13/2017
31. März 2017

wts TAX LEGAL CONSULTING

wts klient newsletter

WTS Klient.
Die Brücke.

Liebe Leser und Leserinnen,
der Übergang zu IFRS wird in Ungarn durch das Gesetz Nr. 178/2015 reguliert. Das Gesetz legt die Anforderungen fest, die von den ungarischen Gesellschaften, die diese Umstellung planen, erbracht werden müssen. Der vielleicht wichtigste Punkt hierbei ist, dass die Umstellung in Ungarn dem Nationalen Steuer- und Zollamt 30 Tage vor dem Umstellungstag gemeldet werden muss, bei ungarischen Unternehmen aus dem Finanzsektor muss der Übergang zu IFRS auch bei der Ungarischen Nationalbank angemeldet werden.
Die betroffenen Gesellschaften sind verpflichtet, ihre Fähigkeit auf die Bilanzierung nach IFRS von einem Wirtschaftsprüfer mit IFRS-Qualifikation beglaubigen zu lassen. Der Rücktritt zur Buchhaltung gemäß dem ungarischen Rechnungslegungsgesetz ist, abgesehen von ein paar Ausnahmen, prinzipiell erst nach 5 abgeschlossenen Geschäftsjahren möglich. Wenden Sie sich zur Vermeidung von rechtlichen Stolpersteinen weiterhin vertrauensvoll an uns und sehen Sie sich bitte den neuesten Teil aus unserer Videoreihe zur Umstellung auf IFRS an (nur auf Ungarisch), in dem ich Ihnen diese Fragen erläutere:
wtsklient.hu/2017/03/31/ifrs-atallas-jog/

dr. Ildikó Szopkóné Horváth
Partner, Rechtsanwältin

Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe
Die Überlegung der Beschäftigungskonstruktion ist besonders wichtig, da die sich auf die steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rechtsfolgen auswirkt. » Seite 1

Arbeitsaudit
Das Arbeitsaudit kann den Arbeitgebern in Ungarn dabei helfen, ein geeignetes, risikofreies rechtliches Umfeld auszugestalten. » Seite 3

Kostenvergleichsrechnung
Der große Vorteil der Kostenvergleichsrechnung ist, dass sie eine der einfachsten Rechnungsmethoden ist: eine Ertragswertbestimmung ist nicht erforderlich. » Seite 4

Ungarn: Arbeitsrechtlicher Rahmen bei Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe

Bei der **Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe** müssen folgende Aspekte der Beschäftigungskonstruktion überlegt werden:

- Arbeitsrecht
- Sozialversicherung
- Einkommenssteuer

Die voneinander abweichenden Systeme müssen aufeinander **abgestimmt** werden.

Autorin: **dr. Petra Eszter Deli PhD**
petra.deli@wtsklient.hu

Es kommt immer häufiger vor, dass die ausländischen Muttergesellschaften ihre Arbeitnehmer, insbesondere ihre Fachleute mit hohem Fachwissen, ihre oberen und mittleren Führungskräfte zur Arbeitsleistung zu ihren ungarischen Tochtergesellschaften entsenden. Daher ist die Überlegung des arbeitsrechtlichen Rahmens der Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe besonders wichtig, wobei auch die steuerrechtlichen und sozialversicherungsbezogenen Rechtsfolgen berücksichtigt werden sollen.

Typische arbeitsrechtliche Modelle bei der Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe

1. Entsendungsvereinbarung

Bei der Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe für einen kürzeren Zeitraum ist eine häufige Lösung, dass der zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und zu entsendenden Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrag durch eine einvernehmliche Vereinbarung auf eine befristete Zeit modifiziert wird. Die Parteien legen **im Rahmen dieser Entsendungsvereinbarung** die wichtigsten Bedingungen der Entsendung fest, welche mit den Mindestarbeitsbedingungen gemäß § 295 Abs. 1 ArbG (Ungarn) im Einklang stehen müssen, so unter anderem mit der Höchstarbeitszeit oder der Mindestruhezeit, dem Mindestarbeitslohn, den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gefährdeter Gruppen.

2. Mehrvertragsmodell

Wenn die Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe für einen längeren Zeitraum geplant ist, bestimmen die Parteien üblicherweise die rechtlichen Rahmen der Entsendung **durch**

ein Mehrvertragsmodell. Dieses Modell wird vor allem bei einer mehrjährigen Entsendung eines Arbeitnehmers (in der Regel eine neue Person mit Führungsaufgaben im Tochterunternehmen, die die Aufgaben als leitende/r Angestellte wahrnimmt) nach Ungarn angewandt. In diesen Fällen vereinbaren der entsendende Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einvernehmlich, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ruhend gestellt wird (d.h. die Hauptverpflichtungen aus dem ausländischen Arbeitsvertrag, so die Verfügbarkeitspflicht und die Lohnzahlungspflicht zeitweilig ausgesetzt werden), damit der Arbeitnehmer bei dem zur Unternehmensgruppe gehörenden ungarischen Arbeitgeber die Arbeitsleistung fortsetzt. Der ungarische Arbeitgeber und der entsendete Arbeitnehmer schließen einen befristeten Arbeitsvertrag – üblicherweise aufgrund des ungarischen Arbeitsrechts – ab.

Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe: das dreiseitige Rechtsverhältnis

Die Entsendung innerhalb der Unternehmensgruppe ist ein dreiseitiges Rechtsverhältnis. Über den Arbeitsvertrag hinaus entsteht auch ein Rechtsverhältnis zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und dem ungarischen Arbeitgeber. Diese zivilrechtliche Vereinbarung zwischen den Parteien ist besonders wichtig, da die sich auf die Beurteilung auswirkt, welcher Arbeitgeber als **wirtschaftlicher Arbeitgeber** gilt. Dies hat steuer- und sozialversicherungsrechtliche Folgen.

Inhalt der Vereinbarung zwischen dem entsendenden und ungarischen Arbeitgeber

Der entsendende und der ungarische Arbeitgeber können den Inhalt der Vereinbarung im Rahmen der Rechtsvorschriften frei aushandeln. Der im Steuerrecht angewandte Integrationstest kann einen Ausgangspunkt liefern. Aufgrund des Integrationstestes kann festgestellt werden, welcher Arbeitgeber als wirtschaftlicher Arbeitgeber gilt.

Hierbei wird dargelegt, ob die Leistung des entsendeten Arbeitnehmers einen integralen Teil der Geschäftstätigkeit des ungarischen Arbeitgebers darstellt. Von besonderer Bedeutung ist hierbei, welcher Arbeitgeber die Haftung oder das Risiko für die durch die Tätigkeit des Arbeitnehmers erzielten Arbeitsergebnisses trägt.

Zudem ist bei der Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe zu prüfen:

- wer ist berechtigt, das Weisungsrecht auszuüben,
- wer ist berechtigt und verpflichtet, den Ort der Arbeitsverrichtung zu kontrollieren und dafür die Haftung zu tragen,
- ob der Arbeitgeber nach formellem Recht die Vergütung des Arbeitnehmers unmittelbar der Gesellschaft weiterbelastet, bei der der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt,
- wer stellt die zur Ausführung der Arbeit benötigten Mittel und Materialien zur Verfügung,
- wer bestimmt die Zahl und die Qualifikation der Arbeitnehmer,
- wer ist berechtigt die Arbeitnehmer auszuwählen und das Kündigungsrecht auszuüben,
- wer ist berechtigt, arbeitsrechtliche Sanktionen zu verhängen,
- wer bestimmt die Urlaubstage und die Arbeitsordnung.

Es ist also zu empfehlen, unter anderem auch diese Themenbereiche bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Vereinbarung zwischen den Parteien zu überlegen.

Im Hinblick auf die obigen Ausführungen ist es unentbehrlich, die arbeits-, sozial- und einkommensteuerrechtliche Aspekte der Beschäftigungskonstruktion bei der Entsendung innerhalb der Unternehmungsgruppe zu überlegen und die voneinander abweichenden Systeme aufeinander abzustimmen.

wts TAX LEGAL CONSULTING

„Immer mehr ungarische Unternehmen haben die Möglichkeit, ihre Jahresabschlüsse nach den IFRS-Richtlinien zu erstellen."

Zoltán Lambert, WTS Klient Ungarn Geschäftsführender Partner

Quelle: inforadio.hu

Schon gehört?

Zoltán Lambert, geschäftsführender Partner von WTS Klient Ungarn, hat sich im InfoRadio zur IFRS-Umstellung nach strategischer Sicht geäußert. „Die in die Konsolidierung einbezogenen ungarischen Tochtergesellschaften der multinationalen Unternehmen können von großen administrativen Mehrbelastungen befreit werden, wenn sie ihre Bücher von nun an ausschließlich nach IFRS-Richtlinien führen"– sagte er im Radio.

Hören Sie sich unter diesem Link das Gespräch an!

Das Gespräch ist nur auf Ungarisch erreichbar.

Arbeitsaudit aus rechtlicher Sicht

Beim **Arbeitsaudit** können folgende Probleme entdeckt werden:

- Versäumnisse in der Übergabe der Arbeitgeberinformationen;
- ungültige Klauseln in Arbeitsverträgen;
- interne Handlungen, die den Grundsatz der Gleichbehandlung verletzen;
- fehlende Führung von Arbeits- und Ruhezeitnachweisen;
- rechtswidrige Behandlung der personenbezogenen Daten;
- Versäumnisse bei der Erklärungsabgabe- und Datenoffenlegungspflicht.

Autorin: **dr. Ildikó Szopkóné Horváth**
ildiko.horvath@wtsklient.hu

Das gesetzliche Umfeld, das sich dynamisch verändert und immer komplexer wird, stellt die Arbeitgeber immer wieder vor neue Herausforderungen.

Die Konformität mit den jeweils geltenden Rechtsnormen (und dadurch in erster Linie, doch nicht ausschließlich das Vermeiden von Bußgeldzahlungen und die Sicherung geregelter Arbeitsbeziehungen) ist ein solcher Anspruch des Arbeitgebers, für deren Erreichung das Arbeitsaudit ein entsprechendes Mittel sein kann.

Welche Ziele hat ein Arbeitsaudit?

Ein Arbeitsaudit hat das Ziel, kritische Bereiche in den Beziehungen im Beziehungssystem zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern durch die Prüfung der einschlägigen arbeitsrechtlichen Dokumente, unter Bewertung der rechtlich relevanten Umstände die kritischen Segmente zu erfassen und zu analysieren, die vom arbeitsrechtlichen Aspekt ein Risiko darstellen könnten. Nur ein Teil der beim Arbeitsaudit aufgedeckten Probleme wird durch die Nichteinhaltung von Rechtsnormen ausgelöst.

Als weiteres Ziel bietet das Arbeitsaudit dem Arbeitgeber ein angemessenes und wirksames Mittel zur Minimierung oder Beseitigung der aufgedeckten arbeitsrechtlichen Risiken (z.B. bei der Erstellung von Musterarbeitsverträgen und Musterinfoblättern, bei der Ausarbeitung von internen Regelungen und der Einführungsunterstützung).

Wie läuft ein Arbeitsaudit ab?

Das Arbeitsaudit kann man in drei Abschnitte aufteilen:

1. Datensammlung und Informationserhebung

Bei der Datensammlung werden vom Arbeitgeber unter anderem die folgenden arbeitsrechtlichen Dokumente angefordert:

- Arbeitsverträge;
- Informationen des Arbeitgebers (die unter anderem die wesentlichen Arbeitsbedingungen bzw. deren Änderung, die Auslandsentsendung sowie den Anfang- und Abschlusszeitpunkt des Arbeitszeitrahmens berühren bzw. berühren können);
- Ausbildungs- bzw. Studienverträge;
- Vereinbarung zum Wettbewerbsverbot;
- Register der Arbeits- und Ruhezeiten;
- Satzungen des Arbeitgebers.

Ferner werden auch Fragen geklärt, die arbeitsrechtliche Risiken tragen könnten. Darunter die lokal üblichen Gepflogenheiten beim ungarischen Arbeitgeber (z.B., wie die vor Ort gängige und allgemein bekannte Mitteilung abläuft), ob eine vertretungsrechtberechtigte Gewerkschaft existiert und ob es einen Betriebsrat gibt oder der Arbeitgeber an einem Kollektivvertrag gebunden ist.

2. Aufarbeitung

Im Besitz der zur Verfügung stehenden Daten und Informationen wird geprüft, ob die vom Arbeitgeber angewendeten Rechtsmittel der jeweils gültigen Rechtsordnung in erster Linie den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs, der Arbeitsschutz und die Arbeitskontrolle entsprechen. Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, da der Arbeitgeber auch andere Rechtsvorschriften bei der Beschäftigung einzuhalten hat, wie z.B. das Gesetz über Selbstbestimmungsrecht und Informationsfreiheit.

3. Auswertung

Beim Arbeitsaudit werden folgende Probleme während der Prüfung der Praxis der Arbeitgeber typischerweise entdeckt:

- Versäumnisse in der Übergabe der Arbeitgeberinformationen;
- ungültige Klauseln in Arbeitsverträgen;
- interne Handlungen oder Regelungen, die den Grundsatz der Gleichbehandlung verletzen;
- fehlende oder fehlerhafte Führung von Arbeits- und Ruhezeitnachweisen;
- rechtswidrige Behandlung der personenbezogenen Daten, hauptsächlich im Zusammenhang mit dem Kontrollrecht (z.B. der Kontrolle der E-Mails am Arbeitsplatz);
- Versäumnisse bei der Erklärungsabgabe- und Datenoffenlegungspflicht.

Für Lösungsmöglichkeiten der aufgedeckten arbeitsrechtlichen Probleme bietet das Arbeitsaudit angemessene und wirksame Mittel.

Das Arbeitsaudit kann wie bereits oben ausführlich erläutert den Arbeitgebern in Ungarn dabei helfen, ein geeignetes, risikofreies rechtliches Umfeld auszugestalten.

Schnelle Investitionsrechnung – die Kostenvergleichsrechnung

Autor: **Tamás Dely**
tamas.dely@wtsklient.hu

In einem Unternehmen geraten wir tagtäglich in Situationen, in denen wir entweder über eine kleinere bzw. größere Investition entscheiden müssen oder eine Entscheidung hierzu vorbereiten. Die Probleme treten hierbei im Allgemeinen dadurch auf, dass persönliche Vorurteile oder Überzeugungen des zu entscheidenden Arbeitnehmers oder des Firmenbesitzers bei der Investitionsentscheidung eine zu große Rolle spielen. Die Investitionsrechnung ist im Normalfall nicht einfach, da hierfür Energie aufgewendet werden muss. Deshalb bleibt diese Bewertung häufig aus und so wird oft eine Entscheidung ohne dieses Verfahren getroffen.

Schnelle Investitionsrechnung – professionell möglich?

Ja, sie ist möglich. Ein paar Prinzipien müssen hierzu geklärt, die adäquaten praktische Lösungen gefunden und der im Voraus definierte Weg konsequent weitergegangen werden.

Notwendige Grundprinzipien:

- die Investitionsrechnung soll den Ausgangspunkt einer Investitionsentscheidung bilden
- die richtige Auswahl des passenden Rechenmodus muss je nach Investitionskategorie getroffen werden
- mit Hilfe der neuen Methode sollte eine gründlichere und schnellere Entscheidungsfindung erfolgen

Die Methode der Investitionsrechnung wird in zwei große Gruppen unterteilt: die **statische** und die **dynamische Methode**. Beim statischen Verfahren wird der Fokus auf die **Kosten** (hier spielt die Kostenvergleichsrechnung eine wichtige Rolle), den **Gewinn**, die **Rentabilität** bzw. auf die **Amortisation** gelegt. Beim dynamischen Verfahren stehen der **Kapitalwert**, die **Rentenberechnung** und evtl. der **interne Zinssatz** im Mittelpunkt.

Kostenvergleichsrechnung

In diesem Fall werden die Kostenseiten von zwei oder mehreren Verfahren oder Projekten miteinander verglichen. Normalerweise gibt es ein bereits existierendes Verfahren, von dem wir schon wissen, was für ein Ergebnis es erzielt. Dazu fügen wir ein alternatives Verfahren an, das mindestens das gleiche Ergebnis – im optimalen Fall - mit niedrigerem Kostenniveau erreichen muss.

Der Nachteil der Kostenvergleichsrechnung ist, dass der Kapitalbedarf für das Projekt bzw. die möglichen Erträge nicht berücksichtigt werden und dass die jährlichen Kosten nur einmal bestimmt werden können, daher bleiben diese unverändert.

Zudem können die während des Projektes auftretenden Wertveränderungen nicht aufgelistet werden, deshalb muss mit Durchschnittswerten kalkuliert werden.

Der große Vorteil dieses Verfahrens ist jedoch, dass dies eine der einfachsten Rechnungsmethoden ist. Das Bestimmen der Kosten ist immer noch die einfachste Aufgabe und macht unser Leben durch das Bestimmen des zukünftigen Ertragswerts nicht komplizierter.

Wann ist die Kostenvergleichsrechnung lohnenswert?

- bei Erstinvestitionen, wenn die zu erwartete Leistung bekannt ist, und dies durch mehrere alternative Methoden erreichbar ist
- bei zusätzlichen Investitionen, wenn ein bestimmtes Umsatzwachstum zu erreichen ist und mehrere Investionen zur Auswahl stehen
- bei Ersatz- oder Rationalisierungsinvestitionen, wenn ein Teil der Produktionskapazität ausgetauscht wird und so nur ein Kostenvergleich möglich ist

Wann reicht die Kostenvergleichsrechnung nicht aus?

Wenn zwei Arbeitsmittel mit sehr ähnlicher Leistung das Ziel der Investition ist, sowohl im Hinblick auf die technischen Parameter als auch auf den Anschaffungswert, dann müssen während der Investition die anfallenden Jahreskosten für den nächsten Zeitraum berücksichtigt werden.

Wenn ersichtlich ist, dass es zwischen den Investitionsalternativen einen Leistungsunterschied gibt, muss auf Stückkostenbestimmung gewechselt werden. Diese ist nur vorteilhaft, solange die Investition neben unveränderter Qualität niedrigere Stückkosten mit höherer Auslastung erzielt. Bei Qualitäts- oder Leistungsveränderungen muss auch die Ertragsseite untersucht werden, dann wäre statt der **Kostenvergleichsrechnung** die Gewinnvergleichsrechnung angemessen.

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen.

Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen.

Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS Ansprechpartner oder an einen der unten genannten Kontakte.

Dienstleistungen der WTS Klient Ungarn:

» Steuerberatung
» Financial advisory
» Rechtsberatung
» Buchhaltung
» Lohnverrechnung

WTS Klient Ungarn
1143 Budapest • Stefánia út 101-103. • Ungarn
Telefon: +36 1 887 3700 • Fax: +36 1 887 3799
info@wtsklient.hu • www.wtsklient.hu