

Notfallmaßnahmen Niederlande

Den Haag, 19.Mai 2020

Auf Grund des Coronavirus-Ausbruchs hat die niederländische Regierung beschlossen, eine Reihe wirtschaftlicher Maßnahmen durchzuführen, Maßnahmen die es nie vorher gegeben hat. Die Maßnahmen sollen nicht nur unsere Gesundheit schützen, sondern auch die Arbeitsplätze und Lebensgrundlagen der Menschen sichern und die Auswirkungen auf Selbständige, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Großunternehmen minimieren.

Die Maßnahmen stellen vor allem sicher, dass die Unternehmen die Löhne ihrer Mitarbeiter auszahlen können, gewähren eine sogenannten Überbrückungsregelung für Selbständige und ermöglichen es den Unternehmen, durch gelockerte Steuervorschriften, Freibeträge und zusätzliche Kreditlinien am Leben zu bleiben.

Die Regierung verfolgt die Situation genau und diskutiert dies ständig mit Arbeitgeberverbänden, Sozialpartnern und Banken.

Das Coronavirus COVID-19 und die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des Coronavirus in den Niederlanden bedeuten für viele Unternehmen erhebliche Umsatzeinbußen. In diesem Gespräch besprechen wir die wichtigsten Maßnahmen, die die niederländische Regierung ergreift, um von der Krise betroffenen Unternehmern zu helfen.

Zu den Maßnahmen, die wir hier diskutieren, wurden jetzt Änderungen oder Ergänzungen angekündigt. Schließlich ist das erste Unterstützungspaket fast ausgelaufen (1. Juni). Wir haben noch keine vollständige Klarheit über das neue Unterstützungspaket. Morgen, am Mittwoch wird es ein neuen Hilfspaket geben und werden wir weitere Informationen dazu erhalten.

Wir werden die vorgeschlagenen Änderungen oder Ergänzungen so weit wie möglich diskutieren.

heffels
spiegeler
advocaten
avocats
anwälte

international trade law and
intellectual property

the hague
amsterdam
paris
berlin

tournooiveld 4
2511 cx the hague
the netherlands
t +31702170200
f +3184 882 3600

mail@heffels-spiegeler.com
www.heffels-spiegeler.com

spiegeler advocaten b.v.
vat NL853018716B01
CC 's-gravenhage 58391150

Zuerst besprechen wir die fiskalischen Maßnahmen, dann kurz die für Kredite geltenden Maßnahmen und schließlich, vielleicht am wichtigsten, die finanziellen Maßnahmen. Wir werden diese ausführlicher diskutieren.

1. Steuerbereich

Unsere Regierung hat die Zahlung von Steuern und Geldbußen gelockert, um Unternehmen zu helfen.

Es wird Unternehmen, die vom Coronavirus betroffen sind, erleichtert, einen Aufschub der Steuerzahlung um 3 Monate zu beantragen. Unternehmen können bei der niederländischen Steuerbehörde eine Stundung der Steuerzahlung beantragen.

Dieser Antrag muss jedoch schriftlich begründet werden, bevor die Einziehung gestundet wird. Die Prüfung wird zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden. Auf Säumniszuschläge wegen zu später Steuerzahlung wird im Zusammenhang mit den Corona-Auswirkungen verzichtet. Wenn ein Unternehmen aufgrund der aktuellen Lage einen Gewinneinbruch erwartet, ist es darüber hinaus ratsam, eine Senkung der Steuervorauszahlung zu beantragen.

Bitte beachten Sie, dass die Steuerbehörden alle Anträge manuell bearbeiten. Aufgrund der großen Anzahl von Anträgen ist die Bearbeitungszeit schließlich länger.

Die niederländische Steuerbehörde stellt die Steuererhebung sofort nach Erhalt des Antrags auf Zahlungsaufschub ein. Der Zahlungsaufschub gilt für Einkommensteuer, Körperschaftssteuer, Lohnsummensteuer und Mehrwertsteuer (MwSt.). Etwaige Geldbußen, die für die verspätete Zahlung von Steuern verhängt werden, brauchen nicht gezahlt zu werden.

Steuerpflichtigen Unternehmen können bei der Ermittlung der Steuer diesjährige Verluste bereits gegen Gewinne aus dem Jahr 2019 gegenrechnen dürfen. Auch soll der Rahmen steuerfreier Zuschüsse zum Gehalt ausgeweitet werden.

Weitere Zahlungsaufschübe für verschiedene andere Steuern und Abgaben: Verbrauchssteuer, Vermieterabgabe, Umweltsteuern, Versicherungsprämiensteuer und Wett- und Lotteriesteuer.

Außerdem sind die Unternehmen davon befreit, sofort Beweise vorlegen zu müssen. Dafür wird mehr Zeit eingeräumt.

Die Zinsen auf überfällige Steuern, die normalerweise nach Ablauf der Zahlungsfrist erhoben werden, werden vorübergehend von 4% auf fast 0% gesenkt. Diese Regel wird für alle Steuerschulden gelten. Der Zinssatz für Steuerzinsen wird ebenfalls vorübergehend auf praktisch 0% gesenkt. Diese Senkung gilt für alle Arten von Steuern, die mit Steuerzinsen belegt sind.

2. Kredite und Darlehen

Die wichtigsten Maßnahmen in Bezug auf Kredite und Darlehen werden wir nachfolgend diskutieren.

Unternehmen, die Schwierigkeiten haben, Bankkredite und Bankbürgschaften zu erhalten, können das Garantiesystem für Unternehmensfinanzierung (GO-Programm) in Anspruch nehmen und vom Staat eine Bürgschaft über 50 Prozent erhalten.

Speziell für kleine und mittelständische Betriebe wurde der Zugang zu Bürgschaften für KMU-Kredite erleichtert es geht um Bankgarantien und Überbrückungsfinanzierungen zu sichern.

Start-ups und Scale-ups, die von der Corona-Krise betroffen sind, können einem Überbrückungskredit (COL) benützen.

3. Dann die finanzielle Maßnahmen:

Befristete Leistung für Selbständige (Tozo)

Selbstständige können an ihrem Wohnort einen Zuschlag zur Überbrückung des Einkommensverlustes (Tozo) beantragen.

Dies gilt auch für Solo-Selbstständige, die in den Niederlanden wohnen und in ihr Geschäft in Deutschland betreiben.

Die Regelung gilt für einen Höchstbetrag von 1.500 € (netto). Der erhaltene Betrag muss nicht zurückgezahlt werden, und es gibt keinen Kapital- oder Partnertest. Aber im neuen Support-Paket ist jedoch die Durchführung eines Partnertests geplant. Das bedeutet, dass bei der Prüfung, ob jemand Anspruch auf dieses Tozo-Programm hat, auch das Einkommen des Partners berücksichtigt wird. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, ein Darlehen mit einem niedrigeren Zinssatz für Geschäftskapital bis zu einem Höchstbetrag von 10.157 € zu erhalten. Dieses Darlehen muss zurückgezahlt werden, aber es ist möglich, eine Verzögerung der Zahlungsverpflichtung zu beantragen. Ein Selbständige der Sein Geschäft in Deutschland betreibt hat jedoch keinen Anspruch auf diese Darlehen. Nur wenn die Gesellschaft in den Niederlanden ansässig ist, hat der Selbständige Anspruch auf dieses Tozo.

Unternehmen und Selbständige, die von den gesetzlichen Maßnahmen gegen Corona besonders betroffen sind, etwa durch angeordnete Geschäftsschließungen oder Eventabsagen, können eine einmalige Kompensation beantragen. Auch dafür haben wir uns wieder eine schöne Abkürzung ausgedacht, nämlich die TOGS.

Die TOGS ist eine Regelung zur Rückerstattung für Unternehmer in betroffenen Sektoren (TOGS)

Die TOGS erstattet einmalig 4.000 € und steht Unternehmern in spezifischen Sektoren offen, die von den Coronavirus-Maßnahmen betroffen sind. Z.b. Gastronomen, dem Kultursektor, der Reisebranche, Zahnarztpraxen, Physiotherapeuten und viele andere Betrieben. Angeblich wird am Mittwoch von der Regierung mitgeteilt worden das einen Betrag im höhe von 20.000 € als Hilfe möglich sein wird.

Der Antrag sollte online mit dem so genannten E-Herkenning, so wie das Deutse Neuer Personalausweis an die Niederländische Unternehmensagentur (RvO auf Niederländisch) geschickt werden. Um herauszufinden, ob ein Unternehmen für die Rückerstattung in Frage kommt, sollte die

sbi-code-liste konsultiert werden. Der sbi-Code gibt den Sektor an, in dem ein Unternehmen tätig ist, wobei es sich natürlich um mehrere Sektoren handeln kann.

4. Arbeitsrecht

Zum letzten, aber vielleicht weitreichendste ist das so genannte NOW-Schema die Befristete Notfallmaßnahme zur Erhaltung von Arbeitsplätzen (tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid)-NOW.

Dabei handelt es sich um die Umsetzung einer befristeten Regelung für Kurzarbeit, die es Unternehmen ermöglicht, Hilfe bei der Bezahlung ihrer Arbeitskosten zu beantragen.

Wenn ein Arbeitgeber während eines ununterbrochenen Zeitraums von drei Monaten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Juli 2020 mit einem Umsatzrückgang von mindestens 20 % konfrontiert werden, hat er Anspruch auf einen Ausgleich für die Lohnkosten im Rahmen des NOW.

Der Zuschuss kann maximal 90% betragen und ist abhängig vom Umsatzrückgang.

Auf diese Weise ermöglicht das NOW, alle Mitarbeiter in ein Betrieb mit unbefristeten und flexiblen Verträgen weiter zu bezahlen.

Obwohl das NOW für die Folgen der getroffenen Maßnahmen bestimmt ist, als solche nicht nachgewiesen werden müssen, dass der Umsatzrückgang tatsächlich durch diese Maßnahmen verursacht wurde.

Die Möglichkeit einer Verlängerung des NOW wurde ausdrücklich offen gehalten. Spätestens am 1. Juni 2020 wird hierüber Klarheit geschaffen. An ein neues Unterstützungspaket wird gearbeitet und wird morgen angekündigt. Wir werden in unserem Gespräch immer erwähnen, wo das Schema abweichen könnte.

Bitte berücksichtigen Sie, dass die Maßnahme in 2 Wochen eingeführt wurden und Anpassungen möglich sind.

Verschiedene Änderungen sind bereits vorgenommen worden, und es gibt auch viel Kritik aus Politik und Wirtschaft.

Arbeitgeber mit Arbeitnehmern, die in den Niederlanden sozialversichert sind, und einem Umsatzverlust von mindestens 20 % zu verzeichnen haben, können die Beantragung des NOW-Zuschusses in Erwägung ziehen.

Als solche gilt die Maßnahme auch für Arbeitnehmer, die im Rahmen eines flexiblen Vertrags arbeiten (wie viele Arbeitnehmer in die Niederlande) . Zum Beispiel Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag für z.B. 7 Monate oder 1 Jahr und sogar Arbeitnehmer mit so genannten Null-Stunden- oder Bereitschaftsdienstverträgen.

Das Programm ist auch für neu gegründete Unternehmen. Eine Bedingung ist, dass vor dem 1. März 2020 mindestens einen Monatsumsatz erzielt haben müssen.

Die Idee der NOW-Regelung ist es, substanzielle Löhne abzudecken und keine Mitarbeiter zu entlassen. Die niederländische Regierung hat die Arbeitgeber ausdrücklich aufgefordert, die Verantwortung für ihre flexiblen Arbeitnehmer zu übernehmen und deren Löhne weiter zu zahlen. Wenn man den Zuschuss erhält, darf er daher nur für die Lohnzahlung verwendet werden. Eine der Bedingungen für den Zuschuss ist, dass die Lohnkosten gleichbleiben.

Um zu verhindern, dass Mitarbeiter entlassen werden, wird eine Geldbuße eingeführt.

Da unsere Regierung nun davon ausgeht, dass sie für einen längeren Zeitraum Maßnahmen ergreifen muss, ist es für einige Unternehmen möglicherweise nicht mehr zu verhindern, Arbeitnehmer zu entlassen. In diesem Zusammenhang wird nun erwogen, die Geldbuße aufzuheben. Wir werden später in dieser Diskussion angeben, wie die möglichen Bedingungen aussehen werden.

Wie wir bereits angedeutet haben, hat ein Unternehmen Anspruch auf die Vergütung, wenn ein erheblicher Umsatzrückgang von 20% oder mehr im Umsatz zu verzeichnen ist.

Die Entschädigung ist ein Prozentsatz von der gesamten Lohnsumme über den Dreimonatszeitraum von März bis Mai 2020. Die Höhe der Entschädigung hängt vom Prozentsatz des Umsatzrückgangs ab. Berücksichtigen Sie, dass der Prozentsatz von 90% der gesamten Lohnsumme ein maximaler Prozentsatz ist, der gezahlt wird, wenn der Umsatzrückgang 100% beträgt. Ein geringerer Rückgang führt zu einer geringeren Entschädigung, zB:

- ein Verlust von 100%, führt zu einer Entschädigung von 90% der Lohnsumme;
- ein Verlust von 50% führt zu einer Entschädigung von 45% (= 50% von 90%) der Lohnsumme;
- ein Verlust von 25% führt zu einer Entschädigung von 22,5% (= 25% von 90%), usw.

Sie können sich fragen, ob alle Arbeitgeberkosten enthalten sind, da die Lohnsumme keine anderen Arbeitgeberkosten wie Renten- und Urlaubsgeld enthält. Um Arbeitgebern für diese Art von Arbeitgeberkosten zu entschädigen, wird ein Zuschlag von 30% erhoben.

Innerhalb von 13 Wochen, aber höchstwahrscheinlich innerhalb von 1-3 Wochen, wird eine Vorauszahlung von 70-80% ausbezahlt (in 3 Zeiträumen).

Es wurde eine Formel zur Berechnung der Höhe der Entschädigung entwickelt.

der prozentuale Rückgang des Umsatzes Multipliziert mit der Lohnsumme für den Monat Januar 2020 Multipliziert mit 3 für die drei Monate, Multipliziert mit 1,3 für die Zuschlag von 30% Multipliziert mit 90%. Und ein Höchstbetrag von 9.538 € brutto pro Arbeitnehmer gilt.

Für die Definition des Umsatzes im NOW wird die Definition des Umsatzes in den Jahresabschlüssen (jaarrekening) verwendet. Wir raten an, zu diesem Zweck die Hilfe eines Buchhalters oder Bilanzbuchhalters in Anspruch zu nehmen. Auch weil es unterschiedliche Berechnungsmethoden gibt. Leider ist die Regelung ziemlich starr, und einige Unternehmen verwenden eine andere Form der Berechnung, was bedeutet, dass man vielleicht keinen Anspruch auf die Entschädigung haben.

Der Rückgang des Umsatzes bezieht sich auf den Umsatz im Jahr 2019 geteilt durch vier, auch Referenzumsatz genannt. Der Umsatzrückgang wird berechnet, indem der Referenzumsatz mit dem Umsatz über einen ununterbrochenen Zeitraum von drei Monaten zwischen 1. März und 1. Juli verglichen wird, so:

- 1. März-31. Mai 2020
- 1. April - 30. Juni 2020
- 1. Mai - 31. Juli 2020

Bei der Beantragung der Entschädigung muss einen der oben genannten Zeiträume gewählt werden. Dass kann nachträglich nicht mehr geändert werden. Wir raten Betrieben, eine angemessene Bewertung vorzunehmen. Bis zum 31. Mai 2020 kann man einen Antrag stellen, so 12 Tagen. Aber es ist ein neues Unterstützungspaket auf dem Weg.

Für die Lohnsumme gilt jedoch nur der Zeitraum März, April und Mai 2020. Dieser Zeitraum kann nicht geändert werden.

Wenn das Unternehmen, für das die Entschädigung beantragt wird, zu einer Gruppe von Unternehmen gehört, muss die gesamte Gruppe berücksichtigt werden, um den Umsatzrückgang zu bestimmen. Ausnahmen sind möglich, aber es gibt Bedingungen. Unternehmen, deren Betriebsgesellschaften der Regelung benützen, müssen erklären, dass man für das Jahr 2020 keine Dividenden zahlen, keine Boni auszahlen und keine eigenen Aktien zurückkaufen werden. Darüber hinaus ist eine Vereinbarung mit der Gewerkschaft über den Erhalt von Arbeitsplätzen erforderlich.

Viele unserer Kunden sind (Teil einer) ausländischen juristischen Person oder gehören zu einer ausländischen Gruppe. In diesem Fall werden nur die Unternehmen berücksichtigt, die Arbeitnehmer beschäftigen, die in den Niederlanden bei der niederländischen Sozialversicherung pflichtversichert sind.

In einer Gruppe von Unternehmen wird die Lohnsumme und damit auch die Vergütung für jeden Arbeitgeber der Gruppe, der eine eigene Lohnsteuernummer hat, separat berechnet.

Soweit die Umsätze im zweiten Teil der Formel geht es um die Lohnsumme

Die gesamte Lohnsumme umfasst alle Löhne die Mitarbeiter, für Versicherungsbeiträge gezahlt werde. Für die Berechnung werden die Daten aus der Lohnsteuer verwendet, die bei den niederländischen Steuerbehörden eingereicht werden. In einer Unternehmensgruppe wird die Lohnsumme und damit auch der Zuschuss für jeden Arbeitgeber der Gruppe, der eine eigene Lohnsteuernummer hat, separat berechnet.

Als Grundlage für die Höhe des Zuschusses dient die Lohnsumme vom Januar 2020. Da der Januar der jüngste Monat ist, für den den Behörden ausreichende Daten zur Verfügung stehen. Auf diesem Zeitraum basiert die Vorauszahlung. Für die definitive Festlegung der Entschädigung wird die Lohnsumme vom Januar 2020 mit der Lohnsumme im Zeitraum März-Mai 2020 verglichen.

Die Lohnsumme im Zeitraum März-Mai 2020 kann niedriger sein als in der Referenzperiode. Gründe dafür könnten sein, dass Mitarbeitern das Unternehmen verlassen haben. Wenn die Lohnsumme niedriger ist, wird die definitive Entschädigung niedriger ausfallen. Die Idee der Regelung ist als Anreiz gedacht, die Mitarbeiter zu halten und die Lohnsumme gleich zu halten. Es hat sich aber bereits gezeigt, dass durch die Zahlung von Boni im Januar die Höhe der Vergütung (und vielleicht einer Rückerstattung) für eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen verringern könnte.

Wenn die Lohnsumme im Zeitraum März-Mai 2020 höher ist als im Referenzzeitraum, wird keinen Ausgleich erhalten. Die Idee der Regelung ist nicht, Arbeitnehmer zu entlassen, aber wenn eine Entschädigung erhalten wird, ist es nicht die Absicht, auch Arbeitnehmer einzustellen.

Die NOW-Antrag bei UWV (das niederländische Arbeitsamt) kann über ein Formular eingereicht werden. Das Formular ist

auf now.uwv.nl verfügbar. Es ist ein einfaches Formular auf Niederländisch.

Das Arbeitsamt UWV hat ab Erhalt des vollständigen Antrags 13 Wochen Zeit, um eine Entscheidung zu treffen. UWV ist jedoch bestrebt, die erste Anzahlung innerhalb von 1-3 Wochen nach Erhalt zu leisten.

Innerhalb von 24 Wochen nach Ablauf der Dreimonatsfrist muss ein neuer Antrag eingereicht werden für eine endgültige Festlegung des Zuschusses. In diesem Antrag sollten eine Reihe von Unterlagen eingereicht werden, darunter (im Prinzip) Unterlagen und Informationen über den Umsatzrückgang, ein Prüfbericht (von einem Buchhalter) und eine Erklärung, dass die Verpflichtungen für den Zuschuss erfüllt wurden. UWV hat 52 Wochen Zeit, um die endgültigen Berechnungen anzustellen und die endgültige Festlegung des Zuschusses zu treffen.

zusätzlich zu der oben genannten Verpflichtung die Lohnsumme so weit wie möglich gleich zu halten gelten eine Reihe anderer Verpflichtungen, darunter

- die Verpflichtung, keine Anträge auf eine Genehmigung zur Entlassung von Arbeitnehmern aus betriebswirtschaftlichen Gründen zu stellen
- die Verpflichtung, die Entschädigung nur für die Zahlung der Lohnkosten zu verwenden
- die Verpflichtung, den Betriebsrat oder die Arbeitnehmervertretung bzw. in Ermangelung dessen die Arbeitnehmer über die im Rahmen des NOW gewährte Vergütung zu informieren
- Beantragung des definitiven Zuschusses und Vorlage eines Berichts eines Buchhalters
- Führung prüffähiger Bücher und Konten und Abgabe von Lohnsteuererklärungen .

Die Frage, die sich für viele stellt, ist, ob Verträge gekündigt werden können? Die Verordnung besagt, dass Verträge nicht gekündigt werden dürfen, aber dies gilt nur für bestimmte Verfahren. Wenn ein Arbeitgeber ein solches Verfahren einleitet, kann dies zu einer Geldstrafe führen. Diese Geldstrafe kann jedoch zu einer Rückerstattung führen. Aber

wir wissen schon dass im neuen Hilf Paket die Strafe gestrichelt wert.

Eine der bereits genannten Verpflichtungen besteht darin, dass ein Arbeitgeber bei UWV keine Genehmigung zur Entlassung von Mitarbeitern aus wirtschaftlichen Gründen beantragen darf. In diesem Fall wird es eine Strafe geben. Häufig wird ein solcher Antrag im Falle einer Reorganisation gestellt.

Die Löhne der Arbeitnehmer, für der Arbeitgeber die Genehmigung beantragt hat, werden mit 1,5 multipliziert; die Summe wird anschließend von der gesamten Lohnsumme abgezogen, auf der die endgültige Entschädigung basiert. Dies geschieht unabhängig davon, ob die UWV eine Bewilligung erteilt oder nicht.

Es gibt jedoch auch Verfahren, die nicht zu einer Geldstrafe führen

- Einen befristeten Vertrag am Ende des vereinbarten Zeitraums nicht verlängern
- Einen Vertrag während der Probezeit kündigen
- Vergleichsvereinbarung (einvernehmliche Beendigung). Bitte beachten Sie, dass eine solche Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen eine Strafe erhalten kann.
- Antrag beim Unterbezirksgericht einstellen um den Vertrag aus anderen als wirtschaftlichen Gründen zu kündigen.

Wie dem auch sei die Kündigung von Verträgen während des festgelegten Zeitraums führt zu einer Verringerung der Lohnsumme, so dass die Höhe der definitiven Entschädigung geringer ausfällt und ein Arbeitgeber im Worst-Case-Szenario die Vergütung zurückerstatten muss.

Wie bereits angekündigt, wird im zweiten Hilfspaket die zuvor diskutierte Busse ausgelassen. Morgen werden wir genau wissen wie es sein wird. Unternehmen können in Schwierigkeiten geraten. Sie müssen vielleicht umstrukturieren und möglicherweise Arbeitnehmern entlassen, nur um andere Arbeitsplätze zu behalten.

In diesem Fall gelten andere Bedingungen. Wir wissen noch nicht genau, welche Bedingungen das sein werden, aber aller

Wahrscheinlichkeit nach wird ein Verbot von Dividenden und Boni für Unternehmensschließungen eingeführt. Weiter sollte Unterstützung bei der Ausbildung geboten werden.

Eine mögliche Lösung für die ungünstigen Folgen könnte darin bestehen, die flexiblen Arbeitnehmer (sogar) rückwirkend weiter zu bezahlen. Flexiblen Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag bereits abgelaufen ist, könnte eine Verlängerung oder ein (befristeter) Bereitschaftsdienstvertrag angeboten werden.

Wir möchten Sie darauf aufmerksam machen, dass ab dem 1. Januar 2020 jeder Arbeitnehmer in den Niederlanden Anspruch auf ein so genanntes Übergangsgeld hat. Daher werden die Arbeitgeber in diesem Fall neben den Kosten für eine endgültige Regelung auch mit diesen zusätzlichen Kosten konfrontiert.

Es besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber (einen Teil) des Zuschusses zurückzahlen muss, und es besteht sogar die Möglichkeit einer Geldstrafe oder anderer Sanktionen.

- Wenn der Umsatzrückgang nicht so hoch ist wie erwartet, muss der Arbeitgeber einen Teil oder den gesamten Betrag zurückzahlen.

Was ist, wenn der Arbeitgeber die Anforderung eines 20% igen Umsatzrückgangs nicht erfüllt oder wenn er im März, April und Mai mit einer Senkung der Lohnsumme in einem solchen Umfang rechnet, dass eine Anwendung nicht sinnvoll ist. Oder wenn er erwartet, dass sich der Umsatz nach dem Zeitraum von 3 Monaten (oder sogar über einen längeren Zeitraum) nicht erholt, kann es ratsam sein, andere (vorübergehende) Maßnahmen in Betracht zu ziehen, wie z.B:

- (in Absprache mit den Mitarbeitern) die Mitarbeiter aufzufordern, ihren Urlaub zu nehmen;
- (in Absprache mit den Arbeitnehmern) die Verschiebung der Zahlung von Urlaubsgeld;
- (in Absprache mit den Arbeitnehmern) die Verschiebung der Zahlung der variablen Vergütung;
- (in Absprache mit den Arbeitnehmern und dem Rententräger) die Nichtzahlung der Rentenbeiträge;

- vorübergehende Einstellung der Zahlung von Aufwandsentschädigungen; (in Absprache mit den Beschäftigten und dem Rentenversicherungsträger)
- eine Reorganisation in die Wege leiten;
- flexible Verträge beenden oder unter anderen Bedingungen einen neuen anbieten.

Kurz gesagt

Beachten Sie im Zusammenhang mit der Verpflichtungen „einem guten Arbeitgeber“ (typischen Stichwort im NL Arbeitsrecht!) stets die Anforderungen der Angemessenheit und Fairness, insbesondere in dieser schwierigen Zeit.

- Wenn die Lohnsumme niedriger ist als im Januar 2020, muss der Arbeitgeber möglicherweise einen Teil oder den gesamten Betrag zurückzahlen. (wir geben Ihnen ein Beispiel unter -2)
- Wenn der Arbeitgeber bei UWV einen Entlassungsantrag gestellt hat, wird eine Geldstrafe verhängt, und infolgedessen hat er möglicherweise Anspruch auf eine geringere Entschädigung; er muss einen Teil oder den gesamten Betrag zurückzahlen.
- Wenn die Beantragung des zweiten Antrags zu spät erfolgt oder wenn keine Unterlassung des zweiten Antrags erfolgt, muss er den gesamten Betrag zurückzahlen.
- Wenn sich nach der Festlegung des Zuschusses herausstellt, dass einige Verpflichtungen nicht erfüllt wurden, kann UWV den Zuschuss zu einem niedrigeren Betrag wieder einführen.
- In Fällen von Missbrauch des NOW kann eine strafrechtliche Verfolgung folgen, oder es können je nach Schwere des Vergehens andere Sanktionen oder Geldstrafen verhängt werden.

Wenn der Arbeitgeber alle Bedingungen erfüllt hat und die Daten korrekt waren, erhält er die letzte Rate, nachdem UWV die endgültigen Berechnungen durchgeführt hat. Wenn der Verlust höher war, erhält er eine höhere Entschädigung. Wenn die Lohnsumme höher war, erhält er keinen höheren Betrag.

Wir hoffen das diesen Vortrag etwas Klarheit gibt über die Maßnahmen und Möglichkeiten in die Niederlande.

Wir sind gerne da für weitere Fragen.

Vielen Dank!

Brigitte Spiegeler & Karen Heijnen