

*Dr. Tamás Prugberger**

*Wissenschaftlicher Doktor der Ungarischen Akademie der Wissenschaften
Ungarn, Universität in Miskolc, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für
Arbeits- und Sozialrecht, Professor Emeritus*

KÜNDIGUNGS- UND MASSENENTLASSUNGS- REGELUNGEN IN UNGARN UND IN DEN POSTKOMMUNISTISCHEN NACHBARLÄNDERN UNGARNS **

I. Wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Hintergrund

Das kommunistische Gesellschaftssystem ist im letzten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts plötzlich zusammengefallen. Die Ursache hierfür war die wirtschaftliche und gesellschaftliche Unfähigkeit dieses Systems. Der nähere Grund war einerseits die diktatorische und voluntatorische Machtausübung, die die Staatsbürger als Untertanen behandelte. Dadurch hatte sich zu dieser Zeit eine riesige Unruhe in der Atmosphäre aller Länder des Warschauer Paktes herausentwickelt. Andererseits war in diesen Ländern ohne Elemente der Marktwirtschaft und mit staatlich gelenkten zentralisierten Wirtschaftsfunktionen das wirtschaftliche Leben wegen großer Verluste ganz rasch zusammengebrochen¹. Diese Länder haben mit der Auflösung des kommunistischen

* An der Forschung hat *Nóra Jakab*, Doktorandin an der Universität Miskolc, teilgenommen.

** У објављивању овог рада у Зборнику радова Правног факултета у Новом Саду, на основу сарадње Правног факултета у Новом Саду и Правног факултета у Мишколцу, уз љубазно одобрење аутора, посредовао проф. др Жежеф Салма.

¹ Történelmi utunk. Az 1. sz. munkabizottság állásfoglalása a jelenlegi helyzet kialakulásának történelmi okairól. Társadalmi Szemle Különszám (1989 február); Gazdaságkép és gazdasági stratégia. A 2. sz. munkabizottság állásfoglalása gazdaságunk jövőjéről. Társadalmi Szemle Különszám (1989 április) (Unser historischer Weg. Stellungnahme der I. Arbeitskom-

Einparteiensystems die staatlich zentralisierte Wirtschaftslenkung gegen eine Marktwirtschaft ausgetauscht. Bestandteil dieses Wechsels war die Privatisierung staatlicher Unternehmen².

Weil Marktwirtschaft mit wirtschaftlichem Wettbewerb verbunden ist, mussten die staatlichen Unternehmen, die bisher verwaltungsähnlich funktionierten, vor der Privatisierung eine Umorganisation in Formen von Handelsgesellschaften durchlaufen, außerdem musste wirtschaftlich in Richtung Effektivität und Rentabilität ein Wandel in Gang gesetzt werden. Demzufolge war es nötig, ineffiziente und überflüssige Stellen und Arbeitsbereiche abzuschaffen. So ist die Auflösung der Arbeitsverhältnisse in den ehemaligen kommunistischen Ländern nach dem Muster des westeuropäischen Systems umgestaltet, also erleichtert worden. In der kommunistischen Zeit waren die Belegschaften in den staatlichen Unternehmen als (staatliche) Bedienstete behandelt worden³. Dieser öffentliche Dienstschutz wurde nach dem Systemwechsel abgeschafft, wodurch es im Ergebnis zur Geltung eines westeuropäisch geprägten Kündigungssystems kam. Bei der ordentlichen betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung wird in den ehemaligen Ostblockländern allgemein gesehen ebenso wie in den westeuropäischen Ländern zwischen der nur einen oder einzelne Arbeitnehmer betreffenden Kündigung und der Massenentlassung differenziert, die auf der Grundlage der Richtlinie 75/129/EWG und der Richtlinie 98/59/EG eingeführt worden ist. Für den öffentlichen Dienst nimmt Ungarn eine Sonderstellung ein. Obwohl auf Grund dieser zwei Richtlinien die Regelungen über die Massenentlassung nur für die Privatwirtschaft Geltung beanspruchen, findet in Ungarn dieses Institut auch im öffentlichen Dienst Anwendung⁴. Dies ist eine einzigartige Lösung im Gegensatz zu anderen postkommunistischen Ostblockländern, die sich in der Nachbarschaft zu Ungarn befinden. Diese Länder folgen dem in den alten Mitgliedstaaten verbreiteten Modell, die das Regime über die Massenentlassung, insoweit der Richtlinie folgend, mit Ausnahme von den Niederlanden nicht auf den öffentlichen Dienst

mission über die Ursachen der jetzigen Situation; Die Wirtschaft und eine wirtschaftliche Strategie. Stellungnahme II der Arbeitskommission über die Zukunft unserer Wirtschaft).

² *Valentiny*, Európa Fórum 4/1992, 46; *Neuúaaüü*, Európa Fórum 4/1992, 4; *Galgóczy*, Gazdaság és Társadalom (GT) 5/1993; *ders.*, A nemzetgazdaság tulajdonszerkezetének átalakítása, Kandidátusi Disszertáció (1994); *Dedic*, Der Prozess der Privatisierung in der CSFR (1992); Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 02. 06. 1993, 5.16: „Mühsamer Start des slowenischen Privatisierungs-Programms“; *Prugberger*, in: Ünnepi tanulmányok Gáspárdy László 60. születésnapjára (Jubiläumsschrift Gáspárdy) (1997), S. 334 ff.

³ *Ficzere*, Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében (Das staatliche Unternehmen im neuen System der Wirtschaftsentwicklung) (1970), S. 87.

⁴ Beamtenengesetz (1992): XXIII §§ 17, 17/A-B (Massenentlassung), 18, 19-19/A, 20, 20/A; Öffentliches Angestelltengesetz (1992) (Öff.Ang.Ges.): XXXIII §§25, 25/A-B, 26-32, 38/A (Massenentlassung).

übertragen haben⁵. Im öffentlichen Dienst können in den Nachbarländern Ungarns nach dem westlichen Modell die Beamten und Angestellten nur aus disziplinarischen Gründen entlassen werden⁶, wobei üblicherweise schon danach differenziert wird, ob das Dienstverhältnis öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich ausgestaltet ist. Dies bezeichnet man in Österreich als „Pragmatisierung“. Die Mehrheit der Ostblockländer ist auch der Auffassung der westeuropäischen Länder, dass im öffentlichen Dienst einerseits die wirtschaftlichen Prinzipien nicht wirken, andererseits wegen der Sicherung des anständigen und korruptionsfreien Arbeitens im öffentlichen Dienst der Status der verbeamteten Belegschaft des öffentlichen Dienstes geschützt werden soll. Die Massentlassungsrichtlinie ist an diese Gründe angepasst, so dass sie auf Grund der Definition des sachlichen Anwendungsbereichs der Richtlinie 98/59/EG in ihrem Art. 1 Abs. 2 lit. a im öffentlichen Dienst nicht anwendbar ist. Ungarn hat im Gegensatz zu Rumänien, Polen, Tschechien, Kroatien und Slowenien die Richtlinie insoweit überschießend umgesetzt⁷.

II. Die einzelnen Probleme der wirtschaftlichen Kündigung und der Massentlassung

1. Allgemeines

Aus dem oben erwähnten Grund beschäftigen wir uns hier nur mit der betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber sowie der Massentlassung. Wie schon in Kapitel I erörtert wurde, sind nach Art. 1 Abs. 2 lit. b der RL 98/59/EG die Massentlassungsregelungen nur in der Privatwirtschaft anzuwenden. Im öffentlichen Dienst ist die Richtlinie nur dann anwendbar, wenn der Dienst mit einer wirtschaftlichen Tätigkeit zusammenhängt. Deswegen sprechen wir hier noch nicht über die ungarischen Massentlassungs- und Kündigungsregelungen des öffentlichen Dienstes, sondern erst in den nächsten Kapiteln dieses Beitrags.

In diesem Teil beginnen wir mit der Analyse der allgemeinen ungarischen Regelungen und stellen dann die Lösungen der Nachbarländer Ungarns dar.

⁵ Eigene Interviewerfahrungen mit ausländischen Referenten bei zwei Konferenzen, die über die mittel- und osteuropäische Arbeitsrechtsentwicklung durch die Organisation der Miskolzer Kommission der ung. Wissenschaftlichen Akademie, der Uni Miskolc und der Friedrich-Ebert-Stiftung in Miskolc am 16. und 17. Mai 2002 und am 13. bis 15. November 2006 in Miskolc veranstaltet wurden.

⁶ Siehe Fn. 5.

⁷ Vgl. Fn. 2 und 3.

2. Die ungarischen Regelungen in kritischer Analyse im Licht der Massentlassungsrichtlinie im Vergleich zu den innerstaatlichen Regelungen in einigen alten Mitgliedsländern der EG

Laut der mit der Richtlinie 98/59/EG novellierten Richtlinie 75/129/EWG über Massentlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sind die Regeln der diesbezüglichen spezifischen Kündigung seitens des Arbeitgebers in folgenden Fällen anzuwenden:

Wenn der Arbeitgeber

1. innerhalb von 30 Tagen

(a) in einem Betrieb oder Betriebsteil mit 20-100 Beschäftigten 10 Personen,

(b) in einem Betrieb oder Betriebsteil mit 100-300 Beschäftigten 10% der Belegschaft,

(c) in einem Betrieb mit mehr als 300 Beschäftigten 30 Personen kündigen will, oder

2. innerhalb von 90 Tagen unabhängig von der Größe des Betriebs 20 oder mehr Arbeitnehmer entlassen will⁸.

Die Wahl zwischen den Varianten 1 und 2 ist den Mitgliedstaaten der Europäischen Union überlassen⁹. Für die Arbeitgeberseite scheint die Variante 1 vor teilhafter zu sein. Die Mehrheit der Mitgliedstaaten hat sich für diese Variante entschieden.

Auch *Ungarn* hat grundsätzlich die erste Variante gewählt¹⁰; beim öffentlichen Dienst kann jedoch die Massentlassung bereits dann anwendbar sein, wenn aus einer öffentlichen Institution oder einer Abteilung einer Behörde 5 Beamte oder Angestellte entlassen werden sollen¹¹.

In *Deutschland* kommt die Massentlassung beim öffentlichen Dienst zwar nicht in Frage, aber im privaten Arbeitsverhältnis wurde ab 01. 01. 2005 durch die Hartz-Gesetze die Anzahl *der* zu Entlassenden von 5 auf 10 erhöht.

In *Frankreich* sind die Schwellenwerte für die Arbeitnehmer immer noch günstiger als die Richtlinie vorschreibt, weil nach den Art. L 321-1 ff., 432-1 Code du travail bei der Entlassung von 2-9 Arbeitnehmern aus einem Betrieb, in dem die Belegschaftszahl zwischen 10 und 50 beträgt, die Massentlassungsregelungen angewendet werden müssen. Außerdem kann eine Kündigung, wenn in einem Betrieb, in dem mehr als 50 Arbeitnehmer arbeiten, 10 oder mehr Per-

⁸ Art. 1 Abs. 1 lit. b RL 98/59/EG.

⁹ Siehe Fn. 8.

¹⁰ (ABGB=1992: XX. Ges.) § 94/A des Arbeitsgesetzbuchs, § 25/A des Off.Ang.Ges.; § 38/A des Beamtengesetzes.

¹¹ Beamtengesetz § 38/A; Öff.Ang.Ges. § 25/A.

sonen entlassen werden, nur auf Grund der Massenentlassungsregeln abgewickelt werden. In Frankreich ist ebenso wie in Deutschland und in Ungarn die erste Variante als Grundlage für die nationale Regelung verwendet worden, aber nach den französischen Umsetzungsregeln ist diese Variante viel günstiger als die deutsche und die ungarische Lösung, weil sie mit der ursprünglichen Variante der ersten Richtlinie 75/129/EWG identisch ist¹².

Großbritannien hat die zweite Variante gewählt, aber aus Sicht des Arbeitnehmers günstiger umgesetzt, als in der Richtlinie vorgesehen. Nach dem TULRCA ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kündigungen aufgrund der Massenentlassungsregelungen abzuwickeln, wenn innerhalb eines Zeitraumes von 90 oder weniger Tagen der Arbeitgeber mindestens 20 Arbeitnehmer entlassen möchte. Die britischen Massenentlassungskriterien aufgrund der zweiten Variante sind deshalb viel günstiger für den Arbeitnehmer als in Ungarn, Deutschland, Österreich und Frankreich¹³.

Auch die *Niederlande* hat die zweite Variante der Massenentlassungsregelung gewählt. Die niederländische Umsetzung ist für die Arbeitnehmer sogar noch günstiger als die britische Regelung. In den Niederlanden sind nämlich die Massenentlassungsregelungen bereits dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber binnen 3 oder weniger Monaten 20 Arbeitnehmer entlassen möchte¹⁴. Im europäischen Vergleich der Massenentlassungsregelungen ist die niederländische Regelung damit die günstigste für die Arbeitnehmer.

In *Spanien* müssen die Massenentlassungsregelungen angewendet werden, wenn in einem 90tägigen Zeitraum die in der ersten Variante der Richtlinie erwähnte Arbeitnehmerzahl zu entlassen geplant ist¹⁵. In *Portugal* liegt eine Massenentlassung dann vor, wenn innerhalb von 3 Monaten mindestens 2 Arbeitnehmern aus Betrieben mit 2 bis 50 Beschäftigten oder 5 Mitarbeitern aus Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten gekündigt werden soll¹⁶. In *Italien* kommt es zu einer Massenentlassung, wenn in der gleichen Provinz binnen 120 Tage mindestens 5 Arbeitnehmer wegen Geschäftsrückgangs oder einer Umstrukturierung des Betriebs entlassen werden sollen¹⁷.

Im Vergleich mit den hier nur kurz dargestellten ausländischen Regelungen enthält das ungarische *Arbeitsgesetzbuch (ArbGB)* zwei Restriktionen. Die erste Restriktion ist, dass nicht die tatsächliche Zahl der Beschäftigten zur Zeit der Entlassung für die Anwendbarkeit der Massenentlassungsregelungen

¹² Vgl. *Birk*, in: Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor 60. születésnapjára (Jubiläumsschrift Prugberger) (1997), S. 23, 31 f.

¹³ Vgl. *Birk* (Fn. 12), S. 32 f.

¹⁴ *Heerma van Voss*, Inleiding Nederlands Sociaal Recht, 3. Auflage (2003), S. 33 f.

¹⁵ *CaIle*, in: Henssler/Braun (Hrsg.), Arbeitsrecht in Europa, 2. Aufl. (2007), S. 1391, 1445.

¹⁶ *E. Fedtke/J.j. Fedtke*, in: Henssler/Braun (Fn. 15), S. 1099, 1135.

¹⁷ *Radoccia*, in: Henssler/Braun (Fn. 15), S. 635, 698 f.

ausschlaggebend ist, sondern der in den vorangegangenen 3 Monaten dem Arbeitsamt angezeigte und dort registrierte statistische Durchschnitt¹⁸. Das wirkt sich negativ auf die Arbeitnehmer aus, da Falschmeldungen zu Lasten der Arbeitnehmer missbraucht werden können. Diese Regelung des ArbGB wäre nur dann richtig, wenn im Falle der Anmeldung beim Arbeitsamt angesichts einer Massenentlassung die tatsächliche Zahl der Belegschaft in Betracht gezogen würde, die vom Arbeitsamt offiziell kontrolliert wird. Das größte Unrecht für die Arbeitnehmer besteht in der zweiten Restriktion, wonach - im Einklang mit der Novellierung des ArbGB/Gesetz XXXIII von 2000-gemäß dem Vorschlag zur Änderung des § 94/A Abs. 3 ArbGB in der Anzahl der Entlassenen pensionierte Arbeitnehmer, Rentner und Führungskräfte nicht enthalten sind. Dadurch können die unter die Kategorie der Massenentlassung fallenden Kündigungen erheblich reduziert werden, was grundsätzlich auch gegen das Interesse der Arbeitgeber ist, da dies wegen der drohenden Arbeitslosigkeit in der Belegschaft ernsthafte soziale Probleme hervorrufen kann, weil es kaum eine Möglichkeit gibt, wieder eine Einstellung zu finden.

Nach der Richtlinie ist der Arbeitgeber verpflichtet, die betrieblichen Vertreter der Arbeitnehmer wegen der Anmeldung der zu entlassenden Arbeitnehmer beim Arbeitsamt zu konsultieren¹⁹. In den meisten alten EU-Mitgliedsländern ist dabei primär der Betriebsrat berechtigt, die Belegschaft zu vertreten. Wenn im Betrieb kein Betriebsrat existiert, vertritt die Gewerkschaft die Arbeitnehmer, der die Mehrheit der Arbeitnehmer des Betriebs angehört. Dies ist im niederländischen *Wet Melding Collectief Ontslag* ausdrücklich festgelegt²⁰. Die Niederlande bildet allerdings insoweit eine Ausnahme, als dort sowohl die Betriebsräte als auch die Gewerkschaften in die Konsultationen einzubeziehen sind²¹. In England sind von vornherein die Gewerkschaften Ansprechpartner²². In Ungarn sind die Arbeitgeber laut ArbGB verpflichtet, primär den Betriebsrat, bei dessen Nichtvorhandensein die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und ansonsten die ernannten Arbeitnehmervertreter zu konsultieren. Mit dem ursprünglichen § 94/A Abs. 10 ArbGB übereinstimmend, können Arbeitnehmer im Fall von für rechtswidrig gehaltenen Entlassungen nur über den Betriebsrat bzw. über die Gewerkschaften Klage erheben, jedoch nicht über gewählte Vertreter. Dies macht eine bestimmte Arbeitnehmergruppe wiederum abhängig. Um dies zu vermeiden, wäre es zweckmäßig, das Recht zur Klageerhebung auch den Arbeitnehmervertretern zu erteilen, die wegen nicht bestehendem Betriebsrat oder

¹⁸ § 94/A Abs. 1 ArbGB.

¹⁹ Art. 3 und Art. 4 RL 98/59/EG.

²⁰ *Van Gijzen*, in: Henssler/Braun (Fn. 15), S. 817, 854.

²¹ *Van Gijzen* (Fn. 20), S. 854.

²² *Vgl. Birk* (Fn. 12), S. 28.

Gewerkschaftsmitgliedschaften von den Arbeitnehmern beauftragt wurden, in Massenentlassungsverfahren die Arbeitnehmerrechte zu vertreten.

In den alten EU-Mitgliedstaaten beträgt die vorgeschriebene Konsultationsfrist für den Arbeitgeber grundsätzlich in Übereinstimmung mit der Richtlinie 30 Tage. Sie kann um 15 Tage verkürzt, aber auch um 30 Tage verlängert werden. In dieser Hinsicht existiert die günstigste Lösung im französischen Code du travail, wo die Konsultationszeit 30 Tage beträgt, wenn die geplante Anzahl der zu Entlassenden unter 100 liegt, 45 Tage, wenn zwischen 100 und 249 Arbeitnehmer entlassen werden sollen und 60 Tage, wenn die Anzahl der geplanten Entlassungen 249 überschreitet. Das Konsultationsverfahren ist wie folgt vorgegeben: Nach der ersten Sitzung wird der Buchprüfer oder Wirtschaftsprüfer bestellt, der in der zweiten Sitzung innerhalb einer 20-22tägigen Periode einen Bericht abgeben soll. Die dritte Sitzung wird, wenn die geplante Zahl der Entlassungen unter 100 beträgt, weitere 14 Tage später abgehalten, 21 Tage später, wenn die Zahl der zu Entlassenden zwischen 100 und 249 beträgt und 28 Tage später, wenn die beabsichtigte Entlassungsanzahl 250 oder mehr ist²³. Eine ähnliche Regelung existierte früher in den Niederlanden, wo die Konsultationszeit, die bis zu 90 Tage verlängert oder bis zu 30 Tage verkürzt werden konnte, in der Regel 60 Tage betrug²⁴. Die Konsultationsfrist wurde aber mit der Novelle des Wet Melding Collectief Ontslag einheitlich auf eine einmonatige Frist festgelegt²⁵.

In *Italien* dauert das Konsultationsverfahren im Allgemeinen 45 Tage; wenn aber weniger als 10 Arbeitnehmer entlassen werden sollen, kann die Frist bis zu 23 Tage gekürzt werden. Wenn in dieser Zeit keine Einigung zustande kommt, findet innerhalb von 30 Tagen ein Schlichtungsverfahren unter dem Vorsitz des Direktors der Provinzarbeitsbehörde statt. Das gesamte Verfahren muss innerhalb von 75 Tagen abgeschlossen sein²⁶.

Bei der Festlegung der Konsultationsfrist weichen diese beiden EU-Mitgliedsländer damit von der in der Richtlinie vorgeschriebenen 30tägigen Frist nach oben ab. Eine härtere Abweichung beinhaltet nur die britische Regelung, wo die Frist wegen des sog. Senioritätsprinzips einheitlich auf 15 Tage verkürzt ist. Großbritannien ist das einzige westeuropäische Land, wo weder ein Sozialplan noch eine Sozialauswahl existiert²⁷. In den anderen westeuropäischen EU-Mitgliedsländern sind diese Institute entweder gesetzlich - wie

²³ *Temin-Soccol/Welter*, in: Henssler/Braun (Fn. 15), S. 353, 388.

²⁴ *Veldkamp/van Loo*, in: Jura Europae, Droit du Travail, Arbeitsrecht, Bd. II (1995), 60.10, S. 42 ff.

²⁵ *Van Gijzen* (Fn. 20), S. 854.

²⁶ *Radoccia* (Fn. 17), S. 698.

²⁷ *Birk* (Fn. 12), S. 32f.; zu den Informations- und Beratungspflichten bei Massenentlassungen in Großbritannien siehe *Hartb/Taggart*, in: Henssler/Braun (Fn. 15), S. 511, 543 ff.

in Deutschland, Frankreich und den Niederlanden - oder tarifvertraglich - wie in Spanien, Portugal und Italien - grundsätzlich vorgesehen²⁸.

Meiner Auffassung nach steht in Ungarn im Gegensatz zu den Regelungen in der Richtlinie²⁹ nur eine Frist von 15 Tagen für das Verfahren zur Verfügung, welche der Arbeitgeber aber laut § 94/B ArbGB verlängern kann, wenn seiner Einschätzung nach die Konsultation zum Erfolg führen kann. Diese Regelung nähert sich meiner Meinung nach ein bisschen der zuvor erwähnten britischen Lösung an. Die Konsultationsfrist beträgt aufgrund der Vorschriften der Richtlinie grundsätzlich 30 Tage, diese Frist kann jedoch einerseits auf 15 Tage gekürzt, andererseits um weitere 30 Tage verlängert werden³⁰. Die ungarische Regelung harmonisiert damit nicht mit der Richtlinie, da die 15tägige Frist, die auf höchstens 30 Tage verlängert werden könnte, in Ungarn der Ausgangspunkt ist, so dass die ungarische Regelung eine Verlängerung auf 60 Tage nicht kennt³¹. Auch das ungarische Recht räumt, der Richtlinie entsprechend, jedoch gleichzeitig die Möglichkeit ein, das Verfahren zu verlängern, das auf diese Weise 30 Tage dauern kann³².

Obwohl dies in der Richtlinie nicht formuliert ist, wie es schon zuvor erwähnt wurde, schreibt das gesetzliche oder tarifvertragliche Recht der kontinentalen Mitgliedstaaten der EU vielfach vor, dass ein „Sozialplan“ im Laufe des Verfahrens zu entwerfen ist und bei der Entlassung die sozialen Aspekte in Betracht gezogen werden müssen. In Deutschland wird die Aufstellung eines Sozialplans unter bestimmten Voraussetzungen im BetrVG vorgeschrieben und in Frankreich legt dies der französische Code du travail fest³³. Demgemäß sollen möglichst diejenigen entlassen werden, bei denen die Entlassung unter sozialen Aspekten gerechtfertigt werden kann. Im *Vereinigten Königreich* und in den *USA* ist eine Orientierung an sozialen Kriterien im Grundsatz unbekannt. Dort erfolgt eine rasche Abwicklung des Arbeitsplatzabbaus, wodurch soziale Aspekte ausgeschlossen werden oder sehr schwierig in Betracht gezogen werden können, was wiederum zu erheblichen sozialen Spannungen führen kann.

Weder § 94/A ArbGB als die gegenwärtige Regelung der Massenentlassung im ungarischen Arbeitsgesetzbuch noch die geplante Novellierung durch den Vorschlag und ihre Ergänzungen durch § 94/B und C ArbGB schreiben die Erstellung eines Sozialplanes vor. Es wird nur bestimmt, dass die Konsultationen die Prinzipien der Entlassung, die möglichen Formen und Mittel ihrer Vermeidung, die Mittel zur Milderung ihrer Auswirkungen und die Minderung der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer abdecken sollen (§ 94/A

²⁸ *Birk* (Fn. 12), S. 28ff.; s. a. die Fn. 26 und 27.

²⁹ Art. 4 Abs. 1 RL 98/59/EG.

³⁰ Art. 4 Abs. 1 RL 98/59/EG.

³¹ Vgl. mit § 94/B Abs. 1 und 2 ArbGB; siehe Fn. 30.

³² Vgl. Fn. 30.

³³ *Birk* (Fn. 12), S. 28ff.

Abs. 3 ung. ArbGB bzw. Vorschlag § 94/B Abs. 2 ung. ArbGB). In der Festlegung der Prinzipien kann auch das Senioritätsprinzip inbegriffen sein. Die Mittel zur Milderung der Auswirkungen können zusammen mit dem Senioritätsprinzip eine sehr schnelle Abwicklung der Kündigungen bedeuten, was die Folgen der Massenentlassung vor allem für den Arbeitgeber mildert - eine rasche Abwicklung des Verfahrens im Zusammenhang mit den Massenentlassungen senkt die Kosten. Das einzige, was den Arbeitnehmerinteressen entspricht, steht in § 94/B Abs. 2 ArbGB. Ein Bestreben nach der Vermeidung von Entlassungen ist im Allgemeinen hoffnungslos, auch die Arbeitgeber bemühen sich nicht darum. Viel realistischer wäre eine Bestimmung über das Bestreben nach Milderung der Größe des Abbaus, wozu der Arbeitgeber auch motiviert werden könnte, indem er in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern des Betriebes zur Erstellung eines Sozialplanes im Zusammenhang mit dem Personalabbau verpflichtet wäre. Es wäre wohl begründet, im Laufe der Angleichung des Rechtssystems bei der Novellierung des Arbeitsgesetzbuches die Frage auf diese Weise zu formulieren. Dies wäre besonders wichtig, weil sich die Weltbank in den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens für das angelsächsische Modell ohne Sozialplan einsetzt³⁴. Auf Druck der Weltbank könnte es auch bei uns in Ungarn zur Verbreitung dieser Tendenz kommen.

Die Kritik über die Novellierung des ungarischen Arbeitsgesetzbuches im Rahmen der Angleichung des Rechtssystems muss auch darauf hinweisen, dass nach § 94/D Abs. 2 ArbGB das Arbeitsamt nur dazu berechtigt ist, vom Arbeitgeber Informationen über die Konsultationen zu verlangen. Diese Möglichkeit des Arbeitsamtes wird in der Praxis oft nicht genutzt. Es wäre deshalb angebracht, wenn der Gesetzgeber die Arbeitszentrale nicht nur zum Einholen von Informationen berechnigte, sondern sie auch verpflichten würde, über jeden Personalabbau Informationen zu erlangen.

3. Die Massenentlassungsregelungen in den mitteleuropäischen Nachbarländern

a) Einleitung

Das Rechtsinstitut der Massenentlassung haben ebenso wie Ungarn auch die postkommunistischen Nachbarländer eingeführt. Weil bei diesen Ländern

³⁴ *Prugberger*, Magyar Jog 2001/2, 116. Meine eigene Erfahrung, weil ich durch den Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung als Konsultant bei der Kodifikationsarbeit des ArbGB der Bosnisch-Serbischen Republik teilgenommen habe. Wir wollten die Massenentlassung nach dem deutschen Modell regeln, aber die Weltbank und der Internationale Währungsfond wollten diese Lösung nicht akzeptieren.

die wirtschaftliche Umstrukturierung jedoch später als in Ungarn eingesetzt hat, ist sie 6-8 Jahre später als in Ungarn in ihren Rechtssystemen eingeführt worden. Ungarn hat die Massenentlassung schon 1991 mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz (Ges IV von 1991) eingeführt, die Nachbarländer haben sie erst am Ende jenes Jahrhunderts aufgenommen. In diesen Ländern hat man mit der Privatisierung auch etwas später begonnen als in Ungarn.

b) Die Massenentlassungsregelungen in den einzelnen Ländern

In *Tschechien* und der *Slowakei* sind die Massenentlassungsregelungen ziemlich spät, nämlich erst in den Jahren 2000-2001, eingeführt worden. Der Grund hierfür war, dass in diesen Ländern die Arbeitslosenquote in den 90er Jahren noch ziemlich niedrig war. Die Massenentlassungsregelungen wurden ebenso wie in Deutschland in beiden Ländern aufgrund der ersten Variante der Richtlinie umgesetzt. Der Schwellenwert der geplanten Kündigungen ist mit dem deutschen Recht vergleichbar. Der Arbeitgeber ist jedoch schon 2 Monate zuvor verpflichtet, die Kündigungsabsicht dem Arbeitsamt und den im Betrieb das Vertretungsrecht ausübenden Gewerkschaften zu melden. Die Konsultationsdauer beträgt durchschnittlich ein Monat, sie kann jedoch einerseits um einen Monat verlängert, aber andererseits auch um 15 Tage verkürzt werden. An den Konsultationen nehmen die im Betrieb die Belegschaft vertretenden Gewerkschaftsorgane und der Arbeitsrat (Betriebsrat) teil. Der Arbeitgeber kann Gewerkschaftsmitglieder nur mit der Genehmigung der Gewerkschaft entlassen. Deswegen müssen Gewerkschaftsmitglieder in der Praxis als letzte entlassen werden. Diese Praxis passt jedoch nicht zum EU-Recht, weil sie das Gleichbehandlungsprinzip verletzt. In Tschechien wird für die übrigen Arbeitnehmer in der Praxis eine Sozialauswahl getroffen, obwohl dies gesetzlich nicht geregelt ist. In der Slowakei wird eher das Senioritätsprinzip angewendet. In beiden Ländern berechnet sich der Betrag der vorgeschriebenen Abfindung proportional zur Dienstzeit³⁵.

In *Rumänien* war vor dem neuen ABGB, das im Jahre 2003 in Kraft getreten ist, die Massenentlassung durch die Regierungsverordnung 98/1999 geregelt. Das neue ABGB regelt die Massenentlassung im Vergleich zum vorherigen Rechtszustand zum Nachteil der Arbeitnehmerseite. Hinsichtlich vieler Aspekte ist diese Regelung der ungarischen Lösung sehr ähnlich. Auch Rumänien hat als Grundlage für die Umsetzung die erste Variante in der Massenentlas-

³⁵ Vgl. *Madliak*, in: Publikationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Iuridica et Politica. Tomus XIX. Miskolc, University Press (2001), S. 469ff.; Mitteleuropäische Arbeitsrechtsvergleichungskonferenz, Budapest, 27. und 28. Mai 2000, Referat vom Tschechischen Arbeitsministerium über das neue tschechische ArbGB; *Kostecka*, AuR 1994, 437; Stempien (Tschechien), Hüttlava (Slowakei) Int. Konf. 26. und 27. April 2002.

sungsrichtlinie gewählt. In der Regierungsverordnung 98/1999 war geregelt, dass ebenso wie vor der Hartz-Reform in der Bundesrepublik Deutschland die Regelungen der Massenentlassung angewendet werden, wenn der Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen mehr als 5 Arbeitnehmer entlassen will. Aber nach Inkrafttreten des neuen ABGB sind die Massenentlassungsregelungen genauso wie in Ungarn und in Deutschland auch nur dann anzuwenden, wenn binnen 30 Tagen mehr als 10 Arbeitnehmer entlassen werden sollen. Der Arbeitgeber muss 45 Tage vor der Massenentlassung seine Entlassungsabsicht der Arbeitnehmervertretung und dem Arbeitsamt melden. Nach dieser Meldung folgt eine 30tägige Konsultation. Diese Konsultation verlief früher auf Grund eines Sozialplans, der nach der Regierungsverordnung ebenso wie in Frankreich und in Deutschland aufzustellen war. Die vormals bestehende Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans wurde aber mit dem neuen ABGB abgeschafft. Die Konsultationen können verkürzt werden, wenn innerhalb von 15 Tagen die Arbeitnehmervertretung zur Lösung des Personalabbaus einen Vorschlag macht, den der Arbeitgeber innerhalb von 5 Tagen beantworten muss. Das Arbeitsamt kann aber das Verfahren auch um 10 Tage verlängern. Beachtenswert ist, dass der Arbeitgeber innerhalb von 9 Monaten nach der Massenentlassung keine neuen Arbeitnehmer einstellen darf, auch wenn er wieder Arbeitskräfte benötigt. In diesem Fall muss er die notwendige Anzahl der entlassenen Arbeitnehmer wieder einstellen. Dies ist wirklich eine soziale Regelung³⁶.

In *Polen* ist die Massenentlassung ganz ähnlich wie im deutschen Recht geregelt. Auch hier wurde die Richtlinie nach der ersten Variante umgesetzt. Bei der Anzahl der abzubauenen Stellen gibt es jedoch einen Unterschied. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Massenentlassungsregelungen anzuwenden, wenn er innerhalb eines Monats mehr als 10% der Belegschaft in einem Betrieb, in dem weniger als 1000 Arbeitnehmer arbeiten oder 100 Mitarbeitern in einem Betrieb, in dem die Belegschaftszahl 1000 oder mehr erreicht, kündigen möchte. Die Regelung des Konsultationsprozesses ist mit dem in der Richtlinie identisch. Eine Sozialauswahl findet nach § 36 des Kodex Pracy statt. Die Konsultationen werden mit den im Betrieb über Vertretungsrechte verfügenden Gewerkschaften geführt. Wenn aber keine Gewerkschaften vertreten sind, kann der Betriebsrat als Partner auftreten. Die Abfindungssumme beträgt bei einer 10jährigen Betriebszugehörigkeit 1 Monatsgehalt, bei einer 20jährigen Betriebszugehörigkeit 2 Monatsgehälter und bei einer über 30jährigen Betriebszugehörigkeit 3 Monatsgehälter³⁷.

³⁶ *Kokoly*, Magyar Jog, 2006/12, 758.

³⁷ *Szubert*, Osteuropa Recht 1/1991, 31; Kodex Pracy §36; siehe zu den Grundsätzen der Massenentlassung in Polen *Zimoch-Tucbolka/Malinowska-Hyla*, in: Henssler/Braun (Fn. 15), S. 1039, 1084 ff.

In *Kroatien* ist im Arbeitsgesetzbuch die Massenentlassung ebenso wie in Polen nach dem deutschen Muster geregelt. Verglichen mit dem polnischen Recht gibt es aber einen Unterschied, weil in Kroatien bei der Teilnahme an den Konsultationen immer der Betriebsrat Vorrang hat und eine Gewerkschaft die Belegschaft nur dann vertreten kann, wenn im Betrieb kein Betriebsrat existiert. In Kroatien besteht auch ähnlich wie in Deutschland und im holländischen Recht, wo der Arbeitgeber nur mit dem Einverständnis des Betriebsrats über Entlassungen entscheiden kann, das Prinzip der Sozialauswahl³⁸. Nach kroatischem Recht liegt eine Massenentlassung vor, wenn der Arbeitgeber binnen eines Monats in einem Betrieb, in dem mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, mehr als 5 Arbeitnehmern bzw. in einem Betrieb, in dem mehr als 100 Arbeitnehmer arbeiten, mehr als 10% aller Arbeitnehmer kündigen möchte. Bei der Massenentlassung ist die Kündigung abfindungspflichtig. Diese Regelung ist ähnlich wie im ungarischen Recht³⁹.

Bosnien ist im Moment in zwei Teile gespalten. Sowohl in der kroatisch-bosnischen Konföderation wie auch in der bosnisch-serbischen Republik ist die Regelung strukturell fast gleich wie im deutschen Recht. In der Praxis wird auch hier das Prinzip der Sozialauswahl angewendet. Aber beiden bosnischen Ländern ist von Weltbank und IMF vorgeschlagen worden, die Sozialauswahl durch das Senioritätsprinzip zu ersetzen. Im Moment ist in beiden autonomen Staatsteilen die Sozialplanaufstellung gesetzlich nicht vorgeschrieben, ebenso wie in Ungarn und in Rumänien wird jedoch ein Sozialplan in der Praxis aufgestellt⁴⁰.

III. Die Entlassung und Massenentlassung im öffentlichen Dienst in Ungarn und in den anderen postkommunistischen Nachbarländern von Ungarn verglichen mit den westeuropäischen EG-Ländern

1. Die westeuropäischen Regelungen

Fast alle westeuropäischen Länder schützen die Beschäftigung solcher Personen, die im öffentlichen Dienst tätig sind. Die Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes in den Ländern, die zum romanischen Rechtskreis gehören, sind durch ein weitgehendes Kündigungsverbot geschützt. So stehen in Frankreich, Belgien, Luxemburg, Italien, Spanien und Portugal alle im öffentlichen Dienst Beschäftigten unabhängig davon, ob sie Arbeiter, Angestellte oder Beamte sind, unter einem Kündigungss-

³⁸ *Heka*, Napi Jogász 8/2002, 30.

³⁹ *Heka*, Napi Jogász 8/2002, 30. 34 f.

⁴⁰ *Prugberger*, Magyar Jog 2/2001, 116.

chutz und können nur dann im Rahmen eines Disziplinarverfahrens entlassen werden, wenn sie ihre Dienstpflichten grob verletzen⁴¹. Im germanischen Rechtskreis sind Beamte in ihrem Status geschützt. Ihre Entlassung ist unter den Voraussetzungen des Beamtenrechts nur im Rahmen eines Disziplinarverfahrens im Falle einer groben Verletzung der Dienstpflicht möglich⁴², es sei denn es handelt sich um politische Beamte. Bei Angestellten im öffentlichen Dienst sind die Kündigungsmöglichkeiten tarifvertraglich eingeschränkt. Das österreichische Beamtengesetz spricht von einem pragmatisierten Status der Beamten⁴³. Den Ausdruck des pragmatisierten Beamtenstatus kennt das deutsche Beamtengesetz zwar nicht, aber die Regelung ist die gleiche⁴⁴. Auch in Großbritannien und in Irland werden Beamte vor einer Entlassung sehr streng geschützt⁴⁵.

Eine kleine Ausnahme bildet in dieser Hinsicht die niederländische Regelung, wo auch die Beamten zwar über einen bestimmten Kündigungsschutz verfügen, dieser jedoch nicht so streng ist wie der in Deutschland und in Österreich. Außer im Disziplinarverfahren sind die Beamten auch kündbar, wenn der Staat oder die Lokalverwaltung die Stelle oder das Institut aus finanziellen Gründen auflöst. Der Staat oder die zuständige Lokalverwaltung ist jedoch vor der Entlassung verpflichtet, eine andere öffentliche Stelle zu suchen und zu versuchen, den Betroffenen dorthin zu versetzen. Nur wenn keine Stelle im öffentlichen Dienst frei ist, ist die Kündigung zulässig. Diese Möglichkeit im niederländischen Beamtengesetz (*Ambtenari Wet*) ist ein Unterschied im Vergleich zu dem deutschen und österreichischen Beamtengesetz, weil ein Beamter nach beiden Beamtengesetzen auch im Falle von Stelleneinsparungen zwingend zu versetzen ist. Die Beamten können ihren Arbeitsplatz auch wegen der Umor-

⁴¹ *Mosse/Tchobanian*, in: Bach/Bordogna/Della Rocca/Winchester (Hrsg.), *Public Service Employment Relations in Europe* (1999), S. 130ff.; *Structure of the civil service employment in seven OECD countries* (1999), OECD PUMA HRM, Praxis, zitiert nach *Horváth*, „Diagnózis és Terápia“, *Javaslat a Magyar Köztársaság reformjára - Figyelemmel az EU-tagállamok jogalkotására, hazai múltunkra és jelenünkre* („Diagnose und Therapie“, Entwurf einer Reform des öffentlichen Dienstes - Mit Betrachtung der Rechtsregeln der EU-Mitgliedstaaten und der ungarischen Vergangenheit und Gegenwart), PhD Dissertation, Pécs (2006), S. 149f.; *Balázs*, *Magyar Közigazgatás* 2/1992, 78; *ders.*, *Magyar Közigazgatás* 11/2001, 641; *ders.*, *Magyar Közigazgatás* 5/1985, 38, 38ff., 42ff.; *Peine/Heinlein*, *Beamtenrecht*, 2. Auflage (1999), S. 105ff.; *Reissner*, *Das neue Lohn- und Übungsbuch Arbeitsrecht* (2003), S. 18, 381; *Beamtengesetz* Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG, Art. 26 B.

⁴² *Peine/Heinlein* (Fn. 41), S. 85ff., S. 109ff. und S. 161 ff.

⁴³ Vgl. *Reissner* (Fn. 41) und das Zitat aus dem Beamtengesetz in Fn. 41.

⁴⁴ Vgl. *Reissner* (Fn. 41), S. 18 und 381; Art. 10 Abs. 1 Z. 16 B-VG, Art. 26 B-VG; *Arbeitsrecht, Kodex des österreichischen Rechts*, 24. Aufl. (Stand 01.09. 2002), 4. 27-29.

⁴⁵ *Safford/MacGregor*, *Employment in the public and private sectors*, *Economic Trends* (1988), No. 532 (March), S. 22f., zitiert nach *Horváth* (Fn. 41), S. 152f.; *Balázs*, *Magyar Közigazgatás* 2/1992, 78f.

ganisation somit nicht verlieren⁴⁶. Dieser etwas weniger strenge Kündigungsschutz in den Niederlanden gleicht dem Kündigungsschutz im öffentlichen Dienst, der bis zum 31.12. 2007 in Ungarn gegolten hat. In Ungarn hat das Gesetz LXXII von Mitte Juni 2006 die Kündigungsschutzregelungen für den öffentlichen Dienst reformiert⁴⁷.

2. Die ungarische Regelung aus kritischem Standpunkt

In Ungarn ist der öffentliche Dienst in zwei Gesetzen geregelt. Das Gesetz XXIII von 1993 regelt den sogenannten Beamtendienst. Beamte sind nach der Auffassung des Gesetzes Personen, die bei einer staatlichen Behörde (auf Zentral-, Bezirks- oder Lokalebene) eine Verwaltungsfunktion oder Richtertätigkeit ausüben oder im Staatsapparat tätig sind. Hilfskräfte sind aber nach dem ArbGB als Angestellte oder als Arbeiter eingestellt. Es besteht eine gewisse Ähnlichkeit mit dem oben aufgezeigten germanischen Regelungssystem. Wie schon früher erwähnt wurde, gibt es außer dem Beamtengesetz ein Gesetz über den öffentlichen Dienst, das das Angestellten- und Arbeiterverhältnis für solche Personen regelt, die in nichtbehördlichen öffentlichen Instituten arbeiten. Solche Arbeitnehmer sind Angestellte im öffentlichen Dienst. Der Status für diese Personen ist vergleichbar mit den neu engagierten österreichischen Lehrern und Universitäts- bzw. Hochschulprofessoren, die seit drei Jahren auf Grund der Novelle des Beamtengesetzes nicht mehr Beamte, sondern nur noch Angestellte sind⁴⁸. Dieser Angestelltenstatus ist aber nicht gleich dem Status ungarischer Angestellter. In Österreich ist nämlich das Lehrer- und Professorenverhältnis neuerdings auch vom Angestelltengesetz geregelt, das auch auf Privatangestellte anwendbar ist, im Gegensatz zu Ungarn, wo das ArbGB auf dem Privatsektor den Angestelltenstatus nicht kennt⁴⁹. Deswegen fallen in Ungarn die Lehrer und Professoren als Angestellte nicht unter das ArbGB, sondern unter das Gesetz über die öffentlichen Angestellten⁵⁰. Dieses Gesetz unterscheidet in den staatlichen Instituten für Kultur-, Forschungs- und Gesundheitswesen nicht zwischen solchen Angestellten, die im Hinblick auf die Institutsfunktion wichtige geistige Tätigkeiten ausüben und solchen, die Büro- und physikalische Hilfsarbeit leisten. So werden in Ungarn alle Angestellten im öffentlichen Dienst gleich behandelt⁵¹.

⁴⁶ Informationen von *Heerma van Voss*, juristische Fakultät, Universität Leiden (September 2006); Dozentenforschungsaustausch im Rahmen des Erasmus Programms (Studienreise) und Referat von *Heinsius* (Uni Leiden) auf der in Fn. 5 erwähnten Konferenz am 13. bis 15. November 2006.

⁴⁷ 2006: LXXII. Gesetzesnovelle des öff. Dienstgesetzes und des Beamtengesetzes.

⁴⁸ *Reissner* (Fn. 41).

⁴⁹ Vgl. Gesetzestext des 1.-3. Kapitels des 3. Teils des ArbGB.

⁵⁰ Das 2006: LXXII. Gesetz ist am 01. 01. 2006 in Kraft getreten.

⁵¹ Vgl. § 1 und § 20 des Öff.Ang.Ges.

Der Kündigungsschutz für Angestellte war bis zum 01.08.2006 im Angestelltengesetz ähnlich wie für die Beamten geregelt, für die der Kündigungsschutz durch das Beamtengesetz bis zu dieser Zeit gesichert war. Nach diesen Regeln war früher auch die Kündigung von Angestellten- und Beamten, ja sogar eine Massenentlassung möglich, wenn eine Stelle oder die Institution von der Regierung oder von der Lokal- oder Bezirksverwaltung aufgelöst wurde. Davon unabhängig war, ob das aufzulösende Institut, die aufzulösende Abteilung oder die zu streichende Stelle behördlich war. Bei einer solchen Kündigung war früher der Staat oder die Lokalverwaltung, ebenso wie es im niederländischen *Ambtenari Wet* geregelt ist, verpflichtet, vor der Kündigung dem zu entlassenden Beamten eine andere Stelle anzubieten und ihn zu versetzen. Es war nur dann möglich zu kündigen, wenn der Dienstherr für den betroffenen Beamten oder Angestellten keine passende öffentliche Stelle finden konnte. So war es auch in Ungarn bei der Beamten- und Angestelltenmassenentlassung geregelt⁵². Ungarn ist aber eine Ausnahme, weil das Institut der Massenentlassung im öffentlichen Dienst nicht nur in der westeuropäischen Region, sondern auch in der ost-mitteleuropäischen Region unbekannt ist⁵³. Es ist jedoch so, dass in beiden Gesetzen die Massenentlassungsregeln günstiger waren bzw. sind, als die Regelungen über die Massenentlassungen im ArbGB, die für die Arbeitnehmer im privaten Bereich gelten. Bisher waren im öffentlichen Sektor die Massenentlassungsregelungen dann anzuwenden, wenn nur 5 Beamte oder Angestellte entlassen werden sollten. Seit Januar 2007 gilt das Gesetz LXXII von 2006, das die früheren Kündigungsregeln abgeändert hat: die Kündigung von Beamten ebenso wie die Kündigung von Angestellten wurde fast gleich geregelt wie die Arbeitgeberkündigung nach dem ArbGB.

Nach der früheren Regelung war, wie schon erwähnt, der Dienstherr, bevor er dem Beamten oder dem Angestellten kündigte, verpflichtet, eine andere ähnliche Stelle zu suchen, und nur wenn er eine solche nicht finden konnte, war eine Kündigung auch unter Anwendung der Massenentlassungsregelungen möglich. Das Gesetz LXXVI von 2006 hat diese Regelung ebenso wie den 60tägigen Reservestand aufgehoben. In der Reservestandzeit war der Dienstherr verpflichtet, für den im öffentlichen Dienst Beschäftigten nach der Kündigung weiter eine Stelle im öffentlichen Dienst zu suchen.

Verglichen mit dem privaten Arbeitsverhältnis sind in Ungarn nur zwei Vergünstigungen für die Beamten und für die im öffentlichen Dienst arbeitenden Angestellten geblieben. Dies ist einerseits die Kündigungsfrist und ander-

⁵² Vgl. § 30 Abs. 3 und 4 des Öffentlichen Dienstgesetzes und § 17 Abs. 4 und 5 des Beamtengesetzes.

⁵³ Vgl. § 38/A Abs. 1 lit. a des Öffentlichen Dienstgesetzes und § 17/B Abs. 1 lit. a des Beamtengesetzes.

erseits die Abfindungspflicht. In Ungarn beträgt nach § 18 Abs. 1 des Beamtenengesetzes die Kündigungsfrist für Beamte einheitlich 6 Monate, nach § 33 Abs. 2 des Angestelltengesetzes kann sie jedoch für Angestellte im öffentlichen Dienst abhängig von der Länge der Beschäftigungsdauer 2 Monate bis 8 Monate betragen. Verglichen mit der Kündigungsfrist für Arbeiter, die gem. § 92 Abs. 1-2 ArbGB abhängig von der Beschäftigungsdauer 30 Tage bis 90 Tage dauern kann, fällt die Regelung über die Kündigungsfrist im öffentlichen Dienst anscheinend günstiger aus. Man muss aber erwähnen, dass die Parteien im privaten Arbeitsverhältnis die gesetzlich festgelegte Kündigungsfrist bis zu einem Jahr verlängern können, was im öffentlichen Dienst nicht gestattet ist. So kann man in dieser Hinsicht von einer Vergünstigung kaum sprechen. Auch im Verhältnis zwischen der Kündigung von Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst gibt es einen Widerspruch. Obwohl nämlich eine Beamtenstelle höher angesehen ist als der Angestelltenstatus im öffentlichen Dienst, kann die Kündigungsfrist bei Angestellten im öffentlichen Dienst um zwei Monate höher ausfallen, als bei Beamten mit einer längeren Dienstzeit. Dies ist jedoch rechtswidrig.

Die vorgeschriebene verbindliche Abfindungssumme ist in beiden Gesetzen, also für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst, gleich geregelt. In Abhängigkeit von der Länge der Beschäftigungsdauer kann die Abfindung von zwei Monatsdurchschnittsgehältern bis zu acht Monaten Durchschnittsgehalt erreichen. Ein im öffentlichen Dienst Beschäftigter mit einer einjährigen Beschäftigungsdauer bekommt die niedrigste Abfindungssumme. Die höchste Abfindungssumme bekommt man ab einer 20jährigen Dienstzeit. Auf den ersten Blick erscheinen die Abfindungsregelungen gegenüber denen im privaten Arbeitsverhältnis nach dem ArbGB anwendbaren Regelungen günstiger, weil bei einem einfachen Arbeitnehmer die niedrigste Abfindung bei einer dreijähriger Dienstzeit einen Monatsdurchschnittslohn beträgt und die höchste mit 20jähriger Dienstzeit 6 Monate Durchschnittslohn. Die hier aufgezeigte Vergünstigung wird aber faktisch dadurch abgeschwächt, dass ein Arbeitnehmer die ganze Abfindungssumme auch dann behalten kann, wenn er während der Kündigungsfrist eine Stelle findet. Der im öffentlichen Dienst Beschäftigte bekommt seine Abfindung dagegen erst nach Ablauf der Kündigungsfrist. Er bekommt sie jedoch nicht, wenn er in dieser Zeit eine Stelle im öffentlichen Dienst findet.

Meiner Auffassung nach genießt ein Mitarbeiter im öffentlichen Dienst, unabhängig davon, ob er Angestellter oder Beamter ist, in Ungarn daher seit dem 01.08. 2006 im Vergleich zum einfachen Arbeitnehmer keinen privilegierten Statusschutz mehr.

*Prof. dr Tamaš Prugberger (Prugberger Tamás),
D.Sc., doktor Mađarske akademije nauka
Mađarska, Univerzitet u Miškolcu, Pravni fakultet,
Katedra za radno i socijalno pravo, prof. emeritus*

Pravna pravila o otkazu i grupnom otpuštanju zaposlenih prema mađarskom pravu i pravu susednih zemalja

Rezime

Autor je u ovom radu analizirao pravo Evropske unije, tj. Direktive (Smer-nice) 75/129/EWG i 98/59/EG o uslovima kolektivnog otpuštanja zaposlenih u privrednim društvima, kao i implementaciju ovih direktiva u nacionalna zakonodavstva članica Evropske unije.