



INFORMATION

Änderungen im ungarischen Arbeitsrecht

Stand: 23.12.2018

Die Ungarische Nationalversammlung hat am 12.12.2018 das Gesetz Nr. CXVI/2018 „Über die Novellierung einzelner Gesetze im Zusammenhang mit der Arbeitszeit-Organisation und der Mindestgebühr für die Arbeitnehmerüberlassung“ verabschiedet. Das Gesetz wurde am 20.12.2018 vom Staatspräsidenten unterzeichnet und im Ungarischen Gesetzblatt veröffentlicht. Es tritt am 01.01.2019 in Kraft. Nachstehend fassen wir die wichtigsten Regelungen zusammen.

Das ungarische „Arbeitsgesetzbuch“ (Gesetz Nr. I/2012, im folgenden ‚AGB‘) wird in folgenden Punkten geändert *[die Angabe der betreffenden Paragraphen bezieht sich auf die neue Fassung des AGB]*:

Überstunden:

Neben den schon bisher zulässigen 250 angeordneten Überstunden können künftig – auf Basis einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – zusätzlich 150 weitere Überstunden angeordnet werden („freiwillige übernommene Überstunden“). Die Vereinbarung kann vom Arbeitnehmer zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. **AGB §109 (2)**

Ein solche Kündigung allein stellt keinen Entlassungsgrund dar. (*NEU*, **AGB §66 (3) b)**)

In Kollektivverträgen können abweichend zu den allgemein zulässigen 250 Überstunden 300 Überstunden pro Jahr vereinbart werden *[unverändert zur bisherigen Regelung]*. In diesem Fall können zukünftig auf freiwilliger Basis zusätzlich weitere 100 Überstunden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. **AGB §135 (3)**

Arbeitszeitrahmen

Die Dauer des Arbeitszeitrahmens kann bei entsprechender Regelung im Kollektivvertrag maximal 36 Monate betragen *[bisher: 12 Monate]*. **AGB §94 (3)**

Anmerkung: Ein Arbeitszeitrahmen darf maximal 4 Monate [unverändert], bei entsprechender Vereinbarung im Kollektivvertrag 36 Monate [bisher: 12 Monate] betragen. Über die Regelarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit muss [wie bisher] spätestens zum Ende des Arbeitszeitrahmens vergütet werden.

Arbeits- und Ruhetage

Bei „unregelmäßigen Arbeitszeiten“ [d.h. nicht von Montag bis Freitag] muss im Falle von „ununterbrochener Arbeit“ (z.B. 24-Std.-Dienst), „Schichtarbeit“ und „Saisonarbeit“ pro Monat mindestens ein Ruhetag gewährt werden. [War vorher nicht explizit geregelt.] [AGB §105 \(3\)](#)

Vergütung auf Basis Stundenlohn

Abweichungen von der bisher gültigen Regel, dass bei Arbeitnehmern mit Stundenlohn der Lohn monatlich auf Basis der Anzahl der Arbeitstage und der täglichen Arbeitszeit gemäß ‚allgemeiner Arbeitszeitordnung‘ gezahlt werden muss, dürfen künftig nur bei entsprechenden Regelungen im Kollektivvertrag angewandt werden. [AGB §165 \(3\)](#)

Leiharbeit

Die Regierung darf die Mindest- Verleihgebühr von Arbeitnehmern künftig per Regierungsverordnung festlegen. [war bisher nicht zulässig] [AGB §298 \(5\)](#)

Geltung

Die Regelungen für Arbeitszeitrahmen und Arbeitszeiteinteilungen gelten nur für nach Inkrafttreten des Gesetzes angeordnete Arbeitszeiten bzw. neu vereinbarte Arbeitszeitrahmen.

Kontakt:

Dirk Wölfer, Bereichsleiter Kommunikation (woelfer@ahkungarn.hu)