

Notfallmaßnahmen aufgrund des COVID-19-Coronavirus in den Niederlanden

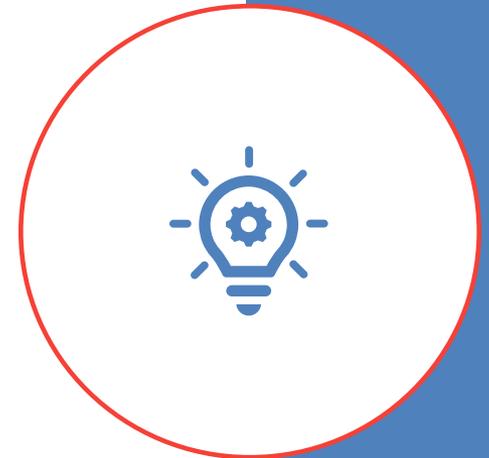
heffels
spiegeler
advocaten
avocats
anwälte



Brigitte A.J. Spiegelers, advocaat /
attorney-at-law at Heffels
Spiegeler Advocaten & Karen
Heijnen, specialist in labour law

Tagesordnung

- Einführung NOW-Regelung
- Was ist die NOW-Verordnung?
- Ist unser Unternehmen förderfähig?
- Wie viel Geld können wir erhalten?
- Formel
- Umsatz und Löhne
- Beispiel-Berechnung
- Kann ich Verträge noch kündigen?
- Wie können wir uns bewerben?
- Besteht das Risiko, dass wir zurückzahlen müssen?
- Gibt es Alternativen?
- Ist es sinnvoll, sich zu bewerben?



- Internationale Anwaltskanzlei mit Sitz in den Niederlanden und in Frankreich
- Unsere Kunden sind internationale Unternehmer und internationale Unternehmen.
- Rechtsberatung, Vertragsgestaltung, Schutz Ihrer Marken und Designs
- Verhandlung, Vermittlung und Rechtsstreitigkeiten

Heffels
Spiegeler
Attorneys
-at-law

Was ist die NOW- Verordnung?

- Notfallmaßnahmen in den Niederlanden
- Weniger oder keine Arbeit für die Mitarbeiter
- Arbeitsplätze für Festangestellte und Zeitarbeitnehmer erhalten
- Keine Absicht, Verträge zu kündigen

- Es gibt die Möglichkeit, JETZT einen Anspruch geltend zu machen

Was ist die NOW Verordnung?

- Befristete Notfallüberbrückungsmaßnahme für nachhaltige Beschäftigung
- Temporär -> verfügbar für 3 Monate
- Umsatzrückgang um mindestens 20%
- Max. 90 % Kompensation der Lohnkosten
- Subvention-> staatliche Unterstützung?

Schnell eingeführt -> mögliche Änderungen oder Anpassungen

Ist unser Unternehmen förderfähig?

- Unternehmen mit Mitarbeitern, die über die niederländische Sozialversicherung versichert sind
- Auch ausländische Unternehmen
- Sie wollen Mitarbeiter nicht entlassen
- Die größte Herausforderung ist die Feststellung des Umsatzrückgangs



Subventionsformular

Formular:

$$A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$$

A ist
Umsatzrückgang in
%

B Löhne

3 Monate
Entschädigung

1,3 (30% des
Zuschlags für Rente
usw..)

0,9 (90% der
kompensiert wird)

Zeitraum der Entschädigung

3 Monate -> wählen Sie einen Zeitraum

März-April-Mai

April-Mai-Juni

Mai-Juni-Juli

Wählen Sie mit Bedacht, der Zeitraum kann später nicht mehr geändert werden

Umsatz

- Definition des Umsatzes
 - Definition des Umsatzes -> Jahresabschlüsse (jaarrekening).
 - Teil einer Gruppe (Konzern)? -> Berechnung auf der Grundlage des Umsatzes der Gruppe
 - Ausnahmen?
-
- Bitten Sie Ihren Buchhalter um Hilfe



Umsatz



- Nachweis des erwarteten Umsatzverlustes (%)
- Basis: Umsatz von 2019 -> Bezugszeitraum
- Umsatz 2019 geteilt durch 4 und verglichen mit dem 3-Monatszeitraum
- Ausnahmen für Unternehmen, die nach Januar 2019 begonnen haben

Die rasche Umsetzung könnte einige Unternehmen außen vor lassen

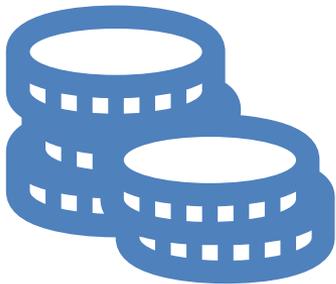
Löhne

- Löhne aller Mitarbeiter (flexibel und dauerhaft)
- Referenz Januar 2020
- Zeitraum März-April-Mai 2020 und kann nicht geändert werden
- Strafe für die Einleitung eines Entlassungsverfahrens

- Lohnsumme auf dem Stand von Januar 2020 halten



Löhne



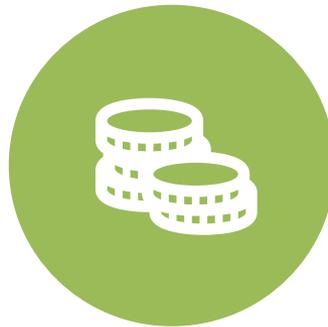
- Nicht entschädigt (im 30%-Zuschlag enthalten)
- Bezahlte Urlaubsvergütung
- Pensionen
- Übergangentschädigungen oder Abfindungen
- Urlaubszahlungen
- Gehalt über 9.538 Euro
- Leistungen, die bereits von UWV gezahlt werden

Berechnungen - Beispiel

$$A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$$



LÖHNE IM JANUAR 2020
SIND € 100.000 (B)



UMSATZ 2019 €
1.200.000



ERWARTETER UMSATZ
APRIL-JUNI € 120.000



Berechnung Beispiel

$$A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$$

Bezugszeitraum des Umsatzes:

$$1.200.000 / 4 = \text{€ } 300.000$$

Umsatzrückgang in % (A):

$$(300.000 - 120.000) / 300.000 = 60\%$$

- $60\% \times 100.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9 = 210.600 \text{ €}$

erste Trimester 70-80% innerhalb 1-2 Wochen bezahlt



Berechnung Beispiel niedrigere Löhne

Beispiel oben

$$60\% \times 100.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9 = \text{€}210.600$$

80% werden innerhalb von 3 Monaten ausgezahlt =
168.480 €

Danach wird bestätigt->Lohn € 85.000.

Zuschuss:

$$60\% \times 85.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9 = 179.010$$

Das Unternehmen hat Anspruch auf € 10.530 statt €
42.120



Berechnungsbeispiel Strafe

Beispiel oben

$$60\% \times 100.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9 = \text{€}210.600$$

80% werden innerhalb von 3 Monaten ausgezahlt =
168.480 €

Entlassung von 10 Mitarbeitern -> Lohn € 35.000

$$\text{Geldbu\ss e: } 60\% \times 35000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9 = 184.275$$

Zuschuss

$$(60\% \times 1000.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) - 184.275 = \text{€}26.325$$

Unternehmen muss € 142.155 zurückzahlen

Können wir immer noch Verträge kündigen?

Ja und nein

Verfahren zur Beendigung aus wirtschaftlichen Gründen führen zu einer Strafe!

Keine Strafe

Kündigung aus Leistungsgründen?

Ende des Vertrags oder Probezeit?

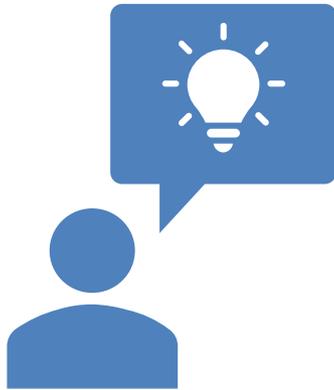
Flexible Arbeitnehmer?

Abfindungsvereinbarungen?

Bitte bedenken Sie, dass die Kündigungen zu einer niedrigeren Lohnsumme führen



Wie bewerben wir uns?



- Easy form in DutchEinfache Form auf Niederländisch
- <https://now.uwv.nl>
- Vorauszahlung 70-80% innerhalb von 2-4 Wochen
- Bewerben Sie sich vor dem 31. Mai 2020

Wie bewerben wir uns?

- Die folgenden Dokumente und Informationen sind für Ihre Bewerbung erforderlich.
- IBAN - Bankkontonummer (Sepa-Kontonummer)
- eine digitale Kopie Ihres Bankkontos
- Lohnsteuernummer



Bedingungen

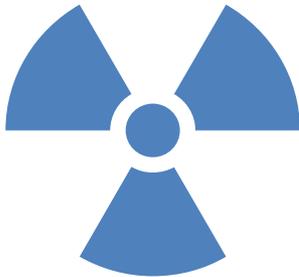
- Umsatzrückgang von 20% in 3 Monaten
- Kein Antrag auf Genehmigung einer Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen während der Periode
- Die Lohnsumme auf gleichem Niveau halten
- Zuschuss für die Bezahlung von Mitarbeitern verwenden
- Den Betriebsrat oder die Arbeitnehmer informieren
- Vorlage eines Auszugs eines Buchhalters (accountantsverklaring)
- Bewahren Sie überprüfbare Aufzeichnungen bis 5 Jahre nach Gewährung der Entschädigung auf

Endgültige Entscheidung

- Beantragen Sie eine definitive Subventionsermittlung (subsidievaststelling)
- Innerhalb von 24 Wochen nach Ablauf der 3-Monatsfrist
- Bericht der Buchhalter einbeziehen
- Entscheidung nach 52 Wochen

Dies ist eine andere 2. Anfrage!

Besteht das Risiko, dass wir zurückzahlen müssen?



- Niedrigere Lohnsumme während der Periode
- Umsatzrückgang geringer als erwartet
- Antrag auf endgültige Entscheidung zu spät
- Strafe
- Kein Bericht der Buchhalter vorgelegt
- Missbrauch von Subventionen oder Nichteinhaltung von Bedingungen.

- Rückzahlung und/oder Bußgelder

Alternative

- Vereinbarungen mit Mitarbeitern für spätere Zahlungen / Vorruhestandsregelungen / Urlaub
- in Absprache mit dem Arbeitnehmer
- Entsendung von Mitarbeitern in andere Unternehmen
- Reorganisation beginnen
- Vergleichsvereinbarungen



Macht es Sinn, sich zu bewerben?

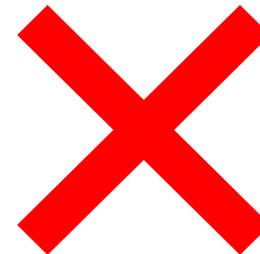
Vorteile

- Erheblicher Betrag zur Deckung der Löhne und zur Weiterbeschäftigung
- Schnelle Hilfe -> Zahlung innerhalb von 2-4 Wochen
- Zeit zur Anpassung an die Situation



Nachteile

- Es ist nicht erlaubt, eine Reorganisation zu beginnen
- Keine Erwartung einer Umsatzsteigerung nach der Lockerung der Maßnahmen -> ist das klug?
- Mögliche Rückzahlung



Vielen Dank
Wir sind Ihnen gerne behilflich

heffels
spiegeler
advocaten
avocats
anwälte

Heffels Spiegeler Advocaten /Attorneys-at-Law

Tel : +31(0)70 - 21 70 200 E-mail: mail@heffels-spiegeler.com