

Wenn sich die Wege trennen

Es ist keine schöne Situation, sie gehört im unternehmerischen Alltag aber manchmal dazu: Das Arbeitsverhältnis mit einem Mitarbeiter soll beendet werden. Auf welche Aspekte Unternehmer, die eine Niederlassung in den Niederlanden mit niederländischen Arbeitnehmern betreiben, dabei im Rahmen des niederländischen Arbeitsrechts achten sollten und wie sich eine Abfindung gestaltet, erklären 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.

SCHUTZRECHT

Wenn Sie niederländische Arbeitnehmer in einer niederländischen Niederlassung beschäftigen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass auf den Arbeitsvertrag niederländisches Recht anwendbar ist. Das niederländische Arbeitsrecht fungiert dabei als Schutzrecht für den Arbeitnehmer. Denn der Arbeitsvertrag wird als Machtverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer verstanden. Wegen dieses Machtverhältnisses muss der Arbeitnehmer geschützt werden.

Dieser Schutzgedanke beeinträchtigt den Arbeitgeber auch, wenn er einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag nach niederländischem Recht entlassen möchte. So hat er dem Mitarbeiter zum Beispiel eine Abfindung zu zahlen, die sogenannte transitievergoeding. Das ist eine im Gesetz verankerte Abfindung, die von dem Arbeitgeber geschuldet wird, wenn er den Arbeitsvertrag kündigt oder bei Gericht die Auflösung des Arbeitsvertrages beantragt.

KÜNDIGUNGSGRÜNDE

Aber nicht nur die transitievergoeding ist im Gesetz verankert, sondern seit 2015 auch die sogenannten Kündigungsgründe, die erfüllt werden müssen. Das heißt: Die Fakten und Umstände, die der Arbeitgeber als Grundlage für die Kündigung verwenden will, müssen die Kündigung auch stützen. Oder einfach gesagt: Es

muss schon was los sein. Wenn Ihr Arbeitnehmer einer Anweisung einmal nicht folgt, ist das kein Kündigungsgrund. Wenn ein Arbeitgeber also der Meinung ist, dass sein Arbeitnehmer nicht das erforderliche Leistungsniveau zeigt oder sich nicht ordnungsgemäß verhält, muss er diesen zunächst darauf ansprechen und ihn über seine mangelnde Leistung informieren. Es ist empfehlenswert, dass



Schriftlich festhalten

dem Arbeitnehmer dabei anhand konkreten Beispielen aufgezeigt wird, was er falsch macht und wie er sich verbessern kann. Außerdem muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dabei Unterstützung in Form von Coaching und/oder einer Weiterbildung anbieten. Das sollte schriftlich festgehalten werden. Denn der Arbeitgeber muss nachweisen, dass der Arbeitnehmer seine Pflichten verletzt.

Gelingt es dem Arbeitnehmer nicht, seine Leistung derartig zu verbessern, dass er das erforderliche Leistungsniveau erreicht, muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Arbeitnehmer nicht möglicherweise in eine andere geeignete Stelle im Unternehmen versetzt werden kann. Diese Versetzungspflicht bedeutet aller-

dings nicht, dass eine spezielle Stelle geschaffen werden muss. Allerdings sollten Arbeitgeber ernsthaft prüfen, ob es Versetzungsmöglichkeiten gibt. Diese Bemühungen sollten ebenfalls schriftlich festgehalten werden, damit in einem Gerichtsverfahren nachgewiesen werden kann, dass es keine geeignete Stelle für den Arbeitnehmer gibt. Wenn der Arbeitgeber diese Verpflichtungen erfüllt, ist eine

Kündigung möglich. Dennoch schuldet er dem Arbeitnehmer die transitievergoeding, also die gesetzliche Abfindung.

BESTEUERUNG DER ABFINDUNG

Grenzarbeiter, die in den Niederlanden oder in Deutschland wohnen und in dem jeweils anderen Staat arbeiten, stellen sich oft die Frage, in welchem Land eine vom Arbeitgeber gezahlte Abfindung besteuert werden muss – eine komplexe Situation. Neben der Frage, wofür die Abfindung gezahlt wird – zum Beispiel, weil der Arbeitsvertrag ein Wettbewerbsverbot enthält oder weil ein Arbeitgeber die Kündigung unrechtmäßig ausgesprochen hat –, muss auch geprüft werden, welches Land

die Abfindung besteuern darf. Das seit 2016 in Kraft getretene Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und den Niederlanden führt in dabei nicht zu der gewünschten Klarheit.

Im April 2015 gab es in den Niederlanden einen neuen Beschluss des niederländischen Staatssekretärs. Demnach werden für Abfindungen, die nach dem 15. Juli 2014 gezahlt werden, nur die Arbeitsländer in dem Zeitraum von zwölf Monaten vor der Entlassung berücksichtigt.

Wenn ein in Deutschland wohnhafter Arbeitnehmer eines niederländischen Unternehmens eine Abfindung erhält, muss die Abfindung aus niederländischer Sicht in den Niederlanden mit der Lohnsteuer besteuert werden, wenn der Arbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten vor der Kündigung in den Niederlanden gearbeitet hat. Nicht klar ist aber, ob das in Deutschland genauso der Fall wäre. Noch schwieriger ist es, wenn ein Arbeitnehmer in beiden Ländern tätig war.

Wenn Sie mit einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses konfrontiert werden, auf die das niederländische Recht anwendbar ist, lassen Sie sich daher adäquat beraten. Die arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Folgen können bei vorzeitigen oder falschen Schritten erheblich sein.



INDUSTRIEBAU

KREATIVITÄT BEDEUTET, UNGEWÖHNLICHE LÖSUNGEN ZU FORDERN.

www.buehrer-wehling.de

BÜHRER+WEHLING
Die Kraft einer starken Lösung

AUTOR

Dr. Arjen Westerdijk
Rechtsanwalt,
Kienhuis Hoving

AUTOR

Matthijs van Rozen
Notar,
Kienhuis Hoving

AUTORIN

Mariëlle Kisfeld-Mommer
Steuerberaterin,
KroeseWevers

AUTOR

Harold Oude Smeijers
Steuerberater,
KroeseWevers