

Anschlussstarifvertrag Bau

Tarifvertragspflicht?

Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Schweden nicht. Viele arbeitsrechtliche Regelungen sind nicht gesetzlich geregelt, sondern Sache der Tarifparteien. Schwedische Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sind daher sehr stark.

Per Gesetz ist es schwedischen Gewerkschaften erlaubt, alle zulässigen Arbeitskampfmaßnahmen zu nutzen, um ausländische Unternehmen zur Unterzeichnung eines schwedischen Tarifvertrags zu bewegen. Dies gilt auch, wenn das ausländische Unternehmen nachweist, schwedische Mindestbedingungen einzuhalten.

Schwedische Gewerkschaften haben Zugriff auf die Meldedaten der Entsendemeldung. Viele Gewerkschaften haben Tarifverträge für entsendende Unternehmen entwickelt. Achtung: Die darin genannten Löhne sind Mindestlöhne. Der individuelle Lohn soll je nach Qualifikation, Erfahrung, Leistung und Verantwortung angepasst werden.

[Tarifverträge für entsendende Unternehmen](#)

Sachlicher Geltungsbereich Bautarifvertrag

- Abrissarbeiten
- Neubau, Umbau und Renovierung von Anlagen und Gebäuden
- Maurer- und Fassadenarbeiten
- Dacharbeiten
- Alle Holz- und Betonarbeiten beim Bau und der Reparatur von Wänden
- Baunebengewerbe, Bodenlegerarbeiten
- Arbeiten in Feuchträumen, Fernwärme
- Schlosserarbeiten
- Gründungs-, Erd- und Leitungsarbeiten
- Bohrungen
- Tunnelbau
- Montage von Baufertigteilen aus Stahl-, Beton-, Holz- und Fliesen
- Arbeiten mit Kränen und Abraumfahrzeugen
- Gartenbau

Gewerkschaft: [Byggnads](#)

Pflichten und Befugnisse ab Tarifabschluss

Sobald Sie den Anschlussstarifvertrag unterschrieben haben, verpflichten Sie sich, in Schweden nur noch mit Subunternehmern und Zeitarbeitskräften zusammen zu arbeiten, die ebenfalls in Schweden tarifgebunden sind.

Bei der Entsendung von Arbeitnehmern müssen Sie in Schweden eine Entsendemeldung einreichen. Eine Kopie dieser Meldung müssen Sie auch an die schwedische Gewerkschaft senden.

Sie verpflichten sich, einen Bevollmächtigten zu benennen, der Verhandlungen mit der Gewerkschaft führen und Tarifvereinbarungen abschließen darf.

Die Gewerkschaft erhält jederzeit vollen Zugang zur Baustelle. Die Gewerkschaft darf die Arbeiten bei Sicherheitsmängeln unterbinden. Vertreter der Gewerkschaft dürfen einmal jährlich ein Gespräch mit jedem Ihrer Arbeitnehmer verlangen, in dem sie ihn über die tariflichen Bedingungen aufklären.

Arbeitszeit und Mindestlöhne

Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden zwischen 6.30 Uhr und 17.00 Uhr, montags bis freitags jeweils 8 Stunden. In einem viermonatigen Zeitraum darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden 48 Stunden nicht überschreiten. Überstunden sind mit Zuschlägen zu vergüten.

Mindeststundenlohn	2024	Ab 1.5.2025
Facharbeiter	181,50 SEK	188,50 SEK
Angelernte mit min. 6 Jahren Erfahrung	181,50 SEK	188,50 SEK
Ungelernte	159,72 SEK	165,88 SEK
Reisezeit wird mit Grundlohn vergütet		

Überstunden	
Zwischen 6 und 17 Uhr	+ 30 %
Zwischen 5-6 und 17-19 Uhr	+ 50 %
Zwischen 19 und 22 Uhr	+ 70 %
Nachts, an Wochenenden und Feiertagen	+ 100 %

Urlaub und Feiertage

Schwedische Feiertage: Weihnachten einschließlich Heiligabend, Neujahr einschließlich Silvester, Ostern, Pfingsten, Mittsommer. Der Jahresurlaub beträgt 25 Tage.

- **Urlaubsentgelt bei Monatslohn:** Das Urlaubsentgelt setzt sich zusammen aus dem normalen Gehalt sowie einem Urlaubsgeld in Höhe von 0,8 % des aktuellen Monatslohns je Urlaubstag und 13 % der im Vorjahr gezahlten Zulagen und Zuschlägen.
- **Urlaubsentgelt bei Stundenlohn:** Das Urlaubsentgelt beträgt 13 % des Jahreslohns, also täglich 1/25 dieser Summe.

Reisekosten

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Reisen zwischen Heimatort und Schweden sowie innerhalb Schwedens zu übernehmen. Die Reisezeit ist zu vergüten.

Zusatzversicherungen und betriebliche Altersvorsorge

Tarifgebundene Unternehmen sind verpflichtet, über [FORA](#) die tariflich vorgesehen Versicherungen für ihre Arbeitnehmer abzuschließen:

- Betriebliche Altersvorsorge (SAF-LO): Monatlich 4,375 % der Lohnsumme bis 7,5 x Income base amount*. 30 % vom Einkommen über 7,5 x Income base amount. Gewähren Sie Ihren Arbeitnehmern in Deutschland eine betriebliche Altersvorsorge, kann diese auf Antrag anerkannt werden. Dazu senden Sie den Nachweis Ihrer betrieblichen Altersvorsorge. ForA entscheidet über die Anerkennung.
- Unfallversicherung (TFA): 0,01 % der Lohnsumme des gesamten Einkommens
- Lebensversicherung (TGL): 0,10 % der Lohnsumme 7,5 x Price base amount**. Der Anteil über der Bemessungsgrenze bleibt unberücksichtigt.
- Zusatzkrankenversicherung (AGS): Ist die Tätigkeit in Schweden vorübergehend (weniger als 12 Monate), entfällt auf Antrag die AGS-Versicherungspflicht (A1-Bescheinigung muss vorgelegt werden).
- *7,5 x Income base amount: 76.200 = 571.500 SEK bzw. 47.625 monatlich
- **7,5 x Price base amount: 57.300 = 429.750 SEK bzw. 35.812,50 monatlich
- Definitionen base amount: [Schweden - Europäische Kommission](#)

Der jährliche Mindestbeitrag für die Versicherungen beträgt 200 SEK.

Für die monatlichen Meldungen verlangt FORA eine schwedische [Personennummer](#) für jeden deutschen Mitarbeiter, der nach Schweden entsandt wird.

[Antrag auf Versicherung](#)

[Antrag auf Befreiung und Anerkennung](#)

[Kündigung der Versicherung](#)

Ansprechpartnerin

Sybille Kujath
Außenwirtschaftsberaterin
Handwerkskammer Lübeck
Telefon: (+49) 451 1506-278
skujath@hwk-luebeck.de

Andrea Zigahn
Außenwirtschaftsberaterin
Handwerkskammer Flensburg
Telefon: (+49) 461 866-197
a.zigahn@hwk-flensburg.de

Dieses Merkblatt erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es dient als Orientierungshilfe für den Regelfall. Eine Haftung für den Inhalt kann nicht übernommen werden.