

**Herbsttagung der Deutsch-Nordischen Juristenvereini-  
gung  
05.-07. Oktober 2007**

---

**Arbeitnehmerentsendung in Europa  
und der  
Vaxholmfall**

**Dr. Philip Ismar**

Obere Querstraße 7  
23730 Neustadt in Holstein  
Tel.: +49 (0)4561-559533  
Mail: philip.ismar@tele2.de

Der Vortrag ist thematisch an meiner Dissertation orientiert, die im Mai 2007 unter dem Titel „Arbeitnehmerentsendung nach Schweden – eine europarechtliche Einschätzung aus deutscher Perspektive / Von der lex Britannia zum Vaxholmkonflikt“ im Verlag Dr. Kovač, Hamburg, erschienen ist.

Die Druckkosten hat zum Teil die Deutsch-Nordische Juristenvereinigung übernommen, wofür ich dankbar bin.

## **1. Teil: Rechtlicher Rahmen der Arbeitnehmerentsendung**

### **Ausgangskonstellation**

Erhält ein Dienstleister mit Sitz in der EU einen Auftrag aus einem anderen EU-Land, steht ihm neben verschiedenen anderen Möglichkeiten wie der Eröffnung eines Tochterunternehmens oder der Beauftragung eines Subunternehmens auch die Möglichkeit der Entsendung seiner Arbeitskräfte an den Leistungsort zur Verfügung.

Zur rechtlichen Regelung dieser Konstellationen ist zunächst nach dem anwendbaren Recht zu fragen. Dabei ist zu differenzieren zwischen dem privatrechtlichen Arbeitsstatut einerseits und dem sozial- und steuerrechtlichen andererseits.

### **Außerhalb des Europarechts:**

- Art. 6, 7 Vertrag von Rom<sup>1</sup> = Art. 30, 34 EGBGB (idR Recht des Herkunftslandes, Ausnahme „zwingende Vorschriften“)
- Kollektives Arbeitsrecht: Recht des Herkunftslandes
- Sozialrecht: Recht des Herkunftslandes, Ein-/Ausstrahlungswirkung, §§ 4-6 SGB IV = Kap.2 § 9, Kap 1 § 4 Socialförsäkringslagen (SFS 1999:799)
- Steuerrecht: Doppelbesteuerungsabkommen, 183-Tage-Regel

**Zwischenergebnis:** Es gilt überwiegend das Herkunftslandprinzip

### **Europarecht:**

- Binnenmarktkonzept, Marktfreiheiten, Art. 3, 49 EGV
- VO 1408/71 und VO 574/72
- Arbeitnehmerentsenderichtlinie 96/71: Art.3 enthält die materiellen Regelungen über die im Entsendefall geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und stellt den bedeutendsten Teil der Richtlinie dar. Art.3 I ermächtigt die Mitgliedstaaten zur Anwendung nationaler Vorschriften auf entsandte Arbeitnehmer in folgenden sieben Bereichen: Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten; Mindesturlaub; Mindestlohn; Arbeitnehmerüberlassung; Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz; Schutz für

---

<sup>1</sup> 80/934/EWG, Amtsblatt Nr.L 266 vom 09.10.1980, S.1 -19, folgend: EVÜ

Schwangere und Kinder sowie die Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

- EuGH-Entscheidungen decken die Anwendbarkeit nationaler Mindeststandards auf Entsendeunternehmen seit Rs.113/89 (Rush Portuguesa, Slg 1990,1417)

**Zwischenergebnis:** Der liberale Ansatz des EGV, der sich offenkundig am Herkunftslandprinzip orientiert, wird durch europäisches Sekundärrecht und Entscheidungen des EuGH erheblich abgeschwächt.

**Exkurs:** Wegen der Diskrepanz zwischen dem Binnenmarktmodell des EGV und Art.3 der RiLi 96/71 war die RiLi 96/71 anfangs sehr umstritten. Ihre Rechtmäßigkeit wird heute aber von der herrschenden Meinung angenommen. Wenigstens normiert sie die von der Rechtsprechung des EuGH aufgestellten Regelungen und zwingt die Mitgliedstaaten zur Konkretisierung der nationalen zwingenden Vorschriften iSd Art.7 EVÜ = Art.34 EGBGB.

In ihr kommt auch der soziale Ansatz des EGV zum Ausdruck. Die neue Dienstleistungsrichtlinie verweist an einigen Stellen auf die RiLi 96/71, sie enthält in der Sache keine neuen Ansätze gegenüber der älteren RiLi 96/71.

## **2. Teil: Arbeitnehmerentsendung in/nach Schweden**

### **Umsetzung der RiLi 96/71 in schwedisches Recht**

Die RiLi 96/71 wird in Schweden umgesetzt durch das utstationeringslagen SFS 1999:678. Dieses erfüllt auf den ersten Blick den Klarstellungsauftrag der RiLi 96/71 vorbildlich, weil es – anders als etwa das deutsche Arbeitnehmerentsendegesetz – mehr als 100 Vorschriften aufzählt, die von Entsendeunternehmen in Schweden beachtet werden müssen. Die Kommission hat Schweden dafür in ihrem ersten Bericht über die Umsetzung der RiLi 96/71 gelobt.

Es fehlen jedoch jegliche Angaben über Mindestlohnvorschriften und es fehlt ein Hinweis auf „semimandatory rules“, also staatliche Gesetze, die von Tarifverträgen abgeändert werden dürfen. Unter den über 100 Normen sind zahlreiche solcher „semimandatory rules“.

## Besonderheiten des schwedischen Arbeitsmarktmodells

Das Fehlen einer Regelung zum Lohn bedeutet aber nicht etwa, dass Schweden auf die Möglichkeit der Ausweitung nationaler Lohnbestimmungen auf Entsendeunternehmen verzichtet hätte. Vielmehr fehlt eine gesetzliche Regelung, weil es im schwedischen Arbeitsmarktmodell gerade originäre Aufgabe der Tarifparteien ist, für angemessene Löhne zu sorgen. Der Staat hat sich hier herauszuhalten.

Daher gehen die Gewerkschaften auf Entsendeunternehmen zu und fordern von diesen den Abschluss sog. „hängavtal“ für deren schwedische Arbeitsstätten. Darin werden neben dem Lohn auch Zusatzversicherungen und weitere Abgaben vereinbart. Wer sich demgegenüber auf das utstationeringslagen beruft, das eigentlich alle anwendbaren Vorschriften auflisten soll, bekommt es mit der Streikmacht der Gewerkschaften zu tun.

### Inhalt der hängavtal – für Entsendeunternehmen aller Länder gleich

| <b>Hängavtal Baubranche</b>        |  |                              |
|------------------------------------|--|------------------------------|
| <b>Kosten für</b>                  | <b>Name der Abgabe</b>   | <b>Höhe</b>                  |
| <b>Lohn</b>                        | Arbeitslohn: Zwei Formen akzeptiert:<br>-fester Stundenlohn ( <i>tidlönarbete</i> , ca.140 SEK ≈ 15,- € / h)<br>-Akkordlohn mit festem Grundgehalt ( <i>prestations-/ackordsarbete</i> ), wodurch weitere Gebühren an die Gewerkschaft entstehen | regionaler Durchschnittslohn |
| <b>Kontrollen</b>                  | Kontrollabgaben ( <i>Granskningsavgift</i> )   | 1,5 %<br>des Arbeitslohns    |
| <b>Zusatzversicherungen</b>        | AFA Zusatzversicherungen ( <i>AFA försäkringar</i> )<br>(Lebens-, Unfall-, Kranken-, Sozial- und Rentenversicherung)   | 5,66 %<br>des Arbeitslohns   |
| <b>Ausbildung</b><br>(nicht immer) | Ausbildungsbeitrag ( <i>Utbildningsbidrag</i> )  | 0,8 %<br>des Arbeitslohns    |
| <b>Summe Lohnkosten</b>            |  | <b>Ø-Lohn +<br/>7,96 %</b>   |

### § 42 Medbestämmandelagen = Lex Britannia

Die Architektur des schwedischen kollektiven Arbeitsrechts ist im medbestämmandelagen (SFS 1976:580) geregelt. Aus Arbeitgebersicht ist dieses Gesetz eine wahre Folterkammer. Es erlaubt u.a. Blockaden und Sympathiestreiks, die auch häufig angewandt werden.

Nach dem in Schweden bekannten Britanniafall<sup>2</sup>, in dem der arbetsdomstol die Anwendbarkeit des medbestämmandelagen auf ausländische, tarifgebundene Arbeitnehmer abgelehnt hat, wurden im medbestämmandelagen 3 Paragraphen eingefügt bzw. geändert, die nunmehr eine Anwendbarkeit erlauben. Durch das Einfügen von Satz 3 in § 42 *MBL* sowie den §§ 25a, 31a *MBL*<sup>3</sup> wurde die vom arbetsdomstol festgestellte Rechtslage gesetzlich den gewerkschaftlichen Bedürfnissen angepasst. Aufgrund des konkreten Anlasses wurden diese drei das *Britanniaprinzip* abändernden Gesetzesänderungen die *lex Britannia* genannt.<sup>4</sup> Damit begründet ein ausländischer Tarifvertrag in Schweden keine Friedenspflicht mehr.

**Ergebnis:** Entsendeunternehmen werden so zum Abschluss der *hängavtal* gezwungen.

### 3. Teil: Der Vaxholmkonflikt

Aufgrund der dargestellten Entsendesituation in Schweden war seit längerem klar, dass es irgendwann zu einer Eskalation kommen würde. Dies geschah im Vaxholmkonflikt.

#### **Chronologie der Auseinandersetzung**

Das lettische Bauunternehmen *Laval un Partneri Ltd* baute mit seinem Tochterunternehmen *L&P Baltic Bygg AB (Laval)* eine Schule in Vaxholm bei Stockholm. Trotz gültiger lettischer Tarifbindung forderte die schwedische Baugewerkschaft *Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)* das Unternehmen zum Abschluss eines schwedischen Haustarifvertrages (*hängavtal*) auf. Darin wurde der regional übliche

---

<sup>2</sup> AD 1989:120

<sup>3</sup> Gesetzesänderung SFS 1991:681

<sup>4</sup> AD 1993:28; siehe auch *Glavå*, *Arbetsrätt*, S.164 mwN

Durchschnittsstundenlohn von 145 SEK gefordert sowie die üblichen Zusatzversicherungen. Die Verhandlungen zogen sich bis in den Herbst hin und blieben ohne Ergebnis. Am 2. November 2004 machte *Byggnads* die Streikdrohung wahr und blockierte die Baustelle in Vaxholm sowie alle weiteren *Laval* Baustellen im Land. Die Blockade wurde durch eine permanent präsente Streikpatrouille überwacht. Der *Svenska Elektrikerförbundet* unterstützte *Byggnads* dabei durch Sympathiestreiks. *Laval* zog sich bald aus Schweden zurück und meldete Insolvenz an.

Nachdem eine Vermittlung durch das *medlingsinstitutet* am 01. Dezember 2004 gescheitert war, wandte sich das Mutterunternehmen am 7. Dezember 2004 mit einer Klage beim *arbetsdomstolen* gegen die Streiks.<sup>5</sup> Es berief sich auf wirksame lettische Tarifverträge, die nach dem *Britanniaprinzip* die Friedenspflicht auslösten.<sup>6</sup> Dagegen könne auch nicht die *Britannia* eingewandt werden, weil sie wegen Verstoßes gegen Art.12 EGV nichtig sei.<sup>7</sup> Im vorläufigen Beschluss vom 22. Dezember 2004 wies der *arbetsdomstolen* die Klage jedoch ab. Eine Rüge dagegen vor dem *högsta domstolen* scheiterte.<sup>8</sup>

Ebenfalls im Dezember 2004 beauftragte die Republik Lettland die Europäische Kommission mit dem Fall. Eine solche Beauftragung ist gemäß Art.227 II EGV die Vorstufe eines förmlichen Vertragsverletzungsverfahrens vor dem EuGH. Weitere Beschwerden einzelner Unternehmen an die Kommission wurden seit diesem Zeitpunkt unter Hinweis der laufenden Ermittlungen zurückgewiesen. Ein Solvit Verfahren zur außergerichtlichen Streitschlichtung scheiterte mangels Beteiligung staatlicher Stellen wegen der formellen Unzuständigkeit der Solvit Stellen. An den Auseinandersetzungen waren bis dahin nur Gewerkschaften und Entsendeunternehmen, also privatrechtliche Personen beteiligt.

In seinem endgültigen Beschluss vom 11. März 2005 kommt der *arbetsdomstolen* zu dem Ergebnis, dass ein Vorlageverfahren beim EuGH notwendig sei.<sup>9</sup> Nach Verhandlungen über die Formulierung der Fragen wurden schließlich am 15. September 2005 zwei Vorlagefragen an den EuGH gesandt.<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> AD beslut nr. 111/04, mål nr. A 268/04 vom 22.12.2004

<sup>6</sup> AD beslut nr. 111/04, mål nr. A 268/04 vom 22.12.2004, S.8

<sup>7</sup> AD beslut nr. 111/04, mål nr. A 268/04 vom 22.12.2004, S.8

<sup>8</sup> HD mål nr. Ö 82/05 vom 22.02.2005

<sup>9</sup> AD beslut nr. 49/05, mål nr. A 268/04 vom 29.04.2005

<sup>10</sup> AD aktbilaga nr. 133 i mål nr. A 268/04 vom 15.09.2005; **Az. beim EuGH: C-341/05**

## Vorlagefragen beim EuGH

Dass die dargelegte Entsendepraxis nach Schweden sowie die Umsetzung der Entsenderichtlinie in schwedisches Recht problematisch sind, ist durch den Vaxholm Fall hinreichend offensichtlich geworden. Dennoch tat man sich lange schwer damit, den Fall an den EuGH zu übermitteln. Man hatte Angst, dass das gesamte Arbeitsmarktmodell auf dem Prüfstand des Europarechts gefährdet würde. Nach sechsmonatigen Verhandlungen um die richtige Formulierung der Vorlagefragen sind diese unerwartet weit gefasst.

Den Vorlagefragen sind sieben Seiten Erläuterungen vorangestellt, in denen der Zusammenhang zwischen dem Britanniaurteil, der *lex Britannia* und dem *utstationeringslagen* hergestellt wird. Der Wortlaut der Vorlagefragen:<sup>11</sup>

Vorlagefrage 1:

„Ist es mit den Vorschriften des EG-Vertrags über die Dienstleistungsfreiheit und mit dem Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie mit der Entsenderichtlinie vereinbar, dass Gewerkschaftsorganisationen durch Arbeitskampfmaßnahmen in Form einer Blockade versuchen, einen ausländischen Dienstleister dazu zu bringen, einen Tarifvertrag im Gastland über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie den im oben genannten Beschluss des Arbeitsdomstol beschriebenen zu unterzeichnen, wenn nach der Lage im Gastland die Rechtsvorschriften, die die Umsetzung der Entsenderichtlinie zum Ziel haben, keine ausdrücklichen Bestimmungen über die Anwendung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in einem Tarifvertrag enthalten?“

Vorlagefrage 2:

„Nach dem schwedischen Medbestämmandelag sind Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaft mit dem Ziel der Verdrängung eines zwischen anderen Partnern geschlossenen Tarifvertrags verboten. Dieses Verbot gilt jedoch gemäß einer besonderen Vorschrift, die in der so genannten *lex Britannia* enthalten ist, nur dann, wenn eine Gewerkschaftsorganisation Maßnahmen im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse durchführt, auf die das Medbestämmandelag unmittelbar anwendbar ist, was in der Praxis bedeutet, dass das Verbot nicht für Arbeitskampfmaßnahmen gegen ausländische Unternehmen gilt, die vorübergehend im Inland tätig sind und ihre eigenen Arbeitnehmer

---

<sup>11</sup> Amtliche Übersetzung aus ABl. 2005 Nr. C 281 vom 12.11.2005, S.10

mitbringen. Stehen die Vorschriften des EG-Vertrags über die Dienstleistungsfreiheit und das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie die Entsenderichtlinie der Anwendung der letztgenannten Regel — die zusammen mit den übrigen Teilen der *lex Britannia* in der Praxis auch bedeutet, dass schwedische Tarifverträge Geltung erlangen und bereits geschlossenen ausländischen Tarifverträgen vorgehen — auf Arbeitskampfmaßnahmen in Form einer Blockade entgegen, die von schwedischen Gewerkschaftsorganisationen gegen einen ausländischen Dienstleister durchgeführt werden?“

### **Öffentliche Debatte**

In der schwedischen Öffentlichkeit wurde der Vaxholm Fall breit diskutiert, wobei zu einem beträchtlichen Teil polarisierend und vereinfachend berichtet wurde. Rund um die Blockade im November und Dezember 2004 erreichte die Berichterstattung das Ausmaß einer Medienschlacht, an der sich auch Arbeitsrechtsexperten beteiligten.<sup>12</sup> Immer wieder wurde der Konflikt verkürzt auf die Befürworter des schwedischen Arbeitsmarktmodells einerseits und dessen Gegner andererseits, letztere würden Sozialdumping zulassen und wollten Osteuropäer zu Billiglöhnen in Schweden arbeiten lassen.

Auf der Seite der Befürworter der Arbeitskampfmaßnahmen fanden sich vor allem Politiker, Gewerkschaftler und gewerkschaftsnahe Juristen. Nur eine recht kleine Minderheit bestehend aus den schwedischen Anwälten von Laval und dem emeritierten Professor *Tore Sigeman* verteidigten immer wieder ihre Auffassung, dass die bestehende schwedische Entsendepraxis nicht EU-Rechts konform sei.

Die aufgeheizte Stimmung bekamen die lettischen Bauarbeiter in Vaxholm zu spüren, die bei dem Versuch, ihre Baustelle zu betreten, Zeitungsberichten zu Folge von einer aggressiven Menge beschimpft und belagert wurden und schließlich nur mit Hilfe der Polizei die Baustelle betreten konnten.<sup>13</sup> Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände erarbeiteten und publizierten umfangreiche Stellungnahmen und Analysen, die Debatte erreichte Fachliteratur und Politik. Die schwedischen Sozialdemokraten stellten sich erwartungsgemäß hinter die Gewerkschaften, das zögerliche Verhalten des bür-

---

<sup>12</sup> Svenska Dagbladet "Brännpunkt" vom 4., 6., 7., 13., 16., 18., 21. Dezember 2004  
Svenska Dagbladet online, 03.12.2004 "Byggnads blockad är bara den senaste i en lång  
råd konflikter"; Svenska Dagbladet online, 03.12.2004 "En kamp som facket vägrar  
förlora"; Dagens Nyheter, 04.12.2004 "Byggnads göder sig själva"

<sup>13</sup> Svenska Dagbladet online, 13.12.2004 „De ska veta att de är ett gäng svartfötter“  
Svenska Dagbladet, 13.12.2004 "Byggnadskonflikt i Vaxholm trappas upp"

gerlichen Lagers wurde diesem als Neoliberalismus ausgelegt. *LO* drohte im Falle einer negativen Entscheidung der Gerichte gar damit, seine EU freundliche Grundeinstellung zu überdenken.<sup>14</sup> Lettlands Regierungschef bestellte den schwedischen Botschafter in Riga ein, um diesem sein Missfallen mitzuteilen.

Abermals verschärft wurde die Debatte durch den Schweden Besuch von EU Binnenmarkt Kommissar *McCreevy*, der in Stockholm offen Partei für Laval ergriff.<sup>15</sup> Das wiederum verstärkte die EU-kritische Haltung im Land weiter. Die *European Trade Union Confederation (ETUC)* verfasste einen offenen Brief an Kommissionspräsident *Barroso*, in dem sie ihn daran erinnerte, dass der EGV neben dem Binnenmarkt auch weitere Ziele enthalte, die es miteinander in Einklang zu bringen gelte.<sup>16</sup> Anlass des Briefes waren die genannten Äußerungen *McCreevys*.

Die Aussagen *McCreevys* waren gemeinsam mit dem Vaxholm Konflikt auch Gegenstand einer Debatte des europäischen Parlamentes am 21.09.2005. Dort warf der linke Flügel des Parlamentes der Kommission und insbesondere dem Binnenmarktkommissar die Vernachlässigung der sozialen Belange vor und warnte vor „chinesischen Löhnen und asiatischen Arbeitnehmerrechten“.<sup>17</sup> Der schwedische Grünen-Abgeordnete *Schlyter* wertete die Aussagen *McCreevys* als Frontalangriff auf das Streikrecht und das Untergraben des schwedischen Arbeitsmarktmodells. Vertreter der bürgerlichen Parteien wiesen wie Kommissionspräsident *Barroso* auf die alternativenlose Bedeutung der Marktfreiheiten hin, die keinesfalls im Widerspruch zu sozialen Belangen stünden. Schließlich stand der Vaxholm Konflikt auf der Tagesordnung des EU-Gipfeltreffens am 27.10.2005 auf Schloss Hampton Court/Großbritannien.<sup>18</sup>

Seitdem die Vorlagefragen beim EuGH eingegangen sind, hat sich der öffentliche Teil der Debatte vorerst beruhigt.

#### **4. Rechtliche Bewertung**

---

<sup>14</sup> *Erland Olausson, LO Homepage* am 22.08.2005 „Mycket allvarligt om EG ska bestämma över strejkräften i Sverige“; *Svante Nycander, Lag&Avtal* 16.06.2005 „Tre förslag som värnar den svenska modellen“

<sup>15</sup> *Lag&Avtal* 25.10.2005 „Kommissionär tog Lavals parti i EUs Vaxholmdebatt“ *Sydsvenska Dagbladet*, 05.10.2005 „Hård EU-kritik för byggblockad“ *Skånska dagbladet* 07.10.2005 „EU:s hetaste fråga“

<sup>16</sup> Informationen unter <http://www.etuc.org/a/1610>

<sup>17</sup> Aus der Pressemitteilung des Europäischen Parlamentes vom 21.09.2005

<sup>18</sup> *Die Zeit* vom 27.10.2005, S.24 „Alte Welt aus den Fugen“

In dem Verfahren vor dem EuGH sind mittlerweile die Schlussanträge des Generalanwalts veröffentlicht worden. Dieser hat – was rechtlich nicht zwingend zu erwarten war – das schwedische Modell in seinen Grundfesten und insbesondere die *lex Britannia* nicht angerührt. Vielmehr hält er das schwedische Arbeitsmarktmodell insgesamt für einen gerechtfertigten Eingriff in die Dienstleistungsfreiheit. Die konkreten Bestimmungen der *hängavtal* seien jedoch an der Rechtsprechung des EuGH zu messen. Danach sind zusätzliche Abgaben grundsätzlich nur dann rechtmäßig, wenn sie den Arbeitnehmern einen tatsächlichen zusätzlichen sozialen Schutz bieten.

Die Prüfung überlässt der EuGH im Einzelnen dem arbeitsdomstol, deutet aber an, dass die Ausbildungsabgabe wohl keinen zusätzlichen sozialen Schutz für entsandte Arbeitnehmer biete und die AFA-Zusatzversicherungen allenfalls zum Teil. Die Kontrollabgaben könnten jedenfalls dann gerechtfertigt sein, wenn den Gewerkschaften tatsächlich bei der Kontrolle des Arbeitsplatzes entsprechende Kosten entstünden. Die Nichtumsetzung der Lohnregelung sei angesichts des Organisationsgrades gerechtfertigt und kein Versäumnis bei der Umsetzung der RiLi 96/71 erkennbar.

An dieser Stelle fordert der Generalanwalt Kritik heraus, weil der EuGH in anderen Verfahren schon anders entschieden hat, so etwa in der Rs.164/99, dort Rn 31 ff.

Insgesamt sind die Schlussanträge aber von Respekt und Verständnis für das schwedische Arbeitsmarktmodell geprägt. Indem er die Frage der horizontalen Anwendbarkeit von Richtlinien thematisiert, regt auch eine bessere Handhabbarkeit der Entsenderegelungen in Schweden an.

## **Anlagen**

## Anlage 1: Lohnnebenkosten in Deutschland (Baubranche, Stand 09/2005)

| Art der Versicherung                            | Versicherungs-träger  | Gesetzl. Norm                             | Beitra g in %              | Finanzierung<br><small>AG = Arbeitgeber<br/>AN = Arbeitnehmer</small>                      |
|---|---|---|----------------------------|--|
| <b>Gesetzliche Rentensysteme</b>                |   |   |                            |  |
| <b>Gesetzliche Rentenversicherung</b>           | <b>Rentenversicherungsanstalt durch gesetzliche Krankenkassen</b><br><br>- § 28d,h SGB IV | SGB VI                                    | <b>19,5 %</b>              | <b>Paritätisch:</b><br><u>AG</u> : 9,75 %<br><u>AN</u> : 9,75 %,<br><br>- § 168 I 1.SGB VI |
| <b>Gesetzliche Krankenversicherung</b>          | <b>Die gesetzlichen Krankenkassen,</b><br><br>- § 28d,h SGB IV                            | SGB V                                     | <b>13-15 %<br/>ø ~14 %</b> | <b>Paritätisch:</b><br><u>AG</u> : ø ~ 7 %<br><u>AN</u> : ø ~ 7 %,<br><br>- § 249 SGB V    |
| <b>Gesetzliche Arbeitslosenversicherung</b>     | <b>Bundesagentur für Arbeit durch gesetzliche Krankenkassen</b><br><br>- § 28d,h SGB IV:  | SGB III<br><br>- §§ 24, 340               | <b>6,5 %</b>               | <b>Paritätisch:</b><br>50% Arbeitgeber<br>50% Arbeitnehmer,<br><br>- § 346 I 1 SGB III     |
| <b>Gesetzliche Pflegeversicherung</b>           | <b>Pflegeversicherung durch gesetzliche Krankenkassen</b><br><br>- § 28d,h SGB IV         | SGB XI                                    | <b>1,7 %</b>               | <b>Paritätisch:</b><br>50% Arbeitgeber<br>50% Arbeitnehmer,<br><br>- § 58 I 1 SGB XI       |
| <b>Gesetzliche Unfallversicherung</b>           | <b>Bau Berufsgenossenschaften (regional)</b><br><br>- § 114 I Nr.1 SGB VII                | SGB VII                                   | <b>0,88 %*</b>             | <u>AG</u><br><br>- § 150 SGB VII   |
| <b>Vorgeschriebene Ergänzende Rentensysteme</b> |   |   |                            |  |
| <b>Winterbau-Umlage</b>                         | <b>„Gemeinsame Einrichtung des Wirtschaftszweiges“</b><br><br>- § 356 I SGB III           | SGB III<br><br>- §§ 209ff<br>- §§ 354-357 | <b>1 %*</b>                | <u>AG</u><br><br>- § 354 SGB III   |
| <b>Umlage</b>                                   | <b>Bundesagentur für</b>  | SGB III                                   | <b>0,32 %*</b>             | <u>AG</u>  |

|   |  |                          |                |  |
|---|--|--------------------------|----------------|--|
| <b>Insolvenzgeld</b>                        | <b>Arbeit</b><br>- § 361 I SGB III:                            | - §§ 183ff<br>- §§ 358ff |                | bzw. Unfallvers. der Berufsgenossenschaft<br><br>- §§ 358 I, 359 I SGB III |
| <b>Freiwillige ergänzende Rentensysteme</b> |  |                          |                |  |
| <b>Urlaubskasse</b>                         | <b>SOKA Bau</b>  | Tarifvertrag             | <b>15,1 %</b>  | <u>AG</u>  |
| <b>Berufsausbildung</b>                     | <b>SOKA Bau</b>  | Tarifvertrag             | <b>2,0 %</b>   | <u>AN</u> (durch <u>AG</u> )   |
| <b>Lohnausgleich</b>                        | <b>SOKA Bau</b>  | Tarifvertrag             | <b>0,4 %</b>   | <u>AN</u> (durch <u>AG</u> )   |
| <b>Zusatzversorgung</b>                     | <b>SOKA Bau</b>  | Tarifvertrag             | <b>2,0 %</b>   | <u>AN</u> (durch <u>AG</u> )   |
| <b>Sonstige</b>                             |  |                          |                |  |
| <b>Ausgleichslast</b>                       | <b>Berufsgenossenschaften untereinander durch Hauptverband</b> | SGB VII<br>- §§ 176ff    | <b>0,088 %</b> | Durch Berufsgenossenschaften   |

TV Mindestlohn für Westdeutschland: 10,36 € /Stunde normale Wochenarbeitszeit nach BRTV Bau: 39 Stunden

Monatslohn brutto: 39 Wochenstunden x 4 Wochen x 10,36 € = **2030,56 €**

## Anlage 2: Lohnnebenkosten in Schweden (Baubranche, Stand 09/2005)

| Art der Versicherung                                   | Versicherungs-träger   | gesetzliche Norm  | Beitrag in %   | Finanzierung<br><small>AG = Arbeitgeber<br/>AN = Arbeitnehmer</small>   |
|--|--|---|--|---|
| <b>Rentenversicherung (älderspension)</b>              | <b>Premiepensionsmyndigheten</b><br><a href="http://www.premiepensionsmyndigheten.se">www.premiepensionsmyndigheten.se</a><br>- Kapitel 2 § 2 Lag (1998:674) om inkomstgrundad älderspension   | <b>AG:</b><br><b>Socialavgiftslagen</b> (2000:980)<br>Kapitel 2, §§ 1, 26<br><br><b>AN:</b><br><b>Lag om allmän pensionsavgift</b> (1994:1744)<br>§ 2 | 2004:<br><b>17,21 %</b><br><br>2005:<br><b>17,21 %</b> | AG: 10,21 %<br><br>AN: 7 %<br>(in Steuern enthalten)  |
| <b>Krankenversicherung (sjukförsäkring)</b>            | <b>Försäkringskassan</b><br><a href="http://www.forsakringskassan.se">www.forsakringskassan.se</a><br>- §§ 1, 2 Lag (1962:381) om allmän försäkring  | <b>AG:</b><br><b>Socialavgiftslagen</b> 2000:980<br>Kapitel 2, §§ 1,26  | 2004:<br><b>11,08 %</b><br><br>2005:<br><b>10,15 %</b> | <u>AG</u>   |
| <b>Arbeitslosenversicherung (arbetsmarknadsavgift)</b> | <b>Arbetslöshetskassorna</b><br>(Arbeitslosenversicherung verwaltet die Beiträge und ist für Auszahlung zuständig)<br><br>- § 1 Lag (1997:239) om arbetslöshetskassor  | <b>AG:</b><br><b>Socialavgiftslagen</b> 2000:980<br>Kapitel 2, §§ 1,26  | 2004:<br><b>3,70 %</b><br><br>2005:<br><b>4,45 %</b>   | <u>AG</u><br><br>(Arbeitslosengeld wird aus einem staatlichen Budget bezahlt, das durch eine Arbeitsmarktsteuer von den Arbeitgebern finanziert wird) |
| <b>Elternversicherung (föräldrarförsäkring)</b>        | <b>Försäkringskassan</b><br>- § 1 Förordning med instruktion för Försäkringskassan;<br>- § 1 Lag (2004:274) med anledning av inrättande av Försäkringskassan;<br>- Kapitel 1 § 3 Socialförsäkringslag (1999:799) (från och med 1974) | <b>AG:</b><br><b>Socialavgiftslagen</b> 2000:980<br>Kapitel 2, §§ 1,26  | 2004:<br><b>2,20 %</b><br><br>2005:<br><b>2,20 %</b>   | <u>AG</u>   |

|  |  |  |  |           |
|--|--|--|--|-----------|
| <b>Lebensversicherung<br/>(afterlevandepensionsavgift)</b> | <b>Premiepensionsmyndigheten</b><br>(im Auftrag der Regierung)<br><br>- Kapitel 1 § 3 Socialförsäkringslag (1999:799)  | <u>AG:</u><br><b>Socialavgiftslagen</b><br>2000:980, Kapitel 2,<br>§§ 1,26 (Gesetze<br>2000:461/2000:462)<br><br>-----<br><br>-<br><br><b>Tarifvertrag:</b><br>Berufsgruppenlebensversicherung<br>(Tjänstegrupplivförsäkring TGL, siehe <a href="http://www.byggnads.se">www.byggnads.se</a> ) | <u>2004:</u><br><b>1,70 %</b><br><br><u>2005:</u><br><b>1,70 %</b> | <u>AG</u> |
| <b>Unfallversicherung<br/>(arbetskadeavgift)</b>           | <b>Försäkringskassan</b><br><br>- § 1 Förordning med instruktion för Försäkringskassan;<br><br>- § 1 Lag (2004:274) med anledning av inrättande av Försäkringskassan;<br><br>- Kapitel 1 § 3 Socialförsäkringslag (1999:799) (från och med 1977) | <u>AG:</u><br><b>Socialavgiftslagen</b><br>2000:980<br>Kapitel 2, §§ 1,26<br><br>-----<br><br><b>Tarifvertrag:</b><br>Unfallversicherung (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA, <a href="http://www.byggnads.se">www.byggnads.se</a> )  | <u>2004:</u><br><b>0,68 %</b><br><br><u>2005:</u><br><b>0,68 %</b> | <u>AG</u> |
| <b>Allgemeine Lohnabgabe<br/>(allmän löneavgift)</b>       | <b>(Försäkringskassan)</b>   |  | <u>2004:</u><br><b>3,13 %</b><br><br><u>2005:</u><br><b>3,07 %</b> | <u>AG</u> |
| <b>AFA Versicherungen<br/>(AFA försäkringar)</b>           | <b>AFA</b><br>( <a href="http://www.afa.se">www.afa.se</a> )<br><br>Lebens-, Kranken-, Sozialzusatzversicherung (AFA-livförsäkring, AFA-sjukförsäkring, AFA-trygghetsförsäkring)   | <b>Tarifvertrag</b>  | <u>2004:</u><br><b>5,9 %</b><br><br><u>2005:</u><br><b>5,66 %</b>  | <u>AG</u> |
| <b>Ausbildungsbeitrag<br/>(utbildningsbidrag)</b>          |  | <b>Tarifvertrag</b>  | <u>2004:</u><br><b>0,8 %</b><br><br><u>2005:</u><br><b>0,8 %</b>   | <u>AG</u> |

**Anlage 3: Lohnnebenkosten in Deutschland und Schweden<sup>19</sup> –  
ein Vergleich anhand der Baubranche**

| Art der Abgabe                            | Name der Abgabe   | Deutschland   |                 | Schweden       |   |
|---|---|---|-----------------|----------------|---|
|   |   | Finanzierung<br><small>AG= Arbeitgeber<br/>AN= Arbeitnehmer</small> | Beitragssatz    | Beitragssatz   | Finanzierung<br><small>AG= Arbeitgeber<br/>AN= Arbeitnehmer</small> |
| Gesetzlich vorgeschriebene Pflichtabgaben | <b>Rentenversicherung/<br/>Älderspension</b>              | AG: 9,75 %<br>AN: 9,75 %  | <b>19,5 %</b>   | <b>17,21 %</b> | AG: 10,21 %<br>AN: 7 % durch Steuern                                |
|   | <b>Krankenversicherung/<br/>Sjukförsäkring</b>            | AG: 7 %<br>AN: 7 %  | <b>ø ~ 14 %</b> | <b>10,15 %</b> | AG  |
|   | <b>Arbeitslosenversicherung/<br/>Arbetsmarknadsavgift</b> | AG: 3,25 %<br>AN: 3,25 %  | <b>6,5 %</b>    | <b>4,45 %</b>  | AG  |
|   | <b>Föräldrarförsäkring<br/>(Abgabe Elterngeld)</b>        | ---   | ---             | <b>2,2 %</b>   | AG  |
|   | <b>Pflegeversicherung</b>                                 | AG: 0,85 %<br>AN: 0,85 %  | <b>1,7 %</b>    | ---            | ---   |
|   | <b>Unfallversicherung/<br/>Arbetskadavgift</b>            | AG  | <b>0,88 %</b>   | <b>0,68 %</b>  | AG  |
| <b>Summe gesetzliche Pflichtabgaben</b>   |   | gesamt  | <b>42,58 %</b>  | <b>34,69 %</b> | gesamt  |

|   |                             |        |               |               |        |
|---|-----------------------------|--------|---------------|---------------|--------|
| vorgeschriebene ergänzende Abgaben              | <b>Winterbau-Umlage</b>     | AG     | <b>1 %</b>    | ---           | ---    |
|   | <b>Umlage Insolvenzgeld</b> | AG     | <b>0,32 %</b> | ---           | ---    |
| <b>Summe vorgeschriebene ergänzende Abgaben</b> |                             | gesamt | <b>1,32 %</b> | <b>0,00 %</b> | gesamt |

<sup>19</sup> Bezugsjahr: 2005

|   |  |              |                |               |              |
|---|--|--------------|----------------|---------------|--------------|
| <b>freiwillige ergänzende Abgaben</b>           | <b>Efterlevandepensionsavgift<br/>(Lebensversicherung)</b> | ---          | ---            | <b>1,7 %</b>  | AG           |
|   | <b>Allmän löneavgift<br/>(Allgemeine Lohnabgabe)</b>       | ---          | ---            | <b>3,07 %</b> | AG           |
|   | <b>AFA försäkringar<br/>(AFA Zusatzversicherungen)</b>     | ---          | ---            | <b>5,9 %</b>  | AG           |
|   | <b>Ausbildungsplatzabgabe/<br/>Utbildningsbidrag</b>       | AN           | <b>2 %</b>     | <b>0,8 %</b>  | AG           |
|   | <b>Lohnausgleich</b>                                       | AN           | <b>0,4 %</b>   | ---           | ---          |
|   | <b>Zusatzversorgung</b>                                    | AN           | <b>2 %</b>     | ---           | ---          |
|   | <b>[ Urlaubskasse</b>                                      | AG           | <b>15,1 %</b>  | ---           | <b>--- ]</b> |
| <b>Summe freiwillige<br/>ergänzende Abgaben</b> | gesamt   | <b>4,4 %</b> | <b>11,47 %</b> | gesamt        |              |

| <b>Summe der jeweiligen Abgaben</b>   |        |                |                               |        |
|---------------------------------------|--------|----------------|-------------------------------|--------|
|                                       |        | Deutschland:   | Schweden:                     |        |
| <b>Summe Abgaben<br/>gesamt</b>       | gesamt | <b>48,30 %</b> | <b>46,16 %</b>                | gesamt |
| <b>Summe Abgaben<br/>Arbeitnehmer</b> | nur AN | <b>25,25 %</b> | <b>7 %</b><br>(durch Steuern) | nur AN |
| <b>Summe Abgaben<br/>Arbeitgeber</b>  | nur AG | <b>23,05 %</b> | <b>39,16 %</b>                | nur AG |