

Arbeitgeberfreundliche Gesetze provozieren Proteste und Streiks

Zuletzt hat die rechtsgerichtete Fidesz-Partei um Regierungschef Viktor Orbán wegen rassistischer Botschaften zu den Europawahlen für Empörung gesorgt. Für die deutsche Wirtschaft – vorneweg die Autoindustrie - bleibt Ungarn dagegen ein beliebter Standort. Doch die arbeitgeberfreundlichen Gesetze provozieren zunehmend Massenproteste und die niedrigen Löhne führen zu Streiks.

Kürzlich hat BMW angekündigt, in Debrecen nahe der rumänischen Grenze ein neues Werk bauen. Nach Mercedes in Kecskemét und Audi in Győr ist BMW der dritte deutsche Autokonzern in Ungarn. Heute arbeiten rund 120 000 Menschen in Ungarn in der Autoproduktion, noch einmal so viele sind bei Zulieferern beschäftigt.

Doch niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen zwingen die Menschen dazu, das Land zu verlassen. Während Preise für Benzin, Kleidung und Lebensmittel westeuropäisches Niveau erreichen, betragen die Löhne im Fahrzeugbau höchstens 1 200 Euro brutto. In den vergangenen zehn Jahren sind rund 600 000 Ungarn und Ungarinnen ausgewandert – Hochqualifizierte ebenso wie Angelernte. Der Mangel an Arbeitskräften wird zu einem Problem für die Industrie. Nach Medienberichten greifen Firmen inzwischen auf ukrainische Leiharbeitskräfte zurück.

Statt die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern, kommt die Regierung Orbán den Konzernen noch mehr entgegen. Das 2010 veränderte Arbeitsgesetz, das Unternehmen weitreichende Flexibilisierung brachte und die Gewerkschaften signifikant schwächte, ist weiter verschlechtert worden.

Seit 1. Januar 2019 gelten neue Überstundenregelungen im Arbeitsgesetzbuch – von der Opposition als »Sklavengesetz« bezeichnet. Danach sind pro Jahr bis zu 400 Überstunden möglich. Unternehmen müssen die Überstunden erst nach drei Jahren ausgleichen oder bezahlen. Wer

Gagyi, Ágnes / Geröcs, Tamás:
Die politische Ökonomie des neuen ungarischen »Sklavengesetzes«

Kiss, Bettina, Gewerkschaft Vasas:
Änderung des ungarischen Arbeitsgesetzbuches zur Flexibilisierung der Arbeitszeit »Sklavengesetz«

Schicht arbeitet, hat lediglich Anrecht auf einen Ruhetag pro Monat.

Die Antwort auf Arbeitskräftemangel könne doch nicht heißen: »Arbeiten bis zum Umfallen«, noch mehr Wochenendarbeit und kaum noch planbare freie Tage, heißt es in einer Erklärung der IG Metall und Vorsitzenden von Gesamtbetriebsräten aus der deutschen Autoindustrie und von Siemens. Sie solidarisierten sich mit den ungarischen Gewerkschaften.

In ungarischen Betrieben, allen voran bei Audi in Győr, kam es im Rahmen der betrieblichen Lohnverhandlungen über den Jahreswechsel bis ins Frühjahr hinein zu Streiks. Mit der Folge, dass Produktionen bei Audi, VW und Porsche in Deutschland und dem Ausland betroffen waren. Audi in Győr hat der geforderten Lohnerhöhung von 18 Prozent inzwischen zugestimmt. »Selbst nach diesem Sieg verdienen die Mitarbeiter nur ein Drittel dessen, was die deutschen Kollegen bekommen«, sagt Zoltán László, Vizepräsident der Gewerkschaft Vasas.

Zuvor waren bereits die Überstundenregelungen, die in Ungarn unter der Bezeichnung Lex BMW kursieren, Auslöser für massenhafte Demonstrationen gewesen. Der Protest richtete sich auch gegen den Umbau des Staates und den weiteren Abbau von Demokratie. Um Industrie und Kapital ins Land zu holen, senkt die Fidesz-Regierung nicht nur die Steuern – Unternehmenssteuern in Ungarn sind EU-weit die niedrigsten. Sie lässt sich von deutschen Konzernen auch die Bedingungen im Arbeitsgesetz diktieren.

Ungarn ist nur ein Beispiel – auch in anderen mittel- und südosteuropäischen versuchen Autokonzerne und Zulieferer an nationalen Gesetzen mitzuschreiben, um Arbeitsbedingungen zu verschlechtern und Löhne niedrig zu halten.

Transnationale Partnerschaftsinitiative (TPI)

Bei der TPI Győr Nonprofit Kft. handelt es sich um eine unabhängige Einrichtung zur Bildung und Beratung für betriebliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in Ungarn. Themen sind grenzüberschreitende Vernetzung, Aufbau von Arbeitnehmerinteressenvertretung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen.



Die TPI basiert auf der gemeinsamen Initiative der IG Metall und der ungarischen Metallgewerkschaft Vasas. Seit zwei Jahren organisiert sie den Erfahrungsaustausch zu betrieblichen Themen. TPI-Büros sind in Győr und Kecskemét. www.tpi-gyor.eu

Impressum

IG Metall Vorstand
FB Transnationale Gewerkschaftspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Juni 2019

Ansprechpartnerin

marika.varga@igmetall.de
Tel. 069 / 66 93 24 09

Die politische Ökonomie des neuen ungarischen »Sklavengesetzes«

Ágnes Gagyí, Universität Göteborg, und Tamás Geröcs,
Ungarische Akademie der Wissenschaften

Deutsche Fassung: Irmgard Höscher

Die neue Protestwelle vom Dezember 2018

Als das Parlament – kontrolliert von der vierten aufeinanderfolgenden absoluten Fidesz-Mehrheit – in einem schnellen Abstimmungsprozess drei wichtige Gesetze verabschiedet hatte, die von Oppositionsparteien als rechtswidrig bezeichnet wurden, kam es auf Ungarns Straßen zu spontanen Demonstrationen. Die drei wichtigsten Elemente des Gesetzespakets waren das Überstundengesetz, das schon bald als »Sklavengesetz« bezeichnet wurde, die Zentralisierung des Nominierungsverfahrens für Richter und die Änderung im Bildungswesen, die die Privatisierung öffentlicher Universitäten erlaubte. Die parlamentarische Opposition protestierte lautstark; das von ihr aufgenommene Video der Abstimmung verbreitete sich schnell. Nach dem Aufruf eines Abgeordneten, mit einer friedlichen Demonstration auf den Straßen Budapests gegen das rechtswidrige Gesetzgebungsverfahren zu protestieren, kam es zu einer Massendemonstration, überwiegend von Studenten, den Vertretern mehrerer Gewerkschaften und unterschiedlichen Aktivistengruppen.

Schon früher hatte es nach der Verabschiedung wichtiger Gesetze, die ebenfalls ohne gesellschaftlichen Dialog oder Beratung mit repräsentativen Gruppen vorbereitet worden waren, Demonstrationen gegeben. Kürzlich richteten sie sich gegen das »Lex CEU«, das Gesetz, mit dem die Central European University aus dem Land vertrieben wird. Ende 2018 wurde das Gesetz durch die Kürzung der Mittel für die Ungarische Akademie der Wissenschaften und verschiedene staatliche Universitäten ergänzt. Schon vor dem 12. Dezember und lange vor der Abstimmung hatten Studenten vor dem Parlament für die CEU und die Freiheit der Wissenschaft demonstriert. Sie bauten auf dem Platz Zelte für eine »freie Universität« auf: einen öffentlichen Raum für selbstorganisierte Vorlesungen und Seminare. Die Tradition der »Freien Universität« geht auf frühere Studentendemonstrationen und Universitätsbesetzungen in den letzten Jahren zurück. Nach der jüngsten Gesetzesänderung solidarisierten sich die Studenten mit den

Beschäftigten und organisierten gemeinsam mit den Gewerkschaften die Demonstration.

Im Dezember richtete sich die Demonstrationswelle vorwiegend gegen das »Sklavengesetz«, das es Unternehmen ermöglicht, von den Arbeitern bis zu 400 Überstunden pro Jahr (früher auf 250 Stunden pro Jahr begrenzt) zu verlangen und die Bezahlung bis zu drei Jahre aufzuschieben. Die Gewerkschaften protestierten gegen die neue rechtliche Möglichkeit der Unternehmen, die Zahl der Überstunden individuell mit den Beschäftigten ohne gewerkschaftliche Beteiligung auszuhandeln.

Der Ministerpräsident hat die Reformen öffentlich damit verteidigt, sie seien ein Gewinn für die Beschäftigten, die bislang wegen der Möglichkeit, Überstunden leisten zu können, im Ausland gearbeitet hätten, denn jetzt könnten sie in Ungarn arbeiten. Staatliche Medien und hochrangige Beamte behaupteten, die Demonstrationen störten den Frieden der Weihnachtszeit, und verurteilten sie als »unchristlich« oder christenfeindlich. Eine neue Umfrage von Policy Agenda ergab, dass 85 Prozent der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter das Überstundengesetz ablehnen.

Die neue Änderung des Arbeitsrechts ist nur eine in einer ganzen Reihe von Reformen seit dem Amtsantritt der Regierung 2010. Den Trend zur Flexibilisierung des ungarischen Arbeitsmarkts gab es praktisch unabhängig von der jeweiligen Regierung seit 1990. Den liberalen, sozialistischen und ultrakonservativen Regierungen war die Bereitschaft gemeinsam, multinationale Unternehmen dazu zu bewegen, im Land zu investieren. Angesichts einer sehr hohen Arbeitslosigkeit und der entsprechend großen Zahl an verfügbaren Arbeitskräften – historische Altlasten aus der ökonomischen Schocktherapie in den 1990er Jahren – war die Einführung verschiedener neoliberaler Arbeitsrechtsreformen seit 1990 relativ unumstritten.

Gagyí, Ágnes/ Geröcs, Tamás: Die politische Ökonomie des neuen ungarischen »Sklavengesetzes«, auf Englisch, Januar 2019, <http://www.criticatrac.ro/lefteast/the-political-economy-of-hungarys-new-slave-law/>.

Der neue Kontext weltwirtschaftlicher Integration: Reindustrialisierung

Verglichen mit anderen Ländern mit relativ ähnlichem Entwicklungsstand traf die Wirtschaftskrise von 2008 Ungarn besonders hart. Die Krise und das anschließende Ende der liberal-sozialistischen Regierung lösten den Erdrutschsieg der konservativen Fidesz-Partei aus, die ihren Wahlkampf mit dem Versprechen der wirtschaftlichen Entkolonialisierung und der Wiedergeburt der Nation geführt hatte. Mit ihrer absoluten Mehrheit setzte Fidesz 2010 ein Programm der »Reindustrialisierung« durch. Im Jargon der politischen Kommunikation bezeichnet Reindustrialisierung eine weitreichende Konsequenz der industriellen Umstrukturierung in Westeuropa: Die Umsiedlung standardisierter Teile der Produktion mit geringen Profitchancen in nahegelegene Niedriglohnländer. Im Fall der mittel- und osteuropäischen Länder, insbesondere aus der Visegrad-Gruppe, dominiert dabei die deutsche Autoindustrie, die nach der Wirtschaftskrise von 2008 unter enormem Druck stand und sich an neue weltwirtschaftliche Trends anpassen musste. Ungarn ist nicht das einzige und auch nicht das von der Neuansiedlungsstrategie der deutschen Autoindustrie am stärksten betroffene Land in der Region, wohl aber das Land, das den größten Teil des Nationaleinkommens zur Subventionierung für diese Neuansiedlung eingesetzt hat. Zwei große Automobilfabriken, Audi in Győr Audi und Mercedes Benz in Kecskemét, haben die PKW-Produktion gestartet. Und kürzlich hat BMW den Neubau eines Werkes in Debrecen angekündigt. Dazu kommen viele große und kleinere Zulieferfirmen, die Schätzungen zufolge etwa für ein Drittel der landesweiten Industrieproduktion und des Exportanteils verantwortlich sind. Die Exportabhängigkeit von Deutschland, ein Schlüsselfaktor in der lokalen Wirtschaft, hat in der ganzen Region einen historischen Höchststand erreicht: Rund 120 000 Menschen in Ungarn arbeiten in der Automobilproduktion und eine vergleichbare Zahl in Zulieferbetrieben.

Für die Orbán-Regierung waren FDI-Subventionen (Ausländische Direktinvestitionen) für Exportbetriebe von überragender Bedeutung; sie gehören organisch zu seinem »illiberalen« Regime, wie es liberale Kommentatoren nennen. Fidesz hat die Wahlen von 2010 mit dem Versprechen wirtschaftlicher Entkolonialisierung gewonnen, einem Gegenarrativ zum hegemonialen Neoliberalismus der nachsozialistischen Jahrzehnte. Was in der politischen Kommunikation als wirtschaftliche Interessen Ungarns bezeichnet wurde, meint wirtschaftspolitisch ein starkes Programm für das staatlich unterstützte Wachstum des nationalen Kapitals. Aber

das Regime kann den Manövrierraum für das nationale Kapital nur innerhalb der objektiven Bedingungen für die Integration in den Weltmarkt erweitern. FDI-Subventionen für Exportbranchen leisten einen Beitrag zu einer geordneten Zahlungsbilanz, während im Dienstleistungssektor (z. B. Banken, Telekommunikation oder Transport), dessen Bedingungen staatlich reguliert werden können, die Eigentumsverhältnisse stark zugunsten des neuen oligarchischen nationalen Kapitals neustrukturiert werden. In der politischen Kommunikation stellten die Regierungskampagnen die Arbeitsplatzbeschaffung durch Reindustrialisierung in den Vordergrund, um die antisozialen Maßnahmen zu legitimieren: den Übergang vom Wohlfahrtsstaat zum von Orbán bevorzugten Workfare-Staat.

Der Einfluss der deutschen Wirtschaft auf Ungarn

Bei ihrer Reindustrialisierungsagenda überließ die Fidesz-Regierung der deutschen Wirtschaft die Oberhand bei der Neuentwicklung wichtiger politischer Rahmenbedingungen, die der Verlagerung von Industriestandorten ins Land zugutekommen sollte. Das ging weit über die direkte Subventionierung multinationaler Unternehmen durch Steuersenkungen und Freibeträge hinaus. Die Lobbygruppen der Wirtschaft, unterstützt von der ungarischen Industrie- und Handelskammer, waren unmittelbar an den Maßnahmen beteiligt und arbeiteten an vielen Gesetzentwürfen zur Reform politischer Schlüsselbereiche wie Bildungswesen, Steuer- und Arbeitsrecht mit. Mit anderen Worten: Die Veränderungen im Arbeitsrecht wurden seit 2010 mit Hilfe deutscher Akteure aus der Wirtschaft entwickelt. Diese Agenda hatte für sehr viele Menschen sehr negative Folgen. Die ungarische Regierung gab bei der Sozialpartnerschaft die Vertretung der Arbeitnehmer explizit und offen auf und vertrat einzig die Interessen der Wirtschaft und ihres einflussreichsten Sektors, der deutschen internationalen Konzerne.

1. Besteuerung

Wie investigative Journalisten gezeigt haben, folgt aus diesen politischen Eingriffen unter anderem, dass die Unternehmenssteuern in Ungarn die niedrigsten in der gesamten Europäischen Union liegen. Die offizielle Steuerpauschale für Unternehmen beträgt 9 Prozent, aber die effektive Steuer, die Unternehmen nach zahlreichen Abzügen zahlen, liegt bei nur 7,2 Prozent, während die 30 größten von deutschen Unternehmen beherrschten Multis nur eine effektive Rate von 3,6 Prozent zahlen. Den geringen Steuersätzen und den hohen Subventionen für Unternehmen – die in großen Teilen

nicht öffentlich bekannt sind – steht der mit 27 Prozent höchste Mehrwertsteuersatz in der EU gegenüber, was die Erwerbstätigen, die den größten Teil ihres Einkommens für ihren Lebensunterhalt ausgeben müssen, belastet. Es überrascht nicht, dass das ungarische Einkommensteuersystem mit einer universellen Pauschalrate von 15 Prozent praktisch rückläufig ist.

2. Bildung

Neben Geschenken wie Steuerfreibeträge und Unternehmenssubventionen für die Industrie wurde die deutsche Industrie- und Handelskammer auch zur Mitwirkung am Entwurf entscheidender Teile der Bildungsreform aufgefordert. Mit ihrer Hilfe führten die ungarischen Politiker das Konzept des deutschen Berufsbildungssystems ein, verbunden mit der Senkung des Mindestalters für den Schulabschluss von 18 auf 16 Jahre. Entsprechend müssen junge Menschen aus armen Familien jetzt ihre Schuljahre in der Berufsausbildung verbringen und schon in jungen Jahren in der Industrie arbeiten. Sie werden von Unternehmen ausgebildet, die am Berufsbildungssystem beteiligt sind und so die für die Produktion nötigen Fertigkeiten durchsetzen können. Da ein großer Teil der aus Deutschland ausgelagerten Produktion stark standardisiert ist, brauchen die Unternehmen geringqualifizierte oder angelernte Arbeitskräfte. Das macht einen hohen Zeitaufwand für eine allgemeine berufliche Bildung überflüssig, da die Schüler in wenigen Wochen oder Monaten die für ihre Arbeit in der Fabrik notwendigen Fertigkeiten erlernen können. Bildungssoziologen befürchten, die kurzen Bildungsprogramme des Berufsausbildungssystems könnten dazu führen, dass die jungen Leute ihr ganzes Berufsleben in derselben Position verbringen müssen, ohne jede Aufstiegschance.

Neben dem niedrigen Qualifikationsniveau unterstehen die Schüler während der Ausbildung formal der Schule und sind nicht direkt beim Unternehmen angestellt, das dadurch auch nicht verpflichtet ist, ihnen gleiche Löhne zu zahlen oder gesicherte Verträge zu geben. Kurz: das Berufsbildungssystem wurde von der deutschen Industrielobby und ihren ungarischen Partnern dafür entwickelt, für die aktuelle Reindustrialisierungswelle am Rande Europas billige, spezifisch ausgebildete und flexible Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen, so jung wie gesetzlich möglich. Der andere Aspekt der Bildungsreform bestand in der Zentralisierung des öffentlichen Bildungswesens und massiven Kürzungen für die höhere Bildung und die Ungarische Akademie der Wissenschaften.

Die Verdrängung der CEU, einer der international anerkanntesten Universitäten, aus Ungarn war ideologisch überfrachtet, stellte aber nur die Spitze des Eisbergs dar. Die staatlichen Universitäten wurden gezwungen, ihre Kapazität zu reduzieren, Fakultäten aufzulösen und sich schließlich privatisieren zu lassen. Die Frustration der Studenten in den größeren Städten ist seit langem kennzeichnend für die Kritik an den Folgen der politischen Reindustrialisierungsagenda für die Bildung. Die spektakulärsten Protestaktionen der Studenten gab es zwischen 2013 und 2015, als selbstorganisierte Studentengruppen verschiedene Universitäten besetzten, darunter auch ELTE, eine der größten Universitäten in Budapest, Brücken blockierten und zusammen mit Professoren an wichtigen Budapester Verkehrsknotenpunkten spontane nächtliche Straßenfeste mit dynamischen politischen Aussagen feierten. Die gut organisierten Studenten konnten einige ihrer Wünsche durchsetzen, darunter die Aussetzung der geplanten Studiengebühren und die Ablösung des stellvertretenden Staatssekretärs der Christdemokratischen Partei KDNP, dem Juniorkoalitionspartner der Regierungspartei FIDESZ.

Nach den Angriffen auf die CEU erreichten die Studentenproteste einen neuen Höhepunkt. Aber hier machten der komplexere geopolitische Kontext und das Bestreben des Ministerpräsidenten Orban, sich an die Spitze der neuen globalen Anti-Soros-Bewegung auf der extremen Rechten zu setzen, ein Nachgeben unmöglich. Letztlich kamen die Studenten gegen die Ablehnung der Universität durch die Regierung nicht an, trotz – oder vielleicht sogar wegen – der breiten internationalen Solidarität mit der CEU und ungeachtet der politischen Debatten im Europaparlament und unter den Koalitionspartnern der Fidesz in der Europäischen Volkspartei (weitere Einzelheiten dazu auf <http://www.criticatac.ro/lefteast/lex-ceu/>).

3. Arbeitsmarktreformen

Die Regulierung des Arbeitsmarkts ist das zweite große Politikfeld bei der ungarischen Reindustrialisierung, in dem die Einflussnahme der deutschen Industrie und Ungarns Staatskapazität zusammentreffen. Die erste wichtige Änderung im Arbeitsrecht gab es bereits kurz nachdem Fidesz an die Macht gekommen war. Wie bereits erwähnt, stellte die Arbeitsrechtsreform die Verlängerung der vorangegangenen Praxis dar, durch möglichst flexible Arbeitsbedingungen deutsches Industriekapital ins Land zu holen. Wie mehrere Untersuchungen (Laki u. a., 2013; Berki und Neumann, 2015) gezeigt haben, hat das Arbeitsgesetz von 2012 die Gewerkschaften signi-

fikant geschwächt und die Macht des Managements gestärkt. Die jüngsten Änderungen, das »Sklavengesetz«, entsprechen vollkommen dem langen Trend zu Flexibilisierung und Deregulierung. Aber im Grunde war die übergreifende Reform des Arbeitsrechts von 2012 der Wendepunkt: Damals wurde eine stärker dezentralisierte Regulierung des auftragsgebundenen kumulativen Arbeitszeitrahmens eingeführt, mit deren Hilfe Unternehmen auf sehr hektische Konjunkturzyklen reagieren konnten. Durch die Reform konnten sie bei hoher Nachfrage Überstunden erzwingen und die Arbeiter bei niedriger Nachfrage ohne Bezahlung oder unterbezahlt freistellen. Der Arbeitszeitrahmen führte also zu sinkendem Einkommen. Die heutige Erweiterung des Arbeitszeitrahmens auf jährlich 400 Stunden bereitet auf einen kommenden Abwärtszyklus vor, weil sie im gegenwärtigen Aufwärtstrend nicht nur Überstunden erzwingt, sondern es den Unternehmen auch ermöglicht, Arbeiter zu entlassen oder für längere Zeit freizustellen, wenn der Konjunkturzyklus nach unten geht. Das neue Gesetz gibt Unternehmen die Möglichkeit, die Überstunden nur in dieser erweiterten arbeitsfreien Phase zu zahlen, was bei ausländischen Unternehmen auch der Verbesserung der Fremdwährungsposition dient.

Zudem führte die Flexibilisierung des Lohnsystems zu einem niedrigen Grundlohn und einem hohen Anteil verschiedener leistungsbasierter Elemente (z.B. für Überstunden). Das hat zu einem dramatischen Anstieg prekärer Beschäftigung geführt, zum Beispiel in Form von Leiharbeit oder befristeten Arbeitsverträgen. Zwischen 2012 und 2014 hat sich zum Beispiel die Zahl der Leiharbeiter verdoppelt, was im Rahmen der allgemeinen Tendenz nicht überrascht, denn wenn die Produktionseinheiten – die jetzt rasch nach Osteuropa verlegt werden – in der Lieferkette abnehmen, verschlechtert sich auch die Qualität der Verträge. Die Unternehmen profitieren doppelt: Sie können die günstigeren Arbeitsbedingungen in ihren osteuropäischen Fabriken nutzen und besitzen gleichzeitig starke Disziplinierungsmittel, mit denen sie den stärkeren Gewerkschaften in Deutschland, wo die Standortwechsel ebenfalls verheerende Folgen für die Arbeiter hatten, Konzessionen abringen können.

Das »Workfare-System«

Ein anderes wichtiges historisches Erbe, das durch die Reihe der Arbeitsrechtsreformen verstärkt wird, ist die starke Fragmentierung des ungarischen Arbeitsmarkts infolge der Übergangsphase. Einerseits steigt heute aufgrund des Aufwärtstrends im Konjunkturzyklus und der massiven Verlegung von industriellen Branchen ins

Land die Nachfrage nach Industriearbeitern rasch an. Andererseits gibt es aber immer noch eine durch die Weltwirtschaftskrise verursachte sehr hohe strukturelle Arbeitslosigkeit, demographisch verdichtet in den ärmeren östlichen Regionen des Landes. Für dieses Segment der Erwerbstätigen hat die Fidesz-Regierung eine weitere Disziplinierungsmaßnahme eingeführt: die sogenannte staatliche Workfare-Initiative.

Das staatliche Arbeitsprogramm der Fidesz hat das bisherige Arbeitslosengeld durch Workfare im Austausch für verpflichtende öffentliche Arbeiten ersetzt (und die Mittel für die früheren Sozialtransferleistungen entsprechend umgelenkt). Arbeitslose sind nicht automatisch berechtigt, an diesem Programm teilzunehmen: Sie werden von den Lokalregierungen (im ganzen Land von der Fidesz dominiert) dazu »eingeladen«. Das vom Innenministerium kontrollierte Programm verkörpert die Langzeittrends der postsozialistischen Politik, die von Experten seit langem kritisiert werden, weil sie den Behörden uneingeschränkte Macht verleihen. Das Workfare-Programm selbst wurde vor 2010 von der sozialliberalen Regierung eingeführt und in seiner gegenwärtigen Form von Fidesz perfektioniert.

Auf dem Höhepunkt der Arbeitslosigkeit nach der Krise von 2008 waren schätzungsweise 5 Prozent der aktiven ungarischen Arbeitskräfte im staatlichen Arbeitsprogramm beschäftigt. Obwohl das Programm zu diesem Zeitpunkt von den liberalen Eliten als Geldverschwendung kritisiert wurde, war es bei den Betroffenen beliebt, vor allem in Regionen, in denen ganze Generationen zu einem Leben außerhalb des Ersten Arbeitsmarkts verdammt waren. Beliebt war es auch bei den ländlichen Mittelschichten, die von früheren Umverteilungsmaßnahmen zugunsten der Ärmsten frustriert waren, eine Frustration, die 2008 bis 2010 den Boden für die erfolgreiche Anti-Roma-Kampagne der rechtsradikalen Jobbik-Partei bereitete.

Die Auswirkungen des neuen Workfare-Systems auf die örtlichen sozialen Beziehungen waren äußerst brisant. In vielen Gebieten geriet die Mehrheit der lokalen Bevölkerung in ein neu entstehendes Patronagesystem zwischen der Kommune, die die lokalen Eliten als Arbeitgeber vertrat, und den öffentlichen Workfare-Programmen.

In diesen Systemen wurden die Bürgermeister selbst stärker von zentralen Mitteln für das öffentliche Arbeitsprogramm abhängig, denn der Zugang basiert auch auf politischen und persönlichen Loyalitäten. In kleinen

Dörfern führte das zu einer sehr personalisierten und offenen Form altmodischer Patronat-Klientel-Beziehungen, die von den liberalen Medien als feudal bezeichnet wurden. Diese neue Patronatspyramide basiert auf der stark zentralisierten Zuweisung der Mittel entlang enger politischer Verbindungen und Loyalitäten – ähnlich wie die Verhandlungen der Staatsunternehmen mit der Regierung im Staatssozialismus –, bietet aber den örtlichen herrschenden Klassen wichtige Möglichkeiten zur Disziplinierung und Regulierung unzufriedener lokaler Arbeitskräfte in Gegenden, in denen keine beruflichen Alternativen existieren.

Unerwarteter Arbeitskräftemangel

Um 2016 verschob sich der Konjunkturzyklus nach zwei Jahrzehnten des Arbeitskräfteüberschusses hin zu einem plötzlichen Arbeitskräftemangel. Die Politiker wurden von diesem raschen Wandel zwar überrascht, aber die strukturellen Tendenzen dahinter waren keineswegs neu, denn einerseits schuf die intensivere Reindustrialisierung die Bedingungen für die zunehmende Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften und andererseits konnten Arbeitskräfte aus Ungarn dank der Bewegungsfreiheit in der Europäischen Union angesichts des wachsenden wirtschaftlichen Drucks nach besseren Chancen im Ausland suchen. Aufgrund der sehr schlechten Behandlung der Arbeiter seit mindestens 2012 suchten einige nicht nur in Westeuropa, sondern auch in manchen Nachbarländern, etwa der Slowakei oder Tschechien, nach besseren Verdienstmöglichkeiten. Schätzungen gehen von rund 600 000 Menschen aus, die in den letzten Jahren das Land verlassen haben, darunter nicht nur hochqualifizierte Arbeitskräfte, die in Westeuropa immer schon stark nachgefragt worden waren, sondern auch große Teile der angelernten oder gering qualifizierten Arbeiter.

Der Arbeitskräftemangel ist für die Industrie, darunter auch die deutschen Autobauer, zu einem so akuten Problem geworden, dass sie die Fidesz-Regierung zunehmend zum Eingreifen nötigte. Anfängliche Bemühungen zielten auf den öffentlichen Sektor, unter anderem durch Ergänzungen der staatlichen Workfare-Initiative, die es Menschen beispielsweise erlaubten, mit Zustimmung der kommunalen Behörden Jobs in der Industrie anzunehmen. Zudem kündigte die Regierung eine massive Reduzierung der Angestellten im öffentlichen Dienst an, um diese Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen. Aber diese Maßnahmen erwiesen sich als unzureichend, da viele Teilnehmer am Workfare-Programm ihre Tätigkeit, die sie mit dem Bürgermeister

aushandeln konnten, einem sehr ausbeuterischen und hektischen Industriearbeitsplatz vorzogen, an dem sie nur wenige Euros mehr verdienten. Und für höhere und erfahrenere Angestellte im öffentlichen Dienst, die in mehreren Verwaltungen gearbeitet hatten, waren Industriearbeitsplätze keine machbare Option.

Die Proteste vor dem ungarischen Parlament Mitte Dezember 2018

Vor diesem Hintergrund entschied sich die Regierung im Interesse der Industrie für radikalere Eingriffe in die Arbeitsbeziehungen. Da der Ursprung des Arbeitskräftemangels in der tieferen weltwirtschaftlichen Struktur der ungarischen Wirtschaft und der deutschen Autoindustrie liegt, ließ sich nicht leicht eine Lösung finden, und so ging die politische Krise in Ungarn weiter. Als letztes Mittel besetzte eine Gruppe von Abgeordneten aus allen Oppositionsparteien, darunter Liberale, Sozialdemokraten, Grüne und Rechtsextreme, den staatlichen Fernsehsender, um ein Fünf-Punkte-Programm zu verlesen, das sie mit zivilen Protestlern erarbeitet hatte: Streichung des Überstundengesetzes, weniger Überstunden für Polizeibeamte, Unabhängigkeit der Justiz, Beitritt zur Europäischen Staatsanwaltschaft und unabhängige öffentliche Medien. Die Abgeordneten verbrachten die Nacht im Gebäude, konnten aber ihre Forderung nicht senden, da sie von einer vom Sender zu Hilfe gerufenen privaten Sicherheitsfirma mit Gewalt vertrieben wurden. Die Sicherheitsfirma gehörte zum Firmennetzwerk des späteren Innenministers. Nach der Unterzeichnung der Änderung des Arbeitsgesetzes durch Staatspräsident Áder am 20. Dezember rief der ungarische Gewerkschaftsbund zum Boykott und zum Generalstreik auf.

Gewerkschaft und Politik: Wem gehören die Demonstrationen?

Zwar wird die Empörung über das »Sklavengesetz« von der großen Mehrheit der Bevölkerung geteilt, aber die Strukturen, die dieser Empörung eine Stimme und ein konkretes Potenzial bieten könnten, sind relativ schwach. Die parlamentarische Opposition, durch die überwältigende politische und infrastrukturelle Macht von Fidesz in den Bereich der Symbolpolitik verwiesen, nutzte ihre verbliebene Organisationskraft aktiv dazu, die Sichtbarkeit der Demonstrationen zu vergrößern. Ihre Aktionen zeigten (wieder einmal), wie weit die ungarische Politik in den Autoritarismus abgedriftet ist, fokussierten die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit aber auch auf die Oppositionspolitiker und Aufrufe zum Handeln, die seit 2010 erfolglos versuchten, die Oppo-

sition zu einen, und noch jeden Demonstrationszyklus in die Sackgasse geführt hatten. Das trug dazu bei, die Aufmerksamkeit vom Sklavengesetz, von den Arbeitern, die es betrifft, und von den Gewerkschaften, die eine aktive Rolle bei der Thematisierung der umfassenderen strukturellen Dimension des Konflikts spielten, abzulenken. In der Politik des Postsozialismus neigen Oppositionsparteien dazu, sich mit den Ansprüchen der Arbeiter zu verbünden, nur um den Trend zur Flexibilisierung fortzusetzen, sobald sie an der Macht sind. Vor der Parlamentswahl vom April 2018 war es die rechtsradikale Jobbik, die von allen Oppositionsparteien die Gewerkschaften in den Fabriken am effektivsten ansprach, um die mit den harten Arbeitsbedingungen unzufriedenen Angestellten zu mobilisieren. Das Neue an der heutigen Situation besteht darin, dass alle Oppositionsparteien jetzt Verbindungen zur Gewerkschaft suchen, vor allem nach den schweren Verlusten von Jobbik bei den Wahlen vom April 2018. Gegenwärtig ist den Sozialdemokraten, die sich dabei besonders hervortun, Jobbik und der neuen Oppositionsgruppe Momentum mit ihrer proeuropäischen, liberalen Kampagne kaum zuzutrauen, sich dauerhaft mit den Arbeitern zu verbünden.

Studenten und Arbeiter

Neu an den Demonstrationen heute ist, dass sich Studenten und Arbeiter zum ersten Mal explizit solidarisch organisieren. Studenten, die sich der Demonstration mit Parolen zu ihrem Anliegen anschlossen, solidarisierten sich mit den Arbeitern. Merce.hu, eine neue linke Website, berichtete emphatisch aus Arbeits- und Gewerkschaftsperspektive über die Demonstrationen.

Der Metallgewerkschaftsbund (Vasas) wiederum äußerte Sympathie für die Studenten. Vasas vereint in der Regel Betriebsgewerkschaften größerer Unternehmen, vor allem solche mit einer höheren Nachfrage nach Facharbeitern. Ein Aufruf zum Generalstreik war wohl zu hören, aber die Aussichten waren fraglich. Die Gewerkschaften sind seit der Wende dezentralisiert, und ein Großteil der Tarifverhandlungen findet im Betrieb statt. Die gewerkschaftliche Organisation war seit dem Regimewechsel schwach. Durch die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen von der branchenspezifischen zur Betriebsebene neigen Gewerkschaften zu einer nichtkonfrontativen Politik, was auch ihre Abhängigkeit vom Wohlwollen der Zentralregierung spiegelt. Einige entschlossene Streikaktionen in der Autoindus-

trie in den letzten Jahren signalisieren die wachsende Bedeutung der Arbeit in diesem Sektor. Dass viele Gewerkschaften heute mit offener, expliziter Ablehnung und Streikdrohungen auf das Sklavengesetz reagiert haben, ist neu. Möglicherweise bietet die Härte dieses Gesetzes die Chance für einen Paradigmenwechsel in der gewerkschaftlichen Organisation – hin zu einem unabhängigeren Modell, das stärker in die Beteiligung der Arbeiter eingebettet ist. Zudem kann die Zusammenarbeit von Studenten Grundlage für wichtige Bündnisse der Zukunft sein; die Fähigkeit der Gewerkschaften, eine Massenbasis für den Widerstand zu organisieren, dürfte bei der hohen Abhängigkeit der Arbeiter von den verschiedenen Funktionen des Regimes und der schwachen gewerkschaftlichen Organisationskraft begrenzt sein.

Zusammenfassung

Für uns spiegelt der politische Konflikt, der um das Sklavengesetz ausgebrochen ist, die Geschwindigkeit wider, mit der das neue nationale autoritäre Regime die sozialen Reproduktionsfähigkeiten im Dienste des internationalen Kapitals unterdrückt hat. Während Ungarn in politischen Debatten des Westens tendenziell als exotisches Beispiel für extremen innenpolitischen Illiberalismus dargestellt wird, zeigt das Regime für uns beispielhaft die Einbettung der destruktiven disziplinarischen Funktionen der gegenwärtigen kapitalistischen Krise in die lokale Gesellschaft in Regionen, die die Krise nicht einfach exportieren können. Während die Weltwirtschaftskrise die deutsche Industrie zwingt, sich neu zu organisieren und aus südeuropäischen Regionen zurückzuziehen, gehen autoritäre Regimes in Osteuropa wirtschaftspolitische Allianzen mit ihr ein und versuchen, die europäische Politik zum eigenen Nutzen zu gestalten. Gefangen zwischen den eigenen Interessen und den Bedürfnissen der deutschen Autoindustrie griff die Fidesz angesichts des gegenwärtigen Branchenaufschwungs und im Kontext des ersten Arbeitskräftemangels zu der nicht allzu innovativen Lösung, ihre Autorität bis zum Äußersten einzusetzen und auf mehr Flexibilisierung sowie ausbeuterische Formen der Arbeitskontrolle zu dringen. Dieser Schritt eskaliert den Klassenkonflikt, auf dem das Regime aufbaut, und macht ihn teilweise zu einem politischen. Die Empörung über das Sklavengesetz markiert einen Moment, in dem das Thema Arbeit seit dem Regimewechsel auf beispielloser Ebene die Oberfläche des öffentlichen

politischen Diskurs erreicht hat. Die Kämpfe gegen das Gesetz führen zu Koalitionen und organisatorischen Kapazitäten, die in Zukunft wichtig werden können. Aber der Handlungsfähigkeit, die aus dem Widerstand gegen

das Gesetz entsteht, stehen das Gewicht und die Trägheit eines zusammenbrechenden weltweiten Systems entgegen.

Transnationale Partnerschaftsinitiative (TPI)

Bei der TPI Győr Nonprofit Kft. handelt es sich um eine unabhängige Einrichtung zur Bildung und Beratung für betriebliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in Ungarn. Themen sind grenzüberschreitende Vernetzung, Aufbau von Arbeitnehmerinteressenvertretung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die TPI basiert auf der gemeinsamen Initiative der IG Metall und der ungarischen Metallgewerkschaft Vasas. Seit zwei Jahren organisiert sie den Erfahrungsaustausch zu betrieblichen Themen. TPI-Büros sind in Győr und Kecskemét.

www.tpi-gyor.eu

Impressum

IG Metall Vorstand | FB Transnationale Gewerkschaftspolitik | Horst Mund | Wilhelm-Leuschner-Straße 79 | 60329 Frankfurt am Main
Kontakt: marika.varga@igmetall.de | Tel. 069 / 66 93 24 09 | Juni 2019



Änderung des ungarischen Arbeitsgesetzbuches zur Flexibilisierung der Arbeitszeit „Sklavengesetz“ In Kraft seit 1. Januar 2019

Einleitung

- Das Arbeitsgesetzbuch ermöglicht bereits seit 2012 flexible Regelungen für die Vertragsparteien. Das heißt, das Gesetz ist nicht erst durch die jüngsten Änderungen arbeitgeberfreundlich geworden.
- Auch bisher hatte der Arbeitgeber einen relativ großen Spielraum betreffend der Einteilung des Arbeitszeitrahmens. Z.B. war es auch bisher schon „rechtlich zulässig“, dass der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nur einen Ruhetag für den Arbeitnehmer einteilt.
- Ziel der Änderung: die Regelungen eindeutiger, genauer gestalten bzw. die Vereinbarungen der Vertragsparteien anzukurbeln

Die wichtigsten Änderungen

- Arbeitszeitrahmen
- Mehrarbeit
- Einteilung der Arbeitszeit
- Höhe der Arbeitszeiten und Ruhetage
- Regelungen betreffend des Mindestverrechnungssatzes von Leiharbeit

Arbeitstag und Arbeitswoche

- Es gibt keine relevanten Unterschiede zwischen dem alten und neuen Gesetztext des Arbeitsgesetzbuches
- Individuelle Vereinbarungen oder Tarifvertrag können keine abweichenden Regelungen beinhalten [§ 135. Absatz 1 Arbeitsgesetzbuch]

Arbeitszeitrahmen

- **Der längst mögliche Arbeitszeitrahmen wurde von 12 auf 36 Monate erhöht.**
- **Die obigen Regeln sind auch auf den Abrechnungszeitraum anzuwenden.**

→ Dies ermöglicht eine beispiellos flexible Arbeitsgestaltung durch den Arbeitgeber.

- **Die Arbeitszeitgestaltung kann zu extremen Einteilungen führen.**
- **Für den 36-monatigen Arbeitszeitrahmen ist ein Tarifvertrag erforderlich.**
- **Die Anwendung dieser Regel ist an zwei Voraussetzungen gebunden:**
 1. **man kann erst dann den 36-monatigen Arbeitszeitrahmen einführen, wenn objektive oder technische oder arbeitsorganisatorische Gründe vorliegen.**
 - „jeder“ Faktor kann diese Gründe untermauern
 - „flexibel interpretierbare Regel“, denn diese Voraussetzungen würden die Einführung des Arbeitszeitrahmens kaum verhindern.
- **Weitere Voraussetzung, um die maximale Länge des Arbeitszeitrahmens anwenden zu können: und zwar die Verankerung im Tarifvertrag.**
 - der lange Arbeitszeitrahmen kann nicht angewandt werden, wenn die „repräsentative“ (= zur Tarifverhandlung berechnigte, weil über 10 % Organisationsgrad im Betrieb) Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber bezüglich der Anwendung des 36-monatigen Arbeitszeitrahmens keine Vereinbarung trifft.
- **Gibt es weder einen Tarifvertrag noch eine repräsentative Gewerkschaft, kann der 36-monatige Arbeitszeitrahmen in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden.**
- **Die obigen Regeln sind auch auf den Abrechnungszeitraum (§ 98 des Arbeitsgesetzbuches) anzuwenden.**
- **Der genauen Erfassung der Arbeitszeit kommt eine umso höhere Bedeutung zu, wenn der Arbeitszeitrahmen so lang ist (wobei Mehrarbeit, die Teil des Arbeitszeitrahmens ist separat zu erfassen ist von der Mehrarbeit, die nicht Teil der Arbeitszeitrahmens ist)**
- **Mehrarbeit, die nicht Teil des Arbeitszeitrahmens ist, ist freiwillig geleistete Mehrarbeit (siehe auch weiter unten).**

Mehrarbeit

- Soll ein Arbeitszeitrahmen oder ein Abrechnungszeitraum von mehr als zwölf Monaten eingeführt werden, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Einteilung der Arbeit in diesem sehr ausgedehnten Zeitraum so zu organisieren, dass am Ende dieses Referenzzeitraumes die wenigsten Überstunden entstehen.
→ „Mehr Arbeit“ in diesem bestimmten (verlängerten) Zeitraum bedeutet dann nicht unbedingt „Mehrarbeit“ und „mehr Entgelt“, weil die hohe Belastung z.B. aufgrund hoher Auftragslage später durch Zwangsurlaub ausgeglichen werden kann.
- Die geleisteten Arbeitsstunden werden mit den gesetzlich vorgeschriebenen (oder im Tarifvertrag festgehaltenen) Arbeitsstunden verglichen. Erst nach dem der dreijährige Arbeitszeitrahmen abgelaufen ist, kann die Mehrarbeit ausgerechnet und bezahlt werden, die über den Arbeitszeitrahmen entstanden ist (oder in Freizeit ausgeglichen werden).
- Endet das Arbeitsverhältnis unter dem Jahr, muss in der Abrechnung auch der Arbeitszeitrahmen berücksichtigt werden
- Es kann vorkommen, dass Verbindlichkeiten entstehen, die vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zu zahlen sind.

→ Diese Änderung birgt große gesundheitliche Risiken.
→ Sie kann es auf das Familienleben, auf persönliche und gesellschaftliche Kontakte einen (negativen) Einfluss haben.
→ Es gibt viele Analysen, die sich mit der (negativen) Wirkung der physiologischen und psychischen Überbelastung auf die Arbeit und auf das Privatleben beschäftigen.

Zahl der Überstunden

Zwischen Arbeitgeber und Vollzeitbeschäftigten können ohne Tarifvertrag pro Kalenderjahr statt der gesetzlich ohnehin erlaubten 250 Stunden Mehrarbeit jährlich nun bis zu 400 Stunden Mehrarbeit vereinbart werden.

- Die am meisten umstrittene (neue) Bestimmung ist die sogenannte „freiwillige Mehrarbeit“.
→ Welche Wirkung wird sie auf die Tarifbindung/Organisationsgrad haben?
- Der Arbeitgeber muss mit jeder/m Arbeitnehmer*in eine Vereinbarung treffen.
- Regelt bereits ein Tarifvertrag die Erhöhung der auf insgesamt 300 Mehrarbeitsstunden p.a., kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer nur über die weiteren 100 Überstunden eine Vereinbarung treffen.
- Die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in kann auch durch den Arbeitsvertrag zustande kommen.
- Die Vereinbarung wird grundsätzlich unbefristet geschlossen. Das Arbeitsgesetzbuch untersagt aber nicht, die Vereinbarung befristet zu treffen wird.

- **Der/die Arbeitnehmer*in kann die Vereinbarung nur zum Ende eines Kalenderjahres kündigen. Wenn der/die Arbeitnehmer*in die Vereinbarung über freiwillige Mehrarbeit unterjährig kündigt, können in dem Jahr weiterhin bis zu 400 Überstunden abverlangt werden. Ab dem kommenden Jahr hat der Arbeitgeber aber keine Möglichkeit mehr, dies anzuordnen.**
- **Schätzt die/der Arbeitnehmer*in die eigene Kraft und das Leistungsvermögen nicht richtig ein, kann die Vereinbarung auch dann nicht gekündigt werden, wenn unterjährig schwerwiegende Gründe vorliegen und Erbringung der Mehrarbeit gravierende Schäden verursachen würden.**
- **Wie oben ausgeführt reicht es, eine solche Vereinbarung (über die Leistung freiwilliger Mehrarbeit) einmalig zu schließen, damit der Arbeitgeber bis zu 400 Mehrarbeitsstunden Überstunden jedes Jahr vorschreiben kann, solange die/der Arbeitnehmer*in (oder der Arbeitgeber) diese nicht kündigt oder das Arbeitsverhältnis endet.**
- **Wenn die/der Arbeitnehmer*in die Überstundenvereinbarung kündigt, was das Arbeitsverhältnis nicht berührt, können im nächsten Jahr nur laut den allgemeinen Regeln Überstunden (250 bzw. ggf. laut Tarifvertrag 300) vorgeschrieben werden.**
- **Kommt das Arbeitsverhältnis unterjährig zustande, können im Verhältnis weniger Überstunden vorgeschrieben werden.**

Einteilung der Arbeitszeit

Die Regelung definiert genauer den Begriff der „Arbeitsordnung“, um eine einheitliche Rechtsprechung zu ermöglichen. Das Arbeitsgesetzbuch hat sich, was die Regelungen der Arbeitszeiteinteilung betrifft, kaum geändert. Die Absätze 2 bis 3 des § 97 des Arbeitsgesetzbuches sind inhaltlich identisch mit der entsprechenden Regelung des Arbeitsgesetzbuches vor dem 1. Januar 2019.

- Die Arbeitszeit, die Ankündigung und die Änderung der Arbeitszeiteinteilung werden in Stunden angegeben.
- Die Ankündigungsfristen für die Mitteilung der Arbeitszeit sind gleich geblieben, weiterhin muss die Einteilung der Arbeitszeit für eine Woche angegeben werden.
- Im Vergleich zu der vorherigen Regelung gibt es nur in § 97 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches eine Änderung, die betreffend der Einteilung der Arbeitszeit eine neue Methode beinhaltet.
- Man kann von der bereits angekündigten Arbeitszeiteinteilung nicht nur dann abweichen, wenn unvorhersehbare Umstände das wirtschaftliche oder betriebliche Leben des Arbeitgebers erschweren, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer dies schriftlich fordert.
- Fordert der/die Arbeitnehmer*in eine Änderung der bereits angekündigten Arbeitszeiteinteilung, werden die ggf. bereits geleisteten Arbeitszeiten nicht als Überstunden/Mehrarbeit anerkannt. Entsprechend erfolgt auch keine Vergütung (denn es wurde nicht vom Arbeitgeber angeordnet).
- Die im Arbeitszeitrahmen zu erbringende Arbeitszeit wird festgelegt.
- Der bisherige Gesetztext wurde ergänzt. Dementsprechend ist die Arbeitszeit so festzulegen, dass die Länge des Arbeitszeitrahmens, die tägliche Arbeitszeit und die allgemeine Einteilung der Arbeitszeit Berücksichtigung findet.
- Diese Ergänzung hat keine Relevanz. Auch bisher musste die zu erbringende Arbeitszeit basierend auf der Regelung des Arbeitszeitrahmens ausgerechnet werden, unabhängig davon, dass das Arbeitsgesetzbuch sich nicht direkt auf diese Regel bezogen hat.

Die Höhe der Arbeitszeit bei ungleichmäßiger Arbeitszeiteinteilung

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden einschließlich der Überstunden darf nicht überschritten werden. Die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit muss so ausgerechnet werden, dass ein Durchschnittswert von 12 Monaten ermittelt wird.

- **Der Arbeitnehmer darf pro Woche höchstens 48 Stunden arbeiten. Bei ungleichmäßiger Arbeitszeiteinteilung muss ein auf die Woche bezogener Durchschnittswert ausgerechnet werden.**
- **Für Arbeitnehmer*innen, die ununterbrochen, in mehreren Schichten oder saisonal beschäftigt sind, nunmehr ein wöchentlicher Ruhetag eingeteilt werden.**
- **Um eine Arbeitswoche mit 6 Arbeitstagen zu haben, ist es ausreichend, die Arbeitszeit ungleichmäßig einzuteilen (entweder ist die Arbeitszeit oder der Ruhetag ungleichmäßig eingeteilt).**
- **Eine Abweichung von diesen Bestimmungen ist durch Tarifvertrag möglich, allerdings nur zugunsten des Arbeitnehmers.**
- **Um Missverständnisse zu vermeiden, muss erwähnt werden, dass die Änderung betreffend der Ruhetage einerseits eine Präzisierung/Entfaltung des Gesetztextes ist.**
- **Andererseits war der bisherige Text unangemessen unvorteilhaft für die Arbeitnehmer*innen, die ununterbrochen, in mehreren Schichten oder saisonal beschäftigt waren. Für diese Beschäftigten war die Regelung (nach sechs Arbeitstagen einen Ruhetag zu gewähren) nicht anzuwenden. Deswegen musste der Arbeitgeber nur beachten, dass durchschnittlich eine ausreichende Anzahl an Ruhetagen gewährt wird. So hatten diese Beschäftigten in bestimmten Zeiten unangemessen viel gearbeitet.**
- **Bei Beschäftigten in mehreren Schichten kann es vorkommen, dass man ihnen rechtmäßig monatlich nur einen Ruhetag gewährt. Dieser Ruhetag muss dann ein Sonntag sein.**

Freiwilligkeit

Das Arbeitsverhältnis hat einen speziellen Charakter, deswegen ist umstritten, ob die Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber in der Realität tatsächlich freiwillig zustande kommt.

- Die Vertragsparteien sind wegen der Eigenartigkeit des Arbeitsrechts nicht gleich; der/die Arbeitnehmer*in ist in einer untergeordneten Position im Vergleich zum Arbeitgeber.**
- Deswegen besteht die Gefahr, dass die Vereinbarung („freiwilliger“ Mehrarbeit) zwischen den Parteien in Wirklichkeit eine durch den Arbeitgeber forcierte Vereinbarung ist und dadurch die Einvernehmlichkeit nur inszeniert ist.**

Exkurs:

- Im Zusammenhang mit der „General Data Protection Regulation“ (GDPR) ist eine interessante Ansicht des Gesetzgebers im ungarischen Arbeitsrecht in den Vordergrund gerückt: „So kann die Kontrolle eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber nicht durch die Einwilligung des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein, weil diese Einwilligung wegen der hierarchischen Unterordnung in Wirklichkeit höchstwahrscheinlich nicht freiwillig geschehen ist.“**
- In den vergangenen Jahren wurde häufig betont, dass diese Ansicht falsch sei, weil die Arbeitnehmer*innen wegen ihrer Unterordnung keine freie Entscheidung treffen könnten: gegebenenfalls könnte die Verweigerung der Zustimmung finanzielle oder sonstige Nachteile mit sich bringen.**
- Die Europäische Union findet dieses Verfahren schon lange besorgniserregend. Die Problematik der Zustimmung wurde aus der Stellungnahme 8/2001 und später aus der Äußerung 2/2017 der Arbeitsgruppe für den Datenschutz der EU klar. Als ausschließliche Rechtsgrundlage zur Datenverarbeitung das Arbeitsverhältnis betreffend könne die Zustimmung des Arbeitnehmers wegen der Echtheit der Wahlfreiheit nicht als allgemeine Regelung angewandt werden**
- Die Neufassung (des Arbeitsgesetzbuches) missachtet diese rechtlichen Tendenzen. Unter solchen Umständen ist es äußerst merkwürdig, dass bei der Kontrolle eines E-Mail-Systems durch den Arbeitgeber die Zustimmung des Arbeitnehmers als Rechtfertigung nicht ausreicht (keine echte Wahlfreiheit), aber bei der Vereinbarung einer „freiwilligen Mehrarbeit“ mit bis zu 400 jährlichen Mehrarbeitsstunden eine bloße Zustimmung des Arbeitnehmers ausreichen soll.**

Arbeitszeit

- Im Fall der freiwilligen Mehrarbeit ermöglicht das Arbeitsgesetzbuch die Abweichung zugunsten der Arbeitnehmer*innen, wenn ein Tarifvertrag vorhanden ist oder eine Betriebsvereinbarung.
- In diesen Fällen kann theoretisch die Anwendung der Regel (freiwillige Mehrarbeit) ausgeschlossen werden, wenn das Thema in Tarifverträgen geregelt wird. Wenn im Betrieb weder eine repräsentative Gewerkschaft noch Betriebsrat existieren, dann kann mit einer einseitigen Erklärung durch den Arbeitgeber die Anwendung dieser Bestimmung entfallen.
- Man könnte darüber diskutieren, ob man eindeutig festzustellen ist, dass diese Abweichung tatsächlich von Vorteil für den/die Arbeitnehmer*in ist. Es sind Fälle bekannt, wo Arbeitnehmer*innen selbst daran interessiert sind, Mehrarbeit zu leisten. Unserer Meinung nach kann man aber davon ausgehen, dass für die Mehrheit der Arbeitnehmer*innen diese Abweichung vom Vorteil ist.

Die Verwaltung der Arbeitszeitvereinbarungen

Die Erfassung und die Datenverwaltung über die freiwillig geleistete Mehrarbeit und über die im Tarifvertrag geregelten 300 Stunden hinaus freiwillig geleistete liegt im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Laut Neufassung muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass der Arbeitnehmer Auskunft über geleisteten Stunden erhält.

Anregungen

Lässt sich die Anwendung der neuen Flexibilisierungsmöglichkeiten nicht verhindern, könnte über folgende Punkte verhandelt werden.

- Vereinbarung über die Fälligkeit der Abrechnung der Überstunden und über die Höhe der Entlohnung
- Kündigung zu Monatsende oder zum Quartal
- Progression in der Entlohnung bei über 300 Überstunden
- Familienverhältnisse und Gesundheitszustand sollten berücksichtigt werden
- Bei Anwendung des Arbeitszeitrahmens sollte die (zusätzliche) Arbeitszeit abgerechnet werden (Mehrarbeit), wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis kündigt
- Sollte mit anderen Änderungen des Arbeitsvertrages nicht gemeinsam behandelt werden

Anhang

Die Änderungen sind hier zu finden:

www.magyarkozlony.hu – 207/2018. – 35775

Das Gesetz CXVI aus dem Jahr 2018. über die Gesetzänderungen der einzelnen Gesetze über die Arbeitszeitregelungen und über den Mindestverrechnungssatz von Leiharbeit
(Inkraftsetzung am 01. Januar 2019)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV>

Das derzeit gültige Gesetz von I/2012 (Änderungen inbegriffen)

Übersetzte Gesetztexte

- Arbeitsgesetzbuch bis 31.Dezember 2018
- Arbeitsgesetzbuch ab 1. Januar 2019

Grundbegriffe die Arbeitszeit betreffen

Arbeitsgesetzbuch bis 31.Dezember 2018

- *„§ 87 (1) Arbeitstag: der Kalendertag oder durch den Arbeitgeber bestimmte ununterbrochene vierundzwanzig Stunden, wenn wegen betriebsbedingten Gründen des Arbeitgebers der Anfang und das Ende des Arbeitstages wegen der Arbeitseinteilung nicht der gleiche Kalendertag ist.*
- *(3) Arbeitswoche: die Kalenderwoche oder durch den Arbeitgeber bestimmte ununterbrochene hundertachtundsechzig Stunden, wenn wegen betriebsbedingten Gründen des Arbeitgebers der Anfang und das Ende des Arbeitstages wegen der Arbeitseinteilung nicht der gleiche Kalendertag ist.“*

Arbeitsgesetzbuch ab 1. Januar 2019

- *„§ 87.(1) Arbeitstag: der Kalendertag oder ununterbrochene vierundzwanzig Stunden, wenn laut Arbeitsordnung der Anfang und das Ende des Arbeitstages wegen der Arbeitseinteilung auch auf unterschiedliche Kalendertage verteilt werden kann.*
- *(3) Arbeitswoche: die Kalenderwoche oder ununterbrochene einhundertachtundsechzig (168) Stunden, wenn laut Arbeitsordnung der Anfang und das Ende des Arbeitstages wegen der Arbeitseinteilung auch auf unterschiedliche Kalendertage verteilt werden kann.“*

Arbeitszeitrahmen und die Dauer des Abrechnungszeitraumes

Arbeitsgesetzbuch bis 31.Dezember 2018

- *„§ 94.(3) Die Dauer des Arbeitszeitrahmens beträgt höchstens zwölf Monate oder zweiundfünfzig Wochen, wenn dies durch technische oder arbeitsorganisatorische Ursachen begründet ist. Dies muss im Tarifvertrag verankert werden.“*

Arbeitsgesetzbuch ab 1. Januar 2019

- *„§ 94 (3). Die Dauer des Arbeitszeitrahmens beträgt höchstens sechsunddreißig Monate, wenn dies durch objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Ursachen begründet ist. Dies muss im Tarifvertrag verankert werden.“*

Einteilung der Arbeitszeit

Arbeitsgesetzbuch bis 31.Dezember 2018

- *„§ 97 (2) Arbeitsgesetzbuch: Die Arbeitszeit muss auf fünf Tage, von Montag bis Freitag eingeteilt werden (allgemeine Einteilung).*
- *(3) Bei der Anwendung eines Arbeitszeitrahmens oder Abrechnungszeitraumes-(siehe §§ 101-102) kann die Arbeitszeit auf alle Wochentage oder auf die einzelnen Wochentage ungleichmäßig verteilt werden (ungleichmäßige Einteilung der Arbeitszeit)*
- *(4) Die Einteilung der Arbeitszeit muss sieben Tage vorher mindestens für eine Woche, schriftlich mitgeteilt werden. In Ermangelung der Mitteilung ist die letzte Einteilung der Arbeitszeit maßgebend.*
- *(5) Der Arbeitgeber kann die Einteilung der Arbeitszeit für einen bestimmten Tag mindestens vier Tage vorher ändern, wenn unvorhersehbare Umstände das wirtschaftliche oder betriebliche Leben erschweren.“*

Arbeitsgesetzbuch ab 1. Januar 2019

- *„§ 97 (2) Arbeitsgesetzbuch: Allgemeine Arbeitsordnung: der Arbeitgeber teilt die Arbeitszeit auf fünf Tage von Montag bis Freitag ein.*
- *(3) Bei Anwendung eines Arbeitszeitrahmens oder Abrechnungszeitraumes kann die Arbeitszeit ungleichmäßig eingeteilt werden.*
- *Die Einteilung der Arbeitszeit ist ungleichmäßig, wenn der Arbeitgeber*
- *a) die Arbeitszeit der Tagesarbeitszeit*
- *b) den wöchentlichen Ruhetag gemäß § 105 (1).,*
- *c) die wöchentliche Ruhezeit gemäß § 106 (1).*
- *abweichend einteilt.*
- *(4) Der Arbeitgeber kündigt die Einteilung der Arbeitszeit für mindestens eine Woche schriftlich, mindestens einhundertachtundsechzig Stunden vor dem Beginn des Arbeitstages betreffend der Einteilung an. In Ermangelung der Ankündigung ist die letzte Einteilung der Arbeitszeit maßgebend.*

- *(5) Der Arbeitgeber kann die angekündigte Einteilung der Arbeitszeit mindestens sechsendneunzig Stunden vor dem Beginn des Arbeitstages betreffend der Einteilung ändern, wenn unvorhersehbare Umstände das wirtschaftliche oder betriebliche Leben erschweren. Der Arbeitgeber kann die angekündigte Arbeitszeiteinteilung auch auf Wunsch des Arbeitnehmers ändern."*

Regeln zum Abrechnungszeitraum

Arbeitsgesetzbuch bis 31.Dezember 2018

- *"§ 98 (2). Die Länge des Abrechnungszeitraumes muss mit den Bestimmungen des §.94 in Einklang gebracht werden.*
- *(3) Betreffend des Abrechnungszeitraumes sind die § 93 (3)-(4) und § 95 maßgebend."*

Arbeitsgesetzbuch ab 1. Januar 2019

- *"§ 98 (2). Betreffend des Abrechnungszeitraumes sind § 93 (2)-(4), § 94. und § 95. maßgebend"*

Die Höhe der Überstunden

Arbeitsgesetzbuch bis 31.Dezember 2018

- *"§ 109 (1). Bei Vollzeitbeschäftigung können pro Kalenderjahr zweihundertfünfzig Überstunden vorgeschrieben werden. (...)*
- *§ 135 (3). Aufgrund eines Tarifvertrags können höchstens dreihundert Überstunden pro Jahr vorgeschrieben werden."*

Arbeitsgesetzbuch ab 1. Januar 2019

- *"§ 109 (1). Pro Kalenderjahr können zweihundertfünfzig Überstunden vorgeschrieben werden.*
- *2) Gemäß schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer -über die im Absatz 1 festgelegten Höhe hinaus – können pro Kalenderjahr höchstens einhundertfünfzig Überstunden vereinbart werden (selbst auf sich genommene Mehrarbeit). Der Arbeitnehmer kann die Vereinbarung zum Ende eines Kalenderjahres kündigen. (...)*
- *§135 (2) Tarifvertrag*
- *h) Von §109 (2)-(3) kann man nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.*
- *(3) Gemäß den Regelungen des Tarifvertrags können höchstens dreihundert Überstunden vorgeschrieben werden. Darüber hinaus können gemäß schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer pro Kalenderjahr höchstens einhundert Überstunden vereinbart werden. (freiwillige Mehrarbeit) Der Arbeitnehmer kann die Vereinbarung zum Ende eines Kalenderjahres kündigen."*

Der wöchentliche Ruhetag

Arbeitsgesetzbuch bis 31. Dezember 2018

- *„§105. (1) Dem Arbeitnehmer stehen wöchentlich zwei Ruhetage zu. (Wöchentlicher Ruhetag).*
- *(2) Bei ungleichmäßiger Einteilung der Arbeitszeit können die wöchentlichen Ruhetage auch ungleichmäßig gewährt werden.*
- *(3) Bei der Anwendung des Absatzes 2 – außer bei Beschäftigten mit durchlaufender Schicht, bei Beschäftigten in mehreren Schichten und bei saisonal Beschäftigten – muss dem Arbeitnehmer nach sechs Arbeitstagen ein wöchentlicher Ruhetag gewährt werden.*

Arbeitsgesetzbuch ab 1. Januar 2019

- *„§ 105. (1) Wöchentlich müssen zwei Ruhetage gewährt werden (wöchentlicher Ruhetag). Die wöchentlichen Ruhetage können auch ungleichmäßig gewährt werden.*
- *(2) Bei ungleichmäßiger Einteilung der Arbeitszeit muss nach sechs hintereinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein Ruhetag gewährt werden.*
- *(3) Bei ungleichmäßiger Einteilung der Arbeitszeit*
- *a) bei Beschäftigten mit durchlaufender Schicht*
- *b) bei Beschäftigten in mehreren Schichten*
- *c) bei saisonal Beschäftigten*
- *muss monatlich mindestens ein wöchentlicher Ruhetag eingeteilt werden.“*

Die Verwaltung der Vereinbarungen die Arbeitszeit betreffend

Arbeitsgesetzbuch bis 31. Dezember 2018

- *„§ 134. (4) Der Arbeitgeber verwaltet die durch*
- *a) § 92. Absatz 2,*
- *b) § 99. Absatz 3,*
- *c) § 135. Absatz 4 geregelten Vereinbarungen.“*

Arbeitsgesetzbuch ab 1. Januar 2019

- *„134. § (1) Der Arbeitgeber verwaltet die durch*
- *d) die Länge der Überstunden, die laut § 109. Absatz 2, und § 135. Absatz 3 geregelten Vereinbarungen geleistet wurden.*
- *(4) Der Arbeitgeber verwaltet die durch*
- *a) § 92. Absatz 2,*
- *b) § 99. Absatz 3,*
- *c) § 109. Absatz 2,*
- *d) §135. Absatz 3- 4 geregelten Vereinbarungen.“*