

A NEWSLETTER FROM  
MANNHEIMER SWARTLING

NOVEMBER 2010

# Swedish News Flash



## SWEDISH NEWS FLASH

### VERANTWORTLICHER HERAUSGEBER

Jürgen Busch  
(Berlin) [jbu@msa.se](mailto:jbu@msa.se)

### REDAKTION

Dr. Christina Griebeler  
(Frankfurt) [cgr@msa.se](mailto:cgr@msa.se)

### BERLIN

Mauerstraße 83/84,  
10117 Berlin  
Telefon: +49 30 22 66 99 0  
Fax: +49 30 22 66 99 10

### FRANKFURT

Bockenheimer Landstraße 51-53,  
603 25 Frankfurt am Main,  
Telefon: +49 69 974 01 20  
Fax: +49 69 974 01 210

[www.mannheimerswartling.de](http://www.mannheimerswartling.de)

**DIESER NEWSLETTER  
ERFOLGT ZU INFORMATIONEN-  
ZWECKEN UND NICHT ZUR  
RECHTSBERATUNG. UNTER  
ANGABE DER QUELLE DÜRFEN  
DIE BEITRÄGE VERBREITET  
UND ZITIERT WERDEN.**

## Kleine Aktiengesellschaften können den Wirtschaftsprüfer (*revisor*) abschaffen

Der schwedische Reichstag hat eine Änderung des schwedischen Aktiengesetzes dahingehend beschlossen, dass kleine, nicht börsennotierte Aktiengesellschaften ab dem 1. November 2010 frei entscheiden können, ob sie den bis dato obligatorischen Wirtschaftsprüfer (*revisor*) beibehalten wollen. Die nach diesem Datum neu gegründeten Aktiengesellschaften können in der Satzung von vornherein vorsehen, dass es keinen Wirtschaftsprüfer geben soll. Das schwedische zentrale Gesellschaftsregister hält dafür ab dem 1. November 2010 entsprechende neue Formulare bereit. Wenn sich bestehende Gesellschaften für die Abschaffung des Wirtschaftsprüfers entscheiden, so kann dies – je nach Geschäftsjahr – frühestens ab 1. Januar 2011 erfolgen und ist zwingend von der Hauptversammlung zu beschließen. Der Jahresbericht für das Geschäftsjahr 2010 ist dennoch mit einem Prüfbericht des Wirtschaftsprüfers zu versehen. Eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft gilt dann nicht mehr als klein im Sinne der neuen Regelung - und muss daher auch künftig über einen Wirtschaftsprüfer verfügen - wenn sie wenigstens zwei der folgenden Werte in jedem der beiden letzten Geschäftsjahre erreicht hat: Durchschnittlich mehr als drei Angestellte, mehr als 1,5 MSEK in der Bilanzsumme und/oder mehr als 3 MSEK Nettoumsatz.



**MANNHEIMER  
SWARTLING**



## Schuldensanierung soll auch für Unternehmer möglich werden

---

Nach einem Regierungsvorschlag soll das Schuldensanierungsgesetz (*skuldsaneringslag*) derart geändert werden, dass Unternehmern die gleichen Möglichkeiten zur Schuldensanierung zur Verfügung stehen wie sie für Privatpersonen bereits existieren. Hintergrund dieses Änderungsvorschlags ist es, potentiellen Unternehmern die Angst vor einer möglichen Insolvenz, die viele schon von der Unternehmensgründung abhält, zu nehmen. Für den Unternehmer, dessen Betrieb z.B. auch aufgrund einer schlechten Allgemeinkonjunkturlage in Insolvenz fallen kann, führt dies unter Umständen zu einer privatwirtschaftlichen Katastrophe solchen Ausmaßes, dass er den Schuldenberg nicht wieder loswerden kann.

Privatpersonen können bereits heute eine Schuldensanierung betreiben. Unternehmern, die in dieser Hinsicht viel größeren Risiken ausgesetzt sind, ist dies in der Praxis bislang jedoch verwehrt. Dies soll sich nach dem Willen der Regierung im Sinne einer Förderung des Unternehmertums nun also ändern. Ein weiterer Änderungsvorschlag der Regierung geht dahin, dass das Alter der Schulden nicht mehr maßgeblich sein soll. Derjenige, der die Anforderungen für eine Schuldensanierung erfüllt, soll demnach wesentlich schneller als heute mit der Schuldensanierungsperiode beginnen können. Derzeit muss der Schuldner etwa 4 Jahre warten, bevor er eine Schuldensanierung betreiben kann. Um die Zahl der sog. „Ewigkeitsschuldner“ zu vermindern, sollen diese Wartefristen

praktisch halbiert werden können. Die Änderungen sollen nach dem Vorschlag der Regierung am 1. Juli 2011 in Kraft treten.

## EU-Anpassung von Aktionärsrechten

---

Aufgrund der EU-Vorgaben in der Richtlinie über die Rechte von Aktionären börsennotierter Aktiengesellschaften sollen nach einem laufenden Gesetzesvorschlag zum 1. Januar 2011 notwendige Änderungen in das schwedische Aktiengesetz eingeführt werden, um die Einflussnahmemöglichkeiten der Aktionäre zu verbessern.

In Anlehnung an die Richtlinie enthält der Gesetzesänderungsvorschlag unter anderem eine Regelung, der zufolge eine Aktiengesellschaft in ihrer Satzung angeben kann, dass die Aktionäre auch per Post von ihrem Abstimmungsrecht Gebrauch machen können. Ferner werden einige Änderungen in Bestimmungen bzgl. der Anforderungen an den Inhalt der Einladung zur Hauptversammlung vorgeschlagen sowie betreffend die Dokumente, die bei einer Abstimmung zur Verfügung zu stellen sind. Auch die Regelungen hinsichtlich der Prüfung von Abstimmungsergebnissen bei wiederholten Abstimmungen werden geändert. Das Erfordernis der Veröffentlichung der Einladung zur Hauptversammlung in einer überregionalen Tageszeitung soll deutlich eingeschränkt und die Vollmachterteilung an einen Vertreter erleichtert werden.

# Vereinfachte Einführung eines Whistleblowing-Systems für Unternehmen

---

Die schwedische Datenschutzbehörde (*datainspektionen*) hat neue Vorschriften für Unternehmen zur Einführung eines Systems zur Berichterstattung über Regelungsverstöße z.B. gegen unternehmenseigene Verhaltensvorschriften oder auch gegen gesetzliche Bestimmungen – so genanntes Whistleblowing-System – erlassen. Nach diesen neuen Vorschriften ist dafür nun nicht mehr zwingend ein Antrag bei der Datenschutzbehörde zu stellen. Die Anforderungen an die Bearbeitung der Personendaten im Unternehmenssystem bleiben hingegen unverändert. Auf ihrer Website stellt die Datenschutzbehörde einen entsprechenden Leitfaden für Unternehmen zur Bearbeitung von Personendaten im Rahmen von Whistleblowing-Systemen kostenfrei zum Download zur Verfügung. Der Leitfaden ist in schwedischer Sprache unter <http://www.datainspektionen.se/Documents/vagledning-whistleblowing.pdf> abrufbar.

## Wettbewerbsverbot im Anstellungsvertrag

---

Das schwedische Arbeitsgericht (*Arbetsdomstolen*) hatte einen Fall zu entscheiden, in dem im Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Zeitraum von 5 Jahren nach Vertragsbeendigung bezüglich aller aktuellen Kunden des ehemaligen Arbeitgebers vereinbart war. Daneben war eine spürbare Vertragsstrafe für den Fall eines Verstoßes bestimmt.

Nach einem Wechsel in ein anderes Unternehmen bearbeitete der Arbeitnehmer drei Kunden seines ehemaligen Arbeitgebers. Letzterer sah darin eine Verletzung des Wettbewerbsverbots und machte die Vertragsstrafe geltend. Der Arbeitnehmer ist der Auffassung, dass die Wettbewerbsklausel unangemessen und daher ungültig sei, da sie ihn daran hindere, seinen Lebensunterhalt zu verdienen. Ferner sei für ihn nicht klar erkennbar, welche Kunden zuvor Kunden seines ehemaligen Arbeitgebers waren. Darüber hinaus sei die Dauer des Verbotes zu lang und die Höhe der Vertragsstrafe zu hoch.

Wettbewerbsverbote sind zulässig, soweit sie angemessen sind. Im Rahmen der Angemessenheitsprüfung ist eine Gesamtschau

vorzunehmen unter Berücksichtigung der Motive des Arbeitgebers für die Wettbewerbsbeschränkung, den Umfang und die Dauer des Verbotes. Auch spielt dabei eine Rolle, inwiefern der Arbeitnehmer eine Kompensation erhält.

Im dargestellten Fall sah das Arbeitsgericht einen legitimen Zweck des Arbeitgebers darin, sich davor zu schützen, dass ehemalige Arbeitnehmer Kunden mit zu einem neuen Arbeitgeber überführen. Auch der Umstand, wie viele Konkurrenzunternehmen in der betroffenen Branche tätig sind, wurde berücksichtigt. Die Umstände, dass im konkreten Fall einerseits die Möglichkeiten des Arbeitnehmers, eine andere Stelle in der gleichen Branche zu finden, erheblich eingeschränkt waren, andererseits die Dauer des Konkurrenzverbotes über das Übliche hinausging und ferner hinzukam, dass keine angemessene Abfindung gezahlt wurde, führten aber dazu, dass das Arbeitsgericht das Wettbewerbsverbot als unangemessen und daher für ungültig erklärte (Az. AD 53/2010).

## Ausschreibung muss wegen unzulässigem Verweis auf Marke wiederholt werden

---

Eine öffentliche Ausschreibung der Stadt Malmö u.a. für eine Audio-Video-Konferenzanlage einschließlich entsprechender Installationsdienste muss nun wiederholt werden, da die Ausschreibungsunterlagen einen Verweis auf eine spezielle Marke enthielten. Dieser Verweis verstößt gegen das schwedische Vergabegesetz (*lag om offentlig upphandling, LOU*) sowie gegen den gemeinschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Zuschlag wurde am 4. Januar 2010 erteilt, woraufhin ein Bieter im Verwaltungsgerichtsweg Klage erhob und die Wiederholung der Ausschreibung mit der Begründung beantragte, dass die Stadt Malmö entgegen der Vorgaben im Vergabegesetz verlangt hatte, dass das Angebot bestimmte Projektorenmodelle umfassen sollte.

Nachdem das Verwaltungsgericht die Klage abgewiesen hatte, da der Kläger keinen Schaden nachweisen konnte, zog der Bieter vor das Kammergericht in die Berufungsinstanz. Das Kammergericht hat nun angeordnet, dass die Ausschreibung zu wiederholen ist. Es ist der Ansicht, dass die Kommune gegen das Vergabegesetz und gegen den gemeinschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hat, indem sie in ihrer Ausschreibung verlangt hat, dass die Bieter bestimmte Projektorenmodelle einzupreisen hätten. Da der klagende Bieter dem Risiko eines Schadenseintritts ausgesetzt war, sieht das Kammergericht keine andere Möglichkeit, als dass die Ausschreibung zu wiederholen ist.

---

Mannheimer Swartling is the leading Nordic commercial law firm. Our clients range from many of Sweden's and the world's leading companies to medium-sized businesses and organizations. Common to all our clients is that the law plays an integral role in their commercial success. This drives us to continuously maintain our position at the forefront of our industry and attuned to the needs of our clients.

Mannheimer Swartling has offices in Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingborg, Frankfurt, Berlin, Moscow, St. Petersburg, Shanghai, Hong Kong, Brussels and New York.