

Kündigungsschutz nach schwedischem Recht

Auch das schwedische Kündigungsschutzgesetz kennt wie das deutsche Arbeitsrecht eine 6-monatige Probezeit, in der eine ähnliche große Kündigungsfreiheit für den Arbeitgeber herrscht wie in Deutschland.

Hinsichtlich der Kündigungsfristen gilt, dass diese grundsätzlich für beide Seiten gleichlang sind. Die Kündigungsfrist beträgt

in den ersten 2 Jahren	1 Monat
bis zu 4 Jahren Betriebszugehörigkeit	2 Monate
bis zu 6 Jahren Betriebszugehörigkeit	3 Monate
bis zu 8 Jahren Betriebszugehörigkeit	4 Monate
bis zu 10 Jahren	5 Monate und
bei mehr als 10 Jahren	6 Monate

Kündigungen müssen wie in Deutschland schriftlich erfolgen und sollen möglichst persönlich übergeben werden.

In der Kündigung ist der Arbeitnehmer über seine Rechte, sich gegen die Kündigung zu wehren, schriftlich zu belehren.

Ähnlich wie in Deutschland gibt es auch eine Sonderklausel für kleine Betriebe mit nicht mehr als 10 Arbeitnehmern. Hier hat der Arbeitnehmer das Recht bei einer Sozialauswahl aus jeder Gruppe vergleichbare Arbeitnehmer jeweils 2 Arbeitnehmer herauszunehmen, die für ihn besonders wichtig sind. Keinen Kündigungsschutz genießen Führungskräfte und Hausangestellte.

Hinsichtlich der Kündigungsgründe unterscheidet das schwedische Kündigungsschutzrecht nur zwischen Kündigungen die auf Arbeitsmangel beruhen (ähnlich der deutschen betriebsbedingten Kündigung) und personenbedingten Kündigungsgründen (unter dieser Kategorie werden verhaltensbedingte und personenbedingte Gründe zusammengefasst).

Hinsichtlich der unternehmerischen Entscheidung bei der betriebsbedingten Kündigung gilt ähnlich wie in Deutschland, dass diese arbeitsgerichtlich nicht nachgeprüft wird.

Die Sozialauswahl erfolgt nur nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Entscheidend ist im schwedischen Kündigungsschutzprozess die Bildung der sogenannten Zuordnungskreise also die Bildung der Gruppen der vergleichbaren Arbeitnehmer. Hier entscheidet sich ob man die Sozialauswahl richtig gemacht hat denn dann muss man nur noch sehen wer am längsten dabei ist. Um die richtigen Zuordnungskreise wird oft gestritten.

Kündigungsgründe die in der Person des Arbeitnehmers liegen dürfen nur berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber hiervon vor höchstens 2 Monaten Kenntnis erhalten hat.

Vor jeder arbeitgeberseitigen Kündigung ist zu überprüfen, inwieweit der Arbeitgeber durch eine Versetzung des Arbeitnehmers den Kündigungsgrund beseitigen kann. Ist dies nicht der Fall ist die Kündigung „sachlich nicht begründet“ ist gleichbedeutend mit dem deutschen Begriff der fehlenden sozialen Rechtfertigung.

Auch im Zusammenhang mit Arbeitsplatzkonflikten ist die Versetzung vor der Kündigung zu überprüfen.

Bei Arbeitnehmern mit Alkoholkrankheit gilt der Grundsatz „Hilfe vor Kündigung“.

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend machen durch Mitteilung an den Arbeitgeber und Erhebung der Kündigungsschutzklage beim Amtsgericht. Der Arbeitsrethof in Stockholm ist Rechtsmittelinstanz, er wird jedoch gelegentlich bei Grundsatzstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien auch als I. Instanz unmittelbar angerufen.

Kommt es zum Kündigungsschutzprozess um die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer auf jeden Fall einen Weiterbeschäftigungsanspruch von dem sich der Arbeitgeber nur in besonderen Fällen durch eine einstweilige Verfügung befreien lassen kann.

Will der Arbeitnehmer aber bei einer Kündigung lediglich eine Abfindung geltend machen, hat er hierfür 4 Monate Zeit. Die Höhe der Abfindung ist je nach Betriebszugehörigkeit in § 39 LAS (LAS bedeutet übersetzt Gesetz über den Arbeitnehmerschutz) genau geregelt. Die Abfindung bei rechtswidriger Kündigung beträgt

bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahre	16 Monatsgehälter
bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 10 Jahren	24 Monatsgehälter und
bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren	32 Monatsgehälter.

Ein Betriebsübergang ist kein Kündigungsgrund, wird jedoch im Zuge des Betriebsübergangs eine Änderung der Arbeitsmethoden etc. vorgenommen, können diese Änderungen gleichwohl einen Kündigungsgrund darstellen (hier ist die „ Kündigung nach Erwerbberkonzept“ im Gesetz geregelt.

Auch das schwedische Recht gegen die außerordentliche Kündigung bei grober Pflichtverletzung, auch hier gilt jedoch der Vorrang der Versetzung, falls diese einen Sinn ergibt.

Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Wiedereinstellungsanspruch der neun Monate nach Ende der Kündigungsfrist endet, sofern der Arbeitgeber doch den Betrieb fortführt oder die Personalreduzierung in anderer Weise zurücknimmt, sofern die Qualifikation des Arbeitnehmers auch für die dann entstehenden Arbeitsplätze geeignet ist.

Insgesamt sieht man sehr ähnliche Strukturen im deutschen Kündigungsschutzrecht mit einigen signifikanten Abweichungen. Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitgeber der eine Sozialauswahl und die Bildung der Zuordnungskreise ohne Beteiligung der betroffenen Gewerkschaft macht ein hohes

Risiko eingeht. Die Bedeutung der Gewerkschaften ist im schwedischen Arbeitsrecht noch immer deutlich stärker ausgeprägt als in Deutschland.