Ungarisches Arbeitsrecht und Arbeitsvertragsrecht

Ebenso wie in Deutschland wird in Ungarn zwischen dem individuellen Arbeitsrecht (Arbeitsvertragsrecht) und dem kollektiven Arbeitsrecht (Recht der Betriebsverfassung, Tarifverträge und Gewerkschaften) unterschieden. Das kollektive Arbeitsrecht spielt in der Praxis jedoch nur eine sehr geringe Rolle, so dass nachfolgend nur das individuelle Arbeitsrecht, also die wesentlichen Regelungen zum Arbeitsvertrag, dargestellt werden.

I. Gesetzliche Grundlage, Anwendbarkeit des ungarischen Rechts und Begriff des Arbeitsvertrages

Die Regelungen über den Abschluss des Arbeitsvertrages finden sich im Gesetz Nr. XXII von 1992 über das Arbeitsgesetzbuch. Die Regelungen des Gesetzes sind auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden, bei denen die Tätigkeit auf dem Territorium Ungarns verrichtet wird oder ein Arbeitnehmer durch einen ungarischen Arbeitgeber ins Ausland entsandt wurde.

Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich zum Dienstvertrag, weil der Arbeitnehmer sich in einem wirtschaftlichen und sozialen Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber befindet. Im Gegensatz zum Werkvertrag ist der Arbeitsvertrag nicht erfolgsbezogen, sondern tätigkeitsbezogen.

II. Abschluss des Arbeitsvertrages und Vertragsgestaltung

1. Allgemeine Vorgaben

Der Arbeitsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden und muss die folgenden drei Punkte regeln:

- Aufgabenbereich des Arbeitnehmers,
- Ort der Arbeitsleistung und
- Höhe des Grundlohns (zu beachten ist als unterste Grenze der Mindestlohn, der zurzeit bei HUF 93.000 monatlich liegt).

Die Parteien des Vertrages müssen eindeutig bezeichnet werden und gleichzeitig mit Abschluss des Vertrages treffen den Arbeitgeber eine Reihe von Informationspflichten. Der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmer insbesondere über folgende Punkte informieren:

- die verbindliche Arbeitsordnung,
- den Tag des Arbeitsantritts,
- den Tag der Lohnzahlung,
- die Art und Weise sowie Berechnung des Urlaubs,
- die geltenden Kündigungsfristen,

- die Aufgaben des Arbeitsbereiches und
- Existenz eines Betriebsrates oder einer Gewerkschaftsvertretung.

Diese Informationen muss der Arbeitgeber spätestens dreißig Tage nach dem Vertragsschluss auch nochmals in schriftlicher Form erteilen.

Grundsätzlich können die Parteien jede Art von Vereinbarung in den Vertrag aufnehmen, jedoch darf nicht von gesetzlichen Vorgaben abgewichen werden, es sei denn die Regelung im Arbeitsvertrag ist für den Arbeitnehmer günstiger als die gesetzliche Regelung (sog. Günstigkeitsprinzip).

Das ungarische Arbeitsgesetzbuch schreibt in bestimmten Fällen, wie z.B. bei einer Kündigung, die Schriftform vor. Dabei gilt eine schriftliche Mitteilung erst bei tatsächlichem Zugang als wirksam zugegangen. Bisher bestand eine Zugangsfiktion nur für die Fälle, dass der Mitteilungsempfänger die Annahme der Mitteilung verweigert oder absichtlich verhindert. Nun gilt darüber hinaus im Fall der Postzustellung eine schriftliche Mitteilung auch dann als zugegangen, wenn diese innerhalb von 10 Arbeitstagen ab Benachrichtigung nicht abgeholt wird.

2. Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

Ein Arbeitsvertrag wird grundsätzlich auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Befristung ist ohne sachlichen Grund für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren zulässig. In diesem Zeitraum sind auch sog. Kettenarbeitsverhältnisse möglich. Wird nach Ablauf der Befristung weitergearbeitet, so wandelt sich das Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um. Zu beachten ist, dass der befristete Vertrag vor seinem Ablauf nur außerordentlich kündbar oder im gegenseitigen Einvernehmen aufhebbar ist. Im Fall einer Auflösung ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein durchschnittliches Jahresgehalt bzw. für die verbliebene Zeit der Befristung, falls diese weniger als ein Jahr beträgt, einen entsprechenden Abschlag zu zahlen.

3. Probezeit

In Ungarn gibt es keine gesetzliche Probezeit. Der gesetzliche Kündigungsschutz besteht anders als im deutschen Recht bereits ab dem ersten Arbeitstag und auch unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer des Betriebes.

Die Probezeit kann jedoch vertraglich vereinbart werden. Sie darf in Ungarn nicht länger als drei Monate dauern. Bei fehlender Zeitangabe gilt eine Dauer von 30 Tagen als vereinbart. Eine Verlängerung der Probezeit ist unzulässig. Der Vertrag ist dann innerhalb der Probezeit für beide Seiten jederzeit und ohne Begründung fristlos kündbar.

III. Pflichten aus dem Vertragsverhältnis

1. Pflichten des Arbeitnehmers

Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Erbringung der Arbeitsleistung, also insbesondere das Erscheinen zur richtigen Zeit am Arbeitsort in einem arbeitsfähigen Zustand und die Verrichtung der Arbeit mit der von ihm zu erwartenden Sorgfalt und Fachkenntnis. Bei Verstößen gegen die

arbeitsvertraglichen Pflichten haftet der Arbeitnehmer bei Fahrlässigkeit max. mit der Hälfte seines monatlichen Durchschnittslohns bzw. bei Vorsatz für den gesamten Schaden. Bei der Vereinbarung von Abrechnungs- und Verwahrungspflichten oder einer Inventarhaftungsvereinbarung haftet der Arbeitnehmer sogar unabhängig von einem Verschulden.

2. Pflichten des Arbeitgebers

Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Zahlung des Arbeitslohns, wobei der Mindestlohn zu beachten ist (siehe oben). Der Lohn muss in ungarischen Forint ausgezahlt und darf nicht als Gutschein ausgegeben werden. Bei Nacht- und Schichtarbeit sind Lohnzuschläge zu zahlen. Bei Nachtarbeit beträgt der Zuschlag 15%, bei Schichtarbeit in der Spätschicht ebenfalls 15 % und in der Nachtschicht 30%. Bei einer ununterbrochenen Arbeitsordnung werden weitere Zuschläge fällig. Ferner sind Zuschläge für sog. außerordentliche Arbeitsverrichtung (Überstunden und Mehrarbeit) zu zahlen.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer entsprechend dem Arbeitsvertrag zu beschäftigen, eine gesunde und sichere Arbeitsausführung zu gewährleisten und alle zur Arbeitsausführung notwendigen Informationen und Kenntnisse bereitzustellen.

IV. Arbeitszeit

Die Regelarbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag. Bei Berufen mit Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit längstens 12 Stunden betragen. Eine kürzere Regelarbeitszeit darf vereinbart werden.
Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, folgende Daten der Arbeitszeit mit genauen Anfangs- und Endzeitpunkten für jeden Tag bzw. zusammenhängende 24-Stunden-Zeiträume zu registrieren:

- ordentliche und außerordentliche Arbeitszeit,
- Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft,
- Erteilung des Urlaubs und
- sonstige Arbeitszeitvergünstigungen.

1. Arbeitszeitflexibilisierung

Der sog. Arbeitszeitrahmen stellt eine Möglichkeit der Flexibilisierung dar. Innerhalb eines Ausgleichszeitraums von vier Monaten, der auch durch Tarifvertrag verlängerbar ist, kann die Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit festgelegt werden. Dabei beträgt die untere Grenze vier Stunden. Die Tagesarbeitszeit muss sich aber im Mittel des Vier -Monats-Zeitraums auf acht Stunden Tagesarbeitszeit ausgleichen.

2. Mehrarbeit (außerordentliche Arbeitsverrichtung)

Der Arbeitnehmer kann zu außerordentlicher Arbeitsverrichtung verpflichtet werden. Dabei wird zwischen Überstunden und Mehrarbeit unterschieden. Überstunden liegen vor, wenn Arbeit über die tägliche Arbeitszeit oder über den Arbeitszeitrahmen hinaus geleistet wird. Mehrarbeit ist Arbeit an einem Ruhe- oder Feiertag, die jedoch nur in sehr eingeschränktem Maße überhaupt möglich ist. Die jährliche Höchstgrenze für Überstunden beträgt 200 Stunden, wobei kollektivvertraglich auch 300 Stunden vereinbart werden können.

Bei Überstunden ist ein Zuschlag von 50 % zu zahlen. Es kann allerdings auch vertraglich vereinbart werden, dass mindestens die Zeit der Überstunden als Freizeit gewährt wird. Bei

Arbeit an einem Ruhetag muss ein Zuschlag von 100 % gezahlt werden. Wenn ein Freizeitausgleich erfolgt, liegt der Zuschlag bei 50 %. Grundsätzlich ist der Freizeitausgleich innerhalb des auf die Mehrarbeit folgenden Monats zu gewähren, bzw. bei einem Arbeitszeitrahmen spätestens an dessen Ende, wobei eine ausdrückliche abweichende Vereinbarung möglich ist.
Die Abgeltung durch Festlegung einer Pauschale ist möglich und die vorgenannten Regelungen gelten im Übrigen nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit selbst festlegt.

3. Ruhezeit

Dem Arbeitnehmer stehen alle 6 Stunden wenigstens 20 Minuten Pause zu und alle weiteren 3 Stunden sind erneut 20 Minuten Pause zu gewähren.
Zwischen Beendigung der Tagesarbeit und dem Beginn der Arbeit am nächsten Tag müssen grundsätzlich mindestens elf Stunden liegen, wobei eine kollektivvertragliche Verkürzung auf acht Stunden möglich ist. Schließlich sind grundsätzlich zwei Ruhetage pro Woche zu gewähren, einer der Ruhetage muss ein Sonntag sein. Bei Anwendung eines Arbeitszeitrahmens sind einige Ausnahmen (z.B. 48-stündige Ruhezeit und nur einmal monatlich an einem Sonntag) möglich.

4. Urlaub

Der Erholungsurlaub beträgt grundsätzlich 20 Tage im Jahr, wobei sich die Anzahl der Urlaubstage ab dem 25. Lebensjahr durchschnittlich alle drei Jahre um einen Tag erhöht. Zu beachten ist, dass ein Viertel des Grundurlaubs nach dem Wunsch des Arbeitnehmers zu gewähren ist, der diesen Wunsch spätestens 15 Tage vor Beginn des Urlaubs anmelden muss.

Ferner besteht ein Anspruch auf Zusatzurlaub insbesondere für den Elternteil, der die größere Rolle bei der Kindererziehung übernommen hat, bzw. Alleinerziehende bis zum 16. Lebensjahr des Kindes, bei einem Kind in Höhe von zwei Tagen, bei zwei Kindern in Höhe von vier Tagen und bei mehr Kindern in Höhe von sieben Tagen.

Schließlich besteht für verschiedene Personengruppen ein Recht auf in der Regel unbezahlten Sonderurlaub. Der bezahlte Mutterschaftsurlaub beträgt 24 Wochen und soll je nach Möglichkeit spätestens ab vier Wochen vor der Geburt gewährt werden. Der Vater eines Neugeborenen hat Anspruch auf fünf Tage Sonderurlaub, wobei er für diese Zeit ein staatliches Abwesenheitsgeld erhält. Ferner sind unbezahlte Urlaube zu gewähren bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes oder bei Krankheit des Kindes bis zu dessen zwölften Lebensjahr. Bis zu zwei Jahre unbezahlten Sonderurlaub ist dem Arbeitnehmer zu gewähren, der einen nahen Angehörigen häuslich pflegt.

5. Krankenstand

Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall besteht für 15 Tage pro Jahr in Höhe von 80% des Abwesenheitslohns. Nach 15 Tagen besteht Anspruch auf unbezahlten Urlaub und Leistungen der Sozialversicherung.

V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Allgemeines

Das Arbeitsverhältnis wird durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung bzw. durch eine einvernehmliche Aufhebung beendet. Das befristete Arbeitsverhältnis kann ausschließlich durch

außerordentliche Kündigung oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden (siehe oben). Die Kündigung muss zwingend schriftlich erfolgen und sowohl eine Begründung als auch eine Rechtsmittelbelehrung beinhalten. Anders als im deutschen Recht ist jedoch im ungarischen Arbeitsrecht eine Sozialauswahl? nicht erforderlich. Besonders zu beachten ist, dass **vor** der Kündigung zwingend ein sog. Güte- bzw. Ausgleichsgespräch erfolgen muss und die Rechtsnachfolge beim Arbeitgeber, also der Betriebsübergang, wie in Deutschland keinen Kündigungsgrund darstellt.

Bislang musste im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens am letzten Arbeitstag der noch ausstehende Lohn ausgezahlt und alle dem Arbeitnehmer zustehenden Dokumente herausgegeben werden. Der Lohn ist erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen und dem Arbeitnehmer auch erst bis zu diesem Datum die ihm zustehenden Dokumente zu übergeben.
Wird der Arbeitsvertrag während der Arbeitszeit durch außerordentliche Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag mit sofortiger Wirkung beendet, so ist innerhalb von drei Arbeitstagen der Lohn auszuzahlen und die dem Arbeitnehmer zustehenden Dokumente zu übergeben.

2. Fristen

Die Kündigungsfrist beträgt grundsätzlich 30 Tage, erhöht sich jedoch je nach Betriebszugehörigkeit. Bei der außerordentlichen Kündigung ist zu beachten, dass diese Kündigung nur innerhalb von 15 Tagen ab der Kenntnis des Kündigungsgrundes ausgeübt werden kann und, wenn der Arbeitgeber erst später Kenntnis erlangt, die Kündigung innerhalb eines Jahres nach Eintritt des Kündigungsgrundes erfolgen muss. Eine Ausnahme besteht bei Straftaten, wo bis zur Verjährung der Straftat fristlos gekündigt werden kann.

3. Abfindung

Nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer bei einer ordentlichen Kündigung stets einen Abfindungsanspruch in Höhe eines Monatsgehalts. Die Höhe des Anspruchs steigt je nach Betriebszugehörigkeit.

4. Kündigungsschutz

Kündigungsschutz besteht bei Krankheit während des Zeitraums der Krankengeldberechtigung. Ferner sind bestimmte Personengruppen geschützt, insbesondere Personen, die ein krankes Kind oder nahe Angehörigen zu Hause pflegen, Schwangere bis 3 Monate nach der Geburt, Mutterschaftsurlaubsberechtigte und Wehr-, Reserve- und Zivildienstleistende. Auch Eltern, die beim Bezug von GYES (Gyermekgondozási Segély - Kinderpflegehilfe) arbeiten, können bis zum Erreichen des dritten Lebensjahres des Kindes durch den Arbeitgeber nicht ordentlich gekündigt werden.

5. Betriebsbedingte Massenentlassungen (sog. Gruppenweiser Personalabbau)

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn aus wirtschaftlichen Gründen

- bei einem Unternehmen mit insgesamt 20-99 Mitarbeitern mindestens zehn Arbeitnehmer entlassen werden oder
- bei einem Unternehmen mit insgesamt 100-299 Mitarbeitern mindestens 10% der Arbeitnehmer entlassen werden oder

- bei einem Unternehmen mit insgesamt über 300 Mitarbeitern mindestens 30 Arbeitnehmer entlassen werden.

Die formalen Voraussetzungen einer betriebsbedingten Massenentlassung sind wesentlich geringer als in Deutschland, jedoch ist der Betriebsrat, bzw. wenn kein Betriebsrat besteht die sog. Arbeitnehmervertretung, die sich aus Vertretern der Gewerkschaft und der Arbeitnehmer zusammensetzt, spätestens 15 Tage vor Ausspruch der Kündigungen zu konsultieren.
Spätestens sieben Tage vor der Kündigung ist der Betriebsrat von den geplanten Maßnahmen schriftlich zu informieren und gleichzeitig sind diese Informationen und die Absicht, Massenentlassungen vorzunehmen, dem zuständigen Arbeitsamt schriftlich mitzuteilen. Ziel des Konsultationsverfahrens soll der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung über den Personalabbau sein.

Zu beachten ist, dass Kündigungen, bei denen die Mitteilungsfristen nicht eingehalten wurden oder die gegen eine Konsultationsvereinbarung verstoßen rechtswidrig sind. In diesem Fall greifen die Rechtsfolgen einer rechtswidrigen Kündigung ein.

6. Rechtsfolge der rechtswidrigen Kündigung

Grundsätzlich besteht bei einer rechtswidrigen Kündigung ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Wenn die Weiterbeschäftigung jedoch einer der Parteien nicht zumutbar ist, so besteht für den Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von mindestens zwei bis höchstens zwölf Monatsgehältern.

Stand: Januar 2012

Gern beraten und betreuen wir Sie auch individuell bei der Gründung einer Firma in Ungarn.

Kontakt
Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer
Bereich Recht, Steuern und Investitionen
H-1024 Budapest, Lövőház u. 30.
Dr. Daniel Boros
Telefon: (0036-1) 345-7636; Fax: (0036-1) 345-7666
E-Mail: boros@ahkungarn.hu
Internet: www.duihk.hu

Haftungsausschluss: Die oben stehenden Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus der Verwendung dieser Informationen ergeben, übernehmen wir keine Haftung.