- (2) Gewerkschaftsvereinigung der Intelligenz (ÉSZT),
- (3) Demokratische Liga der Unabhängigen Gewerkschaften (LIGA),
- (4) Landesverband der Arbeiterräte (MOSZ),
- (5) Landesverband der Ungarischen Gewerkschaften (MSZOSZ),
- (6) Zusammenarbeitsforum der Gewerkschaften (SZEF).

Die neuen politischen Parteien, die zu Beginn die Unterstützung durch die gerade gegründeten und unabhängigen Gewerkschaften (z. B. LIGA, MOSZ) genutzt hatten, entfernten sich mit der Stabilisierung ihrer Machtpositionen sehr schnell von ihren einstigen Gewerkschaftsverbündeten. Infolge dessen spielten die hiesigen, geteilten Gewerkschaften – im Gegensatz zur polnischen Solidarnosc – keine bestimmende Rolle bei wichtigen Entscheidungen bezüglich des wirtschaftlichen Strukturwandels.

2. Das Arbeitsbeziehungssystem (ABS) – der mäßige Einfluss formal errichteter Institutionen

Die wichtigsten Gremien für die Interessenstimmung in Ungarn:

(1) Gremium für die dreiseitige Interessenabstimmung ist der seit mehr als zwanzig Jahren bestehende Landesrat für Interessenabstimmung (OET), der im Vergleich zu den anderen vormals sozialistischen Ländern sehr früh bereits 1988 ins Leben gerufen wurde. Ab 1990 entstanden dann weitere Gremien, wie 2004 der Wirtschafts- und Sozialrat oder 2008 der Rat für Nachhaltige Entwicklung. Im OET sind die Sozialpartner mit Recht auf Information, Meinungsäußerung und Zustimmung vertreten. An den Sitzungen nehmen außer den Regierungsvertretern die Repräsentanten der sechs Gewerkschaftskonföderationen und neun Arbeitgeberverbände teil.

Im Arbeitsgesetzbuch von 1992, bzw. dessen mehrfach novellierten Fassungen, sind all die Fragen geregelt, in denen die Sozialpartner eine Einigung erreichen müssen (z. B. Mindestlohn, maximale Arbeitszeit pro Tag, Anzahl der Feiertage, Regelung für betriebsbedingte Kündigungen, ArbeitsplatzEinstufung, obligatorische Registrierung von Tarifverträgen, usw.).

(2) Im Gegensatz zur Institution der dreiseitigen Interessenabstimmung ist in Ungarn die zweiseitige Interessenabstimmung auf Branchenebene außerordentlich unterentwickelt. Nach der Jahrtausendwende wurde im Rahmen mehrerer EU-Initiativen

(z. B. PHARE-Projekt) die Bildung von mehreren Dutzend Sozialdialogausschüssen auf Branchenebene in den verschiedensten Wirtschaftsbereichen angeregt (z. B. Nahrungsmittelindustrie, Tabakindustrie, Leichtindustrie, Pharmazeutische Industrie, Energiewirtschaft, Metallverarbeitungsindustrie, usw.). Doch diese Initiativen waren nur von mäßigem Erfolg begleitet: Branchentarifverträge schützen auch weiterhin nur einen Bruchteil der Arbeitnehmer. Eines der größten Hindernisse für den Abschluss von Branchentarifverträgen ist das Fehlen von Arbeitgeberorganisationen auf Branchenebene (siehe Tabelle 1 mit detaillierten Angaben zu Tarifverträgen auf verschiedenen Ebenen).

(3) Tarifverhandlungen und Tarifvertragsabschlüsse erfolgen überwiegend auf Unternehmensebene. Von den ungarischen Arbeitnehmern arbeitet weniger als ein Drittel an Arbeitsplätzen, die durch Tarifverträge geregelt sind. Anhand der Ergebnisse einer diesbezüglichen Studie beurteilte die Mehrheit (60 %) der Arbeitnehmer mit Tarifverträgen deren Auswirkungen auf Entlohnung und Arbeitszeit positiv. In Tabelle 1 sind Anzahl und prozentualer Anteil der Arbeitnehmer aufgeführt, die unter die verschiedenen Tarifverträge in der Wettbewerbssphäre (Privatwirtschaft und staatlicher Sektor) fallen. Im öffentlichen Bereich liegt die Anzahl der Arbeitnehmer mit Tarifverträgen etwas unter der in der Privatwirtschaft: 30,2 % in 2007, 29,4 % in 2008 und 29,1 % in 2009.

Tabelle 1 – Anzahl und prozentualer Anteil der Arbeitnehmer, die unter die verschiedenen Tarifverträge in der Wettbewerbssphäre fallen

Wettbewerbs- sphäre (Privatwirt- schaft + staatlicher sector)	Art des Tarifver- trages (TV)	2007		2008		2009	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
	TV mit einem Arbeitgeber abge- schlossen	555 253	27.5	562 456	28.5	452 119	22.4
	TV mit mehreren Arbeitgeber abge- schlossen	83 536	4.1	76 569	4	89 589	4.4
	Brauchen-TV	143 349	7.1	123 256	6.2	116 604	5.8
	Gesamt	782 138	38.7	762 281	38.7	658 312	32.6

Quelle: Neumann, L. (2010) : EIRO (European Industrial Relations Observatory), - Annual Review 2009, Budapest, Manuskript, S. 2.

Laut der Angaben in der Tabelle und unter Berücksichtigung der Auswirkungen erweiterter Tarifverträge sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für weniger als ein Drittel der ungarischen Arbeitnehmer in Kollektivvereinbarungen geregelt. Nach der Wirtschaftskrise ist dieser Anteil noch etwas weiter zurückgegangen. Typisch sind auch mit einem Arbeitgeber abgeschlossene Vereinbarungen: Aufgrund der gering entwickelten Praxis, Tarifverhandlungen auf Branchenebene zu führen, gelten die Tarifverträge im Wirtschaftsbereich insgesamt nur für einen Bruchteil der Arbeitnehmer (7,1 % in 2007 und 5,8 % in 2009).

3. Erwartungen der Arbeitnehmer und kollektives Handeln

Mit dem Übergang vom zentral geplanten, staatssozialistischen politisch-ökonomischen Regime zur Marktwirtschaft haben sich die Erwartungen der Arbeitnehmer an eine Gewerk-

schaft radikal verändert. Informationen dazu enthält die nachstehende Tabelle.

Die wesentlichste Veränderung bestand darin, dass die Arbeitnehmer von den Gewerkschaften die Durchsetzung und Vertretung solcher kurzfristiger Interessen wie die Schaffung von Arbeitsplätzen und Arbeitsplatzsicherheit erwarten. Weniger wichtig sind für sie sonstige, potentielle Gewerkschaftsaufgaben mit langfristigem Einfluss auf die sozialen Verhältnisse am Arbeitsplatz wie z. B. die Kontrolle über das Management oder die Beteiligung an Managemententscheidungen. Bemerkenswert ist allerdings, dass die Arbeitnehmer die Erämpfung höherer Löhne sowohl vor als auch nach der politischen und wirtschaftlichen Wende als wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften betrachteten. Mitte der 1990er Jahre war die Wirtschaftslage von einer drastischen Verschlechterung der Beschäftigungs- und Lebensbedingungen, z. B. zwei-

Tabelle 2 – Erwartungen der Arbeitnehmer an die Gewerkschaftspolitik – Ergebnisse der internationalen Denki-Rengo-Studie für Ungarn¹

Erwartungen an die Gewerkschaftspolitik	1984	1994
I. Rolle der Gewerkschaften wächst		
Beschäftigung, Arbeitsplatzsicherheit	27.0 %	54.5 %
Schaffung von Arbeitsplätzen	3.5 %	27.5 %
Lohnerhöhungen	77.7 %	87.8 %
II. Rolle der Gewerkschaften geht zurück		
Verbesserte Kontrolle über Managementpolitik	26.7 %	8.8 %
Beteiligung an Managemententscheidungen	20.7 %	6.8 %
Einflussnahme auf Arbeitsordnung und Technologieentwicklung	11.7 %	1.2 %
Senkung der Arbeitszeit	18 %	7.5 %

Quelle: Ellingstad, M. – Makó, Cs. (1997) *Hungarian Industrial Relations in Transition*, Budapest: Institute for Social Conflict Research, S. 33

¹ Mitte der 1980er und 1990er Jahre entstand diese Studie unter Arbeitnehmern in der Elektronikindustrie. In ihr wird eine vergleichende Analyse der Erwartungen von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Gewerkschaften und verschiedenen Aspekten des Managements von Unternehmen vorgenommen. An der Studie, die von der japanischen Gewerkschaft Denki Rengo finanziert wurde, beteiligten sich 1984 9 und 1994 14 Länder. (Martin – Ishikawa – Makó – Consoli, 1998, Ishikawa – Martin – Morawski – Rus (2000).

Martin, Roderick; Ishikawa, Akihiro; Makó, Csaba and Consoli, Francesco (eds., 1998): *Workers, Firms and Unions, Part 1: Industrial Relations in Transition*. Peter Lang, Europäischer Verlag der Wissenschaften. Frankfurt am Main.

Ishikawa, Akihiro; Martin, Roderick; Morawski, Witold and Rus, Veljko (eds., 2000): *Workers, Firms and Unions. Part 2.: The Development of Dual Commitment* Peter Lang, Europäischer Verlag der Wissenschaften. Frankfurt am Main.

stelligen Arbeitslosen- und Inflationsraten, geprägt. Eine ähnlich starke Verschlechterung der Arbeitsmarktpartizipation hatte 2008 die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise.

Mit Beginn der 1990er Jahre nahm der Mitgliederstand der Gewerkschaften fortlaufend ab. So sank der gewerkschaftliche Organisationsgrad, der bis Mitte des letzten Jahrzehnts bei 40 % lag, auf heute 12 % (Angaben von 2009). Der allgemeine Rückgang der Mitgliederzahlen verlief jedoch sehr unausgeglichen. Im Falle von Unternehmen, die zu 100 % in

Privatbesitz sind, waren weniger als 5 % der Mitarbeiter Gewerkschaftsmitglieder. Sechsmal höher (28,2 %) lag hingegen der Organisationsgrad unter den Beschäftigten von rein staatlichen Unternehmen. Mit 22,2 % bei kommunalen und 21,5 % bei Unternehmen in gemischtem Besitz ist der Organisationsgrad ungarischer Arbeitnehmer ebenfalls deutlich höher als im landesweiten

Durchschnitt. Leider stehen uns für Firmen in Privatbesitz keine Angaben hinsichtlich des Organisationsgrades (z. B. zwecks Vergleich

Tabelle 3 – Organisationsgrad bei 15-74 jährigen Beschäftigten und dessen Verhältnis zur Eigentumsform der Unternehmen (in %)

Eigentumsform der Unternehmen (in %)	Mitglied	Nicht Mitglied von Gewerkschaften	Gesamt
rein staatlich	28.2	71.8	100.0
rein privat	4.7	95.3	100.0
genossenschaftlich	6.8	93.2	100.0
sonstige (Kirchen, usw.)	8.4	91.6	100.0
kommunal	22.2	77.8	100.0
gemischt	21.5	78.5	100.0
weiß nicht	9.4	90.6	100.0
Gesamt	12.0	88.0	100.0

Quelle: Munkaerő felvétel (LFS), 2009. I. Quartal, ad-hoc-modul „Munkaerő-forgalom, munkáltatói juttatások, szervezettség“ Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.

zwischen ungarischen und ausländischen Firmen) zur Verfügung.

Entgegen der anfänglichen Erwartungen führte der radikale Rückgang im gewerkschaftlichen Organisationsgrad, gepaart mit der Konkurrenz unter den Gewerkschaftsverbänden, zu keiner Modernisierung gewerkschaftlicher Methoden. Er bewirkte allerdings in den letzten Jahren ein verbessertes Mobilisierungsver-

mögen bei den Gewerkschaften im öffentlichen Bereich.

Bestätigung finden diese Aussagen auch in den Ergebnissen der neuesten Studie zu Fragen der ungarischen Gewerkschaften. Die Angaben in Tabelle 4 zeigen, dass nach Meinung der Beschäftigten die Präsenz von Gewerkschaften in Betrieben nur geringen Einfluss auf die Unternehmenspolitik hat.

Tabelle 4 – Einfluss der Gewerkschaften auf die Unternehmensführung 2007

Antwort	Gewerkschaft ist im Unternehmen präsent	Gewerkschaft nimmt Einfluss auf Unternehmensführung
Gewerkschaft ist im Unternehmen präsent	68%	45%
Keine Gewerkschaft im Unternehmen	28%	41%
Weiß nicht, keine Antwort	4%	14%

Quelle: Borbély, Sz. (2008) The Role of Institutional Context for Participation and Interest Representation in Hungary and Beyond, Forum: New Ways to Effective Forms of Worker Participation, Workshop 1: On The Role of Institutional Context for Participation, Budapest, September, S. 14

Den Befragten zufolge hat die Präsenz einer Gewerkschaft im Unternehmen nur minimale Auswirkungen auf die Beeinflussung der Unternehmensführung durch die Gewerkschaften, denn die Tatsache, ob eine Gewerkschaft in einem Unternehmen präsent ist oder nicht, machte laut Meinung der Beschäftigten einen Unterschied von nur wenigen Prozent bei der Frage aus, ob diese gewerkschaftliche Präsenz Einfluss auf die Unternehmensführung hat bzw. hätte: 45 % gegenüber 41 %.

Mangels weiterer Informationen lassen sich die Angaben in Tabelle 4 nur schwer bewerten. Unbedingt zu erwähnen ist aber, dass die Gewerkschaftspräsenz in einem Unternehmen nicht mit der Kontrolle über das Management identisch ist. Um die Faktoren, die die erläuterten Arbeitnehmermeinungen beeinflussen, genau erfassen zu können, wären weitere Untersuchungen erforderlich – leider stehen uns diesbezügliche Studienergebnisse nicht zur Verfügung.

Besonderes Merkmal des Arbeitsbeziehungssystems in Ungarn ist dessen dualer Charakter. Dahinter verbirgt sich, dass seit 1992 neben den Gewerkschaften, die die Ar-

beitnehmerinteressen vertreten, eine weitere Institution für die Arbeitnehmerpartizipation in Form der Betriebsräte (im Weiteren: BR) existiert.

(Im Rahmen der Arbeitsbeziehungen stehen der Gemeinschaft der Arbeitnehmer gemäß Arbeitsgesetzbuch XXII/1992, Abschnitt IV, Artikel 42-70 laut nachstehender Bestimmungen die folgenden Partizipationsrechte zu: Ein Betriebsrat ist bei all den Arbeitgebern bzw. deren eigenständigen Standorten (Niederlassungen) zu wählen, wo die Anzahl der Arbeitnehmer über 50 Personen liegt.)

Nach den ursprünglichen Vorstellungen der Fachleute für Arbeitsbeziehungen unterstützen Betriebsräte und Gewerkschaften als miteinander konkurrierende Institutionen die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. In der Unternehmenspraxis jedoch treten das friedliche Nebeneinander und gegenseitige Ergänzung von Betriebsrat und Gewerkschaft an die Stelle eines Wettbewerbs der Institutionen. Die meisten Betriebsräte entstanden in Unternehmen, in denen auch Gewerkschaften vertreten sind, und die meisten Betriebsratsmitglieder

Tabelle 5 – Existenz von Betriebsräten und Gewerkschaften in Unternehmen anhand der Ergebnisse einer landesweiten Erhebung aus dem Jahre 2003 (in %) (N=2492)

		Betriebsrat	
		vorhanden	nicht vorhanden
Gewerkschaft	vorhanden	40	8
	nicht vorhanden	9	43

sind zugleich auch Gewerkschaftsmitglieder. Bestätigt werden diese Aussagen durch die Ergebnisse der – bis heute einzigen – landesweiten Erhebung über die Arbeit von Betriebsräten. In den mehr als zehn Jahren seit Bildung der ersten Betriebsräte (1992 – 2003) gab es in jedem zweiten Betrieb (49 %) mit mehr als 50 Beschäftigten einen Betriebsrat.

Abschließend möchte ich im Kontext von Konflikten, die die Entwicklung des wirtschaftlichsozialen Umfeldes in eine negative Richtung begleiten, kurz auf die wachsende Intensität kollektiver Aktionen wie Streik und Straßendemonstrationen eingehen. In den letzten zwanzig Jahren stieg in Ungarn besonders die Intensität von Demonstrationen auf der Straße stark an. Während im Zeitraum von 1989 bis 1998 insgesamt 49 Streiks und Straßendemonstrationen von den Experten, die sich mit diesem Thema beschäftigen, registriert wurden, waren es zwischen 1999 und 2008 59 Streiks und 149 Straßendemonstrationen.

Die negativen Auswirkungen von Streikaktionen auf die Wirtschaftsleistung von Unter-

nehmen werden im Allgemeinen anhand der Anzahl streik bedingt ausgefallener Arbeitstage gemessen. Auch in dieser Hinsicht bietet sich ein ungünstiges Bild. Besonders nach 2006 nahm die Anzahl streik bedingt ausgefallener Arbeitstage pro 1000 Arbeitnehmer radikal zu. Ab 2009 ist zwar ein stärkerer Rückgang zu beobachten, doch die Zahl der Ausfalltage ist im Vergleich zu 2005 noch immer beträchtlich.

Streiks sind hauptsächlich für den öffentlichen Bereich typisch. In der überwiegenden Mehrheit wurden sie durch Gewerkschaften im Verkehrswesen organisiert – konkret im Bahnverkehr (Freie Gewerkschaft der Bahnbeschäftigten VDSZSZ) und im Luftverkehr (Vereinte Luftverkehrsgewerkschaft LESZ). Die steigende Zahl an kollektiven Aktionen im öffentlichen Bereich ist ein Zeichen für das geringe Vertrauensniveau unter den Partnern in den Arbeitsbeziehungen. Anstatt die Interessen und Bestrebungen gegenseitig zu respektieren, bemühen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften um deren einseitige Durchsetzung. Eine Überwindung der Instabilität, die von sozialen,

Tabelle 6 – Anzahl der streikbedingt ausgefallenen Arbeitstage pro 1000 Arbeitnehmer²

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009
Anzahl der Arbeitstage	1,133	15,378	32,126	25,004	6,474

Quelle: Neumann, L. (2010): EIRO (European Industrial Relations Observatory), - Annual Review 2009, Budapest, Manuskript, S. 5

² Die Angaben in der Tabelle basieren auf Medienberichten über kollektive Aktionen im Zusammenhang mit Beschäftigungsbedingungen und anderen sozialen Problemen, unabhängig von deren gesetzlichem Charakter und Organisatorengruppe (z. B. gewerkschaftlich oder durch andere Arbeitnehmergruppen organisierte, kollektive Aktionen). In der Mehrheit wurden diese kollektiven Aktionen allerdings von den Gewerkschaften organisiert.

auf minimalem Vertrauen basierenden Regulatorien herrühren, erwarten sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften davon, dass Abnormitäten in den Arbeitsrechtsbestimmungen (z. B. Definition und Auslegung des Umfangs zu erbringender Mindestleistungen während eines Streiks im öffentlichen Bereich) mit Rechtsmitteln beseitigt werden. Anstatt sich gegenseitig mit den Arbeitgeber- und Gewerkschaftsinteressen hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vertraut zu machen, auseinanderzusetzen und dann zu einer Einigung im Kontext des betreffenden Bereichs (z. B. öffentliche Sphäre) zu gelangen, geben die Sozialpartner Konfrontationen, die kurzfristig spektakuläre Ergebnisse erzielen, den Vorzug.

Suche nach neuen Wegen –

Notwendigkeit einer multidimensionalen

Untersuchung der Gewerkschaftsarbeit und eines Strategiewechsels

Um die derzeitige und mehr noch künftige Entwicklungsperspektiven der Gewerkschaften aufzeigen zu können, müssen Lehren aus dem Entwicklungsweg der ungarischen Wirtschaft von 1990 bis heute gezogen und diesbezüglich neue Herausforderungen definiert werden. Von großem Vorteil für die Fundierung einer Zukunftsstrategie der Gewerkschaften wäre es, die Auswirkungen des wirtschaftlichen Kontextes ihrer Affinitäten zu Parteien und Ideologien zu klären. So müssten zum Beispiel die Verbindungen der sechs landes-

weiten Gewerkschaftskonföderationen, aus denen die Gewerkschaftsbewegung besteht, zu Parteien und Ideologien ebenso deutlich gemacht werden wie die daraus resultierenden Konsequenzen für die kurz- und langfristige Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Eine Klärung und Beantwortung dieser Fragen wäre nach Meinung von Arbeitsbeziehungsexperten der Transparenz der Gewerkschaftsbewegung förderlich und würde die Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften, auf die der derzeit niedrige Organisationsgrad – mit Ausnahme weniger Gebiete im öffentlichen Bereich – zurückzuführen ist, verbessern.

Zumindest ebenso wichtig wäre es, die Beziehungen zwischen den segmentierten oder geteilten Strukturen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und der ungarischen Wirtschaft sowie deren Wesensgehalt zu definieren. Leider fehlen hierzulande zu diesem Thema entsprechende Untersuchungen, und auch im Diskurs unter den Arbeitsbeziehungsexperten spielt diese Frage keine ihrem Gewicht angemessene Rolle. Nur wenig sagen die verschiedenen Indikatoren zur Messung der Effizienz gewerkschaftlicher Arbeit (z. B. Organisationsgrad) über den Erfolg bei der Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen aus. Wie wichtig eine stärker differenzierte Untersuchung gewerkschaftlicher Aktivitäten ist, haben wir anhand der erheblichen Auswirkungen der Eigentumsverhältnisse auf den Organisationsgrad verdeutlicht. Der Organisationsgrad unter Arbeitnehmern in staatlichen

Unternehmen (im „staatlichen Segment“ der ungarischen Wirtschaft) übertrifft den unter den Beschäftigten im „privatisierten“ Bereich der Wirtschaft um ein Vielfaches (das Sechsfache). Da keine verlässlichen Ergebnisse aus empirischen Untersuchungen verfügbar sind, wird angenommen, dass das Niveau der Einflussnahme durch Gewerkschaften in beträchtlichem Maße davon abhängt, welche Position ein Unternehmen der Wettbewerbssphäre auf dem jeweiligen Produkt- oder Dienstleistungsmarkt bzw. in der internationalen Arbeitsteilung einnimmt und welche Ressourcen genutzt werden können.

Wenn die Aktivitäten der ungarischen Gewerkschaften erneuert werden sollen, ist eine stärker differenzierte Analyse ihres politisch-

ideologischen und wirtschaftlichen Umfeldes unabdingbar. Um neue Gewerkschaftsstrategien auf Basis der Ergebnisse einer solchen Analyse ausarbeiten zu können, muss der Sozialdialog unter den Arbeitsbeziehungspartnern im Kontext der wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen, die aus der Wirtschafts- und Finanzkrise herrühren, erneuert werden. Neben einer weiteren Verbesserung der Erwerbs- und Arbeitsbedingungen gehört zu den möglichen neuen Aufgaben der Gewerkschaften auch, der Aus- und Fortbildung als Garantie für eine „dauerhafte Beschäftigung“ der Arbeitnehmer sowie Fragen im Zusammenhang mit dem flexiblen Arbeitskräfteeinsatz, usw. größere Aufmerksamkeit als bisher zu widmen.