



Arbeits- und Arbeitsschutzgesetz

ALLE ÄNDERUNGEN AB 1. JANUAR 2015

Durch das gleichzeitige Inkrafttreten des Wet Werk en Zekerheid (Arbeits- und Arbeitsschutzgesetz) am 1. Januar 2015 hat sich im Arbeitsrecht vieles geändert. Wir möchten Sie gerne so schnell wie möglich darüber informieren.

Vor allem für den Inhalt Ihrer Arbeitsverträge ist das WWZ von besonders großer Bedeutung.

Am 1. Januar 2015 ist der erste Teil des WWZ in Kraft getreten, zum 1. Juli 2015 und 1. Januar 2016 folgen weitere Änderungen.

In der Übersicht erhalten Sie ein klares Bild über die Änderungen, die ab 1. Januar 2015 gelten.

Bei Fragen können Sie sich jederzeit an die Arbeitsjuristen von Acconavm adviseurs en accountants wenden. Diese erreichen Sie über juristen@acconavm.nl oder unter der allgemeinen Telefonnummer 026-384 23 84

DIE ANSAGEFRIST	
<p>Gesetzgebung bis einschl. 31-12-2014</p> <p>Vor dem 1. Januar 2015 gab es keine gesetzlich vorgeschriebene Regelung für eine Kündigung.</p> <p>Dies beinhaltete, dass ein befristeter Arbeitsvertrag von Rechts wegen endet und dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer am letzten Tag des Arbeitsvertrags informieren konnte, ob das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird oder nicht.</p>	<p>Gesetzgebung ab 01-01-2015</p> <p>Ab 1. Januar 2015 wurde eine Ansagefrist eingeführt.</p> <p>Der befristete Arbeitsvertrag endet weiterhin von Rechts wegen. Bei befristeten Arbeitsverträgen von 6 Monaten oder länger gilt jedoch eine gesetzliche Ansagefrist von einem Monat. Diese Ansagefrist beinhaltet, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem Enddatum mitteilen muss, ob der Arbeitsvertrag fortgesetzt wird oder nicht und wenn er fortgesetzt wird, unter welchen Bedingungen der Arbeitgeber dies beabsichtigt.</p> <p>Erfolgt eine Ansage, aber wird nicht angegeben, zu welchen Bedingungen, dann gilt, dass der neue Arbeitsvertrag unter den gleichen Bedingungen und für den gleichen Zeitraum wie der alte Vertrag fortgesetzt wird (mit einem Maximum von einem Jahr); Dieser Ansage gilt für befristete Arbeitsverträge die am oder nach dem 1. Februar 2015 enden.</p> <p>Keine Ansagepflicht: Diese Ansagepflicht gilt nicht für/wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der befristete Arbeitsvertrag weniger als 6 Monate gültig ist; ▪ Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag; ▪ Wenn der Arbeitsvertrag zu einem Zeitpunkt endet, der nicht an ein Kalenderdatum verknüpft ist; ▪ Zeitarbeiterverträge, in denen eine Arbeitsklausel enthalten ist; <p>Keine Ansage? Wenn der Arbeitgeber die Ansagefrist nicht oder nicht rechtzeitig einhält, ist er dem Arbeitnehmer eine Vergütung schuldig, die dem Betrag eines Monatslohns oder einer Vergütung im Verhältnis entspricht.</p>
<p>DER RAT DER ARBEITSJURISTEN VON ACCON ■ AVM</p> <p>Wenn Sie nicht sicher sind, ob Sie einen befristeten Arbeitsvertrag, der ausläuft, ansagen müssen, wenden Sie sich bitte an einen unserer Arbeitsjuristen. Im Zweifelsfall und bei Eile empfehlen wir, den Arbeitsvertrag bis spätestens einen Monat vor Ablauf oder ansonsten so schnell wie möglich anzusagen.</p>	
DIE PROBEZEIT	

<p>Gesetzgebung bis einschl. 31-12-2014</p> <p>Bis 1. Januar 2015 durfte in einem befristeten Arbeitsvertrag eine Probezeit vereinbart werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Befristeter Arbeitsvertrag für höchstens 2 Jahre: ein Monat ▪ Arbeitsverträge ab 2 Jahren und länger oder unbefristet: zwei Monate ▪ Überprüfen Sie immer die für Sie geltenden Tarifvereinbarungen, der Tarifvertrag kann die Möglichkeit einer längeren Probezeit bieten. 	<p>Gesetzgebung ab 01-01-2015</p> <p>Ab 1. Januar 2015 ist es bei Arbeitsverträgen unter 6 Monaten oder kürzer nicht mehr erlaubt, eine Probezeit aufzunehmen.</p> <p>In einem Arbeitsvertrag ab 6 Monaten darf eine Probezeit aufgenommen werden. Achten Sie aber auf Folgendes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Probezeit muss für beide Parteien gleich sein; ▪ Die Probezeit muss immer schriftlich vereinbart werden; ▪ Bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags darf die Probezeit höchstens 2 Monate betragen; ▪ Bei Abschluss eines Arbeitsvertrags von mehr als 6 Monaten kann die folgende Probezeit vereinbart werden: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ein Monat: wenn der Arbeitsvertrag nicht länger als 2 Jahre gilt; ○ Zwei Monate: wenn der Arbeitsvertrag für 2 Jahre oder länger gilt; ○ Der Tarifvertrag kann die Möglichkeit bieten, eine längere Probezeit zu vereinbaren. ▪ Wenn für das Ende des befristeten Arbeitsvertrags kein Kalenderdatum vereinbart wurde, ist höchstens eine Probezeit von einem Monat möglich (denken Sie in diesem Rahmen an einen Arbeitsvertrag für die Dauer eines Projekts oder einen Arbeitsvertrag für den Ersatz von kranken oder schwangeren Arbeitnehmern). ▪ Es darf keine Probezeit für einen nachfolgenden Arbeitsvertrag beim gleichen Arbeitgeber vereinbart werden; Ausnahmen hierzu sind nur möglich, wenn der nachfolgende Arbeitsvertrag eindeutig andere Fähigkeiten oder Verantwortlichkeiten seitens des Arbeitnehmers verlangt; ▪ Falls der neue Arbeitgeber berechtigterweise als Nachfolger des alten Arbeitgebers betrachtet werden kann, darf keine Probezeit vereinbart werden.
<p>DER RAT DER ARBEITSJURISTEN VON ACCON ■ AVM</p> <p>Wenn Sie eine Probezeit nutzen möchten, bestehen unter dem neuen Gesetz verschiedene Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sie können einen Arbeitsvertrag von mehr als 6 Monaten anbieten, zum Beispiel einen Arbeitsvertrag über 6 Monate und einem Tag. In diesem Fall ist eine Probezeit von einem Monat möglich. ▪ Sie können den ersten Arbeitsvertrag in der Kette auch als Probezeit gebrauchen, in dem Sie z. B. einen Arbeitsvertrag über 2 oder 3 Monate anbieten. Es handelt sich dann formal um einen Arbeitsvertrag ohne Probezeit, die Laufzeit kann aber dafür genutzt werden, um die Eignung des Arbeitnehmers zu prüfen. ▪ <i>Hinweis: am 1. Juli 2015 ändert sich auch die sogenannte Kettenregelung!</i> 	

DER GEBRAUCH VON ABRUFVERTRÄGEN

Gesetzgebung bis einschl. 31-12-2014

In einem Abrufvertrag legt der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag fest, dass in den ersten 6 Monaten keine Lohnfortzahlungspflicht gilt. Wenn diese Verpflichtung nicht ausgeschlossen wird, läuft der Arbeitgeber Gefahr, trotzdem Lohn zahlen zu müssen, auch wenn er den Arbeitnehmer nicht abrufte. Dieses Risiko ergibt sich aus dem Umstand, dass es im Prinzip zu Lasten des Arbeitgebers geht, wenn nicht genug Arbeit für die Abrufkraft vorhanden ist.

Der Arbeitgeber ist in den ersten 6 Monaten nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer Lohn für die Stunden zu zahlen, die nach einem Abruf nicht gearbeitet wurden oder für die der Arbeitnehmer nicht abgerufen wurde. In diesen 6 Monaten erwirbt der Arbeitnehmer also kein Recht auf Beschäftigung für eine feste Stundenzahl und kann so flexibel eingesetzt werden.

Diese Frist von 6 Monaten konnte bisher im Tarifvertrag unbegrenzt verlängert werden.

Gesetzgebung ab 01-01-2015

Diese Frist von 6 Monaten kann ab 1. Januar 2015 nur verlängert werden, wenn das in einem Tarifvertrag geregelt ist. Es ist nur für Funktionen möglich, an die Gelegenheitsarbeiten verknüpft sind, die zudem keinen festen Umfang haben.

Dies beinhaltet, dass Sie einen Abrufvertrag im Prinzip nur für die Dauer von 6 Monaten abschließen können.

Ausnahme für Zeitarbeitskräfte

Bei Zeitarbeitsverträgen wird wegen des besonderen Charakters von Zeitarbeit eine Ausnahme gemacht. In diesen Verträgen kann nämlich während der ersten 26 gearbeiteten Wochen von der Lohnfortzahlungspflicht abgewichen werden. Dieser Zeitraum kann laut Tarifvertrag bis auf 78 gearbeitete Wochen verlängert werden.

Ausnahme für bestimmte Branchen

Auf Ersuchen der Stichting van de Arbeid (Arbeitsstiftung) kann mit einer Ministerialverordnung bestimmt werden, dass für bestimmte Branchen, oder Teile davon, eine Abweichung von der Lohnfortzahlungspflicht überhaupt nicht mehr möglich ist (also auch nicht in den ersten sechs Monaten). Für Abrufverträge in der Pflege hat die Stichting van de Arbeid bereits ein solches Ersuchen gestellt und das Kabinett beabsichtigt, diesen Antrag zu bewilligen. Das bedeutet, dass es im Pflegebereich nicht mehr möglich ist, in diesen Verträgen das Risiko der Lohnfortzahlung auszuschließen. Der Status dieses Antrag ist zurzeit noch unklar.

Wann?

Bei einem Arbeitsvertrag, der vor dem 1. Januar 2015 abgeschlossen wurde, gilt die bisherige Gesetzgebung. Wenn vor 1. Januar 2015 im zutreffenden Tarifvertrag die Möglichkeit zum Ausschließen der Lohnfortzahlungspflicht aufgenommen wurde, wenden Sie sich an einen unserer Arbeitsjuristen.

DER RAT DER ARBEITSJURISTEN VON ACCON ■ AVM

Ist eine Verlängerung aufgrund des Tarifvertrags nicht möglich, ist es sinnvoll, nur Abrufverträge von höchstens sechs Monaten abzuschließen. Wenn Sie eine Probezeit aufnehmen möchten, können Sie mit dem Arbeitnehmer auch einen Abrufvertrag für die Dauer von 6 Monaten und 1 Tag vereinbaren. Wenn Sie dennoch einen Abrufvertrag für die Dauer von 6 Monaten oder länger abschließen möchten, sollten Sie die Vorteile gegen die Risiken abwägen. Bei Fragen können Sie sich jederzeit an einen unserer Arbeitsjuristen wenden.

DAS WETTBEWERBSVERBOT	
<p>Gesetzgebung bis einschl. 31-12-2014</p> <p>Vor 1. Januar 2015 konnte ein Wettbewerbsverbot in einem befristeten und unbefristeten Arbeitsvertrag aufgenommen werden.</p> <p>Die Bedingungen waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schriftliche Vereinbarung ▪ Volljähriger Mitarbeiter <p>Der Arbeitnehmer hat stets die Befugnis, den Richter zu ersuchen, das Wettbewerbsverbot ganz oder teilweise für ungültig zu erklären.</p>	<p>Gesetzgebung ab 01-01-2015 (Artikel 7:653 BW)</p> <p>Ab 1. Januar 2015 darf ein Wettbewerbsverbot im Prinzip nicht in einen befristeten Arbeitsvertrag aufgenommen werden.</p> <p>Ein Wettbewerbsverbot kann aber in einen befristeten Arbeitsvertrag aufgenommen werden, wenn aus der Begründung des Arbeitgebers hinreichend hervorgeht, dass die Klausel aufgrund schwerwiegender Firmen- oder Arbeitsinteressen erforderlich ist.</p> <p>Der Arbeitnehmer behält die Befugnis, den Richter zu ersuchen, das Wettbewerbsverbot ganz oder teilweise für ungültig zu erklären.</p>
<p>DER RAT DER ARBEITSJURISTEN VON ACCON■AVM</p> <p>Falls Sie doch ein Wettbewerbsverbot in einen befristeten Arbeitsvertrag übernehmen möchten, dann müssen Sie eine hinreichende Begründung in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Wenn Sie sicher sein möchten, ob das Wettbewerbsverbot ausreichend begründet ist, wenden Sie sich an einen unserer Juristen für Arbeitsrecht.</p>	

Haben Sie Fragen zu den künftigen Änderungen oder möchten Sie wissen, ob Ihre Arbeitsverträge den neuen Gesetzen entsprechen? Wenden Sie sich dann an unsere Arbeitsjuristen unter international@acconavm.nl der 026-384 23 84.

Arbeits- und Arbeitsschutzgesetz ÄNDERUNGEN AB 1. JULI 2015

Am 1. Juli 2015 tritt der zweite Teil des Wet Werk en Zekerheid (WWZ) in Kraft. Das Kündigungsrecht wurde überarbeitet, bezüglich des Arbeitslosengesetzes ist nun schneller die Rede von passender Arbeit und die sogenannte „Kettenregelung“ wird verschärft. Daneben wird das Übergangsgeld eingeführt und ist der Arbeitgeber verpflichtet, einem Arbeitnehmer eine Weiterbildung anzubieten.

Wir haben nachfolgend die häufig gestellten Fragen zusammengefasst.

- 1) Kündigungsrecht
- 2) Kettenregelung
- 3) Übergangsgeld
- 4) Arbeitslosengeld

Bei Fragen können Sie sich jederzeit an die Arbeitsjuristen von Acconavm adviseurs en accountants wenden. Diese erreichen Sie über international@acconavm.nl oder unter der allgemeinen Telefonnummer 026-384 23 84

DAS KÜNDIGUNGSRECHT

Was ändert sich zum 1. Juli 2015 beim Kündigungsrecht?

1. Ein Arbeitgeber hat bei einer Kündigung keine freie Wahl mehr (UWV oder Amtsrichter);
2. Ein Arbeitsvertrag kann grundsätzlich schriftlich gekündigt werden, nach schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers;
3. Es wird das Übergangsgeld eingeführt

Welches Verfahren muss gewählt werden?

Verfahren UWV

Bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen oder bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als zwei Jahren muss der Arbeitgeber ein Kündigungsverfahren bei der UWV einleiten.

Verfahren Amtsgericht

Bei einer Kündigung aus anderen Gründen, also nicht wegen wirtschaftlicher Gründe oder Arbeitsunfähigkeit von mehr als zwei Jahren, wie ein zerrüttetes Arbeitsverhältnis oder bei Ausfall eines Arbeitnehmers, muss der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsvertrags beantragen. Hinweis! Es muss ein „hinreichender Grund“ vorliegen. Im Falle eines Ausfalls (Mitarbeiter übt seine Arbeit nicht aus), muss mindestens eine (solide) Akte vorliegen, um den Antrag zur Auflösung des Arbeitsvertrags zu begründen. Ist dies nicht der Fall, kann der Amtsrichter keine Auflösung genehmigen (im Gegensatz zur aktuellen Situation, bei der dies der Amtsrichter kann, zum Beispiel bei Zuschreibung einer höheren Abfindung).

Wie lange dauert ein Verfahren bei der UWV?

Die UWV muss grundsätzlich vier Wochen nach Erhalt des Antrags eine Entscheidung getroffen haben. Bei Kündigung eines Arbeitsvertrags mit Kündigungsgenehmigung darf der Arbeitgeber einen Monat von der Kündigungsfrist abziehen, wenn mindestens ein Monat Kündigungsfrist verbleibt.

Kann ein Arbeitsvertrag auch in gegenseitigem Einvernehmen beendet werden?

Diese Möglichkeit bleibt bestehen. Der Arbeitnehmer bekommt nach Unterzeichnung der Vereinbarung aber zwei Wochen Bedenkzeit. Innerhalb dieser zwei Wochen kann ein Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen seine Entscheidung widerrufen. Vergisst ein Arbeitnehmer, die Bedenkzeit in den Aufhebungsvertrag aufzunehmen, dann hat der Arbeitnehmer eine Bedenkzeit von drei Wochen.

Neben der Beendigung durch gegenseitiges Einvernehmen führt das WWZ die Kündigung des Arbeitgebers mit Zustimmung des Arbeitnehmers ein. Damit wird das UWV-Verfahren oder ein Verfahren beim Amtsgericht vermieden. Auch in diesem Fall gilt eine Bedenkzeit von zwei Wochen.

Ist eine Berufung möglich?

Vor dem 1. Juli 2015 war eine Berufung gegen eine Entscheidung des UWV nicht möglich, dies war im Grunde die „Endstation“. Ab 1. Juli 2015 kann gegen eine Entscheidung des UWV ein Berufungsantrag beim Amtsgericht eingereicht werden. Gegen eine Entscheidung des Amtsgerichts kann anschließend beim Gerichtshof eine weitere Berufung eingereicht werden. Eventuell kann anschließend bei unserem höchsten Gericht in den Niederlanden, dem Hoge Raad, eine Aufhebung beantragt werden.

DER RAT DER ARBEITSJURISTEN VON ACCON ■ AVM

- Nehmen Sie die Bedenkzeit von 14 Tagen standardmäßig in Ihren Aufhebungsvertrag auf.
- Versuchen Sie, vor dem 15. eines Monats einen Vergleich zu schließen, damit die Bedenkzeit vor Ende des Monats endet.
- Achten Sie auf Ihre Aktenstruktur und Ihre Weiterbildungsstrategie.

DIE KETTENREGELUNG

Was ändert sich?

Zum 1. Juli 2015 wird die Kettenregelung verschärft. Wo ein Arbeitgeber jetzt noch höchstens drei aufeinanderfolgende, zeitlich befristete Arbeitsverträge für einen Zeitraum von höchstens drei Jahren abschließen darf, sind dies nun höchstens drei aufeinanderfolgende, zeitlich befristete Arbeitsverträge für einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren. Die Kette wird nicht durch eine Unterbrechung von 3 Monaten plus 1 Tag unterbrochen, sondern durch eine Unterbrechung von 6 Monaten plus 1 Tag. *Die Regel 3 x 3 x 3 wird zu 3 x 2 x 6.*

Gelten die geänderten Regeln auch für laufende Arbeitsverträge?

Die neue Kettenregelung gilt für alle neuen Arbeitsverträge, die nach dem 1. Juli 2015 geschlossen werden.

Gibt es Arbeitnehmergruppen, für die Ausnahmen gelten?

Der Gesetzgeber hat entschieden, dass für zwei Gruppen eine Ausnahme bei der Kettenregelung gilt. Diese sind:

- Jüngere unter 18 Jahren, die durchschnittlich weniger als zwölf Stunden pro Woche arbeiten;
- Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag für die Beendigung ihrer Ausbildung haben.

Daneben besteht eine beschränkte Möglichkeit, beim CAO (Tarifvertrag) von der Kettenregelung abzuweichen, nämlich durch eine Verlängerung des Zeitraums von zwei Jahren auf höchstens vier Jahre und eine Erhöhung der befristeten Verträge von drei auf höchstens sechs Zeitverträge. Diese Abweichung ist aber nur erlaubt, wenn es sich um einen Zeitarbeitsvertrag handelt oder um eine im Tarifvertrag geregelte Funktionsgruppe, bei der die wesentliche Art der Unternehmensführung eine Abweichung von der Kettenregelung rechtfertigt.

Übergangsregelung

Es gilt eine Übergangsregelung von einem Jahr für Tarifvereinbarungen, die vor dem Inkrafttreten der neuen Regelung vereinbart worden sind. Bis spätestens 1. Juli 2016 kann die alte Regelung auch noch gelten, wenn ein Tarifvertrag gilt, der vor dem 1. Juli 2015 abgeschlossen wurde und in dem eine abweichende Regelung steht.

DER RAT DER ARBEITSJURISTEN VON ACCON ■ AVM

- Überprüfen Sie den eventuell zutreffenden Tarifvertrag bezüglich Abweichungen und Übergangsrecht;
- Schließen Sie Arbeitsverträge für beispielsweise 7- 8- 8 Monate ab, so dass Sie die Kettenregelung erfüllen und das Arbeitsverhältnis mit Bezug auf das Übergangsgeld nicht über 24 Monate hinausgeht.

DAS ÜBERGANGSGELD

An wen muss ein Arbeitgeber ein Übergangsgeld zahlen?

Ein Arbeitgeber muss grundsätzlich jedem Arbeitnehmer Übergangsgeld zahlen, der mindestens zwei Jahre in einem vertraglich unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden hat; dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die selbst gekündigt haben.

Wann ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein Übergangsgeld zu zahlen?

Verpflichtung:

- Kündigungsverfahren über UWV und Amtsgericht.
- Wenn der Arbeitgeber beschließt, einen befristeten Arbeitsvertrag nicht zu verlängern und der Arbeitnehmer mindestens zwei Jahre beschäftigt war.
- Wenn die Rede von ernstlich schuldhaftem Verhalten oder Nachlässigkeit des Arbeitgebers ist und der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag auf eigene Initiative beendet oder nicht fortsetzt.
- Bei langfristiger Arbeitsunfähigkeit und IVA-Berechtigten.

Keine Verpflichtung:

- Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen.
- Die Kündigung ist die Folge von ernstlich schuldhaftem Verhalten oder Nachlässigkeit des Arbeitnehmers.
- Der Arbeitnehmer ist jünger als 18 Jahre und hat durchschnittlich weniger als zwölf Stunden pro Woche gearbeitet.
- Der Arbeitsvertrag endet aufgrund des Erreichens des Rentenanspruchs.
- Wenn beim Arbeitgeber eine Insolvenz, ein Insolvenzverfahren oder eine Schuldensanierung besteht.

Die Höhe des Übergangsgeldes

Das Übergangsgeld wird nach der Anzahl der Dienstjahre des Arbeitnehmers berechnet. Für die ersten zehn gearbeiteten Jahre erhält ein Arbeitnehmer ein drittes Monatsgehalt pro Dienstjahr. Für alle weiteren Jahre ist dies ein halbes Monatsgehalt pro Dienstjahr. Das Übergangsgeld darf höchstens 75.000,- € brutto betragen. Für Arbeitnehmer, die mehr als 75.000,- € brutto verdienen, beträgt die Vergütung höchstens ein Jahresgehalt.

Wenn ein Arbeitgeber nachweislich in die Fortbildung/Ausbildung eines Arbeitnehmers investiert hat oder andere Aktivitäten ausgeübt hat, die die Chancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt steigern, dann dürfen diese Kosten unter bestimmten Umständen vom Übergangsgeld abgezogen werden.

Übergangsregelung

Für Arbeitnehmer von fünfzig Jahren und älter und mit einem Arbeitsverhältnis von mehr als zehn Jahren gilt bis 1. Januar 2020 eine Übergangsregelung. Diese Arbeitnehmergruppe hat mit Erreichen des 50. Lebensjahres Anspruch auf ein Monatsgehalt pro Dienstjahr. Auch dabei gilt eine Höchstgrenze von 75.000,- € brutto oder ein Jahresgehalt, wenn dieses mehr als 75.000,- € brutto beträgt. Daneben dürfen kleine Betriebe (mit weniger als 25 Arbeitnehmern) aufgrund der schlechteren finanziellen Position ein geringeres Übergangsgeld zahlen, wenn sie gezwungen sind, Personal zu entlassen. Diese Ausnahme gilt nicht für kleine Arbeitgeber in einem Konzernverbund.

DER RAT DER ARBEITSJURISTEN VON ACCON ■ AVM

- Legen Sie in einer Studienvereinbarung fest, dass diese Kosten von einem eventuell zu zahlenden Übergangsgeld abgezogen werden;
- Überprüfen Sie, ob für Übergangsgelder eine Steuerrückstellung gebildet werden kann oder muss.

DAS ARBEITSLOSENGELD

Auch das Arbeitslosengesetz (WW) wird unter dem WWZ eingreifend geändert. Zweck ist, dass die Arbeitsagentur Arbeitslose motivieren muss, aktiver nach einem neuen Arbeitsplatz zu suchen, damit sie das Arbeitslosengeld nicht so lange beziehen müssen. Das Arbeitslosengesetz soll ein Sicherheitsnetz sein, aber auch ein Sprungbrett zu einem neuen Arbeitsplatz.

Die Dauer der Arbeitslosengeldzahlung

Die maximale Dauer der Arbeitslosengeldzahlung wird unter dem WWZ ab 1. Januar 2016 schrittweise auf 24 Monate gesenkt. Die Senkung wird ab 1. Januar 2016 und bis einschließlich 2019 mit einem Monat pro Quartal umgesetzt. Arbeitgeber können im Tarifvertrag aber vereinbaren, den Arbeitslosengeldzeitraum zu verlängern und zwar um höchstens 14 Monate.

Passende Arbeit akzeptieren

Unter den heutigen Regeln gilt, dass Arbeitssuchende nach 6 Monaten Arbeitslosengeld auch Arbeiten annehmen müssen, die etwas unter dem Niveau ihrer Ausbildung liegen. Nach einem Jahr Arbeitslosengeld muss der Arbeitslose jede verfügbare Arbeit als passend akzeptieren.

Ab 1. Juli 2015 müssen Arbeitslose nach 6 Monaten alle Arbeiten als passend akzeptieren, ungeachtet z. B. ihres Ausbildungsniveaus.

Einkommensverrechnung

Unter den heutigen Regeln gilt, dass wenn ein Arbeitssuchender (Teilzeit) arbeiten geht, werden diese Arbeitsstunden mit dem Arbeitslosengeld verrechnet. Das bedeutet, dass wenn man für eine neue Arbeit einen Lohn erhält, der etwas unter dem Arbeitslosengeld liegt, ein insgesamt niedrigeres Gesamteinkommen erzielt. Um dies zu vermeiden, wird ein System der Einkommensverrechnung eingeführt. Dabei wird nicht mehr nach der Anzahl der Arbeitsstunden geschaut, sondern nach dem verdienten Einkommen. Sinn ist, dass es sich für einen Arbeitssuchenden finanziell immer lohnt, (Teilzeit) arbeiten zu gehen.

Aufbau WW

Im Moment erhält eine Person mit WW für jedes gearbeitete Jahr 1 Monat Arbeitslosengeld. Bald wird dies geändert und dann gilt dies nur noch für die ersten 10 Arbeitsjahre. Danach erhält jemand für jedes gearbeitete Jahr nur noch einen halben Monat Arbeitslosengeld. Das Arbeitszeitkonto, das die Arbeitslosen vor 2016 aufgebaut haben, wird übrigens respektiert.

DER RAT DER ARBEITSJURISTEN VON ACCON■AVM

In Tarifverträgen kann vereinbart werden, dass Arbeitgeber die Dauer der Arbeitslosengeldzahlung von 24 auf 38 Monate verlängern. Es wird erwartet, dass die Gewerkschaften stark darauf hinarbeiten werden. Halten Sie die Tarif- und Tarifunterverhandlungen im Rahmen und wenden Sie sich ggf. an Ihre Branchenorganisation, um Einfluss auf das Verhandlungsergebnis zu nehmen.

Haben Sie Fragen zu den kommenden Änderungen? Dann wenden Sie sich an unsere Arbeitsjuristen unter juristen@acconavm.nl oder 026-384 23 84.

Leistungen nach dem Arbeits- und Arbeitsschutzgesetz und dem Arbeitslosengesetz – Die Änderungen seit 1. Januar 2016

Am 1. Januar 2016 ist der dritte Abschnitt des Arbeits- und Sicherheitsgesetzes in Kraft getreten. Was bedeutet das? Der dritte Abschnitt bezieht sich auf Arbeitslosengeldleistungen. Die Dauer der Leistungen wurde gekürzt und auch die Art des Anspruchsaufbaus hat sich geändert.

Die Dauer der Leistungen wurde gekürzt

Seit dem 1. Januar 2016 ist die Dauer von Arbeitslosengeldleistungen um einem Monat pro Quartal kürzer. Das heißt, dass der maximale Zeitraum des Arbeitslosengeldbezugs zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 1. Juli 2019 um einen Monat pro Quartal schrittweise von 38 derzeit auf künftig 24 gekürzt wird. Tarifpartner können über Tarifverträge eine Verlängerung des Arbeitslosengeldbezugs von maximal 14 Monaten vereinbaren.

Der Anspruchsaufbau hat sich geändert

Neben der Dauer des Leistungsbezugs hat sich auch die Art des Anspruchsaufbaus geändert. Vor dem 1. Januar 2016 galt, dass jedes Arbeitsjahr zu einer Verlängerung des Leistungsbezugs um einen Monat führte. Für die ersten 10 Arbeitsjahre bleibt diese Regelung bestehen. Seit 1. Januar 2016 führt jedes anschließende Arbeitsjahr nur noch zu einer Verlängerung des Leistungsbezugs um einen halben Monat. Das bis 2016 aufgebaute Bezugsrecht bleibt davon unberührt. Das heißt, dass jedes Arbeitsjahr vor 2016 das Recht auf einen Monat Arbeitslosengeld begründet, aber nicht mehr als das Maximum, das für Leistungsbezieher ab Beginn der Arbeitslosigkeit gilt.

	Wie war das vor dem 1. Januar 2016?	Situation seit dem 1. Januar 2016
(Allgemeine) Dauer	Maximal 38 Monate	Stufenweise Anpassung, bis der Leistungszeitraum in 2019 auf maximal 24 Monate begrenzt ist
Höhe	2 Monate x 75 % und anschließend 70% des Tageslohns	2 Monate x 75 % und anschließend 70% des Tageslohns
Aufbau	1 Arbeitsjahr = 1 Monat Arbeitslosengeld	Die ersten 10 Jahre: 1 Jahr = 1 Monat Arbeitslosengeld und anschließend jedes Arbeitsjahr = ½ Monat Arbeitslosengeld

Haben Sie Fragen zu diesem Thema? Wenden Sie sich dann einfach direkt an uns! Sie können uns eine E-Mail an international@acconavm.nl schicken oder telefonieren Sie mit Alexander van Kleij, T: 0031 318 – 559 559.

Acconavm hat bei der Zusammenstellung dieses Whitepapers auf äußerste Zuverlässigkeit und Sorgfalt geachtet, ist aber nicht haftbar für mögliche Ungenauigkeiten und deren Folgen. April 2016