

## Regelungen der Entsendung, Delegation und Überlassung

Im Gegensatz zu anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gibt es in Ungarn keine eigenständige Rechtsnorm, die ausschließlich die Entsendung, die Delegation und/oder die Überlassung von Arbeitskräften regelt. Die einschlägigen Vorschriften sind im Gesetz Nr. XXII von 1992 über das Arbeitsgesetzbuch (AGB) zu finden.

### 1. Entsendung

Eine Entsendung liegt grundsätzlich dann vor, wenn der Arbeitnehmer auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers im Ausland eine Beschäftigung für ihn ausübt. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer auch während dieses Zeitraumes seine Arbeit auf Grund der Anweisungen des Arbeitgebers verrichtet.

Es wird nicht als Entsendung angesehen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit - aus der Natur der Arbeit heraus - gewöhnlich außerhalb der Niederlassung verrichtet (z.B. Bühnenkassierer, Zeitungsaussträger).

Fährt eine Person selbst in einen anderen Mitgliedsstaat, um dort zu arbeiten, liegt keine Entsendung vor, sondern es wird als freier Verkehr von Dienstleistungen im Sinne des Gemeinschaftsrechts betrachtet. In diesem Fall wird das örtliche Recht der Arbeitsverrichtung maßgebend.

Ab 1. Mai 2010 beträgt die Dauer der Entsendung höchstens 24 Monate, die nicht verlängert werden kann. Für die ungarischen Behörden bestätigt das Formular A1 (früher E101), dass der gegebene Arbeitnehmer auch weiterhin in dem Staat versichert bleibt, aus dem er entsandt wurde. Der Arbeitnehmer wird nur aufgrund dieses Formulars im Ausland von der Beitragszahlungspflicht befreit. Eine weitere Voraussetzung für die Entsendung ist, dass der Arbeitnehmer den wesentlichen Teil seiner Beschäftigung im Wohnstaat ausübt. In für sie die Rechtsvorschriften dieses Staates gelten. Weiterhin muss die Beschäftigung im Ausland im Voraus zeitlich begrenzt sein.

Aus EU-Mitgliedsstaaten und der Schweiz entsandte Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber bei den Sozialversicherungsorganen (Renten- und Krankenversicherung) nicht anmelden.

### 2. Delegation

Eine Delegation liegt grundsätzlich vor, wenn der Arbeitnehmer auf Anweisungen des Arbeitgebers seine Arbeit vorübergehend bei einem anderen Arbeitgeber verrichtet. Grund dafür ist eine Vereinbarung, die zwischen den beiden Arbeitgebern geschlossen wurde, vorausgesetzt, dass die Delegation ohne Gegenleistung erfolgt. Weitere Voraussetzungen für die Delegation sind, dass der Arbeitnehmer vorübergehend bei einem Arbeitgeber beschäftigt wird,



- a. dessen Eigentümer mit dem Eigentümer des Arbeitgebers - teilweise oder völlig - identisch ist oder
- b. einer der Arbeitgeber zu einem gewissen Anteil Eigentümer des anderen Arbeitgebers ist oder
- c. die zwei Arbeitgeber an einer dritten Organisation miteinander wirtschaftlich in Verbindung stehen.

Bei einer Delegation belasten die Arbeitgeberrechte und -pflichten den Arbeitgeber, zu dem der Arbeitnehmer delegiert wurde. Die zwei Arbeitgeber können aber eine davon abweichende Vereinbarung abschließen. Das Arbeitsverhältnis darf nur vom delegierenden Arbeitgeber aufgelöst werden.

Wenn die Delegation des Arbeitnehmers gegen Entgelt erfolgt, handelt es sich nicht um eine Delegation, sondern um eine Überlassung von Arbeitskräften.

Es gilt gemeinsam für die Delegation und die Entsendung, dass der Arbeitnehmer nicht am üblichen Arbeitsort beschäftigt wird. Während aber der Arbeitnehmer bei der Entsendung die Arbeit weiterhin unter Anweisungen des ursprünglichen Arbeitgebers ausübt, verrichtet er bei der Delegation seine Tätigkeit für einen anderen Arbeitgeber.

### 3. Überlassung

Von Arbeitnehmerüberlassung - häufig auch als Leiharbeit oder Zeitarbeit bezeichnet - wird gesprochen, wenn ein Verleiher einen Arbeitnehmer, mit dem er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, vorübergehend oder dauernd an einen anderen Unternehmer "ausleiht". Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer besteht fort, aber die Anweisungsrechte übt der Entleiher aus. Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt gegen Entgelt.

Aus einer Zweierbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsteht so eine Beschäftigungsform, bei der es einen Verleiher, einen Entleiher (der eigentlich der Auftraggeber ist) und einen Arbeitnehmer gibt. Der Verleiher wird ausdrücklich dazu gebildet, mit dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis zu errichten und ihn zugleich einer anderen Firma zur Verfügung zu stellen. Zwischen dem Entleiher und dem beschäftigten Arbeitnehmer gibt es kein Rechtsverhältnis.

Ein Verleiher darf nur eine Wirtschaftsgesellschaft sein, die im Inland ihren Firmensitz hat, den in den Rechtsnormen festgehaltenen Bedingungen entspricht und vom Arbeitsamt registriert worden ist. Die Dauer der Überlassung ist nicht begrenzt und kann sich auf ein paar Tage, aber auch auf Jahre erstrecken. Auch der Kreis der zu verrichtenden Arbeiten ist nicht begrenzt.

### 4. Arbeitsgenehmigung

Laut Gemeinschaftsrecht brauchen entsandte, delegierte bzw. in Form einer Überlassung in Ungarn beschäftigte Arbeitnehmer keine Arbeitserlaubnis.

Obwohl die Arbeitserlaubnis nicht mehr benötigt wird, besteht weiterhin eine Anmeldepflicht, bzw. der Kreis der Anzumeldenden wurde erweitert. Der Arbeitgeber



ist verpflichtet, die Beschäftigung von allen, im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit beschäftigten Personen beim zuständigen Arbeitsamt zu melden. Die Anmeldung soll spätestens am Tag erfolgen, an dem die Beschäftigung beginnt. Ein einheitliches Formular für die Anmeldung existiert nicht, sie kann in jeder beliebigen, aber später nachweisbaren Form erfolgen.

## 5. Steuerzahlung

Natürliche Personen sind in Ungarn unbeschränkt einkommensteuerpflichtig, wenn sie im Inland einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Bleibt der Wohnort weiterhin in Deutschland, bleibt der Arbeitgeber mit seinem Arbeitslohn auch in Deutschland steuerpflichtig. Bei ins Ausland entsendeten Arbeitnehmern ist ein inländischer Wohnsitz zu vermuten, wenn die Wohnung im Inland beibehalten wird und deren Benutzung jederzeit möglich ist.

Zur Vermeidung der Doppelbesteuerung hat die Bundesrepublik Deutschland mit Ungarn ein Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung abgeschlossen. Nach den Regelungen dieses Abkommens wird das Besteuerungsrecht in der Regel dem Staat zugewiesen, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt.

Eine wichtige Ausnahme von diesem Grundsatz stellt die sogenannte **183-Tage-Regelung** dar. Dementsprechend werden Einkünfte abweichend vom Grundsatz des Doppelbesteuerungsabkommens nicht im Land des Tätigkeitsorts, sondern im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers besteuert werden, wenn

- der Arbeitnehmer sich nicht länger als 183 Tage im Jahr im Tätigkeitsstaat im Ausland aufhält,
- der Arbeitgeber, der die Vergütung zahlt, nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist und
- der Arbeitslohn nicht von einer im Tätigkeitsstaat belegenen Betriebsstätte des Arbeitgebers getragen werden.

Stand: Januar 2012

Gern beraten und betreuen wir Sie auch individuell bei arbeitsrechtlichen Fragen.

### 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](mailto:boros@ahkungarn.hu)

Internet: [www.duihk.hu](http://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.

