

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

Mitarbeiterentsendung nach Finnland

Wenn ein Unternehmen Mitarbeiter nach Finnland entsendet, so kann deren Arbeitsvertrag nicht unverändert bleiben. Das finnische Recht setzt einen neuen Rahmen von zwingenden Vorschriften, die berücksichtigt werden müssen. Außerdem wird sich auch die besondere Situation des Expatriates im Arbeitsverhältnis niederschlagen müssen.

von
Claudia Greiner

Stand
Mai 2006

1. Rechtlicher Rahmen

In Fällen, in denen ein Arbeitsvertrag Bezug zu mehreren Ländern aufweist, richtet sich das anwendbare Recht in der Regel nach dem gewöhnlichen Arbeitsort, sofern nicht die Anwendbarkeit des Rechts eines anderen Landes vereinbart wurde. Das Recht des gewöhnlichen Arbeitsortes gilt grundsätzlich auch dann weiter, wenn der Mitarbeiter vorübergehend in einen anderen Staat entsandt wird.

Einige Bestimmungen des finnischen Arbeitsrechts sind allerdings auch bei nur vorübergehender Beschäftigung in Finnland anwendbar. Die entsprechenden Regelungen finden sich im *Gesetz über entsandte Arbeitnehmer*. Das Gesetz soll sicherstellen, dass auch bei nur vorübergehender Tätigkeit in Finnland bestimmte Mindestbedingungen des finnischen Arbeitsrechts Anwendung finden. Dies betrifft u.a. Regelungen über gesetzliche Arbeitszeit, Nacht- und Sonntagsarbeit, Überstundevergütung, Urlaubsanspruch und -vergütung sowie Mindestlöhne.

2. Formulierung eines Entsendungsvertrages

Die besondere Situation eines ins Ausland entsandten Mitarbeiters sollte zum Gegenstand eines Entsendungsvertrages gemacht werden. Dauert die Entsendung länger als einen Monat, so ist z.B. ein deutscher Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz sogar verpflichtet, die wesentlichen Bedingungen schriftlich niederzulegen.

Für die Ausgestaltung bestehen verschiedene Möglichkeiten:

- Das bestehende Arbeitsverhältnis kann für eine bestimmte Zeit ausgesetzt und durch einen neuen Vertrag *ersetzt* werden, der die Arbeitsbedingungen für diese Periode regelt.
- Alternativ kann der bestehende Vertrag durch einen Entsendungsvertrag *ergänzt* werden, der die Bedingungen des ursprünglichen Vertrags unverändert lässt, aber die notwendigen Anpassungen für die Zeit der Entsendung vornimmt.
- Drittens kann das gesamte Arbeitsverhältnis auf eine

finnische Tochtergesellschaft *übertragen* werden, was im Ergebnis einen Wechsel des Arbeitgebers bedeutet. Auch in diesem Fall muss ein Vertrag entworfen und Regelungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers in die Muttergesellschaft getroffen werden.

Die besonderen Anforderungen an eine Entsendungsvereinbarung sollten ernst genommen und der Vertrag sorgfältig formuliert werden. Unabhängig davon, welche Gestaltungsoption gewählt wird, sollten zumindest die folgenden Fragen berücksichtigt werden:

- *Rechtswahl*: Im Allgemeinen ist es möglich zu wählen, das Recht welchen Landes für das Arbeitsverhältnis gelten soll, also finnisches Recht oder das Recht des Heimatlandes. Da in jedem Fall alle zwingenden Vorschriften des finnischen Arbeitsrechts angewandt werden, kann es zur Vermeidung von Konfliktsituationen emp-

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

fehlenswert sein, finnisches Recht zu wählen.

- *Reintegration des Mitarbeiters*: Die Formulierung dieser Klausel kann schwierig sein. Der Mitarbeiter hat ein Interesse daran, Garantien zu erhalten, dass er nach Beendigung des Auslandsaufenthaltes zu den gleichen oder verbesserten Konditionen an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren kann. Es müssen auch Regelungen für den Fall getroffen werden, dass die Entsendung früher endet als erwartet.
- *Hierarchische Struktur*: Die Entsendevereinbarung sollte Regelungen darüber enthalten, wer dem Mitarbeiter Weisungen erteilen wird und gegenüber wem der Mitarbeiter während der Entsendung Rechenschaft ablegen wird.
- *Vergütung*: Die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen erhöhten Lebenshaltungskosten können eine Anpassung des Gehalts rechtfertigen. Naturalvergütungen müssen dem finnischen Steuersystem angepasst werden. Auch besondere Bonuszahlungen für die Auslandstätigkeit sowie die Übernahme von Kosten für eine bestimmte Zahl von Heimreisen kommen in Betracht.

3. Steuerliche Fragen

Die Mitarbeiterentsendung ins Ausland wirft immer auch steuerliche Fragen auf, und zwar

sowohl im Hinblick auf die Besteuerung des Arbeitgeberunternehmens als auch hinsichtlich der individuellen Besteuerung des Mitarbeiters.

3.1. Unternehmensbesteuerung

Die nationalen Steuervorschriften gehen in der Regel davon aus, dass verschiedene Unternehmen eines Konzerns ihre Geschäftsbeziehungen untereinander so abwickeln, als wären sie voneinander unabhängig („Arm's Length Prinzip“). Dadurch sollen willkürliche Gewinnverlagerungen in Länder mit günstigeren Steuersätzen verhindert werden. Dieses Prinzip ist auch bei der Mitarbeiterentsendung zu beachten. Entsendungen zu einem anderen Konzernunternehmen haben zu Marktbedingungen zu erfolgen. Der Gehaltsaufwand muss dabei letztendlich bei dem Unternehmen anfallen, für dessen wirtschaftlichen Vorteil der Mitarbeiter tätig ist, unabhängig davon, wo das Gehalt ausgezahlt wird und wer zivilrechtlicher Arbeitgeber ist.

Die bei einem Konzernunternehmen insofern anfallenden Belastungen werden bei der Besteuerung in der Regel nur dann als abzugsfähige Betriebsausgaben anerkannt, wenn sie auf einer zwischen den beteiligten Unternehmen vor der Entsendung abgeschlossenen schriftlichen Vereinbarung hervorgehen.

3.2. Besteuerung des Mitarbeiters

Durch die Entsendung nach Finnland wird der Mitarbeiter in der Regel in Finnland einkommensteuerpflichtig. Der Mitarbeiter

kann jedoch stattdessen in seinem Wohnsitzstaat steuerpflichtig bleiben, wenn er sich während eines Kalenderjahres nicht länger als 183 Tage in Finnland aufhält.

Diese Ausnahme ist aber an zusätzliche Voraussetzungen geknüpft, insbesondere hinsichtlich der Frage, wer aus wirtschaftlicher Sicht Arbeitgeber ist, was also die Gehaltskosten steuerlich wirksam anfallen. Hier besteht ein Gestaltungsspielraum, der ggf. bei der Formulierung des Entsendungsvertrages berücksichtigt werden sollte.

4. Sozialversicherung

Innerhalb der Europäischen Union ist bei internationalen Sachverhalten die Frage, in welchem Land eine Person zu einer bestimmten Zeit sozialversicherungspflichtig ist, im Wesentlichen durch EU-Verordnungen geregelt. Diese gelten für die Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und die gesetzliche Unfallversicherung.

Jeder Versicherte unterliegt danach immer nur den Vorschriften eines einzigen Mitgliedstaates. Dabei werden Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich nach dem **Territorialitätsprinzip** erhoben, d.h. die Sozialversicherungspflicht besteht unabhängig vom Wohnsitz in dem Staat, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

Dieses Ergebnis ist bei nur vorübergehender Entsendung ins Ausland in der Regel weder für den Mitarbeiter noch für den Arbeitgeber wünschenswert. Während sich für den Mitarbeiter die Abführung von Sozialversiche-

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

rungsbeiträgen in verschiedenen Ländern in der Regel z.B. negativ auf die Höhe einer späteren Rente auswirkt, kann die Abführung von Beiträgen in einem anderen Land für den Arbeitgeber mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden sein, der im Hinblick auf die Dauer der Entsendung nicht gerechtfertigt erscheint. Um dem Rechnung zu tragen, sehen die einschlägigen Verordnungen folgende **Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip** vor:

- Im Falle einer **Entsendung** nach Finnland **bis zu 12 Monaten** bleiben auch weiterhin die deutschen Vorschriften maßgeblich, sofern der Mitarbeiter einem deutschen Unternehmen *gewöhnlich angehört*, er für *dessen Rechnung* nach Finnland entsandt wird und die *arbeitsrechtliche Beziehung* zu dem entsendenden Unternehmen weiter besteht. Maßgeblich sind dabei u.a. Merkmale wie Gehaltszahlung und Weisungsrecht. Überschreitet die Dauer der Beschäftigung aufgrund nicht vorhersehbarer Umstände den ursprünglich vorgesehenen Zeitraum von 12 Monaten, so kann die Fortgeltung des deutschen Sozialversicherungsrechts für maximal 12 weitere Monate beantragt werden.
- Ist von vornherein absehbar, dass die Entsendung länger als 12 Monate dauern wird oder sind sonst die oben genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, so kann für die Dauer von bis

zu 5 Jahren aufgrund einer **Ausnahmevereinbarung** zwischen den zuständigen Behörden beider Staaten die Fortgeltung der deutschen Vorschriften zu erreicht werden. Über einen entsprechenden Antrag entscheiden die deutsche und die finnische Behörde gemeinsam, und zwar im Wege des Ermessens. Eine positive Entscheidung setzt in der Regel eine arbeitsrechtliche Bindung zum Unternehmen im Heimatstaat und eine bestimmte zeitliche Begrenzung der Auslandstätigkeit voraus.

Die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Entsendebeschäftigung bzw. den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung sollten bei der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung der Entsendetätigkeit und der Formulierung der Entsendevereinbarung berücksichtigt werden.