

## Das Verhältnis des Tarifsystems zur Betriebsverfassung im ungarischen Arbeitsrecht

### I. VORBEMERKUNGEN

#### *1. Die Regelungskonzeption des neuen ungarischen Arbeitsgesetzbuches*

Im Zusammenhang mit der Definition des Begriffs des Arbeitsrechts ist Richardi der Meinung, daß das Arbeitsrecht nach heutigem Verständnis nicht als rechtsdogmatischer Begriff entwickelt worden ist; es ist vielmehr zunächst als programmatischer Begriff verstanden worden<sup>1</sup>. Diese Argumentation ist besonders zutreffend für die Arbeitsrechtssysteme der früheren sozialistischen Länder. Das neue Arbeitsgesetzbuch in Ungarn ist im Jahre 1992 in Kraft getreten. Der Gesetzgeber betonte, daß die Regelungen im Gegensatz zu ihrem früheren öffentlich-rechtlichen Charakter nun auf der Grundlage des Privatrechts herausgebildet werden müssen. Daraus folgte, daß die staatliche Intervention abgebaut wurde und sich zwingende Gesetzesnormen auf die Bestimmung der Mindestarbeitsbedingungen beschränken. Das Arbeitsverhältnis wird durch dispositive Normen geregelt, und die Parteien sollen insbesondere in Tarifverträgen für die Arbeitnehmer günstigere Normen aufstellen<sup>2</sup>.

Das Tarifvertragssystem spielt eine große Rolle im modernen Arbeitsrecht, wobei aber für die Effektivität des Systems die Schaffung bestimmter staatlicher Voraussetzungen erforderlich ist. Das Ziel des Gesetzgebers hinsichtlich des völligen Abbaus staatlicher Interventionsmöglichkeiten erweckt somit Bedenken<sup>3</sup>. Allein staatlicher Intervention ist es zu verdanken, daß das Arbeitsrecht als korrelative Einheit zwischen individuellen und kollektiven Elementen verstanden werden kann<sup>4</sup>.

1 RICHARDI, Rdnr. 107 zu § 611, in: STAUDINGER, BGB, Kommentar, 12. Aufl. 1978.

2 Vgl. die allgemeine Begründung des Arbeitsgesetzbuches, in: unkaügyi Közlöny 1992/5, S. 176.

3 SCHAUB ist der Meinung, daß das deutsche Arbeitsrecht durch eine sich jahrzehntelang verstärkende und verfeinernde Gesetzgebung zum Schutze des Arbeitnehmers gekennzeichnet ist. Vgl. SCHAUB, Arbeitsrecht-Handbuch, 1987, S. 2; eine ähnliche Auffassung vertritt CAMERLYNCK bezüglich des französischen Arbeitsrechts, vgl. CAMERLYNCK, Contrat de travail, 1968, S. 12.

4 Vgl. RICHARDI, Betriebsverfassung und Privatautonomie, 1973, S. 9 ff; ZÖLLNER, Privatautonomie und Arbeitsverhältnis, Bemerkungen zur Realität und Richtigkeitsgewähr beim Arbeitsvertrag, AcP 176 (1976), S. 222 ff.

b) Die Konzeption des Gesetzgebers zur Regelung des Arbeitsverhältnisses kann durch das Verhältnis und den Inhalt der (zweiseitigen oder einseitigen) zwingenden und dispositiven Normen erfaßt werden. In den arbeitsrechtlichen Regelungen der EG-Länder beziehen sich die zwingenden Normen neben den grundlegenden Arbeitsbedingungen auf diejenigen Umstände, die infolge von Veränderungen oder Funktionsstörungen auf seiten des Arbeitgebers die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer besonders gefährden<sup>5</sup>. Durch die staatlichen Normen wird nicht nur die Leitungsmacht des Arbeitgebers, sondern auch die Autonomie der Tarifparteien begrenzt<sup>6</sup>. Nach § 13 ArbG können im Kollektivvertrag alle Fragen bezüglich des Arbeitsverhältnisses geregelt werden, aber der Kollektivvertrag kann dann vom Gesetz abweichen, wenn die vereinbarten Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Da die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen auf ein Minimum begrenzt sind, ist die Arbeitgeberseite bestrebt, dem Abschluß eines Kollektivvertrages weitestgehend auszuweichen. Der Abschluß eines Kollektivvertrages hängt von den Bemühungen der Gewerkschaften ab. Allerdings ist im ungarischen Arbeitsrecht die Tariffähigkeit der Gewerkschaften sehr eigentümlich geregelt, so daß sich bis auf den heutigen Tag kein wirkliches Tarifsysteem herausgebildet hat.

## 2. *Die gesetzliche Struktur des kollektiven Arbeitsrechts*

a) Die Struktur des kollektiven Arbeitsrechts ist durch viele politische und wirtschaftliche Faktoren bedingt, die in den einzelnen europäischen Ländern unterschiedlich waren. So ist es nicht möglich, eine allgemeine europäische Lösung aufzuzeigen<sup>7</sup>. Eine dieser Strukturen des kollektiven Arbeitsrechts stellt die deutsche Lösung dar, bei der das kollektive Arbeitsrecht zweigleisig gestaltet ist<sup>8</sup>. Das Wesen der Trennung ist einerseits dogmatisch und andererseits organisatorisch-funktionell zu verstehen. Die Betriebsverfassung gehört zu einer rechtlichen Friedensordnung, die Legitimation des Betriebsrates ergibt sich aus seiner Wahl. Das Tarifsysteem ist dagegen ein Teil der rechtlichen Kampfordnung. Die Legitimation

5 S. z. B. § 613 a Abs. 4 BGB über die Unwirksamkeit der Kündigung wegen des Übergangs eines Betriebes oder eines Betriebsteils. Im Zusammenhang mit diesem Thema s. RL 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen vom 14. 2. 1977. Bezüglich sonstiger Interventionen hinsichtlich des Inhalts von Arbeitsverhältnissen s. RL 75/129/EWG; RL 80/987/EWG.

6 Vgl. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 1993, § 252 Rdnr. 19 ff.

7 Vgl. GAMILLSCHEG/BLANC-JOUVAN/DAVIES/HANAU/RUNGGALDIER/SUMMERS, Mitbestimmung der Arbeitnehmer (in Frankreich, Großbritannien, Schweden, Italien, den USA und der BRD), 1978.

8 RICHARDI, Vorbemerkung zu §§ 613 ff. in Staudinger, BGB, Kommentar, 12. Aufl. 1978.

der Koalitionen stammt aus einem individualrechtlichen Unterwerfungsakt<sup>9</sup>. Mit anderen Worten könnte man sagen, daß die privatautonome Gestaltung des deutschen kollektiven Arbeitsrechts durch zwei Faktoren verwirklicht wird und beide Systeme auf unterschiedliche Weise ein und demselben Zweck dienen, ohne daß eine funktionelle oder strukturelle Überlagerung wesentliche Störungen verursachen würde.

b) Für den ungarischen Gesetzgeber galt die Struktur des deutschen kollektiven Arbeitsrechts als Vorbild. Daraus ergibt sich, daß sich die formelle Zweigleisigkeit des kollektiven Arbeitsrechtes wie ein roter Faden durch die Struktur des Arbeitsgesetzbuches zieht<sup>10</sup>. Angesichts der formellen Zweigleisigkeit des kollektiven Arbeitsrechts ist zu untersuchen, ob sich die inhaltliche Trennung des Tarifsystems und der Betriebsverfassung verwirklicht hat.

## II. EIGENARTEN DES UNGARISCHEN TARIFSYSTEMS

### 1. *Gewerkschaftsbegriff und die Befugnisse der Gewerkschaften im Betrieb*

a) Im Zusammenhang mit der politischen Umwandlung hat dieser Begriff große Bedeutung gewonnen, da sich am Ende der achtziger Jahre eine wirkliche Koalitionsfreiheit herausgebildet hat. Unter der sozialistischen Regierung hat die gewerkschaftliche Tätigkeit politische Bedeutung bekommen; die Notwendigkeit einer Bestimmung dieses Begriffs ist aber erst am Ende der achtziger Jahre aufgetaucht. Zu dieser Zeit hat sich eine wirkliche Koalitionsfreiheit verwirklicht, und es war nötig festzulegen, welche Merkmale zum Gewerkschaftsbegriff gehören. Das Ministerium für Arbeitswesen begnügte sich mit dem Erlaß einer Richtlinie<sup>11</sup>. Nach Auffassung der Richtlinie besteht kein Grund dafür, die Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertretungen voneinander zu unterscheiden, da es in Ungarn für die Gründung einer Gewerkschaft keine Regelung gibt. Eine Organisation wird ausschließlich durch ihre Tätigkeit qualifiziert.

Diese Auffassung des Gesetzgebers besteht nach dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuches unverändert fort. Bei Anwendung des Gesetzes ist unter einer Gewerkschaft jede Organisation der Arbeitnehmer zu verstehen, deren primäres

9 RICHARDI, Betriebsverfassung und Privatautonomie, 1973, S. 9–13.

10 Der zweite Teil des Gesetzes unter dem Titel »Verbindungen im Arbeitswesen« gliedert sich in folgende Abschnitte: die Landesinteressenabstimmung; die Gewerkschaften; der Kollektivvertrag; Teilnahmerecht von Arbeitnehmern.

11 Richtlinie über die Rechtsstellung der Arbeitnehmervertretungen, in: Munkaügyi Közlöny, 1990, Nr. 16.

Ziel in der Förderung und im Schutz der Interessen der Arbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses besteht<sup>12</sup>.

b) Bezüglich der Gewerkschaftsrechte ist zu betonen, daß einige dieser Rechte allen Gewerkschaften, andere aber nur den repräsentativen Gewerkschaften zustehen. Alle Gewerkschaften haben ein Zutrittsrecht, wobei dieses Recht aber etwas anderes bedeutet als im deutschen Arbeitsrecht<sup>13</sup>. Laut § 19 ArbG hat die Gewerkschaft das Recht, Organe innerhalb der Arbeitsorganisationen zu bilden und ihre Mitglieder in deren Tätigkeit einzubeziehen. Alle Gewerkschaften können bei jeder Frage vom Arbeitgeber Informationen verlangen, die das Arbeitsverhältnis betreffen und hierbei im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer stehen. Der Arbeitgeber darf die Erteilung einer Information und die Begründung seiner Maßnahmen nicht verweigern<sup>14</sup>. Außerdem hat der Arbeitgeber den Vertreter der Gewerkschaft vor dem Einleiten seiner Maßnahme zu informieren, wenn diese mindestens 25 % der Arbeitnehmer oder mehr als 50 Personen betrifft<sup>15</sup>.

Im Rahmen der Rechte der Gewerkschaften spielt das Vetorecht<sup>16</sup> keine so große Rolle mehr wie früher. Dieses Recht steht nur der beim Arbeitgeber als repräsentativ geltenden Gewerkschaft zu. Aufgrund des Vetorechts ist die Gewerkschaft berechtigt, Einspruch gegen rechtswidrige, die Arbeitnehmer bzw. deren Interessenvertretungsorgane betreffende Maßnahmen des Arbeitgebers zu erheben. Die Wirkung des Vetorechts ist beschränkt, es kann nämlich dann kein Einspruch erhoben werden, wenn der Arbeitnehmer ein Verfahren gegen die Maßnahme beantragen kann. Übrigens kann die beanstandete Maßnahme bis zur erfolgreichen Beendigung des Schlichtungsverfahrens bzw. bis zum rechtskräftigen Gerichtsbeschuß nicht durchgeführt werden.

Abgesehen davon, daß das Vetorecht aus verschiedenen Gründen überflüssig ist<sup>17</sup>, ist zu untersuchen, was mit Repräsentativität der Gewerkschaften gemeint ist.

12 § 18 ArbG.

13 Vgl. *Hanau*, Die neue Rechtsprechung zur gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb, in: Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 17, 1980, S. 37–56; REUTER, Umfang und Schranken des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts zum Betrieb unter besonderer Berücksichtigung der Seeschifffahrt, ZfA, 1976, S. 107–181; RICHARDI, Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb, AuSR, 1978, S. 1736–1743; Die Rechtsstellung der Gewerkschaften im Betrieb, in: FS für Gerhard Müller, 1981, S. 414–443.

14 § 22 ArbG.

15 § 21 Abs. 2 ArbG.

16 § 23 ArbG.

17 Nach § 199 ArbG kann sich nämlich die Gewerkschaft auch unabhängig von dem Vetorecht gegen die Arbeitgebermaßnahmen an das Gericht wenden.

2. *Die Merkmale und das Wesen der Repräsentativität*

a) Aus der Untersuchung, wie in verschiedenen Ländern Repräsentativität der Gewerkschaften bestimmt wird, ergibt sich, daß die Repräsentativität vor allem einem koalitionsgemäßen Zweck dient<sup>18</sup>. Es ist kein Zufall, daß in einigen Ländern keine Unterscheidung zwischen Repräsentativität und Tariffähigkeit gemacht wird<sup>19</sup>.

Für das Verständnis der Regelung in Ungarn ist es unerlässlich, den Zweck der Repräsentativität zu bestimmen. Dieser besteht darin, die Voraussetzungen für die Ausübung des Vetorechts zu schaffen, andererseits kann nur bei Einhaltung der Repräsentativität ein Kollektivvertrag hin zur Allgemeinverbindlichkeit erweitert werden. Dabei muß vorweg darauf hingewiesen werden, daß die Repräsentativität unabhängig von der Tariffähigkeit zu bestimmen ist.

b) Bei Ausübung des Vetorechts ist jene Gewerkschaft als repräsentativ zu betrachten, deren Kandidaten bei der Wahl des Betriebsrates mindestens zehn Prozent der abgegebenen Stimmen erhalten haben. Als repräsentativ ist auch die Gewerkschaft anzusehen, in der mindestens zwei Drittel der zur gleichen Berufsgruppe (Branche) gehörenden Arbeitnehmer des Arbeitgebers Mitglieder sind<sup>20</sup>. Diese Regelung wirft mehrere Fragen auf. Abgesehen davon, daß die Bestimmung der Repräsentativität nicht auf einheitlichen Grundlagen beruht, ist für die Gewerkschaften die Teilnahme ihrer Mitglieder an der Wahl des Betriebsrates ein vorrangiges Interesse.

Der Minister für Arbeitswesen kann den Geltungsbereich eines Kollektivvertrages – auf gemeinsamen Antrag der vertragsschließenden Parteien – auf den ganzen Bereich (Zweig) erweitern, wenn die Parteien in dem gegebenen Bereich als repräsentativ gelten. Bezüglich der Repräsentativität der Gewerkschaft hat der Gesetzgeber teilweise auf das Ergebnis der Betriebsratswahl zurückgegriffen. So gilt bei Erweiterung des Kollektivvertrages jene Gewerkschaft als repräsentativ, die aufgrund ihrer Mitgliedszahl bzw. der Unterstützung der Arbeitnehmer im gegebenen Geltungsbereich die bedeutendste ist. Was für Merkmale können neben der Mitgliederzahl auftreten? Nach der Auffassung des Gesetzgebers ist für die Beurteilung der Repräsentativität auch das Ergebnis der letzten Wahlen des Betriebsra-

18 Vgl. in bezug auf das deutsche Arbeitsrecht: DAUBLER, Tarifvertragsrecht, 1993, S. 71–76; Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 1993, § 248 Rdnr. 1–33; in den EG-Ländern: Tarifvertragsrecht in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft, in: Dokument der Europäischen Gemeinschaften, 1984, S. 5–14; GAMILLSCHEG, Sozialpolitische Bedeutung und Repräsentativität der Gewerkschaft im deutschen und ausländischen Recht, in: FS für W. Herschel, 1982, S. 99–115.

19 Vgl. KRIEGER, Das französische Tarifvertragsrecht, 1991, S. 43–48, 134–136; DESPAX, Observations sur la représentativité des organisations syndicales au regard du droit des conventions collectives, Dr.soc., 1979, S. 259–267.

20 § 29 ArbG.

tes vor dem Abschluß des Kollektivvertrages ausschlaggebend. Wurde ein Kollektivvertrag von mehreren Gewerkschaften abgeschlossen, ist bei der Erweiterung dieses Kollektivvertrages die Repräsentativität der Gewerkschaften gemeinsam zu prüfen<sup>21</sup>.

c) Ich bin der Meinung, daß es hinsichtlich der Festlegung der Repräsentativität zweifelhaft ist, ob von einer Adaption des deutschen kollektiven Arbeitsrechts gesprochen werden kann. Es zeigt sich, daß eine für eine koalitionsgemäße Tätigkeit bindende Eigenschaft von keiner koalitionsgemäßen Tätigkeit abhängt. Diese Situation würde an sich keine strukturelle Störung darstellen, wenn diese Rechtslage nur einen gewerkschaftlichen Einfluß auf die Tätigkeit des Betriebsrates bedeuten würde. Aber ich möchte beweisen, daß aufgrund der ungarischen Regelung eine gegenseitige Abhängigkeit der Elemente des kollektiven Arbeitsrechts eingetreten ist. Diese verschmolzene Trennung des kollektiven Arbeitsrechts wird bei der Untersuchung der Tariffähigkeit noch deutlicher.

### *3. Die Bestimmung der Tariffähigkeit*

a) Der Kollektivvertrag kann einerseits von dem Arbeitgeber, den Interessenvertretungsorganisationen des Arbeitgebers oder von mehreren Arbeitgebern, andererseits von der Gewerkschaft bzw. von mehreren Gewerkschaften abgeschlossen werden<sup>22</sup>. Aus der Regelung folgt, daß in Ungarn ein Kollektivvertrag nicht nur mit einem Arbeitgeber denkbar ist, sondern auch ein für einen Wirtschaftszweig (eine Branche) geltender Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann. Bei einem Arbeitgeber kann nur ein Kollektivvertrag abgeschlossen werden, aber das bedeutet nicht, daß sich auch nur auf eine Arbeitgeberorganisation die Wirkung eines Kollektivvertrages ausdehnt. In Anbetracht dieser Rechtslage ist es ein wichtiges Prinzip, daß der Kollektivvertrag engerer Geltung von jenem weiterer Geltung nur insofern abweichen kann, als er für den Arbeitnehmer günstigere Regeln festlegt<sup>23</sup>.

Im Zusammenhang mit der Bestimmung der Tariffähigkeit wäre der Gesetzgeber nur in dem Fall konsequent geblieben, wenn er die Tariffähigkeit sowohl für die einen Wirtschaftszweig umfassenden als auch für die mit einem Arbeitgeber abgeschlossenen Kollektivverträge einheitlich bestimmt hätte. Im allgemeinen legt der Gesetzgeber fest, daß zum Abschluß des Kollektivvertrages jene Gewerkschaft bzw. jene Interessenvertretungsorganisation der Arbeitgeber berechtigt ist, die in ihrer Tätigkeit gegenüber der anderen Partei unabhängig ist. Aber aufgrund der formellen Bestimmung der Unabhängigkeit<sup>24</sup> ist nicht vorhersehbar, welche

21 § 34 Abs. 4–5 ArbG.

22 § 31 ArbG.

23 § 41 ArbG.

24 Die Unabhängigkeit besteht formell, wenn eine Arbeitnehmerkoalition den Regelungen des Vereinigungsgesetzes entspricht. Die Begründung des Arbeitsgesetzbuches verwies

Gewerkschaft einen Kollektivvertrag abschließen kann, denn der Gesetzgeber hat die Tariffähigkeit nur in bezug auf den mit einer Arbeitgeberorganisation abgeschlossenen Kollektivvertrag geregelt.

b) Bezüglich der Tariffähigkeit des mit einer Arbeitgeberorganisation abgeschlossenen Kollektivvertrages ist zu unterscheiden, wieviele Gewerkschaften in einer Arbeitgeberorganisation vertreten sind. Ist beim Arbeitgeber nur eine Gewerkschaft vertreten, so ist diese für den Fall berechtigt, den Kollektivvertrag mit dem Arbeitgeber abzuschließen, daß ihre Kandidaten bei der Wahl des Betriebsrates mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhalten haben. Sind beim Arbeitgeber mehrere Gewerkschaften vertreten, kann der Kollektivvertrag von allen Gewerkschaften gemeinsam abgeschlossen werden. 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>25</sup>. Dem Gesetzgeber ist vielleicht die Gezwungenheit dieser Regelung bewußt geworden, deswegen hat er die Bedingungen des Abschlusses des Kollektivvertrages nur mit einer Gewerkschaft für die Lage geregelt, daß beim Arbeitgeber mehrere Gewerkschaften vertreten sind. In dieser Situation kann eine Gewerkschaft einen Kollektivvertrag abschließen, deren Kandidaten bei der Wahl des Betriebsrates insgesamt mehr als fünfundsiebzehn Prozent erhalten haben.

c) Abgesehen davon, daß die Tariffähigkeit in dieser Struktur mit einer koalitionsfremden Institution verbunden ist, ist es falsch, die Tariffähigkeit ausschließlich auf administrative Weise zu bestimmen. Die Bestimmung der Tariffähigkeit der Gewerkschaft durch die Rechtsordnung wird vor allem die tatsächliche Machtlage festigen. Diesem Zweck dienen z. B. die Mitgliederzahl, der finanzielle Hintergrund, die sozialpolitischen Traditionen bzw. allgemein die ganze Kampffähigkeit<sup>26</sup>. Im französischen Arbeitsrecht gibt es ein ungeschriebenes Merkmal, die sogenannte »audience« oder mit anderen Worten, das Gehör der Gewerkschaft bei der Belegschaft<sup>27</sup>. Dieses Merkmal, sog. »critère quantitatif des effectifs«<sup>28</sup>, ist vor allem durch den Erfolg bei den verschiedenen Wahlen zu bemessen. Es bezieht sich auf die Wahl der verschiedenen außerbetrieblichen und innerbetrieblichen

auf das Abkommen der ILO Nr. 9, insofern der Gesetzgeber den Abschluß eines Kollektivvertrages der voneinander abhängigen Koalitionen verhindern will. Es ist aber klarzustellen, daß die Abhängigkeit nicht nur aufgrund des Einflusses des Arbeitgebers zustandekommt, die Unabhängigkeit hat auch immanente Kriterien. Vgl. ILO-Abkommen Nr. 9, Art. 2 Abs. 2.

25 Nach dem Arbeitsgesetzbuch ist erwünscht, daß die Gewerkschaften miteinander Koalitionen schaffen, um auf diese Weise gegen den Arbeitgeber einheitlich auftreten zu können. Vgl. die Begründung, S. 184.

26 Vgl. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 1993, § 248 Rdnr. 1–33; DÄUBLER, Fn. 18, S. 71–78.

27 Vgl. GAMILLSCHEG, vgl. Fn. 18, S. 111.

28 CAMERLYNCK/LYON-CAEN/PÉLISSIER, Droit du travail, 1986, S. 642 ff.

Organe, insbesondere auf die Wahl der Betriebsvertretungen hinsichtlich der durch die Gewerkschaften delegierten Kandidaten<sup>29</sup>. Aber die »audience« begründet an sich noch nicht die Repräsentativität bzw. die Tariffähigkeit der Gewerkschaft<sup>30</sup>. Dieses Kriterium ist im französischen Arbeitsrecht nur eines von den mit der Koalitionsfreiheit verbundenen Merkmalen. In diesem Kontext gehört die »audience« zur koalitionsgemäßen Tätigkeit. Dieses Merkmal spielt keine besondere Rolle in den Ländern, in denen die Zweigleisigkeit des kollektiven Arbeitsrechts charakteristisch ist. Es ist kein Zufall, daß im deutschen Arbeitsrecht keine »audience« oder kein ähnliches Kriterium vorhanden ist. Abgesehen davon, daß im französischen Arbeitsrecht die »audience« kein ausschließliches Merkmal der Tariffähigkeit ist, wird die Tätigkeit der innerbetrieblichen Organe durch das Wahlergebnis der Gewerkschaften nicht grundlegend beeinflusst. Es handelt sich also um keine funktionell voneinander abhängigen Systeme.

#### *4. Abschluß des Tarifvertrages; Verhandlungspflicht im Spiegel der Tariffähigkeit*

a) Man kann feststellen, daß das Verfahren des Abschlusses von Tarifverträgen in den EG-Ländern nicht durch strenge Vorschriften geregelt ist, da die Verfahrensmöglichkeiten von den jeweiligen Machtverhältnissen der Parteien abhängen<sup>31</sup>. Im ungarischen Arbeitsrecht gibt es keine besondere Regel in bezug darauf, welche Organe die Ermächtigung haben, die Verhandlungen zu führen. Diese Lage hat zwei Ursachen. Erstens ist festzustellen, daß – ähnlich wie im deutschen Recht<sup>32</sup> – die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkoalitionen aufgrund des Privatrechts gebildet werden und funktionieren. Daraus folgt, daß die Rechtsgeschäfte der Koalitionen durch satzungsmäßige Vertreter oder von bestimmten bevollmächtigten Personen vorgenommen werden können, deren Bestimmung besonders gesetzlich geregelt ist. Zweitens muß klargestellt werden, daß der im ungarischen Arbeitsgesetzbuch geregelte Kollektivvertrag als privatrechtlicher Vertrag zustandekommt.

Bezüglich des Abschlusses des Tarifvertrages gibt es in der Praxis verschiedene Lösungen. Es kann vorkommen, daß an den Verhandlungen zwei voneinander unabhängige Delegationen teilnehmen. Die Vertreter der Arbeitgeberseite bzw. der Arbeitnehmerseite sind im allgemeinen nur berechtigt, Verhandlungen zu führen, der Kollektivvertrag wird vom Leiter des Arbeitgebers und dem Leiter (Vorsitzenden, Sekretär usw.) der Gewerkschaft abgeschlossen und unterschrieben. Eine andere Lösung sieht vor, daß die Parteien eine paritätische Kommission bilden. Die Kommission ist nur ermächtigt, den Entwurf des Kollektivvertrages auszuar-

29 KRIEGER, Das französische Tarifvertragsrecht, 1991, S.45 ff.

30 Die Repräsentativität hat große Bedeutung im französischen Arbeitsrecht. Ihre Merkmale sind gesetzlich festgestellt (Art. L 133-2.CT).

31 Vgl. Dokument, S. 14.

32 Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 1993, § 243 Rdnr. 27.

beiten. Danach wird der Kollektivvertrag auf die vorgenannte Weise abgeschlossen und unterschrieben. Die Parteien können einen Verhandlungsleiter in Anspruch nehmen, der keine gesonderte Vollmacht benötigt<sup>33</sup>. Es ist zu bemerken, daß in der ungarischen Praxis diese Lösung noch nicht angewendet worden ist. Schließlich sei darauf hingewiesen, daß im ungarischen Arbeitsrecht eine »Tarifkommission« und die sogenannte »Urabstimmung«<sup>34</sup> in der Praxis unbekannt sind, obwohl die Parteien rechtlich die Möglichkeit haben, Tarifkommissionen zu bilden.

In einigen EG-Ländern stehen ständige Verhandlungsgremien zur Verfügung<sup>35</sup>. Sowohl in Deutschland als auch in Ungarn sind ständige staatliche oder außerparteiliche Verhandlungskommissionen unbekannt. Ich bin der Meinung, daß die Parteien bei der Umwandlung des ungarischen Rechtssystems auf sich selbst angewiesen sind. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, daß einige Regelungen bzgl. der Mehrheitsbestimmungen in Kollektivverträgen unwirksam sind.

b) Die Verhandlungspflicht hat im Spiegel der Tariffähigkeit eine besondere Bedeutung. Da in Ungarn die Tariffähigkeit ausschließlich den Wahlerfolg des Betriebsrates voraussetzt, kommt es vor, daß bei einem Arbeitgeber die Gewerkschaft nicht tariffähig ist. Der Gesetzgeber war sich darüber im klaren, daß die Notwendigkeit des Abschlusses des Kollektivvertrages und die Regelung der Tariffähigkeit zueinander in Widerspruch stehen können, und er versuchte diesen Widerspruch aufzulösen: Wenn die Kandidaten der Gewerkschaft bzw. der Gewerkschaften bei der Wahl des Betriebsrates insgesamt die zur Tariffähigkeit notwendige Quote der abgegebenen Stimmen nicht erhalten haben, können Verhandlungen über den Abschluß des Kollektivvertrages geführt werden. Zum Abschluß des Kollektivvertrages ist jedoch die Bestätigung der Arbeitnehmer durch eine Abstimmung erforderlich. Die Abstimmung ist gültig, wenn daran mehr als die Hälfte der zur Wahl des Betriebsrates berechtigten Arbeitnehmer teilgenommen hat<sup>36</sup>.

Diese Regel birgt aber eine große Falle in sich. Laut Arbeitsgesetzbuch kann das Verhandlungsangebot zum Abschluß des Kollektivvertrages von keiner der Parteien abgelehnt werden. Aber diese Verhandlungspflicht setzt voraus, daß das erwähnte Verhandlungsangebot von einer Partei gestellt wird, die zum Abschluß des Kollektivvertrages berechtigt ist<sup>37</sup>. Jedoch hat der Arbeitgeber nur die Pflicht zu Verhandlungen gegenüber tariffähigen Gewerkschaften. Liegt diese Vorausset-

33 Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 1993, § 243 Rdnr. 27.

34 DÄUBLER, Tarifvertragsrecht, 1993, S. 96 ff.

35 Z. B. in Großbritannien, in Belgien, in Luxemburg, in Irland und in den Niederlanden. Vgl. Dokumente, S. 19–21.

36 § 33 Abs. 4 ArbG.

37 § 37 Abs. 1 ArbG. Hinzu kommt, daß im Falle eines Streits bezüglich der Berechtigung zum Kollektivvertragsabschluß das Gericht auf Antrag der an dem Vertragsabschluß interessierten Partei in einem außergerichtlichen Verfahren entscheidet.

zung nicht vor, dann kann es vorkommen, daß der Arbeitgeber sich dem Abschluß des Kollektivvertrages entzieht<sup>38</sup>.

### 5. *Einige Besonderheiten des Inhalts des Tarifvertrages*

a) Nach dem deutschen Tarifvertragsgesetz regelt der Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln können. Das ungarische Arbeitsgesetzbuch bestimmt den Inhalt des Kollektivvertrages auf folgende Weise: Im Kollektivvertrag können die aus dem Arbeitsverhältnis herrührenden Rechte und Pflichten, die Art und Weise ihrer Ausübung bzw. Erfüllung und die diesbezügliche Verfahrensordnung geregelt werden, d.h. also das System der Beziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien<sup>39</sup>. Der ungarische Kollektivvertrag enthält damit einen normativen und einen schuldrechtlichen Teil. Im nachfolgenden versuche ich anhand der deutschen Systembildung den Inhalt des ungarischen Kollektivvertrages darzustellen.

b) Im normativen Teil des Kollektivvertrages sind die Inhalts-, Abschluß- und Beendigungsnormen enthalten. Da der Gesetzgeber nur die Grundlagen der Bedingungen der Arbeitsverhältnisse bestimmt, spielen die Inhaltsnormen eine wichtige Rolle. Nach den bisherigen Erfahrungen der Praxis hat sich herausgestellt, daß die tariflichen Inhaltsnormen überwiegend in den Kollektivverträgen der traditionellen Großunternehmen (die früher große staatliche Unternehmen waren) zustande kommen werden. Die Kollektivverträge enthalten zahlreiche Betriebsnormen. Dazu gehören die sogenannten Solidar- und Ordnungsnormen. Da bei der Bestimmung und Anwendung der sozialen Einrichtungen zugunsten der gesamten Belegschaft dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht, ist es im Kollektivvertrag notwendig, diese Einrichtungen festzusetzen. Jedoch ist die Regelung des Kollektivvertrages eine unerläßliche Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Mangels einer tariflichen Regelung hat der Arbeitgeber zur Schaffung dieser Einrichtung eine einseitige Entscheidungsmacht (s. noch unten).

Im Arbeitsgesetzbuch gibt es keine ausdrückliche Ermächtigung für Tarifparteien zur Regelung der betriebsverfassungsrechtlichen Fragen. Im ungarischen Arbeitsrecht gibt es noch keine wissenschaftlichen Ergebnisse im Zusammenhang mit den Beteiligungsrechten des Betriebsrates. Die Ursache für dieses Schweigen

38 Natürlich stehen in dieser Lage für die Gewerkschaften die Kampfmaßnahmen zur Verfügung (s. 1989: VII. Gesetz über das Streikrecht), aber es fragt sich, wer von den Arbeitnehmern in dieser wirtschaftlich bzw. existentiell schwierigen Situation dazu geneigt ist, einen Streik auszurufen.

39 § 30 ArbG.

ist, abgesehen von einer ausdrücklichen gesetzlichen Ermächtigung, meiner Meinung nach folgendes: Im Arbeitsgesetzbuch fehlt ein ausführlicher Mitwirkungs- und Mitbestimmungskatalog des Betriebsrates, wie er im deutschen Betriebsverfassungsgesetz enthalten ist (s. unten); weder in der gesetzlichen Betriebsverfassung, noch in der gesetzlichen Tarifregelung findet man einen Hinweis auf das Verhältnis der tariflichen Normen zur Betriebsverfassung.

c) Im Zusammenhang mit dem obligatorischen Teil kann man weder über die Friedenspflicht noch über die Durchführungspflicht eine Regelung finden. Normen bezüglich der Friedenspflicht enthält das Gesetz über das Streikrecht<sup>40</sup>. Die Parteien müssen während der Laufzeit eines Kollektivvertrages hinsichtlich einer Änderung der tariflichen Regelungen auf die Inanspruchnahme von Kampfmaßnahmen verzichten. Trotz des Fehlens einer Regelung ist die Wirkung der Durchführungspflicht weder in der Lehre noch in der Praxis umstritten. Die Auffassung bezüglich der Durchführungspflicht zeigt eine Ähnlichkeit mit der Meinung von Däubler: Die Durchführungspflicht ist nicht anderes als die Konkretisierung des allgemeinen Prinzips »pacta sunt servanda« und des Grundsatzes von »Treu und Glauben«<sup>41</sup>.

### III. DIE UNGARISCHE BETRIEBSVERFASSUNG

#### 1. Die Rechtsstellung des Betriebsrates

a) Nach § 42 Abs. 2 ArbG werden die Teilnahmerechte im Namen der Gemeinschaft der Arbeitnehmer von dem von ihnen gewählten Betriebsrat bzw. Betriebsbeauftragten ausgeübt. Nach den die Betriebsratswahl betreffenden Vorschriften<sup>42</sup> kann die beim Arbeitgeber vertretene Gewerkschaft selbständig Kandidaten aus den Reihen ihrer Mitglieder stellen. Kandidaten können auch mindestens zehn Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder mindestens fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmer stellen. Diese Regel hat große Bedeutung hinsichtlich der Rechtsstellung des Betriebsrates. Es ist festzustellen, daß der Betriebsrat organisatorisch unabhängig von den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist. Weiterhin ist zu untersuchen, wie sich die funktionelle Unabhängigkeit des Betriebsrates von den Gewerkschaften verwirklicht.

b) In Verbindung mit diesem Thema tauchen zwei Fragen auf. Erstens das Verhältnis der gewerkschaftlichen Vertrauensleute zum Betriebsrat, zweitens das Verhältnis der Befugnisse des Betriebsrates zu den Normen des Kollektivvertrages.

40 1989: VII. Gesetz über das Recht zum Streik.

41 DÄUBLER, Tarifvertragsrecht, 1993, S. 287.

42 § 49 Abs. 3–4 ArbG.

Im Zusammenhang mit dem ersten Problem ist zu betonen, daß das Arbeitsgesetzbuch keine Vorschrift über die Betätigung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betriebsrat enthält. Dementsprechend kann der Gewerkschaftsvertreter zum Mitglied des Betriebsrates gewählt werden, wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt<sup>43</sup>. In der Praxis kommt es ziemlich häufig vor, daß der Vertrauensmann zugleich auch Mitglied des Betriebsrates ist. Dieser Umstand kann die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates gefährden. Nach § 70 ArbG hat sich nämlich der Betriebsrat im Falle eines beim Arbeitgeber organisierten Streiks unparteiisch zu verhalten. Das Mandat des am Streik teilnehmenden Betriebsratsmitglieds ruht während der Dauer des Streikes. Abgesehen von der Streiksituation ist festzustellen, daß in der Struktur des ungarischen kollektiven Arbeitsrechts die Betriebsratsmitgliedschaft des Vertrauensmannes ziemlich widersprüchlich ist. Die Gewerkschaft verfolgt normalerweise die dem Arbeitgeber entgegengesetzten Interessen. Daraus folgt, daß die Gewerkschaft im Interesse der Arbeitgeberseite zur Verfügung stehende Mittel in Anspruch nehmen kann. Aber die Funktionen des Betriebsrates sind ihrem Wesen nach ganz anders als die Funktionen der Gewerkschaften.

Zur Untersuchung des zweiten Problems ist es nötig, die Befugnisse des Betriebsrates darzulegen.

## 2. Die Befugnisse des Betriebsrates

a) Aufgrund des Arbeitsgesetzbuches stehen dem Betriebsrat die folgenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zu:

- das sogenannte Mitentscheidungsrecht (§ 65 Abs. 1),
- die Pflicht zur Unterrichtung und Befragung des Betriebsrates vor dem Fällen von Entscheidungen (§ 65 Abs. 3).

Außer den obigen Pflichten ist der Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, den Betriebsrat halbjährig über bestimmte Fragen in bezug auf die Lage des Unternehmens zu unterrichten.

b) Nach § 65 Abs. 1 ArbG hat der Betriebsrat ein »Mitentscheidungsrecht« bezüglich der Verwendung der im Kollektivvertrag bestimmten Geldmittel für soziale Zwecke bzw. der Nutzung von Institutionen und Immobilien. Der Arbeitnehmer hat vor seiner Entscheidung die Meinung des Betriebsrates unter anderem in folgenden Angelegenheiten einzuholen:

- Entwürfe von Maßnahmen, die eine größere Gruppe von Arbeitnehmern betreffen, so insbesondere Pläne über Umorganisation, Umwandlung und Privatisierung;

43 Nach § 46 ArbG kann zum Mitglied des Betriebsrates jeder handlungsfähige Arbeitnehmer gewählt werden, der mindestens seit sechs Monaten im Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber steht.

- Pläne über die Gestaltung des Registratorsystems im Personalwesen, den Kreis der zu registrierenden Daten, den Inhalt des Datenblattes bzw. den Personalplan;
- Pläne über die Ausbildung von Arbeitnehmern, die Inanspruchnahme von Unterstützungen zur Förderung der Beschäftigung;
- Entwürfe über interne Reglements, die schwerwiegende Interessen der Arbeitnehmer betreffen.

c) Im Vergleich zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz ist es augenfällig, daß die Befugnisse des Betriebsrates in Ungarn ziemlich lückenhaft bestimmt sind. Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz enthält verschiedene Beteiligungsrechte von unterschiedlicher Gewichtung<sup>44</sup>. Im ungarischen Recht kommt den Beteiligungsrechten eine unterschiedlich stark ausgeprägte Effektivität zu. Legt man die Einteilung von SCHAUB zugrunde<sup>45</sup>, stehen auch nach dem ungarischen Arbeitsgesetzbuch dem Betriebsrat unterschiedliche Beteiligungsrechte zur Verfügung. Im Vergleich mit dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz beziehen sich die Beteiligungsrechte auch auf die sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Man muß jedoch klarstellen, daß die Mitbestimmungsrechte im engeren Sinne nur hinsichtlich des erwähnten Mitentscheidungsrechts geregelt wurden. Hierbei ist zu beachten, daß diese Entscheidungsmöglichkeiten seitens der Arbeitgeber nur einen Bruchteil der sozialen Angelegenheiten ausmachen. Im Gesetz finden sich noch andere Entscheidungen des Arbeitgebers, die sich auf soziale Angelegenheiten wie z. B. die Umorganisation, Privatisierung usw. beziehen. Aber der Arbeitgeber hat hier vor seiner Entscheidung nur die Meinung des Betriebsrates einzuholen. Der Arbeitgeber ist auch bezüglich der personellen Angelegenheiten mit ähnlich geringen Pflichten belastet. Im Vergleich zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz zeigt sich hierbei ein großer Unterschied, nämlich daß dem Betriebsrat bei den personellen Einzelmaßnahmen keine Beteiligungsrechte zustehen. Schließlich ist der Arbeitgeber bei wirtschaftlichen Angelegenheiten lediglich verpflichtet, den Betriebsrat zu informieren.

Man kann festlegen, daß das ungarische Arbeitsgesetzbuch nur einen formellen Katalog der Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte enthält. Es wäre möglich, die gesetzlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrates mit Betriebsvereinbarungen auszuweiten. Aber im ungarischen Arbeitsrecht ist dieses Rechtsinstitut unbekannt. Nach deutschem Recht kann der Betriebsrat ebenso wie der Arbeitgeber durch Gesetz bestimmte Angelegenheiten im verbindlichen Einigungsverfahren durch eine Regelung der Einigungsstelle erzwingen<sup>46</sup> (erzwingbare Betriebsvereinbarung), wenn eine Betriebsvereinbarung nicht zustande kommt. Die Parteien haben hinsichtlich allen anderen Angelegenheiten weiterhin die Möglichkeit, freiwillig

44 Vgl. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 1993, § 318 Rdnr. 1.

45 SCHAUB, Arbeitsrechts-Handbuch, 1987, S. 1467.

46 Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 1993, § 12 Rdnr. 27.

eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Eine solche Lösung ist aufgrund der Struktur der ungarischen Betriebsverfassung in der Praxis schwer vorstellbar. Die Regelung der Betriebsverfassung im Arbeitsgesetzbuch ist nämlich unvollendet. Ich habe oben darauf hingewiesen, daß nach § 13 Abs. 3 ArbG der Kollektivvertrag bzw. die Vereinbarung der Parteien von den im dritten Teil des Gesetzes bestimmten Regeln (Das Arbeitsverhältnis) zugunsten des Arbeitnehmers abweichen können. In diesem Kontext bedeutet die Vereinbarung der Parteien keine Betriebsvereinbarung. Laut § 13 Abs. 1 werden die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Fragen im Gesetz bzw. in sonstigen Rechtsnormen aufgrund gesetzlicher Ermächtigung geregelt. § 13 Abs. 1 enthält nur eine Regelung über den Kollektivvertrag, unter den Rechtsquellen des Arbeitsrechts wird die Betriebsvereinbarung somit nicht aufgeführt. Eine solche Bestimmung der Regeln bezüglich des Arbeitsverhältnisses schließt den Abschluß einer Betriebsvereinbarung nicht aus, denn der Inhalt einer Betriebsvereinbarung bezieht sich regelmäßig nicht auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Die Hauptursache des Fehlens einer Vorschrift zur Betriebsvereinbarung bezieht sich regelmäßig nicht auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Die Hauptursache des Fehlens einer Vorschrift zur Betriebsvereinbarung ist in der Regelung selbst verborgen. Wird die Ausübung eines zwingenden Mitentscheidungsrechts als eine erzwingbare Betriebsvereinbarung festgelegt, so ist einerseits der Gegenstand dieses Rechts sehr beschränkt, andererseits kommt außerhalb dieser Festlegung eine freiwillige Betriebsvereinbarung nicht zustande. Die Arbeitgeber deuten nämlich die gesetzliche Betriebsverfassung als zwingendes Recht, dem Betriebsrat steht für den Abschluß einer freiwilligen Betriebsvereinbarung keine gesetzliche Möglichkeit zur Verfügung.

### *3. Die Voraussetzungen für die Ausübung des Mitentscheidungsrechts; gegenseitige Abhängigkeit der Elemente des kollektiven Arbeitsrechts*

a) Wenn der Gesetzgeber die Zweigleisigkeit des kollektiven Arbeitsrechts konsequent durchgeführt hätte, würde die gegenseitige Abhängigkeit der Elemente des kollektiven Arbeitsrechts nicht bestehen. Eine Seite stellt die Tariffähigkeit der Gewerkschaften dar, die andere Seite bilden die Voraussetzungen für die Ausübung des Mitentscheidungsrechts.

Die Beteiligungsrechte sind im deutschen Arbeitsrecht unabdingbar, ihre Einschränkung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ist unzulässig. Weiterhin kann der Betriebsrat nicht im voraus auf Beteiligungsrechte verzichten<sup>47</sup>. Dies bedeutet auch, daß die Existenz der Beteiligungsrechte nicht von den Normen des Tarifvertrages abhängen kann. Aber was bedeutet in diesem Kontext der Inhalt des § 87 Abs. 1 BetrVG? Aufgrund dieser Regelung hat der Betriebsrat nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Im

<sup>47</sup> Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 1993, § 318 Rdnr. 13.

Zusammenhang mit dieser Regelung betont MATTHES, daß falls eine gesetzliche oder tarifliche Regelung bei einer in § 87 Abs. 1 BetrVG genannten Angelegenheit vorliegt, das Betriebsverfassungsgesetz davon ausgeht, daß dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer dadurch bereits ausreichend Rechnung getragen wurde. Einer weiteren Regelung hinsichtlich der Mitbestimmung durch die Betriebspartner bedarf es deswegen nicht mehr<sup>48</sup>. Eine andere Frage ist jedoch, ob die tarifliche Regelung tatsächlich dem Interesse der Arbeitnehmerseite dient oder nicht.

Aufgrund der deutschen Regelung ist es möglich festzustellen, daß der Gesetzgeber die Verwirklichung des Arbeitnehmerschutzes auf unterschiedliche Weise unterstützen wollte. Tatsache ist, daß das erzwingbare Mitbestimmungsrecht durch gesetzlich zwingende Regelungen ausgeschlossen ist bzw. das Mitbestimmungsrecht durch tarifliche Regelungen eingeschränkt wird<sup>49</sup>, jedoch bedeutet dies keine funktionelle Abhängigkeit hinsichtlich der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungstätigkeit.

b) Nach § 65 Abs. 1 ArbG steht dem Betriebsrat ein Mitentscheidungsrecht in bezug auf die Verwendung der sozialen Geldmittel bzw. Institutionen oder Immobilien zu, wenn diese im Kollektivvertrag bestimmt werden. Wie ich oben gezeigt habe, kann diese Regelung sehr leicht ergeben, daß das stärkste Beteiligungsrecht des Betriebsrates verfällt. Als Folge dieser Regelung ist deshalb, wenn ein Kollektivvertrag fehlt, dieses Recht des Betriebsrates überflüssig und sinnlos. Es ist zu betonen, daß der ungarische Gesetzgeber im Vergleich zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz eine umgekehrte Konstruktion geschaffen hat. Man kann ohne Übertreibung feststellen, daß die dargestellte Lösung weder der Verstärkung des Tarifsystems noch der Verwirklichung der Betriebsautonomie dient.

### IV. ZUSAMMENFASSUNG

In den europäischen Ländern hat sich die Tätigkeit der Arbeitnehmerorganisationen auf verschiedene Weise entfaltet. Mit einiger Vereinfachung kann man feststellen, daß in den Ländern, in denen eine Trennung der Elemente des kollektiven Arbeitsrechts nicht vorgenommen wurde, die von den Arbeitnehmern gewählten innerbetrieblichen Organe entweder ähnliche Befugnisse wie die Gewerkschaften haben, oder – mangels eines gesetzlichen Mitbestimmungskatalogs – über verschiedene faktische Einflußbereiche verfügen. Aber dort wo das Tarifsystem und die Betriebsverfassungsordnung voneinander auf rechtsdogmatischer Grundlage getrennt wurden, werden die Befugnisse der Arbeitnehmerorgane auch klar von-

<sup>48</sup> Ebenda, § 324 Rdnr. 11. GITTIER ist der Meinung, daß hinter dieser Regelung der Gedanke steckt, einer Konkurrenz zwischen betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen und der verfassungsrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie vorzubeugen. Vgl. GITTIER, Arbeitsrecht, 1991, S. 172.

<sup>49</sup> SCHAUB, Arbeitsrechts-Handbuch, 1987, S. 1525.

einander abgegrenzt. In diesen Ländern wird die privatautonome Gestaltung im kollektiven Arbeitsrecht durch zwei Faktoren verwirklicht. Aber beide Systeme dienen auf unterschiedlicher Weise ein und demselben Zweck. Die Wechselwirkung ist eindeutig, ohne daß eine funktionelle oder strukturelle Überlagerung wesentliche Störungen verursachen würde.

In Ungarn erfolgte eine fehlerhafte Trennung im kollektiven Arbeitsrecht. In diesem System ist der Betriebsrat eine organisatorische Voraussetzung für die Betätigung der Gewerkschaft, und die Ausübung der Befugnisse des Betriebsrates hängt vom Inhalt des Kollektivvertrages ab. Diese gegenseitige Abhängigkeit führt zu einer funktionellen Störung, und die Institutionen des kollektiven Arbeitsrechts sind eher eine Bremse als eine konstruktive Erscheinungsform der Privatautonomie.