

*Dr. Tamás Prugberger, DSC, Professor Emeritus  
an der Juristischen Fakultät in Miskolc*

## DIE REFORMSREGELUNG BEIM UNGARISCHEN KOLLEKTIVEN ARBEITSEINIGUNGS-, UND BETRIEBSVERFASSUNGSSYSTEM

**Abstrakt:** *Der Artikel beschäftigt mit den wichtigsten kollektivsarbeitsrechtlichen Institutionen, die die Arbeitsfriede versichern könnten. Zuerst wird das ungarische dreieckige (tripartit) Zentralkoalitionsverhandlungssystem und der Zentralarbeitsrat, außerdem das zweieckige Wirtschaftsausschuss-System im Vergleich der west-europäischen Systemen kritisch analysiert. In Zusammenhang damit werden mehrere Reformvorschläge ausgearbeitet. Die Schlussfolgerung ist der Analisisierung, dass die allgemeine Zentralkoalitionsverhandlungssystem, eben so, wie die Wirtschaftschussverhandlungen sehr bürokratisch ausgebaut sind. Deswegen beiden Verhandlungssystemen sollen reformiert werden, am liebsten nach dem spanischen System. Am letzten beschäftigt der Beitrag auch durch kritische Analisisierung mit dem Betriebsrat, wo die Betriebsratswahl und die Betriebsratsbefugniss sollen verändert werden.*

**Schlüsselwörter:** *Koalitionsverhandlungen, Arbeitseinigungsrat, zwei-, und dreieckige (bipartit und tripartit) Koalitions(tarifs)verhandlungen, Koalitions(tarifs)fähigkeit, Representationsvoraussetzungen, Betriebsrat, Betriebsratsmitglied, Betriebsratswahl, Mitbestimmungsrecht.*

### I. Die Vorausgegangenen

Das kollektive Arbeitseinigungssystem im ungarischen Arbeitsgesetzbuch (ABGB), das nach der politischen Systemwandeln, im Jahr 1992 im Kraft getreten wurde, war, und ist mangelhaft geregelt. Das ABGB hat nämlich nur das allgemeine Zentraleinigungssystem geregelt, aber eine solche Regelung bei den Wirtschaftszweigen und bei der ländlichen (territorialischen) Ebene die Regul-

ierung herausgeblieben wurde<sup>1</sup>. An diesen zwei Gebieten wurden die Einigungsstellen nur bei dem öffentlichen Dienst durch das Angestelltengesetz (A.G) und das Beamtengesetz (B.G) eingeführt<sup>2</sup>. So kann beim Beamtenverhältnis das kollektive Einigungs-, und Verhandlungssystem in den verschiedenen Beschäftigungszweigen, ebenso wie in der örtlichen Ebene funktionieren. Im öffentlichen Dienst das hier erwähnte Einigungsforumsystem funktioniert schon lange bei den sogenannten Angestellten und bei den Beamten. Nämlich in Ungarn gibt es ein Unterschied zwischen diesen zwei Faktoren, weil die Beamten arbeiten bei den Behörden und die Angestellten bei den solchen Institutionen die behördliche Tätigkeit nicht ausüben (zum Beispiel Schule, Museen usw.). Zurückkehrend zum kollektiven Arbeitsrecht, das ungarische ABGB, hat nur der Nationalarbeitsrat geregelt, der dreieckig aufgebaut wurde. Das heißt, die Regierung durch die Arbeitsministervertretung mit den Gewerkschaftsverbänden und mit den Arbeitnehmerverbände in Zusammenhang mit den Arbeitsbeziehungen verhandelt und geeinigt hat.

Der Nationalarbeitsrat funktioniert nach dem belgischen und holländischen Modell<sup>3</sup>. Aber die Voraussetzungen der Teilnahme sind nicht so klar und gleichweise (paritativ) geregelt in Ungarn, wie in den hier erwähnten beiden Staaten. Bei uns in Ungarn bis zur letzten Zeit alle Arbeitgeberverbände waren berechtigt in der Arbeit des Nationalarbeitsrates teilzunehmen, aber an der Arbeitgeberseite nur solche, die in 1991 bei der Vermögensverteilung des kommunistischen Gewerkschaftsverbandes schon funktionierten. Die Gewerkschaften haben bei der Vermögensaufteilung so großes Teil bekommen, wie große Mitgliedszahl beweisen konnte. Weil noch in dieser Zeit die ehemalige kommunistische Gewerkschaften über den größten Mitgliedszahl verfügten, die 90 % Repräsentationsrecht in der Arbeit des Nationalarbeitsrat bekommen haben, und die sogenannte alternative, die am Ende der 80-er Jahren gegründet waren, haben nur insgesamt 10 % Teilnahmemöglichkeit (Stimmrecht) erreichen konnten. In dieser Zeit es war darum so gelöst, weil kurz vor der politischen Systemwandeln und kurz noch nach, bis zur Umorganisation der staatlichen Unternehmungen zur Handelsgesellschaft, die Unternehmensleitung solche Arbeitnehmer, die aus den alten kommunistischen Gewerkschaften ausgetreten und in den neuen eingetreten sind verfolgen hat<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> 1992. Gesetz (ABGB) I. Kapitel, §§ 16-17.; Kiss, Munkajog (Arbeitsrecht), Unipress, Pécs, I. Band, 22.

<sup>2</sup> 33/1992. Ges.(A.G.). 1. Teil, §§ 4-7.; 23/1992. Ges. (B.G.) VII. Kapitel, §§ 65., 65/A-C.

<sup>3</sup> Jura Europae (Droit du travail-Arbeitsrecht), Edition technique juris caseurs, Paris-C. H. Beck Verlag, München, I.Vol/Band, 30.50-2 (B.); II. V/B. 60.50-8-12. (NL.) vergl. mit ung. ABGB §16 und AG. § 4-6. und B.G. § 65/A-C.

<sup>4</sup> Prugberger, Európai és magyar összehasonlító munka-, és közzszolgálati jog (Europäische und ungarische rechtvergleichene Arbeits- und öffentliche Dienstrecht), Complex (Kluwer) Verlag, Budapest, 102.

Deswegen verweigerten die neuen Gewerkschäfte ihre Mitgliedsliste zu veröffentlichen. So die einzige Lösung für die Feststellung der Repräsentativität war dieses Vermögensaufteilen, obwohl es sehr unrechtmäßig ist und für den frühen Gewerkschaftskreis vorteilhaft war. Außerdem wurde durch das ABGB weder das zweiseitige Wirtschaftszweigsverhandlungssystem, noch das örtliche (territorialische) Verhandlungsforum eingeführt. Deswegen in der Praxis im Privatarbeitsmarkt haben weder dreieckige, noch zweieckige Verhandlungen zwischen die Sozialparteien bis zur am Anfang der zweitausenden Jahren nicht fortgesetzt.

In dieser Hinsicht die andere ost- und mitteleuropäischen Länder viel bessere Lage sind, weil sie das kollektive Arbeitsrecht obwohl später in ihrem Rechtssystem eingeführt haben, als Ungarn, aber die ungarische Regelung in diesem Aspekt von der Mehrheit dieser Staaten überholt wurde. Fast alle diese Länder in Ost- und Mitteleuropa haben der dreieckige Nationalarbeitsrat so eingeführt, wo die Teilnahmevoraussetzung als bei den Gewerkschäften, auch bei den Arbeitsgeberverbände gleich nach dem belgischen-holländischen Modell von ihrem ABGB festgestellt wurde und außerdem die Wirtschaftszweighandlungskommissionen in der Hinsicht der Sozialparteien funktionieren auch auf dem Grund solcher Prinzipien, wo einerseits die Mitgliedszahl, andererseits die Vertretungskreis im zuständigen Wirtschaftzweig bei der Rats-, und Kommissionsmitgliedsaspiranten in die Frage kommen<sup>5</sup>.

In Ungarn der erste Versuch bei dem nationalen Arbeitsrat die Teilnahmevoraussetzungen nach dem belgischen-holländischen Modell aufzubauen im Jahr 1997 die sog. sozial-liberale Horn-Regierung wollte mit einem dreiseitigen Abkommen, in Zustand bringen, wo die Vertragsparteien der Arbeitsminister, und die Gewerkschafts-, und Arbeitgeberverbände waren, die im Nationalarbeitsrat im 1992 durch das Vermögensaufteilen Ratsmitglieder geworden sind. Nach diesem Abkommen sollten im Nationalarbeitsrat solche Gewerkschaftsverbände Vertretungsrecht bekommen, die in diesem Wirtschaftzweig, wohin sie gehörten, in bestimmten Mitgliedszahl von Gewerkschaften haben, und außerdem die Gewerkschaftsverbände müssen allein oder im Konföderation die Mehrheit ihres Wirtschaftzweiges vertreten. Bei der Arbeitnehmerverbände

---

<sup>5</sup> Kohl-Platzer, Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa, 2. Aufl. Nomos Verlag, Baden-Baden, 2004; Internationale Konferenz über die Entwicklung des Arbeitsrecht in Mitteleuroa, Miskolc, 26-27 April, Miskolc, Veröffentl. In Napi Jogász, 4-8/2002.; Kostecka, Neugestaltung des kollektiven Arbeitsrecht in der CSRF. Arbeit und Recht 11/1992; Vldarova, Die Rolle von Tarifsverhandlungen im Arbeitsrecht im slovakischen Ppublik, Recht in Ost und West, 12/1993; Szubert, Betrachtung über Modelle des Arbeitsrechtes aus polnischer Sicht, Osteuroparecht, 1/1991; Scharf, Gewerkschaften und sozialpartnerschaftliche Strukturen in der russische Föderation, WIRO, 5/1996; Gidro, Ami megtörtént és ami még hiányzik (Über die neue romanische Arbeitsrecht), Napi Jogász, 8/2002.

waren auch die Teilnahmevoraussetzungen in solchem Prinzip festgelegt, nur in der vorausgesetzte Mitgliedszahlvoraussetzung war unterschiedlich<sup>6</sup>. Obwohl dieses Abkommen hat die Repräsentativitätsvoraussetzungen sehr korrekt und gerecht geregelt, ist nur ein Papiertiger geblieben, weil die Anwendung dieses Abkommens der „sozialistischer“ Gewerkschaftsverband, der durch das ehemaligen Vermögensaufteilen 90 % Teilnamerecht bekommen hat und die andere fünf alternativen insgesamt nur 10 %, gescheitert hat. Der sozialistische Verband wollte seinem Vorteilsrecht nicht verlieren lassen. Zu dieser Verzögerung hat von den Arbeitgeberverbände auch große Hilfe bekommen, weil die meiste unter diesen Organen vom ehemaligen politischen Nomenklatur zur Stande gebracht wurden, wohin die ehemalige kommunistische Politikern als Unternehmer eingetreten sind. Bevor hat dieser Gewerkschaftsverband mit der Hilfe der Freie Demokraten auch inhaltlich ähnlichen Gesetzentwurf der die Antall-Regierung verfasst hat<sup>7</sup>, hat in 1992 nicht in Kraft getreten lassen.

## II. Die reformierte Regelung

Die oben erwähnten Mängeln und ungleiche Teilnahmevoraussetzungen wurden mehr als zehn Jahren später durch die Gesetze von 73/2009. und 74/2009 aufgelöst<sup>8</sup>. Der 73/2009 Gesetz reguliert die Voraussetzungen des Teilnamerechtes im Nationalarbeitsrat. Der Vorteil dieses Regelung ist, dass die Repräsentativitätskriterien bei den Koalitionsparteien diskriminierungslos sind, es heißt, gleichberechtigt sind festgestellt. Aber diese Regelung hat Nachteile auch, weil die Mitwirkungskriterien der Sozialparteien in der Arbeit des Rates in beider Seite sehr bürokratisch und kompliziert festgelegt sind.

Die Mitwirkungsbedingungen im Arbeitsrat I.) von der Gewerkschaftsseite die Folgenden sind: 1.) In vier Wirtschaftszweige und in zwölf Unterzweige soll der Zentralverband mindestens über ein Mitgliedsgewerkschaft oder Bezirksverband verfügen. 2.) Außerdem je Zentralgewerkschaftsverband soll mindestens hundertfünfzig Betriebsgewerkschaften haben. II.) Bei der Arbeitgeberseite die folgende Voraussetzungen schreibt das Gesetz vor: 1.) Mindestens in zwei Wirtschaftszweige und in sechs Unterzweige der Zentralarbeitsgeberverband soll Mitgliedsorgane haben; 2.) Außerdem in drei Regionen

---

<sup>6</sup> Herczogh, Kormánykonceptió az érdekegyeztetés átalakításáról (Regierungskonzeption über die Umgestaltung des Koalitionsverhandlungssystems), Munkaügyi Szemle, 2/1999; Gesetzentwurf am februar 1999.

<sup>7</sup> Prugberger, 101

<sup>8</sup> Ungarische Gesetsblatt, 06. 07. 2009. (73. Ges. Über den Nationalsrat und die Verhandlungen im Nationalsrat, und 74.Ges. über die Verhandlungskommissionen in Wirtschaftszweigen)

oder in zwei Regionen, oder in zehn Bezirken soll ein Verband auch über Mitgliedsorgan verfügen; 3.) Unter den Mitgliedsorganen mindesten ein soll 80 % von alle Arbeitnehmer beschäftigen lassen. III.) Endlich in beiden Seiten ist vorgeschrieben, das die Zentralverbände sollen in dem Europäische verband Mitglied sein<sup>9</sup>.

Der 74/1009. Gesetz reguliert das Wirtschaftszweig, und territorialisches Koalitionsverhandlungssystem, das mit ohne Teilnahme der Regierung zweieckig ist. Hier muss man bemerken, dass schon vor einige Jahren Verhandlungskommissionen von unten spontanerweise zusammengetreten sind. Die Teilnahmevoraussetzungen hat aber dieses Gesetz auch sehr bürokratisch vorausgeschrieben.

Die Teilnahmevoraussetzungen in solche zweieckigen Verhandlungskommissionen hat dieses Gesetz folgenderweise festgestellt: I.) Die Voraussetzungen von der Gewerkschaftsseite sind: 1.) Ein Gewerkschaftsverband soll mindestens bei zehn Arbeitgeber als Mitglied bei zehn Betriebsgewerkschaft haben; 2.) oder bei solcher Arbeitgeber soll über Vertretungsrecht verfügen, wo mehr als 10% von der Stimme bei den Betriebsratswahl erreichen hat; 3.) oder bei einer Firma an dem Betriebsratswahl allein mehr als 50% Stimme erreichen hat. II.) An der Arbeitgeberseite soll ein Verband mindestens vierzig Arbeitgeber als Mitglied haben; 2.) oder ein Mitgliedsfirma soll 5% von allen Arbeitnehmern beschäftigt sein<sup>10</sup>.

Diese Lösung gleicht nach der Voraussetzungen für die Firmagewerkschaften, die vorschrieben, welche Gewerkschaften bei wie große Repräsentativität sind berechtigt im Unternehmen mit dem Arbeitgeber Firmatarifvertrag zu schließen. Nämlich in Ungarn nach den ABGB nur solche Firmagesellschaften sind berechtigt mit dem Arbeitgeber zu verhandeln und mit ihm Tarifvertrag zu schließen, die an den Betriebsratswahlen 10 % von den Stimmen eingereicht haben. Es ist aber dazu nicht genügend, weil es andere Voraussetzungen auch geben.<sup>11</sup>

Unter diesen erstens: wenn in der Firma nur eine Gewerkschaft funktioniert, dann ist sie berechtigt in der Name der Belegschaft einen Firmatarifvertrag zu schließen, wenn mehr als 50 % der Stimmen an dem Betriebswahl bekommen hat. Zweitens: funktioniert im Unternehmen mehrere Gewerkschaften, mindestens soll zwei miteinander eine Konföderation bilden, wenn zusammen mehr als 50% der Betriebswahlstimme erreicht haben, können der Firmatarifvertrag mit dem Arbeitgeber gemeinsam unterschreiben. Drittens: wenn unter den mehreren tariffähige Unternehmensgewerkschaften nur eine möchte

---

<sup>9</sup> 73/2009. Ges. §§ 4-5.

<sup>10</sup> 74/2009 Ges. §§ 7-8.

<sup>11</sup> ABGB. § 49

mit dem Arbeitgeber Tarifvertrag zu schließen die anderen aber nicht, so die tarifbereite Gewerkschaft muss 65 % von den Stimmen an dem Betriebsratswahl erreichen<sup>12</sup>.

Problematisch ist es auch, dass beide Gesetze schreiben komplizierte und bürokratische Verhandlungsprozessregelungen vor. Es ist auch vorgeschrieben, welche Maßnahmen können die Verhandlungen zu holen. Die Verhandlungsergebnisse können Entscheidungen, Vereinbarungen und Vorschläge sein. Aber der wichtigste, der Tarifvertrag, ist nicht einmal erwähnt.

Diese Voraussetzungskriterien, die das 74-ere Gesetz vorschreibt sind auch genau so kompliziert und bürokratisch, wie die, welche das 73-e Gesetz bei dem Zentralarbeitsrat vorschreibt. Beide sind in der Praxis schwierig zu verwirklichen. Die Lage wird dadurch auch noch verschwert und kompliziert, weil eine ganze Serie von Prozessregelungen vorschreiben, was für Entscheidungen können die Mitglieder des Zentralrates und der Kommissionen zu schließen oder Abkommen und Tarifverträge in der Zustande zubringen/<sup>13</sup>. Deswegen ist es förderlich, dass diese zwei Gesetze wenn nicht korrigiert werden ebenso unanwendbar blieben, wie das dreiseitiges Abkommen, welches in 1995 geschlossen wurde.

### **III. Revisionsvorschläge „de lege ferenda”**

Eine idealische Vereinfachung könnte mit der Übernahme des bulgarischen Systems erreicht werden, welches ruht am holländischen Modell. In Bulgarien die Teilnahmevoraussetzung beim Zentralarbeitsrat scheint folgenderweise aus: I.) An der Gewerkschaftsseite: 1.) Der Verband allein oder in Konföderation muss über fünfzigtausend Gewerkschaftsorganen als Mitglied verfügen. 2.) Außerdem auch allein oder in Konföderation soll in seinem Wirtschaftszweig mehr als 50% von den Gewerkschaften vertreten. II.) Bei den Arbeitgeberverbände ist es ähnlich. Der Unterschied nur in der Mitgliedszahlvorschrift liegt, weil ein Arbeitgeberverband braucht fünfhundert Arbeitgebern als Mitglied<sup>14</sup>. Diese Lösung ist viel einfacher als die jetzige ungarische Lösung. Deswegen wäre es günstig, wenn die jetzige ungarische Regelung mit der bulgarischen ausgetauscht würde. Das bulgarische Modell im Zusammenhang mit den Teilnahmevoraussetzungen im Zentralarbeitsrat gleichartig ist. Das heißt, keine Seite ist weder positiv noch negativ diskriminiert. Außerdem diese

---

<sup>12</sup> ABGB, § 33

<sup>13</sup> 73/2009. Ges. §§ 7-16.; 74/2009. Ges. §§ 12-18.

<sup>14</sup> Sredkova, Die Bulgarische Arbeitsgesetzbuch auf dem Wege der Reformen, ZIAS, 2/1995, 256-257.; Schrammeyer, Das novellierte bulgarische Arbeitsgesetzbuch, WIRO, 10/1993, 34.

Lösung dadurch auch gerecht ist, weil wenn ein Gewerkschaftsverband oder ein Arbeitgeberverband bei der ländlichen Wahlen die gesetzlich vorgeschriebene Mitgliedszahl und das wirtschaftszweigliche Vertretungsrecht nicht erreicht, oder beweisen konnte und deswegen im Nationalarbeitsrat (Zentralarbeitsrat) im Gegenteil mit dem belgischen Modell<sup>15</sup>, wenn ein Koalitionsverband in seinem Wirtschaftszweig bedeutend ist, also wenn dort, oder in einem bestimmte Gebiet allein oder in Konföderation mehr als 50% Vertretungsrecht hat, berechtigt ist in der Arbeit der zuständigen Kommission teilzunehmen<sup>16</sup>. Man muss aber feststellen, in diesem Hinsicht gibt es in Ungarn kein Problem, weil auf dem Grund des 74. Gesetzes das Teilnahmerechts in den Zweig-, und Territorialverhandlungskommissionen hängt nicht vom Teilnahmerecht im Zentralarbeitsrat ab<sup>17</sup>.

Dementsprechend wäre es möglich den Firmatarifvertragsabschluss einfacher zu tun. Meiner Ansicht nach, bei dem Firmentarifsabschluss könnte der Betriebsratswahl ausgeschaltet werden und soll solcher von einem oder in einer Konföderation von mehreren von den Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber abgeschlossen werden, wenn die unternehmerische Gewerkschaftsseite mehr als 50% der Belegschaft als Mitglied vertreten kann.

Mit dieser Lösung ist auszuschalten das Gewerkschaftsvorschlagssystem für die Mitgliedskandidierung des Betriebsrates und könnte das deutsche System übernommen werden, wo die von dem zurückgetretenen Betriebsrat delegierte Nominierungskommission die Mitgliedskandidaten für den Betriebsrat mitwirkend mit der Belegschaftsversammlung/ nominiert<sup>18</sup>.

Wenn aber weiter das Nominierungsrecht bei den Unternehmensgewerkschaften bliebe, dann wäre einfacher die spanische Lösung zum Teilnamerecht in den Zweig-, und Territorialkommissionen und im Zentralarbeitsrat übernehmen. Nämlich in dieser Methode die Repräsentierung-, oder Teilnahmekriterien sind von unten nach oben festgelegt. Das Teilnahmerecht von unten nach oben in der verschiedenen Ebene in der Kommissionen und an der Spitze im Arbeitsrat hängt nur davon ab, ob ein oder mehrere von den Koalitionsorganen in beiden Seiten mehr als 50% als Mitglied vertreten können. Bei den Arbeitgeberverbänden hängt es einfach vom Mitgliedszahl ab, aber bei den Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbände von den Betriebsratswahlen, deren Ereignisse an je höherer Ebene zusammenrechnen werden. So geht eine automatische Rotation an der einzelne Ebene und wenn eine in einer unteren Ebene drinnen ist, andere kann ausfallen, aber bei der Zusammenrechnung an der

<sup>15</sup> Jura Europae, I. 30.50-2

<sup>16</sup> Jura Europae, II. 60.50-8-12

<sup>17</sup> Das ungarisches Modell ist in dieser Hinsicht mit dem holländischem ganz ähnlich

<sup>18</sup> In Ungarn von dem ehemalige Staatssekretar des Arbeitsministerium hat eine solche modifizierung im neue Entwurf des ABGB-s ausgearbeitet

oberen Ebene kann wieder zurücktreten. Soll ein Koalitionsverband in einer niedrigen Ebene kein Vertretungsrecht in der Kommission bekommen, in der höhere Ebene zuständige Kommission kann erscheinen, sogar auch im dreieckigen Nationalarbeitsrat in der Spitze mit der Mitwirkung bei dem dortige Tarifvertragsabschluss<sup>19</sup>.

Wenn die Nominierung bei den Betriebsratswahlen weiter in dem Kompetenz der Betriebsgewerkschaften bleibt, dann meiner Meinung nach wäre günstig das spanische Modell völlig übernehmen, weil das jetzige ungarische Modell sehr kompliziert ist. Bis zur Unternehmensebene das Tarifvertragsabschlussrecht hängt von den Betriebsratswahlen ab, aber ab dieser Ebene hinauf bis zur National-, oder Zentralarbeitsrat das Teilnamerecht ist in Moment im ungarischen Arbeitsrecht nach dem holländischen Modell festgelegt. So das ungarische Modell jetzt eine komplizierte Mischung ist.

Das bisher beschriebenes Reformkonzept könnte geändert werden, weil die neue Orban Regierung den Landeseinigungsrat und das dreieckige (tripartit) Arbeitsverhandlungssystem stil legen.<sup>20</sup> In diesem Fall bleibt nur die duale Wirtschaftszweigsverhandlung im Rahmen der Zweigkommissionen.<sup>21</sup> So die Koalitionsverhandlungen werden nur in den Wirtschaftszweigen mit ohne Mitwirkung des Staats zweieckig (bipartit) ähnlich vorsetzen, wie es im deutschen Recht ist.<sup>22</sup> In diesem Fall wären aber unnötig die oben erwähnte Repräsentationsvoraussetzungen. Meiner Ansicht nach, ein solches System kann nur dann gut funktionieren, wenn als die Gewerkschaften, als die Arbeitgeberverbände, so, wie im Deutschland, nur nach Wirtschaftszweigen gliedern sich und bei dieser Gliederung im Gegenteil mit den italienischen und belgischen, eben sowie mit den ungarischen Situationen spielen keine Rolle aus politischen und religionischen Aspekte.<sup>23</sup> Unter solchen Voraussetzungen können die Verhandlungen mit ohne staatlicher Führungsmithilfe zielgesetzt fortsetzen. Weil im Ungarn die Koalitionsparteien als politisch, auch religionisch gliedern sich, deswegen ist die staatliche Mitwirkung bei den ungarischen Zentralarbeitsverhandlungen nützlich. Nämlich die staatliche Mitwirkung ist die Sicherung, dass die Verhandlungen nicht schief in politischer oder religionischer Ebene laufen. Deswegen wäre es besser, wenn der Nationalarbeitsrat und das dreieckige Zentralverhandlungssystem im Ungarn weiter verbleiben könnte.

---

<sup>19</sup> Alivez-Perez, Gewerkschaftsrechte im Betrieb nach spanischem Recht, Arbeitsrecht im Betrieb, 12/1989, 384-385; Borbély, A spanyol érdekegyeztetési etalon, Európa Fórum, 4/1994, 92-104

<sup>20</sup> Figyelő, 3/2011.

<sup>21</sup> Ges. 74/2009 würde bleiben, 73/2009 würde aus dem Kraft gezogen

<sup>22</sup> Jura Europae (Droit du travail-Arbeitsrecht), Editions Technique Iuris chasseurs, Paris-H.C. Beck Verlag, München, I. 10-50.

<sup>23</sup> Jura Europae, II. 30.50-2-4; I. 20.50-6-7



#### IV. Die Betriebsverfassungsregelung „de lege lata“ und Vorschläge „de lege ferenda“

Der Betriebsrat ist im Ungarn teils nach dem deutschen System aufgebaut. So in Ungarn im Betriebsrat kann nur zugeteilte Arbeitnehmer/in kandidiert und gewählt werden.<sup>24</sup> Der so organisierter Betriebsrat funktioniert nach dem unikalischen System, wie im Deutschland, Österreich, Niederland, Schweiz, Frankreich und Spanien.<sup>25</sup> Das ungarische System ist aber in zwei Seiten eigenartig. Einerseits beim Betriebsratswählen können als die Gewerkschaften, auch die Arbeitnehmern Betriebsratsmitglieder kandidieren.<sup>26</sup> Es ist eine Mischung des deutschen und spanischen Wahlsystems.<sup>27</sup> Nämlich im Deutschland kandidiert mit der Mitwirkung der Betriebsversammlung der Kandidierungsausschuss<sup>28</sup> und im Spanien nur einfach die Betriebsgewerkschaften. Außerdem der Betriebsrat, oder ein/e Betriebsratsmitglied kann nur durch eine Belegschaftsabstimmung zurückgerufen werden.<sup>29</sup> Es ist ein Unterschied zum deutschen System, wo den Betriebsrat oder seinen Mitglied mit einem Gerichtsurteil möglich ist abzulösen. Unterscheidet sich das ungarische vom spanischen System auch, wo die solche Gewerkschaft, die den Betriebsrat, oder den Betriebsrater kandidiert hat, beiden kann einfach zurückrufen. Wenn den Tripartitverhandlungsreform des spanischen Systems vom Ungarn gewählt wird, kann die spanische Lösung übernommen werden. Aber wenn strukturell das jetzige System bleibt, oder nach dem Regierungsvorschlag eine bipartit Koalitionsverhandlungssystem eingeführt wird, kann das deutsche gerichtliche Zurückrufungssystem in das ungarische Recht statt die jetzige komplizierte Lage eingeführt werden.

Der andere große Unterschied ist, dass in Ungarn das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ganz formalistisch ist. Es beschränkt auf die Hilfe aus dem Sozialfond und auf die Verwaltung der sozialen Einrichtungen des Betriebs. Wegen der neoliberalen Globalisierung beide fehlen schon. So das Mitbestimmungsrecht praktisch in Ungarn gibt es nicht.<sup>30</sup> Dadurch hat der ungarische Betriebsrat eben so, wie beim auch unikalisch aufgebaute französische Betriebsrat, nur Meinungs-austausch-, und Informationsrecht.

---

<sup>24</sup> § 49 des ungarisches ABGB-s

<sup>25</sup> Marhold, Kollektives Arbeitsrecht, Manzsche Verlag, Wien ; Jura Europae, II. 60.50.8-9.; Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, Sempfli et Clio Verlag, 230-233.; II. 40-50-8.; Alivez/Perez, Gewerkschaftsrechte in Betrieb nach spanischem Recht, Arbeitsrecht im Betrieb, 12/1989, 384-386

<sup>26</sup> § 55. und 56. des ung. ABGB-s

<sup>27</sup> Sehe die 1-te und 19-te Noten

<sup>28</sup> Sehe die 1-te Note

<sup>29</sup> § 51 des ung. ABGB-s

<sup>30</sup> Vergl. Mit § 65. des ABGB.s

Meiner Ansicht nach, dieses enge Mitbestimmungsrecht soll verbreitet werden. Deswegen schlage ich vor, auf alle solchen Fragen, die das Arbeitsverhältnis (Lohn, Arbeitszeit, Arbeitspause, Ruhezeit, Urlaub, Kündigung, Arbeitsschutz, Betriebshygiene, etc.) berühren, soll das Mitbestimmungsrecht vom Betriebsrat umfassen, eben so, wie es bei den west-europäischen Staaten gültig ist.

*Др Тамаш Пруїберїер, професор емериїус  
Правної факултїетїа у Мишколцу*

## РЕФОРМА МАЂАРСКИХ ПРОПИСА О КОЛЕКТИВНОМ ПРЕГОВАРАЊУ И САВЕТА ЗАПОСЛЕНИХ

### *Сажетїак*

Рад садржи критичку анализу националног система колективног преговарања у Мађарској, на основу упоређивања са западноевропским системима. Резултат критичке анализе је да је мађарски систем прилично бирократизован, те је сазрео за реформу, при чему би се за узор могао узети шпански систем. Предлаже да се на основу искуства шпанског права у мађарском праву буде усвојен општи и грански систем колективног преговарања.

**Кључне речи:** колективно преговарање, тела за колективно преговарање, билатерално и трилатерално колективно преговарање, овлашћење за колективно преговарање, услови за овлашћење за колективно преговарање, савет запослених, чланство у савету запослених, избори за савет запослених, право запослених на учешће у доношењу одлука