

nicht ausschlaggebende Wirkung des Faktors „AGB-Recht“ bei der unternehmerischen Rechtswahl in Verträgen. Letzteres wird durch die Analyse der empirischen Daten gestützt.

2. Vorrangige Anreizfaktoren sind gemäß der empirischen Studien „Vertrautheit“ mit einem Rechtssystem, „Neutralität eines Rechtssystems“ und „Netzwerkeffekte“. Die Qualität des materiellen Rechts steht nachrangig hinter diesen Faktoren. Somit würde eine Reform des deutschen AGB-Rechts nicht garantieren, dass sich die Attraktivität des Rechtsstandorts Deutschland und dessen Wahl in Verträgen und als Forum schlagartig verstärkt.

3. Das Reformziel einer vermehrten Rechtswahl des deutschen Rechts kann nicht durch eine AGB-Reform erreicht werden. Trotzdem bedeutet die hier vertretene Streuung von Zweifeln bezüglich einer Ursächlichkeit des deutschen AGB-Rechts für Auslandsrechtswahlen keinesfalls das Anraten eines generellen Stillhaltens für den deutschen Gesetzgeber. Nur die langsame Etablierung eines „attraktiven“

Rechtsstandortes und einer „attraktiven“ Rechtsordnung erscheint geeignet, den Marktanteil Deutschlands im gewählten Vertragsrecht zu erhöhen. Die gewachsenen Strukturen derzeit favorisierter Rechtsordnungen können nicht durch eine „einfache“ AGB-Reform in Deutschland aufgeholt werden.



**Antonia Sommerfeld**

Studium der Rechtswissenschaften in Hamburg und Aix-en-Provence (Frankreich). Doktorandin bei Prof. Dr. Peter Mankowski an der Universität Hamburg. 2016–2017 Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Esche Schumann Commichau. Seit 2017 Wissenschaftliche Assistentin am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht in Hamburg. Lehrbeauftragte der Universität Hamburg.

## Länderreporte

Dr. Christina Griebeler, M.I.C.L., Rechtsanwältin/Advokat (Schweden), und Viktoria Gott, LL.M. (Stellenbosch), Rechtsreferendarin, beide Frankfurt a.M.

# Länderreport Schweden

## I. Rechtspolitischer Hintergrund

Die stark exportabhängige schwedische Wirtschaft konnte sich zuletzt zunächst positiv entwickeln und von der weltweit guten Konjunkturlage profitieren. Der Höhepunkt der derzeit herrschenden Hochkonjunktur wird für diesen Herbst erwartet. Im zweiten Halbjahr werden sich dann die Auswirkungen der außergewöhnlichen Wetterlage des vergangenen Sommers mit anhaltender Hitze, Trockenheit und Waldbränden auch in den Wirtschaftszahlen niederschlagen. Die Inflation näherte sich bereits im Jahr 2017 dem von der Schwedischen Zentralbank (*Riksbanken*) angestrebten Zielwert von 2% an und liegt derzeit bei 2,2%. Diese Entwicklung führte, zusammen mit der bis in den September hinausgezögerten Entscheidung der Zentralbank über eine eventuelle Anpassung des Leitzinses (*reporänta*) – der dann doch unverändert bei –0,5% blieb –, zu einem starken Verlust der schwedischen Krone gegenüber dem Euro: Sie büßte seit Beginn des Jahres 2018 mehr als 8% ihres Wertes im Verhältnis zum Euro ein und erreichte im August ihren historisch schwächsten Stand seit 2009.

Die volkswirtschaftliche Steuerquote, also das Steueraufkommen im Verhältnis zum BIP, ist in den letzten Jahren erstmals wieder gestiegen und lag im Jahr 2017 bei 44,4%. In der Zeit von 1999 bis 2011 war sie kontinuierlich von 49,2% auf 42,5% gesunken. Diese Trendwende ist eine Folge der Regierungspolitik, die in der vergangenen Legislaturperiode zu Steuererhöhungen von insgesamt etwa 70 Mrd. SEK geführt hat.

Eine große Veränderung in der schwedischen Finanzwirtschaft bringt der im Frühjahr beschlossene und am

1. 10. 2018 vollzogene Umzug der Nordea Bank von Schweden nach Finnland mit sich. Nordea ist das führende Finanzinstitut Nordeuropas und gemessen am Börsenwert das neuntgrößte in Europa. Hauptbeweggrund für den Umzug ist, dass Nordea mit Hauptsitz in Finnland den vorteilhafteren Regulierungen der europäischen Bankenunion unterliegen wird. Beispielsweise müssen keine Abgaben mehr für den neu eingeführten schwedischen Bankenabwicklungsfonds (*resolutionsreserv*) gezahlt werden. Allein im Jahr 2017 hatten schwedische Finanzinstitute 6,5 Mrd. SEK in den Fonds eingezahlt. Es wird erwartet, dass Nordea durch den neuen Sitz mehr als 1 Mrd. Euro an regulatorischen Abgaben und Steuern einsparen kann. Auch im Übrigen wird es für Nordea von Vorteil sein, dass sie sich künftig an den gleichen regulatorischen Vorgaben orientieren kann wie ihre europäischen Konkurrenten. Denn 75% des Geschäfts von Nordea wird außerhalb Schwedens generiert. Vor diesem Hintergrund brachte der Parteivorsitzende der schwedischen Liberalen (*Liberalerna*), Jan Björklund, im diesjährigen Wahlkampf die Notwendigkeit eines Beitritts Schwedens zur europäischen Bankenunion und zum Euroraum ins Spiel, um die Abwanderung weiterer schwedischer Unternehmen in Nachbarländer zu verhindern.

## II. Entwicklungen in einzelnen Rechtsgebieten von Oktober 2017 bis September 2018

### 1. Arbeitsrecht

Wie bereits im Länderbericht Schweden 2016 (vgl. Griebeler, RIW 2016, 801) beschrieben, gibt es eine Vielzahl von

staatlichen Förderungs- und Entwicklungsmaßnahmen, die die Integration von Einwanderern in den schwedischen Arbeitsmarkt erleichtern sollen. Seit dem 1. 1. 2018 gilt ein neues Gesetz für die Integration von Neuankömmlingen in das Arbeits- und Gesellschaftsleben (*lag (2017:584) om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrade*). Ziel dieses Gesetzes ist es, neu angekommene Migranten schneller und leichter in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Neu ist insbesondere, dass es nun eine Pflicht zur Weiterbildung gibt. Zu diesem Zweck werden Neuankömmlinge einem sog. Etablierungsprogramm zugeordnet, das ihre individuellen Fähigkeiten berücksichtigt. Bleiben die Neuankömmlinge den Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Etablierungsprogramms fern, kann ihre finanzielle Unterstützung gekürzt werden.

Da die Vielzahl der staatlichen Förderprogramme für subventionierte Anstellungen von Personen mit geringer Verankerung auf dem Arbeitsmarkt sehr unübersichtlich geworden war, gilt seit dem 1. 5. 2018 eine neue Verordnung zur Verschlinkung der Anstellungshilfe (*förordning (2018:42) om särskild anställningsstöd*). Damit wurden fünf Arten der Anstellungshilfe durch eine besondere Anstellungshilfe in Form von sog. Einführungsjobs (*introduktionsjobb*) ersetzt. Mit bis zu 80% des Bruttolohnes können sich private Arbeitgeber beispielsweise bei der Einstellung Langzeitarbeitsloser oder neu eingereister Einwanderer unterstützen lassen. Der Unterstützungszeitraum kann dabei bis zu 24 Monate dauern, und der monatliche Verdienst darf 20000 SEK bei einer Vollzeitstelle nicht übersteigen.

Zum 1. 6. 2018 wurde eine neue Behörde zur Erforschung von Arbeitsbedingungen (*Myndigheten för arbetsmiljökunskap*) mit Sitz in Gävle geschaffen. Sie untersteht dem Arbeitsministerium und ersetzt das ehemalige Institut für Arbeit (*Arbetslivsinstitutet*), das bereits 2007 geschlossen wurde. Es hatte ebenfalls in den Themengebieten Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht, Arbeitsorganisation und -gesundheit geforscht. Die damalige bürgerliche Regierung *Reinfeldt* hatte die Forschung in diesem Bereich an die Universitäten ausgelagert, um einen Bürokratieabbau zu erreichen. Man entschloss sich nun zur Gründung der neuen Behörde, um die sich schnell ändernden Entwicklungen im Arbeitsleben durch eine nationale unabhängige Einrichtung im Blick behalten zu können. Die neue Behörde wird, im Unterschied zum ehemaligen Institut für Arbeit, nicht selbst forschen, sondern die Forschungsergebnisse unabhängiger Wissenschaftler veröffentlichen und für die Praxis nutzbar machen, indem sie allen relevanten Akteuren, insbesondere der Regierung und Arbeitgebern, zur Verfügung gestellt werden. So soll es der Regierung ermöglicht werden, effektivere Gesetzesänderungen im Bereich des Arbeitsrechts vorzunehmen. Ein erster Ansatzpunkt soll beispielsweise sein, die Arbeit von Betriebsärzten wirksamer zu gestalten.

In Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/50/EU, der sog. Mobilitäts-Richtlinie, haben sich zum 1. 6. 2018 einige Veränderungen hinsichtlich der betrieblichen Altersvorsorge (*lag (2018:131) om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension*) ergeben. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die betriebliche Altersvorsorge müssen nun europaweit gewissen Mindestanforderungen entsprechen. Arbeitnehmern soll es bei einem Wechsel des Arbeitgebers innerhalb der EU durch die einheitlichen Regeln leichter möglich sein, ihre bereits erworbenen Ansprüche zu transferieren. Die gesetzlichen Vorgaben sind zwingend und können

nur durch gewerkschaftliche Vereinbarungen modifiziert werden. Wird die Möglichkeit, betriebliche Rentenansprüche zu erwerben, von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht, darf die Mindestbetriebszugehörigkeit nicht mehr als drei Jahre betragen. Das Mindestalter für Einzahlungen in die betriebliche Rentenkasse darf nicht höher als 21 Jahre sein. Erworbene Pensionsansprüche dürfen dem Anspruchsinhaber erst bei Erreichen des Pensionsalters ausbezahlt werden. Eine Auszahlung als einmaliger Betrag bei Ausscheiden des Arbeitnehmers vor Erreichen des Rentenalters ist – bis auf die vom Arbeitnehmer selbst eingezahlten Beiträge – nur mit dessen Zustimmung möglich. Der Arbeitnehmer hat außerdem ein Recht auf Auskunft darüber, wie sich ein Ausscheiden aus dem Betrieb auf seine Rentenansprüche auswirken würde. Falls der Arbeitgeber seinen Pflichten nach dem neuen Gesetz nicht nachkommt und dem Arbeitnehmer hierdurch ein Schaden entsteht, macht er sich schadensersatzpflichtig. Da die Tarifverträge, in denen die betriebliche Altersvorsorge für einen Großteil der schwedischen Arbeitnehmer geregelt ist, diese Voraussetzungen auch bisher schon erfüllten, sind die praktischen Veränderungen nur minimal. Lediglich das Recht, Auskunft über die Höhe der zu erwartenden Rente zu erhalten, war noch nicht durchgängig tarifvertraglich festgelegt. Die Regeln, nach denen schwedische Arbeitgeber das für die betriebliche Altersvorsorge bestimmte Geld entweder in eine Rentenversicherung (*pensionsförsäkring*), eine Kapitalversicherung (*kapitalförsäkring*) oder in eine Stiftung nach dem Gesetz zur Sicherung von Pensionsansprüchen (*lag (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse*) investieren müssen, bleiben weiterhin bestehen.

Am 1. 7. 2018 ist ein neues Gesetz zum besseren Schutz von Geschäftsgeheimnissen (*lag (2018:558) om företagshemligheter*) in Kraft getreten, mit dem die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung (EU/2016/943) umgesetzt wird. Ziel der Neuregelungen ist es, vor allem kleine und mittelständische Betriebe besser vor unzulässiger Nutzung und Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen zu schützen. Dabei soll insbesondere auch klargestellt werden, wann eine zulässige und wann eine unzulässige Aneignung oder Preisgabe von Informationen vorliegt. Die Mitnahme von Geschäftsgeheimnissen, beispielsweise beim Wechsel eines Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb, ist unzulässig. Eine Mitnahme liegt schon vor, wenn der Mitarbeiter die geheimen Informationen an sein privates E-Mail-Konto weiterleitet oder in seiner privaten Cloud speichert. Damit macht er sich gegenüber seinem Arbeitgeber schadensersatzpflichtig. Im Gegensatz zum alten Recht ist es nicht mehr notwendig, dass die Information auch tatsächlich weitergegeben oder genutzt wird. Geschützt sind Informationen über betriebliche oder geschäftliche Umstände, die nicht allgemein bekannt sind, für deren Geheimhaltung der Arbeitgeber Vorkehrungen wie etwa Passwortschutz getroffen hat und deren Bekanntwerden zu einem Schaden führen würde. Darunter fallen z. B. Kundenlisten, detaillierte Preisinformationen, Muster oder technische Daten, nicht jedoch persönliche Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer. Für Unternehmen heißt das, dass sie objektiv nachweisbare Geheimhaltungsmaßnahmen treffen müssen, wenn sie eine Information intern als Geschäftsgeheimnis eingestuft haben. Andernfalls können sie vom gesetzlichen Schutz nicht profitieren. Erstmals

können auch Erkenntnisse, die in Zusammenarbeit mit Forschungsinstituten gewonnen wurden, als geschützte Geschäftsgeheimnisse gelten. Das Gesetz sieht ferner höhere Strafen für die Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen vor. Gleichzeitig sollen Whistleblower besser geschützt werden, indem das Gesetz klarstellt, dass es keine ungesetzliche Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen darstellt, wenn ein Arbeitnehmer Missstände im Betrieb öffentlich macht.

Mit dem neuen Gesetz zur Videoüberwachung (*kamerabevakningslag (2018:1200)*) wird es für private Unternehmen einfacher, Videoüberwachungen durchzuführen, sofern ein berechtigtes Interesse dafür vorliegt. Einer behördlichen Genehmigung bedarf es künftig nicht mehr. Findet die Überwachung allerdings am Arbeitsplatz von Mitarbeitern statt, beispielsweise im Einzelhandel, hat der Arbeitgeber diesen gegenüber bestimmte Regeln einzuhalten. Er muss seine Mitarbeiter über den Umfang der Videoüberwachung informieren und gemäß dem schwedischen Mitbestimmungsgesetz (*lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*) die Details der Überwachung mit den Gewerkschaften aushandeln. Ausgenommen von der neuen Regelung sind Unternehmen, die Aufgaben im öffentlichen Interesse wahrnehmen, wie etwa private Schulen, Krankenhäuser und der öffentliche Verkehr. Sie benötigen weiterhin eine behördliche Genehmigung zur Videoüberwachung.

Bevor bei einem Verlust des Arbeitsplatzes das Arbeitslosengeld ausgezahlt wird, gibt es nach schwedischem Recht eine Übergangszeit von bisher 7 Tagen, für die keine Zahlung durch die Arbeitslosenversicherung erfolgt. Die Regelung ist vergleichbar mit dem Selbstbehalt bei anderen Versicherungen. Der Zeitraum wurde zum 2. 7. 2018 auf 6 Tage verkürzt (*lag 2018:519*).

## 2. Steuerrecht

Bereits im Länderbericht Schweden 2016 wurde eine Reform der Regeln zur Besteuerung von Grundstücksveräußerungen an juristische Personen angekündigt, die das Ende der bislang wegen ihrer Steuervorteile üblichen Transaktionsstruktur bei Immobilienverkäufen, der sog. Immobilienpaketierung in Grundstücksgesellschaften vor dem Verkauf an Dritte, bedeutet hätte (vgl. *Griebeler*, RIW 2016, 803). Diese Reform, die eine retroaktive Wirkung der Steuereffekte mit sich bringen sollte, wurde indes auch im vergangenen Berichtsjahr nicht umgesetzt. Es ist allerdings zu erwarten, dass sich die im Herbst neu zusammentretende Regierung wieder mit diesem Thema befassen wird.

Eine Steuererleichterung wurde zum 1. 1. 2018 für Mitarbeiter-Optionen (*personaloptioner*) in bestimmten Fällen eingeführt. Bislang musste der Erwerb von Optionsscheinen als Einkommen (*inkomst av tjänst*) versteuert werden und der Arbeitgeber hatte entsprechend die vollen Sozialabgaben zu zahlen. Dies machte es für Unternehmen finanziell wenig attraktiv, Optionsscheine an Mitarbeiter auszugeben. Gerade für kleine Unternehmen, die auf gut ausgebildete Mitarbeiter angewiesen sind, um wachsen zu können, die aber noch keine marktüblichen Löhne zahlen können, sind Optionsscheine ein wichtiges Mittel, um Mitarbeiter – insbesondere Schlüsselpersonen – an das Unternehmen zu binden. Die Neuregelung soll es insbesondere Start-ups erleichtern, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Die Besteuerung erfolgt nun zu einem niedrigeren Steuersatz, nämlich als Einkommen aus Kapitalertrag (*inkomst av kapital*), und auch erst dann, wenn der Arbeitnehmer die auf Basis der Op-

tion erworbenen Anteile am Unternehmen weiterverkauft. Dies gilt jedoch nur, wenn das Unternehmen weniger als 50 Mitarbeiter hat und der Nettoumsatz im Jahr nicht über 80 Mio. SEK liegt. Diese Voraussetzungen wurden bereits kritisiert mit dem Argument, dass gerade auch größere Start-ups auf dem Weg in internationale Märkte auf ein Instrument wie Mitarbeiter-Optionen angewiesen seien.

Wie bereits im Länderbericht Schweden 2017 (vgl. *Griebeler*, RIW 2017, 735) erwähnt, hat das schwedische Zentralamt für Finanzwesen (*Skatteverket*) nach einer Entscheidung des Höchsten Verwaltungsgerichts (*Högsta Förvaltningsdomstolen*) seine bisherige Praxis geändert, wonach die Vergütung von Verwaltungsratsmitgliedern einer schwedischen Aktiengesellschaft als Einkünfte aus gewerblicher Tätigkeit (*näringsverksamhet*) versteuert werden konnte. Solche Einkünfte sollen nach der neuen Praxis stattdessen als Arbeitseinkünfte zu versteuern sein. Insbesondere bei Anwälten hatte diese Änderung zu Verunsicherung und Unverständnis geführt, da Anwälte im Rahmen persönlicher, beruflich veranlasster Mandatierungen häufig Verwaltungsratsstätigkeiten in Unternehmen wahrnehmen und Mandatsarbeit grundsätzlich als gewerbliche Tätigkeit zu deklarieren ist. Die Thematik kam im Juni 2018 im Zusammenhang mit einem Steuervorbescheid des Zentralamtes für Finanzwesen (*Skatteverket*) wieder auf, demzufolge ein Anwalt die Vergütung für seine Tätigkeit als Verwaltungsrat als Arbeitseinkünfte und nicht als gewerbliche Einkünfte versteuern soll. Das Zentralamt für Finanzwesen erklärte in seinem Steuervorbescheid die geänderte Rechtsprechung des Höchsten Verwaltungsgerichts für anwendbar, weil der Schwerpunkt der Tätigkeit eine klassische Verwaltungsratsstätigkeit ohne zeitliche oder inhaltliche Begrenzung und keine juristische Tätigkeit im Sinne eines konkret abgrenzbaren Auftrags im Unternehmen sei, bei dem es auf juristische Kompetenz ankomme. Im Übrigen habe das Steuerrecht im Falle eines Konflikts mit dem anwaltlichen Berufsrecht diesem gegenüber Vorrang. Der Vorgang liegt derzeit dem Höchsten Verwaltungsgericht zur Entscheidung vor, und es bleibt abzuwarten, ob das Höchste Verwaltungsgericht diese Linie weiterverfolgt.

Seit dem 1. 7. 2018 müssen auch Arbeitgeber im Bereich der Kfz-Werkstätten, Kosmetiksalons sowie Tabak- und Lebensmittelgroßhändler mit mehr als 15 Angestellten ein elektronisches Personalverzeichnis (*personalliggare*) führen und dem Zentralamt für Finanzwesen (*Skatteverket*) nicht mehr nur jährlich, sondern monatlich in Form einer Arbeitgeberauskunft Mitteilung zu Arbeitsvergütungen und Steuerabzügen von Einzelpersonen machen. So sollen Steuerhinterziehung und Schwarzarbeit wirksamer verhindert werden. Ein solches elektronisches Personalverzeichnis hatten bisher nur Arbeitgeber aus den Branchen Bau und Gastronomie sowie Wäschereien und Friseure zu führen. Zu verzeichnen sind darin auch die Arbeitszeiten der einzelnen Angestellten. Das Zentralamt für Finanzwesen kann unangekündigte Kontrollen in den berichtspflichtigen Betrieben und Identitätskontrollen bei den Mitarbeitern durchführen.

Zur besseren Verfolgbarkeit von Steuerhinterziehung soll auch beitragen, dass das Finanzamt seit dem 1. 8. 2018 einen Steueraufschlag verlangen kann, wenn falsche Angaben gegenüber der Steuerbehörde zwar berichtet werden, diese Berichtigung aber erst im Zusammenhang mit einer öffentlich angekündigten Steuerprüfung und später als zwei Monate nach der Ankündigung erfolgt.

Die bisher geltende Steuerfreiheit für geldwerte Vorteile in Form von privaten Gesundheits- und Pflegeleistungen ist zum 1. 7. 2018 entfallen. Damit unterliegen die in Schweden häufig vom Arbeitgeber übernommenen Kosten für Maßnahmen der privaten Gesundheitspflege (z. B. Operationen oder private Zusatzversicherungen) nun anders als bisher der Steuerpflicht. Bisher galt eine steuerrechtliche Unterscheidung zwischen staatlichen und privaten Gesundheitsleistungen. Bezahlte der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine staatliche Leistung, stellte das für den Arbeitnehmer einen zu versteuernden geldwerten Vorteil dar. Der Arbeitgeber konnte die Kosten hingegen steuerlich absetzen. Bei privaten Leistungen war der Arbeitnehmer von der Steuerpflicht befreit; dementsprechend konnte der Arbeitgeber die Kosten aber auch nicht absetzen. Das führte dazu, dass es für Angestellte mit Spitzensteuersatz vorteilhaft war, sich vom Arbeitgeber eine private Leistung bezahlen zu lassen und sich die Kosten dafür vom Bruttolohn abziehen zu lassen. Die Neuregelung soll eine Gleichbehandlung aller geldwerten Vorteile bringen. Vom Arbeitgeber gezahlte Prämien für private Krankenversicherungen sind nun vom Arbeitnehmer zu versteuern. Der Arbeitgeber hat auf die Leistungen die üblichen Sozialabgaben zu entrichten, kann die angefallenen Kosten aber nun steuerlich geltend machen. Für Arbeitnehmer steuerfrei sind nun nur noch präventive betriebsärztliche Maßnahmen und Reha-Behandlungen. Ebenso sind vom Arbeitgeber im Rahmen einer Auslandsdienstreise bezahlte Gesundheitsleistungen weiterhin steuerbefreit.

Eine Erleichterung gibt es beim Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben für den ersten Angestellten. Kleine Unternehmen, die ihren ersten Arbeitnehmer anstellen, müssen für diesen lediglich die Beiträge für die Rentenversicherung abführen, alle anderen Abgaben sind ihnen erlassen. Diese Unterstützung (*våxa-stöd*) kann längstens 12 Monate und nur für Angestellte mit mindestens 20 Wochenarbeitsstunden in Anspruch genommen werden.

### 3. Gesellschaftsrecht

Am 1. 7. 2018 trat ein neues Genossenschaftsgesetz (*lag (2018:672) om ekonomiska föreningar*) in Kraft, mit dem insbesondere die Verwaltung und die Abwicklung von Genossenschaften vereinfacht wurden. Da in Schweden vor allem Wohnungsinhabergemeinschaften (*bostadsråtsföreningar*), aber auch land- und forstwirtschaftliche Betriebe genossenschaftlich organisiert sind, werden sich die Änderungen hier besonders auswirken. Hinsichtlich der Abwicklung wurden neue Liquidationsgründe eingeführt, und der Vorstand soll die Liquidation zur Abstimmung unter den Mitgliedern stellen können, wenn Unsicherheit über die wirtschaftliche Stabilität und Zukunft der Genossenschaft besteht. Es wurde auch eine vereinfachte Form der Abwicklung eingeführt für den Fall, dass eine Genossenschaft keine Schulden hat. Im Hinblick auf die Verwaltung der Genossenschaft sieht das neue Gesetz vor, dass künftig nur noch zum Verwaltungsratsmitglied (*styrelsemedlem*) ernannt werden darf, wer sich auch tatsächlich an der Genossenschaftsverwaltung beteiligt. Zum Vorsitzenden der Geschäftsleitung (*VD*) darf entsprechend auch nur noch ernannt werden, wer diesen Aufgaben auch tatsächlich nachkommt. So soll verhindert werden, dass Schlüsselpositionen mit Strohmannern besetzt werden, um strafbare Handlungen zu verdecken. Die Genossenschaften werden neuerdings auch in einem vom schwedischen Firmenregisteramt (*bolagsverket*) geführten Register (*föreningsregister*) geführt. Auch muss ein Vorsitzender (*ordförande*) ernannt und

ebenfalls im Register eingetragen werden. Der interne Prüfer (*revisor*) kann nicht mehr auf unbestimmte Zeit, sondern höchstens für vier Jahre bestellt werden.

### 4. Datenschutz

Auch in Schweden trat am 25. 5. 2018 die Datenschutzgrundverordnung (*dataskyddsförordningen*) in Kraft. Der schwedische Gesetzgeber hat dabei im Rahmen der Umsetzung von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, das Mindestalter für die selbstständige Zustimmung zur Speicherung personenbezogener Daten von 16 auf 13 Jahre herabzusetzen. Zusätzlich besteht in Schweden die Möglichkeit, die in der Verordnung vorgesehenen Bußgelder nicht nur gegen Unternehmen, sondern auch gegen Behörden zu verhängen. Dies stellt den größten Unterschied zur Ausgestaltung der Verordnung in Deutschland dar, wo Behörden per Gesetz explizit von den Bußgeldvorschriften ausgenommen sind.

### 5. Verbraucherschutz

Da private Immobilienkäufe in Schweden nahezu vollständig kreditfinanziert sind und in den Darlehensverträgen variable Zinssätze vereinbart wurden, steht zu befürchten, dass viele Haushalte bei einem Ansteigen der Zinssätze ihre Kredite nicht mehr werden bedienen können und ihnen in der Konsequenz die Privatinsolvenz droht. In der Folge könnte es zu einem massiven Wertverlust der Immobilien kommen. Um einer Immobilienblase vorzubeugen, führte die schwedische Regierung daher zum 1. 3. 2018 eine Verschärfung der Tilgungspflicht für Privatdarlehen ein. Bisher galt, dass die verpflichtende Tilgungsrate nur abhängig vom Wert der Immobilie im Verhältnis zum Darlehensbetrag war. Finanzierte man beispielsweise 70% des Kaufpreises über einen Kredit, galt eine Tilgungsrate von mindestens 2% pro Jahr. Die neue Regelung knüpft zusätzlich an das Verhältnis zwischen Verschuldung und Einkommen des Darlehensnehmers an. Danach muss bei einem neu aufgenommenen Kredit, der mehr als 4,5-mal so hoch ist wie das Bruttomonatseinkommen des Darlehensnehmers, mindestens 1% Tilgung pro Jahr zusätzlich vorgesehen sein.

Auch in Schweden wurde die neue EU-Pauschalreiserichtlinie umgesetzt. Mit der Anpassung des Reiserechts wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Verbraucher sich ihre Reisen vermehrt online selbst zusammenstellen. Es soll vor allem verhindert werden, dass Verbraucher durch die Buchung einzelner Reiseleistungen den Schutz des Pauschalreiserechts verlieren. Daher wird das neue Institut der verbundenen Reiseleistung (*sammanlänkade researrangemang*) eingeführt. Eine solche liegt vor, wenn der Kunde bei der Buchung einer Reiseleistung (z. B. eines Fluges) zu einer anderen Leistung (z. B. Mietwagenbuchung) weitergeleitet wird und diese ebenfalls bucht, sog. „Click-through-Regelung“. Nach dem neuen Recht besteht für den Kunden auch bei einer verbundenen Reiseleistung ein Schutz vor dem Ausfall der Reise wegen Zahlungsunfähigkeit des Vermittlers der Reiseleistungen. Wichtig für Vermittler ist, dass sie ab sofort eine gesetzliche Pflicht haben, ihre Kunden darauf hinzuweisen, dass das Schutzniveau bei der Buchung verbundener Reiseleistungen geringer ist als bei Pauschalreisen.

Das höchste schwedische Gericht (*Högsta domstolen*) hat in einem Urteil vom 14. 6. 2018 die Rechte von Verbrauchern gegenüber kommunalen Versorgern bedeutend gestärkt. Das Gericht entschied, dass von kommunalen Wasserversorgern geliefertes Trinkwasser ein Produkt im Sinne des schwedi-

schen Produkthaftungsgesetzes (*produktansvarslagen (lag 1992:18)*) ist. Damit gelten bei Schäden, die durch verunreinigtes Trinkwasser entstehen, nun strengere Haftungsregeln als nach dem bisher für allein anwendbar gehaltenen allgemeinen Gesetz zur Wasserlieferung (*lag (2006:412) om allmänna vattentjänster*). Wer durch verunreinigtes Trinkwasser gesundheitliche Schäden erleidet, hat einen Anspruch auf Schadensersatz gegen den Wasserversorger. Dem Urteil lagen die Klagen von 170 Bewohnern rund um den süd-schwedischen Ort Ronneby zugrunde, bei denen eine erhöhte Konzentration der krebserregenden Chemikalie PFAS im Trinkwasser nachgewiesen wurde.

## 6. Regulatorisches

In Schweden sind Online-Glücksspiele sehr beliebt. Sie machen 23% des Glücksspielmarktes aus und erwirtschafteten 2016 einen Umsatz von 4 Mrd. SEK. Die Anbieter von Online-Glücksspielen in Europa haben ihren Sitz indes häufig auf Malta, da dort niedrige Steuern und leicht erhältliche Lizenzen locken. Von dort aus werden sie auf dem gesamten europäischen Markt aktiv. Das bedeutet aber auch, dass die strengen Reglementierungen des schwedischen Marktes, vor allem der Verbraucherschutz, für den immer größer werdenden Online-Teil der Branche bisher *de facto* nicht galten. Aber auch Steuerausfälle und eine allzu leichte Möglichkeit der Geldwäsche waren negative Folgen dieses Zustands. Dem begegnete der Gesetzgeber nun mit einer teilweisen Auflösung des staatlichen Monopols auf Glücksspiele. Seit dem 1. 8. 2018 ist es für private Anbieter erstmals möglich, eine Glücksspiellizenz für Online-Glücksspiel und Sportwetten nach dem zum 1. 1. 2019 in Kraft tretenden Glücksspielgesetz (*spellagen (lag 2018:1138)*) zu beantragen. Casinos und Automaten unterstehen weiterhin dem staatlichen Monopol. Erklärtes Ziel ist es, den Spielerschutz und die Suchtprävention zu verstärken sowie Geldwäsche besser bekämpfen zu können. Die schwedische Glücksspielaufsicht (*Lotterietinspektionen*) vergibt die Lizenzen und überwacht die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Wer Glücksspiele ohne Lizenz anbietet, wird vom Markt ausgeschlossen. Besteuert werden die Bruttoerträge aus dem Glücksspielgeschäft mit 18%; davon ausgenommen sind Lotterien zu gemeinnützigen Zwecken.

## III. Wirtschaftliche Bewertung

Wirtschaftliche Themen wurden in der vergangenen Legislaturperiode nur sehr vereinzelt angegangen. Vielmehr stand insbesondere die innere Sicherheit im Vordergrund der politischen Projekte. In den letzten Monaten waren die Wahlen zum Reichstag im September 2018 das vorherrschende Thema in Politik und Wirtschaft. Hintergrund zahlreicher Gesetzesänderungen im vergangenen Jahr war die Stärkung der Steuergerechtigkeit und insbesondere die Bekämpfung von Steuerhinterziehung und Geldwäsche.

Bei der Wahl am 9. 9. 2018 wurden die Sozialdemokraten zwar stärkste Kraft, erreichten mit 28,3% der Stimmen jedoch ihr schwächstes Ergebnis seit 1911. Die rechtspopulistischen Schwedendemokraten (17,5%) wurden nur mit knappem Abstand zu den bürgerlich-konservativen Moderaten (19,8%) drittstärkste Kraft im Reichstag. Da der bisherige Ministerpräsident *Stefan Löfven* bei der Abstimmung des neu gewählten Reichstags am 25. 9. 2018 keine ausreichende Unterstützung erreichen konnte, hat der Reichstagspräsident (*talmannen*) ihn und die übrigen Regierungsglieder noch am selben Tag ihrer Ämter entbunden. Seitdem

führt die alte Regierung unter *Löfven* die Regierungsgeschäfte bis zur Bildung einer neuen Regierung als Übergangsregierung. Wie sich die neue Regierung zusammensetzen wird, war bei Redaktionsschluss dieses Beitrags noch unklar. In jedem Fall wird die neue Regierung nicht umhinkommen, sich den vernachlässigten wirtschaftlichen Themen zu stellen und Reformen anzugehen.

Während der jüngsten Hochkonjunkturphase haben sich einige Ungleichgewichte entwickelt. Die Verschuldung der Privathaushalte ist deutlich gestiegen, was sich zu einem Großteil auf den überhitzten Wohnungsmarkt zurückführen lässt und damit einen gewissen Risikofaktor darstellt. Zusätzlich sind die hohen Preise am Wohnungsmarkt mittlerweile zu einem Hemmnis im Hinblick auf einen möglichen Arbeitsplatzwechsel geworden, wenn dieser mit einem Umzug einhergehen sollte. Schwedische Start-ups und auch andere kleinere und mittelgroße Unternehmen klagen immer häufiger über Probleme, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und für sich zu gewinnen. Auch die immer weiter voranschreitende Digitalisierung übt, verstärkt durch die im Vergleich mit dem restlichen Europa sehr hohen Personalkosten, massiven Druck auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt aus. Bei Unternehmern verstärkte sich in den letzten Jahren der Eindruck, ihre Bedeutung für die Gesellschaft werde von der Politik nicht erkannt und es herrsche eine geradezu wirtschaftsfeindliche Stimmung. Allzu oft würde nur eine Erhöhung von Steuern und Abgaben erwogen, anstatt an einem effektiveren Einsatz der vorhandenen Mittel zu arbeiten.

Zugleich werden Stimmen laut, die als Ursache der – als solche empfundenen – Untätigkeit der schwedischen Politik die Verfassung ausmachen. Da diese von einem Verhältniswahlrecht ausgeht, würde die Macht letztlich vollständig den Parteien übergeben. Die führenden Parteimitglieder wiederum hätten keinen Anreiz, die großen, herausfordernden Probleme anzugehen, sondern würden sich hauptsächlich damit beschäftigen, ihre Posten innerhalb des politischen Systems zu behalten. Das Wahlsystem müsse daher mehr Elemente direkter Demokratie erhalten, um einer Entkoppelung von Regierenden und Regierten entgegenzuwirken.



**Dr. Christina Griebeler, M.I.C.L.**

Studium der deutschen Rechtswissenschaften an den Universitäten Trier und Bonn; Studium der schwedischen Rechtswissenschaften an den Universitäten Uppsala und Stockholm; Promotion an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf; Zulassung als Rechtsanwältin 2006 und Zulassung als Advokat (Schweden) 2007; Partner der kalkan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Frankfurt a.M., die seit November 2016 die Tätigkeit der deutschen Niederlassung der schwedischen Sozietät Mannheimer Swartling fortführt. Schwerpunkte ihrer Beratungstätigkeit bilden neben dem allgemeinen internationalen Wirtschaftsrecht das Bank- und Finanzrecht sowie das Insolvenzrecht, insbesondere im deutsch-schwedischen Rechtsverkehr.



**Viktoria Gott, LL.M.**

Studium der Rechtswissenschaften in Greifswald und Freiburg i.Br.; LL.M. in Südafrika (Stellenbosch); seit 2017 Rechtsreferendarin am OLG Frankfurt a.M. Seit Juli 2018 ist sie bei der kalkan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH als Rechtsreferendarin und wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig.