

# Obacht beim niederländischen Arbeitsrecht

Über das Arbeitsrecht von in den Niederlanden tätigen Arbeitnehmern und Geschäftsführern sprechen Rechtsanwalt Dr. Arjen Westerdijk und Notar Matthijs van Rozen, beide von der Kanzlei KienhuisHoving in Enschede, sowie Mariëlle Kisfeld-Mommer und Harold Oude Smeijers, beider Steuerberater und Wirtschaftsprüfer bei der Kanzlei KroeseWeyers in Oldenzaal, im Interview.



Die Interviewpartner (von links): Dr. Arjen Westerdijk, Matthijs van Rozen, Mariëlle Kisfeld-Mommer und Harold Oude Smeijers.

**Kann ich für meine deutsche Tochtergesellschaft mit einem in den Niederlanden wohnhaften und dort tätigen Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag nach deutschem Recht schließen?**

**Dr. Arjen Westerdijk:** Das können Sie durchaus. Allerdings müssen Sie sich dessen bewusst sein, dass die sogenannten unabdingbaren oder zwingenden Bestimmungen des niederländischen Arbeitsrechts auch in dem Fall auf den Arbeitsvertrag Anwendung finden. Unabdingbare Bestimmungen sind solche, von denen auch durch eine vertragliche Vereinbarung nicht abgewichen werden kann. Beispiele dafür sind die festgelegte Höhe des Mindestlohns, die Haftung bei Betriebsunfällen und die gesetzlichen Vorschriften im Falle einer Kündigung. Außerdem gelten die deutschen Vorschriften weiterhin, wenn diese für Ihren Arbeitnehmer günstiger sind. Für Ihren Arbeitnehmer wird also das Beste aus zwei Welten

vereint, während es für Sie viele Unklarheiten gibt. Wir empfehlen deshalb, immer einen Arbeitsvertrag nach niederländischem Recht zu schließen, wenn Ihr Arbeitnehmer in den Niederlanden arbeitet.

**Mariëlle Kisfeld-Mommer:** Ein Mitarbeiter, der in den Niederlanden wohnt und vollständig in den Niederlanden arbeitet, ist in den Niederlanden steuerpflichtig und sozialversichert. Ein deutscher Arbeitgeber sollte für diesen Arbeitnehmer Sozialabgaben, Prämien für die Arbeitnehmerversicherungen und Lohnsteuer abführen. Dazu benötigt er eine Lohnsteuernummer. Die gesamten Abgaben werden in den Niederlanden an das niederländische Finanzamt – den „belastingdienst“ – abgeführt. Wichtig ist vor allem, dass ein Arbeitsvertrag korrekt aufgesetzt wird. Arbeitet ein Mitarbeiter von seinem Homeoffice aus und schließt er keine Verträge für das deutsche Unternehmen ab, qualifiziert sich sein Homeoffice unter bestimmten Voraussetzungen nicht als Betriebsstätte der deutschen GmbH. In diesem Fall muss der deutsche Arbeitgeber nur eine monatliche Lohn-

steuererklärung abgeben. Der Arbeitgeber hat in dem Fall keine Körperschaftsteuer zu entrichten. Wichtig ist auch, dass der Arbeitsvertrag eine konkrete Beschreibung der Tätigkeiten des Mitarbeiters enthält. Bei einer Steuerprüfung kann dieser Arbeitsvertrag dann als Beweismittel dienen, aus dem hervorgeht, dass das Unternehmen keine Betriebsstätte in den Niederlanden hat.

**Harold Oude Smeijers:** Arbeitet ein Mitarbeiter in mehreren Ländern, muss festgestellt werden, in welchem Land er sozialversichert und steuerpflichtig ist. Arbeitet er in einem Angestelltenverhältnis und mindestens 25 Prozent seiner Arbeitszeit in seinem Wohnstaat, ist er in seinem Wohnstaat sozialversichert. Mit einer sogenannten A1 Bescheinigung kann er nachweisen, dass er in seinem Wohnstaat sozialversichert ist.

**Kann ein Arbeitnehmer auch Geschäftsführer einer juristischen Person sein?**

**Matthijs van Rozen:** Geschäftsführer sind immer auf Grundlage eines Arbeitsvertrages oder eines Managementvertrages

tätig. Aber auch ein Dienstvertrag ist denkbar. Mal angenommen, es handelt sich um den Geschäftsführer einer niederländischen B.V., dann wird dieser Geschäftsführer von der Gesellschafterversammlung bestellt und abberufen. Selbstverständlich können Sie in der Satzung der Gesellschaft etwas anderes festlegen. Außerdem legt die Gesellschafterversammlung die Arbeitsbedingungen fest.

**Oude Smeijers:** In den Niederlanden kann ein Geschäftsführer, neben seinen Tätigkeiten als Geschäftsführer, auch Arbeitnehmer sein. Diese Tätigkeiten werden als Einkünfte aus einem Angestelltenverhältnis besteuert. In grenzüberschreitenden Situationen greift dann Artikel 14 des Doppelbesteuerungsabkommens Deutschland-Niederlande. Einkünfte aus Tätigkeiten als Geschäftsführer fallen unter Artikel 15 DBA.

**Angenommen, ich möchte meinem Arbeitnehmer zwar zusätzliche Befugnisse einräumen, aber zum Geschäftsführer möchte ich ihn nicht bestellen. Was nun?**

**Van Rozen:** Die Geschäftsführung kann einem Mitarbeiter ei-

ne Vollmacht erteilen, mit der der Mitarbeiter im Außenverhältnis vertretungsbefugt wird. Oftmals werden bestimmte erlaubte Handlungen in dieser Vollmacht näher beschrieben. Wichtig ist dabei, dass der Inhalt der Vollmacht klar und eindeutig beschrieben wird. Außerdem sollte die Vollmacht, so unsere Empfehlung, ins Handelsregister eingetragen werden. Wird die Vollmacht gelöscht oder verlässt der Mitarbeiter das Unternehmen, muss natürlich die entsprechende Austragung der Vollmacht erfolgen.

**Kisfeld:** Falls ein in den Niederlanden wohnhafter Mitarbeiter von seinem Homeoffice aus in einem Angestelltenverhältnis arbeitet, sollte geprüft werden, ob damit einhergehende zusätzliche Befugnisse nicht zu einer Betriebsstätte und damit zur Erhebung von Körperschaftsteuer führen. Eine fallspezifische Beratung wird dringend empfohlen.

**Ich möchte meinen in den Niederlanden tätigen Arbeitnehmer entlassen. Muss ich ihm dann eine Abfindung zahlen?**

**Westerdijk:** Ja, dem ist auch in den Niederlanden so. Arbeitnehmer, die mindestens zwei Jahre angestellt waren, haben Anspruch auf eine Abfindung. Das gilt auch, wenn Sie beschließen, einen befristeten Arbeitsvertrag nach zwei Jahren nicht zu verlängern. Die sogenannte „transitievergoeding“ wird immer anhand von Halbjahreszeiträumen in einem Beschäftigungsverhältnis berechnet. Für die ersten zehn Jahre in einem Beschäftigungsverhältnis gilt, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Sechstel des Monatsgehalts pro Halbjahr hat. Das entspricht einem Drittel des Monatsgehalts für jedes Beschäftigungsjahr. Ist der Arbeitnehmer allerdings mehr als zehn Jahre angestellt gewesen, dann gilt für die Zeit nach den ersten zehn Beschäftigungsjahren eine Abfindung von einem Viertel des Monatsgehalts für jedes volle Halbjahr der Beschäftigung. Das entspricht

einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Die „transitievergoeding“ kann höchstens das Bruttojahresgehalt betragen. Liegt das Jahresgehalt unter 77.000 Euro brutto, dann kann die „transitievergoeding“ höchstens 77.000 Euro brutto betragen.

**Wie lange müssen Lohnfortzahlungen bei langandauernder Krankheit im Falle eines in den Niederlanden wohnhaften und dort arbeitenden Arbeitnehmers erfolgen?**

**Westerdijk:** Anders als in Deutschland sind Sie während der ersten zwei Krankheitsjahre zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Jährlich müssen Sie mindestens 70 Prozent des Arbeitsentgelts fortzahlen. Dabei gilt außerdem, dass im ersten Krankheitsjahr mindestens der Mindestlohn zu

zahlen ist. Im zweiten Krankheitsjahr gilt dann, dass mindestens 70 Prozent des Arbeitsentgelts fortgezahlt werden muss. Eine eventuelle Differenz zum Mindestlohn muss dann nicht mehr ausgeglichen werden. Falls es jedoch einen Tarifvertrag für Ihr Unternehmen oder Ihre Branche gibt, besteht die Möglichkeit, dass Sie sogar mehr als 70 Prozent des Arbeitsentgelts fortzahlen haben. Spezielle Versicherungen ermöglichen es allerdings, dieses Risiko abzudecken.

**Ich möchte mein Personal an dem Unternehmen teilhaben lassen, wie genau stelle ich das an?**

**Van Rozen:** Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um Personal am Unternehmen zu beteiligen. Allerdings hat eine solche Beteiligung steuerrechtliche Konsequenzen. Mindestens genauso wichtig ist die sogenannte Exit-Regelung, wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt. Üblicherweise gibt es eine sogenannte „good leaver und bad leaver“-Regelung, wonach sich der Preis nach dem Grund des Ausscheidens aus dem Unternehmen bestimmt.

quenzen. Mindestens genauso wichtig ist die sogenannte Exit-Regelung, wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt. Üblicherweise gibt es eine sogenannte „good leaver und bad leaver“-Regelung, wonach sich der Preis nach dem Grund des Ausscheidens aus dem Unternehmen bestimmt.

**Oude Smeijers:** Die finanziellen Folgen aufgrund einer Besteuerung von beispielsweise Personaloptionen können erheblich sein. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um das Personal – so günstig wie möglich – an einem Unternehmen zu beteiligen. Die Möglichkeiten und Regelungen sind jedoch sehr komplex. Daher ist es vor allem in grenzüberschreitenden Situationen wichtig, sich noch vor einer Beteiligung der Mitarbeiter über die steuerliche Folgen zu informieren.

Müller  
137 x 135  
rechte Seite

10 x Hols ab  
45 x 20