

Deutsch-Schwedische
Handelskammer *Hrsg.*
Eva Häußling

Arbeitsrecht in Schweden

Praxisleitfaden für Arbeitgeber
und Personalverantwortliche in
der nordeuropäischen Konsenskultur



Springer Gabler

Arbeitsrecht in Schweden

Deutsch-Schwedische Handelskammer *Hrsg.*
Eva Häußling

Arbeitsrecht in Schweden

Praxisleitfaden für Arbeitgeber und
Personalverantwortliche in der
nordeuropäischen Konsenskultur



Springer Gabler

Deutsch-Schwedische Handelskammer *Hrsg.*
Eva Häußling
Stockholm, Schweden

ISBN 978-3-658-10204-3
DOI 10.1007/978-3-658-10205-0

ISBN 978-3-658-10205-0 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier.

Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media (www.springer.com)

Vorwort

Seit vielen Jahren arbeite ich als deutsche Juristin der Deutsch-Schwedischen Handelskammer mit Schwerpunkt Arbeitsrecht in Schweden. Während dieser Zeit hatte ich es immer wieder mit Fällen zu tun, deren Ursachen in den rechtlichen, aber auch kulturellen Unterschieden zwischen beiden Ländern zu suchen sind.

So reifte der Gedanke, einen Ratgeber herauszugeben, der dabei hilft, derartige Streitfälle erst gar nicht aufkommen zu lassen. In diesem Buch möchte ich Sie an meinem reichen Erfahrungsschatz teilhaben lassen und Ihnen den einen oder anderen hilfreichen Hinweis für die arbeitsrechtliche Realität in Schweden geben.

Dabei werden vor allem die Unterschiede zwischen dem deutschen und schwedischen Arbeitsrecht hervorgehoben und auf die Bereiche aufmerksam gemacht, in denen besondere Vorsicht geboten ist und die Einholung weiterer Expertise angebracht sein kann.

Die Einteilung der Themenbereiche in verschiedene Kapitel ermöglicht ohne Weiteres auch die Lektüre und das Verstehen einzelner Kapitel, ohne dass das gesamte Buch gelesen werden muss.

Das einleitende Kapitel „Ähnlich und doch so anders – was Sie über das schwedische Arbeitsrecht wissen sollten“ lege ich jedem Leser besonders warm ans Herz, denn nur wer Einblick in die kulturellen Unterschiede zwischen Schweden und Deutschland hat, wird das schwedische Arbeitsrecht verstehen und damit arbeiten können.

Stockholm, im Frühsommer 2015

Dr. Eva Maria Katharina Häußling

Ähnlich und doch so anders – was Sie über das schwedische Arbeitsrecht wissen sollten

In Schweden gibt es, genauso wie in Deutschland, ein Betriebliches Mitbestimmungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, ein Urlaubsgesetz und ein Arbeitszeitgesetz. So weit, so ähnlich. Doch in Schweden gibt es zum Beispiel keine Betriebsräte, nur ein einziges Arbeitsgericht und wenige Kündigungsschutzklagen. Hier ist der Nachbar im Norden also ganz anders.

Aufgrund der geographischen Nähe sowie der engen historischen und wirtschaftlichen Verflechtungen werden die kulturellen Unterschiede zwischen Schweden und Deutschland oft unterschätzt. Gleichzeitig aber können sie leicht zu Missverständnissen und Problemen führen, vor allem in Fragen des Arbeitsrechts. Daher ist es hilfreich, diese Unterschiede zu kennen, um Missverständnisse oder sogar arbeitsgerichtliche Streitigkeiten zu vermeiden.

Schweden gilt im internationalen Vergleich als Konsensgesellschaft. Entscheidungen werden in der Regel nicht an der Spitze getroffen und nach unten „durchgereicht“. Von Anfang an versucht man, möglichst viele am gesamten Entscheidungsprozess zu beteiligen. Das führt zu zahlreichen, gerne informellen, Gesprächen, denn viele Meinungen sollen gehört werden. So will man sicherstellen, dass letztendlich alle hinter der getroffenen Entscheidung stehen. Deutsche hingegen empfinden diesen Entscheidungsprozess als unnötig langwierig.

Auch hat im Unterschied zu Deutschland in Schweden der einzelne Sachbearbeiter grundsätzlich die Freiheit, seinen Sachbereich eigenständig zu bearbeiten und die relevanten Entscheidungen selbst zu treffen. Der schwedische Vorgesetzte erwartet von seinen Mitarbeitern eine gewisse Selbstständigkeit, aber auch Loyalität. Detaillierte schriftliche Arbeitsbeschreibungen sind eher selten. Das Arbeitsverhältnis baut auf Vertrauen.

Daher ist auch das deutsche Motto „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ in Schweden fehl am Platz. Das Kontrollbedürfnis eines deutschen Arbeitgebers oder Mutterkonzerns ist den betroffenen Schweden fremd. Sie interpretieren diese Kontrolle daher häufig als Misstrauen von Seiten des deutschen Vorgesetzten.

Als typische Mitglieder einer Konsensgesellschaft strebt man in Schweden zudem danach, Konflikte zu vermeiden. Dies gilt auch für das Arbeitsrecht. So versuchen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in der Regel zunächst immer, ein Problem im gegenseitigen Einvernehmen zu lösen. Dabei sind sie auch zu weitgehenden Kompromissen bereit. So stellen sich beispielsweise die schwedischen Gewerkschaften bei Betriebsänderungen in

der Regel nicht gegen betriebsbedingte Kündigungen, sondern akzeptieren sie als Notwendigkeit, um den Fortbestand des Unternehmens zu sichern. Viele arbeitsrechtliche Fragen werden daher im institutionalisierten Verhandlungsweg gelöst; zu Gerichtsverfahren kommt es ausgesprochen selten.

Dieses Vorgehen führt dazu, dass es auf eine arbeitsrechtliche Frage häufig keine eindeutige und konkrete Antwort gibt. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass die Parteien die Frage im gegenseitigen Einvernehmen lösen. Tun sie es – wider Erwarten – nicht, ist es letztlich dem Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts (*rätten att leda och fördela arbetet – das Recht die Arbeit zu leiten und zu verteilen*) überlassen, eine Entscheidung zu treffen.

Ziel dieses Praxishandbuchs ist es, einen umfassenden Überblick über wichtige Fragen des schwedischen Arbeitsrechts zu geben. Es soll dazu beitragen, Verständnis für die unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Kulturen beider Länder zu schaffen. Denn ein Arbeitgeber, der sich auf die Besonderheiten der schwedischen Arbeitsrechtskultur einlässt, gewinnt nicht nur das Vertrauen seiner Mitarbeiter. Er vermeidet auch arbeitsrechtliche Streitigkeiten, indem er sie gar nicht erst aufkommen lässt.¹

¹ Hinweise: 1. Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse werden im Rahmen dieses Praxisleitfadens nicht berücksichtigt. 2. Geldbeträge werden in EURO angegeben. Bei der Umrechnung von SEK in EURO wurde davon ausgegangen, dass 1 EURO im April 2015 9,50 SEK entspricht. 3. Die in den Fußnoten genannten Links zu Webseiten wurden im April 2015 auf ihre Aktualität hin überprüft.

Inhaltsverzeichnis

1	Quellen des schwedischen Arbeitsrechts	1
	Literatur	2
2	Wie kommt eine Anstellung zustande und welche Anstellungsformen gibt es	3
2.1	Der Arbeitsvertrag und seine Parteien	3
2.2	Die Einstellung von Arbeitnehmern im Allgemeinen	6
2.3	Besonders geschützte Gruppen von Arbeitnehmern	8
2.4	Die Einstellung von Arbeitnehmern aus dem Ausland	10
2.5	Befristungen im Arbeitsvertrag	11
	Literatur	14
3	Der Arbeitsvertrag	15
3.1	Rechte und Pflichten der Parteien	15
3.2	Arbeitszeit	18
3.3	Lohn	21
3.4	Krankheit	24
3.5	Wettbewerbsverbot	26
3.6	Nebentätigkeit	28
3.7	Änderungen	28
	Literatur	31
4	Urlaub, Mutterschutz, Elternzeit und andere Freistellungen	33
4.1	Urlaub	33
4.2	Mutterschutz und Elternzeit	35
4.3	Sonderurlaub und Freistellungen	38
	Literatur	40

5	Verträge von Geschäftsführern und leitenden Angestellten	41
5.1	Die Anstellungsbedingungen für Geschäftsführer und leitende Angestellte	41
5.2	Beendigung der Anstellung von Geschäftsführern und leitenden Angestellten	43
	Literatur	43
6	Arbeitnehmerüberlassung	45
	Literatur	46
7	Die Anstellung beim Betriebsübergang	47
7.1	Voraussetzungen für einen Betriebsübergang	47
7.2	Der Arbeitsvertrag beim Betriebsübergang	48
7.3	Betriebsübergang und Tarifvertrag	49
	Literatur	50
8	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	51
8.1	Allgemeines	51
8.2	Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber	52
8.3	Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber	62
8.4	Kündigung durch den Arbeitnehmer	63
8.5	Auflösung in der Probezeit	64
8.6	Beendigung von anderen befristeten Arbeitsverhältnissen	65
8.7	Renteneintritt	66
8.8	Beendigung durch den Tod des Arbeitnehmers	67
8.9	Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen	68
8.10	Ansprüche wegen unwirksamer Auflösung des Arbeitsverhältnisses	69
8.11	Arbeitszeugnis, Beschäftigungsbestätigung	70
8.12	Abfindung und Abfindungsversicherung	71
	Literatur	72
9	Haftungsfragen im Arbeitsrecht	73
9.1	Arbeitnehmerhaftung	73
9.2	Arbeitgeberhaftung	75
	Literatur	76
10	Gerichtsverfahren	77
10.1	Zuständigkeit der Gerichte	77
10.2	Individualrechtliche Streitigkeiten	78
10.3	Kollektivrechtliche Streitigkeiten	81
10.4	Verjährung	81
	Literatur	82

11	Kollektives Arbeitsrecht	83
11.1	Arbeitgeberverbände	83
11.2	Gewerkschaften und Unternehmensmitbestimmung	84
11.3	Tarifverträge	95
11.4	Arbeitskampfrecht	99
	Literatur	103
12	Arbeitssicherheit und Gesundheitspflege am Arbeitsplatz	105
12.1	Pflichten des Arbeitgebers	105
12.2	Pflichten des Arbeitnehmers	105
12.3	Kontrolle der Arbeitssicherheit	106
	Literatur	106
13	Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	107
13.1	Sozialversicherung	107
13.2	Gesetzliche Rentenversicherung	108
13.3	Sozialversicherungen aufgrund von Tarifvertrag	109
13.4	Arbeitslosengeld	111
	Literatur	113
14	Entsendung von Arbeitnehmern nach Schweden	115
	Literatur	117
15	Quellen	119
15.1	Gesetze	119
15.2	Behörden und Ämter	120
15.3	Ansprechpartner	121
15.4	Internetadressen	121

Das schwedische Arbeitsrecht beschäftigt sich – so wie auch das deutsche Arbeitsrecht – mit dem Anstellungsverhältnis und damit mit den rechtlichen Regelungen des Verhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es setzt sich aus einem Geflecht von nationalen, internationalen, kollektiven und einzelvertraglichen Regelungen zusammen.

Die wichtigste Rechtsquelle für das Arbeitsrecht sind die Gesetze. In Schweden werden zur Auslegung von Gesetzen häufig die sog. Vorarbeiten (*förarbeten*) im Gesetzgebungsverfahren herangezogen. Gesetzeskommentare gibt es im Vergleich zu Deutschland nur wenige. Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze sind das Kündigungsschutzgesetz (*lagen om anställningsskydd – LAS*¹) und das Betriebliche Mitbestimmungsgesetz (*medbestämmandelagen – MBL*²).

Auch internationale Übereinkommen und hier insbesondere die Europäische Menschenrechtskonvention sowie EU-Regeln sind für das schwedische Arbeitsrecht von Relevanz. Kollisionen von internationalen Konventionen, europäischem Recht, nationalen Gesetzen und der Rechtsprechung sind in der Praxis eher selten. Schon hier zeigt sich die schwedische Besonderheit, Konflikte zu vermeiden und pragmatische Lösungen zu finden, mit denen alle Betroffenen leben können.

Für die Auslegung und Klärung von Rechtsbegriffen und Rechtsfragen sind auch die Entscheidungen des einzigen schwedischen Arbeitsgerichtes (*Arbetsdomstolen*) von großer Relevanz.

Eine weitere Rechtsquelle und das wichtigste Instrument für die Regelung von Anstellungsverhältnissen in Schweden überhaupt sind die Tarifverträge. Anders als zum Beispiel in Deutschland fehlt es in Schweden jedoch an der Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung für Tarifverträge. Da es dennoch eine fast einheitliche tarifvertragliche Deckung auf dem schwedischen Arbeitsmarkt gibt, kommt den Tarifverträgen eine be-

¹ *Lag (1982:80) om anställningsskydd*; das Kündigungsschutzgesetz wurde zwar 1974 eingeführt, ist aber 1982 neu gefasst worden und hat seitdem zahlreiche Änderungen erfahren.

² *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*.

sondere Bedeutung zu. Mehr als 70 Prozent der Arbeitnehmer sind Mitglied in einer Gewerkschaft und etwa 90 Prozent aller Anstellungsverhältnisse fallen unter tarifvertragliche Regelungen.

Das schwedische Arbeitsrecht kennt zudem keine Betriebsräte. Die betriebliche Mitbestimmung wird auf Arbeitnehmerseite ausschließlich von den Gewerkschaften wahrgenommen.

Tarifverträge besitzen eine rechtlich bindende Wirkung und beinhalten für die Dauer des Bestehens eines Tarifvertrages eine Friedenspflicht für die Organisationen und deren Mitglieder.

Natürlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anstellungsverträge individuell gestalten. Hierbei müssen die zwingenden Regelungen des Arbeitsrechts und – falls relevant – die der Tarifverträge beachtet werden. Besondere Bedeutung haben einzelvertragliche Regelungen für Arbeitnehmer, die nicht vom Kündigungsschutzgesetz umfasst sind, und für Unternehmen, die nicht tarifvertraglich gebunden sind.

Literatur

Bylund, Bo, Viklund, Lars, *Arbetsrätt i praktiken – en handbok*, 16. Auflage Stockholm 2012

Fahlbeck, Reinhold, Mulder, Bernhard Johann, *Labour and Employment Law in Sweden*, Lund 2009

Gellner, Lars, Sydolf Lars, *Swedish Labour Law – Svensk arbetsrätt*, Stockholm 2008

Sigeman, Tore; Sjödin, Erik, *Arbetsrätten – En översikt*, 6. Auflage, Stockholm 2013

Teknikföretagen, *A Short Introduction to Swedish Labour Law – for Teknikföretagen Member Companies*, 2. Auflage, Stockholm 2010

2.1 Der Arbeitsvertrag und seine Parteien

In vielen Bereichen des schwedischen Arbeitsrechts gelten zwingende Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers, von denen durch den einzelnen Anstellungs- oder den Tarifvertrag wohl zugunsten, nicht jedoch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Ein weiterer Teil der arbeitsrechtlichen Vorschriften ist semidispositiv; diese können durch tarifvertragliche Regelungen auch zum Nachteil des Arbeitnehmers, jedoch nicht durch den einzelnen Arbeitsvertrag abgeändert werden.

Der Arbeitsvertrag regelt die Beziehungen zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. Ein wichtiges Kennzeichen des Arbeitsvertrages ist das dauerhafte Zurverfügung-Stellen der Arbeitskraft des Arbeitnehmers. Die Betonung liegt dabei nicht – wie beim Auftragsverhältnis – auf einem bestimmten Arbeitsergebnis, sondern auf der Erbringung der Arbeitsleistung. Hinsichtlich der Abgrenzung zwischen Anstellung und Scheinselbständigkeit werden die durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) entwickelten Kriterien sowie die Rechtsprechung des schwedischen Arbeitsgerichts herangezogen.

Ein Arbeitsvertrag kann mündlich oder im Einzelfall sogar konkludent geschlossen werden. Ein Schriftformerfordernis besteht nicht. Aus Beweisgründen empfiehlt sich jedoch der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit der Regelung der wichtigsten Fragen des Anstellungsverhältnisses.

Zu beachten ist, dass für alle Anstellungsverhältnisse, die vom Kündigungsschutzgesetz (LAS)¹ umfasst sind, wie auch in Deutschland besondere Informationspflichten für den Arbeitgeber bestehen. Diese Informationen müssen dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat, nachdem er seine Arbeit begonnen hat, zugehen. Sie umfassen die für den Arbeitsvertrag wesentlichen Bedingungen wie die Identität der Vertragsparteien, den Beginn der Tätigkeit, den Ort der Arbeitsleistung, die Arbeitsaufgaben, die Art der An-

¹ Kündigungsschutzgesetz (*lag (1982:80) om anställningsskydd* – LAS).