

Eteläranta 4 B 9  
00130 Helsinki, Finnland  
Tel. +358 9 696207-0  
Fax +358 9 696207-10  
helsinki@bjl-legal.com

## Besonderheiten finnischer Arbeitsverträge

**Im weiter zusammenrückenden Europa kann in immer mehr Rechtsgebieten auf aus anderen Ländern bekannte Vertragsvorlagen und Verhandlungsstrategien zurückgegriffen werden. Ein optimales Ergebnis erreicht man auf diese Weise selten, aber immerhin drohen nicht allzu verheerende Schäden. Anders ist dies im Arbeitsrecht, wo eine Rechtsangleichung in nennenswertem Maße bisher nicht stattgefunden hat.**

Auch in Finnland wird das eigenständig gewachsene Arbeitsrecht als soziale Errungenschaft empfunden und gehütet. Das Arbeitsrecht besteht aus einem dichten Geflecht von aufeinander bezogenen Einzelgesetzen sowie von Gerichten entwickelten Rechtsgrundsätzen. In den Details ergeben sich dabei für den Ausländer vielfach überraschende Regelungen, die sowohl in der Arbeitspraxis als auch in der Gestaltung der Arbeitsverträge unbedingt berücksichtigt werden müssen. Es liegt auf der Hand, dass ausländische Unternehmen sich in diesem Rechtsbereich nicht leicht zurechtfinden.

### 1. Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ist auch die Kenntnis der geltenden Tarifverträge wichtig, damit der Arbeitgeber nicht im Vertrauen auf die abschließende Regelung im Vertrag dem Arbeitnehmer zusätzliche Vergünstigungen zu den eventuell nicht bemerkten tariflichen Vergünstigungen gewährt.

Finnland ist dabei nicht das einzige Land, in welchem ein Arbeitgeber an Tarifverträge gebunden sein kann, ohne dass er irgendeiner Arbeitgeberorganisation angehört. Allerdings ist die Zahl solcher allgemeinverbindlicher Tarifverträge in Finnland beträchtlich größer als in den meisten anderen Ländern.

Die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages wird von einer unabhängigen Stelle festgestellt. In der Praxis ist es dennoch häufig sehr schwierig zu bestimmen, ob ein Tarifvertrag für einen bestimmten Arbeitgeber im Verhältnis zu einem bestimmten Arbeitnehmer anwendbar ist. Entscheidend ist dabei, ob der Tarifvertrag repräsentativ für den jeweiligen Industriezweig ist, und ob die Bestimmungen des Vertrages solche Arbeitsbedingungen regeln, welche die Tätigkeit des Arbeitnehmers oder eine vergleichbare Tätigkeit betreffen.

Besonders bei Großprojekten, bei denen Arbeitnehmer mit unterschiedlichsten Tätigkeitsbildern beschäftigt werden, kann es zur Anwendbarkeit unterschiedlicher Tarifverträge auf die einzelnen

Arbeitsverhältnisse kommen. Um den damit verbundenen Verwaltungsaufwand zu verringern, kann es ratsam sein, einem Tarifvertrag beizutreten, der von seinem Anwendungsbereich her alle beschäftigten Arbeitnehmer abdeckt. In diesem Fall sind sonstige allgemeinverbindliche Tarifverträge auf die entsprechenden Arbeitsverträge nicht anwendbar.

### 2. Bereithaltung der anwendbaren Rechtstexte

Eine überraschende und von internationalen Unternehmen in Finnland oft vernachlässigte Pflicht des Arbeitgebers ist es, auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Regelungen an der Arbeitsstelle für den Arbeitnehmer zur jederzeitigen Einsicht bereitzuhalten. Das Unterlassen der Bereithaltung ist strafbar und wird mit Geldstrafe geahndet, und zwar sowohl für das Unternehmen selbst als auch für die Entscheidungsträger persönlich.

Die Bereithaltungspflicht betrifft eine Vielzahl von einzelnen Gesetzen, vom Arbeitsvertragsgesetz über das Arbeitszeitgesetz und das Jahresurlaubsgesetz bis

von  
**Claudia Greiner**

Stand  
**Januar 2007**

Eteläranta 4 B 9  
00130 Helsinki, Finnland  
Tel. +358 9 696207-0  
Fax +358 9 696207-10  
helsinki@bjl-legal.com

zum Arbeitssicherheitsgesetz. Die Bereithaltungspflicht erstreckt sich außerdem auf anwendbare Tarifverträge, und zwar gleichermaßen auf solche, an welche der Arbeitgeber aufgrund allgemeiner Tarifbindung gebunden ist wie auf allgemeinverbindliche Tarifverträge.

Die Bereithaltungspflicht besteht unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer. Die Rechtstexte sind entweder in gedruckter Form bereitzuhalten oder es muss zumindest eine jederzeitige Zugriffsmöglichkeit in elektronischer Form bestehen.

### 3. Kündigungen

In Finnland sind Kündigungen immer wirksam! Anders als z.B. im deutschen Recht, wo eine unberechtigte Kündigung das Arbeitsverhältnis unverändert bestehen lässt, gibt es hier keine Unterscheidung zwischen wirksamen und unwirksamen, sondern nur zwischen rechtmäßigen und unrechtmäßigen Kündigungen. Wird also eine unberechtigte Kündigung ausgesprochen, so wird das Arbeitsverhältnis dennoch beendet, der Arbeitgeber muss kein Gehalt mehr zahlen und der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf seinen Arbeitsplatz.

Das bedeutet allerdings nicht, dass man als Arbeitgeber bedenkenlos kündigen kann. Es gibt in Finnland einen ausgeprägten Kündigungsschutz, der sich sowohl in der Forderung nach einem angemessenen Kündigungsgrund als auch in besonderen Verfahrensvorschriften ausdrückt. Wird eine Kündigung ohne Kündigungsgrund oder unter Vernachlässigung des Verfahrens ausge-

sprochen, so wird der Arbeitgeber auf Klage des gekündigten Arbeitnehmers zur Zahlung einer beachtlichen Entschädigung verurteilt, die im Bereich von drei bis 24 (!) Monatsgehältern liegt.

Vor einer Kündigung muss dem Arbeitnehmer der Kündigungsgrund dargelegt und er zu diesem angehört werden. Außerdem sind Alternativen zur Kündigung zu erörtern. Das finnische Arbeitsvertragsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber in sehr weitgehender Weise, dem aus betrieblichen Gründen zu kündigenden Arbeitnehmer alternative Arbeitsstellen oder auch innerbetriebliche Umschulung anzubieten. Auch nach erfolgter Kündigung hat der ehemalige Arbeitnehmer noch für neun Monate ein Recht auf Neueinstellung, wenn im Betrieb ein angemessener Arbeitsplatz frei wird.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind für den Arbeitgeber erheblich länger als für den Arbeitnehmer. Hier ist es erlaubt und ratsam, durch vertragliche Regelung für eine Angleichung zu sorgen, soweit nicht ein anwendbarer Tarifvertrag entgegensteht.

### 4. Befristete Arbeitsverträge

Im Grundsatz ist das finnische Recht im Hinblick auf befristete Arbeitsverträge strenger als z.B. das deutsche Recht. Unabhängig von der Dauer der Befristung ist immer ein sachlicher Grund erforderlich. Ohne sachlichen Grund ist ein befristet geschlossener Arbeitsvertrag unbefristet gültig.

Tatsächlich ist es jedoch in Finnland erheblich einfacher, befristete Arbeitsverträge zur flexiblen

Gestaltung betrieblicher Abläufe einzusetzen, da die von der Rechtsprechung für das Vorliegen eines sachlichen Grundes gesetzten Anforderungen relativ gering sind. Es genügt z.B. ohne weiteres, dass die weitere wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens und damit der Arbeitsbedarf objektiv unsicher erscheint oder dass die Nachfrage nach einem Produkt noch nicht sicher eingeschätzt werden kann.

Besonders interessante Möglichkeiten ergeben sich daraus, dass eine Befristung keineswegs in der Weise erfolgen muss, dass der Arbeitsvertrag an einem bestimmten Kalenderdatum endet. Es ist vielmehr auch möglich, das Ende des Arbeitsverhältnisses an den Eintritt eines bestimmten Ereignisses zu knüpfen, so z.B. an den Abschluss eines bestimmten Projektes. Es ist sogar zulässig, das Arbeitsverhältnis an die Gültigkeit eines bestimmten längerfristigen Kundenvertrages zu knüpfen, so dass das Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn der Kunde den Vertrag kündigt.

### 5. Erholungsurlaub

Das finnische Urlaubsrecht ist recht kompliziert und erscheint Ausländern häufig merkwürdig. Eine Besonderheit des finnischen Urlaubsrechts ist das Konzept der „Urlaubssaison“. Danach darf der Arbeitnehmer in der Zeit von Mai bis September jedes Jahres den Urlaub nehmen, den er bis zum März des gleichen Jahres angesammelt hat. Er erhält für jeden Arbeitsmonat eine bestimmte Zahl von Urlaubstagen. Nur wenn der angesammelte Urlaub über eine bestimmte Grenze hinaus-

Eteläranta 4 B 9  
00130 Helsinki, Finnland  
Tel. +358 9 696207-0  
Fax +358 9 696207-10  
helsinki@bjl-legal.com

geht, darf und muss er außerhalb der Urlaubssaison genommen werden.

Darüber hinaus enthalten Tarifverträge in verbreitetem Maße sehr komplizierte Regelungen zum Urlaubsgeld, die ihre Wurzeln teilweise noch in alten, im Gesetz längst gestrichenen Regelungen haben. So wird oft zusätzlich zum eigentlichen Urlaubsgeld ein sog. „Urlaubsrückkehrgeld“ gezahlt, das bei Wiederantritt der Arbeit fällig ist.

Diese beispielhaft herausgegriffenen Umstände zeigen, dass man mit arbeitsvertraglichen Regelungen zum Urlaub und zum Urlaubsgeld sehr vorsichtig sein sollte. Sichert man z.B. ein gewisses Urlaubsgeld zu, so kann die Annahme trügen, damit sei die gesamte Urlaubsentschädigung erfasst. Vielmehr kann man planwidrig noch zusätzlich zur Zahlung des Urlaubsrückkehrgeldes gezwungen sein. Folgerichtig wird auch in so gut wie allen finnischen Arbeitsverträgen auf jede Stellungnahme zum Urlaubsanspruch verzichtet und nur auf die zwingenden Regelungen verwiesen.

Wird mit einem Mitarbeiter ein Vertrag zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses getroffen und fällt das Ende desselben in die Urlaubssaison, so sollte unbedingt die Frage bedacht werden, ob der Mitarbeiter vor diesem Datum noch seinen Urlaub nehmen darf oder muss. Andernfalls könnte der Arbeitnehmer überraschend früh von seinem Arbeitsplatz verschwinden, oder unerwartete Urlaubsabgeltungsansprüche könnten die vereinbarte Abfindung empfindlich erhöhen.

## 6. Betriebliche Zusammenarbeit

Die Funktion der betrieblichen Mitbestimmung wird in Finnland durch die Einrichtung der „betrieblichen Zusammenarbeit“ übernommen. Das Gesetz über die betriebliche Zusammenarbeit findet auf Unternehmen Anwendung, in denen mindestens 30 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt sind.

Die Zusammenarbeit besteht in einem System von „Verhandlungs-“ und Informationspflichten über alle unternehmerische Entscheidungen und Entwicklungen, die sich auf die Stellung, die Arbeitsbedingungen oder sonst auf die Interessen der Arbeitnehmer auswirken. Das Spektrum der unter die Verhandlungspflicht fallenden Entscheidungen ist weit, und die Außerachtlassung dieser Pflicht ist strafbar und führt zu Geldstrafen sowohl für das Unternehmen als auch für die Entscheidungsträger.

Soweit das Unternehmen in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt, lohnt es sich also, sich mit den Einzelheiten des Zusammenarbeitsverfahrens vertraut zu machen.