



Antworten statt Frage- zeichen

**Übersiedlung nach Ungarn,
im Land leben und arbeiten**



**UNGARISCHER
GEWERKSCHAFTSBUND**





Antworten statt Frage- zeichen

**Übersiedlung nach Ungarn,
im Land leben und arbeiten**



**UNGARISCHER
GEWERKSCHAFTSBUND**





UNGARISCHER
GEWERKSCHAFTSBUND

Der Ratgeber wurde im Auftrag der EURES-T Pannonia Partnerschaft von den MitarbeiterInnen des EURES-Büros erstellt und von der Europäischen Union gefördert.

MitarbeiterInnen:

Horváth Csaba (*Regionalleiter der MaSzSz*)

Szabó-Varga Krisztina (*EURES Beraterin*)

Dr. Péter Nóra (*EURES Beraterin*)

Balázs Viola (*EURES Assistent*)

Gelencsér Zsuzsanna (*EURES Assistent*)

Fachlektorin: **Dr. Kunecz Renáta** (*Rechtsanwalt*)

Fachlektorin und Übersetzung: **Dr. Mátyás Gyöngyi**

Grafik und Design: **Artistix Grafix Kreatív Kft.**

Druck: **Premier Nyomda Kft.**

Stand: **Oktober 2015**

Hinweis:

Dieser Ratgeber dient in erster Linie der allgemeinen Information, daher werden darin nicht alle Themen ins Detail gehend behandelt. Trotz der sorgfältigen Bearbeitung handelt es sich bei diesem Heft um eine notgedrungenermaßen verkürzte Analyse, für die wegen den zukünftigen weiteren Gesetzesänderung bzw. den Änderungen hinsichtlich der Zahlung der Nebenkosten und Förderungen KEINE HAFTUNG ÜBERNOMMEN WERDEN KANN, und an die anknüpfend keinerlei Ansprüche geltend gemacht werden können.

Sofern Sie weitere Fragen oder Anmerkungen haben, bitten wir Sie sich an die im Anhang aufgelisteten Informations- und Beratungsstellen zu wenden.





Inhalt

<i>Impressum</i>	4
<i>Vorwort</i>	6
<i>Leben in Ungarn</i>	8
<i>Sozialrecht</i>	20
<i>Steuerrecht</i>	30
<i>Allgemeine Informationen zum Arbeitsrecht</i>	34
<i>Kontaktangaben</i>	50
<i>Notizen</i>	54



Werte Leserinnen und Leser!

Als wir im Jahr 2010 unseren „Ratgeber für GrenzgängerInnen“ herausbrachten, wurde dadurch ein seit Jahren vorhandener gravierender Informationsmangel behoben. Es war im österreichisch-ungarischen Kontext äußerst wichtig die Probleme, Herausforderungen und gesetzliche Regelungen, die sich auf die Lebensqualität und die Arbeitsbedingungen eines ungarischen oder österreichischen Grenzgängers auswirkten, gut verständlich, mit praktischen Beispielen untermauert vorzustellen. Das Konzept basierte auf den im Rahmen des Projektes „IGR – Zukunft im Grenzraum“ im Kreise der Grenzgänger gesammelten Erfahrungen, wo viel dafür getan wurde, dass sie sich – egal in welchem Staat tätig – hinsichtlich ihrer Rechte und Verpflichtungen auskennen. Mithilfe dieses Ratgebers ist es uns gelungen einen bis dahin wenig behandelten Bereich zu erfassen und zu präsentieren. Wir denken Tag für Tag nach und ergrei-

fen dann Maßnahmen, um das größte Hindernis der Mobilität und der grenzüberschreitenden Arbeitsaufnahme zu bewältigen, wir versuchen nämlich an die Arbeit, an das Leben und an die Integration im anderen Land anknüpfend stets aktuelle Informationen zu liefern, der größte Teil der Klienten, die uns ansprechen, versucht sich nämlich zu diesen Themenbereichen zu informieren.

Es ist uns bewusst, dass Kommunikation und Kultur in mehrerlei Hinsicht eng und organisch miteinander verknüpft sind. Kommunikation deutet auf einen interpersonellen Informationsaustausch hin, bei dem die Beziehung der Betroffenen eine maßgebliche Rolle spielt. Wirkliche menschliche Beziehungen bestehen eigentlich aus permanenten Kommunikationsaktionen, die gleichzeitig auch Mittel zur Aufnahme und Aufrechterhaltung des Kontaktes sind. Im Rahmen unserer Beziehungen übermitteln wir Gefühle,

Gedanken und Absichten, und kommen der Kultur, der Gesellschaftspolitik und der Arbeitswelt anderer Nationen näher. Stets sind wir mit dem Problem konfrontiert wie man sich gegenüber anderen Personen, die eine andere Sprache anwenden, artikulieren kann.

Die österreichisch-ungarische Grenzpartnerschaft „EURES-T Pannónia“ stellt für unsere Region eine wichtige Herausforderung dar. Im Laufe der seit dem Projektstart vergangenen sechs Jahre erzielten wir zahlreiche Erfolge die sowohl in Österreich als auch in Brüssel und Ungarn wertgeschätzt wurden. In Zeiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit, wo ungarische Arbeitnehmer in Österreich und in Slowenien tätig sind, oder gar slowenische oder österreichische Arbeitnehmer in Ungarn



Horváth Csaba
Leiter der Repräsentanz Komitat Vas
des Ungarischen Gewerkschaftsbundes (MaSZSZ)

Arbeit finden, ist es sehr wichtig, dass sie den Zugang zur Gesellschaft des betroffenen Landes schaffen, und zwar nicht nur eng an die Arbeit anknüpfend, sondern in allen Lebensbereichen. Man muss sich im öffentlichen Verwaltungssystem des anderen Staates zurechtfinden und Mittel und Wege kennen, die Sicherheit gewährleisten und geordnete Arbeits- und Lebensbedingungen ermöglichen. Wir sind seit Jahren bestrebt das Entstehen dieses feinstimmigen Harmoniesystems zu fördern und es nutzbar zu machen. Die Ergebnisse der letzten sechs Jahre zeigen anschaulich wie groß die Bedeutung dieses Bereichs ist. Es wäre schön, wenn es die ungarischen Arbeitnehmer auch daheim erkannten, dass die Akteure und Amtsträger der Arbeitswelt alles daran setzen die Beschäftigungs-, Arbeits-, Gesundheitsbedingungen zu verbessern und es allen zu ermöglichen ihren Familien auch in Ungarn ein ruhiges, finanziell abgesichertes Leben zu bieten.

Hierzu soll unser Ratgeber Ansporn liefern. Nutzen Sie die Möglichkeit sich zu informieren, verfolgen Sie die Aktivitäten der Grenzpartnerschaft EURES-T Pannónia und greifen Sie auf die Angebote zu!

1 Leben in Ungarn

1.1. Allgemeine Informationen, Telefonnummern

Rettung: **104**

Feuerwehr: **105**

Polizei: **107**

Notruf allgemein: **112**

Auskunft: **11 800**

Straßenzustände: **00 36 1 336 2400**

Pannendienst: **188**

Telefonseelsorge: **116 123; 06 80 505 503**

Frauenhilfe: **00 36 80 505 303**

Ärztlicher, zahnärztlicher und Apothekennotdienst: **www.ugyelet.hu**

Weitere nützliche Telefonnummern: **www.kozuleti.com/hun/hasznos.php?m=koztel**

Bankgeschäfte

Die Eröffnung eines Bankkontos erfolgt im Normalfall kostenlos und bedarf lediglich eines Identifizierungsdokumentes (Personalausweis/Reisepass). Bei ausländischen natürlichen Personen ist dazu auch der Meldezettel, die Aufenthaltsgenehmigung oder die Bestätigung des provisorischen Aufenthaltes nötig. Senioren haben auch ihren Pensionsausweis vorzulegen. Die genannten Dokumente benötigt die Bank im Original.

Weitere Informationen sind den Homepages der diversen Banken zu entnehmen:

www.bankaustria.at

www.raiffeisen.at

www.bawagpsk.com

www.volksbank.at

www.bankkonditionen.at

1.2. Wohnen

Übergangsunterkünfte:

www.iranymagyarorszag.hu/keres/magyarorszag/szallasok-pi/

www.booking.com

www.szallasjegyzek.hu

1.2.1. Mietverträge

Der Mietvertrag kann mündlich, schriftlich oder mittels schlüssigen Handelns abgeschlossen werden, und befristet oder unbefristet sein. Es ist unbedingt empfehlenswert den Mietvertrag schriftlich zu erfassen, sonst können in einem eventuellen späteren Gerichtsprozess Beweisprobleme auftreten. Aufgrund des Mietverhältnisses ist der Mieter berechtigt die Immobilie zu benutzen und deren Nutzen zu ziehen, wobei er aber auch Pflichten zu erfüllen hat, beispielsweise hat er es zu erdulden, dass der Vermieter die Benutzung kontrolliert, außerordentliche Renovierungsarbeiten durchführt, usw. Ferner hat der Mieter die im Laufe der ordnungsgemäßen Benutzung aufkommenden kleineren Reparaturen und Renovierungsarbeiten vorzunehmen. Während des Mietverhältnisses gehen auch die Wartung, die Renovierung und der Austausch von Fenstern und Türen sowie Verkleidungen zulasten des Mieters. Die an die Immobilie anknüpfenden öffentlichen Abgaben hat der Vermieter zu zahlen, ebenso wie er sich auch um die Wartung der zentralen Einrichtungen und gemeinsam genutzten Räumlichkeiten zu kümmern hat. Bei der Unterzeichnung des Mietvertrages werden in Ungarn üblicherweise zwei Monatsmieten als Kautions festgelegt, das heißt, man muss einen Betrag in Höhe von zwei Monatsmieten im Voraus zahlen.

Ein Mietvertragsmuster finden Sie unter folgendem Link:

berleti-szerzodes.hu/letoltes

Weitere nützliche Links zur Suche von Mietwohnungen:

www.jofogas.hu/Alberletek

www.placc.hu/Lakas

www.alberlet.hu/kiado_alberlet

1.2.2. Suche nach einer permanenten Unterkunft

Tageszeitungen:

www.vasnepe.hu

www.nol.hu

Immobilienmakler:

www.ingatlan.com

www.oc.hu

<https://dh.hu/irodak>

<https://ingatlanok.hu/>

1.2.3. Unter welchen Voraussetzungen können Ausländer in Ungarn eine Immobilie erwerben?

Ungarn musste sich nach dem EU-Beitritt an die Regeln zur Gewährung des freien Kapitalverkehrs anpassen und es waren – nebst gewissen Übergangsbestimmungen – harmonisierte Vorschriften einzuführen.

Auch weiterhin gelten in Bezug auf Ausländer abweichende Regeln hinsichtlich des Kaufes von Ackerland sowie den Kauf von sonstigen Immobilien. Es wird dabei auch unterschieden, ob es sich um den Bürger eines EU Staates handelt oder den Bürger eines Drittstaates. Beim Kauf von Ackerland differenziert das Gesetz weiter, es beziehen sich nämlich abweichende Vorschriften auf den Eigentumserwerb von Privatpersonen, Rechtspersonen und sonstigen Organisationen.

EU-Bürger und in der Europäischen Union oder im EWR eingetragene Organisationen können Immobilien ohne Genehmigung, unter den gleichen Bedingungen wie Inländer erwerben – vorausgesetzt, dass es sich nicht um Ackerland handelt.

Anmelden von Radio und Fernsehen

In Ungarn sind Radio- und Fernsehgeräte nicht meldepflichtig. Es können bei diversen Anbietern verschiedene Programmpakete bestellt werden.

Weitere Informationen:

www.upc.hu

www.digi.hu

Anmelden von Gas und Strom

Über die Anbieter und die diversen Tarife finden Sie weiterführende Informationen auf folgenden Webseiten:

<http://www.egaz-degaz-foldgazeloszto.hu/fogyaszto-szeretnek-lenni/egyetem-szolgaltato-es-kereskedelmi-engedelyesek-elerhetosegei.html>

Mobil- und Festnetzanbieter

Festnetzanbieter finden Sie auf diese Webseite:

<http://www.internetet.hu/vezet%C3%A9kes-telefon-szolg%C3%A1ltat%C3%B3k.html>

In Ungarn existieren drei große Mobiltelefonnetze:

www.telenor.hu

www.vodafone.hu

www.t-mobile.hu

Zur Auswahl des günstigsten Angebotes von Festnetzanbietern steht ein Kalkulator zur Verfügung: www.telkopic.hu/lakossagi/altalanos/telefon/otthon

Auf der gleichen Homepage findet man auch viel nützliche Informationen über die Internetanbieter. **Weitere Informationen:** www.tantusz.nhh.hu

1.3. Führerschein

Ein ausländischer Führerschein inklusive Übersetzung befugt ab dem Beginn des Daueraufenthaltes in Ungarn ein Jahr lang zum Autofahren. Ein ungarischer Führerschein kann nur für Personen ausgestellt werden deren gewöhnlicher Aufenthaltsort sich in Ungarn befindet. Bei Ausländern ist vorher ein Aufenthalt von sechs Monaten in Ungarn notwendig.



In anderen EWR- Staaten ausgestellte Führerscheine können – sofern sie gültig sind – ohne die Verpflichtung eine Prüfung abzulegen auf einen ungarischen Führerschein ausgetauscht werden.

Ein durch eine ausländische Behörde ausgestellter Führerschein wird in Ungarn als gültig angesehen falls:

- » die Person auf die der Führerschein lautet eine dahingehende Erklärung abgibt, dass sich ihr gewöhnlicher Aufenthaltsort bzw. Wohnort bei Ausstellung des ausländischen Führerscheines im Ausstellungsstaat befand, ferner
- » die Person zur Zeit des Verfahrens zur Ausstellung des ungarischen Führerscheines den altersmäßigen Voraussetzungen entspricht.

1.3.1. Verfahren

Ab dem 1.1.2013 gehören die an die Anerkennung von ausländischen Führerscheinen anknüpfenden Aufgaben in den exklusiven Kompetenzbereich des Zentralen Ausländeramtes KEKKH.

Das Verfahren zur Anerkennung von durch eine Drittstaatsbehörde ausgestellte Führerscheine kann seit dem 1.1.2013 ausschließlich bei der Zentralstelle „KEKKH Központi Okmányiroda“ beantragt bzw. abgewickelt werden (1133 Budapest XIII., Visegrádi utca 110-112).



Ein Verfahren zum Austausch eines durch einen anderen EWR-Staat ausgestellten Führerscheines kann auch weiterhin bei einer beliebigen Verkehrsverwaltungsbehörde beantragt bzw. bearbeitet werden.

Im Laufe des Anerkennungsverfahrens wird der ausländische Führerschein eingezogen, bei Vorliegen der Gegenseitigkeit an die Ausstellungsbehörde gesandt, bzw. in sonstigen Fällen bis zur Rückreise des ausländischen Staatsangehörigen aufbewahrt. Sofern der ausländische Führerschein in einem Staat herausgegeben wurde, der dem Wiener Verkehrsabkommen von 1968 nicht beigetreten ist, so ist zur Verwendung des Führerscheines in Ungarn auch eine beglaubigte ungarische Übersetzung beizuschließen.

1.4. Sozialversicherung für EU-Bürger

Seit dem 1. 5. 2004 können Personen, die in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes (alle alte und neue EU-Mitgliedstaaten, zzgl. Norwegen, Island und Liechtenstein) wohnen und dort sozialversichert sind, im Sinne der EU-Vorschriften (Verordnung 1408/71/EWR) im Falle eines Aufenthaltes in Ungarn bei Vorweisen des entsprechenden europäischen Formulars die weiter unten detaillierten Leistungen eines mit der Nationalen Krankenkasse (OEP) vertraglich verknüpften Leistungsträgers unter den gleichen Voraussetzungen wie ungarische Bürger in Anspruch nehmen. Bürgern



der EWR-Staaten und der Schweiz sowie Personen, die in diesen Staaten versichert sind, ist während eines provisorischen Ungarnaufenthaltes die notwendige Versorgung aufgrund der EUROPÄISCHEN KRANKENVERSICHERUNGSKARTE (EKVK) zu gewähren. Die EKVK wird in allen Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in deren offizieller Sprache ausgestellt, die Karte ist aber von der Optik her im Sinne der Vorgaben der Europäischen Kommission standardisiert.

Ist die Herausgabe der EKVK aus irgendeinem Grund vorübergehend nicht möglich, so stellt das zuständige Krankenversicherungsorgan ein sogenanntes Kartenersatzformular aus, auf dessen Sprachgebrauch sich die gleichen Regeln wie auf die EKVK beziehen.

Europäische Krankenversicherungskarte	Medizinisch Notwendige Leistungen
Kartenersatzformular	Medizinisch Notwendige Leistungen
S2	Bestimmte Leistungen oder Vollversorgung

Eine Leistung gilt als dringend notwendig, wenn deren Ausbleiben eine schwerwiegende Gefahr für Leib und Leben darstellt oder zu einer schwerwiegenden Gesundheitsbeeinträchtigung führt. Die medizinische Versorgung ist aufrechtzuerhalten bis der Patient in einen transportablen Zustand kommt oder seine Rückkehr in seinen Versicherungsstaat aus gesundheitlicher Hinsicht nicht mehr gefährlich ist. Im Zweifel entscheidet über die dringende Notwendigkeit einer medizinischen Leistung der behandelnde Arzt. Als dringend notwendige Leistungen gelten auch:

- » Dialyse
- » Sauerstofftherapie und
- » an Geburt und Mutterschaft anknüpfende Leistungen. In Ungarn geborenen Kindern von im EWR oder in der Schweiz versicherten Personen stehen bis zu ihrem vollendeten dritten Lebensmonat aufgrund der EKVK der Mutter Leistungen zu, die auf Basis dieser Karte zu melden sind.

Personen, die sich zur Inanspruchnahme von medizinisch dringend notwendigen Leistungen melden, haben über die Notfallversorgung hinaus auch Anspruch auf alle anderen, im Laufe ihres Aufenthaltes in Ungarn notwendigen Leistungen. Im Zweifelsfall gelten alle Leistungen als notwendig zu deren Inanspruchnahme der Berechtigte nicht ohne Risiko in seinen Versicherungsstaat zurückkehren könnte.

Personen mit Anspruch auf bestimmte Leistungen oder auf das gesamte Leistungsspektrum können diese Leistungen von dem auf dem Formular S2 markierten Leistungsträger unter den gleichen Bedingungen wie ungarische Versicherte in Anspruch



nehmen. Ist auf dem Vordruck weder der Leistungsträger noch eine konkrete Leistung gekennzeichnet, so kann dem Anspruchsberechtigten innerhalb der Geltungsdauer eine jede Krankenversicherungsleistung gewährt werden.

Besitzt ein Bürger eines EU-Mitgliedstaates bei Inanspruchnahme der Notfallversorgung wegen eines Unfalls oder wegen einer Erkrankung eine gültige Europäische Krankenversicherungskarte, so kann er in diesem Leistungsspektrum unentgeltlich versorgt werden. Hat die betroffene Person die EKVK oder das Formular nicht mit, so muss sie die Leistung vor Ort bezahlen und kann den Betrag nach ihrer Rückkehr in die Heimat von ihrem eigenen Versicherungsträger aufgrund der vom ungarischen Leistungsträger ausgestellten Rechnung rückerstatten lassen.

Bürger des EWR, die im Zeitpunkt der Krankenversorgung keine Versicherungsbescheinigung besitzen und diese auch binnen 15 Tagen nach Abschluss der Versorgung nicht vorlegen, haben eine Gebühr im Sinne der einschlägigen Tarifregelung zu zahlen. Hierbei stellt das vorgehende Institut eine Rechnung aus, die im Sinne der geltenden Regeln vom Patienten zu begleichen ist.



1.4 Beantragung einer ungarischen Krankenversicherungsnummer (TAJ-Nummer)

Die Frage des Anspruches von Ausländern auf Gesundheitsversorgung ist nur scheinbar kompliziert, aus Hinsicht der Sozialversicherung ist nämlich jeder Ausländer, der einen gemeldeten Wohnsitz – also einen Meldezettel – in Ungarn hat, mit den Inländern gleichgestellt. Noch einfacher ist es, wenn die ausländische Person in Ungarn einer Arbeit nachgeht, da ja die Firma die Sozialabgaben zahlt und die Person daher aus sozialversicherungstechnischer Hinsicht als Inländer gilt. Ihre nahen Angehörigen können jedoch Leistungen seit dem 1.4.2007 nur aufgrund einer mit der Nationalen Krankenkasse (OEP) abgeschlossenen Sondervereinbarung in Anspruch nehmen. Eine Ausnahme stellen hierbei im Tageskurs angemeldete Schüler von höheren Schulen sowie Studenten (im Rahmen von internationalen Abkommen oder Stipendien) dar, da ihnen die Krankenversicherungsleistungen automatisch zustehen. Alle anderen Personen – bis auf Drittstaatsangehörige im diplomatischen Dienst, im Rahmen einer Delegation oder als Zeitarbeiter – sind auf die Vereinbarung mit der OEP angewiesen. Über die ungarischen Staatsangehörigen hinaus bekommen auch alle EWR-Bürger eine TAJ-Karte. Interessanterweise erachten die Ausländer die TAJ-Karte nicht für wichtig, da sie die Ansicht vertreten, dass die Firma die sie beschäftigt sowieso einen Vertrag mit einem Gesundheitszentrum mit Nonstop-Bereitschaftsdienst hat. Nichtsdestotrotz kann eine TAJ-Karte nicht nur im Notfall helfen, sondern bekommt man in Apotheken Begünstigungen und kann daher viel Geld sparen.

1.5 Arbeiten in Ungarn

Seit dem 1. 1. 2009 dürfen EWR-Bürger und ihre Familienmitglieder (Ehepartner, von einem Ehepartner oder von beiden unterhaltene Personen, Nachfahren unter 21 sowie durch den EU/EWR Bürger unterhaltene Vorfahren) in Ungarn ohne Genehmigung arbeiten.

EWR-Bürger: Bürger von Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und von anderen Staaten, die das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum unterzeichneten, ferner, die aufgrund von internationalen Verträgen zwischen der Europäischen Union und ihren Mitgliedsstaaten sowie Nichtteilnehmern am Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum hinsichtlich des Rechtes auf Freizügigkeit und Aufenthalt den Bürgern des Europäischen Wirtschaftsraumes gleichgestellt sind.

1.5.1 Anmeldung der Genehmigungsfreiheit

Der Arbeitgeber hat bei dem je nach Ort der Beschäftigung zuständigen regionalen Arbeitsamt Personen anzumelden, die das Recht auf Freizügigkeit und freien Aufenthalt genießen, ferner die Beschäftigung von denjenigen Personen, deren Beschäftigung in Ungarn aufgrund der Durchführungsverordnung Nr. 8/1999 (XI.10.) SZCSM über die Genehmigung der Beschäftigung von Ausländern in Ungarn des Gesetzes Nr. IV von 1991 über die Förderung der Beschäftigung und die Versorgung der Arbeitslosen keiner Bewilligung bedarf.

Der Beginn der Beschäftigung ist spätestens am Tag des Arbeitsantrittes bzw. die Beendigung der Beschäftigung am Folgetag anzumelden.

Die Anmeldung hat in einer zur Identifizierung der betroffenen Person geeigneten Art und Weise folgende Angaben zu beinhalten: Anzahl, Alter, Schulabschluss/Berufsqualifizierung und Staatsangehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer, FEOR-Nummer ihrer Jobs, Art der Beschäftigungsverhältnisse, im Falle von Angehörigen Hinweis auf diesen Status, statistisches Kennzeichen des Arbeitgebers sowie der Hinweis darauf, ob das Beschäftigungsverhältnis beginnt oder endet.



1.5.2 Kommunikation über E-Mail (ab 1. 1. 2013)

Das Gesetz Nr. IV von 1991 über die Förderung der Beschäftigung und der Versorgung der Arbeitslosen räumt seit 1.1.2013 die Möglichkeit ein in gesetzlich bestimmten Fällen über E-Mail mit der Arbeitsverwaltung zu kommunizieren:

- » Signalisierung der Absicht zur Einreichung eines Antrages auf Arbeitslosengeld
- » Signalisierung der Absicht zur Einreichung eines Antrages auf Arbeitslosengeld vor Pensionsantritt
- » Signalisierung der Absicht zur Einreichung eines Antrages zur Vormerkung
- » Änderungsmeldung zu wichtigen, an die Voraussetzungen des Anspruches anknüpfenden Fakten und Umständen
- » Erfüllung der Pflicht zur Anmeldung

Eine Kommunikation über E-Mail ist nur möglich, wenn der Klient eine einschlägige schriftliche Erklärung abgibt und gleichzeitig seine E-Mail-Adresse mitteilt. Man kann entweder bei der Vormerkung oder auch später während dessen Fortbestand den Wunsch äußern den Kontakt über den elektronischen Weg halten zu wollen. Die einschlägige Erklärung kann jederzeit zurückgezogen werden. Im Laufe der Erstanmeldung – wenn die Absicht des Einreichens eines Leistungsantrages oder die Absicht zur Vormerkung signalisiert wird – akzeptiert die Geschäftsstelle die E-Mail-Adresse auch ohne gesonderte Erklärung.

Man kann seine E-Mail-Adresse der je nach Wohnsitz oder Aufenthaltsort zuständigen Geschäftsstelle der Arbeitsverwaltung zusenden, deren E-Mail-Adressen auf der Homepage nfsz.munka.hu unter dem Link "Elérhetőségek" zu finden sind.

Die Anmeldung wird vom Arbeitsamt bestätigt, die gemeldeten Angaben werden registriert. Der Arbeitgeber hat die Unterlagen über die Einrichtung und Beendigung des einschlägigen Rechtsverhältnisses nach dessen Beendigung drei Jahre lang aufzubewahren, und diese im Laufe von Inspektionen vorzulegen. Die Erfüllung der Meldepflicht bzw. deren Nachweis stellt keine Voraussetzung des Einrichtens des Beschäftigungsverhältnisses bzw. des Arbeitsantrittes dar.

Über Obiges hinausgehend sehen die Gesetze zahlreiche Fälle vor, in denen mit Hinsicht auf irgendwelche spezifischen Umstände keine Genehmigung notwendig ist.



2 | Sozialrecht

2.1. Familienleistungen

In diesem Kapitel setzen wir uns mit dem sozialen Schutz bzw. mit dem Sozialversicherungssystem auseinander. Es wird ausgeführt welche die Basisleistungen sind, auf die jemand in Ungarn Anspruch hat. Die beiden wichtigen Bereiche sind die Familienleistungen und das Pensionssystem.

Es hängt nicht von der Entscheidung des Einzelnen ab aus welchem Mitgliedstaat diese Leistungen bezogen werden können, der einschlägige Anspruch basiert nämlich auf behördlichen Entscheidungen.

Die Entscheidung der Behörde – und damit der Anspruch – hängt von folgenden Faktoren ab:

- » Staatsangehörigkeit
- » ständiger Wohnsitz
- » Aufenthaltsort
- » Ort der Arbeitsausübung (wo man sozialversichert ist).

2.1.1. Familienbeihilfe

Bei der Familienbeihilfe handelt es sich um eine staatliche Leistung, die für Kinder bezogen werden kann, die im Haushalt des Antragstellers leben.

Anspruchsberechtigt sind leibliche Eltern, Adoptiveltern, mit dem Elternteil zusammen lebende Ehepartner, Pflegeeltern und Vormunde. Der Anspruch auf Familienbeihilfe beginnt mit Geburt des Kindes und erstreckt sich auf den gesamten Zeitraum der Schulpflicht (16. Lebensjahr des Kindes), wenn jedoch ein Kind eine höhere Schule besucht oder an einer Berufsausbildung teilnimmt, so dehnt sich der Anspruchszeitraum bis zur Vollendung des 20. Lebensjahrs aus). Für behinderte Kinder kann die Familienbeihilfe bis zum 23. Lebensjahr bezogen werden. Es ist immer nur ein Elternteil anspruchsberechtigt. Für Studierende wird in Ungarn ab Vollendung des 20. Lebensjahres keine Familienbeihilfe mehr gewährt.

Die Höhe der Leistung ist abhängig von der Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder und von der Tatsache, ob es sich um eine Familie oder um Alleinerziehende handelt. (In letzterem Fall ist die Familienbeihilfe natürlich höher, ebenso wie bei permanent kranken oder behinderten Kindern).

Gehen ausländische (z.B. österreichische) Staatsangehörige in Ungarn einer Arbeit nach, so kommen bei der Beantragung der Familienbeihilfe grundsätzlich zweierlei Varianten in Frage: Die eine Variante ist, wenn die Eltern in zwei verschiedenen Staaten arbeiten: der eine Elternteil zum Beispiel in Österreich und der andere in Ungarn wobei sich der Familienwohnsitz in Österreich befindet. In diesem Fall ist im Sinne des Wohnlandprinzips der Staat für die Familienbeihilfe zuständig wo das Kind lebt.

Wenn bei der anderen Variante die ganze Familie in Ungarn lebt und arbeitet oder ein Elternteil in Ungarn arbeitet oder selbständig ist, der andere Elternteil aber in Österreich lebt und nicht arbeitet (es liegt kein Versicherungsverhältnis vor), ist aufgrund des Beschäftigungslandprinzips Ungarn der zuständige Staat.

FAMILIENBEIHILFE IN UNGARN (MONATLICH)	
Familie mit einem Kind	12 200 HUF
Alleinerziehende mit einem Kind	13 700 HUF
Familie mit zwei Kindern	13 300 HUF/ Kind
Alleinerziehende mit zwei Kindern	14 800 HUF/ Kind
Familie mit drei oder mehr Kindern	16 000 HUF/ Kind
Alleinerziehende mit drei oder mehr Kindern	17 000 HUF/ Kind
Familie mit permanent kranken oder behinderten Kindern	23 300 HUF/ permanent krankem Kind
Alleinerziehende mit permanent kranken oder behinderten Kindern	25 900 HUF/ permanent krankem Kind
Kinder um die sich der Kinderschutz kümmert oder die in einem Sozialinstitut, bei Pflegeeltern oder hauptberuflichen Pflegeeltern leben sowie Kinder die selber Anspruch auf Familienbeihilfe haben	14 800 HUF/ Kind
Permanent kranke oder schwer behinderte Kinder, die selber Anspruch auf Erziehungsgeld haben und weder bei Pflegeeltern noch in einem Institut leben	20 300 HUF/ Kind

Von der Familienbeihilfe werden weder Steuern noch Abgaben abgezogen und diese ist auch in der Steuererklärung nicht anzuführen.

2.1.2. Mutterschaftsgeld (Anyasági támogatás)

Das Mutterschaftsgeld ist eine bei Geburt des Kindes fällige einmalige Geldleistung. Anspruchsberechtigt ist in erster Linie die Mutter, wenn sie während ihrer Schwangerschaft mindestens viermal bei der Schwangerenvorsorge war (bei Frühgeburten mindestens einmal).



Die Höhe der Leistung beträgt 225% der Mindestpension, das sind 64.125 HUF (bei Mehrlingen 85.500 HUF).

2.1.3. Säuglingspflegegeld (CSED) (früher Wochengeld)

Die Leistung steht der Mutter für die Dauer des Beschäftigungsverbotes (= 24 Wochen, das 28 Tage vor Geburt des Kindes beginnen kann) zu, wenn sie in den letzten zwei Jahren vor der Geburt an mindestens 365 Tagen versichert gewesen ist (muss nicht in einem Stück sein). Während des Bezugs von CSED ist eine Erwerbstätigkeit grundsätzlich nicht zulässig (eine Ausnahme stellen Honorare für urheberrechtlich geschützte Werke, die Beschäftigung als Pflegeeltern und von Einkommensteuer befreite Honorare dar).

Die Höhe des CSED entspricht 70% des täglichen Durchschnittsentgeltes, die Leistung ist aber mit 70% des Zweifachen des jeweiligen Mindestlohns gedeckelt (2015: 147.000 HUF/ Monat). Sofern bei dem Arbeitgeber eine Zahlstelle für Sozialversicherung funktioniert, ist diese für die Auszahlung zuständig. In allen sonstigen Fällen wird die Auszahlung vom Fachverwaltungsorgan Krankenkasse des je nach Sitz des Arbeitgebers zuständigen Komitats-Regierungsamtes monatlich nachträglich vorgenommen.

Es sind folgende Unterlagen einzureichen:

„Bescheinigung der Beschäftigung“, ausgestellt durch den Arbeitgeber

Formular "Antrag auf Krankengeld, Säuglingspflegegeld, Kinderbetreuungsgeld, Unfallkrankengeld"

Formular „Ansuchen“ um CSED oder GYED

- » behördlicher Ausweis mit Foto (Personalausweis, Reisepass), Meldezettel
- » behördlicher Ausweis zum Nachweis der TAJ-Nummer sowie der Steuernummer des Antragstellers
- » behördlicher Ausweis zum Nachweis der TAJ-Nummer des Kindes, Geburtsurkunde im Original (wird der Antrag vor der Geburt gestellt, ist die Geburtsurkunde nachzureichen).
- » wird der Antrag vor der Geburt gestellt, ist auch der ärztliche Attest über die Aufnahme in den Schwangerenstand oder der Mutter-Kind-Pass vorzulegen
- » im Falle einer Adoption der einschlägige Beschluss der Vormundschaftsbehörde

Achtung: Aus dem CSED wird eine vorläufige Steuer abgezogen, daher ist der bezogene Betrag in der Steuerklärung anzuführen (Sozialabgaben kommen nicht zum Tragen).



2.1.4. Kinderbetreuungsgeld (GYED)

Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld vom Typ GYED haben versicherte Mütter, die während der letzten zwei Jahre vor der Geburt an mindestens 365 Tagen versichert waren.

Nach dem 1. Geburtstag des Kindes kann man neben dem Bezug von GYED uneingeschränkt arbeiten. Seit 1.1.2014 ist das der Auszahlungsstelle auch nicht mehr zu melden, da es keine Änderung in der Leistung zur Folge hat. Den Arbeitgeber muss man jedoch (mindestens 30 Tage vor Arbeitsantritt) informieren, wenn jemand neben GYED-Bezug arbeiten möchte.

Die Höhe des GYED beträgt 70% des Tages-Durchschnittslohnes des Antragstellers, jedoch höchstens brutto 149100 HUF/Monat. Die Berechnung erfolgt wie beim Krankengeld.

2.1.5. GYED-extra

Die Regelung hat sich mit 1.1.2014 dahingehend geändert, dass bei Geburt eines weiteren Kindes die Leistung (GYED, GYES) vom betroffenen Elternteil auch für das ältere Kind weiter bezogen werden kann, also – im Gegensatz zu früher – auf diese nicht verzichtet werden muss.

2.1.6. Kinderbetreuungsgeld für Studentinnen (Diplomás GYED)

Anspruchsberechtigt sind studierende Mütter, die ihr Kind während des Studiums oder im darauffolgenden Jahr bekommen.

2.1.7. Kinderbetreuungsgeld (GYES)

Der Mutter oder der Vater des Kindes hat einkommensunabhängig (automatisch) Anspruch auf GYES. Steht dem Antragsteller weder CSED noch GYED zu, kann GYES gleich ab der Geburt des Kindes beantragt werden. Hat der Antragsteller Anspruch auf Leistungen die ein voriges Einkommen voraussetzen (CSED, GYED), kann GYES nach Ablauf dieser beantragt werden. (Es ist sinnvoll den Antrag einen Monat vor Ablauf des GYED zu stellen).

Die Höhe des GYES beträgt brutto 28 500 HUF pro Monat (netto 25.650 HUF), im Falle von Zwillingen sind es bei 2 Kindern brutto 57 000 HUF, bei 3 Kindern brutto 85 500 HUF.

ACHTUNG! In Österreich existieren nicht zweierlei Typen des Kinderbetreuungsgeldes im Sinne von GYED und GYES. Das ungarische GYES entspricht nicht dem in Österreich bekannten Kinderbetreuungsgeld. In Ungarn ist GYED vom Einkommen bzw. von der Vorversicherungsdauer abhängig wobei GYES ungeachtet des Einkommens bezogen werden kann.

2.1.8. Kindererziehungsgeld (GYET)

Anspruch auf GYET haben Elternteile (auch Pflegeeltern und Vormunde), die drei oder mehr minderjährige Kinder erziehen, und zwar ab dem 3. bis zum 8. Geburtstag des jüngsten Kindes. Elternteile die Kindererziehungsgeld beantragen dürfen während des Leistungsbezuges 30 Stunden pro Woche arbeiten. Die Zeiteinschränkung entfällt, wenn sie die Arbeit zu Hause ausüben.

Die Höhe der Leistung beträgt 28 500 HUF/Monat (netto 25 650 HUF).



FORMULARE ZUR BEANTRAGUNG VON FAMILIENLEISTUNGEN

Leistung	Formulare
CSED	„Nyilatkozat csecsemőgondozási díj megállapításához” Selbständige, Urproduzenten: „Igénybejelentés táppénz, csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj, baleseti táppénz igényléséhez”
GYED	„Igénybejelentés gyermekgondozási díjra (GYED 1. r. sz.)” Wenn der Arbeitgeber keine Zahlstelle betreibt, sind die durch den Arbeitgeber ausgefüllten Formulare „Bescheinigung über die Beschäftigung (Foglalkoztatási igazolás (Fl. 10. r.sz.))” sowie „Ergänzung zur Bescheinigung über die Beschäftigung („Pótlap a Foglalkoztatói igazoláshoz”) einzureichen.
GYES	Bei Eltern: Formular „Kérelem a gyermekgondozási segély megállapítására” Bei Großeltern: Formular „Kérelem a nagyszülői gyermekgondozási segély megállapítására”
Familienbeihilfe	„Kérelem családi pótlék megállapítására”
Mutterschaftsgeld	„Kérelem anyasági támogatás megállapítására”
GYET	„Kérelem gyermeknevelési támogatás megállapítására”

An Familienförderungen anknüpfende Belange können auf folgenden Wegen erledigt werden:

- » elektronisch – nur bei Personen, die auf der Kommunikationsplattform der öffentlichen Verwaltung (ügyfélkapu) registriert sind, und nur in Verbindung mit ihrem eigenen Antrag auf Familienleistungen. Über normale E-Mail-Adressen gesendete Anträge werden nicht angenommen. (<https://eugyfel.allamkincstar.gov.hu>)
- » auf dem Postweg über die Adresse des zuständigen Komitats-Regierungsamtes
- » persönlich während der Kundenverkehrszeiten der Komitats-Regierungsämter

Weitere Informationen über die Familienleistungen, die Adressen der Komitats-Regierungsämter und deren Kundenverkehrszeiten finden Sie auf folgenden Websites:

<http://cst.onyf.hu/hu/>

<http://www.allamkincstar.gov.hu/hu/mit-hol-intezhet/bevezetes>

2.2. Pension

Hinsichtlich der EU-Mitgliedsstaaten, d.h. auch für Österreich und Ungarn werden die auf Sozialleistungen (z.B. Altersrente) bezogenen Regelungen von der Verordnung (EG) 883/04 und deren Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 harmonisiert.

2.2.1. Allgemeine Regeln

Die Feststellung des Pensionsanspruchs und die Kalkulation der Höhe der Pension erfolgen auf Basis der in den Pensionssystemen der einzelnen Mitgliedstaaten erworbenen Dienstzeiten.

War ein (nach Ungarn umgesiedelter ausländischer) Arbeitnehmer während seines Lebens in mehreren Mitgliedstaaten versichert, so werden bei Beurteilung des Pensionsantrages die Dienstzeiten zusammengerechnet (Mindestversicherungszeit). Die Höhe der Pension wird jedoch von jedem Mitgliedsstaat aufgrund der dort erworbenen Dienstzeiten und Beitragszahlungen ermittelt.

Man hat in allen Mitgliedstaaten wo man im Laufe seines Lebens arbeitete und pensionsversichert war Anspruch auf eine Teilpension.

Grundsätzlich ist der Pensionsantrag bei der je nach Wohnsitz zuständigen Pensionsversicherung zu stellen (nachdem das im besagten Staat geltende Pensionsantrittsalter erreicht wurde). Arbeitete man jedoch im Wohnsitzstaat nicht, hat man also z.B. in Ungarn nur eine Wohnadresse, so ist der Pensionsantrag bei dem je nach letztem Arbeitsplatz zuständigen Pensionsinstitut zu stellen (in dem Staat wo man zuletzt arbeitete).

In Ungarn liegt das Pensionsantrittsalter bei 62 Jahren, das schrittweise auf 65 Jahre erhöht wird. Die Mindestversicherungszeit beträgt 20 Jahre.

Aufgrund des Pensionsantrages wird eine Pensionskalkulation vorgenommen und in der Folge kommt es zur Auszahlung der Leistung, was über den Postweg oder mittels Banktransfer erfolgen kann. Hinsichtlich der gewünschten Auszahlungsmethode ist bei jedem (für Teilpensionen zuständigen) Pensionsinstitut eine Erklärung abzugeben. Die in Ungarn für die Auszahlung von Pensionen zuständige Behörde veranstaltet in Kooperation mit den anderen EU-Mitgliedstaaten internationale Pensionsberatungstage wo man auch Stellungnahmen zu seinem Status einholen kann.

Über die internationalen Beratungstage und Pensionsbelange können Sie sich auf der Website www.onyf.hu informieren.

2.3. Verlegung von Arbeitslosenleistungen in einen anderen Staat

Generell gilt, dass man sich – um Arbeitslosenleistungen beziehen zu können – in dem Land aufhalten muss, das für die Auszahlung der Leistungen zuständig ist. Unter gewissen Voraussetzungen besteht jedoch die Möglichkeit zwecks Jobsuche in ein anderes EU Land auszureisen und die Leistungen trotzdem aus dem ursprünglichen Staat weiter zu beziehen.

Eine Fortzahlung in dem EU-Staat wo Sie zuletzt arbeiteten kommt für mindestens drei oder – je nach Entscheidung der auszahlenden Stelle – für bis zu sechs Monate in Frage.

Das gilt nur:

- » wenn Sie vollständig (und nicht nur teilweise oder zweitweise) arbeitslos sind und
- » in dem Staat, wo Sie arbeitslos wurden Anspruch auf einschlägige Leistungen haben.

Vor der Ausreise:

- » haben Sie sich darüber zu vergewissern, dass Sie bei der Arbeitsverwaltung des Staates wo Sie arbeitslos geworden sind seit mindestens vier Wochen vorgemerkt sind (davon kann man in gewissen Fällen absehen);
- » es ist von der nationalen Arbeitsverwaltung das Formular U2 (früher E 303) zu beantragen, das zur Genehmigung des „Exports“ der Arbeitslosenleistungen dient.

Die Genehmigung gilt nur für einen Staat. Will man die Leistungen vom ersten Start in einen weiteren Staat verlegen lassen so ist erneut ein U2 Formular zu beantragen. Erkundigen Sie sich bei der Arbeitsverwaltung ob Sie zwecks Einholens einer neuen Genehmigung heimkehren müssen oder ob man dies auch aus dem Ausland erledigen kann.

Nachdem Sie im anderen Staat wo Sie einen Job suchen wollen eingetroffen sind, fallen folgende Aufgaben an:

- » Lassen Sie sich bei der nationalen Arbeitsverwaltung als Stellensuchend vormerken und zwar binnen sieben Tagen (ab dem Zeitpunkt, wo Sie der Arbeitsverwaltung je nach ihrem früheren Wohnsitz nicht mehr zur Verfügung stehen);
- » reichen Sie beim Vormerken das Formular U2 ein (früher E 303);
- » Sie müssen zustimmen, dass im anderen Land alle an die Beantragung von Arbeitslosenleistungen anknüpfenden Kontrollen vorgenommen werden, so als wenn sie die Leistungen grundsätzlich von diesem Staat beziehen würden.



Es ist sinnvoll sich darüber zu informieren welche Rechte und Pflichten man im anderen Land als Stellensuchender hat. Möglicherweise liegen im Vergleich zu dem Staat wo sie arbeitslos geworden sind gravierende Unterschiede vor.

Nach dem Sie die oben geschilderten Maßnahmen vorgenommen haben erhalten Sie im anderen Staat Leistungen in gleicher Höhe wie vorher. Die Leistung wird direkt auf das Bankkonto gezahlt das Sie in dem Land eröffneten wo sie arbeitslos geworden sind. Wollen Sie Ihren Anspruch auf Arbeitslosenleistungen bewahren, kehren Sie unbedingt noch vor Ablauf der Anspruchsberechtigung oder spätestens am letzten Tag in das Land zurück das für die Arbeitslosenleistungen zuständig ist.

Auslandsaufenthalte von mehr als drei Monaten Dauer

Möchten Sie länger als drei Monate im Ausland bleiben so ist von der Arbeitsmarktverwaltung des Staates wo sie arbeitslos geworden sind eine Verlängerung zu beantragen. Der Antrag ist zu begründen. Es ist wichtig die Behörden davon zu überzeugen, dass Sie eine reale Chance zur Jobfindung im Empfangsstaat haben. Ansonsten kann der Verlängerungsantrag abgewiesen werden.

Beantragen Sie die Verlängerung so früh als möglich. Der Antrag ist vor Ablauf der ersten drei Monate zu stellen.

2.3.1 Gleichbehandlung

Wenn Sie Arbeit im Ausland suchen haben Sie in folgender Hinsicht gleiche Rechte wie die Bürger des Empfangsstaates:

- » Arbeitsaufnahme;
- » Unterstützung seitens der Arbeitsverwaltung;
- » finanzielle Leistungen zur Unterstützung der Jobsuche.

Es kann vorkommen, dass der Staat in dem Sie Arbeit suchen gewisse Geldleistungen zur Arbeitsförderung nicht gewährt (z.B. zinsbegünstigte Darlehen für Arbeitslose die ein eigenes Unternehmen starten) bis Sie keinen wirklichen Kontakt mit dem lokalen Arbeitsmarkt haben. Als wirklicher Kontakt kann zum Beispiel gelten wenn Sie sich lang genug im besagten Staat aufhalten und Arbeit suchen.



3 | Steuerrecht

Da Ungarn ein EU-Mitgliedstaat ist, gilt natürlich auch hier das Abkommen zum Abschluss der Doppelbesteuerung (auf das in einem anderen EU-Staat erworbene und bereits besteuerte Einkommen fallen in Ungarn keine Steuern an).

Die steuerliche Ansässigkeit (wo die Steuern zu entrichten sind) wird durch folgende Faktoren beeinflusst:

- » ständiger Wohnsitz
- » Lebensmittelpunkt
- » gewöhnlicher Aufenthalt
- » Staatsangehörigkeit
- » Ort der Arbeitsausübung

Grundsätzlich sind die Steuern in dem Staat zu entrichten wo das Versicherungsverhältnis vorliegt (wo man arbeitet).

Beispiel: Arbeitet ein ausländischer (österreichischer) Staatsangehöriger in Ungarn, so zahlt sein Arbeitgeber für ihn die Steuern in Ungarn.

Steuererklärungspflicht von Privatpersonen und Arbeitnehmern

Der Arbeitgeber zieht vom Arbeitslohn, vom Tagegeld und von den sonstigen Einkommen die Lohnsteuer und die Sozialabgaben ab, der Arbeitnehmer hat jedoch bis zum 20. Mai des Folgejahres eine Steuererklärung abzugeben.

Diese kann:

- » auf dem Postweg und
- » sofern man auf der Kommunikationsplattform der öffentlichen Verwaltung (ügyfélkapu) registriert ist, auch über das Internet eingereicht werden.

Die notwendigen Formulare sendet das Finanzamt (NAV, früher: APEH) einem zu, diese können jedoch auch in einer der Geschäftsstellen besorgt oder von der Homepage heruntergeladen werden.

Jede Privatperson hat eine Steuerklärung abzugeben sofern sie:

- » bei einem (oder bei mehreren) Unternehmen unselbständig beschäftigt war
- » selbständig erwerbstätig war
- » landwirtschaftlicher Urproduzent mit einem Einkommen über 600.000 HUF war
- » ein Einkommen aus der Vermietung einer Wohnung/eines Zimmers erzielte
- » Steuerbegünstigungen jahrübergreifend in Anspruch nehmen möchte.

Sofern eine Privatperson überhaupt kein Einkommen hatte, ist auch keine Steuerklärung abzugeben. Das Gleiche gilt:

- » wenn das Jahreseinkommen eines landwirtschaftlichen Urproduzenten 600.000 HUF nicht überschreitet,
- » ein Pensionist über seine Pension hinausgehend keine weiteren Einkünfte hatte.

Beantragung einer Steuernummer durch einen Ausländer

Formular: 1 5T34

Unentgeltliches Formular, das von der Internetseite www.nav.gov.hu heruntergeladen und über die Kommunikationsplattform der öffentlichen Verwaltung (ügyfélkapu) eingereicht, bzw. bei Kundenverkehrsstellen eingeholt werden kann.

Ausländische Staatsangehörige haben ihren Reisepass und den Meldezettel beizulegen. Das Verfahren dauert grundsätzlich 30 Tage, kann aber natürlich auch kürzer sein. Jede Person deren Lohnbuchhaltung in Ungarn erfolgt braucht eine ungarische Steuernummer, aber auch jeder der nach Ungarn entsendet wird, sein Entgelt nicht aus Ungarn bezieht, jedoch mehr als 183 Tage in Ungarn verbringt.





4 Allgemeine Informationen zum Arbeitsrecht

Instrumente der arbeitsrechtlichen Regelung:

Grundgesetz

Rechtsnormen: Gesetze und Verordnungen

Kollektive Vereinbarungen

Externe Gesetzesquellen: internationales Recht und EU-Recht

Das neue Arbeitsgesetzbuch trat am 1.7.2012 in Kraft. Die darin enthaltenen Verfügungen gelten für:

- » Arbeitgeber,
- » Arbeitnehmer,
- » Arbeitgebervertretungen,
- » den Betriebsrat und
- » die Gewerkschaften (Arbeitnehmervertretungen), sowie bei Arbeitskräfteüberlassung auch für den Beschäftigungsbetrieb.

Bei größeren Unternehmen sind oft betriebliche Kollektivverträge in Kraft; ein den österreichischen Branchenkollektivverträgen entsprechendes System ist in Ungarn nicht verbreitet.

4.1. Einrichten eines Arbeitsverhältnisses

In Ungarn kommt ein Arbeitsverhältnis ausschließlich über einen Arbeitsvertrag zustande, der immer schriftlich abgefasst sein muss.



Pflichtinhalt der Arbeitsverträge:

- » Name oder Bezeichnung der Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und ihre aus Hinsicht des Arbeitsvertrages maßgeblichen Angaben (ständiger Wohnsitz, Sitz, Kontonummer, usw.)
- » Grundlohn/Grundgehalt
- » Arbeitsbereich,
- » Arbeitsort
- » Vertragstyp (befristet oder unbefristet).

Außerdem kann in den Vertrag noch folgendes aufgenommen werden (nicht verpflichtend):

- » Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit),
- » Tag des Arbeitsantrittes,
- » dass der Grundlohn/das Grundgehalt die Lohnzulagen beinhaltet
- » Anwendung eines Kollektivvertrages, auch wenn der Arbeitgeber nicht unter die Geltung dieses Kollektivvertrages fällt,
- » Zeitraum der Probezeit,
- » ausschließliche Zahlung von Akkordlohn,
- » dass das Arbeitsverhältnis 1 Jahr lang nicht mittels Kündigung aufgelöst werden kann,
- » Pflicht zur Wahrung des Geschäftsgeheimnisses,
- » nachteilige Rechtskonsequenzen die bei Verstößen zum Tragen kommen.



Außerdem informiert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer binnen 15 Tagen ab Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich über folgende Faktoren:

- a) tägliche Arbeitszeit,
- b) über das Grundentgelt hinausgehendes Entgelt und Zuwendungen,
- c) Art und Weise der Lohn/Gehaltsabrechnung, Frequenz der Lohn/Gehaltszahlung, Fälligkeit der Zahlung,
- d) zum Arbeitsbereich gehörende Aufgaben,
- e) Urlaubsanspruch, -kalkulation und -vergabe sowie
- f) Regeln der Feststellung der auf den Arbeitgeber/den Arbeitnehmer bezogenen Kündigungszeit, ferner
- g) ob für dem Arbeitgeber ein Kollektivvertrag gilt sowie
- h) wer die Arbeitgeberrechte ausübt.

Die Vertragsparteien können im Arbeitsvertrag im Zeitpunkt der Einrichtung des Arbeitsverhältnisses auch eine Probezeit von längstens drei Monaten vereinbaren. Ein Kollektivvertrag kann deren Dauer auf sechs Monate verlängern.

Ziel der Probezeit ist, dass sich der Arbeitgeber über die berufliche Eignung des Arbeitnehmers vergewissern kann und gleichzeitig auch der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat die Arbeitsbedingungen kennen zu lernen. Während der Probezeit kann jede Partei das Arbeitsverhältnis schriftlich, ohne Begründung fristlos auflösen.

Ist die im Rahmen des Arbeitsvertrages vereinbarte Probezeit kürzer als drei Monate so kann diese höchstens einmal einvernehmlich verlängert werden wobei die Gesamtdauer von drei Monaten nicht überschritten werden darf.



4.2. Arbeitszeit, Ruhezeit, Urlaub

4.2.1. Die Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt der für die Arbeitsausübung vorgesehene Zeitraum von Beginn bis zum Ende, dem auch der Zeitraum der anknüpfenden vorbereitenden und abschließenden Tätigkeiten zuzurechnen ist. Die Normalarbeitszeit beträgt in Ungarn grundsätzlich täglich 8/wöchentlich 40 Stunden.

Die höchstens zulässige Arbeitszeit liegt bei 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche:

- » in Arbeitsbereichen von Bereitschaftscharakter (wo in mindestens einem Drittel der Arbeitszeit keine tatsächliche Arbeitsausübung erfolgt und der Arbeitnehmer sich während dieser Zeit ausruht (§ 91 Punkt 6 AGB)
- » wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber oder Firmeneigentümer verwandt ist.

Die Arbeitszeitordnung, der Durchrechnungszeitraum und die Regeln der Einteilung der Arbeitszeit werden – in Ermangelung einer abweichenden kollektivvertraglichen Regelung – durch den Arbeitgeber festgelegt.

Bei der Anwendung eines Durchrechnungszeitraumes geht es im Wesentlichen darum, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit sich im Schnitt des gesamten Zeitraumes ergeben muss. In Ermangelung eines Kollektivvertrages kann der Durchrechnungszeitraum höchstens vier Monate oder 16 Wochen umfassen. Eine solche Lösung wird z.B. oft bei multinationalen Kaufhausketten oder bei Firmen angewendet, die ununterbrochen arbeiten. Der Vorteil dabei ist, dass die Tagesarbeitszeit auch ungleichmäßig planbar ist, da man ja nur im Schnitt auf die Normalarbeitszeit kommen muss.

Der Arbeitgeber hat die Einteilung der Arbeitszeit mindestens sieben Tage vor Fälligkeit auf mindestens eine Woche bezogen mitzuteilen. Dies kann schriftlich oder in der ortsüblichen Weise – z.B. durch Aushängung – erfolgen. Die Frage der Arbeitszeiteinteilung ist deshalb von großer Bedeutung weil die Arbeitnehmer ihre aktuelle Woche auf dieser Basis planen, außerdem gilt eine von der Einteilung abweichende Arbeitsausübung als außerordentliche Arbeit, für die der Arbeitgeber in Abhängigkeit von sonstigen Voraussetzungen Lohnzulagen in verschiedener Höhe zu zahlen hat.

4.2.2. Ruhepause

Dem Arbeitnehmer steht – sofern die tägliche Arbeitszeit oder der Zeitraum der außerordentlichen Arbeitsausübung sechs Stunden überschreitet – eine Ruhepause von mindestens 20 Minuten aber höchstens einer Stunde zu. Nach mehr als neun Stunden Arbeit kommen weitere 25 Minuten dazu.

Dem Arbeitnehmer steht zwischen der Beendigung seiner täglichen Arbeit und der Aufnahme der Arbeit am Folgetag eine Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängende Stunden zu, die seiner Regeneration dienen soll.

Dem Arbeitnehmer stehen wöchentlich zwei Ruhetage zu, von denen einer auf Sonntag fallen muss. Bei Anwendung eines Durchrechnungszeitraumes kann anstelle dessen auch eine wöchentliche Ruhezeit von 48 zusammenhängende Stunden gewährt werden, die den Sonntag zu umfassen hat. Eine Ausnahme stellen Sonderfälle dar – z.B. ununterbrochener Betrieb oder aufgrund ihrer Bestimmung auch am Sonntag geöffnete Arbeitgeber – wo es ausreichend ist wenn der Sonntag einmal im Monat Teil der Ruhezeit ist.

4.2.3. Urlaub

Dem Arbeitnehmer steht in jedem in Arbeit verbrachten Jahr Urlaub zu, der sich aus Basisurlaub und Zusatzurlaub zusammensetzt.

Der Basisurlaub beträgt 20 Werktage.

Je nach Lebensalter steht dem Arbeitnehmer wie folgt Zusatzurlaub zu:

- a) ab dem 25. Lebensjahr 1 Werktag
- b) ab dem 28. Lebensjahr 2 Werktage
- c) ab dem 31. Lebensjahr 3 Werktage
- d) ab dem 33. Lebensjahr 4 Werktage
- e) ab dem 35. Lebensjahr 5 Werktage
- f) ab dem 37. Lebensjahr 6 Werktage
- g) ab dem 39. Lebensjahr 7 Werktage
- h) ab dem 41. Lebensjahr 8 Werktage
- i) ab dem 43. Lebensjahr 9 Werktage
- j) ab dem 45. Lebensjahr 10 Werktage.

Sonstige Rechtstitel für Zusatzurlaub:

- » Im eigenen Haushalt lebende Kinder: Für ein Kind kommen zwei Werktage, für zwei Kinder vier Werktage, bei mehr als zwei Kindern insgesamt sieben Werktage hinzu. Diese Zeiträume verlängern sich je behindertem Kind um je zwei Werktage.



- » Dem Vater stehen mit Hinsicht auf die Geburt seines Kindes bei einem Kind fünf Werktage, bei Mehrlingen sieben Werktage zusätzlich zu.
- » Jungen Arbeitnehmern stehen jährlich fünf Werktage Zusatzurlaub zu (zuletzt im Jahr, in dem sie 18 werden).
- » Bei permanentem Einsatz untertags und in Arbeitsbereichen unter Einfluss von ionisierender Strahlung mindestens drei Stunden pro Tag stehen den betroffenen Arbeitnehmer jährlich fünf Werktage Zusatzurlaub zu
- » Arbeitnehmern bei denen das Gutachterorgan für Rehabilitation eine Gesundheitsbeeinträchtigung von mindestens 50 % festgestellt hat stehen fünf Werktage Zusatzurlaub zu.

Die Urlaubsvergabe erfolgt nach Abstimmung mit dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber.

Sieben Werktage pro Jahr sind in höchstens zwei Teilen in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Zeitpunkt auszugeben. Der Arbeitnehmer hat die Wunschtermine dem Arbeitgeber fünfzehn Tage vorher mitzuteilen.

4.3. Ende bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Im Falle einer automatischen Beendigung erlischt das Arbeitsverhältnis als Resultat eines objektiven externen vom Willen der Parteien unabhängigen Ereignisses ohne gesonderte Rechtserklärung.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt das Gleiche infolge einer Rechtserklärung der Parteien (beiderseitig: Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung oder einseitig: Kündigung).

Das Arbeitsverhältnis endet automatisch durch

- » den Tod des Arbeitnehmers,
- » die Auslösung des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolge,
- » Zeitablauf (bei befristeten Verträgen),
- » falls bei einer Veränderung in der Person des Arbeitgebers der Arbeitgeber, der die Betriebseinheit übernimmt, nicht in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzbuches fällt,
- » in gesetzlich verankerten sonstigen Fällen.

Das Arbeitsverhältnis kann wie folgt aufgelöst werden:

- » einvernehmlich
- » mittels Kündigung und
- » mittels fristloser Kündigung (Entlassung, Austritt).

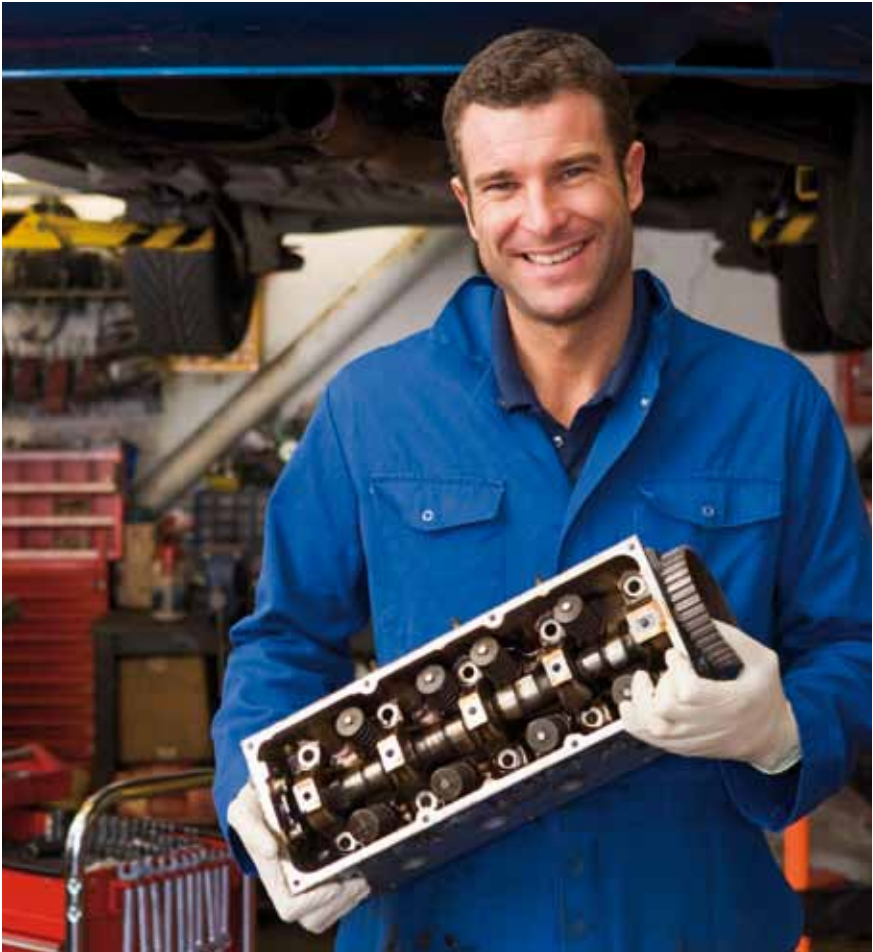
4.3.1. Einvernehmliche Auflösung

Das Arbeitsverhältnis wird von den Vertragsparteien mit gemeinsamem Willen eingerichtet. Entlang dieser Logik können sie gemeinsam auch jederzeit über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entscheiden. Die einschlägige Vereinbarung muss die auf die Auflösung gerichtete wechselseitige Absicht beinhalten. Da hier ein unmissverständlicher und tatsächlicher Wille beider Parteien (frei von Täuschung, Irrtum oder rechtswidriger Drohung) vorausgesetzt wird, ist auf die Formulierung zu achten. Die Vereinbarung hat den konkreten Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses unbedingt zu beinhalten, es sind aber auch sonstige Verfügungen zulässig, wie zum Beispiel eine Kündigungszeit oder Abfindung.

4.3.2. Kündigung

Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis mittels Kündigung auflösen.

Der Arbeitgeber hat seine Kündigung zu begründen.



Als Grund der Arbeitgeberkündigung kommen nur das an das Arbeitsverhältnis anknüpfende Verhalten des Arbeitnehmers, seine Fähigkeiten oder mit der Funktion des Arbeitgebers zusammenhängende Gründe infrage. Allein eine Veränderung in der Person des Arbeitgebers begründet eine Arbeitgeberkündigung nicht. Die Pflicht zur Begründung der Kündigung entfällt nur wenn der Arbeitnehmer als Pensionist gilt. Es ist laut Gesetz die Vereinbarung möglich, dass das Arbeitsverhältnis – längstens ein Jahr lang ab Beginn des Arbeitsverhältnisses – mittels Kündigung nicht auflösbar ist. Kündigungverbote:

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis mittels Kündigung nicht auflösen während:

- » der Schwangerschaft
- » des Beschäftigungsverbot
- » des zwecks Betreuung eines Kindes in Anspruch genommenen unbezahlten Urlaubs,
- » des tatsächlich geleisteten freiwilligen Wehrdienstes als Reservist sowie
- » bei Frauen während der gesetzlich geregelten, an menschliche Reproduktionsverfahren anknüpfende Behandlungen, aber längstens während sechs Monaten ab deren Beginn.

Das Verbot gilt auch weiterhin nur hinsichtlich der Arbeitgeberkündigung. Die anderen Wege der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommen auch weiterhin infrage. Schwangerschaft und Reproduktionsverfahren gelten nur als Schutz, wenn der Arbeitgeber hierüber durch den Arbeitnehmer vor Mitteilung der Kündigung informiert wurde.

Wird der unbezahlte Urlaub zwecks Kinderbetreuung von beiden Elternteilen in Anspruch genommen, steht der Schutz der Mutter zu.

Es existiert auch ein sog. „geschütztes Alter“, das Auflösen des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmern vor dem Pensionsantritt ist nämlich innerhalb von fünf Jahren vor Erreichen des auf sie bezogenen Pensionsantrittsalters nur unter besonderen Voraussetzungen möglich. Eine derartige Einschränkung ist, dass der Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unter Bezugnahme auf das Verhalten des Arbeitnehmers nur beenden kann, wenn der Arbeitnehmer eine seiner wesentlichen arbeitsbezogenen Verpflichtung vorsätzlich oder grob fahrlässig in bedeutendem Maße verletzt oder sonst ein Verhalten realisiert, das das Aufrechterhalten des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht (diese Gründe entsprechen den Gründen der Entlassung).

Das Arbeitsverhältnis kann im geschützten Alter in Verbindung mit den Fähigkeiten des Arbeitnehmers oder in Verbindung mit der Funktion des Arbeitgebers nur aufgelöst werden, wenn an dem im Arbeitsvertrag erfassten Arbeitsort keine offene Stelle – die den beim aktuellen Job nötigen Fähigkeiten, der Qualifikation und der Praxis des Betroffenen entspricht – vorhanden ist oder der Arbeitnehmer ein Angebot zur Beschäftigung in diesem Job ablehnt.

Der Arbeitgeber kann in folgenden Fällen auch ein befristetes Arbeitsverhältnis mittels Kündigung auflösen:

- » während des Konkurs- oder Liquidationsverfahrens,
- » aus Gründen die mit den Fähigkeiten des Arbeitnehmers zusammenhängen oder
- » wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses aus unabwendbaren externen Gründen resultierend unmöglich wird.



Der Arbeitnehmer kann sowohl ein unbefristetes als auch ein befristetes Arbeitsverhältnis mittels Kündigung auflösen. Die Aufkündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses muss nicht begründet werden, die eines befristeten Arbeitsverhältnisses aber ja. Hierbei kann es sich nur um einen Grund handeln durch den die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich wird oder mit Hinsicht auf die Umstände einen unverhältnismäßigen Nachteil bedeutete. Die Gründe können sowohl bei dem Arbeitgeber als auch beim Arbeitnehmer liegen, zum Beispiel, wenn man auf einem anderen Ort weiterarbeiten sollte und sich der Weg in die Arbeit dadurch um mehrere Stunden verlängert oder wenn sich die familiären Umstände des Arbeitnehmers derart verändern, dass die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar wird. In diesen Fällen gilt eine Kündigung als gerechtfertigt.

4.3.3. Kündigungszeit

Die Kündigungszeit beginnt frühestens am Folgetag der Mitteilung der Kündigung. In gewissen Fällen beginnt die Kündigungszeit nicht direkt nach Mitteilung der Kündigung sondern nur in einem späteren Zeitpunkt.



Es handelt sich um folgende Fälle:

- » krankheitsbedingte Erwerbsunfähigkeit, bis höchstens einem Jahr nach Ende der Lohnfortzahlung,
- » Erwerbsunfähigkeit wegen der Pflege eines kranken Kindes,
- » zwecks der Pflege von Angehörigen in Anspruch genommener unbezahlter Urlaub.

In den vorgenannten Fällen kann die Kündigung ausgesprochen werden, die Kündigungszeit beginnt jedoch frühestens nach Ablauf des besagten Zeitraumes.

Die Kündigungszeit beträgt 30 Tage.

Die Kündigungszeit verlängert sich bei Arbeitgeberkündigung entsprechend der Länge des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitgeber wie folgt:

- » nach 3 Jahren um 5 Tage
- » nach 5 Jahren um 15 Tage
- » nach 8 Jahren um 20 Tage
- » nach 10 Jahren um 25 Tage
- » nach 15 Jahren um 30 Tage
- » nach 18 Jahren um 40 Tage
- » nach 20 Jahren um 60 Tage.



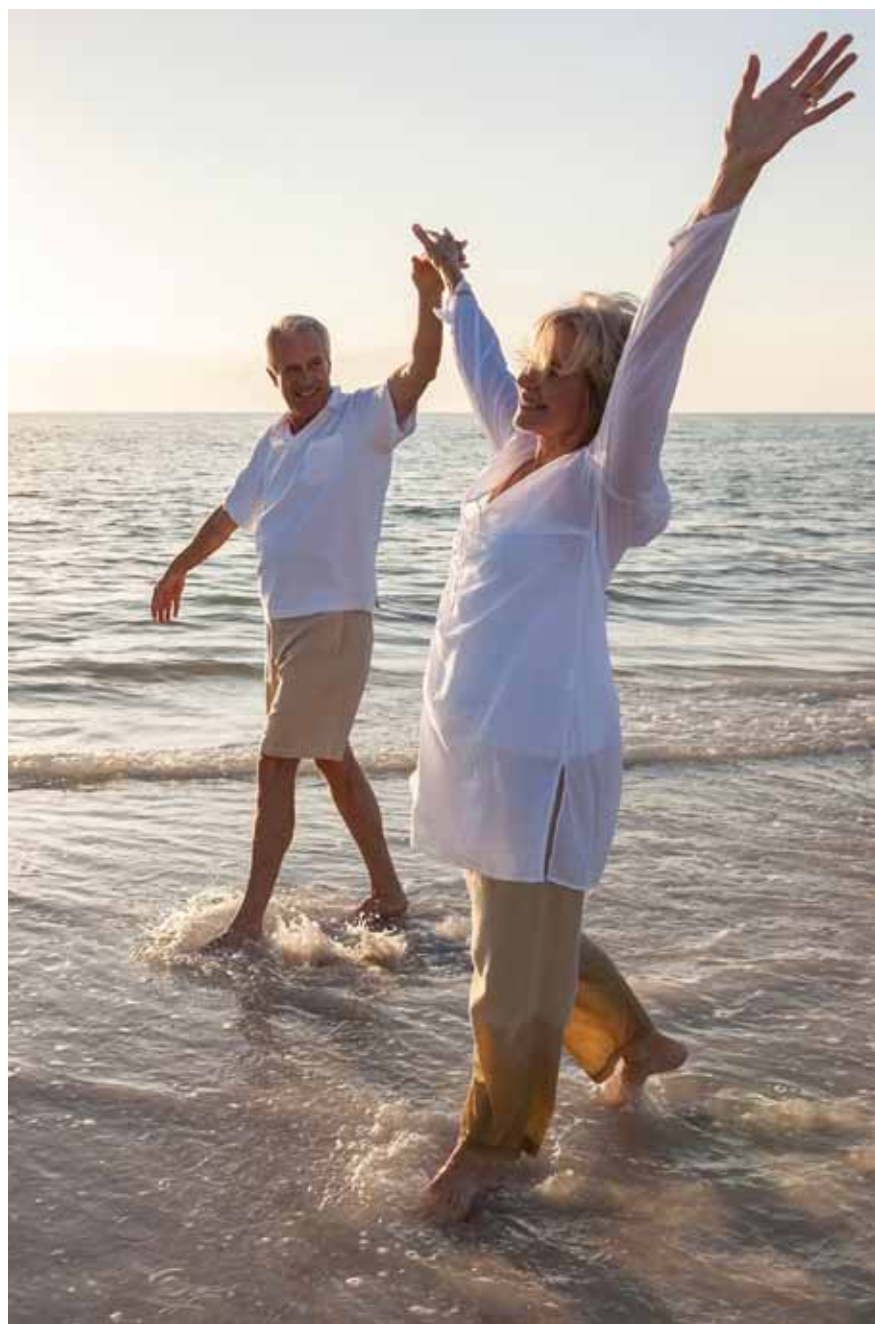
Die Länge des Arbeitsverhältnisses spielt nur bei Arbeitgeberkündigung eine Rolle. Bei Arbeitnehmerkündigung beträgt die Kündigungszeit immer 30 Tage. Es gilt jedoch für beide Kündigungsarten, dass die Parteien auch eine längere, höchstens sechsmonatige Kündigungszeit vereinbaren können (diese Regel ist für Arbeitsverhältnisse anzuwenden, die nach dem In-Kraft-Treten des Arbeitsgesetzbuches entstanden sind).

Bei der Berechnung der Kündigungszeit sind über 30 Tage hinausgehende zusammenhängende Zeiträume nicht in Betracht zu ziehen, auf die bezogen der Arbeitgeber keinen Lohn/Gehaltsanspruch hatte, ausgenommen:

- » der Zeitraum des Beschäftigungsverbotes und des zwecks Pflege oder Betreuung eines Kindes in Anspruch genommene und bezahlte Urlaub sowie
- » höchstens drei Monate von dem für den Zweck des tatsächlich geleisteten freiwilligen Wehrdienstes als Reservist in Anspruch genommenen unbezahlten Urlaubs.

So kann zum Beispiel eine zusammenhängende über 30 Tage hinausgehende Erwerbsunfähigkeit oder ein derartiger unbezahlter Urlaub zur Pflege von Angehörigen hinsichtlich der Kündigungszeit nicht in Betracht gezogen werden.





Bei Arbeitgeberkündigung ist der Arbeitnehmer für mindestens die Hälfte der Kündigungszeit von der Arbeit freizustellen, wobei die Freistellung – je nach Wunsch des Arbeitnehmers – in höchstens zwei Teilen zu erfolgen hat. Für den Zeitraum der Freistellung steht dem Arbeitnehmer Abwesenheitsentgelt zu.

4.3.4. Abfindung

Dem Arbeitnehmer steht Abfindung zu, wenn sein Arbeitsverhältnis mittels

- » Arbeitgeberkündigung,
- » Auflösung des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolge oder
- » im Falle einer Änderung in der Person des Arbeitgebers wegen dem Wechsel des Rechtsverhältnisses endet,
- » bei fristloser Arbeitnehmerkündigung, sofern diese auf eine wesentliche Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder ein seiner seitiges Verhalten zurückzuführen ist, das die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht.

Höhe der Abfindung:

- » Wenn das Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber seit mindestens drei Jahren besteht: ein Monatsentgelt (Abwesenheitsentgelt)
- » nach fünf Jahren: zwei
- » nach zehn Jahren: drei
- » nach fünfzehn Jahren: vier
- » nach zwanzig Jahren: fünf
- » nach fünfundzwanzig Jahren: sechs Monatsentgelte (Abwesenheitsentgelt).

Hinsichtlich des Anspruches auf Abfindung bleiben die gleichen Zeiträume unbeachtet wie bei der Berechnung der Kündigungszeit.

Eine Abfindung steht dem Arbeitnehmer nicht zu, falls

- » er im Zeitpunkt der Mitteilung der Kündigung oder im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolge als Pensionist gilt oder
- » die Kündigung mit seinem an das Arbeitsverhältnis anknüpfenden Verhalten oder seinen nicht auf gesundheitliche Gründe zurückzuführenden Fähigkeiten begründet ist.

4.3.5. Fristlose Kündigung (Entlassung/Austritt)

Eine fristlose Kündigung steht sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer frei, vorausgesetzt die andere Partei:

- » verletzt eine aus dem Arbeitsverhältnis resultierende wesentliche Verpflichtung vorsätzlich oder grob fahrlässig in schwerwiegendem Maße oder
- » legt ansonsten ein Verhalten an den Tag, das die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht.

Die fristlose Kündigung ist binnen fünfzehn Tagen ab Erlangung der Kenntnis über die diese begründende Tatsache, aber spätestens binnen eines Jahres ab Eintreten des Grundes auszusprechen. (Bei Straftaten kann von diesem Recht bis zur Verjährung Gebrauch gemacht werden). Erfolgt die fristlose Kündigung seitens des Arbeitnehmers, so hat der Arbeitgeber die für den Zeitraum der Freistellung von der Arbeit anfallende Abwesenheitsentgelt und Abfindung zu zahlen. Eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist während der Probezeit durch beide Vertragspartner möglich, und der Arbeitgeber kann auch befristete Arbeitsverhältnisse derart beenden. In letzterem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abwesenheitsentgelt für zwölf Monate. Wenn der aus dem befristeten Arbeitsverhältnis verbleibende Zeitraum kürzer als ein Jahr ist, ist das Entgelt für diesen Zeitraum zu zahlen. Eine fristlose Kündigung während der Probezeit und die fristlose Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses sind nicht zu begründen.



5 KONTAKT- ANGABEN

der EURES-T Beraterinnen und Assistentinnen in der Region Eures-T Pannonia

Komitat Győr-Moson-Sopron

Nagy Anita

Regierungsamt Komitat Győr-Moson-Sopron

Hauptabteilung für Beschäftigung

9021 Győr, Jókai u. 12

Telefon: (96) 529-910

E-Mail: nagyanitagy@lab.hu

Balázs Viola

MaSZSZ Büro

9400 Sopron, Deák Tér 14

Telefon: +36 30 512 96 34

E-Mail: kitisopron@szakszervezet.net

Komitat Zala

Varga Ildikó

Regierungsamt Komitat Zala

Hauptabteilung für Beschäftigung

8900 Zalaegerszeg, Mártírok útja 42-44

Telefon: (92) 549-480

E-Mail: vargaildi@lab.hu

Gelencsér Zsuzsanna

MaSZSZ Büro
Geschäftshaus Célpont, 2. Stock
8800 Nagykanizsa, Zrínyi Miklós u. 15
Telefon: +36 30 512 94 89
E-Mail: kitinagykanizsa@szakszervezet.net

Komitat Vas

Murai Adrienn Katalin

Regierungsamt Komitat Vas
Hauptabteilung für Beschäftigung
9700 Szombathely, Vörösmarty u. 9
Telefon: (94) 520-468
E-Mail: muraia@lab.hu

Dr. Péter Nóra

MaSZSZ Komitatsvertretung Vas und EURES Büro
9700 Szombathely, Deák Ferenc u. 42
Telefon:
E-Mail: peter.nora@szakszervezet.net

Szabó-Varga Krisztina

MaSZSZ Komitatsvertretung Vas und EURES Büro
9700 Szombathely, Deák Ferenc u. 42
Telefon: +36 30 512 70 95
E-Mail: kitisarvar@szakszervezet.net

AMS Burgenland

Krisztián Ruskó
EURES-Berater / Stv. Ombudsmann
Landesgeschäftsstelle AMS Burgenland
Johann Permayerstraße 10
A-7000 Eisenstadt
Telefon:+43 2682 692 138
E-Mail: Krisztian.Rusko@ams.at

89

EURES-MASZSZ IRODA

9700 Szombathely, Deák Ferenc u. 42.

VAS MEGYEI KORMÁNYHIVATAL

Szombathelyi Járási Hivatal

9700 Szombathely, Hollán Ernő u. 1.

Szombathely

Éhen Gyula lakótelep



VAS MEGYEI KORMÁNYHIVATAL
Foglalkoztatási Főosztály
9700 Szombathely, Vörösmarty Mihály u. 9.

VAS MEGYEI KORMÁNYHIVATAL
**Családtámogatási és Társadalom-
biztosítási Főosztálya**
Ügyfélszolgálat
9700 Szombathely Kőszegi u. 36-40.

Pelikán park
Március 15. tér

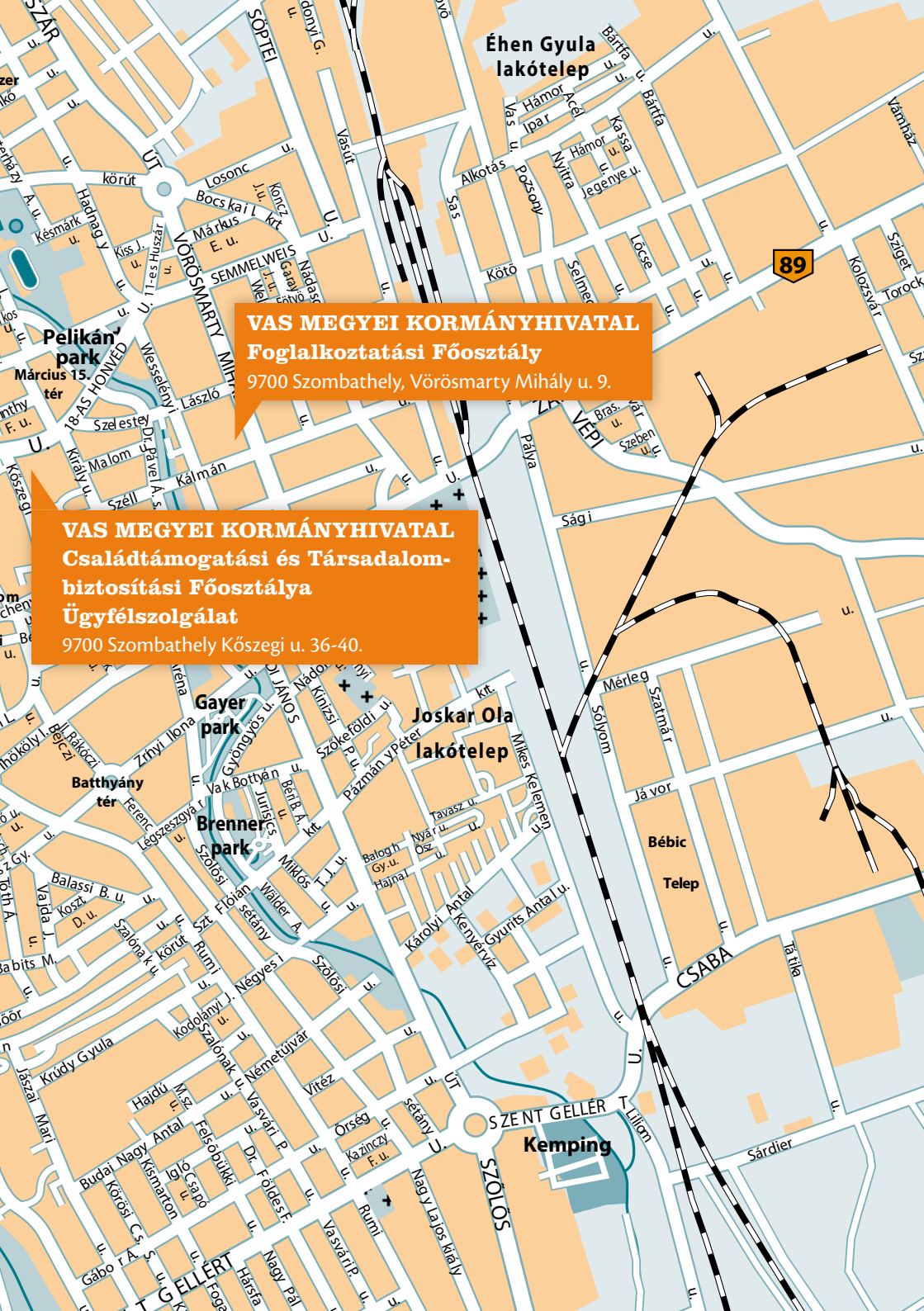
Gayer park

Joskar Olla lakótelep

Brenner park

Bébic Telep

SZENT GELLER Kemping





Notizen

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

Notizen

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page below the title.





Notizen

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

Notizen

A series of 20 horizontal dotted lines for taking notes.





Notizen

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

Notizen

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page below the title.





Notizen

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

Notizen

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page below the title.





Notizen

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

Notizen

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page below the title.





UNGARISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



www.eures-pannonia.eu

www.eures.europa.eu

2015