

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Band: 30 (1938)
Heft: 9

Artikel: Das schwedische Feriengesetz
Autor: Olberg, Paul
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352913>

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: 08.11.2024

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

Das schwedische Feriengesetz.

Von P a u l O l b e r g , Stockholm.

Der schwedische Reichstag hat in seiner letzten Session ein Feriengesetz angenommen, das als eine sozialpolitische Reform erster Ordnung gewürdigt werden kann. Dadurch wird das Ferienrecht gesetzlich verankert. Von nun an sind in Schweden Ferien für die Arbeiterschaft obligatorisch geworden.

Schon seit Jahrzehnten ist in Schweden das Anrecht der Arbeiter und Angestellten auf Ferien durch Kollektivverträge geregelt, hinter denen die mächtigen Gewerkschaften stehen. Für Beamte ist die Ferienzeit in den Dienstverträgen festgelegt. Jedoch kamen bei weitem nicht allen Arbeitern und Angestellten Ferien zugute. Ueber die bisher geltenden Ferienbestimmungen in den Kollektivverträgen ergab eine amtliche Erhebung des Socialstyrelsen (Sozialverwaltung) folgende Angaben: 5448 Kollektivverträge des Jahres 1936/37, die 574,028 Arbeiter erfassen, oder 74,7 Prozent der Gesamtzahl der Arbeiter, auf die die Verträge sich ausdehnen, enthielten Bestimmungen über Feriengewährung; in 1462 Kollektivverträgen, die die Arbeitsbedingungen von 193,635 Arbeitern bestimmen, sind keine Ferien vorgesehen. Zu dieser letzteren Kategorie gehören hauptsächlich Saisonarbeiter, wie Bauarbeiter, Maurer, Forstarbeiter usw. Ueber die Dauer der Ferienzeit sagt die amtliche Erhebung folgendes: Von der Gesamtzahl der Ferienberechtigten erfreuten sich 62,4 Prozent einer Ferienzeit von weniger als 6 Arbeitstagen; 26,2 Prozent bekamen 6 Arbeitstage, 6,2 Prozent 7 bis 8 Tage, 0,3 Prozent 9 Tage, 1,2 Prozent 11 bis 12 Tage, 1,4 Prozent kamen auf 12 und 2,5 Prozent auf mehr als 12 Arbeitstage. Die Privatangestellten in Bureaus, Handelsgeschäften haben im allgemeinen eine Ferienzeit von mindestens 14 Tagen. Laut Angaben der Arbeitgeber haben 17 Prozent der Angestellten (nach Angaben der Arbeitnehmer nur 11 Prozent) weniger als zwei Wochen Ferien. Die Ferienzeit sowohl der Arbeiter als auch der Angestellten wird bezahlt. Der Entschädigungssatz schwankt je nach den Berufen, der Dienstzeit und dem Alter der verschiedenen Arbeitergruppen.

*

Die Grundidee des neuen Gesetzes, das am 1. Juli in Kraft getreten ist, geht darauf hinaus, dass alle Werktätigen im arbeitsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren, die gegen Lohn oder Gehalt im Wirtschaftsleben beschäftigt sind, Ferien genießen sollen. Bei einer Gesamtbevölkerung Schwedens von 6,2 Millionen Seelen beträgt die Zahl der arbeitsfähigen Personen im erwähnten Alter rund 4,2 Millionen Personen. Wie viele Lohnarbeitende darunter sind, lässt sich nicht genau sagen. Laut einer Berechnung des Pressechefs des Gewerkschaftsbundes, Ragnar C a s p a r s o n , der

als Sachverständiger an den Vorarbeiten des Gesetzes mitgewirkt hat, erfasst das Gesetz zirka eine Million Arbeiter und Angestellte. Schon diese Zahl allein dokumentiert die grosse sozialpolitische Bedeutung des neuen Gesetzes. Dazu hinaus gesellen sich als Ferienberechtigte Staats- und Kommunalbeamte, deren Ferienrecht aus technischen Gründen separat geregelt wird. Diese Gruppen unterliegen nämlich besonderen Gehaltsbestimmungen, die günstigere Ferienbedingungen gewähren als diejenigen, die im neuen Gesetz festgelegt sind.

Jeder Arbeitnehmer hat auf Grund des Gesetzes nach einer Beschäftigungsperiode von 180 Tagen das Anrecht auf Ferien. Die Dauer der Ferienzeit wird mit einem Tag für jeden Kalendermonat Beschäftigung im vorangegangenen Jahre berechnet. Somit beträgt sie 12 Tage unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer im vorangegangenen Jahre zwölf Kalendermonate beschäftigt war. Sonntage werden in der Ferienzeit nicht berechnet. Daher dauern die Ferien faktisch 14 Tage. Ebenso werden Feiertage nicht angerechnet, allerdings nur wenn die Ferien weniger als sechs Tage für die betreffende Arbeitergruppe dauern. Demgegenüber sind die üblichen arbeitsfreien Tage in der Ferienzeit inbegriffen. Das Ferienrecht wird schon anerkannt, wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Kalendermonats nicht weniger als 16 Tage gearbeitet hat. Daraus geht hervor, dass auch Kurzarbeiter das Ferienrecht besitzen.

Im Gesetz sind einige **Ausnahmen** vorgesehen: Auf Personen, die im Unternehmen am Gewinn beteiligt sind, erstrecken sich die Ferienbestimmungen nicht. Kein Anrecht auf Ferien haben Personen, die einen Beruf als Nebenbeschäftigung ausüben. Nur Arbeitern und Angestellten im Hauptberuf werden Ferien zugbilligt. Nicht ferienberechtigt im eigentlichen Sinne des Wortes sind Arbeiter in der Heimindustrie, wo der Betrieb vom Arbeitgeber nicht kontrolliert werden kann. Arbeiter dieser Gruppe haben unter gewissen Voraussetzungen das Recht auf materielle Entschädigung für die ausgefallene Ferienzeit. Ebenso erhalten Arbeiter in der Landwirtschaft, die durch die besonderen Verhältnisse dieses Wirtschaftszweiges von den Ferien keinen Gebrauch machen können, als Ersatz eine Entschädigung.

Unter gewissen Umständen wird die Abwesenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz vom Standpunkt des Ferienrechtes aus als Arbeitszeit angerechnet. Dazu gehören Tage der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalls oder einer Krankheit, die im Versicherungsgesetz über Berufskrankheiten vorgesehen ist, ferner die Zeit der Ausübung der Militärpflicht und der Uebungen der Landwehr. Die Ferienzeit muss ohne eine Unterbrechung laufen, insofern eine andere Vereinbarung zwischen den Parteien nicht getroffen wird.

Der Beginn der Ferien wird vom Arbeitgeber festgesetzt bzw. bekanntgemacht. Die Bekanntmachung erfolgt spätestens 14 Tage

vor dem erwähnten Zeitpunkt. Bei der Festsetzung der Ferienzeit hat der Arbeitgeber verschiedene Bedingungen zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Ursprünglich wurde die Frage erwogen, ob man im Gesetz bestimmte Sommermonate, genauer zwischen Mai und September aufnehmen soll. Von diesem Plan wurde jedoch Abstand genommen.

Eine unbedingte Voraussetzung der Ferien ist die **L o h n z a h l u n g** während der Ferienzeit. Der Lohnberechnung für die Ferientage wird der Durchschnittslohn des Arbeiters in der Qualifikationsperiode zugrunde gelegt, ganz unabhängig davon, ob der Lohn pro Stunde oder akkordweise geregelt wird. Entschädigung aus Ueberstunden werden bei der Berechnung des Ferienlohnes nicht in Betracht gezogen.

Von besonderer Bedeutung ist die gesetzliche Bestimmung über den Schutz der bereits bestehenden besseren Ferienbedingungen. Wenn zum Beispiel eine Arbeitergruppe auf Grund der geltenden Kollektivverträge sich einer Ferienzeit von mehr als 12 Tagen erfreut, so muss die längere Ferienzeit in Kraft bleiben. Mit andern Worten: die Bestimmungen des Gesetzes können nicht als Anlass genommen werden, um den bisherigen Stand zu verschlechtern.

Es verdient hervorgehoben und anerkannt zu werden, dass die bürgerlichen Parteien **keinen grundsätzlichen Einspruch** gegen das Feriengesetz erhoben haben. Nur in einzelnen Punkten machten die Vertreter der Volkspartei und der Rechten Vorbehalte. Sie plädierten für eine kürzere Ferienzeit und eine Verlängerung der Uebergangszeit, und zwar unter Hinweis darauf, dass Ferien von 12 Tagen eine Belastung für die Industrie verursachen können; dadurch würde ihre Konkurrenzfähigkeit geschwächt werden. Dieses Argument konnte von Sozialminister **Gustav M ö l l e r** ohne Schwierigkeit widerlegt werden. Der sozialdemokratische Minister führte aus, dass das Feriengesetz eine soziale Notwendigkeit ist, nämlich im Interesse der körperlichen Gesundheit und des Wohlstandes breiter Volksschichten. Eine Ruhezeit des Arbeiters nach den Erfordernissen der modernen Gesundheitslehre wird eine Erhöhung der Arbeitsleistung herbeiführen. Alles in allem werde — ganz abgesehen von einem menschenwürdigen Lebensstandard des Arbeiters — die Belastung der Industrie durch die Ferien sich gut kompensieren. Auch bei der Einführung des Achtsturentages wurde mit den sogenannten Belastungsargumenten operiert. Sie erwiesen sich aber als nicht stichhaltig. Trotz des Achtsturentages, oder gerade deshalb, hat die schwedische Industrie einen bedeutenden Aufschwung erzielt und sich ausgezeichnet konsolidiert.

Im übrigen haben ja verschiedene schwedische Industriezweige, die auf Grund der Kollektivverträge seit Jahren Ferien gewähren, den besten Beweis erbracht, dass ihre erfolgreiche Entwicklung dadurch nicht im geringsten gehemmt wurde.

Unter den sozialen Reformen der schwedischen Arbeiter- und

Bauernregierung wird das Feriengesetz einen besonders wichtigen, vielleicht den ersten Platz einnehmen. Nicht mit Unrecht wird dieses Gesetz mit der grossen Reform des Achtsturentages verglichen.

Das Feriengesetz ist natürlich ein Kollektivwerk der Regierung. Aber das Hauptverdienst an der Reform muss dem Sozialminister Gustav Möller angerechnet werden. Seiner Initiative, seiner Entschlossenheit und seiner Sachkenntnis ist es in sehr hohem Grade, um nicht zu sagen ausschliesslich, zu verdanken, dass die Ferienreform binnen einer verhältnismässig kurzen Zeit von zirka zwei Jahren gründlich vorbereitet und durchgeführt worden ist.

Amerika auf neuen Wegen.

Allen Anfechtungen und Widerständen zum Trotz geht Roosevelt konsequent und beharrlich auf dem alsbald nach seiner Machtübernahme eingeschlagenen Wege der sozialen Erneuerung seines Landes weiter. Immer deutlicher stellt es sich heraus, dass alles, was anfänglich den meisten nur als von der Not des Augenblicks diktierte Massnahme erschien, einer für die Vereinigten Staaten völlig neuen Auffassung über die Funktionen eines Staates entspricht. Noch bis vor wenig Jahren gab es in der Welt kaum ein zweites Land und auf jeden Fall kein zweites industriell hochentwickeltes Land, wo die Staatsführung sich dem sozialen Leben gegenüber dermassen abseitig verhielt und wo der Grundsatz des «laissez faire — laissez aller», des ungestörten Geschehenlassens, sich in solcher Reinheit behauptete. Dieses Kapitel der Geschichte der Vereinigten Staaten ist jetzt abgeschlossen. Die grosse Wirtschaftskrise, die nach dem Börsenkrach im Herbst 1929 das ganze riesige Land jahrelang bis in die Grundfesten erschütterte, hat das alte Prinzip des Geschehenlassens gründlich ad absurdum geführt und ebenso gründlich die Notwendigkeit dargetan, dass der Staatenlenker vor allem zugleich ein Lenker des sozialen Geschehens sein müsse.

Ganz über Nacht sind diese neuen Ideen auch in den Vereinigten Staaten nicht entstanden. Lange bevor Roosevelt ins Weisse Haus einzog, gab es in den Vereinigten Staaten eine umfangreiche sozialkritische Literatur, die zumeist im Kleide von Romanen auftrat und in dieser Form auch in die Länder der alten Welt herüberwirkte. Sogar im Weissen Hause war der neue Geist gelegentlich bemerkbar geworden, auch wenn er sich bis zum Kommen Roosevelts nirgends in greifbare Taten umgesetzt haben mag. Wer etwa in den Schriften des Präsidenten Woodrow Wilson blättert, wird da manche Saite angeschlagen finden, die gerade wie eine Vorweg-