

- 1. Was bedeuten die Entsendung, Delegierung bzw. Überlassung von Arbeitskräften im ungarischen Recht**
- 2. Bedingungen für die Arbeitsaufnahme ausländischer Personen in Ungarn in Form einer Entsendung, Delegierung bzw. Überlassung von Arbeitskräften**
- 3. Bedingungen für die Arbeitsaufnahme ungarischer Staatsangehöriger in einem EWR-Staat in Form einer Entsendung, Delegierung bzw. Überlassung von Arbeitskräften**
- 4. Bedingungen für die Betreibung einer Tätigkeit zur Überlassung von Arbeitskräften**
- 5. Bestimmung des Rechts, das bei einer Arbeitsverrichtung in Ungarn anzuwenden ist**
- 6. Ungarische arbeitsrechtliche Vorschriften, die in jedem Fall anzuwenden sind, wenn der Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers auf dem Gebiet der Republik Ungarn eine Arbeit verrichtet**
- 7. Kollektivverträge**
- 8. Sozialversicherungsvorschriften der Entsendung**
- 9. Kontrolle im Arbeitswesen**

1. Was bedeuten die Entsendung, Delegation bzw. Überlassung von Arbeitskräften im ungarischen Recht

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 regeln würde.** Die einschlägigen Vorschriften sind im Gesetz Nr. XXII von 1992 über das Arbeitsgesetzbuch (AGB) zu finden.

Als Entsendung wird es angesehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Interessen zeitweilig zu einer Arbeitsverrichtung außerhalb des gewöhnlichen Ortes seiner Arbeitsverrichtung verpflichtet. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer auch während dieses Zeitraumes seine Arbeit unter Anleitung und auf Grund der Anweisungen des Arbeitgebers verrichtet. (§ 105 AGB)

Elemente der Entsendung sind also:

- wirtschaftliches Interesse des Arbeitgebers,
- Arbeitsverrichtung außerhalb des gewöhnlichen Ortes der Arbeitsverrichtung,
- zeitweilige Dauer,
- der Arbeitnehmer verrichtet die Arbeit auch während dieses Zeitraumes unter Anleitung und auf Grund der Anweisungen des Arbeitgebers.

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

Es fällt nicht in den Bereich der Entsendung, wenn eine Person selbst in einen anderen Mitgliedsstaat fährt, um dort Arbeit zu verrichten. Dieser Fall wird im Sinne des Gemeinschaftsrechts nicht als freier Verkehr von Dienstleistungen, sondern als freier Verkehr von Personen angesehen, weshalb in einem solchen Fall ohne Zweifel das Recht laut dem Ort der Arbeitsverrichtung maßgebend sein wird.

Als Delegation wird es angesehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Grund einer zwischen Arbeitgebern zustande gekommenen Vereinbarung auch zu einer Arbeitsverrichtung bei einem anderen Arbeitgeber verpflichtet. Voraussetzung dafür ist, dass die Delegation des Arbeitnehmers ohne Gegenleistung erfolgt und der Arbeitnehmer während der Delegation bei einem solchen Arbeitgeber eine Arbeit verrichtet,

- a. dessen Eigentümer – teilweise oder völlig – mit dem Eigentümer des Arbeitgebers identisch ist oder
- b. von zwei Arbeitgebern wenigstens der eine zu einem gewissen Anteil Eigentümer des anderen Arbeitgebers ist oder
- c. die zwei Arbeitgeber auf Grund ihres Eigentumsrechtsverhältnisses an einer dritten Organisation miteinander in Verbindung stehen.

Elemente der Delegation sind also:

- Arbeitsverrichtung auf Grund einer ohne Gegenleistung (unentgeltlich) zustande gekommenen Vereinbarung,
- nur für einen befristeten Zeitraum, vorübergehend,
- erfolgt bei einem bestimmten Arbeitgeber.

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

Es wird nicht als Gegenleistung angesehen, wenn der Arbeitslohn des Arbeitnehmers, die damit verbundenen öffentlichen Lasten und die mit der Delegation auftretenden Kosten auf Grund der Vereinbarung der zwei Arbeitgeber von dem Arbeitgeber getragen werden, zu dem der Arbeitnehmer delegiert wurde, oder wenn zwischen den Arbeitgebern infolge der Inanspruchnahme einer gewissen Leistung – aus einem Grund ungeachtet der Delegation – eine Gebührenzahlung bzw. andere Verrechnung erfolgt. (§ 106 AGB)

Beispiel: Wenn die Eigentümerorganisation von ihrem eigenen Apparat die Lohnverrechnung für ihr Tochterunternehmen vornehmen lässt und das Tochterunternehmen deshalb eine Gebühr an den Eigentümer zahlt.

Achtung! Es gilt gemeinsam für die Delegation und die Entsendung, dass die Arbeitsverrichtung des Arbeitnehmers in beiden Fällen an einem anderen als dem gewöhnlichen Ort erfolgt, doch während bei der Entsendung die Arbeitsverrichtung an einem anderen Ort auch weiterhin beim ursprünglichen Arbeitgeber erfolgt, verrichtet der Arbeitnehmer bei der Delegation die Arbeit für einen anderen Arbeitgeber – in der Regel unter dessen Anleitung.

Bei einer Delegation stehen die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten – in Ermangelung einer abweichenden Vereinbarung – dem Arbeitgeber zu bzw. belasten den Arbeitgeber, zu dem der Arbeitnehmer delegiert wurde. Das Recht der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses darf jedoch nur der den Arbeitnehmer delegierende Arbeitgeber ausüben.

Als Überlassung von Arbeitskräften wird die Tätigkeit angesehen, in deren Rahmen der Verleiher den mit ihm zur Überlassung in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer gegen ein Entgelt zur Arbeitsverrichtung an den Entleiher abtritt. Dies ist somit eine Beschäftigungsform mit drei Akteuren, bei der es einen Verleiher, einen Entleiher (der eigentlich der Auftraggeber ist) und einen Arbeitnehmer gibt. Die Arbeitgeberorganisation, d.h. der Verleiher wird ausdrücklich dazu gebildet, um mit dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis zu errichten und ihn zugleich durch einen zivilrechtlichen Vertrag einer anderen Firma (Auftraggeber, Entleiher) zur Verfügung zu stellen. Zwischen dem Entleiher und dem beschäftigten Arbeitnehmer gibt es kein Rechtsverhältnis. (Abschnitt XI AGB)

Ein Verleiher darf nur die über einen Sitz im Inland verfügende und bei beschränkter Haftung ihrer Gesellschafter tätige Wirtschaftsgesellschaft bzw. gemeinnützige Gesellschaft oder – hinsichtlich der mit ihr in keinem Mitgliedsverhältnis stehenden Arbeitnehmer – Genossenschaft sein, die den in den Rechtsnormen festgehaltenen Bedingungen entspricht und vom Arbeitsamt registriert worden ist.

Elemente der Überlassung von Arbeitskräften sind also:

- der Verleiher überlässt den mit ihm zur Überlassung in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer
- gegen ein Entgelt
- dem Entleiher zur Arbeitsverrichtung.

Achtung! Entleiher und Arbeitnehmer müssen bei der Errichtung des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag festhalten, dass das Rechtsverhältnis zur Überlassung zustande gekommen ist. Sollte der Arbeitsvertrag dies nicht enthalten bzw. die Parteien dies nicht vereinbart haben, kann der Arbeitsvertrag nachträglich nicht zu diesem Zwecke geändert werden. 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.

Eine Überlassung des Arbeitnehmers ist verboten:

- für eine Arbeitsverrichtung, die gegen das durch eine Rechtsnorm festgelegte Verbot verstößt,
- für eine Arbeitsverrichtung an einem Arbeitsplatz bzw. einer Niederlassung des Entleihers, wo gestreikt wird, von der Anregung der dem Streik vorausgehenden Schlichtung bis zur Beendigung des Streiks, bzw.
- wenn beim Entleiher das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers – durch eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, die auf eine mit der Tätigkeit des Arbeitgebers verbundene Ursache zurückgeführt wurde, bzw. durch eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit – vor höchstens sechs Monaten aufgelöst wurde.

Achtung! Im Rahmen der Überlassung von Arbeitskräften darf der Entleiher als Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht an einen anderen Arbeitgeber weiterüberlassen.

Bei der Überlassung von Arbeitskräften **verrichtet der Arbeitnehmer während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses Arbeit für einen/mehrere andere(n) Arbeitgeber**. Die Abtretung der Arbeitskraft wird *mit der zeitweiligen vollständigen Abtretung des – sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden – Leitungs- und Kontrollrechts über den Arbeitnehmer realisiert*. In einem solchen Fall steht dem Auftraggeber das Weisungsrecht über die eine Arbeit verrichtende Person direkt zu. Auf Grund dieses Rechts kann der Entleiher hinsichtlich jedes Arbeitnehmers in jede Phase der Arbeitsverrichtung direkt Einfluss nehmen bzw. darf Weisungen erteilen. Deshalb schreibt das Gesetz vor, dass der Entleiher für die Dauer der Arbeitsverrichtung bezüglich der Einhaltung der Vorschriften zum Arbeitsschutz der Arbeitnehmer, zur Beschäftigung geschützter Arbeitnehmergruppen, zur Arbeitsverrichtung, zur Übergabe bzw. Übernahme des Arbeitsbereichs, zur Arbeitszeit und Ruhezeit bzw. deren Registrierung und zum Verbot der negativen Diskriminierung als Arbeitgeber angesehen wird (siehe detaillierter Abschnitt XI AGB).

2. Bedingungen für die Arbeitsaufnahme ausländischer Personen in Ungarn in Form einer Entsendung, Delegation bzw. Überlassung von Arbeitskräften

Laut Gemeinschaftsrecht muss **im Sinne der Freiheit der Dienstleistungsgewährung für den nach Ungarn entsandten, delegierten bzw. in Form einer Überlassung von Arbeitskräften beschäftigten Arbeitnehmer** – unabhängig von seiner Staatsangehörigkeit – **keine Arbeitserlaubnis beschafft werden**, wovon im Beitrittsvertrag die im Falle von **Österreich und Deutschland** in bestimmten Branchen beschäftigten Arbeitnehmer **ausgenommen sind**.

Gemäß der Verordnung des Ministers für Soziales und Familie Nr. 8/1999 (XI. 10.) SzCsM über die Genehmigung der Beschäftigung von Ausländern in Ungarn **wird zur ungarischen Arbeitsverrichtung der mit einem ausländischen – d.h. nicht ungarischen – Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stehenden Ausländer** – also Nichtungarn – **keine Arbeitserlaubnis benötigt, welches Unternehmen in einem dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum beigetretenen Staat bzw. an einem mit der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedsstaaten abgeschlossenen Abkommen über den freien Verkehr von Dienstleistungen teilnehmenden, aber dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum nicht beigetretenen Staat /Schweiz/ eingetragen ist**, wenn der Arbeitgeber diese Person im Rahmen der Dienstleistungsgewährung

- ra) auf Grund einer mit dem Arbeitgeber bestehenden Vereinbarung so zu einem ungarischen Arbeitgeber entsendet, dass er die Arbeit unter Weisung und Anleitung des Arbeitgebers verrichtet (**Entsendung**), oder

rb) auf Grund einer mit dem Arbeitgeber abgeschlossenen Vereinbarung zu einem ungarischen Arbeitgeber entsendet,

1. dessen Eigentümer mit dem Eigentümer des Arbeitgebers zum Teil oder vollkommen identisch ist, oder
2. wo der eine unter den in- und ausländischen Arbeitgebern in irgendeinem Maße Eigentümer des anderen ist, oder
3. wo der in- und der ausländische Arbeitgeber auf Grund ihres eigentumsrechtlichen Verhältnisses zu einer dritten Organisation in einem Verhältnis zueinander stehen (**Delegierung**), oder

rc) als Unternehmen, das sich mit der Überlassung von Arbeitskräften beschäftigt, zu einem ungarischen Arbeitgeber entsendet. (§ 7 Abs. 1 Buchstabe r)

Achtung! Diese Fälle weichen grundlegend davon ab, wenn die Arbeitnehmer individuell, auf eigenen Entschluss Arbeit in einem anderen Mitgliedsstaat übernehmen; in einem solchen Fall gilt das auf die Freizügigkeit der Arbeitsaufnahme bezogene Gemeinschaftsrecht (bzw. dessen vorübergehende Beschränkungen).

Dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum beigetretene Staaten sind:

Österreich, Belgien, Bulgarien, Zypern, Tschechien, Dänemark, Vereinigtes Königreich, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Niederlande, Irland, Island, Polen, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Deutschland, Norwegen, Italien, Portugal, Rumänien, Spanien, Schweden, Slowakei und Slowenien.

Teilnehmerstaat einer mit der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedsstaaten abgeschlossenen Übereinkunft über den freien Verkehr von Dienstleistungen ist:

Schweizerische Eidgenossenschaft

Achtung! Die Befreiung von der Erlaubnis bezieht sich nicht auf die mit einem in Deutschland und Österreich eingetragenen, in einer der in Anlage Nr. 7 dieser Verordnung festgelegten Branchen tätigen Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stehenden Ausländer; bezüglich der Arbeitsberechtigung dieser Personen in Deutschland und Österreich sind die nationalen Rechtsnormen dieser Staaten anzuwenden.

Betroffene Branchen: (Anlage Nr. 7 zur Verordnung Nr. 8/1999 (XI. 10.) SzCsM)

in Deutschland:

Dienstleistungsbranche	NACE Rev. 1.1.-Code (mangels abweichender Angabe)
Baugewerbe, einschließlich der damit verbundenen Tätigkeiten	45.1-4; im Anhang der Richtlinie 96/71/EG aufgeführte Tätigkeiten
Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln	74.70 Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln
Sonstige Dienstleistungen	74.87 Ausschließlich Entwerfen von Innendekoration

in Österreich:

Dienstleistungsbranche	NACE Rev. 1.1.- Code (mangels abweichender Angabe)
------------------------	--

Gärtnerische Dienstleistungen	01.41 Ausschließlich gärtnerische Dienstleistungen
Bearbeitung von Steinen	26.7 Ausschließlich Bearbeitung von Steinen
Herstellung von Metallkonstruktionen und Konstruktionselementen	28.11
Baugewerbe, einschließlich der damit verbundenen Tätigkeiten	45.1-4; im Anhang der Richtlinie 96/71/EG aufgeführte Tätigkeiten
Detekteien und Schutzdienste	74.60 Ausschließlich Detekteien und Schutzdienste
Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln	74.70
Hauskrankenpflege	85.14 Ausschließlich Hauskrankenpflege
Sozialwesen ohne Unterbringung	85.32

Das bedeutet also, dass **Arbeitnehmer von in Deutschland und Österreich eingetragenen Unternehmen – unabhängig von der Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer – zum Erwerb einer Arbeitserlaubnis verpflichtet sind, wenn sie in Ungarn in den in der Tabelle aufgeführten Branchen arbeiten möchten.**

Eine spezielle Meldepflicht trägt der Arbeitgeber, wenn er *tschechische, estnische, polnische, lettische, litauische, slowakische bzw. slowenische Arbeitnehmer bzw. die Angehörigen dieser Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung, Delegation oder Überlassung von Arbeitskräften beschäftigen möchte*. (Siehe detaillierter die Regierungsverordnung Nr. 93/2004 (IV. 27.) Korm. über die Regeln der durch die Republik Ungarn nach dem Beitritt zur Europäischen Union anzuwendenden Gegenseitigkeit auf dem Arbeitsmarkt und Schutzmaßnahmen.)

Die Anmeldung ist spätestens am Tag des Beginns der Beschäftigung und die Erklärung einer Beendigung der Beschäftigung spätestens am Tag nach der Beendigung auf einem Formular bei dem nach dem Ort der Beschäftigung zuständigen Arbeitsamt vorzunehmen.

Die Beendigung einer befristeten Beschäftigung ist nur in dem Fall zu melden, wenn die Beschäftigung vor dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt beendet wird.

Der Anmeldung ist eine Kopie des Dokuments zum Nachweis der Staatsangehörigkeit des Beschäftigten sowie der Eigenschaft als Angehöriger bzw. bei einem fremdsprachigen Dokument dessen beglaubigte ungarische Übersetzung beizulegen. (§ 7 Abs. 1)

Die Erfüllung der Meldepflicht bzw. deren Nachweis ist keine Voraussetzung für die Errichtung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. für den Beginn dieser Tätigkeit. (§ 7 Abs. 4)

Das Arbeitsamt bestätigt die Erfüllung der Anmeldung und führt über die Anmeldung ein Register.

Der Arbeitgeber muss die Bestätigung nach der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses drei Jahre aufbewahren und bei der Kontrolle vorweisen. (§ 7 Abs. 3)

Mit der Einführung eines Systems des einzigen Schalters zur Sachbearbeitung an einer Stelle **müssen die Arbeitgeber ab 1. Januar 2007** die Tatsache der Errichtung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen – neben anderen Daten – nicht mehr bei der Einheitlichen Registerdatenbank des Arbeitswesens, sondern auf elektronischem Wege oder auf einem zu

diesem Zweck eingeführten Formular **bei der zuständigen staatlichen Steuerbehörde erster Instanz anmelden.**

3. Bedingungen für die Arbeitsaufnahme ungarischer Staatsangehöriger in einem EWR-Staat in Form einer Entsendung, Delegierung bzw. Überlassung von Arbeitskräften

Entsendung: Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Interessen zeitweilig zu einer Arbeitsverrichtung außerhalb des gewöhnlichen Ortes seiner Arbeitsverrichtung – sogar im Ausland – verpflichten. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer auch während dieses Zeitraumes seine Arbeit unter Anleitung und auf Grund der Anweisungen des Arbeitgebers verrichtet. (§ 105 AGB)

Elemente der Entsendung sind also:

- wirtschaftliches Interesse des Arbeitgebers,
- Arbeitsverrichtung außerhalb des gewöhnlichen Ortes der Arbeitsverrichtung,
- zeitweilige Dauer,
- der Arbeitnehmer verrichtet die Arbeit auch während dieses Zeitraumes unter Anleitung und auf Grund der Anweisungen des Arbeitgebers.

Es wird nicht als Entsendung angesehen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit – aus der Natur der Arbeit heraus – gewöhnlich außerhalb der Niederlassung verrichtet. Bei einem variablen Arbeitsplatz wird als gewöhnlicher Arbeitsplatz die Niederlassung des Arbeitgebers angesehen, an welcher der Arbeitnehmer seine Arbeit gemäß seiner Einteilung verrichtet.

Einschränkungen für die Entsendung sind:

- Ohne ihre Einwilligung kann eine Frau von der Feststellung ihrer Schwangerschaft an bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes nicht zu einer an einem anderen Ort zu verrichtenden Arbeit verpflichtet werden.
- Ohne seine Einwilligung kann auch der sein Kind allein erziehende Mann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres seines Kindes nicht zu einer an einem anderen Ort zu verrichtenden Arbeit verpflichtet werden.
- Die Entsendung darf in Bezug auf den Arbeitnehmer – insbesondere mit Rücksicht auf seine Stellung, seine Qualifikation, sein Alter, seinen Gesundheitszustand oder andere Umstände – mit keiner unangemessenen Benachteiligung verbunden sein.
- Die maximale Dauer der Entsendung darf – es sei denn, dass der Kollektivvertrag etwas anderes verfügt – pro Kalenderjahr 44 Arbeitstage betragen.

Wenn die Dauer der Entsendung innerhalb eines Arbeitstages 4 Stunden übersteigt, ist dies als ein Arbeitstag zu berücksichtigen.

Achtung! Wenn der Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres mehrmals vom Recht der Entsendung Gebrauch gemacht hat, sind diese Zeiträume zusammenzurechnen. Diese Zeiträume sind mit den innerhalb desselben Jahres erfolgten Umlenkungen und Delegierungen bzw. Arbeitsverrichtungen bei einem anderen Arbeitgeber auf Grund einer zwischen den Arbeitgebern ohne Gegenleistung zustande gekommenen Vereinbarung zu addieren, da deren gemeinsame Zeitdauer 110 Arbeitstage nicht übersteigen darf. Von dieser Regel kann der Kollektivvertrag abweichen. Der Kollektivvertrag kann auch einen niedrigeren bzw. höheren als den im Gesetz vorgeschriebenen Wert festlegen. Die im AGB festgelegten 110 Arbeitstage sind somit nur dann maßgebend, wenn dieser Wert nicht vom Kollektivvertrag festgelegt wird.

Über den wahrscheinlichen Zeitraum der Entsendung ist der Arbeitnehmer zu informieren.

Bei einer Entsendung steht dem Arbeitnehmer – wenn es keine andere Vereinbarung der Parteien gibt bzw. in Ermangelung einer abweichenden Bestimmung des Gesetzes – **ein Arbeitslohn laut Arbeitsvertrag zu**. Wenn der Arbeitnehmer während der Entsendung zum Teil oder insgesamt Aufgaben verrichtet, die nicht in seinen Arbeitsbereich gehören, steht dem Arbeitnehmer für die gesamte Dauer der Entsendung eine Vergütung auf Grund der tatsächlich verrichteten Arbeit zu, wobei diese nicht unter dem Durchschnittsgehalt des Arbeitnehmers liegen darf.

Wenn der Arbeitnehmer neben der Erledigung der Aufgaben seines Arbeitsbereichs in einem zu bestimmenden Teil seiner Arbeitszeit die in einen anderen Arbeitsbereich gehörenden Aufgaben versieht, steht dem Arbeitnehmer eine Entlohnung im Verhältnis der tatsächlich verrichteten Aufgaben zu.

Wenn der Arbeitnehmer neben der Erledigung der Aufgaben seines Arbeitsbereichs die in einen anderen Arbeitsbereich gehörenden Aufgaben auf eine Art und Weise versieht, dass der Zeitraum der in die zwei Arbeitsbereiche fallenden Arbeitsverrichtung nicht unterschieden werden kann, steht dem Arbeitnehmer über dem Lohn bzw. Gehalt eine Sondervergütung (ein Vertretungsentgelt) zu. Die Höhe des Vertretungsentgelts ist unter Zugrundelegung der für die auf Grund der Entsendung verrichtete Arbeit maßgebenden Entlohnung zu bestimmen.

Bei einer Entsendung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer über die auf Grund einer Rechtsnorm zustehende **Kostenerstattung** hinaus die während der Entsendung auftretenden, notwendigen und nachgewiesenen Mehrkosten zahlen.

Der Kreis der in Verbindung mit einer ausländischen Entsendung bzw. einem Außendienst verrechenbaren Kosten wird vom Gesetz Nr. CXVII von 1995 über die Einkommensteuer festgelegt.

Über die Kostenerstattung in Verbindung mit einer Auslandsentsendung verfügt die Regierungsverordnung Nr. 168/1995 (XII. 27.) Korm. über die in Verbindung mit einer Auslandsentsendung anerkannten Kosten.

Als **Delegierung** wird es angesehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Grund einer zwischen Arbeitgebern zustande gekommenen Vereinbarung auch zu einer Arbeitsverrichtung bei einem anderen Arbeitgeber – im Ausland – verpflichtet. Voraussetzung dafür ist, dass die Delegierung des Arbeitnehmers ohne Gegenleistung erfolgt und der Arbeitnehmer während der Delegierung bei einem solchen Arbeitgeber eine Arbeit verrichtet,

- d. dessen Eigentümer – teilweise oder völlig – mit dem Eigentümer des Arbeitgebers identisch ist oder
- e. wo von zwei Arbeitgebern wenigstens der eine zu einem gewissen Anteil Eigentümer des anderen Arbeitgebers ist oder
- f. wo die zwei Arbeitgeber auf Grund ihres Eigentumsrechtsverhältnisses an einer dritten Organisation miteinander in Verbindung stehen.

Elemente der Delegierung sind also:

- Arbeitsverrichtung auf Grund einer ohne Gegenleistung (unentgeltlich) zustande gekommenen Vereinbarung,
- nur für einen befristeten Zeitraum, vorübergehend,
- erfolgt zwischen zwei in einem Eigentumsverhältnis stehenden Arbeitgebern.

Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten stehen – in Ermangelung einer abweichenden Vereinbarung – dem Arbeitgeber zu bzw. belasten den Arbeitgeber, zu

dem der Arbeitnehmer delegiert wurde. Das Recht der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses darf jedoch nur der den Arbeitnehmer delegierende Arbeitgeber ausüben.

Es wird nicht als Gegenleistung angesehen, wenn der Arbeitslohn des Arbeitnehmers, die damit verbundenen öffentlichen Lasten und die mit der Delegation auftretenden Kosten auf Grund der Vereinbarung der zwei Arbeitgeber von dem Arbeitgeber getragen werden, zu dem der Arbeitnehmer delegiert wurde, oder wenn zwischen den Arbeitgebern infolge der Inanspruchnahme einer gewissen Leistung – aus einem Grund ungeachtet der Delegation – eine Gebührenzahlung bzw. andere Verrechnung erfolgt. (§ 106 AGB)

Einschränkungen für die Delegation sind:

- Ohne ihre Einwilligung kann eine Frau von der Feststellung ihrer Schwangerschaft an bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes nicht zu einer an einem anderen Ort zu verrichtenden Arbeit verpflichtet werden.
- Ohne seine Einwilligung kann auch der sein Kind allein erziehende Mann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres seines Kindes nicht zu einer an einem anderen Ort zu verrichtenden Arbeit verpflichtet werden.
- Die Delegation darf in Bezug auf den Arbeitnehmer – insbesondere mit Rücksicht auf seine Stellung, seine Qualifikation, sein Alter, seinen Gesundheitszustand oder andere Umstände – mit keiner unangemessenen Benachteiligung verbunden sein.
- Die maximale Dauer der Delegation darf – es sei denn, dass der Kollektivvertrag etwas anderes verfügt – pro Kalenderjahr 44 Arbeitstage betragen.

Die maximale Dauer der Delegation darf – es sei denn, dass der Kollektivvertrag etwas anderes verfügt – pro Kalenderjahr 44 Arbeitstage betragen.

Wenn die Dauer der Delegation innerhalb eines Arbeitstages 4 Stunden übersteigt, ist dieser als ein Arbeitstag zu berücksichtigen.

Achtung! Wenn der Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres mehrmals vom Recht der Delegation Gebrauch gemacht hat, sind diese Zeiträume zusammenzurechnen. Diese Zeiträume sind mit den innerhalb desselben Jahres erfolgten Umlenkungen und Entsendungen bzw. Arbeitsverrichtungen bei einem anderen Arbeitgeber auf Grund einer zwischen den Arbeitgebern ohne Gegenleistung zustande gekommenen Vereinbarung zu addieren, da deren gemeinsame Zeitdauer 110 Arbeitstage nicht übersteigen darf. Von dieser Regel kann der Kollektivvertrag abweichen. Der Kollektivvertrag kann auch einen niedrigeren bzw. höheren als den im Gesetz vorgeschriebenen Wert festlegen. Die im AGB festgelegten 110 Arbeitstage sind somit nur dann maßgebend, wenn dieser Wert nicht vom Kollektivvertrag festgelegt wird.

Bei einer Delegation sind während der Beschäftigung des Arbeitnehmers die auf die Arbeitszeit bzw. Ruhezeit sowie – wenn dies für den Arbeitnehmer günstiger ist – die auf die Entlohnung der Arbeit bezogenen Bestimmungen des sich auf den Arbeitgeber laut dem Ort der Delegation erstreckenden Kollektivvertrags anzuwenden.

Von der Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber hängt die Höhe des Arbeitslohns ab, der dem Arbeitnehmer bei der Delegation zusteht. Wenn nichts anderes vereinbart wird, **steht dem Arbeitnehmer ein Arbeitslohn laut Arbeitsvertrag zu.**

Achtung! Bei der Festlegung des Arbeitslohns ist darauf zu achten, dass bei der Delegation auch die für die Entlohnung der Arbeit maßgebenden Regeln des sich auf den Arbeitgeber laut dem Ort der Delegation erstreckenden Kollektivvertrags anzuwenden sind, doch nur dann, wenn diese für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Wenn der Arbeitnehmer während der Delegation zum Teil oder insgesamt Aufgaben verrichtet, die nicht in seinen Arbeitsbereich gehören, steht dem Arbeitnehmer für die gesamte Dauer der Delegation eine Vergütung auf Grund der tatsächlich verrichteten Arbeit zu, wobei diese nicht unter dem Durchschnittsgehalt des Arbeitnehmers liegen darf.

Wenn der Arbeitnehmer neben der Erledigung der Aufgaben seines Arbeitsbereichs in einem zu bestimmenden Teil seiner Arbeitszeit die in einen anderen Arbeitsbereich gehörenden Aufgaben versieht, steht dem Arbeitnehmer eine Entlohnung im Verhältnis der tatsächlich verrichteten Aufgaben zu.

Wenn der Arbeitnehmer neben der Erledigung der Aufgaben seines Arbeitsbereichs die in einen anderen Arbeitsbereich gehörenden Aufgaben auf eine Art und Weise versieht, dass der Zeitraum der in die zwei Arbeitsbereiche fallenden Arbeitsverrichtung nicht unterschieden werden kann, steht dem Arbeitnehmer über dem Lohn bzw. Gehalt eine Sondervergütung (ein Vertretungsentgelt) zu. Die Höhe des Vertretungsentgelts ist unter Zugrundelegung der für die auf Grund der Delegation verrichtete Arbeit maßgebenden Entlohnung zu bestimmen.

Als Überlassung von Arbeitskräften wird die Tätigkeit **angesehen**, in deren Rahmen der Verleiher den mit ihm zur Überlassung in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer gegen ein Entgelt zur Arbeitsverrichtung an den Entleiher abtritt. Dies ist somit eine Beschäftigungsform mit drei Akteuren, bei der es einen Verleiher, einen Entleiher (der eigentlich der Auftraggeber ist) und einen Arbeitnehmer gibt. Die Arbeitgeberorganisation, d.h. der Verleiher wird ausdrücklich dazu gebildet, um mit dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis zu errichten und ihn zugleich durch einen zivilrechtlichen Vertrag einer anderen Firma (Auftraggeber, Entleiher) zur Verfügung zu stellen. Zwischen dem Entleiher und dem beschäftigten Arbeitnehmer gibt es kein Rechtsverhältnis. (Abschnitt XI AGB)

Ein Verleiher darf nur **die über einen Sitz im Inland verfügende und bei beschränkter Haftung ihrer Gesellschafter tätige Wirtschaftsgesellschaft bzw. gemeinnützige Gesellschaft oder** – hinsichtlich der mit ihr in keinem Mitgliedsverhältnis stehenden Arbeitnehmer – **Genossenschaft sein**, die den in den Rechtsnormen festgehaltenen Bedingungen entspricht und vom Arbeitsamt registriert worden ist.

Elemente der Überlassung von Arbeitskräften sind also:

- der Verleiher überlässt den mit ihm zur Überlassung in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer
- gegen ein Entgelt
- dem Entleiher zur Arbeitsverrichtung.

Achtung! Entleiher und Arbeitnehmer müssen bei der Errichtung des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag festhalten, dass das Rechtsverhältnis zur Überlassung zustande gekommen ist. Sollte der Arbeitsvertrag dies nicht enthalten bzw. die Parteien dies nicht vereinbart haben, kann der Arbeitsvertrag nachträglich nicht zu diesem Zwecke geändert werden. 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.

Eine Überlassung des Arbeitnehmers ist verboten:

- für eine Arbeitsverrichtung, die gegen das durch eine Rechtsnorm festgelegte Verbot verstößt,
- für eine Arbeitsverrichtung an einem Arbeitsplatz bzw. einer Niederlassung des Entleihers, wo gestreikt wird, von der Anregung der dem Streik vorausgehenden Schlichtung bis zur Beendigung des Streiks, bzw.

- wenn beim Entleiher das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers – durch eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, die auf eine mit der Tätigkeit des Arbeitgebers verbundene Ursache zurückgeführt wurde, bzw. durch eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit – vor höchstens sechs Monaten aufgelöst wurde.

Achtung! Im Rahmen der Überlassung von Arbeitskräften darf der Entleiher als Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht an einen anderen Arbeitgeber weiterüberlassen.

Bei der Überlassung von Arbeitskräften verrichtet der Arbeitnehmer während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses Arbeit für einen/mehrere andere(n) Arbeitgeber. Die Abtretung der Arbeitskraft wird *mit der zeitweiligen vollständigen Abtretung des* – sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden – *Leitungs- und Kontrollrechts über den Arbeitnehmer* realisiert. In einem solchen Fall steht dem Auftraggeber das Weisungsrecht über die eine Arbeit verrichtende Person direkt zu. Auf Grund dieses Rechts kann der Entleiher hinsichtlich jedes Arbeitnehmers in jeder Phase der Arbeitsverrichtung direkt Einfluss nehmen bzw. darf Weisungen erteilen. Deshalb schreibt das Gesetz vor, dass der Entleiher für die Dauer der Arbeitsverrichtung bezüglich der Einhaltung der Vorschriften zum Arbeitsschutz der Arbeitnehmer, zur Beschäftigung geschützter Arbeitnehmergruppen, zur Arbeitsverrichtung, zur Übergabe bzw. Übernahme des Arbeitsbereichs, zur Arbeitszeit und Ruhezeit bzw. deren Registrierung und zum Verbot der negativen Diskriminierung als Arbeitgeber angesehen wird (siehe detaillierter Abschnitt XI AGB).

Der Hauptregel nach sind **bei einer ins Ausland erfolgenden Entsendung, Delegation bzw. Überlassung des** mit einem inländischen Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis stehenden **Arbeitnehmers die am Ort der Arbeitsverrichtung maßgebenden gesetzlichen Bestimmungen und Kollektivverträge anzuwenden.**

Wenn es im Land laut Arbeitsverrichtung keine Bestimmungen zu den folgenden Regeln gibt, sind in dieser Hinsicht die ungarischen Vorschriften anzuwenden. Diese Regeln sind:

- die Höhe der längsten Arbeitszeit bzw. der kürzesten Ruhezeit,
- die Mindestlänge des bezahlten Jahresurlaubs,
- der niedrigste Arbeitslohn,
- die Bedingungen der Überlassung von Arbeitskräften,
- die Arbeitsschutzbedingungen,
- die Bedingungen der Arbeitsübernahme und Beschäftigung von schwangeren Frauen bzw. Frauen mit kleinen Kindern sowie von minderjährigen Arbeitnehmern sowie
- die Forderung der Gleichbehandlung.

Bei Arbeitgebern, die auf die Errichtung, Ausbesserung bzw. Unterhaltung, den Umbau oder Abriss von Gebäuden bezogene Bauarbeiten, insbesondere Grabungen, Bodenbewegungen, tatsächliche Bauarbeiten, die Montage und Demontage von vorgefertigten Elementen, Installationen oder Einführungen, Umbauten, Renovierungen, Rekonstruktionen, Abbau-, Abriss-, Instandhaltungs- und Konservierungsarbeiten, Maler- und Reinigungsarbeiten bzw. Reparaturen, verrichten, sind auf den im Rahmen dieser Tätigkeit beschäftigten Arbeitnehmer – hinsichtlich der weiter oben festgelegten Bedingungen – an Stelle der gesetzlichen Bestimmungen die Verfügungen des sich auf die gesamte Branche bzw. Unterbranche erstreckenden Kollektivvertrags anzuwenden, vorausgesetzt, dass der Kollektivvertrag bezüglich der gegebenen Berechtigung günstigere Bedingungen enthält.

Diese Bestimmungen sind also nicht anzuwenden, wenn hinsichtlich der oben erwähnten Bedingungen für den entsandten, delegierten bzw. überlassenen Arbeitnehmer – auf Grund

des für sein Arbeitsverhältnis ansonsten maßgebenden Rechts oder einer abweichenden Vereinbarung der Parteien – günstigere Regeln maßgebend sind.

4. Bedingungen für die Betreibung einer Tätigkeit zur Überlassung von Arbeitskräften

Eine Tätigkeit zur Überlassung von Arbeitskräften in Ungarn darf erst nach der Registrierung betrieben werden. Der Verleiher wird vom Arbeitsamt laut seinem Sitz registriert, da die Arbeitsämter über die Verleiher ein mit einer laufenden Nummer versehenes, gesondertes Register führen.

Über die Registrierung und die Bedingungen für die Betreibung der Tätigkeit zur Überlassung von Arbeitskräften verfügt die Regierungsverordnung Nr. 118/2001 (VI.30.) Korm.

Der Verleiher wird vom Arbeitsamt laut seinem Sitz registriert, wenn

- er im Handelsregister oder – wenn eine andere gerichtliche oder behördliche Registrierung die Voraussetzung für den Betrieb ist – im vorgeschriebenen Register eingetragen wurde und sein(e) Gesellschaftsvertrag, Gründungsurkunde bzw. Satzung die Betreibung einer Überlassungstätigkeit enthält,
- der Verleiher oder wenigstens eine von ihm beschäftigte Person über die festgelegte berufliche Qualifikation und Praxis verfügt,
- er zur Ausübung der Tätigkeit über einen geeigneten Büroraum verfügt bzw.
- er die Deponierung einer Vermögenssicherheit – in Höhe von einer Million Forint – nachweist.

Wenn der Verleiher seine Tätigkeit an mehreren Niederlassungen betreibt, muss

- der Verleiher,
- oder an allen Standorten wenigstens eine von ihm beschäftigte Person über die festgelegte berufliche Qualifikation und Praxis sowie
- der Verleiher an allen Standorten zur Ausübung der Tätigkeit über einen geeigneten Büroraum

verfügen.

Der Büroraum kann als geeignet angesehen werden, wenn er auf eine im Antrag aufgeführte Weise eingerichtet ist, über eine Festnetzleitung verfügt und der Antragsteller das Nutzungsrecht des Büroraums nachweisen kann.

Der Antrag auf Registrierung ist auf einem festgelegten Formular einzureichen, dem die folgenden Dokumente beizulegen sind:

- ein Handelsregisterauszug bzw. der rechtskräftige Beschluss über die gerichtliche Registrierung, der nicht älter als drei Monate ist,
- die beglaubigte Kopie der die festgelegte Qualifikation bestätigenden Urkunde bzw. der Nachweis bezüglich der auf dem durch die Verordnung festgelegten Fachgebiet verbrachten Praxiszeit, insbesondere das durch einen Arbeitgeber ausgestellte Tätigkeitszeugnis,
- der mit einem Finanzinstitut abgeschlossene originale Depotvertrag.

Die Vermögenssicherheit ist eine vom Verleiher beim Kreditinstitut oder Finanzunternehmen (also bei einem Finanzinstitut) festgeschriebene und gesondert verwaltete Finanzeinlage.

Als Vermögenssicherheit kann nur ein solcher Depotvertrag berücksichtigt werden, der Folgendes beinhaltet:

- das Depot ist ausschließlich bei der Überlassung entstanden,

- es kann zur Befriedigung eines seitens des Arbeitnehmers oder Arbeitsuchenden auftretenden Schadenersatzanspruchs verwendet werden,
- das Finanzinstitut zahlt dem Arbeitnehmer oder Arbeitsuchenden zu Lasten des Depots auf Grund eines die Schadenersatzpflicht des Verleihers feststellenden rechtskräftigen Gerichtsurteils oder eines Schadenersatzvergleichs der Parteien einen Schadenersatz,
- bei einer aus irgendeinem Grund erfolgenden Auflösung des Depots informiert das Finanzinstitut das den Verleiher registrierende Arbeitsamt und den Verleiher innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Auszahlung schriftlich über die Höhe und den Zeitpunkt der Auszahlung.

Der Verleiher muss die verwendete Vermögenssicherheit innerhalb von dreißig Tagen nach der Auszahlung ergänzen. Dies muss er auch beim Arbeitsamt spätestens am letzten Tag der für die Ergänzung festgelegten Frist nachweisen.

Der Verleiher kann seine Tätigkeit nach der Rechtskrafterlangung des Beschlusses über die Registrierung beginnen.

Der Verleiher muss die Nummer des über die Registrierung verfügenden Beschlusses bei seinen Geschäftsbeziehungen, Anzeigen und Korrespondenzen verwenden und den über die Registrierung ausgestellten Beschluss im Büroraum an einer gut sichtbaren Stelle aushängen.

Der Verleiher muss eine eingetretene Änderung und die Einstellung seiner Tätigkeit innerhalb von acht Tagen dem das Register führenden Arbeitsamt anmelden.

5. Bestimmung des Rechts, das bei einer Arbeitsverrichtung in Ungarn anzuwenden ist

Die Bestimmung des anzuwendenden Rechts verursacht dem/den Arbeitgeber(n) und dem Arbeitnehmer dann Kopfzerbrechen, wenn es in ihrer Beziehung irgendein ausländisches Element gibt, wenn z.B. der Arbeitnehmer kein ungarischer Staatsangehöriger ist, der Arbeitgeber seine Haupttätigkeit nicht in Ungarn entfaltet, der Arbeitgeber nicht in Ungarn eingetragen ist usw.

Problematisch kann die Bestimmung des anzuwendenden Rechts auch in einem solchen Fall sein, bei dem das in einem anderen Mitgliedsstaat angesiedelte Unternehmen (Arbeitgeber) seinen Arbeitnehmer im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistungsgewährung zum Arbeiten nach Ungarn schickt.

Hinsichtlich des für die Parteien maßgebenden Rechts wird die Antwort durch die §§ 51 bis 53 der Gesetzesverordnung Nr. 13 von 1979 über das internationale Privatrecht (im Weiteren: Gesetzesverordnung) gegeben. Demnach **ist die Hauptregel, dass den Parteien die Freiheit der Rechtswahl zusteht, d.h. auf das Arbeitsverhältnis ist das Recht anzuwenden, das die Parteien bei Abschluss des Arbeitsvertrags oder später gewählt haben.** Wenn die Parteien von der Möglichkeit der Rechtswahl keinen Gebrauch gemacht haben, legt die Gesetzesverordnung das anzuwendende Recht fest, d.h.: in Ermangelung einer Rechtswahl ist für das Arbeitsverhältnis das Recht des Staates maßgebend, auf dessen Gebiet

- a) der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet, und zwar auch dann, wenn er seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet, oder
 - b) sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer anstellt, sofern er seine Arbeit gewöhnlich nicht auf dem Gebiet ein und desselben Staates verrichtet,
- es sei denn, anhand der Umstände kann festgestellt werden, dass das Arbeitsverhältnis enger an einen anderen Staat gebunden ist; in diesem Fall ist auf das Arbeitsverhältnis das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

Eine weitere wichtige Regel ist, dass **die Möglichkeit der Rechtswahl – sofern die Parteien davon Gebrauch gemacht haben – nicht zur Folge haben kann, dass auf Grund der Gesetzesverordnung die den Arbeitnehmer schützenden verbindlichen Bestimmungen des in Ermangelung der Rechtswahl anzuwendenden Rechts verletzt werden.** Das bedeutet, dass bei einer Rechtswahl von der Anwendung der die Arbeitnehmer schützenden garantierten Bestimmungen nur dann abgesehen werden darf, wenn das gewählte Recht für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen – als bei den verbindlichen Regeln des ohne Wahl anzuwendenden Rechts – enthält.

Beispielsweise enthalten sie die in § 106/A Abs. 1 Buchstaben a bis g AGB aufgeführten, die Arbeitnehmer schützenden, verbindlichen Regeln. Wenn also die Parteien von der Möglichkeit der Rechtswahl Gebrauch gemacht haben – z.B. die Anwendung des moldauischen Rechts vereinbart haben – bzw. wenn sie das anzuwendende Recht nicht vereinbart hätten, das ungarische Recht maßgebend wäre und im Sinne des gewählten – moldauischen – Rechts dem Arbeitnehmer im Vergleich zu den Vorschriften im ungarischen Recht ein kürzerer bezahlter Jahresurlaub zustehen würde, müsste bei der Mindesthöhe des bezahlten Jahresurlaubs im Arbeitsverhältnis das ungarische Recht angewendet werden.

6. Ungarische arbeitsrechtliche Vorschriften, die in jedem Fall anzuwenden sind, wenn der Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers auf dem Gebiet der Republik Ungarn eine Arbeit verrichtet

Hierüber verfügt § 106/A AGB, der vorschreibt, dass auf den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers – auf Grund einer mit einem Dritten geschlossenen Vereinbarung sowie in einer Entsendung, Delegierung bzw. Überlassung von Arbeitskräften – auf dem Gebiet der Republik Ungarn eine Arbeit verrichtet, hinsichtlich

- der Höhe der längsten Arbeitszeit bzw. der kürzesten Ruhezeit,
- der Mindestlänge des bezahlten Jahresurlaubs,
- des niedrigsten Arbeitslohns,
- der Bedingungen der Überlassung von Arbeitskräften,
- der Arbeitsschutzbedingungen,
- der Bedingungen der Arbeitsübernahme und Beschäftigung von schwangeren Frauen bzw. Frauen mit kleinen Kindern sowie von minderjährigen Arbeitnehmern sowie
- der Forderung nach Gleichbehandlung

die ungarischen arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind.

Bei Arbeitgebern, die auf die Errichtung, Ausbesserung bzw. Unterhaltung, den Umbau oder Abriss von Gebäuden bezogene Bauarbeiten, insbesondere Grabungen, Bodenbewegungen, tatsächliche Bauarbeiten, die Montage und Demontage von vorgefertigten Elementen, Installationen oder Einführungen, Umbauten, Renovierungen, Rekonstruktionen, Abbau-, Abriss-, Instandhaltungs- und Konservierungsarbeiten, Maler- und Reinigungsarbeiten bzw. Reparaturen, verrichten, sind auf den im Rahmen dieser Tätigkeit beschäftigten Arbeitnehmer – hinsichtlich der weiter oben erwähnten, in den Buchstaben a bis g festgelegten Bedingungen – an Stelle der gesetzlichen Bestimmungen die Verfügungen des sich auf die gesamte Branche bzw. Unterbranche erstreckenden Kollektivvertrags anzuwenden, vorausgesetzt, dass der Kollektivvertrag bezüglich der gegebenen Berechtigung günstigere Bedingungen enthält. (Um die Kollektivverträge geht es in Punkt 5.)

Die obigen Vorschriften sind nur in dem Falle nicht anzuwenden, wenn hinsichtlich der in den Buchstaben a bis g festgelegten Bedingungen für den entsandten, delegierten bzw. überlassenen Arbeitnehmer – auf Grund des für sein Arbeitsverhältnis ansonsten maßgebenden

Rechts oder einer abweichenden Vereinbarung der Parteien – **günstigere Regeln maßgebend sind.**

Beispiel

1. Wenn laut dem ein gegebenes Arbeitsverhältnis regelnden Recht (z.B. dem deutschen Recht bei einer Arbeitsaufnahme in Deutschland) die Höhe des Mindestlohns über der durch das ungarische Recht vorgeschriebenen Höhe liegt, ist bei einem in Ungarn in einer Entsendung bzw. Delegierung oder durch Überlassung von Arbeitskräften beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer nicht das ungarische Recht, sondern das das Arbeitsverhältnis regelnde Recht (z.B. das deutsche Recht) zu berücksichtigen.
2. Wenn laut dem das Arbeitsverhältnis regelnden Recht (z.B. bei der Beschäftigung eines bulgarischen Arbeitnehmers in Ungarn) die Höhe des Mindestlohns niedriger ist als im ungarischen Recht, muss hinsichtlich des Mindestlohns das ungarische Recht angewendet werden, unabhängig davon, dass für das Arbeitsverhältnis ansonsten das Recht eines anderen Staates (z.B. das ungarische Recht) maßgebend ist.
3. Es kann auch vorkommen, dass dem Arbeitnehmer bei seiner Beschäftigung in Ungarn nicht auf Grund des das Arbeitsverhältnis regelnden Rechts (bei einer Arbeitsaufnahme in Deutschland des deutschen Rechts), sondern auf Grund der Vereinbarung der Parteien (z.B. auf das englische Recht) ein höherer Mindestlohn als im ungarischen Recht zusteht. In diesem Fall wird dem Arbeitnehmer hinsichtlich des Mindestlohns nicht die in dem das Arbeitsverhältnis regelnden Recht (z.B. dem deutschen Recht) und nicht die im ungarischen Recht, sondern die in der Vereinbarung der Parteien (im englischen Recht) festgelegte Summe zustehen.

Bei der Anwendung von § 106/A sind unter dem Begriff *niedrigster Arbeitslohn* der persönliche Grundlohn, der für eine außerordentliche Arbeitsverrichtung zustehende Gegenwert und auch die angesichts der ausländischen Arbeitsverrichtung gezahlten Zuwendungen zu verstehen. Auf den niedrigsten Arbeitslohn nicht anzurechnen ist die Einzahlung bei der Zusatzrentenkasse bzw. der Teil der angesichts der ausländischen Arbeitsverrichtung gezahlten Kostenerstattung – insbesondere die Kosten für Reise, Wohnung und Versorgung –, für den keine Einkommensteuer zu zahlen ist.

Die oben erwähnten Bestimmungen von § 106/A sind hinsichtlich des auf einem Hochseeschiff beschäftigten Personals des eine kommerzielle Schifffahrtstätigkeit ausübenden Arbeitgebers nicht anzuwenden (§ 106/B AGB).

Auf den Arbeitnehmer, der auf Grund eines Transportvertrages die Erstmontage oder den Einbau der Ware vornimmt und durch den Lieferanten entsandt wurde, sind hinsichtlich der Mindestlänge des bezahlten Jahresurlaubs und des niedrigsten Arbeitslohns die Bestimmungen von § 106/A nicht anzuwenden, wenn die Dauer seiner Entsendung acht Tage nicht übersteigt, es sei denn, dass die Verrichtung einer in § 106/A Abs. 2 festgelegten Tätigkeit – d.h. Bauarbeiten zur Errichtung, Ausbesserung bzw. Unterhaltung, zum Umbau oder Abriss von Gebäuden – erfolgt.

Der ungarische Arbeitgeber muss gewährleisten, dass hinsichtlich des an seine Niederlassung – auf die durch den ausländischen Arbeitgeber in § 106/A festgelegte Weise – entsandten Arbeitnehmers die in den §§ 106/A und 106/B festgelegten Bestimmungen angewendet werden.

7. Kollektivverträge

Die Kollektivverträge können nach ungarischem Recht **über jede auf das Arbeitsverhältnis bezogene Frage verfügen, dürfen aber von den Festlegungen in der Rechtsnorm** – von

den in Teil III AGB festgelegten Regeln – **nur dann abweichen, wenn sie für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen enthalten.** Die Festlegungen im Kollektivvertrag müssen also für die Arbeitnehmer vorteilhafter sein, als die in der Rechtsnorm festgehaltenen Bestimmungen.

Der Kollektivvertrag kann einerseits vom Arbeitgeber, der Interessenvertretungsorganisation der Arbeitgeber oder mehreren Arbeitgebern und andererseits von einer Gewerkschaft bzw. mehreren Gewerkschaften abgeschlossen werden.

Es besteht die Möglichkeit, dass der Sozial- und Arbeitsminister den Geltungsbereich des Kollektivvertrages insgesamt oder einzelner Teile davon auf die ganze Branche (Unterbranche) ausdehnt, vorausgesetzt, dass die den Vertrag abschließenden Organisationen in der gegebenen Branche (Unterbranche) als repräsentativ anzusehen sind. Dazu ist jedoch ein gemeinsamer Antrag der Parteien sowie die Meinung der Landesorganisationen zur Interessenvertretung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die von der Ausdehnung betroffen sind, erforderlich. (§ 34 AGB)

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind in Ungarn vier ausgeweitete Branchenkollektivverträge in Kraft:

- der Kollektivvertrag der Berufsbranche der Backwarenindustrie,
- die Lohn- und Sozialvereinbarung im Energiesektor,
- der Kollektivvertrag für Gastgewerbe und Fremdenverkehr,
- der Kollektivvertrag des Baugewerbes.

Wenn also in den gegebenen Bereichen das ungarische Recht Anwendung findet, ist es zur vollständigen Kenntnis der Rechte und Pflichten sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer notwendig, sich außer dem Arbeitsgesetzbuch, den sonstigen Rechtsnormen und dem Arbeitsvertrag auch mit den Bestimmungen der Kollektivverträge bzw. der Branchenkollektivverträge zu beschäftigen.

8. Sozialversicherungsvorschriften der Entsendung

Die auf die Entsendung bezogenen Sozialversicherungsvorschriften regelt die Verordnung (EWG) Nr. 574/72 über die Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern. Diese Verordnungen sind sowohl bei der Entsendung ungarischer Arbeitnehmer in einen EGT-Mitgliedsstaat und die Schweiz als auch bei der Entsendung von Arbeitnehmern aus EGT-Mitgliedsstaaten und der Schweiz maßgebend.

Die Verordnung legt fest, wer im Sinne der Sozialversicherung als entsandter Arbeitnehmer angesehen wird. So wird **die gewöhnlich auf dem Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedsstaaten erfolgende Beschäftigung** als Entsendung angesehen.

Wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer zur Arbeitsverrichtung auf das Gebiet eines anderen Mitgliedsstaates entsendet oder ein Selbständiger seine Tätigkeit in einem anderen Mitgliedsstaat entfaltet, **wird** der Arbeitnehmer bzw. Selbständige trotz Arbeitsverrichtung im anderen Mitgliedsstaat **auch weiterhin nach den Rechtsnormen des Entsendestaates versichert sein, als wenn er auch weiterhin auf dessen Gebiet arbeiten würde.**

Die Dauer der Entsendung **darf 12 Monate betragen**, die einmal – um neuerliche 12 Monate – verlängert werden kann. Die Entsendung belegt das **Formular E 101.**

Das zum Nachweis der Entsendung dienende Formular (**E101**) **bestätigt für die Behörden des Landes laut dem Ort der Arbeitsverrichtung, also den ungarischen Behörden, dass der gegebene Arbeitnehmer auch weiterhin in dem Staat versichert bleibt, aus dem er entsandt wurde, und dass er im Land laut dem Ort der Arbeitsverrichtung von der Pflicht zur Beitragszahlung befreit ist.** Gerade deshalb müssen die entsandten Arbeitnehmer in jedem Fall das Formular E 101 bei sich haben.

Hat der entsandte Arbeitnehmer das Formular E 101 nicht bei sich, **wird er so angesehen, als wenn er in den Geltungsbereich der ungarischen Sozialversicherung fällt.**

Aus EGT-Mitgliedsstaaten und der Schweiz entsandte Arbeitnehmer **muss der Arbeitgeber bei den Organen der Sozialversicherung nicht anmelden.**

Weitere Auskünfte sind auf der Internetseite der Landeskrankenkasse (www.oep.hu) zu finden.

9. Kontrolle im Arbeitswesen

Die Aufgaben zur Kontrolle im Arbeitswesen werden in Ungarn von der Landesoberaufsicht für Arbeitssicherheit und Arbeitswesen (OMMF) versehen (siehe www.ommf.hu). Die Landesoberaufsicht (OMMF) versieht ihre Aufgaben als zentrales Verwaltungsorgan in einem gesetzlich festgelegten Rahmen und wendet Maßnahmen gegen die eine Rechtsverletzung begehenden Arbeitgeber an. Die Aufgaben und den Maßnahmenkatalog der Landesoberaufsicht (OMMF) enthält das Gesetz Nr. LXXV von 1996 über die Kontrolle im Arbeitswesen.

Die Landesoberaufsicht (OMMF) kontrolliert insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften in Verbindung:

- mit der Errichtung der Beschäftigung,
- mit den verbindlichen inhaltlichen Elementen der Arbeitsverträge,
- mit der Arbeits- und Ruhezeit,
- mit der Lohn- und Gehaltszahlung bzw. der Zahlung des Mindestlohnsatzes,
- mit Spezialfällen der Beschäftigung (für Frauen, junge Arbeitnehmer, Mitarbeiter mit verminderter Arbeitsfähigkeit),
- mit der Anmeldung (Registrierung) des Arbeitsverhältnisses,
- mit der Entsendung, Delegation bzw. Überlassung von Arbeitskräften und
- mit der Arbeitsverrichtung von Ausländern in Ungarn.

Die Landesoberaufsicht (OMMF) versieht ihre Kontrollaufgaben über die Gebietsaufsichten. Aufsichten sind in insgesamt 7 Regionen tätig.

Bei den Aufsichten kann der Arbeitnehmer Beschwerden, Anträge und auch andere Eingaben einreichen. Eine Beschwerde kann schriftlich, mündlich und auf elektronischem Wege eingereicht werden. Die Aufsicht untersucht die Beschwerde und sorgt für die Beseitigung der Rechtsverletzung (weitere Informationen unter www.ommf.hu)

Für die Beseitigung der bei den Kontrollen aufgedeckten Rechtsverletzungen sorgt die regionale Aufsicht mit einem Verwaltungsbeschluss. Gegen den Beschluss der Aufsicht kann man sich mit einem Rechtsmittel an die Zentrale der Landesoberaufsicht (OMMF) wenden.

Ebenfalls von der Zentrale der Landesoberaufsicht (OMMF) werden die Beschwerden entschieden, die sich darauf beziehen, dass die Aufsichten in einer Sache nicht vorgegangen oder nicht entsprechend vorgegangen sind. Eine diesbezügliche Beschwerde kann vom Arbeitgeber und auch vom Beschwerdeführer eingereicht werden.

Der Maßnahmenkatalog der Landesoberaufsicht (OMMF) ist vielfältig:

- In minderschweren Fällen weist sie den Arbeitgeber auf ein rechtskonformes Verhalten hin.
- Besteht die Rechtsverletzung auch zum Zeitpunkt der Kontrolle, verpflichtet sie den Arbeitgeber mit einem Verwaltungsbeschluss zur Beendigung der Rechtsverletzung. Die Landesoberaufsicht (OMMF) verfolgt die Vollstreckung des Beschlusses und kann dies, wenn sie bemerkt, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung im Beschluss nicht nachgekommen ist, mit behördlichen Mitteln erzwingen. (Unter anderem kann sie ein Verfahrensbußgeld verhängen, dessen Obergrenze bei einer Million Forint liegt).
- Beim Begehen einer groben Rechtsverletzung wendet die Landesoberaufsicht (OMMF) dem rechtsverletzenden Arbeitgeber gegenüber ein Arbeitsbußgeld an. Die Höhe des Arbeitsbußgeldes kann sich von 30.000 Forint bis 20 Millionen Forint erstrecken.

Die Höhe des Bußgeldes beeinflussende Faktoren:

- der Arbeitgeber hat die erste oder eine wiederholte Rechtsverletzung begangen,
 - wie viele Arbeitnehmer hat die Rechtsverletzung betroffen,
 - um was für eine Art von Rechtsverletzung handelt es sich,
 - die Verletzung von wie vielen gesetzlichen Bestimmungen kann zu Lasten des Arbeitgebers festgestellt werden,
 - wie lange hat die Rechtsverletzung bestanden bzw.
 - welche Auswirkung hatte dies auf die Arbeitnehmer (Lohnausfall, Ausschluss der Arbeitnehmer von der Möglichkeit, Ansprüche geltend zu machen usw.),
 - ob der Arbeitgeber bestrebt war, die Rechtsverletzung schnellstmöglich zu beseitigen (hat er etwa den Arbeitnehmern während des Verfahrens die nicht gezahlten Löhne und Gehälter bzw. Zulagen gezahlt).
- Sie kann die weitere Beschäftigung der Arbeitnehmer verbieten, die unter Verletzung der Rechtsnormen bzw. Gefährdung ihrer Gesundheit beschäftigt wurden.

Die Landesoberaufsicht (OMMF) kann z.B. bei Frauen und minderjährigen Arbeitnehmern von dieser Möglichkeit weitreichend Gebrauch machen, während die Möglichkeit bei einer Überschreitung des Rahmens der gesetzlichen Arbeitszeit oder einer Nichteinhaltung der gesetzlichen Mindesthöhe der Ruhezeit im Falle jedes Arbeitnehmers besteht. Für die Dauer des Verbots muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den persönlichen Grundlohn zahlen.

- Bei einer ohne Erlaubnis erfolgenden Beschäftigung eines Ausländers kann sie den Arbeitgeber zur Einzahlung einer bestimmten Summe in den Arbeitsmarktfonds verpflichten. Die Höhe der Summe richtet sich nach dem ausgezahlten Lohn (ist das Doppelte des Lohns), darf aber im ersten Fall – für jeden ohne Erlaubnis beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer – nicht weniger als das Achtfache des jeweiligen Mindestlohns betragen.
- Sie kann das Rechtsverhältnis zwischen Parteien beurteilen. Die Befugnis zur Beurteilung besteht:
 - wenn der Arbeitgeber laut Vertrag ein Rechtsverhältnis mit zivilrechtlichem Charakter schließt, doch seine Arbeitnehmer tatsächlich unter Realisierung der gesetzlichen Elemente eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt (er teilt die

Arbeitszeit ein, verpflichtet den Beschäftigten zur persönlichen Arbeitsverrichtung, zahlt unabhängig vom Ergebnis die festgelegte Summe als Lohn usw.) oder

- wenn der Rechtstitel der Beschäftigung tatsächlich von der zwischen den Parteien zustande gekommenen Vereinbarung abweicht (z.B. die Parteien eine Entsendung oder Delegation vereinbaren, bei der Beschäftigung aber in Wirklichkeit eine Überlassung von Arbeitskräften realisiert wird) und andererseits, wenn zwei Unternehmen einen zivilrechtlichen Vertrag (einen typischen Werksvertrag, z.B. Lohnarbeitsvertrag) abschließen, doch bezüglich der Arbeitnehmer tatsächlich eine Überlassung von Arbeitskräften realisiert wird.

Auf Grund des Beschlusses der Landesoberaufsicht (OMMF) muss das Unternehmen auf Grundlage der im Beschluss festgelegten Beschäftigungsform (Vertrag) alle seine Steuer- und Sozialversicherungspflichten erfüllen.

- Wenn das Unternehmen, das eine Überlassung von Arbeitskräften vornimmt, als Verleiher Arbeitnehmer ohne Arbeitsvertrag beschäftigt, stellt sie fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher (dem tatsächlichen Arbeitgeber) und dem Arbeitnehmer zustande gekommen ist. Die Landesoberaufsicht (OMMF) darf die als Rechtstitel der Beschäftigung dienenden Dokumente und Verträge anfordern.
- Sie kann dem Unternehmen die Tätigkeit verbieten, wenn es nicht über die dazu notwendige Erlaubnis bzw. Registrierung verfügt.
- Bei einem individuellen Versäumnis von geringerer Bedeutung kann sie ein Ordnungsstrafverfahren durchführen. Beim Ordnungsstrafverfahren belegt die Landesoberaufsicht (OMMF) – im Gegensatz zu anderen Bußgeldzahlungspflichten – die persönlich verantwortliche Person mit einem Bußgeld, wobei die Obergrenze des Bußgeldes 100.000 Forint beträgt.

Das Verfahren der Landesoberaufsicht (OMMF) wird durch das Gesetz Nr. LXXV von 1996 über die Kontrolle im Arbeitswesen und das Gesetz Nr. CXL von 2004 über die allgemeinen Regeln der Verfahren und Leistungen von Verwaltungsbehörden geregelt. Die wichtigsten Berechtigungen des Inspektors bei der Kontrolle sind:

- er darf alle Arbeitsstellen betreten und eine Kontrolle durchführen bzw. kann im Falle seiner Behinderung die Mitwirkung der Polizei in Anspruch nehmen,
- er kann die zur Kontrolle benötigten Register einsehen, von diesen eine Kopie anfertigen bzw. sie in einem begründeten Fall für acht Tage beschlagnahmen,
- er darf im Zusammenhang mit der Kontrolle Ton- und Bildaufnahmen machen,
- er kann von den sich an der Arbeitsstelle aufhaltenden Personen Auskünfte fordern und ihre Identität feststellen,
- er darf die Sozialversicherungsnummer der Arbeitnehmer verwenden.

Zur Organisation der Landesoberaufsicht gehört auch die Kontrolle des Arbeitsschutzes. **Die Landesoberaufsicht (OMMF) ist zur Kontrolle jeder Arbeitsverrichtung auf dem Gebiet Ungarns berechtigt, unabhängig davon, welcher Staatsangehörigkeit das Unternehmen oder die Arbeitnehmer sind bzw. unter welchem Rechtstitel die Arbeitsverrichtung in Ungarn erfolgt.**