

107

Eckard J. Dittrich, Michael
Haferkemper, Gert Schmidt,
Christo Stojanov (Hg.)

Der Wandel industrieller
Beziehungen in
Osteuropa

Campus
Forschung

Der Wandel industrieller Beziehungen in Osteuropa

Campus Forschung
Band 686

Eckard J. Dittrich, Michael Haferkemper,
Gert Schmidt, Christo Stojanov (Hg.)

Der Wandel industrieller Beziehungen in Osteuropa

Dittrich

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Der Wandel industrieller Beziehungen in Osteuropa / Eckhard J. Dittrich ... (Hg.). – Frankfurt/Main ; New York : Campus Verlag, 1992

(Campus : Forschung ; Bd. 686)

ISBN 3-593-34667-2

NE: Dittrich, Eckhard [Hrsg.]; Campus / Forschung

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.
Copyright © 1992 Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main
Umschlaggestaltung: Atelier Warminski, Büdingen
Druck und Bindung: Druck Partner Rübelmann, Hemsbach
Printed in Germany

Danksagung

Zu danken gilt es jenen, die neben den Autoren die Produktion unseres Buches ermöglicht haben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des 'Zentrums für Interdisziplinäre Forschung' haben erheblichen Anteil an der Ausrichtung der Tagung »Gesellschaftlicher Wandel und die Dynamik industrieller Beziehungen in den Ländern Ost- und Mitteleuropas«, auf die die Beiträge dieses Bandes zurückgehen. In gewohnt unbürokratischer Weise haben 'ZIF' und Volkswagen-Stiftung zudem die Finanzierung der Tagung gesichert. Geholfen hat auch die 'Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft', die die Finanzierung der Übersetzungen übernahm. Diese selbst wurden von Frau Brigitte Lohan und Frau Dr. Elizabeth Suzanne Kassab angefertigt. Herr Dipl.-Soz. Werner Link und Frau Dipl.-Soz. Bettina Sagebiel-Dittrich haben den Text eingerichtet. Für ihre Aushilfe bei Schreibaarbeiten sei Frau Pauline Worley gedankt. Mit ihrem Organisationstalent, ihrer Flexibilität und ihrer Souveränität hat Frau Lindemann in bewährter Manier dafür gesorgt, daß manches Sandkorn nicht zum Fels im Getriebe der Tagung und bei der Produktion dieses vorliegenden Buches wurde.

Ihnen allen sei ganz herzlich gedankt!

E.J. Dittrich
M. Haferkemper
G. Schmidt
Ch. Stojanov

Inhalt

I. Osteuropa: eine östliche Modernisierung?	9
Gert Schmidt: Osteuropa.....	11
Christo Stojanov: Die postsozialistische Transformation - Eine eigenartige (Re-) Modernisierung?.....	19
II. Länderspezifische Entwicklungen industrieller Beziehungen	43
Jolanta Kulpinska: Gesellschaftlicher Wandel und Arbeitsbeziehungen in Polen.....	45
Rainhart Lang : Industrielle Beziehungen: Strukturen und Handlungsmuster in Betrieben vor und nach der Wende in Ostdeutschland	61
Vladimir Shubkin: Arbeitsbeziehungen in der UDSSR: Vom nicht-ökonomischen Zwang zur ökonomischen Stimulierung	73

III. Zur Theorie industrieller Beziehungen im Prozeß gesellschaftlichen Wandels	89
Eckhard J. Dittrich: Arbeitsbeziehungen in Osteuropa: Vorschläge zu ihrer Analyse	91
Christo Stojanov: Thesen zum Strukturkonservatismus von Arbeitsbeziehungen	107
Gerd Schienstock: Einige Anmerkungen zur Untersuchung von Arbeitsbeziehungen in ehemals sozialistischen Ländern	121
Michael Haferkemper: Voraussetzungen für den Wandel industrieller Beziehungen - Überlegungen zu osteuropäischen Variationen eines »westlichen« Forschungsthemas	143
IV. Vergleich der Strukturen industrieller Beziehungen	167
Csaba Mako: Arbeitsbeziehungen und sozialer Raum - Frankreich, Deutschland, Ungarn, Japan -	169
Melanie Tatur: Industrielle Beziehungen und sozialer Konflikt in sozialistischen Gesellschaften - Ein Vergleich Polens und der Sowjetunion.....	189

V. Gewerkschaften im Wandlungsprozeß.....	213
Tamás Gyekiczky, Michael Haferkemper, Eckhard J. Dittrich: Zwischen Krise und Innovation Die gewerkschaftlichen Politikmöglichkeiten in Ungarn 1990 - 91	215
Roumen Vulchev, Michael Haferkemper: Probleme und Dilemmata einer oppositionellen Gewerkschaft in einer postkommunistischen Gesellschaft.....	235
Volkmar Kreißig: Thesen zu gewerkschaftlichen Organisationsproblemen in den ostdeutschen Bundesländern	255
VI. Neue Strukturen und alte Handlungsmuster?.....	261
Lutz Marz: Paralyse in Zeiten der Unruhe - Die Erfahrung des »VEB-Kabelwerk Adlershof«	263
Anna Buchner-Jeziorska : Psychosoziale Barrieren im Transformationsprozeß der polnischen Ökonomie	273
Janos Lukács: Neue Strukturen zwischen Markt und Staat in Ungarn? Eigentum, Arbeit und Kontrolle im Modernisierungsprozeß.....	289

François Bafail:
**Der Übergang zur Marktökonomie in einem
ostdeutschen Betrieb 299**

Autorenverzeichnis..... 309

Zwischen Krise und Innovation. Die gewerkschaftlichen Politikmöglichkeiten in Ungarn 1990 - 91

1. Vorbemerkungen

Dieser Beitrag kann in der gebotenen Kürze keinen vollständigen Überblick über die ungarischen Gewerkschaften liefern. Deswegen werden im folgenden lediglich einige der neueren gewerkschaftlichen Funktions- und Organisationsprobleme erörtert. Unter Berücksichtigung gesellschaftlicher und organisatorischer Innovationen steht der Strukturwandel der Gewerkschaften im Zentrum der Beobachtung.

Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in den entwickelten westlichen Industriegesellschaften sind bereits seit geraumer Zeit von den Sozialwissenschaften in breitem Rahmen thematisiert worden (vgl. Esser, 1982). Die diagnostizierte Gewerkschaftskrise wird dabei mit dem Strukturwandel der Weltökonomie zusammengebracht. Der wachsende Veränderungsdruck betrieblicher Arbeitspolitiken seit den 70er Jahren ist von amerikanischen Ökonomen und Sozialwissenschaftlern als zweite industrielle Wegscheide interpretiert worden. Wachstumseinbußen, steigende Arbeitslosenzahlen und die erste weltweite Energie- und Rohstoffkrise konfrontierten Politiker, Unternehmer, Manager und Gewerkschaftler mit einem in der Nachkriegsgeschichte bislang unbekanntem Krisenszenario. Als Reaktion darauf gäbe es bei den Vertretern aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft ein zunehmendes Interesse an kleinbetrieblichen Strukturen, arbeitspolitischen Prozessen und eine neue Aufgeschlossenheit gegenüber Qualifikations- und Partizipations(an)forderungen (vgl. Piore, Sabel, 1984).

Auch die Gewerkschaften in den westlichen Industrieländern mußten auf die neuen Herausforderungen reagieren; so vollzog sich im Laufe der vergangenen zwanzig Jahre ein bemerkenswerter Strukturwandel indu-

strieller Beziehungen im allgemeinen und gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik im besonderen (vgl. Bechtle, 1986). Dieser Anpassungsprozeß war jedoch nicht einfach und er vollzog sich auch nicht konfliktfrei (vgl. Jansen, 1987). Heute gehören traditionelle Massengewerkschaften eher der Vergangenheit an. Ein Deregulierungs- und Dezentralisierungsprozeß gewerkschaftlicher Großorganisationen ist in fast allen westeuropäischen Industriegesellschaften in Gang gesetzt worden. Moderne Gewerkschaften zeichnen sich denn auch eher durch die Qualität ihrer Dienstleistungsangebote für ihre Mitglieder aus: sie bieten Organisationsangebote für eine möglichst effiziente und differenzierte Vertretung unterschiedlichster Arbeitnehmerinteressen.

Die gegenwärtige Situation der Gewerkschaften in den sozialistischen Ländern Ost- und Mitteleuropas unterscheidet sich beträchtlich von diesem hier für Westeuropa und die Vereinigten Staaten grob skizzierten Trend. In Ungarn etwa wurde der gewerkschaftliche Strukturwandel bis in die 80er Jahre hinein vom politischen System verhindert. Jetzt, wo sich die gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit von staatlicher und parteilicher Bevormundung emanzipieren konnte, sehen sich die Gewerkschaften mit der Anforderung konfrontiert - quasi aus dem Stand - Reorganisationskonzepte und Modernisierungsstrategien entwickeln zu müssen. Viele Probleme betrieblicher Interessenvertretungspolitik und industriellen Strukturwandels müssen jetzt in Ungarn innerhalb kürzester Zeit gelöst werden. Die Überwindung der Wachstumskrise und eine gerechtere Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums verbinden sich dabei mit der notwendigen Modernisierung der ungarischen Gewerkschaften.

2. Die kurze Geschichte der Gewerkschaften in Ungarn

Um die aktuellen Probleme der Gewerkschaften in Ungarn verstehen zu können, ist es notwendig, einen Blick in die Vergangenheit zu werfen.

Die Sonderrolle Ungarns im Konzert der osteuropäischen Mitgliedsstaaten von Warschauer Pakt und COMECON fußte auf den nach 1956 und 1968 durchgeführten ökonomischen Reformen. Insbesondere die Wirtschaftsreformen aus der Kadarschen Regierungszeit konnten mehr als in den anderen Ostblockländern dazu beitragen, gesellschaftliches Pro-

blembewußtsein zu entwickeln, unternehmerische Initiativen zu fördern und den Raum für eine relativ unabhängige Gewerkschaftspolitik zu öffnen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, daß die Wirtschafts- und Sozialpolitik der kommunistischen Partei die Besonderheiten der ungarischen Industrialisierungsgeschichte verstand und teilweise an sie anzuknüpfen versuchte.

Bereits vor dem 2. Weltkrieg hatte sich in Ungarn eine sehr starke Gewerkschaftsbewegung entwickelt. Der Organisationsgrad in Großstädten und Sektoren wie Bau- und Maschinenbauindustrie war damals sehr hoch. Gut ausgebildete, städtische Facharbeiter stellten die gewerkschaftlichen Kerngruppen. Ungarn war in dieser Zeit noch vorwiegend agrarisch geprägt; dementsprechend war die Anzahl der Industriearbeiter gemessen an der Gesamterwerbsbevölkerung relativ gering. Die gewerkschaftliche Bewegung stellte so etwas wie eine »Elitebewegung« der Facharbeiter dar; es entstand eine branchenbezogene, dezentralisierte Organisationsstruktur.

Die Gewerkschaften sorgten für die soziale Sicherheit ihrer Mitglieder, errichteten Wohngebäude für die Rentner und engagierten sich in der Kulturarbeit. Daneben wurden arbeitsmarktbezogene Informationsbörsen organisiert sowie fachliche Weiterbildung und gesellschaftspolitische Öffentlichkeitsarbeit betrieben.

Mit dem Ende des 2. Weltkriegs wurden die Möglichkeiten unabhängiger Gewerkschaftsarbeit stark eingeschränkt: die politische Kontrolle der Gewerkschaften setzte ein. Die kommunistische Industrialisierungspolitik unterlag zentraler Leitung. Maßgeblich wurde das sowjetische Industrialisierungsmodell mit großbetrieblicher Organisation und sektoraler Gewichtung der Schwerindustrien. Um die parteipolitisch unabhängige Interessenvertretungsarbeit in den Betrieben zu zerschlagen, wurde nach der kommunistischen Machtergreifung der gesamte Arbeits- und Produktionsprozeß strenger Hierarchie unterworfen und die Gewerkschaften gleichgeschaltet. Bereits 1949 war diese »Reformation« abgeschlossen: Alle Arbeitnehmer, die einem Ministerium zugeordnet wurden, waren jetzt automatisch Mitglieder in einer gemeinsamen Gewerkschaft.

Die forcierte Industrialisierungspolitik insbesondere in der Metall- und Bergbauindustrie schuf auch in Ungarn eine neue Industriearbeiterklasse (vgl. Kemeny, 1972). Infolge der expansiven Industrialisierung entwickelte sich eine strukturelle Arbeitskräftenachfrage. Die Gewerkschaften bekamen die Aufgabe zugewiesen, die landwirtschaftliche Erwerbsbevölkerung für die von der Politik präferierten Industriebereiche zu mobilisie-

ren. Arbeitsdisziplinierung und die quasi militärische Kontrolle der Betriebs- und Arbeitsabläufe gehörte zu den wesentlichen Pflichten der Gewerkschaften. Neben der Aufgabe, dieses neue industrielle Proletariat aufzubauen und zu mobilisieren sollte die Gewerkschaft aber auch weiterhin die Vertretung der »alten«, fachlich gut ausgebildeten Beschäftigtengruppen betreiben, um etwaigen lohnkämpferischen Erpressungen vorzubeugen.

Berücksichtigt man das Ausmaß ihrer Inkorporierung in das kommunistische Kommandosystem, ist es kein Wunder, daß die Gewerkschaften in der Revolution 1956 keine Rolle gespielt haben.

Nach der brutalen und blutigen Niederschlagung des Aufstands mußte die Kommunistische Partei während der sogenannten »Konsolidierungszeit« zu massiven Reformen greifen, um in Zukunft vergleichbare bürgerkriegsähnliche Konflikte bereits im politischen Vorfeld abzuwehren.

Auch die moderne Gewerkschaftsgeschichte in Ungarn erfuhr hier eine Zäsur. Ein Arbeitsgesetz trat in Kraft, in dem einige grundlegende Arbeitnehmerrechte verankert wurden. Die Gewerkschaften bekamen das Recht, in einigen Fragen ihre Meinungen unabhängig zu vertreten, bei Entscheidungen der betrieblichen Leitungsorgane angehört zu werden und eigene Vorschläge in die Beschlüsse einfließen zu lassen. Später konnte das gewerkschaftliche Handlungsfeld auch auf den Bereich der betrieblichen Sozialpolitik ausgedehnt werden. Sie bekamen in personalpolitischen Fragen ein »Vetorecht« eingeräumt.

Von dieser Zeit an hatten die Gewerkschaften ein »Janusgesicht«: sie waren exekutive Organe der Partei und »Seismographen« betrieblicher Entwicklungen mit beträchtlichem Handlungsspielraum. Diese Janusköpfigkeit sollten sie erst während der historischen Transformationsprozesse seit 1989 verlieren. Sie verfügten insbesondere seit den betriebswirtschaftlichen Dezentralisierungsreformen von 1968, dem sogenannten »Neuen Ökonomischen Mechanismus«, über einen - verglichen mit anderen Ländern des Ostblocks - großen Handlungsspielraum in den Betrieben. So waren sie berechtigt, Tarifverträge abzuschließen und partizipierten quasi auf allen Ebenen mit der staatlichen Wirtschaftsadministration. In den Betrieben gab es die betrieblichen Gewerkschaftsorganisation, im mittleren, »intermediären« Bereich einzelne, mit Vertretungsrechten ausgestattete Gewerkschaftsgremien und auf der makropolitischen Ebene den Landesgewerkschaftsrat, der als Partner der verschiedenen Ministerien in die zentrale Wirtschafts- und Sozialpolitik inkorporiert war.

Bei dieser spezifischen Struktur industrieller Beziehungen ist ein wichtiger Gesichtspunkt hervorzuheben: Auf »intermediärer« Ebene wurde über branchenspezifische Probleme entschieden. Eine erfolgreiche Gewerkschaft konnte sich auf diesem Feld auch gegenüber Staat und Partei eigenständig profilieren. Es entwickelte sich bei den Gewerkschaften aber auch die Tendenz, die anfallenden Probleme dort zu lösen, wo sie entstanden. Dezentralisierung und Kompetenzgewinn bei arbeits- und tarifpolitischen Problemen gingen Hand in Hand. Fachliche und regionale Interessen gewannen an Bedeutung. Diese Erfahrungen trugen dazu bei, die Gewerkschaften zu öffnen und die hierarchischen Strukturen sukzessive abzubauen.

Als dann jedoch zu Beginn der 80er Jahre die Gründung von selbständigen Kleinunternehmen als innerbetrieblichen Arbeitsgemeinschaften legalisiert wurde, gingen die Gewerkschaften auf Konfrontationskurs zur offiziellen Reformpolitik. Hier liegt eine weitere Zäsur der jüngsten Gewerkschaftsgeschichte.

Bis zu diesem Zeitpunkt hatten die Gewerkschaften immer mehr Rechte einfordern können. Die Gewerkschaftsfunktionäre arbeiteten eng mit den betrieblichen Leitungsorganen zusammen. Sie waren es, die die Kooperation zwischen der Stammbesetzungs- und dem Management organisierten. Der weitere Zuwachs an Einflußmöglichkeiten bedrohte auch nicht die Monopolstellung von Staat und Partei - waren sie doch in diese inkorporiert. Die Machtstellung der Gewerkschaften basierte nicht zuletzt auch auf einem Wirtschaftswachstum, das seit den 70er Jahren aus bereitwillig verliehenen und günstig konditionierten, westlichen Krediten finanziert wurde. Lohnwachstum und Beschäftigungssicherheit waren die Folge.

Die beginnende Entflechtung der großbetrieblichen Organisationsstrukturen durch marktwirtschaftliche und leistungsorientierte Vertragsbeziehungen zwischen verselbständigten Arbeitsgemeinschaften zu Beginn der 80er Jahre stieß verständlicherweise auf den Protest der Gewerkschaften. Ihr Repräsentationsmonopol von Arbeitnehmerinteressen wurde in Frage gestellt. Diesen konservativen Forderungen wurde Rechnung getragen. Es gelang den Gewerkschaften, den weiteren Ausbau der eingeleiteten Reformen zu verzögern. Ihre Taktik bewirkte jedoch bei vielen Beschäftigtengruppen einen nachhaltigen Vertrauensschwund. Die Mehrzahl der in der Industrie beschäftigten Arbeitnehmer war sowohl finanziell wie auch aus Statusgründen daran interessiert, als Kleinunternehmer in den innerbetrieblichen Arbeitsgemeinschaften zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten

zu aquirieren. Die Gewerkschaften enttäuschten hier ihre Basis, wobei die damals beginnende Legitimationskrise bis heute anhält. Selbst die Angehörigen der unqualifizierten und nur angelesenen, »peripherisierten« Beschäftigtengruppen, die in der Praxis kaum Eingang in die innerbetrieblichen Arbeitsgemeinschaften fanden, zeigten sich von den Gewerkschaften enttäuscht.

Eine letzte Zäsur der ungarischen Gewerkschaftsgeschichte kann 1988 datiert werden, als eine Gruppe von Intellektuellen und Freiberuflern ihre eigene »Freie und Unabhängige« Gewerkschaft ins Leben rief. Diese gewerkschaftliche Oppositionsbewegung forderte nun nicht mehr nur mikropolitische sondern auch makropolitische Reformen und stellte damit in Staat und Gesellschaft die Machtfrage. Die damit ausgelöste Reformdynamik eskalierte und zerstörte schließlich auch die alte Struktur und die alte Organisationslogik der kommunistischen Gewerkschaften. Der damalige Landesgewerkschaftsrat löste sich unter dem Druck der Ereignisse selbst auf; Gewerkschaftsverbände waren von diesem Zeitpunkt an rechtlich und politisch autonom.

Im Herbst 1988 gründete sich der Verband der Unabhängigen Gewerkschaften. In den folgenden Monaten etablierte sich noch ein weiterer, oppositioneller Gewerkschaftsverband. Das ehemals nur schwach ausgeprägte Vertrauen vieler Arbeitnehmer in die Gewerkschaften wurde nun durch die Fraktionierung der Verbände und die Zersplitterung gewerkschaftlicher Politikziele eher noch weiter untergraben. Diese Legitimationskrise führte zu der plötzlich erstarkenden Bewegung der Arbeiterräte.

Diese Bewegung - politisch ursprünglich von der jetzigen Regierungspartei, dem Ungarischen Demokratischen Forum (MDF), unterstützt - hat sich im Laufe der vergangenen zwei Jahre ebenfalls betriebsübergreifend organisiert. Mittlerweile existieren in Ungarn drei Gewerkschaftsverbände und ein Arbeiterrätezentrum. Die Zusammenarbeit zwischen diesen Gruppierungen und Verbänden hat sich im Laufe der letzten Monate immer weiter zurückentwickelt; neue ideologische Fronten und die Politisierung von Sachfragen behindern die Kooperation und die Abstimmung gewerkschaftlicher Standpunkte hinsichtlich der politischen und wirtschaftlichen Transformationsprozesse. Trotz dieser Probleme haben sich jedoch auch einige typische Muster gewerkschaftlichen Handelns ausprägen können. Ein solches Muster wird im folgenden am Beispiel der Chemiearbeitergewerkschaft vorgestellt.

3. Muster der Innovation, dargestellt am Beispiel der Chemiearbeitergewerkschaft

3.1. Voraussetzungen für die Reform

Die Gewerkschaft der Arbeitnehmer der Chemieindustrie war eine dieser von der kommunistischen Partei und vom Staat kontrollierten Gewerkschaften in Ungarn. Sie war Mitgliedsverband des Landesgewerkschaftsrates. Der Reorganisations- und Modernisierungsbedarf dieser Chemiearbeitergewerkschaft war aber nicht nur eine Folge ihrer kommunistischen Vergangenheit; die gesamte Branche sieht sich durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und einer geschärften Wahrnehmung ökologischer und gesundheitlicher Risiken in der Öffentlichkeit herausgefordert.

Die Chemieindustrie war dabei in den letzten Jahren mit relativ modernen Technologien ausgerüstet worden. Auch die Belegschaften hatten ein vergleichsweise überdurchschnittlich hohes Qualifikationsniveau. Das bedeutet allerdings nicht, daß nicht einige Fabriken der Chemieindustrie unter großem Problemdruck gestanden hätten; aber die Problemfälle waren nicht typisch für das Branchenbild. Die ökologischen Probleme stellten überdies alle Betriebe dieser Branche vor gänzlich neuartige Herausforderungen, deren stärkere Berücksichtigung sich aber als kostspielig und arbeitsplatzgefährdend erwies.

Neben den Umweltproblemen gab es noch einige andere wichtige Problemfelder, mit denen sich die Gewerkschaft auseinandersetzen mußte. Eins dieser Felder bezog sich auf 1988 in Aussicht stehende Kapitalinvestitionen von westeuropäischen Unternehmen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Auslandsbeteiligungen und joint ventures waren in Ungarn bereits im Laufe der 80er Jahre schrittweise eingeführt und verbessert worden. Diese Investitionen hätten zwangsläufig Strukturveränderungen der Produktionsprozesse nach sich gezogen und andererseits eine Veränderung der Interessenstrukturen zur Folge gehabt.

Aber auch unabhängig von vereinzelt Investitionsprojekten erzwang der Konkurrenzdruck auf den Weltmärkten die Reorganisation der »Mammute« (vgl. Sabel). Die notwendigen Dezentralisierungsprozesse betrafen die Beschäftigtengruppen unterschiedlich. Dies gilt im besonderen für ihre lohn-, leistungs- und beschäftigungspolitischen Interessen. D.h.,

die durch Entflechtung entstehenden oder entstandenen neuen Unternehmensstrukturen veränderten auch die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln.

Die notwendigen Produktionsmodernisierungen führten zu einem gewerkschaftlichen Reformbedarf, da sich die soziale und qualifikatorische Beschäftigungsstruktur veränderte. Die Ausbreitung neuer Technologien in der Chemieindustrie hatte neue Beschäftigtengruppen ins Leben gerufen, die auch die Mitgliedschaft der Gewerkschaften neu strukturierte. Ins Zentrum der Produktionsprozesse rückten zunehmend junge, fachlich gut ausgebildete Arbeitnehmer.

Erfolgreiche Reformen bedürfen einer starken, dynamischen und zielorientierten Gewerkschaftsführung. Die Gewerkschaft der Arbeitnehmer der Chemieindustrie (im folgenden DAC) besaß einen solchen Vorstand. Eine Fraktion der Leitungsgremien setzte sich aus Angehörigen des alten Parteiapparats zusammen, andere Gewerkschaftsführer stammten aus den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen und ein weiterer Teil setzte sich aus Mitgliedern der Unternehmensleitungen zusammen. Diese letztgenannte »Managementfraktion« war fachkompetent und gegenüber innovativen Lösungen aufgeschlossen, weil ihre Positionen und späteren Karriereoptionen unmittelbar vom Erfolg der Veränderungsprozesse in den Unternehmen abhingen.

3.2. Der Prozeß der Innovation

Die Gewerkschaftsführung versuchte nach den Ereignissen von 1989 zunächst, ihr Verhältnis zu dem Landesgewerkschaftsrat auf eine neue Grundlage zu stellen. Der Standpunkt der DAC war klar umrissen: sie strebte eine völlig autonome, enthierarchisierte Verbandsform an. Ihrer Meinung nach blockierte die zentralisierte und bürokratisierte Gewerkschaftsorganisation die notwendigen Reformen. Im Zuge der Entwicklung bestritt die DAC auch die gesetzliche Legitimationsgrundlage des alten Landesgewerkschaftsrates aus dem Jahre 1989, da sich nach den Wahlen die parlamentarischen Mehrheitsverhältnisse geändert hatten.

Ein Kongreß der Gesamtgewerkschaften wurde mit dem Ziel einberufen, den Mitgliedsgewerkschaften eine neue Verbandsstruktur zu geben. Da nach Meinung der DAC aber zahlreiche Organisationsfragen offen blieben und ideologische Vorbehalte nicht ausgeräumt werden konnten,

schloß sich der DAC diesem »neuen« Dachverband nicht mehr an. Die Chemiegewerkschaft räumte ihren einzelnen Teilverbänden aber die Wahlfreiheit ein, Mitglied im neugegründeten Landesverband der Gewerkschaften zu werden. Einzelne Teilverbände, wie zum Beispiel die Gewerkschaft der Erdölarbeiter, haben von ihrem Beitrittsrecht Gebrauch gemacht. Da die DAC sich auch dem »Verband der Unabhängigen Freien Gewerkschaften« nicht anschließen wollte, organisierte sie selbst einen eigenständigen Dachverband. Ungefähr dreißig Gewerkschaften gehören mittlerweile diesem Verband an.

Dieser neugegründete Dachverband ist dezentral organisiert; auf einen bürokratischen Verwaltungsapparat wurde verzichtet. Stattdessen versuchten die einzelnen Mitgliedschaftsverbände eine netzwerkartige Kooperation aufzubauen, die es ihnen ermöglichen soll, regelmäßig untereinander Informationen auszutauschen und ihre Strategien und Verhandlungspositionen untereinander zu koordinieren, ohne in partikuläre Handlungsmuster zurückzufallen. Dieser Verband funktioniert wie ein Netzwerk, mit dessen Hilfe ad hoc Aktionen koordiniert werden können. Die Mitgliedsgewerkschaften tauschen regelmäßig untereinander Informationen aus, um ihre Strategien und Positionen zu koordinieren. Der Dachverband versteht sich jetzt als Dienstleistungsanbieter, über den wichtige Informationen zur Verfügung gestellt und verteilt werden können. Die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen sind autonom, wobei das Zentrum besonders bei der Vorbereitung und Aushandlung von Tarifverträgen intervenieren kann.

Diese Interventionen haben sich als nötig erwiesen, weil die Gewerkschaften in den Betrieben starker Konkurrenz durch die neugegründeten Arbeiterräte ausgesetzt sind, die sich kategorisch jeglicher bürokratischer Bevormundung - auch der der Gewerkschaften - widersetzen. Die Gewerkschaftsführung und die gewerkschaftlichen Organisationen in den Betrieben sehen in diesen Arbeiterräten eine unkalkulierbare, syndikalistische Konkurrenz ohne politische Verantwortlichkeit. So verwundert es auch nicht, daß sich 1990/91 eine scheinbar unüberbrückbare Konfliktlinie zwischen Arbeiterräten und den Gewerkschaftvertretungen in den Betrieben herausgebildet hat.

Die Entstehung der Arbeiterrätebewegung traf die Gewerkschaft zum denkbar ungünstigsten Augenblick. Einerseits ist ihr interner Pluralisierungs- und Dezentralisierungsprozeß noch nicht abgeschlossen; andererseits kann die ohnehin brüchige Legitimation der Gewerkschaften von den Arbeiterräten mit ihrer populistischen Rhetorik und unter Verweis auf die

kommunistische Inkorporierung der »alten« Gewerkschaften in Staat und Partei in Frage gestellt werden.

Die Gewerkschaftsführungen sind jetzt gezwungen, ihre Betriebsorganisationen weiter zu stärken. Das bedeutet auch, daß sich die Tendenz weiter fortsetzen könnte, das Zentrum zu schwächen und die arbeits- und tarifpolitischen Konfliktfelder unmittelbar von den Betrieben aus zu bearbeiten. Diese gestiegenen Anforderungen betriebsspezifischer Gewerkschaftsarbeit setzen allerdings funktionierende Informationsnetzwerke voraus. Während früher einseitig Kommunikationsströme vom Zentrum zur Basis liefen, wird der Erfolg zukünftiger Gewerkschaftsarbeit wesentlich von der Informationsbereitschaft und dem Kooperationswillen der einzelnen Betriebe abhängen. Dies gilt sowohl für die von ausländischen Investoren aufgekauften, die von staatlichen Behörden treuhänderisch verwalteten wie auch für private, »nationale« Neueigentümer. Das Umdenken wird in einem kürzlich erschienenen Informationsblatt der Gewerkschaftszentrale für ihre Mitgliedsverbände deutlich, in dem diese aufgefordert werden, nicht mehr nur die Zentrale um Informationen anzugehen. Der Stellenwert direkter Informationsbeschaffung vor Ort müsse gestärkt werden. Gleichzeitig wachse die Bedeutung vertrauensvoller Kooperation zwischen betrieblichen Gewerkschaftsorganen, Managern und Eigentümern.

Die neue Gewerkschaftsführung mißt Fragen der internationalen Gewerkschaftsarbeit einen hohen Stellenwert zu. Die Chemiearbeitergewerkschaft ist bereits aus dem früheren »kommunistischen« Weltgewerkschaftsbund ausgetreten; sie hat sich daraufhin dem ICEF angeschlossen (ICEF - International Federation of Chemical, Energy, and General Worker's Union). In diesem Zusammenhang wurden internationale Seminare, Symposien und Konferenzen von der Gewerkschaftsführung veranstaltet. Bilaterale Zusammenarbeit und enge Kontakte zwischen den verschiedenen Gewerkschaften in der Chemieindustrie in Ost und West sollen in Zukunft dominieren. Ziel ist dabei einerseits der Erfahrungsaustausch über moderne Rationalisierungsstrategien und andererseits die Entwicklung einer nationenübergreifenden Gewerkschaftssolidarität angesichts der Internationalisierung der Unternehmenseite.

Die Gewerkschaften beteiligten sich in jüngster Zeit verstärkt an den Debatten über neueste technisch-organisatorische Entwicklungstrends in der Chemieindustrie. Dieses Thema stößt bei vielen Arbeitnehmern und insbesondere bei den Ingenieuren auf lebhaftes Interesse. Diese Diskussionen sind Ausdruck der Differenzierung der Mitgliederbasis auf dem Hin-

tergrund der allmählichen Einführung neuer Technologien. Hinzu kommt, daß der Zusammenbruch der sozialistischen Kommandowirtschaft auch das staatliche System der Sozialpolitik mit seinem Schutz vor Arbeitslosigkeit, vor Unfällen und vor Arbeitsunfähigkeit in Mitleidenschaft zog und in einigen Bereichen gänzlich zerstörte. Deshalb gibt es in der Chemiearbeitergewerkschaft ein lebhaftes Interesse an Analysen und Vergleichen unterschiedlicher Sozial- und Arbeitslosenversicherungssysteme in den europäischen Ländern. Selbst die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen zeigen sich in der Regel über diese Fragen sehr gut informiert. Das gilt auch für ihre Kenntnisse über berufliche Weiterbildungssysteme in anderen Ländern. Die Gewerkschaft pflegt auch den Kontakt mit sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituten. So hat sie in den zurückliegenden Monaten diverse Forschungen in Auftrag gegeben, die sich vornehmlich mit den oben beschriebenen gewerkschaftlichen Organisationsproblemen in der gegenwärtigen Übergangsphase befassen.

3.3. Resümee der Entwicklung der Chemiearbeitergewerkschaft

1. Der aktive Faktor im gegenwärtigen Wandlungsprozeß sind trotz aller Dezentralisierungstendenzen immer noch die Gewerkschaftsapparate, während die Mobilisierungsbereitschaft der Beschäftigten zurückgegangen ist. Die Gewerkschaftsleitungen versuchen Beschäftigteninitiativen zu stimulieren und Selbsthilfegruppen organisatorisch zu unterfangen. Die Angst vor der drohenden Arbeitslosigkeit erzeugt bei vielen Arbeitnehmern eine Apathie, der die Gewerkschaften oft hilflos gegenüberstehen. Von den Beschäftigten getragene Selbsthilfen münden häufig in dem Aufbau von Arbeiterräten. Sie sind auch Ausdruck eines fehlenden Vertrauens in die Gewerkschaften. Trotz ihres Engagements in Arbeiterräten tritt aber die Mehrzahl der Beschäftigten nicht parallel aus den Gewerkschaften aus.
2. Die Eigentümer sind als soziale Gruppe trotz der beginnenden Privatisierungswelle erst in Ansätzen organisatorisch unabhängig präsent. Eigentumsinteressen werden auch heute noch in der Regel durch den Staat vertreten. Diese Stagnation des Privatisierungsprozesses hängt mit den erst noch im Aufbau befindlichen sozial- und wirtschaftspolitischen Infrastrukturvorleistungen und der risikoaversen Privatisierungspolitik

der regierenden Parteienkoalition zusammen. Die Gewerkschaft unterstützt die Privatisierungspläne und begreift sich nicht als gesellschaftliche Gegenmacht zu neuen Arbeitgeberakteuren. Technologischer Fortschritt, Wachstum, die Humanisierung der Arbeitswelt durch verbesserte Arbeitsbedingungen und mehr Verteilungsgerechtigkeit umreißen den gewerkschaftlichen Zielkatalog. Die Modernisierung der ungarischen Volkswirtschaft wird als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verstanden.

3. Eingefahrene und historisch über lange »Versuchszeiträume« entwickelte, »westliche« Modelle industrieller Beziehungen können gegenwärtig nicht umstandslos auf die ungarischen Verhältnisse übertragen werden. Dies ist erst nach einem Umbau der Eigentumsordnung und umfassenden ordnungspolitischen Garantien dezentralisierter marktwirtschaftlicher Vertragsbeziehungen möglich. Heute funktionieren in Ungarn die alten Verhältnisse nicht mehr, ohne daß sich bislang neue Ordnungsformen endgültig durchgesetzt hätten. Die alles beherrschende Tendenz ist die Desintegration als Folge eines Ordnungsverlustes. In Zukunft wird möglicherweise eine Doppelbewegung dominieren, die sowohl durch spontane gesellschaftliche Aktionen und neue soziale Protestbewegungen als auch durch umgekehrte Trends verstärkter Disziplinierung und Institutionalisierung »von oben« gekennzeichnet sein könnte.

4. Gewerkschaften zwischen Politisierung und Professionalisierung

Nach einer von Gallup in Ungarn kürzlich durchgeführten Meinungsumfrage bekundeten nur noch dreißig Prozent der befragten Arbeitnehmer ihr Vertrauen in die Gewerkschaftsarbeit. Institutionen wie zum Beispiel Staat, Partei und Kirche konnten eine höhere Glaubwürdigkeit für sich reklamieren. Trotz dieser Umfrageergebnisse haben die Gewerkschaften überraschenderweise jedoch kaum Mitglieder verloren. Die faktisch eingetretenen Verluste sind bislang unwesentlich geblieben. Indiziert wird eine offenkundige Unzufriedenheit der Mehrheit ihrer Mitglieder ohne daß dies

Auswirkungen auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad gezeitigt hätte.

Andererseits war die bis in die jüngste Zeit offen zur Schau gestellte Gewerkschaftsfreundlichkeit der politischen Parteien taktisch kalkuliert und diente vor allem dem Zweck, die Privatisierungsreformen in der gegenwärtig schwierigen Übergangsphase legitimatorisch abzusichern. Populär ist weiterhin die Auffassung, daß die Einführung von Demokratie und Marktwirtschaft ohne gewerkschaftliche Unterstützung nicht bewerkstelligt werden könne. Trotz dieses Meinungsbildes hat die Mehrheit der im Parlament vertretenen Parteien nun ein sogenanntes »Antigewerkschaftsgesetz« zur Beratung und Abstimmung vorgelegt. Nach diesem Gesetz sollen Gewerkschaften, die wegen ihrer kommunistischen Vergangenheit diskreditiert sind, gezwungen werden können, über ihre Vermögenswerte und ihre finanziellen Transaktionen vor der Öffentlichkeit, d.h. dem Parlament, Rechenschaft abzulegen.

Obwohl nur einer der Gewerkschaftverbände durch die Vergangenheit belastet ist, beziehen sich die diskriminierenden Folgen dieses Gesetzes auf alle ungarischen Gewerkschaften. Unmittelbar betroffen ist auch die Bewegung der Arbeiterräte, die sich nach 1989 in vielen Betrieben etablieren konnte. Das neue Gesetz bestimmt, daß im Laufe des nächsten Jahres Abstimmungen organisiert werden, in denen die Beschäftigten zwischen den verschiedenen Gewerkschaften wählen können. Dieses Gesetz hat die Beschäftigten und Gewerkschaftsmitglieder gleichermaßen verunsichert. Einerseits sind viele Verfahrensfragen ungeklärt; zum anderen werden Vorwürfe erhoben, daß die Gewerkschaften mit diesem Gesetz erneut politisch kontrolliert und diszipliniert werden könnten. Das Gesetz schreibt den Gewerkschaften quasi die Erneuerung ihrer Mitgliederbasis vor. Die konkurrierenden Gewerkschaften selbst sind über das Gesetz zerstritten. Unklar ist für sie, ob sie überhaupt zu den Gewerkschaftswahlen antreten sollen: es drohen neue Abhängigkeitsbeziehungen zu den politischen Parteien im Parlament. Zwei Gewerkschaftsverbände haben das Gesetz unterstützt, der mitgliederstarke Rest hat Widerstand und Protest angekündigt. Nach der parlamentarischen Verabschiedung haben letztere das Gesetz sogar offen sabotiert, indem sie die verlangten Informationen über Kontoführungen und Finanztransaktionen dem zuständigen Untersuchungsausschuß nicht ausgehändigt haben.

Die Gewerkschaftsverbände, die das Gesetz unterstützen, haben einen eher geringen Organisationsgrad; sie rechnen sich neue Chancen aus,

wenn sie den neuen, politisch oktroyierten Spielregeln Folge leisten. Dagegen besitzt die mächtige Rechtsnachfolgerin des kommunistischen Gewerkschaftsverbandes immer noch die höchste Zahl an Mitgliedern. In ihr sind zusammengenommen fast 1,5 Mill. Arbeitnehmer organisiert. Mit dem neuen Gesetz werden nicht nur ihre Interessenvertretungsmöglichkeiten diskriminiert; gleichzeitig droht diesen Gewerkschaftsmitgliedern, als Kommunisten diskreditiert und diskriminiert zu werden. Es droht im Bereich der Arbeitsbeziehungen ein Machtkampf zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, in dem es um die Kontrolle der organisatorischen und finanziellen Ressourcen geht, über die die Gewerkschaften und Parteien, die die Nachfolge der Kommunisten angetreten haben, immer noch verfügen. Mit diesem Gesetz sind die Konflikte zwischen Regierungsparteien und Gewerkschaften, zwischen politischen Kontrollansprüchen und gesellschaftlicher Selbstbestimmung autonomer Interessenorganisationen von neuem entfacht worden (vgl. Szelenyi, Szelenyi, 1991).

Dieses Gesetz wirft auch ein bezeichnendes Licht auf das gesamte Regulationssystem der ungarischen Arbeitsbeziehungen. Es finden zwar regelmässige Sitzungen zwischen den wichtigsten industriellen Partnern auf Mesoebene statt. Trotzdem ließen das Parlament und die Regierung die Verabredungen und Verträge zwischen den auf intermediärer Ebene beteiligten Akteure im Gesetzgebungsprozeß außer Acht. Viele neue Rechtsnormen, die den Bereich der Arbeitsbeziehungen betreffen, werden gegen den erklärten Willen und/oder ohne das Einverständnis der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen im Parlament und der Ministerialbürokratie erarbeitet und verabschiedet. Die (Staats-) Politik beansprucht in den Arbeitsbeziehungen weiterhin ihren Primat gegenüber Formen gesellschaftlicher Selbstorganisation.

Der Staat und das herrschende Parteienkartell verfolgen dabei eigene Interessen. Trotz der öffentlichkeitswirksamen Freundschaftsbekundungen zwischen Regierungspolitikern und Gewerkschaftsführern waren es in erster Linie die neuen Arbeitgeber, die vom Staat und vom Parlament massiv unterstützt wurden. Dies betrifft große Teile der ehemaligen Nomenklatura, die jetzt ihre Eigentumsinteressen privat und legitim pflegen können. Eine neue kapitalistische Gründerzeit soll politisch heraufbeschworen werden. Das Problem besteht darin, daß die neuen ungarischen Arbeitgeber immer noch als Direktoren und leitende Angestellte der staatlichen Betrieben fungieren; zum anderen sind es gerade diese Direktoren, die die

besten Chancen haben, im Laufe der beginnenden Privatisierungspläne, sich als marktwirtschaftlich orientierte Unternehmer neu zu konstituieren.

Die unter diesen Bedingungen mehr denn je gebotene Einheitsfront der ungarischen Gewerkschaften ist schon zusammengebrochen, bevor sie sich überhaupt ausbilden konnte. Der Grund liegt nicht nur in der kommunistischen Vergangenheit der mitgliederstärksten Teilgewerkschaft. Es existieren darüber hinaus Probleme und Konflikte, die die zukünftige Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Gewerkschaften grundsätzlich in Frage stellen. Damit sind die Arbeitnehmer vor dem jetzt einsetzenden Privatisierungsprozeß und drohender Arbeitslosigkeit nicht nur teilweise ihrer Interessenvertretungsmöglichkeiten beraubt; die eingeschränkte Bündnisfähigkeit der Teilgewerkschaften schwächt gewerkschaftliche Gegenmacht und vermindert ihren politischen Einfluß. Allerdings sind in diesem gewerkschaftspolitischen Vakuum funktionale Äquivalente aktiver und betriebsnaher Gewerkschaftspolitik in den letzten Jahren entstanden. Auf Betriebs- und Verbandsebene hat ein umfassender Innovationsprozeß der Arbeitsbeziehungen begonnen. Augenfällig ist allerdings, daß das politische System diese Entwicklungen nicht ausreichend zur Kenntnis nimmt und die Selbststeuerungspotentiale der betroffenen Akteure nicht fördert und nutzt.

Gewerkschaftliche Organisationsprobleme existieren zwar weltweit. Unter den Bedingungen postkommunistischer Transformationsprozesse, wie sie derzeit in Ungarn beobachtet werden können, erhalten sie jedoch eine spezifische Ausprägung. Die Krise der Gewerkschaften bedeutet in den westlichen Industrieländern beispielsweise nicht, daß die arbeitsrechtlichen Grundlagen der Arbeitsverhältnisse insgesamt und gleichzeitig in Frage gestellt würden. Mit der Verabschiedung des neuen Gewerkschaftsgesetzes greift der Staat massiv in das verbandliche Selbstbestimmungsrecht der Gewerkschaften ein. Der Abbau von Beschäftigungsgarantien und destabilisierte Arbeitsverhältnisse ohne ausreichenden arbeits- und tarifpolitischen Schutz können die wechselseitige Kompromißbereitschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Frage stellen und Konflikte heraufbeschwören. In diesem Sinne könnte die Krise der Gewerkschaften in eine umfassende Legitimationskrise des politischen Systems ausufern. Ebenso problematisch für den Transformationsprozeß wäre es allerdings, wenn die Gewerkschaften auf die neuen Herausforderungen der Privatisierung und der Umverteilung von Eigentumsrechten keine programmatische Antwort fänden. Jede Betrachtung der ungarischen Arbeitsbeziehungen

führt schnell zu dem Ergebnis, daß das gesellschaftliche Intermedium zwischen Ökonomie und Politik zu schwach ausgebildet ist. Es handelt sich dabei um die Folgewirkungen der verstaatlichten Gesellschaftsstruktur des »Sozialismus«. Es fehlen regulative Institutionen, die zu einer differenzierten Problemtransformation auf unterschiedlichen Verhandlungsebenen fähig wären. Die politischen und wirtschaftlichen Risiken für die Entwicklung von Marktwirtschaft und Demokratie, die sich aus der Krise der Gewerkschaften entwickeln können, sind deswegen auch gefährlicher einzuschätzen als in den westlichen Industrieländern.

In diesen Ländern existieren neben den Gewerkschaften immer noch andere Interessenverbände, die Arbeitnehmerinteressen vertreten (Heckscher C.C., 1988). Ein solches Phänomen hat sich in der ungarischen Gesellschaft nicht entwickeln können. Die rechtlichen und kulturell-zivilgesellschaftlichen Voraussetzungen von Assoziations- und Koalitionsfreiheit und partikularer Interessenpolitik fehlten weitgehend. Obwohl ein »Verbürgerlichungsprozeß« in Ungarn nach 1968 schon relativ früh einsetzte (vgl. Szelenyi, 1988), blieben die sich in diesem Prozeß ausdifferenzierenden Erwerbsinteressen lange Zeit auf Tätigkeiten im informellen Sektor und der Landwirtschaft begrenzt. Im Grunde vollzog sich dieser Prozeß in der zweiten Ökonomie unterhalb der Ebene staatlich verfaßter Arbeitsbeziehungen (vgl. Zoltan, 1989). Wegen der Illegalität dieser Arbeitsbeziehungen in der zweiten Ökonomie konnten die Gewerkschaften ihre Basis in der sogenannten »privaten« Gesellschaft nicht ausbauen. Ihre Arbeit konzentrierte sich auf die staatlichen Unternehmen. Nur in diesen »legalen« Politikfeldern konnten die Gewerkschaften aktiv werden.

In der Zukunft wird sich diese Situation drastisch verändern. Zwar zögern die Arbeitnehmer in den neu entstandenen Kleinunternehmen wie auch in den von westlichem Kapital aufgekauften Gesellschaften noch, ihre Interessen zu organisieren (vgl. Coates, Topham, 1972). Da der Privatisierungsprozeß auch von einem Dezentralisierungsprozeß der Großbetriebe begleitet wird, muß in Zukunft die gewerkschaftliche Interessenvertretungspolitik auf diesen industriellen Strukturwandel reagieren. Das Ende der früheren Gewerkschaftsstruktur hängt somit vom Schicksal der Großunternehmen im Laufe der beginnenden Privatisierungsprozesse ab. Obwohl heute die Gewerkschaften auf diese Probleme vorrangig reagieren müssen, wird sich ihr Aufgabenfeld in Zukunft doch wesentlich auf den privatwirtschaftlichen Sektor verschieben.

Die Gewerkschaften fordern in dieser Situation partieller Privatisierung politisch verbindliche Arbeitsplatzgarantien. Diese Politik bewirkt praktisch aber einen »Strukturkonservatismus«, der notwendige Reformen erschwert und den industriellen Strukturwandel unter Umständen blockieren kann. Wenn die Gewerkschaften ihre Protektionsaufgaben dauerhaft erfüllen wollen, müssen sie den Kampf um die Durchsetzung kurzfristiger Beschäftigungs- und Lohninteressen ihrer Mitglieder gegenüber ihrer Unterstützung für die erst mittel- und langfristig wirksam werdenden, ökonomischen Reformen zurückstellen. Es gibt keinen Königsweg aus dieser nur als Dilemma zu charakterisierenden Situation. Für ihre Bearbeitung wäre aber eine Thematisierung und Kennzeichnung der Folgen der verschiedenen Optionen gewerkschaftlicher Politik im Reformprozeß eine wichtige Voraussetzung.

Das 1991 verabschiedete Gewerkschaftsgesetz stellt die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Es droht die Gefahr, die Gewerkschaften erneut in »Parteiengewerkschaften« zu verwandeln. Die besondere Rolle der Gewerkschaften als Transformatoren zwischen der »civil and political society« (vgl. Heckscher, 1988) ist betroffen. Die politische Entwicklung in Ungarn hielt noch vor zwei Jahren eine Vielzahl von Möglichkeiten bereit, um gesellschaftliche Konfliktzuspitzungen, wie sie durch das Gewerkschaftsgesetz provoziert werden können, zu vermeiden. Zwei mögliche Verlaufsformen postkommunistischer Transformationsprozesse sollen auf dem Hintergrund der neuesten gesetzlichen und rechtlich Entwicklungen in Ungarn abschließend vorgestellt werden:

- Das neue Gewerkschaftsgesetz unterstellt, daß kapitalistische Marktwirtschaften nicht konstitutiv auf starke Gewerkschaften angewiesen seien. Sie hätten sich in der Vergangenheit oftmals nur als Hindernis für gesellschaftliche und wirtschaftliche Modernisierung erwiesen. Diese Annahme ist m.E. irreführend. Historische Analysen kapitalistischer Entwicklungspfade werfen ein bezeichnendes Licht auf die marktwirtschaftliche Relevanz starker Gewerkschaften. Ohne Gewerkschaften als Ordnungsträger von Arbeitsbeziehungen verringern sich die Chancen, Interessenseinandersetzungen friedlich zu institutionalisieren, was gerade angesichts der Risikohaftigkeit und der Riskanz der eingeleiteten Transformationsprozesse aber nötig erscheint (vgl. Poole, 1981).

- Die Gewerkschaften hätten sich in der Vergangenheit überwiegend als »linke« Bewegungen begriffen. Konservative und »rechte« Regierungen müßten versuchen, deren Gegenmacht auszuschalten, so lautet die zweite Hintergrundannahme. Das eigentliche Angriffsziel dieser juristisch und machtpolitisch vorgetragenen Attacke ist die sozialistische Oppositionspartei, der eine entsprechende Verbindung zu den Gewerkschaften unterstellt wird. Diese Einstellung übersieht die stabilisierenden Effekte einer starken und vielfältigen Gewerkschaftsbewegung, die nicht durch parteipolitische Machterhaltungsstrategien leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden sollte. Die Gewerkschaften werden als Akteure durch dieses Gesetz in ihrer Existenz bedroht und sollen ihrer finanziellen und organisatorischen Ressourcen beraubt werden. Die Folgen einer möglichen gewerkschaftlichen Massenmobilisierung gegen die herrschende Regierungspolitik sind im Moment nicht abzusehen. Der fragile gesellschaftliche Konsens über die anstehenden Transformations- und Umverteilungsprozesse könnte zerbrechen. Dabei ist die Präsenz der Gewerkschaften als Protektionmacht von Arbeitnehmerinteressen angesichts der noch ungelösten Probleme und der unabsehbaren Folgen des beginnenden Privatisierungsprozesses notwendiger denn je - und sei es als Frühwarn- und Regulierungsinstrument für die Politik.

Literatur

- Bechtle, G.: Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld zwischen Betrieb und Gewerkschaften, Frankfurt am Main/ New York, 1986.
- Coates, K., Tophman, T.: The New Unionism. The Case for Workers' Control, London, 1972.
- Esser, J.: Gewerkschaften in der Krise. Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an neue Weltmarktbedingungen, Frankfurt/M., 1982.
- Heckscher, Ch.C.: The New Unionism. Employee Involvement in the Changing Corporation, New York, 1988.
- Jansen, P.: Die gescheiterte Sozialpartnerschaft. Die französische Gewerkschaftsbewegung zwischen Tarifautonomie und Staatsinterventionismus, Frankfurt am Main/New York, 1987.
- Kemeny, I.: Az új munkasztyaly (Die neue Arbeiterklasse), Szociologia Budapest, 1. sz., 1972.
- Piore, M., Sabel, Ch.F.: The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity, New York, 1984.
- Poole, M.: Theories of Trade Unionism: A Sociology of Industrial Relations London, 1981.
- Szelenyi, I.: Socialist Entrepreneurs. Embourgeoisement in Rural Hungary, Oxford, 1988.
- Szelenyi, I., Szelenyi, S.: »Classes and Parties in Hungary«, in: New Left Review No. 187, May/ June, 1991.
- Zoltan S.: »Neue Unternehmensformen in Ungarn«, in: Gramatzki, H.-E., Nutzinger, H.G. (Hg.): Betrieb und Partizipation in Osteuropa, Frankfurt am Main/ New York, 1986.