



*Frau Professor Dr. Birgitta Nyström,
Universität Lund (Schweden)*

**„European Union influence on Swedish labour law
(with special regards to the Temporary Agency Directive)“**

Vortrag am 26. Oktober 2017

Die Referentin ist Professorin für Arbeitsrecht an der Universität Lund, Autorin in der EuZA und Mitglied im europäischen Menschenrechtsrat. Sie begann mit der Darstellung der drei Kernelemente des „schwedischen Modells“: (1) starke Stellung von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen (2) Staat traditionell im Hintergrund, auch wenn seit Anfang des 20. Jhds. etwas aktiver (3) Tarifverträge wichtiges Element der Regulierung des Arbeitsmarktes. Beide Sozialpartner seien sehr stark, gut organisiert und zentralisiert. Auch wenn in letzter Zeit ein Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft zu verzeichnen sei, liege die Organisationsrate noch bei 70%. Der stärkere Rückgang der Organisation der „blue collar“ (Gewerkschaft für Industrie und Handwerk) scheine sich stabilisiert zu haben. Die Gewerkschaften hätten fast keine Konkurrenz. In Schweden wisse man mit der Berufswahl, die zuständige Gewerkschaft. Kollektivverträge erfassten fast 90% der Arbeitnehmer, da gewerkschaftslose durch Beschäftigung bei einem organisierten Arbeitgeber automatisch unter den Tarifvertrag fielen.

Die Beziehung der Sozialpartner beruhe auf gegenseitigem Vertrauen und Verantwortung. Aus Anlass einer drohenden politischen Regulierung seien diese Grundsätze auch in einem Grundlagenabkommen von 1938 normiert worden. Eine weitere wichtige Regelung der Sozialpartner sei etwa die Vereinbarung eines eigenen Mediationsverfahrens gewesen. So seien auch die Sozialpartner für die Kontrolle der Einhaltung der Tarifverträge und arbeitsrechtlichen Regelungen verantwortlich. Zentrales Element sei die Verhandlungspflicht der Parteien als Zulässigkeitsvoraussetzung einer gerichtlichen Klage. Im internationalen Vergleich stehen den Sozialpartnern weitreichende Befugnisse kollektivrechtlicher Maßnahmen „collective action“ zu. Eine Druckausübung werde durch Arbeitskämpfmaßnahmen „industrial action“, wie sie sonst in ähnlicher Weise nur noch in Finnland zu findenden seien gewährleistet.

Bis in die 70-iger Jahre habe die Arbeitsgesetzgebung nur die aller wesentlichsten Elemente, wie die Existenz der Sozialpartner oder des Arbeitsgerichtes geregelt. Heute könne das Verhältnis von gesetzlicher und tariflicher Regelung nahezu umgekehrt beschrieben werden: lediglich der Lohn werde ausschließlich tarifvertraglich geregelt. Hauptziel der Arbeitsgesetzgebung sei eine einheitliche Anwendung auf alle Arbeitnehmer. Eine Differenzierung von Arbeitnehmern und Beamten besteht nicht. Es bestünden nur extrem begrenzte Sonderregeln staatlicher Gewaltausübung. Da die wenigsten Gesetze zwingend seien, seien die Tarifverträge weiterhin sehr wichtig. Diese Systematik führe zu Prob-



lemen bei der Umsetzung des Unionsrechts. Als Beispiel nannte sie unter anderem den Betriebsübergang, bei welchem durch die Richtlinie nicht mehr Schutz erreicht worden sei, sondern lediglich eine Schutzverlagerung auf eine andere Arbeitnehmergruppe stattgefunden habe.

Anschließend wurde die Laval Entscheidung des EuGHs eingehend dargestellt. Sie betrifft die Arbeitnehmerentsenderichtlinie. Dieser Fall beschäftige Schweden bis heute. Weiteren Schwerpunkt des Vortrags stellte die Leiharbeitsrichtlinie dar. Die Referentin war Mitglied der Kommission zur Umsetzung dieser in Schweden. Obwohl Leiharbeit bis 1992 illegal war, bestand ein Bedarf. Dies zeigen insbesondere die kollektivrechtlichen Vereinbarungen, welche die Leiharbeit bereits ab 1980 regelten. Seit 1993 gebe es in diesem Bereich keinerlei Beschränkungen. Dennoch befänden sich nur ca. 1,5 % der Arbeitnehmer in Leiharbeitsverhältnissen. Die schwedische Regelung sei einheitlich für alle Arbeitnehmer anwendbar. Hervorgehoben hat die Referentin insbesondere die Verpflichtung Leiharbeitnehmer ab dem ersten Einsatztag wie eigene Arbeitnehmer zu behandeln. Abschließend wurde das Verhältnis beider Richtlinien in Schweden erörtert. Im Bereich der Leiharbeit regelten kollektivrechtliche Vereinbarungen vor allem Lohngarantien sowie spezielle, nur Leiharbeiter betreffende Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise die Frage, wann der Arbeitnehmer eine Entsendung verweigern kann.

Die Diskussion war sehr breit aufgestellt. Sie beleuchtete auch über die Kernelemente des Vortrags hinausgehende Bereiche des schwedischen Arbeitsrechts. Insbesondere wurde herausgearbeitet, dass die Ursache dafür, dass es in Schweden keine Kämpfe kleiner Berufsgruppen gebe in der Betonung von Verantwortung und Vertrauen liege, sowie in der Gefahr einer gesetzlichen Regelung – welche alle vermeiden wollten.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin