

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 42 (1950)

**Heft:** 4

**Artikel:** Das neue Arbeiterschutzrecht in Schweden

**Autor:** Pfleging, Ernst

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-353440>

### 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:** 13.01.2026

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

# Das neue Arbeiterschutzrecht in Schweden

## I.

Schweden gehört heute zu den Ländern, die auf den Gebieten des Arbeitsrechts und der Sozialgesetzgebung eine Position ersten Ranges errungen haben. Der schwedische Reformeifer ist verhältnismässig jungen Datums. Noch um die Jahrhundertwende nahmen die nordischen Länder im Vergleich zu den grossen europäischen Industrieländern den Platz der Nachzügler im Hinblick auf die Entwicklung des sozialen Standards ein. Schwedens heutiger Wohlstand ist das Ergebnis eines nicht einmal zwei Menschenalter zurückreichenden industriellen Aufschwungs, der in einem markanten Gegensatz steht zur Verarmung einst reicher kontinentaleuropäischer Länder infolge Krieges und Krise. So erklärt es sich, dass die Geschichte der schwedischen Arbeiterschutzgesetzgebung zeitlich nicht weit zurückreicht. Als im Jahre 1802 in England mit der Peel-Akte die staatliche Arbeiterschutzgesetzgebung eingeleitet wurde, als in Preussen das Fabrikregulativ erging (1833), als man in der Schweiz und in Oesterreich begann, die gleiche Materie gesetzgeberisch zu behandeln, da hatte Schweden noch einen recht weiten Weg bis zu den ersten Gehversuchen des staatlichen Arbeiterschutzes zurückzulegen. Der Anfang wurde im Jahre 1881 mit einer sehr unzulänglichen Verordnung über den Schutz der Jugendlichen in Fabriken und Werkstätten gemacht. Was zuvor auf diesem Gebiete Rechtens gewesen war, das gehörte in den Bereich der Zunftordnungen und der Marktstatuten. Wie 79 Jahre früher in England und dann in andern Ländern, so gab auch in Schweden die dringende Schutzbedürftigkeit der Minderjährigen gegenüber der industriellen Ausbeutung den ersten Anstoß zum Einschreiten des Gesetzgebers.

Ein Arbeiterschutzgesetz im eigentlichen Sinne des Wortes kam erst im Jahre 1889 zustande. Durch dieses Gesetz wurde die staatliche Gewerbeaufsicht («Yrkesinspektion») ins Leben gerufen. In den Jahren 1900 und 1909 ergingen weitere Gesetze zur Regelung der Frauen- und Kinderarbeit in der Industrie sowie zur Begrenzung der Frauen- und Nachtarbeit für gewisse Berufszweige. Das bis vor wenigen Monaten geltende Arbeiterschutzgesetz wurde am 29. Dezember 1912 verkündet<sup>1</sup>. Obwohl es inzwischen mehrfach novelliert worden war, entsprach das Gesetz von 1912 keinesfalls mehr den Erfordernissen der Gegenwart. Nicht nur, dass alle landwirtschaftliche Arbeit sowie Heimarbeit aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herausgenommen wurde, auch der Begriff der schutzhpflichtigen Arbeit an sich unterlag einer starken Einengung. Unter Berufung auf das Produktionsgeheimnis konnte der Arbeitgeber

<sup>1</sup> Svensk Förfatningssamling 1912, Nr. 206.

gewisse Teile seines Betriebes der Besichtigung durch die Gewerbeaufsichtsbehörde entziehen. Den Gewerbeaufsichtsbeamten wurde ausdrücklich zur Pflicht gemacht, den Arbeitgebern an die Hand zu gehen und bei ihrer Besichtigungstätigkeit die «geringsten möglichen Unkosten und Ungelegenheiten für die Arbeitgeber» zu verursachen (§ 25). Von gleicher Rücksichtnahme auf die Belange der Arbeitnehmer war der Gesetzgeber weit entfernt. Die Aufsichtstätigkeit erstreckte sich überhaupt nur auf anerkannt «gefährliche» Betriebe.

Im Jahre 1938 wurde ein aus Sachverständigen der beteiligten und interessierten Kreise zusammengesetztes *Arbeiterschutzkomitee* mit den Vorarbeiten für ein neues Gesetz beauftragt. Im grossen und ganzen konnte über die Grundzüge des zu schaffenden Gesetzes Einverständnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden erzielt werden. Auf Grund des Komiteevorschlages liess die Regierung am 28. Oktober 1948, das heisst nach zehnjährigen Vorarbeiten, dem Reichstag eine diesbezügliche Vorlage (Kgl. Majestets proposition Nr. 298 med förslag till arbetarskyddsdrag) zugehen. Der Reichstag billigte die Vorlage mit wenigen Änderungen, am 3. Januar 1949 wurde das neue Gesetz im Gesetzblatt (Svensk Förfatningssamling 1949 Nr. 1) verkündet und am 1. Juli 1949 ist dasselbe mit einigen Vorbehalten, die noch zu berühren sind, in Kraft getreten.

## II.

Der grundlegende Unterschied zwischen bisherigem und neuem Arbeiterschutzrecht besteht in der Erweiterung des Kreises der Berufe und Personen, die von den Bestimmungen des Gesetzes betroffen werden. Die *Grundregel* des neuen Gesetzes besagt, dass prinzipiell ein jeder Arbeitsplatz, gleichgültig ob industrieller oder anderer Art, an welchem Arbeitnehmer für Arbeitgebers Rechnung tätig werden, in den Arbeiterschutz einzubeziehen ist. In gewissen Fällen kann auch solche Tätigkeit, die keinerlei Arbeitsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinne begründet, arbeiterschutzwürdig werden. Dies gilt vor allem für Haus-, Weg- und Wasserbaustellen, gemeinsame Bauvorhaben mehrerer Personen und ähnliche Veranstaltungen. Der Arbeiterschutz wird weiter ausgedehnt auf Lehrlinge und Schüler von Institutionen, die der beruflichen Ausbildung dienen, ferner auf Militärpersonen, die zu Arbeiten eingesetzt werden, die ihrer Natur nach arbeiterschutzwürdig sind, und schliesslich auch Arbeit in staatlichen Anstalten, wie Gefängnisse und Irrenhäuser.

*Ausnahmen* von der Geltung des Arbeiterschutzgesetzes betreffen Arbeit, die von einem Angehörigen der Arbeitgeberfamilie in der Wohnung oder im landwirtschaftlichen Betrieb des Arbeitgebers ausgeführt wird, so wie alle Arbeit, die unter den Begriff des so-

genannten Schiffsdienstes fällt. Daneben gibt es partielle Ausnahmen: Gewisse Bestimmungen des Gesetzes sind nicht anwendbar auf Arbeit in der Landwirtschaft und in den damit verwandten Berufszweigen. Hinsichtlich der Ausnahmeberufe behält sich die Regierung vor, auf dem Verordnungswege über analoge Gesetzesanwendung gesondert zu statuieren.

Dem Arbeitgeber wird in Gestalt einer weitgefassten Generalklausel (§ 7) die Pflicht zu vorbeugenden Vorkehrungen gegen Unfallgefahr und Gesundheitsschäden im Betrieb auferlegt. Die Arbeitnehmer ihrerseits sind gehalten, sich der ihnen zur Verfügung gestellten Schutzausrüstungen zu bedienen und über die Beachtung der diesbezüglichen Vorschriften und Verhaltensregeln hinaus auch ihrerseits tatkräftig bei der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten mitzuwirken. Der Gesetzgeber begnügt sich nicht damit, allgemein das Vorhandensein von Abort, Waschgelegenheit, Freizeit- und Frühstücksraum, Beleuchtung, Heizung und dergleichen zu fordern, es wird vielmehr bei geschlossenen Arbeitsräumen ein Luftraum von mindestens 10 Kubikmeter für jeden Beschäftigten verlangt, andere Vorschriften richten sich gegen « lichtkranke » Räume, gegen Gefährdung infolge von Gas, Rauch, Staub, Lärm und Erschütterungen. Bei der Gestaltung des Arbeitsvorganges ist jede nicht notwendig damit verbundene Ermüdung zu vermeiden. Die in jedem Arbeiterschutzgesetz heute üblichen Bestimmungen betreffend Transmissionenschutz, Schutzkleidung, erste Hilfe bei Krankheit und Unfall mögen hier übergegangen werden; Ausführungsbestimmungen hierzu sind von der Regierung zu erlassen, welche auch für gewisse besonders gefährliche Beschäftigungsverbote, Einschränkungen und Auflagen verfügen kann.

Der dritte Abschnitt (§§ 17 bis 21) ist wichtig, weil hier in das *Arbeitszeitrecht* eingegriffen wird. Die darin enthaltenen Bestimmungen sind in gewisser Beziehung als Komplettierung des allgemeinen Arbeitszeitgesetzes anzusehen, welches zurzeit in der Fassung des Jahres 1930 in Kraft ist. Bei mindestens sechsständiger Beschäftigung per Arbeitstag müssen eine oder mehrere *Pausen* eingelegt werden. Nach schwedischem Recht ist eine Arbeitspause eine Arbeitsunterbrechung, deren Dauer im vornherein feststeht und die ein Verlassen der Arbeitsstätte ermöglicht, abgesehen von den Fällen, wo dies auf Grund der Natur der Arbeit nicht möglich ist. Für besonders anstrengende Arbeiten sind spezielle Pausenvorschriften vorgesehen. Dem Arbeitnehmer soll auch der Genuss einer ausreichenden *Nachtruhe* gewährleistet werden, in der Regel in der Zeit von 23 Uhr bis 5 Uhr. Abweichungen hiervon aus wichtigen Gründen sind zulässig. Für Arbeitnehmer in gehobener Stellung gelten diese letzteren Vorschriften nicht. Eine zusammenhängende *Sonntagsruhe*, die auch auf einen andern Tag verlegt werden kann, soll für die Siebentageperiode mindestens 24 Stunden

umfassen. Die *Beschäftigung von Minderjährigen* — gemeint sind damit Personen unter 18 Jahren — wird im vierten Abschnitt geregelt. Kinder unter 14 Jahren unterliegen, abgesehen von Ferienarbeit, dem Beschäftigungsverbot. Ausnahmen können jedoch durch die Aufsichtsbehörde zugelassen werden. Im übrigen ist Erfüllung der Volksschulpflicht Voraussetzung für die Beschäftigung jugendlicher Personen. Minderjährige unter 15 Jahren sollen nicht mit Arbeiten in der Industrie, in Handwerk und Baugewerbe, in Bergwerken, im Transportwesen und im Hotel- und Restaurantfach beschäftigt werden.

Unter Tag sollen Jugendliche überhaupt nicht zur Arbeit herangezogen werden. Ausnahmen können bei Personen über 16 Jahren nach vorheriger Befragung des Arztes zugelassen werden. Dem Arbeitgeber wird eine verstärkte Sorgfaltspflicht bei der Beschäftigung Minderjähriger auferlegt, mit dem Ziel, Unfallgefahr, Gesundheitsschädigung und sittliche Gefährdung weitgehendst auszuschliessen. Für gewisse, in dieser Hinsicht in der Gefahrenzone liegende Berufe und Betätigungen können von der Regierung generelle Beschäftigungsverbote erlassen werden. Jeder minderjährige Arbeitnehmer soll ein Arbeitsbuch besitzen, welches Angaben über Alter, Schulpflicht und Gesundheitszustand enthalten muss. Einmal jährlich hat an allen Arbeitsstellen, wo Jugendliche beschäftigt sind, eine ärztliche Kontrolle stattzufinden. Diese ärztliche Besichtigung, die von Amtes wegen vorgenommen wird, ist vom Arbeitgeber durch Bereitstellung geeigneter Lokalitäten zu ermöglichen, ein gewisser Teil der Kosten ist vom Arbeitgeber zu tragen. Entgegen dem Resultat einer derartigen ärztlichen Untersuchung ist die Weiterbeschäftigung eines Jugendlichen nicht zulässig. Die Arbeitszeitbestimmungen sind in bezug auf Minderjährige derart anzuwenden, dass ein Minderjähriger in keinem Fall länger als 10 Stunden pro Tag oder 54 Stunden in der Woche in Anspruch genommen wird. In dringenden Fällen sind Ausnahmen hiervon kurzfristig, bei Anmeldung des Falles an die Aufsichtsbehörde, zugelassen. Freizeit zum Besuche des Religions- und Berufsschulunterrichts ist zu gewähren. Die Nachtruhe für Minderjährige wird abweichend von derjenigen der erwachsenen Arbeitnehmer auf mindestens 11 Stunden festgesetzt, und zwar soll für Personen unter 16 Jahren diese zusammenhängende Nachtruhe in die Zeit zwischen 19 Uhr und 6 Uhr und für Personen über 16 Jahren zwischen 22 Uhr und 5 Uhr verlegt werden. Ausnahmen können durch das Arbeiterschutzamt, in der Regel unter Voraussetzung der Vorlegung einer ärztlichen Zustimmung, genehmigt werden, insbesondere können Personen über 16 Jahren auch in der Zeit zwischen 19 Uhr und 22 Uhr beschäftigt werden.

Auch für die *Frauenarbeit* gelten spezielle Regeln (§§ 34 bis 38). Weibliche Personen dürfen nicht unter Tag beschäftigt werden.

Schwangere können sechs Wochen vor der Niederkunft Befreiung von der Arbeit verlangen. Für den Zeitraum von sechs Wochen nach der Niederkunft besteht Beschäftigungsverbot, es sei denn, dass der Arzt der Inanspruchnahme schon zu einem früheren Zeitpunkte zustimmt. Frauen, die ihren Kindern die Brust geben, haben auf die dazu erforderliche Freizeit Anspruch. Die ununterbrochene Nachtruhe weiblicher Arbeitnehmer in Industrie und Handwerk soll in die Zeit zwischen 22 Uhr und 5 Uhr fallen und mindestens 11 Stunden betragen. Eine Reihe von Ausnahmen sind vorgesehen in Verbindung mit Anmeldung beim Gewerbeinspektor. Der Erlass von Sperrbestimmungen gegen Frauenarbeit in anstrengenden und gefährlichen Berufen ist der Regierung vorbehalten.

Die *Durchführung* des Arbeiterschutzes wird nicht nur durch behördliche Vorkehrungen und Veranlassungen gewährleistet, es ist vielmehr eine organisierte Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zur Erzielung unfallsicherer und gesunder Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Basis vorgesehen. An jedem Arbeitsplatz mit mehr als fünf Beschäftigten ist aus der Zahl der Arbeitnehmer ein Schutzbeauftragter (*skyddsombud*) auszuersetzen — es können auch mehrere sein —, welcher die Arbeiter in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und Betriebshygiene zu vertreten hat. Die Bestellung erfolgt durch Wahl von Seiten der Belegschaft, eventuell auch in gewissen Fällen durch Ernennung von Seiten der Gewerkschaft. In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten wird ein Arbeiterschutzausschuss (*skyddskommitté*) gebildet, welches aus den Schutzbeauftragten und den Vertretern des Arbeitgebers besteht. Ein ausdrückliches Schikaneverbot sichert die Schutzbeauftragten bei ihrer Tätigkeit vor Uebergriffen von Seiten des Arbeitgebers, insbesondere gegen unbegründete Kündigung, Entlassung oder Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Rechtshandlungen des Arbeitgebers, die im Widerstreit zu diesem Schikaneverbot vorgenommen werden, sind nichtig. Bei Verstoss gegen diese Bestimmungen entstehen Schadenersatzansprüche des Geschädigten, die sich übrigens nicht allein auf den rein materiellen Schaden beschränken. Derartige Ansprüche müssen innerhalb von sechs Monaten geltend gemacht werden.

Ein besonderer Abschnitt ist dem *vorbeugenden* Arbeiterschutz gewidmet, der bereits beim Erzeuger, Veräußerer und Installateur von Arbeitsgeräten, Maschinen und Einrichtungen beginnt. Sinngemäß gelten die Vorschriften auch für Grundeigentümer an Kiesgruben und ähnlichen Arbeitsplätzen. Die Erzeuger und Verkäufer von Maschinen und Geräten haben nicht nur für die Ausstattung ihrer Waren mit den erforderlichen unfallverhütenden Vorkehrungen zu sorgen, sie sollen auch diesbezügliche Gebrauchsweisungen und Vorschriften vorrätig halten.

Im achten Abschnitt (§§ 47 bis 60) wird der Aufbau der *Auf-*

*sichtsbehörden* behandelt, die darüber zu wachen haben, dass den Bestimmungen des Gesetzes nachgelebt wird. Die oberste Leitung der Arbeiterschutzbehörden ist dem *Arbeiterschutzamt* (Arbetarskyddsstyrelsen) in Stockholm übertragen worden. Diese Zentralbehörde wurde bereits ein Jahr vor dem Inkrafttreten des Arbeiterschutzgesetzes durch ein besonderes Gesetz vom Jahre 1948 ins Leben gerufen. Zuvor gehörte die Ueberwachung der sich aus dem allgemeinen Arbeitszeitgesetz ergebenden Vorschriften zu den Obliegenheiten des sogenannten Arbeitsrates (Arbetsrådet), der auch zugleich als oberste Beschlussinstanz in prinzipiellen Arbeitszeitstreitigkeiten fungierte. Nunmehr ist der Arbeitsrat im Arbeiterschutzamt aufgegangen. Zugleich wurde das Arbeiterschutzamt zur Chefinstanz für die Gewerbeinspektionen, eine Zuständigkeit, die zuvor bei der Reichsversicherungsanstalt gelegen hatte. Die eigentliche Kontrolltätigkeit wird überwiegend von den Gewerbeinspektoren, die dem Arbeiterschutzamt unterstellt sind, ausgeübt. Ebenso sind die Gemeinden verantwortlich eingeschaltet durch die örtlichen Gesundheitsausschüsse (hälsovårdsnämnd). Bei Pflichtversäumnis von seiten der Gemeinde kann die politische Bezirksbehörde (Länsstyrelsen) von sich aus einen kommissarischen Beamten zur Erfüllung der diesbezüglichen Aufgaben einsetzen. Den Aufsichtsberechtigten, zu denen auch die besichtigenden Aerzte zu rechnen sind, wird ein jederzeitiges Zutrittsrecht zu allen Arbeitsplätzen garantiert, ebenso steht ihnen die Befugnis zu, vom Arbeitgeber erforderliche Auskünfte einzufordern. Was den Aufsichtsbeamten auf diesem Wege zur Kenntnis kommt, unterliegt der Geheimhaltungspflicht. Die Gewerbeinspektoren haben die Vollmacht, auch ohne das Vorliegen strafbarer Verstöße Auflagen zu erteilen; bei Gefahr im Verzuge steht ihnen das Recht unmittelbarer Anweisungen zu. Die Zentralbehörde kann von diesem unmittelbaren Weisungsrecht von sich aus ohne das Vorhandensein einer Anzeige Gebrauch machen. So kann etwa die Weiterbeschäftigung Minderjähriger mit unmittelbarer Wirkung untersagt werden; dasselbe gilt für Eingriffsbefugnisse gegen die Verwendung und den Vertrieb unfallgefährlicher Maschinen und dergleichen bereits beim Erzeuger.

Gegen Gebote und Verbote der Gewerbeinspektoren kann innerhalb von zwei Wochen vom Betroffenen Rekurs beim Arbeiterschutzamt eingelegt werden. Klagen gegen Beschlüsse des Arbeiterschutzamtes sind vom König, das heisst von der Regierung, zu entscheiden. Die *Strafbestimmungen* sehen nur in besonders schweren Fällen Gefängnis bis zu sechs Monaten, in der Regel jedoch Geldstrafen und Tagesbussen vor. Auch Arbeitnehmer, die Schutzvorrichtungen unbefugt entfernen, können bestraft werden.

Den Uebergangs- und Schlussbestimmungen ist zu entnehmen — neben einer grösseren Anzahl administrativer Einzelheiten und

Sonderregelungen —, dass die bisherigen, aus dem Gesetz von 1912 herrührenden Handhabungen betreffend die Beschäftigung Minderjähriger und vor allem bezüglich der Anwendung von Nachtarbeit in der Zeit von 23 bis 5 Uhr bis zum 1. Juli 1951 in Geltung bleiben. Daraus ergibt sich, dass das Arbeiterschutzgesetz formell zwar am 1. Juli 1949 in Kraft getreten ist, dass aber seine volle Wirkung in sehr wesentlichen Punkten erst zwei Jahre später eintreten wird.

Am 6. Mai 1949 erliess die schwedische Regierung eine umfangreiche Durchführungsverordnung zum Arbeiterschutzgesetz, die «Arbetarskyddskungörelse». Aus dem allgemeinen Teil ist die Pflicht des Arbeitgebers hervorzuheben, die bei ihm angestellten Arbeiter über die speziellen Unfall- und Krankheitsgefahren, die mit der Arbeit in dem betreffenden Betrieb verbunden sind, hinreichend aufzuklären. Zu diesem Behufe sind besondere Instruktionen auszugeben. Ungeübte Arbeiter sollen nicht — oder jedenfalls nicht ohne vorgängige Unterweisung — mit gefährlichen Arbeiten betraut werden. Weiter enthält die Verordnung ausführliche Bestimmungen über die Vorhandsuntersuchung von Arbeitslokalitäten, über vorbeugende Massnahmen usw. In das für jugendliche Arbeitnehmer obligatorische Arbeitsbuch dürfen keinerlei für den Arbeitnehmer kennzeichnende oder nachteilige Eintragungen eingeführt werden.

### III.

Obwohl das neue Arbeiterschutzgesetz einen nicht zu unterschätzenden Fortschritt darstellt, so ist es trotzdem nicht gelungen, die schwedische Arbeiterschutzgesetzgebung mit den im Rahmen der internationalen Arbeitsorganisation zustande gekommenen Konventionen in volle Uebereinstimmung zu bringen. Es handelt sich hierbei vor allem um die Konventionen und Konventionsentwürfe betreffend Frauenarbeit vor und nach der Niederkunft sowie über Kindernachtarbeit in der Industrie (Washington 1919), über Frauennachtarbeit (Genf 1934) sowie über industrielle und nichtindustrielle Kinderarbeit (Genf 1937). Auf der Tagung des Internationalen Arbeitsamtes zu Montreal im Herbst 1946 wurden weitere drei Konventionsvorschläge definitiv angenommen, die den Schutz von Kindern und Jugendlichen bei Nachtarbeit in nichtindustrieller Beschäftigung sowie die ärztlichen Eignungsprüfungen jugendlicher Personen bei Arbeit innerhalb und ausserhalb der Industrie berühren. In der Begründung der schwedischen Reichstagsvorlage glaubte der Gesetzgeber, auf die Anpassung des schwedischen Arbeiterschutzes an die internationalen Konventionen zurzeit verzichten zu können. Die offizielle schwedische Auffassung steht teilweise den Konventionen entgegen, weil dieselben zu sehr sich in Einzelheiten erschöpfen und «ungeschmeidig» ausgeformt seien. Mit den allgemeinen Prinzipien der Konven-

tionen erklärt man sich zwar einverstanden, doch reicht dies offenbar nicht aus, um eine Ratifizierung durch Schweden zu ermöglichen. Mit Bedauern verzichtete man deshalb auch auf die Vorteile, die sich aus der Teilnahme an der internationalen Arbeit auf dem Gebiet des Arbeiterschutzes ergeben könnten. Es ist indessen möglich, dass das letzte Wort in dieser Angelegenheit noch nicht gesprochen worden ist.

Das Zustandekommen des neuen Arbeiterschutzgesetzes stellt keinen isolierten Vorgang dar. In den auf die Kriegsbeendigung folgenden Jahren hat man in Schweden eine recht grosse Aktivität auf dem Gebiet der sozialen Gesetzgebung an den Tag gelegt, durch welche frühere Unterlassungen vielfach wettgemacht werden konnten. Es mögen hier nur das Arbeitszeitgesetz für die Landwirtschaft, das Arbeitszeitgesetz für die Arbeit zur See (1948), das Hotel- und Restaurantgesetz sowie das Feriengesetz angeführt sein. Der schwedische Sozialminister *Gustav Möller* kündigte vor kurzem eine Verbesserung des Feriengesetzes an; bisher sind zwölf Ferientage das gesetzliche Minimum per Arbeitsjahr, die künftige Regelung, die indessen kaum vor dem Jahre 1952 wirksam werden kann, sieht drei Wochen vor. Ob diese Erweiterung der Feriengesetzgebung Wirklichkeit werden kann, hängt freilich auch von der weiteren Gestaltung des Arbeitsmarktes ab. Krisenzeiten pflegen die gesetzgeberische Tätigkeit auf dem Gebiet des Arbeiterschutzes, des Arbeitsrechtes und der Sozialversorgung zu beeinträchtigen oder doch mindestens zu verlangsamen. Die schwedische Reformtätigkeit seit 1945 steht in engem Zusammenhang mit der auf die Kriegsjahre folgenden Hochkonjunktur.

*Ernst Pfleging, Stockholm.*

*Nachschrift:* Entgegen der bisherigen Haltung des schwedischen Sozialdepartements ist nunmehr doch noch eine über die gegenwärtige Fassung des Arbeiterschutzgesetzes hinausgehende Anpassung an die Bestimmungen der San-Franzisko-Konvention bezüglich der Nachtruhe minderjähriger und weiblicher Arbeitnehmer in Aussicht genommen worden. Ein Entwurf zur Novellierung des Arbeiterschutzgesetzes ist fertiggestellt worden und wird dem Reichstag zur Beschlussfassung zugeleitet werden. Damit dürften insoweit die Hindernisse, die einer Ratifizierung der San-Franzisko-Konvention durch Schweden im Wege stehen, in Fortfall gekommen sein.

*E.P.*