



8. Newsletter German Desk

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Großkanzlei in Grenznähe möchten wir Sie über aktuelle und im Grenzverkehr zu beachtende rechtliche Fragestellungen auf dem Laufenden halten.



In diesem Newsletter behandeln wir Themen aus den Bereichen des Vertrags- und Haftungsrechts, des Insolvenzrechts, des Gesellschaftsrechts, des Arbeitsrechts und des Gesundheitsrechts.

Bei Fragen oder Anmerkungen stehen Ihnen unsere Mitarbeiter des [German Desk](#) gerne zur Verfügung. Wenden Sie sich bitte bei allen Fragen an Herrn Dr. Arjen S. Westerdijk (arjen.westerdijk@kienhuishoving.nl) oder Frau Petra M. Stickel (petra.stickel@kienhuishoving.nl), Telefon: 0031(0)53 4804332.

Aus dem Vertrags- und Haftungsrecht:

Ein Vertrag darf nicht einfach nur wörtlich ausgelegt werden

Das oberste niederländische Gericht entschied vor Kurzem in einer Fragestellung, in der ein Auftraggeber dem Auftragnehmer vor Vertragsschluss eine spezielle Zusicherung machte. Diese Zusicherung wurde danach kein Bestandteil des darauffolgenden schriftlichen Vertrags. Im Gegenteil, es wurde eine sogenannte „entire-agreement“-Klausel in den Vertrag aufgenommen. Diese Bestimmung hat ihren Ursprung im Anglo-Amerikanischen Recht und wird dahingehend verwendet, alle vor Vertragsschluss getätigten Zusicherungen und Vereinbarungen verfallen zu lassen.

In seiner Entscheidung vom 5. April 2013 urteilte der Hoge Raad jedoch, kurz gesagt, dass trotz einer solchen Klausel nicht nur der Text des Vertrags wichtig ist, sondern auch das, was die Parteien von einander erwarten durften.

Der Gerichtshof hätte in diesem speziellen Fall folglich die Zusicherungen, die der Auftraggeber vorab gemacht hatte, berücksichtigen müssen. Wichtig war in diesem Zusammenhang auch, dass es sich bei den Vertragsparteien zwar um professionelle Parteien handelte, aber dass der Vertrag von einem Juristen des Auftraggebers erstellt worden war.

Was wörtlich in dem Vertrag steht, entspricht also nicht immer den Vereinbarungen der Parteien, auch nicht im Falle einer „entire-agreement“-Klausel.

Gesetzesänderung zur Eindämmung von Zahlungsrückständen

Dieses Gesetz ergibt sich aus der Europäischen Gesetzgebung, die sich auf das Zurückdrängen von Zahlungsrückständen richtet. Aufgrund dieses Gesetzes schulden

Unternehmen im Falle nicht fristgerechter Zahlungen in Handelsverträgen mit anderen Unternehmen:

- unmittelbar und ohne Mahnschreiben € 40,00;
- höhere gesetzliche Handelszinsen (Anhebung um 1%).

Dies gilt auch für staatliche Behörden, die Handel mit Unternehmen betreiben. Auch sie schulden bei nicht fristgerechter Zahlung das „unmittelbare Bußgeld“ von € 40,00 und die (heutigen) gesetzlichen Handelszinsen. Dieses Gesetz gilt für alle nach dem 16. März 2013 geschlossenen Verträge.

Gerichtshof Den Haag führt das Second-Opinion-Verfahren ein

Seit dem 1. Mai 2013 bietet der Gerichtshof Den Haag die Möglichkeit, dem Gerichtshof das erstinstanzliche Verfahren ohne ergänzende Schriftstücke vorzulegen. Es handelt sich hierbei um ein Pilotprojekt von einem Jahr. Zweck dieses Second-Opinion-Verfahrens ist ein kürzeres Berufungsverfahren mit geringeren Kosten.

Voraussetzung für dieses Verfahren ist das Einverständnis aller Verfahrensparteien. Nach sechs Wochen entscheidet der Gerichtshof darüber, ob das Second-Opinion-Verfahren gestattet oder gewweigert wird, oder ob eine Verhandlung zur Besprechung des Antrags stattfinden wird. Wird das Second-Opinion-Verfahren gestattet, verkündet der Gerichtshof nach weiteren sechs Wochen seine Berufungsentscheidung. Wird das erstinstanzliche Urteil für richtig befunden, kann der Gerichtshof noch eine ergänzende Begründung hinzufügen.

Der Gerichtshof verweigert das Second-Opinion-Verfahren unter anderem dann, wenn die Sache zu komplex oder arbeitsaufwändig ist oder wenn eine weitere Prüfung des Sachverhalts zu erfolgen hat. Findet eine Verweigerung statt, folgt darauf ein „normales“ Berufungsverfahren.

John van Schendel, Advocaat Vertrags- und Haftungsrecht
john.vanschendel@kienhuishoving.nl

Neuigkeiten aus dem Insolvenzrecht:

Zwingt die Wirtschaftskrise die Niederlande zu einem „pre-pack“?

Um die Insolvenz eines Unternehmens abzuwenden, müssen die Schulden saniert werden, gegebenenfalls durch eine Umstrukturierung des Unternehmens. In den Niederlanden kann dies (vor Insolvenzeröffnung) momentan auf zwei Arten stattfinden: einerseits auf außergerichtlichem Weg und andererseits über ein Gerichtsverfahren in Bezug auf Zahlungsaufschub („*surseance van betaling*“). In beiden Szenarien führt dies für gewöhnlich zum Vorschlag eines Vergleichs, der darin besteht, dass den Gläubigern ein bestimmter Betrag angeboten wird, wobei dem Schuldner nach Annahme des Vergleichs und Zahlung dieses Betrags an die Gläubiger die Restschuld erlassen wird.

In der Praxis ist ein außergerichtlicher Vergleich meist nicht erfolgreich, wenn es einen oder mehrere Gläubiger gibt, die den vorgeschlagenen Vergleich, in der (für gewöhnlich: falschen) Annahme, sie würden in einem Insolvenzverfahren mehr erhalten, nicht annehmen.

Ein Zahlungsaufschub ist meistens erfolglos, da diese Regelung gegenüber vorrangigen Gläubigern, wie beispielsweise dem Fiskus, und Aussonderungs- und Absonderungsberechtigten, wie beispielsweise Pfand- und Hypothekengläubigern, wirkungslos ist. Darüber hinaus enthalten viele Verträge die Klausel, dass im Fall von Zahlungsaufschub die

Gegenseite des Schuldners zur sofortigen Auflösung des Vertrags berechtigt ist. Abgesehen davon, dass es ausreichende Mittel geben muss, um die laufenden Ausgaben während eines Zahlungsaufschubs begleichen zu können, besitzt der Zahlungsaufschub ein schlechtes Image, weil die meisten Zahlungsaufschübe in einer Insolvenz enden. Die Bereitschaft von Gläubigern (und Banken) zur erfolgreichen Abwicklung eines Zahlungsaufschubs scheint oft gering zu sein.

Eine Regelung, in der ein sogenannter „Sachwalter“ („*stille bewindvoerder*“) vom Gericht eingesetzt wird, der in aller Stille eine Fortführung des Unternehmens going concern vorbereitet (hiernach bezeichnet als: „pre-pack“), besteht zu diesem Zeitpunkt in den Niederlanden nicht. Zumindest ein gesetzlicher Rahmen, wie er in Belgien („*Wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen*“, seit 31. Januar 2009), England (die Sanierungsverfahren: „*administration*“, „*company voluntary arrangement*“ und „*scheme*“) oder Deutschland (das „*Schutzschirmverfahren*“ des Gesetzes zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen, seit 1. März 2012) besteht, fehlt in den Niederlanden. Aufgrund der fehlenden gesetzlichen Grundlage hat das Landgericht Maastricht am 28. November 2012 (JOR 2013, 63) einen Antrag auf die Einsetzung eines Sachwalters für ein pre-pack ausdrücklich abgewiesen. Dies ändert nichts daran, dass manch andere niederländische Gerichte (beispielsweise das Landgericht Amsterdam) dennoch mit einer Form von pre-pack experimentieren. Jedoch bestehen keine klaren Vorschriften und Richtlinien, sodass Gerichte bei der Bewilligung eines pre-pack-Antrags sehr zurückhaltend vorgehen.

Dennoch wird der Ruf nach einer pre-pack-Regelung aufgrund der anhaltenden Krise immer lauter. Es wurde bereits in diesem Jahr eine entsprechende Untersuchung von anerkannten Rechtswissenschaftlern (Prof. mr. P.M. Veder, mrs. drs. T.E. Booms en mr. dr. N.B. Pannevis (*Rechtsvergelijkende verkenning in het kader van het programma Herijking Faillissementsrecht, OOR, 2013*)) durchgeführt, in der die Sanierungsverfahren in den verschiedenen europäischen Gesetzgebungen verglichen wurden. Inzwischen soll auch das Justizministerium zum Jahresende einen Gesetzesentwurf über das pre-pack vorbereiten. Auch wenn noch viele Unklarheiten über den Inhalt und die Umsetzung bestehen, so kommen die niederländischen Politiker auf jeden Fall in Bewegung.

Über weitere Neuigkeiten zum Thema Sanierung und pre-pack in den Niederlanden halten wir Sie selbstverständlich informiert.

Hendrie Aarnink, Advocaat Insolvenzrecht
hendrie.aarnink@kienhuishoving.nl

Neuigkeiten aus dem Gesellschaftsrecht:

Internationale juristische Verschmelzung

Die juristische Verschmelzung ist eine oft angewendete Methode im Falle von Umstrukturierungen, vor allem auf Konzernebene. Der große Vorteil begründet sich in dem unproblematischen Übergang von Vermögen im Wege der Gesamtrechtsnachfolge. Das Vermögen der übertragenden Gesellschaft geht ohne weitere Übertragungshandlungen auf die übernehmende Gesellschaft über.

Eine Verschmelzung nach nationalem Recht, beispielsweise zwischen zwei niederländischen B.V., ist selbstverständlich möglich. Darüber hinaus enthält das niederländische Recht, beeinflusst von der europäischen Rechtsprechung, auch Vorschriften für internationale

juristische Verschmelzungen. Eine internationale Verschmelzung ist zwischen Kapitalgesellschaften aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union oder des europäischen Wirtschaftsraumes (EU und Liechtenstein, Norwegen und Island) möglich. Eine niederländische Gesellschaft kann die übernehmende Gesellschaft (Inbound-Verschmelzung) oder die übertragende Gesellschaft (Outbound-Verschmelzung) sein. Sowohl das niederländische Recht („*juridische fusie*“) als auch das deutsche Recht („*Verschmelzung*“) sehen die juristische Verschmelzung vor. In diesem Beitrag wurde der Einfachheit halber eine Verschmelzung zwischen einer niederländischen B.V. und einer deutschen GmbH als Ausgangspunkt gewählt.

Die verschmelzenden Gesellschaften erstellen einen gemeinsamen Plan für die grenzüberschreitende Verschmelzung (hiernach: Verschmelzungsplan). Dieser muss die Anforderungen beider Rechtssysteme erfüllen. Neben den üblichen Angaben in einem Verschmelzungsplan nach niederländischem Recht müssen aufgrund des internationalen Charakters zusätzliche Angaben aufgenommen werden. Dazu gehören ergänzende Angaben zu der übernehmenden juristischen Person, die Folgen für Arbeitsplätze und Mitbestimmung, die Bestimmung/Bewertung des Vermögens sowie eine Entschädigung für bestimmte Minderheitsgesellschafter. Ein Wirtschaftsprüfer muss eine dahingehende Erklärung abgeben, dass das Eigenkapital der Gesellschaften mindestens dem Wert der bei der Verschmelzung zugeteilten Anteile entspricht.

Der Verschmelzungsplan wird in den Niederlanden bei dem Handelsregister hinterlegt. Dies muss sowohl in einer landesweiten Tageszeitung als dem *Staatscourant* (Amtsblatt) angekündigt werden. Gläubiger können danach innerhalb einer einmonatigen Frist einen Widerspruch bei dem Landgericht erklären.

Danach kann die allgemeine Versammlung den Beschluss zur Verschmelzung fassen. Im Falle von Minderheitsgesellschaftern gilt eine Sonderregelung. Ist eine ausländische Gesellschaft die übernehmende Gesellschaft, besitzt der Minderheitsgesellschafter einer übertragenden Gesellschaft, der gegen den Verschmelzungsbeschluss gestimmt hat, ein Austrittsrecht. Dieses besteht aus einer Entschädigung für die Anteile, falls erforderlich durch einen Sachverständigen zu bestimmen. Die Verschmelzung kann erst stattfinden, wenn die Entschädigung feststeht. Dies kann zu einer Verzögerung führen. Die übernehmende Gesellschaft kann sich jedoch für die Zahlung verbürgen, wodurch die Preisbestimmung zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden darf.

Die Verschmelzung erfolgt durch eine notarielle Urkunde. Auch hier herrscht in der Praxis die Verpflichtung zu zwei Urkunden in zwei Ländern. Die Verschmelzung tritt an dem Datum in Kraft, das das Recht der übernehmenden Gesellschaft bestimmt. In den Niederlanden ist dies der Tag nach Unterzeichnung der Urkunde. Der Notar muss erklären, dass die relevante Beschlussfassung berücksichtigt wurde. Darüber hinaus muss der Notar spezielle Erklärungen abgeben, je nachdem, ob es sich um eine Inbound- oder Outbound-Verschmelzung handelt. Falls bei einer Outbound-Verschmelzung Minderheitsgesellschafter Ansprüche auf Schadenersatz geltend machen, kann diese Erklärung erst nach Begleichung der Zahlungen abgegeben werden. Im Falle einer Inbound-Verschmelzung hat der Notar die Erfüllung der Vorschriften für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer zu prüfen.

Die internationale juristische Verschmelzung ist ein wertvolles Mittel bei internationalen Umstrukturierungen. Da dieses Verfahren jedoch in beiden Ländern gleichzeitig durchgeführt werden muss, erfordert dies von Anfang an eine intensive Zusammenarbeit der beteiligten Juristen.

Dr. Arjen S. Westerdijk, *Advocaat Gesellschaftsrecht*
arjen.westerdijk@kienhuishoving.nl

Matthijs van Rozen, *Notar Gesellschaftrecht*
matthijs.vanrozen@kienhuishoving.nl

Neues aus dem Arbeitsrecht:

Neuigkeiten zum Sozialpakt und seinen Maßnahmen

Der Mondrianpakt

Im Herbst 2012 wurde die niederländische Arbeitswelt durch die Pläne der Regierungspartner aufgeschreckt, die eine Reform des Kündigungsrechts und Änderungen des Arbeitsmarktes im allgemeinen Sinne bedeuteten. Diese Pläne besaßen jedoch noch keine Gesetzeskraft, dafür aber viele Unklarheiten. Am 11. April 2013 wurde schließlich ein Sozialpakt zwischen dem Kabinett und den zentralen Arbeitsgeber- und Arbeitnehmerverbänden, der sogenannte Mondrianpakt, präsentiert. Daraus ergab sich, dass viele Pläne der Regierung gemäßigt oder sogar ganz gestrichen wurden.

Das Kündigungsrecht

1. Mondrianpakt: Zum 1. Januar 2016 wird das Kündigungsrecht modernisiert. Anhängig von dem Kündigungsgrund wird es *einen* Kündigungsweg geben: Im Falle von betriebswirtschaftlichen Kündigungen und Kündigungen aufgrund langandauernder Arbeitsunfähigkeit wird ein Verfahren bei dem UWV (vgl. Agentur für Arbeit) erfolgen müssen, im Falle von (anderen) verhaltensbedingten Kündigungen (beispielsweise Fehlverhalten) wird eine Auflösung über das Arbeitsgericht vorgenommen werden müssen.

In den Regierungsplänen beabsichtigte das Kabinett, die Kündigung über das Arbeitsgericht (das Kündigungsverfahren gemäß Artikel 7:685 BW) zu streichen, zumindest jedoch dessen Rolle erheblich zu verringern. Erst nach einer „Empfehlung“ des UWV würde der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag kündigen können. Aus dem heutigen Pakt ergibt sich, dass beide Kündigungswege (Kündigung und Auflösung) weiterhin Bestand haben. Jedoch bestimmt sich der Kündigungsweg nun durch den Kündigungsgrund. Kurz gesagt, wird dieser Teil des Pakts aller Wahrscheinlichkeit nach keine großen Veränderungen hinsichtlich des heutigen Kündigungsrechts mit sich bringen.

2. Mondrianpakt: Bei einer negativen Empfehlung des UWV kann der Arbeitgeber bei dem Arbeitsgericht die Auflösung beantragen (wobei das Gericht dieselben Kriterien prüft wie das UWV), bei einer positiven Empfehlung des UWV kann der Arbeitnehmer bei Gericht die Wiedereinstellung beantragen. Ein Berufungsverfahren gegen eine richterliche Entscheidung ist im Rahmen des regulären Prozessrechts möglich.

Dieser Teil des Pakts führt zu einer erheblichen Differenzierung der Bestimmungen aus Punkt 1. Obwohl die Gründe, die einer Kündigung zu Grunde liegen, für den Kündigungsweg (Kündigung oder Auflösung) maßgebend sind, bleibt auch in den Fällen, in denen das UWV keine Kündigungsgenehmigung erteilt, die Möglichkeit, bei dem Arbeitsgericht eine Auflösung des Arbeitsvertrags zu beantragen. Dabei darf aber der Hinweis nicht fehlen, dass die Prüfungskriterien des Arbeitsgerichts identisch gegenüber denen des UWV werden. Daraus

geht auch hervor, dass das Arbeitsgericht weiterhin eine wichtige Rolle spielen wird (im Gegensatz zu den Regierungsplänen).

3. Mondrianpakt: Die Verfahrensdauer bei dem UWV (Ausgangspunkt sind 4 Wochen) kann mit der Kündigungsfrist verrechnet werden, unter der Berücksichtigung, dass immer eine Kündigungsfrist von einem Monat beachtet werden muss. Im Falle einer Auflösung erfolgt diese durch das Arbeitsgericht unter Berücksichtigung einer - der Kündigungsfrist abzüglich der Verfahrensdauer vor Gericht entsprechenden - Frist, wobei immer eine einmonatige Frist gilt.

Outplacementbeitrag

4. Mondrianpakt: Bei einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen von insgesamt zwei Jahren oder länger (befristete und unbefristete Verträge) zahlt der Arbeitgeber im Falle einer Kündigung einen Outplacementbeitrag mit einem Höchstbetrag von € 75.000,- oder einem Jahresgehalt, sollte dieses höher sein. Die Zusammensetzung des Outplacementbeitrags beträgt ein Drittel des Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr über die ersten zehn Beschäftigungsjahre und ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr ab den darauffolgenden Beschäftigungsjahren. Für Arbeitnehmer über 50 gilt bis 2020 eine Übergangsregelung.

In dem Regierungspakt wurde ein sogenannter Outplacementbeitrag vorgestellt. Der Outplacementbeitrag zielt darauf ab, den Arbeitnehmer in einem Zeitraum zwischen zwei Anstellungen (nach der Kündigung) zu unterstützen. In dem heutigen Pakt wurde dieser Outplacementbeitrag in Form und Inhalt verdeutlicht. Die Zusammensetzung wurde eingehender festgelegt und die Höhe wurde begrenzt.

5. Mondrianpakt: Nur im Falle eines ernsthaften Verschuldens des Arbeitnehmers in Bezug auf die Kündigung schuldet der Arbeitgeber keinen Outplacementbeitrag. Im Falle eines ernsthaften Verschuldens seitens des Arbeitgebers jedoch kann das Arbeitsgericht dem Arbeitnehmer neben dem Outplacementbeitrag eine zusätzliche Abfindung zusprechen. Es wird sich dabei allerdings, aller Erwartung nach, um eine äußerst geringe Anzahl von Fällen handeln.

Unklar bleibt vorerst jedoch, was unter „ernsthaftem Verschulden“ verstanden wird. Darüber hinaus scheint es so, dass der Outplacementbeitrag die heutige Abfindung (gemäß der Arbeitsgerichtsformel) ersetzen wird, und dass das Arbeitsgericht neben dem Outplacementbeitrag (nur in bestimmten Fällen) eine zusätzliche Abfindung zusprechen kann.

6. Mondrianpakt: Kosten für Begleitung beim Stellenwechsel, Schulungen usw., die dem Arbeitgeber im Rahmen einer Kündigung und in Rücksprache mit dem Arbeitnehmer entstehen, können bei dem Outplacementbeitrag in Abzug gebracht werden.

Flexible Arbeit

7. Mondrianpakt: Zum 1. Januar 2015 werden diverse Änderungen im Arbeitsrecht zur Stärkung der Position von flexiblen Arbeitskräften vorgenommen.

Die Bestimmungen hinsichtlich von Kettenverträgen werden angepasst. Bei befristeten Arbeitsverträgen, die innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten (jetzt: drei) aufeinander folgen, entsteht beim vierten Vertrag oder nach zwei Jahren (jetzt: drei) ein unbefristeter Arbeitsvertrag. In Tarifverträgen kann nur noch unter besonderen Umständen von dieser Regelung zu Kettenverträgen (Aber! nicht von dem Zeitraum von sechs Monaten) abgewichen werden.

In befristeten Verträgen mit einer Dauer von sechs Monaten oder weniger kann keine Probezeit vereinbart werden. Dies gilt auch für anschließende Verträge.

Befristete Verträge können keine Wettbewerbsklausel mehr enthalten, mit Ausnahme von besonderen Umständen (Begründungspflicht).

In dem Pflegesektor können keine Null-Stunden-Verträge mehr eingesetzt werden.

Die genannten Maßnahmen haben zur Folge, dass Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen schneller für unbefristete Verträge in Betracht kommen, womit sie mehr Sicherheit erhalten und mit weniger Einschränkungen zu kämpfen haben.

8. Mondrianpakt: Die Sozialpartner werden näher prüfen, inwiefern die uneigentliche Nutzung von „Dreiecksbeziehungen“ (Leiharbeit, Payrolling, Auftragsarbeit) unterbunden werden kann. In diesem Rahmen werden die besonderen Kündigungsvorschriften beim Payrolling gestrichen und erhält die Transparenz für den Arbeitnehmer, über die Art seines Beschäftigungsverhältnisses, eine größere Bedeutung.

Dieser Teil des Pakts zielt auf die unerwünschten Formen flexibler Arbeitsverträge ab, die auf ein Umgehen des Kündigungsschutzes und tarifvertraglicher Bestimmungen ausgerichtet sind. Künftig müssen die beteiligten Parteien (in einer Dreiecksbeziehung) in allen Fällen kenntlich gemacht werden, sodass keine Missverständnisse über die Position des Arbeitnehmers bestehen können. Die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer müssen soweit wie möglich denen von direkt eingestellten Arbeitnehmern gleichgesetzt werden.

WW (Arbeitslosenleistung)

9. Mondrianpakt: Der Aufbau der Arbeitslosenleistung wird wie folgt angepasst: Ein Monat Leistung pro Beschäftigungsjahr in den ersten zehn Beschäftigungsjahren und ein halber Monat Leistung pro Beschäftigungsjahr in den darauffolgenden Jahren. Bis 2016 aufgebautes Dienstalalter wird berücksichtigt. Jedes Jahr des Dienstalalters ab 2016 bedeutet einen Anspruch auf einen Monat Leistung. Die längste öffentlich finanzierte Leistungsdauer wird nach und nach mit einem Monat pro Quartal auf 24 Monate begrenzt, also im Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis zum 1. Juli 2019 (14 Quartale). Die Höhe der Arbeitslosenleistung bleibt weiterhin gehaltsabhängig. Der öffentlich finanzierte Teil der Leistung wird von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Verhältnis 50/50 gezahlt, die Einführung erfolgt 2016-2020.

In dem Regierungspakt wurden die Dauer und die Höhe der Arbeitslosenleistung stark begrenzt. In dem heutigen Pakt werden diese Begrenzungen erheblich zurückgedrängt. Grundsätzlich bleibt die Dauer einer Arbeitslosenleistung bei höchstens 24 Monaten, allerdings wird nun ein weitreichenderes Übergangsrecht angewendet. Die Höhe einer Arbeitslosenleistung bleibt gehaltsabhängig (und wird daher nicht von dem gesetzlichen Mindestlohn abhängig gemacht). Dabei darf die Anmerkung nicht fehlen, dass die zusätzlichen Kosten für diese Mäßigung schlussendlich von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezahlt werden.

10. Mondrianpakt: Die Sozialpartner können auf Tarifvertragsebene eine Ergänzung von 14 Leistungsmonaten festlegen.

Diese Bestimmung differenziert sich erheblich von Punkt 9. Die Sozialpartner können in einem Tarifvertrag festlegen, dass die öffentlich finanzierte Arbeitslosenleistung (von höchstens 24 Monaten) um höchstens 14 Monate ergänzt wird. Dadurch wird ermöglicht, dass die Leistungsdauer weiterhin der heutigen Leistungsdauer von höchstens 38 Monaten entspricht. Im Hinblick auf die Finanzierung dieser zusätzlichen 14 Monate wurde nichts festgelegt.

11. Mondrianpakt: Das IOAW (Gesetz über Einkommensversorgung älterer oder teilerwerbsunfähiger arbeitsloser Personen) wird langsam abgebaut. Die Arbeitnehmer, die am 1. Januar 2015 an ihrem ersten Arbeitslosentag 50 Jahre oder älter sind, können nach dem Ablauf der WW-Leistung noch Leistungen aus dem IOAW in Anspruch nehmen. Arbeitnehmer, die am oder nach dem 1. Januar 1965 geboren wurden, können keinen Anspruch mehr auf Leistungen aus dem IOAW erheben.

In dem Regierungspakt wurde festgelegt, dass das IOAW entfällt. In dem heutigen Pakt haben die Parteien die Weise, auf die das IOAW (in absehbarer Zeit) entfallen wird, näher festgelegt.

12. Mondrianpakt: Das IOW (Gesetz über Einkommensversorgung älterer arbeitsloser Personen) ab dem Alter von 60 Jahren bleibt bis zum Jahr 2020 bestehen, das IOW-Alter wird nicht auf 55 herabgesetzt.

Im Gegensatz zu den Bestimmungen des Regierungspakts bleibt das IOW-Alter bei 60 Jahren.

Thessa van Zoeren, Advocaat Arbeidsrecht
thessa.vanzoeren@kienhuishoving.nl

Ingrid Warfman, Advocaat Arbeids- und Mietrecht
ingrid.warfman@kienhuishoving.nl

Neuigkeiten aus dem Gesundheitsrecht:

Gesetz über Normierung von Topgehältern seit dem 1. Januar 2013 in Kraft

Am 13. November 2012 hat die Erste Kammer den Gesetzesentwurf in Bezug auf die Normierung von Gehältern von Topfunktionären im öffentlichen und halböffentlichen Sektor (hiernach kurz: „WNT“) beschlossen. Danach ist der königliche Beschluss ergangen, womit dieses Gesetz, wie der Minister beabsichtigt hatte, zum 1. Januar 2013 in Kraft trat.

Das WNT führt dazu, dass die Vertragsfreiheit von Gesundheitseinrichtungen und Geschäftsführern erheblich eingeschränkt wird. Denn das WNT umfasst 3 Systeme, wobei der Gesundheitssektor dem ersten und strengsten System zugeordnet wird.

Wichtige Bestimmungen des WNT

Für den Gesundheitssektor gelten seit dem 1. Januar 2013 die folgenden Regeln:

- ein Höchstgehalt von € 228.599,- (zuzüglich Sozialversicherungsabgaben) für Topfunktionäre, das sich zusammensetzt aus:
 - einem Gehalt von höchstens € 187.340,-;
 - höchstens € 8.069,- wegen zu versteuernder fixer oder variabler Unkostenvergütungen;
 - höchstens € 33.190,- aufgrund von in Raten zahlbarer Vorsorgemaßnahmen (u.a. Rente);
-

- eine maximale Abfindung von € 75.000,-;
- ein Verbot von Gewinnbeteiligungen und Zahlung von Boni;
- eine Veröffentlichungspflicht im Hinblick auf die Gehälter von Topfunktionären (mit Vor- und Nachnamen).

Für Interim-Geschäftsführer gilt eine Befreiung von dem Höchstgehalt, wenn sie die Position des Geschäftsführers nicht länger als 6 Monate inne haben.

Für den Vorsitzenden des *Raad van Toezicht* (vgl.: Aufsichtsrat) darf ein Gehalt vereinbart werden, das nicht mehr beträgt als 7,5 % des für die betroffene Einrichtung geltenden Höchstgehaltes. Für die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrates beträgt das Gehalt höchstens 5% des Höchstgehaltes.

Zur Vermeidung von Versuchen dieser Einrichtungen zur tatsächlichen Anhebung der Abfindung auf mehr als € 75.000,- wurde festgelegt, dass Topfunktionäre nicht - unter Beibehaltung ihrer Gehaltszahlungen - von ihrer Tätigkeit freigestellt werden dürfen. Eine solche Klausel ist nichtig.

Anpassung des Höchstbetrags durch das Ministerium

Das Ministerium von *Volksgezondheid Welzijn en Sport* (vgl.: Ministerium für Gesundheit, Wohlfahrt und Sport) besitzt die Befugnis, für bestimmte Kategorien einen geringeren Höchstbetrag als den hiervoor genannten festzulegen. Es stellt sich die Frage, ob das Ministerium im Falle von Gesundheitseinrichtungen (oder speziellen Formen derer) von dieser Befugnis Gebrauch machen wird.

Übrigens besteht auch die Möglichkeit, bei dem Ministerium in individuellen Fällen die Erlaubnis zu beantragen, dass in einem bestimmten Fall von dem geltenden Höchstgehalt abgewichen wird. Das Ministerium hat jedoch mitgeteilt, dass von dieser Möglichkeit möglichst selten Gebrauch gemacht werden wird.

Umsetzung

Die Erfüllung der hier erwähnten Regeln wird von dem zuständigen Ministerium streng kontrolliert. Zuerst werden Beträge, die die genannten Höchstbeträge überschreiten, als grundlos (ungeschuldet) gezahlt angesehen. Das Ministerium kann dem Geschäftsführer sowie der Einrichtung Zwangsgelder zwecks einer Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften auferlegen. Werden die gesetzlichen Vorschriften nach der Auferlegung von Zwangsgeldern noch immer nicht erfüllt, kann das Ministerium selbst den ungeschuldet gezahlten Betrag von dem Geschäftsführer, oder aber auch von der Einrichtung, verlangen. Dieser Betrag fällt dann dem Staat zu.

Übergangsrecht

Ein wichtiger Teil des WNT ist das Übergangsrecht. Wann gelten welche Regeln genau und wofür?

In diesem Zusammenhang ist der 6. Dezember 2011 ein wichtiges Datum. Denn an diesem Datum wurde der Gesetzesvorschlag von der Zweiten Kammer des niederländischen Parlaments angenommen. Die an diesem Datum bestehenden Gehaltsvereinbarungen werden (unverändert) über einen Zeitraum von höchstens vier Jahren hingenommen. Nach diesen 4 Jahren wird das Gehalt innerhalb von 3 Jahren auf das für die Einrichtung geltende Höchstgehalt herabgesetzt.

Auf Änderungen des Gehalts oder der Dauer des Arbeitsverhältnisses, die zwischen dem 6. Dezember 2011 und dem 1. Januar 2013 durchgeführt wurden, ist das Übergangsrecht nicht anwendbar. Dadurch soll verhindert werden, dass aufgrund von Änderungen weitere Ansprüche auf das Übergangsrecht geltend gemacht werden können.

Für gänzlich neue Vereinbarungen, die zwischen dem 6. Dezember 2011 und dem 1. Januar 2013 getroffen wurden, gilt, dass das Übergangsrecht, wie hiervoor angesprochen, anwendbar ist. Es war also noch möglich, mit neuen Geschäftsführern und anderen Topfunktionären Gehaltsvereinbarungen zu treffen, die die genannten Höchstbeträge übersteigen.

Für Vereinbarungen in Bezug auf Abfindungen, die vor dem 1. Januar 2013 getroffen wurden, gilt, dass diese über einen Zeitraum von vier Jahren erlaubt sind. Folglich war es möglich, bis Ende des Jahres 2012 eine Abfindung zu vereinbaren, die den Betrag von € 75.000,- überschreitet.

Seit dem 1. Januar 2013 gelten die genannten Höchstbeträge uneingeschränkt und müssen diese Höchstbeträge bei jeder Änderung oder Verlängerung (sowie Beendigung) eines bestehenden Vertrags, ebenso wie bei neuen Verträgen, berücksichtigt werden. Denn jeder höhere Betrag wird ab dem Zeitpunkt als ungeschuldet gezahlt betrachtet.

Yvonne Nijhuis, Advocaat Gezondheidsrecht
yvonne.nijhuis@kienhuishoving.nl

Disclaimer

Ohne vorherige schriftliche Zustimmung von KienhuisHoving N.V. darf nichts aus dieser Ausgabe vervielfältigt oder öffentlich zugänglich gemacht werden, gleich in welcher Form oder auf welche Weise, ob elektronisch, mechanisch, durch Fotokopien, Aufnahmen oder in jeglicher anderer Weise. Gegen die Weiterleitung dieses Newsletters als Ganzes an Dritte bestehen keine Einwände, solange dies in unveränderter Form, ohne Kommentar und mit vollständiger Quellenangabe (bestehend aus: „Newsletter German Desk, KienhuisHoving N.V., <http://www.kienhuishoving.de/>“) geschieht.

Die Informationen in diesem Newsletter, die kostenlos verbreitet werden, sind für die Benachrichtigung unserer Mandanten und andere Geschäftspartner bestimmt und können nicht als eine Beratung in individuellen Situationen verwendet werden. In solchen Fällen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit einer auf diese spezielle Situation zugeschnittenen sachkundigen Beratung zur Seite.

Obwohl dieser Newsletter mit größtmöglicher Sorgfalt zustande gekommen ist, übernimmt KienhuisHoving N.V. keinerlei Haftung für eventuelle Fehler oder andere Unrichtigkeiten (oder deren Folgen).

© 2011 KienhuisHoving N.V

Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie bitte [hier](#).
