23/2017
8. Juni 2017

wts klient newsletter

WTS Klient.
Die Brücke.

Liebe Leserinnen und Leser,
Die Sommerurlaubszeit steht vor der Tür! Bevor Sie Ihre wohlverdiente Reise antreten, möchte ich Ihnen unsere neue vierteilige Videoreihe empfehlen. Diesmal stellen wir Ihnen die strategischen, rechnungslegungs-technischen, rechtlichen und steuerlichen Aspekte der Buchhaltung in einer Fremdwährung vor. Wir prüfen, für welche Gesellschaften sich die Buchhaltung in einer von HUF abweichenden Währung rechnet. Außerdem durchleuchten wir die wichtigsten Vorschriften in der Rechnungslegung hinsichtlich der Umstellung und informieren wir Sie über die wichtigen Termine und Aufgaben aus rechtlicher Sicht. Zudem liefern wir einen Überblick über die Vorschriften, die aus steuerlichem Aspekt interessant sind.
Unser Video über die strategischen Aspekte ist unter folgendem Link verfügbar: wtsklient.hu/de/2017/06/07/umstellung-auf-eine-fremdwaehrung-strategie/
Wir möchten Sie darüber informieren, dass unsere Videos ab jetzt auch mit deutschem Untertitel angesehen werden können. Bitte klicken Sie auf „Einstellungen" in der rechten unteren Ecke des Videos und schalten Sie die Untertitel-Funktion ein!
Ich hoffe, dass Sie neben dem Video auch Zeit für unseren Newsletter finden werden, in dem wir ebenfalls interessante Themen behandeln.
Hierbei wünscht Ihnen einen nützlichen Zeitvertreib:

Eszter Balogh
Partner

Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit
Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit ist zwar rechtlich unkomplizierter und kostensparender, welche aber gebührende Sorgfalt erfordert. » Seite 1

Die wichtigsten Bereiche der Financial Due Diligence
Auftraggeber können sich in hohem Maße auf die Expertenkompetenz verlassen – Festlegung des Rahmens bleibt aber immer ihre Aufgabe. » Seite 2

Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit

„Es kann unter anderem zur rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen, wenn der Arbeitgeber das Rechtsverhältnis während der Probezeit im Hinblick auf die Schwangerschaft des Arbeitnehmers oder seine Erwerbsunfähigkeit wegen Krankheit durch eine fristlose Kündigung ohne Begründung auflöst."

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

In Ungarn können die Parteien im Rahmen des Arbeitsvertrags für bis zu drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses – bei Bestimmung eines Kollektivvertrags für bis zu sechs Monate – eine Probezeit vereinbaren. Die Probezeit dient dem Zweck, dass der Arbeitgeber die Fachkenntnisse, die Fähigkeiten und die Kompetenzen des Arbeitnehmers, sowie seine Einstellung zur Arbeit kennenlernt bzw. dass der Arbeitnehmer die Bedingungen und Umstände der Beschäftigung in Erfahrung bringt. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag **kurzfristig (mit sofortiger Wirkung)** kündigen und der Arbeitgeber kann darüber hinaus **rechtlich auf einfacherer Weise und kostensparend** das Arbeitsverhältnis auflösen. Erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit, ist eine gebührende Sorgfalt durch den Arbeitgeber in Ungarn erforderlich.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit: fristlose Kündigung ohne Begründung

Gemäß dem ungarischen Arbeitsgesetzbuch kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Probezeit durch eine schriftlich mitgeteilte, fristlose Kündigung ohne Begründung auflösen. Weder Kündigungsverbote noch Kündigungsbeschränkungen gelten bei solcher Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Die durch den Arbeitgeber mitgeteilte einseitige Rechtserklärung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird gleichzeitig mit der Mitteilung wirksam, dies löst das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung auf. Daraus folgt, dass die Gewährung des Urlaubs in natura – wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit erfolgt – begrifflich ausgeschlossen ist, daher **muss der nicht konsumierte Urlaub im Geld abgegolten werden**. Die fristlose Kündigung während der Probezeit – gegenüber der (ordentlichen) Kündigung oder der fristlosen begründungsbedürftigen Kündigung – bedarf keiner Begründung, die auch nicht zweckmäßig ist.

Es reicht aus, wenn der Arbeitgeber angibt, dass das Arbeitsverhältnis – ohne Begründung – während der Probezeit fristlos gekündigt wird. Wenn der Arbeitgeber dennoch eine Begründung zu seiner Rechtserklärung angibt, dann muss diese Begründung deutlich, echt und kausal sein, wofür der Arbeitgeber die Beweislast im Falle eines eventuellen Arbeitsprozesses trägt.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit – Kein Rechtsmittel ohne Beschränkungen

Das Verbot des Rechtsmissbrauchs und die Pflicht zur Gleichbehandlung liegen in jeder Phase des Arbeitsverhältnisses – so auch bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit – als Einschränkung der Rechtsausübung seitens des Arbeitgebers vor. Rechtsmissbrauch liegt besonders vor, wenn eine Handlung auf die Beeinträchtigung der berechtigten Interessen anderer, die Einschränkung bzw. Störung der Möglichkeiten, ihre Interessen geltend zu machen, bzw. die Unterdrückung ihrer Meinungsäußerung gerichtet ist oder dazu führt. Der echte Grund der Kündigung des Arbeitsverhältnisses – unabhängig davon, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit erfolgt und der Arbeitgeber nicht zur Begründung verpflichtet ist – darf nicht gegen die obigen Rechtsprinzipien verstoßen. So kann unter anderem **zu einer rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen, wenn der Arbeitgeber** das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die **Schwangerschaft oder Erwerbsunfähigkeit wegen Krankheit** des Arbeitnehmers während der Probezeit durch fristlose Kündigung ohne Begründung auflöst. Der Arbeitnehmer kann nicht nur einen Arbeitsrechtsstreit eröffnen, sondern kann er sich auch an die ungarische Gleichbehandlungsbehörde wenden, um feststellen zu lassen, dass der Arbeitgeber durch die Auflösung des Rechtsverhältnisses während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung verübt hat.

In diesen Fällen muss der Arbeitgeber entsprechend beweisen können, dass der Grund der Auflösung des Rechtsverhältnisses – im Zusammenhang mit den obigen Beispielen – nicht in der Schwangerschaft des Arbeitnehmers oder in seiner Erwerbsunfähigkeit wegen Krankheit liegt, sondern ein anderer Grund z.B. im Zusammenhang mit seinen Fähigkeiten oder mit seinem Verhalten vorliegt. Im Hinblick darauf ist es zu empfehlen, den Arbeitnehmer während der Probezeit – unter Erstellung einer Aufzeichnung oder Aufnahme eines Protokolls – **mit seinen Mängeln zu konfrontieren und ihm in begründeten Fällen eine mündliche oder schriftliche Mahnung zu erteilen**. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer während eines erheblichen Teils der Probezeit erwerbsunfähig ist (d.h. der Arbeitgeber während der Probezeit nicht in die Lage gerät, dass er die Arbeit des Arbeitnehmers kennenlernen oder beurteilen kann), birgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit hinsichtlich der obigen Ausführungen rechtlich ein hohes Risiko.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit – Mitteilung der Rechtserklärung noch während der Probezeit

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit ist nur dann rechtmäßig, wenn die ordnungsgemäße Mitteilung d.h. typischerweise die Übergabe der Kündigung an den Arbeitnehmer noch während der Probezeit erfolgt. **Bei einer Postzustellung** muss beachtet werden, dass es nicht ausreichend ist, wenn die Kündigung am letzten Tag der Probezeit versandt wird, da sie der Arbeitgeber **noch während der Probezeit empfangen muss**.

Im Hinblick auf die obigen Ausführungen, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit erfolgt, dient einfachere rechtliche Rahmen für den Arbeitgeber in Ungarn, jedoch ist es empfehlen, unter Abwägung aller Umstände des Falles sorgfältig vorzugehen.

Die wichtigsten Bereiche der Financial Due Diligence

Während der Financial Due Diligence sollte auf folgende Punkte geachtet werden:

- Bewertung der allgemeinen Finanzsituation
- Zukunftspläne
- Steuererklärungen
- Verbundene Transaktionen

Autor: **Csaba Baldauf**
csaba.baldauf@wtsklient.hu

In meinem Artikel über die Notwendigkeit einer Due-Diligence-Prüfung habe ich angeführt, dass sich die Auftraggeber in Ungarn bei der Financial Due Diligence zwar im Wesentlichen auf die Kompetenz und das Wissen der Experten verlassen können, aber die Festlegung des Rahmens immer ihre Aufgabe bleiben wird.

Zukünftigen Auftraggebern in Ungarn mit weniger Routine möchte ich eine Hilfestellung leisten, indem ich hier die Tätigkeiten zusammenfasse, die es sich lohnt, bei der Financial Due Diligence durchzuführen.

In diesem Artikel analysiere ich vier Bereiche detaillierter, weitere wichtige Themen werde ich in den nächsten Teilen unserer Artikelreihe behandeln.

1) Bewertung der allgemeinen Finanzsituation

Während der Financial Due Diligence ist es wichtig, **sich über die Vergangenheit des Zielunternehmens im Klaren zu sein**. Eine detaillierte Analyse der Jahresabschlüsse erleichtert die Feststellung, ob der Verkäufer in Ungarn versucht, die Fakten mit frisierten Daten schöner darzustellen, als sie wirklich sind. Je weiter wir in die Vergangenheit zurückgehen, desto leichter erkennen wir Trends und desto leichter fällt es uns, das Gesamtbild von Einmaleffekten zu bereinigen.

Wichtig ist hierbei auch, **die aktuelle Finanzierungsstruktur zu verstehen**. Wenn wir günstigere Bedingungen für die Finanzierung in Ungarn sichern können, dann können die daraus resultierenden Vorteile auch bei der Preisbildung berücksichtigt werden.

Natürlich müssen wir auch in Erfahrung bringen, ob der derzeitige Investor des ungarischen Zielunternehmens die finanziellen Ressourcen entziehen will, weil er z.B. bei einem Eigentümerwechsel das Unternehmen nicht mehr finanzieren möchte, und ob wir in der Lage sind, die aktuellen Ressourcen umgehend zu ersetzen.

2) Zukunftspläne

Wenn die Financial Due Diligence der Analyse zu den Daten aus der Vergangenheit ausreichend Aufmerksamkeit geschenkt hat, fällt es auch leichter festzustellen, ob die Zukunftspläne eher durch Optimismus als durch Realitätssinn geprägt sind. Das Zielunternehmen in Ungarn könnte über ein tatsächliches Potenzial für ein großes Wachstum oder einen Rentabilitätssprung verfügen, aber es würde nicht schaden, wenn darüber auch auf einem anderen Weg konkrete Anhaltspunkte gefunden werden könnten. Wir **können ruhig an der Zuverlässigkeit der Pläne zweifeln**, wenn die geplanten Einnahmen ohne vernünftigen Grund steigen, oder auf derselben Weise auch die prognostizierten Kosten sinken, und lassen daher lieber unsere eigene Version hierzu erstellen.

3) Steuererklärungen

Während der Financial Due Diligence schafft die Abstimmung der Hauptbuchdaten mit den Steuererklärungen allein noch keine große Wertschöpfung. Dabei kann der Prüfer sich lediglich davon überzeugen, ob die eingereichten Steuererklärungen des ungarischen Zielunternehmens ordnungsgemäß verbucht und im Jahresabschluss berücksichtigt wurden. **Ein wirkliches Problem stellt dar, wenn das Zielunternehmen Steuern nicht angemeldet** bzw. nicht in der Höhe angemeldet hat, wie es sie hätte angeben müssen.

Es ist daher notwendig, dass sich die Tax-Due-Diligence-Prüfer in Ungarn über die Geschäftstätigkeit des Zielunternehmens im Klaren sind und beurteilen können, welche Steuerarten für die Gesellschaft relevant sind. Dadurch können sie erkennen, ob die Höhe der Steuer weit unter dem akzeptablen Niveau liegt, das die Tätigkeit und Größe des Unternehmens gerechtfertigt.

4) Verbundene Transaktionen

Die verbundenen Transaktionen können nicht nur aus steuerlichen Aspekten negative Auswirkungen auf das ungarische Zielunternehmen haben. Es kann vorkommen, dass das Zielunternehmen ein Produkt oder eine Dienstleistung zu teuer gekauft bzw. zu billig verkauft hat, und die erforderliche Korrektur bei der Bestimmung der Steuerbemessungsgrundlage in Ungarn nicht vorgenommen wurde. Es kann auch passieren, dass das Zielunternehmen von einem verbundenen Partner einen günstigen Preis (unter dem Marktpreis) oder vorteilhafte Bedingungen bei einem Produkt oder einer Dienstleistung erhalten hat und diese Faktoren sich höchstwahrscheinlich positiv auf die Einkommen schaffende Fähigkeit auswirken. Die zukünftigen Pläne und Rentabilitätsberechnungen könnten sich aber deutlich verändern, wenn in der Zukunft diese Quellen versiegen und das Unternehmen nach dem Eigentümerwechsel nur unter den normalen Marktbedingungen in Ungarn an diese Leistungen gelangen kann.

wts

„Die Superwaffen in Form von Informationen in den Händen der Steuerbehörden können nur in fachkundigen Händen den gewünschten Effekt erreichen."

Tamás Gyányi, WTS Klient Ungarn Partner

Quelle: inforadio.hu

Hören Sie sich bitte das an!

Gezielte Steuerprüfungen entlarven mit höherer Wahrscheinlichkeit Akteure und Tätigkeiten in der Schattenwirtschaft oder im grauen Markt. Man kann aber nicht von gezielten Prüfungen sprechen, wenn die Steuerbehörden die zur Verfügung stehenden Informationen nicht richtig nutzen. Unter anderem wird Tamás Gyányi, Steuerpartner bei WTS Klient Ungarn, am Abend des 8. Juni im Inforadio auch darüber sprechen.

Hören Sie sich unter diesem Link das Gespräch an!
Das Gespräch ist nur auf Ungarisch erreichbar.

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