

Arbeitsrecht als Vertragsrecht: Vorsichtige Öffnung oder wesentlicher Konzeptionswechsel im neuen ungarischen Arbeitsgesetzbuch?

2012 erging in Ungarn ein neues Arbeitsgesetzbuch, das die Nach-Wende-Kodifikation von 1992 ersetzte. Erklärtes rechtspolitisches Ziel des Gesetzgebers war der Ausbau der Privatautonomie durch die Stärkung des vertraglichen Elements im Arbeitsverhältnis. Der folgende Beitrag untersucht die Neuerungen, die dieser Paradigmenwechsel im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht hervorruft. Ein Schwerpunkt der Darstellung liegt auf der neuen Balance zwischen zwingendem, einseitig dispositivem und zweiseitig dispositivem Recht. Auch die Auswirkungen auf die Betriebsverfassung werden aufgezeigt. Als ein noch offenes Desiderat identifizieren die Autoren die fehlende Harmonisierung von Zivil- und Arbeitsrecht, die spätestens mit Inkrafttreten des neuen BGB 2014 unumgänglich werden wird.

INHALT

- | | |
|--|--|
| I. Einleitung | IV. Die Begründungs- und Gestaltungsfunktion der Verträge |
| II. Rechtspolitische Erwartungen an das neue Gesetz | 1. Ein Weg zur Stärkung der vertraglichen Rechtsquellen des Arbeitsrechts – Analyse der Funktionen des Arbeitsvertrags |
| III. Die neue Ausgestaltung der von dem Gesetz abweichenden Vereinbarungen | a) Die Begründungsfunktion des Arbeitsvertrags |
| 1. Allgemeine Bemerkungen | b) Die Gestaltungsfunktion des Arbeitsvertrags |
| 2. Das Verhältnis zwischen den „Regeln in Bezug auf das Arbeitsverhältnis“ und dem Arbeitsvertrag: das Wesen von § 43 Abs. 1 ArbGB | 2. Die Möglichkeit vertraglicher oder einseitiger Änderung der Arbeitsbedingungen |
| 3. Das Verhältnis zwischen Rechtsnorm und Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung | |

* Geb. 1953 in Debrecen. 1972–1977 Studium der Rechtswissenschaften in Pécs, 1985 Promotion, 1986 Dozentur, 1994 Habilitation, 2008 Doktor der Akademie der Wissenschaften (D.Sc.). Seit 1995 Professor für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Pécs. 1989–1990 Alexander-von-Humboldt-Stipendiat an der Universität Regensburg; seit 2006 Mitglied des European Labour Law Network. Chefredakteur der Fachzeitschrift Pécsi Munkajogi Közlemények (Pécs). Zahlreiche Veröffentlichungen zum ungarischen und europäischen Arbeitsrecht in Ungarisch, Deutsch und Englisch.

** Geb. 1962 in Zalaegerszeg. 1983–1988 Studium der Rechtswissenschaften in Pécs, 2006 Promotion. Seit 2006 Dozent an der Universität Pécs, 2008–2013 Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. 1989–1990 DAAD-Stipendiat an der Universität Bayreuth. Zahlreiche Veröffentlichungen zum ungarischen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

V. Die Neuregelung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die Beendigungstatbestände
2. Die Tatbestände der Auf Lösungserklärung
3. Rechtsfolgen der rechtswidrigen Auf Lösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberseite

VI. Das veränderte kollektive Arbeitsrecht

1. Die Tariffähigkeit der Gewerkschaften
2. Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsverhältnisses durch Kollektivvertrag
3. Ein neuer Typ der Betriebsvereinbarung

VII. Zusammenfassung

*Summary*I. EINLEITUNG¹

2011 erging in Ungarn ein neues Arbeitsgesetzbuch. Gab es eine gesetzgeberische Zwangslage zur Schaffung eines neuen Kodex? Das vorherige Arbeitsgesetzbuch trat nach der politischen und wirtschaftlichen Umwandlung im Jahr 1992 in Kraft.² Es wurde mehrmals geändert, und diese Änderungen hingen meistens mit tagespolitischen Absichten der Parteien zusammen. Der Ausgangspunkt des Gesetzes blieb trotz dieser Änderungen unverändert: eine Regelung auf der Grundlage der Privatautonomie. Entgegen dieser Absicht entfernte sich das Gesetz allmählich von diesem Ziel. Diese Lage ist das Ergebnis mehrerer Faktoren. Unserer Meinung nach war die Schaffung des Arbeitsgesetzbuches 1992 ein wenig verspätet. Bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes – ab der zweiten Hälfte der 1980er Jahre – ergingen schon wichtige Gesetze zur Liberalisierung des Wirtschaftslebens,³ die schon wesentliche Teile einer Marktwirtschaft ausformten. Zur gleichen Zeit begann eine andere, tatsächliche Umwandlung, namentlich ein „spontaner“ Massenprivatisierungsprozess.⁴

Die Ausgestaltung einer Marktwirtschaft hätte ohne eine wichtige verfassungsrechtliche Transformation nicht stattfinden können. Von den verfassungsrechtlichen Entwicklungen war vielleicht die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit das wichtigste, denn sie schuf für die Arbeitnehmervertretungen, namentlich für die Gewerkschaften, die Grundlage für einen Pluralismus.⁵ Zu Beginn der 1990er Jahre wurde immer deutlicher, dass das ältere Arbeitsgesetzbuch aus dem Jahr 1967 sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer nicht mehr akzeptabel war. Daher war es unverzichtbar, eine Neuregelung des Arbeitsrechts vorzubereiten. Der Gesetzgeber stellte fest, dass die vorherige arbeitsrechtliche Regelung einen „behördlichen (öffentlich-rechtlichen) Charakter“ gehabt habe, und diese Anschauung solle durch eine privatrechtliche Regulierung abgelöst werden.⁶

¹ Diese Abhandlung legt einen besonderen Akzent auf die „Vertraglichkeit“ des Arbeitsrechts. Hierzu s. *Wolfgang Gast*, *Arbeitsrecht als Vertragsrecht*, Heidelberg 1984.

² Gesetz 1992:XXII über das Arbeitsgesetzbuch.

³ Unter anderem waren das in jener Zeit das Gesetz 1986:VI über die Wirtschaftsgesellschaften, das Gesetz 1991:XC über die Einkommensteuer oder das Gesetz 1989:XL über die allgemeine Umsatzsteuer.

⁴ Hierzu s. *György Kiss*, Die Wirkung der Grundrechte im ungarischen Arbeitsrecht: Versuche zur Wiederherstellung eines umgestürzten Gleichgewichts, in: *Horst Konzen* u. a. (Hrsg.), *Festschrift für Rolf Birk zum 70. Geburtstag*, Tübingen 2008, S. 57ff.; *Tamás Sárközy*, Die rechtliche Regelung der ungarischen Privatisierung, *Jahrbuch für Ostrecht* 2010, S. 89–95.

⁵ Durch das Gesetz 1989:II über das Vereinigungsrecht.

⁶ So die offizielle allgemeine Begründung zum Arbeitsgesetzbuch (1992), S. 1.

Dieser Ausgangspunkt war akzeptabel, aber der Gesetzgeber baute in das Konzept einen Fehler ein. Der Gesetzgeber wollte nämlich nur die so genannten Mindeststandards regeln, was den Parteien die Möglichkeit einräumte, in Verträgen – insbesondere in Kollektivverträgen – für Arbeitnehmer günstigere Bedingungen zu vereinbaren. Dieses Konzept kam in § 13 Abs. 3 ArbGB 1992 auf folgende Weise zum Ausdruck: „Der Kollektivvertrag beziehungsweise die Vereinbarung der Parteien können von den im Dritten Teil dieses Gesetzes festgelegten Regeln – falls dieses Gesetz nichts anderes bestimmt – abweichen. Voraussetzung dafür ist, dass für die Arbeitnehmer günstigere Bedingungen festgelegt werden“.

Diese Regel war nichts anderes als ein volles Missverständnis des Günstigkeitsprinzips. Abgesehen davon, dass dieses Prinzip im Verhältnis zwischen dem Tarifvertrag und dem Arbeitsvertrag zur Geltung kommt, ist die zitierte Regel verfehlt. Dieser Satz könnte vielleicht auf folgende Weise formuliert werden – natürlich unabhängig von dem wirklichen Inhalt des Günstigkeitsprinzips: „Der Kollektivvertrag kann von den im Dritten Teil dieses Gesetzes festgelegten Regeln abweichen. Voraussetzung dafür ist – falls dieses Gesetz nichts anderes bestimmt –, dass für die Arbeitnehmer günstigere Bedingungen festgelegt werden“.

Der ursprüngliche Wortlaut des Gesetzes war in der Praxis wegen unterschiedlicher Interessengegensätze unanwendbar. Hierfür gab es mehrere Ursachen, von denen die erwähnte Privatisierung eine große Rolle gespielt hat. Wegen der Privatisierung hörten die früheren staatlichen (sozialistischen) Großunternehmen auf zu existieren, und wegen des Vereinigungsgesetzes kam eine wirkliche Koalitionsfreiheit – mit vielen konkurrierenden Gewerkschaften – zu Stande.⁷ Unter diesen Umständen waren die Arbeitgeber nicht bereit und die Gewerkschaften nicht fähig, Kollektivverträge mit dem erwähnten Inhalt abzuschließen.⁸

Die Rechtsfolgen dieser Gesetzgebung waren der Absicht des Gesetzgebers entgegengesetzt. Unter diesen Umständen hatte das ungarische Arbeitsrecht praktisch keine vertragliche Rechtsquelle. Der Gesetzgeber musste die fehlenden kollektiven Vereinbarungen durch gesetzliche Normen ersetzen. Infolgedessen nahmen die Mindeststandards die Rolle allgemeiner Regeln ein. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Regelung der Arbeitsbeziehungen nicht auf privatautonomer Gestaltung beruhte, weshalb sie nicht marktwirtschaftlichen Anforderungen entsprechen konnte. Deshalb waren eine neue Auslegung und Bewertung des Arbeitsrechts und die Erarbeitung eines neuen Arbeitsgesetzbuchs notwendig.

⁷ Zum Einfluss der Privatisierung in zwei ehemaligen sozialistischen Ländern s. *George Bogdan*, *The Economic and Political Logic of Mass Privatisation in Czechoslovakia and Poland*, *Cardozo J. Int'l & Comp. L.* 1996, 43ff. Zu der ungarischen Situation s. *Teréz Laky – László Neumann – Dorottya Boda*, *A privatizáció foglalkoztatási hatásai* [Die Auswirkung der Privatisierung auf die Beschäftigungslage], Budapest 2001.

⁸ Hinzu kam die Regelung des sog. gewerkschaftlichen Zugangsrechts. Dieses Recht war automatisch, deswegen wurde der Betrieb der natürliche Spielraum der Tätigkeit der Gewerkschaften. So konnte kein mehrstufiges System der Kollektivverträge entstehen. Zum sog. Zugangsrecht s. *Richárdi Reinhard*, *Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb*, *Der Betrieb* 1978, S. 1736–1743. Das frühere ArbGB 1992 sah in § 19 Abs. 1 vor: „Die Arbeitnehmer sind auch innerhalb der Arbeitsorganisation zur Gründung von Gewerkschaften berechtigt. Die Gewerkschaft hat das Recht, innerhalb der Arbeitsorganisation Organe zu betreiben und ihre Mitglieder in deren Tätigkeit einzubeziehen“.

II. RECHTSPOLITISCHE ERWARTUNGEN AN DAS NEUE GESETZ

Die gegenwärtige Regierung konzipierte ihre rechtspolitischen Erwartungen auf der Grundlage der früheren Erfahrungen. Sie deklarierte am Anfang der Vorbereitung des neuen Arbeitsgesetzbuches, dass das zukünftige Gesetz der flexibelste Kodex im Europa sein müsse. Diese rein politische Stellungnahme wurde später um weitere Erfordernisse konkretisiert. Der Ausgangspunkt und der Rahmen der Regelung war die Ausgestaltung einer flexibleren, stärker liberalisierten Regelung als zuvor.⁹ Zur Verwirklichung dieses Zieles war es unbedingt nötig, die Rechtsquellen des Arbeitsrechts zu ändern und autonome Vereinbarungen der Parteien zu stärken. Diese Aufgabe war wesentlich komplexer, als es schien. Vertragliche Gestaltungsmittel haben unterschiedliche Voraussetzungen. Die erste Aufgabe war die Neubewertung und Neuregelung des Günstigkeitsprinzips, genauer gesagt der arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Abweichungsmöglichkeiten von den gesetzlichen Normen. Es musste ein Gleichgewicht zwischen zwingenden, einseitig und zweiseitig dispositiven Normen ausgestaltet werden. Dadurch wurde es möglich, den Grund für abweichende Vereinbarungen zu schaffen. Diese neue Ausgestaltung der Normen alleine war jedoch nicht ausreichend, sondern es war nötig, die kollektive Autonomie der Sozialpartner zu stärken oder, mit anderen Worten, das System des gesamten ungarischen kollektiven Arbeitsrechts zu verändern. Die Neuregelung berührt zwei wesentliche sensible Gebiete: die Neubestimmung der Voraussetzungen der Tariffähigkeit, insbesondere hinsichtlich der Tariffähigkeit der Gewerkschaften,¹⁰ und damit einhergehend die Trennung des kollektivvertraglichen Systems von der Betriebsverfassung.¹¹

Die erwähnten rechtspolitischen Erwartungen und die weitere, unten beschriebene Regelung brachten keine Überraschung für Arbeitsrechtler in westeuropäischen Ländern, aber sie verursachten deutliche Spannungen in dem Verhältnis und der Zusammenarbeit der Regierung mit den Sozialpartnern. Das frühere ungarische Arbeitsrecht war mit sehr vielen Kompromissen belastet, vorübergehende Lösungen lebten lange, weswegen das frühere Arbeitsgesetzbuch zahlreiche funktionelle und organisatorische Störungen aufwies. Im Folgenden sollen die vertragliche Struktur und daraus folgend die privatautonomen Gestaltungsmöglichkeiten des neuen Arbeitsgesetzbuchs dargestellt werden.

⁹ Die Regierung veröffentlichte im Juni 2011 den „Széll-Kálmán-Plan“ und als einen Teil dieses Planes den „Plan der ungarischen Arbeit“. Diese Dokumente stehen im Zusammenhang mit den Anforderungen der Flexibilität und der Sicherheit gemäß den Feststellungen des sog. „Grünbuchs“: Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, KOM(2006) 708 endgültig. Hierzu s. *Gyula Berke – György Kiss*, *A Munka Törvénykönyve – Kommentár [Arbeitsgesetzbuch – Kommentar]*, Budapest 2012, S. 15–16.

¹⁰ Das Tarifsystem hat den Kern des Gegensatzes seit langer Zeit in sich getragen: *György Kiss*, *Wesen der Tarifautonomie und Auslegungsprobleme im ungarischen Arbeitsrecht*, *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, April-Juni 1997, S. 93–100.

¹¹ Hierzu *György Kiss*, *Das Verhältnis des Tarifsystems zur Betriebsverfassung im ungarischen Arbeitsrecht*, in: *Christian Tomuschat* u. a. (Hrsg.), *Europäische Integration und nationale Rechtskulturen*, Köln 1993, S. 419–434.

III. DIE NEUE AUSGESTALTUNG DER VON DEM GESETZ ABWEICHENDEN VEREINBARUNGEN

1. Allgemeine Bemerkungen

Die vorangehenden Bemerkungen sind ein Hinweis auf eine bestimmte Auslegung des Günstigkeitsprinzips im ungarischen Arbeitsrecht. Diese Interpretation hat im Vergleich mit dem deutschen Arbeitsrecht in ganz anderen Relationen gewirkt. Das Günstigkeitsprinzip wie auch die Öffnungsklausel waren nur als Normwirkung des Tarifvertrags auszulegen. Im deutschen Arbeitsrecht haben Tarifnormen unmittelbare und zwingende Wirkung. „Die zwingende Wirkung verhindert jede Abweichung vom Tarifvertrag durch nachrangige Regelungen – soweit diese nicht vom Günstigkeitsprinzip oder von einer autonomen Öffnungsklausel gedeckt sind.“¹² Diese Art und Wirkung der Normen des Kollektivvertrags ist im ungarischen Arbeitsrecht nicht bekannt.

Hinsichtlich des Günstigkeitsprinzips sind unterschiedliche Faktoren bzw. Interpretationen im deutschen Arbeitsrecht zu finden. Dieses Prinzip diente ursprünglich als „ein Kompensationsmittel gestörter Vertragsparität“, und auf diese Weise war es ein Schutzmittel des Arbeitnehmers „vor der Übermacht des Arbeitgebers“.¹³ Nach einer anderen Bewertung bedeutet das Günstigkeitsprinzip „eine Schranke der Tarifmacht“, wodurch der einzelne Arbeitnehmer eine Möglichkeit hat, sein individuelles Sonderinteresse zu verwirklichen.¹⁴ Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine kollektivvertragliche Vereinbarung den Inhalt des Arbeitsverhältnisses nicht ersetzen kann. Mit anderen Worten: Die kollektivvertraglichen Arbeitsbedingungen können nicht als „Höchsttarifbedingungen“ interpretiert werden.¹⁵ Dieses Prinzip wird im deutschen Tarifvertragsgesetz betont. § 4 Abs. 3, 2. Alt. TVG bezieht sich auf das Verhältnis zwischen der Rechtsnorm des Kollektivvertrages und (in erster Linie) dem Arbeitsvertrag. Das Günstigkeitsprinzip bedeutet in dieser Relation, dass der Schutz des Tarifsystems nicht vonnöten ist, wenn der Einzelne selbst in der Lage ist, seine Arbeitsbedingungen auszuhandeln.¹⁶

Das Günstigkeitsprinzip des deutschen Arbeitsrechts ist im ungarischen Arbeitsrecht unbekannt. Ein teilweise ähnliches Prinzip wird in Ungarn auf andere Weise normiert. In diesem Kontext werden zwei Relationen getrennt. Das erste Verhältnis besteht zwischen „Regeln in Bezug auf das Arbeitsverhältnis“ – also Rechtsnormen, Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen¹⁷ – einerseits und dem Arbeitsvertrag andererseits. Die „Regeln in Bezug auf das Arbeitsverhältnis“ sind eine besondere Definition, die die erwähnten Rechtsinstitutionen umfasst. Das zweite Verhältnis

¹² *Manfred Löwisch – Volker Rieble*, Tarifvertragsgesetz. Kommentar, München 2012, § 4 Rn. 32

¹³ Zu der geschichtlichen Analyse des Günstigkeitsprinzips s. *Detlev Belling*, Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, Berlin 1984, S. 27–51.

¹⁴ Ebd., S. 189.

¹⁵ *Abbo Junker*, Grundkurs Arbeitsrecht, München 2012, Rn. 526.

¹⁶ Zum Schutz der Tarifnorm und in diesem Zusammenhang zur Rolle der Vertragsfreiheit s. *Harald Schliemann*, Tarifliches Günstigkeitsprinzip und Arbeitsvertragsfreiheit, in *Eduard Picker – Bernd Rütbers* (Hrsg.): Recht und Freiheit (Symposion zu Ehren von Reinhard Richardi), München 2003, S. 2–9.

¹⁷ Über die neue Funktion der Betriebsvereinbarung s. unter V. 3.

besteht zwischen Rechtsnormen einerseits und Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen andererseits.¹⁸

2. Das Verhältnis zwischen den „Regeln in Bezug auf das Arbeitsverhältnis“ und dem Arbeitsvertrag: das Wesen von § 43 Abs. 1 ArbGB

Das Verhältnis zwischen den „Regeln in Bezug auf das Arbeitsverhältnis“ – also Rechtsnormen, Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen – und dem Arbeitsvertrag wird in § 43 ArbGB geregelt. Nach dieser Regel kann „der Arbeitsvertrag [...] – mangels abweichender Bestimmung einer Rechtsnorm – von den Festlegungen im Zweiten Teil sowie von den Regeln in Bezug auf das Arbeitsverhältnis zu Gunsten des Arbeitnehmers abweichen.“ Diese Norm enthält einen wesentlichen Unterschied im Vergleich zu dem deutschen TVG. § 4 Abs. 3 TVG regelt zwei Fälle. Der erste Fall wird als Öffnungsklausel bezeichnet.¹⁹ Die Schaffung einer solchen Klausel hängt von dem Willen der Tarifparteien ab, sie können die zwingende Wirkung den Tarifnormen einschränken. Die Tarifparteien können von ihren eigenen Tarifnormen abweichende Abmachungen gestatten.²⁰ Diese andere Abmachung kann durch einen anderen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung oder sogar einen Arbeitsvertrag zustande kommen. Diese Möglichkeit kommt nur in Betracht, wenn die Tarifparteien auf die zwingende Wirkung der Tarifnorm verzichten dürfen; sie schaffen dann eine dispositive Norm. Es ist zu betonen, dass keine Öffnungsklausel erforderlich ist, „wenn die Tarifmacht zwingende Arbeitsbedingungen nicht zulässt“.²¹ Die Öffnungsklausel kann „nach unten und neutrale Änderungen“ regulieren.²² Obwohl die Art der Tarifnormen von den gesetzlichen Bestimmungen abhängt, ist die Tarifnormwirkung im Tarifvertrag geregelt.

Der zweite Fall in § 4 Abs. 1 TVG ist das Günstigkeitsprinzip. Dieses Prinzip begrenzt die zwingende Wirkung der Tarifnorm. Der Unterschied besteht darin, dass der Tarifvertrag durch die Öffnungsklausel ein mittleres Niveau schafft, aber durch das Günstigkeitsprinzip als die Festlegung der Mindestarbeitsbedingungen funktioniert.²³

Im ungarischen Recht beinhaltet § 43 Abs. 1 ArbGB eine besondere Mischung aus zwingenden, zweiseitig und einseitig dispositiven Normen. Was bedeutet wohl in diesem Kontext der Ausdruck „mangels abweichender Bestimmung einer Rechtsnorm“? Es bedeutet vor allem, dass die Arten der Normen durch das Gesetz festgelegt werden. Das Hauptprinzip des § 43 Abs. 1 ArbGB ist, dass die Parteien des Arbeitsvertrags – außer den zwingenden Normen – sowohl von Rechtsnormen als auch von Normen des Kollektivvertrages oder der Betriebsvereinbarung nur zugunsten des Arbeitnehmers abweichen können. Dagegen ist es ausnahmsweise möglich, von einigen Rechtsnormen und von einigen Normen des Kollektivvertrages oder von der Betriebsvereinbarung abgesehen eine zweiseitige Abweichung zu vereinbaren. Dem-

¹⁸ Nach § 13 ArbGB sind Regeln in Bezug auf das Arbeitsverhältnis Rechtsnormen, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sowie gemäß § 293 ArbGB verbindliche Beschlüsse des Schlichtungsausschusses.

¹⁹ *Abbo Junker*, Grundkurs Arbeitsrecht, München 2012, Rn. 525.

²⁰ *Löwisch/Rieble*, § 4 Rn 393.

²¹ *Löwisch/Rieble*, § 4 Rn 394.

²² *Löwisch/Rieble*, § 4 Rn 460.

²³ *Löwisch/Rieble*, § 4 Rn 416, 474.

entsprechend können die Parteien im Arbeitsvertrag von den folgenden Normen – in beide Richtungen – abweichen:

- Gemäß § 51 Abs. 1 ArbGB muss der Arbeitgeber mangels abweichender Vereinbarung der Parteien die zur Arbeitsleistung notwendigen Bedingungen sicherstellen. Die Parteien können in atypischen Arbeitsverhältnissen vereinbaren, dass einige Elemente der Infrastruktur der Beschäftigung durch den Arbeitnehmer sichergestellt werden.²⁴
- Der Gesetzgeber schweigt über die Abweichung von den Regeln zur Abfindung.²⁵ Dies bedeutet, dass die Parteien des Arbeitsvertrags von den Abfindungsregelungen abweichen können. Es ist sogar möglich, den Abfindungsanspruch auszuschließen.
- Gemäß § 123 Abs. 1 ArbGB ist der Urlaub im Jahr seiner Fälligkeit zu gewähren. Abweichend von dieser Hauptregel gewährt der Arbeitgeber – aufgrund der Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer – ein Drittel des Urlaubs bis zum Ende des Folgejahres (§ 123 Abs. 6).²⁶
- Nach §§ 139–146 ArbGB stehen dem Arbeitnehmer bestimmte Lohn- bzw. Gehaltszuschläge zu. Diese Gehaltszuschläge sind in Prozent des Grundlohns ausgedrückt. Die Prozentbestimmung ist als Mindestbedingung ausgestaltet, die Parteien können also im Arbeitsvertrag Abweichungen zu Gunsten des Arbeitnehmers vereinbaren. Dagegen besteht die Berechnungsgrundlage der Gehaltszuschläge – soweit nichts anderes vereinbart ist – in dem Grundlohn des Arbeitnehmers. Die Berechnungsgrundlage kann mithin niedriger als der Grundlohn sein (§ 139 Abs. 2 ArbGB). Diese Abweichungsmöglichkeit wird vermutlich eine wichtige Rolle in der gegenwärtigen Liquiditätssituation vieler kleiner Arbeitgeber spielen.

Im Zusammenhang mit § 43 Abs. 1 ArbGB ist festzustellen, dass diese Regel grundsätzlich der Wirkung des Günstigkeitsprinzips dient. Sie sichert im Prinzip eine breite Gestaltungsmöglichkeit für den Arbeitsvertrag und sieht vor, dass der Kollektivvertrag keine Höchsttarifsbedingungen enthalten kann. Hinsichtlich des Günstigkeitsvergleichs ist auf § 43 Abs. 2 ArbGB hinzuweisen. Nach dieser Regel ist die Günstigkeit einer Abweichung durch einen Vergleich der miteinander zusammenhängenden Bestimmungen zu bewerten. Das Arbeitsgesetzbuch folgt also dem Prinzip des Sachgruppenvergleichs.²⁷

3. Das Verhältnis zwischen Rechtsnorm und Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung

Der allgemeine Rechtsgrund der Abweichung durch den Kollektivvertrag ist in § 277 Abs. 2 ArbGB geregelt: „Der Kollektivvertrag kann – in Ermangelung abweichender Bestimmungen – von den Festlegungen im Zweiten und Dritten Teil [gemeint ist: des Gesetzes] abweichen“. Hinsichtlich dieser Abweichungsmöglichkeit hat der Gesetzgeber zu der folgenden Lösung gegriffen: Am Ende jedes Abschnitts des Gesetzes befinden sich die so genannten „abweichenden Vereinbarungen“. Unter

²⁴ So z.B. in der Regelung der Telearbeit in §§ 196–197 ArbGB.

²⁵ Die Abfindung ist in § 77 ArbGB geregelt.

²⁶ Diese Regel entspricht Art. 9 ILO-Übereinkommen Nr. 132.

²⁷ *Günter Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, München 2002, § 204 Rn. 38–43; *Wolfgang Zöllner* – *Karl-Georg Loritz*, Arbeitsrecht, München 2008, S. 375–376.

diesem Titel sind die Abweichungsmöglichkeiten im Kollektivvertrag (oder im Arbeitsvertrag) geregelt. Der Gesetzgeber bestimmt somit die Regeln, von denen – als Ausnahme zu der allgemeinen Vorschrift des § 277 Abs. 2 – die kollektiven oder individuellen Parteien nicht oder nur zugunsten der Arbeitnehmer abweichen dürfen. Folglich ist im Verhältnis zwischen Rechtsnorm und Kollektivvertrag das „Schweigen“ des Gesetzes in den Vorschriften unter dem Titel „Abweichende Vereinbarungen“ das Wichtigste. Mit seinem Schweigen verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, zweiseitig dispositive Normen zu schaffen, z. B. im Hinblick auf die Arbeitszeit oder das Entgelt. In den folgenden Fällen ist es beispielsweise möglich, durch den Kollektivvertrag zweiseitig von den Regeln abzuweichen:

- Gemäß § 53 Abs. 1 ArbGB darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend in vom Arbeitsvertrag abweichenden Arbeitsbereichen oder Arbeitsstellen oder bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigen. Abs. 2 normiert die Dauer dieser Abweichung, die in einem Kalenderjahr 44 Arbeitstage oder 352 Stunden nicht überschreiten kann. Dieser Zeitraum ist anteilmäßig anzuwenden, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des Jahres begonnen hat, befristet ist oder einer von der allgemeinen Arbeitszeit abweichenden vollen Tagesarbeitszeit oder Teilzeit unterliegt. Von der wahrscheinlichen Dauer einer vom Arbeitsvertrag abweichenden Beschäftigung ist der Arbeitnehmer in Kenntnis zu setzen. Die Parteien des Kollektivvertrags können von der im Abs. 2 festgestellten Dauer abweichen, aber der Gesetzgeber legt die kollektivvertragliche Höchstdauer der von dem Arbeitsvertrag abweichenden Beschäftigung nicht fest.²⁸
- § 69 ArbGB regelt die Kündigungsfrist. Nach der allgemeinen Regel beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage. Bei einer Kündigung seitens des Arbeitgebers verlängert sich die Kündigungsfrist je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 69 Abs. 2).²⁹ Nach § 69 Abs. 3 können die Parteien des Arbeitsvertrages auch eine längere Kündigungsfrist von höchstens sechs Monaten vereinbaren. Aber das Gesetz beinhaltet keine Regel für die Tarifparteien hinsichtlich der Richtung der abweichenden Vereinbarung in Zusammenhang mit § 69 Abs. 2. Daraus folgt, dass in dem Kollektivvertrag eine zweiseitige Abweichung möglich ist. Die Kollektivparteien können folglich auch eine kürzere Kündigungsfrist bestimmen.
- Der Gesetzgeber regelt die Rechtsfolgen der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses in § 82 ArbGB. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die mit der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses verursachten Schäden erstatten (§ 82 Abs. 1). Der als im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ausgebliebenes Einkommen beanspruchte Schadenersatz darf die Summe des Abwesenheitsgeldes des Arbeitnehmers für zwölf Monate nicht übersteigen (§ 82 Abs. 2). Die „abweichende Vereinbarung“ ist in § 85 normiert, aber der Gesetzgeber berührt § 82 Abs. 2 nicht. Daraus folgt scheinbar, dass im Kollektivvertrag eine niedrigere Summe als der tatsächliche Schaden vereinbart werden könnte. Diese Auslegung ist zumindest zweifelhaft, denn eine solche Interpretation läuft den allgemeinen Regeln des Scha-

²⁸ Die Beurteilung der „vorübergehenden Dauer“, die in einem Kollektivvertrag bestimmt ist, hängt von dem Ermessen des Arbeitsgerichts ab.

²⁹ Bei einer Kündigung des Arbeitgebers verlängert sich die Kündigungsfrist nach den beim Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis verbrachten Jahren wie folgt: nach drei Jahren um fünf Tage, nach fünf Jahren um fünfzehn Tage, nach acht Jahren um zwanzig Tage, nach zehn Jahren um fünfundzwanzig Tage, nach fünfzehn Jahren um dreißig Tage, nach achtzehn Jahren um vierzig Tage und nach zwanzig Jahren um sechzig Tage.

densersatzes zuwider. Unseres Erachtens können die Parteien des Kollektivvertrags nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abweichende Vereinbarungen treffen.

Die weiteren zweiseitig abweichenden Vereinbarungsmöglichkeiten beziehen sich auf die Arbeits- und Ruhezeiten und auf den Schadensersatz. In Bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten können die Parteien in dem Kollektivvertrag einen zwölf Monate langen Bezugszeitraum festlegen (§ 94 ArbGB) und längere Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften als im Gesetz vorgesehen vereinbaren (§ 110 und 112 ArbGB). Im Kollektivvertrag ist es möglich, bis zu 300 Stunden außerordentliche Arbeitszeit zu erlauben. Die Schadensersatzhaftung ist im ungarischen Arbeitsrecht grundsätzlich begrenzt. Nach § 179 Abs. 3 ArbGB darf die Höhe des Schadensersatzes nicht über die Summe des Abwesenheitsgeldes des Arbeitnehmers für vier Monate liegen.³⁰ Diese Summe des Abwesenheitsgeldes des Arbeitnehmers kann in dem Kollektivvertrag höchstens bei einer fahrlässigen Schädigung auf acht Monate erhöht werden (§ 191 Abs. 2 ArbGB).

Abgesehen von den erwähnten Fällen ist die Neuregelung bzw. die Neubewertung der Abweichungsmöglichkeiten vielleicht das wichtigste Element des neuen Arbeitsgesetzbuchs. Diese neue Auslegung der Rechtsnatur der einzelnen Normen gibt den Parteien einen neuen Grund und eine intensivere Motivation, Kollektivverträge abzuschließen. Diese Vermutung wurde durch die Ereignisse im Mai 2013 unterstützt. Die drei größten Gewerkschaftsbünde meldeten die Gründung einer neuen Allianz. Das ist eine neue Strategie der Arbeitnehmer- bzw. der Gewerkschaftsseite.³¹ Jetzt ist die Arbeitgeberseite an der Reihe, eine Bereitschaft zu Vereinbarungen zu zeigen. Jedenfalls kann das neue Arbeitsgesetzbuch als Anregung dienen.

IV. DIE BEGRÜNDUNGS- UND GESTALTUNGSFUNKTION DER VERTRÄGE

1. Ein Weg zur Stärkung der vertraglichen Rechtsquellen des Arbeitsrechts – Analyse der Funktionen des Arbeitsvertrags

Die vertragliche Quelle des Arbeitsrechts hat fast in allen westeuropäischen Ländern eine distinkte Rolle gespielt.³² Bezeichnenderweise drängte das ungarische Arbeitsrecht diese regulative Funktion des Vertrages in den Hintergrund. Weil das Arbeitsverhältnis ein sog. Dauerschuldverhältnis ist, hat der Vertrag eine Doppelfunktion.³³ Der Arbeitsvertrag hat einerseits eine Begründungsfunktion und andererseits eine eigenartige Regelungsfunktion. Daraus folgt, dass in diesem Kontext der Arbeitsvertrag eine individualrechtliche Quelle des Arbeitsrechts ist. Der Gestaltungsfaktor des Arbeitsvertrags wird heutzutage im ungarischen Arbeitsrecht allmählich entdeckt.

³⁰ Bei einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Schädigung ist der Gesamtschaden zu erstatten.

³¹ Die drei Gewerkschaften sind der Landesbund der Ungarischen Gewerkschaften, der Bund der Autonomen Gewerkschaften und das Forum für Gewerkschaftskooperation.

³² Klaus Adomeit, *Rechtsquellenfrage im Arbeitsrecht*, München 1969, S. 77–87; Simon Deakin – Gillian S., *Morris*, *Labour Law*, London 1998, S. 63–82; Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, Paris 2008, S. 52–56.

³³ Klaus Adomeit, *Rechtsquellenfrage im Arbeitsrecht*, München 1969, S. 92–95.

a) Die Begründungsfunktion des Arbeitsvertrags

Die Begründungsfunktion des Vertrages wird in § 42 Abs. 1 ArbGB geregelt: Das Arbeitsverhältnis – als privatrechtliches Rechtsverhältnis – kommt mit einem Arbeitsvertrag zu Stande. Der Vertragszweck wird in § 42 Abs. 2 formuliert:

„Auf Grund des Arbeitsvertrags

- a) ist der Arbeitnehmer verpflichtet, gemäß der Weisung des Arbeitgebers Arbeit zu verrichten,
- b) ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer zu beschäftigen und ihm einen Lohn zahlen.“

Gemäß dieser Regel begründet der Arbeitsvertrag ein Rechtsverhältnis, das sich auf die so genannte abhängige Arbeit bezieht.³⁴ Der Hinweis auf das Direktionsrecht des Arbeitgebers zeigt die Subordination zwischen den Vertragsparteien. Die zwei Elemente des Arbeitsverhältnisses sind das Weisungsrecht des Arbeitgebers und die Verfügbarkeitspflicht des Arbeitnehmers.

Die Anbahnung des Arbeitsvertrags wird im ungarischen Arbeitsrecht derzeit nicht detailliert geregelt. Das alte ArbGB enthielt eine Regelung über die Stellenausschreibung. Ein wesentliches Element dieser Regelung war, dass bei einer Ausschreibung des Arbeitsplatzes dieser nur mit einer Person als Arbeitnehmer besetzt werden durfte, die sich an der Ausschreibung beteiligt hatte und den Ausschreibungsbedingungen entsprach. Das alte ArbGB enthielt auch Verfahrensregeln für die Ausschreibung. Das gegenwärtige Gesetz hat diese Regelung nicht übernommen. Im Bereich der Allgemeinen Verhaltensanforderungen (Teil I.) enthält das ArbGB im Zusammenhang mit den Arbeitgeberpflichten eine Regelung, die auch bei der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses relevant ist. Nach § 10 Abs. 1 ArbGB können von dem Arbeitnehmer nur die Abgabe einer Erklärung oder die Übermittlung von Daten gefordert werden, durch die seine Persönlichkeitsrechte nicht verletzt werden und die vom Gesichtspunkt der Begründung, Erfüllung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses wesentlich ist. Dem Arbeitnehmer gegenüber darf nur eine Eignungsprüfung angewendet werden, die für das Arbeitsverhältnis vorgeschrieben ist oder die im Interesse einer vorgeschriebenen Rechtsausübung oder Pflichterfüllung notwendig ist. Diese Regelung bildet die Grenze des Fragerechts des Arbeitgebers. Auch bei der Anbahnung des Arbeitsvertrags spielt § 6 ArbGB eine wichtige Rolle. Aufgrund von § 6 Abs. 4 müssen die Parteien einander über alle Fakten und Umstände und deren Änderung in Kenntnis setzen, die aus Sicht des Arbeitsverhältnisses wesentlich sind. Diese Regelung begründet die Aufklärungspflichten des Bewerbers. Die Stellenausschreibung muss ferner das Gleichbehandlungsgesetz³⁵ beachten. Beim Verstoß gegen dieses Gesetz entsteht dem abgewiesenen Bewerber ein Schadensersatz-, aber kein Einstellungsanspruch.

Der Arbeitsvertrag kommt durch eine rechtsgeschäftliche Einigung der Parteien zustande.³⁶ Die Mindestbestandteile der Einigung (*essentialia negotii*) ergeben sich aus § 45 ArbGB. Nach Abs. 1 müssen die Parteien den Grundlohn und den Arbeitsbereich des Arbeitnehmers vereinbaren. Die Anforderungen an diese Elemente der Vereinbarung spezifiziert das Arbeitsgesetzbuch an anderer Stelle. Gemäß § 136

³⁴ Reinhard Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille, München 1968, S. 1.

³⁵ Gesetz 2003:CXXV über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit.

³⁶ Die früher im deutschen Arbeitsrecht vertretene Eingliederungstheorie setzte sich im ungarischen Arbeitsrecht nie durch.

Abs. 1 ArbGB ist als Grundlohn wenigstens der gesetzliche Mindestlohn festzulegen, und nach Abs. 2 muss der Grundlohn zwingend als Zeitlohn bestimmt werden. Im ungarischen Arbeitsrecht gilt seit dem politischen Systemwechsel eine Mindestlohnregelung. § 153 ArbGB ermächtigt für die Regierung, den Mindestlohn und das sog. garantierte Lohnminimum festzulegen.³⁷ Die Regierung kann für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern einen unterschiedlich hohen Mindestlohn festlegen. Bei der Festlegung der Höhe und des Geltungsbereichs des gesetzlichen Mindestlohns sind insbesondere die Anforderungen an die Erledigung des Arbeitsbereichs, die Lage des nationalen Arbeitsmarkts, die Lage der Volkswirtschaft und die Eigenheiten auf dem Arbeitsmarkt der einzelnen Branchen und Regionen zu berücksichtigen. Die praktische Bedeutung dieser Lösung des Arbeitsgesetzbuchs liegt darin, dass aufgrund von § 139 Abs. 2 ArbGB die Berechnungsgrundlage der gesetzlichen Lohnzuschläge – mangels abweichender Vereinbarung – der Grundlohn ist. Der Arbeitsbereich, d.h. die von dem Arbeitnehmer leistenden Dienste, braucht nicht in allen Einzelheiten bestimmt zu werden. Die Arbeitspflicht wird durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers konkretisiert.³⁸

Die Parteien können im Arbeitsvertrag eine Probezeit von höchstens drei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vorsehen. Wird eine kürzere Probezeit vereinbart, können die Parteien die Probezeit höchstens einmal verlängern. Die Dauer der Probezeit darf auch bei einer Verlängerung drei Monate nicht übersteigen. Nach § 50 Abs. 4 ArbGB beträgt aufgrund eines Kollektivvertrags die Dauer der Probezeit höchstens sechs Monate (Verlängerung der Probezeit).

§ 44 ArbGB enthält eine gesetzliche Formvorschrift für den Arbeitsvertrag. Der Arbeitsvertrag ist schriftlich aufzusetzen. Unterbleibt die Schriftform, kann sich nur der Arbeitnehmer – und nur innerhalb von dreißig Tagen nach Arbeitsaufnahme – auf die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags berufen. Auch Änderungen des Arbeitsvertrags bedürfen der Schriftform und unterliegen der erwähnten speziellen Rechtsfolge der Unwirksamkeit.

§§ 48–49 ArbGB enthalten eine Regelung über den Beginn des Arbeitsverhältnisses. Der Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses ist im Arbeitsvertrag festzulegen. Erfolgt das nicht, so beginnt das Arbeitsverhältnis an dem Tag nach Abschluss des Arbeitsvertrags. Die Parteien dürfen in dem Zeitraum zwischen dem Abschluss des Arbeitsvertrags und dem Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses kein Verhalten an den Tag legen, das das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses verhindern würde. In diesem Zeitraum kann jede Partei von dem Arbeitsvertrag zurücktreten, wenn nach Abschluss des Arbeitsvertrags in ihren Umständen eine so wesentliche Änderung eingetreten ist, dass die Erfüllung des Arbeitsverhältnisses unmöglich wird oder mit einer unangemessenen Benachteiligung verbunden wäre. Das alte Gesetz enthielt dieses Rücktrittsrecht der Parteien nicht; der Gesetzgeber sah seine Kodifikation für nötig an.

³⁷ Das garantierte Lohnminimum liegt höher als der Mindestlohn und gilt für Arbeiten mit höheren Ausbildungsanforderungen.

³⁸ Nach dem alten Arbeitsgesetzbuch hatte der Arbeitsvertrag ein drittes obligatorisches Element: Die Parteien mussten die Arbeitsstelle bestimmen. Der Arbeitsvertrag war ohne diese Vereinbarung ungültig. Die gegenwärtige Regel ist etwas flexibler. Nach § 45 Abs. 3 ArbGB ist im Arbeitsvertrag die Arbeitsstelle des Arbeitnehmers zu bestimmen, aber wenn dies nicht erfolgt, ist der Ort als Arbeitsstelle anzusehen, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet.

b) Die Gestaltungsfunktion des Arbeitsvertrags

In diesem System spielt die einseitige Leistungsbestimmung des Arbeitgebers eine große Rolle. Die einseitige Gestaltungsmöglichkeit ist vertraglich begründet,³⁹ und der Umfang des allgemeinen Weisungsrechts und besonders des erweiterten Direktionsrechts hängt von dem Inhalt des Arbeitsvertrages ab.⁴⁰ Je weiter der vereinbarte Inhalt des Arbeitsvertrags reicht, desto weniger Möglichkeiten bleiben für den Arbeitgeber, die Leistung oder die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses einseitig zu gestalten. Der Arbeitsvertrag hat in dem ungarischen Arbeitsgesetzbuch einen gebundenen Inhalt, zumindest hinsichtlich der erwähnten obligatorischen Inhaltselemente. Das Arbeitsrecht dient dem Bestandsschutz des Arbeitnehmers, woraus folgt, dass diesem Ziel auch im Arbeitsvertrag Rechnung getragen werden sollte. Aber im ungarischen Arbeitsgesetzbuch können Spuren der zivilrechtlichen Teleologie gefunden werden, insofern die Parteien im Arbeitsvertrag zu jedweder Frage eine Vereinbarung treffen können. Dieses Prinzip wurde in dem ehemaligen Arbeitsgesetzbuch explizit niedergelegt,⁴¹ jetzt kann es aus dem allgemeinen zivilrechtlichen Vertragsprinzip abgeleitet werden. In diesem Kontext ist auf § 27 Abs. 1 ArbGB hinzuweisen. Nach dieser Regel ist eine Vereinbarung nichtig, die gegen eine Vorschrift in Bezug auf das Arbeitsverhältnis verstößt oder die unter Umgehung einer Vorschrift in Bezug auf das Arbeitsverhältnis zu Stande kommt.

Über das Vertragsprinzip in dem neuen Arbeitsgesetzbuch kann man zusammenfassend festhalten, dass das neue Gesetz eine Reihe von Hindernissen für die Parteien abgebaut hat, um dem Arbeitsvertrag einen größeren Spielraum zu geben. Die beschriebenen Abweichungsmöglichkeiten und die Regulierung des Inhalts des Arbeitsvertrages stehen im Einklang miteinander.

2. Die Möglichkeit vertraglicher oder einseitiger Änderung der Arbeitsbedingungen

Seiner Rechtsnatur nach ist das Arbeitsverhältnis ein Dauerschuldverhältnis.⁴² Das bedeutet, dass durch den Arbeitsvertrag nicht bloß ein Austauschverhältnis,⁴³ sondern ein besonderes Verhältnis mit eigenartiger Vertragsbindung entsteht.⁴⁴ Dieser Charakter des Arbeitsverhältnisses verleiht der regulativen Funktion des Arbeitsvertrages eine wichtige Rolle. Es herrscht mithin eine Diskrepanz zwischen dem Vertrag

³⁹ *Rolf Birk*, Einseitige Leitungsmacht, Köln 1973, S. 58–77; *ders.*, Aktuelle Probleme arbeitsrechtlicher Leitungsmacht, in *Hans G. Leser* (Hrsg.), Arbeitsrecht und Zivilrecht in Entwicklung – Festschrift für Hyung-Ba Kim, Berlin 1995, S. 25–34; *Alfred Söllner*, Die Änderung der Arbeitsbedingungen durch Weisung, in *Wolfgang Hromadka* (Hrsg.), Änderung von Arbeitsbedingungen, Heidelberg 1990, S. 13–34.; *Rolf Wank*, Einvernehmliche Änderung von Arbeitsbedingungen, in *Wolfgang Hromadka* (Hrsg.), Änderung von Arbeitsbedingungen, Heidelberg 1990, S. 35–71. In der ungarischen Literatur *László Román*, A munkáltatói utasítási jog alappöblémái [Grundprobleme des arbeitgeberischen Weisungsrechts], Budapest 1972, S. 138–139, 143.

⁴⁰ *Thomas Mentzel*, Die Änderung von Arbeitsbedingungen kraft Direktionsrechts oder im Wege vorab konsentierter Änderungsverträge. Zur Frage der Anerkennung und Kontrolle eines „erweiterten“ Weisungsrechts, Hamburg 2003, S. 70–81; *Roland Schwarze*, Der „Kernbereich des Arbeitsvertrages“, Recht der Arbeit 2012, S. 321–332.

⁴¹ § 76 Abs. 4 ArbGB 1992.

⁴² *M. Hommel*, Grundsätze ordnungsmäßiger Bilanzierung für Dauerschuldverhältnisse, Neue betriebswirtschaftliche Forschung Bd. 96, Wiesbaden 1992.

⁴³ *Wolfgang Zöllner – Karl-Georg Loritz – Curt Wolfgang Hergenröder*, Arbeitsrecht, München 2008, S. 133.

⁴⁴ *Ulrich Preis*, Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, Neuwied 1993, S. 31–32.

als einer Momentaufnahme und dem Arbeitsverhältnis als einem Dauerschuldverhältnis. Unter diesen Umständen kann eine etwaige unmittelbare regulative Funktion des Arbeitsvertrages nicht wirken. In dem Arbeitsvertrag kann das Arbeitsverhältnis „nicht bereits zu Beginn in allen Einzelheiten“ normiert werden.⁴⁵ *Wank* betont, dass in der Zukunft unterschiedliche Anforderungen und Umstände auftauchen. Deswegen ist es nötig, dem Arbeitgeber „einen gewissen Spielraum“ zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu belassen.⁴⁶

Diese einseitige Gestaltungsmöglichkeit ist dem ungarischen Arbeitsrecht seit langer Zeit bekannt.⁴⁷ Aber der arbeitgeberische Gestaltungsfaktor wurde früher sehr stark begrenzt, und diese Lage wurde zu wenig verändert. Das arbeitgeberische Weisungsrecht als ein Konkretisierungsmittel der Leistung des Arbeitnehmers gilt auch im ungarischen Arbeitsrecht.⁴⁸ Die Weisung als Konkretisierung der Art der Erbringung der Arbeitsleistung begründet aber an und für sich noch nicht die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen einseitig zu gestalten. Dazu bedarf es eines gesetzgeberischen Eingriffs, wodurch es möglich wurde, einige Elemente innerhalb bestimmter Inhalts- und Zeitgrenzen zu verändern (§ 53 Abs. 1 ArbGB). Diese Regel gibt dem Arbeitgeber eine einseitige Änderungsmöglichkeit nicht nur hinsichtlich der Konkretisierung der Leistung des Arbeitnehmers, sondern auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. Diese Unterscheidung ist notwendig, weil die Weisung ein vertragliches Element, namentlich den Arbeitsbereich des Arbeitnehmers, berührt. Dazu kommt noch eine wesentliche Begrenzung. Die erwähnte Änderung kann sich nicht auf den Lohn auswirken. Nach § 53 Abs. 5 ArbGB hat der Arbeitnehmer bei einer vom Arbeitsvertrag abweichenden Beschäftigung das Recht auf den für den ausgeübten Arbeitsbereich vorgeschriebenen, aber mindestens seinem Arbeitsvertrag entsprechenden Grundlohn.

Es ist zu betonen, dass diese Ermächtigung des Arbeitgebers unmittelbar auf dem Gesetz beruht. Die Basis dieses speziellen⁴⁹ Weisungsrechts ist auf keine etwaige „antizipierte“⁵⁰ Vertragsklausel gegründet. Diese Regel sichert zudem dem Arbeitgeber nur eine vorübergehende einseitige Gestaltungsmöglichkeit, und die vom Arbeitsvertrag abweichende Beschäftigung gilt nicht als eine Änderung des Arbeitsvertrages.⁵¹ Dies hat zur Folge, dass diese vorübergehende einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen die wesentliche Äquivalenz des Arbeitsverhältnisses nicht

⁴⁵ *Rolf Wank*, Einvernehmliche Änderung von Arbeitsbedingungen, in: *W. Hromadka* (Hrsg.), Änderung der Arbeitsbedingungen, Heidelberg 1990, S. 36ff.

⁴⁶ *Ebda*, S. 37.

⁴⁷ In der ungarischen arbeitsrechtlichen Literatur siehe *László Román*, A munkáltatói utasítási jog alapproblémái [Grundprobleme des arbeitgeberischen Weisungsrechts], Budapest 1972; *ders.*, A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága [Gültigkeit und Wirksamkeit der Arbeitgeberweisung], Budapest 1977.

⁴⁸ Zur Grundlage dieser Weisung siehe *Reinhard Richardi*, Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem, *ZfA* 1988, S. 221–255 (S. 252).

⁴⁹ Das „besondere“ oder „spezielle“ Weisungsrecht bedeutet eine Trennung von der allgemeinen Weisung als „normalem“ Konkretisierungsmittel: *László Román*, A munkáltatói utasítási jog alapproblémái [Grundprobleme des arbeitgeberischen Weisungsrechts], Budapest 1972, S. 315–325.

⁵⁰ *Thomas Mentzel*, Die Änderung von Arbeitsbedingungen kraft Direktionsrecht oder im Wege vorab konsentierter Änderungsverträge. Zur Frage der Anerkennung und Kontrolle eines „erweiterten“ Weisungsrechts, Hamburg 2003, S. 83–118.

⁵¹ Die Parteien des Kollektivvertrages können eine längere Dauer als in § 53 Abs. 2 ArbGB vorgesehen vereinbaren. Sie müssen aber die zeitlich befristete Natur dieser einseitigen Gestaltungsmöglichkeit berücksichtigen.

berührt.⁵² Weiterhin sind die Voraussetzungen für die Wahrnehmung dieses Weisungsrechts heute leichter als früher. Das alte Arbeitsgesetzbuch knüpfte diese Weisung an konkrete wirtschaftliche Voraussetzungen. Weil das neue Arbeitsgesetzbuch solche Voraussetzungen nicht vorschreibt, erhält das billige Ermessen als Prinzip und auch als Norm eine besondere Bedeutung. § 6 Abs. 3 scheint eine der wichtigsten Regeln in den „Allgemeinen Bestimmungen“ des ArbGB zu sein. Er lautet: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Interessen des Arbeitnehmers nach billigem Ermessen zu berücksichtigen, die einseitige Bestimmung der Art und Weise der Leistung darf dem Arbeitnehmer keine unverhältnismäßigen Beeinträchtigungen verursachen.“

Die dauerhafte Änderung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Zukunft ist nach dem neuen Arbeitsgesetzbuch nicht möglich. Eine den Anforderungen des Dauerschuldverhältnisses entsprechende Gestaltungsmöglichkeit muss den Bestandsschutz des Arbeitnehmers⁵³ einerseits und die Flexibilität des Arbeitsverhältnisses andererseits in Betracht ziehen. Diese zwei Anforderungen sind nicht unbedingt gegensätzlicher Richtung. Der Arbeitgeber hat nur geringe Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen zu verändern. Wenn sich der Arbeitgeber mit den einzelnen Arbeitnehmern über die Änderung des Arbeitsverhältnisses nicht einigen kann, bleibt nur eine Möglichkeit, namentlich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Zusammenhang ist es nötig, auf eine Regel in dem ehemaligen Arbeitsgesetzbuch hinzuweisen. § 150 Abs. 2 ArbGB 1992 lautete: „Falls der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in einem wirtschaftlich begründeten Fall vorübergehend in einer kürzeren Arbeitszeit als im Arbeitsvertrag vorgeschrieben beschäftigt, so steht dem Arbeitnehmer für die ausgefallene Arbeitszeit – in Ermangelung einer abweichenden Bestimmung einer auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Regelung – sein persönlicher Grundlohn zu.“ Sehr bemerkenswert ist der Textteil in den Gedankenstrichen. Aufgrund dieser Regel wurden während der Krise mehrere Kollektivverträge abgeschlossen. Infolge dessen bezogen viele Arbeitnehmer einen niedrigeren Lohn als der Grundlohn. Aber einige von ihnen enthielten für die Dauer dieser Zeit ein Moratorium für betriebsbedingte Kündigungen.

Die erwähnte frühere Lösung erfolgte auf eine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers hin. Es ist aber die Frage, ob im gegenwärtigen Arbeitsgesetzbuch auf vertraglicher Basis eine sog. vertraglich „antizipierte“ Gestaltungsmöglichkeit möglich ist oder nicht. Hierzu muss man sowohl die Regelung des Arbeitsvertrages als auch des Kollektivvertrages betrachten.⁵⁴ In Bezug auf den Arbeitsvertrag hängt die Lösung des Gestaltungsproblems teilweise mit der Anwendungsmöglichkeit zivilrechtlicher Normen im Arbeitsrecht zusammen. Dieses Verhältnis galt früher im ungarischen Arbeitsrecht als eine graue Zone. Auch das alte Arbeitsgesetzbuch behob diese unklare Lage nicht. Die Anwendbarkeit zivilrechtlicher Normen hing in jedem Fall von der Rechtsprechung ab. Der Gesetzgeber hatte ursprünglich die Absicht, in dem neuen ArbGB eine Regelung entsprechend der „Klausel von Québec“⁵⁵ zu schaffen.

⁵² Rolf Wank, Einvernehmliche Änderung von Arbeitsbedingungen, in W. Hromadka (Hrsg.), Änderung der Arbeitsbedingungen, Heidelberg 1990, S. 40.

⁵³ Roland Schwarze, Der „Kernbereich des Arbeitsvertrages“, Recht der Arbeit 2012, S. 321–323, weist auf den „arbeitsvertraglichen Stetigkeitsschutz“ hin.

⁵⁴ Zu der Beurteilung der Gestaltungsmöglichkeit des Kollektivvertrages s. in dieser Abhandlung unter VI. 2.

⁵⁵ Die sog. Québecer Klausel geht zurück auf den *Code civil* von Québec; ihr zufolge sind alle Vorschriften über zivilrechtliche Verhältnisse, auch solche in anderen Gesetzen, in Übereinstimmung

Abweichend von dieser Absicht verweist das neue Arbeitsgesetzbuch nur in marginalen Sachverhalten auf die Anwendung zivilrechtlicher Normen.

Im Zusammenhang mit dem erwähnten Gestaltungsproblem steht § 19 ArbGB. Diese Vorschrift besagt in Abs. 1: „Die Parteien können das Zustandekommen, die Änderung oder das Ende einer Vereinbarung auch von einem zukünftigen unsicheren Ereignis (einer Bedingung) abhängig machen. Es darf keine Bedingung ausbedungen werden, aufgrund derer sich das Arbeitsverhältnis zum Nachteil des Arbeitnehmers ändern würde oder die das Ende des Arbeitsverhältnisses zur Folge hätte.“ Unserer Meinung nach wirft diese Regel mehrere Auslegungsprobleme im Zusammenhang mit der privatautonomen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses auf. Wie bereits dargestellt, ist das Arbeitsverhältnis ein Dauerschuldverhältnis. Daraus folgt, dass die Parteien in einer schlechteren wirtschaftlichen Lage zur Veränderung der Arbeitsbedingungen gezwungen sein können. Diese Veränderung muss aber sowohl der Flexibilität als auch der Sicherheit dienen. Aber die erwähnte Vorschrift schließt eine solche Vereinbarung für die Zukunft aus.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Regelung des gegenwärtigen Arbeitsgesetzbuchs eine Revision verlangt. Das neue Bürgerliche Gesetzbuch wird im März 2014 in Kraft treten. Es liefert eine gute Gelegenheit, auch das Arbeitsgesetzbuch zu reformieren. Aber die Harmonisierung von zivilrechtlichen und arbeitsrechtlichen Normen reicht für sich genommen nicht. Es müssen auch die Kriterien der Inhaltkontrolle von Vereinbarungen ausgearbeitet und geeignete Kontrollen der Betriebsverfassung gewährleistet werden. Diese infrastrukturellen Elemente fehlen noch in dem ungarischen arbeitsrechtlichen System.

V. DIE NEUREGELUNG DER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Das Arbeitsgesetzbuch brachte eine wesentliche Änderung in dem Recht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sich. Die Gründe für die neuen gesetzgeberischen Vorstellungen lagen teilweise in den Kontroversen der Rechtsprechung zum alten Arbeitsgesetzbuch. Der Gesetzgeber hätte mit der Veränderung der Beendigungs- und Auflösungsnormen ein neues Gleichgewicht zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen ausgestalten müssen.

1. Die Beendigungstatbestände

Das Arbeitsgesetzbuch folgt der ungarischen Tradition, zwischen der Beendigung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu unterscheiden. Die Beendigungstatbestände in § 63 Abs. 1 ArbGB sind

- a) der Tod des Arbeitnehmers,
- b) die Auflösung des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolger,
- c) der Ablauf der befristeten Dauer,

mit dem *Code civil* auszulegen. Das neue ungarische BGB von 2013 hat in § 1:2 Abs. 2 diese Klausel übernommen: Gesetz 2013:V über das Bürgerliche Gesetzbuch v. 26.2.2013, in deutscher Übersetzung zum Abdruck vorgesehen in *Breidenbach* (Gesamthrg.): Handbuch Wirtschaft und Recht in Osteuropa, Loseblatt, München, Dokument UNG 200.

- d) die Übernahme der wirtschaftlichen Einheit (Betrieb oder Betriebsteil) durch einen Arbeitgeber, der der Geltung des Beamtengesetzes oder des Gesetzes über die öffentlichen Angestellten unterfällt,
- e) andere im Gesetz festgelegte Fälle.

Diese Aufzählung der Beendigungsgründe (Beendigungstatbestände) ist zwingend. In der Praxis heißt das, dass die Parteien des Arbeitsvertrags, des Kollektivvertrags oder der Betriebsvereinbarung keinen neuen Beendigungstatbestand aufnehmen oder keinen im Gesetz genannten Tatbestand ausschließen können. Die wichtigste Folge dieser Lösung ist nach herrschender Meinung, dass eine Vereinbarung über eine auflösende Bedingung nichtig ist.⁵⁶ Ebenso behandelt das ungarische Arbeitsrecht die Altersgrenze nicht als Beendigungsgrund.⁵⁷

Die Befristung wird in Umsetzung der Richtlinie 99/70/EG in § 192 ArbGB geregelt. Sie hat in der Praxis eine große Bedeutung. Die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses muss durch eine Kalenderangabe (sog. Zeitbefristung) oder auf eine andere geeignete Weise (sog. Zweckbefristung oder Sachbefristung) festgelegt werden. Der Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses darf nicht ausschließlich vom Willen der Partei abhängen, wenn die Parteien die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine Kalenderangabe bestimmt haben. Bei einer Zweck- oder Sachbefristung informiert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die wahrscheinliche Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses darf einschließlich der Dauer eines verlängerten und binnen sechs Monaten nach Ende des vorherigen befristeten Arbeitsvertrags eingegangen neuerlichen befristeten Arbeitsverhältnisses (sog. Kettenarbeitsvertrag) nicht mehr als fünf Jahre betragen. Bei unwirksamer Befristung tritt an die Stelle des befristeten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das dem allgemeinen Kündigungsrecht unterliegt.

Im Hintergrund des unter Buchst. d) genannten Falles stand im Gesetzgebungsverfahren eine heftige Diskussion. Im alten Arbeitsrecht versuchte der Gesetzgeber diesen Fall als einen Tatbestand des Betriebsübergangs zu regeln. Das neue Arbeitsgesetzbuch hat diese seit 1997 bestehende Konstruktion aufgegeben. Der Grund war offensichtlich ein finanzieller: Die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber sollen nicht die Lasten der alten Arbeitsverhältnisse übernehmen, sondern nach der Beendigung der alten Arbeitsverhältnisse die neu eingestellten Arbeitnehmer (Beamte oder Angestellte im öffentlichen Dienst) auswählen und mit ihnen eine neue Vereinbarung abschließen können. Buchst. e) bezieht sich auf atypische Arbeitsverhältnisse.⁵⁸

2. Die Tatbestände der Aufklärungserklärung

Die Aufzählung der Aufklärungserklärungen in § 64 Abs. 1 ArbGB ist ebenfalls beidseitig zwingend [§ 85 Abs. 1 Buchst. b) ArbGB]. Die praktische Folge dieser Vorschrift ist, dass weder im Arbeitsvertrag noch im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung die Parteien eine Aufklärungserklärung ausschließen können. Das Arbeitsverhältnis kann aufgelöst werden

⁵⁶ Im Gegensatz zum deutschen Arbeitsrecht; dazu siehe *Abbo Junker*, Grundkurs Arbeitsrecht, München 2012, S. 247.

⁵⁷ Hier gilt auch das Gleichbehandlungsgesetz.

⁵⁸ So endet das Arbeitsverhältnis gemäß § 194 Abs. 4 ArbGB bei der Teilung des Arbeitsplatzes (*job sharing*), wenn die Anzahl der Arbeitnehmer auf eine Person sinkt.

- a) durch gemeinsame Übereinkunft (Aufhebungsvertrag),
- b) durch Kündigung,
- c) durch fristlose Kündigung.

Über den Aufhebungsvertrag enthält das Arbeitsgesetzbuch keine Sonderregelung; es gelten die allgemeinen Bestimmungen, insbesondere § 28 ArbGB über die Anfechtbarkeit wegen Irrtums oder Drohung. Hierbei besteht kein Kündigungsschutz.

Die Kündigung kann ordentlich (mit Kündigungsfrist) oder fristlos erklärt werden. Sie bedarf der Schriftform. § 69 ArbGB normiert die gesetzlichen Kündigungsfristen. Nach der allgemeinen Regel beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage. Aufgrund von § 85 Abs. 3 ArbGB kann der Kollektivvertrag eine längere Kündigungsfrist festlegen. Nach der herrschenden Meinung in der Rechtsprechung können die Parteien des Arbeitsvertrags auch eine längere Frist von bis zu sechs Monaten vereinbaren. Das ist eine eigenartige Auslegung des Günstigkeitsprinzips (§ 43 ArbGB). Bei der arbeitgeberseitigen Kündigung verlängert sich die Frist gesetzlich mit den in dem Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber verbrachten Jahren (§ 69 Abs. 2 ArbGB). Diese Regelung ist tarifdispositiv: Der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung kann eine kürzere Kündigungsfrist bestimmen.

Heftige Kritik insbesondere seitens der Gewerkschaften erfuhr die Neuregelung des Kündigungsschutzes. Der Gesetzgeber wollte die frühere Regelung offensichtlich lockern, wohl aus beschäftigungspolitischen Gründen oder um die Lasten der Arbeitgeberseite zu senken. Im Instrumentarium des Kündigungsschutzes ist besonders § 65 Abs. 3 ArbGB zu erwähnen. Danach darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in folgenden Zeiten nicht durch Kündigung auflösen:

- a) während der Schwangerschaft,
- b) während des Mutterschaftsurlaubs,
- c) während des unbezahlten Urlaubs zur Betreuung eines Kindes,
- d) während der tatsächlichen Erfüllung des freiwilligen militärischen Reservedienstes sowie
- e) während der Behandlung der Frau in einem Humanreproduktionsverfahren.

Die wesentliche Änderung war, dass die Krankheit des Arbeitnehmers nicht mehr ein Kündungsverbotstatbestand (Unwirksamkeitsgrund) ist. Aufgrund von § 85 Abs. 2 Buchst. b) ArbGB kann der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung hiervon nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abweichen. Für die Parteien des Arbeitsvertrags gilt die gleiche Regelung des Günstigkeitsprinzips (§ 43 ArbGB). Nach herrschender Meinung kann ein Kündigungsschutz kraft Vereinbarung, der über die gesetzlichen Regelungen hinausgeht, im Arbeitsvertrag, im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung enthalten sein. In der Praxis bedeutet das: Die oben genannten Kündigungsverbote können nicht ausgeschlossen werden, aber andere Verbote können die Parteien aufnehmen. § 76 Abs. 1 ArbGB ermächtigt Betriebsvereinbarungen, die Auswahlkriterien bei Massenentlassungen festzulegen. Der Kollektivvertrag kann ebenfalls solche Kriterien enthalten. Die Änderungskündigung im Sinne des deutschen Arbeitsrechts⁵⁹ wird im ungarischen Arbeitsrecht nicht anerkannt; weder der Arbeitsvertrag noch der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung regeln diese Art der Kündigungserklärung.

Das ungarische Arbeitsrecht enthält seit 1989 eine Abfindungsregelung. Nach § 77 Abs. 1 ArbGB steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung zu, wenn sein Arbeitsver-

⁵⁹ *Abbo Junker*, Grundkurs Arbeitsrecht, München 2012, S. 234.

hältnis auf Grund einer Kündigung des Arbeitgebers, auf Grund der Auflösung des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolger oder auf Grund der Übernahme der wirtschaftlichen Einheit durch einen öffentlichen Arbeitgeber endet. Die Höhe der gesetzlichen Abfindung richtet sich nach der Länge des Arbeitsverhältnisses und erhöht sich in den fünf Jahren vor Erreichen des für den Arbeitnehmer maßgeblichen Renteneintrittsalters. Diese Regelung im ArbGB ist tarifdispositives Gesetzesrecht: Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können den Anspruch auch auf Abfindung ausschließen. Das ist zurzeit in Praxis sehr selten, aber die Möglichkeit besteht für die Parteien.

3. Rechtsfolgen der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberseite

Die Neuregelung der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber wurde bereits erwähnt. § 84 ArbGB regelt die Folgen dieser Rechtswidrigkeit. Der Arbeitnehmer muss, wenn er das Arbeitsverhältnis rechtswidrig aufgelöst hat, eine Summe zahlen, die dem dem Arbeitnehmer zustehenden Abwesenheitsgeld während der ordentlichen Kündigungsfrist entspricht. Die Bestimmung der Rechtsfolgen der rechtswidrigen arbeitgeberseitigen Kündigung bedeutet eine konzeptionelle Änderung im Vergleich mit der Regelung des früheren Arbeitsgesetzbuches. Nach altem Recht musste der Arbeitnehmer auf seinen Antrag hin in seinem ursprünglichen Arbeitsbereich weiterbeschäftigt werden. Auf Antrag des Arbeitgebers sah das Gericht von der Wiedereinsetzung des Arbeitnehmers in seinen ursprünglichen Arbeitsbereich ab, falls die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber nicht erwartet werden konnte. Trotz der letzteren Regel war diese Lösung unhaltbar, denn der Mehrheit der Kündigungen gründete in der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers. Daher war es nicht möglich, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Auf Antrag des Arbeitnehmers muss das Gericht das Arbeitsverhältnis wiederherstellen, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen die Gleichbehandlung, ein Kündigungsverbot oder den Kündigungsschutz von Gewerkschaftsfunktionären verstoßen hatte, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmervertreter war oder der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen oder seine diesbezügliche Willenserklärung erfolgreich angefochten hatte.

Der Arbeitnehmer muss, wenn er ein befristetes Arbeitsverhältnis rechtswidrig auflöst, eine Summe zahlen, die dem Abwesenheitsgeld entspricht, das für die vom befristeten Zeitraum noch verbliebene Zeit, höchstens jedoch für drei Monate zu zahlen ist. Der Arbeitgeber kann außerdem die Erstattung seiner über die erwähnte Summe hinausgehenden Schäden fordern. Diese Beträge dürfen gemeinsam nicht über der Summe des Abwesenheitsgeldes des Arbeitnehmers für zwölf Monate liegen. Aufgrund von § 85 ArbGB ist diese Regelung tarifdispositives Gesetzesrecht (§ 277 ArbGB): Der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung kann die Folgen für den Arbeitnehmer erschweren oder auch abmildern.

VI. DAS VERÄNDERTE KOLLEKTIVE ARBEITSRECHT

1. Die Tariffähigkeit der Gewerkschaften

Im Zusammenhang mit der privatautonomen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses muss auch das kollektive Arbeitsrecht erwähnt werden. Das individuelle und das kollektive Arbeitsrecht stehen miteinander in korrelativer Verknüpfung. Wegen der erwähnten einseitig dispositiven Normen spielte diese Korrelation im alten ungarischen Arbeitsrecht keine große Rolle.

Die Struktur des kollektiven Arbeitsrechts wird von vielen rechtspolitischen Faktoren beeinflusst. Das kollektive Arbeitsrecht ist in Ungarn zweigleisig gestaltet, denn für den ungarischen Gesetzgeber galt die Struktur des deutschen kollektiven Arbeitsrechts als Vorbild. Aber diese formelle Ähnlichkeit bedeutet keine inhaltliche Gleichheit in Bezug auf das frühere ungarische Arbeitsgesetzbuch. Unterschiede bestehen besonders in der Regelung der Tariffähigkeit. Die Tariffähigkeit hing im Wesentlichen von dem Wahlergebnis des Betriebsrats ab. Die beim Arbeitgeber vertretenen Gewerkschaften konnten aus den Reihen ihrer Mitglieder selbstständig Kandidaten zu Betriebsratswahlen aufstellen. Tariffähig war die Gewerkschaft dann, wenn ihre Kandidaten bei der Wahl des Betriebsrates insgesamt mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhalten hatten. Nach der Absicht des Gesetzgebers sollte diese Lösung vorübergehend sein, aber die Regel hatte bis zum Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuches Bestand.⁶⁰

In dieser Struktur wird die Tariffähigkeit mit einer koalitionsfremden Institution verknüpft. Wenn die Rechtsordnung die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft anerkennt, wird dies meistens die tatsächliche Machtlage festigen. Diesem Zweck dienen Kriterien wie z.B. die Mitgliederzahl, der finanzielle Hintergrund, die sozialpolitischen Traditionen usw. Deswegen knüpft das gegenwärtige Arbeitsgesetzbuch die Tariffähigkeit der Gewerkschaften an die Mitgliederzahl. § 276 Abs. 2 ArbGB legt fest, dass die Gewerkschaften zum Abschluss des Kollektivvertrags berechtigt sind, wenn die Anzahl ihrer beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder folgende Grenzwerte erreicht:

- a) zehn Prozent der Anzahl der mit dem Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer,
- b) bei einem durch die Interessenvertretungsorganisation der Arbeitgeber abgeschlossenen Kollektivvertrag zehn Prozent der Anzahl der unter den Kollektivvertrag fallenden Arbeitnehmer.

In dem Interesse einer möglichst weiten Unterstützung legt § 276 Abs. 4 fest: „Die laut Absatz 2 zum Abschluss von Kollektivverträgen berechtigten Gewerkschaften können den Kollektivvertrag gemeinsam abschließen.“

§ 276 Abs. 3 regelt die Bestimmung der Tariffähigkeit und den Abschluss eines Kollektivvertrags im Fall eines Gewerkschaftsbundes: „Der Gewerkschaftsbund ist zum Abschluss von Kollektivverträgen berechtigt, wenn wenigstens eine seiner Mitgliedsorganisationen, die bei dem Arbeitgeber über eine Vertretung verfügt, der Vor-

⁶⁰ Dazu ausführlich György Kiss, Das Verhältnis des Tarifsystems zur Betriebsverfassung im ungarischen Arbeitsrecht, in Christian Tomuschat u.a. (Hrsg.), Europäische Integration und nationale Rechtskulturen, Köln 1993, S. 424–426.

aussetzungen in Abs. 2 entspricht und seine Mitgliedsorganisationen ihn dazu bevollmächtigen.“

2. Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsverhältnisses durch Kollektivvertrag

Auch in Bezug auf eine vertraglich „antizipierte“ Gestaltungsmöglichkeit ist die Gestaltung durch den Kollektivvertrag begrenzt. Wegen der Regelung des Inhalts des Arbeitsvertrages ist der Spielraum des Kollektivvertrages verhältnismäßig eng, aber er ist viel breiter als früher. Bestimmte Inhaltselemente des Arbeitsverhältnisses gehören ausschließlich in die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. So können die Parteien den Lohn ausschließlich im Arbeitsvertrag festlegen. Nach § 92 Abs. 5 ArbGB können nur der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine kürzere Tagesarbeitszeit (Teilzeitarbeit) vereinbaren. Die Änderung der Arbeitsaufgabe steht auch außerhalb des möglichen Inhalts des Kollektivvertrages. Der Kollektivvertrag hat wohl eine regulative Funktion. Die Parteien des Kollektivvertrages haben verschiedene Möglichkeiten, durch unterschiedliche inhaltliche Elemente des Arbeitsverhältnisses auf Veränderungen der wirtschaftlichen Lage zu reagieren. Diese Inhaltsänderungen können die Abfindung, Kündigungsfristen oder verschiedene Lohn- und Gehaltszuschläge betreffen. Es besteht keine Möglichkeit, eine zukünftige Änderung in dem Kollektivvertrag festzulegen.

3. Ein neuer Typ der Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung hat in Ungarn niemals eine so große Rolle gespielt wie im deutschen Arbeitsrecht. Die Betriebsvereinbarung war nur ein Mittel, die Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu konkretisieren. Auf diese Weise hatte sie eine ähnliche Funktion wie die schuldrechtlichen Vertragsabreden in dem Tarifvertrag. Diese Lage wurde 1998 erstmals geändert. Weil viele Arbeitgeber nicht dem Geltungsbereich eines Kollektivvertrages unterlagen, konstruierte der Gesetzgeber eine Betriebsvereinbarung mit gleichem Inhalt wie der Kollektivvertrag.⁶¹ Diese Regel wurde durch die darauf folgende sozialistische Regierung außer Kraft gesetzt.⁶² Hinter dieser Entscheidung lagen rechtspolitische Überlegungen, aber die Anzahl der Kollektivverträge und der tarifgebundenen Arbeitgeber hat sich nicht erhöht. Der Gesetzgeber des neuen Arbeitsgesetzbuches hat jedoch ähnlich wie bei der früheren Regelung – gerade wegen der Abweichungsmöglichkeit von der Norm in zwei Richtungen im Fall des Kollektivvertrages – wieder eine Stärkung der Betriebsvereinbarung vorgesehen. Die einschlägige Regelung enthält § 268 Abs. 1 ArbGB. Danach kann eine Betriebsvereinbarung die Rechte oder Pflichten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben oder in Verbindung damit stehen, regeln; ausgenommen ist allerdings die Entlohnung. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber nicht der Geltung eines Kollektivvertrags unterliegt oder es bei dem Arbeitgeber keine zum Abschluss eines Kollektivvertrags berechnete Gewerkschaft gibt.

Die Funktion des Betriebsrates richtet sich nicht auf den Abschluss des Kollektivvertrages. Deswegen stellt § 268 Abs. 2 ArbGB fest:

⁶¹ ArbGB-Änderungsgesetz 1999:LVII.

⁶² ArbGB-Änderungsgesetz 2002:XIX.

- „Die Wirksamkeit der Regeln der Betriebsvereinbarung gemäß Absatz 1 endet
- a) mit dem Inkrafttreten eines von dem Arbeitgeber abgeschlossenen Kollektivvertrags oder
 - b) mit der Anmeldung der Gewerkschaft, dass sie berechtigt ist, mit dem Arbeitgeber einen Kollektivvertrag abzuschließen“.

VII. ZUSAMMENFASSUNG

Das neue Arbeitsgesetzbuch bedeutet zweifellos einen neuen Schritt in der Entwicklung des ungarischen Arbeitsrechts. Die Änderung hat den Vorteil, dass bestimmte Tabus angegangen worden sind. In dieser Hinsicht sind eine neue Auslegung der Rechtsnatur der gesetzlichen Normen und die Neubewertung der Tariffähigkeit der Gewerkschaften sehr wichtig. Beide sind Ergebnisse einer rechtspolitischen Entscheidung der Regierung. Der gesetzgeberischen Absicht liegt zugrunde, dass das Arbeitsrecht Vertragsrecht sei. Die neuen Regeln sollten der Flexibilität des Arbeitsverhältnisses einerseits und dem Bestandsschutz des Arbeitnehmers andererseits dienen. Dafür wollte der Gesetzgeber die vertragliche Quelle des Arbeitsrechts verstärken. Jedoch steht der Staat weiterhin im Hintergrund und behält sich die Regelung einiger wichtiger Elemente des Arbeitsverhältnisses vor. Die grundsätzliche Richtung ist zu erkennen, aber der Erfolg und die Anwendungsfähigkeit hängen von mehreren Faktoren ab. Einer dieser Faktoren ist die noch ausstehende Harmonisierung von zivilrechtlichen und arbeitsrechtlichen Normen. Der andere Faktor ist das Verhalten der Parteien (insbesondere) des Kollektivvertrages. Dieses Verhalten kann durch das Gesetz beeinflusst, jedoch nicht ersetzt werden.

SUMMARY

In 2012, the new Hungarian labour code replaced the first post-socialist codification of 1992. The legislator expressly intended to strengthen the autonomy of the parties by reinforcing the contractual elements. This essay analyses the changes that this change of paradigm causes in the individual and collective labour law, focussing, inter alia, on the new balance between compulsory, unilaterally dispositive and bilaterally dispositive rules. It also deals with the effects on the position of the trade unions and of the work councils within the employer's organisation. The authors identify the lack of harmonisation between the new labour code and the new civil code, which is to enter into force in 2014, as one of the open tasks that the legislator needs to tackle urgently.