

Informierung über die bis zum 11.04.2020 getroffenen Regierungsmaßnahmen

Sehr geehrter Mandant,

Ziel unserer Kanzlei ist, Sie über die Modifizierungen bezüglich der Ausnahmesituation auf dem Laufenden zu halten.

In diesem Informationsbrief werden die von der Regierung am 07.04.2020 angekündigten, jedoch am 10.04.2020 im Ungarischen Gesetzblatt veröffentlichten Verordnungen in den folgenden 4 Punkten zusammengefasst:

1. **Weitere Unternehmen – aus dem Sektor von Land- und Forstwirtschaft – werden zum besonders betroffenen Unternehmenskreis aufgenommen, wo die Weiterführung der wirtschaftlichen Tätigkeit durch Steuerbefreiung, Begünstigungen, Beitrags erleichterung unterstützt wird.**

(Detaillierte Information finden Sie im Punkt 1. Erweiterung des Kreises der Begünstigten.)

2. Diejenigen Unternehmen, die in der Lage sind, ihre Arbeitnehmer auf eine mindestens um 50% verminderte **Teilzeitbeschäftigung** umzustellen, und die Arbeitnehmer voraussichtlich auch nach der Ausnahmesituation weiter zu beschäftigen, können **3 Monate lang** einen **Lohnzuschuss beantragen, dessen monatliche Höhe max. 74.960 HUF/Person beträgt. Der Lohnkostenzuschuss kann mit dem gemeinsamen Antrag sowie mit den Erklärungen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers beantragt werden und wird vom Regierungsamt (Schatzamt) direkt dem Arbeitnehmer ausgezahlt. Der Zuschuss wird nicht automatisch zugeteilt und ist an strengen Kriterien gebunden.** Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dass er in der individuellen Entwicklungszeit (30% der Arbeitszeitverkürzung) dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, und der Arbeitgeber verpflichtet sich, Arbeitslohn (auch) für diese Zeit zu zahlen. **Das heißt, 70% des wegen der Arbeitszeitverkürzung ausfallenden Nettolohnes (z.B. bei der 50%-igen Arbeitszeitverkürzung 35%) vom Staat als Lohnzuschuss nur in dem Fall bezahlt wird, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, den Rest des ausfallenden Einkommens dem Arbeitnehmer zu bezahlen und somit ist garantiert, dass sich der vorige Nettolohn des Arbeitnehmers nicht vermindert!**

Der Anspruch auf den Lohnzuschuss ist an strengen Voraussetzungen gebunden, und bei Nichterfüllung der Verpflichtungen (z.B. wenn die Beschäftigungszahl in der Krisensituation oder innerhalb von 2 Monaten danach sinkt) ist der Arbeitgeber verpflichtet, den vom Regierungsamt direkt dem Arbeitnehmer überwiesenen Betrag zurückzuzahlen. Die den Antrag stellende Gesellschaft ist verpflichtet, die Folgenden zu bestätigen:

- die verkürzte Beschäftigungszeit ist eine wirtschaftliche Notwendigkeit, die mit den in der Krisensituation getroffenen Maßnahmen im engen Zusammenhang steht;
- bis zur Einreichung des Antrages wurden bereits – zur Überwindung der Situation – jede zur Umstrukturierung der Arbeitsbeschäftigung zur Verfügung stehenden Mittel in Anspruch genommen, und diese haben sich als erfolglos erwiesen;
- *glaubhaft* kann die Gesellschaft bestätigen, dass der weitere Betrieb, sowie die Erhaltung der Arbeitnehmer den volkswirtschaftlichen Interessen dient;
- während der Förderungszeit wird keine außerordentliche Arbeitsverrichtung (Mehrarbeit) angeordnet;

- die Gesellschaft wurde in den vergangenen 2 Jahren wegen Nichtanmeldung des Arbeitnehmers (Schwarzbeschäftigung) nicht rechtskräftig verurteilt;
- die Gesellschaft hat keine rechtskräftig festgestellte Pflicht zur Rückzahlung des durch Ausschreibung zur Personalbeschaffung und zum Stellenschutz zugeteilten Subventionsbetrages;
- laut dem Tätigkeitsbereich beschäftigt sich die Gesellschaft nicht mit Arbeitnehmerüberlassung;
- gegen die Gesellschaft wird keine Auflösungsverfahren eingeleitet und steht nicht unter Liquidation oder Konkurs.

Wenn der Antragsteller sämtliche Voraussetzungen restlos erfüllt, ändern sich die Kosten der Gesellschaft und der Nettolohn des Arbeitnehmers bezüglich der Teilzeitbeschäftigung – im Verhältnis zu den Lasten der früheren Vollzeitbeschäftigung – wie folgt:

Bértípus esetén	früherer Bruttolohn	früherer Nettolohn	Gesamtkoste n des Arbeitgebers	Lohnzuschus s vom Staat	Nettolohn mit Lohnzuschus s	Gesamtkoste n des Arbeitgebers beim Lohnzuschuss
Mindestlohn garantierter Mindestlohn	161 000	107 065	191 590	37 473	107 065	124 534
Lohn zum maximalen Betrag des Zuschusses	210 600	140 049	250 614	49 017	140 049	162 899
	322 000	214 130	383 180	74 946	214 130	249 067

Aufgrund der Tabelle kann festgestellt werden, dass z. B. bei einem Arbeitnehmer mit Mindestlohn für den Arbeitgeber insgesamt 191.590HUF „Ausgabe“ entstand und davon der Arbeitnehmer einen Nettolohn von 107.065HUF erhielt. Wenn dieser Arbeitnehmer in einer Arbeitszeitverkürzung von 50% weiter beschäftigt wird, entsteht beim Arbeitgeber insgesamt 124.534HUF Kosten, jedoch wegen der Kostensenkung realisiert er monatlich eine „Einsparung“ von 67.056HUF. Der Arbeitnehmer erhält seinen früheren Nettolohn in der folgenden Zusammensetzung: vom Arbeitgeber erhält einen Nettolohn von 69.592HUF und vom Regierungsamt nachträglich einen Zuschuss von 37.473HUF 3 Monate lang. Dieses System bedeutet, dass der Staat auch die Deckung des „von ihm“ dem weiter beschäftigten Arbeitnehmer nachträglich zugewiesenen Lohnzuschusses vom Arbeitgeber einkassieren kann, der **Arbeitgeber kann dabei die Arbeitsstellen bewahren und ist zur Aufrechterhaltung der statistischen Anzahl der Beschäftigten, zur Weiterbeschäftigung verpflichtet, und der Arbeitnehmer erhält seinen früheren Nettolohn.**

(Detaillierte Informationen und die strengen Kriterien finden Sie im Punkt 2. Förderung der verminderten Teilzeitbeschäftigung!)

3. Die **Unternehmen mit Forschungs-, Entwicklungstätigkeit** können **im Verhältnis zum Lohnkostenzuschuss bei Teilzeitbeschäftigung (Punkt 2.) einen höheren Zuschuss erhalten, deren maximale Höhe monatlich 318.920HUF auf eine 3 Monate Periode erreichen kann.**

(Detaillierte Informationen im Punkt 3. Zuschuss für Arbeitnehmer mit Forschungs- und Entwicklungstätigkeit!)

4. Unter Berücksichtigung der in der Krisensituation verminderten Arbeitsmöglichkeiten **kann ein Arbeitszeitrahmen für eine höchstens 24 Monate Periode festgestellt werden.** Dabei kann die Dauer der tatsächlichen Arbeitsverrichtung den veränderten Umständen angepasst werden, somit kann die in der Krisensituation nicht leistbare Arbeitszeit auf die zweijährige Periode umgruppiert werden.

(Detaillierte Vorschriften finden Sie im Punkt 4. Modifizierung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, neue Möglichkeiten.)

Sollten weitere Vorschriften, Verordnungen verkündet werden, geben wir Ihnen darüber eine weitere Zusammenfassung.

Mit freundlichen Grüßen:

Mitarbeiter des Bergmann Büros