



NORDISCHE STAATEN

Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden und Island





Nordische Staaten

Die nordischen Länder – hierunter versteht man die Region Skandinavien, einschließlich Island und Finnland – schaffen es seit jeher erfolgreich, wirtschaftliche Effizienz und Wachstum mit einem auf Ausgleich bedachten Arbeitsmarkt, einer gerechten Einkommensverteilung und sozialem Zusammenhalt zu verbinden.

Die nordische Region besteht aus Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden und Island, wobei die Mehrzahl der Investoren Island aufgrund seiner geringen Größe häufig auslöst.

Rödl & Partner ist bereits seit 1998 in Schweden und seit 2013 in Finnland aktiv. Seit Beginn des Jahres 2017 sind wir zudem mit einer eigenen Niederlassung in der dänischen Hauptstadt Kopenhagen vertreten.

Diese Länder eint das sogenannte Nordische Modell. Dieses System, das bis lange vor die Gründung der Europäischen Union zurückreicht, war und ist enorm erfolgreich darin, sowohl finanzielle Renditen als auch eine hohe Lebensqualität zu generieren. Stabilität, Wohlstand und ein gewisser „Nordic Way of Life“ übersetzen sich heute in eine politische, wirtschaftliche und kulturelle Führungsrolle, die den gesamten Ostseeraum prägt.

Nordeuropa lebt von seiner großen Vielfalt und ist Deutschland darin durchaus ähnlich: Es hat noch immer einen Schwerpunkt im industriellen Sektor und ist stark in der Informationstechnik sowie neuen Technologien – Schweden sticht dabei als Entwickler-Hub für Computerspiele heraus (u. a. Minecraft, Candy Crush). Darüber hinaus werden dort Schiffe und Kraftwerke gebaut und bis heute globale Akzente in Design oder im Bildungswesen gesetzt. Zugleich dominieren schwedische Banken den Finanzsektor rund um die Ostsee sowie dänische und finnische Agrarkonzerne die Landwirtschaft. Finnland ist überdies ein Global Player in der Forstwirtschaft sowie der Zellstoff- und Papierindustrie.

Die dänische Wirtschaft konzentriert sich sowohl auf Dienstleistungen als auch auf die verarbeitende Industrie und die Öl- und Gasförderung in der Nordsee. Traditionell verfügt Dänemark in der Schifffahrt, in der Lebensmittelerzeugung und in der Brauereibranche über weltweit agierende Großunternehmen. Im Wesentlichen zeichnet sich die Wirtschaft jedoch durch eine Vielzahl oft mittelständischer Industrieunternehmen

aus, die meist hochspezialisiert sind und technologisch zur Spitzenklasse gehören. Mit einer der niedrigsten sozialen Ungleichheitsbewertungen der Welt wird die Wirtschaft des Landes zudem durch eine Reihe von Genossenschaften und Stiftungen anstelle von konventionellen Unternehmen angetrieben.

Die schwedische Wirtschaft ist seit mehr als 100 Jahren vor allem exportorientiert und geprägt durch bekannte internationale Marken, wie Ericsson, Volvo, SKF, IKEA, H&M oder Scania. Wichtigster Handelspartner und Absatzmarkt ist dabei neben Norwegen vor allem Deutschland.

Finnlands Wirtschaft ist hingegen in erster Linie dienstleistungsorientiert. Nur rund 30 Prozent des Bruttoinlandsprodukts stammen aus Fertigungs- und Raffinerieaktivitäten. Finnland erfüllt das Image eines internationalen Marktakteurs mit einem hohen Ansehen in verschiedensten Wirtschaftsbereichen. Die Investitionsvoraussetzungen in Finnland suchen ihresgleichen. Grundstein hierfür ist das hohe Bildungsniveau, welches aus einem Bildungssystem resultiert, das international Vorbildfunktion genießt. Darüber hinaus verfügt Finnland über ein solides und umfassendes Verkehrsnetz sowie die dazugehörige Infrastruktur, wodurch es zum idealen Business Gateway sowohl für den russischen Markt im Osten als auch für die nordeuropäischen Märkte im Westen wurde.

Strukturelle Stärken spiegeln sich in allen nordischen Staaten vor allem in einer hohen Erwerbstätigkeit, einem überdurchschnittlichen Bildungsniveau und einer allgemein hohen Investitionsbereitschaft in Humankapital sowie Forschung und Entwicklung wider. Die besonderen Stärken dieser Länder liegen insbesondere in der technologischen Reife, der Innovationsfähigkeit und der Qualität der Geschäftsumfelder. Die Rechtssysteme gelten als äußerst zuverlässig. Informationen sind leicht zugänglich und transparent. Die gut funktionierenden, demokratischen Strukturen und die hohe politische Stabilität sorgen für große Planungssicherheit. Zudem verfügen alle Länder über weltoffene Geschäftsklimata. Wegen ihrer geografischen Lage sowie fortschrittlichen Infrastruktur gelten die nordischen Länder auch aus logistischer Sicht als optimaler Standort für ausländische Investoren. Aufgrund geringer Bürokratie bei gleichzeitig funktionierenden und transparenten Strukturen bieten sie über alledem einen Markt von immerhin ca. 26 Mio. Verbrauchern.

DIE ERFOLGSFAKTOREN

1. VERSTÄNDNIS FÜR DAS SOZIO-KULTURELLE UMFELD

Im streng geographischen Sinne bedeutet Skandinavien die skandinavische Halbinsel, die zwischen dem Atlantischen Ozean und der Ostsee liegt. In diesem Sinne würden nur Norwegen und Schweden und der nördlichste Teil Finnlands Skandinavien darstellen. In einem allgemeineren Sinn ist jedoch offensichtlich, dass auch Dänemark zu Skandinavien gehört, obwohl die Jütland-Halbinsel Teil des europäischen Festlandes ist. Finnland ist durch Geschichte und Kultur zweifelsohne ein nordisches Land. So auch Island und die Färöer Inseln. Grönland wird geografisch als Teil des amerikanischen Kontinents angesehen, gilt aber geschichtlich und kulturell in erster Linie als der nordischen Region zugehörig.

Aus rechtlicher Sicht können die nordischen Länder und Gebiete in eine ostskandinavische und eine westskandinavische Gruppe unterteilt werden; die erstere umfasst Finnland und Schweden (und die Åland-Inseln); die letztere Dänemark, Island und Norwegen (sowie die Färöer-Inseln und Grönland). Erklären lässt sich dies historisch: Schweden und Finnland waren bis 1809 ein Land mit einer zentralisierten Regierungsstruktur. Als Finnland 1809 von Schweden getrennt und unter russischer Herrschaft ein Großherzogtum wurde, durfte es sein Rechtssystem behalten (das mit dem schwedischen völlig identisch war). Finnland gelang es anschließend mehr als 100 Jahre lang seine rechtliche Unabhängigkeit zu wahren und die Tradition der engen rechtlichen Zusammenarbeit mit Schweden weitgehend beizubehalten. Daneben gibt es bis heute eine eng verschlungene Zusammenarbeit zwischen den nordischen und den baltischen Ländern, nicht zuletzt in EU-bezogenen Angelegenheiten.

Alle nordischen Länder verfügen über soziale Marktwirtschaften und eine ausgeprägte internationale Freihandelsorientierung. Die Wirtschaft basiert zu einem großen Teil auf einer Reihe von global tätigen Großunternehmen. Dennoch haben die nordischen Länder in Bezug auf die europäische Integration ganz unterschiedliche Positionen eingenommen. Dänemark trat 1973 der EU bei, Finnland und Schweden folgten 1995. In Norwegen hat eine knappe Mehrheit der Wähler die EU-Mitgliedschaft dagegen bereits zweimal abgelehnt (in Referenden in 1972 und 1994), weshalb es vorerst lediglich EFTA-Land innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) ist.

Daher sind lediglich Dänemark, Schweden und Finnland Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Wobei von diesen wiederum lediglich Dänemark und Finnland Teil des Euroraums sind. 2003 hat die schwedische Bevölkerung per Volksabstimmung mit 55,9 Prozent gegen

den Beitritt Schwedens zur Eurozone votiert. Die schwedische Krone ist seither weder an den Euro noch an eine andere Währung gekoppelt. Hierdurch können sich unternehmerische Risiken aufgrund von Währungsschwankungen ergeben. Rödl & Partner hilft Ihnen dabei, diese Risiken im Vorfeld einzuschätzen und gegebenenfalls zu eliminieren.

2. UNTERNEHMENSKULTUR IN DEN MITTELPUNKT STELLEN

Weltweit gilt Skandinavien als Musterregion, wenn es um die Frage eines guten Managements und einer ausgewogenen Unternehmenskultur geht. Neben Werten wie sozialer Verantwortung sowie Umwelt- oder Gesundheitsbewusstsein nehmen die Länder ebenso in den Bereichen Shareholder Value, Kundenzufriedenheit und Vertrauenswürdigkeit des Managements Vorbildfunktionen ein.

Ein gewisses Interesse an diesem skandinavischen oder nordischen Managementstil ist nicht neu, jedoch stieg im Laufe der vergangenen Jahre weltweit die Notwendigkeit der Implementierung eines neuen Führungsstils, der einer zunehmend wissensbasierten Wirtschaft gerecht wird. Der skandinavische Führungsstil gilt als am besten geeignet, die Herausforderungen zu bewältigen, denen sich Unternehmen und Organisationen in der Wissensgesellschaft gegenüber sehen. Er gilt als netzwerkorientiert und motivierend durch Festlegung von Zielen und Werten anstelle von Kontrolle und linearen Befehlsketten.

Skandinavisches Management bedeutet demokratisches Management. Demokratische Manager sind ergebnisorientiert und es kommt häufiger zum direkten Kontakt mit Unterebenen, um einen Konsens zu erzielen. Demokratische Manager, die sowohl beziehungsorientiert als auch zielorientiert sind, gelten als besser darin, Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit und Kollegialität unter den Mitarbeitern zu schaffen. Sie sorgen für mehr Effizienz, mehr Risikobereitschaft und eine Wertschätzung von Leistung.

Kurze Wege sollen es im nordischen Managementsystem leicht machen, eine flache Unternehmensstruktur zu schaffen. Diese flache Struktur dient dem Zweck, die Grenzen zwischen Management und Mitarbeitern aufzubrechen – dies gilt als besonders skandinavisch. Der Manager schafft es, seinen Mitarbeitern zu vermitteln, dass sie für das Unternehmen von Bedeutung sind. Kurze Distanzen von oben nach unten verstärken dabei den Ideenfluss durch das Unternehmen. In Skandinavien ist es weniger die Position im Unternehmen als vielmehr das Argument, das darüber entscheidet, was richtig oder falsch ist. Dies ermöglicht mehr und freiere Debatten. Dieser stark beziehungsorientierte Ansatz stärkt die Offenheit und das Vertrauen in das Unternehmen, was wiederum Kreativität und Einsatzbereitschaft fordert und fördert.

Die Kernwerte im skandinavischen Managementmodell sind Sorgfalt und Vertrauen. Dieses Vertrauen zeigt sich vor allem dadurch, dass große Verantwortung häufig an einzelne Mitarbeiter delegiert wird. Voraussetzung für die Übertragung von Verantwortung ist das allgemein hohe Bildungsniveau und dass in diesen Ländern bereits in der Kindheit ein hoher Wert auf autonomes und kritisches Denken gelegt wird. In einer Zeit, in welcher der Bedarf an Innovation und Veränderungsbereitschaft vielleicht größer ist denn je, erfährt dieser Ansatz weltweit Beachtung. Es gibt wohl keine Region auf der Welt, wie Skandinavien, welche diese Unternehmenskultur von Beginn an in den Mittelpunkt stellte.

3. REALISTISCHE EINSCHÄTZUNG DER FÄHIGKEITEN DES MANAGEMENTS

Begriffe, wie Netzwerkphilosophie und die Idee einer flachen Hierarchie, prägen das nordische Management. Gute Manager gelten in den skandinavischen Ländern als solche, wenn sie eine ansprechende Kombination von zielorientiertem und beziehungsorientiertem Verhalten an den Tag legen. Der Fokus liegt neben dem Management insbesondere auf einer guten Führung.

Skandinavische Unternehmen verfügen häufig über flache, nicht hierarchische Strukturen, die im Vergleich zu Unternehmen in anderen Ländern unorthodoxe Entscheidungen zulassen. Statistiken und Berichterstattungen wird vergleichsweise weniger Bedeutung beigemessen, was jedoch nicht heißt, dass das skandinavische System weniger Planung beinhaltet.

Die nordischen Länder teilen aktive Arbeitsmarktpolitiken als Teil eines korporatistischen Wirtschaftsmodells, das den natürlichen Konflikt zwischen den Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer in Einklang bringen soll. Das korporatistische System ist am umfangreichsten in Schweden und Norwegen ausgeprägt, wo Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmervertreter auf nationaler Ebene Verhandlungen führen, die von der Regierung vermittelt werden.

Der nordische Arbeitsmarkt ist äußerst flexibel. Hervorzuheben ist hier besonders der dänische Arbeitsmarkt. Er unterscheidet sich insbesondere dadurch vom deutschen, dass es nur sehr wenige Gesetze, dafür aber umso mehr Tarifverträge gibt. Das dänische Arbeitsmarktmodell wird als „Flexicurity“ (Flexibility und Security) bezeichnet. Es führt zu einer hohen Risikobereitschaft der Arbeitgeber und einer hohen Fluktuation der Arbeitnehmer. Jeder vierte Däne wechselt jedes Jahr seinen Job.

Um Arbeitnehmer zu schützen, sind die Arbeitsmarktmaßnahmen des Staates darauf ausgerichtet, durch eine großzügige Sozialfürsorge zu ermöglichen, Konflikte zwischen

Arbeitgebern und Arbeitnehmern präventiv zu begrenzen. Seit Langem gelten die Wohlfahrtsstaaten der skandinavischen Länder als sogenanntes Nordisches Modell weltweit als vorbildliche Verbindung von Sozialstaat und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit.

Das relativ hohe Niveau der Sozialstandards in den nordischen Ländern ist nicht zuletzt auf die hohe Gewerkschaftsdichte für alle Beschäftigtengruppen zurückzuführen. Die Gewerkschaften haben hier enormen Einfluss. Sie spielen eine aktive Rolle bei der Förderung der Interessen ihrer Mitglieder auf internationaler und nationaler Ebene und führen Tarifverhandlungen mit Arbeitgeberverbänden. Besonders in Schweden übernehmen Gewerkschaften praktisch die gesamte Arbeitnehmervertretung auch dann, wenn der Arbeitgeber keinen Tarifvertrag geschlossen hat. Der Status der Gewerkschaften ergibt sich demnach auch daraus, dass grundsätzlich eine Bindung an Tarifverträge seitens der Arbeitgeber und eine Mitgliedschaft in Gewerkschaften seitens der Arbeitnehmer deutlich weiter verbreitet ist als in Deutschland.

In den nordischen Ländern sind die Arbeitsbedingungen meist tarifvertraglich festgelegt. Die Arbeitsmarktregelungen konzentrieren sich hauptsächlich auf Gesundheits- und Sicherheitsfragen. Es gibt jedoch gewisse Unterschiede zwischen den Ländern. Dies betrifft insbesondere die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen. Besonders ausgeprägt ist diese Allgemeinverbindlichkeit in Finnland. Hier kann ein unabhängiger Ausschuss des Ministeriums für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag für einen bestimmten Sektor allgemeinverbindlich erklären, sofern es diesen Tarifvertrag als „repräsentativ genug“ ansieht (als Faustregel für die Einstufung als allgemeinverbindlich gilt, dass mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmer im entsprechenden Sektor bereits unter diesem Tarifvertrag arbeiten). Heute unterliegt beinahe jeder wesentliche Bereich der finnischen Wirtschaft einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag.

Besonders ausländische Unternehmen sollten in den nordischen Staaten genau prüfen, ob ein Tarifvertrag Anwendung findet oder nicht. Dies kann unter Umständen schwierig sein und sollte unter Zuhilfenahme eines Beraters erfolgen. Von Beginn an sollten sich Arbeitgeber intensiv mit den Besonderheiten des Arbeits- und Tarifvertragsrecht auseinandersetzen. Die Vielfalt der Tarifverträge und deren Vorschriften in Kombination mit der genannten Allgemeinverbindlichkeit bilden ein komplexes System, das ohne entsprechende Expertise enorme Risiken in sich birgt.

4. REGULATORISCHES UMFELD VERSTEHEN

Jedes der nordischen Länder hat seine eigenen wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Modelle, manchmal mit großen Unterschieden zu den Nachbarn. Dennoch bestehen durchaus gewichtige Gemeinsamkeiten, die es erleichtern, die lokalen Systeme zu verstehen. So kennen die skandinavischen Rechtsordnungen z. B. keine Zivilgesetzbücher nach deutschem oder französischem Vorbild.

Zudem besteht seit langem eine enge legislative Zusammenarbeit zwischen den Ländern, insbesondere in den Bereichen des Privatrechts, wie z. B. dem Vertrags-, Kauf- und Schuldrecht, aber auch im Bereich des geistigen Eigentums. All dies ist ein Spiegelbild der Tradition einer engen Zusammenarbeit zwischen den nordischen Staaten und ihrem gemeinsamen historischen, sprachlichen und kulturellen Erbe. In den vergangenen Jahren hat diese interskandinavische legislative Zusammenarbeit jedoch den größten Teil ihrer früheren Impulse verloren. Wesentlicher Grund ist die auch in diesen Ländern fortschreitende Harmonisierung durch EU-Recht.

In allen rechtlichen und wirtschaftlichen Bereichen in den skandinavischen Ländern spielt das angesprochene Nordische Modell die zentrale Rolle. Dazu gehört eine Kombination aus marktwirtschaftlichem Freihandel, einem umfassenden Sozialstaat sowie Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene. Obwohl zwischen den nordischen Ländern erhebliche Unterschiede bestehen, weisen sie alle diese gemeinsamen Merkmale auf. Sie teilen gemeinsam ein breites Engagement für den sozialen Zusammenhalt sowie eine umfassende Wohlfahrtspflege, um Individualismus zu fördern und schutzbedürftige Personen und Gruppen in der Gesellschaft zu schützen, indem deren Beteiligung an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen maximiert wird. Zudem zeichnet sich das Nordische Modell durch Flexibilität und Offenheit für Innovationen aus.

Trotz der gemeinsamen Werte verfolgen die nordischen Länder jedoch unterschiedliche Ansätze für die praktische Verwaltung des angesprochenen Wohlfahrtsstaates. Dänemark weist neben einer Einwanderungspolitik, die strikt auf Assimilation setzt, ein hohes Maß an privatwirtschaftlichen Dienstleistungen und Wohlfahrtsleistungen auf. Das Wohlfahrtsmodell Finnlands basiert hingegen auf einem großen Freiwilligensektor, der eine bedeutende Rolle bei der Versorgung älterer Menschen spielt.

In allen nordischen Ländern dient der Wohlfahrtsstaat dazu, die individuelle Autonomie zu erhöhen und die soziale Mobilität zu fördern; ergänzt wird er durch ein korporatistisches System mit einer dreigliedrigen Vereinbarung, in welcher Arbeitnehmervertreter

und Arbeitgeber die teils von der Regierung vermittelte Lohn- und Arbeitsmarktpolitik verhandeln; sowie einer Verpflichtung zu einem weitreichendem Schutz des Privateigentums in Verbindung mit der Sicherstellung freier Märkte und eines freien Handels. Das Nordische Modell umfasst damit vor allem:

- Stabile staatliche Rentensysteme.
- Niedrige Wirtschaftshemmnisse – Dies ist verbunden mit einer kollektiven Risikoteilung (Sozialprogramme, Arbeitsmarktinstitutionen), welche Schutz vor den mit der wirtschaftlichen Offenheit verbundenen Risiken bietet.
- Wenig Produktmarktregulierung – Die nordischen Länder besitzen laut OECD-Rankings eine hohe Produktmarktfreiheit.
- Geringe Korruption – In den Korruptionswahrnehmungsindizes von Transparency International zählen Dänemark, Finnland, Schweden und Norwegen regelmäßig zu den zehn am wenigsten korrupten aller bewerteten Länder.
- Eine Partnerschaft zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Regierung, bei der diese Sozialpartner die Bedingungen für die Regulierung des Arbeitsmarktes untereinander aushandeln und dies nicht per Gesetz erfolgt.
- Die nordischen Länder liegen unter den Top 10 des World Happiness Reports 2017, wobei Norwegen und Dänemark die vorderen Plätze belegen.
- Eine Besonderheit des schwedischen Rechts stellt überdies das sogenannte Öffentlichkeitsprinzip dar, welches seinen Ursprung bereits im 18. Jahrhundert hat. Demnach haben alle Schweden das verfassungsmäßig garantierte Recht, bei Behörden und Ämtern volle Dokumenteneinsicht zu verlangen. Ziel ist es, dass sämtliche staatliche und kommunale Handlungen stets vollständig transparent erfolgen.

Das Nordische Modell nimmt vor allem dadurch eine außerordentliche Rolle ein, da es wie kein anderes in gleichem Maße die Maximierung der Erwerbsbeteiligung, die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, eine gerechte Einkommensumverteilung sowie einen liberalen Einsatz von Fiskalpolitik fördert.

5. SINNVOLLE UND WIRKSAME VERKNÜPFUNG VORHANDENER STEUERUNGS- UND ÜBERWACHUNGSINSTRUMENTE

Vor jedem Tätigkeitsbeginn im Ausland sollte das geplante Vorhaben durch einen Steuerspezialisten mit lokalen Kenntnissen analysiert werden und potenzielle Probleme, die durch die Gründung einer ausländischen Gesellschaft und/oder die Gründung einer einkommensteuerlichen und/oder umsatzsteuerlichen Betriebsstätte entstehen können, vermieden werden.

Merkposten

Die nordischen Länder haben sich im Laufe der vergangenen Jahrzehnte einen exzellenten Ruf erarbeitet und gelten weltweit als Vorbilder in Bezug auf die Schaffung eines gelungenen Ausgleichs zwischen sozialer Verantwortung und liberalem Kapitalismus. Trotz vergleichsweise hoher Steuern und enger sozialer Netze sind diese Länder auf globaler Ebene wettbewerbsfähig und versprechen Investoren hohe und zugleich sichere Renditen.

Überdies ist die Festlegung auf ein rechtssicheres Compliance-Regime essenziell. Es ist meist nicht ausreichend, dass das ausländische Unternehmen die Voraussetzungen der deutschen Compliance-Regelungen kennt und erfüllt, da die Regeln der nordischen Länder in diesem Bereich häufig strenger sind.

Zudem sollten vor Aufnahme einer Tätigkeit im Ausland die Möglichkeit der Begründung einer Betriebsstätte sowie die Folgen für das eigene Unternehmen und seine Mitarbeiter geprüft werden. Dies gilt gerade bei Bau- und Montagetätigkeiten, die nach dem anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommen oftmals einer zeitlich befristeten Privilegierung unterliegen. Häufig wird die ursprünglich veranschlagte Projektdauer jedoch überschritten, sodass laufend zu prüfen ist, ob auch die Privilegierungsfrist überschritten wurde. Auch wiederholte kurze Tätigkeiten können unter bestimmten Voraussetzungen zu einer Fristüberschreitung und damit zur Begründung einer Betriebsstätte führen. Eine Prüfung ermöglicht dadurch – neben ihrem Sicherheitsaspekt gegenüber den deutschen und lokalen Verwaltungsbehörden – solche Verpflichtungen und Vorschriften, welchen ab Aufnahme der Tätigkeit Folge zu leisten ist, bereits im Vorfeld zu identifizieren sowie zu analysieren.

Durch die rechtzeitige und korrekte Registrierung (einer Betriebsstätte, einer Filiale/Niederlassung oder einer neu gegründeten Tochtergesellschaft) sowie die vorherige Abstimmung und Erstellung einer Verrechnungspreisdokumentation zwischen dem deutschen Unternehmen und der nordischen Betriebsstätte/Niederlassung/Tochtergesellschaft können Probleme mit lokalen Steuerbehörden vermeiden helfen. Die Steuerbehörden in den nordischen Ländern sind gegenüber ausländischen Unternehmen, welche rechtzeitig ihren Pflichten nachkommen, grundsätzlich sehr entgegenkommend und viele potenzielle zeit- und kostenaufwendige Angelegenheiten können hierdurch häufig ohne übermäßigen formellen Aufwand beseitigt werden. Rödl & Partner, als erfahrener Berater in grenzüberschreitenden Steuerangelegenheiten, kann Ihnen dabei helfen, in Verhandlungen mit der zuständigen Steuerbehörde zu treten. Hierdurch können Verfahren der Berichtigung sowie der Nachreichung von Nachweisen (inklusive der erforderlichen Übersetzungen) häufig erheblich vereinfacht werden. Die zu erstellende Buchhaltung, die Körperschaftsteuerermittlung sowie die Erklärungen können meist in vereinfachter Form und teilweise in Deutsch bzw. Englisch eingereicht werden. Es gilt dabei, Verspätungszinsen oder Strafzuschläge zu vermeiden und hierdurch Kosten- und Zeitaufwand erheblich zu verringern.

Mithilfe eines kompetenten Partners an Ihrer Seite, welcher Erfahrung im Umgang mit den lokalen Steuerbehörden hat, können sich Ertrags- wie auch Lohnsteuerbeträge erheblich reduzieren. Strafzuschläge, Verspätungszinsen sowie Doppelbesteuerung können auf diese Weise vermieden werden.