

Arbeit im Ausland (Teil 1): Der Grundsatz der Gleichbehandlung

Die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő untersucht in ihrer jetzt startenden Artikelserie das rechtliche Umfeld der ausländischen Beschäftigung und der inländischen Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmer in jeder möglichen Hinsicht. Dr. Andrea Bayer untersucht nicht nur die mit dem Arbeitsrecht und EU-Recht zusammenhängenden Fragen, sondern überblickt auch die mit der Wirtschaft, Beschäftigung, Sozialversicherung und Besteuerung zusammenhängenden Aspekte.

Die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő betonte: jeder Arbeitgeber hat das Recht, Angestellte aus anderen EU-Mitgliedstaaten zu übernehmen, und jeder EU-Bürger hat das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten.

Seit langer Zeit arbeiten ungarische Arbeitnehmer im Ausland und ihre Anzahl nimmt ständig zu, sowie übernehmen immer mehr ungarische Unternehmer Aufträge in anderen Mitgliedstaaten, weiterhin wird Ungarn mit der Erweiterung der Union ein immer attraktiverer Ort für die Arbeitnehmer der neuen Mitgliedstaaten.

Infolge dessen stellen die Fragen bezüglich sowohl Dienstreise, Abordnung, sowie der Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmer in Ungarn die Arbeitnehmer und Arbeitgeber Tag für Tag gleichermaßen vor neue Herausforderungen – betonte dr. Andrea Bayer.

Die EU-Richtlinie und Verordnung

Dieser Grundsatz wurde durch die Richtlinie **2000/78/EG** des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, sowie durch die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union als ein Grundrecht von Arbeitnehmern und deren Familien festgelegt.

Nach der Verordnung schließt die Erreichung dieses Zieles die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen ein.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung

Ez azt jelenti, hogy egy munkaadónak már az állásra jelentkezők kiválasztása során is ugyanolyan elbánásban kell részesítenie más uniós tagállamok állampolgárait, mint a hazája állampolgárait. Tehát a felvételi eljárás során a munkaadó nem támaszthat diszkriminatív - például állampolgárságon alapuló - feltételeket a jelentkezőkkel szemben.

Dies bedeutet, dass ein Arbeitgeber schon bei der Auswahl der Bewerber um einen Job auch die Staatsangehörigen anderer EU-Mitgliedstaaten und seines Landes gleichgerecht behandeln muss. Somit kann der Arbeitgeber diskriminierende - zum Beispiel auf der Staatsangehörigkeit beruhende - Bedingungen gegenüber dem Bewerber während des Einstellungsverfahrens nicht stellen.

Allerdings ist der Arbeitgeber berechtigt, gewisse Sprachkenntnisse von den aus anderen EU-Mitgliedstaaten stammenden Bewerbern zu fordern, doch muss deren Niveau in jedem Fall im Verhältnis zum zu verrichtenden Arbeitsbereich stehen.



In Bezug auf das Arbeitsverhältnis enthält auch das ungarische Arbeitsgesetzbuch die Bedingungen des Grundsatzes der Gleichbehandlung, genauso wie die arbeitsrechtliche Regelung jedes anderen Mitgliedstaates, die den Arbeitgeber verpflichtet, die gleichen Arbeitsbedingungen für die Staatsangehörigen eines anderen Mitgliedstaats wie für inländische Arbeitnehmer zu gewähren.

Nach der Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő ist es wichtig zu wissen, dass dem für eine bestimmte Zeit eingestellten ausländischen Arbeitnehmer die gleichwertige Behandlung zuzukommen ist wie den in einem unbefristeten (ständigen) Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeitern. Aufgrund der Gleichbehandlung ist es verboten, die Bewerber sowie Arbeitnehmer (zB. bezüglich des bezahlten Jahresurlaubes, des Elternurlaubes oder der Vergütung) nicht nur aufgrund ihrer Nationalität sondern aufgrund ihres Geschlechts, ihrer rassischen oder ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung zu diskriminieren.

Dr. Andrea Bayer hat erwähnt: heute benötigen die Staatsangehörigen der EU-Länder grundsätzlich keine Arbeitserlaubnis, um eine Arbeitsstelle in einem anderen Mitgliedstaat zu finden. Eine Ausnahme bildet Kroatien, dessen Staatsangehörige eine Arbeitserlaubnis nach wie vor **in bestimmten EU-Ländern benötigen, sowie die Staatsangehörige bestimmter EU-Länder** auch eine Arbeitserlaubnis benötigen, wenn sie eine Arbeitsstelle in Kroatien finden möchten.

Anerkennung von Berufsqualifikationen

Falls ein ungarischer oder ausländischer Arbeitgeber Arbeitnehmer in einem der von seinem Land reglementierten Berufen sucht, dann müssen die Bewerber, die ihre Qualifikation in einem anderen EU-Mitgliedstaat erworben haben, jene durch die zuständige Behörde des Landes des Beschäftigungsortes **anerkennen lassen**. Bei den Vertretern bestimmter Berufe gelten spezielle Unionsvorschriften für die Anerkennung der in anderen Mitgliedstaaten erworbenen Berufsqualifikationen.

Da die Anerkennung der einzelnen Berufsqualifikationen in vielen Fällen lange – sogar von bis zu mehreren Monaten - administrative Vorlaufzeiten in Anspruch nehmen kann, ist es in jedem Fall ratsam, diese Frage noch vor Beginn der Arbeit im Ausland zu klären.

Entsendung

In vielen Fällen kommt es vor, dass ein Unternehmen eine Zweigstelle, bzw. eine Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat betreibt, und seine Angestellten zur dortigen Tätigkeit entsendet, oder das seine Angestellten für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen EU-Land aufgrund ihres Arbeitsvertrages arbeiten müssen (zB: bei einem Geschäftspartner).

In diesen Fällen muss der Arbeitgeber die Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern einhalten, die ebenfalls auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen – darauf hat die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő aufmerksam gemacht.

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem entsandten Arbeitnehmer bleibt unverändert, doch müssen die gleichen Arbeitsbedingungen für die entsandten Arbeitnehmer – aufgrund der sowohl Rechtsvorschriften als auch Kollektivverträge - während der Entsendung gewährleistet sein, die auch im Gastland Gültigkeit haben. Diese Regel gilt insbesondere für die Maßnahmen zu den Mindestruhezeiten sowie zur Höchstarbeitszeit, zum bezahlten Jahresurlaub und Mindestlohn sowie zum Schutz der schwangeren Frauen und der Frauen mit kleinen Kindern.



Wenn jedoch die gesamte Dauer der Entsendung weniger als einen Monat beträgt, können die einzelnen Mitgliedstaaten – aufgrund der Konsultation zwischen den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – beschließen, dass die Anforderungen betreffend den Mindestlohn und den Jahresurlaub im Gastland nicht eingehalten werden müssen.