

Newsletter – Dezember 2005

**Sneek,
Dezember 2005**

Sehr geehrte (r) Interessent,

Hiermit empfangen Sie unseren Newsletter, in dem Sie aktuelle Neuigkeiten und Wissenswertes über Steuern in den Niederlanden lesen.

Niederländischer Arbeitsmarkt öffnet sich für Osteuropäer

Ab 2006 verfallen für niederländische Arbeitgeber die Beschränkungen, um ausländische Arbeitskräfte einstellen zu können und steht der niederländische Arbeitsmarkt für Arbeiter aus osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten offen.

Aufräumen mit Steuerregeln

Der Staatssekretär des Finanzministeriums räumt mit den Regeln auf, die der Staatskasse wenig Geld einbringen, aber dem Steuerzahler viel Ärger bereiten. Der Staatssekretär wird im nächsten Jahr der Zweiten Kammer konkrete Vorschläge machen. Höchstwahrscheinlich wird die Zahlung von Lohn in Form von Naturalien, wie beispielsweise Geschenke und Kostenerstattungen, geändert. Arbeitgeber sollen etwas großzügiger mit Geschenken umgehen dürfen. Arbeitnehmer werden dadurch per Saldo 41 Millionen Euro weniger Lohnsteuer zahlen, Arbeitgeber 28 Millionen. Arbeitnehmer, die ihre Arbeit zu Hause verrichten, können künftig Telefon- und Internetkosten steuerfrei erstattet bekommen.

Vorschläge neue WW zur Beurteilung an Zweite Kammer vorgelegt

Die Vorschläge bezüglich der bevorstehenden Veränderungen auf dem Gebiet der *Werkloosheidswet* (WW = Arbeitslosengesetz) wurden der Zweiten Kammer (*Tweede Kamer* = nl. Parlament) vorgelegt. Die Vorschläge beinhalten das Folgende:

- Der maximale Unterstützungszeitraum wird drei Jahre und zwei Monate (jetzt noch fünf Jahre) dauern.
- In den ersten zwei Monaten liegt die Unterstützung bei 75% des zuletzt verdienten Lohns, danach beträgt sie 70%.
- Erfüllt der Arbeitslose das so genannte ‚Erfordernis an Jahren‘ nicht, wohl aber das ‚Erfordernis an Wochen‘, dann besteht ein Anspruch auf Unterstützung für maximal drei Monate.
- Arbeitnehmer können auch Anspruch auf eine WW-Unterstützung haben, wenn sie sich nicht gegen eine Kündigung wehren. Von einer selbst verschuldeten Arbeitslosigkeit (mit der Folge keinen Anspruch auf Unterstützung zu haben) ist nur die Rede, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers einen zwingenden Grund für eine Kündigung liefert.

Die angepasste WW soll am 1. Oktober 2006 in Kraft treten. Es ist beabsichtigt, ab dem 1. April 2006 bei Kündigungen aus betriebswirtschaftlichen Gründen von der Regel abzugehen, dass der zuletzt eingestellte Arbeitnehmer als Erster für eine Kündigung in Frage kommt. Stattdessen sollen die Kündigungen mehr über die verschiedenen Altersgruppen verteilt werden. In einer geltenden CAO (Tarifvertrag) können daneben noch andere Kündigungskriterien abgesprochen werden.

Wichtige CAO – Absprachen auch für in die Niederlande abgeordnete Arbeitnehmer

In Zukunft sollen in die Niederlande abgeordnete Arbeitnehmer dieselben Rechte haben und dieselben Arbeitsbedingungen erfüllen wie ihre niederländischen Kollegen, sodass niederländische Betriebe wettbewerbsfähiger werden. Zu diesem Zweck wird der Wirkungsbereich des Gesetzes über die Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitende Arbeit (*Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid*) erweitert werden. Dieses Gesetz war zunächst nur für den Bausektor anwendbar. Die Regeln für ausländische Arbeitgeber gelten, wenn Letztere Dienstleistungen in einer Branche anbieten, für die eine CAO (*Collectieve arbeidsovereenkomst* = Tarifvertrag) besteht, die für allgemein verbindlich erklärt worden ist. Die ausländischen Betriebe müssen nicht nur einen höheren Lohn zahlen, sondern auch andere wichtige Arbeitsbedingungen, die in der CAO stehen, erfüllen, wie Arbeits- und Ruhezeiten, Urlaubstage und Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz. Bis jetzt mussten die ausländischen Arbeitgeber nur die geltenden, gesetzlichen Mindestbedingungen erfüllen, wie beispielsweise den gesetzlichen Mindestlohn oder die Mindestruhezeiten.

Entgegenkommen für internationale Wirtschaftsunternehmen mit abgeordneten Arbeitnehmern

Arbeitnehmer, die innerhalb eines Konzernverbandes in die Niederlande abgeordnet worden sind, können unter bestimmten Voraussetzungen von der so genannten 30%-Regelung Gebrauch machen. Derzeit ist es möglich, dass der ausländische Teil des Konzerns zusammen mit dem Arbeitnehmer beantragt, die 30%-Regelung anzuwenden, aber dann muss in den Niederlanden eine Lohnbuchhaltung geführt werden und muss der ausländische Teil des Konzerns sich als Arbeitgeber, der sich zur Einbehaltung von Lohnsteuer und Sozialbeiträgen verpflichtet, beim Finanzamt melden. All dies wird als eine administrative Mehrbelastung empfunden.

Der Staatssekretär des Finanzministeriums lässt nun unter bestimmten Voraussetzungen zu, dass der niederländische Teil des Konzerns zusammen mit dem abgeordneten Arbeitnehmer beantragen kann, die 30%-Regelung anzuwenden. Der niederländische Teil muss in diesem Fall alle Verpflichtungen, die ein Arbeitgeber bezüglich der Einbehaltung von Lohnsteuer und Sozialbeiträgen hat, vollständig und ohne Vorbehalt nachkommen.

Dieses Entgegenkommen hat bis zum 24. August 2005 rückwirkende Kraft.

In den meisten Fällen wird ein abgeordneter Arbeitnehmer über eine Abordnungserklärung verfügen und dadurch im Herkunftsland für die Arbeitnehmersicherungen versichert bleiben. Für den Ausnahmefall, dass der Arbeitnehmer doch in den Niederlanden versichert ist, bleibt der ausländische Teil des Konzerns für die Lohnangabe für die Arbeitnehmersicherungen und auch dem Nachkommen der damit verbundenen Verpflichtungen verantwortlich.

Gesetz über Arbeit und Einkommen nach Arbeitsfähigkeit (*Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen* = *WIA*) tritt am 1. Januar 2006 in Kraft

Das Gesetz über Arbeit und Einkommen nach Arbeitsfähigkeit (*WIA*) wird ab dem 1. Januar definitiv die heutige *WAO* (*Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering* = Gesetz über die Versicherung gegen Arbeitsunfähigkeit) ersetzen. Für Arbeitgeber bedeutet dies unter anderem ein noch größeres Engagement in ihrer Bemühung, die Beschäftigten in Arbeit zu halten. Für Arbeitnehmer, die während ihrer Arbeits(un)fähigkeit nicht genügend mit ihrer Arbeit verdienen können, bedeutet die *WIA* im Vergleich zu der heutigen *WAO* eine einschneidende Einkommensenkung. Um dies zu verhindern, können Arbeitnehmer wieder andere Versicherungen abschließen.

Keine Verrechnung der Kapitalertragsteuer mehr ab 1. Januar 2006

Die Kapitalertragsteuer, die auf Gewinnausschüttungen, die für die Körperschaftssteuer freigestellt sind, einbehalten worden ist, wird vom 1. Januar 2006 an nicht mehr als eine Vorsteuer auf die Körperschaftssteuer verrechnet. Bei diesen Gewinnausschüttungen ist unter anderem zu denken an Dividenden aus einer Beteiligung und Dividenden, die von einer ‚Tochter innerhalb einer fiskalischen Einheit‘ ausgeschüttet werden. Die Kapitalertragsteuer wird in diesen Fällen wieder in Form einer Kapitalertragsteuer rückerstattet werden. Gleichzeitig besteht hinsichtlich dieser Rückerstattung keine Recht mehr auf die Erstattung von Steuerzinsen.

Änderung bezüglich der Lebenslaufregelung

Bei einer Lebenslaufregelung, bei der in Aktien angelegt worden ist, kann die bezüglich des Ertrages auf diese Aktien einbehaltene Kapitalertragsteuer nicht vom Arbeitnehmer bei der Einkommensteuer verrechnet werden, sondern nur vom Kreditinstitut selbst.

Rückkauf Vorruhestandsanspruch

Ab dem 1. Januar 2006 ist ein Rückkauf von Vorruhestandsansprüchen möglich mit der Absicht, die Rückkaufsumme für die Finanzierung einer Lebenslaufregelung zu benutzen. Jedoch sind Versicherungen nicht verpflichtet, an einem Rückkauf mitzuwirken.

Mehr Wissenswertes – divers und variierend – über Steuern in den Niederlanden lesen Sie auf unserer Internetseite.

<http://www.steuerberater-mulder.de/>

Adviesbureau Buitenlandse Belastingplicht M. Mulder

Koperslagersstraat 32
NL-8601 WL Sneek

Postanschrift:

Postbus 455
NL-8600 AL Sneek

Telefon: +31-(0)515-444499

Mobil: +31-(0)6-53785971

Fax: +31-(0)515-444460

E-mail: info@steuerberater-mulder.de

Internet: <http://www.steuerberater-mulder.de>