

Neues Gesetz: Das ändert sich im Arbeitsrecht

Am 1. Januar 2020 ist in den Niederlanden das Gesetz „Arbeitsmarkt in Balans“ (Arbeitsmarkt im Gleichgewicht), kurz WAB, in Kraft getreten. Es enthält diverse Änderungen, die Unternehmer, die im Nachbarland aktiv sind oder niederländische Arbeitnehmer beschäftigen, betreffen. Einen Überblick geben Mariëlle Kisfeld-Mommer und Harold Oude Smeijers, beide Steuerberater der Kanzlei KroeseWevers in Oldenzaal, sowie Rechtsanwalt Dr. Arjen Westerdijk und Notar Matthijs van Rozen von der Kanzlei KienhuisHoving in Enschede für Wirtschaft aktuell.

NEUER KÜNDIGUNGSGRUND

Die Gründe für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sind seit dem 1. Juli 2015 gesetzlich verankert. Diese Kündigungsgründe müssen einschlägig ausgeübt sein – das heißt, dass sich der für die Kündigung angeführte Grund auf Fakten stützen muss. Ist das nicht der Fall, wird das Gericht die Kündigung nicht akzeptieren. Das WAB enthält einen neuen Kündigungsgrund, den sogenannten Kumulationsgrund. Auf Grundlage dieses neuen Kündigungsgrundes kann ein Arbeitsvertrag aufgelöst werden, wenn mehrere Kündigungsgründe nur zum Teil erfüllt sind. Zum Beispiel: Ein Arbeitnehmer verrichtet schlechte Arbeitsleistung und in der Folge entsteht ein gestörtes Arbeitsverhältnis. Denn Diskussionen über eine schlechte Leistung führen in den meisten Fällen zu einem gestörten Arbeitsverhältnis. Oft ist das ein Grund dafür, dass sich die Parteien voneinander trennen wollen, ungeachtet dessen, ob alle Anforderungen an die Kündigungsgründe erfüllt sind. Maßgeblich für den Kumulationsgrund ist, dass eine derartige Situation entstanden ist, in der von dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsvertrages berechtigterweise nicht erwartet werden kann.

Neben der angemessenen Abfindung, die ein Arbeitsgericht

neben der im Gesetz verankerten Abfindung (der „transitievergoeding“) auch jetzt schon zusprechen kann, bekommt das Arbeitsgericht die Möglichkeit, die transitievergoeding bei der Anwendung des Kumulationsgrundes um 50 Prozent anzuheben – und damit faktisch 150 Prozent der transitievergoeding zuzusprechen. Das sollte zu gegebener Zeit durchaus berücksichtigt werden. Aller Erwartung nach werden Kündigungen durch diesen neuen Kündigungsgrund einfacher werden.

NIEDRIGERE ARBEITGEBER- BEITRÄGE ZUR ARBEITS- LOSEN-VERSICHERUNG BEI UNBEFRISTETEN VERTRÄGEN

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer fest angestellt hat, bezahlt seit dem 1. Januar 2020 für diesen Arbeitnehmer einen niedrigeren Beitrag zur Arbeitslosenversicherung. Dabei muss es sich allerdings um einen unbefristeten Arbeitsvertrag handeln, nicht um einen Abrufvertrag (Arbeit auf Abruf). Außerdem muss der Lohnbuchhaltung eine Kopie des unbefristeten Arbeitsvertrages vorliegen. Die Gehaltsabrechnung muss ebenfalls einen Vermerk zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag enthalten, der schriftlich geschlossen wurde. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, findet der niedrige Beitragssatz Anwendung.

Die Differenz zwischen dem hohen und niedrigen Beitragssatz beträgt fünf Prozentpunkte. Falls der niedrige Beitragssatz 2,1 Prozent beträgt, ist der hohe Beitragssatz demnach 7,1 Pro-

zent. Da der Beitragssatz immer für einen gesamten Erklärungszeitraum zutrifft, ist ausschlaggebend, ob der Arbeitnehmer am ersten Tag des Erklärungszeitraums einen unbefristeten Vertrag hat. Der Erklärungszeitraum für Lohnsteuern beträgt normalerweise einen Monat oder vier Wochen. Wenn also eine Person am 2. Januar 2020 einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommt und der Erklärungszeitraum einen Monat beträgt, kann der niedrige Beitragssatz erst im Erklärungszeitraum des Monats Februar angewendet werden. Über den Januar wird noch der hohe Beitragssatz gezahlt.

DARAUF MÜSSEN UNTERNEHMER ACHTEN

Neben den oben genannten Bedingungen und Voraussetzungen gibt es einige Situationen, in denen der höhere Beitragssatz mit rückwirkender Kraft Anwendung findet – nämlich dann, wenn ein sogenannter Revisionsgrund vorliegt. Das ist dann der Fall, wenn erstens das Beschäftigungsverhältnis binnen zwei Monaten nach dessen Beginn endet, beispielsweise wegen einer Kündigung in der Probezeit. Zweitens, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres mehr als 30 Prozent zusätzliche Stunden vergütet bekommt als für das fragliche Jahr vertraglich vereinbart wurde. Dieser Revisionsgrund ist nicht anwendbar, wenn für das fragliche Kalenderjahr eine Arbeitszeit von durchschnittlich 35 Stunden oder mehr pro Woche vereinbart wurde.

MELDEPFLICHT BEI ARBEITEN IN DEN NIEDERLANDEN

Zum 1. März 2020 ist in den Niederlanden eine Meldepflicht in Kraft getreten. Ausländische Dienstleister aus dem europäischen Wirtschaftsraum und der Schweiz müssen ihre Aktivitäten in den Niederlanden seither über ein Online-Meldeportal bei der niederländischen Sozialversicherung melden. Die Meldepflicht soll unehrlicher Konkurrenz und Missständen entgegenwirken. Die Meldepflicht gilt nicht für Aufträge, die bereits vor dem 1. März 2020 begonnen haben.

DIE ENTSENDERICHTLINIE

Die Entsenderichtlinie unterscheidet Dienstleister, Selbstständige und Dienstleistungsempfänger. Wenn sie mit eigenem Personal Aufträge in den Niederlanden ausführen, wenn ein multinationales Unternehmen Personal zu seiner Filiale in die Niederlande entsendet oder wenn ein ausländisches Zeitarbeitsunternehmen Zeitarbeitskräfte zur Arbeit in den Niederlanden zur Verfügung stellt, muss eine Online-Meldung gemacht werden. Die Meldung muss die folgenden Angaben enthalten: Unternehmensdaten, Identität des Kunden und Auftraggebers, den Wirtschaftszweig der in den Niederlanden durchzuführenden Aktivitäten, die Anschrift des Arbeitsplatzes, voraussichtliche Dauer der Tätigkeit, die Identität der Person, die für die Auszahlung des Lohns zuständig ist, und die Identität der Arbeitnehmer, die in den Niederlanden arbeiten werden. Auch Selbstständige, die vorü-



bergehend in den Niederlanden Aufträge in bestimmten Branchen ausführen, müssen das melden. Zu diesen Branchen gehören unter anderem Baugewerbe, Nahrungsmittelindustrie, Metall, Gesundheitswesen und Landwirtschaft.

Die Transportbranche ist in vielen Fällen von der Meldepflicht ausgenommen. So müssen Transportunternehmen, die die Niederlande nur durchqueren, ohne ihre Fahrzeuge zu be- oder entladen, dies nicht melden. Arbeitgeber und Selbstständige, die im internationalen Güterverkehr tätig sind, müssen die Meldung nur einmal jährlich vornehmen. Auch kleine Unternehmen (bis neun Beschäftigte) und Selbstständige, die häufiger in den Niederlanden arbeiten, müssen es nur einmal jährlich melden, wenn sie im Ausland innerhalb von 100 Kilometern von der niederländischen Grenze niedergelassen sind. Das gilt allerdings nicht für kleine Bauunternehmen und auch nicht für Zeitarbeitsunternehmen. Wenn bei einer Kontrolle festgestellt wird, dass man die administrativen Pflichten aus der in den Niederlanden implementierten Fassung der Entsenderichtlinie („WagwEU“) nicht erfüllt hat, riskiert man hohe Bußgelder. Aus diesem Grund sollte die Meldepflicht nicht auf die leichte Schulter genommen werden.



Foto: Fotolia/corund

Dr. Arjen Westerdijk
Rechtsanwalt,
Kienhuis
Hoving



Matthijs van Rozen
Notar,
Kienhuis
Hoving



Mariëlle Kisfeld-Mommer
Steuerberaterin,
KroeseWevers



Harold Oude Smeijers
Steuerberater,
KroeseWevers

