

Entsendung von Arbeitnehmern nach Schweden

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

1. Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung
2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung
3. Melde- und Genehmigungspflichten
 - 3.1. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis
 - 3.2. Meldung beim Zentralamt für das Arbeitsumfeld
 - 3.3. Befähigungsnachweis / Erlaubnis für bestimmte Tätigkeiten
4. Arbeitsrechtliche Bestimmungen
 - 4.1. Löhne und Gehälter
 - 4.2. Arbeitszeit und Urlaub
 - 4.3. Arbeitsschutz
5. Sozialversicherung
6. Einkommensbesteuerung von Mitarbeitern

1. Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung

Eine Arbeitnehmerentsendung liegt grundsätzlich dann vor, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung seines deutschen Arbeitgebers für eine bestimmte Zeit eine Beschäftigung in Schweden ausübt. Die Dauer des Arbeitseinsatzes in Schweden muss dabei schon im Vorfeld klar definiert werden und überschaubar sein. Diese Überschaubarkeit kann beispielsweise durch die Dauer des Projektes oder durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleistet werden. Weitere Merkmale einer Entsendung sind

- Der entsandte Arbeitnehmer behält in seinem in Deutschland ansässigen Betrieb eine Funktion, die er nach seiner Rückkehr wieder ausübt
- Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin seinem deutschen Arbeitgeber gegenüber weisungsgebunden
- Der Arbeitnehmer erhält sein Arbeitsentgelt während des Auslandseinsatzes weiterhin von seinem deutschen Arbeitgeber.

Eine Entsendung ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer eigens für die Arbeit eingestellt wird. Lebt er jedoch bereits in Schweden, beziehungsweise ist dort beschäftigt und nimmt von dort aus eine Beschäftigung für das deutsche Unternehmen auf, wird er als schwedische Ortskraft behandelt. In diesem Fall liegt

keine Entsendung vor. Plant der Arbeitnehmer nach Beendigung seines Auslandseinsatzes nicht nach Deutschland zurückzukehren, handelt es sich ebenfalls nicht um eine Entsendung.

2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung

Wenn der bestehende Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Entsendemöglichkeit bereits nicht ausdrücklich vorsieht, sollte vor der Entsendung grundsätzlich eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. Der Arbeitgeber kann die Entsendung nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechts anordnen, es sei denn, es handelt sich um einen sehr kurzen Einsatz mit Dienstreisecharakter. Falls die Entsendedauer einen Monat überschreitet, hat der Arbeitgeber neben den wesentlichen Vertragsbedingungen, wie Arbeitsort, Arbeitsentgelt oder Kündigungsfristen, folgende zusätzliche Aspekte schriftlich festzuhalten und dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise auszuhändigen:

- Dauer der Auslandstätigkeit
- mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes zusätzliches Entgelt und Sachleistungen
- Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers

Weitere Punkte, die vertraglich geregelt werden können, sind

- Beschreibung der Tätigkeit im Ausland
- Arbeitszeit, Feiertage, Urlaub
- Gehaltskonto
- Trennungentschädigung, Ausgleich von Mehraufwendungen (z. B. Reisekosten, Umzugskosten, Unterkunft, Heimreisen)
- zusätzliche Unfallversicherung, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung
- Weiterbeschäftigung und Art der Tätigkeit nach der Rückkehr
- Kostentragung bei vorzeitiger Rückkehr
- auf den Vertrag anwendbares Recht.

Falls im Vertrag keine Vereinbarung über das anzuwendende Recht getroffen wird, richtet sich dieses nach dem gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers. Der gewöhnliche Arbeitsort liegt im Fall einer vorübergehenden Entsendung in Deutschland. Hinsichtlich des Arbeitsvertrages bleibt also grundsätzlich deutsches Recht anwendbar. Zu beachten ist allerdings, dass die im Vertrag festgehaltenen Bedingungen zu Entgelt, Urlaub und Sozialversicherung den schwedischen Arbeitnehmersvorschriften entsprechen müssen.

Zudem sollten datenschutzrechtliche Vorkehrungen getroffen werden, die es dem Unternehmen erlauben, arbeitnehmerbezogene Unterlagen (z. B. Lohnunterlagen) an anfragende ausländische Behörden weiterzuleiten. Häufig müssen Unternehmen bei Entsendungen z. B. nachweisen, dass sie entsandten Mitarbeitern für die Dauer der Entsendung mindestens die im Zielland gültigen Tariflöhne zahlen. Durch eine Datenschutzerklärung sollte sichergestellt werden, dass das Unternehmen zur Weitergabe dieser personenbezogenen Daten autorisiert wurde.

3. Melde- und Genehmigungspflichten

3.1. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

Staatsangehörige der EU- und EWR-Mitgliedsstaaten sowie der Schweiz genießen als Arbeitnehmer in Schweden Freizügigkeit. Bei einer Dienstleistungserbringung von weniger als drei Monaten benötigen sie in Schweden keine Aufenthaltsgenehmigung. Für die Einreise brauchen sie lediglich einen gültigen Reisepass oder Personalausweis; eine gesonderte Aufenthaltserlaubnis ist nicht erforderlich.

Wird ein Arbeitnehmer länger als drei Monate in Schweden eingesetzt, hat er jedoch dem schwedischen Ein- und Auswanderungsamt (Migrationsverket) seinen Aufenthalt im Land anzuzeigen.

Bürger aus Drittstaaten benötigen für Ihren Arbeitseinsatz in Schweden eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis die beim o. g. Migrationsverket vor der Ausreise beantragt werden muss. Informationen in englischer Sprache sind auf den Internetseiten verfügbar:

<https://www.migrationsverket.se> → *Sprache oben einstellen*

3.2. Meldung beim Zentralamt für das Arbeitsumfeld

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.

3.2.1 Inhalte der Meldung

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 [diese Nummer dient in Schweden der Identifizierung])
- Angaben zur einer Kontaktperson in Schweden (Sozialversicherungsnummer oder Geburtsdatum, Adresse und Telefonnummer in Schweden, E-Mail-Adresse)

3.2.3 Kontaktperson / verhandlungsberechtigte Person in Schweden

Bei der Meldung des Arbeitseinsatzes muss eine Kontaktperson in Schweden benannt werden. Bei Registrierung erhält diese Kontaktperson die Befugnis, Benachrichtigungen im Namen des ausländischen Arbeitgebers entgegenzunehmen. Die Kontaktperson sollte zudem Dokumente vorlegen können, aus denen hervorgeht, dass die Anforderungen des schwedischen Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern erfüllt werden. Dazu zählen u.a.

- Arbeitsverträge, die die erforderlichen Bestimmungen des genannten Gesetzes erfüllen, z. B. Anstellungsvertrag zuzüglich Entsendevereinbarung (s. 2. *Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung*)
- erforderliche Dokumentation im Rahmen des schwedischen Gesetzes über das Arbeitsumfeld
- Nachweise über die Arbeitszeiten.

Weitere Informationen zu Arbeitnehmerentsendungen und dem schwedischen Gesetz über das Arbeitsumfeld stellt das „Zentralamt für Arbeitsumwelt“ (Arbetsmiljöverket) in englischer Sprache zur Verfügung:

<https://www.av.se/en> → *Work environment and work inspection* → *Foreign workers in Sweden* → *Posting*

Darüber hinaus können weitere Dokumente die Aufgaben der Kontaktperson unterstützen, z. B.

- Auszug aus dem Handelsregister/Gewerbeeintragung
- Unbedenklichkeitsbescheinigung des zuständigen Finanzamtes
- Vereinbarungen/Verträge, aus denen die während der Entsendung gültigen Arbeitsbedingungen hervorgehen (z.B. Gehaltsniveau/Stundenlohn; Vergütung von Überstunden, Wochenend- und Feiertagsarbeit; anwendbarer Tarifvertrag).

Zusätzlich wird eine sogenannte verhandlungsberechtigte Person benötigt, die Vertreter des Arbeitgebers für Verhandlungen zum Abschluss des Entsendungs-Tarifvertrags ist. Diese Person braucht sich nicht in Schweden aufzuhalten. Es empfiehlt sich, hierbei Berater mit Kenntnissen im schwedischen Tarifvertragsrecht hinzuzuziehen.

Verfügt ein Unternehmen über keinen eigenen Ansprechpartner in Schweden, der als Kontaktperson oder verhandlungsberechtigte Person fungieren kann, können dies auch außenstehende Einrichtungen übernehmen, wie beispielsweise die deutsche Auslandshandelskammer vor Ort:

Deutsch-Schwedische Handelskammer (AHK)

Charles Hosie

Tel: +46-8-665 18 18

E-Mail: charles.hosie@handelskammer.se

Internet: <http://www.handelskammer.se> → *Dienstleistungen* → *Recht* → *Entsendung*

3.2.4 Überwachung und Sanktionen

Arbetsmiljöverket 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 verpflichten, Mängel zu beheben, wenn

- der Arbeitgeber die registrierten Angaben bei Veränderungen innerhalb des Unternehmens nicht entsprechend aktualisiert
- die Kontaktperson ihre Aufgabe nicht gemäß den Bestimmungen des Registers ausführt
- 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.

3.3. 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 Hebegeräten
- Fahren von LKW

Weitere Informationen zu den Vorgaben und zuständigen Stellen stehen auf den Internetseiten des „Zentralamts für Arbeitsumwelt“ (Arbetsmiljöverket)

<https://www.av.se/en> → *Production, Industry and Logistics*

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. Weitere Informationen in englischer Sprache stehen auf den Internetseiten:

<https://www.elsakerhetsverket.se/en/>

4. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Bei kurzen und vorübergehenden Auslandseinsätzen kommt grundsätzlich weiterhin deutsches Arbeitsrecht zur Anwendung. Grund hierfür ist, dass der gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland verbleibt. Erst bei einem längerfristigen Einsatz eines in Deutschland angestellten Arbeitnehmers von über 12 bzw. 18 Monaten wird schwedisches Arbeitsrecht angewendet. Dies regelt die Richtlinie 2018/957/EU.

Unabhängig von dieser Regelung sind die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gemäß der Richtlinie 2018/957/EU des Europäischen Parlamentes, verpflichtet Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Ziellandes einzuhalten, die durch nationale Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und / oder Tarifverträge festgelegt sind. Diese auch bei kurzen Auslandseinsätzen zwingend einzuhaltenden Schutzvorschriften erstrecken sich auf folgende Bereiche:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- bezahlter Mindestjahresurlaub;
- Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen;
- Bedingungen für die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden;
- Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen.

4.1. Löhne und Gehälter

Mindestlöhne sind in Schweden nicht per Gesetz geregelt. Somit gibt es keinen einheitlichen, flächendeckenden Mindestlohn, sondern dieser variiert von Branche zu Branche, je nach den Vereinbarungen der jeweiligen Tarifparteien. Die dort verhandelten Tarifverträge heißen „Kollektivavtalet“ (oder „collective agreements“) und sind für die Branche verbindlich. 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 Arbeitnehmerorganisationen 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.

Fragen zu den jeweiligen Tarifverträgen oder den geltenden Mindestlöhnen einer Branche beantworten die zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie direkt „Arbetsmiljöverket“:

<https://www.av.se/en> → *Work environment and work inspection* → *Foreign workers in Sweden* → *Posting* → *The Swedish labour market model and collective agreements*

Auskünfte zu Tarifverträgen, Löhnen und Gehältern in Schweden geben auch die Experten der Deutsch-Schwedischen Handelskammer (AHK):

Deutsch-Schwedische Handelskammer (AHK)

Torsten Böke

Tel: +46-8-665 18 69

E-Mail: torsten.boke@handelskammer.se

Internet: <http://www.handelskammer.se> → *Dienstleistungen* → *Löhne & Gehälter*

4.2. Arbeitszeit und Urlaub

Das schwedische Arbeitszeitgesetz regelt Tages-, Monats- und Jahresarbeitszeiten sowie Erholungsphasen, Pausen und Nachtruhe. Im Verlaufe eines Tages (24 Stunden) haben Arbeitnehmer beispielsweise Anspruch auf Ruhephasen von 11 zusammenhängenden Stunden. Diese werden als Tag- bzw. Nachtruhe bezeichnet.

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

Die gesetzlichen Vorgaben für bezahlten Urlaub finden auch für entsandte Arbeitnehmer Anwendung. Eine Ausnahme hiervon besteht jedoch für Fachkräfte, die zu einer Ersteinstallation oder –montage eines Produkts entsandt werden und deren Einsatz weniger als acht Tage dauert. Wurde jedoch ein anderer Arbeitnehmer bereits im laufenden Jahr für dieselbe Arbeit entsandt, wird dessen Aufenthalt auf die genannten acht Tage angerechnet. Die Acht-Tage-Regel gilt auch nicht, wenn die Dienstleistung sich auf Bauarbeiten bezieht, bei denen Gebäude errichtet, instandgesetzt, gewartet, umgebaut oder abgerissen werden. In diesen Aufgabenbereichen gelten die Bestimmungen über einen bezahlten Urlaub schon ab dem ersten Tag der Entsendung.

<https://www.av.se/en> → *Work environment and work inspection* → *Foreign workers in Sweden* → *Posting* → *Posted employee's rights and obligations*

4.3. Arbeitsschutz

Im Rahmen einer Entsendung findet auch das schwedische Arbeitsschutzgesetz, das Gesetz über das Arbeitsumfeld (arbetsmiljölagen), und die dazugehörigen Vorschriften Anwendung. Dieses Gesetz regelt die Verpflichtungen des Arbeitgebers und anderer für den Arbeitnehmerschutz Verantwortlicher mit dem Ziel, Krankheit und Unfälle im Arbeitsalltag zu vermeiden und gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Darunter fallen sowohl Mindestanforderungen für Maschinen und Geräte als auch Vorkehrungen zur Stressbegrenzung am Arbeitsplatz. Ebenfalls dazu zählen die Beleuchtung und die Begrenzung des Schallpegels.

In jeder Betriebsstätte mit mindestens fünf Angestellten muss es zudem einen Arbeitsschutzobmann geben. Dieser vertritt die Angestellten bei Fragen des Arbeitsschutzes und fördert ein positives Arbeitsumfeld. Obwohl der Arbeitgeber letztlich die Verantwortung für das Arbeitsumfeld trägt, sieht das Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich vor, dass organisierte Arbeitsschutzarbeit gemeinsam mit den Angestellten und ihren Vertretern erfolgt.

<https://www.av.se/en> → *Work environment and work inspection* → *Foreign workforce in Sweden* → *Posting* → *Posted employee's rights and obligations*

5. Sozialversicherung

5.1 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. Nach den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts (EG-Verordnung Nr. 883/04), bleibt es für sie bei der Zuständigkeit der deutschen Sozialversicherung, sofern

- der Einsatz in Schweden im Voraus auf maximal 24 Monate befristet ist und
- der betreffende Arbeitnehmer nicht entsandt wird, um jemanden zu ersetzen, dessen Entsendung abgelaufen ist.

Arbeitnehmer, die in Schweden arbeiten und für die deutsche Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, die sogenannte Entsendebescheinigung A1. Dieser Vordruck dient gegenüber den schwedischen Stellen 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. Ist der Arbeitnehmer in Deutschland nicht gesetzlich krankenversichert, erfolgt die Ausstellung über den zuständigen Rentenversicherungsträger. Die Anträge werden digital über das entsprechende Entgeltabrechnungssystem gestellt. Da die Ausstellung der A1-Bescheinigung einige Tage dauern kann, werden unmittelbar nach Antragstellung Eingangsbestätigungen mit einem Hinweis in englischer und französischer Sprache zurückgesendet, damit keine Akzeptanzprobleme bei einer Kontrolle im Ausland auftreten. Selbständige nutzen noch das Papierverfahren.

Informationen:

www.dvka.de → Arbeitgeber und Erwerbstätige → Anträge finden → Entsendung ins Ausland

5.2 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 beantragt werden. Dies ist in Artikel 16 der Verordnung EG 884/04 geregelt. Auch hier muss der Antrag digital über das entsprechende Entgeltabrechnungssystem übermittelt werden.

Informationen:

www.dvka.de → Arbeitgeber und Erwerbstätige → Anträge finden → Abschluss einer Ausnahmevereinbarung

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.

6. 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 Arbeitnehmereinkünften 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.



Industrie- und Handelskammer
Hannover

Hinweis:

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK Hannover – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Oktober 2021

Ansprechpartner:

Tonio Boer

Abteilung International

Tel.: (0511) 3107-501

Fax: (0511) 3107-456

E-Mail: tonio.boer@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover

Schiffgraben 49

30175 Hannover

www.hannover.ihk.de