

Gemeinsam ankommen

Newsletter Ungarn

Aktuelles aus den Bereichen Steuern, Recht und Wirtschaft in Ungarn

Ausgabe 3/2016 · www.roedl.de / www.roedl.com/hu

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

- > Editorial
- > Aktuelle Änderungen im ungarischen Arbeitsrecht
- > Abzugsfähigkeit von Vorsteuern – Die Praxis des Obersten Gerichtshofs
- > Wesentliche Änderungen bei der Umsatzsteuer ab 2017
- > Die neuen Cafeteria-Leistungen ab 2017 sowie weitere Steuervergünstigungen
- > Berechtigung zu Verpflegungsmehraufwand bei Dienstreisen

> Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Ungarns Wirtschaftswachstum blieb im ersten Halbjahr 2016 hinter den Erwartungen zurück, wie sich aus den aktuell vom Ungarischen Amt für Statistik (KSH) veröffentlichten Daten ergibt. Für das zweite Quartal 2016 wurde ein Wachstum von nur noch 1,8% im Vergleich zum Vorjahr ermittelt. Dennoch bleibt die Regierung Orbán bei ihrer insgesamt positiven Einschätzung für das Gesamtjahr mit einem weiterhin erwarteten BIP-Wachstum von 2,5%. Diese Prognose ist noch immer recht optimistisch, aber wohl auch nicht völlig utopisch, wenngleich der Vorjahreswert von 2,9% nicht mehr erreicht werden dürfte.

Die Daten des KSH zeigen, dass bei der Industrieproduktion ein deutlicher Rückgang insbesondere im Baubereich (-17%) im Vergleich zum Vorjahreszeitraum zu verzeichnen ist. Und auch im Bereich Automobilbau/Automotive, dem Zugpferd für Ungarns Wirtschaft, stagnierte die Produktion im ersten Halbjahr. Letzteres ist aber wohl eher auf die

Ferienzeit zurückzuführen, so dass im Herbst wieder mit einem Anstieg zu rechnen ist. Auch der beobachtete Rückgang der in Ungarn getätigten Investitionen von -17% im ersten Halbjahr lässt sich - zumindest laut Aussagen des Wirtschaftsministeriums - einfach erklären: die meisten Ausschreibungen der für die Projektphase 2014 bis 2020 vorgesehenen EU-Fördermittel sind bereits durchgeführt worden, die entsprechenden Investitionen - z.B. in den Straßenbau - sind erfolgt. Mit der nächsten Welle von Ausschreibungen soll auch hier wieder ein deutlicher Anstieg erreicht werden.

Da einige Großunternehmen in Ungarn ihre Investitionsentscheidung z.B. zur Erweiterung ihrer Produktions- und Dienstleistungskapazitäten bereits getroffen haben und diese Projekte z.T. bereits realisiert werden, blicken Regierung wie auch Analysten gleichermaßen optimistisch in die Zukunft.

Zu der positiven Stimmung passt auch, dass die Ratingagentur Standard & Poor's Ungarn vergangene Woche wieder auf ein zufriedenstellendes Niveau von BBB- hochgestuft hat.

Die Bedeutung Deutschlands als mit Abstand wichtigster Handelspartner Ungarns bleibt unangefochten. Die Ausfuhren nach Deutschland sind weiter gestiegen und dürften zum Jahresende sogar ein Rekordhoch erreichen. Insbesondere für deutsche Unternehmen dürfte es insgesamt gesehen auch aktuell keinen Grund geben, Ungarn als möglichen Investitionsstandort von vornherein auszuschließen. Den Unternehmen, die bereits im Land sind, bietet sich ein stabiles rechtliches und steuerliches Umfeld. Damit Sie in diesem Umfeld auch weiterhin einen guten Überblick behalten, haben wir auch aktuell wieder einige wesentliche Neuerungen zusammengetragen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre!

Beste Grüße aus Budapest



Ihr Dr. Roland Felkai

> Aktuelle Änderungen im ungarischen Arbeitsrecht

Von Dr. Sándor Sárközy, Rödl & Partner Budapest

Im laufenden Jahr hat das ungarische Parlament bereits mehrfach bedeutende Modifizierungen des erst 2012 grundlegend überarbeiteten ungarischen Arbeitsgesetzbuchs (I/2012) beschlossen. Hintergrund für die rege Aktivität des Gesetzgebers ist zum einen sicherlich die Pflicht zur weiteren Harmonisierung mit den EU-Regelungen. Nicht weniger bedeutend aber ist auch der Umstand, dass die ungarische Arbeitswelt aktuell deutlich stärker als üblich politischen Strömungen unterworfen ist und recht schnell auf den Druck bestimmter Interessengruppen reagiert wird.

Die Modifizierungen betreffen unter anderem allgemeine Themen wie den Kündigungsschutz von Schwangeren oder die Arbeitsverrichtung an Sonntagen, führen aber gleichzeitig auch zu Änderungen auf solch speziellen Gebieten wie der Entsendung ausländischer Arbeitnehmer nach Ungarn oder der Bestellung von Arbeitsschutzvertretern. Die einzelnen Modifizierungen traten - bzw. treten erst noch - nacheinander zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft, wobei einige Vorschriften erst ab dem 7. Januar 2017 anwendbar sein werden.

Nachfolgend stellen wir die wichtigsten Änderungen in chronologischer Reihenfolge ihres Inkrafttretens dar.

Sonntagszulage

(Gültig seit 16. April 2016)

Mit der überraschenden Rückgängigmachung des recht „kurzlebigen“ Verkaufsverbots an Sonntagen im Frühjahr dieses Jahres (wir berichteten; vgl. unseren Newsletter „Hot News“ vom 13.04.2016) kehrte der Gesetzgeber u.a. auch, was die gesetzlichen Lohnzulagen angeht, zum Status vor der Einführung der Sonntagsschließung vom März 2015 zurück, sodass seither auch die Höhe der nur knapp ein Jahr lang bestehenden 100%-igen **Sonntagszulage wieder auf 50% gesunken** ist. Die Rücknahme der Reform hatte die Regierung offenbar maßgeblich auf Drängen der Opposition beschlossen, um einer entsprechend angekündigten Volksabstimmung zuvor zu kommen, bei der die Beibehaltung der Sonntagsschließung keine Mehrheit in der Bevölkerung gefunden hätte.

Die Rückgängigmachung der Reform bedeutet somit aber insbesondere für diejenigen Arbeitnehmer eine Schlechterstellung, die im Falle einer Sonntagsarbeit nun wieder eine nur 50%-ige oder überhaupt keine Zulage mehr erhalten. Die Diskussion in der Öffentlichkeit um die er-

neute Erhöhung der Sonntagszulage auf 100%, wie insbesondere von den Gewerkschaften vehement gefordert, ist noch immer im Gange. Darüber, ob die Regierung (auch) in diesem Punkt tatsächlich nachgeben wird, kann weiterhin nur spekuliert werden.

Die Regelungen der Sonntagsbeschäftigung in Ungarn gestalten sich im Übrigen auch weiterhin recht komplex: es gibt Arbeitsbereiche, in denen die Sonntagsarbeit überhaupt nicht zulässig ist, aber auch solche, bei denen die Arbeit an Sonntagen gegen entsprechender Lohnzulage erlaubt ist, während bestimmte Arbeitnehmer zur Sonntagsarbeit ggf. auch ohne zusätzliche Vergütung herangezogen werden können. Bis jetzt war allerdings die Frage nicht eindeutig geklärt, wie diejenigen Arbeitsbereiche bzw. Arbeitnehmer zu behandeln sind, bei denen Sonntagsarbeit zwar zulässig ist, die allerdings gleichzeitig – je nach der konkreten Konstellation - in eine Kategorie mit, und auch ohne gesetzliche Zulagenpflicht fallen können. Ein praxisrelevantes Beispiel dafür ist der Fall der sog. „Plaza-Geschäfte“, die an Sonntagen einerseits wegen ihres Charakters als Einzelhandelsunternehmen, andererseits aber auch „aufgrund ihrer Betriebsbestimmung“ geöffnet sein dürfen. Im ersteren Fall sollten die Arbeitnehmer eine Sonntagszulage erhalten, während Geschäfte, die „aufgrund ihrer Betriebsbestimmung“ am Sonntag offen sein dürfen, zumindest gesetzlich nicht zur Zahlung von Sonntagszulagen an ihre Arbeitnehmer verpflichtet sind.

Rödl & Partner Ungarn hat bereits 2013 einen seiner Mandanten, ein renommiertes Einzelhandelsunternehmen, in genau dieser Frage in einem Verfahren vor dem ungarischen Obersten Gerichtshof vertreten. Das angerufene Gericht hat im Sinne des Mandanten und damit des Arbeitgebers entschieden und in seinem Leiturtel festgestellt, dass bei Arbeitgebern, die mindestens aufgrund eines Rechtstitels keine Sonntagszulage zu zahlen haben, die Zulagenzahlungspflicht in jeder Hinsicht entfällt. Trotzdem haben viele Plaza-Geschäfte die Sonntagszulage wegen der unklaren Gesetzeslage freiwillig weiterbezahlt. Mit der aktuellen Gesetzesmodifizierung wurde nun klar gestellt, dass in derartigen Fällen keine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Sonntagszulage besteht. Da sich allerdings inzwischen auch der Einzelhandel einem ständig zunehmenden Arbeitskräftemangel ausgesetzt sieht, ist nicht auszuschließen, dass Sonntagszulagen auch ohne gesetzliche Verpflichtung zumindest vertraglich weiter bezahlt werden, um weiterhin als Arbeitgeber attraktiv zu sein.

Informationspflicht während der Schwangerschaft

(Gültig seit 18. Juni 2016)

Nach mehrmaliger Modifizierung scheint sich der Standpunkt des Gesetzgebers in der Frage zu verfestigen, unter welchen Bedingungen einer Arbeitnehmerin Kündigungsschutz im Falle ihrer Schwangerschaft, bzw. während einer Kinderwunschbehandlung gewährt wird. Gemäß der jüngsten Modifizierung kann sich die Arbeitnehmerin im Falle einer Kündigung des Arbeitgebers nur in dem Fall auf ihre Schwangerschaft, bzw. die Kinderwunschbehandlung berufen, wenn sie dem Arbeitgeber **diesen Umstand mitgeteilt hatte**.

Die Mitteilung hat allerdings – im Einklang mit der Entscheidung des ungarischen Verfassungsgerichtes – nicht unbedingt der Kündigung vorauszugehen. Sofern die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber über ihren Zustand erst nach der Kündigung informiert, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, seine Kündigung innerhalb von 15 Tagen zurückzuziehen. In diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis wiederhergestellt und der Arbeitnehmerin steht ihr entgangener Lohn bzw. der ihr ggf. darüber hinausgehende Schaden zu. Sollte die Kündigung nicht zurückgezogen werden, so besteht die Wahrscheinlichkeit, dass das angerufene Arbeitsgericht im Falle eines Rechtsstreits die Rechtswidrigkeit der Kündigung feststellt.

Weiterhin unklar bleibt allerdings, innerhalb welcher Frist die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber über ihren Zustand (nach Erhalt einer Kündigung) zu informieren hat. Dabei ist aber wohl zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmern im Falle einer rechtswidrigen Kündigung grundsätzlich eine Ausschlussfrist von 30 Tagen bleibt, Klage beim zuständigen Arbeitsgericht zu erheben.

Leitende Angestellte

(Gültig seit 18. Juni 2016)

Das ungarische Arbeitsgesetzbuch ermöglicht es den Vertragsparteien, im Arbeitsvertrag eines leitenden Angestellten (z.B. eines Geschäftsführers) von den zwingenden Regelungen des Gesetzbuches auch zu Lasten des Arbeitnehmers abzuweichen. Arbeitnehmer in leitender Funktion genießen, wenn sie tatsächlich als leitende Angestellte gelten, im Allgemeinen einen niedrigeren arbeitsrechtlichen Schutz als „einfache“ Arbeitnehmer. Im Bereich Kinderbetreuung kann allerdings auch leitenden Angestellten der gesetzliche Schutz nicht wirksam vertraglich entzogen werden, bzw. ist eine Abweichung zu Lasten des Arbeitnehmers nicht möglich.

Dies gilt beispielsweise für den Mutterschaftsurlaub, den der Arbeitgeber auch einer leitenden Angestellten zwingend zu gewähren hat. Außerdem gilt das Kündigungsverbot für die Zeit der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs ebenso für eine leitende Angestellte, und auch sie darf bis zum 3. Lebensjahr des Kindes nicht zur Nacharbeit herangezogen werden. Die aktuelle Modifizierung hat diese Regelungen um eine weitere Ausnahme erweitert, nach welcher der Arbeitgeber auf Antrag der Arbeitnehmerin – auch wenn sie leitende Angestellte ist – verpflichtet ist, ihr bis zum dritten Lebensjahr des Kindes **unbezahlten Urlaub wegen Kinderbetreuung** zu gewähren.

Entsendung nach Ungarn

(Gültig seit 18. Juni 2016)

Im Rahmen seiner Verpflichtung zur Umsetzung der sog. „Entsendungsdurchsetzungsrichtlinie“ 2014/67/EU in nationales Recht hat der ungarische Gesetzgeber die Regelungen des ungarischen Arbeitsgesetzbuches über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen um neue Vorschriften ergänzt. Eine die Dienstleistung eines Entsandten in Anspruch nehmende ungarische Gesellschaft (z.B. der Unterauftragnehmer oder die ungarische Niederlassung des ausländischen Arbeitgebers) war auch bisher verpflichtet, den ausländischen Arbeitgeber über die sog. „Mindestschutzvorschriften“ des ungarischen Arbeitsrechts (z.B. Mindestlohn, Mindesturlaub) zu informieren, andernfalls haftete er als selbstschuldnerischer Bürge für die Forderungen des Arbeitnehmers.

Durch die Umsetzung der Richtlinie wurden die Pflichten und der Umfang der Haftung der die Dienstleistung in Anspruch nehmenden ungarischen Gesellschaft erweitert. Entsprechend haftet die ungarische Gesellschaft, wenn der ausländische Arbeitgeber seine Pflichten zur Zahlung des Arbeitslohnes bzw. von Abgaben in Bezug auf den entsandten Arbeitnehmer versäumt, selbstschuldnerisch mit dem ausländischen Arbeitgeber für die Zahlung dieser Beträge, vorausgesetzt, dass sie von der diesbezüglichen Pflichtversäumnis des Arbeitgebers Kenntnis hatte oder mit der gebotenen Sorgfalt davon hätte Kenntnis haben müssen.

Darüber hinaus wird die ungarische Gesellschaft nun verpflichtet, bestimmte, den entsandten Arbeitnehmer betreffende **Dokumente** (z.B. Arbeitsvertrag, Arbeitszeiterfassung, Lohnabrechnungsunterlagen) am Ort der Arbeitsverrichtung während der Entsendung und danach noch 3 Jahre lang **aufzubewahren**. Neu ist auch, dass der ausländische Arbeitgeber eine **Kontaktperson** zu

bestimmen hat, die Behörden und Sozialversicherungsträgern bei Bedarf zur Verfügung steht.

Arbeitsschutzbeauftragter bereits ab 20 Arbeitnehmern

(Gültig seit 8. Juli 2016)

Eine signifikante Modifizierung wurde im Zusammenhang mit den sog. Arbeitsschutzbeauftragten durchgeführt, welche bekanntlich die Arbeitnehmerinteressen bzgl. der Sicherheit am Arbeitsplatz wahren sollen. Seit Juli diesen Jahres beträgt die für die Wahl eines Arbeitsschutzbeauftragten erforderliche **minimale Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer** nicht mehr 50, sondern die Wahl eines Arbeitsschutzbeauftragten ist bereits ab **20** Arbeitnehmern zwingend erforderlich, was zahlreiche Klein- und mittelständische Unternehmen nun berücksichtigen müssen. Und selbst bei einer Unternehmensgröße von weniger als 20 Beschäftigten ist die Wahl eines Arbeitsschutzbeauftragten nun obligatorisch, wenn diese von einer bei dem Unternehmen tätigen Gewerkschaft, dem Betriebsbeauftragten oder der Mehrheit der Arbeitnehmer angefragt wird.

Für die Wahl des Arbeitsschutzbeauftragten sind die Regelungen über die Wahl von Betriebsratsmitgliedern maßgebend; das Mandat des Beauftragten gilt für 5 Jahre. Die Wahlpflicht betrifft jede einzelne Niederlassung/Abteilung des Arbeitgebers, sofern der Leiter der Niederlassung/Abteilung über Arbeitgeberbefugnisse in Bezug auf den Arbeitsschutz verfügt. Ein Arbeitsschutzbeauftragter genießt zudem ähnlich wie ein Betriebsratsmitglied speziellen Kündigungsschutz: eine Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des bei dem Arbeitgeber tätigen Arbeitsschutzrates bzw. der Arbeitnehmer, die den Arbeitsschutzbeauftragten gewählt haben.

Den Unternehmen, bei denen bisher kein Arbeitsschutzbeauftragter tätig war, räumt der Gesetzgeber eine **Übergangsfrist bis zum 7. Januar 2017** ein, um der gesetzlichen Verpflichtung in diesem Bereich nachzukommen. Hierbei dürfen wir auch darauf hinweisen, dass falls der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die Möglichkeit der Wahl eines Arbeitsschutzbeauftragten nicht informiert oder das Wahlverfahren auf andere Weise behindert, droht ein Verwaltungsbußgeld bis zur Höhe von HUF 500.000,-. Es empfiehlt sich, mit den Vorbereitungen des Wahlverfahrens bereits jetzt zu beginnen.

Schulgenossenschaften

(Gültig seit 1. September 2016)

Anstellungsverhältnisse mit Schulgenossenschaften wurden vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzbuches aus-

genommen und in das ungarische Genossenschaftsgesetz übernommen. Infolgedessen gelten Rechtsverhältnisse zwischen Studenten und Schulgenossenschaften nicht mehr als Arbeitsverhältnisse, sondern als durch das ungarische Bürgerliche Gesetzbuch geregelte Auftragsverhältnisse, auf die allerdings bestimmte Vorschriften des ArbG weiterhin Anwendung finden.

Für die Umstellung auf das neue System haben die Schulgenossenschaften 4 Monate erhalten: ab dem 1. Januar 2017 erlöschen die zwischen den Schulgenossenschaften und Studenten abgeschlossenen Arbeitsverträge automatisch. Dementsprechend haben die Schulgenossenschaften bis zum 31. Dezember 2016 die neuen, sog. „Mitgliedschaftvereinbarungen in Bezug auf externe Dienstleistungen“ abzuschließen, sowie ihre Satzung zu modifizieren, was auch die Einberufung der Generalversammlung erforderlich macht. Diese Änderungen betreffen über 100.000 Schulgenossenschaftsmitglieder und natürlich auch diejenigen Unternehmen, für welche diese Mitglieder Arbeit leisten.

Das bisherige Arbeitsverhältnis mit Schulgenossenschaften war grundsätzlich als eine „quasi Arbeitnehmerüberlassung“ mit speziellen Elementen anzusehen, aufgrund welcher die Genossenschaft den Studenten beschäftigt hatte, damit dieser für einen externen Dritten eine Dienstleistung erbringt. Die neue Regelung kann problematisch sein, denn das Rechtsverhältnis zwischen der Schulgenossenschaft und dem Studenten bleibt in der Praxis weiterhin von den typischen Kennzeichen eines Arbeitsverhältnisses geprägt (Anweisungs- und Kontrollrechte, persönliche Arbeitsverrichtungspflicht, usw.).

Darüber hinaus wird der Student mit größter Wahrscheinlichkeit nicht bei mehreren, sondern nur bei einem einzigen externen Dritten Arbeit verrichten, was die Frage einer *Scheinselbstständigkeit* aufwirft, welche im Rahmen der Arbeitsaufsichts- bzw. finanzamtlichen Prüfung bevorzugt näher untersucht wird. Sofern die Behörden aufgrund der tatsächlichen Umstände ein verdecktes Arbeitsverhältnis annehmen, hätte dies erheblich nachteilige steuer- und abgabenrechtliche Konsequenzen für die Beteiligten.

Tagesruhezeit

(Gültig ab 1. Januar 2017)

Das Gesetz bestimmt die Tagesruhezeit, d.h. den Zeitraum zwischen der Beendigung der täglichen Arbeit und dem Arbeitsbeginn am Folgetag, weiterhin mit einer Minstdauer von zusammenhängend 11 Stunden (bei Beginn der Sommerzeit: 10 Stunden). Durch die Modifizierung wird aber gleichzeitig der Kreis der Ausnahmen, in denen die

Tagesruhezeit auch mit 8 Stunden bestimmt werden kann, beschränkt. Dementsprechend hat der Arbeitgeber nun auch im Falle eines Arbeitsbereiches von sog. „**bereitschaftlicher Natur**“ eine Tagesruhezeit von mindestens 11 Stunden sicherzustellen. Die Definition eines derartigen Arbeitsbereichs ist Ungarn-spezifisch und in dieser Form innerhalb der EU unbekannt. Gemeint sind solche Fälle, in denen der Arbeitnehmer für mindestens 1/3 seiner ordentlichen Arbeitszeit ohne Arbeitsverrichtung zur Verfügung steht, oder wenn die Arbeitsverrichtung ansonsten mit einer niedrigeren Inanspruchnahme verbunden ist. Durch die aktuellen Modifizierungen zeigt sich die Tendenz des Gesetzgebers, diesen speziellen Arbeitsbereich aus dem ungarischen Arbeitsrecht auszuführen.

Zu unterscheiden ist dieser Arbeitsbereich von der sehr viel gängigeren **Rufbereitschaft**, welche als eine Art Bereithaltung zur Arbeitsverrichtung an einem von dem Arbeitnehmer (selbst) bestimmten Ort zu definieren ist. Gemäß der neuen Regelung hat der Arbeitgeber in Zukunft keine Tagesruhezeit mehr zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft tatsächlich keine Arbeit zu verrichten hatte.

Neu ist außerdem, dass die Gesamtdauer von zwei nacheinander eingeteilten Tagesruhezeiten jedenfalls die Dauer von 22 Stunden erreichen muss.

Kontakt für weitere Informationen



Dr. Sándor Sárközy
Rechtsanwalt (H), Partner
Tel.: + 36 (1) 814 98 80
E-Mail: sandor.sarkozy@roedl.hu

> Abzugsfähigkeit von Vorsteuern – Die Praxis des Obersten Gerichtshofs

Von Anita Dudás, Rödl & Partner Budapest

Anfang 2015 wurde auf Initiative des Vorsitzenden des Obersten Gerichtshofes („Kúria“), Dr. Péter Darák, eine Arbeitsgruppe für die Analyse der Gerichtspraxis im Zusammenhang mit der Abzugsfähigkeit von Vorsteuern gebildet, deren Ergebnisse im Frühjahr 2016 vorgelegt und in einer am 6. Juni 2016 veröffentlichten Studie (in ungarischer Sprache) dargestellt wurden. Untersucht wur-

de insbesondere die Praxis bei Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes der Jahre 2012-2014.

Die wesentlichen Feststellungen der Studie zu den untersuchten Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes fassen wir für Sie wie folgt zusammen:

- > Die Abzugsfähigkeit von Vorsteuern aus rein formellen Fehlern der Eingangsrechnungen darf nicht zu einer Verweigerung der Vorsteuerabzugsfähigkeit führen. Es sind vielmehr einzelfallbezogen die konkreten Umstände des Sachverhalts bzw. der Geschäftsbeziehungen zu untersuchen und eine Verweigerung der Abzugsfähigkeit kommt nur bei einem eindeutigen Nachweis von falschen oder nicht realen Geschäftsbeziehungen in Betracht. Es wird betont, dass die Beweispflicht in derartigen Fällen bei den Finanzbehörden liegt.
- > Die Arbeitsgruppe hat keinen Fall festgestellt, in dem das Vorsteuerabzugsrecht ausschließlich wegen formeller Fehler der Rechnung verweigert wurde.
- > Die häufig von Seiten der Finanzbehörden vorgebrachte Argumentation, dass der Steuerpflichtige die Rechtswirksamkeit der Geschäftstätigkeit seines Lieferanten – welcher z.B. seine Mitarbeiter nicht angemeldet hatte – nicht geprüft hat, reicht für die Verweigerung des Vorsteuerabzuges nicht aus. Auch in solchen Fällen muss die Finanzbehörde nachweisen, dass der Steuerpflichtige von der Steuerhinterziehung des Lieferanten wusste, oder zumindest davon hätte wissen müssen und somit fahrlässig gehandelt hat.
- > Ist die Rechnung allerdings inhaltlich unglaubwürdig, weil z.B. offensichtlich keinerlei wirtschaftliche Transaktion zwischen den Parteien stattfand, oder die Transaktion nicht zwischen den in der Rechnung angegebenen Personen erfolgte, ist seitens der Finanzbehörden auch nicht weiter zu prüfen, ob der Rechnungsempfänger von der Steuerhinterziehung gewusst hat, oder hätte wissen müssen, die Ablehnung des Vorsteuerabzuges kann erfolgen.
- > Ein einfacher Verweis im finanzgerichtlichen Verfahren auf Urteile des Europäischen Gerichtshofes ohne weitere Darlegung der Anwendbarkeit im betreffenden Fall reicht nicht aus. Der konkrete Sachverhalt des jeweiligen Einzelfalles ist stets genauestens zu untersuchen.
- > Sofern die wirtschaftliche Transaktion tatsächlich erfolgte, stellt die inhaltliche Glaubwürdigkeit der

entsprechenden Rechnung eine ausreichende Voraussetzung für den Vorsteuerabzug dar.

- > Die Nichtbeachtung der Umkehrung der Steuerschuldnerschaft führt nicht automatisch zu einer Nichtabzugsfähigkeit der Vorsteuer, sondern in solchen Fällen ist zu untersuchen, ob dem ungarischen Fiskus hierdurch Steuereinnahmen entgangen sind. Falls dem Fiskus kein Nachteil entstanden ist, kann nach Auffassung des Obersten Gerichtshofes die Abzugsfähigkeit nicht generell verweigert werden.
- > Die Studie stellt in ihrer Zusammenfassung auch dar, welche Umstände im Rahmen der Prüfung von Sachverhalten bei umsichtigen und vernünftigen Rechnungsempfängern berücksichtigt wurden.

Die Studie fasst ebenfalls die am häufigsten zitierten Entscheidungen des EuGH grob zusammen und deren Prävalenz in den ungarischen Finanzgerichtlichen Verfahren wird statistisch erfasst und dargestellt.

Kontakt für weitere Informationen



Anita Dudás
Steuerberaterin, Senior Associate
Tel.: + 36 (1) 814 98 00
E-Mail: anita.dudas@roedl.hu

> Wesentliche Änderungen bei der Umsatzsteuer ab 2017

Von Zsuzsanna Marosfalvi, Rödl & Partner Budapest

Bereits im Sommer 2016 wurden die Steueränderungen für das Jahr 2017 beschlossen. Die wesentlichen Neuerungen im Bereich der Umsatzsteuer fassen wir nachfolgend zusammen:

- > Ab dem 1. Januar 2017 muss bereits auf solchen Ausgangsrechnungen, deren Umsatzsteuersumme die Schwelle von HUF 100.000,- erreicht oder übersteigt, die Steuernummer des Rechnungsempfängers angegeben werden. Bisher war dies nur ab einer Umsatzsteuersumme von mind. HUF 1.000.000,- erforderlich.

- > Darüber hinaus sind ab dem 1. Juli 2017 derartige Rechnungen (USt-Summe > HUF 100.000,-) in der Umsatzsteuererklärung auf dem Formblatt „M“ aufzuführen, was bislang ebenfalls immer noch nur für Rechnungen ab HUF 1.000.000,- USt-Summe gilt. Für die Vorgehensweise bei elektronisch erstellten Rechnungen wird noch eine Regierungsanordnung erstellt werden.
- > Die Umsatzsteuer auf Geflügelfleisch, Frischeier und Frischmilch reduziert sich von 27% (Geflügelfleisch, Eier), bzw. 18% (bei Milch) auf nur noch 5% ab 2017.
- > Auch die Umsatzsteuer für Internetdienste und Kantinenverpflegungen (inklusive vor Ort gereichten alkoholfreien Getränken) soll reduziert werden, und zwar von 27% auf 18%. Für den Bereich der Internetdienste ist allerdings noch die Zustimmung der EU erforderlich.

Kontakt für weitere Informationen



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

> Die neuen Cafeteria-Leistungen ab 2017 sowie weitere Steuervergünstigungen

Von Krisztina Nagy, Rödl & Partner Budapest

Cafeteria-Leistungen ab 2017

Der Gerichtshof der Europäischen Union stellte mit seinem Urteil aus dem Februar 2016 fest, dass mehrere Elemente des sog. „Cafeteria-Systems“ in Ungarn gegen das Gemeinschaftsrecht verstoßen und insbesondere die Warenverkehrs – und Dienstleistungsfreiheit einschränken. Aus diesem Grunde wurden die Möglichkeiten der steuerlich vergünstigten Leistungen an Mitarbeiter neu gestaltet.

Ab dem 1. Januar 2017 dürfen den Mitarbeitern ausschließlich:

- > Überweisungen auf die verschiedenen Unterkonten der sog. SZÉP-Karte (Széchenyi Pihenőkártya), sowie
- > ein Bargeldbetrag von maximal HUF 100.000,- pro Kalenderjahr

als Zuwendungen zu vergünstigten steuerlichen Bedingungen überlassen werden, wobei der Maximalbetrag von HUF 450.000,- je Mitarbeiter insgesamt unverändert bleibt. Auch die Steuer- und Abgabenbelastung auf diese Leistungen bleibt unverändert und besteht aus der 15 %-igen Einkommensteuer, sowie einem 14%-igen Gesundheitsbeitrag, deren jeweilige Bemessungsgrundlage das 1,19-fache der Grundleistung ist. Somit beträgt die effektive Steuer- und Abgabenlast auf diese Leistungen an die Mitarbeiter insgesamt 34,51%.

Die SZÉP-Karte besteht aus folgenden 3 Unterkonten:

- 1) Beherbergungskonto: Maximalbetrag HUF 225.000,-.

Damit können inländische Übernachtungskosten und die mit dem Aufenthalt in Verbindung stehenden Verpflegungsaufwendungen beglichen werden.

- 2) Bewirtungskonto: Maximalbetrag HUF 150.000,-.

Damit können insbesondere fertige Speisen, verzehrt in Restaurants, Imbissen und anderen Einrichtungen beglichen werden, entsprechendes gilt bei einem Bezug von Speisen durch einen Lieferservice.

- 3) Freizeitkonto: Maximalbetrag HUF 75.000,-.

Mit der Freizeitkarte können insbesondere Kosten von Sport- und Freizeitaktivitäten, Theater-, Kino-, Zoobesuche und eine Vielzahl von Therapien beglichen werden.

Die bisher beliebten sog. „Erzsébet“-Verzehrgutscheine, Beihilfen zum Schulbeginn, Erstattung von Dauerfahrkarten, Zuschüsse zu Renten- oder Krankenversicherungen, usw., zählen ab 2017 nicht mehr zu den steuerlich besonders begünstigten Leistungen. Diese können von Arbeitgebern zwar auch weiterhin gewährt werden, unterliegen aber einer höheren Belastung. Die zusätzliche Belastung über die direkte Leistung hinaus beträgt in diesen Fällen 49,98% (das 1,19-fache der Grundleistung, 15% Einkommensteuer, sowie 27% Gesundheitsbeitrag).

Neue steuerbegünstigte Leistungen

Ab 2017 kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern - unter gewissen Voraussetzungen - steuerfrei einen Mietzuschuss gewähren. Voraussetzungen für eine Leistung sind insbesondere: a) der Arbeitnehmer muss den Mietaufwand

belegen können, b) es muss ein Arbeitsverhältnis für mind. 36 Stunden/Woche vorliegen, c) die Entfernung zwischen dauerhaftem Wohnsitz und Arbeitsplatz muss mindestens 60 km betragen, oder die Dauer der An-, bzw. Abreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln überschreitet drei Stunden. Falls diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in den ersten beiden Beschäftigungsjahren eine steuerfreie Zuwendung als Mietzuschuss i.H.v. bis zu maximal 40% des Mindestlohns gewähren. In den nachfolgenden beiden Jahren dann noch bis zu 25% und im 5. Jahr bis zu 15% des Mindestlohns.

Neben den bisher steuerfreien Leistungen für Kinderkrippenplätze werden zukünftig auch Leistungen für Kindergartenplätze steuerbefreit.

Die von Arbeitgebern zahlbare steuerfreie Kilometerpauschale je Entfernungskilometer für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsstätte erhöht sich von HUF 9,- auf HUF 15,-. Der Freibetrag für die Erstattung von Dienstreisen mit dem eigenen PKW verbleibt allerdings bei HUF 9,- pro km.

Kontakt für weitere Informationen



Krisztina Nagy

Leiterin Outsourcing, Associate Partner

Tel.: + 36 (1) 814 98 00

E-Mail: krisztina.nagy@roedl.hu

> Berechtigung zu Verpflegungsmehraufwand bei Dienstreisen

Von Krisztina Nagy, Rödl & Partner Budapest

Bereits zum 1. August 2016 wurde laut einem Informationsschreiben der Ungarischen Finanzbehörden (NAV) der Begriff der „Dienst- und Geschäftsreise“ neu definiert.

Bisher wurden all jene Tätigkeiten, die außerhalb der im Arbeitsvertrag angegebenen Arbeitsorte durchgeführt wurden, als Dienst- und Geschäftsreise betrachtet. Seit August handelt es sich bei generell allen vom Arbeitgeber angeordneten Reisen um Dienst- und Geschäftsreisen, soweit sie einen geschäftlichen Bezug haben. Die erfolgte Präzisierung ermöglicht aus einkommensteuerlicher Sicht

zunehmend auch eine eindeutige Interpretation der Dienst- und Geschäftsreisen bei Arbeitern und Angestellten, deren Arbeitsort laut Arbeitsvertrag das ganze Land ist, oder bestimmte Regionen sind (Kraftfahrer, Servicekräfte, Vertreter, usw.) und die regelmäßig von ihrem Wohnort aus Geschäftspartner besuchen (Außendienstmitarbeiter). Fahrten vom Wohnort zum Standort oder einer Betriebsstätte des Arbeitgebers sind allerdings nicht als Dienst- und Geschäftsreisen anzusehen.

Hieraus folgt, dass bei inländischen Dienst- und Geschäftsreisen, die 6 Stunden überschreiten, die Erstattung des Verpflegungsmehraufwandes - durch Rechnung belegt oder als Pauschale in Höhe von HUF 500,- - verpflichtend ist. Eine Entsendung ist auch weiterhin durch eine Entsendungsanordnung zu belegen.

Kontakt für weitere Informationen



Krisztina Nagy

Leiterin Outsourcing, Associate Partner

Tel.: + 36 (1) 814 98 00

E-Mail: krisztina.nagy@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 3/2016

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.