

Eldorado für die deutsche Autoindustrie – Hintergründe zu Ungarn

Eine rechtsgerichtete Regierung, Notverordnungen in der Corona-Pandemie, eine deutsche Autoindustrie mit besten Verbindungen zur Regierung und viele konkurrierende Betriebsgewerkschaften – das ist das Umfeld, in dem sich Unternehmen vorzugsweise ansiedeln. Zahlen, Daten und Hintergrundinfos, um zu verstehen, wie die industriellen Beziehungen in Ungarn funktionieren.

Gewerkschaften haben Nachholbedarf: Vasas erreichte im Dezember 2020 bei Mercedes Benz ein Lohnpaket von 35 Prozent für zwei Jahre, die Audi-Betriebsgewerkschaft schaffte 36 Prozent für drei Jahre.

Ungarn – ein Eldorado für Beschäftigte? Mitnichten. Die Löhne sind immer noch niedrig: Produktionsarbeiter*innen in der Autoindustrie verdienen monatlich etwa 1.000 Euro netto. Die Arbeitsbedingungen sind hart, die Fluktuation ist so hoch, dass Audi und Mercedes Mühe haben, ihre Arbeitsplätze zu besetzen. Beschäftigte, die eine Arbeitskraft vermitteln, erhalten eine Prämie.

Ungarn ist vielmehr das Eldorado für die (deutsche) Autoindustrie. Mercedes, Opel, Audi – sie haben deshalb Werke in Ungarn errichtet, weil die Arbeitskosten niedrig sind und das Arbeitsrecht nach ihren Interessen geformt wird. Das gilt nicht nur für das sogenannte Sklavengesetz, das bis zu 400 Überstunden im Jahr bei einem Ausgleichszeitraum von drei Jahren zulässt. Sondern auch für Dekrete, die von der rechtsgerichteten Fidesz-Regierung unter dem Vorwand der Corona-Pandemie eingeführt wurden: mit Wochenarbeitszeiten von bis zu 60 Stunden und einem einzigen Ruhetag pro Monat.

Heiner Dribbusch, ehemals Referatsleiter für Tarif- und Gewerkschaftspolitik beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und seit 2016 wissenschaftlicher Begleiter des TPI-Projekts in Ungarn, informiert kompakt zur politischen und wirtschaftlichen Lage, zum Arbeitsrecht und zur Rolle der Gewerkschaften und Betriebsräte in Ungarn.

Dribbusch, Heiner (2020):
»Ungarn: Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften – Ein Überblick«
IG Metall (Hrsg.)
26 Seiten, PDF

Impressum

IG Metall Vorstand
FB Transnationale
Gewerkschaftspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Februar 2021

Ansprechpartnerin
marika.varga@igmetall.de
Tel. 069 / 66 93 24 09



Dr. Heiner Dribbusch

UNGARN: POLITIK, WIRTSCHAFT, GEWERKSCHAFTEN

Ein Überblick

IG METALL
Vorstand 04
Transnationale Gewerkschaftspolitik

UNGARN: POLITIK, WIRTSCHAFT, GEWERKSCHAFTEN

INHALT

Einleitung	3
Die Lage in Ungarn	4
Politik	4
Ungarn in der Corona-Krise: weitere Eingriffe ins Arbeitsrecht	6
Wirtschaft	7
Industrielle Beziehungen	10
Gewerkschaftslandschaft	13
Vasas, die Partnerin der IG Metall	14
Autoindustrie in Ungarn	18
Vereinbarungen zur Gewerkschaftsarbeit	18
Tarifpolitik in der Autoindustrie seit 2017	20
Quellen und Literatur	23
Anhang	24
Gemeinsame Erklärung	24
Häufig im Text vorkommende Abkürzungen	25

EINLEITUNG

Einer der Schwerpunkte der transnationalen Gewerkschaftsarbeit der IG Metall ist seit 2015 Ungarn. In der **Transnationalen Partnerschaftsinitiative (TPI)** arbeitet die IG Metall mit der wichtigsten landesweit agierenden ungarischen Metallgewerkschaft Vasas zusammen. Den organisatorischen Rahmen der TPI-Arbeit in Ungarn bildet seit Jahresbeginn 2016 die TPI Győr Nonprofit Kft. Diese ist eine von der IG Metall rechtlich unabhängige Tochtergesellschaft der JUHO gGmbH. Unternehmenszweck der TPI Győr Nonprofit Kft. ist die Bildung und Beratung ungarischer Beschäftigter und Gewerkschaften. Sie unterhält zu diesem Zweck seit Januar 2016 ein Büro in Győr sowie seit März 2017 eine weitere Zweigstelle in Kecskemét. Geplant ist ab 2021 die Einrichtung eines dritten Büros in Debrecen.

Da Ungarn und die ungarische Gewerkschaftslandschaft in Deutschland noch immer relativ unbekannt sind, soll im Folgenden ein kurzer Überblick über die politische und wirtschaftliche Lage in Ungarn gegeben werden, so wie sich bis zum Frühherbst 2020 darstellte. Ein weiterer Schwerpunkt ist ein kurzer Abriss des ungarischen Systems der industriellen Beziehungen, das auf den ersten Blick einige Gemeinsamkeiten zum bundesdeutschen System aufweist. Bei näherem Hinsehen zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede. Dies gilt für die Verfasstheit und die Rechte der Gewerkschaften, die betriebliche Interessenvertretung und nicht zuletzt für das Tarifsystem, die allesamt wesentliche Unterschiede zu dem aufweisen, was Gewerkschaften in Deutschland vertraut ist. Ein Überblick über die ungarische Gewerkschaftslandschaft rundet die Darstellung ab.

TPI UNGARN

Bildung | Beratung | Vernetzung



DIE LAGE IN UNGARN

Politik

Fidesz als dominante Kraft

Die politische Landschaft in Ungarn wird von der ursprünglich wirtschaftsliberalen, inzwischen aber zunehmend konservativ, nationalistisch ausgerichteten Partei **Fidesz** – Ungarischer Bürgerbund (Fidesz – Magyar Polgári Szövetség) bestimmt. Die Partei gehört im Europaparlament zur Europäischen Volkspartei (EVP). Ihre dominierende Persönlichkeit ist Viktor Orbán, der bereits von 1998 bis 2002 Regierungschef war und seit 2010 wieder die ungarische Regierung anführt.

Richtungsweisend für die jüngere Vergangenheit waren die Parlamentswahlen im April 2010, bei der Fidesz zusammen mit der kleineren christlich-konservativen KDNP ca. 53 Prozent der Stimmen erzielte, was aufgrund des Wahlsystems für eine Zweidrittelmehrheit der Parlamentssitze reichte. Dieser Wahlerfolg wurde im April 2014 wiederholt und auf Basis eines veränderten Wahlrechts wiederum zwei Drittel der Parlamentssitze erzielt. Auch wenn die Koalition bei dieser Wahl nur noch 44 Prozent der Stimmen auf sich vereinigen konnte, so blieb Fidesz dennoch die mit Abstand populärste Partei Ungarns. Auch bei der Parlamentswahl im August 2018 war die von Fidesz geführte Koalition erneut siegreich. Fidesz wurde fast überall als stärkste Partei bestätigt.

Dies galt auch für das Komitat Győr-Moson-Sopron, in dem die TPI Győr Nonprofit Kft. ihren Geschäftssitz hat. Hier wurde 2018 zudem in vier von fünf Wahlbezirken die damals rechtsextrem auftretende Jobbik zweitstärkste

Partei. Die Ungarische Sozialistische Partei, MSZP, die den »alten« Gewerkschaften des Landes, zu denen auch die Metallgewerkschaft Vasas gehört, am nächsten steht, blieb abgeschlagen. In Bezug auf die Partnerin der IG Metall in Ungarn, die Metallgewerkschaft Vasas, stellten die damaligen stellvertretenden Vasas-Vorsitzenden Lívia Spieglné Balogh und Zoltán László bereits im Oktober 2017 fest (s. Németh/Girndt 2018, S. 27): »Unsere Mitgliedschaft ist ein Spiegelbild der Gesellschaft und das gilt auch für die Parteipräferenzen.« Mit anderen Worten: Auch bei der Basis der Gewerkschaft und wohl auch unter den Belegschaften der Betriebe in Győr und Kecskemét kann von starken Sympathien für die Regierung und die politische Rechte ausgegangen werden.

Winter 2018/19: Protest gegen das »Sklavengesetz«

Im Winter 2018/2019 ging durch ganz Ungarn eine Protestwelle gegen das ohne Konsultation der Gewerkschaften ins Parlament eingebrachte und trotz des Widerstands der Opposition verabschiedete Gesetz zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (»Sklavengesetz«). Diese von der Opposition und den Gewerkschaften als »Sklavengesetz« bezeichnete Gesetzgebung knüpfte an einen älteren Versuch an, den großen Arbeitskräftemangel in Ungarn durch eine Ausweitung der tatsächlichen Arbeitszeiten zumindest teilweise zu kompensieren. Im ersten Anlauf war jedoch eine entsprechende Änderung der Arbeitsgesetze 2017 an Protesten gescheitert.

Hauptkritikpunkt der Gewerkschaften war, dass die neue Gesetzgebung den Unternehmen die Möglichkeit einräumt, von den Beschäftigten **bis zu 400 Überstunden** im Jahr zu verlangen (bislang gesetzlich 250, per Kollektivvertrag 300). Zudem wurde der **Ausgleichszeitraum auf drei Jahre** verlängert, was bedeutet, dass die Mehrarbeitsstunden im Zweifelsfall auch erst nach Ablauf von

Sturmlauf gegen das BMW-Sklavengesetz
Internationale Konzerne nutzen Ungarn für Lohndumping

halb auch von einem „BMW-Ge-
etz“. BMW, Audi und Daimler
Betriebe darum gebeten hätten, beitszeitmodelle (zum Beispiel
Zwölfstundenschichten). Die Be-
reitskräfteknappheit ist und dass
https://www.derstandard.at/story/2000094268758/sturmlauf-gegen-das-bmw-sklavengesetz, 18.12.2018

drei Jahren bezahlt werden müssen. Somit sind unmittelbare Einkommenssteigerungen durch die ausgeweitete Mehrarbeit nicht erzielbar, was deren Attraktivität zusätzlich senkt. Kommen hierzu keine Vereinbarungen mit den betrieblichen Gewerkschaften zustande, räumt das Gesetz den Unternehmen die Möglichkeit ein, direkt mit den Beschäftigten Einzelvereinbarungen über bis zu 400 Überstunden jährlich abzuschließen.

Das Gesetz wurde in Ungarn allgemein als ein Entgegenkommen der Orbán-Regierung auf Wünsche der internationalen Produzenten in Ungarn und insbesondere der deutschen Automobilkonzerne **BMW, Audi** und **Daimler** gewertet. Die IG Metall schickte recht früh eine Solidaritätserklärung (siehe Anhang) an Vasas, die von wichtigen Vertreter*innen der IG Metall unterzeichnet war und bei einer Demonstration verlesen wurde.

Auch wenn das Arbeitsgesetz Anlass und Kernpunkt der Proteste war, entwickelte sich die Bewegung insbesondere in Budapest rasch zu einer allgemeinen Oppositionsbewegung gegen die Regierung Orbán. Politisch reichte das Spektrum der Protestierenden dabei von ganz links bis ganz rechts. Von ihrer sozialen Lage her war die Protestbewegung relativ heterogen zusammengesetzt. Die aktivste Gruppe der Protestierenden waren Studierende, die sich auch gegen die Hochschulpolitik der Regierung wenden.

Faktisch, so die Einschätzung des Experten für industrielle Beziehungen, Tibor Meszmann, der in Budapest an vielen Protestaktionen teilnahm, beschränkte sich die Teilnahme der Gewerkschaften auf die der Opposition nahestehenden Hauptamtlichen sowie ihre aktiven betrieblichen Kerne. Eine breite Mobilisierung der Gewerkschaftsmitglieder oder gar der Betriebe war nicht zu beobachten. Dafür sprechen auch die Teilnahmezahlen an den Protesten in Győr und Kecskemét, die nicht auf eine große Mobilisierung unter Audi- oder Mercedes-Beschäftigten schließen lassen.

Vasas nahm an allen Protesten und Kundgebungen teil, das reale Gewicht der Gewerkschaft in den Protesten blieb aber schwer zu ermessen. Die zu Beginn bestehende Zusammenarbeit verschiedener Gewerkschaftsverbände endete, je offener der Sturz der Regierung als Ziel der Protestbewegung in den Vordergrund rückte. So zogen sich zu-nächst die MOSZ (»Arbeiterräte«), die LIGA sowie dann auch die wichtigste unabhängige Betriebsgewerkschaft AHFSZ bei Audi Győr zurück. Offensichtlich, das zeigte die im Vergleich zu den vorherigen Protesten in Budapest eher

schwache Beteiligung an einem landesweiten Aktionstag unter der Parole »Lasst uns das Land stilllegen« (»Álljon le az ország«) am 19. Januar 2019, waren viele Beschäftigte zwar mit dem neuen Arbeitsgesetz unzufrieden, wollten keineswegs aber einen Sturz der Regierung.

Soweit sich am Rande der von Vasas durchgeführten Automobilkonferenz im Juni 2019 in Kecskemét feststellen ließ, bestanden in der Bewertung der Proteste erhebliche **Differenzen zwischen Vasas und AHFSZ**. Während die Vertreter von Vasas die hervorgehobene Rolle ihrer Gewerkschaft bei den Protesten gegen das »Sklavengesetz« betonten, warf ein Vertreter der AHFSZ der Gewerkschaft vor, die Proteste in unzulässiger Weise politisiert zu haben, um letztlich für die MSZP zu werben. Dies wiederum wurde seitens Vasas heftig bestritten, was aber den AHFSZ-Vertreter nicht überzeugte. Die hier zum Ausdruck kommenden politischen Differenzen scheinen auch andernorts innerhalb der Protestbewegung eine Rolle gespielt zu haben.

Weder die Welle von Demonstrationen gegen das »Sklavengesetz« noch die breiten Proteste gegen die Eingriffe der Orbán-Regierung in die Akademie der Wissenschaften führten zu einer substanziellen Schwächung der Regierung an den Urnen.

Die Europawahl vom 25. Mai 2019 bestätigte die politische Dominanz des regierenden Blocks von Fidesz-KNDP, der mit knapp 53 Prozent der Stimmen seine Spitzenstellung behauptete. Nimmt man die Europa-Wahl zum Maßstab, zeigt sich allerdings eine Verschiebung der Kräfteverhältnisse innerhalb des Lagers der Oppositionsparteien. Gewonnen haben zwei liberale Parteien. Zur zweitstärksten Kraft wurde die Demokratische Koalition (DK), eine sozial-liberale Abspaltung der sozialistischen Partei, die bei der Europawahl 16 Prozent der Stimmen erhielt. Zweitstärkste Kraft im Anti-Orbán-Lager wurde mit rund 10 Prozent die liberale Bürgerbewegung Momentum, die ebenso wie die DK als pro-europäische Kraft gilt.

Dagegen verlor die sozialistische Partei MSZP weiter an Boden. Ihr Wahlbündnis erreichte lediglich 6,6 Prozent der Stimmen. Der große Verlierer der Europawahl war hingegen Jobbik, die von 20 Prozent bei den Parlamentswahlen im August 2018 auf nunmehr 6,3 Prozent zurückfiel. Der Versuch der Partei, sich vom rechtsextremen Rand auf die konservative Mitte hin zu orientieren, wurde an den Urnen nicht honoriert. Jobbik war zudem von Fidesz im Wahlkampf als einer der Hauptgegner ausgemacht worden.

Die Kommunalwahlen vom Oktober 2019 brachten dann jedoch einen ersten Dämpfer für die Orbán-Koalition. In Budapest, wo ca. 20 Prozent der ungarischen Bevölkerung leben, entschied Gergely Karácsony, der für die grünerliberale Gruppierung »Párbeszéd« (»Dialog«) kandidierte, mit 50,6 Prozent die Oberbürgermeisterwahl knapp für sich. Seinen Erfolg verdankte er der Unterstützung durch mehrere Oppositionsparteien wie der DK, der MSZP sowie von Momentum. Auch in Pécs, Miskolc, Szombathely und Eger siegte die Opposition; in Szeged, der drittgrößten Stadt Ungarns, behauptete sich Lajos Botka von der MSZP als Bürgermeister. Dennoch blieb Fidesz insgesamt die führende Kraft. Die Partei siegte trotz eines Skandals knapp in Győr, behauptete

sich insgesamt in 13 von 23 größeren Städten und gewann alle 19 Komitate. Eine wirkliche Trendwende steht also noch aus.

Unabhängig von der politischen Kritik in den westlichen EU-Staaten an der Regierung Orbán pflegen sowohl Audi als auch Mercedes wie in anderen Ländern enge Kontakte zur Regierung, um als bedeutende Investoren in Ungarn ihre Interessen abzusichern. In den Arbeitgeberverbänden für die Branche sind sie hingegen nicht organisiert.

Ungarn in der Corona-Krise: weitere Eingriffe ins Arbeitsrecht

Ungarn schien zunächst im Vergleich zu anderen europäischen Ländern weniger schwer von der Corona-Krise betroffen zu sein. Die Behörden meldeten (Stand 13. Juli 2020) knapp 4.250 Infektionen. 595 Menschen starben nach offiziellen Angaben an den Folgen des neuartigen Corona-Virus, das entspricht rund 6 Toten pro 100.000 Einwohner*innen (zum Vergleich: Deutschland hatte im gleichen Zeitraum elf Tote auf 100 000 Einwohner). Allerdings gab es Zweifel daran, ob die Zahl der Infizierten nicht tatsächlich deutlich höher lag. Den offiziellen Zahlen zufolge lag die Letalitätsquote bei hohen 14 Prozent. Es gab immer wieder Warnungen seitens ungarischer Mediziner*innen die Pandemie ernst zu nehmen. Wie in Deutschland bestimmte sie auch in Ungarn spätestens ab März 2020 die politische Debatte.

Dabei landete Orbán am 30. März 2020 einen politischen Coup, indem er sich mit Hilfe seiner Parlamentsmehrheit trotz Protesten der Opposition sowie erheblicher Bedenken in mehreren westlichen EU-Staaten mit einem »**Corona-Schutzgesetz**« erhebliche Sondervollmachten bewilligen ließ. Das Gesetz ermöglichte ihm, per Dekret zu regieren und den mit der Corona-Pandemie begründeten Notstand ohne Zustimmung des Parlaments beliebig zu verlängern. Zweiinhalb Monate später, am 16. Juni 2020, hob das ungarische Parlament auf Vorschlag der Regierung das

betreffende Gesetz wieder auf, womit der Regierungschef Sondervollmachten wieder abgab.

Zwischenzeitlich waren 140 »systemrelevante« Unternehmen, darunter auch Niederlassungen ausländischer Firmen, wie z. B. **Bosch**, unter **militärische Aufsicht** gestellt worden, wodurch das Verteidigungsministerium Einsicht in alle Geschäftsunterlagen nehmen konnte. Außerdem waren mehr als 100 Verordnungen erlassen worden, die nicht zuletzt auch das Arbeitsrecht betrafen.

Per Dekret eingeführt wurde eine Bestimmung, die es Arbeitgebern erlaubt, **einseitig** einen **Arbeitszeitrahmen von bis zu 24 Monaten** einzuführen. Die Maßnahme zielt auf die Arbeitsplatzsicherung während krisenbedingter Stilllegungen und soll Firmen helfen, ihr Personal zu halten. Den Beschäftigten wird während befristeter Stilllegungen weiter der Grundlohn bezahlt. Die ausgefallenen Arbeitsstunden müssen allerdings später innerhalb des vom Arbeitgeber festgelegten Ausgleichszeitraums nachgearbeitet werden.

Zusätzlich wurde den Unternehmen ermöglicht, je nach Beschäftigungslage **monatlich lediglich einen (!) Ruhe- tag** zu bewilligen, eine **Wochenarbeitszeit von bis zu 60 Stunden** anzurufen und dabei Überstundenzahlungen mit Ruhetagen (während produktions-schwacher Perioden) zu verrechnen.

Diese Maßnahme, so die Einschätzung von Németh und Girndt (2020), mache die Beschäftigten »schollengebunden«, da sie – wie gegenwärtig in der Pandemie-Krise – durch nicht verrichtete Arbeit Minus-Stunden und damit Schulden gegenüber dem Arbeitgeber aufhäufen. Diese wären von den Beschäftigten zuerst zu begleichen, bevor sie den Arbeitgeber wechseln oder in Rente gehen könnten. Die Möglichkeit der Unternehmen, auf die Bezahlung von Überstunden zu Gunsten eines flexiblen Zeitausgleichs zu verzichten, ist für viele Beschäftigte, die finanziell auf Überstunden angewiesen sind, ein zusätzliches Problem.

Ergänzend wurde in Ungarn auch eine **Variante eines Kurzarbeitergeldes eingeführt**, durch die sich der Anteil der von den Unternehmen in der oben erwähnten Phase der Arbeitsplatzsicherung zu tragenden Lohnkosten vermindert.

Zwar gelten alle Dekrete selbst formal nur während des Notstands. Der oppositionsnahe Rechtsexperte Máté Szabó ist jedoch der Ansicht, dass vieles dauerhaft bestehen bleiben werde, entweder durch weitere Entscheidungen infolge der Dekrete oder aber, weil sich bestimmte Maßnahmen naturgemäß nicht rückgängig machen ließen, etwa Wirtschafts- und Finanzmaßnahmen.

Zudem billigte das Parlament parallel zur Aufhebung des Notstandsgesetzes mit den Stimmen der Regierungsmehrheit auch einen Gesetzentwurf, der es der Regierung ermöglicht, bei Bedarf einen weiteren sogenannten medizinischen Krisennotstand auszurufen und so durch die Hintertür zur Notstandsgesetzgebung zurückzukehren.

Vasas wertete diese Notverordnung zum Arbeitsrecht als weitere Steigerung des »Sklavengesetzes« vom Januar 2019. Sie kritisierte, dass diese Maßnahmen nicht mit den Gewerkschaften abgestimmt worden seien und ohne Einvernehmen mit der Gewerkschaft unbefristet durchgeführt werden können. Insgesamt wurden die Maßnahmen zur Krisenbewältigung als unzureichend und in vielen Fällen als **Verstoß gegen das kollektive Arbeitsrecht** angesehen. Das Kurzarbeitergeld wurde, so Balázs Bábé, Vasas-Vizepräsident, am 6. Mai laut nepszava.hu bis zu diesem Zeitpunkt nur von wenigen Unternehmen genutzt. Der Hauptgrund dafür sei der damit verbundene exzessive bürokratische Aufwand. Zudem bräuchten die Niederlassungen der multinationalen Unternehmen keine Liquiditätshilfen, im Gegensatz zu einigen ihrer Lieferanten, bei denen es größere Probleme gebe.

Wirtschaft

Wirtschaftsentwicklung bis zur Corona-Krise

2019 verzeichnete die ungarische Wirtschaft nach Angaben des nationalen Statistikamts KSH noch einmal ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 4,9 Prozent. Das Wachstum lag nur knapp unter den 5,1 Prozent des Jahres 2018. Auch die Jahre 2015 bis 2017 hatten bereits ein relativ hohes positives Wachstum gebracht. Nach wie vor wird die Industrieproduktion des Landes von der Fahrzeugindustrie dominiert, in der ausländische Unternehmen, nicht zuletzt **Audi** und **Daimler**, eine herausragende Rolle spielen.

Zugleich stagnieren allerdings seit 2017 die Investitionen aus dem Ausland trotz einer deutlichen Absenkung der Körperschaftssteuer Anfang 2017 von 19 auf 9 Prozent, dem niedrigsten Satz in der EU. Ein wesentlicher Wachstumsmotor sind EU-Entwicklungsgelder, die bis zu 50 Prozent der öffentlichen Investitionen ausmachen. Diese wiederum flossen nicht zuletzt in Infrastrukturprojekte und die Bauwirtschaft, von der 2018 und 2019 entscheidende

Wachstumsimpulse ausgingen. Inwieweit etliche der Bauinvestitionen, zum Beispiel in neue Sportstätten zur Nachhaltigkeit der Wirtschaftsentwicklung beiträgt, ist jedoch zweifelhaft.

Die offiziell gemessene Arbeitslosigkeit lag 2019 mit 3,7 Prozent auf dem niedrigsten Stand seit 1990. Allerdings gibt es nach wie vor eine große Abwanderung vor allem junger Ungar*innen ins Ausland. Ungefähr 320.000 Ungar*innen im Alter zwischen 20 und 65 arbeiten in einem anderen EU-Land. Dies trägt somit zu der niedrigen Arbeitslosenquote bei und verstärkt den inländischen Fachkräftemangel (Németh/van de Sand 2020).

Einkommensentwicklung

Während in den ersten Jahren der Orbán-Regierung von 2010 bis 2016 die Reallöhne stagnierten bzw. teilweise sogar sanken, ließ sich ab 2016 eine positive Entwicklung

verzeichnen. Eine verbesserte Verhandlungsposition der Beschäftigten aufgrund eines sich verknappenden Arbeitsmarktes schlug sich in deutlichen Entgelterhöhungen nieder. 2019 wuchs das Durchschnittseinkommen von Vollzeitbeschäftigen auf das Jahr bezogen um 7,7 Prozent, ein deutliches Plus, aber niedriger als in 2018 (8,3 Prozent) sowie 2017 (10,3 Prozent). Mit Blick auf die Nachbarstaaten relativiert sich der Reallohnzuwachs, insofern als Ungarn im Vergleich der anderen Visegrád-Staaten¹ im Zeitraum von 2010 bis 2018 den niedrigsten Zuwachs bei den realen Durchschnittseinkommen erzielte (Scheiring 2020).

Mit Blick auf das statistische monatliche Brutto-Durchschnittseinkommen von 367.800 Forint im Jahr 2019 (damals ca. 1.131 Euro) ist anzumerken, dass hier nur Vollzeiteinkommen in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten betrachtet werden. Würden auch die Beschäftigten in den Kleinstbetrieben sowie insbesondere auch die Teilzeitbeschäftigen miteinbezogen, lägen die Durchschnittseinkommen niedriger. Nach Berechnungen von Policy Agenda, einem Institut, das unter anderem auch für den ungarischen Gewerkschaftsbund MASZSZ arbeitet, **lagen 2019 die Einkommen von 70 Prozent aller Beschäftigten in Ungarn (3,1 Mio. von insgesamt 4,4 Mio. Beschäftigten) unterhalb des statistischen Durchschnittsentgelts** (Belyó 2020). Das Institut schätzte das mittlere Brutto-Monatsentgelt (Medianeinkommen = die Hälfte aller Beschäftigten verdient mehr bzw. weniger) im Februar auf 240 000 Forint (ca. 757 Euro).

Im Vergleich zu den anderen Visegrád-Staaten verzeichnete Ungarn nach einer Meldung des Nachrichtenportals nepszava.hu vom August 2019 die niedrigsten Durchschnittseinkommen. Dies galt auch für die Durchschnittsentgelte in der Autoindustrie. Gesamtwirtschaftlich lagen die Arbeitskosten pro Stunde in Ungarn bei 10,70 Euro und damit 25 Euro unter denen in Deutschland (35,90 Euro).

Der gesetzliche Mindestlohn spielt in Ungarn angesichts einer geringen Tarifbindung von unter 20 Prozent eine wichtige Rolle. Im Januar 2020 stieg der monatliche Mindestlohn von 149.000 Forint auf 161.000 Forint (ca. 455 Euro; am 13. Juli 2020) bzw. 926 Forint die Stunde (2,62 Euro). Für Arbeiten, die eine höhere Schulbildung oder eine Berufsausbildung voraussetzen, beträgt das garantierte gesetzliche Minimum 210.000 Forint im Monat bzw. 1.211 Forint die Stunde.

Insgesamt waren 2019 rund 1,1 Mio. Beschäftigte direkt von gesetzlichen Lohnerhöhungen (Mindestlohn und gesetzliches Minimum) betroffen, davon ca. 880.000 Beschäftigte in der Privatwirtschaft (etwa zu gleichen Teilen vom Mindestlohn sowie vom gesetzlichen Minimum). Nicht berührt durch die gesetzlichen Lohnerhöhungen sind einerseits ca. 1 Millionen Selbstständige sowie rund 150.000 in öffentlichen Pflichtarbeitsverhältnissen Beschäftigte (Belyó 2020).

Wirtschaftliche Lage im ersten Halbjahr 2020

Die Folgen der Corona-Pandemie haben auch in Ungarn zu einem massiven Einbruch der Wirtschaftsleistung geführt. Wurde im 1. Quartal 2020 nach Angaben von Eurostat gegenüber dem Vorjahresquartal noch ein reales Wirtschaftswachstum von 2 Prozent verzeichnet, kam es bereits im April 2020 zu einem massiven Einbruch der Wirtschaftsleistung. Einen generellen Produktionsstopp gab es in Ungarn zwar nicht. Auch die bis 18. Mai 2020 geltenden Ausgangsbeschränkungen waren weniger strikt als in vielen anderen EU-Ländern. Dennoch kam es zu einem spürbaren Einbruch der wirtschaftlichen Aktivitäten. Dabei wirkte sich auf die in starkem Maße vom Export abhängige ungarische Wirtschaft auch die einbrechende Nachfrage aus dem Ausland negativ aus.

Insgesamt verzeichnete die industrielle Produktion ein Minus von 36,8 Prozent. Besonders negativ wirkten sich dabei die Probleme der Automobil- und Kfz-Zulieferindustrie aus, die rund ein Fünftel der Industrieproduktion in Ungarn ausmacht. Alle Autowerke in Ungarn legten im März und April mehrwöchige Produktionspausen ein. Auch zahlreiche Zulieferer stellten die Produktion ein oder konnten ihre Kapazitäten wegen fehlender Nachfrage nur zu einem kleinen Teil auslasten. Der Produktionsrückgang lag im April 2020 nach Angaben des zentralen Statistikbüros KSH im Fahrzeugbau bei 94 Prozent und in der Zulieferindustrie bei 69 Prozent.

Im Mai kam es zu einer leichten Erholung, der auf den Vorjahresmonat bezogene Rückgang der industriellen Wirtschaftsleistung lag »nur« noch bei 30,7 Prozent. Dabei hatte der Straßenfahrzeugbau aber immer noch ein Minus zum Vorjahr von 55 Prozent und die Zulieferindustrie von 53 Prozent zu verzeichnen.

Ob es in der zweiten Jahreshälfte 2020 zu einem Wiederaufschwung der Wirtschaft kommt, lässt sich momentan (Juli 2020) nicht sicher vorhersagen. Unsicher ist neben dem weiteren Verlauf der Pandemie insbesondere, wie sich

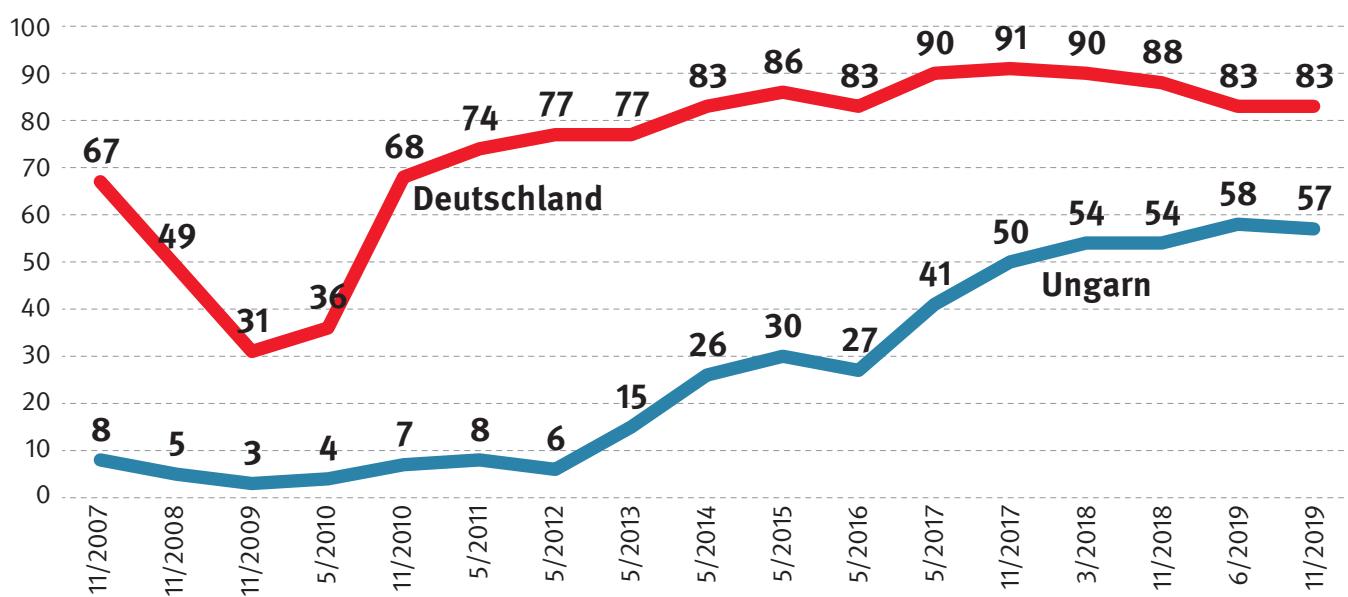
¹ Tschechische Republik, Slowakische Republik, Polen

die Autoproduktion in Europa zukünftig entwickeln wird. Bereits Ende 2019 waren in der für die ungarische Wirtschaft zentralen Branche die Auswirkungen des unabhängig von Corona einsetzenden konjunkturellen Rückgangs in der Autoindustrie zu spüren. So war an mehreren ungarischen Standorten Personalabbau angekündigt und es gab erste Berichte, dass in Einzelfällen Leiharbeitnehmer*innen nicht weiter beschäftigt wurden. Gleichzeitig kündigen Unternehmen aber auch neue Investitionen in Ungarn an, die moderne Produktionssysteme, Digitalisierung und die Konzentration zentraler indirekter Tätigkeiten wie Entwicklung oder IT beinhalten. Gleichzeitig werden andere Investitionen zunächst zurückgestellt oder mit zeitlicher Verzögerung umgesetzt, wie z. B. die Fertigstellung des zweiten Daimler-Werks in Kecskemét. Auch der Baubeginn des BMW-Werks scheint sich zu verzögern.

Stimmung in Ungarn in Bezug auf die Wirtschaftslage

Wie sich die Stimmung der ungarischen Bürger*innen in den letzten Jahren in Bezug auf die Wirtschaftssituation entwickelt hat, deuten die Ergebnisse der fortlaufenden EU-Bevölkerungs-Umfragen (Eurobarometer) zur Einschätzung der wirtschaftlichen Lage seit 2007 an. Auffallend ist, dass sich die Beurteilung ab 2016 parallel zum Anstieg der Real-einkommen deutlich verbessert hat. Es bleibt abzuwarten, wie sich dies nach dem Corona-bedingten Wirtschaftseinbruch entwickelt. In einem Eurobarometer im Juni 2020 erklärten 43 Prozent, dass sie seit Beginn der Corona-Krise Einkommenseinbußen erlitten hätten und 35 Prozent, dass sie teilweise arbeitslos gewesen seien.

Wie beurteilen Sie die gegenwärtige Lage der Wirtschaft? Ungarn und Deutschland im Vergleich, November 2007 – November 2019 (in %)



Quelle: Eurobarometer (repräsentative Bevölkerungsbefragung im Auftrag der EU): Anteil der Befragten, die mit »sehr gut« bzw. »ziemlich gut« geantwortet haben. Verschiedene Jahre; Zusammenstellung WSI. Antwortmöglichkeiten: »sehr gut«, »ziemlich gut«, »ziemlich schlecht«, »sehr schlecht«, »weiß nicht«.

INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN

Vordergründig weist das System der industriellen Beziehungen in Ungarn einige Parallelen zu Deutschland auf. Insbesondere die Existenz von Betriebsräten wirkt auf den ersten Blick vertraut. Bei genauerer Betrachtung zeigen sich in Ungarn jedoch sehr spezifische institutionelle Rahmenbedingungen, die erhebliche Unterschiede zu Deutschland aufweisen und für das Verständnis der Gewerkschafts-, Betriebs- und Tarifarbeiten in Ungarn von großer Bedeutung sind.

Auch in Ungarn gibt es ein duales System der betrieblichen Interessenvertretung, in dem Gewerkschaften und Betriebsräten unterschiedliche Rollen zugeschrieben sind und das nach 1990 durchaus mit Blick auf Deutschland entwickelt wurde. Praktisch entwickelte sich dabei ein **Nebeneinander von betrieblicher Gewerkschaftsorganisation und Betriebsrat**, die beide im Rahmen unterschiedlicher Kompetenzen in Verhandlungen mit den jeweiligen Arbeitgebern die Arbeitsbedingungen regeln, wobei ganz anders als in Deutschland der **betrieblichen Gewerkschaftsorganisation die größere Bedeutung** zukommt. Dieses Nebeneinander von Gewerkschaft und Betriebsrat wurde mit dem neuen Arbeitsgesetzbuch von 2012 durch die Fidesz-Regierung auf eine neue gesetzliche Grundlage gestellt. Befugnisse und Rechte von Gewerkschaften und Betriebsräten sind hierbei deutlich anders als in Deutschland geregelt.

Rolle der Gewerkschaften

Anders als in Deutschland basiert das ungarische Gewerkschaftssystem auf zunächst juristisch unabhängigen **Betriebsgewerkschaften**. Diese bilden, wenn sie einer überbetrieblichen (Branchen-)Gewerkschaft angeschlossen sind, was anders als in Deutschland jedoch nicht erforderlich ist, deren **gewerkschaftliche Grundorganisation** (GO). Das Recht, Gewerkschaften zu gründen, steht allen Beschäftigten offen. 10 Beschäftigte reichen aus, um eine betriebliche Gewerkschaft zu gründen. Diese wiederum kann entscheiden, ob sie sich einer Branchengewerkschaft bzw. einem Dachverband anschließt (oder dort wieder austritt) oder ob sie eigenständig bleiben will. Letzteres ist keine Seltenheit. Die mit Abstand durchsetzungsstärkste dieser Gewerkschaften ist die verbandsunabhängige Betriebsgewerkschaft AHFSZ (Audi Hungária Független

Szakszervezet; <https://ahfsz.hu>), die rund drei Viertel der Beschäftigten bei **Audi** in Győr organisiert.² Sie nimmt eine Ausnahmestellung unter den Betriebsgewerkschaften ein. Unter den gewerkschaftlichen Grundorganisationen, die sich Vasas angeschlossen haben, gibt es einige wenige, darunter die Grundorganisation bei **Mercedes-Benz** (MBMH) in Kecskemét, die obzw. mit Vasas verbunden, juristisch eigenständige Betriebsgewerkschaften blieben. Das bedeutet, dass sie ihre Finanzen selbst verwalten. Die Mehrheit der Vasas-Betriebsgewerkschaften ist jedoch nicht juristisch selbstständig, sondern unmittelbar der Branchengewerkschaft als Grundorganisation angeschlossen. Dass in einem Betrieb mehrere Betriebsgewerkschaften bestehen, die an unterschiedliche oder auch keinen Dachverband angeschlossen sind, ist relativ häufig. Daraus resultierende zwischengewerkschaftliche Konkurrenzen sind entsprechend weit verbreitet.

Jede (Betriebs-)Gewerkschaft, die mindestens **10 Prozent der Beschäftigten** des in Frage kommenden **Betriebes** oder Betriebsteils organisiert, **ist berechtigt, für diesen Betrieb oder Betriebsteil Tarifverhandlungen** zu führen und **Tarifverträge abzuschließen**. Gibt es mehrere Gewerkschaften, die 10 Prozent der Belegschaft organisieren, müssen sie gemeinsam verhandeln und unterzeichnen.

Je nach Betriebsgröße kann jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft zwischen zwei und sechs Gewerkschaftsvertreter*innen benennen, die aus den Reihen der Beschäftigten stammen müssen und sodann einen besonderen Kündigungsschutz genießen. In Abhängigkeit von der Anzahl der vertretenen Gewerkschaftsmitglieder sieht das Gesetz begrenzte **Freistellungsmöglichkeiten** für die gewerkschaftliche Interessenvertretung auf Betriebsebene vor. Das Gesetz sieht **pro zwei Gewerkschaftsmitglieder im**

² 1994 bei der Errichtung des Audi-Werkes wurde zunächst eine Vasas-Grundorganisation gegründet. Diese habe, so die AHFSZ auf ihrer Webseite, nur mäßigen Zuspruch erfahren, weil nach dem Regimewechsel die Wahrnehmung der Gewerkschaften seitens der Beschäftigten nicht gerade günstig gewesen und der zur MSZOSZ (heute MASZSZ) gehörende VASAS-Verband von vielen als kommunistische Nachfolgeorganisation angesehen worden sei (<https://ahfsz.hu/magunkrol.php?pos=1>; 03.08.2020). Deshalb sei 1996 die AHFSZ mit damals 300 Mitgliedern gegründet worden (ebd.). Nach Angaben des ehemaligen Vasas-Vorsitzenden Balogh bei einem Treffen mit der IG Metall (am 6.12.2012) habe es noch mehrere Jahre eine formelle Kooperation zwischen AHFSZ und VASAS gegeben, die dann 2010 beendet worden sei.

Betrieb eine Stunde Freistellungsanspruch pro Monat vor. Über dessen Verwendung entscheidet die Gewerkschaft.

Dies bedeutet, um ein Beispiel zu geben, wenn eine Gewerkschaft 100 Mitglieder im Betrieb hat, stehen ihr gesetzlich 50 Freistellungsstunden pro Monat zu, die sie für ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten im Betrieb verwenden kann. Darunter fallen beispielsweise auch Seminare zur eigenen Fortbildung oder Vollzeitfreistellungen einzelner Gewerkschaftsvertreter*innen. Konsultationen mit dem Management sind von dieser Regelung nicht berührt, für sie besteht generell eine Freistellung der dazu von der Gewerkschaft designierten Vertreter*innen. Sowohl von der gesetzlich festgelegten Mindestzahl der betrieblichen Gewerkschaftsvertreter*innen/Vertrauensleute wie der Freistellungsstunden kann per betrieblicher Kollektivvereinbarung nach oben abgewichen werden.

Eine **Konsultationspflicht des Unternehmens gegenüber der gewerkschaftlichen Vertretung im Betrieb besteht seit 2012 nicht mehr, doch kann die Gewerkschaft Auskunft über Unternehmensinformationen verlangen**, die die Beschäftigten betreffen und darüber Gespräche mit dem Unternehmen führen. Es gibt also Konsultationen, wenn die Gewerkschaft sie einfordert. Die Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation bestehen in der individuellen Interessenvertretung einzelner Beschäftigter sowie in der kollektiven Interessenvertretung auf dem Wege von Tarifverhandlungen. Kollektivvereinbarungen/Tarifverträge über Entgeltfragen können allein die Gewerkschaften abschließen. Dies beinhaltet auch Kollektivvereinbarungen über die Arbeit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, in denen auch über das Arbeitsgesetz hinausgehende Regelungen getroffen werden können.

Rolle der Betriebsräte

In jedem Betrieb, in dem mindestens 50 Beschäftigte arbeiten, können Betriebsräte gebildet werden. Die Wahlperiode beträgt fünf Jahre, die **Anzahl der Betriebsratsmitglieder** beträgt je nach Betriebsgröße zwischen drei und **maximal 13**. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben das Recht, eigene Kandidaten*innen aufzustellen. Um gültig zu sein, müssen **mindestens 50 Prozent der Wahlberechtigten Ihre Stimme abgeben**. Viele Betriebsratswahlen scheitern mangels Interesses an diesem Quorum, so zum Beispiel auch die Betriebsratswahl bei Audi Győr im März 2019 trotz eines unmittelbar vorausgegangenen erfolgreichen Arbeitskampfes (AHFSZ Friss v. 27.3.2019). Bei der dann notwendigen Wiederholungswahl ist das Quorum auf ein

Drittel der Wahlberechtigten abgesenkt. Um gewählt zu werden, ist es – anders als in Deutschland – notwendig, mindestens 30 Prozent der abgegebenen gültigen Stimmen auf sich zu vereinigen. Hierdurch wird nicht selten nur ein Teil der möglichen Betriebsratsmandate tatsächlich vergeben. Für die anderen ist eine Wiederholungswahl für diese freien Plätze möglich.

Der*die Vorsitzende des Betriebsrats kann **nur mit Zustimmung des Betriebsrates entlassen** werden. Dies gilt aber nicht für einfache Mitglieder des Gremiums, es sei denn, sie genießen als Gewerkschaftsvertreter*innen den oben genannten besonderen Kündigungsschutz. Der*dem **Vorsitzenden steht auch eine Freistellung von bis zu 10 Prozent** der eigenen Arbeitszeit zu. Der Betriebsrat hat lediglich einzelne Informations- und Konsultationsrechte, verfügt jedoch anders als in Deutschland **nicht über Mitbestimmungsrechte**.

In Betrieben, in denen keine Gewerkschaft vertreten ist und damit auch keine Tarifverträge existieren, kann der Betriebsrat auch Betriebsvereinbarungen zu Fragen der Arbeitsbedingungen abschließen – mit der wichtigen Ausnahme – siehe oben, dass Entgeltfragen nicht vom Betriebsrat verhandelt werden können.

Streiks stehen dem Betriebsrat wie in Deutschland als Druckmittel nicht zur Verfügung, wohl aber der Gewerkschaft. Auch sind Solidaritätsstreiks möglich. In der Praxis waren Streiks bis 2016 jedoch ausgesprochen selten.

Tarifsystem

Nach Angaben des Wirtschaftsministeriums vom August 2019 gibt es 2.869 Tarifverträge. Diese betrafen 6.023 Betriebe, Organisationen und Einrichtungen mit insgesamt 815.000 Beschäftigten, davon 245.000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Bezogen auf 4,4 Millionen abhängig Beschäftigte lag die Tarifbindung in Ungarn damit bei knapp 19 Prozent. Die große Mehrheit der Tarifverträge sind Haustarifverträge. 1.008 sind mit einzelnen Unternehmen bzw. Betrieben abgeschlossen, 1.773 gelten für staatliche Einrichtungen wie z.B. Schulen, Museen etc.

In der Privatwirtschaft gab es 2019 lediglich 85 überbetriebliche Tarifverträge, von denen die meisten Konzernvereinbarungen waren. In wenigen Branchen gibt es mit Arbeitgeberverbänden abgeschlossene Branchentarifverträge, so z.B. in der Chemieindustrie und der Wasserwirtschaft. Die Haustarife im Privatsektor erstreckten sich insgesamt

Industrielle Beziehungen

auf 449.000 Beschäftigte. Weitere 196.000 Beschäftigte der Privatwirtschaft wurden durch Konzern- bzw. Flächen-tarifverträge abgedeckt.

Tariffähig ist jede Betriebsgewerkschaft, die mindestens 10 Prozent der Beschäftigten des betreffenden Betriebes organisiert. Da Tarifverträge fast ausschließlich betrieblich

verhandelt werden, ist die tarifliche Gestaltungsmacht noch viel stärker als in Deutsch-land direkt an die betriebliche Verankerung gebunden. Da zudem auch die Freistellungs- und Arbeitsmöglichkeiten auf Betriebsebene in Ungarn eng an die Zahl der betrieblichen Mitglieder gebunden sind, sind die Arbeitsmöglichkeiten der vielfach kleinen betrieblichen Grundorganisationen (GO) entsprechend begrenzt.

Teilnehmende der Vatas-Automobilkonferenz solidarisieren sich am 6. Juni 2019 mit den Beschäftigten bei Suzuki in Esztergom, Ungarn und bei VW in Chattanooga in den USA. In beiden Fabriken wird Gewerkschaftsarbeit behindert.



GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die Lage der Gewerkschaften in Ungarn ist nach wie vor durch eine große Zersplitterung gekennzeichnet. Insgesamt waren 2019 offiziell 990 Gewerkschaften in Ungarn registriert. Mit Stand Sommer 2020 gibt es in Ungarn sechs Gewerkschaftsdachverbände, von denen fünf Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) sind (Németh/de Sand 2020).

Knapp größter Dachverband ist der **Ungarische Gewerkschaftsbund MASZSZ** (Magyar Szakszervezeti Szövetség), der 110.000 Mitglieder verzeichnet (Stand 2019).³ Er organisiert vor allem in der Privatwirtschaft, mit Schwerpunkten in der Metall- und Chemieindustrie, aber auch in der Nahrungsmittelproduktion im Bereich sozialer Dienstleistungen. Historisch baut der Dachverband auf den bis 1989 dominierenden, staatlich geförderten und kontrollierten Gewerkschaften auf, was ihm seitens einiger Konkurrenzgewerkschaften noch heute vorgeworfen wird. MASZSZ hat insgesamt 38 Mitgliedsorganisationen (teilweise Branchengewerkschaften). Eine der größeren Mitgliedsgewerkschaften ist die Metall-Gewerkschaft Vasas (Vasas Szakszervezeti Szövetség) mit ca. 21.000 betriebstätigen Mitgliedern. Sie ist die einzige repräsentative Gewerkschaft im Metallsektor, die an den wenigen noch vorhandenen Gremien des Sozialdialogs in Ungarn beteiligt ist.

Zweitstärkster Dachverband ist LIGA (Demokratische Liga Unabhängiger Gewerkschaften) mit ca. 100.000 Mitgliedern. Diese Dachorganisation umfasst Branchenverbände aus allen Wirtschaftszweigen sowie teilweise auch im öffentlichen Dienst. Seine Wurzeln liegen in den ersten sich 1988 herausbildenden unabhängigen Gewerkschaften, die damals zusammen mit der ebenfalls neu gegründeten Fidesz die erste ernsthafte Opposition in Ungarn nach 1956 bildeten.

Weitere Dachverbände sind SZEZ, der vor allem Beschäftigte im öffentlichen Dienst vertritt (59.000 Mitglieder), sowie

die Arbeiterräte (MOSZ), ein Dachverband mit vorgeblich christlich-konservativer Orientierung (53.000 Mitglieder), und ESZT, ein Angestelltendachverband mit Schwerpunkt auf Ingenieur*innen, Techniker*innen sowie allgemein Akademiker*innen (27.000 Mitglieder). Schließlich gibt es noch als sechsten Dachverband den im Sozial- und Gesundheitssektor organisierenden MSZ EDDSZ mit 8.000 Mitgliedern, der bisher keinem internationalen Gewerkschaftsbund angehört.

Image der Gewerkschaften verbessert

Das öffentliche Image der Gewerkschaften in Ungarn hat sich seit 2016 deutlich verbessert. Verband im Mai 2016 noch weniger als die Hälfte der befragten ungarischen Bürger*innen mit dem Begriff »Gewerkschaft« eher etwas Positives, so hatten im Juni 2019 immerhin schon 60 Prozent der Befragten eine positive Wahrnehmung. Wie in Deutschland übersetzt sich das insgesamt positive Image der Gewerkschaften allerdings nicht in einen entsprechend hohen Anteil an Mitgliedern.

Image der Gewerkschaften (in Prozent)⁴

Umfragezeitraum	Ungarn	Deutschland
	Insgesamt positiv	Insgesamt positiv
Oktober 2009	58	60
November 2014	43	60
November 2015	41	66
Mai 2016	43	68
März 2018	55	76
November 2018	58	77
Juni 2019	60	75

Niedriger Organisationsgrad

Wie in anderen Ländern Osteuropas war auch in Ungarn die Entwicklung der Gewerkschaften nach 1990 zunächst von einem massiven Einbruch des Organisationsgrades gekennzeichnet. Die Mitgliederzahlen vor allem der den ehemaligen Staatsgewerkschaften nahestehenden Verbände

³ Alle Angaben zu den Mitgliederzahlen nach FES Ungarn Gewerkschaftsmonitor 2020. Die Daten beziehen sich offensichtlich auf 2019. Auf welche Quelle sie sich im Einzelnen beziehen, ist leider nicht angegeben. MASZSZ ging 2015 aus einer Fusion der Dachverbände MOSZ und ASZSZ hervor. Damals wurden für MASZSZ 182.000 Mitglieder angegeben. Einige Mitgliedsgewerkschaften der alten Dachverbände machten die Fusion allerdings nicht mit und schlossen sich dem LIGA Dachverband an (Krén 2016).

⁴ Quelle: Eurobarometer, verschiedene Ausgaben; Frage: »Können Sie mir bitte für jeden der folgenden Begriffe sagen, ob Sie damit etwas sehr Positives, ziemlich Positives, ziemlich Negatives oder etwas sehr Negatives verbinden?« »Gewerkschaften« (»sehr Positives« und »ziemlich Positives« = »insgesamt positiv«)

sind faktisch kollabiert. Am relativ besten hielten sich die Gewerkschaften im öffentlichen Sektor. Bereits 2009 lag der Organisationsgrad laut amtlicher Statistik landesweit quer über alle Branchen bei 12 Prozent, in der Privatwirtschaft aber nur bei knapp 5 Prozent gegenüber 28 Prozent in den Betrieben, die sich noch in Staatsbesitz befanden (Makó 2010). Seitdem sind die Mitgliederzahlen insgesamt weiter, wenn auch langsamer zurückgegangen.

Die Gesamtzahl aller Gewerkschaftsmitglieder in Ungarn ist relativ schwer zu ermitteln, da nicht bekannt ist, wie viele Beschäftigte in einer der zahlreichen, keiner Branchengewerkschaft angeschlossenen Betriebsgewerkschaften Mitglied sind. Die 2020 von der FES veröffentlichten Zahlen (Németh/van de Sand 2020) beziehen sich nur auf die Dachverbände und beinhalten vermutlich zum Teil auch im Ruhestand befindliche Mitglieder. Die Datensammlung (ICTWSS) des Amsterdamer Instituts für Arbeitsstudien (AIAS) geht für 2018 von insgesamt 315.000 betriebstätigen Gewerkschaftsmitgliedern aus und gibt einen landesweiten Netto-Organisationsgrad (Anteil der betriebstätigen Mitglieder an allen Beschäftigten) von 7,6 Prozent an (Visser 2019).⁵ Zum Vergleich: In Deutschland waren im gleichen Jahr rund 15 Prozent aller Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft (inkl. der Nicht-DGB-Gewerkschaften).

Wie in anderen Ländern auch ist die Verteilung der Mitglieder zwischen Branchen und Betrieben sehr unterschiedlich. Während 2019 beispielsweise bei **Audi** in Győr mehr als drei Viertel der Beschäftigten Mitglied bei AHFSZ Mitglied waren, waren beim Zulieferer **Autoliv** in der Region Győr rund 35 bis 40 Prozent der Stammbeschäftigte bei Vasas organisiert, während der Organisationsgrad von Vasas bei **Mercedes** in Kecskemét bei ca. 30 Prozent lag. In anderen Betrieben der Autoindustrie war Vasas zum Teil deutlich schwächer

⁵ Auf Basis einer Auswertung von Steuerunterlagen kommt das auch für die MASZSZ arbeitende Institut Policy Agenda zu dem Schluss, dass 2018 ca. 300.000 bis 302.000 Beschäftigte Mitglied einer Gewerkschaft waren (Belyő 2020).

vertreten. In nicht wenigen, vor allem kleineren Betrieben gibt es gar keine Grundorganisation.

Beziehungen zu Parteien und politische Orientierung

Alle Dachverbände betonen offiziell ihre parteipolitische Unabhängigkeit. Traditionell galten die Gründungsgewerkschaften von MASZSZ sowie die SZEFA als der Sozialistischen Partei nahestehend. Diese Verbindung ist aber mit der Wahlniederlage der sozialdemokratisch-liberalen Kräfte und dem sinkenden Einfluss der Gewerkschaften schwächer und für beide Seiten weniger bedeutend geworden. LIGA und die Arbeiterräte MOSZ tendieren taktisch eher zu Fidesz und haben im Vergleich zu den anderen Bünden auch die besseren Beziehungen zur Regierung. Vom Grundsatz her sind alle Gewerkschaftsbünde pro-europäisch orientiert, verhalten sich jedoch gegenüber der nationalistischen Anti-EU-Politik der Orbán Regierung weitgehend still. Die rechtsextreme Jobbik-Partei, die im Parlament die Opposition von rechts gegen Orbán darstellt, hat teilweise auch bei Gewerkschaftsmitgliedern wie auch bei einzelnen Hauptamtlichen Zustimmung gefunden. Dies gilt auch für einzelne gewerkschaftliche Interessenvertreter*innen in den großen Autobetrieben.

Gemeinsamer Auftritt in der Corona-Krise

Anlässlich der Corona-Krise gaben am 21. März 2020 ÉSZT, LIGA, MASZSZ und SZEFA eine gemeinsame Erklärung heraus, in der sie die Regierung aufforderten, sozial ausgewogene Krisenmaßnahmen zu ergreifen. Lediglich die Arbeiterräte (MOSZ) schlossen sich dem Appell nicht an. Erstmals, so zitieren Neméth/Girndt 2020 aus der Vereinbarung, bezeichneten sich die Gewerkschaften selbst als einen »integralen Teil der ungarischen Gesellschaft«. Dass dies betont werden musste, unterstrich dabei de facto aber auch, wie schlecht es um das Verhältnis der Regierung zu den Gewerkschaften steht.

Vasas, die Partnerin der IG Metall

Die Partnerin der IG Metall in Ungarn ist die zum Dachverband MASZSZ gehörende und auf europäischer und globaler Ebene an IndustriAll angeschlossene Metallgewerkschaft **Vasas**. Die Gewerkschaft wurde bis November 2019 von dem seit 2004 amtierenden Präsidenten Béla Balogh

geleitet und entscheidend geprägt. Ihm zur Seite standen im Vorstand die Vizepräsidentin Lívia Spieglné Balogh sowie der Vizepräsident Zoltán László. Letzterer war auch für die praktische Zusammenarbeit mit TPI zuständig. Am 22. November 2019 tagte ein nationaler Kongress von Vasas.

Auf der Tagesordnung stand unter anderem die Neuwahl des Vorstandes, nachdem der bisherige Präsident angekündigt hatte, in Ruhestand zu gehen.



seitens der Vasas-Führung ein hohes Maß an Kontinuität im Kooperationsprojekt gewährleistet ist. Zugleich wurde auf dem Kongress ein überarbeitetes Programm für die Jahre 2019 bis 2024 verabschiedet (Vasas 2019a).

Ziele und Grundsätze

In ihrem am 22. November 2019 verabschiedeten **Programm** für die Jahre 2019 bis 2024 postuliert Vasas:

»Im Interesse der Umsetzung des Programmes werden wir [...] alle verfügbaren und legitimen Mittel nutzen, **um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Ungarn dem Niveau der entwickelten europäischen Staaten anzunähern** sowie den Arbeitnehmer*innen einen sicheren Lebensunterhalt, faire Bezahlung, die Ausübung ihrer Vereinigungsfreiheit, sichere Arbeitsbedingungen und die Erhaltung der Gesundheit am Arbeitsplatz und einen sicheren Übergang in eine neue digitalisierte Arbeitswelt zu sichern.« (Vasas 2019a) [Übersetzung TPI-Ungarn; Hervorh. HD]

Tradition und Gewerkschaftskultur

Vasas hat eine bis ins 19. Jahrhundert zurückreichende Geschichte, was im heutigen Ungarn aber eher ein Hindernis als ein politischer Vorteil ist. Im nach dem zweiten Weltkrieg nach sowjetischem Vorbild etablierten GesellschaftsmodeLL spielten unabhängige Gewerkschaften ähnlich wie in der DDR keine Rolle. Entsprechend waren nach dem Systemwechsel 1990 zunächst keinerlei Erfahrungen im Umgang mit marktwirtschaftlich geführten Privatbetrieben vorhanden. Dies betraf gleichermaßen die betriebliche wie die tarifpolitische Interessenvertretung und galt auch für das ungarische Management, das Mühe hatte, sich auf

die veränderte Situation einzustellen. Hinzu kam, dass die sich in Ungarn etablierenden ausländischen Firmen ihre jeweils spezifischen Erfahrungen im Umgang (oder auch im Nicht-Umgang) mit Gewerkschaften mitbrachten. Ein Erbe der staatssozialistischen Ära ist, dass »Gewerkschaft« in erster Linie als ergänzende betriebliche Sozialeinrichtung und Teil des Herrschaftsapparats erlebt wurde und eben nicht als autonome, solidarische Interessenvertretung der Beschäftigten und Gegenmacht.

Historisch hat Vasas wie viele andere »alte« Gewerkschaften in Ungarn auch nach 1989 einen dramatischen Einbruch erlebt. Zählte die Gewerkschaft auf ihrem Kongress 1989 noch 300.000 Mitglieder so waren es bereits 2008 nur noch knapp 29.000 Mitglieder. Trotz einer nach wie vor vorhandenen Nähe führender FunktionärInnen zur MSZP gibt sich die Gewerkschaft heute nach außen hin dezidiert politisch unabhängig.

Seitens der sich in den Betrieben für die Gewerkschaft engagierenden Ehrenamtlichen, so der Eindruck aus verschiedenen Beiträgen von Vasas-Aktiven im Rahmen von TPI, dominiert gegenüber der »Gewerkschaft« eine extrem pragmatische, vordergründig »unpolitische« Haltung, die **nahezu ausschließlich auf die klassischen Brot-und-Butter-Themen ausgerichtet** ist. Relativ offen wird von betrieblichen Aktiven gefragt, was sie ganz persönlich materiell von einem Engagement für und in der Gewerkschaft erwarten könnten.

Eine Beteiligungs- und Mitmachkultur ist unbekannt, ein Verständnis von Gewerkschaft als sozialer Bewegung ebenso. Unklar ist, welches gemeinsame gewerkschaftliche Grundverständnis die haupt- und ehrenamtliche Funktionärsschicht von Vasas verbindet. Für die Mitgliederbindung spielen offenbar, so wird berichtet, kleine Geschenke und Vergünstigungen, die zum Beispiel als kleine Weihnachtspäckchen über die Gewerkschaft verteilt werden und traditioneller Leistungsbestandteil der Staatsgewerkschaft waren, immer noch eine Rolle.

Betriebliche Verankerung

2019 hatte Vasas nach eigenen Angaben etwa 21.000 betriebstätige Mitglieder in knapp 190 Betrieben. Dazu kommen noch ca. 4.000 Rentner*innen. Zu ihrer Verankerung in ihrem Organisationsbereich äußert sich die Gewerkschaft verblüffend offen in ihrem bereits erwähnten Programm vom November 2019. 2018, so das Vasas-Programm, seien in ihrem Organisationsbereich (Hüttenwesen-Gießerei-Industrie,

Die ungarische Gewerkschaftslandschaft

Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektronik) rund 598.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigt gewesen, wobei nur Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten berücksichtigt wurden. »Hier können wir einen Organisationsgrad von 4 Prozent aufweisen. Dies ist ein beweiskräftiges Indiz dafür, dass wir noch viel zu tun haben und dieses Entwicklungspotenzial eröffnet uns neue Möglichkeiten.« (Vasas 2019a).

Mit anderen Worten: Der überwiegende Teil der Beschäftigten im Organisationsbereich von Vasas sind entweder bei anderen Gewerkschaften Mitglied oder, wofür der niedrige branchenübergreifende Organisationsgrad in Ungarn spricht, gar nicht organisiert. All dies sind Durchschnittswerte und es gibt eine Reihe von Betrieben mit deutlich höherem Organisationsgrad.

In der Automobilindustrie ist der wichtigste Stützpunkt der Gewerkschaft das **Mercedes-Benz Werk in Kecskemét**. Hier ist Vasas mit rund 1.213 Mitgliedern (Mai 2020) die mit Abstand stärkste Gewerkschaft. Bezogen auf die Gesamtbelegschaft von 4.500 Beschäftigten (Juli 2020) würde dies einen Organisationsgrad von Vasas von 27 Prozent bedeuten. Ihr folgen die zum Dachverband LIGA gehörende Gewerkschaft der Techniker und Ingenieure MTSZSZ mit ca. 500 Mitgliedern sowie eine kleine unabhängige Gewerkschaft MBFSZ mit ca. 200 Mitgliedern. Insgesamt wären somit rund 1.900 Beschäftigte bei Mercedes gewerkschaftlich organisiert. Bei den Zulieferer und Kontraktlogistikern in der Region Kecskemét ist Vasas hingegen eher schwach vertreten.

Einer der ersten Warnstreiks in der Autoindustrie seit der Wende bei Autoliv in Sopronkövesd 2016.



In Győr ist Vasas bei **Audi**, dem mit größten Automobilwerk in Ungarn praktisch nicht mehr vertreten, nachdem ihre ehemalige Grundorganisation bei Audi sich mit der Branchengewerkschaft überworfen und sich als AHFSZ neu formiert hatte. Dagegen ist Vasas bei einigen Zuliefer- und Logistikbetrieben vertreten. Die größte Grundorganisation besteht bei **Autoliv**, wo Vasas im Mai 2020 rund 880 Mitglieder verzeichnete, was einen Organisationsgrad von 35 Prozent bezogen auf die 2.500 Festangestellten bedeuten würde (weitere 330 Beschäftigte sind Leiharbeiter*innen). Ein weiterer Schwerpunkt in Győr ist **Schaeffler** (LUK) mit offiziell 532 Mitgliedern (von 3.500 Festangestellten). In anderen Zulieferbetrieben gibt es kleinere Mitgliedergruppen.

Organisation

Vasas verfügt über eine Zentrale in Budapest sowie über meist kleine Vertretungen in den Verwaltungsregionen Ungarns. Angesichts ihrer relativ geringen Organisationsstärke verwundert es eher, dass die Gewerkschaft sieben Regionalsekretäre (keine Frau!), zwei Vasas-Repräsentanten in Komitaten (teilweise vertreten diese auch den Dachverband MASZSZ) sowie einen, wenn auch kleinen, zentralen Apparat finanziert kann. Insgesamt bezahlt die Gewerkschaft einschließlich des Vorstands und der Verwaltung 22 Beschäftigte, davon einige allerdings in Teilzeit. Den eigenen Angaben zufolge finanziert sich die Gewerkschaft zu 90 Prozent über Mitgliedsbeiträge.

Der **Gewerkschaftsbeitrag** liegt offiziell bei **1 Prozent** des Bruttomonatsentgelts (Vasas 2019b) [Anm.: Der Beitrag der AHFSZ liegt bei 0,5 Prozent des Grundmonatslohns.]. Mitgliedsbeiträge werden in der Regel direkt über den Betrieb eingezogen, was bedeutet, dass die Mitgliedschaft zum einen für das Unternehmen offen liegt, zum anderen diese aber auch unmittelbar bei Ausscheiden aus dem Betrieb oder einem Betriebswechsel erlischt und die gleichen Beschäftigten im nächsten Betrieb wieder neu geworben werden müssen bzw. neu eintreten.

Die Offenlegung der Mitgliedschaft ist zudem Voraussetzung, um die gesetzlichen Hürden für die Repräsentativität und damit die Tariffähigkeit in den einzelnen Betrieben nachzuweisen. In einzelnen Fällen so bei **Suzuki**, das als gewerkschaftsfeindlich bekannt ist, trat in der Vergangenheit das Problem auf, dass aus Angst vor Repressionen Mitglieder ihre Mitgliedschaft nicht offenlegen wollten und deshalb die Gewerkschaft Probleme hatte, diesen Nachweis zu führen.

Ist die Grundorganisation selbst eine juristische Person, was bei einzelnen GOs in großen Betrieben der Fall ist, so z.B. bei **MBMH** oder **Autoliv**, so behält sie 50 Prozent der eingesammelten Mitgliedsbeiträge auf ihrem eigenen, von der Zentrale unabhängigen Konto, über das sie alleine verfügt, die andere Hälfte der Beitragssumme wird abgeführt. Kleinere Grundorganisationen erhalten von Vasas ein Unterkonto zum Vasas-Hauptkonto, auf das dann 50 Prozent der Beiträge eingezahlt werden und auf das die GO selbstständig zugreifen kann. Bei letzterem Verfahren ist die Kontrolle der GO durch die Zentrale größer. Allerdings muss die Zentrale stets aufpassen, dass sie die GO nicht so stark verärgert, dass diese sich aus der Branchengewerkschaft verabschiedet.

Ein Dilemma von Vasas besteht darin, dass ihr Apparat, bezogen auf die Mitgliederstärke, vergleichsweise groß, bezogen auf die Größe der von ihr organisierten Branchen aber viel zu klein ist, um die stark zerklüftete Betriebslandschaft über Hauptamtliche nachhaltig »betreuen« oder gar gewerkschaftlich »erschließen« zu können. Eine auf ehrenamtlicher Aktivität beruhende Gewerkschaftsarbeit zu entwickeln ist eine der wichtigsten Herausforderungen der Gewerkschaft. Neben sehr unterschiedlich intensiv betriebenen Organisationsaktivitäten, spielt in Ungarn das Abwerben von Mitgliedern konkurrierender Gewerkschaften sowie die Werbung um den Übertritt ganzer Betriebsgewerkschaften eine Rolle.

Beim Organisationsaufbau, dies hat die Entwicklung seit 2016 gezeigt, steht Vasas häufig vor hohen Hürden. Die Gewerkschaft muss zunächst einen Kern von Aktiven finden, der bereit ist, sich für den Aufbau einer Betriebsgewerkschaft zu engagieren. Hier steht die Gewerkschaft vor dem Dilemma, dass Unorganisierte häufig erwarten, dass die Gewerkschaft zeigen kann, was sie durchzusetzen imstande ist, während die Gewerkschaft argumentiert, dass ohne nennenswerte betriebliche Stärke, ebendies nicht möglich sein wird. Diese Blockade zu überwinden, ist schwierig, solange Vasas nur wenige echte »Leuchttürme« vorweisen kann, die zeigen, zu was die Gewerkschaft in der Lage ist. Dass die größte und durchsetzungsstärkste Betriebsgewerkschaft Ungarns, die AHFSZ, nicht (mehr) bei Vasas ist, kommt erschwerend hinzu.

Eine generelle Schwierigkeit beim Organisationsaufbau in den Betrieben, ist die **hohe Fluktuation der Mitgliedschaft**, die wiederum eng mit der Fluktuation der Beschäftigten in den Auto- und Zulieferbetrieben verbunden ist. Sie erschwert die Herausbildung der sozialen Einheit »Belegschaft« und behindert so auch die Herausbildung stabiler gewerkschaftlicher Kerne. In der alltäglichen Organisierungsarbeit erfordert sie permanente Anstrengungen in Bezug auf die Ansprache der jeweils wechselnden Beschäftigten. Hierfür bedarf es engagierter Gewerkschafter*innen vor allem in den Betrieben selbst, denen eine erfolgreiche Organisierung wichtig ist und die sich hierfür praktisch engagieren. Je kleiner die Grundorganisation in den Betrieben, umso schwieriger ist es naturgemäß, die regelmäßige Ansprache zu organisieren.

In Bezug auf das Verhalten der deutschen Autokonzerne ist festzuhalten, dass sie nach Ungarn gegangen sind, weil hier nicht nur die Arbeitskosten niedrig, **sondern auch das Arbeitsrecht zu ihrem Vorteil gestaltet ist**. Dass beispielsweise **Daimler** in Deutschland die IG Metall als ernstzunehmendes Gegenüber akzeptiert – und wie gerade Ende Juli 2020 geschehen –, zu weitreichenden Vereinbarungen zur Bewältigung der anstehenden Transformation des Konzerns in Deutschland bereit ist, hat in erster Linie mit den die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung im Vergleich zu Ungarn begünstigenden institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland sowie nicht zuletzt der nach wie vor großen Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaft zu tun.

AUTOINDUSTRIE IN UNGARN

Die Autoindustrie hat innerhalb der Wirtschaft Ungarns eine herausragende Rolle inne. Im Jahr 2019 betrug der Anteil der Autoindustrie an der Industrieproduktion Ungarns 21 Prozent. 2019 hatte die Automobilindustrie in Ungarn rund 111.000 Vollzeit-Beschäftigte, darunter ca. 22.000 Beschäftigte in der Region Győr und 8.800 in der Region um Kecskemét (KSH-Statistik).

Bereits 1990 siedelte sich **Opel** mit einer Motoren- und Komponentenfertigung in Szentgotthárd an der Grenze zu Österreich an. 1991 folgte mit **Suzuki** in Komárom ein weiterer Autohersteller. **Audi** ist seit 1993 mit einem Produktionsstandort in Győr vertreten. Dieser fungierte zunächst als Motorenwerk für den VW-Konzern, ist inzwischen jedoch zu einem voll funktionsfähigen Fahrzeugwerk ausgebaut worden. Seit Juni 2013 werden von mittlerweile fast 12.000 Beschäftigten die A3 Limousine und das A3 Cabriolet gebaut. Flächen zur Erweiterung des Werkes sind vorhanden.

Das **Mercedes-Benz-Werk** in Kecskemét wurde 2012 neu eröffnet. Es wurde auf der grünen Wiese gebaut und ist auf dem neuesten Stand der Technik. Im Werk arbeiten derzeit ca. 4.500 Beschäftigte (Stand Juli 2020). Ein zweites Werk ist seit längerem geplant und sollte eigentlich bereits 2019/2020 fertiggestellt sein. Aufgrund der Unsicherheiten in der Entwicklung der Automobilindustrie und der Probleme im Daimler-Konzern, ist die Erweiterung zunächst verschoben. Die Werke in Rastatt und Kecskemét bilden

einen Produktionsverbund, von daher bestehen zwischen beiden Standorten auch enge gewerkschaftliche Kontakte.

Um geeignete Arbeitskräfte heranzubilden, haben sowohl Audi als auch Mercedes-Benz eigene **betriebliche Ausbildungsgänge** eingerichtet. Audi wirbt mit seiner Förderung von eigenen Schulen in der Region Győr. Seit 2012 wird ein Betriebskindergarten betrieben. Zugleich unterhält die Firma eine enge Kooperation mit ungarischen technischen Hochschulen und stellt eigenes Personal für bestimmte Studiengänge ab. Die Firma sponsert das städtische Orchester und es gibt eine Audi-Arena für Sportveranstaltungen. Das Unternehmen ist in der Region Győr omnipräsent und verbindet die Verfolgung seiner wirtschaftlichen Interessen mit einer starken gesellschaftlichen Verankerung. Audi hat auch beste Verbindungen in die ungarische Politik. Dies gilt alles analog auch für Mercedes in Kecskemét.

Der Errichtung der Automobilwerke von Audi und Mercedes-Benz folgte die Ansiedlung zahlreicher internationaler **Dienstleister** und **Zulieferfirmen**, die sehr häufig auch in Deutschland tätig sind und etablierte Beziehungen zu den deutschen Herstellerfirmen haben. Hierdurch bestehen nicht nur bei den Herstellern selbst, sondern auch bei vielen Zulieferern Verflechtungen zwischen deutschen und ungarischen Standorten. Dabei ist das Abhängigkeitsverhältnis aber deutlich vorgegeben. Kontrakte werden regelmäßig neu ausgeschrieben und auch lange ansässige Firmen haben keine Garantie ihre Aufträge zu behalten.

Vereinbarungen zur Gewerkschaftsarbeit

Der 2012 bei Audi in Győr zwischen Management und AHFSZ geschlossene und 2016 erneuerte **Kollektivvertrag** (KV) verschafft der Gewerkschaft in positiver Abweichung vom Gesetz nicht nur eine höhere Zahl betrieblicher »Funktionsträger*innen«, sondern auch bessere Freistellungsmöglichkeiten. Gemessen an dem, was in Ungarn in der Autoindustrie üblich ist, kann diese Vereinbarung als Benchmark gelten.

So erlaubt der KV der AHFSZ pro 50 ihrer Mitglieder eine*n »Gewerkschaftsamtsträger*in« mit dem speziellen Kündigungs- und Versetzungsschutz nach § 273 des Arbeitsgesetzbuchs von 2012 benennen. Praktisch bedeutete dies, dass AHFSZ im Juli 2020, mit damals 9.380 Mitgliedern 188 (!) gesetzlich besonders geschützte Vertrauensleute benennen konnte. Die Anzahl der derart Geschützten wird jeweils monatlich anhand der aktuellen Mitgliederliste von AHFSZ

ermittelt und die jeweiligen Namen werden sodann der Personalabteilung von Audi Győr übermittelt. Da die AHFSZ insgesamt jedoch 210 gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb hat, bedeutet dies, dass ein Teil der VL keinen Kündigungs- und Versetzungsschutz genießt. Die Vertrauensleuteversammlung bildet gemäß der Satzung der AHFSZ ihr oberstes Entscheidungsorgan. Sie wählt den Vorstand und entscheidet über die Annahme von Ergebnissen von Tarifverhandlungen. Insgesamt verfügt AHFSZ über einen neunköpfigen Vorstand sowie zwei Verwaltungsangestellte, die alle komplett freigestellt sind.

Die Anzahl der **Freistellungsstunden**, die der Gewerkschaft zur Verfügung stehen, ist im Kollektivvertrag in positiver Abweichung vom Gesetz so geregelt, dass AHFSZ pro drei Gewerkschaftsmitglieder zwei Freistellungsstunden pro Monat zustehen. Außerdem wurde festgelegt, dass abweichend vom Arbeitsgesetz auf Wunsch der Gewerkschaft auch weiterhin nicht in Anspruch genommene Freistellungsstunden in Geld umgewandelt und an die AHFSZ ausgezahlt werden. Dies ist neben dem Mitgliedsbeitrag eine zweite wichtige Einkommensquelle der Gewerkschaft.

Dies bedeutete im Juli 2020, dass der AHFSZ bei 9.380 Mitgliedern rund 6.253 Freistellungsstunden pro Monat zustanden. Für ihre elf Freigestellten benötigt die Gewerkschaft – unterstellt, dass alle 40-Stunden die Woche bzw. 173 Stunden im Monat arbeiten – rechnerisch maximal 1,903 Stunden. Danach blieben der Gewerkschaft noch immer 4.350 Stunden, die sie für Freistellungen der Vertrauensleute oder gewerkschaftliche Bildungsmaßnahmen verwenden kann, die zum Teil aber auch in Geld gewandelt dem Vermögen der AHFSZ zufließen.

Bei **Mercedes-Benz in Kecskemét** sind die Bedingungen für die **MBMH Vasas** (die Grundorganisation von Vasas bei Mercedes) in einem KV von 2012 geregelt, der aufgrund seiner schwachen Regelungen bereits vor Unterschrift Vasas-intern heftig kritisiert worden ist. Dieser sieht vor, dass lediglich elf, von der Gewerkschaft benannte Personen den vom Gesetz her vorgesehenen besonderen Kündigungs-schutz erhalten. Würde eine der Vereinbarung bei Audi entsprechende Quote gelten, hätten bei 1.130 Mitgliedern im Juli 2020 mindestens 22 Vertrauensleute einen besonderen Schutzstatus. In Bezug auf die Freistellungsstunden gilt laut KV nur die gesetzliche Regelung von einer Stunde im Monat pro zwei Mitglieder. Im Juli 2020 ergab dies bei 1.130 Mitgliedern einen Anspruch von 565 Freistellungsstunden pro Monat. Allerdings konnte im Zuge der Lohnverhandlungen im Jahr 2018 erreicht werden, dass es auf diesen Anspruch aus dem KV nunmehr einen Aufschlag in Höhe von 20 Prozent gibt, sodass der Gesamtanspruch im Juli 2020 678 Stunden betrug. Vollständig freigestellt sind bei **MBMH** zwei Vertreter*innen der Vasas-GO. Eine Neuverhandlung des KV ist eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben der MBMH Vasas.

In den allermeisten Betrieben der TPI-Projektregionen gehen – mangels durchsetzungs-starker gewerkschaftlicher Grundorganisationen – die Kündigungsschutz- und Freistellungsregelungen für GOs nicht über das gesetzliche Minimum hinaus. Bei Autoliv gibt es keinen KV, in dem die Arbeitsbedingungen der GO geregelt sind. Hier kommt das Arbeitsgesetzbuch zur Anwendung. Bei Waberers existiert ein KV, dort gelten aber lediglich die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches.



November 2016: die Nachschicht bei Mercedes in Kecskemét im Warnstreik

Tarifpolitik in der Autoindustrie seit 2017

Die Tarifpolitik in der Metallindustrie Ungarns ist im Zeitraum von 2017 bis 2019 von dem Bemühen der Gewerkschaften gekennzeichnet, ihre durch die vorhandene Knappheit an Arbeitskräften gewachsene strukturelle Verhandlungsmacht in deutliche Lohnerhöhungen umzusetzen. Dies wurde angesichts des Lohnabstandes insbesondere zu Österreich, aber auch zu anderen Visegrád-Ländern wie Polen und Tschechien auch mehr als dringlich angesehen. Dabei standen angesichts ihrer Bedeutung wenig verwunderlich vor allem die Großbetriebe in der Automobilindustrie im Mittelpunkt.

Im **Herbst 2016** hatte in einer Lohnrunde eine kleine Gruppe bei **Mercedes-Benz** in Kecskemét die Produktion in einer Nachschicht lahmgelegt und so ihre Streikbereitschaft deutlich gemacht. Diese Aktion führte zur ersten schriftlichen Lohnvereinbarung seit der Werksgründung. Im Dezember 2018 gelang es der Vasas-GO bei MBMH dann, nach Qualifizierung und Beratung durch TPI, einen weiteren Lohntarifvertrag abzuschließen, in dem neben anderen Elementen für die unteren Lohngruppen über einen Zeitraum von zwei Jahren insgesamt **35 Prozent** (22 Prozent für 2019 und 13 Prozent für 2020) Lohnerhöhung vereinbart wurden. Dieser Abschluss setzte Maßstäbe für die folgenden Haus-Tarifverhandlungen in der ungarischen Industrie. Die mit Abstand spektakulärste Tarifbewegung wurde dann von der AHFSZ bei **Audi** in Győr im Januar 2019 durchgeführt.

Mit Hilfe eines **einwöchigen Streiks** vom 24.–31. Januar 2019, an dem sich so gut wie alle der 11.000 Audi-Beschäftigten in Győr beteiligten, wurde am Ende eine Lohnerhöhung von 18 Prozent für 14 Monate erzielt. Dieser nicht nur von den Audi-Beschäftigten in Ungarn als Erfolg wahrgenommene Arbeitskampf war ein Paukenschlag, der der AHFSZ überregionale und internationale Aufmerksamkeit bescherte. Der größte Streik in einem Industriebetrieb seit 1990 unterstrich eindrucksvoll, dass die Gewerkschaft konflikt- und mobilisierungsfähig ist. Möglicherweise haben hier die Streiks bei Skoda in Bratislava im Jahr 2017 inspirierend gewirkt. **Begründet wurden die Lohnforderungen jedenfalls explizit mit dem Rückstand zu den Entgelten in anderen osteuropäischen VW-Werken.** Auffallend war, wie professionell der Streik organisiert und durchgeführt wurde. Es war taktisch durchaus klug, gleich mehrere Tage anzusetzen, weil so auch das Werk Ingolstadt getroffen werden konnte, wo es dann auch tatsächlich zu Produktionsausfällen kam. Denn

von vornherein war klar, dass das örtliche Management in Győr zwar verhandelt, aber sicher nicht allein entscheidet. Die Betriebsgewerkschaft hat sich damit als wichtiger Akteur in der ungarischen Gewerkschaftslandschaft etabliert. Da sich die IG Metall Bayern und Ingolstadt frühzeitig mit dem Streik bei Audi öffentlich solidarisiert hatte, wurde nicht zuletzt in den deutschen Medien teilweise auch ihr (und dem Vorläuferprojekt von TPI, der Netzwerkinitiative) ein Verdienst für den Erfolg bei Audi zugeschrieben.

Es folgten 2019 weitere Lohnverhandlungen, die von Warnstreiks und Aktionen der Beschäftigten begleitet wurden, unter anderem mit Beteiligung von Vasas bei **Continental** in Veszprém und bei **Westcast** (chinesisches Unternehmen) in Oroszlány. Bei Westcast gelang es Vasas, Leiharbeiter aus Serbien für eine Streikbeteiligung zu gewinnen. Bei **SEG Automotive** in Miskolc trat mit ÉTMOSz (<https://etmosz.hu/>) eine neue, 2016 gegründete (rechte) Gewerkschaft in Konkurrenz zu Vasas mit einem Warnstreik in Erscheinung, der allerdings nur schwach befolgt wurde und offenbar keinen Erfolg hatte.⁶

Am 17. März 2020 – und damit nur wenige Tage vor der zeitweisen Schließung des Werks wegen der Corona-Pandemie – schlossen AHFSZ und Audi ein weiteres Tarifabkommen, diesmal mit einer Laufzeit von drei Jahren ab.⁷ Das Abkommen beinhaltet unter anderem eine durchschnittliche Einkommenssteigerung von 36 Prozent für Arbeitnehmer über die gesamte Laufzeit mit einer Erhöhung 12,5 Prozent in 2020, eine Einmalzahlung von 130.000 HUF und ein nicht näher definiertes Maßnahmenpaket zur Unterstützung der Beschäftigungssicherheit.

Die für bundesdeutsche Verhältnisse sehr starken Tarifsteigerungen erklären sich zum einen aus dem erwähnten Nachholbedarf im Lohnniveau gegenüber anderen EU-Ländern, sie sind aber auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass sowohl Audi wie auch Mercedes erhebliche Probleme hatten (und haben?), ihre Arbeitsplätze zu besetzen. Beide Firmen zahlen ihren Beschäftigten Prämien für die Vermittlung von neuen Arbeitskräften. Bei genauerem Hinsehen zeigen sich in Ungarn zwei wesentliche Ursachen für die Fluktuation.

6 Der Vorsitzende von ÉTMOSz war von 2012 bis 2018 bei LIGA aktiv und kandidierte als Stadtverordneter für Jobbik.

7 AHFSZ Friss 2020.03.18; https://www.ahfsz.hu/uploads/dokumentumok/ahfsz_friss_20.03.18.pdf

Zum einen war und ist die Lohnsituation bei Audi wie bei Mercedes nicht attraktiv genug oder anders gesagt: Die Löhne sind noch immer so niedrig, dass eine Anstellung in Österreich oder bei einer anderen Firma, die mehr bezahlt, interessanter ist. Zum anderen sind aber auch die Arbeitsbedingungen vor allem in der Montage sehr hart und für viele neue Beschäftigte, die häufig keine Erfahrung in der Industriearbeit besitzen, völlig ungewohnt. In manchen Produktionsabschnitten, so wird berichtet, lag bei Audi die Fluktuation zeitweise bei über 50 Prozent. Diese relativ hohe Fluktuation ist kein spezifisches Problem von Audi und Mercedes, sondern es gibt sie offenbar in der gesamten Autoindustrie.

Verdienste in der Autoindustrie

Die durchschnittlichen **Nettomonatseinkommen** (ohne Zulagen) lagen 2019 in der Autoindustrie in Ungarn laut KSH bei 311.000 HUF (ca. 963 Euro bei einem Kurs von 323 HUF), im Komitat Győr-Moson-Sopron bei 380.000 HUF (ca. 1.176 Euro

sowie im Komitat Bács-Kiskun (Kecskemét) bei 322.000 HUF (ca. 1.000 Euro). Für Produktionsarbeiter*innen in der Autoindustrie lagen die entsprechenden Nettoeinkommen landesweit bei 252.000 HUF, in der Region Győr-Moson-Sopron bei 325.000 HUF (ca. 1.006 Euro) sowie in der Region Bács-Kiskun bei 268.000 HUF (830 Euro). Auffallend ist, dass die Einkommen in der Autoindustrie in der Region um Győr am höchsten sind. Hier spielt möglicherweise die Nähe zu Österreich eine Rolle, sicherlich strahlt hier aber auch die relativ gute Entgeltsituation bei **Audi** aus. Deren Ausnahmestellung zeigt sich auch deutlich im direkten Vergleich der Bruttoeinkommen bei **Mercedes** sowie dreier Zulieferbetriebe im Einzugsbereich des TPI-Projekts in den Regionen Győr und Kecskemét – siehe Tabelle Seite 28.

Den in Euro kalkulierenden deutschen Unternehmen kommt seit der zweiten Jahreshälfte 2019 der starke Kursrückgang des Forint entgegen, der die nominell relativ hohen Lohnanstiege zum Teil kompensiert, wobei es in der Vergangenheit, vor allem 2017, auch gegenläufige Währungseffekte gab.

Monatseinkommen brutto Automobilindustrie Ungarn

	2016		2017		2018		2019		2020	
Landesweit	Forint	Euro	Forint	Euro	Forint	Euro	Forint	Euro	Forint	Euro
Mindestlohn (An- und Ungelernte)	110.000	350	127.500	413	138.000	427	149.000	461	160.925	462
garantiertes Mindestentgelt**	129.000	410	161.000	522	180.500	558	195.000	603	210.600	605
Landesweiter Durchschnittslohn	263.000	837	297.000	964	330.000	1.021	k.A.	k.A.		
Straßenfahrzeugbau Produktion Durchschnitt	252.500	804	279.300	906	310.300	960	360.700	1.116	k.A.	
Straßenfahrzeugbau Indirekte Tätigkeiten Durchschnitt	464.000	1.477	484.400	1.572	526.100	1.628	627.000	1.941	k.A.	
Zulieferer Produktion Durchschnitt	k.A.		k.A.		308.000	953	k.A.		k.A.	
Zulieferer Indirekte Tätigkeiten Durchschnitt	k.A.		k.A.		639.800	1.980	k.A.		k.A.	
Betriebliche Beispiele Region A										
OEM Produktion VG 2, ohne Zulagen **	169.050	538	200.000	649	225.000	696	274.507	849	310.193	891
OEM Produktion VG 2, inkl. Zulagen	224.837	716	233.374	757	282.383	874	352.500	1.091	398.300	1.144
Zulieferer	293.000	933	k.A.		308.500	955	k.A.		k.A.	
Betriebliche Beispiele Region B										
Logistik-Dienstleister (Grundlohn)	k.A.		111.800	362	190.000	588	240.000	743	k.A.	
Logistik-Dienstleister (Teamkoordinator)	k.A.		140.000	454	218.000	674	k.A.		k.A.	
Logistik-Dienstleister (Schichtleiter)	k.A.		215.000	698	250.000	773	370.000	1.145	k.A.	
Zulieferer (Operator Grundlohn)	156.700	499	176.800	574	193.800	600	223.500	691	310.200	891
OEM Produktion Durchschnitt	403.000	1.283	430.000	1.396	491.000	1.520	580.000	1.795	652.000***	1.875

Quelle: Zusammenstellung IG Metall, FB TG. Umrechnung in Euro auf Basis des Devisenkurses vom Juni des jeweiligen Jahres nach der Devisenkursstatistik der Bundesbank (2016: 314 HUF, 2017: 308 HUF, 2018: 323 HUF, 2019: 323 HUF, 2020: 348 HUF). Dieser Kurs schwankt, sodass die Eurobeträge nur indikativ zu betrachten sind. **In der VG 2 sind bei MBMH ca. 44 Prozent der Beschäftigten in der Produktion eingruppiert.

*** 2020: Schätzung auf Basis der prozentualen Tariferhöhung für 2020 von 12,5 Prozent, ohne Einbeziehung der Einmalzahlung von 130.000 HUF.

Vereinbarungen in der Corona-Krise

Bei **Mercedes** wurde nach längeren Verhandlungen am 25. April 2020 eine »Corona-Vereinbarung« mit dem Management geschlossen, die bis 31.12.2020 läuft (vgl. (Németh/Girndt 2020, S. 7). Die Initiative hierzu ging im März vom Management aus, so das TPI-Büro in Kecskemét.

Verhandelt wurde sowohl mit Vasas als auch mit MTSZSZ (Freie Gewerkschaft der Ingenieure und Techniker, LIGA). Die Vereinbarung sieht eine einmalige Reduzierung des Urlaubsgeldes in Abhängigkeit von der Gehaltsgruppe vor. Darüber hinaus einigten sich die Parteien darauf, dass der sogenannte Anwesenheitsbonus nicht für den Monat April

Die Autoindustrie in Ungarn

ausgezahlt wird, in dem die Produktion eingestellt wird. Dafür blieben die Grundgehälter aller Beschäftigten des Werks sowie weitere Elemente des Ende 2018 geschlossenen Tarifvertrags auch nach dem vorübergehenden Neustart des Werks unverändert. Gemäß der Vereinbarung werden die Arbeitszeitkonten innerhalb des aktuell angewandten Arbeitszeitrahmens am 30. April 2020 geschlossen. Danach beginnt am 1. Mai ein neuer 12-Monats-Arbeitszeitrahmen, was dem Unternehmen zusätzliche Zeitflexibilität verschafft.

Einen Tag zuvor, am 24. April 2020 hatte auch die AHFSZ mit **Audi** eine Vereinbarung getroffen. Danach sollten die gerade erst im März 2020 vereinbarte Einmalzahlung wie auch das 13. Monatsentgelt durch zusätzliche freie Tage abgegolten werden. Während der Pandemie-Krise wurden bei Audi zwischen 150 bis 200 Leiharbeitskräfte entlassen und auslaufende Befristungen nicht verlängert. Am 27. April wurde die Produktion zunächst im Einschichtbetrieb wieder aufgenommen.

QUELLEN UND LITERATUR

- ▶ **Belyó, Pál** 2020: High inequalities and distortions remaining: Hungarian wages Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung; online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/16340.pdf>
- ▶ **Krén, Ildikó** 2016: Annual review of labour relations and social dialogue: Hungary: 2015. Bratislava: Friedrich-Ebert-Stiftung; online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/12444.pdf>
- ▶ **Makó, Csaba** 2010: Gewerkschaften im erstarkenden Kapitalismus: das Beispiel Ungarn. Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung; online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/07398.pdf>
- ▶ **Németh, Edit/van de Sand, Tillmann** 2020: Ungarn: Gewerkschaftsmonitor 2020. FES Briefing. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung; online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/id/gewerkschaftsmonitore/16075/index.html>
- ▶ **Németh, Edit/Girndt, Rainer** 2020: Corona macht es einfacher – arbeitnehmerfeindliche Eingriffe ins ungarische Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung, [2020] online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/16223.pdf>
- ▶ **Németh, Edit/Girndt, Rainer** 2018: Zwischen Resignation und Aufbruch: Aktuelle Entwicklungen bei den ungarischen Gewerkschaften. Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung; online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14574-20180919.pdf>
- ▶ **Scheiring, Gabor** 2020: Orbánomics: A polarising answer to the crisis of liberal dependent capitalism Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung; online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/16303.pdf>
- ▶ **Vasas** 2019a: 2019-2024. közötti Programja [Programm], Budapest, 22. November
- ▶ **Vasas** 2019b: Alapszabalya [Satzung], Budapest, 22. November
- ▶ **Visser, Jelle** 2019: ICTWSS Data base. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. October

Darüber hinaus wurden verschiedene Veröffentlichungen und Dokumente von AHFSZ und Vasas konsultiert, die auf den jeweiligen Webseiten der Gewerkschaften zu finden sind (<https://ahfsz.hu> sowie <https://Vasasok.hu>)

ANHANG

Gemeinsame Erklärung

Arbeitszeiten, die zum Leben passen – auch in Ungarn!

Die deutsche Gewerkschaft IG Metall und Vorsitzende von Gesamtbetriebsräten aus der deutschen Automobilindustrie und von Siemens sehen die geplanten Änderungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Ungarn sehr kritisch – vor allem, dass künftig bis zu 400 Überstunden im Jahr möglich sein sollen und diese erst im 3-Jahreszeitraum ausgeglichen oder bezahlt werden müssen.

Viele Unternehmen der deutschen Automobilindustrie und Siemens haben Werke oder investieren in Ungarn und wir unterstützen das. Zu modernen Industriestandorten gehören attraktive Arbeitsbedingungen, die es den Menschen auf Dauer ermöglichen, gesund und gerne für die Unternehmen zu arbeiten.

Aus der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen in Ungarn wissen wir, dass es immer schwieriger wird, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Hohe Fluktuationsraten – in Einzelfällen bis zu 50 Prozent, häufig bis 30 Prozent im Jahr – sind eine zusätzliche Belastung auch für die Beschäftigten, die lange im Betrieb arbeiten. Es gibt eine starke Auswanderungswelle. In westlichen Grenzregionen wird eher in die österreichische Landwirtschaft und Gastronomie gependelt, als in der ungarischen Autoindustrie auf Karriere zu setzen.

Angeblich wollen ungarische Beschäftigte mehr Überstunden machen. Dies ist ein Indikator für zu niedrige Einkommen! In der IG Metall machen wir gerade die Erfahrung, dass die Menschen mehr Zeit für die Familie wählen, wenn sie es sich finanziell leisten können.

Die Antwort auf Arbeitskräftemangel kann nicht heißen: Arbeiten bis zum Umfallen und die Bezahlung von Überstunden erfolgt nach drei Jahren. Die Lösung kann auch nicht heißen: noch mehr Wochenendarbeit und kaum noch planbare freie Tage für die Beschäftigten.

Bei Besuchen in Ungarn stellen wir immer wieder fest, dass viele Preise westeuropäisches Niveau haben (Kraftstoff, Kleidung, Konsumgüter, viele Lebensmittel), die Löhne aber nur ein Viertel oder ein Drittel unseres Niveaus betragen. Davon haben die Leute die Nase voll und sie werden den Unternehmen den Rücken kehren, wenn sie nun noch mehr und noch flexibler im Sinne des Arbeitgebers arbeiten müssen.

Wir fordern unsere Unternehmensleitungen auf, dafür zu sorgen, dass ungarische Gewerkschaften in den Betrieben Kollektivverträge und Lohnvereinbarungen abschließen können, um gute und gesunde Arbeitsbedingungen zu regeln. Wir fordern sie auch auf, ihre Lobbyarbeit in Ungarn dafür zu nutzen, dass die Rechte und Arbeitsbedingungen für Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen verbessert werden. Gute Beteiligungsrechte und Tarifautonomie – das sind die besten Garanten für attraktive Arbeitsplätze an den ungarischen Standorten.

Wir solidarisieren uns mit Vasas und allen anderen ungarischen Gewerkschaften im Kampf gegen diese Gesetzesänderung. Sie zu verhindern, ist in unser aller Interesse, denn derartige nationale Praktiken unterhöhlen europäische Mindeststandards der EU-Arbeitszeitrichtlinie und gefährden verhandelte Tarifstandards.

6. Dezember 2018

Die gemeinsame Erklärung zur geplanten Gesetzesänderung in Ungarn wird unterstützt von

- Jörg Hofmann, 1. Vorsitzender, IG Metall
- Christiane Benner, 2. Vorsitzende, IG Metall
- Jürgen Kerner, Hauptkassierer, IG Metall
- Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied, IG Metall
- Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied, IG Metall

- Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter, IG Metall Baden-Württemberg
- Johann Horn, Bezirksleiter, IG Metall Bayern
- Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte, IG Metall Stuttgart
- Heiko Maßfeller, 2. Bevollmächtigter, IG Metall Gaggenau
- Michael Brecht, Vorsitzender Gesamtbetriebsrat und Europäischer Betriebsrat, Daimler AG
- Peter Mosch, Vorsitzender Gesamtbetriebsrat, Audi AG
- Delegierte, Ausschuß Audi im WKBR Volkswagen aus Deutschland, Italien, Ungarn, Belgien
- Bernd Osterloh, Vorsitzender Gesamt- und Konzernbetriebsrat, Volkswagen AG
- Delegierte, Europäischer und Weltkonzernbetriebsrat der Volkswagen AG
- Manfred Schoch, Vorsitzender Gesamtbetriebsrat und Eurobetriebsrat, stellvertretender Vorsitzender Aufsichtsrat, BMW AG
- Wolfgang Schäfer-Klug, Vorsitzender Gesamtbetriebsrat und Eurobetriebsrat, Opel Automobile GmbH
- Norbert Lenhard, Vorsitzender Gesamt- und Konzernbetriebsrat, Schaeffler-Gruppe
- Jürgen Worrlich, Vorsitzender Europäischer Betriebsrat, Schaeffler-Gruppe
- Wolfgang Krause, Vorsitzender Europäischer Betriebsrat, thyssenkrupp AG
- Friedrich Weber, Sprecher Arbeitsgemeinschaft der BA CT und stellvertretender Vorsitzender Europäischer Betriebsrat, thyssenkrupp AG
- Hartwig Geisel, Vorsitzender Gesamtbetriebsrat BBM, Robert Bosch GmbH
- Kerstin Mai, Vorsitzende Konzernbetriebsrat und Europäischer Betriebsrat, Robert Bosch GmbH
- Holger Zwick, Vorsitzender Gesamtbetriebsrat, Lear Corporation
- Harald Kern, Vorsitzender SEC, Siemens und Mitglied des Aufsichtsrats, Siemens AG
- Birgit Steinborn, Vorsitzende Gesamtbetriebsrat, stellvertretende Vorsitzende Aufsichtsrat, Siemens AG
- Bettina Haller, Vorsitzende Konzernbetriebsrat, Mitglied Aufsichtsrat, Siemens AG
- Lorenz Pfau, Vorsitzender Gesamtbetriebsrat, Continental Automotive GmbH
- Achim Dietrich, Vorsitzender Gesamtbetriebsrat, ZF Friedrichshafen AG
- Thorsten Kruse, Leiter Vertrauenskörper, Daimler, Werk Rastatt
- Barbara Resch, IG Metall Baden-Württemberg
- Andreas Flach, IG Metall Baden-Württemberg
- Andrea Fehrmann, IG Metall Bayern
- Jürgen Wechsler, IG Metall Bayern
- Gerhard Stelzer, IG Metall Ingolstadt
- Frank Iwer, IG Metall Vorstandsverwaltung
- Rudolf Luz, IG Metall Vorstandsverwaltung
- Jochen Schroth, IG Metall Vorstandsverwaltung
- Reinhard Hahn, IG Metall Vorstandsverwaltung
- Alexandra Schädler, IG Metall Vorstandsverwaltung
- Marika Varga, IG Metall Vorstandsverwaltung

6. Dezember 2018

Häufig im Text vorkommende Abkürzungen

- **DE** Deutschland
- **FES** Friedrich-Ebert-Stiftung (Büro Budapest)
- **GO** betriebliche Grundorganisation einer Branchengewerkschaft
- **HU** Ungarn
- **HUF** Forint, ungarische Währung
- **Kft.** GmbH
- **KSH** Zentrale Statistikbehörde
- **KV** Kollektivvertrag, regelt meist Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene
- **MBMH** Mercedes Benz Manufacturing Hungary (Werk Kecskemét)

Interessante Weblinks

- www.tpi-gyor.eu (Transnationale Partnerschaftsinitiative)
- www.fes-budapest.org (Friedrich-Ebert-Stiftung)
- www.vasasok.hu (Ungarischer Verband der Metallarbeiter und -arbeiterinnen)
- www.szakszervezet.net (Dachverband MASZSZ)
- extranet.igmetall.de > Politik > International

Impressum

IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt

Vertreten durch den Vorstand
1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Horst Mund, IG Metall FB Transnationale Gewerkschaftspolitik
Kontakt: Marika.Varga@igmetall.de

Autor: Dr. Heiner Dribbusch, Mannheim
Kontakt: Heiner-Dribbusch@t-online.de

Layout: Frank Walensky-Schweppé
Kontakt: Onur.Yaris@igmetall.de

Fotos: TPI Győr Nonprofit Kft.

Februar 2021
(Stand: Herbst 2020)