

# Leitfaden: Entsendung Schweden

Worauf man bei der Entsendung von  
Arbeitern nach Schweden beachten muss.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Unternehmensbestimmungen zur Entsendung</b>	<b>3</b>
1.1 Welche Mitarbeiter müssen gemeldet werden?	3
1.2 Welche Anmeldungen müssen für Mitarbeiter gemacht werden?	3
1.3 Welche Strafen gibt es bei einem Meldeverstoß?	4
1.4 Befähigungsnachweis / Erlaubnis für bestimmte Tätigkeiten	4
<b>2. Arbeitsrechtliche Bestimmungen</b>	<b>5</b>
2.1 Löhne und Gehälter	5
2.2 Arbeitszeit und Arbeitsschutz	5
<b>3. Sozialversicherung</b>	<b>6</b>
3.1 Entsendungen bis maximal 24 Monate	6
3.2 Entsendungen über 24 Monate	6
3.3 Einkommensbesteuerung von Mitarbeitern	7

# 1. Unternehmensbestimmungen zur Entsendung

## 1.1 Welche Mitarbeiter müssen gemeldet werden?

Staatsangehörige der EU- und EWR-Mitgliedsstaaten und der Schweiz müssen bei einer Dienstleistungserbringung, die länger als 3 Monate dauert, dem schwedischen Ein- und Auswanderungsamt den Aufenthalt im Land melden.

Bürger aus Drittstaaten benötigen für Ihren Arbeitseinsatz in Schweden eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis die vor der Ausreise beantragt werden muss.

---

## 1.2 Welche Anmeldungen müssen für Mitarbeiter gemacht werden?

Ausländische Arbeitgeber müssen sowohl die Entsendung als auch eine Kontaktperson in Schweden in einem Register des schwedischen „Zentralamts für Arbeitsumwelt“ (Arbetsmiljöverket) anmelden.

Diese Meldung kann nach erfolgreicher Registrierung im Portal online in deutscher Sprache erfolgen: <https://posting.av.se>

Seit dem 30. Juli 2020 muss jeder Arbeitseinsatz **spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme in Schweden** gemeldet werden. Die Regelung dass Arbeiten im Umfang von bis zu fünf Tagen nicht gemeldet werden müssen, entfällt.

### Im Rahmen der Anmeldung werden die folgenden Informationen erfasst:

- Name und Unternehmenssitz des Arbeitgebers
- Kontaktdaten eines befugten Vertreters des Arbeitgebers (z.B. im Entsendestaat).
- Art der Dienstleistungen, die in Schweden erbracht werden sollen
- Vorgesehener Entsendezeitraum
- Ort der Dienstleistungserbringung in Schweden
- Angaben zum entsandten Arbeitnehmer (Name; Geburtsdatum oder Sozialversicherungsnummer)
- Angaben zur einer Kontaktperson in Schweden (Sozialversicherungsnummer oder Geburtsdatum, Adresse und Telefonnummer in Schweden, E-Mail)

### 1.3 Welche Strafen gibt es bei einem Meldeverstoß?

Das Zentralamt überprüft, ob die für das Register geltenden Vorschriften eingehalten werden.

Meldet der Arbeitgeber eine Entsendung und eine Kontaktperson nicht fristgerecht im Register an, erhebt das Arbetsmiljöverket eine **Sanktionsgebühr von 20.000 SEK**.

Arbetsmiljöverket kann den Arbeitgeber auch in bestimmten Fällen verpflichten, Mängel zu beheben:

- Wenn der Arbeitgeber die registrierten Angaben bei Veränderungen innerhalb des Unternehmens nicht entsprechend aktualisiert.
- Wenn die Kontaktperson ihre Aufgabe nicht gemäß den Bestimmungen des Registers ausführt.
- Wenn der Arbeitgeber eine falsche oder unzureichende Anmeldung beim Register durchgeführt hat.
- Die Anordnung kann mit einer Geldstrafe kombiniert werden. Behebt das entsendende Unternehmen beispielsweise die angemerkten Mängel, kann eine Geldstrafe auferlegt werden.

### 1.4 Befähigungsnachweis / Erlaubnis für bestimmte Tätigkeiten

Für bestimmte Tätigkeiten muss in Schweden vorab eine Erlaubnis eingeholt werden. Die Erlaubnis wird erteilt, wenn die **Ausbildung bestimmten Standards entspricht und vorgeschriebene Inhalte vermittelt** hat. Zu den erlaubnispflichtigen Tätigkeiten zählen:

- Arbeiten mit Asbest
- Arbeiten mit hitzehärtbaren Kunststoffen (z. B. Duroplast)
- Gerüstbau
- Bedienen von Hub- und Hebegegeräten
- Fahren von LKW

Weitere Informationen zu den Vorgaben und zuständigen Stellen stehen auf den [Internetseiten des „Zentralamts für Arbeitsumwelt“](#).

Unternehmen (auch Ausländische) die elektrische Installationen durchführen müssen sich beim „**National Electrical Safety Board**“ (**Elsakerhetsverket**) registrieren. Mitarbeiter müssen zudem eine Autorisierung als Elektriker erhalten. Installationen an eigenen Maschinen oder Anlagen sind von diesen Regelungen befreit.

## 2. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Bei kurzen und vorübergehenden Auslandseinsätzen kommt weiterhin deutsches Arbeitsrecht zur Anwendung, erst bei **einem Einsatz von über 12 bzw. 18 Monaten** wird schwedisches Arbeitsrecht angewendet.

Unabhängig von dieser Regelung sind die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verpflichtet, **Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Ziellandes** einzuhalten.

---

### 2.1 Löhne und Gehälter

Mindestlöhne sind in Schweden **nicht per Gesetz geregelt**, diese variieren von Branche zu Branche, je nach den Vereinbarungen der jeweiligen Tarifparteien.

Seit dem 30. Juli 2020 haben entsandte Mitarbeiter einen rechtlichen Anspruch auf den **gleichen Tariflohn wie ein vergleichbarer schwedischer Arbeitnehmer** (vormals: Anspruch auf den Tarifmindestlohn).

Üblicherweise verhandeln die zuständigen schwedischen Arbeitnehmerorgani-

sationen mit dem entsendenden ausländischen Unternehmen über die Anwendbarkeit der branchenspezifischen Tarifverträge für den Zeitraum der Entsendung.

Kann der entsendende Arbeitgeber nachweisen, dass der entsandte Arbeitnehmer verglichen mit dem Tarifvertrag gleich- oder bessergestellt ist, kann die schwedische Arbeitnehmerorganisation den Tarifvertrag nicht mit Arbeitskampfmaßnahmen durchsetzen.

---

### 2.2 Arbeitszeit und Arbeitsschutz

Für jede Arbeit in Schweden gilt das **schwedische Arbeitszeitgesetz**. Es kann jedoch durch Tarifverträge aufgehoben werden. In diesem Fall kann der Tarifvertrag entweder das komplette Gesetz oder Teile davon ersetzen.

**Achtung:** Die gesetzlichen Vorgaben für bezahlten Urlaub finden auch für entsandte Arbeitnehmer Anwendung. Mehr darüber erfahren Sie [hier](#). V

Im Rahmen einer Entsendung findet auch das schwedische Arbeitsschutzgesetz Anwendung.

## 3. Sozialversicherung

### 3.1 Entsendungen bis maximal 24 Monate

In welchem Land Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind, richtet sich grundsätzlich nach dem Ort, an dem die Arbeiten ausgeführt werden.

Eine Sonderregelung gilt für Arbeitnehmer, die im Rahmen ihres in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses **vorübergehend nach Schweden entsandt werden**, um dort im Auftrag ihres Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen.

Mehr dazu [hier](#).

Arbeitnehmer, die in Schweden arbeiten und für die deutsche Rechtsvorschriften gelten, erhalten die **Entsendebescheinigung A1**. Dieser Vordruck dient als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Der Vordruck A1 wird von den gesetzlichen Krankenkassen ausgestellt, bei dem der Arbeitnehmer in Deutschland versichert ist.

### 3.2 Entsendungen über 24 Monate

Die Verordnungen sehen vor, dass eine Entsendung einen Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreiten soll. Jedoch kann bei den zuständigen Trägern der Sozialversicherung ausnahmsweise eine Verlängerung des Zeitraums [hier digital über das entsprechende Entgeltabrechnungssystem](#) übermittelt werden.

Ist die Entsendung abgelaufen, kann eine weitere Entsendung für dieselben Arbeitnehmer, dieselben Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst nach Ablauf von **mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraums** zugelassen werden.

---

### 3.3 Einkommensbesteuerung von Mitarbeitern

Zur Vermeidung der Doppelbesteuerung hat die Bundesrepublik Deutschland mit einer Vielzahl von Staaten so genannte Doppelbesteuerungsabkommen

geschlossen. Nach den hierin enthaltenden Regelungen zu den Arbeitnehmerinkünften wird das Besteuerungsrecht in der Regel dem Staat zugewiesen, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt, in diesem Fall Schweden.

Die entsprechenden Einkünfte werden in Deutschland von der **Einkommenssteuer regelmäßig freigestellt**.

Eine wichtige Ausnahme von diesem Grundsatz stellt die so genannte **183-Tage Regelung** dar. Diese Regelung hat zur Folge, dass die Einkünfte abweichend von dem vorstehend in den Doppelbesteuerungsabkommen enthaltenen Grundsatz nicht im Land des Tätigkeitsortes, sondern im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers besteuert werden, wenn

- die Arbeitnehmer sich nicht länger als 183 Tage während eines Kalenderjahres in Schweden aufhalten und
- die Vergütung nicht von einer Betriebsstätte oder anderen festen Einrichtung getragen wird, die der Arbeitgeber in Schweden unterhält.

Die 183 Tage sind grundsätzlich **für jedes Steuerjahr, beziehungsweise Kalenderjahr**, zu ermitteln. Für die Berechnung ist allein die körperliche Anwesenheit des Erwerbstätigen maßgeblich. So werden beispielsweise Ankunfts-, oder Abreisetage und Feiertage mitgezählt.

Einkünfte aus selbständiger Arbeit, die in Schweden von einer in einem anderen EU-Mitgliedstaat ansässigen natürlichen Person erzielt werden, werden nur dann in Schweden versteuert, wenn diese Person für die Ausübung der Tätigkeit regelmäßig über eine feste Einrichtung oder eine Betriebsstätte verfügt.

Quelle: Industrie- und Handelskam-  
mer Hannover

## **Noch Fragen?**

T: +43 (0) 1336 0151-191

E: [office@subauftrag.com](mailto:office@subauftrag.com)

Franz-Dullnig-Gasse 5  
Klagenfurt am Wörthersee