

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

UNGARN



UNGARN – WIRTSCHAFTSWACHSTUM BEFEUERT *WAR FOR TALENT*



S. 2

INTERVIEW:

Jürgen Schreder

„ÖSTERREICHISCHE NIEDERLASSUNGEN SIND
VON ARBEITSKRÄFTEMANGEL BETROFFEN“ ▶



S. 4

Rainer Tom

„BEI BÜROKRATIE KLARE TENDENZEN
ZUR BESSERUNG“ ▶



S. 7

Christian Tegethoff

„AUF VERFÜGBARKEIT VON
ARBEITSKRÄFTEN ACHTEN“ ▶

„ÖSTERREICHISCHE NIEDERLASSUNGEN SIND VON ARBEITSKRÄFTEMANGEL BETROFFEN“

Wie ist die österreichische Wirtschaft heute in Ungarn vertreten?

Österreichische Firmen waren nach dem Fall des Eisernen Vorhanges die ersten, die hier in Ungarn investiert haben. Österreich ist auch seitdem einer der wichtigsten Investitionspartner in Ungarn und liegt hinter Deutschland und Holland aktuell auf Platz 3.

2018 belief sich der Gesamtbestand der Direktinvestitionen laut Österreichischer Nationalbank (ÖNB) auf 5,7 Mrd. Euro, was ein leichtes Minus im Vergleich zu 2017 bedeutet (6,3 Mrd. Euro). Ein Blick hinter die Werte zeigt, dass Österreich eine starke Präsenz in Ungarn aufgebaut hat: Österreich hat die zweitmeisten Niederlassungen in Ungarn, knapp hinter Deutschland und deutlich vor den USA, die durch diese generierten Gesamtumsätze schaffen es auf Platz 3, zudem ist Österreich der drittgrößte ausländische Arbeitgeber (hinter Deutschland und USA) mit über 69.000 Arbeitsplätzen.

Im Vergleich zu den 5,7 Mrd. Euro österreichischen Investitionen in Ungarn gibt es in Österreich kaum ungarische Investitionen: 2018 belief sich der Bestand ungarischer Investitionen in Österreich auf lediglich 164 Mio. Euro.

Ungarn liegt anhand der aktuellen Handelszahlen für das 1. Halbjahr 2019 auf Platz 6 der wichtigsten Handelspartner Österreichs. Die gegenseitigen Handelsbeziehungen zeigen über die letzten Jahre einen fortlaufenden Zuwachs, wobei der Gesamthandel 2018 mit 9,3 Mrd. Euro ein neuer Rekord war. Österreich hat dabei einen erheblichen Überschuss in der Handelsbilanz von über 922 Mio. EUR.

Mehr als die Hälfte des Handels entsteht über Maschinenbauerzeugnisse und bearbeitete Waren, gefolgt von den Nahrungsmitteln und lebenden Tieren. Auch im Bereich der Dienstleistungen ist Ungarn aktuell (1. Quartal 2019) der sechstwichtigste Partner für Österreich, in der EU hinter Deutschland, Holland, Großbritannien und Italien auf Platz 4 bzw. in der CEE-Region auf Platz 1.

Für Ungarn ist Österreich übrigens der zweitwichtigste Handelspartner hinter Deutschland.

Mit welchen Themen wenden sich die Unternehmen an das AußenwirtschaftsCenter Budapest, wo liegen die Probleme?

Für die vielen in Ungarn tätigen österreichischen Niederlassungen waren die in bestimmten Branchen eingeführten Sondersteuern sicherlich eine große finanzielle Belastung. Stark betroffen waren die Bereiche Banken und Lebensmitteleinzelhandel. Mittlerweile wurden diese Belastungen aber wieder reduziert.



Jürgen Schreder

Österreichischer Wirtschaftsdelegierter am AußenwirtschaftsCenter in Budapest, das zur Internationalisierungs- und Innovationsagentur AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA der Wirtschaftskammer Österreichs gehört.

Aktuell sind nicht nur die österreichischen Niederlassungen in Ungarn von einem Arbeitskräftemangel betroffen. Viele Unternehmen könnten mehr Aufträge annehmen, wenn mehr Arbeitnehmer verfügbar wären. Abhilfe könnte die Einführung der dualen Ausbildung nach deutschem oder österreichischem Vorbild sein, wo der Schwerpunkt in der praktischen Ausbildung der Lehrlinge und nicht in der Theorie liegt. Österreich unterstützt die ungarischen Bemühungen bereits mit konkreten Kooperationsprojekten.

Was die österreichischen Firmen betrifft, die ihre Waren oder Dienstleistungen von Österreich nach Ungarn liefern, gibt es derzeit keine nennenswerten größeren Probleme, aber sehr viele Fragen zu einer korrekten Abwicklung gerade in steuerlicher Hinsicht. Das schon vor geraumer Zeit eingeführte Warenverkehrskontrollsystem EKAER hat zwar einen Mehraufwand gebracht, wurde mittlerweile aber von den Marktplayern weitestgehend akzeptiert. Und der ungarische Staat freut sich über mehr Steuereinnahmen.

Im Falle der Entsendung von österreichischen Mitarbeitern nach Ungarn sind auch einige Punkte zu beachten. Missverständnisse bzw. Strafen können aber vermieden werden, wenn man sich rechtzeitig über bestimmte formelle Voraussetzungen informiert.

Welche Chancen bietet der ungarische Markt heute, für welche Branchen ist er interessant?

Das anhaltende hohe Wirtschaftswachstum von ca. 5 Prozent ist primär auf EU-Fördermittel und daraus resultierende öffentliche Aufträge, allen voran im Bausektor v.a. im Infrastrukturbereich zurückzuführen. Schließlich tragen auch die starke Industrie, insbesondere im Bereich Automotive, und die anziehende inländische Kaufkraft positiv bei. Der sprichwörtliche Motor der ungarischen Industrie sind die starke Automobilindustrie und deren Zulieferersektoren, die knapp 30 Prozent der industriellen Wertschöpfung in Ungarn bzw. 20 Prozent der gesamten ungarischen Exporte ausmacht.

Besonders gute Chancen für Zulieferungen bestehen im industriellen Bereich, speziell bei Maschinenbauerzeugnissen, Fahrzeugbauteilen und Maschinen. Ebenso bei den Produktgruppen Nahrungsmittel, Mineralöl- und Brennstoffe bzw. chemische Erzeugnisse.

Welchen Wunsch hätten Sie an die ungarische Politik? Was könnte sie tun, um die Rahmenbedingungen für die Arbeit österreichischer Unternehmen in Ungarn zu verbessern?

Bereits zum dritten Mal führte die AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA eine internationale Umfrage in den 24 wichtigsten Exportländern Österreichs durch. In Ungarn hat sich gezeigt, dass sich das Wirtschaftsklima laut den befragten österreichischen Niederlassungen im vergangenen Jahr leicht verbessert hat bzw. stabil geblieben ist.

83 Prozent der Befragten erwarten auch für die kommenden Jahre stabile oder sich verbessernde wirtschaftliche Entwicklungen. Die Berechenbarkeit der Wirtschaftspolitik und Themen im Zusammenhang mit Rechtssicherheit und Bürokratie wurden als Erschwernisse durch öffentliche Institutionen angegeben.

Am Markt sieht sich die Mehrheit der Unternehmen mit Herausforderungen betreffend fehlender Facharbeiter bzw. der Produktivität und Qualität von Arbeitskräften konfrontiert. Die detaillierten Ergebnisse und die Presseausendung zum Download sind hier online abrufbar.

INTERVIEW

„BEI BÜROKRATIE KLARE TENDENZEN ZUR BESSERUNG“

Inwieweit ist für Unternehmen in Ungarn Rechtssicherheit gegeben? Auf welchen Grundlagen beruht das ungarische Recht?

Ungarn ist seit 2004 Mitglied der Europäischen Union. Es herrscht Gewaltenteilung, d.h. die Exekutive, die Legislative und die Judikative sind unabhängig voneinander. Das Rechtssystem ist stabil und zuverlässig. Auch wenn Gerichtsprozesse im Vergleich zu Westeuropa tendenziell noch sehr lange dauern (das liegt nicht zuletzt daran, dass innerhalb einer Instanz auch bei einfachen Sachverhalten zahlreiche Gerichtstermine bis zur Entscheidung anberaumt werden), sind sie gerade in den höheren Instanzen schlüssig begründet und nachvollziehbar.

Anders als im angloamerikanischen Rechtsraum, wo bekanntlich das common law, case law vorherrscht, sind in Ungarn zur Rechtsfindung in erster Linie Gesetze und Verordnungen heranzuziehen, die von der Rechtsprechung ergänzt bzw. interpretiert werden. Mit anderen Worten kann man das ungarische Rechtssystem als kontinentaleuropäisch bezeichnen. In vielen Bereichen des Zivil- und Gesellschaftsrechts ist es an das deutsche und österreichische Recht angelehnt.

Welche Besonderheiten bzw. Fallstricke sollten Unternehmen beachten?

Wir stellen häufig fest, dass unsere Mandantschaft (dazu gehört zu einem großen Teil der deutsche Mittelstand) in Deutschland bewährte Prozesse unverändert auf ihre Tochtergesellschaften in Ungarn übertragen. Gerade im Bereich von Arbeitszeitmodellen werden wir häufig mit sog. Gleitzeitmodellen konfrontiert, die sich zwar in Deutschland bewährt haben, dem ungarischen Arbeitsgesetzbuch in dieser Form aber fremd sind. Denn das ungarische Arbeitsgesetzbuch kennt entweder

- a. die unselbständige Tätigkeit – in diesem Fall teilt der Arbeitgeber die Arbeitszeit des Arbeitnehmers ein – oder
- b. die selbständige Tätigkeit, wonach der Angestellte seine Arbeitszeit selbst einteilt.



Rainer Tom

ist Partner der internationalen Wirtschaftskanzlei bnt, die sich mit zehn Büros auf die Beratung deutschsprachiger Unternehmen in Mittel- und Osteuropa spezialisiert hat. Herr Tom betreut seit 1999 am Standort Budapest ausländische Investoren bei Ihren Vorhaben in Ungarn.

Beide Modelle haben ihre Vor- und Nachteile. Im Modell a. kann der Arbeitgeber sein Direktionsrecht am stärksten ausüben, allerdings läuft er Gefahr, bei der Einteilung der Arbeitszeit (insbesondere dann, wenn sie unternehmensbedingt sehr volatil ist), in die Überstundenfalle zu tappen.

In der Variante b. sind Lohnansprüche wegen Überstunden zwar ausgeschlossen. Der Preis hierfür ist jedoch sehr hoch, denn der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nicht vorschreiben, wann er die ihm auferlegte Arbeit zu erledigen hat. Er kann ihm nur eine angemessene Frist setzen.

Das oben erwähnte Gleitzeitmodell passt aber weder in die eine, noch in die andere Kategorie, da es nur im Gleitzeitzeitraum dem Mitarbeiter überlässt, wann er zur Arbeit erscheint. In der Kernarbeitszeit hat der Mitarbeiter keine Wahlmöglichkeit. Dies hat zur Folge, dass die ständige Rechtsprechung Gleitzeitmodelle als unselbständige Arbeit ansieht, da die Kernarbeitszeit auf das Arbeitszeitmodell durchschlägt. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer Überstundenansprüche – soweit welche angefallen sind – geltend machen kann. Häufig tauchen diese Forderungen erst im Rahmen einer Arbeitgeberkündigung auf und betreffen oft einen langen Zeitraum in der Vergangenheit. Die Grenze ist dabei nur die Verjährung, die in der Regel drei Jahre beträgt.

Soweit muss es der Arbeitgeber nicht kommen lassen. Die Vorschriften zu den Arbeitszeitmodellen sind zwar sehr umfangreich und nicht leicht zu verstehen, bieten aber auf der anderen Seite erhebliche Chancen. Bei einer auf die Bedürfnisse des Unternehmens maßgeschneiderten Lösung überwiegen die wirtschaftlichen Vorteile gegenüber den zur Erarbeitung anfallenden Beraterkosten. Fachkompetente Beratung kann sich in diesem Bereich für den Arbeitgeber wirtschaftlich lohnen.

Im übrigen sei an dieser Stelle noch erwähnt, dass der Gesetzgeber zahlreiche alternative Beschäftigungsmodelle explizit kodifiziert hat. Hier ist Ungarn seinen Nachbarstaaten bereits voraus. Beispielhaft seien an dieser Stelle das Job-sharing, das Time-sharing, die Saisonarbeit oder die Teilzeit erwähnt.

Welche Besonderheiten weist das ungarische Arbeitsrecht auf, insbesondere hinsichtlich Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern?

Die vor einigen Jahren in Kraft getretene Arbeitsrechtsreform hat zahlreiche – meist arbeitgeberfreundliche – Änderungen mit sich gebracht.

Hierzu gehört z.B. die Rechtsfolge einer unrechtmäßigen Kündigung. Im Falle einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung einer Kündigung hat der Angestellte i.d.R. auch dann keinen Anspruch auf Wiederbeschäftigung, wenn das Arbeitsgericht zu der Erkenntnis gelangt, dass die Kündigung unrechtmäßig war. Der Anspruch des Angestellten ist auf Zahlung einer Abfindung und in eingeschränktem Umfang auch auf Schadensersatz begrenzt.

Damit wird eine Kündigung für den Arbeiter im wahrsten Sinne des Wortes kalkulierbar, da er die Gewissheit hat, sich durch die Erklärung der Kündigung in jedem Fall von dem Mitarbeiter trennen zu können. Auch kann aufgrund der weggefallenen Weiterbeschäftigung in etwa die Größenordnung der drohenden Vergütungsansprüche beziffert werden. Dem Arbeitgeber kann daher für die Frage der Kündigung eine klare Entscheidungsgrundlage zur Hand gegeben werden.

Bei der Einstellung von Mitarbeitern ist darauf zu achten, dass die Probezeit in Ungarn in der Regel nur drei Monate beträgt.

Wenn das Gehalt eines Mitarbeiters das 7-fache des gesetzlichen Mindestlohns übersteigt und dem Angestellten z.B. die Führung eines Teams übertragen wird, besteht die Möglichkeit, den Mitarbeiter zum leitenden Angestellten kraft Vertrag zu machen. Leitende Angestellte genießen den arbeitsrechtlichen Schutz nur in einem beschränkten Umfang.

Welche Rolle spielt die Bürokratie in Ungarn?

Der durch die Bürokratie verursachte Mehraufwand stellt ein volkswirtschaftliches Problem dar, der daraus resultierende Schaden geht in die Millionen. Dennoch sehen wir klare Tendenzen zur Besserung. Durch die ZPO Reform ist mit kürzeren Zivilprozessen zu rechnen. Da die Rechtsreform noch relativ jung ist, muss sich erst zeigen, ob die Praxis den im Gesetz nunmehr verankerten Mechanismus zur Beschleunigung der Verfahren auch umsetzen kann, und in welchem Zeitraum.

Signifikante Fortschritte konnten wir bei der Übertragung von Betriebsgenehmigungen feststellen, wenn ein Produktionsbetrieb im Wege eines Asset Deals übertragen wird. In der Vergangenheit mussten alle Genehmigungen, die zu dem Geschäftsbetrieb gehört haben, vom Erwerber neu beantragt werden – auch wenn nur die Person des Inhabers wechselte, der Betrieb aber unverändert fortgeführt wurde. In solchen Genehmigungsverfahren kommen die Behörden den Wirtschaftsteilnehmern ein großes Stück entgegen, indem sie den Prozess zur Erteilung einer Genehmigung in diesen Fällen stark vereinfachen und verkürzen.

Ungarn ist Vorreiter bei der Umstellung der Korrespondenz mit Behörden von Papierform auf das elektronische Verfahren. Die Korrespondenz mit den Gerichten findet nur noch elektronisch statt, was eine erhebliche Steigerung der Effektivität und der Geschwindigkeit der einzelnen Prozesse mit sich bringt.

Bürokratie findet man in Ungarn nicht nur in staatlichen Behörden, sondern auch bei den Akteuren der freien Wirtschaft, die Gefahr laufen, bei der Abschaffung der Bürokratie von den staatlichen Akteuren überholt zu werden.

„AUF VERFÜGBARKEIT VON ARBEITSKRÄFTEN ACHTEN“

Der ungarische Führungskräftemarkt gilt als sehr angespannt. Wie finden Sie passende Kandidaten?

Der Arbeitsmarkt ist tatsächlich vor allem im produktionsnahen Managementbereich umkämpft. Angesichts der großen Zahl von Produktionsstätten internationaler Unternehmen in Ungarn sind Werksleiter, Produktionsleiter und andere technische Führungskräfte gefragt. Die Besetzung solcher Positionen erfordert deshalb einigen Aufwand, besonders für abgelegene Standorte.

Stellenausschreibungen haben in Ungarn zurzeit nur geringe Erfolgsaussichten. Wir arbeiten ausschließlich auf dem Wege der Direktsuche, also über die gezielte Identifikation und Ansprache von potentiellen Kandidaten im Marktumfeld. Dieses Verfahren garantiert, dass zur Besetzung einer Vakanz diejenigen Kandidaten zur Verfügung stehen, die tatsächlich qualifiziert und interessiert sind.

Die Direktsuche bringt erheblichen Rechercheaufwand mit sich – und zwar insbesondere dann, wenn eine Besetzung an einem Standort jenseits der Zentren geplant ist. Vor Ort gibt es dann meist keine oder nur wenige geeignete Kandidaten, so dass potentielle Interessenten mit guten Argumenten für einen Umzug gewonnen werden müssen.

Unser Team kann bei der Suche auf eine umfangreiche Datenbank von ungarischen Managern mit internationalem Profil zurückgreifen und so in den meisten Fällen schnell auf Kandidaten zugehen. Eine solche Datenbank kann allerdings die gründliche Recherche keineswegs ersetzen – im Führungskräftebereich hat jede Besetzung ihre Spezifika, so dass der Markt in jedem Fall aufs Neue analysiert werden muss.

Auch unsere Mandate in Ungarn werden von unserem in Moskau zentralisierten Osteuropa-Research gesteuert. Zusätzlich schalten wir in Budapest ansässige ungarische Researcher hinzu, die für uns als Freelancer bzw. Projektpartner tätig sind. Damit stellen wir die auf dem kompetitiven ungarischen Markt unabdingbare Recherchetiefe und lokale Expertise sicher.

Was empfehlen Sie Unternehmen, die in Ungarn investieren wollen?

Bei der Standortwahl sollte nicht nur das statistische Lohnniveau im jeweiligen Komitat in Betracht gezogen werden, sondern auch die tatsächliche Verfügbarkeit von Arbeitskräften vor Ort. Die Statistik kann nur erste Hinweise liefern, belastbare Daten kann dann eine Personalberatung oder der Austausch mit bereits am Standort tätigen Unternehmen liefern.



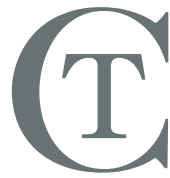
Christian Tegethoff

Geschäftsführer CT Executive Search

Angesichts der Herausforderungen bei der externen Rekrutierung sollten Unternehmen eine langfristige Personalplanung betreiben und möglichst Vorsorge für den Fall des Weggangs wichtiger Mitarbeiter treffen.

Unternehmen, die neu nach Ungarn gehen oder einen Wechsel in ihrem bestehenden Management vornehmen müssen, sollten der sorgfältigen Suche und Evaluierung neuer Mitarbeiter hohe Priorität einräumen. Wie in allen Ländern ist auch hier die Besetzung der Führungspositionen mit den richtigen Kandidaten der wichtigste Erfolgsfaktor für den Unternehmenserfolg.

Ungarn ist aus Compliance-Sicht ein mitunter herausfordernder Markt. Der Integrität der lokalen Führungsmannschaft kommt somit höchste Bedeutung zu und dieser Punkt sollte bei der Rekrutierung mit der gebotenen Sorgfalt untersucht werden.



EXECUTIVE SEARCH

EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

CT Executive Search ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Russland/GUS, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.

MOSCOW

CT Executive Search LLC
Central Office
Shlyuzovaya nab. 8,1
115114 Moscow, Russia
Telephone: +7 499 678 2111
E-Mail: office@ct-executive.com

- ★ CT Executive Search Central Office
- CT Executive Search Liaison Locations
- International Partner Offices/ Research Capacities

