

Kollektivarbeitsrecht in Ungarn

Januar 2025

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 Förderung und Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer in Bezug auf das Arbeitsverhältnis ist. Der Arbeitgeber ist zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften verpflichtet. Der Arbeitgeber muss aber keine Information erteilen oder Konsultation führen, wenn dies mit der Veröffentlichung von Fakten, Informationen, Lösungen oder Daten einhergehen kann, wodurch die berechtigten wirtschaftlichen Interessen oder die Tätigkeit des Arbeitgebers gefährdet wird.

Die Gewerkschaft kann vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis eine Auskunft fordern, falls es in Verbindung mit den wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer steht. Weiterhin darf sie zu allen geplanten Maßnahmen eine Stellungnahme abgeben und Gespräche anregen.

Ein Vertreter der Gewerkschaft hat ein Betretungsrecht des Betriebsgrundstückes, sobald Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ist. Beim Zutritt und während des Aufenthalts an der Arbeitsstelle sind die Vorschriften zur Betriebsordnung des Arbeitgebers einzuhalten.

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 zwei Gewerkschaftsmitgliedern, die in der Gewerkschaft eine Aufgabe ausfüllen, für jeweils eine Stunde monatlich von der Arbeit freistellen.

II. Kollektivverträge

Kollektivverträge (folgend: Tarifverträge) können vom Arbeitgeber bzw. auf Grund einer Vollmacht von den Arbeitgeberinteressenvereinigungen einerseits und von der Gewerkschaft oder dem Gewerkschaftsbund andererseits geschlossen werden. Im Kollektivvertrag können die sich aus einem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten sowie die Beziehungen zwischen den abschließenden Parteien geregelt werden.

Der Geltungsbereich von Kollektivverträgen erstreckt sich grundsätzlich auf den Arbeitgeber, der den Vertrag geschlossen hat bzw. Mitglied der vertragsschließenden Arbeitgeberinteressenorganisation ist, erstreckt sich aber nicht auf den Leiter. 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 bezüglich des Arbeitsverhältnisses 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.

III. Betriebsrat

Ein Betriebsrat ist beim Arbeitgeber oder in der selbständigen Niederlassung 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.

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. Zur Erledigung seiner Aufgaben steht dem Betriebsratsvorsitzenden fünfzehn, den Betriebsratsmitgliedern zehn Prozent Arbeitszeitvergünstigung zu. Für die Dauer der Arbeitszeitvergünstigung zahlt der Arbeitgeber ein Abwesenheitsgeld.

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. Eine Stellungnahme durch den Betriebsrat vor Entscheidung des Arbeitgebers ist erforderlich u. A.:

- 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;
- Maßnahmen zur Rehabilitation von Mitarbeitern mit verminderter Arbeitsfähigkeit;

- Jahresurlaubsplan;
- Einführung neuer Methoden der Arbeitsorganisation und Leistungsanforderungen;
- internen Ordnungen, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren.
-

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; über die Anzahl der beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer und die Bezeichnung ihres Arbeitsbereichs.

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 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. Ebenfalls wird der Streik als rechtswidrig betrachtet, wenn er im Interesse eines gegen das Grundgesetz verstoßenden Zweckes abgehalten wird.

Zudem haben bestimmte Berufsgruppen kein Streikrecht.

Kontakt

Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer
Bereich Recht, Steuern und Investitionen
H-1024 Budapest, Lövház u. 30.
Telefon: (0036-1) 345-7600
E-Mail: rsi@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.