

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 65 (1973)  
**Heft:** 7-8

**Artikel:** Arbeitsplatzreportage aus Schweden : Holmens Bruk AB, Hallstavik  
**Autor:** Strub, Edi  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354611>

### **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:** 01.04.2025

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

## Arbeitsplatzreportage aus Schweden: Holmens Bruk AB, Hallstavik

Edi Strub

In einer Broschüre, die die schwedische Arbeitgeberorganisation SAF in grosser Zahl gratis verteilt, um der sozialdemokratischen Offensive für bessere Arbeitsverhältnisse zu begegnen (und den bürgerlichen Parteien in ihrem Wahlkampf Schützenhilfe zu leisten), wird die Zeitungspapierfabrik in Hallstavik zum Schulbeispiel, wie sehr den Arbeitgebern an guten Arbeitsplätzen gelegen ist und wieviel sie dafür auszugeben bereit sind. Die neueste Papiermaschine PM 11 in Hallstavik wird in der Propaganda zum «flüsternden Riesen». Als ich dann neben der Maschine stand und der Ombudsman der Gewerkschaft mir ins Ohr schreien musste, um mir zu sagen, dass wir nun neben dem «flüsternden Riesen» ständen, verstand ich, dass offenbar im Wortschatz der Unternehmer und Ingenieure das Wort «Flüstern» ein recht relativer Begriff ist.

Die PM 11 hält sich aber immerhin unter der magischen Grenze von 85 Dezibel, wo der Lärm ohne Gehörschutz mit der Zeit zu Gehörschäden führt. Die Maschinen, die vor der PM 11 gebaut wurden und heute noch in Betrieb sind liegen alle über dieser Grenze. Der Lärm ist nahezu unerträglich, auch wenn man sich nur für kürzere Zeit in der Nähe dieser Maschinen aufhält.

Das grösste Arbeitsplatzproblem in der Papierindustrie ist Lärm. 60 Prozent der Arbeiter in der Papierindustrie beklagen sich über die Lärmentwicklung der Papiermaschinen (das Papier bewegt sich mit einer Geschwindigkeit von 60 km/h) als unangenehm, lästig oder gar schädlich. 49 Prozent beklagen sich über Zugluft oder zu hohe Temperaturen.

Viele ältere Arbeiter, die früher ohne Gehörschutz arbeiteten, sind heute stark hörbehindert oder taub. Heute kann man die Arbeiter mit einem Gehörschutz vor solchen Schäden schützen. Sie sind damit aber akustisch von der Umwelt abgeschnitten. Sie müssen sich mit ihren Kameraden mit Zeichen verständigen. Die meisten erleben das als eine harte psychische Belastung. Es gilt daher, die Maschinen soweit zu verbessern, dass ihre Lärmentwicklung nicht mehr zu Gehörschäden führen kann und dass eine möglichst ungestörte Verständigung möglich ist.

In Hallstavik hat man dieses Ziel mit PM 11 erstmals erreicht. Keine der auf dem Markt erhältlichen Maschinen erfüllte diese Zielsetzung. In Hallstavik nahm man daher die Sache selbst in die Hand und drückte das Lärmniveau mit den verschiedensten baulichen Massnahmen und mit einer Reihe von Verbesserung und Ab-

änderung an der Maschine selber unter 85 Dezibel. Ein «flüsternder Riese» wurde es zwar nicht, am Willen des Unternehmens das zu tun, was heute technisch möglich ist, zweifelt man aber nicht, wenn man alle technischen Einzelheiten studiert hat.

Dieses Bemühen um bessere Arbeitsverhältnisse fällt zusammen mit einem Wechsel in der Leitung in Hallstavik, der das Verhältnis zwischen Leitung, Angestellten und Arbeitern schlagartig verbesserte. Die Vertreter der Gewerkschaft erklärten übereinstimmend, dass man seither mit Leuten der Direktion offen sprechen könne und nicht mehr bloss als «quantité négligable» behandelt werde. Die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse und eine Intensivierung der Arbeit zur Sicherung der Arbeitsplätze sind die hervorstechendsten Merkmale. Die Direktion hat offenbar auch begriffen, dass die Zusammenarbeit mit dem Mann an der Papiermaschine oder in der Schleiferei bessere Resultate gibt als das Durchpauken von Plänen, die von Ingenieuren und Bürokraten zusammengestellt wurden, die kaum einmal einen Fabrikboden betreten.

Ein Beispiel für den Erfolg dieser Arbeit ist die Senkung der Anzahl von Arbeitsunfällen. Im Januar und Februar 1971 verzeichnete man 22 Arbeitsunfälle, im selben Zeitraum des darauffolgenden Jahres 15, in diesem Jahr waren es bloss 9. Gleichzeitig konnte auch die Personalfluktuaton (Stellenwechsel) gesenkt werden, was recht bedeutende Einsparungen bringen kann. Man rechnet damit, dass der Verlust bzw. die Neuanstellung eines Arbeiters dem Unternehmen 3000 bis 10 000 Fr. kostet.

Inzwischen ist die Anschaffung einer neuen Papiermaschine aktuell geworden und die Leitung hat sich entschlossen, die Angestellten und Arbeiter bereits im Planungsstadium mitwirken und mitbestimmen zu lassen. Dies ist eines der vielen Mitbestimmungsexperimente, mit Hilfe derer man in Schweden Erfahrungen zu sammeln versucht. Sie haben meist den Charakter einer Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und sind daher auch oft gescheitert oder im Sande verlaufen. In der Zeitungspapierfabrik in Hallstavik scheint die Zusammenarbeit zu deutlich verbesserten Arbeitsverhältnissen zu führen, in den Gruben der LKAB in Kiruna und Malmberget ist eine überwältigende Mehrzahl der Arbeiter zur Auffassung gekommen, dass dabei so gut wie nichts herauschaut. Die Zusammenarbeit in Hallstavik beschränkt sich auf Fragen des Arbeitsplatzes. In der Frage des Lohnsystems oder gar der Geschäftspolitik des Unternehmens sind die Arbeiter von jeder direkten Einflussnahme ausgeschlossen.

Auf dem Wege zur Schleiferei und Hackerei begegnen wir einem Arbeiter, der nach einem schweren Sturz eben wieder zu arbeiten begonnen hat. Einige Minuten später befinden wir uns an einem Arbeitsplatz, wo vor einiger Zeit ein Arbeiter beim Schmieren einer Transmission von einem Transportwagen überrascht und einge-

klemmt wurde. Schwer verletzt arbeitete er sich heraus und schleppte sich in die Halle herunter, wo er zusammenbrach. Der Unfall war auf mangelnde Instruktion zurückzuführen. Der betreffende Arbeiter arbeitet heute halbtagsweise. Die Gewerkschaft kämpft für sein Recht auf einen 100prozentigen Schadenersatz. Dieser Unfall ist auch ein Beispiel für die erhöhte Unfallgefahr an lärmigen Arbeitsplätzen. An einem einigermaßen ruhigen Arbeitsplatz wäre dieser Arbeiter kaum vom heranrasselnden Wagen überrascht worden.

Inzwischen ist die Instruktion der Anfänger weiter verbessert worden. Dies ist keineswegs eine Selbstverständlichkeit wie das Buch Göran Palms über sein «Lehr»-jahr beim Weltunternehmen L. M. Ericsson beweist.

Viele Unfälle nehmen ein glimpflicheres Ende. Ein verstauchter Fuss, eine Quetschung, ein leichter Rückenschaden oder ein Splitter im Auge sind Alltäglichkeiten, deren Anzahl aber dank des vorbildlichen Einsatzes von 62 Schutzbeauftragten unter den Arbeitern vermindert werden konnte. Durch diese Schutzbeauftragten haben die Arbeiter eine direkte Einflussmöglichkeit auf die Arbeit zur Sicherung der Arbeitsplätze. Das Unternehmen hat mit seiner positiven und aufgeschlossenen Haltung ebenfalls seinen Teil zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen.

Jede Abteilung hat ihre Schutzbeauftragten und ihr Schutzkomitee, das die Arbeitsplätze und die Arbeitsmethoden regelmässigen Kontrollen unterzieht. Alle Unfälle und alle Vorfälle, die leicht zu einem Unglück hätten führen können, werden registriert und auf ihre Ursachen und Umstände untersucht. Verbesserungsvorschläge werden ausgearbeitet und der Direktion eingereicht, was im Falle von Hallstavik offenbar meistens zum Ziele führt. Der Schutzbeauftragte weist mich auf eine Unzahl von Einrichtungen und Verbesserungen hin, die auf die Arbeit und Vorschläge dieser Schutzkomitees zurückgehen. Die Komitees verfügen auch frei über einige 100 000 Fr.

In vielen Betrieben in Schweden funktioniert der Arbeitsschutz nur mangelhaft. Die sozialdemokratische Partei und Regierung arbeitet daher an einem Gesetzesvorschlag, der die Stellung der Schutzbeauftragten gegenüber den Unternehmern in Streitfällen wesentlich stärken soll. Die sozialdemokratische Regierung schlägt u. a. die folgenden Verbesserungen vor:

- Die Schutzbeauftragten bestimmen selber, wieviel Zeit sie für ihre Arbeit benötigen. Führt dies zu Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber, entscheidet die staatliche Berufsinspektion. Die Schutzbeauftragten erhalten für ihre Arbeit selbstverständlich den vollen Lohn.

- Die Schutzbeauftragten haben Zugang zu allen Akten und Informationen, die für ihre Arbeit von Bedeutung sein können.
- Der Schutzbeauftragte kann eine Arbeit jederzeit stoppen, wenn er diese als gefährlich erachtet und der Arbeitgeber nicht sofort das Nötige vorzukehren bereit ist.
- Die Ausbildung der 85 000 Schutzbeauftragten in Schweden wird von den Arbeitgebern bezahlt und wird als Arbeitszeit angesehen.
- Kündigt ein Arbeitgeber einem Schutzbeauftragten, hat die Gewerkschaft das Recht, mit dem Arbeitgeber darüber zu verhandeln. Kommt es so zu keinem Vergleich, entscheidet ein Gericht. Bis ein endgültiger Entscheid gefallen ist, ist die Kündigung nicht rechtsgültig. Unbequeme Schutzbeauftragte können so nicht einfach ausgeschaltet oder zum Schweigen gebracht werden.
- Der Einfluss der Schutzbeauftragten auf die Gestaltung eines Arbeitsplatzes wird gesetzlich verankert. Die Berufsinspektion hat die Pflicht, abzuklären, ob auf die Wünsche und Forderungen der Schutzbeauftragten gebührend Rücksicht genommen wurde.

Zwei Probleme haben in letzter Zeit in Hallstavik zu zum Teil erregten Diskussionen geführt: Die Fünfer-Schichtordnung (eine Variante der Dreier-Schicht) und das Lohnsystem für die Arbeiter. Ich habe als Beispiel die Arbeitszeit eines Schichtarbeiters für die Zeit vom 4. März bis 1. April herausgeschrieben. Man kann daraus leicht ersehen, wie problematisch ein solches Schichtsystem ist. Schlaflosigkeit, Schwierigkeiten mit der Familie und Freunden in Kontakt zu kommen, das Fehlen eines regelmässigen Arbeits- und Wochenrhythmus werden am meisten beanstandet. Der Widerstand gegen die Schichtarbeit ist in Schweden kompakt, trotzdem wird diese Arbeitsform immer häufiger.

Der Arbeitsplan eines Schichtarbeiters sieht folgendermassen aus:

Sonntag: frei,  
 Montag, Dienstag: 6 bis 14 Uhr,  
 Mittwoch bis Samstag: 14 bis 22 Uhr,  
 Sonntag: 6 bis 18 Uhr,  
 Montag: 14 bis 22 Uhr,  
 Dienstag: frei,  
 Mittwoch bis Samstag: 6 bis 14 Uhr,  
 Sonntag: frei,  
 Montag, Dienstag: 22 bis 6 Uhr,  
 Mittwoch, Donnerstag: frei,  
 Freitag, Samstag: 22 bis 6 Uhr,  
 Sonntag: 18 bis 6 Uhr,  
 Montag, Dienstag: frei,

Mittwoch, Donnerstag: 22 bis 6 Uhr,  
Freitag bis Dienstag: frei.  
Mittwoch bis Samstag: 6 bis 14 Uhr.

Die Gewerkschaft kämpft entschlossen für die Einführung des Monatslohns. Die Arbeiter werden heute nach einem recht komplizierten Lohnsystem mit Grundlohn, Gruppenakkord und Spezialzulagen entlohnt. Ein Vertreter der Direktion gab bereitwillig zu, dass die Arbeiter kaum imstand seien, die Richtigkeit der Lohnsumme zu überprüfen. Die Herren in der Direktion, die selber Monatslohn haben, sind der Auffassung, dass die Arbeiter diesen «Ansporn» (die Arbeiter nennen dies «die Rübe vor der Nase») nötig haben. Die Arbeiter empfinden es als besonders empörend, dass sie es mit einem gewissen Lohnausfall bezahlen müssen, wenn irgend eine Maschine versagt oder ausfällt, obschon sie die Zuverlässigkeit dieser Maschine u. U. in keiner Weise beeinflussen können. Andere Betriebe der Papierbranche sind nun Hallstavik vorangegangen und haben den Monatslohn eingeführt. In Hallstavik sperren sich die, die Monatslohn haben, noch immer dagegen.

## Die Frauenarbeit in Frankreich

*Josef Hermann*

Der *Umfang der Frauenarbeit* ist in Frankreich besonders gross. 7 600 000 Frauen stehen im Erwerbsleben. In Paris sind 52 Prozent der Frauen berufstätig. Ihre Zahl ist in den letzten Jahren in der Industrie stabil geblieben, in der Landwirtschaft stark zurückgegangen und im tertiären Sektor bedeutend gestiegen.

Untersuchungen, die kürzlich im Auftrag der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft über die Frauenarbeit in Frankreich durchgeführt wurden, haben ergeben, dass jene Frauen, die einer Beschäftigung nachgehen, im allgemeinen über ein höheres Bildungsniveau verfügen als die anderen. Die Kinder, deren Mütter arbeiten, weisen bessere Studienergebnisse auf.

In verschiedenen Berufsgruppen ist eine intensive Feminisierung festzustellen. So vor allem im öffentlichen Gesundheitswesen und im Schulwesen, im Handel, bei den Banken und bei den freien Berufen. Wir finden heute in den wissenschaftlichen Karrieren neben 230 000 Männern bereits mehr als 50 000 Frauen, im Handel sitzen 660 000 Frauen auf dem Platz des Chefs und nur etwa 600 000 Männer.