

## Schweden (März 2006)

### Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Schweden gilt gemeinhin als Hochlohnland. Aber eine genauere Betrachtung ist durchaus lohnenswert. In vielen Bereichen liegen die gezahlten Stundenlöhne im westeuropäischen Durchschnitt und darunter. Besonders deutlich wird dies bei der Vergütung von Ingenieuren: Schweden liegt hierbei nach einer Studie des Beratungsunternehmens Mercer mit einer Spanne von 66.000 bis 80.000 US-Dollar deutlich vor Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, USA oder Japan, wo Ingenieuren offensichtlich mehr gezahlt wird - bei vergleichbaren Qualifikationen und Arbeitsleistungen.

Der Arbeitsmarkt hinkt hinter der ansonsten guten konjunkturellen Entwicklung des Landes der letzten Jahre hinterher. Aufgrund ausbleibender nennenswerter Zuwächse bei der Beschäftigung wird er in der Wirtschaftspresse des Landes vielfach als Sorgenkind betrachtet. Fachleute gehen davon aus, dass im weiteren Verlauf des Jahres 2006 die Beschäftigungsquote noch merklich ansteigt. Bei der Arbeitslosenquote wird dieses Jahr daher mit einem Rückgang auf gut 5% gegenüber 5,9% im Vorjahr gerechnet. Maßgeblich für die Reduzierung sind Erweiterungen der bereits umfassenden staatlichen Beschäftigungsprogramme, die im Wahljahr besonders umfangreich sind.

Auch bei Unternehmensansiedlungen, durch die eine sehr große Anzahl an neuen Arbeitsplätzen entsteht, sind unterschiedliche Förderprogramme denkbar. Diese liegen meistens in den Bereichen Mitarbeiterqualifikation und Arbeitsvermittlung und weniger in einer direkten finanziellen Förderung. In strukturschwachen Gebieten sind die Fördermaßnahmen dabei i.d.R. umfassender als in strukturstärkeren Regionen. Weitere Informationen zu diesem Thema sind bei Invest in Sweden ([www.investinsweden.se](http://www.investinsweden.se)) erhältlich.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten	
Bevölkerung (in Mio.) 1)	9,05
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 16 und jünger als 64 Jahre) (in Mio.) 1)	4,53
Erwerbstätige (in Mio.) 1)	4,26
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO- Definition) 1)	6,0
Analphabetenquote 3) (in %)	k.A.
Universitätsabschluss 2) (in %)	22,7
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in Std.) 1)	30,6

1) Jahresdurchschnitt 2005; 2) Hochschulausbildung nach dem Gymnasium von drei oder mehr Jahren, inkl. Forscherausbildung, Anteil in % der Erwerbspersonen; 3) In Schweden werden aufgrund der geringen Zahl keine Analphabetendaten erhoben. Seriöse Schätzungen gehen von etwa 25.000 Analphabeten aus; hierbei handelt es sich hauptsächlich um Einwanderer, die in ihrem Heimatland keine Schule besuchen konnten

Quelle: SCB

# Lohn- und Lohnnebenkosten

Schweden (März 2006)

Schwedens Arbeitskräfte gelten als qualifiziert, produktiv und flexibel. Das Bildungsniveau wird im Allgemeinen als äußerst hoch eingeschätzt. Bis auf wenige Ausnahmen beherrschen z.B. alle Arbeitnehmer gutes Umgangs-Englisch - auch in Tätigkeitsbereichen, die lediglich geringe Ausbildungsqualifikationen erfordern.

Die arbeitsrechtlichen Regelungen sind überwiegend arbeitnehmerfreundlich. Tarifverträge werden vornehmlich als Kollektivabkommen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ausgehandelt. Von besonderer Bedeutung ist Fachleuten zufolge, dass zwingende Regelungen nur zu Gunsten des Arbeitnehmers verändert werden dürfen. Freie Vereinbarungen zu Lasten des Arbeitnehmers sind nicht möglich.

Traditionsgemäß haben die Gewerkschaften einen großen Einfluss auf den Arbeitsmarkt, dessen Regelungen und die Arbeitsbedingungen. Der Organisationsgrad liegt bei knapp 80%. Die Gewerkschaften sind in vielen Branchen unvermeidliche, aber i.d.R. auch moderate und verlässliche Verhandlungspartner. Auch ausländische Unternehmen sollten die Rolle der Gewerkschaften nicht unterschätzen und versuchen das Partnerschaftsverständnis zu verinnerlichen. Die größten Gewerkschaftsverbände sind LO ("Landesorganisationen", 1,8 Mio. Mitglieder) und TCO ("tjänstemännens centralorganisation", 1,3 Mio. Mitglieder).

Durch das als gut geltende Zusammenwirken zwischen Unternehmen, Gewerkschaften und Staat ist die "arbeitspolitische Lage" stabil und es herrscht ein verhältnismäßig hoher Arbeitsfrieden. Unvorhergesehene Streiks und Arbeitskämpfe sind z.B. äußerst selten. Es gibt viele etablierte Regelungen, die für ein verlässliches Umfeld für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sorgen.

In Schweden sind die Bedingungen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, günstig. Hierzu zählt nicht nur die breite und umfassende Versorgung von Kindern in Kinderkrippen, Kindergärten und Ganztagsschulen, auch die Arbeitsbedingungen sind familienfreundlich. Kaum ein Arbeitgeber erhebt z.B. Einwände, wenn Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zwischen durch kurzfristig die Kinder vom Kindergarten abholen müssen. Wenig verwunderlich ist der Anteil der Frauen an der Anzahl der Gesamterwerbstätigen mit 46% außerordentlich hoch. Laut der offiziellen Statistik gibt es in Schweden rd. 4,25 Mio. erwerbstätige Personen. Davon verfügen ca. 3,25 Mio. über eine feste Anstellung; etwa 574.000 sind befristet beschäftigt und knapp 429.000 sind als Unternehmer tätig.

Befristete Arbeitsverträge sind grundsätzlich weit verbreitet - besonders bei der Vertretung von in Elternzeit stehenden Beschäftigten. Sie laufen meist über einen Zeitraum von einem Jahr. Sogenannte Kettenbefristungen können wie in vielen anderen Ländern zu Problemen und zu einer unbefristeten Beschäftigung führen. Auch die Teilzeitbeschäftigung wird relativ oft genutzt und soll insbesondere dabei helfen, Familie und Beruf besser verbinden zu können. Bis zu gewissen Altersstufen des Kindes (meist bis ein Kind acht Jahre alt ist) haben die Beschäftigten Anrecht auf eine Teilzeitbeschäftigung. Üblich ist dabei eine Reduzierung auf 75%.

Schweden (März 2006)

Ein Problem, das auch die OECD immer wieder beanstandet, ist die hohe Zahl an Krankheitstagen und Langzeitkranken in Schweden. In keinem anderen OECD-Land fallen mehr Krankheitstage an als in Schweden. Laut OECD liegt die Zahl der durch Krankheit entstandenen Fehltage bei rd. 25 pro Jahr und pro Beschäftigten. Zum Vergleich: In Deutschland liegt diese Anzahl bei rd. Acht Tagen und in Finnland bei 15 Tagen. Die OECD sieht in diesem Sachverhalt sogar das größte Problem der schwedischen Wirtschaft und rät der Regierung zu rigorosem Vorgehen, um den Krankenstand auf ein deutlich verträglicheres Level abzubauen.

Eine auch für ausländische Unternehmen sehr hilfreiche Serviceeinrichtung für die Personalsuche ist die staatliche Arbeitsvermittlungsstelle (Arbetsfödmedlingen, [www.ams.se](http://www.ams.se)). Auf der Internetseite können relativ unkompliziert und kostenfrei Stellen ausgeschrieben werden. Professionelle Personalagenturen sind bei der Suche nach ausgesprochenen Spezialisten oder Führungskräften durchaus hilfreich. Die Konditionen und Leistungen der international aufgestellten Personalberater entsprechen den international üblichen Standards.

Für die Rekrutierung von Personal können zudem die gängigen, stark genutzten Stellenbörsen im Internet ([www.monster.se](http://www.monster.se) oder [www.stepstone.se](http://www.stepstone.se)) empfohlen werden. Daneben bietet sich für die Schaltung von Stellenanzeigen die in ganz Schweden erscheinenden "Dagens Nyheter" an. Diese Tageszeitung verfügt über den mit Abstand größten und wichtigsten Stellenmarkt im Zeitungsbereich. Ferner verfügen die regionalen Tageszeitungen über regionale Stellenmärkte.

## Löhne und Gehälter

Nach Schätzungen des renommierten schwedischen Wirtschaftsforschungsinstituts KI fallen in diesem und im nächsten Jahr die Lohnzuwächse trotz eines vorausgesagtem verbesserten Stellenangebots weiterhin recht moderat aus. Die Prognosen für den Anstieg der durchschnittlichen Stundenlöhne liegen bei 3,6% für dieses Jahr und 4,0% für 2007. Damit liegen die Lohnsteigerungen jedoch etwas höher als in den Jahren 2005 und 2004 (beide 3,3%). Aufgrund des moderaten Lohnanstiegs und realisierter Produktivitätszuwächse blieben die Arbeitskosten in Schweden 2005 insgesamt stabil.

### Durchschnittliche Stundenverdienste (in %, jährliche Steigerungen)

Bereich	2004	2005 1)	2006 2)	2007 2)
Verarbeitendes Gewerbe	3,1	3,1	3,4	3,6
Baugewerbe	2,6	3,7	4,1	4,3
Dienstleistungssektor	3,0	3,2	3,5	4,1
Privatwirtschaft	3,0	3,2	3,5	4,0
Öffentlicher Dienst (national)	2,9	3,2	3,5	3,7
Öffentlicher Dienst (Kommunen)	4,2	3,4	3,7	3,9
Gesamt	3,3	3,3	3,6	4,0

1) Schätzung; 2) Prognosen

Quelle: Konjunkturinstitutet 2006

# Lohn- und Lohnnebenkosten

Schweden (März 2006)

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne		
	2003	2004
nominal (in skr)	22.800 skr	23.700 skr
nominal (in Euro)	2.508 Euro	2.607 Euro
reale Veränd. (in % *)	3,2	3,9
*) ggü. Vorjahr bezogen auf Landeswährung		
Quelle: SCB		

In Schweden haben Kollektivabkommen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine überragende Bedeutung. In den vergangenen zwei Jahren wurden für einen Großteil der Beschäftigten neue Tarifabkommen abgeschlossen. 2006 stehen daher nur vereinzelt kollektive Abschlüsse für einige kleinere Gruppierungen an. Die nächste große Tarifrunde, die rd. 2,8 Mio. Beschäftigte betrifft, läuft erst wieder im Jahr 2007. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die Lohnsteigerungen daher relativ genau kalkulierbar.

Die regionalen Lohnunterschieden zwischen den einzelnen Verwaltungsbezirken ("Län") sind vergleichsweise gering. Eine Ausnahme bildet der Verwaltungsbezirk Stockholm, in dem das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen mit 23.243 Euro deutlich über dem Landesdurchschnitt von 19.679 Euro liegt. Ursache hierfür ist, dass die Hauptstadt die Gehaltsstrukturen des gleichnamigen Verwaltungsbezirks prägt. Das niedrigste Gehalt wird auf der Insel Gotland mit 16.632 Euro gezahlt. Aus der unten abgebildeten Statistik geht nur bedingt hervor, dass zum Teil beachtliche Lohnunterschiede zwischen Großstadtregionen und weniger dicht besiedelten Regionen bestehen.

Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen nach Regionen		
Verwaltungsbezirk	2004 (in Euro)	Veränd. (in % *)
Landesdurchschnitt	19.679	2,64
Stockholm	23.243	2,47
Uppsala	19.943	2,66
Västra Götaland	19.448	2,85
Halland	19.272	3,24
Västmanland	19.272	2,46
Västernorrland	19.063	2,85
Södermanland	18.876	2,69
Östergötland	18.678	2,35
Jönköping	18.623	2,86
Blekinge	18.546	2,87
Örebro	18.513	2,43
Norrbotten	18.502	2,62
Gävleborg	18.469	2,63
Skaane	18.425	2,45

# Lohn- und Lohnnebenkosten

Schweden (März 2006)

Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen nach Regionen (Forts.)		
Verwaltungsbezirk	2004 (in Euro)	Veränd. (in %) *
Konoberg	18.403	3,21
Dalarna	18.271	2,78
Västerbotten	18.139	2,81
Värmland	17.908	2,65
Kalmar	17.820	2,73
Jämtland	17.567	2,90
Gotland	16.632	2,72

\*) nominal ggü. Vorjahr  
Quelle: SCB

Der durchschnittliche Lohnanstieg der wichtigsten Branchen lag 2005 bei 3,6% gegenüber 2004. Der gemittelte Bruttomonatslohn betrug demnach 28.753 skr. Aufgrund der guten Baukonjunktur und eines anhaltenden Personalmangels stiegen 2005 die Löhne im Baugewerbe überdurchschnittlich stark (4,4%). Auch für dieses sowie für das nächste Jahr wird in diesem Bereich mit vergleichsweise höheren Lohnzuwächsen gerechnet.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne (privater Sektor, Angestellte) nach Branchen			
	2005 (in skr) 1)	Veränd. (in %) 2)	2005 (in Euro) 1)
Ingesamt	28.753	3,6	3.162,83
Bauwirtschaft	28.719	4,4	3.159,09
Bergbau	31.100	1,4	3.421,00
Verarbeitendes Gewerbe, darunter	30.987	2,7	3.408,57
Nahrungsmittel-, Getränkeindustrie	30.404	4,5	3.344,44
Textilindustrie	26.011	3,8	2.861,21
Holzindustrie	27.312	1,9	3.004,32
Papierindustrie	31.061	4,4	3.416,71
Chemische Industrie	33.672	2,8	3.703,92
Gummi- u. Kunststoffindustrie	28.734	2,3	3.160,74
Maschinenbau	30.484	2,2	3.353,24
Metallurgie	30.342	3,2	3.337,62
Elektrotechnik/Elektronik	33.926	3,9	3.731,86
Fahrzeugbau	31.481	1,6	3.462,91
Handel, Hotel u. Gastronomie	27.784	3,5	3.056,24
Transport	25.714	4,0	2.828,54
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	31.008	3,8	3.410,88

1) Dez. 04 bis einschließlich Dez. 05; 2) Dez. 05/Dez. 04  
Quelle: SCB

# Lohn- und Lohnnebenkosten

Schweden (März 2006)

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen			
	2004 (in skr)	Veränd. in % *)	2004 (in Euro)
Geschäftsführer/-in einer größeren Niederlassung	65.200	9,2	7.172
Geschäftsführer/-in eines kleinen bis mittleren Unternehmens	29.700	7,2	3.267
Vertriebsleiter/-in	36.300	5,8	3.993
Ingenieur	27.700	4,5	3.047
Programmierer	34.300	2,4	3.773
Sekretär/-in	21.600	1,4	2.376
Facharbeiter/-in, z.B.			
Maler, Lackierer, Schornsteinfeger, etc.	23.900	0	2.629
Gießer, Schweißer, etc.	25.200	8,2	2.772
Schmiede, Werkzeughersteller, etc.	26.400	13,3	2.904
Maschinenarbeiter	22.400	8,2	2.464
Schneider, Zuschneider, Polsterer, etc.	21.600	6,4	2.376
Buchhalter/-in	25.000	3,7	2.750
Kraftfahrer/-in	19.400	6,6	2.134
Ungelernte Arbeitskraft	19.186	3,9	2.110

\*) nominal ggü. Vorjahr  
Quelle: SCB

Einer im März 2006 von Arbeitnehmerverbänden veröffentlichte Vergleichsstudie der Arbeitskosten in Schweden und im übrigen Westeuropa ("Facken inom Industrin") zufolge sind die gesamten Stundenlohnkosten (einschl. Sozialabgaben der Arbeitgeber) im verarbeitenden Gewerbe in Schweden deutlich niedriger als in vielen anderen westeuropäischen Ländern. So liegen sie in Schweden mit 216 skr um 30%, 16% bzw. 11% unter denen seiner nordischen Nachbarländer Norwegen, Dänemark bzw. Finnland. Der Arbeitgeberverband Svenskt Näringsliv kam in der Publikation "Internationellt utblick - Löner och Arbetskraftskostnader" im November 2004 zu ähnlichen Ergebnissen.

Weitere Angaben zur Lohn- und Gehaltsentwicklung sowie zum Arbeitsmarkt finden sich auf den Internetseiten des schwedischen Statistikbüros ([www.scb.se](http://www.scb.se)), des schwedischen Schlichtungsinstituts ([www.mi.se](http://www.mi.se)) sowie des Wirtschaftsforschungsinstituts KI ([www.konj.se](http://www.konj.se)). Die Studie "Facken inom industrin", die die Lohn- und Gehaltsentwicklung im europäischen Vergleich zum Thema hat, ist im Internet unter [www.fackenominindustrin.se](http://www.fackenominindustrin.se) abrufbar.

## Prämien, Provisionen, Zusatzleistungen

Zahlungsoptionen von Prämien sind in Schweden als zusätzliche, freiwillige Gehaltskomponenten weit verbreitet. Üblich ist beispielsweise, dass kleinere Beträge (abhängig vom Unternehmenserfolg) an die Belegschaft verteilt werden. Managementgehälter haben i.d.R. größere variable, leistungsbezogene Komponenten. Makler- und andere Verkaufsberufe haben meistens hohe provisionsabhängige Einkommensteile.

# Lohn- und Lohnnebenkosten

Schweden (März 2006)

Für angestellte Beschäftigte schließen die Arbeitgeber vielfach Zusatzversicherungen und Betriebsrenten ab. Je nachdem zu welchem Arbeitgeberverband ein Unternehmen gehört, sind solche Zusatzversicherung, die beispielsweise für den Arbeitnehmer ein bestimmtes Rentenniveau absichern sollen, aufgrund bestehender Tarifverträge verpflichtend.

## Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialabgaben der Arbeitgeber sind in Schweden 2006 gegenüber 2005 leicht zurückgegangen und liegen bei 32,28%. Im europäischen Vergleich rangieren die Arbeitgeberabgaben damit aber weiterhin am oberen Ende der Vergleichsskala. Insgesamt lässt sich feststellen, dass Schweden bei den Kategorien Grundlöhne und andere Zuwendungen im europäischen Vergleich im Mittelfeld liegt; bei den Arbeitgeberabgaben jedoch zur Spitzengruppe zählt.

Sozialbeiträge 2006 (in % der Bemessungsgrundlage)		
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer 3)
Rentenversicherung	10,211)	
Krankenversicherung	8,64	
Abgabe für Mutterschaftsschutz	2,20	
Arbeitslosenversicherung	4,45	
Arbeitsunfallversicherung	0,68	
Sonstige wichtige Abgaben	Allg. Abgabe 2): 4,40; Hinterbliebenen: 1,70	
<b>Gesamt</b>	<b>32,28</b>	

1) Hierbei handelt es sich um die Abgabe für die staatliche Rentenversicherung. Zusätzlich entrichtet der Arbeitgeber i.d.R. noch entweder einen freiwilligen oder je nach Zugehörigkeit zu einem Arbeitgeberverband und damit zu einer Tarifgemeinschaft gehörend einen abgabepflichtigen Beitrag zu einer individuellen Rentenversicherung des Arbeitnehmers; 2) ursprünglich für den EU-Beitritt Schwedens erhoben; 3) Arbeitnehmer erbringen ihre Abgaben über die einkommensabhängigen Steuerzahlungen, daneben gibt es für sie keine Abgaben. Bei den einkommensabhängigen Steuerzahlungen handelt es sich um eine Steuer, die der Arbeitnehmer von seinem sog. Bruttogehalt, (d.h. Gehalt ohne Arbeitgeberabgaben) zahlt. Sie richtet sich zum einen nach dem Wohnort, zum anderen nach der Einkommenshöhe. In Schweden haben die Gemeinden einen erheblichen Einfluss auf die tatsächlich abzuführenden Steuerbeträge. Die Gemeinde legt fest, welcher Tabelle der gesamten Einkommensteuertabelle (Skatteta-bell) die Gemeinde zugeordnet wird. Anhand dieser Tabelle wird dann für die unterschiedlichen Einkommenshöhen die Steuer berechnet

Quelle: Skatteverket

## Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick	
Vergütung	Freie Vereinbarungen möglich; in vielen Bereichen tarifvertragliche Mindestlohngrenzen geregelt
Mindestlohn	Meist tarifvertraglich festgelegt; im Tarifvertrag wird i.d.R. ein Durchschnittslohn angegeben, der als Richtwert gilt
Wochenarbeitszeit	Höchstens 40 Std.
Zulässige Überstunden	Gesetzlich geregelt; höchstens 200 Überstunden pro Jahr
Gesetzliche Feiertage	Festgeschrieben; 11 Tage
Urlaubsanspruch	Nach oben frei; gesetzliche Mindestzahl auf 25 Tage festgeschrieben
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Gesetzlich festgelegt; 1. Tag ist Karenztag, 2. bis 14. Tag Lohnfortzahlung durch Arbeitgeber, ab 15. Tag übernimmt staatliche Versicherung Lohnfortzahlung zu 85%, 15% bleibt beim Arbeitgeber
Probezeit	Bis höchstens sechs Monate frei vereinbar

## Rechtsgrundlagen

Ein Gesetz, das allumfassend die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelt, gibt es in Schweden nicht. Grundlage des Arbeitsrechts ist vielmehr eine Vielzahl von Gesetzen (u.a. das Arbeitsschutzgesetz, Lag (1982:80) om anställningsskydd/LAS in der Fassung 2005:1103); zudem sind tarifliche Regelungen, der jeweilige Arbeitsvertrag und die Rechtsprechung zu beachten. Zusätzlich können in Streitfällen bzw. Auslegungsfragen auch Vorarbeiten zu Gesetzen einbezogen werden. Einige arbeitsrechtliche Bereiche basieren auf EU-Recht (z.B. arbeitszeitliche Regelungen oder das Entsendegesetz).

In der Hierarchie nimmt das Gesetz mit seinen teilweise zwingenden Bestimmungen den höchsten Stellenwert ein, gefolgt (in dieser Reihenfolge) von Tarifverträgen und schließlich dem individuellen Arbeitsvertrag. Zwingende Regelungen dürfen nur zu Gunsten des Arbeitnehmers verändert werden; freie Vereinbarungen zu Lasten des Arbeitnehmers sind dann nicht möglich. Das schwedische Arbeitsrecht wird im Allgemeinen als arbeitnehmerfreundlich eingeschätzt.

## Vertragsabschluss

Der Arbeitsvertrag in Schweden regelt prinzipiell die gleichen Fragestellungen wie ein Arbeitsvertrag in Deutschland und dient der Festlegung der Rechte und Pflichten der Vertragsparteien (Arbeitsleistung, Entgelt, Arbeitszeit u.ä.).



Schweden (März 2006)

Grundsätzlich ist eine besondere Form für den Abschluss von Arbeitsverträgen nicht erforderlich; diese können daher sowohl schriftlich als auch mündlich abgeschlossen werden. Beides ist üblich, wenngleich sich ein schriftlicher Abschluss stets empfiehlt.

Der Arbeitgeber ist allerdings verpflichtet, spätestens vier Wochen nach Arbeitsbeginn dem Arbeitnehmer verschiedene Angaben über das Beschäftigungsverhältnis schriftlich mitzuteilen. Unter anderem sind die vereinbarten Arbeitsinhalte, Name und Adresse des Arbeitgebers, Art der Anstellung, Arbeitszeit anzugeben (vgl. § 6a LAS).

## Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Für den Arbeitnehmer besteht die zentrale Hauptpflicht in der Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung; die des Arbeitgebers in der Zahlung der vereinbarten Vergütung. Die Vergütung ist entweder im Vertrag festgelegt oder ergibt sich aus Bezugsrahmen wie z.B. einem Tarifvertrag.

Die auch in Schweden geltende Geheimhaltungsregelung verpflichtet den Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit in Bezug auf Geschäftsgeheimnisse. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen sich gegenseitig Loyalität, Achtung und Rücksichtnahme erweisen.

## Vertragsbeendigung

Die Regelungen über Vertragsbeendigungen basieren grundsätzlich auf dem LAS. Der Arbeitgeber muss Kündigungen danach schriftlich vornehmen (§ 8 LAS). Als Kündigungsgründe des Arbeitgebers können persönliche oder betriebsbedingte (in erster Linie Arbeitsmangel) Gründe angeführt werden (vgl. § 7 LAS).

Die gesetzliche Mindestkündigungsfrist beträgt für beide Parteien, also sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer, einen Monat (§ 11 LAS). Bei Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt sie - je nach Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers - zwischen einem und sechs Monaten. Fristlose Kündigungen sind nur möglich, wenn schwerwiegende Gründe vorliegen - z.B. grobe Verletzung der Pflichten. Abfindungen sind gesetzlich nicht geregelt und werden allenfalls auf freiwilliger Basis gezahlt.

Es kommt in Schweden zu relativ wenigen Kündigungsschutzklagen vor Gericht, da vor der Kündigung i.d.R. eine Verhandlungspflicht für den Arbeitgeber mit der Gewerkschaft des Arbeitnehmers besteht, bei denen meistens außergerichtliche Regelungen getroffen werden.

Schweden (März 2006)

## Sonstiges

Für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist gesetzlich der 1. Krankheitstag als Karenztag festgelegt. Vom 2. bis 14. Tag ist der Arbeitgeber zu einer Lohnfortzahlung verpflichtet. Ab dem 15. Tag übernimmt die staatliche Versicherung 85% der Lohnfortzahlung; 15% verbleiben beim Arbeitgeber. Ein Attest kann vom Arbeitgeber erst ab dem 7. Krankheitstag verlangt werden.

Gesetzlich sind mindestens 25 Urlaubstage festgeschrieben. Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen vierwöchigen Sommerurlaub am Stück.

Das festgeschriebene Renteneintrittsalter liegt bei 67 Jahren.

Eltern haben 18 Monate Anrecht auf Elternzeit, die zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden müssen, wobei ein Partner bis auf 2 Monate seiner Elternzeit an den anderen Partner abtreten kann. Das führt dazu, dass vielfach tatsächlich beide Partner mindestens 2 Monate Elternzeit nehmen. Die Eltern erhalten während der Elternzeit finanzielle Unterstützung von der staatlichen Versicherung, die sich am vorherigen Einkommen anlehnt. Der Arbeitgeber beteiligt sich nicht an den Kosten. Einen zusätzlichen Mutterschutz gibt es nicht.

## Kontaktanschriften

Praktische Hinweise für Expats, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten können über die Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige beim Bundesverwaltungsamt bezogen werden.

Internet: [www.bva.bund.de/aufgaben/auswanderung](http://www.bva.bund.de/aufgaben/auswanderung)

Tel.: 01 88 83 58-49 99 (Hotline)

Fax: 01 88 83 58-48 29

Besonders für arbeitsrechtliche Fragestellungen gilt die Deutsch-Schwedische Handelskammer als kompetente Beratungsstelle.

Deutsch-Schwedische Handelskammer

Rechtsabteilung

Narvavägen 12; 11522 Stockholm

Tel.: 00468/6 65 18 00; Fax: -6 65 18 04

E-Mail: [juridik@handelskammer.se](mailto:juridik@handelskammer.se), Internet: [www.handelskammer.se](http://www.handelskammer.se)

Näringsdepartementet / Ministry of Industry, Employment and Communications

Jakobsgatan 26, 103 33 Stockholm

Tel.: 00468/4 05 10 00, Fax: -4 11 36 16

Internet: [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

# Lohn- und Lohnnebenkosten

Schweden (März 2006)

Arbetsmarknadsstyrelsen / National Labour Market Board  
Vattugatan 17, 113 99 Stockholm  
Tel.: 00468/58 60 60 00, Fax: -58 60 64 99  
Internet: [www.ams.se](http://www.ams.se)

Försäkringskassan / Sozialversicherungskasse  
Adolf Fredriks kyrkogata 8, 10351 Stockholm  
Tel.: 00468/7 86 90 00, Fax: -4 11 27 89  
Internet: [www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se)

International Labor Office, ILO Bureau of Statistics, E-Mail: <http://laborsta.ilo.org>

## Personalvermittlungsagenturen

Proffice  
Box 70368, 107 24 Stockholm  
Tel.: 0046/20-1 70 70 70  
Internet: [www.proffice.se](http://www.proffice.se)

Adecco  
Besucheradresse: Drottningholmsvägen 22, Stockholm  
Postadresse: Box 121 27, 102 24 Stockholm  
Tel.: 00468/10 05 00, Fax: -59 89 82 99  
Internet: [www.adecco.se](http://www.adecco.se)

Manpower  
Besucheradresse: Torsgatan 10, Stockholm  
Postadresse: Box 1125, 111 81 Stockholm  
Tel.: 0046/20-37 63 76  
Internet: [www.manpower.se](http://www.manpower.se)

Poolia  
Besucheradresse: Warfvinges väg 20, Stockholm  
Postadresse: Box 300 81, 104 25 Stockholm  
Tel.: 00468/55 56 50 00  
Internet: [www.poolia.se](http://www.poolia.se)

Schweden (März 2006)

## Stellenbörsen

Monster Worldwide Scandinavia AB  
Besucheradresse: Hangövägen 29, Stockholm  
Postadresse: Box Positionen 11, 115 74 Stockholm  
Tel.: 00468/50 65 23 00, Fax: -50 65 23 01  
Internet: [www.monster.se](http://www.monster.se)

StepStone JobbSverige AB  
Drottninggatan 110, 113 60 Stockholm  
Tel.: 0046/200-11 13 33, Fax: 00468/4 11 31 20  
Internet: [www.stepstone.se](http://www.stepstone.se)

## Impressum

**Bundesagentur für Außenwirtschaft**, Agrippastr. 87-93, 50676 Köln  
Tel.: 0221/20 57-0, Fax: 0221/20 57-275, Internet: [www.bfai.de](http://www.bfai.de)  
**Verfasser:** Christian Tippelt, Stockholm, **Redaktionsschluss:** März 2006  
Bestell-Nr.: 11364, Preis 5,- Euro

**Redaktion/Ansprechpartnerin:** Inga Kelkenberg, Tel.: 0221/20 57-269, E-Mail: [westeuropa@bfai.de](mailto:westeuropa@bfai.de)  
Alle Rechte vorbehalten. © Nachdruck - auch teilweise - nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung.  
Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.