



MAJER



Grundzüge des finnischen Arbeitsrechts

INHALT

1

*Globalisierung und
nationales
Arbeitsrecht*

2

*Traditionen und
Kernelemente*

3

Entwicklungen

4

*Arbeitsgerichts-
barkeit*

Am nationalen Arbeitsrecht führt kein Weg
vorbei.

Zusammenspiel von internationalem und nationalem Recht

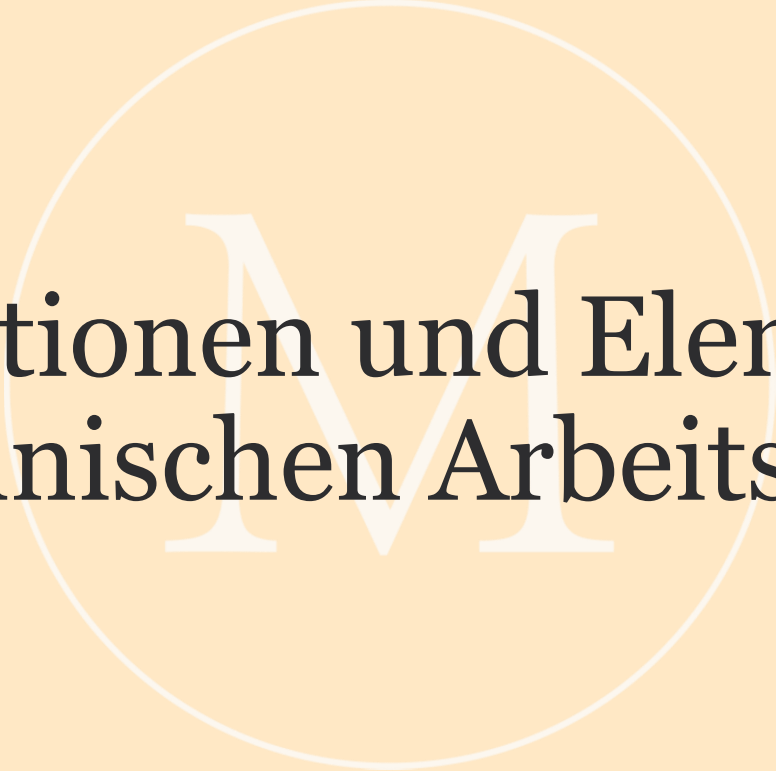
- Rom-I-Verordnung: Nicht abdingbare nationale Vorschriften gehen vor
- Sozialversicherungs- und Steuerrecht ohnehin Sache der Mitgliedstaaten
- Viel EU-Recht (Richtlinien)
 - Lässt große Teile des nationalen Arbeitsrechts unberührt (Bedeutung von Tarifverträgen; Mitbestimmung; Kündigungsschutz)
 - Lediglich Mindeststandards, aus denen sich das jeweils geltende nationale Recht nicht ableiten lässt
 - Führt nicht zu weniger Beratungsbedarf, sondern zu mehr
- Nationales Arbeitsrecht stark von Traditionen, (Wirtschafts-)Geschichte und Politik geprägt



Entsendungen und nationales Arbeitsrecht

Recht des Entsendestaates wird überlagert vom Recht des Aufnahmestaates

- Grundsätzlich Recht des Heimatstaates weiter anwendbar
- Mindeststandards des Gastlandes aber einzuhalten (v. a. Löhne, Arbeitszeiten, Urlaub) – im Falle von Finnland: Tarifverträge
- Arbeitsschutzbehörden nehmen oft Entsandte (bzw. deren Arbeitgeber) ins Visier
- Obligatorische Meldungen erfordern Verständnis des nationalen Rechts



Traditionen und Elemente des finnischen Arbeitsrechts

Historische Prägungen

- Anfang des 20. Jahrhunderts: deutsches Recht wichtig
 - Z. B. Tarifvertragsgesetz 1924
- Nach dem 2. Weltkrieg vor allem nordisches Recht (Schweden!)
- Starke Tradition von Drei-Parteien-Verhandlungen (in letzter Zeit abgeschwächt):
„Januarverlobung“ (*tammikuun kihlaus*) 1940



Tarifverträge: Sehr wichtig –
aber wie lange noch?

Tarifverträge: Allgemeines

- Landesweite Branchentarifverträge (Tätigkeit des Arbeitnehmers i. d. R. nicht entscheidend)
- Pilotvertrag stets Tarifvertrag der Exportindustrie - meist Technologieindustrie (= Metall)
- Geltungsdauer typischerweise zwei Jahre + ein Optionsjahr
- Friedenspflicht

Tarifverträge: Inhalte

- (Mindest-)Löhne, Zulagen für Überstunden etc.
- Arbeitszeiten: geringer als gesetzlich maximal zulässig (37,5 Stunden/Woche statt 40)
- Urlaubsgeld
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Lohnfortzahlung bei Elternzeit
- Übernahme von zahlreichen Kernregelungen des Arbeitsrechts (Kündigungsschutz)

Tarifverträge: Parteien

- Nicht mehr (seit 2018): Dachverbände
- Branchenarbeitgeberverbände + Branchengewerkschaften schließen Branchentarifverträge
- Einzelne Unternehmen + Branchengewerkschaften schließen unternehmensbezogene Tarifverträge (v. a.: Forst- und Papierindustrie)
- Im weiteren Sinne: Lokale (betriebsbezogene) Verträge zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auf Grund von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen

Tarifverträge: Bindungswirkung

- Arbeitsverhältnisse von Arbeitgebern, die Mitglied eines Branchenverbandes sind – Gewerkschaftsmitgliedschaft des Arbeitnehmers ist irrelevant (sog. Normalverbindlichkeit)
- Allgemeinverbindlichkeit: Alle Arbeitgeber einer Branche, deren Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist (ca. 160 Tarifverträge)

Tarifverträge: Zahlen

- 89 % aller finnischen abhängig Beschäftigten unterliegen einem Tarifvertrag (2021/2022)
 - Privatsektor: 84 %
 - Öffentlicher Sektor: 100 % (auch Beamte)
- Privatsektor
 - 65 % aller Arbeitnehmer arbeiten für organisierte Arbeitgeber (945 000)
 - 269 000 aufgrund Allgemeinverbindlichkeit im Geltungsbereich eines Tarifvertrages

Tarifverträge: Entwicklungstendenzen

- Gezielte Aushöhlung der Bindungswirkung von Arbeitgeberseite
 - Dachverband der Arbeitgeberverbände weigert sich, Tarifverhandlungen zu führen
 - Branchenverband der Forstindustrie schließt keine nationalen Tarifverträge mehr
 - Drängen auf unternehmensbezogene Tarifverträge (Angriff auf Allgemeinverbindlichkeit)
- „Moderne“ Branchen weisen geringeren Organisationsgrad auf (z. B. IT-Industrie)
- Gewerkschaften kämpfen mit Mitgliederschwund



„Mitbestimmung“

- Keinerlei Unternehmensmitbestimmung in Organen (Vorstand, Aufsichtsrat)
- Betriebliche „Mitbestimmung“
 - Arbeitnehmervertreter haben gewisse Informationsrechte (und Kündigungsschutz)
 - Kein Betriebsrat
 - Keinerlei erzwingbare Mitwirkungsrechte
- In Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern bei betriebsbedingten Kündigungen kollektives Anhörungserfordernis
 - Sehr formalistisch und fehleranfällig
 - Verstöße sanktioniert (subjektiver Ersatzanspruch, max. 40.000 Euro/Person)
 - Fehler führen nicht zur Unwirksamkeit von Kündigungen

Gewerkschaften

- Bedeutung vor allem auf überbetrieblicher Ebene (Tarifverhandlungen, Streiks)
- In kleinen Unternehmen eher irrelevant
- Rechtspraktisch wichtig: Rechtsberatung und Prozessvertretung (und –finanzierung!)

KÜNDIGUNGSSCHUTZ
– AUCH FEHLANZEIGE?

Betriebsbedingte Kündigungen

- Gründe
 - „Arbeit wird weniger“ aus finanziellen oder produktionsbedingten Gründen oder wegen einer Umstrukturierung (= im Grunde jede betriebswirtschaftliche Entscheidung des Arbeitgebers)
 - Gewinnmaximierung ist auch in Ordnung
- Keine Sozialauswahl
- Keine Abfindung
- Besonderer Kündigungsschutz
 - Arbeitnehmervertreter
 - Elternzeit usw.

Personen-/verhaltensbedingte Kündigungen

- Staffellung
 - Fristlose Kündigung (14 Tage Zeit!)
 - Ordentliche Kündigung ohne Abmahnung
 - Regelfall: ordentliche Kündigung nach Abmahnung
- Gründe u. a.
 - Disziplinarische Verstöße
 - Mängel in der Arbeitsleistung
 - Krankheit ab einem Jahr
 - Verlust von Qualifikationen etc. (Führerschein)
- Besonderer Kündigungsschutz
 - Arbeitnehmervertreter



Rechtswidrige Kündigungen sind wirksam.

Rechtswidrige Kündigungen

- Formelle Fehler interessieren meist nicht (z. B. fehlende Schriftlichkeit) und sind oft ohnehin nicht gesondert angreifbar (z. B. fehlende Anhörung bei verhaltensbedingter Kündigung)
- Materiell rechtswidrige Kündigungen beenden das Arbeitsverhältnis
 - Keine Kündigungsschutzklage
 - Arbeitnehmer auf Entschädigungsanspruch verwiesen: bis 24 Monatsgehälter (Gesamtabwägung)

Kündigungen – weitere Besonderheiten

- Kündigungsfristen können extrem kurz sein
 - v. a. Arbeitnehmerkündigungen
- Probezeit: fristlos



Besonderheiten aus deutscher Sicht

- Beamtenrecht in Finnland = wie Arbeitsrecht in Deutschland?
 - Beamte können ordentlich betriebsbedingt gekündigt werden (und verhaltensbedingt ohnehin)
 - Hier Kündigungsschutzklage: Bei erfolgreicher Anfechtung einer Kündigung Wiederherstellung des Beamtenverhältnisses
- Früher verbeamtete Bedienstete von Universitäten (auch Professoren) sind seit 2010 „normale“ Arbeitnehmer



Entwicklungstendenzen

Entwicklungen der letzten Jahre

- Von „Drei-Parteien-Verhandlungen“ zu einseitigem Handeln des Gesetzgebers
- Starke Politisierung des Arbeitsrechts – Staat wird vom Moderator zum Akteur
- Derzeitige Regierung: Zahlreiche Eingriffe in Kernbereiche des Arbeitsrechts einseitig zugunsten der Arbeitgeberseite
 - Befristung für ein Jahr ohne Grund möglich
 - Erleichterung personen-/verhaltensbedingter Kündigungen
 - Bindung des Tarifverhandlungsschlichters an Pilotergebnis der Exportindustrie
 - Einschränkungen bei Wiedereinstellungspflicht
 - Kollektive Anhörung bei betriebsbedingten Kündigungen erst ab 50 Mitarbeitern statt früher 20 (Minimalumsetzung der MassenentlassungsRL)



Arbeitsgerichtsbarkeit

Zuständigkeitszersplitterung

Ein Arbeitsgericht

- Zuständig für tarifvertragliche Streitigkeiten, wenn der Arbeitgeber Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbandes ist (nicht zuständig im Bereich der Allgemeinverbindlichkeit)
- Streitparteien: Arbeitgeberverband + Gewerkschaft (nicht: Arbeitgeber + Arbeitnehmer)
- Verurteilt werden die Parteien und die „Nebenparteien“
- Einzige Instanz
- (Meist) sechs Richter: Zwei Berufsrichter, zwei „Arbeitgebervertreter“, zwei „Arbeitnehmervertreter“

Zuständigkeitszersplitterung

- Zivilgerichte
 - Zuständig für nicht-tarifvertragliche Streitigkeiten und für alle Streitigkeiten im Bereich der Allgemeinverbindlichkeit
 - Instanzenzug: Amtsgericht, Landgericht, Oberstes Gericht
- Verwaltungsgerichte
 - Beamtenrechtliche Streitigkeiten
 - Tarifvertragliche Streitigkeiten: Arbeitsgericht!



Kuriositäten

- Arbeitszeiten werden in der Regel eingehalten; Überstunden teuer
- Arbeitszeitbanken üblich
- Urlaub verfällt nicht (Urlaubsrecht im Übrigen völlig veraltet)
- Recht strikte Trennung von Arbeits- und Privatleben
- Scheinselbstständigkeit kein solches Thema wie in Deutschland
- Effizienz



Aktuelle Diskussionen

Aktuelle Diskussionen

- Homeoffice vs. Büro
- Plattformarbeiter

Kiitos! Danke!

Markus Majer
Majer Attorneys
www.majer.fi
markus.majer@majer.fi
Tel. +358 40 2144 427

