

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 30 (1938)
Heft: 7: Skandinavien

Artikel: Arbeiterschutzgesetzgebung in Norwegen
Autor: Pfleging, E.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352908>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.01.2026

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

diese Fragen eingehend besprochen werden. Die Landeszentrale hat ein Komitee von 15 Mitgliedern eingesetzt, das zur Zeit diesen ganzen Fragenkomplex behandelt.

Die Entschliessung hat auch Anlass zu Einwänden gegeben. So ist gesagt worden, dass die Landeszentrale sich damit in die Behandlung von Fragen einlässt, die ausserhalb des eigentlichen Wirkungskreises der Gewerkschaften liegen. Wir sind jedoch der Ansicht, dass eine solche Wirksamkeit nötig ist. Die Arbeiter müssen einen grösseren Einfluss auf die Leitung der Wirtschaft erhalten. Gegenwärtig liegen die Dinge so, dass die Kapitalisten, die ihr Geld anlegen, den gesamten Einfluss ausüben, während die Arbeiter, die ihre Arbeit beisteuern, überhaupt keinen Einfluss haben. Wir sind der Ansicht, dass die zwei Faktoren der Produktion, d. h. Arbeit und Kapital, gleichen Einfluss auf die Wirtschaft ausüben müssen. Wenn es uns gelingt, dieses Ziel zu erreichen, so würde ohne Zweifel eine Stärkung und Stabilisierung unserer Bewegung eintreten, und es würde dadurch zur besseren Organisation des ganzen Wirtschaftslebens beigetragen werden.

Arbeiterschutzgesetzgebung in Norwegen.

Von E. P f l e g i n g.

I.

Norwegen trat erst sehr spät in die Reihe der Industriestaaten ein. Fast ein Jahrhundert liegt zwischen dem ersten grossen Arbeiterschutzgesetz Englands, der berühmten Peel-Akte von 1802, die dem Schutz der Kinder und Jugendlichen die erste gesetzliche Grundlage gab, und dem norwegischen Gesetz, das erstmalig die Bestimmungen über die Fabrikaufsicht festlegte, dem «Lov om Tilsyn med arbeide i fabriker» vom 27. Juni 1892. Norwegen folgte hier erst in weitem Abstand auf Deutschland (Fabrikregulativ von 1833), die Schweiz und die beiden skandinavischen Nachbarstaaten. In jüngster Zeit hat man jedoch in Norwegen ausserordentlich viel nachgeholt, und die frühere Rückständigkeit ist einem raschen Fortschritt gewichen. Die Uebernahme der Regierungsgewalt durch die Arbeiterpartei hat in besonderem Masse zu diesem Umschwung beigetragen. Das wichtigste Gesetz, das während der Tätigkeit des Kabinetts Nygaardsvold vom Parlament angenommen worden ist, ist ohne Zweifel das neue Arbeiterschutzgesetz (Lov om arbeidervern) vom 19 Juni 1936. Der Entwurf stammte noch aus der Zeit des bürgerlichen Kabinetts Mowinckel und entsprach durchaus nicht in allen Punkten den Auffassungen der Arbeiterpartei. Da aber die Erneuerung des Arbeiterschutzes äusserst dringlich war und der Entwurf immerhin die vierfache Zahl von Betrieben in den Schutzbereich einbezog, als wie das im

vorhergehenden Gesetz vorgesehen war, so legte die Arbeiterregierung dem Parlament kurzerhand die einmal vorhandene Fassung vor und überliess die nötige Einzelbereinigung der gesetzgebenden Körperschaft. Das Gesetz trat am 1. Januar 1937 in Kraft. Da inzwischen alle Uebergangsbestimmungen und Regelungen alten Rechtes abgelaufen sind, so stimmt der Wortlaut jetzt auch mit dem faktischen Rechtszustand überein. Das Gesetz zeichnet sich durch Kürze, Prägnanz und Volkstümlichkeit aus; das weite Gebiet, das der Neuregelung unterliegt, wird mit nachahmenswerter Knappheit behandelt. In den folgenden Darlegungen wollen wir uns mit den wichtigsten Einzelheiten des Arbeidervernlov bekannt machen*.

II.

Der Geltungsbereich geht weit über das übliche Mass hinaus. Es werden alle Betriebe erfasst, die überhaupt Arbeiter beschäftigen oder mechanische Triebkraft von mehr als 1 PS benutzen. Nicht so radikal wie hinsichtlich der Grössenklasse ist man hinsichtlich der Gewerbegruppen vorgegangen. Vom Geltungsbereich des Gesetzes sind — abgesehen von der für Norwegen überragend wichtigen Seefahrt, deren Angelegenheiten durch ein besonderes Gesetz geregelt werden — ausgenommen: Fischerei, Luftfahrt, Landwirtschaft und Gärtnerei sowie die öffentliche Verwaltung. Die Landwirtschaft wird jedoch in den Unfallschutz einbezogen, sofern mechanische Triebkraft angewendet wird. Als Arbeiter bezeichnet das Gesetz jeden, der ausserhalb seiner Wohnung Arbeit im Dienste eines andern ausführt. Demnach ist die Heimarbeit nicht einbezogen, wohl aber Familienbetriebe. Bei Gemeinschaftsbetrieben gilt nur einer als Unternehmer, die übrigen als Arbeiter. Es ist eine allgemeine Anmeldepflicht für Betriebe vorgesehen, die auch auf die an sich nicht einbezogenen Gewerbe ausgedehnt werden kann.

Die Bestimmungen über Unfallverhütung und Sicherung gesunder Arbeitsbedingungen sind recht lückenhaft. So ist der Arbeitgeber nur «berechtigt», aber nicht verpflichtet, bei der Durchführung von Betriebsbauvorhaben die Vernehmlassung der Aufsichtsbehörde einzuholen. Bedenklich ist auch, wenn es im § 6, Abs. i, heisst, der Arbeitgeber sei verpflichtet, Betriebszustand und Arbeitsgang so zu gestalten, dass die Arbeiter gegen Schaden an Leben und Gesundheit insoweit geschützt seien, als sich das den Umständen gemäss «machen lässt». Die Umstände können auch im Geiz des Unternehmers liegen, das Pflichtmass wäre deshalb zu konkretisieren gewesen. Für Kessel, Behälter und Rohrleitungen sind besondere Massregeln, speziell Aufsicht und ein Befähigungsnachweis für die Bedienung vorgesehen. Beachtenswert ist, dass die Sicherung bezüglich gefährlicher Maschinen be-

* Vgl. A. Aasland: Den nye arbeidervernloven. 3. Auflage. (Verlag der Arbeiterpartei.) Oslo 1937.

reits beim Händler und Erzeuger beginnt (Zwang zur Anbringung von Sicherungsteilen für Zahnräder, Messer und andere gefährliche Teile). Nach § 9 können für besonders gefährliche Betriebe oder Arbeiten durch Verordnung Vorkehrungen getroffen werden: kürzere Arbeitszeit, ärztliche Aufsicht, Befragung der Organisationen, Sonderregistrierung. Die Betriebe sind zur unverzüglichen Meldung von Unglücksfällen und Berufskrankheiten angehalten, ebenso ist die ärztliche Meldung vorgeschrieben.

III.

Das Kernstück des Arbeidervernlov bilden die Bestimmungen über die **A r b e i t s z e i t**. Eine Anzahl Betriebe und Berufe sind nicht in den Geltungsbereich einbezogen: Waldarbeit, Sägewerke, Flösserei (in Norwegen sehr bedeutsam), Bergungs- und Taucharbeit, Gastwirtschaftsgewerbe, Theater usw., Unterrichts- und Erziehungsanstalten, ferner leitende und kontrollierende Tätigkeit, Vertrauensstellungen, Vertreter, Agenten und Handelsreisende. Ziemlich weitgehend wird als **N a c h t a r b e i t** jede Arbeit, die zwischen 21 Uhr und 6 Uhr liegt, gekennzeichnet. Allgemein zugelassene Nachtarbeiten sind: Verrichtungsarbeiten, Schadensverhütung, Schichtarbeit (jedoch nur zwischen 6 Uhr und 24 Uhr), Krankenhilfe, Tierhüten, Verkaufsstellen, Transport, ununterbrochene Arbeit. Das Arbeitsdepartement kann Nachtarbeit zulassen aus Gründen des Gemeinwohls oder aus wirtschaftlichen Rücksichten. Die ersten 4 Tage sind genehmigungsfrei.

Für die **S o n n - u n d F e i e r t a g e** ist Arbeitsruhe von 18 Uhr am Vortage (Vortage der hohen Feste von 15 Uhr) bis 22 Uhr am Tage vor dem nächsten Werktag vorgeschrieben. Die Ausnahmen sind ähnlich wie bei der Nachtarbeit. In solchen Fällen ist der nächste Sonntag oder Feiertag frei zu halten.

Die gewöhnliche Arbeitszeit ist auf 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich festgesetzt. Bei anderer Verteilung kann täglich höchstens eine Stunde nachgeholt werden. Bei Schichtarbeit ist der Plan so aufzustellen, dass 48 Stunden im Endergebnis herauskommen; die Wünsche der Mehrheit der Arbeiter sind zu berücksichtigen. Bei unregelmässiger Verteilung muss ein 48-Stundendurchschnitt vorgesehen werden; das Departement entscheidet darüber, und die **A r b e i t e r o r g a n i s a t i o n e n** sind z u b e f r a g e n. In Gewerben mit jahreszeitlichem Arbeitsandrang ist zeitweilig der Zehnstudentag oder die 54-Stunden-Woche zulässig, doch im Jahresdurchschnitt muss man sich an die 48-Stunden-Woche halten. Für Staats- und Verkehrsbetriebe, Post, Telegraph und Telephon wird nach vorgängiger Verhandlung mit den Verbänden die Arbeitsordnung durch den König festgelegt. Fortschrittlich ist die Bestimmung, dass bei sogenannter Arbeitsbereitschaft der tägliche Arbeitstag 10 Stunden nicht überschreiten soll. Die Leistung von **U e b e r s t u n d e n** ist nur beschränkt zugelassen,

und zwar bei unvorhergesehener Betriebsstörung, zum Zwecke der Schadensverhütung an Maschinen, Waren und Produkten, bei unerwartetem oder besonderem Arbeitsandrang sowie aus Gründen des Gemeinwohls. Begünstigt sind die staatlichen Transportbetriebe; sie können nach Ermessen der vorgesetzten Behörde die Ueberzeitarbeit anordnen. Die Ueberstundenzulage beträgt 25 Prozent, natürlich unbeschadet höherer tariflicher Vereinbarung. Die Arbeitswoche soll durch die Verrichtung von Ueberstundenarbeit um nicht mehr als 10 Stunden ausgedehnt werden. Die Aufsichtsbehörde kann jedoch bei bestimmtem Anlass und nicht länger als für 6 Monate den Rahmen auf wöchentlich 15 Stunden erweitern, freilich um nicht mehr als 30 Stunden insgesamt in vier aufeinanderfolgenden Wochen. Für Betriebe mit saisonmässiger Arbeitshäufung gilt eine gesonderte Regelung.

Die Bestimmungen über Ruhepausen sind ganz unzulänglich, besser sind dagegen die Ferienbestimmungen, die in Norwegen allgemein als grosse Errungenschaft gegenüber dem vorherigen Zustand angesehen werden. Eine einjährige zusammenhängende Tätigkeit im gleichen Betrieb zieht das Recht auf einen **n e u n t ä g i g e n** zusammenhängenden Jahresurlaub unter Weiterzahlung des Normallohnes nach sich. Bei einer Tätigkeitsdauer von mindestens 6 Monaten entsteht ein verhältnismässiger, auf volle Tage nach oben abgerundeter Anspruch. Dass der Urlaub im allgemeinen in die Zeit vom 15. Mai bis zum 15. September fallen soll, entspricht dem besonderen norwegischen Brauch. Der Ferienanspruch gilt für fast alle Arbeiterkategorien. Er gilt nur als unterste Mindestgrenze und ist **u n a b d i n g b a r**. Auch bei Verlassen der Stellung ist der Anspruch gewährleistet.

Demgegenüber sind die Bestimmungen über den **S c h u t z** der **F r a u e n**, **K i n d e r** und **J u g e n d l i c h e n** nicht besonders befriedigend. Die schwangere Frau «**k a n n**» (mit dreitägiger Ankündigungsfrist) Arbeitsfreiheit in den letzten 6 Wochen vor der Niederkunft fordern, ferner nach der Niederkunft weitere 6 Wochen, wenn sie eine Folgekrankheit durch Arztattest nachweist. In dieser Zeit darf eine Kündigung nicht erfolgen. (Bei erfolgter Kündigung entsprechende Fristerstreckung.) Irgendwelche Vergütungen seitens des Unternehmers sind nicht vorgesehen: «**Kommt die Frau in eine Notlage während der Abwesenheitsfrist, hat sie Anspruch auf öffentliche Hilfe, die nicht als Armenhilfe gerechnet werden darf.**» Eine stillende Frau kann mindestens zweimal täglich eine halbe Stunden Freizeit fordern. — Das **K i n d e r s c h u t z a l t e r** liegt ein Jahr höher als in den meisten europäischen Gesetzen. Als «**Kinder**» werden die Personen unter 15 Jahren oder die noch Volksschulpflichtigen definiert. Kinder sollen nicht in Betrieben beschäftigt werden, die den Arbeitszeitbestimmungen unterliegen; Ausnahmen bestimmt das Departement. Kinder über 12 J a h r e dürfen beschäftigt werden beim Trocknen (Dörren) von Torf und Fischen in freier Luft, ferner

für Botendienste und Austragen von Waren, insoweit das mit Gesundheit, Schulbesuch und Moral sowie den Weisungen des Departements vereinbar ist.

IV.

Ueber den Rahmen des eigentlichen Arbeiterschutzes hinaus greift das Gesetz vor allem mit den Bestimmungen über den Arbeitsvertrag und das Arbeitsreglement. Der Arbeitslohn ist möglichst innerhalb der Arbeitszeit und mindestens einmal wöchentlich auszuzahlen. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt für Arbeiter im Stunden-, Tages- und Wochenlohn 14 Tage, für Arbeiter im Monats- oder Jahreslohn ein Monat (Ultimoterm). Das sind Mindestfristen. Ausgenommen sind: Probeanstellung, Arbeit vorübergehender Art. Bei über 25jährigen Arbeitern, die 5 Jahre im gleichen Betrieb arbeiteten, gilt monatliche Kündigungsfrist. Die Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeitsstreitigkeiten von 1927 sind vorbehalten.

Wichtig sind die Vorschriften über Inhalt und Ausfertigung der Arbeitsordnung (Arbeitsreglement). Diese Arbeitsordnung soll vom Arbeitgeber unter Mitwirkung von fünf von den Arbeitern gewählten Vertrauensleuten ausgearbeitet werden. Das gilt für Betriebe mit über 10 Arbeitern, sofern nicht die Behörde anderweitiges verfügt. Das Reglement enthält die eigentliche Arbeitsordnung, die Anstellungsbedingungen, Einzelheiten über Kündigung, Entlassung und Entlohnung und sonstige Verhaltensmassregeln. Betriebliche Bussen sind nicht zulässig — Kommt über das Arbeitsreglement keine Einigung zustande, so soll das unter Einsendung des Reglementsentwurfes der Genehmigungsinstanz (Arbeitsaufsicht) angezeigt werden. Die Bestätigung des eingesandten Arbeitsreglements findet durch den sogenannten Arbeitsrat nach Anhörung der Aufsichtsbehörde statt. Voraussetzung der Bestätigung ist die Uebereinstimmung des Inhalts mit dem Gesetz. Ferner sollen keine Bestimmungen darin enthalten sein, die gegenüber den Arbeitern unbillig sind. Das Reglement ist durch Anschlag und Abgabe eines Exemplars an jeden Arbeiter bekanntzumachen. § 40 betont nochmals, dass die Schutzbestimmungen des Gesetzes unabweichbar sind, das heisst dass auch die Arbeiter nicht befugt sind, zu ihren eigenen Ungunsten Abweichungen vom Gesetz in dem Reglement in rechtsgültiger Form zuzustimmen. Das ist ein guter Schutz gegen « Gelbe » und Unorganisierte! — Die Aufsichtsbehörde weist eine interessante Form der Arbeitsteilung auf. Die Aufsichtsbefugnisse liegen bei der staatlichen Arbeitsaufsicht und ihren örtlichen Ausschüssen. An der Spitze steht ein Chefinspektor; es folgen (sowohl männliche wie weibliche) Inspektoren, Aufseher und Assistenten. Oertliche Arbeitsausschüsse mit mindestens 3 Mitgliedern und Stellvertretern werden in jeder Gemeinde bestellt für die Dauer von 4 Jahren. Bestellungsbehörde ist der Gemeindevorstand. In jedem

Ausschuss soll mindestens ein Arbeiter und eine Frau sitzen, in der Regel auch ein Arzt. Der Vorsitzende wird von der Gemeinde gewählt; die Arbeiter haben Vorschläge zu machen. Der Ausschuss beschliesst mit einfacher Mehrheit. Die Aufsichtsbehörde fasst ihre allgemeinen und speziellen Beschlüsse zur Durchführung des Gesetzes schriftlich. Bei Nichtbefolgung kann ein Betrieb geschlossen werden. Gesetzlich einwandfrei gefasste Aufsichtsbeschlüsse können nur durch die Aufsicht selbst oder durch das Departement geändert werden. — Die Mitglieder der Aufsichtsbehörde, des « Arbeitsrates », und die Sachverständigen haben, wenn sie sich legitimieren, jederzeit Zutritt zu den Betrieben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, der Behörde Auskunft zu geben. — Oberste Aufsichtsbehörde ist der sogenannte Arbeitsrat, der aus 5 Mitgliedern besteht. Der König ernennt den Vorsitzenden, der Jurist sein muss. Die übrigen 4 Mitglieder (je 2 Arbeitgeber und 2 Arbeitnehmer) werden auf die Dauer von 3 Jahren vom Parlament und vom Departement ernannt. Der Chefinspektor nimmt beratend teil. Der Arbeitsrat berät das Departement. — Die Kosten der Arbeitsaufsicht und der Unfallversicherung werden durch eine jährlich von den Betrieben zu entrichtende Taxe gedeckt. Die Sachausgaben der örtlichen Ausschüsse tragen die Gemeinden, der persönliche Aufwand ist von der Staatskasse zu vergüten. — Die Strafbestimmungen sehen lediglich Geldbussen vor. Bei Arbeitszeitvergehen ist nur der Unternehmer strafbar. Die Uebergangsbestimmungen heben die Gesetze von 1919 und 1925 auf. Die Arbeitszeitbestimmungen sollen bis zum 1. Juli 1939 auch auf alle Betriebe der Krankenpflege ausgedehnt werden.

*

Die Forderungen der Arbeiterpartei und der norwegischen Gewerkschaften gehen weit über das im Gesetz Erreichte hinaus. Das gilt besonders für den Geltungsbereich, die Arbeitszeitbestimmungen und den Ferienanspruch. Unter den parlamentarischen Traktanden des Storting für das Jahr 1938 findet man Vorschläge über den Arbeiterschutz in der Landwirtschaft, über die Arbeitszeit in der Seefahrt sowie über das Lehrlingswesen.
