



Ungarisches Arbeitsrecht und Arbeitsvertragsrecht

Stand: Januar 2026

Inhalt

| | |
|---|---------------------------------|
| I. Gesetzliche Grundlage, Begriff des Arbeitsvertrages | 2 |
| II. Abschluss des Arbeitsvertrages und Vertragsgestaltung | 2 |
| 1. Allgemeine Vorgaben..... | 2 |
| 2. Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse | 3 |
| 3. Probezeit | 4 |
| III. Pflichten aus dem Vertragsverhältnis..... | 4 |
| 1. Pflichten des Arbeitnehmers | 4 |
| 2. Pflichten des Arbeitgebers..... | 4 |
| IV. Arbeitszeit | 5 |
| 1. Arbeitszeitflexibilisierung..... | 5 |
| 2. Telearbeit - Home Office | 5 |
| 3. Mehrarbeit (außerordentliche Arbeitsverrichtung) | 6 |
| 3. Ruhezeit | 6 |
| 4. Urlaub | 6 |
| 5. Krankenstand | 7 |
| V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 8 |
| 1. Allgemeines | 8 |
| 2. Fristen | 8 |
| 3. Abfindung | 8 |
| 4. Kündigungsschutz..... | 8 |
| 5. Betriebsbedingte Massenentlassungen (sog. Gruppenweiser Personalabbau) | 9 |
| 6. Rechtsfolge der rechtswidrigen Kündigung | 9 |
| Kontakt | Hiba! A könyvjelző nem létezik. |

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, Begriff des Arbeitsvertrages

Die Regelungen über den Abschluss des Arbeitsvertrages finden sich im novellierten Gesetz Nr. 1 von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch. Die Regelungen des Gesetzes sind auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden, auf deren Grundlage eine Arbeitstätigkeit in Ungarn verrichtet wird oder ein Arbeitnehmer durch einen ungarischen Arbeitgeber ins Ausland entsendet wurde. Für bestimmte Fälle, wie Telearbeit, Beschäftigung von Jugendlichen oder Arbeitnehmer auf Rufbereitschaft gelten allerdings besondere Regelungen.

Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich vom 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 ist schriftlich aufzusetzen und muss folgende Punkte regeln:

- Höhe des Grundlohns bzw. Grundgehalts (zu beachten ist als unterste Grenze der Mindestlohn, zurzeit monatlich brutto 266.800 Forint bzw. das garantierte Lohnminimum in Höhe von brutto 326.000 HUF monatlich für qualifizierte Tätigkeiten)
- Arbeitsbereich
- Dauer der Beschäftigung (wird sie nicht festgelegt, kommt das Arbeitsverhältnis unbefristet zustande)
- Arbeitsstelle des Arbeitnehmers (mangels vertraglicher Regelung ist der Ort als Arbeitsstelle anzusehen, an dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet.)
- Art der Beschäftigung (mangels vertraglicher Regelung kommt das Arbeitsverhältnis als Vollzeitbeschäftigung zustande)
- Länge der Probezeit
- Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses (wird sie nicht festgelegt ist es der erste Tag nach Vertragsschließung)

Die Vertragsparteien müssen eindeutig bezeichnet werden und spätestens binnen 7 Tagen nach Abschluss des Arbeitsvertrages treffen den Arbeitgeber eine Reihe von Informationspflichten. Der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmer insbesondere über folgende Punkte schriftlich informieren:

- über die die Arbeitgeberrechte ausübende Person,
- den Beginn und die Dauer der Beschäftigung,
- die Aufgaben des Arbeitsbereiches,
- den Arbeitsort,
- die Dauer der täglichen Arbeitszeit,
- die Wochentage, an denen die Arbeitszeit verteilt werden kann,
- die möglichen Anfangs- und Endzeiten der vorgesehenen täglichen Arbeitszeit,

- die mögliche Dauer der außerordentlichen Arbeitszeit,
- die Besonderheiten der Tätigkeit des Arbeitgebers,
- die Art und Weise der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung,
- die sonstigen Bestandteile des Arbeitslohns,
- die Häufigkeit der Gehaltszahlung und den Zahlungstag,
- die Anzahl der Urlaubstage, die Berechnungsmethode und die Regeln für die Inanspruchnahme des Urlaubs,
- die geltenden Kündigungsfristen, insbesondere die Regeln für die Bestimmung der Kündigungsfrist,
- die Weiterbildungspolitik des Arbeitgebers,
- den Namen der Behörde, an die der Arbeitgeber die Abgaben zahlt und
- ob der Arbeitgeber einem Kollektivvertrag unterliegt.

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 5 Arbeitstagen ab Benachrichtigung nicht abgeholt wird.

Der Arbeitnehmer kann bis zur Vollendung des achten Lebensjahres seines Kindes

- a) die Änderung des Arbeitsorts oder der Arbeitszeiten, bzw.
- b) die Änderung der Beschäftigung in Fernarbeit oder d) in Teilzeitarbeit beantragen.

Die Änderung kann frühestens nach dem 6. Monat der Beschäftigung beantragt werden. Der Arbeitnehmer muss die oben genannten Änderungswünsche begründen, und der Arbeitgeber muss darauf innerhalb von 15 Tagen schriftlich antworten. Wird der Antrag des Arbeitnehmers abgelehnt, so muss die Begründung den besonderen Vorschriften für Entlassungen entsprechen, d. h. sie muss klar, gerecht und begründet sein.

Der Arbeitsvertrag, der gegen eine Vorschrift zum Arbeitsverhältnis verstößt oder der unter Umgehung einer Vorschrift zum Arbeitsverhältnis zustande kommt, ist nichtig.

2. Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

Ein Arbeitsvertrag wird grundsätzlich als Vollzeitbeschäftigung und auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Befristung ist ohne sachlichen Grund für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren zulässig. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der befristeten Dauer automatisch. Zu beachten ist, dass der befristete Vertrag vor seinem Ablauf auch durch Kündigung aufgelöst werden kann.

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. Wird eine kürzere Probezeit vereinbart, kann sie der Arbeitgeber höchstens einmal verlängern. Die Dauer der Probezeit darf auch bei einer Verlängerung drei Monate nicht übersteigen.

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer Höchstdauer von zwölf Monaten wird die Probezeit anteilig festgelegt. Im Falle der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags darf keine Probezeit für eine Beschäftigung auf demselben oder einem ähnlichen Arbeitsplatz vorgeschrieben werden.

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 dem Abwesenheitsgeld für vier Monate bzw. bei Vorsatz für den gesamten Schaden. Der Arbeitnehmer muss den Schaden bei einem Mangel erstatten, der an zur Verwahrung übergebenen und mit einer Rückgabe- oder Abrechnungspflicht übernommenen Sachen eingetreten ist, die er ständig in Verwahrung hält bzw. ausschließlich nutzt oder bedient.

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 werden, Naturalentlohnung ist nicht gestattet. Schichtarbeitnehmern steht, wenn sich der Anfangszeitpunkt ihrer Tagesarbeitszeit laut Einteilung regelmäßig ändert, bei einer Arbeitsverrichtung zwischen achtzehn und sechs Uhr ein Lohn- bzw. Gehaltszuschlag von 30 Prozent (Schichtzuschlag) zu.

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, die erforderlichen Arbeitsbedingungen sicherstellen, sofern nichts anderes vereinbart wurde.

Der Lohn wird durch Überweisung auf das vom Arbeitnehmer angegebene Lohnkonto ausgezahlt. Der Arbeitgeber muss die notwendigen und angemessenen Kosten erstatten, die bei der Durchführung der Tätigkeit des Arbeitnehmers entstehen, bzw. die erforderlichen Arbeitsbedingungen sicherstellen.

IV. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt im Allgemeinen täglich 8 und wöchentlich 40 Stunden. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsvertrag bei einem Vorschlag des Arbeitnehmers bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes in eine Teilarbeitszeit ändern, deren Dauer der Hälfte der Tagesarbeitszeit entspricht. Bei Berufen mit Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit längstens 12 Stunden betragen. Eine kürzere Regelarbeitszeit darf vereinbart werden. Der Arbeitgeber kann die Tagesarbeitszeit - auf Grund einer Vereinbarung - auch in höchstens zwei Teile aufteilen (geteilte Tagesarbeitszeit). Zwischen den Tagesarbeitszeiten laut Einteilung muss eine Ruhezeit von wenigstens zwei Stunden gesichert 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 4 bzw. 6 Monaten der durch Tarifvertrag höchstens auf 36 Monate verlängerbar ist, kann die Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit festgelegt werden. Dabei beträgt die untere Grenze vier Stunden. Die Tagesarbeitszeit muss sich aber im vereinbarten Zeitraum, höchstens aber innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums auf 40 Stunden Wochenarbeitszeit ausgleichen.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeiteinteilung für einen gegebenen Tag, wenn ein nicht vorhersehbarer Umstand auftritt oder auf Wunsch des Arbeitnehmers spätestens 96 Stunden vorher ändern. Die vereinbarte Arbeitszeiteinteilung kann auch auf schriftlichen Wunsch des Arbeitnehmers geändert werden.

Das Auslaufen des Kollektivvertrags berührt nicht die Beschäftigung aufgrund eines bereits angeordneten Arbeitszeitrahmens bis höchstens drei Monate nach dem Auslaufen des Kollektivvertrags.

2. Telearbeit - Home Office

Sofern nichts anderes vereinbart wird, bestimmt der Arbeitgeber die Art der Kontrolle und, im Falle einer Kontrolle auf dem Gelände, auf dem die Arbeit ausgeführt wird, den kürzesten Zeitraum zwischen der Ankündigung und dem Beginn der Kontrolle. Die Inspektion darf weder für den Arbeitnehmer noch für andere Personen, die die Arbeitsstätte nutzen, eine unverhältnismäßige Belastung darstellen. Sofern nicht anders vereinbart, ist die Arbeitszeit des Arbeitnehmers informell.

Die hybride Form der Arbeit, die klassischerweise als "Home Office" bezeichnet kann als Telearbeit geleistet werden. Telearbeit ist eine Tätigkeit, die regelmäßig an einem anderen Ort als dem Sitz des Arbeitgebers ausgeübt und mit Hilfe eines Computers durchgeführt wird und deren Ergebnisse elektronisch übermittelt werden. Um das Homeoffice zu verwenden, müssen die Parteien im Arbeitsvertrag noch ausdrücklich die Telearbeit vereinbaren.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer den Arbeitnehmer über

- a) die Kontrolle durch den Arbeitgeber,
- (b) die Vorschriften zur Beschränkung der Verwendung von Computer- oder Elektronikgeräten und
- (c) den Bereich, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, informieren.

Der Arbeitgeber muss dem Telearbeitnehmer alle Informationen zur Verfügung stellen, die er auch den anderen Arbeitnehmern erteilt. Weiterhin soll er sicherstellen, dass der Arbeitnehmer Zugang zu seinen Räumlichkeiten hat und mit anderen Arbeitnehmern kommunizieren kann. Sofern nichts anderes vereinbart ist, beschränkt sich das Weisungsrecht des Arbeitgebers auf die Festlegung der vom Arbeitnehmer zu erfüllenden Aufgaben. Der Arbeitgeber kann sein Kontrollrecht über ein computergestütztes Gerät aus der Ferne ausüben.

3. 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 250 Stunden (bei Kollektivvertrag 300 Stunden). Darüber hinaus können Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Anordnung von weiteren 150 Stunden (bei Kollektivvertrag 100 Stunden) freiwillige Mehrarbeit eine schriftliche Vereinbarung abschließen. Arbeitnehmer kann die Vereinbarung jeweils zum Jahresende kündigen.

Bei Sonntagsarbeit 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. 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 25 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. Eine tägliche Ruhezeit muss nicht eingeplant werden, wenn der Arbeitgeber für den Tag unmittelbar nach Beendigung der Arbeit keinen Arbeitstag einplant oder keinen außerordentlichen Arbeitstag anordnet.

Schließlich sind grundsätzlich zwei Ruhetage pro Woche zu gewähren, einer der Ruhetage soll monatlich einmal auf einen Sonntag fallen. Bei Anwendung eines Arbeitszeitrahmens gelten einige Ausnahmen (z.B. 48-stündige Ruhezeit).

4. Urlaub

Der Urlaub wird vom Arbeitgeber erteilt, wobei er verpflichtet ist, den Urlaub so zu gewähren, dass der Urlaub jährlich einmal mindestens 14 aufeinander folgende Tage umfasst. Der Urlaub ist im Jahr seiner Fälligkeit zu gewähren. 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. Ein Urlaubsanspruch besteht auch für den Zeitraum der Erwerbsunfähigkeit.

Der Grundurlaub beträgt 20 Tage im Jahr, ab dem 25. Lebensjahr stehen dem Arbeitnehmer durchschnittlich alle drei Jahre ein Tag als Zusatzurlaub zu. Der Zusatzurlaub darf höchstens 10 Tage erreichen. Die Zusatzurlaubstage können nur bis zum Ende des nächsten Jahres verschoben werden.

Bei der Geburt eines Kindes hat der Vater Anspruch auf einen Urlaub von zehn Arbeitstagen, der spätestens am Ende des vierten Monats nach der Geburt des Kindes zu dem von ihm gewünschten Zeitpunkt in höchstens zwei Teilen zu gewähren ist.

Beide Elternteile sind berechtigt, zusätzliche Urlaubstage zwischen zwei und sieben Tagen nach Kindern unter 16 Jahren in Anspruch zu nehmen. Einen jährlichen Zusatzurlaubsanspruch haben auch minderjährige, blinde, alleinerziehende und unter Tage beschäftigte Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 44 Arbeitstage Elternurlaub bis zum 3. Lebensjahr seines Kindes. Voraussetzung dafür ist, dass das Arbeitsverhältnis seit mindestens einem Jahr besteht. Für diesen Zeitraum hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf 10 % der Abwesenheitsgeldes. Der Elternurlaub ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auszuzahlen.

Schließlich besteht für Person mit verminderter Arbeitsfähigkeit, die auf Behindertenbeihilfe berechtigt sind oder eine Rente für Blinde erhalten, Recht auf unbezahlten Sonderurlaub von 5 Tagen.

Der Arbeitgeber kann die Gewährung von Urlaub oder Elternurlaub zu dem vom Arbeitnehmer beantragten Zeitpunkt in außergewöhnlichen Fällen von erheblichem wirtschaftlichem Interesse oder aus Gründen, die den Betrieb des Arbeitgebers unmittelbar und schwerwiegend beeinträchtigen, ablehnen.

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 zehn Tage Sonderurlaub.

Dem Arbeitnehmer stehen 5 Arbeitstage Pflegeurlaub zu, die für die persönliche Betreuung eines Angehörigen oder einer im selben Haushalt lebenden Person, die aus schwerwiegenden gesundheitlichen Gründen Pflege benötigt, in Anspruch genommen werden können. Sie muss zu dem vom Berechtigten beantragten Zeitpunkt und in höchstens zwei Teilbeträgen gewährt werden. Bis zu zwei Jahre unbezahlten Sonderurlaub ist dem Arbeitnehmer zu gewähren, der einen nahen Angehörigen häuslich pflegt.

Der Arbeitnehmer hat für die Dauer seines Urlaubs Anspruch auf eine Abwesenheitsvergütung. Ist der Arbeitnehmer am Feiertag erwerbsunfähig, hat er Anspruch auf siebzig Prozent der Abwesenheitsvergütung. Er hat keinen Anspruch auf Abwesenheitsvergütung, wenn er aufgrund seiner Erwerbsunfähigkeit Krankengeld oder Unfallgeld erhält.

5. Krankenstand

Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall besteht für 15 Tage pro Jahr in Höhe von 70% des Abwesenheitslohns. Nach 15 Tagen besteht Anspruch auf unbezahlten Urlaub und Leistungen der Sozialversicherung.

V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Allgemeines

Das Arbeitsverhältnis wird durch Kündigung oder fristlose Kündigung bzw. durch eine einvernehmliche Aufhebung beendet. Bei einer Vereinbarung der Parteien kann das Arbeitsverhältnis - höchstens bis ein Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses - nicht mittels Kündigung aufgelöst werden.

Die Kündigung muss zwingend schriftlich erfolgen. Die Kündigung durch den Arbeitgeber muss begründet werden. Der Arbeitgeber kann die Kündigung innerhalb von 15 Tagen schriftlich widerrufen. Ausschließlich die bei der Person des Arbeitgebers eingetretene Änderung kann nicht als Grund für die Kündigung des Arbeitgebers dienen.

Bei der Auflösung eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch fristlose Kündigung ist der Arbeitnehmer zu einem Abwesenheitsgeld von zwölf Monaten oder, wenn die vom befristeten Zeitraum verbliebene Zeit weniger als ein Jahr ist, zu dem für den verbliebenen Zeitraum zustehenden Abwesenheitsgeld berechtigt.

Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung müssen dem Arbeitnehmer spätestens am letzten bei der Arbeit verbrachten Tag und ansonsten spätestens am dritten Arbeitstag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der noch ausstehende Lohn bzw. die sonstigen Bezüge ausgezahlt sowie alle dem Arbeitnehmer zustehenden Dokumente herausgegeben werden.

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 einen Abfindungsanspruch in Höhe eines Monatsgehalts. Die Höhe des Anspruchs steigt je nach Betriebszugehörigkeit.

4. Kündigungsschutz

Kündigungsschutz besteht während der Schwangerschaft, des Mutterschutzurlaubs, des Vaterschafts- und des Elternurlaubs. Ferner sind Personen, die ein krankes Kind zu Hause pflegen oder den freiwilligen militärischen Reservedienst tatsächlich erfüllen, geschützt. Frauen stehen während der Behandlung zur menschlichen Reproduktion auch unter Kündigungsschutz, jedoch nicht mehr als sechs Monate nach Beginn des Verfahrens. Bei einer Vereinbarung der Parteien kann das Arbeitsverhältnis - höchstens bis ein Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses - nicht mittels Kündigung aufgelöst 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.

Der Arbeitgeber ist im Falle einer Massenentlastung zu einer Konsultation mit dem Betriebsrat verpflichtet. In Ermangelung eines Betriebsrates ist der Arbeitgeber nach dem neuen Gesetz nicht mehr verpflichtet, Verhandlungen mit den Vertretern der Arbeitnehmer anzuregen. Er hat zu diesem Zweck den Betriebsrat 7 Tage vorher schriftlich mit bestimmten Informationen

auszustatten:

- Gründe der geplanten Massenentlassung,
- Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer nach Beschäftigungsgruppen,
- Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer im letzten Halbjahr vor der geplanten Maßnahme.

Außerdem muss er das staatliche Beschäftigungsorgan schriftlich in Kenntnis setzen. Die Arbeitnehmer, denen infolge der Massenentlassung ordentlich gekündigt werden soll, müssen davon mindestens 30 Tage vor der Kündigungserklärung schriftlich in Kenntnis gesetzt werden

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 höchstens zwölf Monatsgehältern.

Gern beraten wir Sie auch individuell zu Fragen des Arbeitsrechts und anderen juristischen Fragen.

Kontakt:

Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer

Kornélia John

Bereich Umwelt, Recht und Steuern

Telefon: +36 1 345-7642

Mobil: +36 30 200 1595

E-Mail: john@ahkungarn.hu

Webseite: www.ahkungarn.hu

H-1024 Budapest, Lövház u. 30.