

## MINDESTANFORDERUNGEN BEI ENTSENDUNGEN NACH UNGARN

Nach § 295 des ungarischen Gesetzes I/2012 über das Arbeitsgesetzbuch (im Folgenden: ArbGesBuch) gilt, dass ein ausländischer Arbeitgeber, sofern er einen Arbeitnehmer vorübergehend in Ungarn beschäftigt, bestimmte Mindestanforderungen auch dann auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden hat, wenn die Bestimmungen des ungarischen Arbeitsrechts dafür normalerweise nicht gelten.

Nachfolgend stellen wir Ihnen die Bestimmungen des ungarischen ArbGesBuches vor, die für Entsendungen auf das Staatsgebiet Ungarns gelten, sowie die bei derartigen Entsendungen anzuwendenden Mindestanforderungen.

**295.** (1) Wenn ein ausländischer Arbeitgeber - auf Grund einer Vereinbarung mit einem Dritten - einen Arbeitnehmer auf dem Staatsgebiet Ungarns in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt, das gemäß § 3 Absatz 2 nicht unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fällt, sind mit Ausnahme der in Absatz 4 genannten Fälle auf das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf

- a) **die Dauer der längsten Arbeitszeit oder der kürzesten Ruhezeit,**
- b) **die Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs,**
- c) **die Höhe der allgemein maßgeblichen Vergütung am Ort der Arbeitsverrichtung,**
- d) **die in §§ 214-222 festgelegten Bedingungen für den Verleih von Arbeitskräften,**
- e) **die Bedingungen für den Arbeitsschutz,**
- f) **die Bedingungen für die Erwerbstätigkeit und die Beschäftigung von Schwangeren und Müttern von Kleinkindern sowie jugendlichen Arbeitnehmern, ferner**
- g) **die Anforderung der Gleichbehandlung,**
- h) **die Bedingungen für die vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkunft für die Arbeitnehmer,**
- i) **die Höhe der gezahlten Zuwendungen oder Kostenerstattungen für Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,** die bei der Entsendung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern auf dem Staatsgebiet Ungarns oder beim Aufenthalt auf dem Staatsgebiet Ungarns bei der Entsendung an einen anderen als dem üblichen Arbeitsort anfallen,

die Bestimmungen des ungarischen Rechts anzuwenden, **einschließlich der Bestimmungen aus dem Tarifvertrag mit dem auf das Arbeitsverhältnis ausgeweiteten Geltungsbereich.**

(2) Absatz 1 ist auch dann anzuwenden, wenn die Beschäftigung am Standort des ausländischen Arbeitgebers in Ungarn oder am Standort eines Arbeitgebers in Ungarn erfolgt, der zu derselben Firmengruppe gehört wie der ausländische Arbeitgeber.

(3) Bei der Anwendung von Absatz 1 Buchstabe c ist unter dem Begriff der am Ort der Arbeitsverrichtung allgemein maßgeblichen Vergütung die in §§ 136-153 definierte Vergütung zu verstehen. Nicht auf die Vergütung anzurechnen sind die Einzahlungen in zusätzliche Rentensysteme von Arbeitgebern sowie Vergütungen an den Arbeitnehmer, die nicht der Einkommensteuerpflicht unterliegen.

(4) Im Hinblick auf die in Absatz 1 festgelegten Bedingungen sind die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Branche oder Teilbranche anzuwenden.

(5) Wenn der Zeitraum der Entsendung nach Absatz 1 mehr als zwölf Monate beträgt, sind auf das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen dieses Gesetzes - mit den in Absatz 7 genannten Ausnahmen - entsprechend anzuwenden.

(6) Der Zeitraum nach Absatz 5 verlängert sich um weitere sechs Monate, wenn der Arbeitgeber bei der Arbeitsbehörde eine begründete Anzeige vorlegt.

(7) Bei einer Entsendung von mehr als zwölf Monaten sind

a) Kapitel VII,

b) Kapitel X,

c) § 228 sowie

d) die Bestimmungen für die zusätzlichen Rentensysteme der Arbeitgeber nicht anzuwenden.

(8) Wenn der ausländische Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dem Staatsgebiet Ungarns durch einen anderen Arbeitnehmer ersetzt, der die Aufgabe am betreffenden Arbeitsort übernimmt (Ablöseentsendung), stimmt die Dauer der Entsendung mit der zusammengefassten Entsendedauer der von der Ablöseentsendung betroffenen Arbeitnehmer überein. Bei der Festlegung der am betreffenden Arbeitsort ausgeführten Aufgaben sind die Art der anzubietenden Leistung, die auszuführenden Aufgaben und der Ort der Arbeitsverrichtung zu berücksichtigen.

(9) Die Bestimmungen von Absatz 1-4 sind nicht anzuwenden, wenn das für das Arbeitsverhältnis ansonsten maßgebliche Recht im Hinblick auf die in Absatz 1 festgelegten Bedingungen für den Arbeitnehmer günstiger ist.

**296. § (1)** Die Bestimmungen von § 295 sind nicht anzuwenden im Hinblick auf das Personal auf Hochseeschiffen von Arbeitgebern, die eine Tätigkeit in der Handelsschifffahrt ausüben.

(2) Die Bestimmungen von § 295 Absatz 1 Buchstabe b-c im Hinblick auf die Mindestlänge des bezahlten Jahresurlaubs und die Höhe des Mindestlohns sind nicht auf vom Dienstleister entsendete Arbeitnehmer anzuwenden, die laut Vertrag den erstmaligen Zusammenbau oder Einbau einer Ware ausführen, wenn die Dauer der Arbeitsverrichtung in Ungarn maximal acht Tage beträgt, es sei denn, es wird die in § 295 Absatz 4 genannte Tätigkeit ausgeführt.

**297. § (1)** Vor dem Abschluss eines Vertrages zur Erbringung einer Dienstleistung ist der Berechtigte verpflichtet, den ausländischen Arbeitgeber schriftlich über die maßgeblichen Arbeitsbedingungen nach § 295 zu informieren. Sofern ein Verleiher nach § 215 Absatz 1 Buchstabe a einen Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitskräfteverleihs vorübergehend zur Arbeitsverrichtung auf dem Staatsgebiet Ungarns überlässt, ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher über die im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und die Vergütung anzuwendenden Beschäftigungsbedingungen zu informieren. Für Versäumnisse bei seiner Informationspflicht haftet der Berechtigte als selbstschuldnerischer Bürge für die Forderungen des Arbeitnehmers nach § 295.

(2) Wenn der Berechtigte wusste oder bei ausreichender Sorgfalt hätte wissen müssen, dass der ausländische Arbeitgeber seinen Verpflichtungen zur Zahlung des Arbeitsentgelts und der Sozialversicherungsbeiträge während der Beschäftigung des Arbeitgebers nicht nachgekommen ist, haftet er mit dem ausländischen Arbeitgeber gesamtschuldnerisch für die Bezahlung des Arbeitsentgelts und der Sozialversicherungsbeiträge des ausländischen Arbeitgebers.

(3) Der Berechtigte ist - im Interesse der Überprüfbarkeit der Bestimmungen von § 295 - verpflichtet, dafür zu sorgen, dass

a) **die Arbeitsverträge** oder gleichwertigen sonstigen Dokumente,

b) **die Arbeitszeitdokumentationen** sowie

c) **die Unterlagen der entsendeten Arbeitnehmer zur Auszahlung des Arbeitsentgelts** in Papierform oder als elektronische **Kopie**

während des gesamten Zeitraums der Entsendung am Ort der Arbeitsverrichtung sowie für einen Zeitraum von 3 Jahren nach deren Beendigung am Firmensitz oder Standort des Arbeitgebers **zugänglich und überprüfbar sind**.

(4) Der ausländische Arbeitgeber **setzt** für die **Kommunikation** mit der als zuständige Behörde tätigen Arbeitsbehörde sowie **den Versand und die Annahme der Dokumente** nach Absatz 3 **eine verantwortliche Person ein**. Der ausländische Arbeitgeber informiert die Arbeitsbehörde unverzüglich über die beauftragte Person sowie Änderungen bei der beauftragten Person.

(5) Der ausländische Arbeitgeber setzt - wenn diese nicht mit dem Beauftragten nach Absatz 4 identisch ist - eine **Kontaktperson** ein, über die **die Sozialpartner zum Zwecke der Durchführung von Tarifverhandlungen**, während der Zeit der Erbringung der Dienstleistung mit dem Dienstleister in Kontakt treten können.

(6) Wenn sich die nach Absatz 5 eingesetzte Person nicht dauerhaft in Ungarn aufhält, darf nur eine solche Person als Beauftragter eingesetzt werden, die bei vernünftigen und begründeten Wünschen zur Verfügung steht.

#### **a) Dauer der längsten Arbeitszeit oder der kürzesten Ruhezeit**

**92. § (1)** Die gesamte **tägliche Arbeitszeit** beträgt 8 Stunden pro Tag (allgemeine tägliche Gesamtarbeitszeit).

(2) Die tägliche Gesamtarbeitszeit kann - im Einvernehmen der Vertragsparteien - auf maximal zwölf Stunden pro Tag erhöht werden, wenn der Arbeitnehmer

- a) eine Tätigkeit von der Art eines Bereitschaftsdienstes ausführt,
- b) ein Angehöriger des Arbeitgebers oder des Eigentümers ist (längere tägliche Gesamtarbeitszeit).

(3) Als Eigentümer gilt - bei der Anwendung von Absatz 2 - der Gesellschafter einer Wirtschaftsgesellschaft, wenn er beim Erlass von Entscheidungen zur Gesellschaft über mehr als fünfundzwanzig Prozent der Stimmen verfügt.

**99. § (2)** Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers **laut Arbeitszeitplan** darf

- a) **pro Tag** maximal zwölf Stunden,
- b) **pro Woche** maximal achtundvierzig Stunden betragen.

(3) Bei Arbeitnehmern, die nach § 92 Absatz 2 beschäftigt sind, darf - auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung der Vertragsparteien - die Arbeitszeit des Arbeitnehmers laut Arbeitszeitplan

- a) pro Tag maximal vierundzwanzig Stunden,
- b) pro Woche maximal zweiundsiebzig Stunden

betragen. Die Vereinbarung kann vom Arbeitnehmer zum letzten Tag des Kalendermonats, bei Anordnung eines Arbeitszeitrahmens zum letzten Tag des Arbeitszeitrahmens, mit einer fünfzehntägigen Frist gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung dürfen dem Arbeitnehmer - unter Beachtung der Bestimmungen von § 6 und 7 - keine rechtswidrigen Nachteile entstehen.

(4) Die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers laut Arbeitszeitplan darf die in Absatz 2-3 festgelegte Dauer um maximal eine Stunde übersteigen, wenn der Beginn der Winterzeit auf die Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan fällt.

(5) Im Rahmen der Arbeitszeit des Arbeitnehmers laut Arbeitszeitplan ist

a) auf die tägliche Arbeitszeit die in § 107 Buchstabe a festgelegte *[von dem Arbeitszeitplan abweichende]*,

b) auf die wöchentliche Arbeitszeit die in § 107 festgelegte *[die von dem Arbeitszeitplan abweichende, über den Arbeitszeitrahmen hinausgehende, bei Anwendung eines Abrechnungszeitraums die diesem zugrundeliegende wöchentliche Arbeitszeit übersteigende Arbeitszeit sowie die Dauer des Dienstes]*

Dauer der außerordentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(6) Die gesamte Dauer des Bereitschaftsdienstes ist auf die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers laut Arbeitszeitplan anzurechnen, wenn die Dauer der Arbeitsverrichtung nicht messbar ist.

(7) Bei einer ungleichmäßigen Arbeitszeiteinteilung ist die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan mit dem Durchschnitt

a) innerhalb des nach § 94 Absatz 1 und 2 festgelegten Zeitraums, oder

b) wenn dies aus objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation gerechtfertigt ist, - gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrages - innerhalb von zwölf Monaten zugrunde zu legen.

(8) Bei Arbeitgebern mit einer Arbeitszeitordnung nach § 102 Absatz 5 sind - wegen des fehlenden Arbeitszeitrahmens - in den Kalenderwochen, in denen am Samstag gearbeitet wird, Absatz 2 Buchstabe b und Absatz 3 Buchstabe b nicht maßgeblich.

**104. § (1)** Zwischen der Beendigung der täglichen Arbeitszeit und dem Arbeitsbeginn am nächsten Arbeitstag müssen mindestens elf Stunden zusammenhängende Ruhezeit (nachfolgend tägliche Ruhezeit genannt) gewährt werden.

(2) Die Dauer der täglichen Ruhezeit beträgt mindestens acht Stunden bei Arbeitnehmern, die

a) in geteilter Arbeitszeit,

b) ununterbrochener Tätigkeit,

c) im Schichtdienst oder

d) im Rahmen von Saisontätigkeit

beschäftigt werden.

(3) Die tägliche Ruhezeit beträgt, wenn sie auf den Zeitpunkt des Beginns der Sommerzeit fällt, mindestens zehn Stunden, bei Anwendung von Absatz 2 mindestens sieben Stunden.

(4) Bei Anwendung von Absatz 2 oder 3 beträgt die Gesamtdauer von zwei aufeinanderfolgenden täglichen Ruhezeiten mindestens zweiundzwanzig Stunden.

(5) Nach Bereitschaftsdienst braucht keine Ruhezeit eingeteilt zu werden, wenn der Arbeitnehmer keine Arbeiten ausgeführt hat.

**105. § (1)** Pro Woche sind zwei Ruhetage (**wöchentlicher Ruhetag**) einzuteilen. Die wöchentlichen Ruhetage können auch ungleichmäßig verteilt werden.

(2) Bei einer ungleichmäßigen Arbeitszeiteinteilung ist nach sechs zusammenhängenden Arbeitstagen mindestens ein wöchentlicher Ruhetag einzuteilen.

(3) Bei einer ungleichmäßigen Arbeitszeiteinteilung ist Arbeitnehmern, die im Rahmen

a) einer ununterbrochenen Tätigkeit,

b) eines Schichtdienstes,

c) einer Saisontätigkeit

beschäftigt werden, monatlich mindestens ein wöchentlicher Ruhetag zuzuteilen.

(4) Monatlich ist mindestens ein wöchentlicher Ruhetag - mit Ausnahme von § 101 Absatz 1 Buchstabe f - an einem Sonntag zu gewähren.

**106. § (1)** Den Arbeitnehmern steht - anstelle der wöchentlichen Ruhetage - pro Woche eine **wöchentliche Ruhezeit** von mindestens achtundvierzig Stunden ohne Unterbrechung zu.

(2) Den Arbeitnehmern ist die wöchentliche Ruhezeit - mit Ausnahme von § 101 Absatz 1 Buchstabe f - mindestens einmal monatlich an einem Sonntag zu gewähren.

(3) Bei ungleichmäßiger Arbeitszeiteinteilung kann dem Arbeitnehmer - anstelle der in Absatz 1 festgelegten wöchentlichen Ruhezeit und unter entsprechender Anwendung der Bestimmungen von Absatz 2 - wöchentlich auch eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit gewährt werden, die mindestens vierzig Stunden beträgt und einen Kalendertag umfasst. Dem Arbeitnehmer ist im Durchschnitt des Arbeitszeitrahmens oder des Abrechnungszeitraums eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens achtundvierzig Stunden pro Woche zu gewähren.

**107. §** Außergewöhnliche Arbeitszeiten sind Arbeitszeiten, die

- a) von dem Arbeitszeitplan abweichen,
- b) über den Arbeitszeitrahmen hinausgehen,
- c) bei Anwendung eines Abrechnungszeitraums die diesem zugrunde liegende wöchentliche Arbeitszeit übersteigen, sowie
- d) die Dauer des Bereitschaftsdienstes.

#### **b) Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs**

**116. §** Der Grundurlaub beträgt zwanzig Werktage.

**117. § (1)** Arbeitnehmern stehen

- a) ab dem fünfundzwanzigsten Lebensjahr ein Tag,
  - b) ab dem achtundzwanzigsten Lebensjahr zwei,
  - c) ab dem einunddreißigsten Lebensjahr drei,
  - d) ab dem dreiunddreißigsten Lebensjahr vier,
  - e) ab dem fünfunddreißigsten Lebensjahr fünf,
  - f) ab dem siebenunddreißigsten Lebensjahr sechs,
  - g) ab dem neununddreißigsten Lebensjahr sieben,
  - h) ab dem einundvierzigsten Lebensjahr acht,
  - i) ab dem dreiundvierzigsten Lebensjahr neun,
  - j) ab dem fünfundvierzigsten Lebensjahr zehn
- Werktage Zusatzurlaub zu.

(2) Der längere Zusatzurlaub steht einem Arbeitnehmer erstmalig in dem Jahr zu, in dem er das in Absatz 1 genannte Lebensjahr vollendet.

**118. § (1)** Für Kinder unter sechzehn Jahren stehen Arbeitnehmern

- a) für ein Kind zwei,
  - b) für zwei Kinder vier,
  - c) bei mehr als zwei Kindern insgesamt sieben Werktage Zusatzurlaub zu.
- (2) Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 erhöht sich für jedes behinderte Kind um zwei Werktage, wenn das Kind des Arbeitnehmers behindert ist.

(3) Hinsichtlich des Anspruchs auf Zusatzurlaub ist ein Kind erstmalig im Jahr seiner Geburt, letztmalig dann in dem Jahr zu berücksichtigen, in dem es sein sechzehntes Lebensjahr vollendet.

(4) Väter haben bei der Geburt ihrer Kinder, spätestens bis zum Ende des zweiten Monats nach der Geburt, Anspruch auf fünf, bei der Geburt von Zwillingen von sieben Werktagen Zusatzurlaub, der ihnen zu dem von ihnen gewünschten Zeitpunkt zu gewähren ist. Der Urlaubsanspruch besteht auch dann, wenn das Kind tot geboren wird oder stirbt.

**119. §** (1) Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf fünf Werktage Zusatzurlaub, letztmalig in dem Jahr, in dem sie ihr achtzehntes Lebensjahr vollenden.

(2) Arbeitnehmer, die dauerhaft unter Tage oder täglich mindestens drei Stunden an einem Arbeitsplatz tätig sind, der ionisierender Strahlung ausgesetzt ist, haben Anspruch auf fünf Werktage Zusatzurlaub pro Jahr.

**120. §** Wenn ein Arbeitnehmer

a) erwerbsgemindert ist,

b) Anspruch auf Behindertenleistungen hat, oder

c) Anspruch auf Blindengeld hat, hat er Anspruch auf fünf Werktage Zusatzurlaub pro Jahr.

### **c) Höhe des Mindestlohns**

**136. §** (1) Als Grundlohn ist mindestens das Arbeitsentgelt nach § 153 Absatz 1 festzulegen.

(2) Der Grundlohn ist als Zeitlohn festzusetzen.

(3) Bei der Berechnung des Anteils des monatlichen Grundlohns für einen bestimmten Zeitraum ist der Betrag des monatlichen Grundlohns pro Stunde nach der allgemeinen Arbeitszeit für den betreffenden Monat mit der Anzahl der nach der allgemeinen Arbeitszeit zu leistenden Stunden in dem betreffenden Zeitraum zu multiplizieren.

**137. §** (1) Das Arbeitsentgelt kann vom Arbeitgeber auch als Leistungslohn oder als Kombination von Zeit- und Leistungslohn festgesetzt werden.

(2) Ein Leistungslohn ist das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer auf Grund der ausschließlich für ihn im Voraus festgesetzten Leistungsanforderung zusteht.

(3) Die Festlegung des Arbeitsentgelts ausschließlich als Leistungslohn ist nur im Falle einer im Arbeitsvertrag verankerten Vereinbarung möglich. Diese ist dementsprechend auch bei einer Vergütung durch Kombination von Zeit- und Leistungslohn maßgeblich, wenn der Zeitlohn unter dem Betrag des Grundlohns liegt.

**138. §** (1) Bei der Anwendung eines Leistungslohns legt der Arbeitgeber die Leistungsanforderungen fest, die er auf Grund eines vorherigen - auf objektiver Messung und Berechnung beruhenden - Verfahrens festzulegen hat, das sich auf die Prüfung erstreckt, ob die Anforderung in der regulären Arbeitszeit zu einhundert Prozent erbracht werden kann.

(2) Bei der Festsetzung der Leistungsanforderungen oder der Festlegung der Arbeitnehmergruppen, die unter den Geltungsbereich der identischen Leistungsanforderungen fallen, sind die Bedingungen des Tätigkeitsbereichs des Arbeitgebers, insbesondere die Arbeitsverrichtung, die Arbeitsorganisation und die Technologie zu beachten.

(3) Bei Meinungsverschiedenheiten zur Festsetzung der Leistungsanforderungen muss der Arbeitgeber beweisen, dass er dabei nicht gegen die Bestimmungen von Absatz 1-2 verstoßen hat.

(4) Die Leistungsanforderungen und der Leistungslohnfaktor sind vor ihrer Anwendung dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

(5) Der für einen in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer maßgebliche Leistungslohnfaktor ist so festzusetzen, dass das dem Arbeitnehmer im Falle der einhundertprozentigen Erfüllung der Leistungsanforderungen und der Ableistung der vollen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt mindestens die Höhe des Arbeitsentgelts nach § 153 Absatz 1 erreicht.

(6) Bei Arbeitnehmern, die ausschließlich auf der Basis eines Leistungslohns vergütet werden, ist auch ein garantierter Lohn von mindestens der Hälfte des Grundlohns festzusetzen.

## **66. Lohnzuschläge**

**139. § (1)** Lohnzuschläge stehen den Arbeitnehmern über das Arbeitsentgelt hinaus zu, das ihnen für die reguläre Arbeitszeit gezahlt wird.

(2) Die Berechnungsgrundlage für Lohnzuschläge ist - sofern keine anderslautende Vereinbarung vorliegt - der Grundlohn des Arbeitnehmers pro Stunde.

(3) Bei der Ermittlung der Berechnungsgrundlage für die Lohnzuschläge ist die Summe des monatlichen Grundlohns - in Abweichung von § 136 Absatz 3 -

- a) bei allgemeiner Vollzeittätigkeit durch einhundertvierundsiebzig Stunden,
- b) bei Teilzeitarbeit oder einer von der allgemeinen abweichenden Vollzeittätigkeit durch den anteiligen Teil von einhundertvierundsiebzig Stunden zu teilen.

**140. § (1)** Bei einer Arbeitsverrichtung am Sonntag besteht Anspruch auf einen Lohnzuschlag von fünfzig Prozent (Sonntagszuschlag),

a) wenn der Arbeitnehmer ausschließlich aufgrund der Bedingungen nach § 101 Absatz 1 Buchstabe d, e oder i zur Arbeitsverrichtung innerhalb der regulären Arbeitszeit verpflichtet werden kann, darüber hinaus

b) für außergewöhnliche Arbeitszeiten

ba) den in Buchstabe a) genannten Arbeitnehmern,

bb) wenn der Arbeitnehmer gemäß § 101 Absatz 1 nicht zur Arbeitsverrichtung in der regulären Arbeitszeit verpflichtet werden kann.

(2) Bei der Arbeitsverrichtung an Feiertagen besteht Anspruch auf einen einhundertprozentigen Lohnzuschlag.

(3) Anspruch auf den Lohnzuschlag nach Absatz 2 besteht auch für Arbeitsverrichtung am Oster- oder Pfingstsonntag oder an Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen.

**141. § (1)** Arbeitnehmer, bei denen sich der Zeitpunkt des Beginns der täglichen Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan regelmäßig ändert, haben bei einer Arbeitsverrichtung im Zeitraum zwischen achtzehn und sechs Uhr Anspruch auf einen Lohnzuschlag (Schichtzuschlag) von dreißig Prozent.

(2) Bei der Anwendung von Absatz 1 gilt eine Änderung als regelmäßig, wenn der Zeitpunkt des Beginns der täglichen Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan bei mindestens einem Drittel der Arbeitstage im Monat abweicht und der Unterschied zwischen dem frühesten und dem spätesten Arbeitszeitbeginn mindestens vier Stunden beträgt.

**142. §** Arbeitnehmer haben - mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Schichtzuschlag haben - bei nächtlicher Arbeitsverrichtung, wenn diese länger als eine Stunde dauert, einen Anspruch auf fünfzehn Prozent Lohnzuschlag.

**143. § (1)** Der Gegenwert nach Absatz 2-5 steht Arbeitnehmern über das Arbeitsentgelt hinaus zu, das ihnen für die reguläre Arbeitszeit gezahlt wird.

(2) Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von fünfzig Prozent oder - aufgrund der Bestimmungen für das Arbeitsverhältnis oder einer Vereinbarung der Vertragsparteien - Freizeit, wenn sie

- a) in über die tägliche Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan hinaus angeordneter außerordentlicher Arbeitszeit,
  - b) über den Arbeitszeitrahmen hinaus oder
  - c) über den Abrechnungszeitraum hinaus
- Arbeit verrichten.

(3) Die Freizeit darf nicht kürzer sein als die Dauer der angeordneten außergewöhnlichen Arbeitszeit oder der verrichteten Arbeit, und es besteht Anspruch auf den anteiligen Teil am Grundlohn.

(4) Im Falle der Arbeitsverrichtung in der laut Arbeitszeitplan für einen arbeitsfreien Tag (wöchentliche Ruhezeit) angeordneten außergewöhnlichen Arbeitszeit besteht Anspruch auf einen einhundertprozentigen Lohnzuschlag. Die Höhe des Lohnzuschlags beträgt fünfzig Prozent, wenn der Arbeitgeber einen anderen wöchentlichen Ruhetag (wöchentliche Ruhezeit) gewährt.

(5) Bei einer Arbeitsverrichtung in außergewöhnlicher Arbeitszeit an einem Feiertag hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Lohnzuschlag nach Absatz 4.

(6) Die Freizeit oder der wöchentliche Ruhetag (wöchentliche Ruhezeit) nach Absatz 4 ist spätestens in dem Monat nach der angeordneten Arbeitsverrichtung in außergewöhnlicher Arbeitszeit, bei Anwendung einer ungleichmäßigen Arbeitszeiteinteilung spätestens bis zum Ende des Arbeitszeitrahmens oder des Abrechnungszeitraums zu gewähren. Hiervon abweichend ist bei Arbeit, die über den Arbeitszeitrahmen hinaus verrichtet wurde, die Freizeit spätestens bis zum Ende des darauffolgenden Arbeitszeitrahmens zu gewähren.

(7) Aufgrund einer Vereinbarung der Vertragsparteien ist die Freizeit spätestens bis zum einunddreißigsten Dezember des darauffolgenden Jahres zu gewähren.

**144. § (1)** Bei Bereitschaftsdiensten besteht Anspruch auf einen Lohnzuschlag von zwanzig Prozent, bei Rufbereitschaft vierzig Prozent.

(2) Bei Arbeitsverrichtung besteht Anspruch auf einen Lohnzuschlag nach §§ 139-143.

(3) Bei Rufbereitschaft besteht, wenn die Dauer der Arbeitsverrichtung nicht messbar ist, - anders als in Absatz 1-2 genannt - Anspruch auf einen Lohnzuschlag in Höhe von fünfzig Prozent.

**145. § (1)** Die Vertragsparteien können auch einen Grundlohn festlegen, der auch die Lohnzuschläge nach § 140-142 enthält.

(2) Die Vertragsparteien können im Arbeitsvertrag

- a) anstelle der Lohnzuschläge,
- b) bei Bereitschaft oder Rufbereitschaft eine monatliche Pauschale festlegen, in der die Vergütung der Arbeitsverrichtung und der Lohnzuschlag bereits enthalten sind.

(3) Bei der Ermittlung des Anteils der Zuschlagspauschale ist der § 136 Absatz 3 entsprechend anzuwenden.



## **67. Vergütung ohne Arbeitsverrichtung**

**146. § (1)** Arbeitnehmer haben, wenn der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht in der Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan nicht nachkommt (Standzeiten) - mit Ausnahme unabwendbarer externer Gründe - Anspruch auf Grundlohn.

(2) Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund der Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeitsverrichtung freigestellt wird, hat er für die ausgefallene Arbeitszeit Anspruch auf die vereinbarte Vergütung.

(3) Arbeitnehmer haben Anspruch auf Abwesenheitsentgelt

a) für die Dauer des Urlaubs,

b) in den in § 55 Absatz 1 Buchstabe c-g und § 55 Absatz 2 genannten Fällen,

c) in den in § 55 Absatz 1 Buchstabe i genannten Fällen, wenn sie als Zeugen vernommen werden,

d) bei einer Entlohnung nach Stunden oder Leistung für die tägliche Arbeitszeit, wenn die abzuleistende Arbeitszeit wegen eines Feiertags nach der allgemeinen Arbeitszeitregelung sinkt.

e) wenn durch eine Regelung für das Arbeitsverhältnis die Zahlung von Arbeitslohn ohne Arbeitsverrichtung ohne Festlegung seiner Höhe vorgeschrieben ist.

(4) Abweichend von Absatz 3 Buchstabe d stehen einem Arbeitnehmer siebenzig Prozent des Abwesenheitsentgelts zu, wenn er an einem Feiertag arbeitsunfähig ist. Es besteht kein Anspruch auf Abwesenheitsentgelt, wenn er im Hinblick auf seine Arbeitsunfähigkeit Krankengeld oder Unfallkrankengeld bezieht.

(5) Für die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall besteht Anspruch auf siebenzig Prozent des Abwesenheitsentgeltes.

**147. §** Ein Arbeitnehmer hat über die in § 146 Absatz 1 festgelegte Vergütung hinaus auch Anspruch auf einen Lohnzuschlag, wenn er aufgrund des Arbeitszeitplans Anspruch auf einen Lohnzuschlag gehabt hätte.

## **68. Berechnung des Abwesenheitsentgelts**

**148. § (1)** Das Abwesenheitsentgelt ist unter Berücksichtigung

a) des zum Zeitpunkt seiner Fälligkeit geltenden Grundlohns (§ 136), Pauschalzuschlags (§ 145),

b) des für die letzten sechs Monate vor dem Zeitpunkt der Fälligkeit (maßgeblicher Zeitraum) ausgezahlten

ba) Leistungslohns (§ 150),

bb) Lohnzuschlags (§ 151)

zu ermitteln.

(2) Zeitpunkt der Fälligkeit ist

a) der Zeitpunkt des Beginns der Abwesenheit,

b) im Hinblick auf die Abfindung

ba) der Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung durch den Arbeitgeber,

bb) im Falle von § 77 Absatz 1 Buchstabe b) und c) der Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder

c) bei der Festsetzung einer Schadensersatzhaftung der Zeitpunkt des Schadenseintritts, oder der Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn das Arbeitsverhältnis bereits vorher aufgelöst wurde.

(3) Zugrunde zu legen ist die in Absatz 1 Buchstabe a festgelegte Vergütung, bzw. wenn sich der Betrag während der Dauer der Abwesenheit ändert, für die Dauer der Abwesenheit nach der Änderung bei der Berechnung des Abwesenheitsentgelts der geänderte Betrag.

(4) Bei der Festsetzung des Abwesenheitsentgelts sind die Beträge nach Absatz 1 - entsprechend den Bestimmungen von § 149-151 - gemeinsam zugrunde zu legen.

**149. § (1)** Bei einem Monatslohn sind bei der Ermittlung des Anteils des Abwesenheitsentgelts nach § 148 Absatz 1 Buchstabe a die Bestimmungen von § 136 Absatz 3 anzuwenden. Der Anteil des Abwesenheitsentgelts nach § 148 Absatz 1 Buchstabe a kann auch durch Auszahlung des Monats- oder Stundenlohns und der Zulagenpauschale für die Dauer der Abwesenheit gezahlt und abgerechnet werden.

**150. § (1)** Bei der Ermittlung des Abwesenheitsentgelts ist der nach den Bestimmungen von § 137 Absatz 3 ausgezahlte Leistungslohn zugrunde zu legen.

(2) Der Leistungslohn ist - unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt - mit dem auf den maßgeblichen Zeitraum entfallenden proportionalen Anteil zugrunde zu legen.

(3) Bei einer Leistungsentlohnung ist bei der Berechnung des Abwesenheitsentgelts der Grundlohn außer Acht zu lassen.

(4) Der Leistungslohn ist bei der Berechnung des Abwesenheitsentgelts pro Stunde in der Form zugrunde zu legen, dass die Summe des Leistungslohns für die reguläre Arbeitszeit im maßgeblichen Zeitraum durch die Anzahl der im maßgeblichen Zeitraum in der regulären Arbeitszeit geleisteten und durch den Leistungslohn vergüteten Stunden zu teilen (Divisor) ist.

(5) Bei der Ermittlung des Abwesenheitsentgelts ist bei einem durch Kombination von Stunden- und Leistungslohn festgesetzten Arbeitslohn der Zeitlohnanteil durch entsprechende Anwendung von § 148 Absatz 1 Buchstabe a zugrunde zu legen.

**151. § (1)** Bei der Festsetzung des Abwesenheitsentgelts sind die Sonntagszuschläge, Schichtzuschläge, Nachtzuschläge und die Lohnzuschläge nach § 144 Absatz 1 nach den Bestimmungen von Absatz 2-5 zu berücksichtigen.

(2) Der Sonntagszuschlag ist bei der Berechnung des Abwesenheitsentgelts nur dann zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer im maßgeblichen Zeitraum mindestens an einem Drittel der Sonntage in seiner Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan Arbeit verrichtet hat.

(3) Schichtzuschläge und Lohnzuschläge für Nachtarbeit sind bei der Berechnung des Abwesenheitsentgelts nur dann zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer im maßgeblichen Zeitraum in einer Dauer von dreißig Prozent seiner Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan Arbeit in einem Zeitraum verrichtet hat, für den ein Anspruch auf Schicht- oder Nachtzuschlag besteht.

(4) Lohnzuschläge, die für Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienste gezahlt wurden, sind bei der Berechnung des Abwesenheitsentgelts nur dann zu berücksichtigen, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer im maßgeblichen Zeitraum Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst von durchschnittlich mindestens sechsundneunzig Stunden im Monat angeordnet hat.

(5) Lohnzuschläge sind bei der Berechnung des Abwesenheitsentgelts pro Stunde zu berücksichtigen, indem die Summe der ausgezahlten Lohnzuschläge für den maßgeblichen

Zeitraum durch die Anzahl der im maßgeblichen Zeitraum, in der Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan geleisteten Stunden (Divisor) zu teilen ist.

**152. § (1)** Bei der Berechnung des Abwesenheitsentgelts ist der Grundlohn zugrunde zu legen, wenn im maßgeblichen Zeitraum keine Lohnauszahlung erfolgte.

(2) Bei einem Arbeitsverhältnis von weniger als sechs Monaten sind als maßgeblicher Zeitraum bei der Berechnung des Abwesenheitsentgelts die Kalendermonate oder der Kalendermonat zugrunde zu legen. Bei Fehlen eines vollständigen Kalendermonats ist der Grundlohn oder die Monatspauschale zugrunde zu legen.

**153. §** Die Regierung erhält die Vollmacht, die Höhe und den Geltungsbereich

a) des obligatorischen Mindestlohns und

b) des garantierten Lohnminimums

- nach Konsultationen mit dem Nationalen Wirtschafts- und Sozialrat - in einer Verordnung festzulegen.

(2) Die Regierung kann für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern einen obligatorischen Mindestlohn und ein garantiertes Lohnminimum in abweichender Höhe festlegen.

(3) Bei der Festlegung der Höhe und des Geltungsbereichs des obligatorischen Mindestlohns und des garantierten Lohnminimums sind insbesondere die notwendigen Anforderungen zur Ausübung der Tätigkeit, die Kennzahlen des nationalen Arbeitsmarktes, die Lage der Volkswirtschaft sowie die Arbeitsmarktbesonderheiten der einzelnen volkswirtschaftlichen Branchen und der einzelnen geographischen Gebiete zu berücksichtigen.

(4) Die Höhe des obligatorischen Mindestlohns und des garantierten Lohnminimums sind kalenderjährlich zu überprüfen.

(5) Die Regierung erhält die Vollmacht, die erwartete Höhe der Lohnerhöhungen zur Wahrung des Nettowertes der Bruttolöhne unter 300 000 Forint, die in diesem Rahmen zu berücksichtigende Höhe der Lohnnebenleistungen sowie die detaillierten Bestimmungen zur erwarteten Höhe der Lohnerhöhungen - im Anschluss an die Konsultation mit dem Nationalen Wirtschafts- und Sozialrat - in einer Verordnung festzulegen.

#### **d) Bedingungen für den Verleih von Arbeitskräften nach §§ 214-222**

**214. § (1)** Bei der Anwendung dieses Gesetzes gelten die folgenden Begriffe:

a) Verleih von Arbeitskräften: die Tätigkeit, in deren Rahmen der Verleiher einen mit ihm zum Zwecke des Verleihs in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer dem Entleiher gegen Zahlung eines Gegenwertes vorübergehend zur Arbeitsverrichtung überlässt (Verleih),

b) Verleiher: der Arbeitgeber, der einen mit ihm zum Zwecke des Verleihs in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer dem Entleiher zur Arbeitsverrichtung unter dessen Anleitung, im Rahmen des Verleihs vorübergehend überlässt,

c) Entleiher: der Arbeitgeber, unter dessen Anleitung der Arbeitnehmer vorübergehend Arbeit verrichtet,

d) Leiharbeitnehmer: mit dem Verleiher zum Zwecke des Verleihs in einem Arbeitsverhältnis stehender Arbeitnehmer, dem gegenüber die Arbeitsgeberrechte während des Verleihs von Verleiher und Entleiher aufgeteilt wahrgenommen werden (Arbeitnehmer),

e) Verleih: Arbeitsverrichtung durch den Arbeitnehmer für den Entleiher.

(2) Die Dauer des Verleihs darf fünf Jahre nicht überschreiten, einschließlich eines verlängerten oder erneuten Verleihs innerhalb von sechs Monaten nach der Auflösung des vorherigen Verleihs, unabhängig davon, ob der Verleih aufgrund einer Vereinbarung mit demselben oder einem anderen Verleiher durchgeführt wurde.

**215. § (1) Verleiher können**

- a) Unternehmen mit Sitz in einem EWR-Staat, die nach dem für sie geltenden Recht eine Tätigkeit zur Arbeitskräfteüberlassung ausführen dürfen,
  - b) Wirtschaftsgesellschaften mit beschränkter Haftung der Gesellschafter oder - in Bezug auf die nicht in einem Mitgliedsverhältnis stehenden Arbeitnehmer - Genossenschaften mit Sitz in Ungarn sein, die die in diesem Gesetz oder anderen Rechtsnormen festgelegten Bedingungen erfüllen und bei der staatlichen Beschäftigungsbehörde registriert sind.
- (2) Im Falle der Löschung eines Verleihers aus dem Register sind im Hinblick auf den Arbeitsvertrag die Rechtsfolgen der Ungültigkeit anzuwenden.

**216. § (1) Der Verleih von Arbeitnehmern ist nicht zulässig:**

- a) in den in den Regeln für das Arbeitsverhältnis festgelegten Fällen,
  - b) zum Ersatz von streikenden Arbeitnehmern,
  - c) über die in § 214 Absatz 2 genannte Dauer hinaus.
- (2) Der Entleiher darf den Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsverrichtung bei einem anderen Arbeitgeber verpflichten.
- (3) Ungültig sind Vereinbarungen,
- a) die Verbote oder Beschränkungen zur Errichtung von Rechtsverhältnissen mit dem Entleiher nach der Auflösung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorschreiben,
  - b) aufgrund derer der Arbeitnehmer zugunsten des Verleihers eine Vergütung für den Verleih oder die Begründung eines Rechtsverhältnisses mit dem Entleiher zahlen muss.
- (4) Der Entleiher hat die Pflicht, den Betriebsrat über
- a) die Anzahl und die Beschäftigungsbedingungen der im Rahmen des Verleihs beschäftigten Arbeitnehmer,
  - b) die unbesetzten Stellen
- mindestens halbjährlich sowie die Arbeitnehmer regelmäßig zu informieren.

**95. Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Entleiher**

**217. § (1)** Die Vereinbarung zwischen Verleiher und Entleiher muss die wesentlichen Bedingungen des Verleihs und die Aufteilung der Wahrnehmung der Arbeitgeberbefugnisse enthalten. Das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf ausschließlich vom Verleiher wahrgenommen werden. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform. Eine Vereinbarung zwischen Verleiher und Entleiher ist nichtig, wenn

- a) der Eigentümer des Verleihers und des Entleihers - teilweise oder vollständig - identisch ist,
  - b) von beiden Arbeitgebern zumindest einer anteilig Eigentümer des anderen Arbeitgebers ist, oder
  - c) die beiden Arbeitgeber aufgrund ihres eigentumsrechtlichen Verhältnisses zu einem Drittunternehmen miteinander in Verbindung stehen.
- (2) Verleiher und Entleiher können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer die Zuwendungen über das Arbeitsentgelt hinaus unmittelbar vom Entleiher erhält.

- (3) Der Entleiher informiert den Verleiher
- a) über die maßgebliche Arbeitszeitordnung,
  - b) über die Wahrnehmung der Arbeitgeberbefugnisse,
  - c) die Art und Weise und die Fristen für die Weitergabe der Daten, die der Entgeltzahlung zugrunde liegen,
  - d) die Eignungsvoraussetzungen für die auszuführende Tätigkeit sowie
  - e) alle Umstände, die für die Beschäftigung des Arbeitnehmers relevant sein können.
- (4) Sofern keine anderslautende Vereinbarung vorliegt, trägt der Verleiher die Kosten nach § 51 Absatz 2, insbesondere die Reisekosten der Arbeitnehmer und die Gebühren für die notwendige Eignungsprüfung für die Arbeitsverrichtung. Auf Wunsch des Entleihers ist der Verleiher verpflichtet, spätestens bis zur Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers
- a) gemäß der Rechtsnorm zur Festsetzung der Steuern und Abgaben die Anmeldung bei der staatlichen Steuerbehörde bezüglich der Daten der von der Zahlstelle beschäftigten Person, über den Beginn des Versicherungsverhältnisses, sowie
  - b) eine Kopie des Dokuments zur Bestätigung der Registrierung als Verleiher nach der separaten Rechtsnorm
- zu übergeben.
- (5) Der Entleiher ist - sofern keine anderslautende Vereinbarung vorliegt - verpflichtet, dem Verleiher spätestens bis zum fünften Tag des Folgemonats alle Daten zu übermitteln, die zur Auszahlung des Arbeitsentgelts sowie zur Erledigung der mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden, dem Arbeitgeber obliegenden Erklärungs-, Auskunft- und Zahlungsverpflichtungen erforderlich sind. Der Entleiher hat innerhalb von drei Werktagen nach dem letzten Arbeitstag die erforderlichen Daten an den Verleiher zu übermitteln, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Monatsende erlischt.

## **96. Arbeitsverhältnisse zur Arbeitnehmerüberlassung**

**218. § (1)** Im Arbeitsvertrag ist eine Vereinbarung darüber zu treffen, dass der Arbeitsvertrag zum Zwecke des Verleihs zustande kommt, ferner sind die Art der Arbeitsverrichtung und der Grundlohn festzulegen.

(2) Der Verleiher informiert den Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages über die Bestimmungen von § 46 hinaus über seine Registriernummer.

(3) Der Verleiher informiert den Arbeitnehmer spätestens vor dem Verleih schriftlich über

- a) die Angaben zur Identifizierung des Entleihers,
- b) den Beginn des Verleihs,
- c) den Ort der Arbeitsverrichtung,
- d) die maßgebliche Arbeitszeitordnung beim Entleiher,
- e) den weisungsbefugten Vorgesetzten von Seiten des Entleihers,
- f) die Bedingungen für die Beförderung zum Arbeitsplatz, die Unterbringungen und Verpflegung.

(4) Während der Dauer des Verleihs werden die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- a) zum Arbeitsschutz des Arbeitnehmers,
- b) zu den Bestimmungen von § 51 Absatz 1 und 3-5 sowie
- c) zu den Arbeits- und Ruhezeiten und deren Dokumentation,

vom Entleiher wahrgenommen und erfüllt.

## **97. Anforderung der Gleichbehandlung**

**219. § (1)** Während der Dauer des Verleihs sind den Arbeitnehmern die grundsätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, die für die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher stehenden Arbeitnehmer maßgeblich sind.

(2) Bei den in Absatz 1 genannten grundsätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen handelt es sich insbesondere um die Bestimmungen

- a) zum Schutz von Schwangeren und Stillenden sowie
- b) jugendlichen Arbeitnehmern,
- c) zur Höhe und zum Schutz des Arbeitsentgelts und zu den sonstigen Zuwendungen,
- d) für die Anforderung der Gleichbehandlung.

(3) Die Bestimmungen zur Höhe des Arbeitsentgelts, zu den sonstigen Zuwendungen und zur Anforderung der Gleichbehandlung sind ab dem einhundertvierundachtzigsten Tag der Beschäftigung beim Entleiher auf Arbeitnehmer anzuwenden, die

a) beim Verleiher in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Zweck der Arbeitnehmerüberlassung stehen und auch dann ein Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie vom Entleiher nicht beschäftigt werden,

b) als dem Arbeitsmarkt dauerhaft nicht zur Verfügung stehende Arbeitnehmer nach § 1 Absatz 2 Ziffer 1 des ungarischen Gesetzes CXXIII/2004 gelten,

c) bei einem Wirtschaftsunternehmen im Mehrheitseigentum einer Kommunalverwaltung oder einer gemeinnützigen Organisation oder einer registrierten gemeinnützigen Organisation im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung Arbeit verrichten.

(4) Bei der Anwendung von Absatz 3 sind im Falle des erneuten Verleihs an ein und denselben Entleiher hinsichtlich der Berechnung der Tage die Bestimmungen von § 214 Absatz 2 entsprechend anzuwenden.

## **98. Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

**220. § (1)** Bei der Anwendung von § 66 Absatz 2 gilt die Beendigung des Verleihs als Grund im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Verleihers.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt fünfzehn Tage.

(3) Im Falle der Kündigung durch den Verleiher ist der Arbeitnehmer - sofern keine anderslautende Vereinbarung vorliegt - während der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Arbeitsverrichtung freigestellt.

(4) Der Arbeitnehmer darf das Arbeitsverhältnis durch fristlose Kündigung auch dann auflösen,

wenn der Entleiher einen Pflichtverstoß oder ein Verhalten nach § 78 Absatz 1 an den Tag legt.

(5) Der Entleiher informiert den Verleiher innerhalb von fünf Werktagen nach Bekanntwerden schriftlich über den Pflichtverstoß des Arbeitnehmers. Die Frist nach § 78 Absatz 2 beginnt mit dem Zugang der Information.

(6) Der Arbeitnehmer teilt dem Verleiher seine Rechtserklärung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit.

## **99. Schadensersatzhaftung**

**221. § (1)** Im Falle der Herbeiführung eines Schadens durch den Arbeitnehmer oder der Verletzung von Persönlichkeitsrechten kann der Entleiher seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitnehmer nach den Bestimmungen dieses Gesetzes geltend machen.

(2) Aufgrund der Vereinbarung zwischen Verleiher und Entleiher sind in den in Absatz 1 genannten Fällen die zivilrechtlichen Bestimmungen für die Haftung für die Verursachung von Schäden durch Angestellte anzuwenden.

(3) Bei der Anwendung der zivilrechtlichen Bestimmungen für die Haftung für die Verursachung von Schäden durch Angestellte ist als Arbeitgeber - sofern keine anderslautende Vereinbarung zwischen Verleiher und Entleiher vorliegt - der Entleiher anzusehen.

(4) Für Schäden, die dem Arbeitnehmer während des Verleihs zugefügt werden, oder Verstöße gegen seine Persönlichkeitsrechte haften Entleiher und Verleiher gesamtschuldnerisch.

## **100. Abweichende Vereinbarungen**

**222. § (1)** Die Vereinbarung der Vertragsparteien oder der Tarifvertrag dürfen von den Bestimmungen von

a) § 214-216,

b) § 217 Absatz 1,

c) § 218 Absatz 1-2 und Absatz 4 Buchstabe a) und b) nicht abweichen.

(2) Ein Tarifvertrag darf von den Bestimmungen in

a) § 218 Absatz 3,

b) § 220 Absatz 2-3,

c) § 219 Absatz 2 Buchstabe a) und b) nur zugunsten der Arbeitnehmer abweichen.

(3) Bei der Überlassung von Arbeitskräften dürfen die Bestimmungen von

a) § 69 Absatz 1-2 und Absatz 4,

b) § 193-195,

c) § 198-200,

d) § 212

nicht angewendet werden.

(4) Bei der Überlassung von Arbeitskräften sind die Bestimmungen von §§ 71-76 nicht anzuwenden.

(5) Bei Arbeitsverhältnissen zur Arbeitnehmerüberlassung ist § 77 Absatz 2 mit der Abweichung anzuwenden, dass bei der Festlegung des Anspruchs auf eine Abfindung die Dauer des Arbeitsverhältnisses während des letzten Verleihs zugrunde zu legen ist.

### **e) Arbeitsschutzbedingungen**

Es sind die Arbeitsschutzvorschriften für die betreffende Tätigkeit anzuwenden.

### **f) Bedingungen für die Erwerbstätigkeit und die Beschäftigung von Schwangeren und Müttern von Kleinkindern sowie jugendlichen Arbeitnehmern**

## **f/1) Bedingungen für die Erwerbstätigkeit und die Beschäftigung von Schwangeren und Müttern von Kleinkindern**

**53. § (3)** Ohne seine/ihre Zustimmung darf ein/e Arbeitnehmer/in nicht zur Arbeit in einem anderen Ort verpflichtet werden,

a) ab der Feststellung der Schwangerschaft bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes,

b) bis zur Vollendung des sechzehnten Lebensjahres seines Kindes, wenn er/sie alleinerziehend ist, sowie

c) bei dauerhafter, persönlicher Pflege eines Angehörigen, ferner wenn

d) bei ihm/ihr durch die Gutachterstelle für Rehabilitationen eine Gesundheitsschädigung von mindestens fünfzig Prozent festgestellt wurde.

**60. § (1)** Einer Arbeitnehmerin ist, wenn die Bedingungen für eine Beschäftigung in ihrem Arbeitsbereich gemäß § 51 Absatz 3 nicht geändert werden können, eine ihrem Gesundheitszustand entsprechende Tätigkeit anzubieten, wenn sie ab der Feststellung ihrer Schwangerschaft bis zum vollendeten ersten Lebensjahr ihres Kindes - laut ärztlicher Meinung über ihre Eignung für die Tätigkeit - in ihrer Tätigkeit nicht beschäftigt werden kann. Sie ist von der Arbeitsverrichtung freizustellen, wenn ihre Beschäftigung entsprechend ihrem Gesundheitszustand nicht möglich ist.

(2) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf den Grundlohn entsprechend der angebotenen Tätigkeit, der nicht geringer sein darf als ihr Grundlohn laut Arbeitsvertrag. Für die Zeit der Freistellung steht ihr der Grundlohn zu, es sei denn sie nimmt die angebotene Tätigkeit ohne triftige Gründe nicht an.

**61. § (3)** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf das Angebot der Arbeitnehmerin bis zum vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes - bei Arbeitnehmerinnen mit drei oder mehr Kindern bis zum vollendeten sechsten Lebensjahr des Kindes - den Arbeitsvertrag in eine Teilzeitarbeit mit der Dauer der Hälfte der allgemeinen vollen täglichen Arbeitszeit abzuändern.

**65. § (1)** Das Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber durch Kündigung beendet werden.

(2) Bei einer Vereinbarung der Vertragsparteien kann - höchstens für ein Jahr nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses – das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung beendet werden.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann nicht durch Kündigung seitens des Arbeitgebers beendet werden

a) während der Schwangerschaft,

b) während des Mutterschutzes,

c) während des unbezahlten Urlaubs zur Pflege eines Kindes (§ 128, § 130),

d) während des tatsächlichen freiwilligen militärischen Reservedienstes sowie

e) während der Dauer der Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit einem humanmedizinischen Reproduktionsverfahren laut Gesetz, höchstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten nach dessen Beginn.

(4) Bei der Anwendung des Schutzes nach Absatz 3 ist der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung, bei Massenentlassungen der Zugang der Information nach § 75 Absatz 1 maßgeblich.



(5) Die Arbeitnehmerin kann sich nur dann auf die in Absatz 3 Buchstabe a und e festgelegten Umstände berufen, wenn sie den Arbeitgeber darüber informiert hat. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Kündigung innerhalb von fünfzehn Tagen ab deren Mitteilung an die Arbeitnehmerin schriftlich zurückzuziehen.

**66. § (4)** Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, der nicht als Rentner gilt, fünf Jahre vor Erreichen der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Altersgrenze zum Bezug einer Altersrente im Wege der Kündigung, die durch das Verhalten des Arbeitnehmers in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis gerechtfertigt ist, aus den in § 78 Absatz 1 genannten Gründen auflösen.

(5) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers nach Absatz 4 kann aus Gründen, die mit den Fähigkeiten des Arbeitnehmers oder dem Betrieb des Arbeitgebers zusammenhängen, nur dann aufgelöst werden, wenn es beim Arbeitgeber an dem Arbeitsplatz nach § 45 Absatz 3 keine andere freie Stelle gibt, die den Fähigkeiten, der Qualifikation und Berufspraxis für die von dem Arbeitnehmer ausgeführte Tätigkeit entspricht, oder der Arbeitnehmer das Angebot zur Beschäftigung in dieser Tätigkeit ablehnt.

(6) Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einer Mutter oder eines alleinerziehenden Vaters durch Kündigung sind bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes die Bestimmungen von Absatz 4-5 anzuwenden, wenn der/die Arbeitnehmer/in den Mutterschutz oder die unbezahlte Freistellung zur Pflege des Kindes nicht in Anspruch nimmt (§ 128 Absatz 1 und 2).

**68. § (1)** Die Kündigungsfrist beginnt frühestens am Tag nach dem Zugang der Kündigung.

(2) Bei Kündigung des Arbeitgebers beginnt die Kündigungsfrist frühestens am Tag nach Ablauf der nachstehend festgelegten Zeiträume:

a) ein Jahr nach Ablauf der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, spätestens jedoch ein Jahr nach Ablauf der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall,

b) Arbeitsunfähigkeit wegen der Pflege eines kranken Kindes,

c) unbezahlte Freistellung zur häuslichen Pflege eines Angehörigen.

**77. § (1)** Einem Arbeitnehmer steht eine Abfindung zu, wenn sein Arbeitsverhältnis

a) aufgrund der Kündigung durch den Arbeitgeber,

b) aufgrund der Erlöschung des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolger oder

c) nach § 63 Absatz 1 Buchstabe d endet.

(2) Voraussetzung für den Anspruch auf Abfindung ist, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung oder des Erlöschens des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolger in dem in Absatz 3 festgelegten Zeitraum bestanden hat. Hinsichtlich des Anspruchs auf Abfindung ist der zusammenhängend mindestens dreißig Tage übersteigende Zeitraum, für den dem Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt zustand, nicht zu berücksichtigen, mit Ausnahme der Dauer

a) des Mutterschutzes und der unbezahlten Freistellung zur Pflege oder Betreuung eines Kindes (§ 128),

b) der unbezahlten Freistellung zur Ableistung des tatsächlichen freiwilligen militärischen Reservedienstes (§ 132) von maximal drei Monaten.

**113. § (1)** Die Bestimmungen für die Arbeits- und Ruhezeiten sind mit den Abweichungen nach Absatz 2-4 in folgenden Fällen anzuwenden

a) von der Feststellung der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes,

b) bei alleinerziehenden Arbeitnehmern bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes;

c) beim Vorliegen von gesundheitsschädlichen Risiken in den Bestimmungen für das Arbeitsverhältnis.

(2) In den in Absatz 1 genannten Fällen

a) darf eine ungleichmäßige Arbeitszeiteinteilung nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer erfolgen,

b) dürfen die wöchentlichen Ruhetage nicht ungleichmäßig verteilt werden,

c) dürfen keine außergewöhnlichen Arbeitszeiten oder Bereitschaftsdienste angeordnet werden.

(3) Für die in Absatz 1 Buchstabe *a-b* genannten Arbeitnehmer darf keine Nachtarbeit angeordnet werden.

(4) In den in Absatz 1 Buchstabe *c* genannten Fällen darf die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers laut Arbeitszeitplan bei der nächtlichen Arbeitsverrichtung nicht mehr als acht Stunden betragen.

(5) Für alleinerziehende Arbeitnehmer dürfen - ab dem vollendeten dritten bis zum vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes - außergewöhnliche Arbeitszeiten und Bereitschaftsdienste - mit Ausnahme der Bestimmungen von § 108 Absatz 2 - nur mit ihrer Zustimmung angeordnet werden.

**115. § (1)** Arbeitnehmer haben aufgrund der von ihnen erbrachten Arbeitszeit in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaub, der aus Grund- und Zusatzurlaub besteht.

(2) Bei der Anwendung von Absatz 1 gelten als erbrachte Arbeitszeiten

a) die Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsverrichtung aufgrund des Arbeitszeitplans,

b) der Urlaub,

c) der Mutterschutz,

d) die ersten sechs Monate der unbezahlten Freistellung zur Betreuung eines Kindes (§ 128),

e) Arbeitsunfähigkeit,

f) die Dauer der unbezahlten Freistellung zur Ableistung des tatsächlichen freiwilligen militärischen Reservedienstes von maximal drei Monaten,

g) die in § 55 Absatz 1 Buchstabe *b-k* festgelegte Dauer der Freistellung von der Arbeitsverrichtung.

**118. § (1)** Für Kinder unter sechzehn Jahren stehen Arbeitnehmern

a) für ein Kind zwei,

b) für zwei Kinder vier,

c) bei mehr als zwei Kindern insgesamt sieben Werktage Zusatzurlaub zu.

(2) Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 erhöht sich für jedes behinderte Kind um zwei Werktage, wenn das Kind des Arbeitnehmers behindert ist.

(3) Hinsichtlich des Anspruchs auf Zusatzurlaub ist ein Kind erstmalig im Jahr seiner Geburt, letztmalig dann in dem Jahr zu berücksichtigen, in dem es sein sechzehntes Lebensjahr vollendet.

(4) Väter haben bei der Geburt ihrer Kinder, spätestens bis zum Ende des zweiten Monats nach der Geburt, Anspruch auf fünf, bei der Geburt von Zwillingen von sieben Werktagen Zusatzurlaub,

der ihnen zu dem von ihnen gewünschten Zeitpunkt zu gewähren ist. Der Urlaubsanspruch besteht auch dann, wenn das Kind totgeboren wird oder stirbt.

**126. § (1) A** Der Arbeitgeber gewährt einem Arbeitnehmer für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit pro Kalenderjahr fünfzehn Werktage Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

(2) In Abweichung von den Bestimmungen nach Absatz 1 besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach den Regeln der gesetzlichen Krankenversicherung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit wegen eines Betriebsunfalls und einer Berufskrankheit sowie der Arbeitsunfähigkeit wegen einer Risikoschwangerschaft.

(3) Bei einem Arbeitsverhältnis, das im laufenden Jahr beginnt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf anteilige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

**127. § (1)** Mütter haben Anspruch auf Mutterschutz von 24 zusammenhängenden Wochen, wobei sie davon zwei Wochen in Anspruch nehmen müssen.

(2) Anspruch auf Mutterschutz hat auch derjenige Elternteil, der das Kind wegen des Gesundheitszustandes oder des Todes der Mutter aufgrund eines vollstreckbaren Gerichtsurteils oder eines vollstreckbaren Beschlusses der Vormundschaftsbehörde betreut.

(3) Der Mutterschutz ist - sofern keine anderslautende Vereinbarung vorliegt - so zu gewähren, dass höchstens vier Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungszeitpunkt liegen.

(4) Der nicht in Anspruch genommene Anteil des Mutterschutzes kann, wenn das Kind in einer Einrichtung zur Pflege von Frühgeborenen betreut wird, bis zum Ablauf eines Jahres nach der Entbindung auch nach der Entlassung des Kindes aus der Einrichtung in Anspruch genommen werden.

(5) Die Dauer des Mutterschutzes ist mit Ausnahme des ausdrücklich an eine Arbeitsverrichtung geknüpften Anspruchs als geleistete Arbeitszeit anzusehen.

**128. § (1)** Ein/e Arbeitnehmer/in hat bis zum vollendeten dritten Lebensjahr ihres/seines Kindes - zur Betreuung des Kindes - Anspruch auf unbezahlte Freistellung, die zu dem vom Arbeitnehmer von der Arbeitnehmerin gewünschten Zeitpunkt zu gewähren ist.

(2) Ein/e Arbeitnehmer/in hat - zur Betreuung seines/ihrer adoptierten Kindes - bis zum Ablauf von drei Jahren ab dem Zeitpunkt der Zuweisung des Kindes zur Betreuung, bei Kindern, die älter sind als drei Jahre, bis zu sechs Monaten Anspruch auf unbezahlte Freistellung, die zu dem vom Arbeitnehmer / von der Arbeitnehmerin gewünschten Zeitpunkt zu gewähren ist.

(3) Arbeitnehmer haben gemäß § 42/G des ungarischen Gesetzes LXXXIII/1997 über die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung Anspruch auf unbezahlte Freistellung für die Dauer des Erziehungsurlaubs.

**129. § (1)** Die in § 127-128 genannte Freistellung endet

- a) bei Totgeburt des Kindes,
- b) wenn das Kind verstirbt, am fünfzehnten Tag nach dem Tod,
- c) wenn das Kind - nach den Bestimmungen einer separaten Rechtsnorm - vorübergehend in Obhut genommen, vorübergehend oder dauerhaft zu Pflegeeltern gegeben oder für einen Zeitraum von mehr als dreißig Tagen in einem Kinderheim untergebracht wird, am Tag nach der Unterbringung des Kindes.

(2) In den in Absatz 1 genannten Fällen darf die Dauer der Freistellung - nach der Entbindung - nicht kürzer als sechs Wochen sein.

**130. §** Arbeitnehmer haben zur persönlichen Pflege ihres Kindes - über die Bestimmungen von § 128 Absatz 1 und 2 hinaus - Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr des Kindes während der Dauer der Zahlung von Leistungen zur Betreuung des Kindes.

## **f/2) Bedingungen für die Erwerbstätigkeit und die Beschäftigung von jugendlichen Arbeitnehmern**

**294. § (1)** Bei der Anwendung dieses Gesetzes gilt der folgende Begriff:

a) jugendlicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer, der das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

**21. § (4)** Für die Gültigkeit der rechtswirksamen Erklärung eines jugendlichen Arbeitnehmers oder eines in seiner Geschäftsfähigkeit in der mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Gruppe von Angelegenheiten teilweise eingeschränkten Arbeitnehmers, die sich auf den Abschluss, die Änderung, Aufhebung eines Arbeitsvertrages oder die Übernahme von Verpflichtungen richtet, ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.

**114. § (1)** Für jugendliche Arbeitnehmer dürfen keine Nachtarbeit und keine außergewöhnlichen Arbeitszeiten angeordnet werden.

(2) Die tägliche Arbeitszeit eines jugendlichen Arbeitnehmers darf maximal acht Stunden betragen, und die Arbeitszeiten der Arbeitsverrichtung im Rahmen von mehreren Arbeitsverhältnissen sind zu addieren.

(3) Für jugendliche Arbeitnehmer

a) darf nur ein Arbeitszeitrahmen von maximal einer Woche angeordnet werden.

b) ist bei einer täglichen Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan von mehr als viereinhalb Stunden eine Pause von mindestens dreißig Minuten, bei einer täglichen Arbeitszeit laut Arbeitszeitplan von mehr als sechs Stunden eine Pause von mindestens fünfundvierzig Minuten,

c) ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden Dauer zu gewähren.

(4) Bei jugendlichen Arbeitnehmern dürfen der wöchentliche Ruhetag und die wöchentliche Ruhezeit nicht ungleichmäßig eingeteilt werden.

**119. § (1)** Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf fünf Werktage Zusatzurlaub, letztmalig in dem Jahr, in dem sie ihr achtzehntes Lebensjahr vollenden.

## **g) Anforderungen der Gleichbehandlung**

Die Bestimmungen des ungarischen Gesetzes CXXV/2003 über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit sind zu beachten:

[http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=76310.381616](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=76310.381616).

#### **h) Bedingungen für die vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkunft für Arbeitnehmer**

Gemäß § 51 Absatz 2 des ungarischen Gesetzes I/2012 über das Arbeitsgesetzbuch ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer die durch die Erfüllung des Arbeitsverhältnisses angefallenen begründeten Kosten zu erstatten,

Die Unterbringungskosten gelten bei einer Entsendung des Arbeitnehmers als begründet anfallende Kosten im Zusammenhang mit der Erfüllung des Arbeitsverhältnisses, so dass der Arbeitgeber diese zu erstatten bzw. die Unterkunft bereitzustellen hat.

#### **i) Höhe der gezahlten Zuwendungen für die Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft oder Kostenerstattungen, die bei der Entsendung von befristet angestellten Arbeitnehmern auf dem Staatsgebiet Ungarns oder die beim Aufenthalt auf dem Staatsgebiet Ungarns, bei der Entsendung an einen anderen als dem üblichen Arbeitsort anfallen**

Gemäß § 51 Absatz 2 des ungarischen Gesetzes I/2012 über das Arbeitsgesetzbuch ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer die durch die Erfüllung des Arbeitsverhältnisses angefallenen begründeten Kosten zu erstatten,

Die Unterbringungskosten gelten bei einer Entsendung des Arbeitnehmers als begründet anfallende Kosten im Zusammenhang mit der Erfüllung des Arbeitsverhältnisses, so dass der Arbeitgeber diese zu erstatten bzw. die Unterkunft bereitzustellen hat.

Die Erstattung der Reisekosten der Arbeitnehmer erfolgt nach der Regierungsverordnung Nr. 39 vom 26.02.2010 über die Erstattung der Reisekosten für Fahrten zur Arbeit.

Bei einer Entsendung im Inland haben Arbeitnehmer zur Abdeckung der anfallenden Mehrkosten Anspruch auf ein Tagegeld, das in der Regierungsverordnung Nr. 437 vom 28.12.2015 über die Kostenerstattung für Arbeitnehmer bei amtlicher Entsendung im Inland geregelt wird.

Bei einer Entsendung ins Ausland gilt für die Kostenerstattung der § 51 Absatz 2 des ungarischen Arbeitsgesetzbuches. In der Regierungsverordnung Nr. 285 vom 22.12.2011 über die anerkannten Kosten bei Entsendungen ins Ausland ist die Höhe des Tagegeldes nicht festgelegt, nur im ungarischen Gesetz CXVII/1995 über die persönliche Einkommensteuer, Anlage 3, Kapitel II: Ohne Nachweis abrechenbare Kosten, Ziffer 7 Unterbuchstabe *a* sowie *b* ist die tägliche Summe der Kosten festgesetzt.

#### **Spezielle Bestimmungen der ausgeweiteten Branchentarifverträge**

##### **Branchentarifvertrag des Baugewerbes**

72.1. Sofern keine Verpflegung in Naturalien vorhanden ist, stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern und Auszubildenden bis zum dem im jeweils geltenden Gesetz garantierten monatlichen Steuerfreibetrag Gutscheine oder Verpflegungszuschüsse bereit.

77.1. Den Arbeitnehmern kann eine Erstattung der Unterbringungskosten gewährt werden. Die Bedingungen dafür werden vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer individuell vereinbart. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.

### **Tarifvertrag in der Gastronomie und im Fremdenverkehr**

29. § (8) Im Falle einer Entsendung und einer Abordnung zu einem Arbeitgeber in einem anderen Ort ist dem Arbeitnehmer die Verpflegungspauschale in der gesetzlich festgelegten Höhe zu gewähren, wenn die Arbeitgeber nicht selbst für die Verpflegung des Arbeitnehmers sorgen.

31. § (3) Für diese sozialen Zuwendungen kommen grundsätzlich folgende Formen in Frage:

- a) Bereitstellung einer täglichen unentgeltlichen oder vergünstigten Hauptmahlzeit in der Betriebskantine oder Zahlung eines Verpflegungszuschlages;
- c) Bereitstellung einer Arbeiterunterkunft nach Bedarf und Möglichkeit.