

Gemeinsam ankommen

Newsletter Ungarn

Aktuelles aus den Bereichen Steuern, Recht und Wirtschaft in Ungarn

Ausgabe 1/2017 · www.roedl.de/www.roedl.com/hu

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

- > Editorial
- > Anhebung der gesetzlichen Mindestlöhne und Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung
- > Reduzierung der Körperschaftsteuer ab 2017 auf 9 %
- > Verrechnungspreisdokumentationen: „Häufige Mängel“

> Editorial

Von **Dr. Roland Felkai**, Rödl & Partner Budapest

Wir begrüßen Sie, verehrte Leserinnen und Leser im neuen Jahr und möchten Ihnen mit dem vorliegenden Newsletter in gewohnter Weise einige der wichtigsten Veränderungen im Bereich der steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Ungarn sowie weitere Informationen zum wirtschaftlichen Umfeld insbesondere für Investitionen in Ungarn näher bringen.

Doch zunächst sei ein kurzer Rückblick gestattet:

Politisch - wie fast schon gewohnt - etwas turbulent, wirtschaftlich dafür aber stabil und erfolgreich, so würden die meisten Unternehmer in Ungarn das abgelaufene Jahr 2016 wohl bezeichnen.

Das Jahr 2016 hatte mit einigen Überraschungen aufgewartet. Ein erster Paukenschlag war sicherlich die Mitte April hastig in Gesetzesform gegossene Abkehr vom Verkaufsverbot an Sonntagen und die Rückkehr zu den alten Ladenöffnungszeiten. Nicht weniger spektakulär - und von manchen gar als "historisch" bezeichnet - war die kurz vor Jahresende verlautbarte Einigung auf eine deutliche Anhebung der Mindestlöhne in Ungarn auch über das

Jahr 2017 hinaus, sowie die Senkung des Körperschaftsteuersatzes auf einheitlich nur noch 9%.

Über beide Maßnahmen, mit denen zum einen gut ausgebildeten Fachkräften der Verbleib im Land erleichtert werden und zum anderen weiteren ausländischen Investoren der Weg nach Ungarn gewiesen werden soll, lesen Sie im vorliegenden Newsletter.

Ungarns Wirtschaftswachstum im 3. Quartal 2016 betrug 2,2% und lag damit nur 0,3 Prozentpunkte unter der von der Regierung anvisierten Quote. Die Zahlen für das letzte Quartal und für das Gesamtjahr 2016 werden für Anfang/Mitte Februar erwartet. Positiv ist auch weiterhin die Stimmung auf dem Arbeitsmarkt, die Arbeitslosenquote lag im o.g. Zeitraum bei knapp unter 5%.

Dazu passt es, dass im November mit Moody's auch die letzte der drei großen Ratingagenturen Ungarn wieder auf "Investment Grade" mit stabilen Aussichten hochgestuft hat. Der weitere Abbau der Staatsverschuldung von momentan rd. 74% bleibt im laufenden, wie auch in den kommenden Jahren ein erklärtes Ziel der Regierung.

Ungarn wird somit auch im neuen Jahr 2017 aller Voraussicht nach ein attraktiver Standort für Investitionen gerade auch für deutsche Unternehmen bleiben. Eines der größten Probleme dabei dürfte allerdings der sich in vielen Branchen inzwischen bereits deutlich abzeichnende Fachkräftemangel darstellen.

Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches und gesundes neues Jahr 2017 sowie nachfolgend eine angenehme Lektüre!

Mit besten Grüßen aus Budapest



Ihr Dr. Roland Felkai

> Anhebung der gesetzlichen Mindestlöhne und Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

Von **Krisztina Nagy**, Rödl & Partner Budapest

Im November 2016 einigte sich die Regierung mit den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer über die Höhe der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne für das Jahr 2017. Demnach steigt mit dem Jahreswechsel der vorgeschriebene Mindestlohn um 14,86 % und das Lohnminimum für Fachkräfte um 24,81 %, sowie eine weitere Anhebung um 8 % bzw. 12 % soll im Jahr 2018 erfolgen.

Der Mindestlohn 2017 ist hierdurch von HUF 111.000/Monat auf HUF 127.500/Monat und das Lohnminimum für Fachkräfte von HUF 129.000/Monat auf HUF 161.000/Monat gestiegen. Gleichzeitig wurde der Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben um 5 % gesenkt, um die Arbeitgeber auf diesem Wege zu entlasten. Eine weitere Reduktion der Arbeitgeberanteile um mindestens weitere 2 % soll 2018 folgen.

In den folgenden Tabellen stellen wir die finanziellen Auswirkungen der Änderungen bei einer Beschäftigung zu dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn und zu dem Lohnminimum bei der Beschäftigung von Fachkräften dar.

Auswirkung der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns:

	2016 in HUF	2017 in HUF	Differenz in HUF
Bruttolohn	111.000	127.500	16.500
Einkommensteuer 15%	-16.650	-19.125	2.475
Arbeitnehmeranteil Krankenversicherung 7 %	-7.770	-8.925	1.155
AN-Anteil Rentenversicherung 10 %	-11.100	-12.750	1.650
AN-Anteil Arbeitslosenversicherung 1,5 %	-1.665	-1.913	248
Abzüge insgesamt 33,5 %	-37.185	-42.713	5.528
	73.815	84.787	10.972
Nettolohn			
Steigerung Nettobezüge in %			14,86%
Bruttolohn	111.000	127.500	16.500
AG-Anteil Sozialabgaben 27% (2016), bzw. 22 % (2017)	29.970	28.050	-1.920
Fachausbildungsbeitrag 1,5 %	1.665	1.913	248
Gesamtbelastung des Arbeitgebers	142.635	157.463	14.828

Mehrbelastung für Unternehmen in % **10,40 %**

Auswirkung der Anhebung des Lohnminimums für Fachkräfte:

	2016 in HUF	2017 in HUF	Differenz in HUF
Bruttolohn	129.000	161.000	32.000
Einkommensteuer 15 %	-19.350	-24.150	4.800
Arbeitnehmeranteil Krankenversicherung 7 %	-9.030	-11.270	2.240
AN-Anteil Rentenversicherung 10 %	-12.900	-16.100	3.200
AN-Anteil Arbeitslosenversicherung 1,5 %	-1.935	-2.415	480
Abzüge insgesamt 33,5 %	-43.215	-53.935	10.720
	85.785	107.065	21.280
Nettolohn			
Steigerung Nettobezüge in %			24,81 %
Bruttolohn	129.000	161.000	32.000
AG-Anteil Sozialabgaben 27% (2016), bzw. 22 % (2017)	34.830	35.420	590
Fachausbildungsbeitrag 1,5 %	1.935	2.415	480
Gesamtbelastung des Arbeitgebers	165.765	198.835	33.070
Mehrbelastung für Unternehmen in %			19,95 %

Den Gegenüberstellungen kann entnommen werden, dass sich die Nettobezüge der Mitarbeiter – welche zu Mindestlohn beschäftigt werden – ebenfalls um 14,86 % bzw. 24,81 % im Jahre 2017 erhöhen, da sich die Arbeitnehmeranteile an den Sozialabgaben und der Einkommensteuersatz nicht ändern. Die Gesamtbelastung der Arbeitgeber aus den erforderlichen Lohnanpassungen für jene Mitarbeiter, welche zu Mindestlöhnen beschäftigt werden, steigt durch die gleichzeitige Senkung der Arbeitgeberanteile zu den Sozialabgaben (von 27 % auf 22 %) „nur“ um 10,40 % bzw. um 19,95 %.

Die gesetzlich vorgeschriebene Anhebung der Mindestbezüge in den untersten Einkommensschichten dürfte zu einer Anpassung der Bezüge in den anderen Einkommensgruppen führen. In diesen Einkommensgruppen dürften die Lohnanpassungen im Verhältnis zu der Anhebung der gesetzlichen Mindestlöhne allerdings moderater ausfallen. Insbesondere bei Unternehmen, deren Mitarbeiter und Angestellte derzeit erheblich über dem Mindestlohn verdienen, muss es nicht unbedingt zu „Anpassun-

gen“ in ähnlichen Volumen kommen. Die Anpassungen werden durch die 5 % Senkung der Arbeitgeberanteile an den Sozialabgaben gemildert, was als Argument von der Arbeitnehmerseite bei Verhandlungen mit eingebracht werden könnte.

Insgesamt betrachtet wird die Anhebung der gesetzlichen Mindestlöhne sicherlich zu einer Steigerung des Konsums von Wirtschaftsgütern und Dienstleistungen führen, wie auch das Wirtschaftswachstum fördern. Der sich ergebende Mehrkonsum und die Umwälzung der entstehenden Mehraufwendungen der Unternehmen auf die Marktteilnehmer werden aber auch eine Steigerung der Inflationsrate nach sich ziehen.

Kontakt für weitere Informationen



Krisztina Nagy
Leiterin Outsourcing, Associate Partner
Tel.: + 36 (1) 814 98 00
E-Mail: krisztina.nagy@roedl.hu

> Reduzierung der Körperschaftsteuer ab 2017 auf 9 %

Von Zsuzsanna Marosfalvi, Rödl & Partner Budapest

Der ungarische Körperschaftsteuersatz beträgt ab dem Jahr 2017 einheitlich 9 %, gegenüber dem noch bis Jahresende 2016 geltenden zweistufigen System mit einer Belastung von

- > 10 % bis zu einem zu versteuerndem Ergebnis von HUF 500.000.000 und
- > 19 % für jenen Ergebnisanteil, welcher diesen Betrag übersteigt.

Mit einem Steuersatz von 9 % ist Ungarn innerhalb der Europäischen Union jenes Land mit dem niedrigsten Körperschaftssteuersatz und auch global betrachtet dürfte man zu den günstigsten Ländern zählen.

Die Reduzierung des Steuersatzes auf dieses Niveau war sicherlich auch eine Geste gegenüber den in Ungarn ansässigen Konzernen und Investoren, welche zum Teil eine Vielzahl von Mitarbeitern zu Niedriglöhnen in der Verarbeitung oder dem Einzelhandel beschäftigen und die nun in 2017 mit höheren Lohnaufwendungen in ihren Unter-

nehmen zu rechnen haben. Diese Unternehmen werden aber sicherlich versuchen die entstehenden Mehraufwendungen durch die Anhebung der Löhne und Gehälter auf die Endverbraucher und die Kunden umzuwälzen.

Kontakt für weitere Informationen



Zsuzsanna Marosfalvi
Steuerberaterin
Tel.: + 36 (1) 814 98 00
E-Mail: zsuzsanna.marosfalvi@roedl.hu

> Verrechnungspreisdokumentationen: „Häufige Mängel“

Von Norbert Kellner, Rödl & Partner Budapest

Anhand unserer Erfahrung mit der behördlichen Prüfung von Verrechnungspreisdokumentationen möchten wir Ihnen die wesentlichen Feststellungen im Zusammenhang mit den Dokumentationen darstellen:

- > Oft werden die Auswertungen und Vergleichsdaten, die der Untermauerung der Marktkonformität dienen, nicht entsprechend gespeichert und stehen im Zuge einer Prüfung nicht in dem originalen Zustand zur Verfügung.
- > Steuerpflichtige führen häufig anhand von Datenbanken nur eine quantitative Filterung anhand des Geschäftszweiges durch, ohne eine weitere, tiefergehende qualitative Prüfung der Vergleichbarkeit der Geschäftstätigkeiten der Vergleichsgesellschaften durchzuführen.
- > Häufig werden die Dokumentationen nicht fristgerecht erstellt, da wegen längerer Erstellungsfristen bei den Obergesellschaften erforderliche Informationen, Nachweise und Dokumente nicht zur Verfügung stehen und die hiesigen Fristen nicht so ernst genommen werden. Wir weisen darauf hin, dass die Dokumentation nach ungarischem Recht spätestens mit dem Jahresabschluss des abgelaufenen Geschäftsjahres erstellt werden muss. Sofern das Geschäftsjahr mit dem Kalenderjahr übereinstimmt ist dies der 31. Mai des Folgejahres.
- > Seit 2015 gelten als verbundene Unternehmen auch Gesellschaften, bei denen die Geschäftsfüh-

rung übereinstimmt. Hierauf wird oft noch nicht bei der Erstellung der Verrechnungspreisdokumentationen geachtet.

- > Negative und Sonderauswirkungen auf das Geschäftsergebnis werden von der Gesellschaft in der Dokumentation nicht beschrieben und erläutert (z.B. Mehraufwand wegen Markteintritt, Standortschließung), was somit teils unbegründet zu einer Anhebung der steuerlichen Bemessungsgrundlage führt.
- > Von der Finanzverwaltung werden oft Branchenmittelwerte berücksichtigt, welche auf den Einzelfall nicht unbedingt zutreffen müssen.
- > Bei einem Fremdvergleich wird laut Auffassung der Finanzverwaltung oft eine zu eng oder zu weit gefasste geographische Ausrichtung zu Grunde gelegt. Hier sollten die betroffenen Steuerpflichtigen in der Dokumentation argumentieren, warum ihre Vorgehensweise als richtig zu betrachten ist.
- > Die Finanzverwaltung kommt anhand einer selbst durchgeführten Auswertung zu einem anderen Ergebnis als die Gesellschaft und hält an dieser fest.
- > In Jahren der Finanzkrise wurden Vergleichsgesellschaften, die Verluste erwirtschafteten, von der Finanzverwaltung nicht als vergleichbare Gesellschaften angesehen; dieser Ansicht kann durchaus widersprochen werden.

- > Oft werden Geschäftsbeziehungen mit verbundenen Unternehmen nicht fristgerecht bei den Behörden an- und abgemeldet, was auch bei einem Nichtvorliegen von dokumentationspflichtigen Geschäftsvolumina zu einem Bußgeld führen kann.

Aus obiger Auflistung wird ersichtlich, dass es durchaus einige Differenzen, zum Beispiel zu der deutschen Vorgehensweise, gibt (u.a. zeitliche Vorgaben, Definition verbundene Unternehmen), auf welche zu achten ist. So lässt man sich bei den Konzernobergesellschaften mit der Erstellung der Dokumentationen mangels konkreter zeitlicher Vorgaben oft Zeit, oder erstellt die Dokumentationen erst im Falle der Anforderung von Seiten der Behörden. Demgegenüber müssen in Ungarn die Dokumentationen spätestens 5 Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres erstellt sein und vorliegen.

Kontakt für weitere Informationen



Norbert Kellner

Teamleiter

Tel.: + 36 (1) 814 98 00

E-Mail: norbert.kellner@roedl.hu

Gemeinsam ankommen

„Damit Sie und Ihr Vorhaben in Ungarn gut ankommen, beraten wir Sie gemeinsam mit einem Team von Experten, das die Gegebenheiten des ungarischen Marktes aus eigener Erfahrung kennt.“

Rödl & Partner

„Alle Mitglieder der Castellers de Barcelona verbindet nicht nur die Kunst. Wir pflegen untereinander auch menschlich wertvolle Beziehungen. Und das wird bei jeder neuen Probe deutlich: Es ist einfach ein bewegender Moment, gemeinsam ein Ziel zu erreichen.“

Castellers de Barcelona



„Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellers und bei uns.

Menschentürme symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellers und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität. Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschentürme, den Castellers de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.

Impressum Newsletter Ungarn, Ausgabe 1/2017

Herausgeber: Rödl & Partner Budapest
Andrássy út 121.
1062 Budapest
Tel.: +36 (1) 8 14 98-00 | www.roedl.com/hu

Verantwortlich für den Inhalt:
Dr. Roland Felkai – roland.felkai@roedl.hu

Layout/Satz: **Dr. Roland Felkai** – roland.felkai@roedl.hu

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.