27/2017
6. Juli 2017

wts

wts klient newsletter

WTS Klient.
Die Brücke.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Sommerliche Saure-Gurken-Zeit. Null Stress, ein paar Stunden Arbeit täglich. Ein Urlaub nach dem anderen!
Mit diesen Illusionen habe auch ich meine bis Ende Mai unter Termindruck stehenden Kollegen bei der Arbeit vertröstet, die sogar manchmal auch bis spät in die Nacht anhielt. Obwohl wir jetzt tatsächlich etwas Urlaub machen können, kümmern sich aber unsere Gesetzgeber schon darum, dass wir auch in der Sommerzeit weiter fleißig am Werk bleiben.
So ist es kein Zufall, dass wir in den vergangenen anderthalb Wochen neben unseren regelmäßig erscheinenden Fachartikeln noch über drei äußerst aktuelle Nachrichten berichtet haben. Unsere Zusammenfassungen über die Steuergesetze für 2018 und die Anmeldung eines Beteiligungserwerbs waren gerade erst fertig geworden, als wir ein paar Tage später bereits die Eckpunkte des Entwurfs hinsichtlich der Gesetzentwurf über die Online-Rechnungsstellung erörterten.
Mit den ebenfalls interessanten Artikeln unseres Newsletters in dieser Woche hoffe ich, Ihnen auch diesmal genügend Lesestoff gesichert zu haben.

Zoltán Lambert
Geschäftsführender Partner

Besteuerung der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bei Ausländern in Ungarn

Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit sind grundsätzlich im Land der Ansässigkeit steuerbar, darüber muss jedoch eine komplexe Prüfung entscheiden. » Seite 1

Warum ist Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung vorteilhaft?

Die Gesellschaften entscheiden sich in der Regel unter anderem wegen Kostensenkung und mehr Sicherheit für das Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung. » Seite 3

Besteuerung der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bei Ausländern in Ungarn

„Bei Prüfung der 183-Tage-Regelung müssen nicht nur die Werktage, sondern alle Aufenthaltstage, so auch die Wochenenden und Urlaubstage beachtet werden."

Autorin: **Réka Kiss**
reka.kiss@wtsklient.hu

In unserem früheren Artikel haben wir bereits darüber berichtet, dass beim Vorhandensein eines **Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung** zwischen einem anderen betroffenen Land und Ungarn mit Hilfe des Abkommens festgestellt werden kann, in welchem Land für die einzelnen, aus dem Ausland stammenden Einkünfte eine Einkommensteuerzahlungspflicht entsteht.

Die Abkommen bestimmen hinsichtlich der einzelnen Einkunftsarten genau, welches Land – das Quellenland oder das Land der Ansässigkeit – bezüglich der Einkünfte über das Steuererhebungsrecht verfügt. Von den Einkunftsarten, die am häufigsten vorkommen, haben wir im vorher erwähnten Artikel die Einkünfte aus Kapitalvermögen bzw. die Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung behandelt. Nun nehmen wir eine der bedeutendsten Einkunftsarten, die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, unter die Lupe.

In welchem Jahr und wo muss Einkommensteuer auf die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit entrichtet werden?

Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit unterliegen speziellen Gesetzesregelungen. Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und ähnliche Bezüge können grundsätzlich im **Land der Ansässigkeit**

Fortsetzung auf Seite 2

Die neueste Ausgabe der WTS Global Transfer Pricing Newsletter ist erschienen

Der Newsletter fasst die neuen Entwicklungen im Bereich Verrechnungspreise für 10 Ländern zusammen, und ist von lokalen Experten von WTS Global Netzwerk zusammengestellt worden. Diese Ausgabe fokusiert vor allem auf die von BEPS Projekt geforderten Entwicklungen.
Die Ausgabe steht in Englischer Sprache hier für Sie zum Download in PDF-Format bereit:
WTS Global Transfer Pricing Newsletter #1/2017

besteuert werden. Die Sachlage sieht anders aus, wenn der Arbeitnehmer in einem anderen Land als dem Land seiner Ansässigkeit arbeitet. Hierbei muss er nämlich im Regelfall im **Land der Arbeitsverrichtung** Steuern zahlen.

Wenn der Arbeitslohn des zum ungarischen Unternehmen entsendeten ausländischen Arbeitnehmers nicht vom ungarischen Unternehmen bezahlt wird, die Kosten nicht die ungarische Niederlassung der ausländischen Gesellschaft belasten und der Arbeitnehmer nicht mehr als 183 Tage in Ungarn verbringt, muss die Einkommensteuer dennoch im Land der Ansässigkeit entrichtet werden. Bei der **183-Tage-Regelung** ist es wichtig, die Formulierung des benannten Abkommens genau zu kennen. Teilweise wird in den Abkommen der Zeitraum auf Basis der Steuer- oder Finanzjahre, andererseits aber in Bezug auf die Kalenderjahre geprüft. Bei den neuen Abkommen müssen alle, im bestimmten Jahr beginnende oder endende Zeiträume berücksichtigt werden.

Wenn z.B. der Arbeitnehmer im Oktober 2016 nach Ungarn gekommen und bis Mai 2017 geblieben ist, **entsteht abhängig von dem zu berücksichtigenden Doppelbesteuerungsabkommen Steuerzahlungspflicht** in Ungarn. Im Fall des **deutsch-ungarisch**en Abkommens ist der Arbeitslohn für seine ungarische Tätigkeit sowohl für 2016 als auch für 2017 in Ungarn steuerpflichtig, weil ein 12 Monaten umfassender, im Jahr 2016 beginnender und 2017 endender Zeitraum gefunden werden kann, im dem der in Deutschland ansässige Arbeitnehmer mehr als 183 Tage in Ungarn verbracht hat. Obwohl es so aussieht, dass unser Arbeitnehmer 2016 nur einen kurzen Zeitraum in Ungarn verbracht hat und sich deswegen keine ungarische Besteuerung ergibt, muss er trotzdem aufgrund der speziellen Regelung des Abkommens eine ungarische Einkommensteuererklärung abgeben und Steuern in Ungarn entrichten. Handelt es sich bei diesem Arbeitnehmer aber um eine in Frankreich ansässige Privatperson, entsteht nach seinem Arbeitslohn weder für 2016 noch für 2017 eine Einkommensteuerpflicht in Ungarn, da nach dem **französisch-ungarisch**en Abkommen das Steuerjahr zu betrachten ist und der Aufenthalt des Arbeitnehmers in Ungarn in keinem der betroffenen Steuerjahre die 183 Tage überschritt.

Es ist wichtig, dass bei Prüfung der 183-Tage-Regelung **nicht nur Werktage beachtet werden müssen**, sondern alle Aufenthaltstage, so auch die Wochenenden und Urlaubstage. **Die Tage, an denen der Arbeitnehmer als in Ungarn ansässig gilt, müssen jedoch nicht beachtet werden**.

Die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bezüglich der Arbeitstage, an denen ein Arbeitnehmer mit französischer Ansässigkeit im Ausland, in Frankreich oder auch in Spanien arbeitet, sind in Frankreich zu versteuern.

Wer gilt als wirtschaftlicher Arbeitgeber?

Neben den oben aufgeführten Aspekten muss auch der sogenannte **wirtschaftliche Arbeitgeber** untersucht werden. Es kann nämlich vorkommen, dass im wirtschaftlichen Sinn nicht die Gesellschaft als Arbeitgeber gilt, mit der der Arbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Um die Person des wirtschaftlichen Arbeitgebers zu bestimmen, muss ein sogenannter Integrationstest durchgeführt werden, um festzustellen, wie weit sich der entsendete Mitarbeiter in die empfangende Organisation integriert hat. Bei der Testdurchführung müssen unter anderem folgende Gesichtspunkte untersucht werden: wer ist zur Bestimmung der Arbeitsordnung des Mitarbeiters berechtigt, wer kann seinen Urlaub genehmigen und ihn hinsichtlich seiner Arbeit unterweisen und wer trägt die Verantwortung und Risiken im Zusammenhang mit seiner Arbeit.

Falls aufgrund des **Integrationstests** festgestellt werden kann, dass die empfangende Gesellschaft als wirtschaftlicher Arbeitgeber gilt, muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitslohn auch dann im Land des Arbeitsverrichtens besteuern lassen, wenn er seinen Arbeitslohn aus dem Entsendungsland erhält und nicht mehr als 183 Tage im Empfangsland verbringt.

wts

„Zur Erstellung der Umsatzsteuererklärung wird ein in HUF geführter Nachweis benötigt, deshalb können die sich zeitlich unterscheidenden Positionen nicht mit demselben Kurs in HUF umgerechnet werden."

Béla Kovács, WTS Klient Ungarn Senior Manager

Quelle: inforadio.hu

Hören Sie sich bitte das an!

Béla Kovács, Senior Manager von WTS Klient Ungarn, spricht am 6. Juli im InfoRadio über die steuerlichen Aspekte der Umstellung der Buchhaltung auf eine Fremdwährung. „Obwohl die Differenzen aus Devisenkursschwankungen nicht ganz zu vermeiden sind, können diese minimiert werden, wenn die Vertragsgegenwerte in der bestimmten Fremdwährung festgelegt werden und auch die Rechnungsstellung und Begleichung unter Beachtung dieser Festlegung erfolgt", meint der Experte.

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

Warum ist Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung vorteilhaft?

Aus folgenden Gründen kann eine Entscheidung für das Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung getroffen werden:

- Kostensenkung
- mehr Sicherheit
- Technologiekosten
- Zeitersparnis
- Ruhe

Autorin: **Marianna Fodor**
marianna.fodor@wtsklient.hu

Die Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozesse, die genauso ein unverzichtbarer Bestandteil der Gehaltssoftware sind, wie die Buchhaltung, Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfung, werden immer komplexer.

Unternehmer und Manager entscheiden sich in der Regel aus den nachfolgend angeführten Gründen für das Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Senkung der Kosten

KMUs in Ungarn können mit sehr großer Wahrscheinlichkeit Kosten einsparen, wenn sie sich für die Auslagerung der Lohn- und Gehaltsabrechnung entscheiden. Die Kostensenkung entsteht dadurch, dass die **Gehalt**szahlung **für den Lohnbuchhalter** in Zukunft nicht mehr die Gesellschaft belastet. Das Unternehmen muss sich, anders als bei eigenen Mitarbeitern, bei einer eventuellen Urlaubsgewährung, Krankheit oder Kündigung, nicht mehr um die **Stellvertretung** des Lohnbuchhalters kümmern. Es muss keine **Büroeinrichtung**, wie Tische und PCs, und auch kein Büro für den Lohnbuchhalter gemietet werden. Außerdem wird keine Lohnbuchhaltungs**software** benötigt und es entstehen auch keine Kosten für **Weiterbildung**. Diese Kosten können auf jährlicher Basis eine stattliche Summe erreichen.

Fachkompetenz

KMUs verfügen oft weder über die Zeit, noch über die Kapazitäten, um die häufigen Gesetzesänderungen zu verfolgen und sie in ihre Verfahren zu integrieren. Bei internen Lohn- und Gehaltsabrechnungen verursachen Weiterbildungsmaßnahmen und die Schritte, die eigenen Mitarbeiter auf den neuesten Stand zu halten, sehr hohe Kosten. Beim Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung verfügt die Lohnabrechnungsfirma in Ungarn über die nötige Fachkompetenz, die Fachausbildung, den Erfahrungsschatz und weitere weitreichende Kenntnisse. Ein guter Dienstleister verfolgt laufend die Gesetzesänderungen, setzt die Gesellschaften in Ungarn über die Änderungen in Kenntnis und wendet sie auch am passenden Ort und zur richtigen Zeit an. Er berät und erteilt Vorschläge über Kostensenkungen und Kostenoptimierung. Da die auf Lohn- und Gehaltsabrechnungen spezialisierte Firmen über viel größeren Erfahrungen in Ungarn verfügen, **können** bei einer Kontrolle **Strafmaßnahmen**, **Geldbußen** und **Sanktionen** minimiert bzw. ganz **abgewendet werden**.

Höhere Sicherheit

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung ist ein komplexer und potenziell risikobehafteter Geschäftsbereich. Bei einer eigenen, internen Lohnabrechnung können in Bezug auf die **sichere und geheime Aufbewahrung** der lohnbezogenen Daten Risiken entstehen. Wegen der Vertraulichkeit der Löhne und Gehälter ist die Anwendung und Gewährleistung von Sicherheitssystemen im internen IT-Bereich ein sehr wichtiger Faktor, damit Unbefugte oder Mitarbeiter keinen Zugang auf geheime und vertrauliche Informationen haben. Die Gewährleistung einer höheren Sicherheit erfordert große Aufmerksamkeit und hohen Energieeinsatz seitens des Managements. Bei einer Auslagerung können die Risiken minimiert werden.

Technologiekosten

Vonseiten der Manager in Ungarn stellt sich andauernd die Frage, ob bei der internen Lohnbuchhaltung die adäquate Lohnsoftware von ihnen benutzt wird und ob die aktuellen ungarischen Gesetzesregelungen berücksichtigt werden oder nicht. **Die Benutzung einer zuverlässigen Lohnabrechnungssoftware**, die Gesetzesänderungen rechtzeitig und adäquat verfolgt, **stellt eine kostspielige Investition dar und erfordert zur Anpassung und Instandhaltung fortlaufende Zahlungen**. Die Auslagerung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen zu einem kompetenten Dienstleister gewährleistet, dass die eingesetzte Lohnsoftware auf dem neuesten Stand ist und Fehlerquellen wegen eines nicht geeigneten, technologischen Hintergrunds ganz ausgeschlossen werden.

Zeitersparnis

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung ist eine **zeitaufwendige Tätigkeit mit einem hohen Verwaltungsaufwand**. Unternehmer und Manager nehmen oft nicht wahr, welche termingebundenen Aufgaben bei der Lohnbuchhaltung verrichtet werden müssen. Beim Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung geht ein Großteil dieser Tätigkeiten auf die Dienstleistungsfirma über. Bei einer Auslagerung können die Manager in Ungarn den gewonnenen Freiraum nutzen, um sich auf andere Geschäftsbereiche zu fokussieren.

Ruhe

Eine Auslagerung der Dienstleistung zu einer erfahrenen Gesellschaft mit hoher Fachkompetenz führt dazu, dass die Lohnabrechnungstätigkeiten **fehlerfrei, schnell und präzise** verlaufen. Die Manager können sich auf andere Aufgaben konzentrieren und müssen sich keine Sorgen um die Lohnbuchhaltung machen.

Beim Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung ist es vonseiten des Managements keine gute Entscheidung, wenn sie bei der Frage der Lohnauslagerung nur aufgrund des Preises pro abgerechnetem Mitarbeiter entscheiden. Es muss geprüft werden, welche Lohnabrechnungsarbeiten und andere Tätigkeiten sich hinter den Kosten pro Kopf verbergen und welche zusätzliche Kosten im Hinblick auf andere Dienstleistungen anfallen können. Die Kosten werden bei der Auslagerung leichter zu planen und besser kalkulierbar sein. Neben der strengen Einhaltung der Gesetze trifft auch eine qualitative Verbesserung ein und es erfolgt eine besonders sichere Speicherung der Daten. Nach der Auslagerung kann das Management Vorschläge erhalten, die eine enorme Kostenersparnis für die Gesellschaft bedeuten können.

Dienstleistungen der WTS Klient Ungarn:

- Steuerberatung
- Financial advisory
- Rechtsberatung
- Buchhaltung
- Lohnverrechnung

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.

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