

Die neuen EU-Mitgliedsstaaten: Ungarn

+++Mit der Erweiterung der Europäischen Union am 1. Mai 2004 um 10 weitere Mitgliedsstaaten sind diese weiter in den Blickpunkt von international tätigen Unternehmen gerückt. Insbesondere für den Aufbau von Produktionsstätten und Vertriebsniederlassungen in diesen Ländern ist die Notwendigkeit von unternehmensinternen Know-how Transfers gestiegen, welche unter anderem durch den Einsatz von Mitarbeiterentsendungen gewährleistet werden.+++

In diesem Teil IV stellen wir Ihnen Ungarn vor und geben Ihnen einen Überblick über die kulturellen Unterschiede und insbesondere über die gesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht, Bewilligungsrecht, in der Sozialversicherung und im Steuerrecht.

Kulturelle Unterschiede

Die Mentalität der Ungarn besteht aus einer Mischung von unterschiedlichen Verhaltensmustern. Sie sind in einem hohen Mass extrovertiert und erinnern hierbei an die temperamentvollen Südeuropäer. Dem gegenüber sind Ungarn grundsätzlich sehr pünktlich, was wiederum der Mentalität der Deutschen und Schweizer sehr nahe kommt. Im Geschäftsleben spielen persönliche Beziehungen und indirekte Kommunikation eine wichtige Rolle. Die Einhaltung der formalen Etikette ist in Ungarn sehr wichtig. Dies betrifft nicht nur höfliche Umgangsformen, sondern auch gepflegte Kleidung.

Viele Ungarn sprechen im Geschäftsleben Englisch und Deutsch. Allerdings sollte trotz dieser Tatsache immer zuvor nachgefragt werden, ob für Verhandlungen ein Dolmetscher benötigt wird.

Es wird in Ungarn sehr geschätzt, wenn ein Gast Interesse an dem Land zeigt, wie z.B. in die Geschichte, und einige Wörter Ungarisch spricht. In Ungarn beginnen Treffen in der Regel mit einem längeren „Smalltalk“ und die wichtigen Punkte werden erst zu einem späteren Gesprächszeitpunkt besprochen. Basierend auf diesem grundsätzlichen Kommunikationsmuster sprechen ungarische Geschäftsleute kritische Punkte nicht direkt an, sondern bevorzugen es, mit einer ausgesuchten Höflichkeit kritischen Punkten mit einer ausweichenden Art der Kommunikation zu begegnen.

Wichtige Gespräche und Verhandlungen sollten persönlich und nicht am Telefon stattfinden, da Vertrauen eine grundlegende Voraussetzung für Geschäftsverhandlungen ist.

Präsentationen vor (potentiellen) ungarischen Geschäftspartnern sollten eher kurz und, die Argumentation unterstützend, mit Zahlen und Fakten unterlegt sein. Um die Seriosität des geschäftlichen Treffens zu unterstreichen, ist eine zu lockere Verhaltensweise („too American“) unbedingt zu vermeiden. So sollten zu Beginn einer Verhandlung keine Witze erzählt werden, allerdings wird dem gegenüber ein guter und zum richtigen Zeitpunkt gezeigter Humor von den ungarischen Gesprächspartnern geschätzt.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Grundsätzlich wird mit allen Arbeitnehmern ein Arbeitsvertrag abgeschlossen. Es kann jedoch auch ein entgeltliches Auftragsverhältnis gewählt werden, wobei die Problematik der „Scheinselbständigkeit“ beachtet werden muss und daher eher davon abzuraten ist. Die entsprechenden Strafen in solchen Fällen können bis zu 5 Jahre rückwirkend geahndet werden.

Arbeitsvertrag

Es gilt zwingend die Schriftform für das Abschliessen von Arbeitsverträgen, wobei in diesen mindestens der Grundlohn, der Arbeitsbereich und der Ort der Arbeitsverrichtung vereinbart werden muss.

Für einen Zeitraum von maximal 5 Jahre können auch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Länger anhaltende Arbeitsverhältnisse werden damit zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen, auch wenn ein befristeter Arbeitsvertrag vorliegt. Für Organe von Gesellschaften (Vorstand / Geschäftsführer) und Prokuristen wird immer ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, nämlich auf die Dauer ihrer Bestellung.

Probezeit

Eine Probezeit kann grundsätzlich für maximal 3 Monate vereinbart werden, in welcher das Arbeitsverhältnis fristlos ohne Angaben von Gründen beendet werden kann.



Friederike V. Ruch,
Steuerberaterin, Partnerin
CONVINUS International
Employment Solutions,
Zürich (Schweiz)
www.convinus.ch



Marco Daugalies
Diplom-Betriebswirt
Managing Partner
CONVINUS International
Employment Solutions
Zürich (Schweiz)
www.convinus.ch

Vergütung

Seit Januar 2006 beträgt der gesetzlich festgelegte Mindestlohn 62'500 HUF/Monat (ca. 240 Euro / ca. 375 CHF). Der durchschnittliche Bruttomonatslohn belief sich 2005 auf 154'400 HUF (ca. 594 Euro / ca. 925 CHF) und der durchschnittliche Nettomonatslohn auf 101'200 HUF (ca. 390 EUR / ca. 600 CHF). Die höchsten Löhne wurden mit einem durchschnittlichen Monatslohn von 337'900 HUF (ca. 1'300 Euro / ca. 2'024 CHF) im Finanzsektor gezahlt, die niedrigsten durchschnittlichen Monatslöhne mit nur 83'443 HUF (ca. 336 Euro / ca. 500 CHF) in der Textilindustrie.

Neben dem normalen monatlichen Lohn ist der Arbeitgeber gesetzlich nicht verpflichtet noch zusätzlich Prämien oder Zulagen wie bspw. Weihnachts- oder Urlaubsgeld zu bezahlen. Häufig zahlt der Arbeitgeber jedoch Weihnachtsgeld oder Prämien.

Lohnfortzahlung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Arbeitnehmer bei Krankheit an den ersten 15 Tagen pro Kalenderjahr den Lohn bis zu 80 % weiterzubezahlen. Sollte der Arbeitnehmer länger krank sein, so erhält dieser von der Sozialversicherung ein Krankengeld in Höhe von 70 % des Gehaltes, wovon der Arbeitgeber 30 % trägt, für maximal 1 Jahr.

Kündigung

Grundsätzlich muss eine Kündigung in Schriftform unter Nennung des Kündigungsgrundes erfolgen.

Aufgrund von personen-, verhaltens- und / oder betriebsbedingten Gründen kann der Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unter der Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist, welche sich nach den Dienstjahren des Arbeitnehmers bei dem Arbeitgeber bemisst, beendet werden.

Dienstjahre	Maximale Kündigungsfrist in Tage
Nach Probezeit	30
3	35
5	45
8	50
10	55
15	60
18	70
20	90

Hingegen können befristete Arbeitsverhältnisse grundsätzlich nicht ordentlich gekündigt werden. Eine frühzeitige ordentliche Be-

endigung ist nur vorgesehen, wenn der Arbeitgeber für maximal 1 Jahr dem Arbeitnehmer seinen Durchschnittslohn weiterbezahlt. Sollte die verbleibende Vertragsdauer kürzer als 1 Jahr sein, so muss der Arbeitgeber nur bis zum vereinbarten Vertragsende dem Arbeitnehmer den entsprechenden Durchschnittslohn weiterbezahlen.

Neben der ordentlichen Kündigung ist auch eine ausserordentliche Kündigung sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen vorgesehen. Der genannte Kündigungsgrund, der entweder in der Person oder im Verhalten liegt, muss innerhalb von 15 Tagen nach Kenntnisnahme erklärt werden.

Abfindung

Sofern ein Arbeitnehmer nach mindestens 3 Dienstjahren gekündigt wird, erhält dieser eine Abfindung in der Höhe eines Monatslohnes. Je nach absolvierten Dienstjahren kann sich der Abfindungsbetrag entsprechend erhöhen.

Dienstjahre	Abfindungsbetrag – Anzahl monatlicher Lohn
3	1
5	2
10	3
15	4
20	5
25	6

Arbeitszeit / Urlaub

Die übliche Wochenstunden-Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Allerdings ist zu beachten, dass die Tagesarbeitszeit nicht 12 Stunden und die Wochenarbeitszeit nicht 48 Stunden überschreiten darf. Dem Arbeitnehmer stehen pro Woche 2 Ruhetage zu. Ein Arbeitnehmer darf jährlich nur maximal 200 Überstunden leisten, wobei diese mit einem entsprechenden Zuschlag ausbezahlt werden müssen.

Die Anzahl von bezahlten Ferientagen hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab und beträgt zwischen 20 und 30 Tagen.

Rechtsschutz

Gegen eine Kündigung des Arbeitgebers kann ein Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage erheben. Die Klage muss bei Kündigungen mit einer Rechtsbehelfsbelehrung innerhalb von 30 Tagen beim Arbeitsgericht eingereicht werden und in allen übrigen Fällen innerhalb von 3 Jahren.

Sollte das Gericht zum Schluss kommen, dass



Alter	Anzahl von bezahlten Ferientagen
25	21
28	22
31	23
33	24
35	25
37	26
39	27
41	28
43	29
Ab 45	30



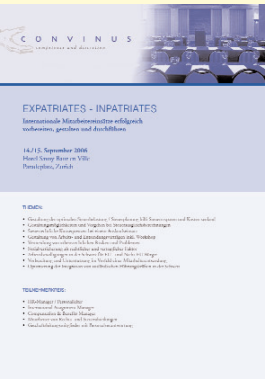
SEMINARTIPP:

EXPATRIATES – INPATRIATES

Internationale Mitarbeiter-einsätze erfolgreich vorbereiten, gestalten und durchführen

14./15. September 2006, Zürich

Informationen:
 CONVINUS International
 Employment Solutions, Zürich
 Tel.: +41 44 250 20 20
 Fax: +41 44 250 20 22
 seminare@convinus.ch
 www.convinus.ch



Es besteht ein Doppelbesteuerungsabkommen sowohl zwischen Ungarn und Deutschland als auch zwischen Ungarn und der Schweiz. Ungarn vermeidet in der Regel die Doppelbesteuerung im Rahmen dessen, dass ausländisches Erwerbseinkommen nur unter Progressionsvorbehalt berücksichtigt wird.

Die 183 Tage aus der Monteurklausel der DBA's (Deutschland – Ungarn / Schweiz – Ungarn) sind in Ungarn innerhalb eines Kalenderjahres zu zählen.

die Kündigung rechtswidrig war, so muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in seinem ursprünglichen Arbeitsbereich weiterbeschäftigen. Der Arbeitgeber kann jedoch einen Verzicht auf Weiterbeschäftigung beantragen. Sofern das Gericht diesem statt gibt, muss der Arbeitgeber eine Strafe in Höhe von 2 bis 12 Monatslöhnen bezahlen.

Betriebsräte / Gewerkschaften

Ein Betriebsbeauftragter kann bei einer Unternehmensgrösse von 15 bis 50 Arbeitnehmern gewählt werden. Ab einer Unternehmensgrösse von 51 Arbeitnehmern muss ein Betriebsrat gewählt werden. Je nach Unternehmensgrösse beträgt die Anzahl von Betriebsräten zwischen einer und 13 Personen. Sowohl der Betriebsbeauftragte als auch der Betriebsrat wird in der Regel für 3 Jahre gewählt.

Die Betriebsräte und Gewerkschaften spielen in der Regel in der Privatwirtschaft keine grosse Rolle. Demzufolge spielen auch Streiks eine unbedeutende Rolle.

Bewilligungsrechtliche Aspekte

Für Angehörige aus den EU- / EWR- Staaten und der Schweiz besteht keine Visumpflicht. Eine Aufenthaltsgenehmigung wird grundsätzlich bei einem Aufenthalt von mehr als 90 Tagen benötigt. Die Beantragung hierfür muss 15 Tage vor Ablauf dieser 90 Tage bei der Ausländerbehörde des künftigen Aufenthaltsortes erfolgen. Daneben besteht die Notwendigkeit einer Arbeitsgenehmigung für Staatsangehörige aus den alten EU-Staaten und der Schweiz, mit Ausnahme von Grossbritannien, Irland und Schweden. Es besteht ferner keine Notwendigkeit der Einholung einer Arbeitsgenehmigung für die neuen EU-Mitgliedsstaaten bei der Aufnahme einer Tätigkeit in Ungarn. Für das ordentliche Arbeitsgenehmigungsverfahren gilt in Ungarn die Prüfung des Inländervorrangs. Auch muss der ausländische Arbeitnehmer über die entsprechenden notwendigen Qualifikationen verfügen. Zudem muss der Arbeitskraftbedarf zuvor beim örtlichen zuständigen Arbeitsamt

Fälle vorhanden, unter anderem wenn eine „Schlüsselposition“ in einer ungarischen Tochtergesellschaft besetzt wird. Doch auch hier wird die Qualifikation des Arbeitnehmers überprüft.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Mit dem Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens in Ungarn sind ausländische Personen grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht unterstellt, ausser sie können sich auf eine der im Abkommen erwähnten Ausnahmen berufen. Die Sozialversicherungsbeiträge werden sowohl vom Arbeitgeber

Beitragsätze 2006	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag
Rentenversicherung	18 %	8.5 %
Arbeitslosenversicherung	3 %	1 %
Krankenversicherung	11 %	3 %
Gesundheitszuschlag	1'950 HUF, pro Arbeitnehmer/mtl.	–
Arbeitgeberbeitrag zum Ausbildungsfonds	1.5 %	–

ber als auch vom Arbeitnehmer getragen: Das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen den EU-Staaten und der Schweiz kommt für alle EU-Staatsangehörige und Schweizer Staatsangehörige zur Anwendung.

Steuerrechtliche Aspekte

Grundsätzlich ist das gesamte Einkommen eines Arbeitnehmers steuerpflichtig. Die spezielle Besteuerung von Fringe Benefits in Ungarn ist sehr limitiert. Bisher hat der Arbeitgeber bei diesen Fringe Benefits die anfallende Steuer bezahlt, dies ist allerdings geändert worden, sodass diese jetzt der Arbeitnehmer übernehmen muss. Eine Ausnahme bildet der „Home Leave“, hier erfolgt die Besteuerung unverändert durch den Arbeitgeber (Pauschalsatz von 44 %). Vom Erwerbseinkommen führt der Arbeitgeber direkt die entsprechenden Steuern ab.

Beschränkte / Unbeschränkte Steuerpflicht

Eine unbeschränkte Steuerpflicht besteht für natürliche Personen, die in Ungarn ansässig sind. Sie müssen ihr Welteinkommen der Besteuerung in Ungarn unterwerfen. Ansässig ist grundsätzlich, wer in Ungarn seinen dauerhaften Wohnsitz hat, sein Lebensmittelpunkt in Ungarn hat, oder wer seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Ungarn hat. Nicht-ansässige Personen sind nur beschränkt auf ihre ungarischen Quelleneinkünfte steuerpflichtig.

Friederike V. Ruch, Marco Daugalies

Steuerbares Einkommen - Steuersätze seit 1. Januar 2006

in HUF bis	in HUF	%
Ab 1'550'001	1'550'000	18
		36

vom Arbeitgeber angemeldet worden sein. Ein erleichtertes Verfahren ist für einige