

WTS Tax Newsletter

Service Line HR Taxes - Global Expatriate Services

Finnland - Änderung der Meldepflichten ab 1. Oktober 2021 sowie geplante Einführung des wirtschaftlichen Arbeitgeber Konzepts zum 1. Januar 2022

Liebe Leserin, lieber Leser,

ab dem 1. Oktober 2021 gilt in Finnland eine verschärfte Meldepflicht für nach Finnland entsandte Mitarbeiter aus dem EU/EWR-Ausland sowie Drittstaaten. Mit der Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, die zum 1. Dezember 2020 in Kraft getreten ist, kommt Finnland den Anforderungen der EU-Entsenderichtlinie nach und setzt eine verschärfte Kontrollmöglichkeit bei der Einhaltung arbeitsrechtlicher Mindestbestimmungen sowie andere gesetzliche Regelungen in Finnland ein.

Des Weiteren plant Finnland zum 1. Januar 2022 die Einführung des wirtschaftlichen Arbeitgeberkonzepts. Erste Konsultationen des finnischen Finanzministeriums haben bereits stattgefunden.

Sprechen Sie uns gerne an!

Mit freundlichen Grüßen



Dirk Keppler

Düsseldorf - Director

Telefon +49 (0) 211 200506 15
dirk.keppler@wts.de



Ayse Schink

Düsseldorf - Senior Manager
Steuerberaterin

Telefon +49 (0) 211 200506 47
ayse.schink@wts.de

Meldepflichten in Finnland zum 1. Oktober 2021

Was ändert sich? / Warum?

Bisher waren im Rahmen von Mitarbeiterentsendungen nach Finnland nur rudimentäre Informationen (z.B. Anzahl der entsandten Mitarbeiter) in der lokalen Meldung anzugeben, so dass keine umfangreichen Informationen zu einzelnen in Finnland eingesetzten Mitarbeitern erforderlich waren. Die zum 1. Oktober 2021 in Kraft tretende Regelung erfordert nun die Angabe detaillierter Informationen zum Arbeitnehmer (zu jedem entsandten Mitarbeiter) in der elektronischen Meldung.

Die verpflichtete Meldung erfolgt weiterhin über das Online-Portal der finnischen Arbeitsschutzbehörde. Diese Meldung ist vor Aufnahme der Tätigkeit jedoch spätestens am ersten Arbeitstag des entsandten Mitarbeiters der Arbeitsschutzbehörde vorzunehmen.

In der elektronischen Meldung sind Informationen wie Angaben zur Identität des entsendeten Mitarbeiters (Adresse, Steuernummer im Ansässigkeitsstaat), Einsatzort, Beginn der Entsendung, voraussichtlicher Entsendezeitraum sowie für die Baubranche eine finnische Personen-ID und Steuernummer erforderlich. Zusätzlich sieht das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für nach Finnland entsandte Mitarbeiter (mehr als 10 Arbeitstage) die Bestellung eines lokalen Vertreters vor. Der Auftraggeber trägt hier die Verpflichtung, dass die lokale Meldung in Bezug auf die entsendeten Mitarbeiter an die zuständige Arbeitsschutzbehörde gelangt. Ergänzend hat der Auftraggeber die Kontaktdaten des vom Auftragnehmer genannten Vertreters anzufordern.

Die finnische Arbeitsbehörde hat das Meldeformular hinsichtlich der ab 1. Oktober 2021 zu übermittelnden Informationen in den elektronischen Meldungen noch nicht aktualisiert.

Finnland hatte bereits zuvor durch die Einführung des Gesetzes für Arbeitnehmerentsendungen die Regelungen für Entsendungen nach Finnland verschärft und einen Großteil an Änderungen zum 1. Dezember 2020 eingeführt. Grundlage für die Änderungen war die Änderungsrichtlinie zur EU-Entsenderichtlinie (28. Juni 2018). Für die Meldepflichten in Finnland galt bisher eine Übergangszeit.

Übergangsregelung

Eine Übergangsfrist gilt für Mitarbeiter, die bereits vor dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen zum 1. Dezember 2020 auf Entsendung in Finnland waren. Für diese Arbeitnehmer gilt eine 12-monatige Übergangsregelung bis zum 30. November 2021, so dass die neuen Regelungen bzgl. verschärfter Meldepflichten für diese Mitarbeiter ab dem 1. Dezember 2021 Anwendung finden. Die Übergangsregelung gilt jedoch nicht für die zusätzlichen Beschäftigungsbedingungen für

längere Entsendungen von mehr als 12 Monaten. Für die zum 1. Dezember 2020 in Kraft getretenen Änderungen in Bezug auf Tarifverträge, Gehälter, zusätzliche Beschäftigungsbedingungen für Entsendungen von mehr als 12 Monaten und Verpflichtungen wurde keine Übergangsfrist festgelegt.

Kontrollen sowie Sanktionen

Die Einhaltung der Meldepflichten sowie weiterer erforderlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Arbeitnehmer Entsendung wird seitens der finnischen Arbeitsschutzbehörde überprüft.

Diverse Unterlagen sind zum Zweck der Überprüfbarkeit der gemeldeten Angaben für die Dauer der Entsendung oder aber teilweise vor bzw. auch nach Beendigung der Entsendung (für 2 Jahre) bereitzuhalten (z.B. A1-Bescheinigung, Angaben zu arbeitsvertraglichen Bedingungen, Lohnabrechnung, Arbeitszeitznachweis, Ausweiskopie des Arbeitnehmers, Arbeitserlaubnis/Aufenthaltsgenehmigung bei Nicht-EU-Bürgern etc.).

Unangemeldete Kontrollen seitens der Arbeitsschutzbehörde sind erlaubt und können bei den Einsatzorten durchgeführt werden. Bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Regelungen (keine Meldung/späte oder unvollständige Meldung des Arbeitnehmers, Mitführen von unvollständigen Unterlagen, nicht Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen etc.) können Bußgelder festgesetzt werden.

Nach Aussage der finnischen Behörden liegen Sanktionen im Ermessen der Arbeitsschutzbehörde. Diese belaufen sich bei Missachtung der gesetzlichen Regelungen/Bestimmungen zwischen € 1.000 bis zu € 10.000.

Ausnahmen / Erleichterungen

Es gibt Ausnahmen von der Meldepflicht, so dass diese nicht für alle Tätigkeiten/Arbeitnehmer gilt. Eine nicht meldepflichtige Ausnahmen ist u. a.:

- Für konzerninterne Entsendungen außerhalb der Baubranche, die sich über maximal 5 Arbeitstage erstrecken, ist keine lokale Meldung in Finnland durchzuführen. Vorherige Entsendungen (4 monatige Rückrechnung) sind anzurechnen.

Für Werklieferungen von Maschinen sowie Anlagen, deren Erstmontage nicht länger als 8 Tage dauert gibt es Erleichterungen. Die Erleichterungen gelten allerdings nicht für die Baubranche. Für in der Baubranche tätige Unternehmen sind zusätzliche Angaben zu melden.

Einführung des wirtschaftlichen Arbeitgeberkonzepts zum 1. Januar 2022

Finnland plant zum 1. Januar 2022 die Einführung des wirtschaftlichen Arbeitgeberkonzepts.

Gemäß erster Konsultationen soll im Rahmen von Entsendungen nicht ansässiger Arbeitnehmer nach Finnland, die für ein finnisches Unternehmen tätig werden und ein in Finnland nicht ansässiges Unternehmen als Arbeitgeber haben, der Begriff des wirtschaftlichen Arbeitgebers anwendbar sein.

Demnach soll das finnische Unternehmen als wirtschaftlicher Arbeitgeber gelten, sofern die entsandten Arbeitnehmer den Weisungen des finnischen Unternehmens zu folgen haben und in dieses eingegliedert sind bzw. auch von dem in Finnland ansässigen Unternehmen kontrolliert und beaufsichtigt werden. Die Besteuerung des Arbeitslohns des in Finnland nicht ansässigen Arbeitnehmers für die in Finnland erbrachte Arbeitsleistung obliegt in diesen Fällen dem finnischen Staat. Dies bedeutet Stand jetzt, dass Finnland ab Tag 1 das Besteuerungsrecht für den auf Tätigkeiten in Finnland entfallenden Arbeitslohn hat.

Fazit:

Die Änderung der Meldepflicht in Finnland bringt umfassende Kontrollmöglichkeiten für die finnische Arbeitsschutzbehörde und bedeutet insbesondere für den Arbeitgeber der entsandten Mitarbeiter einen erhöhten administrativen Aufwand im Vorfeld der Entsendung.

Die Konsultationen hinsichtlich der Einführung des wirtschaftlichen Arbeitgeberkonzepts in Finnland sind zu begrüßen. Finnland würde sich somit in die lange Liste der Länder einreihen, die den Arbeitgeberbegriff in den Doppelbesteuerungsabkommen bereits seit jeher oder aber auch erst seit kurzem (Schweden) wirtschaftlich auslegen. Hier bleibt abzuwarten wie Finnland letztendlich das Konzept des wirtschaftlichen Arbeitgebers umsetzen wird.

Sprechen Sie uns gerne an!

Autor: StBin Ayse Schink | Düsseldorf

Herausgeber

WTS Steuerberatungsgesellschaft mbH
wts.com/de | info@wts.de

Ansprechpartner/Redaktion

Dirk Keppler | T +49 211 200506-15 | dirk.keppler@wts.de
Ayse Schink | T +49 211 200506-47 | ayse.schink@wts.de

Informationen zu unseren weiteren Standorten und Ansprechpartnern
finden Sie hier: <https://wts.com/de-de/wts-in-deutschland/standorte>

Disclaimer

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen.

Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.