

# Rödl & Partner

NEWSLETTER UNGARN

GEMEINSAM ANKOMMEN

3/2020

Aktuelles aus den Bereichen Steuern, Recht  
und Wirtschaft in Ungarn

[www.roedl.de/ungarn](http://www.roedl.de/ungarn) | [www.roedl.com/hungary](http://www.roedl.com/hungary)

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

---

→ COVID-19 Pandemie in Ungarn – Kurzarbeitergeld

Vorwort

Gegenüberstellung der deutschen und ungarischen  
Regelungen zur Kurzarbeit

Alternativen zum ungarischen Kurzarbeitergeld

Zusammenfassung

## → COVID-19 Pandemie in Ungarn - Kurzarbeitergeld

---

### VORWORT

---

In der vorliegenden Ausgabe unseres Newsletters stellen wir die in Ungarn zur Bekämpfung der negativen Auswirkungen der Corona Pandemie auf die Wirtschaft eingeführten Regelungen zur Kurzarbeit den aktuellen Regelungen zur Kurzarbeit in Deutschland gegenüber. Darüber hinaus stellen wir mögliche Alternativen zur Kurzarbeit in Ungarn vor. Auf die ebenfalls in Ungarn neu eingeführten Regelungen zur Förderung von Arbeitsplätzen im Bereich Forschung und Entwicklung haben wir in unserer letzten Ausgabe bereits hingewiesen, auf diese gehen wir im Rahmen dieses Newsletter nicht gesondert ein.

### KURZARBEIT IN DEUTSCHLAND UND UNGARN - EINE GEGENÜBERSTELLUNG

---

Die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen dient i.d.R. dazu, einen vorübergehendem Tätigkeitsausfall abzudecken und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Eine Kurzarbeiterregelung verschafft den Unternehmen in Krisensituationen eine Entlastung bei den Personalkosten, ohne Mitarbeiter unmittelbar entlassen zu müssen.

Um den entstehenden Verdienstausschlag der Mitarbeiter zumindest teilweise zu kompensieren, können die Arbeitgeber in Deutschland Kurzarbeitergeld (KuG) von der Bundesanstalt für Arbeit (BA) beantragen. Durch die staatliche Unterstützungsleistungen sollen die Gefahren für die Existenz der Unternehmen gemildert und eine dauerhafte Entlassung von Mitarbeitern abgewendet werden.

Das Kurzarbeitergeld in der heutigen Form wurde in Deutschland bereits vor Jahrzehnten eingeführt und bei Vorliegen von besonderen Umständen den jeweiligen Gegebenheiten angepasst. So erfolgte zuletzt im Zuge der Finanzkrise 2008/2009 eine Ausweitung gewisser Parameter, der Zeitraum der Bezugsmöglichkeit wurde seinerzeit auf zwei Jahre ausgedehnt, wie auch die Arbeitgeber bei den Sozialabgaben erheblich entlastet wurden. Im Mai 2009 bezogen knapp 1,5 Millionen Beschäftigte in Deutschland Kurzarbeitergeld, von denen sicherlich viele ohne die Kurzarbeiterregelung ihre Arbeit verloren hätten. Die aktuellen Anpassungen werden in der folgenden Gegenüberstellung aufgeführt.

Die ungarische Regierung beabsichtigte, in Anlehnung an das deutsche Beispiel eine für ungarische Verhältnisse und Bedürfnisse abgewandelte Version des Kurzarbeitergeldes einzuführen. Inwieweit die durch die Regierungsverordnung 105/2020. (IV.10.) verabschiedete Kurzarbeiterregelung, welche am 16. April 2020 in Kraft getreten ist, den Anforderungen und Erwartungen der Marktteilnehmer entspricht, wird sich in den nächsten Monaten erst noch herausstellen.

Nachfolgend vergleichen wir wesentliche Parameter der aktuellen Kurzarbeiterregelung in Deutschland (DE) und Ungarn (HU) gehen auf mögliche Schwachstellen und Kritikpunkte bezüglich der derzeit bestehenden ungarischen Regelung ein.

## WESENTLICHE MERKMALE DER DEUTSCHEN UND UNGARISCHEN KURZARBEITERREGELUNG

### Volumen eines Arbeitsausfalls, der durch Kurzarbeitergeld abgedeckt wird:

in DE	<b>10% - 100%</b>
	Im jeweiligen Kalendermonat sind mindestens zehn Prozent der Belegschaft (COVID-19 Pandemie Sonderregelung, gültig bis zum 31. Dezember 2020, vorher ein Drittel der Belegschaft) von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen.
in HU	<b>30%, 40% oder (max.) 50%</b>
	In Ungarn gilt derzeit eine starre Regelung bezüglich des Arbeitsausfalls und es werden konkrete Prozentsätze festgelegt. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht bei einem Arbeitsausfall unter 30% und über 50% nicht.

### Maximaler Bezugszeitraum des Kurzarbeitergeldes:

in DE	<b>12 Monate</b>
in HU	<b>3 Monate</b>

### Geldwerte Berechnungsbasis für das individuelle Kurzarbeitergeld:

in DE	Berechnungsbasis ist die Nettoentgeltdifferenz aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt des Mitarbeiters, welches gedeckelt wird durch die SV-Beitragsbemessungsgrenzen (für das Jahr 2020: Alte Bundesländer Euro 6.900, Neue Bundesländer Euro 6.450).
in HU	Berechnungsbasis ist das Nettoentgelt, welches auf den Zeitraum des Arbeitsausfall entfällt, unter Berücksichtigung einer Deckelung auf das anteilige Nettoentgelt, welches sich aus dem doppelten Mindestlohn ergibt (Brutto HUF 322.000, Netto HUF 214.130 x 0,5 x 0,7 = HUF 74.946, bei einer Arbeitszeitverkürzung um 50%).

### Volumen des Kurzarbeitergeldes:

in DE	Das Kurzarbeitergeld beträgt 60% der Nettoentgeltdifferenz des Monats, in welchem die Tätigkeit ausgefallen ist. Der Leistungssatz erhöht sich auf 67% falls dem Mitarbeiter ein Kinderfreibetrag zusteht. In Deutschland kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld auch bei einem Arbeitsausfall von 100% entstehen. Unter Berücksichtigung der Obergrenzen kann sich in diesem Fall ein <b>Nettobetrag von bis zu Euro 2.500</b> ergeben.
in HU	Der Arbeitgeber muss gewährleisten, dass der Nettolohn im Zeitraum der Gewährung des Kurzarbeitergeldes zumindest dem Gehalt für „Standzeiten“ (távolléti díj = Lohn für Arbeitsausfall, Freistellungszeiten) der Mitarbeiter entspricht. Diese Regelung gilt bis zu dem zweifachen Betrag des Mindestlohnes. Das Kurzarbeitergeld beträgt 70% des Nettolohns auf den ausfallenden Lohn und die <b>Obergrenze der Unterstützung liegt bei HUF 74.946 (rd. Euro 210)</b> .

### Auszahlung des Kurzarbeitergeldes an Mitarbeiter:

in DE	Die Zahlung erfolgt durch den Arbeitgeber, die Erstattung erfolgt nachträglich durch die BA.
in HU	Die Zahlung erfolgt direkt von den zuständigen Ämtern an den Mitarbeiter.

## Ansammlung negativer Arbeitszeitsalden:

in DE	Auf eine Ansammlung negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung eines Kurzarbeitergeldes wird laut COVID-19 Sonderregelung verzichtet. Bisher mussten diesbezügliche Vereinbarungen mit den Mitarbeitern vor der Leistung von Kurzarbeitergeld genutzt werden.
in HU	Laut neuer Regierungsverordnung (104/2020. (IV. 10.)) können Unternehmen einseitig einen Arbeitszeitrahmen für einen Zeitintervall von 24 Monate festlegen (bisher 4 Monate). Dies kann dazu führen, dass Mitarbeiter in Zeiten der Krise erhebliche negative Arbeitszeitsalden aufbauen, welche nach der Krise abgearbeitet werden müssen. Besteht bei dem Unternehmen eine Arbeitszeitsalden-Regelung sind vor einer Beantragung von Kurzarbeitergeld erst diese Möglichkeiten auszuschöpfen.

## Hinzuverdienstmöglichkeiten:

in DE	Für den Zeitraum vom 1. April bis zum 31. Oktober 2020 werden Einkommen aus neu aufgenommenen Nebentätigkeiten in systemrelevanten Branchen (u.a. Handel, Transport) und Berufen bis zur Erreichung des ursprünglichen Gehalts nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Hierbei handelt es sich um eine COVID-19 Pandemie Sonderregelung. Ansonsten erfolgt eine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.
in HU	Bei der Aufnahme von Nebentätigkeiten entfällt i.d.R. die Berechtigung auf den Bezug von Kurzarbeitergeld.

## Beiträge zur Sozialversicherung:

in DE	Sozialversicherungsabgaben fallen auch für den durch Kurzarbeitergeld abgedeckten Zeitrahmen an und werden anhand eines fiktiven Entgelts ermittelt. Diese Beiträge hat der Arbeitgeber alleine zu tragen, <b>werden</b> ihm aber anhand der COVID-19 Pandemie Regelung durch die Bundesagentur für Arbeit in dem Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2021 <b>pauschaliert erstattet</b> .
in HU	Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber auf die von ihm getragenen Lohnbestandteile zu entrichten, <b>eine Erstattung erfolgt nicht</b> . Ausnahmeregelungen bestehen für bestimmte Industriezweige.

## Einkommensteuer auf Kurzarbeitergeld:

in DE	Das Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich steuerfrei, ist aber in der Steuererklärung mit aufzunehmen und führt wegen des Progressionsvorbehalts zur Anwendung eines höheren Steuersatzes auf die zu versteuernden Einkommensbestandteile.
in HU	Die Einkommensteuer auf jenen Anteil der Unterstützung, der für die Zeit des Arbeitsausfalles von dem Unternehmen getragen wird, unterliegt der Einkommensteuer.

## Antragstellung für Kurzarbeitergeld:

in DE	Erfolgt durch den Arbeitgeber (oder Betriebsrat), als Anlage u.a. Vereinbarung mit Betriebsrat, oder dem Mitarbeiter erforderlich.
in HU	Die Anmeldung der Kurzarbeit und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgt gemeinsam durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Im Vorfeld der Einführung der ungarischen Version des Kurzarbeitergeldes wurde von Seiten der ung. Regierung vielfach betont, dass beabsichtigt sei, ein den deutschen Regelungen vergleichbares Kurzarbeitergeld in leicht abgewandelter Form einzuführen. Anhand der obigen Gegenüberstellung wird ersichtlich, welche Abweichungen zu der deutschen Regelung bestehen, und auch, dass diese Abweichungen so gravierend sind, dass eine Inanspruchnahme durch eine Mehrheit der von der Krise betroffenen Arbeitgeber eher fraglich erscheint. Durch Anwendung anderer zeitlich befristeter Maßnahmen können eventuell bessere Lösungen für das Unternehmen und die Mitarbeiter erreicht werden.

## Wesentliche Punkte, die eine Beantragung des ungarischen Kurzarbeitergeldes erschweren:

- starre Vorgaben des Arbeitsausfalles mit 30, 40 und 50 Prozent der Arbeitszeit (entspricht z.B. täglichen 2,4, 3,2 bzw. 4 Stunden),
- mit nur 3 Monaten sehr begrenzter Bezugszeitraum,
- geringe Höhe der Unterstützungsleistung,
- Lohnaufwand für Zeiten, in denen keine Tätigkeit ausgeübt wird,
- Sozialversicherungsbeiträge fallen auch für Zeiten des Arbeitsausfalles an,
- die statistische Anzahl der Mitarbeiter darf nicht reduziert werden,
- Fortbildungen oder andere nützliche Maßnahmen müssen in der arbeitsfreien Zeit durchgeführt werden, noch ist unklar, was mit „nützlichen Maßnahmen“ konkret gemeint ist,
- nicht geringe Anforderungen im Rahmen der Antragstellung des Kurzarbeitergeldes.

Über diese Auflistung hinaus besteht noch eine Vielzahl weiterer Vorgaben und Einschränkungen, denen im Zuge einer Beantragung von Kurzarbeitergeld in Ungarn entsprochen werden muss. Besonderheiten können sich bei ausländischen Beschäftigten oder Mitarbeitern ergeben, die über Betriebsstätten, Niederlassungen oder in anderer Weise in Ungarn für hiesige Arbeitgeber tätig sind.

Betrachtet man die obige Auflistung sowie die weiteren Aspekte und stellt unternehmensspezifische Überlegungen an, ist in vielen Fällen ggf. auch nach alternativen Lösungen zu suchen, um die Zeit der Krise zu überbrücken.

## ALTERNATIVEN ZUM UNGARISCHEN KURZARBEITERGELD

Ein Vorteil der gesetzlich geregelten Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Mitarbeiter sofort wieder für die gesamte Arbeitszeit zur Verfügung stehen, keine neuen Mitarbeiter gesucht und eingearbeitet werden müssen. Da die derzeit bestehende ungarische Kurzarbeiterregelung allerdings sehr starr geregelt ist und sich nur begrenzte Einsparungen für die Unternehmen ergeben, stellt sich die Frage, welche Alternativen zum Kurzarbeitergeld bestehen, um die Auswirkungen der Krise so gering wie möglich zu halten.

Als Alternativen kommen u.a. in Betracht:

- bezahlter Urlaub,
- unbezahlter Urlaub,
- Einführung eines Arbeitszeitrahmens von 24 Monaten,
- Arbeitszeitreduzierung,
- Gehaltsreduzierung,
- Kündigung.

Eine Entscheidung, welche der Möglichkeiten genutzt werden kann oder soll, ist jeweils von den unternehmensspezifischen Gegebenheiten abhängig. Hierzu zählen u.a.:

- erwartete Dauer des Nachfragerückgangs,
- Einstellung der Mitarbeiter/des Betriebsrates zu möglichen Alternativen,
- Sozialverträglichkeit,
- Aufwendungen bei Entlassungen,
- Dauer der Einarbeitung neuer Mitarbeiter,
- Mögliche Auswirkungen auf das Ansehen eines Unternehmens, etc.

## ZUSAMMENFASSUNG

Nach der Ankündigung, in Ungarn eine Kurzarbeiterregelung in Anlehnung an das deutsche Erfolgsmodell einzuführen, waren die Erwartungen recht hoch. Umso größer ist nun nach der Verabschiedung der Regierungsverordnungen zur Kurzarbeit die Enttäuschung. Es ist fraglich ob die derzeit bestehende Kurzarbeiterregelung für Ungarn in größerem Umfang zu einer Arbeitsplatzhalterung beitragen wird, oder ob die Unternehmen nicht ggf. andere Möglichkeiten nutzen werden, um die Krise zu überbrücken. Aus der Gegenüberstellung der deutschen und

ungarischen Bestimmungen zum Kurzarbeitergeld wird ersichtlich, dass wesentliche Unterschiede bestehen und die ungarische Regelung im Gegensatz zu dem deutschen Modell den Nutzen einer Inanspruchnahme erheblich begrenzt.

Sollten Sie Fragen zu den dargestellten Themenkomplexen haben, oder konkrete Anliegen zu Sachverhalten bestehen, die Ihr Unternehmen betreffen, wenden Sie sich bitte an unsere Kollegen der Fachabteilungen, die Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung stehen. Mit den Kollegen können Sie die Vorgehensweise der Beantragung von Kurzarbeit, wie auch die konkreten Einzelheiten möglicher Alternativen im Detail besprechen. Entsprechendes gilt für den Bereich Lohnkompensation in Höhe von 40% für Mitarbeiter aus den Bereichen Forschung und Entwicklung Ihres Unternehmens, für die eine

eigene Regierungsverordnung (103/2020. (IV. 10.)) verabschiedet wurde.

Über weitere, ausgewählte Ereignisse und aktuellen Maßnahmen der Regierung im Zusammenhang mit der Corona Krise werden wir Sie auch zukünftig informieren.

## KONTAKT FÜR WEITERE INFORMATIONEN



Dr. Roland Felkai  
Geschäftsführer  
Partner

Partner  
+36 1 8149 800  
[roland.felkai@roedl.com](mailto:roland.felkai@roedl.com)

## Impressum

Newsletter Ungarn | Ausgabe 3/2020

Herausgeber:  
Rödl & Partner Budapest  
Andrássy út 121  
1062 Budapest  
T +36 1 8149 800  
[www.roedl.com/hu](http://www.roedl.com/hu)

Verantwortlich für den Inhalt:  
Dr. Roland Felkai  
[roland.felkai@roedl.com](mailto:roland.felkai@roedl.com)

Layout/Satz:  
Dr. Roland Felkai

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.