

## Neues Arbeitsgesetzbuch im Fokus – Arbeitsrechtliche Schutz der leitenden Frauen

Die allgemeinen Vorschriften über die Begründung der Kündigung, Kündigungsverbote, Kündigungsbeschränkungen und Kündigungsfrist betreffen – als Hauptregel – die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines leitenden Angestellten nicht.

Demzufolge ist die Arbeitgeberbefugnisse ausübende Person berechtigt das unbefristete Arbeitsverhältnis eines leitenden Angestellten fristlos, ohne Begründung auch während des Krankenstandes (ohne Rücksicht auf das Bestehen eines Kündigungsverbotes) mit ordentlicher Kündigung aufzulösen. Es gibt aber einen entgegengesetzten Standpunkt, aufgrund welchem ist es egal, dass das Arbeitsgesetzbuch den Arbeitgeber von dem Kündigungsfrist befreit, da es von dem Begriff der ordentlichen Kündigung herkommt, dass es immer eine Kündigungsfrist geben soll, sonst würde die ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, was nur ausnahmsweise, im Falle einer außerordentlichen Kündigung möglich wäre. Es gibt aber keine Freistellungsdauer, so muss also der leitende Angestellte den ganzen Zeitraum der Kündigungsfrist abarbeiten.

Als Hauptregel soll also die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines leitenden Angestellten nicht begründet werden. **Aufgrund der am 1. August 2011 in Kraft getretenen Änderung des Arbeitsgesetzbuches wird eine Gruppe der leitenden Frauen als Angestellten von der obigen Hauptregel ausgenommen.** Zu dieser Gruppe gehören die leitenden Frauen, die schwanger sind oder Kinder gebären haben, und zwar von dem Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs, in welchem Zeitraum der Arbeitgeber seine ordentliche Kündigung gemäß den allgemeinen Regeln begründen soll. Wie es sich aufgrund des obigen Wortlautes eindeutig ergibt, betrifft die obige Änderung alle die leitende Frauen nicht, nur einen gewissen Kreis, und diesen auch nur innerhalb eines beschränkten Zeitraumes, also bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs. Die Arbeitgeberbefugnisse ausübende Person soll es aber besonders beachten, dass sie ihre gegen die leitenden Frauen gerichtete Kündigung nur aufgrund der allgemeinen Regeln mitteilen soll, sonst wird die Kündigung ohne einer solchen Mitteilung als rechtswidrig zu betrachten.

Es ist wichtig zu betonen, dass nur der Leiter des Arbeitgebers sowie sein Stellvertreter aufgrund des Arbeitsgesetzbuches als leitende Angestellte zu betrachten sind. Im Falle des qualifizierten Leiters (dessen Arbeitskreis der Arbeitgeber als Arbeitskreis eines Leiters qualifiziert hat) und so im Falle der qualifizierten leitenden Frauen – obwohl auf sie einige Leiter verbundenen Regeln sich beziehen – sollen die Kündigungsverbote aber angewendet werden. Auf diejenige, die nur aufgrund ihrer in der Arbeitsorganisation erfüllenden Position als „Leiter“ zu betrachten sind, sollen die Regeln über die qualifizierten Leiter (falls sie später nicht als Leiter qualifiziert werden) auch nicht angewendet werden.



Sollten Sie weitere arbeitsrechtliche Fragen haben, dann wenden Sie sich an uns mit Vertrauen!

**Dr. Zita Orbán**

Vorstand der Abteilung für Arbeitsrecht



**KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ ANWALTSKANZLEI**

**1026 Budapest, Bimbó út 143.**

**T** +36 1 275 2785 **F** +36 1 275 2784 **W** <http://www.krs.hu>

**E** [orban.zita@krs.hu](mailto:orban.zita@krs.hu)