

18.1.2017

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Überblick über die wichtigsten materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) und der Richtlinie 2014/67/EU über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mithilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten.

Schon allein aufgrund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dateiblatt nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Tarifverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte sind von den Behörden der Mitgliedstaaten geliefert worden, die sich um Genauigkeit bemüht haben. Dessen ungeachtet können weder die Kommission noch die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und aktuell sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung im Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass die Kommission oder ihre Generaldirektionen davon ausgehen, dass die auf diese Weise dargestellten Bestimmungen mit dem Gemeinschaftsrecht in Einklang stehen.

II. Rechtsvorschrift zur Umsetzung der Richtlinien 96/71/EG und 2014/67/EU

Das neue Arbeitnehmer-Entsendegesetz (447/2016) trat am 18. Juni 2016 in Kraft. Damit wurde das alte Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) aufgehoben.

Die Verpflichtungen aus dem aufgehobenen Gesetz gelten für entsandte Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes nach Finnland entsandt waren. Dies bedeutet, dass die Verpflichtungen aus dem aufgehobenen Gesetz nach wie vor für Arbeitnehmer gelten, deren Dienstleistungsvertrag vor dem 18. Juni 2016 zwischen ihnen und dem Entsendeunternehmen geschlossen wurde. Diese entsandten Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber unterliegen lediglich den Bestimmungen von Kapitel 5 („Pflichten der Behörden und Informationsrecht“) und 6 („Grenzüberschreitende Verwaltungszusammenarbeit“) dieses neuen Gesetzes. Anderweitig unterliegen sie den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Gesetzes geltenden Bestimmungen.

Darüber hinaus ist das Inkrafttreten von Abschnitt 7 („Meldung über die Entsendung eines Arbeitnehmers“) und Abschnitt 35 Absatz 1 Ziffer 1 (Versäumnisgebühr) dieses Gesetzes rechtlich gesondert geregelt. (Siehe XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen)

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999)

Amtliche Veröffentlichung: The Statutes of Finland (Gesetzessammlung), Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999)

Das Gesetz in finnischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19991146>

Das Gesetz in schwedischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1999/19991146>

Die nichtamtliche Übersetzung des Gesetzes in englischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19991146>

Das Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016)

Amtliche Veröffentlichung: The Statutes of Finland (Gesetzessammlung), Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016)

Das Gesetz in finnischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160447>

Das Gesetz in schwedischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2016/20160447>

Die nichtamtliche englische Übersetzung:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2016/en20160447.pdf>

Hinweis: Die nichtamtliche Übersetzung des Gesetzes in englischer Sprache ist nicht unbedingt in allen Teilen auf dem neuesten Stand.

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anwendbaren Rechtsvorschriften

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthält unter anderem Folgendes:

- Definitionen zum Vorliegen einer Entsendung
- Definition des Begriffs „entsandter Arbeitnehmer“
- Erläuterungen dazu, wie die Rechtsvorschriften zu bestimmen sind, die für den Arbeitsvertrag eines entsandten Arbeitnehmers gelten
- Bestimmungen zu den finnischen Rechtsvorschriften, die für den Arbeitsvertrag eines entsandten Arbeitnehmers gelten, sofern sie den entsandten Arbeitnehmer besser stellen als die Rechtsvorschriften, die ansonsten anwendbar wären
- Bestimmungen zu den Klauseln in finnischen allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifverträgen, die für den Arbeitsvertrag eines entsandten Arbeitnehmers gelten, sofern sie den entsandten Arbeitnehmer besser stellen als die Vorschriften, die ansonsten anwendbar wären

- Bestimmungen zur Pflicht des Entsendeunternehmens, die Entsendung zu melden und einen Vertreter zu benennen
- Bestimmungen zur Pflicht des Entsendeunternehmens, in Finnland bestimmte Informationen bereitzuhalten, die das Gesetz zu Aufsichtszwecken vorschreibt
- Pflichten eines Auftragnehmers
- Überwachung der Einhaltung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes
- Versäumnisgebühr in Fällen von Verstößen
- Zuständiges Gericht
- Sanktionen bei Verstößen gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das finnische Arbeitsrecht

Die folgenden Stellen bieten Informationen über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und die finnischen Rechtsvorschriften, auf die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz Bezug genommen wird, sowie über die allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifverträge:

Die Staatliche Gebietsverwaltungsstelle für Südwestfinnland/Abteilung für Arbeitsschutz fungiert als finnisches Verbindungsbüro für Fragen der Entsendung. Das Verbindungsbüro hält allgemeine Informationen zum Thema Entsendung bereit und berät Entsendeunternehmen sowie entsandte Arbeitnehmer darüber, wo sie nähere Einzelheiten, etwa über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, die sonstigen in Finnland geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die Arbeitsschutzvorschriften, die allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifverträge, die Sozialversicherung (Formular A1) sowie zu Steuerfragen, Arbeitsgenehmigungen, Prozesskostenhilfe usw., finden können.

Verbindungsbüro für Fragen der Entsendung

The Regional State Administrative Agency for Southwestern Finland/ Division of Occupational Safety and Health
P.O. Box 22 FI-20801 Turku FINLAND
Tel.: +358 295 018 000 (Zentrale)

Amtliche E-Mail-Adresse der Gebietsverwaltungsstelle: tyosuojelu.lounais@avi.fi
(Sekretariat)

Amtliche Website der Gebietsverwaltungsstelle: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en>
<http://www.tyosuojelu.fi/web/en/about-us/contact>

Website des Verbindungsbüros:

<http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employmentrelationship/foreign-employee/posted-worker>

Ansprechpartnerin im Verbindungsbüro: Frau Anu Ikonen

Fragen an das Verbindungsbüro zum Thema Entsendung sind vorrangig an folgende E-Mail-Adresse zu senden:

postedworkersfin@avi.fi

- ***Die Abteilungen für Arbeitsschutz der staatlichen Gebietsverwaltungsstellen (Gewerbeaufsichtsämter)*** sind für die Durchsetzung des Arbeitsrechts (also auch des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes), der Arbeitsschutzvorschriften und der

allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifverträge zuständig. Die Abteilungen für Arbeitsschutz der staatlichen Gebietsverwaltungsstellen bieten Entsendeunternehmen und entsandten Arbeitnehmern ausführliche persönliche Beratung.

Staatliche Gebietsverwaltungsstellen, Abteilungen für Arbeitsschutz (Gewerbeaufsichtsämter)

Regional State Administrative Agency for Southern Finland
Division of Occupational Safety and Health
Ratapihantie 9
P.O. Box 110, FI-00521 HELSINKI, FINLAND
Tel.: +358 295 016 000
Fax: +358 9 730 798
E-Mail: tyosuojelu.etela@avi.fi

Regional State Administrative Agency for Eastern Finland
Division of Occupational Safety and Health
Hallituskatu 12 -14
P.O. Box 1741, FI-70101 KUOPIO, FINLAND
Tel.: +358 295 016 800
Fax: +358 17 580 8690
E-Mail: tyosuojelu.ita@avi.fi

Regional State Administrative Agency for Southwestern Finland
Division of Occupational Safety and Health
Itsenäisyydenaukio 2
P.O. Box 22, FI-20801 TURKU, FINLAND
Tel.: +358 295 018 000
Fax: +358 2 254 7751
E-Mail: tyosuojelu.lounais@avi.fi

Regional State Administrative Agency for Western and Inland Finland
Division of Occupational Safety and Health
Uimalankatu 1
P.O. Box 272, FI-33101 TAMPERE, FINLAND
Tel.: +358 295 018 450
Fax: +358 3 364 1372
E-Mail: tyosuojelu.lansi@avi.fi

Regional State Administrative Agency for Northern Finland
Division of Occupational Safety and Health
Viestikatu 1, building K8
P.O. Box 229, FI-90101 OULU, FINLAND
Tel.: +358 295 017 500
Fax: +358 8 315 9599
E-Mail: tyosuojelu.pohjoinen@avi.fi

Gemeinsame Website der staatlichen Gebietsverwaltungsstellen: <http://www.avi.fi/>

Informationen über die Abteilungen für Arbeitsschutz der staatlichen Gebietsverwaltungsstellen finden sich auf ihren Internetseiten: www.tyosuojelu.fi

Informationen für entsandte Arbeitnehmer in Finnland sind abrufbar unter:

<http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/posted-worker>

<http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/foreign-employee>

- **Der oder die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsstelle** sind damit beauftragt, die Einhaltung der Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes (609/1986) zu überwachen, auf die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz Bezug genommen wird. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte bietet Hilfestellung und Beratung zu Fragen in Verbindung mit dem Gleichstellungsgesetz. <https://www.tasa-arvo.fi/web/EN/>
- Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz steht ebenso wie andere **finnische Gesetze** in der offiziellen Rechtsdatenbank <http://www.finlex.fi/en/> auf Finnisch und Schwedisch zur Verfügung. Unter derselben Adresse finden sich auch nichtamtliche englische Übersetzungen zu einigen finnischen Gesetzen. Leider sind die englischen Übersetzungen jedoch nicht auf dem neuesten Stand.

Nichtamtliche englische Übersetzungen der finnischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen werden auch auf der Website des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums angeboten. Das Arbeits- und Wirtschaftsministerium hat zudem Broschüren zum Arbeitsrecht herausgegeben: <http://tem.fi/en/labour-legislation>

- **Die allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifverträge** stehen in finnischer Sprache sowie in nichtamtlicher Übersetzung auf Schwedisch zur Verfügung: <http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

Bei den Arbeitsmarktorganisationen gibt es unter Umständen auch teilweise oder vollständige Übersetzungen einiger der allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifverträge in andere Sprachen. Am häufigsten liegen Übersetzungen auf Englisch, Estnisch, Russisch oder Polnisch vor.

Die Inhalte der allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifverträge können bei den Abteilungen für Arbeitsschutz der staatlichen Gebietsverwaltungsstellen (Gewerbeaufsichtsämtern) und den Arbeitsmarktorganisationen angefordert werden.

- Der Verband der finnischen Bauunternehmen hat zusammen mit der Baugewerkschaft und der Gewerkschaft „Pro“ einen **gemeinsamen Leitfaden** über die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Finnland erstellt.

Englische Version:

<http://www.rakennusteollisuus.fi/English/Guide-to-employment-of-foreigners-in-Finland/>

- **FIEC – Verband der Europäischen Bauwirtschaft**
Englischer Leitfaden über die Entsendung von Arbeitnehmern im Baugewerbe:
<http://www.posting-workers.eu/countries/finland.aspx>
- **Die wichtigsten Arbeitsmarktorganisationen** bieten ebenfalls Informationen, etwa über das finnische Arbeitsmarktsystem sowie über die verschiedenen Arbeitsmarkteinrichtungen mit Kontaktangaben derjenigen Mitgliedsverbände, die allgemeingültige (d. h. allgemeinverbindliche) Tarifverträge abgeschlossen haben.

Finnischer Industrieverband

<http://www.ek.fi/ek/en/index.php>

Dachverband der finnischen Gewerkschaften

<http://www.sak.fi/english>

Finnischer Gewerkschaftsbund der Angestellten

<http://www.sttk.fi/en/>

Gewerkschaftsbund für Fach- und Führungskräfte in Finnland <http://www.akava.fi/en/>

Finnischer Arbeitgeberverband

<https://www.yrittajat.fi/en/frontpage>

- **Auch sektorbezogene Arbeitsmarktorganisationen** bieten Informationen, etwa über das finnische Arbeitsmarktsystem und die von ihnen ausgehandelten allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Branchentarifverträge.

In Finnland gibt es über 160 allgemeingültige (d. h. allgemeinverbindliche) Tarifverträge verschiedener sektorbezogener Arbeitsmarktorganisationen.

Nachstehend sind die Websites der sektorbezogenen Arbeitsmarktorganisationen aufgeführt, die allgemeingültige (d. h. allgemeinverbindliche) Tarifverträge insbesondere für Branchen abgeschlossen haben, in denen nach Finnland entsandte Arbeitnehmer üblicherweise arbeiten.

Wohnungsbausektor

Verband der finnischen Bauunternehmen

<http://www.rakennusteollisuus.fi/en/>

Finnische Baugewerkschaft

<http://rakennusliitto.fi/en/>

ECMIN – Europäisches Informationsnetz für Mobilität im Baugewerbe

<http://ecmin.efbww.org/default.asp?issue=emwn&language=EN&CID=FIN>

Gebäudetechnik

Finnischer Verband der klimatechnischen Dienstleister

<http://www.lvi-tu.fi/lvi-tu/in-english/>

Finnische Baugewerkschaft

<http://rakennusliitto.fi/en/>

Metallindustrie

Verband der finnischen Technologieunternehmen

<http://www.teknologiateollisuus.fi/en/>

Finnische Metallarbeitergewerkschaft

<http://www.metalliliitto.fi/web/en/welcome>

Elektrotechnik

Finnische Energiewirtschaft

<http://energia.fi/en>

Arbeitgeber im Dienstleistungsbereich

<https://www.palta.fi/>

Sähkötekniiset työnantajat

<http://www.stta.fi/fi>

Finnische Gewerkschaft für Elektroberufe

http://www.sahkoliitto.fi/sahkoliitto/for_foreigners/

Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst und die Sozialfürsorge

<http://www.jhl.fi/portal/en>

Kunststoff- und Chemieindustrie

Verband der finnischen Chemieindustrie

<http://www.chemind.fi/en/>

Verband der finnischen Kunststoffindustrie

<http://www.plastics.fi/eng/>

Industriegewerkschaft TEAM

http://www.teamliitto.fi/in_english/

Nahrungsmittelsektor

Verband der finnischen Lebensmittel- und Getränkeindustrie

<http://www.etl.fi/en/food-and-drink-industry.html>

Finnische Gewerkschaft für die Beschäftigten im

Nahrungsmittelsektor

<http://www.selry.fi/en/>

Transportsektor / Berufskraftfahrer

Finnischer Arbeitgeberverband für den Straßengüterverkehr

http://www.alt.fi/fin/in_english/

Gewerkschaft für Transportarbeiter

<http://www.akt.fi/in-english/>

Speditionsunternehmen (Beschäftigte in der Frachtabfertigung und Hafenarbeiter)

Arbeitgeber im Dienstleistungsbereich

<https://www.palta.fi/>

Gewerkschaft für Transportarbeiter

<http://www.akt.fi/in-english/>

Forstwirtschaft

Agricultural Employers' Association

<http://www.tyonantajat.fi/>

Metsähallitus – Staatsforstunternehmen

<http://www.metsa.fi/web/en/home>

Finnische Holz- und Forstwirtschaft

<http://www.forestindustries.fi/>

Yksityismetsätalouden Työnantajat ry

<http://www.yt-ry.fi/etusivu>

Gewerkschaft Holz und angeschlossene Branchen

<http://www.puuliitto.fi/en/>

Landwirtschaft und verwandte Sektoren

Maaseudun työnantajaliitto ry

<http://www.tyonantajat.fi/>

Gewerkschaft Holz und angeschlossene Branchen

<http://www.puuliitto.fi/en/>

Gastgewerbe

Finnischer Gastgewerbeverband (MaRa) <http://www.mara.fi/en>

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

<https://www.pam.fi/en/frontpage.html>

Gebäudedienste

Immobilien-Arbeitgeberverband (Kiinteistötyönantajat ry)

<http://www.kiinteistotyönantajat.fi/inenglish/>

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

<https://www.pam.fi/en/frontpage.html>

Andere nützliche Informationsquellen

Steuerbehörde

<http://www.vero.fi/en-US>

Hinweis: Nach dem neuen finnischen Steuerrecht benötigen entsandte Arbeitnehmer, die in Finnland im Baugewerbe tätig sind, eine Steuernummer.

Neue Rechtsvorschriften zur Steuernummer:

[http://www.vero.fi/en-US/Individuals/Individual Tax Numbers](http://www.vero.fi/en-US/Individuals/Individual_Tax_Numbers)

Finnische Einwanderungsbehörde

<http://www.migri.fi/frontpage>

KELA – Finnische Sozialversicherungsanstalt

<http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf>

Finnische Rentenanstalt

<http://www.etk.fi/en/>

Gemeinsame Seiten von Sozialversicherungsanstalt und Steuerbehörde: InTo Finland

<http://www.intofinland.fi/en>

Polizei

<http://www.poliisi.fi/>

http://www.poliisi.fi/crimes/reporting_an_offence_online

Folgende Internetseiten bieten Informationen zum Menschenhandel (Zwangsarbeit) und zur Opferhilfe: http://www.humantrafficking.fi/in_english.

Finnische Anwaltskammer mit Anwaltssuchfunktion

<http://www.asianajaliitto.fi/en>

http://www.asianajaliitto.fi/en/legal_services/find_a_lawyer

Staatliche Rechtshilfestellen

<http://www.oikeus.fi/oikeusapu/en/index.html>

Allgemeine Informationen über die finnische Gesellschaft

www.infopankki.fi

IV. Fälle von Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Welche Rechte haben entsandte Arbeitnehmer?

Wenn Entsendeunternehmen gegen die im finnischen Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verstoßen, geht es gewöhnlich um ausstehende Zahlungen an entsandte Arbeitnehmer. Ein entsandter Arbeitnehmer hat **das Recht, die Zahlung des betreffenden Betrags beim Entsendeunternehmen einzufordern.**

Bevor rechtliche Schritte eingeleitet werden, empfiehlt es sich, mit dem Entsendeunternehmen zu verhandeln und das Unternehmen auf inoffizielllem Weg zur Zahlung aufzufordern. Falls rechtliche Schritte nötig sind, kann in Finnland eine Klage gegen das Entsendeunternehmen beim Bezirksgericht angestrengt werden. Bisweilen ist es auch möglich, das Entsendeunternehmen im Heimatland des entsandten Arbeitnehmers vor Gericht zu bringen.

Falls **der entsandte Arbeitnehmer geschädigt wurde**, weil das Entsendeunternehmen gegen die im finnischen Arbeitnehmer-Entsendegesetz dargelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verstoßen hat, besteht möglicherweise zusätzlich **Anspruch auf Schadenersatz durch das Entsendeunternehmen.** Dies hängt vom jeweiligen Fall ab.

Wenn das Entsendeunternehmen gegen die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes (609/1986) verstoßen hat, auf das im finnischen Arbeitnehmer-Entsendegesetz Bezug genommen wird, und eine entsandte Arbeitnehmerin oder einen entsandten Arbeitnehmer am Arbeitsplatz aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert hat, hat der oder die Betroffene **Anspruch auf Schadenersatz durch das Entsendeunternehmen.**

Wenn das Entsendeunternehmen gegen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes (1325/2014) verstoßen hat, auf das im finnischen Arbeitnehmer-Entsendegesetz Bezug genommen wird, und entsandte Arbeitnehmer diskriminiert hat, besteht **nach Abschnitt 26 des Gleichbehandlungsgesetzes Anspruch auf Schadenersatz durch das Entsendeunternehmen. (Siehe Kapitel 5.)**

In bestimmten Fällen kann die Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch das Entsendeunternehmen **in Finnland eine Straftat darstellen.** Im schlimmsten Fall kann es sich sogar um Menschenhandel (Zwangsarbeit) handeln. Die finnische Polizei nimmt bei derartigen Vergehen Ermittlungen auf, etwaige Straftaten werden vor den Bezirksgerichten verhandelt. Entsandte Arbeitnehmer haben ebenso wie jede andere Person das Recht, eine mutmaßliche Straftat oder ein mutmaßliches Vergehen bei der finnischen Polizei anzuzeigen. Die Polizei ist zur Entgegennahme der Anzeige verpflichtet. Die Anzeige kann beim nächstgelegenen Polizeirevier, telefonisch, per Fax, online oder bei einer Polizeistreife erstattet werden. Das Online-Formular findet sich unter:

http://www.poliisi.fi/crimes/reporting_an_offence_online

Folgende Internetseiten bieten Informationen zum Menschenhandel (Zwangsarbeit) und zur Opferhilfe: http://www.humantrafficking.fi/in_english.

<http://www.humantrafficking.fi/help/english>

Wo können sich entsandte Arbeitnehmer Rat holen?

Wenn das Entsendeunternehmen gegen die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eines entsandten Arbeitnehmers oder gegen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes verstößt, kann der entsandte Arbeitnehmer die

Abteilungen für Arbeitsschutz der staatlichen Gebietsverwaltungsstellen (Gewerbeaufsichtsämter) um Rat ersuchen (siehe Kontaktangaben weiter oben).

Falls der entsandte Arbeitnehmer Mitglied einer finnischen Gewerkschaft ist, kann er auch die Gewerkschaft um Hilfe bitten. Aber auch ohne Mitgliedschaft in einer finnischen Gewerkschaft empfiehlt es sich stets, mit der Gewerkschaft Kontakt aufzunehmen (einige Kontaktangaben finden sich weiter oben).

Der entsandte Arbeitnehmer kann sich auch an einen finnischen Anwalt oder eine staatliche Rechtshilfestelle wenden.

<http://www.asianajajaliitto.fi/en>

<http://www.oikeus.fi/oikeusapu/en/index.html>

Falls das Entsendeunternehmen gegen die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes (609/1986) verstößt, auf die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz Bezug genommen wird, kann sich der entsandte Arbeitnehmer vom Gleichstellungsbeauftragten beraten lassen.

<https://www.tasa-arvo.fi/web/EN/>

Folgende Internetseiten bieten Informationen zum Menschenhandel (Zwangsarbeit) und zur Opferhilfe: http://www.humantrafficking.fi/in_english.

<http://www.humantrafficking.fi/help/english>

Falls die Arbeit in Finnland beendet ist und sich der entsandte Arbeitnehmer bereits auf der Heimreise befindet, sollte er sich an die Behörden (Gewerbeaufsichtsämter) in seinem Heimatland wenden. Die Behörden (Gewerbeaufsichtsämter) der EU-Mitgliedstaaten können bei der Untersuchung von Fällen, die entsandte Arbeitnehmer betreffen, grenzüberschreitend zusammenarbeiten.

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt in folgenden Fällen:

1. Entsendung eines Arbeitnehmers zur Erbringung von Leistungen unter der Leitung und im Auftrag des Unternehmens im Rahmen eines Vertrags, der zwischen dem Arbeitgeber und dem in Finnland tätigen Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde, [*Arbeitnehmer-Entsendegesetz 1146/1999: Abschnitt 1 Absatz 2 Ziffer 1 und Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) Abschnitt 1*]
2. Entsendung eines Arbeitnehmers zur Erbringung von Leistungen für eine Einrichtung oder ein Unternehmen im Besitz der betreffenden Unternehmensgruppe, oder [*Abschnitt 1 Absatz 2 Ziffer 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) Abschnitt 1*]
3. Überlassung eines Arbeitnehmers an ein Entleihunternehmen und der Arbeitgeber ist ein Leiharbeitsunternehmen oder ein Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen. [*Abschnitt 1 Absatz 2 Ziffer 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) Abschnitt 1*]

Als entsandter Arbeitnehmer gilt ein Arbeitnehmer, der normalerweise außerhalb Finnlands arbeitet und den der in einem anderen Land ansässige Arbeitgeber im Rahmen der grenzübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen nach Finnland entsendet. Ob der Arbeitgeber in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder einem Drittland ansässig ist, ist für die Anwendung des Gesetzes unerheblich. Eine Entsendung ist zeitlich begrenzt.

VI. Entsandter Arbeitnehmer [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitnehmer, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

In Abschnitt 1 Absatz 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und in Abschnitt 1 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) wird auf die Definition des Arbeitnehmers im Gesetz über Arbeitsverträge verwiesen. Die Entscheidung, ob eine Person ein Arbeitnehmer oder kein Arbeitnehmer (also etwa ein Selbständiger) ist, wird anhand der Definition des Arbeitnehmers im Gesetz über Arbeitsverträge (55/2001) getroffen. Diese Definition gilt ungeachtet der Bezeichnung oder Position der betreffenden Person in ihrem Herkunftsland.

Im Gesetz über Arbeitsverträge ist auch sein Anwendungsbereich definiert, d. h. die Kriterien der Arbeit im Rahmen eines Arbeitsvertrags. Das Gesetz über Arbeitsverträge gilt für Verträge (Arbeitsverträge), in denen sich ein Arbeitnehmer persönlich verpflichtet, für einen Arbeitgeber unter dessen Leitung und Aufsicht für ein Arbeitsentgelt oder eine andere Vergütung zu arbeiten. Sind diese Kriterien für einen Arbeitsvertrag erfüllt, unterliegt der Vertrag dem Gesetz über Arbeitsverträge und anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften, unabhängig von der Bezeichnung des Vertrags. Im Einzelfall ist es letztlich Aufgabe eines Gerichts, zu entscheiden, ob die Kriterien erfüllt sind.

Laut der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union lässt sich der Begriff „vorübergehend“ im Zusammenhang mit einer Tätigkeit, die ein Entsendeunternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates im Kontext der Dienstleistungsfreiheit ausübt, nicht losgelöst von den Umständen bestimmen. Im finnischen Arbeitsrecht ist keine Höchstfrist für die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung und die Entsendung von Arbeitnehmern definiert. Ob die Dienstleistungserbringung und die Entsendung von Arbeitnehmern nur vorübergehend ist, ist von Fall zu Fall in Abhängigkeit von der Dauer, der Häufigkeit und der Periodizität oder Kontinuität der Dienstleistung zu bewerten, die das Entsendeunternehmen erbringt.

Es ist zu beachten, dass für den Fall, dass die Tätigkeit eines Entsendeunternehmens in Finnland unter Berücksichtigung der genannten Kriterien nicht mehr als vorübergehend angesehen werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung betrachtet werden muss, die Arbeitnehmer nicht als entsandte Arbeitnehmer gelten können.

Website:

Gesetz über Arbeitsverträge (55/2001) in finnischer und schwedischer Sprache sowie in nichtamtlicher englischer Übersetzung:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>
<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20010055>

VII. Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie]

Die Höchstarbeitszeit und die Mindestruhezeiten für entsandte Arbeitnehmer beruhen auf dem finnischen Arbeitszeitgesetz (605/1996) und dem Gesetz über die Arbeit in Bäckereien (302/1961). Abschnitt 2, Absatz 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und Abschnitt 4 des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) beziehen sich auf folgende Bestimmungen:

Für die Arbeits- und Ruhezeiten gelten folgende Bestimmungen:

- Arbeits- und Bereitschaftszeiten: Abschnitte 4 und 5 Arbeitszeitgesetz
- reguläre Arbeitszeit: Abschnitte 6 bis 14 Arbeitszeitgesetz
- Definition von Tag und Woche: Abschnitt 16 Arbeitszeitgesetz
- Überschreiten der regulären Arbeitszeit: Abschnitte 17 bis 21 Arbeitszeitgesetz
- Nachtarbeit: Abschnitt 26 Arbeitszeitgesetz
- Schichtarbeit und Nachtschichten bei Blockarbeit: Abschnitt 27 Arbeitszeitgesetz
- Ruhezeiten: Abschnitte 28 bis 32 Arbeitszeitgesetz
- Vorschriften für die Sonntagsarbeit: Abschnitt 33 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz

In Tarifverträgen können auch andere Regelungen vereinbart werden, zum Beispiel zu folgenden Bereichen:

- Zeit, die als Arbeitszeit gewertet wird,
- Bereitschaftszeit,
- Flexibilität und maximale Kumulierung flexibler Arbeitsstunden,
- Ausgleichszahlungen für zusätzliche Arbeit und Überstunden,
- Nachtarbeit an Arbeitsplätzen, die nicht im Arbeitszeitgesetz aufgeführt sind, und Nachtschichten bei Blockarbeit,
- Tägliche Ruhezeiten,
- Wöchentliche Freizeit und Ausnahmeregelungen,
- Sonntagsarbeit und die dafür zu zahlenden Lohnzuschläge,
- Arbeitszeitausgleich und Arbeitsplanung.

Das Arbeitszeitgesetz enthält eine allgemeine Definition der Zeit, die in die Arbeitszeit eingerechnet wird. *Arbeitszeit* besteht in erster Linie nur aus der Zeit, die der Beschäftigte darauf verwendet, die vertraglich festgelegten Aufgaben auszuführen, oder aus der Zeit, in der der Beschäftigte am Arbeitsplatz anwesend sein oder dem Arbeitgeber an einem anderen von ihm bestimmten Ort zur Verfügung stehen muss. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen kann als Erfüllung der Arbeitsverpflichtung erachtet werden, wenn der Arbeitgeber die Teilnahme verpflichtend vorschreibt, und wenn die Erfüllung der Aufgaben des Arbeitnehmers die Teilnahme an der Fortbildung erfordert.

Für medizinische Untersuchungen beanspruchte Zeit wird nicht in die Arbeitszeit eingerechnet. Zeit, in der die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung – z. B.

Gewerkschaftsvertreter oder Betriebssicherheitsbeauftragte –ihre gewählten Pflichten ausüben und während der sie sich auf der Grundlage des Rechts oder des Arbeitsvertrags nicht im Dienst befinden, wird nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

Die tägliche Ruhezeit wird nicht in die Arbeitszeit eingerechnet, falls es dem Arbeitnehmer während dieser Zeit frei steht, den Arbeitsplatz zu verlassen. Reisezeit wird nicht in die Arbeitszeit eingerechnet, falls sie keine Arbeitsleistung darstellt, wie z. B. kurze Entfernungen, die ein Monteur oder eine Reinigungskraft zurücklegt, wenn er/sie sich, möglicherweise mehrmals täglich, von einem Arbeitsplatz zum anderen bewegt.

Das Arbeitszeitgesetz enthält auch Bestimmungen über die Bereitschaftszeit, die die vertraglich festgelegte Verpflichtung des Arbeitnehmers bezeichnen, zu Hause oder anderweitig verfügbar zu bleiben, um bei Bedarf zur Arbeit gerufen zu werden. Bereitschaftszeit wird nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

Die Bereitschaftsverpflichtung ist eine Angelegenheit, die immer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden muss. Das Einverständnis zur Bereitschaftsverpflichtung kann im Arbeitsvertrag gegeben werden. Der Arbeitnehmer muss für Bereitschaftszeit vergütet werden, und die Einschränkungen, die sich durch die Bereitschaftszeit auf die Nutzung der Freizeit durch den Arbeitnehmer ergeben, müssen in der Höhe der Vergütung Berücksichtigung finden. Falls der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber vertraglich vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit zu Hause bleiben muss, so muss mindestens die Hälfte der Zeit, die der Arbeitnehmer zu Hause im Rahmen der Bereitschaftszeit verbringt, als Lohn oder durch entsprechende Freizeit während der regulären Arbeitszeit vergütet werden. 4

Die *reguläre Arbeitszeit* ist gesetzlich auf acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche begrenzt. Die reguläre Wochenarbeitszeit kann auch so verteilt werden, dass über einen Zeitraum von maximal 52 Wochen durchschnittlich 40 Wochenstunden gearbeitet wird, um eine 6-Tage-Woche zu ermöglichen. Die Höchstarbeitszeit von 8 Stunden täglich darf nicht überschritten werden. Da in jeder Woche Freizeit gewährt werden muss, kann die Arbeitswoche nicht mehr als 48 Stunden umfassen.

Arbeitszeit bei Blockarbeit

Bei Blockarbeit ist im Arbeitszeitgesetz keine Beschränkung der Dauer der regulären täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit vorgesehen. Die regulären Arbeitsstunden können so gelegt werden, dass innerhalb von 3 Wochen maximal 120 Stunden oder innerhalb von 2 Wochen maximal 80 Stunden gearbeitet wird. Blockzeit ist nur in den im Gesetz aufgeführten Unternehmen, Verkaufsstellen, Einrichtungen und Berufen zulässig.

Nach dem Arbeitszeitgesetz kann die reguläre Arbeitszeit in Tarifverträgen vereinbart werden. Dies gibt den Tarifpartnern die Möglichkeit, branchenspezifische Anforderungen bei der Arbeitszeitregelung zu berücksichtigen.

Mit „Tag“ ist ein Kalendertag und mit „Woche“ eine Kalenderwoche gemeint, sofern nichts anderes vereinbart wird.

Zusätzliche Arbeit ist Arbeit, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und mit Zustimmung des Arbeitnehmers ausgeführt wird und die über die vertraglich vereinbarte, jedoch nicht über die

gesetzlich geregelte reguläre Arbeitszeit hinausgeht. Eine kürzere als die im Gesetz genannte Arbeitszeit kann im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag vereinbart werden.

Bei *Überstunden* handelt es sich um Arbeit, die auf Veranlassung des Arbeitgebers über die gesetzlich geregelte reguläre Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Wenn die Arbeitszeitregelung vorsieht, dass die Arbeitsstunden auf einen bestimmten Zeitraum verteilt werden, gelten alle geleisteten Arbeitsstunden über die reguläre Arbeitszeit hinaus als Überstunden. Bei Blockarbeit werden die Überstunden pro Referenzzeitraum berechnet. Die maximale Anzahl an Überstunden über einen Zeitraum von vier Monaten beträgt 138 Stunden. Die Anzahl der Überstunden ist außerdem auf maximal 250 Stunden pro Kalenderjahr beschränkt. Allerdings können auf lokaler Ebene zusätzliche Überstunden vertraglich vereinbart werden, die pro Kalenderjahr um bis zu 80 Stunden über die genannte Höchststundenzahl hinausgehen.

Entgelt für zusätzliche Arbeit und Überstunden

Das Entgelt für zusätzliche Arbeit muss mindestens dem für die vereinbarten Arbeitsstunden gezahlten Lohn entsprechen. Bei täglichen Überstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50 Prozent für die ersten zwei Stunden und von 100 Prozent für jede weitere Stunde. Für wöchentliche Überstunden wird ein Zuschlag von 50 Prozent fällig.

Wenn der Arbeitnehmer einen Stundenlohn erhält, bildet dieser die Grundlage für die Berechnung des Überstundenentgelts. Wenn das Arbeitsentgelt nicht auf Stundenbasis, sondern auf der Grundlage eines längeren Zeitraums bestimmt wird, wird zur Berechnung des Stundenlohns das vertraglich vereinbarte Entgelt durch die Zahl der regulären Arbeitsstunden dividiert. Wird ein Monatslohn gezahlt, bildet dieser die Berechnungsgrundlage. Wenn ein Leistungslohn gezahlt wird, wird dieser zur Berechnung des Stundenlohns durch die Zahl der für die Arbeit benötigten Stunden dividiert. In diesem Fall wird die Zahl der tatsächlich gearbeiteten Stunden als Divisor verwendet, wobei es sich entweder um reguläre Arbeitsstunden oder um Überstunden handeln kann. Bei der Berechnung des Grundbetrags für zusätzliche Arbeit oder Überstunden sind im Entgelt enthaltene Zusatzvergünstigungen zu berücksichtigen, die den Grundbetrag entsprechend erhöhen.

Vorbereitende und abschließende Arbeiten sind Arbeiten, die notwendig sind, damit andere Arbeitnehmer am gleichen Arbeitsplatz während ihrer normalen Arbeitszeit ihre Tätigkeit verrichten können, oder Arbeiten, die ein Vorgesetzter unmittelbar vor Beginn oder nach Beendigung der Arbeitszeit seiner Untergebenen ausführt, oder Arbeiten, die im Schichtdienst nötig sind, damit bei Schichtwechsel eine Übergabe stattfinden kann. Der Arbeitnehmer muss vorbereitenden und abschließenden Arbeiten zustimmen, wobei die Zustimmung im Arbeitsvertrag enthalten sein kann. Von Arbeitnehmern kann verlangt werden, dass sie bis zu fünf solcher Arbeitsstunden pro Woche leisten; diese Stunden werden im Hinblick auf die maximale Anzahl der zulässigen Überstunden nicht berücksichtigt.

Dringende Arbeiten sind Arbeiten, die in Ausnahmefällen außerhalb der regulären Arbeitszeit aus unvorhersehbaren Gründen ausgeführt werden.

Nachtarbeit ist nur in den im Gesetz genannten Fällen zulässig. Als Nachtarbeit gelten Arbeiten, die zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr morgens ausgeführt werden. Nachtarbeit ist zulässig

- bei Blockarbeit,

- wenn in drei oder mehr Schichten gearbeitet wird,
- wenn in zwei Schichten gearbeitet wird, dann jedoch nur bis 1:00 Uhr nachts,
- zur Instandhaltung und Reinigung von öffentlichen Straßen und Rollfeldern,
- in Apotheken,
- in Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen, Nachrichten- und Fotoagenturen und anderen Medien sowie zur Auslieferung von Zeitungen,
- bei Service- und Reparaturarbeiten, die notwendig sind, damit in Unternehmen, Körperschaften oder Stiftungen ohne Unterbrechung gearbeitet werden kann, sowie bei Arbeiten, die nicht während der regulären Tätigkeit am Arbeitsplatz ausgeführt werden können,
- im Torfabbau während der Torfsaison,
- in Trockenanlagen von Sägewerken,
- bei der Beheizung von Treibhäusern und Trockenanlagen,
- mit Zustimmung des Arbeitnehmers bei dringenden Aussaat- und Erntearbeiten, während der Gebärdzeit von Nutztieren oder zur Behandlung kranker Nutztiere sowie bei anderen landwirtschaftlichen Tätigkeiten, die nicht aufgeschoben werden können,
- bei Arbeiten, die nur nachts ausgeführt werden können.

Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit ist Arbeit, die an Sonntagen und anderen kirchlichen Feiertagen ausgeführt wird. Sonntagsarbeit ist zulässig, wenn die Arbeiten unaufschiebbar sind und der Arbeitnehmer zustimmt. Ein Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer auch ohne dessen ausdrückliche Zustimmung Arbeiten an einem Sonntag oder einem anderen kirchlichen Feiertag auftragen, wenn diese, bedingt durch die Art der Arbeit, regelmäßig an solchen Tagen ausgeführt werden. Für Sonntagsarbeit wird das Doppelte des regulären Lohns gezahlt. Der Zuschlag für Sonntagsarbeit wirkt sich nicht auf die Zulage für Überstunden oder dringende Arbeiten aus, auf die der Arbeitnehmer möglicherweise Anspruch hat. Der Zuschlag für Sonntagsarbeit kann nicht in Freizeit umgewandelt werden.

Ruhezeiten

Wenn täglich mehr als sechs Stunden gearbeitet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine reguläre Ruhepause von mindestens einer Stunde, in der er den Arbeitsplatz verlassen kann (Mittagspause). In dem Fall wird die Ruhezeit nicht als Arbeitszeit angerechnet. Bei Schichtarbeit und Blockarbeit hat der Arbeitnehmer, in Abweichung von der allgemeinen Regelung, Anspruch auf eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde, oder er muss die Möglichkeit haben, während der Schicht zu essen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine kürzere Ruhezeit als eine Stunde vereinbaren, die Mindestzeit liegt jedoch bei 30 Minuten. Die Ruhepause kann nicht zu Beginn oder am Ende einer Schicht eingelegt werden. Wenn die tägliche Arbeitszeit mehr als zehn Stunden beträgt, kann der Arbeitnehmer eine zusätzliche Ruhepause beanspruchen.

Tägliche Ruhezeiten

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer innerhalb von 24 Stunden ab Beginn jeder Schicht Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Bei Blockarbeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 9 Stunden. Die vorgeschriebene tägliche Ruhezeit gilt nicht für Arbeiten, die der Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst ausführt.

Wöchentliche Freizeit

Ein Arbeitnehmer hat jede Woche Anspruch auf ununterbrochene Freizeit von mindestens 35 Stunden, vorzugsweise am Sonntag oder in zeitlicher Nähe zum Sonntag. Der Arbeitgeber muss nicht im Voraus festlegen, welche freien Zeiten im Arbeitsplan als gesetzlich vorgeschriebene Freizeit vorgesehen sind. Jahresurlaub, arbeitsfreie Wochentage, Ausgleichsstunden und jede andere freie Zeit von mindestens 35 Stunden Dauer gelten als wöchentliche Freizeit. Die wöchentliche Freizeit kann so gelegt werden, dass sie innerhalb von 14 Tagen durchschnittlich 35 Stunden beträgt. Im Dauerschichtdienst kann die Freizeit so gelegt werden, dass innerhalb von maximal 12 Wochen durchschnittlich 35 Stunden gewährt werden. In beiden Fällen muss die wöchentliche Freizeit jedoch mindestens 24 Stunden betragen.

Außerdem gelten nach Abschnitt 2 Absatz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und gemäß Abschnitt 4 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) die in allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifverträgen enthaltenen Bestimmungen zur Arbeitszeit auch für entsandte Arbeitnehmer. Allgemeingültige (d. h. allgemeinverbindliche) Tarifverträge finden sich unter folgender Adresse: <http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

Im Juni 2016 waren über 160 allgemeingültige (d. h. allgemeinverbindliche)_Tarifverträge in Kraft.

Website:

Arbeitszeitgesetz (605/1996) in finnischer und schwedischer Sprache sowie in nichtamtlicher englischer Übersetzung: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1996/19960605>
<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605>

Broschüre 2014 zum Arbeitszeitgesetz in finnischer, schwedischer und (aus dem Jahr 2005) in englischer Sprache, in der die genannten Regelungen im Einzelnen erläutert werden:

http://tem.fi/documents/1410877/2106637/tyoaikalaki_fi_25112014.pdf/d13bb304-48e1-48ba-a293-f86f2c7b026e
http://tem.fi/documents/1410877/2106637/tyoaikalaki_sv_25112014.pdf/ec73165f-5bbb-4ed7-931a-5652f4abb5fe
http://tem.fi/documents/1410877/2106637/working_hours_act_brochure2005.pdf/2562db36-f408-4d0b-bbab-cd6c7cb2b360
<http://tem.fi/en/working-hours-and-annual-holiday>

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie]

In Finnland sind Jahresurlaub, Urlaubsgeld und Urlaubsausgleich für entsandte Arbeitnehmer in den Abschnitten 5 bis 19 Jahresurlaubsgesetz (162/2005) geregelt. In Abschnitt 2 Absatz 2 Ziffer 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und in Abschnitt 4 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) wird auf diese Bestimmungen im Jahresurlaubsgesetz verwiesen.

Die Bestimmungen zur Länge des Jahresurlaubs, zum Urlaubsgeld und zum Urlaubsausgleich gelten auch für entsandte Arbeitnehmer. Das jüngste Jahresurlaubsgesetz trat am 1. April 2005 in Kraft. Es gilt sowohl für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft als auch für Beamte.

In Tarifverträgen können auch andere Regelungen vereinbart werden, zum Beispiel:

- zur Urlaubszeit,
- zur Berechnung und Zahlung von Urlaubsgeld und Urlaubsausgleich,
- zur Einbeziehung des Winterurlaubs in andere gemeinsam vereinbarte Regelungen für verkürzte Arbeitszeiten,
- zur Aufteilung des Anteils am Jahresurlaub, der 12 Wochentage übersteigt, sodass er im Ganzen genommen oder auf mehrere als Arbeitszeit geltende Zeiträume verteilt werden kann, sofern die Länge des Jahresurlaubs des Arbeitnehmers den gesetzlichen Bestimmungen im Jahresurlaubsgesetz entspricht.

Erwerb von Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch wird durch die Arbeit im Verlauf des Referenzjahres (1. April bis 31. März) erworben. Er gründet sich entweder auf die *14-Tage-Regelung* oder auf die *35-Stunden-Regelung*. Jeder, der diese Verdienstregelungen nicht erfüllt, hat Anspruch auf bezahlten Urlaub entsprechend Jahresurlaub (das sogenannte neue Urlaubssystem). Die 14-Tage-Regelung gilt für diejenigen, die gemäß ihrem Vertrag mindestens 14 Tage pro Monat arbeiten. Die 35-Stunden-Regelung gilt für Arbeitnehmer, die laut Arbeitsvertrag pro Monat weniger als 14 Tage, aber mindestens einen Monat lang mindestens 35 Stunden arbeiten. Ein Arbeitnehmer erwirbt 2 oder 2,5 Wochentage Jahresurlaub für jeden ganzen Referenzmonat, abhängig von der Dauer seines Arbeitsverhältnisses. Nach einjährigem Arbeitsverhältnis beträgt der Jahresurlaub maximal 30 Wochentage.

Ganzer Referenzmonat

Die Länge des Jahresurlaubs richtet sich nach der Anzahl ganzer Referenzmonate. Wenn die 14-Tage-Regelung Anwendung findet, entspricht ein ganzer Referenzmonat einem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer mindestens 14 Tage oder eine entsprechend lange Zeit gearbeitet hat. Wenn die 35-Stunden-Regelung Anwendung findet, entspricht ein ganzer Referenzmonat einem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer mindestens 35 Stunden oder eine entsprechend lange Zeit gearbeitet hat. Um zu bestimmen, ob ein Kalendermonat als ganzer Referenzmonat gelten kann, werden die im Gesetz genannten besonderen Zeiten der Abwesenheit vom Arbeitsplatz als Zeiten gewertet, die Arbeitstagen oder Arbeitsstunden entsprechen. Hierzu zählen Jahresurlaub, krankheitsbedingte Fehlzeiten, Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub, Bildungsurlaub und Freistellung innerhalb der im Gesetz festgelegten Einschränkungen. Die Bestimmungen zu den Zeiten, die als Arbeitszeit gewertet werden, gelten sowohl für die 14-Tage-Regelung als auch für die 35-Stunden-Regelung.

Das Urlaubssystem

Arbeitnehmer, die unter keine der beiden Regelungen (14 Tage oder 35 Stunden) für den Erwerb von Jahresurlaub fallen und die laut Arbeitsvertrag weniger als 35 Stunden im Monat arbeiten, haben Anspruch auf bezahlten Urlaub in Relation zum Jahresurlaub. Dem

Arbeitnehmer können zwei Wochentage Urlaub für jeden Monat, den der Arbeitsvertrag gültig ist, gewährt werden. Ein Arbeitsverhältnis, das mindestens ein Jahr angedauert hat, berechtigt Arbeitnehmer zu vier Wochen Urlaub, in denen Urlaubsgeld gezahlt wird. Dieses Urlaubssystem gilt auch für Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiten, sowie für Familienangehörige des Arbeitgebers, wenn keine anderen Arbeitnehmer für ihn tätig sind. Arbeitnehmer, die mit kurzen Unterbrechungen mehrfach mit befristetem Arbeitsvertrag für ein und denselben Arbeitgeber tätig waren, haben ebenfalls Anspruch auf bezahlten Urlaub. In diesen Fällen richtet sich die Höchstdauer des Urlaubs nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses; der Urlaubsanspruch wird analog zur Berechnung des Jahresurlaubs bestimmt.

Arbeitnehmer sind berechtigt, Urlaub zu nehmen. Nimmt ein Arbeitnehmer keinen Urlaub, wird der Urlaubsausgleich, der sich nach seiner Arbeitszeit berechnet, spätestens am Ende der Urlaubssaison gezahlt.

Urlaubsgeld und Urlaubsausgleich

Arbeitnehmer, die unter die 14-Tage-Regelung fallen, sowie Arbeitnehmer, die einen Wochen- oder Monatslohn erhalten und die laut Arbeitsvertrag mindestens 35 Stunden im Monat arbeiten, erhalten während ihres Jahresurlaubs ihren normalen Lohn.

Bei Arbeitnehmern, die unter die 14-Tage-Regelung fallen und die Stundenlohn oder Leistungslohn erhalten, wird zur Berechnung des Urlaubsgeldes ihr durchschnittlicher Tageslohn mit der Anzahl der Urlaubstage multipliziert.

Bei Arbeitnehmern, die unter die 35-Stunden-Regelung fallen und die Stundenlohn oder Leistungslohn erhalten, und bei Arbeitnehmern, die Wochen- oder Monatslohn erhalten, aber weniger als 35 Stunden im Monat arbeiten, wird das Urlaubsgeld anteilig berechnet. Je nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses beträgt das Urlaubsgeld 9 oder 11,5 Prozent des Arbeitsentgelts in dem betreffenden Referenzjahr. Wenn der Arbeitnehmer aus den im Jahresurlaubsgesetz aufgeführten Gründen wie Elternurlaub, Krankheit, Rehabilitation oder Freistellung in einem Referenzjahr nicht arbeiten konnte, wird der errechnete Betrag des während der Abwesenheit nicht erhaltenen Arbeitsentgelts auf das Entgelt aufgeschlagen, das die Berechnungsgrundlage für das Urlaubsgeld bildet.

Bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses wird der Urlaubsausgleich für nicht genommenen Urlaub nach den oben genannten Bestimmungen zum Urlaubsgeld berechnet.

Außerdem gelten nach Abschnitt 2 Absatz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und gemäß Abschnitt 4 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) die in allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifverträgen enthaltenen Bestimmungen zum Jahresurlaub auch für entsandte Arbeitnehmer. Allgemeingültige (d. h. allgemeinverbindliche) Tarifverträge finden sich unter folgender Adresse: <http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

Im Juni 2016 waren über 160 allgemeingültige (d. h. allgemeinverbindliche)_Tarifverträge in Kraft.

Website:

Jahresurlaubsgesetz (162/2005) in finnischer und schwedischer Sprache sowie in nichtamtlicher englischer Übersetzung: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2005/20050162>
<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2005/20050162>

Broschüre 2014 zum Jahresurlaubsgesetz in finnischer, schwedischer und englischer Sprache, in der die genannten Regelungen im Einzelnen erläutert werden:

http://tem.fi/documents/1410877/2106637/TEM_esite_2_2016_vuosilomalaki_01042016_web.pdf/b7e96a1a-8a1d-4ca4-b210-336fa3b8b5c5
http://tem.fi/documents/1410877/2106637/TEM_esite_03_2016_vuosilomalaki_sv_01042016_web.pdf/5d195982-c152-4cd8-9194-4d152cb34ac4
http://tem.fi/documents/1410877/2106637/TEM_esite_04_2016_vuosilomalaki_en_01042016_web.pdf/a9791918-693a-47f2-93af-28fac9a4a674

IX. Lohnsätze [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie]

Die nachstehenden Bestimmungen gelten immer dann für einen entsandten Arbeitnehmer, wenn sie für ihn günstiger sind als die Rechtsvorschriften eines anderen Landes, die ansonsten anwendbar wären.

Lohnsätze bei Entsendung in das Unternehmen des Dienstleistungsempfängers und bei Entsendung in eine Einrichtung oder ein Unternehmen derselben Gruppe (Entsendesituationen 1 und 2 in Kapitel V)

In Abschnitt 2 Absatz 4 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und in Abschnitt 5 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) ist ein Mindestlohn für entsandte Arbeitnehmer vorgesehen.

Entsandte Arbeitnehmer haben nach Kapitel 2 Abschnitt 7 des Gesetzes über Arbeitsverträge Anspruch auf den tarifvertraglich festgelegten Mindestlohn. Der Arbeitgeber muss mindestens die in einem für die Branche repräsentativen (allgemeingültigen, d. h. allgemeinverbindlichen) finnischen Tarifvertrag vorgegebenen Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen in Beschäftigungsverhältnissen einhalten, die der Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers so weit wie möglich entsprechen. Jede Klausel eines Arbeitsvertrags, die einer entsprechenden Klausel des allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifvertrags widerspricht, ist nichtig. In dem Fall gilt die Klausel des allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Tarifvertrags.

Wenn für die fragliche Tätigkeit kein allgemeingültiger (d. h. allgemeinverbindlicher) Tarifvertrag existiert, erhält der Arbeitnehmer einen angemessenen branchenüblichen Lohn, falls das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitsentgelt darunter liegt.

Lohnsätze für Leiharbeitnehmer (Entsendesituation 3 in Kapitel V)

In Abschnitt 2a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und in Abschnitt 5 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) ist ein Mindestlohn für entsandte Leiharbeitnehmer vorgesehen.

Der Mindestlohn für Leiharbeiter wird anhand des für das Leiharbeitsunternehmen geltenden Tarifvertrags bestimmt, falls ein solcher existiert. Andernfalls gilt der Tarifvertrag, dem das Empfängerunternehmen unterliegt. In dem Fall gilt für Leiharbeiter derselbe Tarifvertrag wie für die Beschäftigten des Empfängerunternehmens. Dies bedeutet, dass die Arbeitszeit, das Arbeitsentgelt, die Ruhezeiten, die verschiedenen Lohnzuschläge, das Krankengeld sowie andere im Tarifvertrag verankerte Leistungen für Leiharbeiter auf dieselbe Art bestimmt werden wie für die Beschäftigten des Empfängerunternehmens.

Der erwähnte Tarifvertrag kann entweder ein „normalerweise verbindlicher“ oder ein allgemeingültiger (d. h. allgemeinverbindlicher) Tarifvertrag sein.

Falls keiner der genannten Tarifverträge für den Arbeitsvertrag des Leiharbeiters gilt, müssen sich zumindest das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeit und der Jahresurlaub des Leiharbeiters nach den Vereinbarungen oder Gepflogenheiten richten, die für das Empfängerunternehmen verbindlich sind und die allgemein in dem Unternehmen Anwendung finden.

Wenn für die fragliche Tätigkeit kein Tarifvertrag und auch keine anderen Vereinbarungen oder Gepflogenheiten existieren, erhält der Arbeitnehmer einen angemessenen branchenüblichen Lohn, falls das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitsentgelt darunter liegt.

Überstundenentgelt bei allen Entsendesituationen

Bezüglich des Überstundenentgelts wird in Abschnitt 2 Absatz 2 Ziffer 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) auf die Abschnitte 22 bis 25 und Abschnitt 33 Absätze 2 und 3 des Arbeitszeitgesetzes sowie auf Abschnitt 5 des Gesetzes über die Arbeit in Bäckereien verwiesen (*siehe Abschnitt VII zum Thema Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten in der 2005 veröffentlichten Broschüre zum Arbeitszeitgesetz*).

Bezüglich des Überstundenentgelts wird in Abschnitt 4 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) auf die Abschnitte 16 bis 33 des Arbeitszeitgesetzes und auf Abschnitt 5 des Gesetzes über die Arbeit in Bäckereien verwiesen.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in allen Entsendesituationen

In Abschnitt 2 Absatz 2 Unterabsatz 4 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und in Abschnitt 5 Absatz 3 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) wird auf Kapitel 2 Abschnitt 11 des Gesetzes über Arbeitsverträge verwiesen, das Bestimmungen zum Arbeitsentgelt während krankheitsbedingter Fehlzeiten enthält. Demnach hat ein Arbeitnehmer, der aufgrund einer Krankheit oder eines Arbeitsunfalls nicht arbeitsfähig ist, Anspruch auf Bezahlung während des Krankheitsausfalls. Das Arbeitsentgelt wird für den Tag, an dem die Krankheit ausgebrochen ist (falls dies ein Arbeitstag für den Arbeitnehmer gewesen wäre), sowie für sämtliche Arbeitstage in den darauffolgenden neun Wochentagen weitergezahlt. Falls das Arbeitsverhältnis zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit bereits mindestens einen Monat lang bestand, wird das volle Arbeitsentgelt für den besagten Zeitraum ausbezahlt. Falls das Arbeitsverhältnis weniger als einen Monat bestand, wird das

Arbeitsentgelt für denselben Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit zur Hälfte ausbezahlt. Dies gilt nicht, falls der Arbeitnehmer nicht aufgrund von Krankheit, sondern aus anderen Gründen (etwa infolge kosmetischer Chirurgie) arbeitsunfähig ist. Der Arbeitgeber ist ebenfalls nicht zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet, wenn der Unfall oder die Krankheit vorsätzlich oder durch grob fahrlässiges Verhalten ausgelöst wurde.

Bestätigung der Allgemeingültigkeit von Tarifverträgen durch einen Ausschuss

Ein von der Regierung eingesetzter Ausschuss entscheidet, ob ein landesweiter Tarifvertrag als allgemeingültig (d. h. allgemeinverbindlich) angesehen werden kann. Seine Entscheidungen können beim Arbeitsgericht angefochten werden. Jede Entscheidung über die Allgemeingültigkeit eines Tarifvertrags wird in der von den Behörden verwalteten Gesetzessammlung veröffentlicht. Die als allgemeingültig (d. h. allgemeinverbindlich) bestätigten Tarifverträge sind kostenlos im Internet abrufbar: <http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

Der Ausschuss arbeitet in Abstimmung mit dem Ministerium für Soziales und Gesundheit, nimmt seine Aufgaben jedoch unabhängig wahr.

X. **Regelung für die Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeitnehmer geltende Bedingungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d und Artikel 3 Absatz 9 der Richtlinie]**

Verbot der Erhebung von Gebühren für die Arbeitsvermittlung

Nach Kapitel 12 Abschnitt 5 des **Gesetzes über öffentliche Dienstleistungen im Beschäftigungs- und Unternehmensbereich** (916/2012) ist die *Erhebung von Gebühren für die Arbeitsvermittlung untersagt*. Private Arbeitsvermittlungsagenturen dürfen von Privatpersonen keine Gebühren für Dienstleistungen verlangen (*Verbot der Erhebung von Gebühren für die Arbeitsvermittlung*), die gemäß Kapitel 3 Absatz 2 eine Arbeitsvermittlung, gemäß Kapitel 4 Abschnitt 1 die Weitergabe von Informationen sowie die Beratung über offene Stellen und die Arbeitsuche oder gemäß Kapitel 2 Abschnitt 1 die Registrierung als arbeitsuchend darstellen.

Einem Leiharbeitnehmer, der nach Beendigung seines Einsatzes vom Empfängerunternehmen (siehe Kapitel 1 Abschnitt 1 des Gesetzes über Arbeitsverträge) eingestellt wird, dürfen keine Gebühren in Rechnung gestellt werden.

Die bei Missachtung des Verbots der Erhebung von Gebühren fälligen Sanktionen sind in Kapitel 47 Abschnitt 6 Strafgesetzbuch aufgeführt.

In Kapitel 12 Abschnitt 4 ist definiert, was unter *privaten Arbeitsvermittlungsdiensten* zu verstehen ist. In dem Gesetz sind mit dem Begriff „private Arbeitsvermittlungsdienste“ Arbeitsmarktleistungen gemeint, die von einer natürlichen oder juristischen Person unabhängig von den Arbeitsmarktbehörden

und Wirtschaftsförderungsämtern erbracht werden, und andere Dienstleistungen in Verbindung mit der Arbeitsuche sowie der Verleih von Arbeitskräften (Zeitarbeit).

Die Anbieter privater Arbeitsvermittlungsdienste müssen die in Kapitel 1 Abschnitt 7 genannten Gleichstellungsbestimmungen einhalten und dürfen keine Minderjährigen in Tätigkeiten vermitteln, die nach dem Gesetz über jugendliche Arbeitnehmer (998/1993) für Minderjährige untersagt sind.

Um private Arbeitsvermittlungsdienste überwachen zu können, hat das Arbeits- und Wirtschaftsministerium das Recht, bei Gesellschaften, die derartige Vermittlungsdienste anbieten oder Anbieter vertreten, Informationen über diese Dienste einzuholen. Nähere Einzelheiten über die Angaben, die bereitzustellen sind, über die Verarbeitung dieser Angaben und über weitere Formen der Zusammenarbeit sind in einer Regierungsverordnung geregelt.

Anfang 2013 trat eine **Regierungsverordnung über öffentliche Dienstleistungen im Beschäftigungs- und Unternehmensbereich** (1073/2012) in Kraft. Nach Kapitel 12 Abschnitt 36 der Verordnung besteht die **Pflicht, Informationen über private Arbeitsvermittlungsdienste vorzulegen**. Die Verordnung verpflichtet Anbieter privater Arbeitsvermittlungsdienste (auch solche, die im Ausland ansässig sind) dazu, auf Ersuchen des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums folgende Angaben über ihre Tätigkeit zu machen:

- Zahl der in Arbeit vermittelten Personen nach Berufsgruppen und Zahl der im Zuge der Arbeitnehmerüberlassung vermittelten Personen (Zeitarbeit)
- Zahl der eingestellten Leiharbeiter und durchschnittliche Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses
- Zahl der Kunden, die (mit Hilfe von Leiharbeitsunternehmen) Arbeitnehmer einstellen oder andere Arbeitsvermittlungsdienste nutzen
- sonstige in Verbindung mit der Arbeitsuche angebotene Kundendienstleistungen.

Website:

Gesetz über öffentliche Dienstleistungen im Beschäftigungs- und Unternehmensbereich (916/2012) in finnischer und schwedischer Sprache sowie in nichtamtlicher englischer Übersetzung:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2012/20120916>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2012/en20120916.pdf>

Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Leiharbeitnehmern

Ein Unternehmen, das Leiharbeiter verwendet, muss dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen, unter denen diese Beschäftigten ihre Tätigkeit verrichten, genauso sicher sind wie für alle anderen Arbeitnehmer. Das Unternehmen, dem die Leitung und Beaufsichtigung obliegen, ist während jeder Arbeitsperiode dafür verantwortlich, dass die Arbeitszeiten eingehalten werden, die für die Beschäftigungsverhältnisse von Leiharbeitnehmern gelten. Zur Arbeitszeitregelung gehören zum Beispiel auch die vorgeschriebenen Ruhezeiten. Das Unternehmen muss auch dafür sorgen, dass die Arbeitszeiten eines Leiharbeitnehmers korrekt dokumentiert werden.

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz

[Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie]

Nach Abschnitt 2 Absatz 5 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und gemäß Abschnitt 3 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) gelten das finnische Arbeitsschutzgesetz (738/2002) sowie das finnische Gesetz über betriebsärztliche Leistungen (1383/2001) auch für entsandte Arbeitnehmer. Dasselbe gilt für die nachrangig zum Arbeitsschutzgesetz (738/2002) und zum Gesetz über betriebsärztliche Leistungen (1383/2001) erlassenen finnischen Verordnungen.

Darüber hinaus müssen Entsendeunternehmen nach Abschnitt 2 Absatz 3 und Abschnitt 2a Absatz 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) sowie gemäß Abschnitt 4 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) die Arbeitsschutzbestimmungen des jeweiligen allgemeingültigen (d. h. allgemeinverbindlichen) Branchentarifvertrags einhalten, sofern vorhanden.

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

In Finnland ist das Arbeitsschutzgesetz (738/2002) das übergeordnete Gesetz für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. In mehreren finnischen Verordnungen, die im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes (738/2002) erlassen wurden, sind zudem spezifische Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geregelt. Diese für bestimmte Arbeitsformen zusätzlich geltenden Vorschriften/Verordnungen zum Arbeitsschutz müssen ebenfalls eingehalten werden.

Das Arbeitsschutzgesetz gilt für Tätigkeiten im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst oder in einem vergleichbaren öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Das Gesetz hat einen breiten Anwendungsbereich, so dass es auch für andere Tätigkeitsformen, etwa die Arbeit von Schülern und Studenten während eines Praktikums oder die Teilnahme an arbeitspolitischen Maßnahmen mit einschließt.

Das Arbeitsschutzgesetz zielt darauf ab, das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um die Beschäftigten zu schützen und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und andere bei der Arbeit oder durch die Arbeit verursachte Gefahren für die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer sollen vermieden werden.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz müssen Arbeitgeber bei der Bewertung, Planung und Umsetzung arbeitsplatzbezogener Maßnahmen, die notwendig und zumutbar sind, um Arbeitnehmer vor Unfällen oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu schützen, sämtliche arbeitsrelevanten Aspekte sowie die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbesonderheiten berücksichtigen. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer entsprechend einweisen und anleiten. Der Arbeitnehmer seinerseits muss die Anweisungen befolgen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen kooperieren, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu fördern.

Die Anbieter betriebsärztlicher Leistungen und die Abteilungen für Arbeitsschutz der staatlichen Gebietsverwaltungsstellen (Gewerbeaufsichtsämter) unterstützen Unternehmen in ihrem Bestreben, den Arbeitsschutz zu verbessern.

Betriebsärztliche Leistungen

Das Gesetz über betriebsärztliche Leistungen gilt für alle Arbeitsverhältnisse, bei denen der Arbeitgeber an das Arbeitsschutzgesetz gebunden ist. Gemäß dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt das Gesetz über betriebsärztliche Leistungen (1838/2001) auch für entsandte Arbeitnehmer.

Zweck der betriebsärztlichen Leistungen ist es, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, Berufskrankheiten und Unfälle zu vermeiden und die Arbeits- und Funktionsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhalten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, betriebsärztliche Leistungen für seine Beschäftigten auf eigene Kosten zu arrangieren. Dazu gehören auch Leistungen im Bereich der *Gesundheitsvorsorge*. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber auch ärztliche Behandlungen und andere gesundheitsbezogene Leistungen anbieten.

Die städtischen Gesundheitszentren stellen Arbeitgebern auf Anfrage betriebsärztliche Leistungen gegen Entgelt zur Verfügung. Der Arbeitgeber kann diese Leistungen aber auch selbst organisieren oder einen privaten Anbieter einschalten.

Das Gesetz und die ergänzenden Verordnungen regeln Inhalt und Durchführung der betriebsärztlichen Leistungen sowie die Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Beschäftigten und dem Anbieter der betriebsärztlichen Leistungen im Bereich der Prävention von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen, bei der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld sowie bei der Mitarbeiterorganisation und der Fähigkeit der Beschäftigten, über ihr gesamtes Arbeitsleben hinweg gesund zu bleiben, ihre Arbeit verrichten und ihre Aufgaben wahrnehmen zu können.

Es ist wichtig, dass der Vertrag über betriebsärztliche Leistungen zwischen dem Entsendeunternehmen und dem Anbieter dieser Leistungen nicht einfach in den Unternehmensakten verschwindet, sondern dass das Unternehmen auch in der Praxis betriebsärztliche Leistungen für die entsandten Arbeitnehmer bereitstellt und dass der Anbieter der Leistungen zum Partner im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes wird.

Arbeitsschutzgesetz (738/2002)

In finnischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

In schwedischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>

Das Gesetz in nichtamtlicher englischer Übersetzung:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738>

Gesetz über betriebsärztliche Leistungen (1383/2001)

Auf Finnisch: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

In schwedischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/2001138>

Die nichtamtliche Übersetzung des Gesetzes in englischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20011383>

Broschüre des Ministeriums für Soziales und Gesundheit aus dem Jahr 2010:2 „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Finnland“: <https://www.julkari.fi/handle/10024/112036>

Informationen zu Arbeitsbedingungen, Schadfaktoren und Risikofaktoren finden sich in finnischer Sprache unter <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/working-conditions>

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:

<https://osha.europa.eu/de>

XII. Regelung für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen

[Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

Die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes (738/2002) zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen sowie die in Kapitel 4 Absätze 2, 8 und 9 des Gesetzes über Arbeitsverträge (55/2001) aufgeführten Bestimmungen zum Familienurlaub gelten auch für entsandte Arbeitnehmer. Abschnitt 2 Absatz 2 Ziffer 5 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und Abschnitt 4 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) verweisen auf die Bestimmungen zum Familienurlaub. Abschnitt 2, Absatz 5 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (1146/1999) und Abschnitt 3 des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) beziehen sich auf das Arbeitsschutzgesetz.

Das Gesetz über Arbeitsverträge enthält Bestimmungen zur

- Arbeit während des Bezugs von Mutterschafts- oder Elterngeld (Kapitel 4 Abschnitt 2 Gesetz über Arbeitsverträge)
- Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung (Kapitel 4 Abschnitt 8 Gesetz über Arbeitsverträge) Rückkehr an den Arbeitsplatz (Kapitel 4 Abschnitt 9 Gesetz über Arbeitsverträge)

XIII. Regelung für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

Das Gesetz über jugendliche Arbeitnehmer (998/1993) gilt auch für entsandte Arbeitnehmer. Abschnitt 2, Absatz 5 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (1146/1999) und Abschnitt 3 des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) beziehen sich auf dieses Gesetz.

Für *Beschäftigte unter 18 Jahren*, die im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft arbeiten, gelten besondere Vorschriften, nämlich das Gesetz über jugendliche Arbeitnehmer und die Jugendarbeitsschutzverordnung.

Darüber hinaus gibt es noch weitere Vorschriften:

- Beschluss des Arbeitsministeriums in Bezug auf leichte, für Jugendliche geeignete Arbeiten
- Verordnung des Ministeriums für Soziales und Gesundheit über eine vorläufige Liste beruflicher Tätigkeiten, die eine Gefährdung für junge Arbeitnehmer darstellen
- Vorschriften zum Arbeitsschutz, auf die im Gesetz über jugendliche Arbeitnehmer verwiesen wird

Ferner gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften für Beschäftigungsverhältnisse von Jugendlichen, sofern in den oben genannten Rechtsakten keine Ausnahmeregelung von den allgemeinen Bestimmungen speziell für Jugendliche vorgesehen ist. Zu den wichtigsten Gesetzen, die Arbeitgeber beachten müssen, gehören das Gesetz über Arbeitsverträge, das Arbeitszeitgesetz, das Jahresurlaubsgesetz und die Gesetze zur Arbeitssicherheit.

Zusätzlich zu den Gesetzen und nachrangigen Rechtsvorschriften unterliegen die Beschäftigungsverhältnisse von Jugendlichen auch den jeweiligen Branchentarifverträgen.

Website:

Gesetz über jugendliche Arbeitnehmer (998/1993) in finnischer und schwedischer Sprache sowie in nichtamtlicher englischer Übersetzung:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1993/19930998>

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1993/en19930998>

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie]

Die rechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Nichtdiskriminierung, der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und des Diskriminierungsverbots in Arbeitsverhältnissen stützen sich auf drei Rechtsakte: das Gleichbehandlungsgesetz (1325/2014), das Gleichstellungsgesetz (609/1986) und das Gesetz über Arbeitsverträge (55/2001). In Abschnitt 2 Absatz 5 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und in Abschnitt 3 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) wird speziell auf bestimmte Bestimmungen in den genannten Gesetzen verwiesen.

Das Gleichbehandlungsgesetz enthält Vorschriften zur Nichtdiskriminierung und zum Diskriminierungsverbot, während im **Gleichstellungsgesetz** gesonderte Bestimmungen zum Verbot der Geschlechterdiskriminierung und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung dargelegt sind.

Das Gleichbehandlungsgesetz und das Gleichstellungsgesetz sind ihrem Wesen nach allgemeine Rechtsakte, die für alle Lebensbereiche gelten mit Ausnahme der religiösen Praxis, der Beziehungen zwischen Familienangehörigen und anderer privater Beziehungen und der dazugehörigen Handlungen. Das Gebot der Gleichbehandlung ist in Ergänzung zum Diskriminierungsverbot als allgemeine Pflicht im **Gesetz über Arbeitsverträge** verankert.

Die folgenden Bestimmungen im Gesetz über Arbeitsverträge gelten auch für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- Kapitel 1 Abschnitt 9 zum Vertreter des Arbeitgebers
- Kapitel 2 Abschnitt 2 Unterabschnitte 1 und 2 zum Diskriminierungsverbot und zur Gleichbehandlung von entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Kapitel 2 Abschnitt 3 Unterabschnitt 2 zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Die folgenden Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz gelten ebenfalls für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

1. Abschnitt 6 – Pflicht des Arbeitgebers zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
2. Abschnitt 7 – Diskriminierungsverbot
3. Abschnitt 8 – Diskriminierung im Arbeitsleben
4. Abschnitt 8a – Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers
5. Abschnitt 8d – Belästigung am Arbeitsplatz
6. Abschnitt 9 – Verfahren, das nicht als Diskriminierung angesehen wird
7. Abschnitt 9a – Beweislast

Ferner gelten die folgenden Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

1. Abschnitt 7 Absatz 1 – Pflicht des Arbeitgebers zur Förderung der Gleichbehandlung
2. Abschnitt 8 – Diskriminierungsverbot
3. Abschnitt 9 – Positive Maßnahmen
4. Abschnitt 10 – Unmittelbare Diskriminierung
5. Abschnitt 12 – Gründe für die unterschiedliche Behandlung am Arbeitsplatz und bei der Einstellung von Personal
6. Abschnitt 13 – Mittelbare Diskriminierung
7. Abschnitt 14 – Belästigung
8. Abschnitt 15 – Vertretbare Zugeständnisse, um die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen
9. Abschnitt 16 – Verbot der Viktimisierung
10. Abschnitt 28 – Beweislast

Das Gebot der Gleichbehandlung im Gesetz über Arbeitsverträge (55/2001)

Das Gebot der Gleichbehandlung ist in Ergänzung zum Diskriminierungsverbot als allgemeine Pflicht im Gesetz über Arbeitsverträge verankert. Dem Gesetz nach müssen

Beschäftigte, die die gleiche oder eine vergleichbare Stellung innehaben, ohne Ansehen der Unterschiede zwischen ihnen gleichbehandelt werden. Das Gebot der Gleichbehandlung muss berücksichtigt werden, wenn Beschäftigten im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses Vergütungen gewährt oder Pflichten auferlegt werden. In der Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigten in all seinen Handlungen und Lösungen unterschiedslos behandeln muss.

Ausnahmen vom Gebot der Gleichbehandlung sind nur dann erlaubt, wenn es berechtigte Gründe dafür gibt, die sich aus den Aufgaben und der Stellung der Beschäftigten ergeben. Im Rahmen des Gebots der Gleichbehandlung dürfen zum Beispiel Leistungsprämien gezahlt werden, sofern die Gründe dafür weder diskriminierend noch ungerechtfertigt sind.

Zusätzlich zum allgemeinen Gebot der Gleichbehandlung muss der Arbeitgeber seine Beschäftigten auch unabhängig von ihrem Anstellungsverhältnis (befristet oder unbefristet, Vollzeit oder Teilzeit) gleichbehandeln.

Ein Arbeitgeber, der gegen das Gebot der Gleichbehandlung verstößt, kann dazu verpflichtet werden, die betreffenden Beschäftigten für die entstandenen Verluste zu entschädigen.

Diskriminierungsverbot

Im Gleichbehandlungsgesetz und im Gleichstellungsgesetz sind die Gründe aufgeführt, aus denen eine Diskriminierung untersagt ist.

Daneben werden der Begriff der Diskriminierung definiert und die Folgen einer verbotenen Diskriminierung sowie die Verteilung der Beweislast bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen durch die Behörden dargelegt. Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur bei der Einstellung von Personal, sondern beispielsweise auch bei Entscheidungen im Hinblick auf die Aufgabenverteilung oder die Weiterbildung von Beschäftigten, die Vergabe arbeitsbezogener Vergünstigungen und die Kündigung von Arbeitsverträgen. Wenn ein Arbeitgeber bei Entscheidungen, die sich auf seine Mitarbeiter auswirken, eine Person aufgrund einer unerlaubten Diskriminierung und ohne triftigen Grund wesentlich anders behandelt als andere Beschäftigte, wird dies als nicht zulässige Diskriminierung angesehen.

Nach dem Gleichbehandlungsgesetz wie auch dem Gleichstellungsgesetz sind sowohl die mittelbare als auch die unmittelbare Diskriminierung untersagt. Jegliche Diskriminierung ist verboten, unabhängig davon, ob sie sich auf Tatsachen oder Vermutungen über die Person selbst oder über andere Personen gründet.

Nach dem Gleichbehandlungsgesetz ist eine Diskriminierung aus folgenden Gründen untersagt:

- Alter
- Herkunft
- Nationalität
- Sprache
- Religion
- Überzeugung
- Meinung

- politische Aktivität
- gewerkschaftliche Aktivität
- Familienzugehörigkeit
- Gesundheit
- Behinderung
- sexuelle Orientierung
- andere persönliche Eigenschaften.

Das Gleichbehandlungsgesetz untersagt außerdem Belästigungen, die Verweigerung einer behindertengerechten Ausstattung sowie Anordnungen und Weisungen zur Diskriminierung von Personen. Darüber hinaus dürfen Personen, die Maßnahmen ergriffen haben, um eine Gleichbehandlung zu gewährleisten, oder an solchen Maßnahmen teilgenommen haben, weder schlechter behandelt, noch nachteiligen Konsequenzen unterworfen werden.

Im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Entschädigung bei unerlaubter Diskriminierung

Beschäftigte, die diskriminiert wurden, sind berechtigt, von ihrem Arbeitgeber eine Entschädigung zu verlangen. Nach Abschnitt 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz kann eine entsandte Arbeitnehmerin oder ein entsandter Arbeitnehmer diese Entschädigung bei einem Bezirksgericht einklagen.

Merkmale der Entschädigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz:

- Es gibt keine Obergrenze.
- Die Entschädigung muss in angemessener Relation zur Schwere des Vergehens stehen.
- Bei der Bewertung der Schwere sind die Art, das Ausmaß und die Dauer des Vergehens zu berücksichtigen.
- Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach der Entschädigung für dasselbe Vergehen im Rahmen anderer Gesetze.

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) gelten bestimmte Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes (609/1986) auch für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das Gleichstellungsgesetz soll die Diskriminierung aus Gründen der Geschlechtszugehörigkeit verhindern und die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern, indem der Status von Frauen insbesondere im Arbeitsleben verbessert wird.

Der oder die Gleichstellungsbeauftragte bietet Hilfestellung und Beratung zu Fragen in Verbindung mit dem Gleichstellungsgesetz. <https://www.tasa-arvo.fi/web/EN/>

Die folgenden Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz gelten ebenfalls für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

11. Abschnitt 6 – Pflicht des Arbeitgebers zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
12. Abschnitt 7 – Diskriminierungsverbot
13. Abschnitt 8 – Diskriminierung im Arbeitsleben
14. Abschnitt 8a – Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers
15. Abschnitt 8d – Belästigung am Arbeitsplatz
16. Abschnitt 9 – Verfahren, das nicht als Diskriminierung angesehen wird
17. Abschnitt 9a – Beweislast

Nach Abschnitt 6 Absatz 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und gemäß Abschnitt 32 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) kommen im Hinblick auf die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung einer Entschädigung bei unerlaubter Diskriminierung die Abschnitte 8, 8a, 8d und 10 bis 11 Gleichstellungsgesetz zur Anwendung.

Nach Abschnitt 7 Absatz 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz und gemäß Abschnitt 33 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) über die Forderungen nach Entschädigung und sonstiger Wiedergutmachung aus Gründen der Diskriminierung, wie in den Abschnitten 8, 8a oder 8d des Gleichstellungsgesetzes dargelegt, gelten Abschnitt 12 Absätze 2 und 3 des Gleichstellungsgesetzes.

Jeder Arbeitgeber hat die allgemeine Pflicht, die Geschlechtergleichstellung zielgerichtet und systematisch zu fördern. Der Arbeitgeber muss die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen, indem er

1. es Frauen und Männern ermöglicht, sich um freie Stellen zu bewerben,
2. für Ausgewogenheit bei der Einstellung von Frauen und Männern und für Chancengleichheit bei Beförderungen sorgt,
3. die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Beschäftigungsbedingungen, insbesondere beim Arbeitsentgelt, fördert,
4. Arbeitsbedingungen schafft, die für Frauen und für Männer geeignet sind, und dafür sorgt, dass Frauen und Männer Arbeit und Familie vereinbaren können, und
5. so weit wie möglich dafür sorgt, dass keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter sexueller Belästigung ausgesetzt ist.

Im Gleichstellungsgesetz ist definiert, was unter mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit zu verstehen ist, die beide untersagt sind. Bei der unmittelbaren Diskriminierung werden Frauen und Männer auf der Grundlage ihres Geschlechts, d. h. lediglich weil sie Frauen oder Männer sind, unterschiedlich behandelt. Eine unterschiedliche Behandlung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft stellt auch eine unmittelbare Diskriminierung dar. Bei der mittelbaren Diskriminierung werden Beschäftigte aufgrund einer Vorschrift, Begründung oder Praxis, die dem Anschein nach geschlechtsneutral ist, die Betroffenen jedoch aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit womöglich schlechter stellt, unterschiedlich behandelt. Die Diskriminierung aufgrund von Elternschaft oder familiären Verpflichtungen gilt als mittelbare Diskriminierung.

Nach Aussage des Gleichstellungsbeauftragten gelten die Diskriminierungsverbote auch in Bezug auf sexuelle Minderheiten.

Laut Gleichstellungsgesetz kann es in folgenden Bereichen zu einer Diskriminierung im Arbeitsleben kommen:

1. Personaleinstellung
2. Auswahl von Beschäftigten für bestimmte Stellen oder Schulungen
3. Festlegung der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsentgelts und anderer Beschäftigungsbedingungen
4. Missachtung der Pflicht, sexuelle und geschlechtsbedingte Belästigung zu verhindern
5. Verschlechterung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einer Person, nachdem sie ihre Rechte nach dem Gleichstellungsgesetz geltend gemacht hat
6. Kündigungen und Entlassungen

Die Einstellung oder Auswahl einer Person für eine bestimmte Aufgabe oder Schulung gilt nicht als Diskriminierung, wenn der Arbeitgeber dies aus einem nachvollziehbaren, nicht geschlechtsspezifischen Grund tut oder wenn er gewichtige und annehmbare Gründe anführt, die mit der Art der Tätigkeit oder Aufgabe in Verbindung stehen. Im Gleichstellungsgesetz wird in Bezug auf die mittelbare Diskriminierung auch der „Grundsatz der Rechtfertigung“ angeführt. Danach wird eine Handlung nicht als diskriminierend angesehen, wenn mit ihr ein zulässiges Ziel erreicht werden soll und die betreffenden Verfahren zeitlich befristet sind und als angemessen und erforderlich gelten, um das gesteckte Ziel zu erreichen.

Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft

Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten aufgrund von Schwangerschaft, Geburt, Elternschaft oder familiären Pflichten wird als Geschlechterdiskriminierung angesehen. Bei der Einstellung von Mitarbeitern oder der Auswahl von Beschäftigten für Schulungen ist eine Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft, Geburt oder Familienurlaub untersagt. Ebenso dürfen aus diesen Gründen keine Kündigungen ausgesprochen oder die Dauer oder Fortführung eines Arbeitsverhältnisses begrenzt werden. In der Praxis ist dies besonders für zeitlich befristete Mitarbeiter von Bedeutung. Es ist zum Beispiel nicht zulässig, ein befristetes Arbeitsverhältnis so zu begrenzen, dass es am Beginn des Mutterschaftsurlaubs endet, falls es andernfalls weiterbestehen würde.

Entschädigung bei Diskriminierung

Nach dem Gleichstellungsgesetz können Beschäftigte, die im Arbeitsleben aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert wurden, vom Arbeitgeber eine Entschädigung verlangen. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und das Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) erlauben es entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, eine Entschädigung bei einem Bezirksgericht in Finnland einzuklagen.

Gleichbehandlungsgesetz (1325/2014)

In finnischer Sprache:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

In schwedischer Sprache:

<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>

Die nichtamtliche Übersetzung des Gesetzes in
englischer Sprache:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2014/en20141325.pdf>

Gleichstellungsgesetz (609/1986)

In finnischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

In schwedischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

Die nichtamtliche Übersetzung des Gesetzes in
englischer Sprache:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1986/en19860609.pdf>

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte [Artikel 3 Absatz 10 der Richtlinie]

Finnland macht von der in Artikel 3 Absatz 10 erster Gedankenstrich gebotenen Option Gebrauch, ausländischen Unternehmen zusätzliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorzuschreiben, die über den „harten Kern“ der in Artikel 3 Absatz 1 genannten Vorgaben hinausgehen. Aufgrund dieser Option gelten folgende Bestimmungen:

- die im Arbeitszeitgesetz enthaltenen Bestimmungen zur Nacharbeit und zur Schichtarbeit und zu den Bedingungen für die Sonntagsarbeit
- die im Gesetz über Arbeitsverträge enthaltenen Bestimmungen zum Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung ihres Entgelts bei einer Arbeitsverhinderung sowie zur Vereinigungsfreiheit und zum Versammlungsrecht

Für entsandte Arbeitnehmer gelten im Rahmen der Option zudem das Gesetz über betriebsärztliche Leistungen und die nachrangig dazu erlassenen Rechtsvorschriften.

Außerdem macht Finnland von der in Artikel 3 Absatz 10 zweiter Gedankenstrich gebotenen Option Gebrauch, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorzuschreiben, die in Tarifverträgen oder Schiedssprüchen nach Artikel 3 Absatz 8 festgelegt sind und andere als im Anhang genannte Tätigkeiten betreffen. Finnland nutzt diese Option in vollem Umfang. Allgemeingültige (d. h. allgemeinverbindliche) Tarifverträge gelten ungeachtet der Branche. Abschnitt 2, Absatz 3 und Abschnitt 2a, Absatz 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) regeln diese Angelegenheit.

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Finnland sind bestimmte im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) vorgesehene verfahrenstechnische und administrative Anforderungen zu beachten, nämlich:

- Bestimmungen zur Pflicht des Entsendeunternehmens, die Entsendung zu melden (tritt 2017 in Kraft. Das genaue Datum des Inkrafttretens wird wahrscheinlich Anfang 2017 festgelegt.)
- Pflicht zur Benennung eines Vertreters und zur Erläuterung seiner Aufgaben
- Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten sowie des Jahresurlaubs und des gezahlten Arbeitsentgelts
- sonstige Informationspflichten des Arbeitgebers
 - o die Pflicht des Arbeitgebers, dem entsandten Arbeitnehmer gegenüber Angaben über die zuständige Aufsichtsbehörde zu machen
 - o die Pflicht des Arbeitgebers, der Partei, die die Arbeit angefordert hat, Informationen bereitzustellen (Angaben zur Sozialversicherung)

Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen in anderen Rechtsvorschriften als dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

- Gesetz über die Pflichten und die Haftung von Auftragnehmern bei Unterauftragsvergabe
- Für die Bauwirtschaft: Neue finnische Rechtsvorschriften zur Steuernummer
- Erfordernis einer Aufenthaltserlaubnis für Personen, die in Finnland arbeiten
- Angaben zur Sozialversicherung aus dem Entsendestaat (Formular A1)

Bestimmungen zur Pflicht des Entsendeunternehmens, die Entsendung zu melden

Unser neues Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) enthält einen Abschnitt zur Meldung, der jedoch noch nicht in Kraft ist. Das genaue Datum des Inkrafttretens dieses Abschnitts ist vom finnischen Parlament festzulegen.

Gemäß dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016):

Abschnitt 7

Meldung der Entsendung eines Arbeitnehmers

(1) Im Rahmen einer Vereinbarung zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen meldet das Entsendeunternehmen der Arbeitsschutzbehörde vor Beginn der Arbeiten die Entsendung von Arbeitnehmern nach Finnland.

(2) Die Meldung über die Entsendung eines Arbeitnehmers ist nicht erforderlich, wenn das Unternehmen Arbeitnehmer für höchstens fünf Arbeitstage im Rahmen eines internen Transfers innerhalb einer Unternehmensgruppe entsendet. Bei der Berechnung der Dauer der Arbeitnehmerentsendung werden folgende Zeiten berücksichtigt: der Zeitraum der betreffenden Entsendung und alle anderen Zeiträume innerhalb von vier Monaten vor Ende der Entsendung, während derer ein Arbeitnehmer, der intern von derselben Unternehmensgruppe entsandt wurde, in Finnland gearbeitet hat. Hingegen ist im Falle von Bautätigkeiten die Meldung eine Voraussetzung für die Durchführung der Arbeiten.

(3) Die Meldung muss folgende Punkte enthalten:

- 1) Identifikationsdaten, Kontaktdaten und ausländische Steuernummer des Entsendeunternehmens sowie Anzahl der und Informationen über die

Verantwortlichen in dem Staat, in dem das Entsendeunternehmen ansässig ist;

- 2) Identifikations- und Kontaktdaten des Auftragnehmers;
- 3) Identifikations- und Kontaktdaten des Bauherren und, im Falle von Bauarbeiten, des Generalunternehmers;
- 4) erwartete Anzahl der entsandten Arbeitnehmer;
- 5) Identifikations- und Kontaktdaten des Vertreters des Entsendeunternehmens in Finnland, wie in Abschnitt 8 dargelegt, oder Informationen über die Gründe, falls kein Vertreter ernannt werden muss;
- 6) das Startdatum der Entsendung der Arbeitnehmer und die erwartete Dauer der Entsendung;
- 7) der Ort, an dem die Arbeiten durchgeführt werden sollen;
- 8) die Branche, in der die entsandten Arbeiter arbeiten werden.

(4) Falls sich die in Unterabschnitt 3 genannten Informationen wesentlich ändern, ist die Einreichung einer ergänzenden Meldung durch das Entsendeunternehmen unmittelbar bei Auftreten der Änderungen eine Voraussetzung für die Fortführung der Arbeiten.

(5) Im Falle von Bautätigkeiten ist die Übermittlung der in den Unterabschnitten 3 bis 4 genannten Meldung an den Bauherren und an den Generalunternehmer ebenfalls eine Voraussetzung für die Durchführung der Arbeiten.

Ein Entsendeunternehmen ist zur Zahlung einer Versäumnisgebühr verpflichtet, wenn es seiner Pflicht zur Übermittlung der Meldung über die Entsendung von Arbeitnehmern, wie in Abschnitt 7 dargelegt, nicht nachgekommen ist. Die Versäumnisgebühr beträgt mindestens 1 000 Euro und höchstens 10 000 Euro, wobei die Art, das Ausmaß und die Häufigkeit des Versäumnisses berücksichtigt werden.

Falls die Handlung als geringfügig betrachtet werden kann und ein Verzicht auf die Strafe oder das Verhängen einer Strafe unter dem Mindestbetrag angesichts der Art und der Häufigkeit des Versäumnisses sowie dessen Vorsätzlichkeit und anderer Bedingungen in Betracht kommt, kann auf die Versäumnisgebühr verzichtet oder eine Strafe unter dem Mindestbetrag verhängt werden. Falls gleichzeitig bei zwei oder mehr Versäumnissen eine Versäumnisgebühr zu verhängen ist, so kann ein Gesamtbetrag für diese Versäumnisse verhängt werden, der nicht mehr als 10 000 Euro betragen darf.

Pflicht zur Benennung eines Vertreters und zur Erläuterung seiner Aufgaben

Es ist wichtig, dass die finnischen Behörden mit dem Entsendeunternehmen Kontakt aufnehmen können. Da die Verantwortlichen des Entsendeunternehmens in der Regel nicht in

Finnland ansässig sind, benötigen die finnischen Behörden einen Ansprechpartner in dem Unternehmen.

Nach Abschnitt 4a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) muss ein Entsendeunternehmen, das im Ausland niedergelassen ist und keinen Geschäftssitz in Finnland hat, einen Vertreter in Finnland benennen. Nach Abschnitt 8 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) muss ein Entsendeunternehmen einen Vertreter in Finnland haben (auch wenn das Unternehmen einen Geschäftssitz in Finnland hat).

Dieser Vertreter fungiert als Bindeglied zwischen dem Entsendeunternehmen und den finnischen Behörden. Der Vertreter muss befugt sein, für das Entsendeunternehmen vor Gericht aufzutreten und in dessen Namen Vorladungen und andere Schriftstücke der finnischen Behörden entgegenzunehmen.

Gemäß dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) muss der Vertreter außerdem über bestimmte Informationen und Unterlagen verfügen, die den finnischen Behörden vorzulegen sind. Hingegen muss gemäß dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) das Entsendeunternehmen selbst für die gesamte Dauer der Entsendung bestimmte Informationen und Unterlagen in Finnland zur Verfügung bereithalten. In der Praxis ist es ratsam, dass das Entsendeunternehmen diese Informationen und Dokumente dem Vertreter übergibt und der Vertreter sie für die gesamte Dauer der Entsendung in seinem Besitz in Finnland bewahrt.

Die Pflichten gemäß dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) richten sich an das Entsendeunternehmen, den Unterzeichner (Auftragnehmer), den Kunden (bei Bauarbeiten) und den Hauptauftragnehmer (bei Bauarbeiten). Der Vertreter hat also nach dem neuen Gesetz (447/2016) keine offiziellen, unabhängigen Pflichten. Der Vertreter fungiert lediglich als Verbindung zwischen dem Entsendeunternehmen und den finnischen Behörden.

In welchen Fällen ist kein Vertreter erforderlich?

Gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999):

- Wenn ein im Ausland ansässiges Entsendeunternehmen eine Zweigniederlassung in Finnland hat (die im finnischen Handelsregister als solche eingetragen ist), muss kein Vertreter in Finnland benannt werden.
- Wenn ein Entsendeunternehmen keine eingetragene Zweigniederlassung, aber einen Geschäftssitz in Finnland hat, ist ebenfalls kein Vertreter in Finnland erforderlich. Als Geschäftssitz gelten beispielsweise Geschäftsräume, in denen ein Ansprechpartner für die finnischen Behörden zur Verfügung steht, der befugt ist, im Namen des Entsendeunternehmens zu handeln.
- Es gibt auch noch eine weitere Ausnahme. Ein im Ausland ansässiges Entsendeunternehmen, das keinen Geschäftssitz in Finnland hat, benötigt keinen Vertreter in Finnland, wenn die Entsendung nicht länger als 14 Tage dauert.
- Wenn ein Entsendeunternehmen mit einem entsandten Arbeitnehmer jedoch mehrere aufeinanderfolgende Arbeitsverträge zum Zweck der Entsendung abschließt, zwischen denen keine oder nur kurze Unterbrechungen bestehen, gilt die Entsendung als kontinuierlich.

Gemäß dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016):

- Wenn ein Arbeitnehmer für maximal 10 Tagen entsandt wird, muss das Entsendeunternehmen keinen Vertreter in Finnland benennen. Bei der Berechnung der Dauer der Arbeitnehmerentsendung werden folgende Zeiten berücksichtigt: der Zeitraum der betreffenden Entsendung und alle anderen Zeiträume innerhalb von vier Monaten vor Ende der Entsendung, während derer ein Arbeitnehmer desselben Unternehmens in Finnland gearbeitet hat.

Welche Aufgaben hat ein Vertreter (oder ein Entsendeunternehmen)?

Pflichten gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999, Verträge, die vor dem 18.6.2016 geschlossen wurden)

Ein Vertreter muss im Besitz der folgenden schriftlichen Informationen sein, wenn ein entsandter Arbeitnehmer mit den Arbeiten in Finnland beginnt:

- Genaue Angaben zum Entsendeunternehmen und Informationen zu den Verantwortlichen in dem Land, in dem das Unternehmen niedergelassen ist,
- Genaue Angaben zum entsandten Arbeitnehmer,
- Schriftliche Angaben gemäß Kapitel 2 Abschnitt 4 des finnischen Gesetzes über Arbeitsverträge darüber, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den Arbeitsvertrag des entsandten Arbeitnehmers gelten
- Angabe der Gründe, nach denen der entsandte Arbeitnehmer ein Recht auf Arbeit in Finnland hat (z. B. Unionsbürgerschaft oder Arbeitserlaubnis).

All diese Angaben sind weitere zwei Jahre aufzubewahren, nachdem der entsandte Arbeitnehmer seine Tätigkeit in Finnland beendet hat. Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz müssen sie jedoch nicht unbedingt in Finnland aufbewahrt werden.

Falls das Entsendeunternehmen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht verpflichtet ist, einen Vertreter zu benennen, müssen die genannten Angaben im Besitz des Unternehmens sein, das diese ebenfalls nach Beendigung der Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers in Finnland weitere zwei Jahre aufbewahren muss.

Das Entsendeunternehmen oder der Vertreter muss die Angaben den finnischen Gewerbeaufsichtsämtern auf Verlangen zur Verfügung stellen.

Pflichten gemäß Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016, Verträge, die am oder nach dem 18.6.2016 geschlossen wurden)

- Der Vertreter hat nach dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) keine offiziellen, unabhängigen Pflichten. Der Vertreter fungiert lediglich als Verbindung zwischen dem Entsendeunternehmen und den finnischen Behörden.

Gemäß Abschnitt 10 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) muss das Entsendeunternehmen selbst für die gesamte Dauer der Entsendung bestimmte

Informationen und Unterlagen in Finnland zur Verfügung bereithalten. In der Praxis ist es ratsam, dass das Entsendeunternehmen diese Informationen und Dokumente dem Vertreter übergibt und der Vertreter sie für die gesamte Dauer der Entsendung in seinem Besitz in Finnland bewahrt.

Abschnitt 5

Es besteht die Pflicht, die Arbeitszeiten sowie den Jahresurlaub und das gezahlte Arbeitsentgelt zu dokumentieren.

Dauert die Entsendung eines Arbeitnehmers länger als acht Tage, muss der Vertreter in Finnland im Besitz folgender Unterlagen sein:

- Arbeitszeitnachweise in Bezug auf die Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers in Finnland und
- Nachweise über das dem entsandten Arbeitnehmer gezahlte Arbeitsentgelt.

Falls das Entsendeunternehmen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht dazu verpflichtet ist, einen Vertreter zu benennen, muss das Unternehmen über diese Angaben verfügen.

Das Entsendeunternehmen oder der Vertreter muss die Angaben den finnischen Gewerbeaufsichtsämtern auf Verlangen zur Verfügung stellen.

Weiter unten finden sich Informationen über die Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeitszeiten sowie den Jahresurlaub und das gezahlte Arbeitsentgelt zu dokumentieren.

Abschnitt 8a

Der Vertreter muss der von der fraglichen Belegschaftsgruppe gewählten Vertrauensperson oder dem (in Kapitel 13 Abschnitt 3 des finnischen Gesetzes über Arbeitsverträge vorgesehenen) Delegierten gegenüber die nach Kapitel 2 Abschnitt 4 des genannten Gesetzes erforderlichen Angaben über die Beschäftigungsbedingungen machen, die auf den Arbeitsvertrag des entsandten Arbeitnehmers anzuwenden sind.

Die Angaben sind vorzulegen, sofern

- der Arbeitnehmer länger als acht Tage entsendet wird und
- der entsandte Arbeitnehmer seine Zustimmung dazu erteilt hat. Hierbei reicht ein klarer Hinweis auf den Wunsch des entsandten Arbeitnehmers als Zustimmung aus.

Falls das Entsendeunternehmen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht dazu verpflichtet ist, einen Vertreter zu benennen, muss das Unternehmen die genannten Angaben vorlegen.

Abschnitt 8b

Nach Abschnitt 8b muss der Vertreter dem Kundenunternehmen (Auftragnehmer) in bestimmten Fällen Angaben zur Sozialversicherung des entsandten Arbeitnehmers

(Formular A1) vorlegen. Nähere Informationen hierzu finden sich in Abschnitt 8b Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Der Vertreter muss schriftlich belegen können, dass er dieser Pflicht nachgekommen ist. Dieser schriftliche Beleg ist so lange aufzubewahren, wie die im Dienstleistungsvertrag vorgesehene grenzüberschreitende Dienstleistung erbracht wird.

Abschnitt 8c

Nach Abschnitt 8c muss der Arbeitgeber dem entsandten Arbeitnehmer Einzelheiten zu der Behörde nennen, die die Einhaltung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes überwacht. Der entsandte Arbeitnehmer kann diese Information statt vom Arbeitgeber auch von dessen Vertreter erhalten.

Die Information erfolgt, bevor der betreffende Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt. Nähere Informationen hierzu finden sich in Abschnitt 8c Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Wann muss der Vertreter benannt werden und wie lange gilt seine Ermächtigung?

Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) ist der Vertreter spätestens dann zu benennen, wenn der entsandte Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt. Die Ermächtigung des Vertreters ist ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeit des entsandten Arbeitnehmers in Finnland endet, noch mindestens 12 Monate lang gültig.

Nach dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) muss ein Vertreter während der gesamten Dauer der Entsendung erreichbar sein.

Wer kann als Vertreter benannt werden?

Ein Entsendeunternehmen kann beispielsweise ein finnisches Kundenunternehmen (Auftragnehmer), eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft oder – bei Entsendung innerhalb desselben Konzerns – eine zu der Gruppe gehörende finnische Niederlassung oder Firma (Kundenunternehmen, Auftragnehmer) als Vertreter benennen. Es ist allerdings auch möglich, eine natürliche Person zum Vertreter zu bestimmen.

Ein Vertreter muss „in Finnland“ sein. Dem Regierungsvorschlag zufolge ist es nicht erforderlich, dass der Vertreter seinen Wohnsitz in Finnland hat. Ein Vertreter kann auch eine ausländische Person sein, die lediglich in Finnland zur Verfügung steht. „In Finnland zur Verfügung stehen“ bedeutet, dass es den finnischen Behörden möglich sein muss, den Vertreter in Finnland über eine finnische Postanschrift sowie persönlich problemlos zu erreichen. (Ein finnischer Überbringer einer gerichtlichen Verfügung muss zum Beispiel in der Lage sein, den Vertreter persönlich anzutreffen.) Ein entsandter Arbeiter kann als Vertreter benannt werden.

Muss der Vertreter die Pflichten des Entsendeunternehmens gegenüber dem entsandten Arbeitnehmer wahrnehmen? Nein.

Der Vertreter ist nicht dafür verantwortlich, die Pflichten des Entsendeunternehmens gegenüber dem entsandten Arbeitnehmer wahrzunehmen.

Welche Aufgabe hat ein Kundenunternehmen (Auftragnehmer)?

Pflichten gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999, Verträge, die vor dem 18.6.2016 geschlossen wurden)

Die Partei, für die die Arbeit ausgeführt wird (Kundenunternehmen bzw. Auftragnehmer), sorgt durch ihre Verträge mit dem Entsendeunternehmen oder andere ihr zur Verfügung stehende Mittel dafür, dass das Entsendeunternehmen einen Vertreter benennt.

Bevor ein entsandter Arbeitnehmer seine Arbeit in Finnland aufnimmt, informiert das Entsendeunternehmen die Partei, für die die Arbeit ausgeführt wird (Kundenunternehmen bzw. Auftragnehmer) darüber, wer während der Entsendung über die in Abschnitt 4b Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) vorgesehenen Angaben verfügt.

Die Partei, für die die Arbeit ausgeführt wird (Kundenunternehmen bzw. Auftragnehmer), stellt dem Entsendeunternehmen schriftlich Angaben zu der Behörde zur Verfügung, die die Einhaltung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes überwacht, und bietet Hilfestellung an. Die schriftlich bereitgestellten Angaben müssen während der gesamten Dauer der vertraglich definierten Tätigkeit überprüfbar sein.

Pflichten gemäß Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016, Verträge, die am oder nach dem 18.6.2016 geschlossen wurden)

Die Verpflichtungen eines Kundenunternehmens (Auftragnehmers) sind alle in Kapitel 4 des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) aufgeführt.

Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten sowie des Jahresurlaubs und des gezahlten Arbeitsentgelts

Pflichten nach Abschnitt 5 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) und gemäß Abschnitt 9 Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016)

Ein Entsendeunternehmen muss die Abschnitte 36, 37 und 37a des finnischen Arbeitszeitgesetzes zur Dokumentation der Arbeitszeit und Abschnitt 29 des finnischen Jahresurlaubsgesetzes zur Dokumentation des Jahresurlaubs einhalten.

Außerdem muss das Entsendeunternehmen die Bestimmungen der Abschnitte 34 und 35 des finnischen Arbeitszeitgesetzes sowie andere Regelungen befolgen, die den Arbeitnehmern dasselbe Schutzniveau gewährleisten.

Arbeitszeitgesetz

Abschnitt 34 – Arbeitszeitausgleich

Abschnitt 35 – Arbeitsplan

Abschnitt 36 – Ausnahmegenehmigung zur Nichterstellung eines Arbeitsplans

Abschnitt 37 – Arbeitszeitnachweise

Abschnitt 37a – Persönliches Fahrtenbuch eines Kraftfahrzeugführers

Jahresurlaubsgesetz

Abschnitt 29 – Nachweise zum Jahresurlaub

Dauert die Entsendung eines Arbeitnehmers länger als acht Tage, muss der Vertreter in Finnland nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) im Besitz folgender Unterlagen sein:

- Arbeitszeitnachweise in Bezug auf die Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers in Finnland und
- Nachweise über das dem entsandten Arbeitnehmer gezahlte Arbeitsentgelt.

Falls das Entsendeunternehmen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht dazu verpflichtet ist, einen Vertreter zu benennen, muss das Unternehmen über diese Angaben verfügen.

Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz müssen die Angaben in Finnland vorgehalten werden. Das Entsendeunternehmen oder der Vertreter muss die Angaben den finnischen Gewerbeaufsichtsämtern auf Verlangen zur Verfügung stellen.

Nach dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) muss das Entsendeunternehmen für den Fall, dass die Entsendung eines Arbeitnehmers länger als zehn Tage dauert, während der gesamten Dauer der Entsendung über folgende Unterlagen in Finnland verfügen:

- Arbeitszeitnachweise in Bezug auf die Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers in Finnland und
- eine Entgeltberechnung (Gehaltsabrechnung) und
- einen Nachweis der Entgeltzahlung von einem Finanzinstitut (einer Bank).

Nach dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern müssen die Unterlagen für zwei Jahre nach dem Ende der Entsendung in Finnland oder einem anderen Land verfügbar sein. Das Entsendeunternehmen muss die vorgenannten Angaben den finnischen Gewerbeaufsichtsämtern auf Verlangen zur Verfügung stellen.

Sonstige Informationspflichten des Arbeitgebers

Bestimmungen über die Pflicht zur Angabe von Einzelheiten über die zuständige Aufsichtsbehörde

Gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999, Verträge, die vor dem 18.6.2016 geschlossen wurden)

Der Arbeitgeber muss dem entsandten Arbeitnehmer Einzelheiten zu der Behörde nennen, die die Einhaltung des Gesetzes überwacht. Die Information erfolgt, bevor der betreffende

Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt. Die Angaben können auch vom Vertreter des Arbeitgebers bereitgestellt werden.

Die Partei, die die Arbeit angefordert hat, muss dem Entsendeunternehmen Einzelheiten zu der Behörde nennen, die die Einhaltung des Gesetzes überwacht, und schriftliche Hilfestellung bieten. Die schriftlich bereitgestellten Angaben müssen während der gesamten Dauer der vertraglich definierten Tätigkeit überprüfbar sein.

Diese Bestimmungen gelten nur bei Verwendung von Unterauftragnehmern und Leiharbeitnehmern. Sie gelten nicht, wenn der Wert des Unterauftrags 9000 EUR (ohne USt.) unterschreitet oder wenn die Arbeit des oder der Leiharbeitnehmer insgesamt weniger als 10 Arbeitstage dauert. Bei der Berechnung dieser Höchstwerte gilt die Tätigkeit als ununterbrochen, wenn die für die Partei, die die Arbeit angefordert hat, geleistete Arbeit oder die Arbeitsergebnisse auf mehreren aufeinanderfolgenden Verträgen beruhen, zwischen denen keine oder nur kurze Unterbrechungen bestehen.

Die Partei, die die Arbeit angefordert hat, muss die Einzelheiten nicht bereitstellen, wenn das Vertragsverhältnis zwischen der Partei und dem Arbeitgeber auf der Grundlage früherer Vertragsbeziehungen als bereits etabliert angesehen werden kann.

Gemäß Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016, Verträge, die am oder nach dem 18.6.2016 geschlossen wurden)

Gemäß Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016) gibt es keine Verpflichtungen hinsichtlich der Verantwortung des Arbeitgebers oder der Vertragspartei des Entsendeunternehmens, der Aufsichtsbehörde gegenüber Angaben zu machen.

Pflicht des Arbeitgebers, der Partei, die die Arbeit angefordert hat, Informationen zur Verfügung zu stellen (Angaben zur Sozialversicherung)

Der Arbeitgeber oder sein Vertreter muss der Partei, die die Arbeit angefordert hat, eine Bescheinigung übermitteln, in der angegeben ist, wie die Sozialversicherung der entsandten Arbeitnehmer nach Beginn der im Vertrag definierten Tätigkeit geregelt ist. Die Bescheinigung muss vorgelegt werden, bevor die betreffenden Arbeitnehmer ihre Arbeit aufnehmen. Die schriftliche Bescheinigung, in der die Erfüllung dieser Pflicht bestätigt wird, muss für die Dauer der vertraglich definierten Tätigkeit aufbewahrt werden.

Diese Bestimmungen gelten nur bei Verwendung von Unterauftragnehmern und Leiharbeitnehmern. Sie gelten nicht, wenn der Wert des Unterauftrags 9000 EUR (ohne USt.) unterschreitet oder wenn die Arbeit des oder der Leiharbeitnehmer insgesamt weniger als 10 Arbeitstage dauert. Bei der Berechnung dieser Höchstwerte gilt die Tätigkeit als ununterbrochen, wenn die für die Partei, die die Arbeit angefordert hat, geleistete Arbeit oder die Arbeitsergebnisse auf mehreren aufeinanderfolgenden Verträgen beruhen, zwischen denen keine oder nur kurze Unterbrechungen bestehen.

Strafrechtliche Sanktionen nach Abschnitt 9 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999)

Strafrechtliche Sanktionen für Vertreter

Da Vertreter eine äußerst wichtige Funktion als Bindeglied zwischen dem Entsendeunternehmen und den finnischen Behörden innehaben, werden sie bei Nichterfüllung bestimmter Pflichten strafrechtlich zur Rechenschaft gezogen.

Wenn ein Vertreter vorsätzlich oder fahrlässig die in Abschnitt 4b Arbeitnehmer-Entsendegesetz dargelegten Bestimmungen über den Besitz von Informationen und Unterlagen verletzt, wird er wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu einer Geldstrafe verurteilt.

Wenn ein Vertreter vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Pflicht verstößt, einem Belegschaftsvertreter die in Abschnitt 8a vorgesehenen Informationen zu übermitteln, wird er wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu einer Geldstrafe verurteilt.

Wenn ein Vertreter vorsätzlich oder fahrlässig die Bestimmungen zur Übermittlung der in Abschnitt 8b genannten Informationen (Angaben zur Sozialversicherung) an die Partei (Vertragspartei, Auftragnehmer) verletzt, die die Arbeit angefordert hat, wird er wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu einer Geldstrafe verurteilt.

Strafrechtliche Sanktionen für Entsendeunternehmen

Entsendeunternehmen sind verpflichtet, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und die finnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften, auf die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz Bezug genommen wird, einzuhalten. Die Nichteinhaltung bestimmter Bestimmungen wird nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, den finnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften, auf die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz verwiesen wird, oder dem Strafgesetzbuch (39/1889) geahndet.

Im Folgenden sind lediglich die strafrechtlichen Sanktionen nach Abschnitt 9a Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgeführt.

Falls das Entsendeunternehmen nicht dazu verpflichtet ist, einen Vertreter zu benennen, ist das Unternehmen selbst für die Kommunikation zwischen dem Unternehmen, den finnischen Behörden und den Belegschaftsvertretern verantwortlich.

Wenn ein Entsendeunternehmen oder ein Bevollmächtigter des Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die in Abschnitt 4b Arbeitnehmer-Entsendegesetz dargelegten Bestimmungen über den Besitz von Informationen und Unterlagen oder die Pflicht, das Kundenunternehmen zu unterrichten, verletzt, werden das Entsendeunternehmen oder sein Bevollmächtigter wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu einer Geldstrafe verurteilt.

Wenn ein Entsendeunternehmen oder ein Bevollmächtigter des Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Bestimmung verstößt, einem Belegschaftsvertreter die in Abschnitt

8a vorgesehenen Informationen zu übermitteln, wird das Entsendeunternehmen oder sein Bevollmächtigter wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu einer Geldstrafe verurteilt.

Wenn ein Entsendeunternehmen oder ein Bevollmächtigter des Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Bestimmungen zur Übermittlung der in Abschnitt 8b genannten Informationen (Angaben zur Sozialversicherung) an die Partei (Vertragspartei, Auftragnehmer) verletzt, die die Arbeit angefordert hat, wird das Entsendeunternehmen oder der Bevollmächtigte wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu einer Geldstrafe verurteilt.

Wenn ein Entsendeunternehmen oder ein Bevollmächtigter des Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig gegen die in Abschnitt 8c dargelegte Informationspflicht (Unterrichtung des entsandten Arbeitnehmers über die Behörde, die die Einhaltung des Gesetzes überwacht) verstößt, wird das Entsendeunternehmen oder der Bevollmächtigte wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu einer Geldstrafe verurteilt.

Strafrechtliche Sanktionen für Kundenunternehmen (Auftragnehmer)

Wenn die Partei, für die die Arbeit ausgeführt wird (Kundenunternehmen, Auftragnehmer), oder ein Bevollmächtigter des Kundenunternehmens es vorsätzlich oder fahrlässig verabsäumt, die Benennung eines Vertreters durch das Entsendeunternehmen sicherzustellen, wird die Partei oder der Bevollmächtigte wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verurteilt. Ein Bevollmächtigter des Kundenunternehmens wird jedoch nur dann wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verurteilt, wenn er seine Pflicht, am Arbeitsplatz Anweisungen und Verfahrensvorgaben auszugeben, vernachlässigt.

Wenn die Partei, für die die Arbeit ausgeführt wird (Kundenunternehmen, Auftragnehmer), oder ein Bevollmächtigter des Kundenunternehmens es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt, die in Abschnitt 8c vorgeschriebenen Informationen bereitzustellen, wird die Partei oder der Bevollmächtigte wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verurteilt. Ein Bevollmächtigter des Kundenunternehmens wird jedoch nur dann wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verurteilt, wenn er seine Pflicht, am Arbeitsplatz Anweisungen und Verfahrensvorgaben auszugeben, vernachlässigt.

Versäumnisgebühr gemäß dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016)

Nach dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (Verträge, die nach dem 18.6.2016 geschlossen wurden) werden Verstöße gegen die Verpflichtung aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz mit administrativen Konsequenzen, d. h. einer Versäumnisgebühr, geahndet. Die Gebühr beträgt zwischen 1000 und 10 000 EUR.

Versäumnisgebühr für das Entsendeunternehmen

Eine Versäumnisgebühr kann dem Entsendeunternehmen auferlegt werden, wenn das Entsendeunternehmen

- die Entsendung von Arbeitnehmern nicht meldet oder die Meldung unzureichend ist,
- die Meldung nicht nachbessert, wenn sich wesentliche Änderungen ergeben,
- keinen Vertreter in Finnland benennt oder der Vertreter nicht über die notwendige Berechtigung verfügt, im Namen des Unternehmens zu handeln, oder falls die Arbeitsschutzbehörden den Vertreter trotz wiederholter Versuche nicht erreichen können,
- die folgenden Informationen und Berichte nicht für eine Untersuchung durch die Arbeitsschutzbehörden verfügbar hält:
 - genaue Angaben zum Unternehmen und Informationen zu den Verantwortlichen in dem Land, in dem das Entsendeunternehmen niedergelassen ist,
 - genaue Angaben zum entsandten Arbeitnehmer,
 - schriftliche Informationen über die Arbeitsbedingungen, die für das Arbeitsverhältnis des entsandten Arbeitnehmers gelten,
 - schriftliche Informationen auf der Grundlage der Beschäftigungsrechte des entsandten Arbeitnehmers,
 - Arbeitszeiterfassung,
 - Zahlungsbeleg,
 - und einen von einem Finanzinstitut ausgestellten Nachweis über die bezahlten Entgelte.

Versäumnisgebühr für den Auftragnehmer

Dem Auftragnehmer kann eine Versäumnisgebühr auferlegt werden, wenn der Auftragnehmer

- die Informationen darüber, wo und wie der Vertreter erreicht werden kann, trotz Anfragen der Arbeitsschutzbehörden nicht vom Entsendeunternehmen verlangt oder diese Informationen nicht an die Arbeitsschutzbehörden weiterleitet.

Falls die Arbeitsschutzbehörden den Vertreter nicht erreichen können, verlangen sie diese Informationen vom Auftragnehmer. Wenn der Auftragnehmer das Entsendeunternehmen nicht erreicht, muss er den Arbeitsschutzbehörden eine Stellungnahme vorlegen, in der er darlegt, auf welchem Wege er versucht hat, den Vertreter zu erreichen.

Versäumnisgebühr für den Bauherren und den Hauptauftragnehmer im Bausektor

Dem Bauherrn und dem Hauptauftragnehmer kann eine Versäumnisgebühr auferlegt werden, wenn der Auftragnehmer oder Hauptauftragnehmer vom Entsendeunternehmen keine Erläuterung (einen Bericht) zum Arbeitsentgelt des entsandten Arbeitnehmers verlangt, wenn der entsandte Arbeitnehmer Unzulänglichkeiten aufzeigt, oder dem entsandten Arbeitnehmer diese Erläuterung (Bericht) nicht vorlegt, oder

- die erwähnte Erläuterung (Bericht) nicht den Arbeitsschutzbehörden vorlegt, obwohl der entsandte Arbeitnehmer darum ersucht hat.

Eine unzulängliche Zahlung betrifft Fälle, in denen der entsandte Arbeitnehmer nicht das im Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern vorgeschriebene Mindestentgelt erhält.

Der entsandte Arbeitnehmer kann seine Meldung an den Bauherrn oder den Hauptauftragsnehmer richten. Sollte er sich sowohl an den Bauherrn als auch den Hauptauftragsnehmer wenden, sind beide Parteien verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um die Angelegenheit zu regeln; sie können sich jedoch darauf einigen, wer von ihnen dieser Verpflichtung nachkommt.

Strafrechtliche Sanktionen nach dem Arbeitszeitgesetz

Nach den im Arbeitszeitgesetz enthaltenen Strafvorschriften wird ein Arbeitgeber oder ein Vertreter des Arbeitgebers, der vorsätzlich oder fahrlässig gegen das Arbeitszeitgesetz oder gegen nachrangig erlassene Vorschriften und Bestimmungen verstößt, die nicht die Zahlungspflicht, den Tarifvertrag, die Art des Rechtsakts, die Dokumentation der Arbeitszeit oder den Aushang des Gesetzes betreffen, wegen *Verstoßes gegen die Arbeitszeitvorschriften zu einer Geldstrafe verurteilt*.

Ein Kraftfahrzeugführer, der es verabsäumt, die vorgeschriebenen Einträge im Fahrtenbuch vorzunehmen oder das Fahrtenbuch während der Fahrt im Fahrzeug bei sich zu führen, wird ebenso wegen Verstoßes gegen die Arbeitszeitbestimmungen verurteilt.

Die Haftungsverteilung zwischen dem Arbeitgeber und dem Vertreter des Arbeitgebers wird nach Kapitel 47 Abschnitt 7 Strafgesetzbuch bestimmt.

Strafrechtliche Sanktionen nach dem Jahresurlaubsgesetz

Nach den im Jahresurlaubsgesetz enthaltenen Strafvorschriften wird ein Arbeitgeber oder ein Vertreter des Arbeitgebers wegen Verstoßes gegen die Bestimmungen zum Jahresurlaub mit einer Geldstrafe belegt, wenn er es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt,

- einem Arbeitnehmer Jahresurlaub zu gewähren oder er den Arbeitnehmer während des als Jahresurlaub festgelegten Zeitraums am Arbeitsplatz behält,
- unverzüglich den vom Arbeitnehmer geforderten Urlaubsgeldnachweis auszuhändigen oder
- seiner Pflicht zur Verfügbarkeit des Gesetzes und der im Rahmen des Gesetzes abgeschlossenen Vereinbarungen nachzukommen.

Die Haftungsverteilung zwischen dem Arbeitgeber und seinen Vertretern wird nach dem Strafgesetzbuch bestimmt. Nach Kapitel 47 Abschnitt 7 Strafgesetzbuch sind Personen, die ihre Pflichten verletzen oder vernachlässigen, zu bestrafen. Dabei werden die Stellung der betreffenden Person, Art und Umfang ihrer Aufgaben und Befugnisse sowie ihre Rolle bei der Entstehung und Aufrechterhaltung der rechtswidrigen Situation gebührend berücksichtigt.

Kapitel 47 Abschnitt 2 Strafgesetzbuch enthält Bestimmungen bezüglich der Bestrafung bei Vernachlässigung oder Missbrauch der *Jahresurlaubsnachweise* und bei Verstößen gegen die

Jahresurlaubsbestimmungen, die trotz Aufforderung, Anordnung oder Untersagung durch die Arbeitsschutzbehörden begangen werden (Geldstrafe oder höchstens sechs Monate Gefängnis).

Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen in anderen finnischen Rechtsvorschriften als dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (1146/1999) oder dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (447/2016)

Neben dem Arbeitsrecht können auch noch andere finnische Gesetze weitere Pflichten und/oder verfahrenstechnische oder administrative Anforderungen an Entsendeunternehmen oder deren Vertreter enthalten. Die Behörden in den verschiedenen finnischen Verwaltungszweigen halten Informationen über die etwaigen Pflichten und verfahrenstechnischen oder administrativen Anforderungen bereit.

Beispiele für andere finnische Rechtsvorschriften sind:

Das Gesetz über die Pflichten und die Haftung von Auftragnehmern bei Unterauftragsvergabe (1233/2006) gehört nicht zu den finnischen Rechtsvorschriften, die gemäß der Entsenderichtlinie anwendbar sind, dennoch sollten alle Entsendeunternehmen mit dem Gesetz vertraut sein.

Nach dem Gesetz über die Pflichten und die Haftung von Auftragnehmern bei Unterauftragsvergabe haben finnische und ausländische Kundenunternehmen (Auftragnehmer), die Leiharbeiter oder per Unterauftrag beschäftigte Mitarbeiter einsetzen, bestimmte Pflichten zu erfüllen. Das Gesetz ist anwendbar, wenn die Arbeiten in Finnland ausgeführt werden.

Das Gesetz gilt auch für Kundenunternehmen (Auftragnehmer), die die genannten Leistungen von Entsendeunternehmen erbringen lassen. Ferner gilt es für Entsendeunternehmen, die als Kundenunternehmen (Auftragnehmer) in Finnland auftreten.

Zu den Pflichten des Auftragnehmers gehört es, vor Vertragsunterzeichnung zu prüfen, ob das Unternehmen, das die Leistungen erbringen soll, verlässlich ist und die Absicht hat, bestimmte Rechtsvorschriften zu befolgen. In der Praxis geschieht dies dadurch, dass der Auftragnehmer von seinem Vertragspartner verlangt, bestimmte in dem Gesetz vorgesehene Informationen und Unterlagen vorzulegen.

Der Vertragspartner ist verpflichtet, dem Auftragnehmer diese Informationen und Unterlagen vorzulegen. Die Informationen und Unterlagen betreffen die Besteuerung und die Rentenversicherungen. Darüber hinaus ist ein Handelsregistrauszug nötig sowie Informationen über den anwendbaren finnischen Tarifvertrag. Falls das Kundenunternehmen (Auftragnehmer) im Bausektor tätig ist, muss es den Vertragspartner zudem um Vorlage einer Bescheinigung über die gesetzliche Unfallversicherung bitten.

Bei Vertragsabschluss verlangt der Auftragnehmer von seinem Vertragspartner, Bescheinigungen vorzulegen, aus denen hervorgeht, wie die Sozialversicherung der nach

Beginn der vertraglich festgelegten Tätigkeit zu entsendenden Arbeitnehmer bestimmt wird, bevor diese ihre Arbeit aufnehmen. Falls das Kundenunternehmen (Auftragnehmer) im Baubereich tätig ist, muss der Auftragnehmer sicherstellen, dass alle entsandten Arbeitnehmer über gültige Bescheinigungen verfügen, in denen angegeben ist, wie die Sozialversicherung bestimmt wird, bevor die Arbeit aufgenommen wird.

Die Staatlichen Gebietsverwaltungsstellen, Abteilungen für Arbeitsschutz (Gewerbeaufsichtsämter), setzen das Gesetz über die Pflichten und die Haftung von Auftragnehmern bei Unterauftragsvergabe durch.

Verstößt das Kundenunternehmen (Auftragnehmer) gegen das Gesetz, wird eine Strafe von 2 000 bis 20 000 EUR oder eine erhöhte Strafe von 20 000 bis 65 000 EUR fällig.

Das Gesetz in finnischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061233>

Das Gesetz in schwedischer Sprache:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20061233>

Das Gesetz in nichtamtlicher englischer Übersetzung:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/kaannokset/2006/en20061233.pdf>

Nähere Informationen zu den Pflichten und zur Haftung des Auftragnehmers finden sich unter http://tem.fi/documents/1410877/2106637/01_2016_TEM_ESITE_Tilaajavastuuta_EN_1602_2016_WEB.pdf/94caec2d-0433-4940-9ee9-60f97555659c
<http://tem.fi/en/contractor-s-obligations-and-liability>

Für die Bauwirtschaft: Neue finnische Rechtsvorschriften zur Steuernummer

Nach dem neuen finnischen Steuerrecht benötigen entsandte Arbeitnehmer, die in Finnland im Baugewerbe tätig sind, eine Steuernummer.

http://www.vero.fi/en-US/Individuals/Individual_Tax_Numbers

Erfordernis einer Aufenthaltserlaubnis für Personen, die in Finnland arbeiten

Personen, die in Finnland arbeiten möchten, benötigen gewöhnlich eine Aufenthaltserlaubnis, die der finnische Staat beim Nachweis einer Anstellung gewährt. Staatsbürger eines EU-Mitgliedstaates, Islands, Liechtensteins, Norwegens oder der Schweiz benötigen keine Aufenthaltserlaubnis für Finnland.

Weitere Informationen:

Finnische Einwanderungsbehörde

http://www.migri.fi/working_in_finland/an_employee_and_work

Sozialversicherung für entsandte Arbeitnehmer aus EU- und EWR-Staaten sowie Ländern, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht

Arbeitnehmer, die aus einem EU- oder EWR-Land, der Schweiz, den Vereinigten Staaten, Israel, Chile, Kanada, Quebec oder Australien nach Finnland entsandt werden, sind möglicherweise im Entsendeland versichert, so dass nur dort Versicherungsbeiträge zu entrichten sind. In diesem Fall muss eine Bescheinigung für den entsandten Arbeitnehmer vorgelegt werden, in der bestätigt wird, dass die Rechtsvorschriften des Entsendestaates Anwendung finden (innerhalb der EU ist dies das Formular A1).

Finnische Rentenanstalt

<http://www.etk.fi/en/>

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten zwischen einem Entsendeunternehmen und einem entsandten Arbeitnehmer geht es gewöhnlich um die Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die im finnischen Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelt sind. Es können jedoch auch andere Konflikte vorkommen.

Was geschieht, wenn das Entsendeunternehmen und der entsandte Arbeitnehmer unterschiedlicher Meinung darüber sind, ob das Unternehmen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des entsandten Arbeitnehmers einhält?

Vor der Einleitung rechtlicher Schritte empfiehlt es sich, zunächst über das Problem zu verhandeln.

Falls der entsandte Arbeitnehmer Mitglied einer finnischen Gewerkschaft ist, kann er sich an eine Gewerkschaft in seiner Branche wenden. Aber auch ohne Mitgliedschaft in einer finnischen Gewerkschaft empfiehlt es sich stets, mit der Gewerkschaft Kontakt aufzunehmen.

Ferner ist es ratsam, die Abteilungen für Arbeitsschutz der staatlichen Gebietsverwaltungsstellen (Gewerbeaufsichtsämter) zu kontaktieren. Die Gewerbeaufsichtsbeamten in den Verwaltungsstellen können sowohl das Entsendeunternehmen als auch den entsandten Arbeitnehmer beraten, ohne befürchten zu müssen, als parteiisch angesehen zu werden. Die Aufsichtsbeamten können den Fall untersuchen und ihre Meinung dazu abgeben.

Falls die Arbeit in Finnland beendet ist und sich der entsandte Arbeitnehmer bereits auf der Heimreise befindet, sollte er sich an die Behörden (Gewerbeaufsichtsämter) in seinem Heimatland wenden. Auch das Entsendeunternehmen kann mit den Behörden (Gewerbeaufsichtsämtern) in seinem Niederlassungsland Verbindung aufnehmen. Die Behörden (Gewerbeaufsichtsämter) der EU-Mitgliedstaaten können bei der Untersuchung von Fällen, die entsandte Arbeitnehmer betreffen, grenzüberschreitend zusammenarbeiten.

Wenn es bei dem Konflikt darum geht, dass das Entsendeunternehmen möglicherweise gegen die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes (609/1986), auf die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz Bezug genommen wird, verstößt, kann sich der entsandte Arbeitnehmer beim Gleichstellungsbeauftragten Rat holen.

<http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>

Wenn das Entsendeunternehmen und der entsandte Arbeitnehmer die Streitigkeit nicht selbst beilegen können, besteht die Möglichkeit, rechtliche Schritte einzuleiten. In Finnland kann dazu Klage bei einem Bezirksgericht erhoben werden. Bisweilen ist es auch möglich, in einem anderen Land, etwa dem Heimatland des entsandten Arbeitnehmers, ein Verfahren anzustrengen.

Entsendeunternehmen und entsandte Arbeitnehmer können sich von einem finnischen Anwalt beraten lassen.

<http://www.asianajajaliitto.fi/en>

http://www.asianajajaliitto.fi/en/legal_services/find_a_lawyer

Entsante Arbeitnehmer können auch eine staatliche Rechtshilfestelle um Beratung bitten.

<http://www.oikeus.fi/oikeusapu/en/index.html>

In bestimmten Fällen kann die Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch das Entsendeunternehmen in Finnland eine Straftat darstellen. Im schlimmsten Fall kann es sich sogar um Menschenhandel (Zwangsarbeit) handeln. Die finnische Polizei nimmt bei derartigen Vergehen Ermittlungen auf, etwaige Straftaten werden vor den Bezirksgerichten verhandelt. Entsante Arbeitnehmer haben ebenso wie jede andere Person das Recht, eine mutmaßliche Straftat oder ein mutmaßliches Vergehen bei der finnischen Polizei anzuzeigen. Die Polizei ist zur Entgegennahme der Anzeige verpflichtet. Die Anzeige kann beim nächstgelegenen Polizeirevier, telefonisch, per Fax, online oder bei einer Polizeistreife erstattet werden. Das Online-Formular findet sich unter:

http://www.poliisi.fi/crimes/reporting_an_offence_online

Folgende Internetseiten bieten Informationen zum Menschenhandel (Zwangsarbeit) und zur Opferhilfe: http://www.humantrafficking.fi/in_english.

<http://www.humantrafficking.fi/help/english>

XVIII. Informationen über Rechtsmittel

Bei Klageverfahren, die auf dem finnischen Arbeitnehmer-Entsendegesetz beruhen, können die Gerichte in Finnland angerufen werden. Bisweilen ist es aber auch möglich, in einem anderen Land, etwa dem Heimatland des entsandten Arbeitnehmers, rechtliche Schritte einzuleiten.

Bei Zahlungsforderungen oder Klagen auf Schadenersatz oder auf Entschädigung wegen Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz werden in Finnland Zivilverfahren gegen das Entsendeunternehmen durchgeführt.

Wenn die vom Entsendeunternehmen begangenen Handlungen oder Pflichtversäumnisse in Finnland eine Straftat darstellen, kommt es zu Strafverfahren.

Die Fristen für die Klageerhebung, etwa bei Forderungen auf Zahlung ausstehender Entgelte oder Schadenersatz, sind im finnischen Arbeitsrecht geregelt.

Normalerweise braucht eine Prozesspartei professionellen Beistand, etwa einen Kläger, der die Sache vorbringt, und einen Verteidiger, der den Angeklagten vertritt.

Entsendeunternehmen und entsandte Arbeitnehmer können hierzu finnische Anwälte einschalten. <http://www.asianajaliitto.fi/en>
http://www.asianajaliitto.fi/en/legal_services/find_a_lawyer

Entsandte Arbeitnehmer können auch eine finnische Rechtshilfestelle um Beratung bitten.
<http://www.oikeus.fi/oikeusapu/en/index.html>

<http://www.oikeus.fi/oikeusapu/en/index/yhteystiedot.html> (Kontaktangaben zu den staatlichen Rechtshilfestellen)

Außerdem können sich entsandte Arbeitnehmer in Gerichtssachen an die Anwälte finnischer Gewerkschaften wenden, vor allem wenn sie Gewerkschaftsmitglied sind.

Das Justizministerium hält Informationen über die zur Verfügung stehenden Rechtsmittel sowie über gerichtliche Verfahren und professionellen Beistand in Finnland bereit.
<http://www.oikeusministerio.fi/en/index.html>