

RÖDL

Die Rolle der Gewerkschaften im schwedischen Arbeits- und Prozessrecht



Historische Entwicklung

1870er

Erste
Gewerkschaftsvereine
entstehen in den
Städten

1898

Gründung der LO
(Landsorganisationen)

Früh 1900er

Gründung der SAF
(Arbeitgeberverband)

1938

Saltsjöbadsavtalet —
Grundstein der
Tarifautonomie
-Entstehung des
schwedischen Modells.

1970er

Grubenstreik (1969)

LAS und MBL
kodifizieren
Kündigungsschutz und
Mitbestimmung

2008-2022

Neues zentrales Übereinkommen zwischen
Arbeitgeberverband und LO, PTK;
Reform LAS

Was zeichnet den schwedischen Markt aus?

Hoher Organisationsgrad

Historisch über 80%, heute ca. 65–70% — Tarifbindung der Arbeitgeberseite liegt bei rund 90%

Vollumfängliche Tarifautonomie

Der Staat greift nicht regelnd in Löhne und Arbeitsbedingungen ein — dies bleibt Sache der Parteien am Arbeitsmarkt. Umfangreiche Verhandlungsregularien.

Mitbestimmung ohne Betriebsverankerung

Mitbestimmungsrechte knüpfen an die Gewerkschaft als Organisation an, nicht notwendigerweise an eine betriebliche Vertretung

Arbeitsgerichtsbarkeit

Die Arbetsdomstolen (AD) als spezialisiertes Gericht mit paritätischer Besetzung aus Arbeitsmarktparteien als einzige Instanz.

Gewerkschaften und Dachverbände in Schweden

Insgesamt 54–58 Gewerkschaften, je nach Zählweise kleinerer unabhängiger Organisationen — die große Mehrheit ist einem der drei zentralen Dachverbände zugeordnet.

Dachverband	Anzahl Verbände	Zielgruppe	Mitglieder (2025/26)	Größte Gewerkschaft
LO (Landsorganisationen)	13–14	Arbeiter im privaten und öffentlichen Sektor	ca. 1,35 Mio.	Kommunal (ca. 500.000)
TCO (Tjänstemännens centralorganisation)	12	Angestellte und Berufstätige in Büro/Dienstleistung	ca. 1,28 Mio.	Unionen (ca. 730.000)
Saco (Sveriges akademikers centralorganisation)	21	Akademiker und Personen mit Hochschulabschluss	ca. 986.000	Sveriges Lärare (ca. 300.000)

Entsprechende Struktur auf Arbeitgeberseite mit Svenskt näringsliv als Dachverband

Unabhängige Gewerkschaften und die Rolle der Dachverbände

Unabhängige Gewerkschaften

Stehen bewusst außerhalb der drei großen Dachverbände:

- Ledarna - Führungskräfteorganisation
- Svenska Hamnarbetarförbundet – Hafenarbeiter
- Säljarnas
- SAC (Sveriges Arbetares Centralorganisation) - Syndikalistisch

Aufgaben der Dachverbände

- Stellungnahmen zu arbeitsmarktpolitischen Untersuchungen und Gesetzesvorschlägen
- Eigene Vorschläge für Gesetzesänderungen
- Meinungsbildung zur Einflussnahme auf gesellschaftliche Fragen
- Koordinierung der Tarifverhandlungen der Mitgliedsgewerkschaften



Tarifverträge in Schweden

≈ 650

Tarifverträge

Abgeschlossen über die jeweiligen Mitgliedsverbände der Dachverbände;

Umfangreiche Anlagen zu Versicherungslösungen, Zusatzrente etc.

3 Jahre

Typische Laufzeit

Die Laufzeit der Tarifverträge beträgt in der Regel drei Jahre;

Hängavtal

Individuelle Unternehmensverträge

Zusätzlich eine Vielzahl individuell abgeschlossener Tarifverträge mit einzelnen Unternehmen – vorrangig bei Auslandsbezug

Zuständigkeit der Arbeitsdomstolen

Tarifvertraglicher Bezug / Gewerkschaftsmitgliedschaft

AD als einzige Instanz

**§ 2 Kap. 1 Lagen om rättegångar i arbetstvister (LRA) —
keine Berufungsmöglichkeit, das Urteil der AD ist
endgültig**

Ausnahme: Individualarbeitsrecht

Tingsrätt → Arbetsdomstolen

**Erste Instanz ist das ordentliche Gericht (tingsrätt); der
Weg zur AD führt nur über ein prövningstillstånd
(Zulassung der Berufung)**

Individualarbeitsrecht und Kollektivarbeitsrecht

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten unterscheiden sich von gewöhnlichen zivilrechtlichen Streitigkeiten dadurch, dass das schwedische Arbeitsrecht eine besondere Verfahrensordnung vorsieht. Der Streitfall muss gegebenenfalls vor der Klageerhebung verhandelt werden, es gelten besondere und mitunter sehr kurze Verjährungs- bzw. Ausschlussfristen, und das Verfahren kann je nach den beteiligten Parteien entweder beim Bezirksgericht oder unmittelbar beim schwedischen Arbetsdomstolen eingeleitet werden.

Individualarbeitsrecht

Regelt die rechtlichen Beziehungen zwischen einem einzelnen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber;
AN kann sich durch Gewerkschaft im Prozess vertreten lassen.

Kollektivarbeitsrecht

Anwendbarkeit und Auslegung von Tarifverträgen, Mitbestimmung und Verbandsrechte — Parteien sind regelmäßig die Arbeitsmarktorganisationen

Der Kündigungsfall — Ablauf in der Praxis

1.

**Betriebsbedingt
/verhaltensbedingt**

AG hat sachlichen
Grund zur Beendigung
des Arbeitsvertrages

Prüfung Versetzung.
„Sozialauswahl“;
Konsequenzanalyse;

2.

**Gewerkschaft wird
einbezogen**

AN ist
Gewerkschaftsmitglied
oder für das
Unternehmen gilt ein
Tarifvertrag.

3.

**Lokale/ zentrale
Verhandlung**

Verhandlung mit
Gewerkschaft des AN,
Verhandlung mit
Gewerkschaft gem.
Tarifvertrag

4.

**Kündigung oder
eilvernehmliche
Vertragsaufhebung**

Ausspruch der
Kündigung oder
Aufhebungsvereinbarung

Informationspflichten und Mitbestimmungsrechte

- **§§ 11-14 MBL Primäre Verhandlungspflicht**

Der Arbeitgeber muss vor wichtigen Entscheidungen von sich aus mit der Gewerkschaft verhandeln

- **§ 19 MBL Laufende Informationspflicht**

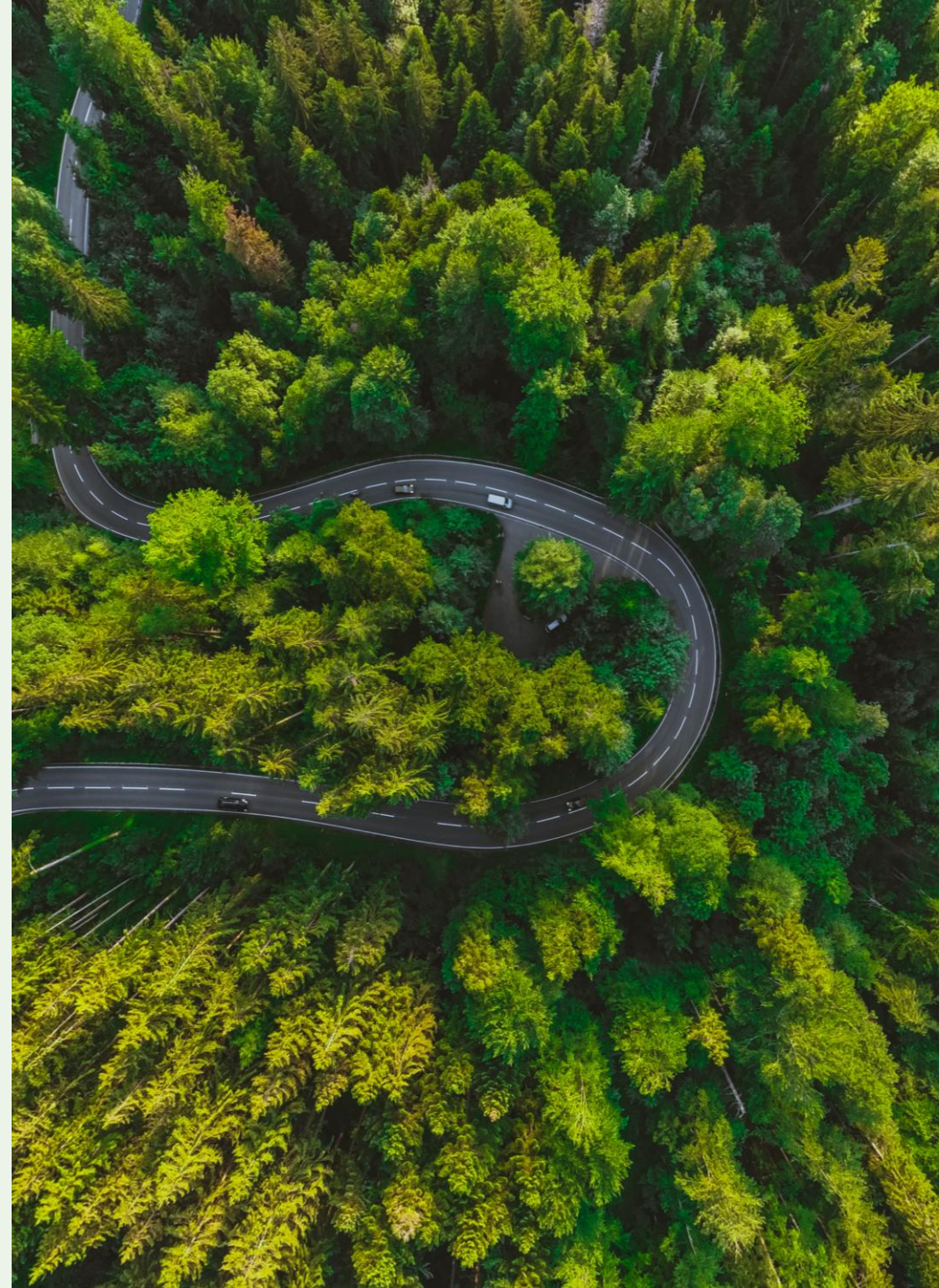
Fortlaufende Unterrichtung der Gewerkschaft über die wirtschaftliche Lage und Personalpolitik des Betriebs

- **§§ 33-35 MBL Tolkningsföreträde**

Vorrangiges Deutungsrecht der Gewerkschaft bei Streit über Bestehen oder Inhalt einer Verpflichtung, bis zur gerichtlichen Klärung

- **Lagen om styrelserepresentation (LSA 1987:1245)**

Vertretung in der Geschäftsführung/Vorstand der Gesellschaft bei kollektivvertraglicher Bindung und mindestens 25 AN



Rechtsquellen und weiterführende Hinweise

- Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)
- Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA)
- Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)
- Saltsjöbadsavtalet (1938)
- arbetsdomstolen.se — [Entscheidungen](#) und [Verfahrensinformationen der Arbetsdomstolen](#)



Contact

Björn Kurz

Associate Partner
Attorney-at-law

T +46 8 579 309 07
M +46 73 22 16 584
bjoern.kurz@roedl.com

