Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 18 (1938-1939)
Heft: 5

Artikel: Die Arbeitsverhältnisse in Schweden
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-333485

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: 09.12.2025

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

nicht zum Ekel wird, wenn man ihn binnen sieben Monaten viermal hintereinander durchpeitschen soll; man wird da beim besten Willen zum Phonographen. So scheint alles darauf angelegt zu sein, sowohl den Lehrern wie den Schülern jede Arbeitsfreudigkeit und wirkliche Leistungsfähigkeit zu erschweren.

Ich betrachte das alles, wie Sie sehen, nur vom rein pädagogischen Standpunkt, erwähne also nicht einmal, daß als Lehrer in den wichtigsten Fächern Bernstein, Schippel, Bernhard, Calwer (ausgerechnet für Kartelle!) fungieren. Richtung der Lehrer ist Ueberzeugungssache; aber Organisation des Unterrichts ist Sache einer rationellen Pädagogik, und da ist mir die ganze Gewerkschaftsschule direkt ein Rätsel. Sind da nicht wieder die »Doktrinäre« und »Theoretiker« viel praktischer als die angeblichen »Praktiker«?

Aber auch bei uns in der Parteischule soll noch weiter gebessert und ausgebaut werden. In jedem Kursus wiederholt sich der Wunsch, entweder den Kursus zu verlängern oder einen Fortbildungskursus zu schaffen. Mir wäre das letztere lieber, und das könnte ohne alle Mehrbelastung der Partei geschaffen werden. Aber natürlich stehen jetzt die Reichstagswahlen auf dem ersten Plan, und da ist keine Zeit zu Reformplänen. Ich hoffe stark, daß in diesem Jahr überhaupt die Schule ausfällt, ich hoffe — denn ich möchte doch auch einen Winter für mich arbeiten können.

Wie geht es Ihnen und Ihrer Frau? Ihr Brieflein hat mich sehr gefreut. Danke auch für den Bericht. Das Material über Liberalismus im nächsten Brief. Mit Rosenfeld spreche ich heute oder morgen.

Einstweilen besten Gruß. Ihre R. Luxemburg.

Dieser Brief ist ein wichtiger Beitrag zur *Würdigung der Persönlichkeit Rosa Luxemburgs.* Er zeigt neben ihrer pädagogischen Begabung auch, wie sie in innigem geistigen Konnex stand mit ihren Parteifreunden, immer bereit, ihnen aus dem Schatz ihrer Erfahrungen und ihres immensen Wissens zu spenden. Er zeigt weiter ihre hohe Einschätzung der Gewerkschaftsbewegung.

Zwanzig Jahre sind ins Land gegangen seit dem ruchlosen Verbrechen, dem zwei der edelsten Menschen zum Opfer gefallen sind. Karl Liebknecht und Rosa Luxemburg sind gefallen als *Märtyrer des Sozialismus,* und ihr Andenken bleibt eingeschreint in den Herzen der kämpfenden Arbeiter aller Kulturländer.

Die Arbeitsverhältnisse in Schweden

Von p r a.

Auf Einladung der französischen Zeitschrift »Nouveaux Cahiers« kamen diesen Sommer Vertreter der Spitzenorganisationen der schwedischen Arbeiter und Arbeitgeber in der alten Abtei von Pontigny zusammen und berichteten einem geladenen Kreise von Gewerkschaftern,

Arbeitgebern und Wissenschaftern über die sozialen Verhältnisse in Schweden.

Die Organisationen der Arbeiter und Arbeitgeber

Mit zunehmender industrieller Entwicklung begannen sich auch in Schweden die Arbeiter zu lokalen Berufsvereinen zusammenzuschließen. Ende des 19. Jahrhunderts erstreckte sich die Gewerkschaftsbewegung auf fast alle Gruppen von Handarbeitern. 1898 schlossen sich die einzelnen Berufsverbände in der *Landesorganisation*, die genau unserem Gewerkschaftsbund entspricht, zusammen. Von Anfang an bestand ein enger Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsbewegung und den politischen Arbeiterorganisationen. Wer in eine der Landesorganisation angeschlossenen Gewerkschaft eintritt, wird zugleich Mitglied der schwedischen Sozialdemokratischen Partei. Der 1899 gegründete »Svenska Arbetareförbundet«, der schwedische Arbeiterbund, eine bürgerlich orientierte Splittergewerkschaft, brachte es auf keinen grünen Zweig und löste sich zehn Jahre später wieder auf. Die Mitgliederzahl der Landsorganisation aber stieg rasch an. 1902 hatte sie 40 000, 1904 80 000 und 1907 186 000 Mitglieder. Angesichts der erstarkenden Gewerkschaften begannen sich auch die *Arbeitgeber* zu *organisieren*. In den verschiedenen Industriezweigen entstanden Arbeitgeberverbände. Nach einem größern Streik wurde 1902 auch auf Arbeitgeberseite eine Zentralorganisation geschaffen: *die Vereinigung schwedischer Arbeitgeber*. Gemessen an der Zahl der bei ihren Mitgliedern beschäftigten Arbeiter zeigte sie folgende Entwicklung:

1902	20 000
1906	65 000
1907	127 000
1908	154 000

Im Jahre 1906 wurde zwischen den Zentralorganisationen der Arbeiter und Arbeitgeber eine Vereinbarung getroffen, in der die Arbeitgeber die Organisationsfreiheit der Arbeiter anerkannten. Die Arbeiter ihrerseits stimmten dem Rechte der Arbeitgeber auf alleinige Leitung des Unternehmens und auf Freiheit in der Anstellung ihrer Arbeiter zu.

Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit erreichte seinen Höhepunkt im *Generalstreik von 1909*. Die Landsorganisation unterlag und ihre Mitgliederzahl ging auf einen Schlag um 100 000 zurück. Erst im Jahre 1917 überschritt sie mit 186 000 Mitgliedern wieder ihren Bestand von 1909. Seither hat der Aufstieg angedauert. *Heute hat die Landsorganisation 850 000 Mitglieder.*

Die Arbeitgebervereinigung zählt gegenwärtig 5000 Unternehmungen mit etwa 400 000 beschäftigten Arbeitern. Die Gewerkschaften stehen also auf einem bedeutend breiteren Fundament als die schwedische Arbeitgebervereinigung. Das kommt daher, weil sich die Landesorganisation aus allen Gebieten wirtschaftlicher Tätigkeit rekrutiert, während die organisierten Arbeitgeber nur aus der Industrie stammen. Die Land-

wirtschaft, Forstwirtschaft, Schiffahrt, Privatbahnen, Hotels und Restaurants wie auch die verschiedenen Formen des Kleingewerbes haben eigene unabhängige Arbeitgeberorganisationen. Weitere wirtschaftspolitische Organisationen sind die revolutionär-syndikalistische Gewerkschaft mit etwa 30 000 Mitgliedern und die Bauernvereinigung.

Auf dem Arbeitsmarkt

sind zwei Organisationen von überragender Bedeutung: die Landsorganisation einerseits und die Vereinigung schwedischer Arbeitgeber anderseits. Die Landsorganisation umfaßt 65,4 Prozent aller schwedischen Arbeiter. 30 Prozent aller schwedischen Arbeiter arbeiten bei organisierten Arbeitgebern.

Die Landsorganisation ist dreigestuft. Sie gliedert sich in 7135 Lokalsektionen, die in 42 verschiedenen Landesgewerkschaften zusammengefaßt sind. Diese 42 Landesverbände bilden zusammen die Landsorganisation.

Die schwedische Arbeitgebervereinigung setzt sich aus 37 einzelnen Industrieverbänden zusammen.

Die Gesamtarbeitsverträge in Schweden

Die wachsende Stärke der Organisationen sowohl auf Arbeitnehmer- wie auf Arbeitgeberseite bewirkt, daß das Arbeitsverhältnis immer mehr durch Gesamtarbeitsvertrag geregelt wird.

Das Gesamtarbeitsvertragswesen erfaßt heute in Schweden den überwiegenden Teil des Arbeitsmarktes. Nur in Land- und Forstwirtschaft, wo die Organisationen noch nicht so stark sind wie in den andern Wirtschaftszweigen, wird noch der größere Teil der Arbeitsverhältnisse individuell geregelt. Am 1. Januar 1937 bestanden in Schweden 7044 Gesamtarbeitsverträge, an denen 28 189 Arbeitgeber und 769 172 Arbeiter beteiligt waren. Die folgende Tabelle gibt Auskunft über den Prozentsatz der Arbeiter, die in den einzelnen Wirtschaftszweigen unter einem Gesamtarbeitsvertrag arbeiteten:

Industrie der Erden und Steine	89,8	Prozent
Leder, Fell- und Kautschukindustrie . .	88,5	»
Graphische und Papierindustrie	87,6	»
Textil- und Bekleidungsindustrie . . .	83,3	»
Bergwerke und Metallindustrie	76,0	»
Chemische Industrie	75,9	»
Nahrungsmittelindustrie	73,3	»
Holzindustrie	60,4	»
Baugewerbe	60,0	»
Handel und Verkehr	60,0	»
Land- und Forstwirtschaft . . . etwa	40	»

Der schwedische Gesamtarbeitsvertrag ist ein Vertrag, der zwischen dem Arbeitgeber oder seiner Organisation einerseits und der Arbeiterorganisation anderseits abgeschlossen wird. Seine juristischen Wir-

kungen sind im Gesetz über das Gesamtarbeitsvertragswesen vom 22. Juni 1928 geregelt. Danach hat der Gesamtarbeitsvertrag zwei Aufgaben zu erfüllen:

1. Er bestimmt die Arbeitsbedingungen, die der Arbeitgeber in seinem Unternehmen einzuhalten hat. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages auch auf die unorganisierten Arbeiter anzuwenden.

2. Der Gesamtarbeitsvertrag entzieht den vertragschließenden Parteien für die Dauer seiner Gültigkeit das Recht, zu Kampfmaßnahmen, wie Streik, Aussperrung, Schwarze Liste, Boykott usw., zu greifen.

Kommt es wegen seiner Auslegung zu Differenzen, so müssen diese *dem Arbeitsgericht,* das durch das Gesetz vom 22. Juni 1928 geschaffen wurde, unterbreitet werden. Dieses Gericht setzt sich aus drei unparteiischen Mitgliedern und je zwei Parteivertretern zusammen. Die Richter werden von der Regierung ernannt. Die Kompetenz des Arbeitsgerichtes erstreckt sich über alle Streitfälle aus dem Arbeitsverhältnis. Gegen seine Entscheidungen gibt es keine Berufungsmöglichkeit. Der Bruch eines Gesamtarbeitsvertrages wird nicht strafrechtlich durch Buße oder Freiheitsstrafe, sondern zivilrechtlich durch Schadenersatzleistung geahndet. Die Schaffung des Arbeitsgerichtes hat die Handhabung der Gesamtarbeitsverträge, deren Differenzen früher von den ordentlichen Gerichten entschieden wurden, straffer gestaltet.

Der Gesamtarbeitsvertrag regelt alle Fragen, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen. Er enthält Bestimmungen über Zeit und Stücklohn, Anstellung, Entlassung, Ferien, Arbeits- und Ueberzeit. Es gibt Gesamtarbeitsverträge, die nur für ein bestimmtes Unternehmen Gültigkeit haben, es gibt aber auch solche, die für eine bestimmte Ortschaft, einen Distrikt oder für das Gebiet des ganzen Landes abgeschlossen werden. In der Regel gelten sie für die Dauer von zwei Jahren. Werden sie dann nicht gekündigt, so laufen sie automatisch ein weiteres Jahr. Wird der Gesamtarbeitsvertrag hingegen nach zwei Jahren gekündigt, so wird das *Verhandlungs- und Vergleichsverfahren* eingeleitet. Die zentralen Organisationen der Arbeiter und der Arbeitgeber treten zu Verhandlungen zusammen. Hier werden die Abänderungsanträge besprochen. Kommt es zu keiner Einigung, so rufen die Parteien den *Schlichter* an. Besteht die akute Gefahr eines Arbeitskonfliktes, so muß der Schlichter von Amtes wegen eingreifen und die Vertragsparteien zu neuen Verhandlungen zusammenrufen. Er macht ihnen bestimmte Verständigungsvorschläge. Die Parteien sind verpflichtet, der Zusammenberufung Folge zu leisten. Sie sind aber nicht verpflichtet, die Vorschläge anzunehmen.

Durch Gesetz vom 11. September 1936 wurde ferner ein *außerordentliches Schiedsverfahren* geschaffen. Dieses Gesetz verbietet den Vertragsparteien, zu Kampfhandlungen überzugehen, bevor sie die strittige Angelegenheit dem außerordentlichen Schiedsgericht vorgelegt haben. Das Verfahren sieht als erste Maßnahme die Intervention eines unparteiischen Präsidenten vor, der sich bemüht, die Parteien zu einigen.

Gelingt ihm dies nicht, so wird die Sache einer vom Staate ernannten Kommission vorgelegt. Diese Kommission unterbreitet den Parteien einen wohlüberlegten Verständigungsvorschlag, der bisher stets ihre Zustimmung fand.

Wenn die Parteien alle friedlichen Wege zum Abschluß eines neuen Gesamtarbeitsvertrages erschöpft haben, ohne zu einer Einigung zu kommen, so besteht die Gefahr eines *Arbeitskonfliktes*. Denn Arbeitskonflikte sind die letzte Folge des unvermeidlichen Gegensatzes zwischen Arbeit und Kapital. Sie wickeln sich meist in voller Ruhe und ohne Störung der öffentlichen Ordnung ab. Dies nicht zuletzt deshalb, weil die bestreikten Unternehmungen ihren Betrieb einstellen und nicht versuchen, ihn durch Streikbrecher weiterzuführen. In der heutigen Zeit lassen sich die Organisationen nur dann auf Arbeitskämpfe ein, wenn beträchtliche ökonomische Interessen in Gefahr sind. Diese weise Zurückhaltung wird nicht zuletzt durch die imponierende Stärke der schwedischen Gewerkschaften ermöglicht. Die Wahrung des Arbeitsfriedens ist auch dadurch gefördert worden, daß die Ungleichheiten auf politischem und sozialem Gebiete zurückgegangen sind und der schwedische Arbeiter heute einen wachsenden Anteil an den Ergebnissen der Produktion erhält.

Arbeitslöhne und Arbeitszeit

Der *Realstundenlohn* hat sich seit 1913 um 77 Prozent, der Jahresverdienst um 47 Prozent erhöht. Der durchschnittliche Stundenlohn in Industrie, Handwerk, Handel und Verkehr betrug im Jahre 1936 für Männer, 1,25 Kronen (Fr. 1.37), für Frauen 0,75 Kronen (83 Rappen). Beträchtliche Unterschiede bestehen zwischen landwirtschaftlichen und industriellen Löhnen. In der Industrie zahlt die binnenmarkt-orientierte Industrie um 15 Prozent höhere Löhne als die Exportindustrie.

Im allgemeinen gilt die *48-Stunden-Woche*. Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Stunden. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf 200 Ueberstunden pro Jahr. Vermehrte Ueberzeit bedarf der Bewilligung durch das staatliche Arbeitsamt. Für die Land- und Forstwirtschaft und für die Schiffahrt gelten Spezialgesetze.

Die *bezahlten Ferien* sind vorläufig noch nicht gesetzlich, sondern nur in den Gesamtarbeitsverträgen geregelt. Sie betragen durchschnittlich 5 bis 6 Arbeitstage. Auf 1940 soll ein Gesetz in Kraft treten, das für jeden Monat Arbeit einen Tag Ferien vorsieht, sofern der Arbeiter mindestens sechs Monate beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet hat.

Gewisse Gesamtarbeitsverträge sehen vor, daß der Arbeitgeber den Arbeiter im Krankheitsfall unterstützt, indem er ihm die Arzt- und Spitalkosten bezahlt, ihm eventuell auch innert einer gewissen Frist einen Teil des Lohnes weiterzahlt.

Die Arbeitslosenfürsorge

Was hat derjenige schwedische Arbeiter zu erwarten, der als Opfer der Krise arbeitslos wird?

In den Krisenjahren 1931 bis 1935 herrschte auch in Schweden eine

starke Arbeitslosigkeit. Die Durchschnittszahl der Arbeitslosen, die öffentliche Unterstützungen bezogen, betrug:

1930	14 000
1931	47 000
1932	114 000
1933	165 000
1934	115 000
1935	62 000
1936	36 000
1937	18 000

Den Arbeitslosen wurde auf zwei Arten geholfen. Erstens durch *Ausführung öffentlicher Arbeiten,* Reservearbeiten genannt. Entweder wurden sie vom Staate selbst unternommen, oder dann subventionierte er Gemeindearbeiten. Die bezahlten Notstandslöhne mußten mindestens so hoch sein wie die tiefsten Sätze, die auf dem freien Arbeitsmarkte gezahlt wurden. Zweitens durch *Geldunterstützungen.* Diese Form wurde besonders in der ärgsten Zeit der Arbeitslosigkeit angewandt. Die Unterstützungen waren geringer als die Notstandslöhne.

Im Jahre 1933 unterzog man die Arbeitslosenpolitik einer Revision. *Die öffentlichen Arbeiten wurden ausgedehnt.* In großem Maßstab wurden Straßen, Brücken, Häfen und Häuser entweder in staatlicher Regie oder mit staatlichen Subventionen und Vorschüssen gebaut. Für diese Arbeiten wurden vom 1. Juli 1933 bis 31. Dezember 1937 etwa 20 Millionen Arbeitstage aufgewendet und etwa 330 Millionen Kronen (363 Millionen Franken) ausgegeben. Obwohl es heute nur noch wenig Arbeitslose hat, werden die öffentlichen Arbeiten fortgesetzt. Das Parlament hat die Regierung ermächtigt, im Falle einer neuen Wirtschaftskrise öffentliche Arbeiten im Betrage von 230 Millionen Kronen (253 Millionen Franken) ausführen zu lassen.

Neben dieser staatlichen Arbeitslosenfürsorge bestehen seit 1934 *staatlich subventionierte Arbeitslosenversicherungskassen.* Die Versicherung ist freiwillig und hat die Arbeitslosenversicherungskassen der Gewerkschaften als Grundlage. Wenn dieselben bestimmte Bedingungen erfüllen, werden sie vom Staate subventioniert. Die ausbezahlte Arbeitslosenunterstützung beträgt 2 bis 6 Kronen (Fr. 2.20 bis Fr. 6.60) täglich und muß etwas geringer sein als der ortsübliche Tageslohn. Die Kasse kann die jährlichen Leistungen auf 90 bis 156 Tage beschränken.

Zum Schlusse noch einiges über das Verhältnis von Staat zu Arbeitsmarkt und Berufsverbänden.

Staat und Arbeitsmarkt

Es hat auch in Schweden nicht an Versuchen gefehlt, die Handlungsfreiheit der Berufsverbände einzuengen. Gewisse bürgerliche Kreise riefen nach Streikverboten und ähnlichen Maßnahmen. 1926 untersuchte eine parlamentarische Kommission *Mittel und Wege, um den*

Arbeitsfrieden zu festigen. Auf der Grundlage dieser Untersuchungen entstand das Gesetz über die Gesamtarbeitsverträge von 1928. Die Gewerkschaften standen ihm zuerst sehr kühl gegenüber. Aber seither sind die Gewerkschaften und die Arbeitgeber immer mehr übereingekommen, Streitigkeiten wenn immer möglich nicht durch Gewalt, sondern durch Verhandlungen zu beseitigen. Sie haben damit gute Erfahrungen gemacht.

1934 wurde eine *große Enquetekommission* vom Reichstag neuerdings mit der Aufgabe betraut, Mittel zur Sicherung des Arbeitsfriedens zu suchen. Die Enquetekommission hat Ende 1935 ihren Bericht dem Reichstag vorgelegt. Der Bericht verlangt eine innere Reform der Berufsverbände. Das Entscheidungsrecht über Fragen des Arbeitsfriedens soll den obersten Instanzen vorbehalten werden. Die Zahl der Arbeitskonflikte soll durch die Schaffung von neutralen Schiedsgerichten möglichst vermindert werden. Je größer der Geltungsbereich und die Gültigkeitsdauer der Gesamtarbeitsverträge ist, desto mehr tragen sie zur Erhaltung des Arbeitsfriedens bei. Wenn es dennoch zu Arbeitskonflikten kommt, so dürfen die Interessen unbeteiligter Dritter nicht benachteiligt werden.

Alle diese Reformen sollen in erster Linie von den Organisationen selbst ausgehen. Der Staat soll erst dort eingreifen, wo die freien Verhandlungen zu keinem befriedigenden Resultat führen. Dabei soll sich die Regierung bewußt sein, daß sie durch *Verbesserung der Arbeitsbedingungen* weit mehr zur Erhaltung des Arbeitsfriedens beiträgt als durch bloße Verbote.

Die Bedeutung des deutschen Kirchenkampfes

Von Prof. Dr. theol. Fritz Lieb.

Will man den heute im Dritten Reich immer heftiger tobenden Kirchenkampf richtig würdigen, kann man nicht absehen von der Rolle, die die verschiedenen evangelischen Kirchen und ihre namhaftesten Vertreter bereits in der Vorkriegszeit innerhalb des öffentlichen Lebens gespielt haben. Diese Rolle ist keine besonders rühmliche. Gemessen am Anspruch, den das von der Kirche als ihr Grund anerkannte und verkündete Evangelium an den Christenmenschen erhebt und angesichts der Tatsache, daß der christliche Glaube in verschiedenen Bekenntnissen in Deutschland tatsächlich die Geltung einer Staatsreligion genoß, muß man offen erklären, daß es nie zu all dem hätte kommen können, was den Nationalsozialismus hervorgebracht hat, wenn diese Kirchen ihrem Volke gegenüber das gewesen wären, was sie nach ihrem eigenen Wesen und nach ihrem eigenen Auftrage hätten sein können und sein müssen. Die Volksmassen, die dann schließlich auch für Hitler gestimmt haben, waren entweder schon längst der Kirche entfremdet oder ganz entlaufen oder wußten nicht, daß sie durch ihre Unter-