

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 43 (1951)
Heft: 11

Artikel: Die Reform der Arbeiterurlaubsgesetzgebung in Schweden
Autor: Pfleging, Ernst
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353517>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

sammenarbeit mit dem Weltgewerkschaftsbund und mit den Gewerkschaften der Sowjetunion, Chinas und den Volksdemokratien einleiten und mit ihnen Studien- und Urlaubsdelegationen austauschen. In dem Bericht über die Einstellung der Gewerkschaftskommission zur internationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit wurde unter anderem festgestellt, dass die freie Gewerkschaftsinternationale (IBFG) in allen freien demokratischen Staaten Mitgliedsorganisationen besitzt. Zwischen den Gewerkschaften dieser Länder ist eine gute und fruchtbringende Zusammenarbeit vorhanden, unter anderem auch durch den Austausch von Informationen und durch die gemeinsame Beratung verschiedener Fragen. Unter diesen Umständen ist es für die schwedische Gewerkschaftsbewegung nicht möglich, die Verbindungen mit dem Weltgewerkschaftsbund wieder aufzunehmen.

Die Gewerkschaftskommission stellt sich jedoch nicht ablehnend zu dem Gedanken, Informationen oder Delegationen von Gewerkschaftern zwischen Schweden und anderen Ländern auszutauschen. Auch ohne besonderen Auftrag durch den Kongress betrachtet es die Gewerkschaftskommission als ihre Aufgabe, jede Massnahme zu fördern, die geeignet sein kann, besseres Verständnis zwischen den Arbeitern der verschiedenen Länder herbeizuführen.

Nachdem die Anträge von kommunistischer Seite zur Annahme empfohlen wurden, beschloss der Kongress mit überwältigender Mehrheit, dem Bericht der Gewerkschaftskommission in dieser Angelegenheit die Zustimmung zu erteilen.

Der Kongress bestand aus 300 Delegierten, 120 Mitgliedern des ständigen Rates und 11 Mitgliedern der Gewerkschaftskommission. Von dieser grossen Versammlung haben die Kommunisten bei den Wahlen nur Mandate für etwa zehn Delegierte erhalten. L. O.

Die Reform der Arbeiterurlaubsgesetzgebung in Schweden

I.

Geltendes Recht

In zahlreichen Ländern ist die *gesetzliche* Festlegung eines obligatorischen jährlichen Mindesturlaubs für alle Arbeitnehmer noch immer Zukunftsmusik. Sofern überhaupt gesetzgeberische Tätigkeit auf diesem Gebiet festzustellen ist, beschränkt sich die Regelung auf Teilgebiete, wie Urlaub für Jugendliche oder für gewisse Berufsgruppen besonders ausgesetzte Arbeitnehmergruppen. Wo eine starke Gewerkschaftsbewegung vorhanden ist, kann freilich auch ohne ausdrückliches staatliches Gebot ein jährlicher Urlaub für die Mehrzahl der organisierten Arbeitnehmer auf dem Wege *kollektiv-*

vertraglicher Regelungen durchgesetzt werden. Dabei handelt es sich jedoch stets um einen Notbehelf, der eine bindende gesetzliche Festlegung nicht ersetzen kann¹. Eine einmal erreichte gesetzliche Urlaubsordnung schliesst keineswegs die weitere Initiative von seiten der Gewerkschaftsbewegung aus; es wird durch die Schaffung einer gesetzlichen Mindestgrundlage vielmehr gerade die weitere Ausgestaltung des Arbeitnehmerurlaubsrechtes wesentlich erleichtert. Die Statuierung eines gesetzlichen Mindestanspruches bereitet den Weg für weitergehende, das gesetzliche Minimum überschreitende tarifliche Abmachungen.

Dass die nordischen Länder auf dem Gebiete des Arbeitnehmerurlaubs vorbildliche Leistungen vollbracht haben, hat seine Ursache nicht allein in dem Vorhandensein starker gewerkschaftlicher Organisationen, darüber hinaus haben hier auch *geographisch und klimatisch* bedingte Umstände in hohem Grade fördernd gewirkt. Der lange, harte und lichtarme Winter zwingt die Bewohner Skandinaviens, den relativ kurzen Sommer so rationell und intensiv als nur irgend möglich zu geniessen. Andernfalls sind schwere gesundheitliche Schäden und Mangelkrankheiten zu erwarten, durch welche eine erhebliche Beeinträchtigung der Arbeitsleistung verursacht werden kann.

Das weitgehendste Gesetz über den Arbeitnehmerurlaub, das zurzeit in einem europäischen Lande Rechtsgeltung hat, hat *Norwegen*, aufzuweisen. Etwas langsamer ist die Entwicklung in *Schweden* vor sich gegangen. Im Jahre 1931 wurden erstmalig obligatorische Urlaubsbestimmungen in das damalige, inzwischen längst überholte Arbeiterschutzgesetz eingefügt. Es handelte sich dabei jedoch nur um recht bescheidene Mindestnormen. Nicht mehr als *ganze vier* arbeitsfreie Tage jährlich glaubte man vor 20 Jahren zugestehen zu können, und auch das nur für langfristig beschäftigte Arbeitnehmer. Nach Verlauf von sieben Jahren wurde diese unzulängliche Regelung durch das Urlaubsgesetz (Semesterlagen) vom 17. Juni 1938 abgelöst. Arbeitnehmern, welche zusammenhängend 180 Tage bei ein und demselben Arbeitgeber in Arbeit gestanden hatten, wurde nunmehr ein jährlicher Urlaub von zwölf Werktagen unter Beibehaltung des regelmässigen Arbeitslohnes zugesichert. Am 29. Juni 1945, kurz nach Beendigung des Zweiten Weltkrieges in Europa, erfolgte im schwedischen Gesetzblatt (« *Svensk Författningssamling SFS* » Nr. 420) die Publikation eines neuen Urlaubsgesetzes, welches am 1. Januar 1946 in Kraft trat. Hierdurch wurde der Kreis der Urlaubsberechtigten erheblich erweitert. Das bei Nie-

¹ Die Redaktion der « Gewerkschaftlichen Rundschau » identifiziert sich natürlich nicht mit dieser persönlichen Stellungnahme des Verfassers. Bekanntlich ist gegenwärtig die Diskussion des Problems « Gesetz oder Vertrag » bei uns gerade auf dem Gebiet der Ferienregelung im Gange.

derschrift dieser Zusammenfassung noch geltende schwedische Urlaubsrecht ist aus einer im Jahre 1946 erfolgten Novellierung und Ergänzung des Gesetzes vom Jahre 1945 zu entnehmen. Das Urlaubsgesetz wurde nunmehr aufgespalten in ein *allgemeines Urlaubsgesetz*, in Einzelheiten von der Fassung des Jahres 1945 abweichend (« SFS » 1946 Nr. 336), und in ein *besonderes Urlaubsgesetz* vom 29. Juni 1946 (« SFS » 1946 Nr. 337), welch letzteres Arbeitnehmern mit besonders anstrengender oder gesundheitsgefährdender Tätigkeit einen *erhöhten* Urlaubsanspruch zuerkennt.

Dieses geltende Urlaubsrecht umfasst nunmehr die grosse Mehrzahl der arbeitenden Bevölkerung. Für Arbeitnehmer, die im Staatsdienst stehen, wird der Urlaubsanspruch nicht im Urlaubsgesetz, sondern in der Besoldungsordnung geregelt. Im Rahmen des Qualifikationsjahres erwächst dem Arbeitnehmer monatlich unter der Voraussetzung einer mindestens 16 Tage umfassenden Arbeitsleistung ein Urlaubsanspruch von einem Tage (Werktag, Sonntage bleiben hier in der Regel ausser Rechnung). Dieser bezahlte Urlaub, der jährlich somit 12 Tage (das heisst 14 Kalendertage) umfasst, ist üblicherweise in dem auf das Qualifikationsjahr folgenden Jahre zu gewähren. Heimarbeiter und solchen Gleichgestellte erhalten an Stelle von Urlaub einen entsprechenden Lohnzuschlag. Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem den Urlaubsanspruch begründenden Arbeitsverhältnis aus, so steht ihm an Stelle des Urlaubs ein Anspruch auf die entsprechende geldliche Erstattung zu. *Personen unter 18 Jahren* wird bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen ein monatlicher bezahlter Urlaub von $11\frac{1}{2}$ Tagen, mithin jährlich von 18 Werktagen (3 Kalenderwochen), gewährt.

Die Gewährung des Urlaubs soll *im Sommer* erfolgen. Eine Teilung des Urlaubs ist nur dann zulässig, wenn der erworbene Anspruch 12 Werktage überschreitet, die ersten 12 Tage jedoch sind stets ungeteilt zu gewähren. Im übrigen bestimmt im Rahmen dieser Voraussetzungen der Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Urlaubsgewährung. Angesichts der sehr begrenzten Dauer des nordeuropäischen Sommers ist die ausdrückliche Festlegung auf den Sommer als Urlaubszeit für schwedische Verhältnisse von besonderer Dringlichkeit. In der Regel nimmt der schwedische Arbeitnehmer seinen Urlaub im Juli. Zahlreiche Grossbetriebe und Handelsfirmen sind deshalb dazu übergegangen, allen ihren Beschäftigten *gleichzeitig* Urlaub zu gewähren und für die Dauer von zwei Wochen im Juli geschlossen zu halten. Der Arbeitnehmer verwirkt seinen Urlaubslohnanspruch, wenn er während des Urlaubs anderweitige, bezahlte Arbeit *in seinem Beruf ausübt*; nebenberufliche Arbeit, deren Fortsetzung auch während der aus der hauptberuflichen Tätigkeit hervorgehenden Urlaubszeit erfolgt, zieht diese Verwirkung jedoch nicht nach sich. Die Heimarbeiter erhalten den sogenannten Ur-

laubslohn, der aus dem ortsüblichen Durchschnittsverdienst errechnet wird, in der Regel 4 Prozent des Gesamteinkommens während eines Quartels. Die Berechnung des Urlaubsgeldes bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschieht auf der Basis von einem Sechstel eines Wochenlohnes oder von einem Einundzwanzigstel eines Monatsgehaltes für den Urlaubstag. Lässt der Arbeitgeber sich hinsichtlich seiner Verpflichtung, dem Arbeitnehmer bezahlten Urlaub zu gewähren, Versäumnisse zu schulden kommen, so haftet er nicht nur für den Urlaubsanspruch als solchen, sondern er wird darüber hinaus auch schadenersatzpflichtig. Forderungen aus dem Urlaubsgesetz sind innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf des Jahres, in welchem der Anspruch entstanden ist, geltend zu machen, andernfalls tritt Verlust jeglichen Rechtsanspruches ein. Urlaubsstreitsachen sind von den regulären Zivilgerichten zu entscheiden, Rechtsstreitigkeiten dieser Art, die sich auf Arbeitnehmer beziehen, deren Arbeitsverhältnis durch Kollektivvertrag geregelt ist, begründen jedoch die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

Das « besondere » Urlaubsgesetz vom 29. Juni 1946, in Kraft seit dem 1. Juli 1946, sieht einen verlängerten Urlaub vor für Arbeitnehmer, die *unter Tag* arbeiten in Gruben, Bergwerken oder Steinbrüchen, ferner für *Bergarbeiter* über Tag in Nordschweden (Lappland) und für Nachtarbeiter, sofern mindestens vier Arbeitsstunden in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fallen. Weiterhin sind Arbeitnehmer, welche in *Dunkelräumen* arbeiten müssen oder *schädlichen Strahlungseinwirkungen* (Röntgen, radioaktive Strahlen) bei ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind, in die Sonderberechtigung einbezogen werden. Bei sonst gleichen Voraussetzungen für die Erwerbung des Urlaubsanspruches wie bei den übrigen Arbeitnehmergruppen entsteht für diese besonders geschützte Kategorie von Arbeitnehmern ein monatlicher Urlaubsanspruch von 1½ Tagen, und im Falle der schädlichen Strahlungseinwirkung ist sogar ein Urlaub von 3 Tagen pro Monat vorgesehen.

Im Streitfall obliegt es dem staatlichen Arbeiterschutzzamt (Arbetarskyddsstyrelsen)², eine Entscheidung darüber zu treffen, ob eine bestimmte Arbeitsverrichtung ihrer Art nach zu dem Kreis der vom besonderen Urlaubsgesetz bezeichneten, erhöht schutzwürdigen Arbeiten gehört oder nicht. Das Arbeiterschutzzamt wird auf Begehren des Gerichts oder auch dessen, den es angeht, tätig. Die endgültige Entscheidung des Gerichts ist aufzuschieben, bis die Äusserung des Arbeiterschutzzamtes vorliegt.

Das ist in grossen Zügen der gegenwärtige Stand des in Schweden in bezug auf den Arbeitnehmerurlaub geltenden Rechtes. Dabei ist

² Das Arbeiterschutzzamt ist seit 1949 die zentrale Gewerbeaufsichtsbehörde und kontrolliert die Durchführung des Arbeiterschutzes. Vgl. *E. Pfleging*: « Das neue schwedische Arbeiterschutzzgesetz » (Gewerkschaftliche Rundschau), 1950.

noch hervorzuheben, dass der gesetzliche Arbeitnehmerurlaub von 12 Tagen (14 Kalendertagen) im Jahr für die Mehrzahl der in den Geltungsbereich der Tarifverträge einbezogenen schwedischen Arbeitnehmer nicht nur ein Urlaubsminimum, sondern in der Regel auch ein Urlaubsmaximum darstellt. Nur ein Teil der Arbeitnehmerschaft kann sich eines das gesetzliche Minimum übersteigende Urlaubsanspruches auf Grund tariflicher Vereinbarungen erfreuen, darunter die *Typographen*, insbesondere die Arbeitnehmer der *Zeitungsbetriebe* (freilich nur bedingungsweise) sowie die Arbeiter des staatlichen *Tabakmonopols*. Die Ueberschreitungen des gesetzlichen Minimums sind nicht sehr erheblich. Dagegen sind gewisse Gruppen technischer Angestellter und bei staatlichen Institutionen angestellter Personen hinsichtlich ihres Urlaubsanspruches besser gestellt als die gewerbliche Arbeiterschaft.

II.

Drei Wochen Urlaub für alle Arbeitnehmer

In den letzten Jahren hat sich in weiten Kreisen in Schweden immer stärker die Auffassung durchgesetzt, dass in Anbetracht der vorliegenden klimatischen Bedingungen und der allgemeinen stärkeren Inanspruchnahme der Arbeitnehmer die zurzeit geltende gesetzliche Regelung des Arbeitnehmerurlaubs unzureichend sei. Am 28. April 1948 beauftragte deshalb die schwedische Regierung den Ausschuss zur Untersuchung der Arbeitszeit (*Arbetstidsutredningen*) mit der Ausarbeitung eines Reformvorschlages für die Urlaubsgesetzgebung. Zum besseren Verständnis sei hier hinzugefügt, dass *Arbetstidsutredningen*, eine umfangreiche Körperschaft, bestehend aus den Vertretern der am Arbeitsmarkt interessierten Organisationen und der Behörden, im März 1947 eingesetzt wurde, um die gesamte geltende Arbeitszeitgesetzgebung auf Neugestaltungserfordernisse hin zu prüfen und Material für diesbezügliche Gesetzentwürfe bereitzustellen. Als Ergebnis des Regierungsauftrages konnte dieser Arbeitszeitausschuss am 1. September 1950 der Öffentlichkeit eine Denkschrift³ vorlegen, in welcher die Erhöhung des Arbeitnehmerurlaubs auf drei Wochen vorgeschlagen wurde. In diesem umfangreichen Aktenstück kommen die Parteien des Arbeitsmarktes zum Wort. Die Arbeitgeberseite machte keine prinzipiellen Einwände geltend, brachte jedoch in bezug auf den Zeitpunkt der Verwirklichung der Reform Reserven an und äusserte vor allem die Befürchtung, dass als Folge des verlängerten Urlaubs eine Senkung des Produktionsergebnisses zu erwarten sei. Deshalb wurde

³ Statens Offentliga Utredningar 1950: 32, *Arbetstidsutredningens Betänkande, Del IV: Tre veckors semester*, Stockholm 1950. Vgl. ferner T. Hessler in «*Fran Departement och Nämnder*» XII (1950), No. 18, p. 394 ff.

vom Arbeitgeberverband das Problem etwa so dargestellt: Vermehrte Freizeit ist angesichts des vermutlichen Produktionsausfalls nur dann zu verwirklichen, wenn die Arbeitnehmer auf eine sonst mögliche Lohnsteigerung verzichten und sich ausserdem darin finden, dass ein Ausgleich auf dem Wege weiterer Rationalisierung gesucht wird. Die Arbeitnehmerseite erwiderte darauf durch den Schwedischen Gewerkschaftsbund (Landesorganisationen), dass die Erwartung der Produktionsminderung vorerst nur eine Vermutung sei, für die der exakte Nachweis noch ausstehe, dass aber, selbst wenn diese Annahme als wahr unterstellt werde, kein hinreichender Anlass vorliege, die notwendige Reform aufzuschieben. Dem Standpunkt der Arbeitgeberseite kann man, auch wenn das nicht ausdrücklich in der Stellungnahme der Gewerkschaften steht, entgegenhalten, dass das Erkaufen besserer Freizeitbedingungen durch Lohnsteigerungsverzicht ein völlig unangemessenes Begehren ist. Massnahmen, die dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer dienen, wirken in der Regel produktionsfördernd, ihrer Natur nach können solche Arbeiterschutzmassnahmen nicht zum Handelsgegenstand bei Lohnverhandlungen werden. Inzwischen hat sich herausgestellt, dass die Forderung auf Lohnverzicht als Entgelt für Urlaubsverlängerung auch wirtschaftlich wenig Voraussicht erkennen liess. Heftige weltmarktbedingte Preissteigerungen haben in Schweden inflationsähnliche Erscheinungen hervorgerufen und alle Berechnungen über den Haufen geworfen. Preise und Löhne steigen in rascher Folge.

Im wesentlichen ist die Regierung dem Vorschlag der Denkschrift des Arbeitszeitausschusses gefolgt. Am 23. Februar 1951 wurde dem Reichstag⁴ eine Regierungsvorlage zugeleitet, die nicht nur die Novellierung des allgemeinen Urlaubsgesetzes vom Jahre 1945, sondern darüber hinaus auch die Ersetzung des « besonderen » Urlaubsgesetzes durch ein neues Gesetz über verlängerten Urlaub für einen Kreis von mitgefährdenden Verrichtungen beschäftigten Arbeitnehmern vorsieht.

Der wesentliche Inhalt der Vorlage ist die *generelle Verlängerung des Arbeitnehmerurlaubs von zwei auf drei Wochen*. Die bisher für die Erwerbung des Urlaubsanspruches geltenden Vorbedingungen werden beibehalten. Bei kurzfristigen Arbeitsverhältnissen ist die beim Abgang des Arbeitnehmers zu zahlende Urlaubsvergütung von bislang 4 Prozent auf 6 Prozent des Arbeitseinkommens zu erhöhen. Der Urlaub soll in der Regel in einem einzigen Zusammenhang gewährt werden, sofern nicht die Tarifparteien etwas anderes vereinbaren. Hinsichtlich des zwölf Tage übersteigenden Urlaubsanspruches ist dem Arbeitgeber die Befugnis zuerkannt worden, gegebenenfalls nur die ersten zwölf Tage zusammenhängend und den Urlaubsrest zu einem anderen Zeitpunkt zu gewähren.

⁴ Kgl. Maj:ts proposition till riksdagen No. 72, 1951, 23-2.

Sehr wesentlich und neuartig ist die Bestimmung, dass die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer einschliesslich der zugehörigen und verwandten Berufsgruppen nunmehr in bezug auf das Urlaubsrecht den übrigen Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Die bisher bestehende Sonderregelung kommt damit in Fortfall.

Ohne Unterschied des Alters und des Berufes kommen bei Verabschiedung der Reformvorlage alle schwedischen Arbeitnehmergruppen in den Genuss des erhöhten Urlaubs. Die darüber hinausgehenden Vergünstigungen des völlig neugefassten « besondern » Urlaubsgesetzes fallen hierbei angesichts der Tatsache, dass davon nur eine verschwindende Minorität betroffen wird, kaum ins Gewicht. Dieser Sonderschutz bezieht sich nämlich nur noch auf Arbeitnehmer, die der Einwirkung von Röntgenstrahlen oder von radioaktiven Strahlen ausgesetzt sind. Hierbei entsteht ein Urlaubsanspruch von drei Kalendertagen monatlich.

Der schwedische Reichstag hat am 16. Mai 1951, früher, als vor auszusehen war, sowohl die Vorlage über die Neufassung des Urlaubsgesetzes wie das Gesetz über Urlaub für gewisse Arbeitnehmer mit gesundheitsgefährdender Tätigkeit angenommen. Es wurden keinerlei Aenderungen am Wortlaut der beiden Regierungsvorlagen vorgenommen. Die Neuregelung ist am 5. Juni 1951 im Gesetzblatt (Svensk Författningssamling), Nr. 303—304, kundgemacht worden.

Der um die schwedische Sozialgesetzgebung stets mit wirklicher Hingabe bemühte Sozialminister *Gustav Möller* hat die Absichten, von denen sich das Sozialdepartement bei Fertigstellung des Gesetzentwurfes hat leiten lassen, in folgenden Worten zusammengefasst:

« Die Urlaubsgesetzgebung wird von dem Grundgedanken geleitet, dass es unter einer Reihe von Gesichtspunkten im Interesse des Staates ist, der körperlichen sowohl wie der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer Schutz angedeihen zu lassen. In dieser Absicht will die Gesetzgebung den Arbeitnehmern Gelegenheit zu einer jährlichen arbeitsfreien Zeit von ausreichender Dauer gewähren, während welcher die Arbeitnehmer ohne Einkommensminderung die für sie erforderliche Erholung suchen können.»

Der Uebergang von der bisherigen zur neuen Regelung wird mit Rücksicht auf die für die Erwerbung des Urlaubsanspruches vorgesehenen Fristen dergestalt erfolgen, dass bis zum Sommer 1952 ein Urlaubsanspruch von 15 Arbeitstagen entsteht, während die volle Auswirkung der Reform erst im Sommer 1953 eintreten kann.

In einer Zeit, wo im übrigen, leider auch in Schweden, soziale und arbeitsrechtliche Neugestaltung immer stärker von den Kräften der sozialen Reaktion, von der Aufrüstung und den damit verbundenen Budgetverknappungen gehemmt wird, ist das neue schwedische Arbeiterurlaubsrecht als ein erheblicher und erfreulicher Fortschritt zu bewerten.

Ernst Pfleging, Stockholm.