

dr. Lajos PÁL
Aktuelle Entwicklungen im Betriebsübergangsrecht
-
Landesbericht Ungarn

1. Die Übernahme der Normen der „Betriebsübergangsrichtlinie“ ist in Ungarn in mehreren Schritten geschehen. Allgemein sind in unserer arbeitsrechtlichen Entwicklung mehrere Knotenpunkte zu unterscheiden, welche eine Rolle für die Regelung des Schutzes der Arbeitnehmeransprüche bei einer Übertragung eines Betriebes oder Betriebsteiles gespielt haben.
2. Das Arbeitsgesetzbuch (AGB), das nach der Wende am 1. Juli 1992 in Ungarn in Kraft getreten ist, hat noch keine Regelung über den Schutz der Arbeitnehmerinteressen bei einer Übertragung eines Betriebes festgelegt. Dennoch wurde eine Stellungnahme des Obersten Gerichtshofes (OGH)¹ nicht viel später, am 26. November 1992, veröffentlicht.

Die Stellungnahme des OGH ist ein seltsames Rechtsinstrument des ungarischen Rechtssystems. Sie ist nämlich weder eine Rechtsnorm noch eine Entscheidung (Urteil) in einem Einzelfall, aber sie ist verbindlich für die unteren Gerichte. Mit der Ausgabe der Stellungnahmen gibt der OGH Richtungsangaben für die Rechtsprechung. Auch in diesem Fall versuchte der OGH, einen Regelungsmangel des Gesetzes durch seine Gesetzesauslegung zu ersetzen.

Aus gesellschaftspolitischen Gründen war diese erweiternde Auslegung außerordentlich wichtig. Das Staatseigentum wurde bekanntlich in diesen Zeiten privatisiert, die im staatlichen Eigentum stehenden Betriebe wurden durch Anleger aufgekauft, die im Allgemeinen nicht das Eigentum der Aktien oder der Geschäftsanteile der Gesellschaften, sondern das Eigentum der Einrichtungen und der Immobilien erworben haben.

Die Arbeitnehmer wurden zwar weiterbeschäftigt, aber die neuen Eigentümer haben fast immer sehr drastisch die Gesamtzahl der Belegschaft abgebaut. Bei diesen Personalabbaumaßnahmen war strittig, wie die Dauer des Arbeitsverhältnisses bei der Festlegung des Abfertigungs- und Kündigungszeitanspruchs der Ar-

¹ MK 154., veröffentlicht in *Bírószági Határozatok* 1993/2. Das erste Mal im ungarischen Rechtssystem wurde die Materie aber nicht in dieser Stellungnahme, sondern in einem Gesetz über die Übertragung des kaufmännischen Geschäfts im Jahre 1908 erwähnt.

beitnehmer zu bestimmen ist. Der OGH hat einen sehr interessanten Standpunkt eingenommen: In seiner Stellungnahme hat er ausgesprochen, dass die aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Rechte durch die Rechtsnachfolge des Arbeitgebers nicht berührt werden.

Diese Auslegung wurde aus § 86 AGB *e contrario* abgeleitet. Diese Bestimmung legte nämlich fest, dass das Arbeitsverhältnis ohne einen Nachfolger des Arbeitgebers erlischt. Der OGH hat die Normen über die universelle Rechtsnachfolge verwendet, obwohl es sich in den meisten Situationen nicht um eine derartige Rechtsnachfolge gehandelt hat. Der OGH hat mit dieser Stellungnahme einen besonderen Sachverhalt der Rechtsnachfolge, nämlich den Begriff der „arbeitsrechtlichen“ Rechtsnachfolge, geschaffen.

Es wurde ausgesprochen, dass auch ohne universale Rechtsnachfolge die Arbeitnehmeransprüche aufrechterhalten werden müssen. Der OGH wollte dadurch das Weiterbestehen und die Kontinuität der Arbeitsverhältnisse sichern. Der Stellungnahme nach handelte es sich um eine „arbeitsrechtliche“ Rechtsnachfolge dann, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch ein Rechtsgeschäft (zB Kauf, Tausch, Miete, Sacheinlage) übergeben wurde und die Arbeitnehmer durch den Erwerber *tatsächlich weiterbeschäftigt* wurden. Folglich ist die arbeitsrechtliche Rechtsnachfolge auch bei Fehlen einer universalen Rechtsnachfolge festzulegen.

3. Dabei zeigt sich bereits ein heikles Problem, nämlich dass „die Weiterbeschäftigung“ des Arbeitnehmers als Tatbestandsmerkmal der arbeitsrechtlichen Rechtsnachfolge statuiert worden ist. Also: Um eine arbeitsrechtliche Rechtsnachfolge handelte es sich nur, wenn der Arbeitnehmer vom neuen Arbeitgeber (Erwerber) weiterbeschäftigt wurde. Dieses Konzept des OGH hat nicht nur in der Judikatur, sondern auch im positiven Recht sehr tiefe Spuren hinterlassen.

- 3.1. Das AGB wurde im Jahre 1997 modifiziert² und der in der Judikatur niedergelegte Rechtsatz hat auch eine positivrechtliche Formulierung bekommen. § 85/A. Abs 1 AGB lautete: *„Bei einer in der Person des Arbeitgebers eintretenden Rechtsnachfolge gehen die sich aus dem Arbeitsverhältnis erge-*

² Die modifizierte Regelung ist am 1. Juli 1997 in Kraft getreten (1997. évi LI. törvény).

benden Rechte und Pflichten zum Zeitpunkt der Rechtsnachfolge vom vorhergehenden Arbeitgeber auf den rechtsnachfolgenden Arbeitgeber über.“

Das war die erste Formulierung der besonderen (arbeitsrechtlichen) Rechtsnachfolge in einer Rechtsnorm. Aus dem Text der Stellungnahme des OGH und aus der späteren Judikatur ergibt sich klar, dass die Richter die Vorgaben der Richtlinie 77/187/EWG schon damals vor Augen gehabt haben, in der Begründung der Gesetzesänderung wurde aber nun ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Modifizierung durch die Absicht der Übernahme der Richtliniennormen motiviert ist.

- 3.2. Eine Neuheit im Gesetzestext war die Regelung, dass der vorherige Arbeitgeber (Veräußerer) für die Arbeitnehmeransprüche mit dem rechtsnachfolgenden Arbeitgeber (Erwerber) solidarisch haftet. Die Bedingung dieser solidarischen Haftung war, dass der Anspruch vor dem Zeitpunkt der Rechtsnachfolge entstanden ist, weiters musste der Anspruch innerhalb eines Jahres nach dem Zeitpunkt der Rechtsnachfolge geltend gemacht werden. Diese Neuheit war deswegen besonders interessant, weil die Stellungnahme des OGH die Haftung des Erwerbers für die gegen den Veräußerer vorhandenen Arbeitnehmeransprüche ausdrücklich ausgeschlossen hatte.
- 3.3. Im Gesetz ist auch eine Kündigungsschutzbestimmung enthalten. Demgemäß stellte die Rechtsnachfolge bei einer Arbeitgeberkündigung keinen rechtmäßigen Kündigungsgrund dar.
- 3.4. Eine weitere Neuigkeit war die Konsultationspflicht der Arbeitgeber. Bei einer arbeitsrechtlichen Rechtsnachfolge waren der Rechtsvorgänger (Veräußerer) und der Rechtsnachfolger (Erwerber) verpflichtet, die Vertreter der Gewerkschaft über den Grund der Rechtsnachfolge und die die Arbeitnehmer berührenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen zu informieren und ferner Konsultationen über die geplanten sonstigen Maßnahmen, die die Arbeitnehmer berühren, anzuregen.
- 3.5. Das modifizierte Gesetz schrieb im Zusammenhang der Bewahrung der Arbeitsbedingungen vor, dass der Rechtsnachfolger (Erwerber) verpflichtet ist, die in dem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen wenigstens

für ein Jahr oder bis zur Kündigung bzw bis zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Abschluss eines anderen Kollektivvertrages aufrechtzuerhalten.

Diese Verpflichtung galt nicht für Normen, die die Arbeitszeit festgelegt haben. Die Konformität dieser Regelung mit dem EU-Recht war daher fraglich, deshalb wurde diese Ausnahme durch das neue Gesetz im Jahre 2012 außer Kraft gesetzt.

In Ungarn werden die Kollektivverträge vorwiegend auf Betriebsebene abgeschlossen, sog Branchenkollektivverträge sind kaum vorhanden. Daher konnte es oft vorkommen, dass der Erwerber bei einer Betriebsübernahme mehrere Kollektivverträge verwenden hätte müssen. Das Gesetz aus 1997 hat deshalb die Auflösung dieser Kollisionslage geregelt. Es wurde vorgeschrieben, dass in einer solchen Situation die für den Arbeitnehmer günstigere kollektivvertragliche Bestimmung anzuwenden ist.

4. Im Jahre 1999 wurde das Gesetz wieder geändert³. Aufgrund der Neuregelung haftete der vorherige Arbeitgeber (Veräußerer) innerhalb eines Jahres nach dem Zeitpunkt der Rechtsnachfolge für die dem Arbeitnehmer bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustehenden Bezüge neben dem rechtsnachfolgenden Arbeitgeber (Erwerber) als Bürge.
5. Im Jahre 2003, vor dem EU-Beitritt Ungarns, wurde das Anpassungsgesetz⁴ verabschiedet. Durch dieses Gesetz wurden die Vorgaben der Richtlinie 2001/23/EG in das ungarische Rechtssystem eingebaut. Diese Modifizierung hat die wichtigsten Richtlinienbestimmungen – nicht selten wörtlich – übernommen, überdies hat der Gesetzgeber ausdrücklich den Einbau der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes angestrebt.
 - 5.1. Das gesetzliche Prinzip allerdings, dass der Betriebsübergang eine besondere Form der Rechtsnachfolge darstellt, ist weiter erhalten geblieben.
 - 5.2. Die Neuregelung hat aber auch eine wichtige Änderung mit sich gebracht: Es wurde nämlich „die Weiterbeschäftigung“ des Arbeitnehmers als Tatbe-

³ 1999. évi LVI. törvény § 4.

⁴ 2003. évi CXVIII. törvény

standelement fallen gelassen. Gemäß der neuen Regelung war „die Weiterbeschäftigung“ nicht mehr eine Voraussetzung des Betriebsüberganges, sondern eine Rechtsfolge der Übernahme des Betriebes oder Betriebsteiles. Im Falle einer Übernahme eines Betriebes oder Betriebsteiles hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.

6. Im Jahre 2012 wurde ein neues AGB⁵ verabschiedet, die Betriebsübergangsnormen wurden durch dieses Gesetz neu kodifiziert. Die Grundelemente des Betriebsübergangsrechts hatten sich zwar schon in den Neunziger Jahren entfaltet, die Neugestaltung brachte aber wichtige und dogmatisch bedeutende Änderungen mit sich. Im Folgenden möchte ich diese Änderungen besprechen:

6.1. Die neue gesetzliche Regelung hat die Lösungen der früheren Jahre aufgegeben und einen Neuanfang gesetzt. Der Betriebsübergang wird durch die neuen Rechtsvorschriften nicht mehr als ein besonderer Sachverhalt der Rechtsnachfolge („arbeitsrechtliche“ Rechtsnachfolge) betrachtet, sondern es wird die Übernahme des Betriebes als *Arbeitgeberwechsel* geregelt.

Der Neuanfang zeigt sich auch darin, dass die Betriebsübergangsnormen nicht mehr in Verbindung mit den Regelungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sondern als Anhang zu den Normen über die Rechtssubjekte eingeordnet werden.

6.2. Nach der neuen gesetzlichen Regelung gehen die Rechte und Pflichten der *auf einem Rechtsgeschäft* beruhenden Übernahme *der Wirtschaftseinheit* vom Veräußerer auf den Erwerber über. Durch das geltende Recht wird nicht mehr der Begriff des Arbeitgebers oder des Betriebes, sondern ein abstrakter Begriff, die „wirtschaftliche Einheit“, gebraucht. Unter wirtschaftlicher Einheit versteht das Gesetz die organisierte Gruppe von materiellen oder immateriellen Ressourcen. Demgemäß bedeutet ein Betriebsübergang die *auf einem Rechtsgeschäft* beruhende Übergabe/Übernahme der Ressourcen. Wichtig ist, dass das Gesetz im Zusammenhang mit der Übernahme nicht mehr auf eine Vereinbarung, sondern auf einen allgemeineren Begriff, auf das Rechtsgeschäft, hinweist. Der Begriff des Rechtsgeschäftes

⁵ 2012. évi I. törvény

gibt – in Zusammenschau mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes – eine Möglichkeit für eine breitere Auslegung.

- 6.3. Die Rechte und Pflichten gehen bei einer Übergabe/Übernahme der Wirtschaftseinheit vom Veräußerer auf den Erwerber automatisch (*ex lege*) über. Aus dieser Auffassung kommt die Folgerung, dass die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers kein Tatbestandsmerkmal, sondern eine Rechtsfolge der Betriebsübergabe ist.
- 6.4. Eine weitere wichtige Änderung besteht darin, dass das neue Gesetz die Anwendung der Betriebsübergangsnormen im Konkursverfahren ausschließt.
- 6.5. Die Informationspflichten der Arbeitgeber wurden in den neuen Rechtsvorschriften ausführlicher festgelegt:

Nach dem neuen Gesetz muss der Veräußerer den Erwerber vor der Übergabe über die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeitnehmer informieren. Das Ausbleiben der Information berührt nicht die Durchsetzung von Ansprüchen aus diesen Rechtsverhältnissen gegenüber dem Erwerber.

Nach allgemein gültigen Vorschriften müssen die Arbeitgeber die Betriebsräte über die wichtigsten Bedingungen des Betriebsüberganges informieren und die Betriebsräte haben das Recht, eine Konsultation mit den Arbeitgebern anzuregen. Mangels eines Betriebsrates müssen die Arbeitgeber die Vertreter der Belegschaft informieren und mit diesen Vertretern Konsultationen abhalten. Diese Informations- und Verhandlungspflicht erstreckt sich – der Richtlinie entsprechend – auf die wichtigsten Bedingungen des Betriebsübergangs.

- 6.6. In der früheren Gesetzgebung war das Kündigungsrecht des Arbeitnehmers bei Betriebsübergang unbekannt. Es ist eine wesentliche Änderung, dass nach dem neuen Gesetz der Arbeitnehmer berechtigt ist, sein Arbeitsverhältnis zu kündigen, wenn wegen des Betriebsüberganges seine Beschäftigungsbedingungen wesentlich verschlechtert wurden. Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitnehmer gekündigt werden, wenn dem Arbeitnehmer die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses– wegen der wesentlichen

und nachteiligen Änderung der Arbeitsbedingungen – nicht zumutbar ist. Das Arbeitsverhältnis wird in diesem Fall nach den Vorschriften der Arbeitgeberkündigung aufgelöst, dem Arbeitnehmer steht daher auch die Abfertigung zu.

- 6.7. Es wurde schon erwähnt, dass nach der früheren Regelung die Kollektivverträge nach der Betriebsübernahme konkurrieren konnten. Diese Möglichkeit wurde durch das neue Gesetz ausgeschlossen. Wenn also der Erwerber unter der Geltung eines Kollektivvertrages steht, müssen die Bedingungen des Kollektivvertrages des Veräußerers nicht aufrechterhalten werden, für die übernommenen Arbeitnehmer gilt nur der Kollektivvertrag des Erwerbers.
- 6.8. Zum Schluss möchte ich auf ein neues, rechtlich besonders interessantes Phänomen hinweisen: In der arbeitsrechtlichen Praxis kommt es immer wieder zum Eigentumserwerb des Staates in privaten Wirtschaftsgesellschaften. Aus arbeitsrechtlicher Hinsicht bedeutet das zweifellos ein Problem, nämlich deswegen, weil für die im staatlichen Eigentum stehenden Arbeitgeber zwingende gesetzliche Vorschriften gelten. Es geht um die Frage, ob die Bedingungen bei einer staatlichen Übernahme eines Betriebes wegen dieser Normen verschlechtert werden können. Die Antwort in der Judikatur lautet ja. Nach der Rechtsprechung sind die arbeitsvertraglichen und kollektivvertraglichen Vereinbarungen, die gegen das Gesetz verstoßen, rechtsunwirksam, deshalb müssen die ungünstigeren gesetzlichen Vorschriften verwendet werden.