

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

UNGARN



UNGARN: STANDORTATTRAKTIVITÄT IST UNGEBROCHEN

INTERVIEW:



S. 2

Adrian Stadnicki

„STRATEGISCHE BRANCHEN GEWINNEN AN BEDEUTUNG“ ▶



S. 3

Christian Tegethoff

„TECHNISCHE FÜHRUNGSKRÄFTE SIND GEFRAGT“ ▶



S. 5

Rainer Tom

„PAPIER WURDE KOMPLETT ABGESCHAFFT“ ▶

„STRATEGISCHE BRANCHEN GEWINNEN AN BEDEUTUNG“

Die Fidesz-Partei hat die Parlamentswahlen mit großer Mehrheit gewonnen. Welche Auswirkungen hat das für die in Ungarn tätigen deutschen Unternehmen?

Wir gehen davon aus, dass der Kurs der ungarischen Wirtschaftspolitik vor dem Hintergrund des eindeutigen Wahlergebnisses konsequent weitergeführt wird.

Bei genauem Hinsehen werden zwei Trends deutlich. Die ungarische Regierung wird einerseits den Wandel zum Innovationsstandort weiter forcieren und politisch flankieren. Das ungarische Kabinett dürfte seine – schon erfolgreichen - Bemühungen in dieser Hinsicht intensivieren. Andererseits werden in Ungarn die „strategischen Branchen“ eine immer wichtigere Rolle spielen.

Die Regierung will dort ihren Einfluss vergrößern und nationale Champions schaffen. Unternehmen aus der Bauwirtschaft, der Infrastruktur, der Kreislaufwirtschaft, dem Bildungswesen, dem Energie- und Bankensektor sowie dem Einzelhandel blicken mit Sorge auf diese Entwicklung. Sie sehen die Investitionssicherheit teilweise gefährdet.

Ein großer Teil der deutschen Unternehmen dürfte weiterhin von den vorteilhaften Rahmenbedingungen in Ungarn profitieren. Für einen kleineren Teil wird es in den kommenden Jahren schwieriger werden.

Wo sehen Sie die Vorteile Ungarns im Vergleich zu anderen mittel- und osteuropäischen Produktionsstandorten?

Die regionalen Unterschiede, beispielsweise innerhalb der Visegrád-Gruppe, werden generell kleiner. Man kann die Ausgangslage mit den drei „C“ – close, cost-efficient und competent beschreiben.

Ein großer Vorteil Ungarns liegt unserer Auffassung nach in der professionellen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Verwaltung. Die Behörden sind auf allen Ebenen am konstruktiven Gelingen interessiert, und ihre Arbeit wird insgesamt als schnell, zuverlässig und kompetent eingeschätzt. Die ungarische Investitionsförderagentur HIPA (Hungarian Investment Promotion Agency) gehört beispielsweise zu den besten Investitionsförderagenturen in Mittel- und Osteuropa.

Mit welchen Herausforderungen haben ausländische Unternehmen auf dem ungarischen Markt zu tun?

Die politischen Spannungen zwischen Ungarn und der Europäischen Union bzw. Deutschland sorgen bei den Unternehmen für Verunsicherung. Diese wird durch Befürchtungen befördert, dass ungarische Unternehmen zunehmend bevorzugt werden könnten, unabhängig davon, ob diese Befürchtungen berechtigt sind.



Adrian Stadnicki,
Regionaldirektor
Mittelosteuropa, Ost-
Ausschuss der Deutschen
Wirtschaft e.V., (OA), Berlin.

Der OA ist die große Regionalinitiative der deutschen Wirtschaft für 29 Länder in Mittelosteuropa, Ost- und Südosteuropa, im Südkaukasus und Zentralasien.

Zahlreiche offene Fragen gibt es mit Blick auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung und die Investitionssicherheit in strategischen Branchen. Werden Ungarn in Folge des Rechtsstaatlichkeitsmechanismus EU-Fördermittel gestrichen? Wenn ja, wie und in welchem Umfang? Wird Ungarn Gelder aus dem europäischen Konjunkturpaket „NextGenerationEU“ für wichtige Innovationsprojekte erhalten? Für zahlreiche Investoren sind das zentrale Fragen. Künftig werden Unternehmen vermehrt darauf achten müssen, ob Sie in Ungarn zu den geförderten oder den strategischen Branchen zählen.

Was könnte die ungarische Regierung tun, um das Investitionsklima weiter zu verbessern?

Wir wünschen uns von der ungarischen Regierung, dass alle Branchen, alle Unternehmen und alle Investitionen gleich und fair behandelt werden.

Für welche Branchen ist Ungarn attraktiv? Welche Perspektiven sehen Sie für deutsche Unternehmen?

Ungarn ist für alle Unternehmen attraktiv, die wirtschaftspolitisch gefördert werden. Das sind derzeit vor allem Firmen, die produzieren, exportieren und in den Wertschöpfungsketten weit oben zu verorten sind. Diesen Investoren wird von der Regierung auch in Zukunft „der rote Teppich“ ausgerollt werden. Die unterschiedliche Behandlung geförderter und strategischer Branchen dürfte weiter zunehmen.

Für viele ausländische Unternehmen, insbesondere aus strategischen Branchen, dürfte Ungarn deutlich an Attraktivität einbüßen, da die Regierung hier stärker auf nationale Champions setzt. Daher sind die Perspektiven sehr unterschiedlich.

„TECHNISCHE FÜHRUNGSKRÄFTE SIND GEFRAGT“

Welche Trends sind derzeit auf dem ungarischen Arbeitsmarkt erkennbar?

Für Arbeitgeber sind vor allem zwei Entwicklungen relevant: Die steigenden Gehälter und die sich zuspitzende Verknappung des Arbeitskräfteangebots in Ungarn. Es liegt auf der Hand, dass der eine Trend den anderen bedingt.

Die Coronakrise hat das Wirtschaftswachstum und die Zunahme der Beschäftigung zwischenzeitlich zwar gestoppt, inzwischen ist auf dem Arbeitsmarkt aber alles fast wieder so, wie vor der Krise. Auch aufgrund staatlicher Unterstützungsprogramme ist die Arbeitslosigkeit während der Pandemie keineswegs explodiert – im März 2021 beispielsweise betrug sie 4 Prozent. Ein Jahr später, im März 2022, lag sie bei 3,6 Prozent.



Christian Tegethoff

Geschäftsführer

CT Executive Search

Alle Umfragen zum Thema Arbeitsmarkt in Ungarn machen deutlich, dass die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften größer ist, als das Angebot. Entsprechend haben die Löhne und Gehälter zwischen 2013 und 2020 jährlich zum Teil zweistellig zugelegt.

Der Arbeitskräftemangel wird den Unternehmen wohl noch länger zu schaffen machen. Ungarn ist in Zeiten international hoher Nachfrage nach Gütern als Produktionsstandort beliebt, insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt des „Nearshoring“. Daher erwarten wir für 2022 einen weiterhin angespannten Arbeitsmarkt. Die hohe Nachfrage wird die Vergütungen in diesem Jahr wohl in die Höhe treiben – vermutlich deutlich zweistellig. Eine Rolle spielt dabei auch die Inflation, die sich 2022 nach Prognosen der ungarischen Notenbank auf 9,8 Prozent belaufen wird.

Unternehmen, die in Ungarn rekrutieren wollen, sehen sich auch internationaler Konkurrenz ausgesetzt. Die Wirtschaftskammer Österreich schätzt, dass über 380.000 Ungarn im Ausland leben bzw. arbeiten – fast ein Drittel von ihnen in der benachbarten Alpenrepublik.

Die Möglichkeit zur Arbeit in anderen EU-Ländern ist ein weiterer Faktor, der das Vergütungsniveau in Ungarn in die Höhe treibt.

Wie finden Sie angesichts des Arbeitskräftemangels passende Kandidaten für die Vakanzen Ihrer Kunden?

Der Arbeitsmarkt ist tatsächlich vor allem im Bereich der produktionsnahen Führungskräfte umkämpft, auch im IT-Bereich.

Angesichts der Attraktivität Ungarns als Produktionsstandort sind Werksleiter, Produktionsleiter und andere technische Führungskräfte bei internationalen Unternehmen gefragt. Auch Vertriebsleiter, besonders mit Erfahrung im Verkauf technischer Produkte, werden häufig gesucht.

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

Unsere Mandate in Ungarn werden von unserem Osteuropa-Research gesteuert, der auch über Kollegen in Budapest verfügt. 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 bereitstellen, belastbare Daten kann dann eine Personalberatung oder der Austausch mit bereits am Standort tätigen Unternehmen liefern.

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.

„PAPIER WURDE KOMPLETT ABGESCHAFFT“

Wie wettbewerbsfähig ist Ungarn bezüglich des Rechts- und Steuersystems im Vergleich zu anderen osteuropäischen Ländern?

Ungarn hat sich in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren im direkten Wettbewerb mit den angrenzenden Staaten zu einem sehr attraktiven Investitionsstandort für ausländische Investoren entwickelt.

Hervorzuheben ist der in mehreren Stufen gesunkene Körperschaftssteuersatz. Mit 9% hat Ungarn den niedrigsten Körperschaftssteuersatz nicht nur in der Region, sondern unter sämtlichen OECD- Staaten.

Doch auch im Bereich der Unternehmenssteuern (dazu zählen neben der Körperschaftsteuer auch die Dividendensteuer) muss sich Ungarn nicht verstecken. Unter den MOE-Staaten reiht sich Ungarn unmittelbar nach den baltischen Staaten ein. Auf OECD-Ebene belegt Ungarn Platz 6.



Rainer Tom

Rechtsanwalt und Gründungspartner im Budapester Büro der Anwaltskanzlei bnt attorneys in CEE

Aber auch im Bereich der grenzüberschreitenden Besteuerung spielt Ungarn mit Platz 4 unter den OECD-Staaten ganz vorne mit. Stellen wir nur auf die MOE-Region ab, so belegt Ungarn Platz 1. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass Ungarn bei der Ausschüttung von Zinsen, Lizenzgebühren oder Dividenden ins Ausland in zahlreichen Konstellationen keine Quellensteuer erhebt. Im Übrigen hat Ungarn mit zahlreichen Ländern bilaterale Abkommen geschlossen, was die Besteuerung von grenzüberschreitenden Sachverhalten vereinfacht

Auf der rechtlichen Ebene ist zu erwähnen, dass EU-ansässige Firmen in Ungarn privilegiert werden und eine Vielzahl von Erleichterungen genießen.

Beim Gründungstempo hat Ungarn ebenfalls die Nase vorn. Gesellschaftsgründungen können, wenn es ganz schnell gehen muss, innerhalb von 24 Stunden erfolgen. Dies beinhaltet nicht nur den Gründungsakt selbst, sondern bereits die Eintragung ins Handelsregister, mit der Folge, dass am nächsten Tag (unmittelbar nach der Gründung) mit der operativen Tätigkeit begonnen werden kann.

Welche rechtlichen Neuerungen hat es in letzter Zeit gegeben bzw. sind kurzfristig zu erwarten?

Im Bereich des Gesellschaftsrechts gab es zahlreiche Neuerungen, die in der Tendenz eine Erhöhung der Gestaltungsfreiheit auf der Ebene der Gesellschafter zur Folge hatten. Beispielhaft sei erwähnt, dass ein Gesellschafter (sowohl natürliche als auch juristische Personen) mehrere rechtlich getrennte Geschäftsanteile an einer GmbH (Kft.) besitzen kann, die ein unterschiedliches Schicksal haben können. Erfüllt der Gesellschafter seine Kapitalerbringungspflichten im Zusammenhang mit nur einem Geschäftsanteil nicht, schlägt dies auch auf seine anderen Geschäftsanteile durch, was im schlimmsten Fall zu seinem Ausschluss aus der Gesellschaft führen kann.

Die Gefahr hierzu ist tendenziell gesunken, zumal die Kapitalerbringungsvorschriften entschärft wurden. Bei der Gründung einer Gesellschaft kann der Gesellschafter zu einer späteren Erbringung der Einlage optieren. Die auf ihn anfallenden Dividenden können auf die Einlage angerechnet werden. Eine Ausschüttung an ihn kann nur erfolgen, wenn die Einlage vollständig erbracht wurde. In der Regel hat er hierzu zwei Jahre Zeit.

Der Anteil der öffentlichen Ausschreibungen, an denen nur ein einziger Bieter teilgenommen hat, war im europäischen Vergleich in Ungarn recht hoch.

Auf Anraten der Europäischen Kommission ist der ungarische Gesetzgeber aktiv geworden und hat mit Gesetzesänderungen das Wettbewerbsklima bei öffentlichen Ausschreibungen verbessert.

Wie schneidet Ungarn hinsichtlich des Bürokratiegrads ab, auch im Vergleich mit anderen osteuropäischen Ländern?

Sämtliche behördliche Verfahren wurden modernisiert und auf eine elektronische Abwicklung umgestellt. So läuft die Korrespondenz mit der Verwaltung, den Gerichten und den Finanzämtern ausschließlich in elektronischer Form. Das Papier wurde dabei komplett abgeschafft. Die Systeme sind stabil, die Verfahrensabläufe wurden beschleunigt.

Der seit kurzem amtierende Vorsitzende der Finanzverwaltung hat nicht zuletzt wegen seiner Vorbildung als Programmierer und Mathematiker den Schwerpunkt auf die weitere Digitalisierung des Finanzwesens gesetzt. Dabei ist Ungarn bereits heute seinen Nachbarländern in diesem Bereich weit voraus. Es existiert ein Onlinerechnungssystem, das die Umstellung der Rechnungsstellung auf elektronische Abwicklung erheblich erleichtert. Das Verfahren ist schnell, r sehr effektiv und einfach zu handhaben, ohne dass die Sicherheit dabei zu kurz käme.

Das sog. EKÁÉR-System, das dem Umsatzsteuerbetrug einen Riegel vorschieben soll, wurde weiter vereinfacht. Bereits seit Anfang Januar 2021 wurden die Unternehmen, die bis dahin keine als risikobehaftet eingestufte Ware in den Verkehr gebracht hatten, von der Datenlieferungspflicht befreit.

Warum sollte man in Ungarn investieren?

Ausländische Unternehmen werden durch Investitionsförderungen angelockt, zum einen in Form von Steuererleichterungen- oder -stundungen, sowie in Form von Zuschüssen. Deren Höhe hängt im Wesentlichen von der Art der Investition, der Region, in der sich das Unternehmen ansiedelt und der Anzahl der geschaffenen Arbeitsplätze ab.

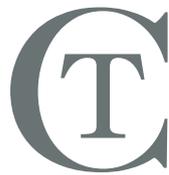
Förderungen in der Größenordnung von 20 bis 50 Prozent des investierten Kapitals sind realistisch. Mit als systemrelevant eingestuften Unternehmen (VIP-Unternehmen) werden individuelle Vereinbarungen getroffen, die über die Standardförderung hinausgehende Vergünstigungen vorsehen.

Die ungarischen Arbeitskräfte sind gut ausgebildet, das Lohnniveau ist im Vergleich zu Deutschland immer noch attraktiv niedrig, das Arbeitsrecht sehr arbeitnehmerfreundlich. Der Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben ist weiter gesunken. Der Regelsatz liegt bei 13%.

Die lokale Gewerbesteuer wurde für kleine und mittlere Unternehmen während der Pandemie halbiert. Dieser halbierte Steuersatz wurde auch für 2022 beibehalten.

Investitionen in die Erweiterung von bestehenden Unternehmen werden ebenfalls mit Steuererleichterungen gefördert.

Obwohl Ungarn im Vergleich zu Polen und Rumänien als kleiner Flächenstaat gilt, hat es das längste Autobahnnetz in MOE.



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, 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.

BERLIN

CT Executive Search Europe GmbH
Central Office
Oranienburger Str. 22
10178 Berlin, Germany
Telephone: +49 30 2408 3401
E-mail: office@ct-executive.com

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

