

# Die Wirkung der Grundrechte im ungarischen Arbeitsrecht: Versuche zur Wiederherstellung eines umgestürzten Gleichgewichts

György Kiss

## I. Die Umgestaltung des ungarischen Arbeitsrechts nach dem wirtschaftlich-politischen Wandel

### 1. Die ursprüngliche Konzeption des Gesetzgebers hinsichtlich der Gestaltung eines neuen Arbeitsrechtssystems

Das ungarische Arbeitsgesetzbuch ist nach bestimmten wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen im Jahre 1992 in Kraft getreten<sup>1</sup>. Die Erschaffung eines neuen Arbeitsgesetzbuches hat sich ein wenig verspätet. Seit der zweiten Hälfte der achtziger Jahre sind schon die wichtigen „wirtschaftlichen Gesetze“ entstanden<sup>2</sup>, wodurch die Möglichkeit der Marktverhältnisse für Unternehmer/Arbeitgeber zum Vorschein gekommen ist. In dieser Zeit begann zugleich eine andere Entwicklung, nämlich ein riesiger Privatisierungsprozess<sup>3</sup>.

Neben dem wirtschaftlichen Wandel hat sich das ehemalige politische Regime völlig verändert und einige Gesetze haben das werdende Arbeitsrechtssystem unmittelbar berührt. Im Jahr 1989 ist das Gesetz über das Streikrecht<sup>4</sup> und über das Vereinigungsrecht<sup>5</sup> in Kraft getreten. Beide haben die völlig veränderten politischen Verhältnisse widergespiegelt. Das Gesetz über das Streikrecht hatte die Bedeutung, dass die gegenseitigen Interessen nicht weiter künstlich verschmolzen werden konnten. Vielmehr stellte der Streik eine Gestaltungsform der kol-

---

<sup>1</sup> Gesetz Nr. XXII. von 1992 über das Arbeitsgesetzbuch.

<sup>2</sup> Unter diesen Gesetzen war das Gesellschaftsgesetz (Gesetz Nr. VI. von 1988 über die Gesellschaften) von größter Bedeutung. Durch dieses Gesetz wurden die sog. sozialistischen Großbetriebe aufgelöst, auch wenn der Gesetzgeber die sozialistischen Eigentumsverhältnisse unverändert gelassen hat. Nach der Begründung des Gesellschaftsgesetzes war zu betonen, dass die neuen wirtschaftlichen Organisationsformen die sozialistischen Eigentumsverhältnisse grundlegend nicht berührt haben. Aber es war offensichtlich, dass das Gesetz dem Privateigentum Tür und Tor geöffnet hat.

<sup>3</sup> Im Vergleich *Bogdan*, *The Economic and Political Logic of Mass Privatization in Czechoslovakia and Poland*, *Cardozo J. Int'l & Comp. L.*, 1996, 43.

<sup>4</sup> Gesetz Nr. VII. von 1989 über den Streik.

<sup>5</sup> Gesetz Nr. II. von 1989 über das Recht zur Vereinigung.

lektiven Privatautonomie dar<sup>6</sup>. Die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit hat ein für allemal den Pluralismus unter anderem für die Arbeitnehmervertretung geschaffen.

Der Gesetzgeber hat bei der Vorbereitung des Arbeitsgesetzbuches unter diesen Umständen deutlich gemacht, dass das Arbeitsrecht ein Teil des Privatrechtssystems ist. Dementsprechend reguliert das Gesetz nur die Minimalstandards. Die für Arbeitnehmer günstigeren Arbeitsbedingungen sind in Verträgen, insbesondere in Kollektivvereinbarungen festzustellen<sup>7</sup>.

## *2. Hindernisse auf dem Weg zur Verwirklichung der gesetzgeberischen Bestrebungen*

Der Ausgangspunkt des Gesetzgebers hat den Anforderungen eines auf der Marktwirtschaft beruhenden Arbeitsrechts entsprochen. Gleichwohl hat dieses grundlegend neue arbeitsrechtliche Regulierungssystem verschiedene Voraussetzungen, unter anderem die Bereitschaft und die Fähigkeit der Parteien, ein auf privatautonomer Gestaltung beruhendes Arbeitsrecht zu schaffen. Diese Voraussetzungen hängen indes von der strukturellen Lage der Parteien ab. Es wurde der Eindruck erweckt, dass der Gesetzgeber seine Entscheidung auf die Teilnehmer der früheren sozialistischen Arbeitsbeziehungen gestützt hat, nämlich auf die sozialistischen staatlichen Großunternehmen und auf die großen, starken und befestigten Gewerkschaften. Diese Strukturen wurden aber durch die Privatisierung völlig zerstört. Aufgrund der Privatisierung wurden die großen staatlichen Unternehmen zersplittert und die großen Gewerkschaftsbünde haben schlicht aufgehört zu existieren. Unter diesen Umständen waren die Arbeitgeber nicht bereit, mit den verschiedenen auf der Arbeitgeberebene organisierten und nicht durchsetzungsfähigen Gewerkschaften einen Kollektivvertrag abzuschließen<sup>8</sup>. Daraus folgend konnte ein tatsächliches Tarifvertragssystem im ungarischen Arbeitsrecht nicht ausgestaltet werden.

Die andere Ursache der Ergebnislosigkeit der gesetzgeberischen Absicht war die eigenartige Regelung des Günstigkeitsprinzips nach § 13 Abs. 3 ArbG. „Der Kollektivvertrag bzw. die Vereinbarung der Parteien kann von den im dritten Teil dieses Gesetzes festgelegten Regeln abweichen, soweit dieses Gesetz es nicht anders verfügt. Voraussetzung dafür ist, dass für die Arbeitnehmer günstigere Bedingungen festgelegt werden.“ Nach dem ursprünglichen Entschluss des Ge-

<sup>6</sup> Picker, Die Regelung „der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ – Vertragsprinzip oder Kampfprinzip? (1988), S. 57.

<sup>7</sup> Wie der Begründung des Arbeitsgesetzbuches zu entnehmen ist, ist es erforderlich, „statt der früheren ‚öffentlich-rechtlichen‘ Regulierung ein privatrechtliches Arbeitsrechtssystem einzuführen“, vgl. hierzu die Offizielle Allgemeine Begründung des Arbeitsgesetzbuches (1992), S. 1.

<sup>8</sup> Laky/Neumann/Boda, Die Wirkungen der Privatisierung auf die Beschäftigung (A privatizáció foglalkoztatási hatásai) (2001), S. 79.

setzgebers hätte der Inhalt der Kollektivvereinbarungen ausschließlich einseitige Abweichungen enthalten. Es schien aber so, dass der Gesetzgeber selbst auf den Erfolg dieses Systems nicht vertraut hat. Das Arbeitsgesetzbuch hat vielen Arbeitsbedingungen ausführliche Regelungen zuteil werden lassen<sup>9</sup>. Die erste Fassung des ungarischen Arbeitsgesetzbuches konnte aufgrund der privatrechtlichen Basis das Gleichgewicht der Parteien nur mit zahlreichen zwingenden Normen sichern. Da die strukturellen Umstände auf der Arbeitgeberseite und der Seite der Gewerkschaften in den folgenden fünf Jahren unverändert geblieben sind, musste der Gesetzgeber die Parteien – insbesondere die Arbeitgeber – mit anderen Mitteln zum Abschluss von Kollektivverträgen anregen. So hat er neben die zwingenden und die einseitig dispositiven Normen<sup>10</sup> die zweiseitige Abweichung von nachgiebigen Normen implementiert<sup>11</sup>.

Die Art und der Inhalt der Normen des Arbeitsrechts bzw. die Gestaltungsfaktoren des Arbeitsverhältnisses sind grundlegend aus dem Gesichtspunkt der Wirkung der Grundrechte zu betrachten. Der Gesetzgeber muss zwei Prämissen in Betracht ziehen. Zunächst ist das Arbeitsrecht das Recht der abhängigen Arbeit<sup>12</sup>. Des Weiteren stellt es eine Erscheinungsform der Privatautonomie dar<sup>13</sup>. Das System des Arbeitsrechts kennt einige konkrete Methoden, die Autonomie und das Gleichgewicht der Parteien zu stützen. Die Art und der Ursprung dieser Mittel sind indes ganz unterschiedlich. Der eine von ihnen, der Staatseingriff, vermag das Gleichgewicht der Parteien zweifelsohne zu gewährleisten. Diese Intervention kann die einseitige Leitungsmacht des Arbeitgebers begrenzen<sup>14</sup>, doch die Überanstrengung der Schutzmaßnahmen und die bevormundende Regulierung des Arbeitsrechts wirken gleichermaßen gegen die Privatautonomie. Da das Arbeitsrecht ein besonderes Feld der Grundrechtskollision ist, bringt der Staatseingriff immer einen Unsicherheitsfaktor mit sich. Die Verhältnismäßigkeit und das Übermaßverbot sind beachtlich zusammengesetzte Definitionen und sind gleichermaßen kompliziert wie deren Auslegung. Hinweisend auf die Bestimmung von *Lerche* im Zusammenhang mit der Verhältnismäßigkeit oder auf den Komponenten des Übermaßverbots ist hervorzuheben, dass der Staatseingriff die vertragliche Gleichstellung nicht ersetzen, sondern lediglich

---

<sup>9</sup> Diese Regelungsmethode ist insbesondere augenfällig bei der Regulierung des Arbeitsentgelts.

<sup>10</sup> In deutschem Arbeitsrecht ist zwischen einseitig zwingendem und vollkommen zwingendem Gesetzesrecht bzw. zweiseitig zwingendem Gesetzesrecht zu unterscheiden, siehe *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 10. Aufl. (2002), S. 223; *Junker*, Grundkurs Arbeitsrecht (2001), S. 40.

<sup>11</sup> Freilich wurden durch diese Änderungen viele Spannungen verursacht. Insbesondere die Übernahme der Arbeitszeitrichtlinie hat eine große Debatte ausgelöst.

<sup>12</sup> *Richardi*, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses (1968), S. 1; *Deakin/Morris*, Labour Law (1998), S. 149; *Freedland*, The Contract of Employment (1976), S. 20.

<sup>13</sup> *Richardi*, Betriebsverfassung und Privatautonomie (1973), S. 12.

<sup>14</sup> *Birk*, Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht (1973), S. 349.

ergänzen kann<sup>15</sup>. Das andere Mittel, das kollektive Arbeitsrecht, hier allen voran die Tarifautonomie, kann auch einen bestimmten Besitzstand schützen, so dass die Vertragsparteien das Bedürfnis haben, die notwendigen subjektiven Modifikationen in den Statusverhältnissen selbst durchsetzen zu können. Aber dieses Änderungsbedürfnis hängt vielmehr von den tatsächlichen Machtverhältnissen der Parteien ab. Dadurch und hinsichtlich des vertraglichen Gestaltungsfaktors kann dem öffentlich-rechtlichen Einfluss eine besondere Bedeutung zukommen, um objektive Werte zu übermitteln.

## II. Verfassungsrechtliche Grundlagen der Grundrechte

### 1. Verfassungsrechtliche Anforderungen

Während des politischen Wandels war es einerseits unvermeidlich, bestimmte Grundrechte in der Verfassung festzulegen, und andererseits erforderlich, die Grundrechtsdogmatik der Grundrechte auszuführen. In beidem hat das im Jahre 1990 gegründete Verfassungsgericht eine große Rolle gespielt<sup>16</sup>. Die Verfassung hat die grundlegende Anforderung zur Bestimmung und Auslegung der Grundrechte gesetzt und deklarierte insoweit: „Die Republik Ungarn ist ein unabhängiger, demokratischer Rechtsstaat.“<sup>17</sup> Die „Rechtsstaatlichkeit“ bedeutet in der Auslegung des Verfassungsgerichts das Maß der Rechtssicherheit und hat zudem eine große Bedeutung bei der „Selbstausslegung“ des Verfassungsgerichts gewährt<sup>18</sup>.

Die Rechtsstaatlichkeit als Anforderung war überragend bedeutsam mit Blick auf die Auslegung einiger Grundrechte. Das Verfassungsgericht hat die „grundlegenden Rechte“ verhältnismäßig breit gedeutet. Daraus mag folgen, dass in der ersten Periode des Verfassungsgerichts mehrere „Freiheiten“ als Grundrechte interpretiert und später als „Staatsziele“ konzipiert wurden. So waren in den Anfangszeiten die „Vertragsfreiheit“ ebenso wie „das Recht auf Unternehmung“ als konstitutionelle Grundrechte gruppiert<sup>19</sup>. Die Rechtsstaatlichkeit als Maß der Rechtssicherheit bedeutet bis heute die tatsächliche und unbedingte Wirkung der Verfassung oder mit anderen Worten: die Herrschaft des Rechts<sup>20</sup>.

<sup>15</sup> *Lerche*, Übermaß und Verfassung (1961), S. 19; *Remmert*, Verfassungs- und verwaltungsrechtliche Grundlage des Übermaßverbotes (1995), S. 7, 49.

<sup>16</sup> *Sólyom*, Anfang der Verfassungsgerichtsbarkeit in Ungarn (*Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*) (2001), S. 19.

<sup>17</sup> Gesetz Nr. XX. von 1949 der Verfassung der Republik Ungarn Art. 2 Abs. 1.

<sup>18</sup> *Sólyom* (Fn. 16), S. 113.

<sup>19</sup> *Sólyom* (Fn. 16), S. 651; *Halmaj/Tóth*, Menschenrechte (*Emberi jogok*) (2003), S. 134. Selbstverständlich ist „das Recht auf Unternehmung“ als Grundrecht qualifiziert. Die ersten Urteile, die die Vertragsfreiheit als Grundrecht ausgelegt haben, sind die folgenden: 13/1990. (VI. 18.) AB, 640/B/1990. AB.

<sup>20</sup> *Sólyom* (Fn. 16), S. 692.

Neben der verfassungsgerichtlichen Deutung „des Rechtsstaats“ hat auch der Begriff des „Sozialstaats“ eine beachtliche Rolle hinsichtlich der Wirkung der Grundrechte im Arbeitsrecht inne. Die ungarische Verfassung enthält keine ähnliche Regelung wie das deutsche Grundgesetz. Der Ausdruck „sozial“ findet sich in der Präambel der Verfassung im Zusammenhang mit der Marktwirtschaft<sup>21</sup>. Nach einigen Meinungen spiegelt dieser Text immer eine Unrichtigkeit des politischen Kompromisses als gesetzgeberische Bewusstheit wieder<sup>22</sup>. Der Hinweis auf den Übergang „zum Rechtsstaat, der [...] eine soziale Marktwirtschaft realisiert“, ist seinerseits zumindest bedenklich. Was bedeutet der Ausdruck „Sozialstaat“ eigentlich? Im deutschen Recht ist dieses Prinzip für die Arbeitsrechtsordnung als eine Staatszielbestimmung in Form einer Verfassungsklausel statuiert<sup>23</sup>. Die Sozialstaatsklausel ist [...] allen voran als Auslegungsgrundsatz und Rechtsfindungsmaxime heranzuziehen. Daraus folgt, dass „von mehreren Interpretationen einer Norm jeweils diejenige den Vorrang hat, die den sozialen Ausgleich am besten gewährleistet“<sup>24</sup>.

Es ist jedoch sehr schwer, eine einwandfreie Definition des Sozialstaats zu schaffen. Darauf hat *Forsthoff* hingewiesen und betont, dass „jeder Versuch [...], den Sozialstaat auf eine begriffliche Formel zu bringen, sieht sich der schier unübersehbaren, widerspruchsvollen Ausdeutung gegenüber, die das Wort sozial gefunden hat.“<sup>25</sup> Diese Unsicherheit des Begriffs kommt einer Zeit gelegen, in der die Idee der Aufgabe des Sozialstaates nämlich in den Hintergrund gedrängt werden muss. Vielleicht ist es kein Zufall, dass *Forsthoff* dermaßen kurz nach dem zweiten Weltkrieg bei der Untersuchung des Begriffs und Wesens des „sozialen Rechtsstaats“ die Idee des Rechtsstaats und Sozialstaats verglichen hat<sup>26</sup>. *Isensee* hat viel später die Anforderungen des Sozialstaates formuliert. Nach seiner Auffassung kann das Anforderungssystem des Rechtsstaates verhältnismäßig dargestellt werden. Es verkörpern sich zwei entgegengesetzte politische Bedürfnisse im Zusammenhang mit dem Sozialstaat: ein progressives und ein konservatives<sup>27</sup>. Das Erste ist „das Streben nach Änderung der bestehenden Ge-

---

<sup>21</sup> „Zur Unterstützung des friedlichen politischen Übergangs zum Rechtsstaat, der ein Mehrparteiensystem, eine parlamentarische Demokratie und eine soziale Marktwirtschaft realisiert, legt das Parlament den Text der Verfassung Ungarns – bis zur Annahme der neuen Verfassung unseres Landes – wie folgt fest:“

<sup>22</sup> *Halmai/Tóth* (Fn. 19), S. 801.

<sup>23</sup> MünchArbR/*Richardi*, 2. Aufl. (2000), § 9 Rn. 7; *Richardi* betont, dass das Sozialstaatsprinzip zugleich unmittelbar geltendes Recht ist. „Es enthält aber weder eine Ermächtigungsnorm zur Außerkraftsetzung geltenden Rechts durch richterliche Entscheidung noch eine Transformationsnorm zur Verwandlung einfachen Gesetzesrechts in verfassungsrechtlich gewährleistete Prinzipien.“ a. a. O. § 9 Rn. 8.

<sup>24</sup> MünchArbR/*Richardi* (Fn. 23), § 9 Rn. 8.

<sup>25</sup> *Forsthoff* hat das Wort sozial – im Zusammenhang mit diesem Thema – ein indefinibles definiens genannt, vgl. *Forsthoff*, Verfassungsprobleme des Sozialstaats (1961), S. 3.

<sup>26</sup> *Forsthoff*, Begriff und Wesen des sozialen Rechtsstaates (1954), S. 10.

<sup>27</sup> *Isensee*, Der Staat 1980, 367, 375.

sellschaftsverhältnisse“<sup>28</sup>, das Zweite ist, „das Erreichte zu wahren, den jeweiligen ‚sozialen Besitzstand‘ abzusichern und Schutz gegen Abbau sozialer Rechte zu finden“<sup>29</sup>.

Diese aus den verschiedenen Zeiten stammenden Feststellungen sind auch in Ungarn maßgebend für die Auslegung der unterschiedlichen Grundrechte in heutigen Tagen. Die Bestimmung der Arten sowie die Wirkung und die Kollision der Grundrechte war ein determinierender Teil der Arbeit des ungarischen Verfassungsgerichts<sup>30</sup>. Wirtschaftsverfassung oder Sozialverfassung? Von dieser Frage hängt die Auswahl der Lösungsmethoden ab. Zu der Lösung der Kollision der Grundrechte war der erste Schritt die Bestimmung der Hierarchie dieser Rechte.

## 2. Hierarchie der Grundrechte

Das ungarische Grundrechtssystem ist auf einer Hierarchie der Grundrechte aufgebaut. Das Grundrecht der anderen Grundrechte ist das Recht auf Menschenwürde<sup>31</sup>. Das Verfassungsgericht hat in mehreren Urteilen hervorgehoben, dass seine Konzeption der Art *a priori* oder *transzendent* der Menschenwürde folgt. Dementsprechend: „Die Menschenwürde ist der Rang des Wesens des menschlichen Daseins.“<sup>32</sup> Der ehemalige Vorsitzende des Verfassungsgerichts hat das Folgende betont: „An der Menschenwürde nimmt jeder Mensch teil. Es ist nicht davon abhängig, wie viel Maß der menschlichen Möglichkeiten er geschaffen hat und auch davon unabhängig, aus welchem Grund so viel.“<sup>33</sup>

Neben dem Recht auf Menschenwürde funktioniert als „Hauptgrundrecht“ das Recht auf Freiheit des Gewissens. Das Verfassungsgericht hat in einem früheren Urteil festgestellt, dass „das Recht auf Freiheit des Gewissens die Meinung unabhängig von ihrem Wert- und Wahrheitsinhalt schützt“<sup>34</sup>. In der Praxis des Verfassungsgerichts spielt diese Freiheit eine dominierende Rolle im Zusammenhang mit der Bindung der Menschenwürde. Nach dem Standpunkt des Verfassungsgerichts ist das Recht auf Freiheit des Gewissens auch ein Teil des menschlichen Daseins, ergo ein Teil der Menschenwürde<sup>35</sup>. Die ungarische Verfassung enthält die Seiten *forum internum* und *externum* dieses Rechts<sup>36</sup>. Die

<sup>28</sup> Mit den Worten von *Isensee*: „nach mehr Gleichheit, mehr Staatsleistungen, mehr Daseinserleichterung, mehr Glück“, *Der Staat* 1980, 367, 375.

<sup>29</sup> *Isensee*, *Der Staat* 1980, 367, 375.

<sup>30</sup> Zur Lösung der Kollision der Grundrechte sind die folgenden Urteile hinzugekommen: 30/1992. (V. 26.) AB, 12/1999. (V. 21.) AB, 14/2000. (V. 12.) AB, 18/2004. (V. 25.) AB.

<sup>31</sup> § 54 der Verfassung: „in der Republik Ungarn hat jeder Mensch ein angeborenes Recht auf Leben und Menschenwürde, um das niemand willkürlich gebracht werden darf.“

<sup>32</sup> 23/1990. (X. 31.) AB.

<sup>33</sup> Gleichlaufende Begründung von *Sólyom* in dem Urteil 23/1990. (X. 31.) AB.

<sup>34</sup> 30/1992. (V. 26.) AB.

<sup>35</sup> 30/1992. (V. 26.) AB.

<sup>36</sup> Über die Wirkungsprobleme der Gewissenskonflikte *Konzen/Rupp*, *Gewissenskonflikte im Arbeitsverhältnis* (1990), S. 13.

interne, persönliche Art der Freiheit des Gewissens ist in § 60 Abs. 1 der Verfassung zum Ausdruck gekommen<sup>37</sup>. In diesem Kontext sind das Gewissen, die Gedanken und der Glaube für andere Personen irrelevant. § 60 Abs. 2 der Verfassung weist aber auf die Freiheit der Ausübung dieser Rechte hin<sup>38</sup>. Daraus folgt, dass diese Freiheiten nichts wert sind, wenn sie sich nicht in unserer Haltung widerspiegeln.

Diese Hierarchie unter den Grundrechten und die Bestimmung der determinierenden Werte der Hierarchie sind grundlegend bei der Auslegung der für das Arbeitsrecht relevanten Grundrechte. Eines von ihnen bedeutet eine Staatszielbestimmung, die anderen wirken als subjektive Rechte und im Rahmen der subjektiven Rechte ist keineswegs einerlei, dass sie subjektive öffentliche oder „privatrechtliche“ Rechte sind.

### 3. *Drittwirkung der Grundrechte*

Die sog. Drittwirkungsprobleme der Grundrechte haben im ungarischen Recht nicht so heftige Diskussionen induziert wie sie es früher z.B. in deutschem Recht erfahren mussten<sup>39</sup>. Gleichwohl steht die Auslegung der Wirkung der Grundrechte vorläufig auf schwachen Füßen. Eindeutig ist, dass die Grundrechte sich auf die Tätigkeit des Staates, der staatlichen Organe oder der die staatliche Gewalt ausführenden Personen beziehende Normen sind. Aber die Beurteilung des Verhältnisses der Grundrechte und der Tätigkeit der Privatpersonen ist unklar<sup>40</sup>.

Zur Labilität der Auslegung sind bestimmte Normen der ungarischen Verfassung hinzugekommen. Art. 1 Abs. 1 enthält eine allgemeine Verpflichtung: „Die Republik Ungarn erkennt die unantastbaren und unveräußerlichen Grundrechte des Menschen an, deren Achtung und Schutz die erstrangige Pflicht des Staates ist.“ Art. 8 Abs. 2: „In der Republik Ungarn bestimmt ein Gesetz die auf die grundlegenden Rechte und Pflichten bezogenen Regelungen, doch darf dieses den wesentlichen Inhalt eines Grundrechtes nicht einschränken.“ Diese Normen deuten ausschließlich auf die mittelbare Wirkung der Grundrechte hin. Dagegen legt Art. 77 Abs. 2 das Folgende fest: „Die Verfassung und die verfassungs-

---

<sup>37</sup> „In der Republik Ungarn hat jeder das Recht auf Freiheit des Gedankens, Gewissens und Glaubens.“

<sup>38</sup> Dieses Recht schließt die freie Wahl oder Annahme des Glaubens oder einer anderen Gewissensüberzeugung und jene Freiheit ein, dass jeder seinen Glauben und seine Überzeugung durch Ausübung von Glaubenshandlungen und Riten oder auf sonstige Art und Weise sowohl individuell, als auch gemeinsam mit anderen, öffentlich oder im privaten Kreis äußern kann oder deren Äußerung unterlässt, diese ausüben oder lehren kann.“

<sup>39</sup> *Canaris*, Grundrechte und Privatrecht (1999), S. 9.

<sup>40</sup> *Halmai/Tóth* (Fn. 19), S. 102.

*mäßigen Rechtsvorschriften sind für jeden gleichermaßen verbindlich.*<sup>41</sup> Meines Erachtens ist dieser Text inhaltlich ungleich von Art. 1 Abs. 3 des Grundgesetzes.

Nach der herrschenden Lehre haben die Grundrechte eine mittelbare Wirkung<sup>42</sup>. Nach der eindeutigen Meinung von *Vékás* hängt die vertragliche Begrenzung der Grundrechte nicht davon ab, ob die Grundrechtsnormen selbst eine solche Begrenzung erlauben oder nicht, sondern davon, ob die privatrechtlichen Normen die grundrechtlichen Erfordernisse übermitteln oder nicht<sup>43</sup>.

Zu alledem kommt, dass einige der früheren Entscheidungen des Verfassungsgerichts den Schluss nahe legen, es würde die unmittelbare Wirkung unterstützen. In dem Urteil über Schwangerschaftsabbruch hat das Verfassungsgericht das Recht der Weisungsverweigerung von der Ursache der Gewissenskonflikte untersucht<sup>44</sup>. Nach Meinung des Verfassungsgerichts bestehe der subjektivrechtliche Schutz der Freiheit des Gewissens dann, wenn das Arbeitsgesetzbuch die bestimmte Norm nicht enthalten würde. In dieser Sache könnte das Verfassungsgericht Art. 60 der Verfassung zur Begründung der Weisungsverweigerung heranziehen<sup>45</sup>. Deswegen handelt sich um kein gesetzgeberisches Versäumnis.

Meiner Meinung nach ist die zitierte Entscheidung ein atypisches Urteil. Als Ausgangspunkt kann die Festlegung von *Flume* im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage der Parteien beim Verkehr mit Gütern und Leistungen dienen<sup>46</sup>. Bei diesem Verkehr wird die wirtschaftliche Ungleichheit der Parteien durch die „auf dem Prinzip der Privatautonomie beruhende Wirtschaftsordnung“ aufgehoben. Ähnlich werden die marktwirtschaftlichen Voraussetzungen der Selbstbestimmung von *Canaris* beschrieben<sup>47</sup>. Aber im Arbeitsrecht wirkt das eigene „Verkehrsverhalten“ des Arbeitnehmers in vielen Sachen nur bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages. Die Unterstützung der Wettbewerbsbedingungen oder die Aufrechterhaltung der Möglichkeit der Selbstbestimmung ist mit wichtigen Vermittlungsnormen verbunden. Mit anderen Worten, das Arbeitsrecht als ein Teil des privatrechtlichen Systems könnte sich ohne die Anerkennung der mittelbaren Wirkung der Grundrechte nicht erhalten.

<sup>41</sup> Nach dem früheren Text: „Die Verfassung und verfassungsmäßige Rechtsvorschriften sind für jede Organe der Gesellschaft, für jede staatlichen Organe und Staatsbürger gleichermaßen verbindlich.“

<sup>42</sup> Dagegen vgl. *Lábady*, Verfassungsrechtliche Wirkungen auf die Regel des vorbereitenden Zivilgesetzbuches (Alkotmányjogi hatások a készülõ Ptk. szabályaira) (2000), S. 14.

<sup>43</sup> *Vékás*, Die verfassungsrechtliche Grenzen der Vertragsfreiheit (A szerződéses szabadság alkotmányos korlátjai), *Jogtudományi Közlöny*, (1999), S. 57.

<sup>44</sup> 64/1991. (XII. 17.) AB.

<sup>45</sup> Art. 60 Abs. 1: „In der Republik Ungarn hat jeder das Recht auf Freiheit des Gedankens, Gewissens und Glaubens.“

<sup>46</sup> *Flume*, Rechtsgeschäft und Privatautonomie (1960), S. 144.

<sup>47</sup> *Canaris*, AcP 184 (1984), 201, 204.



#### 4. Individuelle Grundrechte in der Verfassung – aus arbeitsrechtlicher Sicht

In dieser Abhandlung werden die im ungarischen Arbeitsrecht besonders wichtigen und bezüglich der Rechtsnatur noch umstrittenen Rechte untersucht. Da das für die Anforderung einer Marktwirtschaft entsprechende Arbeitsrecht nur auf eine kurze Zeit zurückschaut, dürfte die Darstellung der alten Routine ohne Interesse sein.

Das erste zu untersuchende Recht ist „das Recht auf Arbeit“. Die Abfassung des §70/B Abs. 1 der Verfassung ist nicht eindeutig und die Ungewissheit ist besonders gefährlich in einer umwandelnden Gesellschaft, in der sich viele auf die sog. „erworbenen Rechte“ berufen. Die Auslegungsprobleme im Zusammenhang mit dem Recht auf Arbeit sind keine isolierten Erscheinungen, sondern sie sind Teile der allgemeinen Beurteilung der sozialen Rechte<sup>48</sup>. Es hat sich jedenfalls zu bezeigen, dass bezüglich bestimmter Segmente des Rechts auf Arbeit die arbeitsrechtlichen Regelungen mindestens auf der Ebene des subjektiven öffentlichen Rechts einen minimalen Schutz für Arbeitnehmer sichern wollen.

Das folgende Grundrecht ist „das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit“. Das Problem der Diskriminierung hat viele Spannungen verursacht und in dieser Hinsicht war die Schaffung eines selbständigen Antidiskriminierungsgesetzes sehr wichtig, doch aber heftig diskutiert. Das neue Gesetz hat weitere dogmatische und pragmatische Ungewissheiten verworfen. Im Allgemeinen ist festzustellen, dass im ungarischen Arbeitsrecht die Kriterien des allgemeinen Gleichheitssatzes und verhältnismäßigen Ermessens sich noch nicht völlig entfaltet haben. Unter Hinweis auf die Gedanken von *Boehmke*<sup>49</sup> spiegelt der Empfang des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Schwierigkeiten des Verhältnisses der Privatautonomie und des Diskriminierungsverbots wider.

„Wes Brot ich eß, des Lied ich sing“ hat *Söllner* auf die „Lebensweisheit“ der Minnesänger im hohen Mittelalter hingewiesen<sup>50</sup>. Bei der Erfüllung der Pflichten des Arbeitsverhältnisses ist die bereits erwähnte Freiheit des Gewissens ein Hauptfeld der Kollision der Grundrechte. In dem neuen ungarischen Arbeitsrecht sind die Gewissenskonflikte – und im breiten Sinne die Loyalitätsprobleme – relativ neu, aber oft verbreitet und spannend. Die möglichen Lösungen sind durch den Mangel der Idee des Tendenzbetriebs erschwert.

---

<sup>48</sup> *Sajó*, Armenrecht – auf Grund des Armenrechtes (Szegényjogot – szegényjogon), *Világosság* (1997), S. 70; *Sári*, Der Staat als Leviathan? (Az állam, mint Leviatán?), *Társadalmi Szemle* (1996), S. 3; *Schmidt*, Noch mal über die Rechtsnatur der sozialen Rechte (Még egyszer a szociális jogok természetéről), *Acta Humana* (1994), S. 3.

<sup>49</sup> *Boehmke*, *NJW* 1993, 2083.

<sup>50</sup> *Söllner*, *FS Herschel* (1982), S. 389.

### 5. Kollektive Grundrechte in der Verfassung – aus arbeitsrechtlicher Sicht

Die Wirkung der kollektiven Grundrechte im Arbeitsrecht ist sehr bedeutend für das Gleichgewicht zwischen den Parteien und letztlich für die Wirkung der Privatautonomie. Im ungarischen Arbeitsrecht stehen für die kollektiven Grundrechte die verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Voraussetzungen zur Verfügung. Aber gegen diese Umstände und die Übernahme der Idee des deutschen kollektiven Arbeitsrechts spricht, dass der Einfluss der Tarifautonomie und insbesondere der Betriebsautonomie im ungarischen Arbeitsrecht bis heute verhältnismäßig niedrig ist. Die gegenwärtige Lage besteht darin, die erwähnte Durchsetzung der gesetzgeberischen Konzeption und die strukturellen bzw. funktionellen Störungen zwischen der Tarif- und Betriebsautonomie darzustellen<sup>51</sup>. Der Mangel der kollektiven Autonomie ist besonders augenfällig bezüglich der Effektivität des Betriebsverfassungsrechts.

## III. Die Wirkung der individuellen Grundrechte im ungarischen Arbeitsrecht

### 1. Eine Vorfrage: Vertragsfreiheit versus Typenzwang im Kontext des Arbeitsrechts

Im ungarischen Arbeitsrecht kann man Zeuge einer massenhaften Wegwanderung aus dem Arbeitsverhältnis sein. Die „Flucht aus dem Arbeitsrecht“<sup>52</sup> kann verschiedene wirtschaftliche Ursachen haben, aber hinter den meisten verschaut sich das Prinzip der Vertragsfreiheit. Die Auslegung dieses Prinzips hat im ungarischen Verfassungsrecht eine wichtige Umgestaltung durchlaufen. Das Verfassungsgericht hat im erwähnten früheren Urteil die Vertragsfreiheit als ein „eigentliches Verfassungsrecht“ angesehen<sup>53</sup>. Aber es ist zu betonen, dass das Verfassungsgericht keinen einheitlichen Ausdruck für die Vertragsfreiheit angewendet hat, sondern Termini benutzt, wie „wichtiges Element der Marktwirtschaft“<sup>54</sup>, „steht im Zusammenhang mit der Rechtsstaatlichkeit“<sup>55</sup> usw. In einer Reihe späterer Entscheidungen hat das Verfassungsgericht festgestellt, dass die Vertragsfreiheit kein Grundrecht ist, aber ein solches Recht, dem ein gewisser Schutz zuteil werden muss<sup>56</sup>.

<sup>51</sup> Kiss, Das Verhältnis des Tarifsystems zur Betriebsverfassung im ungarischen Arbeitsrecht (1995), S. 419.

<sup>52</sup> Firley, Flucht aus dem Arbeitsrecht, dRdA 1987, S. 271, 411.

<sup>53</sup> 13/1990. (VI. 18.) AB.

<sup>54</sup> 13/1990. (VI. 18.) AB.

<sup>55</sup> 640/B/1990/5. AB.

<sup>56</sup> Heutzutage bekommt die Vertragsfreiheit einen Schutz auf der Basis der Vernünftigkeit. *Sólyom* (Fn. 16), S. 651.

Die Auslegung der Vertragsfreiheit ist besonders wichtig für die Wahl des Vertrags, der sich auf andere zu verrichtende Arbeit bezieht. Im ungarischen Arbeitsrecht gibt es keine Legaldefinition des Arbeitsvertrages. Der Gesetzgeber reguliert nur die notwendigen obligatorischen Elemente dieses Vertrages<sup>57</sup>. Aber aus dieser „Vertragsdefinition“ ist es unmöglich, eine Folgerung auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu ziehen<sup>58</sup>. Zu alledem kommt, dass in der Lehre erst kürzlich eine Diskussion über die Definition und die Merkmale des Arbeitnehmers und des Selbständigen begann<sup>59</sup>. Da die Flucht aus dem Arbeitsverhältnis schon ganze Branchen betroffen hat, versuchte der Gesetzgeber die Kriterienkataloge des Arbeitsverhältnisses zu bestimmen. Schließlich hat er diese Aufgabe der Rechtsprechung anvertraut und statt einer Legaldefinition die allgemeinen Rahmen und Anforderungen des Arbeitsverhältnisses bestimmt<sup>60</sup>. Durch diesen Text hat das Arbeitsgesetzbuch zum ersten Mal die Möglichkeit der Wahl der Parteien anerkannt. Es ist festzustellen, dass der Typ des Vertrags unabhängig von seiner Bezeichnung mit Rücksicht auf alle Umstände zu beurteilen bzw. zu bestimmen ist. Der Gesetzgeber zählt andeutend einige solche Umstände bzw. Kriterien auf. So können die Verhandlungen der Parteien vor Vertragsabschluss bzw. die bei Vertragsschluss getätigten Rechtserklärungen – insbesondere konkludente Handlungen – sowie bei der Erfüllung des Arbeitsverhältnisses der Charakter der tatsächlichen Arbeitstätigkeit und die in den §§ 102–104 festgelegten Rechte und Pflichten in Anschlag genommen werden. Von diesen Merkmalen ist der in den §§ 102–104 festgelegte Inhalt des Arbeitsverhältnisses von besonderer Bedeutung. Diese Normen enthalten die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses, die als *differentia specifica* beurteilt werden können. Die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers oder die persönliche, weisungsgebundene Erfüllungspflicht des Arbeitnehmers usw. weisen die Abhängigkeit und die „Fremdnützigkeit“<sup>61</sup> der Arbeit nach.

Die Lage der Vertragsfreiheit versus Typenzwang zeigt in der Zusammenfassung, dass das Arbeitsgesetzbuch einen mittelbaren Typenzwang auf der Basis der Vertragsfreiheit bestimmt. Die Parteien können ihre Rechtsverhältnisse frei begründen und gestalten, aber sie haben keine Möglichkeit, um die zwingenden Normen des Arbeitsgesetzbuches herumzukommen. Da die Rechtsquellen oder

<sup>57</sup> „Die Parteien müssen im Arbeitsvertrag den persönlichen Grundlohn, den Arbeitsbereich bzw. den Ort der Arbeitsverrichtung des Arbeitnehmers vereinbaren.“, §76 Abs. 5 ArbG.

<sup>58</sup> Das ungarische Arbeitsgesetzbuch enthält keine ähnliche Regel, wie das BGB in § 611 Abs. 1.

<sup>59</sup> *Marton*, Wirtschaftlich abhängige Arbeiter. Mittelweg zwischen Arbeitnehmer und Selbstständige? (Gazdaságilag függő dolgozók. Középut a munkaszerződéses foglalkoztatott és az önfoglalkoztató között?), *Munkaügyi Közlöny* (2003), S. 11.

<sup>60</sup> „Die Wahl des Typs des als Grundlage der Arbeitsverrichtung dienenden Vertrags darf nicht auf die Beschränkung bzw. Beeinträchtigung der Geltendmachung der Bestimmungen gerichtet sein, die den Schutz der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer gewährleisten.“, §75/a Abs. 1 ArbG.

<sup>61</sup> *Lieb*, *ZfvR* 1976, 276.

die Gestaltungsfaktoren des Arbeitsverhältnisses auch aus dem vertraglichen Willen der Parteien stammen und diese gesetzlichen, ein- oder zweiseitig zwingenden Normen zumeist der Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers dienen, sind diese Scheinarbeitsverträge nichtig<sup>62</sup>. Die Begrenzungskriterien sind kompliziert aufgrund der bis zum heutigen Tag ungeklärten Beziehung zwischen Zivil- und Arbeitsrecht. Gegen das Vorhaben des Gesetzgebers stellt das ungarische Arbeitsrecht in der Praxis tatsächlich kein Teil des Zivilrechts dar<sup>63</sup>. Diese strikte Trennung wurde durch die Rechtsprechung etwas gemildert, aber der erwähnte Typenzwang ist nicht nur auf die inneren substantiellen Merkmale, sondern auf die künstliche Trennung des Zivil- und Arbeitsrechts zurückzuführen.

## 2. *Recht auf Arbeit* –

### *Staatsziel, subjektives Recht oder subjektives öffentliches Recht*

Im Zusammenhang mit dem Grundrecht des Rechts der Arbeit ist es erforderlich, sich die Rechtsnatur dieses Rechts klarzumachen. Welche Kriterien muss ein Recht haben, um ein Grundrecht zu werden? Nach der herrschenden Lehre müssen die folgenden Voraussetzungen gegeben sein: Fundamentalität und Universalität des gegebenen Rechts sowie schließlich die Möglichkeit, das Recht durch eine Legaldefinition darstellen zu können<sup>64</sup>. Die erste Generation der Grundrechte hat gegen den Staat verhältnismäßig homogene Erfordernisse abgefasst: zur Geltendmachung der Grundrechte war die Bindung des Staates notwendig und der Eingriff war nur zum Schutz dieser Rechte gegen Dritte nötig. Die Erscheinung der zweiten Generation der Grundrechte hat anscheinend einen Bruch in der einheitlichen Beurteilung der Grundrechte mit sich gezogen. Diese Rechte haben eine andere staatliche Haltung im Vergleich mit den sog. Abwehrrechten verlangt. Die neuen Rechte haben in ihrem Inhalt verschiedene

<sup>62</sup> Es ist zu betonen, dass außer der sozialen Überlegung wegen der unterschiedlichen arbeitgeberischen und arbeitnehmerischen Pflichten der Sozialversicherung und der Steuer die Begrenzung zwischen verschiedenen Vertragstypen von großer Bedeutung ist.

<sup>63</sup> Daraus folgt, dass bezüglich des ungarischen Arbeitsrechts die folgende Beurteilung nicht anwendbar ist: „Nicht die Geltung zivilrechtlicher Grundsätze, sondern – im Gegenteil – ihre Nichtgeltung muss begründet werden.“ MünchArbR/*Richardi* (Fn. 23), § 1 Rn. 27.

<sup>64</sup> *Bercusson*, *Fundamental social and economic rights in the European Community* (1999), S. 195, 199. Die erste Bedingung bedeutet, dass sich in einem Recht die für die Beziehung der Gemeinschaft hinsichtlich der Menschenwürde grundlegenden Werte ausprägen. Diese Werte müssen über allen Zweifeln stehen. Universalität bedeutet, dass die gegebenen Werte nicht nur für eine Gemeinschaft wichtig sind, sondern sie unabhängig von dieser Gemeinschaft durch Andere anerkannt werden. Durch die Legaldefinition ist der rechtliche Inhalt dieser Werte und dadurch die Notwendigkeit des staatlichen Eingriffs oder der Einhaltung zu bestimmen. In dieser Hinsicht s. die Grundrechtsdefinition von *Alexy*: „Grundrechte als Rechte, die in positives Verfassungsrecht transformierte Menschenrechte sein sollen“; *Alexy*, *Theorie der Grundrechte* (1996), S. 526.

soziale Erfordernisse geprägt. Deswegen sind diese Rechte – im Gegensatz zu den Abwehrrechten – als Leistungsrechte gekennzeichnet worden<sup>65</sup>.

Der Inhalt des Rechts auf Arbeit – als soziales Recht – kann sehr schwer noch in Relation zu den anderen sozialen Rechten eingegrenzt werden. Es genügt, auf die Lage nach dem Zweiten Weltkrieg hinzuweisen. Einerseits lag ein sozialer Drang zur Vollbeschäftigung vor<sup>66</sup> und im Zusammenhang mit dieser Bestrebung war die Aufnahme des Rechts auf Arbeit in den Verfassungen unvermeidlich. Andererseits ist die Rechtsnatur dieses Rechts unverändert im Dunkeln geblieben<sup>67</sup>. Ferner sind Inhalt und Grenzen des Rechts auf Arbeit sehr verschwommen. Es ist möglich, unterschiedliche Phasen und Rechtsnaturen dieses Rechts zu trennen.

Die erste Phase ist der Zugang zum Arbeitsmarkt. Die einzelnen Verfassungen stellen das Recht der Arbeit als die Freiheit der Berufswahl dar und bestimmen, dass die Rechtsnatur dieses Rechts ein grundlegendes Staatsziel ist<sup>68</sup>. Es ist natürlich wahrnehmbar, dass die Durchsetzung dieser Freiheit von der Beschäftigungspolitik abhängt. Weiterhin fördert das Durchsetzungsvermögen des Rechts auf Arbeit eine bestimmte Konvertibilität. In diesem Kontext ist die Rechtsnatur des Rechts auf Arbeit nicht einfach ein Staatsziel, sondern ein subjektives Recht. Nach der ungarischen Verfassung „besitzt jeder das Recht auf Arbeit und auf die freie Wahl der Arbeit und der Beschäftigung.“<sup>69</sup> *Sólyom* hat diese Regel auf die folgende Weise ausgelegt: „[...] aus dem Recht auf Arbeit – als sozialem Recht – folgen unterschiedliche institutionelle staatliche Aufgaben – so wie die Beschäftigungspolitik, Arbeitsplatzerschaffung usw. Die aus dem Recht auf Arbeit und aus dem Recht auf Unternehmen (aus freier Wahl der Beschäftigung) folgenden staatlichen Aufgaben können voneinander unterschieden werden, aber diese zwei Rechte – als subjektive Rechte – sind gleich.“ Diese Auslegung ist als maßgebend zu betrachten, aber es ist zu betonen, dass unter den Urteilen des ungarischen Verfassungsgerichts keine ähnliche Entscheidung zu finden ist, die dem *numerus clausus II-Urteil* des Bundesverfassungsgerichts ähneln würde.

Der zweite Aspekt oder die zweite Phase des Rechts auf Arbeit ist das Recht auf Beschäftigung während der Erfüllung des Arbeitsverhältnisses. Dem Recht auf Beschäftigung – oder Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers – kommt in den einzelnen Rechtskulturen unterschiedliche Bedeutung bei. Nach einer Lö-

<sup>65</sup> „Leistungsrechte in engeren Sinne ...“; *Alexy* (Fn. 64), S. 454.

<sup>66</sup> *Siegel*, *Employment and human rights* (1994), S. 40.

<sup>67</sup> In dieser Hinsicht war lehrhaft die in der UNO geführte Diskussion über die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Vgl. *Siegel* (Fn. 66), S. 65.

<sup>68</sup> Obgleich die Details der Regelungen so differenziert sind, dass die verhältnismäßige Vielfältigkeit während der Beurteilung des Rechts auf Arbeit fast eine Störung verursacht, vgl. die folgenden Verfassungen: Verfassung von Belgien Art. 23, Verfassung von Finnland Art. 18 und merkwürdig die Verfassung von Italien Art. 3–4 [*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto.*].

<sup>69</sup> Art. 70/B. Abs. 1.

sung ist die Hauptpflicht des Arbeitgebers die Zahlung des Entgelts – als vertragliche Pflicht –, aber die Beurteilung der Beschäftigungspflicht gehört in erster Linie zum *public policy*<sup>70</sup>. Dagegen – ausgehend von einer anderen Bedeutung des Arbeitsverhältnisses – ist die Beschäftigungspflicht allgemein anerkannt<sup>71</sup>.

Die Beschäftigungspflicht ist im ungarischen ArbG geregelt<sup>72</sup>. Im Zusammenhang mit dieser Norm sind drei Tatsachen zu unterscheiden. Die Grundfrage ist, unter welchen Umständen der arbeitnehmerische Anspruch auf Beschäftigung anerkannt werden darf – die Bereitschaft des Arbeitnehmers auf die Leistung freilich vorausgesetzt. Wenn der Arbeitnehmer bereit ist, seine Dienstpflicht zu leisten, obgleich der Arbeitgeber nicht imstande ist, die Leistungsmöglichkeit bereitzustellen, liegt ein Gläubigerverzug vor. Nach dem ungarischen Zivilgesetzbuch hat der Gläubiger dem Schuldner die sich aus dem Verzug entstehenden Schäden zu ersetzen, es sei denn er weist nach, dass er zur Abwendung des Verzuges so vorgegangen ist, wie das in der gegebenen Lage im Allgemeinen erwartet werden kann. Aber der Arbeitgeber kann sich nicht entschuldigen. Vielmehr muss er in dieser Lage ein sog. Standzeitgeld zahlen<sup>73</sup>. Fraglich ist hingegen, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die tatsächliche Beschäftigung hat, wenn dem Arbeitgeber die Annahme der Leistung zwar möglich wäre, dieser jedoch die Annahme der Leistung verweigert. Meiner Meinung nach begründet diese Tatsache keinen solchen Zwang, so dass die erwähnte Kompensationsregel anzuwenden ist. Daraus folgt, dass sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf die tatsächliche Beschäftigung richten könnte. Gleichwohl ist diese Lösung aus mehreren Blickwinkeln zweifelhaft. Der Verzug bedeutet aus der Sicht des Arbeitgebers die Verweigerung einer nachfolgenden Leistungsphase und es scheint – hinweisend auf die persönlich-gemeinschaftliche Art des Arbeitsverhältnisses –, dass das Recht auf die Entfaltung der Persönlichkeit durch die Verweigerung verletzt wird. Indes ist zu beachten, dass in diesem Kontext die Begründung dieses Rechts ein vertragliches Fundament hat. Infolgedessen trägt die Leistung zum Interesse des Arbeitgebers einerseits und zum Interesse des Arbeitnehmers andererseits bei. Die Lösung des Privatrechts ist verhältnismäßig eindeutig: Im Falle des Gläubigerverzugs wird der Schuldner begünstigt und von der Verpflichtung zur Leistung frei. Das auf privatautonome Gestaltung beruhende Arbeitsrecht hat auch keine andere Möglichkeit. Nach dem un-

<sup>70</sup> Über die historische Entwicklung des englischen Rechts s. *Desmond/Antill*, Employment Law (1998), S. 5.

<sup>71</sup> In deutschem Recht hat das Bundesarbeitsgericht verhältnismäßig früh die Beschäftigungspflicht-Entscheidung herleitend aus dem Persönlichkeitsschutz getroffen, siehe BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht.

<sup>72</sup> § 102 (1) Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrages, den auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Regelungen bzw. den sonstigen Rechtsvorschriften entsprechend beschäftigen.

<sup>73</sup> § 154 (4) Dem Arbeitnehmer steht, wenn er aus einem im Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers aufgetretenen Grund keine Arbeit verrichten kann, für die aus diesem Grund ausgefallene Arbeitszeit (Standzeit) sein persönlicher Grundlohn zu.

garischen ArbG kann unter diesen Umständen der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis durch außerordentliche Kündigung auflösen<sup>74</sup>.

Und in diesen Punkt folgt die dritte Phase des Rechts auf Arbeit. Die Frage ist, welche Beurteilung diesem Recht im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch eine rechtswidrige Maßnahme des Arbeitgebers zukommt. Im Zusammenhang mit dem Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes ist zwischen der Darstellung des „vertraglichen und sozialen“ Arbeitsrechts zu unterscheiden. Wie auch die umfassenden Kündigungsschutzsysteme in einzelnen Ländern ist die Rechtsfolge der rechtswidrigen Entlassung zumindest zweifelhaft. Die Normen der Auflösung eines privatrechtlichen Rechtsverhältnisses dienen der rechtsgeschäftlichen Sicherheit im Allgemeinen. In einigen besonderen Fällen wird das billige Interesse des einen Vertragspartners hierbei gleichfalls berücksichtigt. Weiterhin bekommen die Parteien im Privatrecht verhältnismäßig weite Möglichkeiten, die vertraglichen Auflösungsmethoden zu gestalten. Im Arbeitsrecht hingegen ist die einseitige Entlassungsmacht des Arbeitgebers stark begrenzt. Die verschiedenen materiellen und prozessualen Normen des Kündigungsschutzes bedeuten eine wichtige Begrenzung einerseits<sup>75</sup> sowie den Einfluss der Institutionen des kollektiven Arbeitsrechts andererseits<sup>76</sup>. Nach der Entwicklung in den einzelnen europäischen Ländern hat sich eine besondere Balance zwischen der Weiterbeschäftigung und der finanziellen Kompensation aufgezeichnet. In heutigen Tagen ist es streitig, eine Daseinsberechtigung in Form eines allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs zu konstruieren aufgrund der relativ zunehmenden Zahl der Arbeitslosen<sup>77</sup>.

Der ungarische Gesetzgeber hat annähernd eine allgemeine Weiterbeschäftigungspflicht geregelt. Indes hat ein Urteil des Verfassungsgerichts im Jahre 1999 die Rechtsfolgen der rechtswidrigen arbeitgeberischen Kündigung/Entlassung wieder grundlegend gemildert<sup>78</sup>. Nach der früheren Regelung des Gerichts wurde die Weiterbeschäftigung auf Antrag des Arbeitgebers unterlassen, wenn der Arbeitgeber sich bereit erklärt hatte, die zweifache Summe der Abfindung zu zahlen<sup>79</sup>. Das Verfassungsgericht hat festgestellt, dass diese Regel das prozessuale Bestimmungsrecht des Arbeitnehmers verletzt. Nach dem geltenden Recht

---

<sup>74</sup> (1) Der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis durch eine außerordentliche Kündigung beenden, wenn die andere Partei

a) ihre sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden wesentlichen Pflichten in bedeutendem Maße vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt oder

b) ansonsten ein solches Verhalten an den Tag legt, das die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht. Davon kann nicht gültig abgewichen werden.

<sup>75</sup> Preis, Prinzipien des Kündigungsschutzrechts bei Arbeitsverhältnissen (1987), S. 87.

<sup>76</sup> S. § 102 BetrVG.

<sup>77</sup> Schaub (Fn. 10), S. 1189.

<sup>78</sup> 4/1998. (III. 1.) AB.

<sup>79</sup> Die Bestimmung konnte nicht angewandt werden, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers gegen die Forderung der bestimmungsgemäßen Rechtsausübung, die Forderung der Gleichbehandlung, bzw. das Kündigungsverbot verstößt oder der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines den für einen gewählten Gewerkschaftsvertreter vorgeschriebenen arbeitsrecht-

sieht das Gericht von der Wiedereinsetzung des Arbeitnehmers in seinen ursprünglichen Arbeitsbereich ab, wenn die Weiterbeschäftigung dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann. In dieser Lage verpflichtet das Gericht den Arbeitgeber unter Abwägung aller Umstände des Falles – insbesondere der Schwere der Rechtsverletzung und ihrer Folgen – zur Zahlung einer Summe, die dem Durchschnittsgehalt des Arbeitnehmers von mindestens zwei und höchstens zwölf Monaten entspricht. Die ungarischen Arbeitsgerichte treffen immer mehr Entscheidungen über die Weiterbeschäftigung auf Antrag des Arbeitnehmers. Es ist zu unterstreichen, dass die Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers nicht rein provisorisch ist. Diese Tendenz ist besonders merkwürdig, denn das ungarische kollektive Arbeitsrecht enthält kein Mitbestimmungsrecht, durch das die Entlassungsmacht des Arbeitgebers beeinflusst werden könnte.

Im Zusammenhang mit dem Recht auf Arbeit ist zusammenfassend festzustellen, dass die Rechtsnatur dieses Rechts in den einzelnen Phasen unterschiedlich ist. Das Recht auf Arbeit in der Bedeutung der freien Wahl der Beschäftigung und als Mittel zur Durchsetzung der Vollbeschäftigung ist ein Staatsziel. Dieses Recht ist unter bestimmten gesetzlichen Bedingungen ein subjektives öffentliches Recht, falls das Recht auf Arbeit vorübergehend auf finanzielle Versorgung konvertierbar ist. Schließlich befindet sich im ungarischen Arbeitsrecht eine sehr dünne Rinne, bei dem der Arbeitnehmer unter den gesetzlichen Voraussetzungen die Möglichkeit hat, seinen subjektiv-rechtlichen Anspruch zur Geltung zu bringen. Diese Möglichkeit ist aber eventuell, denn der Gesetzgeber versucht aufgrund wirtschaftlicher Erwägung ein Gleichgewicht zwischen wirtschaftlichen und sozialen Grundrechten zu schaffen. Die soziale Affinität der Rechtsprechung ist dagegen unbedenklich.

### *3. Anforderung der Gleichbehandlung: Demarkationslinie oder Schlachtfeld*

„Das Ziel ist klar, der Weg ist noch weit“ – mit dieser Feststellung schließt *Thüsing* seine Studie über die Entwicklung der europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung ab<sup>80</sup>. In der Entwicklung der Regulierung des Gebots der Gleichbehandlung ist eine bestimmte Ähnlichkeit zwischen der Europäischen Gemeinschaft und den einzelnen Mitgliedstaaten zu verzeichnen. Die Regulierung hat sich schrittweise von den partikularen Tatsachen zur Schaffung einer umfassenden allgemeinen Gleichbehandlungsnorm entwickelt. Bis zum Jahr 2003 hat dieser Prozess auch in Ungarn stattgefunden, woraufhin ein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz veröffentlicht wurde<sup>81</sup>. Nach der Begründung des Gesetzes – im Gegensatz zu dem Vorangehenden – haben die früheren Regulierungen

---

lichen Schutz erhaltenden Arbeitnehmers auf eine gegen § 28 Abs. 1 bzw. § 96 verstoßende Art und Weise beendet hat.

<sup>80</sup> *Thüsing*, ZfA 2001, 391, 418.

<sup>81</sup> Gesetz Nr. CXXV. über Gleichbehandlung und Förderung der Chancengleichheit.



kein einheitliches Definitionssystem gehabt. Zudem konnten weder effektive Rechtsfolgen angewendet werden noch waren diese Normen kohärent. Die Schaffung eines allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wurde heftig diskutiert. Über diese Frage hat auch das Verfassungsgericht schon im Jahre 2000 entschieden. Das Gremium hat festgestellt, dass die Gliederung der Antidiskriminierungsnormen selbst keine Verfassungsverletzung darstellt. Nach der Argumentation des Verfassungsgerichts sei die rechtlich relevante Diskriminierung immer nur bezugnehmend auf irgendein Recht oder irgendeine Pflicht auszulegen. Die Diskriminierung müsse sich auf Entziehung eines Rechts oder Feststellung einer anderen, nicht belastenden Pflicht beziehen. Sie könne nur auf diese Weise rechtlich-relevant werden. Diese Begründung macht deutlich, dass die Anforderungen der Gleichbehandlung bzw. die Prüfung des Antidiskriminierungstestes nicht im Allgemeinen möglich ist.<sup>82</sup>

In den Hintergrund dieser Diskussion rückt das Hauptproblem des Gleichbehandlungsgebots: die Einstellung des Gleichheitssatzes im Vertragssystem. Ferner bekommt das Recht auf Gleichbehandlung im Arbeitsrecht wegen der Leitungsmacht des Arbeitgebers eine besondere Bedeutung. Mehrere Autoren betonen, dass die Substanz der Gleichheitsrechte ohne die Kenntnis der Substanz der traditionellen Freiheitsrechte nicht nachvollziehbar ist. Diese Feststellung ist besonders bedeutsam, denn von Zeit zu Zeit ist eine etwaige Kollision zwischen Freiheitsrechten und Gleichheitsrechten aufgetaucht. In diesem Kontext bedeutet „Freiheitsrechte“ nicht einmal „Wirtschaftsrechte“; die gehören in erster Reihe auf die Arbeitgeberseite. Auf diese Scheinkollision hat die Argumentation von *Dürig* eine merkwürdige Antwort gegeben: „Was die Grundrechtsdogmatik ‚Gleichheit‘ nennt, ist insoweit dann nur ein Teilaspekt der Freiheit ...“<sup>83</sup>

Mit dem erwähnten Einstellungs- oder Eingliederungsproblem verknüpfen sich Gedanken von *Vékás*. Seiner Meinung nach sind bestimmte Freiheiten – Vertragsfreiheit, Unternehmensfreiheit, Freiheit auf Meinungsäußerung – von dem Gesichtspunkt der Rechtsprechung und des Prozesses gleich. Aber die materiell-rechtlichen Tatsachen stellen Unterschiede zwischen den Fallgruppen dar. Hinsichtlich der Vertragsfreiheit ist die Frage zu stellen, welche Sanktionen der Arbeitgeber oder der Vermieter über sich ergehen lassen muss, der aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft oder des Geschlechts mit einem an sich fähigen Arbeitnehmer oder mit einem zahlungsfähigen Mieter einen Vertrag nicht abschließen will? Ein außervertraglicher Schadenersatzanspruch kann im Falle der Verwirklichung der zivilrechtlichen Voraussetzungen nicht auf Hindernisse stoßen. Aber in dem Mangel eines vertraglichen Rechtsverhältnisses können

---

<sup>82</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB.

<sup>83</sup> Maunz/Dürig/Dürig (1993), Art. 3 Abs. I GG Rn. 6.

nicht die schuldrechtlichen Sanktionen oder etwa ein Kontrahierungszwang zustande kommen<sup>84</sup>.

Die sich auf die Gliederung der Gleichbehandlungsnormen beziehenden Argumentationen sind äußerst bedeutend, denn die früheren Normen im Arbeitsgesetzbuch – neben den anderen gesetzlichen Normen<sup>85</sup> – haben ein kohärentes System gebildet. § 5 ArbG hat das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung geregelt. § 142/A ArbG enthält ein Gebot bezüglich der gleichen bzw. der als gleichwertig anerkannten Arbeit und der Gleichbehandlung bei der Bestimmung der Entlohnung<sup>86</sup>. Seit 2005 ist diese Regel bei der Arbeitnehmerüberlassung unter bestimmten Umständen anzuwenden<sup>87</sup>. Es war zweifellos, dass die ehemalige Regelung manche Unsicherheit enthielt, aber die Auslegungsschwierigkeiten wurden durch die Rechtsprechung meistens aufgelöst.<sup>88</sup> Unter diesem Gesichtspunkt hat das Arbeitsgesetzbuch eigene arbeitsrechtliche, also eigens charakteristische vertragsrechtliche Sanktionen festgesetzt<sup>89</sup>.

Das neue Gleichbehandlungsgesetz enthält einen eigenen Teil über die „Beschäftigung“. Der personelle Geltungsbereich der Norm bezieht sich auf den Arbeitgeber, aber das Diskriminierungsverbot erstreckt sich auf die sog. „Beschäftigungsverhältnisse“ und auf „andere, auf die Arbeitsverrichtung gerichteten Rechtsverhältnisse“, also auf den Werkvertrag und den Auftrag. Dementsprechend verpflichtet sich der Arbeitgeber, unter anderem die Anforderungen der Gleichbehandlung in dem Beschäftigungsverhältnis und den anderen auf die Arbeitsverrichtung gerichteten Rechtsverhältnissen bei der Bestimmung der Bezüge und der Entlohnung einzuhalten. Im Zusammenhang mit dem Geltungsbereich des Gesetzes verwies der Gesetzgeber in der Begründung auf die

<sup>84</sup> *Vékás*, Die theoretischen Vorfragen des neuen Zivilgesetzbuches (Az új Polgári Törvénykönyv elméleti előkérdései) (2001), S. 137.

<sup>85</sup> Vgl. im Zivilgesetzbuch, in der Zivilprozessordnung, im Arbeitsförderungsgesetz, im Sozialversicherungsgesetz usw.

<sup>86</sup> „Bei der Bestimmung der Entlohnung gleicher bzw. als gleichwertig anerkannter Arbeit ist die Forderung der Gleichbehandlung einzuhalten.“

<sup>87</sup> Im Zeitraum der Überlassung sind die Bestimmungen von § 142/A in Bezug auf den mit dem Entleiher in einem Arbeitsverhältnis stehenden sowie den überlassenen Arbeitnehmer hinsichtlich des persönlichen Grundlohns, des Schichtzuschlags, der für die außerordentliche Arbeitsverrichtung zustehenden Entlohnung sowie der Vergütung für den Bereitschaftsdienst bzw. die Rufbereitschaft entsprechend anzuwenden, wenn

a) die Dauer der laufenden Arbeitsverrichtung beim Entleiher mehr als sechs Monate beträgt oder

b) der überlassene Arbeitnehmer in den zwei Jahren vor dem Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsverrichtung beim Entleiher bei diesem – auf Grund einer Überlassung – insgesamt wenigstens sechs Monate gearbeitet hat ...

<sup>88</sup> In dieser Hinsicht war das Urteil des Gerichtshofs von Monor ein Meilenstein. In diesem Urteil hat die Rechtsprechung das erste Mal klar gestellt, dass eine Stellenanzeige die Menschenwürde verletzen kann. Das Urteil wurde untersucht von *Kollonay*, Erste Schritte in der Rechtsprechung in Zusammenhang mit der Beschäftigungsdiskriminierung (Kezdeti lépések a foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlatában), Fundamentum (1998), S. 91.

<sup>89</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB.

Rahmenrichtlinie 2000/78/EG<sup>90</sup>. Unabhängig von der Ungewissheit der Definition des Selbständigen oder *self-employed* im ungarischen Recht, berührt diese Annäherung sehr empfindlich die Parteien des Arbeitsmarktes. Wie oben erwähnt, hat sich im ungarischen Arbeitsrecht noch kein bestimmter Kriterienkatalog des Begriffs des Arbeitnehmers oder des Arbeitsverhältnisses herausgebildet. Darüber hinaus ist die Beziehung zwischen dem Zivil- und Arbeitsrecht ziemlich labil.

Unter diesen Umständen begann gesetzgemäß die „Behörde für Gleichbehandlung“ im Jahre 2005 ihre Arbeit an der Gleichbehandlung. Die Behörde ist im Falle einer Rechtsverletzung berechtigt, das Verhalten zu verbieten, eine Geldstrafe zu verhängen, ihren Beschluss zu veröffentlichen und die in anderen Gesetzen bestimmten Rechtsfolgen anzuwenden<sup>91</sup>. Die Einhaltung des Gebots der Gleichbehandlung kann das öffentliche Interesse an einer Klage fördern. Wegen der Verletzung der Anforderungen der Gleichbehandlung können der Staatsanwalt, die Behörde der Gleichbehandlung und die verschiedenen Organisationen der Interessenvertretungen einen Prozess vor dem Arbeitsgericht oder vor dem Zivilgericht zum Schutz der Persönlichkeit verhängen. Nach den Erfahrungen sind die Prozesse in zwei Gruppen geteilt. In dem Fall der konkreten Rechtsverletzung kann der Kläger – meistens ein Arbeitnehmer – unter einer arbeitsrechtlichen Norm irgendein Rechtsmittel subsumieren. Es kann besonders dem Kündigungsschutz auf der Spur bleiben. Wenn sich die Diskriminierung hinter der arbeitgeberischen Kündigung oder Entlassung bestätigt, fasst das Gericht einen Beschluss über die Weiterbeschäftigung<sup>92</sup>. Es ist zu betonen, dass im Fall des Unterbleibens eines Vertragsabschlusses wegen der Diskriminierung das Arbeitsgericht den Arbeitgeber nur zur Zahlung eines bestimmten Strafgeldes verpflichtet hat<sup>93</sup>. Ähnliche Urteile haben die Gerichte aufgrund der Klagen von öffentlichem Interesse gefällt. Insoweit zieht diese Tatsache keinen Kontrahierungszwang mit sich.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Tatsachen der Diskriminierung und die verschiedenen Prozessmöglichkeiten deutlich gemacht sind. Hinsichtlich der Rechtsfolgen ist eine Unsicherheit zweifellos nachzuweisen. Die Rechtsprechung ist verhältnismäßig streng, aber vermeidet die privatrechtlichen

---

<sup>90</sup> Artikel 3 Geltungsbereich (1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs; ...

<sup>91</sup> § 16 Gleichbehandlungsgesetz.

<sup>92</sup> Nach § 100 Abs. 3 muss das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers einen Beschluss über die Weiterbeschäftigung in seinem ursprünglichen Arbeitsbereich fassen, wenn die Diskriminierung sich bestätigt.

<sup>93</sup> Dazu hat *Kollonay* (Fn. 88), S. 92 kritische Bemerkungen hinweisend auf die amerikanische Rechtsprechung geäußert.

Rechtsfolgen infolge von Ermangelung ebensolcher und neigt zur Anwendung öffentlich-rechtlicher Lösungen. Dementsprechend stellen die Gleichbehandlungsprobleme in der Praxis einerseits ein Schlachtfeld dar sowie eine Demarkationslinie zwischen dem Privat- und – in diesem Kontext – dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsrecht.

#### *4. Kollision der Grundrechte während der Erfüllung des Arbeitsverhältnisses im Kontext der Freiheit des Gewissens*

Die Regulierung der Freiheit des Gewissens weicht in der ungarischen Verfassung nicht von einer solchen in anderen Verfassungen ab. Art. 60 der Verfassung stellt das Recht auf Freiheit des Gedankens, Gewissens und Glaubens fest und bestimmt die individuellen und kollektiven Relationen dieser Freiheit. Aufgrund der Verfassung wurde das Gesetz über die Freiheit des Gewissens und Glaubens, weiterhin über die Kirche geschaffen<sup>94</sup>. Bezüglich der Wirkung der Freiheit des Gewissens erscheint die Gleichheitsauslegung dieser Freiheiten merkwürdig. Nach § 3 des Gesetzes darf die Betätigung des Gewissens weder Vor- noch Nachteil mit sich bringen<sup>95</sup>. Das Verfassungsgericht schreibt auch diesen Freiheiten eine enorme Bedeutung zu. Das Gremium hat in mehreren Urteilen betont, dass die Freiheit des Gewissens einen Teil der Menschenwürde darstellt und ein Mittel der Entfaltung der Persönlichkeit ist<sup>96</sup>.

Im Kontext der vertraglichen Verhältnisse ist der Grundsatz des Verfassungsgerichts sehr bedeutend: das Gesetz stützt das Recht auf Gewissen auf die Meinung ohne ihren Wert- und Wahrheitsinhalt<sup>97</sup>. In einem vertraglichen Verhältnis kann die Schranke des Rechts auf Gewissen nur ein anderes Grundrecht von der anderen Vertragspartei – in Form einer externen Schranke – sein. Daraus folgt, dass der Staat niemanden zur inneren Spaltung mit sich selbst zwingen darf. Dementsprechend muss sich der Gesetzgeber nicht nur diesem Zwang enthalten, sondern muss alternative Lösungen antragen<sup>98</sup>. Die alternative Leistungsmöglichkeit ist grundlegend bedeutsam im Kontext der Gewissensfreiheit und der vertraglichen Leistungspflicht, denn diese Freiheit ist ein Grundrecht und nicht nur ein „Programmsatz“<sup>99</sup>. Folgerichtig bedeutet das Problem der (arbeits-)vertraglichen Leistungspflicht und der Verweigerung der Leistung aufgrund des

<sup>94</sup> Gesetz Nr. IV. von 1990 über die Freiheit des Gewissens und Glaubens, weiterhin über die Kirche.

<sup>95</sup> Die Begründung dieser Regel vertritt eine öffentlich-rechtliche Annäherung. Der Gesetzgeber betont, dass für den Staat jedes Gewissen und jede Kirche unter den Anforderungen der Gleichbehandlung fallen müssen.

<sup>96</sup> 4/1993. (II. 12.) AB.

<sup>97</sup> 30/1992. (V. 26.) AB.

<sup>98</sup> „Wenn zur Verwirklichung dieser alternativen Lösung der Vertragsschuldner zum nicht unverhältnismäßigen Opfer gezwungen ist, kommt keine Verfassungsverletzung zustande.“ 64/1991. (XII. 17.) AB.

<sup>99</sup> *Konzen/Rupp* (Fn. 36), S. 9.

Gewissens eine „Pflichtenkollision“<sup>100</sup>. An die Lösung dieser Kollision knüpft sich die vertragliche Opfergrenze. Der Arbeitgeber muss bei der Leistungsbestimmung die bekannten Umstände in Betracht ziehen. Während der Arbeitnehmer eine Pflicht aufgrund des Prinzips „Treu und Glauben“ zu leisten hat, verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Zukunft des Arbeitsverhältnisses so zu gestalten, dass der Gewissenskonflikt lösbar ist.

Das ungarische Zivilgesetzbuch enthält keine ähnliche Regel wie § 315 BGB<sup>101</sup>. Aber selbst wenn im ungarischen Zivilgesetzbuch eine sich auf die allgemeine einseitige Leistungsbestimmung beziehende Norm existieren würde, wäre die Anwendung dieser Norm im Arbeitsrecht zweifellos wegen des unklaren Verhältnisses zwischen dem Zivil- und Arbeitsrecht problematisch<sup>102</sup>. So bleiben hinsichtlich der einseitigen Leistungsbestimmung des Arbeitgebers die Regeln im Arbeitsgesetzbuch bestehen. Außer der allgemeinen Pflicht der Zusammenarbeit, und dem Prinzip von „Treu und Glauben“ könnte schließlich hinsichtlich der Lösung der Gewissenskonflikte der § 102 Abs. 3 ArbG merkwürdig erscheinen. Nach dieser Regel „muss der Arbeitgeber die Arbeit so organisieren, dass der Arbeitnehmer seine Rechte ausüben und seine Pflichten erfüllen kann, wie sie sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben.“ Diese Fassung könnte in die Richtung gedeutet werden, dass der Gesetzgeber nur die aus dem Arbeitsverhältnis stammenden Rechte und Pflichten in Betracht zu ziehen gedenkt. Deswegen gibt es im ungarischen Arbeitsrecht keine solche bestimmte Schranke im Zusammenhang mit Gewissenskonflikten, die für die Rechtsprechung als eine zuverlässige Richtschnur – mit besonderer Rücksicht auf die anwendbaren Rechtsfolgen – dienen könnte.

In dieser Lage kommt den Umständen des Vertragsschlusses eine besondere Bedeutung zu, denn davon hängt die Art der Gewissenskonflikte ab. Zur einen Gruppe gehören die vorhersehbaren Gewissenskonflikte. Der Schuldner – in diesem Kontext der Arbeitnehmer – hat Kenntnis von den Anforderungen des Arbeitsverhältnisses. Diese Kenntnis und das entsprechende arbeitnehmerische Verhalten sind sehr wichtig während der Leistung der Pflichten eines Dauerschuldverhältnisses. Da die Vertragsparteien sich der gegenseitigen Umstände bewusst sind, kann der Arbeitgeber auch sein Direktionsrecht in üblicher Weise ausüben.

Natürlich kann unter diesen Umständen auch eine Unmöglichkeit zustande kommen, die mit einem vorübergehenden oder entgeltigen Gewissenskonflikt verbunden sein kann. Bei der Lösung der arbeitsrechtlichen Gewissenskonflikte sind die Rechtsfolgen der für das Privatrecht entwickelten Unmöglichkeit nicht

<sup>100</sup> *Konzen/Rupp* (Fn. 36), S. 128.

<sup>101</sup> In Zusammenhang mit § 315 BGB die zutreffende Feststellung: „Die Domäne des 315 BGB ist ohnehin der Arbeitsvertrag, bei dem die Arbeitspflicht häufig mit Hilfe des Direktionsrechts des Arbeitgebers konkretisiert werden muss“; *Konzen/Rupp* (Fn. 36), S. 18.

<sup>102</sup> *Kiss*, Das neue Zivilgesetzbuch und das Regulierungssystem des Arbeitsrechts (Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás), Polgári Jogi Kodifikáció (2002/2), S. 3.

anwendbar. Für die Rechtsprechung verbleibt die im Arbeitsgesetzbuch geregelte Verweigerung der Weisung des Arbeitgebers. Unter dem ehemaligen Arbeitsgesetzbuch musste der Arbeitnehmer die Weisung verweigern, wenn deren Leistung/Erfüllung gegen eine – das arbeitnehmerische Interesse schützende – Norm verstoßen hat. Das Verfassungsgericht hat im Zusammenhang mit dieser Regel festgestellt, dass „die Durchsetzungspflicht der Weisung schon an dieser niedrigen Hemmung gebrochen wird [...]. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers kann nicht der Wirkung des Grundrechts, so der Wirkung der Gewissensfreiheit Einhalt gebieten.“<sup>103</sup> Unter dem geltenden Recht muss der Arbeitnehmer die Weisung nicht erfüllen, wenn deren Durchführung gegen eine Rechtsvorschrift oder eine auf das Arbeitsverhältnis bezogene Regelung verstößt. Insoweit wurde die Verweigerungsmöglichkeit ausgedehnt, doch aber nicht ins uferlose verbreitet. Darauf hat im erwähnten Urteil das Verfassungsgericht auch hingewiesen: „Der ärztlich nicht begründete Schwangerschaftsabbruch gehört prinzipiell nicht zu der Arbeit eines Frauenarztes. Dementsprechend kann der Frauenarzt den Schwangerschaftsabbruch wegen der Gewissensfreiheit verweigern, außer wenn sein Arbeitsplatz sich an einer Abortklinik befindet.“<sup>104</sup> Daraus folgt, dass in der Lage eines vorhersehbaren und vermeidbaren Gewissenskonflikts die Leistungsverweigerung nahezu ausgeschlossen ist.

Die andere Art des Gewissenskonflikts taucht nach Vertragsschluss auf, ist also unvorhersehbar und deswegen auch unvermeidbar. Es ist festzustellen, dass dem Arbeitnehmer im ungarischen Arbeitsrecht eine Befugnis zur Leistungsverweigerung nur dann zuteil wird, wenn die Leistung dem Arbeitnehmer keine größeren Vorteile bringt, als wenn die Leistungsverweigerung der Arbeitgeber verursachen würde. Ohne diese Bedingungen werden der Gewissenskonflikt und die Leistungsverweigerung grundsätzlich nicht anerkannt<sup>105</sup>. In dieser Lage ist der Arbeitgeber zur Kündigung berechtigt.

#### IV. Die Wirkung der kollektiven Grundrechte im ungarischen Arbeitsrecht

##### 1. Koalitionsfreiheit und tarifliches System

Der politische Wandel brachte den Pluralismus der Interessenvertretungen mit sich. Unter diesen Umständen war es besonders wichtig festzulegen, welche Merkmale zum Gewerkschaftsbegriff gehören<sup>106</sup>. Das Gesetz Nr. II. von 1989

<sup>103</sup> 64/1991. (XII. 17.) AB.

<sup>104</sup> 64/1991. (XII. 17.) AB.

<sup>105</sup> Dieses Prinzip ist bedeutend für die Rechtsprechung in Ermangelung der Regulierung des Tendenzbetriebs.

<sup>106</sup> Tomuschat/Kiss, Das Verhältnis des Tarifsystems zur Betriebsvereinbarung im ungarischen Arbeitsrecht (1995), S. 419, 421.

über das Recht zur Vereinigung regelt die Vereinigungsfreiheit im Allgemeinen. Aufgrund der Vereinigungsfreiheit hat jeder das Recht, zusammen mit anderen eine Organisation zu bilden oder an der Tätigkeit der Organisationen teilzunehmen. Bei der Bestimmung der Definition der Gewerkschaft hat der Gesetzgeber als Grundlage die Zweckgebundenheit der Vereinigungen angenommen. Unter „Gewerkschaft“ ist jede Organisation der Arbeitnehmer zu verstehen, deren erstrangiges Ziel die Förderung und Wahrung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Interessen der Arbeitnehmer ist. Bezüglich der Tarifautonomie ist grundlegend, dass alle Gewerkschaften ein allgemeines Zutrittsrecht haben<sup>107</sup>. Es hat dazu geführt, dass die ersten Kollektivverträge ausschließlich nur auf Arbeitgeberebene abgeschlossen wurden.

Zur Verwirklichung der Tarifautonomie war es vor allem nötig, die Tariffähigkeit zu bestimmen. Diese Aufgabe war nicht so leicht. In dem sozialistischen Arbeitsrecht war die Definition der Tariffähigkeit schlicht überflüssig. Später musste es verständlich gemacht werden, dass die Begründung und das Vorliegen einer Vereinigung/Koalition selbst noch keine Tariffähigkeit bedeutet. Am schwierigsten aber war die Aufgabe der Abfassung eines Kriteriumssystems der Tariffähigkeit. Anfang der neunziger Jahre konnten die traditionellen Tariffähigkeitskriterien nicht in Frage kommen.

Der Gesetzgeber hat bei der Bestimmung der Tariffähigkeit einen Unterschied zwischen dem für einen Wirtschaftszweig geltenden Kollektivvertrag und den auf Arbeitgeberebene abgeschlossenen Kollektivverträgen gemacht. Im Allgemeinen hat der Gesetzgeber festgelegt, dass zum Abschluss eines Kollektivvertrages die Gewerkschaft bzw. die Interessenvertretungsorganisation der Arbeitgeber berechtigt ist, in ihrer Tätigkeit zur Interessenvertretung gegenüber der den Kollektivvertrag abschließenden anderen Partei unabhängig zu sein. Auf diese Weise wäre es möglich, auf der Über-Arbeitgeberebene mehrere Kollektivverträge abzuschließen, aber diese Situation ist bis heute noch nicht zustande gekommen. Zur Bestimmung der Tariffähigkeit hat der Gesetzgeber eine andere Methode angewendet wenn der Kollektivvertrag auf Arbeitgeberebene abgeschlossen wird. In dieser Situation hängt die Tariffähigkeit der Gewerkschaften ausschließlich von dem Wahlergebnis des Betriebsrates ab<sup>108</sup>.

Die Bestimmung der Tariffähigkeit war am Anfang womöglich hinnehmbar, wirft heute indessen verschiedene Probleme auf. Das eine Problem berührt die Rechtsnatur der Tariffähigkeit. Nach der Beurteilung von *Richardi* ist die Tariffähigkeit „eine privatrechtlich begründete Gestaltungsmacht“<sup>109</sup>. „Privatrecht-

---

<sup>107</sup> Dieses Recht ist als ein selbstverständliches Recht beurteilt. Laut § 19 ArbG sind die Arbeitnehmer auch innerhalb der Arbeitsorganisation zur Gründung einer Gewerkschaft berechtigt. Die Gewerkschaft hat das Recht, innerhalb der Arbeitsorganisation Organe zu betreiben und ihre Mitglieder in deren Tätigkeit einzubeziehen. Deswegen können Beschränkungsprobleme bezüglich dieses Rechts nicht auftauchen.

<sup>108</sup> § 33 ArbG.

<sup>109</sup> *Richardi* (Fn. 12), S. 164.

lich begründet“ bedeutet zugleich eine vertragliche Gestaltungsmacht. Daraus folgt, dass die gesetzgeberische Bestimmung der Tariffähigkeit nicht Selbstzweck werden kann. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Tariffähigkeit der Gewerkschaften mit einer koalitionsfremden Institution verbunden ist. Abgesehen von dem Prinzip der Tariffähigkeitsbestimmung legen die Regelungen des Abschlusses der Kollektivverträge weitere Hindernisse in den Weg. Der Gesetzgeber ist von der beiderseitigen Solidarität der Gewerkschaften ausgegangen. Laut der Begründung des Arbeitsgesetzbuches ist erwünscht, dass die Gewerkschaften miteinander Koalitionen schaffen, um auf diese Weise gegen den Arbeitgeber einheitlich auftreten zu können<sup>110</sup>. Sind bei einem Arbeitgeber mehrere Gewerkschaften vertreten, kann der Kollektivvertrag von allen Gewerkschaften gemeinsam abgeschlossen werden<sup>111</sup>. Ist ein gemeinsamer Kollektivvertragsabschluss der Gewerkschaften auf diese Weise nicht möglich, wird der Kollektivvertrag von den repräsentativen Gewerkschaften gemeinsam abgeschlossen<sup>112</sup>. Diese Regel ist zwingend sowohl bezüglich der Reihenfolge des Vertragsabschlusses als auch bezüglich des Inhalts. Alsbald wurde bestätigt, dass zwischen den Gewerkschaften keine erwünschte Koalitionsbereitschaft besteht. Diese strikte Regulierung hat in der Praxis nicht einmal den Erfolg der Tarifverhandlungen wegen des Mangels des Einverständnisses der Gewerkschaften verhindert<sup>113</sup>.

Über die Koalitionsfreiheit und die Bestimmung der Tariffähigkeit der Gewerkschaften ist zusammenfassend hervorzuheben, dass die verfassungsrechtlichen Grundlagen der Vereinigungs- bzw. Koalitionsfreiheit in Ungarn gesichert sind. Meiner Meinung nach bekommen die Gewerkschaften eine besondere gesetzliche Möglichkeit, ihre eigenständigen Rechte geltend zu machen. Der Gesetzgeber hat ein eigenständiges Kapitel über Gewerkschaften in das Arbeitsgesetzbuch eingearbeitet. Indes vernichtet die komplizierte und koalitionsfremde Bestimmung der Tariffähigkeit die arbeitsrechtliche Wirkung der Verei-

<sup>110</sup> Begründung des Arbeitsgesetzbuches S. 184.

<sup>111</sup> Die Voraussetzung dafür ist, dass die Kandidaten dieser Gewerkschaften bei der Wahl des Betriebsrates insgesamt mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhalten haben.

<sup>112</sup> Eine Gewerkschaft ist als repräsentativ anzusehen, deren Kandidaten bei der Betriebsratswahl mindestens zehn Prozent der abgegebenen Stimmen erhalten, § 29 Abs. 2 ArbG.

<sup>113</sup> Am augenfälligsten war der Fall der Tarifverhandlung bei der Ungarischen Staatsbahn. Bei dem Arbeitgeber haben sich drei repräsentative Gewerkschaften betätigt. Von ihnen konnten zwei einen gemeinsamen Standpunkt erzielen. Diese zwei repräsentativen Gewerkschaften haben mehr als siebenzig Prozent Mehrheit bekommen. Da die dritte und verhältnismäßig kleine Gewerkschaft (mit kaum mehr als zehn Prozent Unterstützung) eine andere Meinung hatte, konnte kein Kollektivvertrag durch die übrigen zwei Gewerkschaften geschlossen werden. Die Regelung enthält noch einen Widerspruch: Ist laut § 33 Abs. 5 ein gemeinsamer Kollektivvertragsabschluss der repräsentativen Gewerkschaften nicht möglich, kann der Kollektivvertrag mit dem Arbeitgeber von derjenigen Gewerkschaft abgeschlossen werden, deren Kandidaten bei der Betriebsratswahl gemeinsam mehr als fünfundsechzig Prozent der abgegebenen Stimmen erhalten haben. In dem erwähnten Fall konnten aber zwei Gewerkschaften keinen Kollektivvertrag mit überwiegender Unterstützung abschließen. Die wichtigen Urteile zu diesem Thema: Legf. Bír. Mfv. II. 10.239/1999.; Legf. Bír. Mfv. II. 10.738/1999.



nigungsfreiheit. Die staatliche Anwesenheit bezüglich der Koalitionsfreiheit ist verbunden mit einer fast überflüssigen und ausführlichen Regelung im Hinblick auf die Tariffähigkeit. Demzufolge ist im ungarischen Arbeitsrecht das Ergebnis der Koalitionsfreiheit, der kollektiv-vertragliche Gestaltungsfaktor des Arbeitsverhältnisses, relativ schwach: Die Erweiterung vertraglicher Gestaltungsmöglichkeiten wäre weitaus bedeutsamer, zumal der Gesetzgeber immer mehr dispositive Normen im Arbeitsgesetzbuch implementiert hat. Einigen von ihnen wird nur durch Kollektivvertrag eine Abweichung von den gesetzlichen Normen eingeräumt<sup>114</sup>. Aber wegen der dargestellten gesetzlichen Umstände kann diese Möglichkeit nur auf beschränkte Weise Verwendung durch die Parteien finden.

## 2. Wirtschaftliche Grundrechte und arbeitsrechtliche Mitbestimmungsrechte

„Die Privatautonomie kann nicht von einem Instrumentarium aus bestimmt werden ...“<sup>115</sup>. Diese Feststellung wies gleichermaßen auf die Vielfalt des kollektiven Arbeitsrechts hin sowie darauf, dass die unterschiedlichen Methoden des kollektiven Arbeitsrechts nicht öffentlich-rechtlich organisiert sind<sup>116</sup>. Die Rechtsnatur der Betriebsverfassung und die Kollision zwischen wirtschaftlichen und sozialen Grundrechten bezüglich des Mitbestimmungsrechts könnte im deutschen Arbeitsrecht Gegenstand einer Diskussion sein. Aus dieser Sicht war das Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts bedeutsam<sup>117</sup>. Das Urteil bezieht sich in erster Linie auf das Mitbestimmungsgesetz, aber einige Feststellungen berühren mittelbar auch das Betriebsverfassungsgesetz. Das Bundesverfassungsgericht hat die Grenzen und die Verletzungsmöglichkeiten der wirtschaftlichen Grundrechte durch die unterschiedenen Mitbestimmungsrechte aufgezeigt. Im Urteil wurde die unternehmerische und betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung eindeutig voneinander getrennt. Das Bundesverfassungsgericht hat betont, dass keine Kumulation der Mitbestimmungsrechte besteht. Weder die Rechte des Mitbestimmungsgesetzes noch des Betriebsverfassungsgesetzes geben der Arbeitnehmerseite solche Einflussmöglichkeiten, wodurch die Ausübung der grundlegenden wirtschaftlichen Rechte in ihrer Substanz begrenzt wäre.

Eine ähnliche Diskussion bzw. ein verfassungsrechtliches Problem ist im ungarischen Arbeitsrecht nahezu undenkbar. Im ungarischen kollektiven Arbeitsrecht befinden sich keine systematischen Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungs-

<sup>114</sup> Fn. 9.

<sup>115</sup> *Richardi* (Fn. 13), S. 12.

<sup>116</sup> *Richardi* (Fn. 13), S. 8.

<sup>117</sup> BVerfGE 50, 290 – Mitbestimmung.

kataloge wie es im deutschen Betriebsverfassungsrecht der Fall ist<sup>118</sup>. Der Gesetzgeber hat ursprünglich über die Zweigleisigkeit des kollektiven Arbeitsrechts entschieden, aber die Struktur des kollektiven Arbeitsrechts zeigt eine gegenseitige Abhängigkeit der kollektiven Elemente. Eine Seite dieser Abhängigkeit stellt die erwähnte Tariffähigkeit der Gewerkschaften dar, die von dem Ergebnis der Betriebsratswahl abhängt; die andere Seite der Abhängigkeit bilden die Voraussetzungen für die Ausübung des sog. Mitentscheidungsrechts. Nach § 65 Abs. 1 ArbG steht dem Betriebsrat ein Mitentscheidungsrecht in Bezug auf die Verwendung der sozialen Gelder/Finanzmittel bzw. Institutionen oder Immobilien zu, wenn diese im Kollektivvertrag bestimmt werden. Abgesehen von den aus der Regel stammenden schuldrechtlichen Problemen<sup>119</sup> ist es völlig sinnlos, die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts an das Vorliegen eines Kollektivvertrages zu binden. Folge dieser Regelung ist deshalb im Falle des Fehlens eines Kollektivvertrages (oder einer Gewerkschaft), dass dieses Recht des Betriebsrates nur auf dem Papier steht<sup>120</sup>.

Wegen der gegenseitigen Abhängigkeit des Tarifsystems und des Betriebsverfassungsrechts kann man bestätigen, dass die Betriebsverfassung im ungarischen kollektiven Arbeitsrecht nur eine unwürdige Nebenrolle spielt. Da abgesehen von einigen speziellen Gewerkschaftsrechten die Rechte der Gewerkschaften und Betriebsräte fast identisch sind, bemerken die Arbeitgeber immer mehr und rechtmäßig die überflüssige Duplikation der Arbeitnehmervertretung<sup>121</sup>.

<sup>118</sup> Der Arbeitgeber muss vor seiner Entscheidung zu bestimmten Fragen den Betriebsrat anhören. Zu diesen Entscheidungen gehört der Entwurf der eine größere Gruppe von Arbeitnehmern berührenden Maßnahmen des Arbeitgebers, insbesondere die Vorstellungen bezüglich der Umstrukturierung bzw. Umwandlung des Arbeitgebers und der Umbildung einer Organisationseinheit in eine selbständige Organisation sowie ihrer Privatisierung bzw. Modernisierung. Diese Pflicht belastet den Arbeitgeber gegen die Gewerkschaften. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat und die Gewerkschaften informieren: a) wenigstens halbjährlich über grundlegende Fragen, welche die Wirtschaftslage des Arbeitgebers berühren, sowie b) über den Entwurf einer bedeutenden Entscheidung in Bezug auf eine wesentliche Änderung des Tätigkeitsprofils des Arbeitgebers bzw. auf Investitionen des Arbeitgebers; c) wenigstens halbjährlich über die Entwicklung der Löhne und Gehälter und die mit der Lohnauszahlung verbundene Liquidität, die Merkmale der Beschäftigung, die Verwendung der Arbeitszeit bzw. die Kennzeichen der Arbeitsbedingungen; d) wenigstens halbjährlich über die Anzahl der beim Arbeitgeber Telearbeit verrichtenden Arbeitnehmer und die Bezeichnung ihres Arbeitsbereichs.

<sup>119</sup> Das „Mitentscheidungsrecht“ kann bei einem Kaufvertrag auf der Verkäuferseite mehrere Personen voraussetzen. Es ist zweifellos, ob ein Kaufvertrag ohne Mitentscheidung des Betriebsrates unwirksam ist oder nicht. Angenommen die Unwirksamkeit ist zweifelhaft, stellt sich die Frage, welche Rechtsfolgen anwendbar sind.

<sup>120</sup> Es ist zu betonen, dass die Rechtsprechung diese unerwünschte Lage aufzulösen versuchte. Das Oberste Gericht hat festgestellt, dass der Betriebsrat zur Ausübung des Mitentscheidungsrechts ohne Kollektivvertrag berechtigt ist (Legf. Bír. Mfv. II. 10.292/2004.). Gegen dieses Urteil wurde in diesem Jahr ein neuer Vorschlag gemacht, wonach das Mitentscheidungsrecht des Betriebsrates ausschließlich vom Dasein und Inhalt des Kollektivvertrages abhängig sei.

<sup>121</sup> Die Befugnis- bzw. Pflichtduplikation ergeht mit unterschiedlichen Rechtsfolgen. Wenn der Arbeitgeber es versäumt, den Betriebsrat anzuhören, ist die spätere Entscheidung ungül-

Die erwähnten organisatorischen und funktionellen Störungen führen zur Abschwächung des kollektiven Arbeitsrechts. Bezüglich des Spielraums des Betriebsrates wäre die Betriebsautonomie aus Sicht des Gleichgewichtes der Parteien bedeutsam. Zustimmend mit der Rangordnung zwischen der Tarifautonomie und der Betriebsautonomie<sup>122</sup> ist zu betonen, dass bei vielen Arbeitgebern in Ermangelung der Gewerkschaften und Kollektivverträge eine effektive Einflussmöglichkeit einzig durch die Befugnisse des Betriebsrats gewährleistet wäre.

## V. Zusammenfassung

Das gegenwärtige ungarische Arbeitsrecht hat keine lange Vergangenheit und deswegen keine besonderen eigenen Traditionen. Als Leitbild hat hauptsächlich das deutsche Arbeitsrecht gedient. Der Gesetzgeber hatte die Bestrebung, ein solches Arbeitsrechtssystem zu schaffen, das ein Teil des Privatrechtssystems ist. Wegen der ungleichen Machtverhältnisse der sozialen Parteien haben die zwingenden Normen ein Übergewicht bekommen. In diesem System haben die vertraglichen Gestaltungsfaktoren nur eine geringfügige Rolle gespielt. Diese Lage hat dazu geführt, dass die Wirkung der Grundrechte im Arbeitsrecht in den Relationen zwischen dem Staat und den Privatpersonen stabil ist. Aber die vertraglichen Verhältnisse weisen bei der Wirkung der Grundrechte zahlreiche Unsicherheiten auf. Meiner Meinung nach bestehen für die Lösung zwei Hauptaufgaben für das ungarische Arbeitsrecht. Einerseits wäre es nötig, die arbeitsrechtlichen Grunddefinitionen mit besonderer Rücksicht auf das Verhältnis des Zivil- und Arbeitsrechts zu überdenken. Zweitens ist es unvermeidlich – wegen der Effektivität der vertraglichen Gestaltungsfaktoren – die neuen gesetzlichen Voraussetzungen der Erweiterung des kollektiven Arbeitsrechts zu schaffen.

---

tig. Für eine diesbezügliche Feststellung kann sich der Betriebsrat an ein Gericht wenden (§ 67 ArbG). Fehlt es an einer erforderlichen Anhörung des Betriebsrats, kann die Gewerkschaft gegen die ohne Anhörung ergangene Entscheidung des Arbeitgebers insoweit Einspruch erheben. Die gerügte Maßnahme bzw. Entscheidung darf bis zum Abschluss der Schlichtungsverhandlung zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft bzw. bis zur rechtskräftigen Gerichtsentscheidung nicht durchgeführt werden bzw. ist ihre Durchführung auszusetzen (§ 23 ArbG). Es ist zu betonen, dass die unterschiedlichen Befugnisse voneinander unabhängig ausgeübt werden können.

<sup>122</sup> *Gamillscheg*, FS Molitor (1988), S. 133.