

Kollektivarbeitsrecht in Ungarn

Ebenso wie in Deutschland wird in Ungarn zwischen dem individuellen Arbeitsrecht (Arbeitsvertragsrecht) und dem kollektiven Arbeitsrecht (Recht des Betriebsrates, Tarifverträge und Gewerkschaften) unterschieden. Nachfolgend soll das kollektive Arbeitsrecht, insbesondere die für Arbeitgeber wesentlichen Regelungen zu den Arbeitnehmervertretungen, dargestellt werden.

I. Gewerkschaften

Nach ungarischem Recht fallen unter den Gewerkschaftsbegriff alle Arbeitnehmerorganisationen, deren vorrangiges Ziel die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer in Bezug auf das Arbeitsverhältnis ist. Der Arbeitgeber ist zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften verpflichtet, sobald ein Gewerkschaftsmitglied bei ihm beschäftigt ist. In diesem Zusammenhang treffen den Arbeitgeber verschiedene Informations- und Verfahrenspflichten. So muss der Arbeitgeber vor Maßnahmen, die eine größere Gruppe von Arbeitnehmern betreffen, die Gewerkschaft schriftlich informieren und ihre Stellungnahme abwarten. Dies gilt insbesondere für Umstrukturierungen bzw. Umwandlungen des Arbeitgebers.

Die Gewerkschaft kann von dem Arbeitgeber bezüglich aller Fragen Auskünfte verlangen, die die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis betreffen. Weiterhin darf sie zu allen geplanten Maßnahmen eine Stellungnahme abgeben und Gespräche anregen. Darüber hinaus ist eine repräsentative Gewerkschaft berechtigt, die Einhaltung der Arbeitsbedingungen zu kontrollieren und bei rechtswidrigen Maßnahmen des Arbeitgebers Einspruch zu erheben, soweit ein Arbeitnehmer diese Ansprüche in einem gerichtlichen Verfahren nicht selbst geltend machen kann.

Ein Vertreter der Gewerkschaft hat ein Betretungsrecht des Betriebsgrundstückes, sobald Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ist. Bei Ausübung dieses Rechts hat der Gewerkschaft vorhergehend den Arbeitgeber zu informieren.

Aufgrund einer Vollmacht ist die Gewerkschaft berechtigt, ihr Mitglied in dessen Arbeitsrechtsfragen vor Gericht, Behörden oder sonstigen Organen zu vertreten. Weiterhin ist die Gewerkschaft berechtigt, einen Kollektivvertrag abzuschließen. Gewerkschaftsbeiträge sind in Ungarn vom Arbeitgeber zu entrichten.

Die Anstellung eines Arbeitnehmers darf nicht von seiner Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft abhängig gemacht werden; der Arbeitgeber kann hierüber keine Auskunft von dem Arbeitnehmer verlangen. Aufgrund seiner Gewerkschaftszugehörigkeit dürfen einem Arbeitnehmer weder Vor- noch Nachteile irgendwelcher Art entstehen.

Der Arbeitgeber muss, soweit nicht anders vereinbart, bis zu drei Gewerkschaftsmitgliedern, die in der Gewerkschaft eine Aufgabe ausfüllen, für jeweils zwei Stunden monatlich von der Arbeit frei stellen. Darüber hinaus steht bis zu zehn dieser Gewerkschaftsmitgliedern jährlich ein zusätzlicher bezahlter Urlaubstag zu.



II. Kollektivverträge

Kollektivverträge (folgend: Tarifverträge) können von einem oder mehreren Arbeitgebern bzw. den Arbeitgeberinteressenvereinigungen einerseits und von einer bzw. mehreren Gewerkschaften andererseits geschlossen werden. Im Kollektivvertrag können die sich aus einem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten sowie die Beziehungen zwischen den abschließenden Parteien geregelt werden. Dabei darf bei einem Arbeitgeber wegen des Prinzips der Tarifeinheit nur ein Tarifvertrag abgeschlossen werden, da grundsätzlich immer nur ein Tarifvertrag pro Betrieb gelten soll.

Der Geltungsbereich von Kollektivverträgen erstreckt sich grundsätzlich auf den Arbeitgeber, der den Vertrag geschlossen hat bzw. Mitglied der vertragsschließenden Arbeitgeberinteressenorganisation ist. Der Arbeitsminister kann jedoch den Geltungsbereich eines Tarifvertrages insgesamt oder einzelner Teile davon auf die ganze Branche ausdehnen, vorausgesetzt die den Vertrag schließenden Organisationen sind als repräsentativ zu betrachten. Die Regelungen des Tarifvertrages finden auf alle Arbeitnehmer Anwendung, unabhängig davon, ob sie Gewerkschaftsmitglied sind, oder nicht. Der Tarifvertrag kann, vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung, von jeder vertragsschließenden Partei mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Kündigung ist jedoch innerhalb der ersten sechs Monate nach Abschluss des Tarifvertrages ausgeschlossen. Der Tarifvertrag verliert seine Gültigkeit mit Auflösung des Arbeitgebers oder der Gewerkschaft. Tarifvertragliche Vereinbarungen, wie der Abschluss oder die Änderung sind dem für die Beschäftigungspolitik verantwortlichen Ministerium mit einer Frist von 30 Tagen nach dem Abschluss anzumelden und die damit verbundene Datenleistung ist zu erfüllen.

III. Betriebsrat

Ein Betriebsrat ist zu wählen, wenn die Personalstärke 50 Personen übersteigt. Bei einer Mitarbeiteranzahl zwischen 15 und 50 ist ein Betriebsbeauftragter zu wählen, auf den die für den Betriebsrat geltenden Regelungen entsprechend anzuwenden sind. Ein Betriebsrat ist auch erforderlich für eine selbständige Niederlassung.

Die Anzahl der Mitglieder des Betriebsrates beträgt bei einer Arbeitnehmeranzahl

- bis 100 Mitarbeiter:	3
- bis 300 Mitarbeiter:	5
- bis 500 Mitarbeiter:	7
- bis 1.000 Mitarbeiter:	9
- bis 2.000 Mitarbeiter:	11
- über 2.000 Mitarbeiter:	13.

Die Kosten für die Wahl und die Tätigkeit des Betriebsrates, der für fünf Jahre gewählt wird, sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die Höhe der Kosten legen der Arbeitgeber und der Betriebsrat gemeinsam fest. Bei einem mehr als tausend Arbeitnehmer beschäftigenden Arbeitgeber übt der Vorsitzende des Betriebsrates seine Tätigkeit gegen Entlohnung aus, deren Höhe einvernehmlich von Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt wird. Die Befugnisse des Betriebsrates und sein Beziehungssystem zum Arbeitgeber können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Ein Mitentscheidungsrecht des Betriebsrates besteht hinsichtlich der im Kollektivvertrag für soziale Zwecke vorgesehenen Finanzmittel sowie der Nutzung von Institutionen und Immobilien für solche Zwecke. Eine Stellungnahme durch den Betriebsrat vor Entscheidung des Arbeitgebers



DEinternational ist die Servicemarke der AHK Ungarn
Lövház u.30. | 1024 Budapest | Ungarn | Tel ++36-1-3457-600 | Fax ++36-1-3150-744
E-Mail: info@ahkungarn.hu | www.duihk.hu | www.DEinternational.hu

Commerzbank Bonn | BLZ 380 400 07 | Konto 115095200 | Commerzbank (Budapest) Rt. | IBAN 14220108-08218005

ist erforderlich bei Umstrukturierung bzw. Umwandlung des Arbeitgebers; Ausgestaltung des Systems der Personalregistrierung; Pläne zur Ausbildung der Arbeitnehmer bzw. der Inanspruchnahme von Unterstützungen zur Förderung der Beschäftigung und bei Vorruhestandsregelungen; Maßnahmen zur Rehabilitation von Mitarbeitern mit verminderter Arbeitsfähigkeit; Jahresurlaubsplan; Einführung neuer Methoden der Arbeitsorganisation und Leistungsanforderungen; internen Ordnungen, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren; Ausschreibungen des Arbeitgebers, die mit Anerkennungen verbunden. Dem Arbeitgeber obliegen lediglich Informationspflichten mindestens halbjährlich bezüglich grundlegender Fragen zu seiner Wirtschaftslage und der Entwicklung der Löhne und Gehälter sowie die damit verbundene Liquidität; darüber hinaus bei wesentlichen Änderungen des Tätigkeitsprofils oder Investitionen und die Anzahl der Fernarbeiter.

Hat der Betriebsrat ein Recht zur Stellungnahme, teilt er dem Arbeitgeber innerhalb von 15 Tagen seinen Standpunkt mit. Sofern er in diesem Zeitraum keine Stellungnahme abgibt, gilt dies als Zustimmung.

Seit dem EU-Beitritt Ungarns sind auch die Regeln über den Europäischen Betriebsrat zu beachten (Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994). Diese finden Anwendung auf gemeinschaftsweit operierende Unternehmen mit wenigstens 1.000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten insgesamt, wovon sich mindestens jeweils 150 Arbeitnehmer in zwei Mitgliedstaaten befinden müssen. Gleiches gilt für eine gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppe.

IV. Streikrecht

Zur Sicherung Ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen steht den Arbeitnehmern ein verfassungsrechtlich verankertes und gesetzlich ausgeformtes Streikrecht zu. Ein Streik ist zulässig, wenn ein Schlichtungsverfahren bezüglich einer strittigen Frage nicht innerhalb von 7 Tagen erfolgreich durchgeführt wird oder ein Schlichtungsverfahren aufgrund von Umständen nicht zustande kommt, der von der streikveranlassenden Seite nicht zu vertreten ist. Die Streikteilnahme ist grundsätzlich freiwillig und darf im Falle der Rechtmäßigkeit nicht mit Zwangsmitteln beendet werden. Das Streikrecht darf nicht missbraucht werden, zudem besteht eine Kooperationspflicht während des Streiks. Den Gewerkschaften steht zudem das Mittel des Solidaritätsstreiks zu.

Ein Streik ist rechtswidrig, wenn er gegen die Grundsätze des Streikgesetzes verstößt, insbesondere wenn die betreffenden Maßnahmen des Arbeitgebers in den Zuständigkeitsbereich des Gerichts gehört, oder wenn Schäden für besondere Rechtsgüter zu befürchten sind. Zudem haben bestimmte Berufsgruppen kein Streikrecht.

Januar 2012

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.



DEinternational ist die Servicemarke der AHK Ungarn
Lövház u.30. | 1024 Budapest | Ungarn | Tel ++36-1-3457-600 | Fax ++36-1-3150-744
E-Mail: info@ahkungarn.hu | www.duihk.hu | www.DEinternational.hu
Commerzbank Bonn | BLZ 380 400 07 | Konto 115095200 | Commerzbank (Budapest) Rt. | IBAN 14220108-08218005