



*Dr. Annamaria Westregard*  
*Assistant Professor and Doctor of Labor Law at Lund University*

### **„Current areas of interest in the Swedish Labour Law“**

Vortrag am 5. Juni 2014

Gegenstand dieses Vortrags sind zwei aktuelle Probleme des schwedischen Arbeitsrechts, mit welchen auch für in Schweden beschäftigte deutsche Arbeitnehmer häufig relevant seien. *Frau Dr. Annamaria Westregard* gab zunächst einen Überblick über ihren rechtlichen Werdegang und die Stellung der Lund Universität für das skandinavische Arbeitsrecht. Nach einigen Jahren als Anwältin in der Swedish Employer's Federation in Stockholm, sowie einer Zeit als Richterin am District Court von Malmö widmete sie sich voll ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit als Arbeitsrechtlerin. Schwerpunkt ihrer aktuellen Forschung ist das Krankenversicherungssystem.

Im ersten Teil ihres Vortrags ging die Referentin auf die Reform des schwedischen Krankenversicherungssystems und deren Auswirkungen auf das schwedische Arbeitsrecht ein. Anlass dieser, 2007 erfolgenden Reform sei die im Vergleich zu anderen Staaten sehr hohe Quote von Frühverrentungen und krankheitsbedingten Fehlzeiten gewesen. Für die Verortung dieser Reform im Sozialrecht müsse man wissen, dass das schwedische Arbeitsrecht seit 40 Jahren keinerlei Änderungen erfahren hat. Der symbolische Wert der Arbeitsplatzsicherheit sei auch aktuell noch so hoch, dass eine Reform dieses Bereiches politisch nicht durchsetzbar wäre. Daher wurde versucht die eigentlich bezweckten arbeitsrechtlichen Wirkungen durch diese Reform im Sozialrecht zu erreichen. Vor der Reform kennzeichnete Schweden – gerade für kranke Arbeitnehmer – eine sehr starke Arbeitsplatzsicherheit. Die Referentin erläuterte die Einstellung ihrer Landsleute zu ihrem Arbeitsplatz dahingehend, dass Schweden von sich aus nie kündigen würden. Zu dieser Einstellung passte auch, dass Krankengeld schon gewährt wurde, wenn der Arbeitnehmer seine konkrete Tätigkeit bei seinem Arbeitgeber nicht ausüben konnte. Ein zeitliches Limit existierte nicht. Versetzungs- oder Umschulungsversuche seien nicht vorgesehen gewesen. Nach schwedischem Arbeitsrecht treffe den Arbeitgeber keinerlei Pflicht zur Ausweitung oder Änderung der aktuellen Tätigkeit des Arbeitnehmers. Die Reform änderte dieses Vorgehen. Heute setze der Erhalt von Krankengeld die Unfähigkeit der Erbringung jeglicher Arbeit voraus. Eine Verweisung auf eine andere Tätigkeit und einen anderen Arbeitgeber sei nun möglich. Durch diese Reform sei die Frühverrentungsquote um 30 % gesunken. Folglich haben viele zuvor arbeitsunfähige Arbeitnehmer eine leidensgerechte Arbeitsstelle gefunden oder sind zu ihrem alten Arbeitgeber zurückgekehrt. Der betroffene Arbeitnehmer werde nun nach 180 Tagen Krankengeld auf das Arbeitslosengeld verwiesen. Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses habe es keinerlei Unterstützung bei der Suche nach einem leidensgerechten Arbeitsplatz gegeben. Nach der Reform verhan-



delten die Tarifparteien die bestehenden Entlassungsschutzprogramme unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitnehmern mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit neu. Teilweise wurden Vorsorgemaßnahmen eingeführt. Dies habe für den Arbeitgeber Flexibilität, für den Arbeitnehmer Sicherheit gebracht (flexicurity). Dennoch sähen die Tarifparteien die Verantwortung für kranke Arbeitnehmer nach wie vor beim Staat.

Der zweite Teil analysierte die Auswahlentscheidung im Fall eines Personalabbaus. Der Arbeitgeber könne in Schweden sehr frei über das ob, den Bereich und den Umfang eines Personalabbaus entscheiden. Erst auf der nächsten Stufe, der Auswahl des konkreten Arbeitnehmers, greift das Gesetz beschränkend ein. § 22 employment protection act (LAS) fordert für jede Arbeitnehmergruppe eine individuelle Auswahlentscheidung. Grundregel dieser, mit der zuständigen Gewerkschaft zu verhandelnden Entscheidung ist das Prinzip des „last in first out“. Hierzu bestehen Ausnahmen. Zum Schutz von Kleinbetrieben mit maximal zehn Arbeitnehmern können zwei für den Betrieb essentielle Arbeitnehmer aus der Auswahlentscheidung herausgenommen werden. Dies sei gerichtlich nicht überprüfbar. Ein weiteres Abweichen durch den Arbeitgeber sei durch eine mit der zuständigen Gewerkschaft verhandelte und anhand objektiver Kriterien aufgestellte „collective agreed redundancy list“ möglich. Die Auswahlentscheidung gelte immer auch für nicht organisierte Arbeitnehmer. Die schwedischen Gewerkschaften hielten das Prinzip des „last in first out“ für gerecht. Demgegenüber seien die Arbeitgeber mit dieser Regelung unzufrieden. Diese streben eine völlig freie Entscheidung an. Im Rahmen der aktuellen Neuverhandlungen der Tarifparteien sei es denkbar, dass gegen Weiterbildungszuschüsse den Arbeitgebern diese freie Entscheidung ermöglicht wird. Bildungszuschüsse werden nicht in allen Arbeitnehmergruppen akzeptiert werden. Wegen des hohen Bildungsstandes von Akademikern werden diese, diesen Ausgleich voraussichtlich nicht akzeptieren.

Abschließend stellte die Referentin fest, dass die geltende gesetzliche Regelung leicht anzuwenden sei. Sie vermittle hohe Rechtssicherheit. Jeder wisse, wer von dem Personalabbau betroffen werde. Weiter sei die Regelung für den Arbeitgeber relativ günstig, da lediglich von der Betriebszugehörigkeit abhängige Gehaltsfortzahlungen von ein bis sechs Monaten anfielen. Es sei aber fraglich, ob es im globalen Wettbewerb hier vorteilhaft sei, die einfachste und billigste Regelung zu haben.

Die anschließende, sehr lebhaft diskutierte befasste sich insbesondere mit dem System der Auswahlentscheidung unter anderem unter dem Gesichtspunkt der fehlenden Berücksichtigung sozialer Faktoren. Hierbei arbeitete die Referentin die kulturellen das Gerechtigkeitsempfinden beeinflussenden Unterschiede heraus. Weiter erläuterte sie auf Nachfrage die Akzeptanz und Stellung von Gewerkschaften, sowie deren Rolle bei der Wahrnehmung gerichtlichen Rechtsschutzes der Arbeitnehmer. Klargestellt wurde, dass eine Kündigung aus persönlichen Gründen sehr schwer sei. Daher werde häufig der Umweg des allgemeinen Personalabbaus gegangen.

Felisa Frey  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin