



Hochschule Neubrandenburg

University of Applied Sciences

Hochschule Neubrandenburg

Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management

Studiengang Gesundheitswissenschaften

**Arbeitsbedingungen in Schweden und
Norwegen im Vergleich zu Deutschland –
Wie wirken Prävention, Gesundheitsförderung
und Arbeitsschutz auf die Arbeitnehmer der
jeweiligen Länder?**

B a c h e l o r a r b e i t

zur

Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Science (B.Sc.)

URN: urn:nbn:de:gbv:519-thesis2018-0156-4

Vorgelegt von: Franca Mandlmeier

Gwenda Schäfers

Betreuer: Prof. Dr. Alfons Schröer

Zweitbetreuer: Silke Brückner

Tag der Einreichung: 17. Mai 2018

Inhaltsverzeichnis

<u>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS</u>	II
<u>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</u>	III
<u>1 EINLEITUNG</u>	1
<u>2 VORSTELLUNG DER LÄNDER</u>	2
2.1 DEUTSCHLAND	2
2.2 SCHWEDEN	4
2.3 NORWEGEN	5
<u>3 GESETZLICHE REGELUNGEN UND NORMEN</u>	7
3.1 GEHALT UND VERGÜTUNG	9
3.2 GLEICHBERECHTIGUNG	12
3.3 SOZIALABGABEN	16
3.4 ARBEITSPLATZSICHERHEIT	22
3.5 WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN	24
3.6 ARBEITSZEIT	26
3.7 ELTERNZEIT	29
3.8 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ	33
<u>4 UNTERSCHIEDE UND AUSWIRKUNGEN</u>	37
<u>5 RÉSUMÉ</u>	58
<u>QUELLENVERZEICHNIS</u>	IV
<u>ANHANGSVERZEICHNIS</u>	XXIV
<u>EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG</u>	XXXIII

Abkürzungsverzeichnis

- AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz
ArbZG – Arbeitszeitgesetz
BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BEEG – Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BIP – Bruttoinlandsprodukt
BUrlG – Bundesurlaubsgesetz
DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund
EntgFG – Entgeltfortzahlungsgesetz
EU – Europäische Union
GG – Grundgesetz
HDI – Human Development Index
KSchG – Kündigungsschutzgesetz
MiLoG – Mindestlohngesetz
MuSchG – Mutterschutzgesetz
NATO – North Atlantic Treaty Organization (Organisation des Nordatlantikvertrags)
NAV – Norwegische Arbeits- und Wohlfahrtsbehörde
OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development
OSZE – Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
SGB – Sozialgesetzbuch
UN – United Nations (Vereinte Nation)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Sozialbeiträge 2017 Deutschland	17
Abbildung 2: Sozialbeiträge 2017 Schweden	19
Abbildung 3: Sozialbeiträge 2017 Norwegen	21
Abbildung 4: Beschäftigungsquote von Frauen im europäischen Vergleich	39
Abbildung 5: Frauenanteil in der Führungsspitze von Unternehmen in ausgewählten Ländern Europas im Jahr 2015	40
Abbildung 6: Arbeitszeit – vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit	44
Abbildung 7: Erwerbstätigkeit von Müttern im Alter 15 bis 64 Jahren, 2016	50

1 Einleitung

Da die Arbeitswelt einen großen Teil des Lebens einnimmt, spielt sie somit auch einen großen Faktor in Hinblick auf die Gesundheit und das Wohlbefinden eines Menschen. Je wohler und gesünder sich Arbeitnehmer also fühlen, desto produktiver und motivierter sind sie und verursachen im Umkehrschluss weniger Arbeitsunfälle und Fehlzeiten. Daher ist es von enormer Wichtigkeit ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches das psychische Wohlbefinden unterstützt und körperlichen Fehlbelastungen vorbeugt. Eine auf Prävention und Gesundheitsförderung ausgerichtete Staats- sowie Unternehmensführung ist hierbei elementar. Neben dem Nutzen für die Arbeitnehmer, ergeben sich auf Seiten der Unternehmen ebenfalls Vorteile, wie Kostenersparnisse durch geringere Produktionsausfälle, weniger Arbeitsunfähigkeiten und -unfälle oder Frühberentungen.

Die folgende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, inwiefern sich die Arbeitsbedingungen in Deutschland, Schweden und Norwegen unterscheiden und welche Auswirkungen sich dadurch für die jeweiligen Arbeitnehmer ergeben. Der Fokus wird hierbei insbesondere auf die betriebliche Gesundheitsförderung, die Prävention und den Arbeitsschutz gelegt. Zunächst erfolgt eine allgemeine Darstellung der Länder. Anschließend werden die verschiedenen gesetzlichen Regelungen hinsichtlich der Indikatoren Gleichberechtigung, Vergütung, Arbeitszeitregelung, Kündigungsschutz, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Elternzeit untersucht. Abschließend wird ein Vergleich zwischen den einzelnen Arbeitsbedingungen dieser drei Länder hergestellt und die jeweiligen Ergebnisse und deren Auswirkungen auf die Mitarbeitergesundheit, den -schutz sowie die -zufriedenheit und die daraus resultierenden gesundheitsförderlichen Aspekte analysiert. Dabei dienen verschiedene Statistiken und zwei Interviews mit Arbeitnehmern aus Schweden und Norwegen als Unterstützung. Für die Analyse fungiert Deutschland als Basisland. Die Auswahl der Vergleichsländer ergab sich aufgrund einer

Vielzahl an positiven Berichten und Reportagen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Zufriedenheit der skandinavischen Bevölkerung betreffen. Aufgrund dessen besteht die Annahme, dass Schweden und Norwegen im Vergleich zu Deutschland ein deutlich positiveres Resultat aufweisen werden. Um einen eventuell bestehenden Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und der Zufriedenheit in Ländern außerhalb und innerhalb der Europäischen Union (EU) zu ermitteln, wurde neben Schweden als skandinavischem EU-Mitglied auch Norwegen als Nichtmitgliedstaat ausgewählt. Hinzu kommt, dass Schweden und Norwegen die bevölkerungsreichsten Länder Skandinaviens darstellen und somit eher für einen Vergleich mit Deutschland geeignet sind als Dänemark oder Island. Eine zusätzliche Differenzierung der Mitarbeitergesundheit und der dazu beitragenden Präventions-, Gesundheitsförderungs- und Arbeitsschutzmaßnahmen nach den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen wurde aufgrund des Umfangs unterlassen.

Die Untersuchung soll dazu dienen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der verschiedenen Länder herauszustellen, diese zu interpretieren und eventuell mögliche Verbesserungsvorschläge, insbesondere für die deutschen Unternehmen und deren Arbeitnehmer, zu erarbeiten.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Vorstellung der Länder

2.1 Deutschland

Deutschland ist mit 82,5 Millionen Einwohnern (Stand 2017) und einer Fläche von 357 137 Quadratkilometern das am reichsten bevölkerte Land Europas (Eurostat, 2017). Seit 1949 hat die Bundesrepublik ein parlamentarisch-demokratisch organisiertes Regierungssystem. Das Oberhaupt des sozialen, föderativ organisierten Rechtsstaates bildet der Bundespräsident, der allerdings überwiegend repräsentative Aufgaben

innehat. Der Bundeskanzler stellt mit seinen Ministern die Regierung dar. Er ist für außen- und innenpolitische Richtlinien zuständig und wird vom Bundestag gewählt, dessen Mitglieder wiederum direkt von den Bürgern Deutschlands gewählt werden. Der Bundesrat sowie der Bundestag bilden die gesetzgebenden Organe der Republik. Mit der Wiedervereinigung von Ost- und Westdeutschland 1990 umfasst der Bundesstaat insgesamt 16 Bundesländer. Deutschland gehört zu den EU-Gründungsmitgliedern, ist Mitglied der *United Nations* (UN), der *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD), der *Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa* (OSZE), der *Organisation des Nordatlantikvertrags* (NATO), der G7 und G20 sowie des Europarates. Außerdem gehört Deutschland, neben 18 weiteren Ländern, zur Eurozone (Europäische Union, 2018).

Den Hauptwirtschaftszweig Deutschlands stellt die Dienstleistung dar. Sie leistet, im Jahr 2017, mit 68,7 Prozent den höchsten Beitrag zur deutschen Bruttowertschöpfung. Es folgen produzierende Gewerbe, Baugewerbe und schlussendlich Forst- und Landwirtschaft mit lediglich 0,7% (Statista GmbH, 2018a). Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) betrug 3.651,87 Milliarden US-Dollar. Somit zählt Deutschland zu den fünf größten Volkswirtschaften 2017 (Statista GmbH, 2017a). Verglichen mit dem Vorjahr ist das ein Anstieg des kaufkraftbereinigten Bruttoinlandsproduktes um 2,2 Prozent (Statista GmbH, 2018b). Runtergebrochen liegt das BIP bei 44.184,45 US-Dollar je Einwohner (Stand 2017) (Statista GmbH, 2017b). Nichtsdestotrotz weist Deutschland 2017 eine Bruttostaatsverschuldung von 64,1 Prozent auf (Eurostat, 2016). Abgesehen davon ist der Lebensstandard in Deutschland, gemessen am *Human Development Index* (HDI) des *United Nations Development Programmes* von 2015, sehr hoch. Deutschland belegt im internationalen Vergleich, mit einem HDI von 0,926, den vierten Platz (United Nations Development Programme, 2016).

Das Sozialsystem in Deutschland folgt dem Prinzip der Solidarität und Eigenverantwortung. Es gliedert sich in die gesetzliche und die private

Krankenversorgung, wobei circa 86,5% die gesetzliche Pflichtversicherung in Anspruch nehmen und 10,6% Teil der privaten Krankenversicherung sind. Die deutsche Bevölkerung zählte 2015, mit 45,9 Jahren, zu den Top drei der 20 Länder mit dem höchsten Durchschnittsalter der Gesamtbevölkerung (Statista GmbH, 2017c). Die durchschnittliche Lebenserwartung von Frauen lag im selben Jahr bei 83,1 Jahren und die der Männer bei 78,3 Jahren. Die Fertilitätsrate in Deutschland betrug im Jahr 2016 1,59 Kindern pro Frau (Statista GmbH, 2018c).

2.2 Schweden

Das Land Schweden ist mit einer Fläche von 450,000 km² das drittgrößte Land Westeuropas. Im Jahr 2016 wurde erstmals eine Bevölkerung von 10 Millionen Menschen erfasst (Statista GmbH, 2017d). Daraus resultiert eine Bevölkerungsdichte von 24,31 Menschen pro km² (Statista GmbH, 2017e). Schweden grenzt im Norden und Westen an Norwegen und im Nordosten an Finnland. Die Hauptstadt Stockholm befindet sich im Südosten des Landes. Das Königreich Schweden ist eine parlamentarische Demokratie mit monarchischem Oberhaupt, wobei dieses nur rein repräsentative Aufgaben übernimmt. Seit dem 01. Januar 1995 ist das Land Teil der europäischen Union, jedoch kein Teil der Währungsunion. Zudem ist Schweden Mitglied der UN, des Arktischen Rates, des Euroarktischen-Rates, des Nordischen Rates und des Ostseerates (Auswärtiges Amt, 2018a). Bis einschließlich der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts, lebten 90 Prozent der schwedischen Bevölkerung von landwirtschaftlichen Erzeugnissen. Die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts eintretende Industrialisierung und das damit verbundene Wirtschaftswachstum sowie eine gute Außenhandelsbilanz in den 1980er Jahren, verhalfen Schweden eine der größten Industrienationen zu werden (Reichel & Werner, 2018). Das Bruttoinlandsprodukt Schwedens betrug im Jahr 2017 rund 541,9 Milliarden US-Dollar (Statista GmbH, 2018d) und belegt mit einem BIP pro Kopf von 53.248,14 US-Dollar Platz 12 der 20 Länder mit dem größten Bruttoinlandsprodukt pro Kopf 2017 (Statista GmbH, 2017b). Heutzutage sind die wichtigsten Wirtschaftszweige, in Bezug auf das

BIP, die Dienstleistungen, Industrie und die Landwirtschaft (Statista GmbH, 2017f).

Charakteristisch für das schwedische Sozialsystem sind öffentlich subventionierte Wohlfahrtsleistungen, die Finanzierung von Versicherungen über öffentliche Systeme und die Finanzierung des Gesundheitssystems durch die jeweiligen Regionen und Gemeinden. Ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung in Deutschland, verfolgt Schweden bezogen auf die Krankenversicherung ein Solidaritätsprinzip, bei dem die Besserverdienenden die Bedürftigen durch höhere Kassenbeiträge unterstützen. Private Krankenkassen gibt es in Schweden nicht, weshalb jeder Bürger obligatorisch Teil der bestehenden Bürgerversicherung ist (Färber & Schupp, 2005, S. 70-73).

Mit 82,2 Jahren besteht in Schweden die fünfhöchste Lebenserwartung der Länder der Europäischen Union (Stand 2015). Dabei haben Frauen, mit 84,1 Jahren eine höhere Lebenserwartung als Männer mit 80,4 Jahren (Statista GmbH, 2017g). Mit durchschnittlich 1,88 Kindern je Frau weist Schweden somit eine höhere Fertilitätsrate als Deutschland auf (Statista GmbH, 2017h).

2.3 Norwegen

Das Königreich Norwegen liegt auf der Skandinavischen Halbinsel und grenzt an Schweden und Finnland. Seit 1905 ist es, aufgrund einer Volksabstimmung, unabhängig von Schweden (Norway ProTravel GmbH, 2018). Das Regierungssystem entspricht einer konstitutionellen Erbmonarchie mit parlamentarisch-demokratischer Grundlage und ist als dezentraler Einheitsstaat organisiert. Das bedeutet, die Aufgaben des Königs Harald V sind vornehmlich repräsentativer Natur. Norwegen ist Mitglied der Vereinten Nationen, der OECD, des Nordischen Rates, sowie Gründungsmitglied der NATO (Auswärtiges Amt, 2017a). Der Beitritt zur Europäischen Union wurde sowohl 1972, als auch 1994 jeweils durch einen Volksentscheid abgelehnt (Université du Luxembourg, 1994). Als Mitglied im Europäischen Wirtschaftsraum ist Norwegen einem EU-Mitglied allerdings in vielerlei Hinsicht gleichgestellt (Auswärtiges Amt, 2017a).

Mit einer Fläche von 323.802 Quadratkilometern ist Norwegen eines der größten Länder Europas (Statistics Norway, 2018a) und weist mit 5.295.619 Einwohnern eine Bevölkerungsdichte von 16 Menschen pro Quadratkilometer auf (Statistics Norway, 2018b). Abgesehen von Island ist Norwegen somit das am geringsten besiedelte skandinavische Land. Der größte Ballungsraum befindet sich im Bereich der Hauptstadt Oslo im Südosten des Landes. Der internationale Wohlstandsindikator HDI des United Nations Development Programmes, hat Norwegen in den Jahren 2010 bis 2015 jeweils den ersten Platz belegt (The Human Development Report Office, 2016). Norwegens Hauptwirtschaftszweige sind die Öl- und Gaswirtschaft, die Wasserwirtschaft und der Tourismus. Zusätzlich kam es zu einer rapiden Entwicklung des Dienstleistungssektors. Die Land- und Forstwirtschaft macht nur einen geringen Teil aus (Auswärtiges Amt, 2017b; Werner & Reichel, 2018). Seit Jahren erwirtschaftet Norwegen einen hohen Haushaltsüberschuss, sodass der Rezession, aufgrund der Ölpreiskrise 2014 und des EU-Austritts des wichtigen Exportpartners Großbritannien, entgegengewirkt werden konnte. 2017 betrug das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf 73.615,15 US-Dollar. Damit belegt Norwegen Platz vier der zwanzig Länder mit dem größten BIP pro Kopf 2017 (Statista GmbH, 2017b). Weltweit zählt das Königreich daher zu den wohlhabendsten und am weitesten entwickelten Ländern (International Monetary Fund, 2017).

Die Sozialsysteme Norwegens gehören ebenfalls zu den fortschrittlichsten der Welt. Verglichen mit allen OECD-Staaten ist Norwegen, nach den Vereinigten Staaten von Amerika, das Land mit den höchsten Gesundheitsausgaben pro Kopf (Schölkopf & Pressel, 2014, S. 48-50). Norwegens öffentlicher Gesundheitsdienst ist sowohl kommunal, als auch zentralstaatlich organisiert und dient im Krankheitsfall als Absicherung aller Einwohner. Dabei liegt die Verantwortlichkeit, unter anderem der ambulanten Versorgung, bei den Kommunen, während die Krankenhausversorgung in den Bereich des Zentralstaates fällt. Nur ein sehr geringer Teil der Bevölkerung hat eine private Krankenversicherung oder Zusatzversicherungen. Der öffentliche Gesundheitsdienst erstattet so gut wie

alle wichtigen Leistungen, inklusive Kranken- und Mutterschaftsgeld. Die Finanzierung des norwegischen Gesundheitssystems erfolgt größtenteils aus nicht zweckgebundenen Steuermitteln und dem Sozialversicherungsbeitrag (Schölkopf & Pressel, 2014, S. 48-50). Die Lebenserwartung bei der Geburt beträgt in Norwegen im Durchschnitt 82,1 Jahre (Stand 2015) (Statista GmbH, 2017i). Die Fertilitätsrate ist, nachdem es von 2005 bis 2009 einen Anstieg gab, bis 2015 auf 1,72 Kinder pro Frau gesunken (Statista GmbH, 2017j). Trotz dessen steigt die Bevölkerungsrate weiter an, wenn auch deutlich schwächer als in den Jahren zuvor. Das liegt daran, dass neben der Geburtenrate auch die Sterblichkeits-, sowie die Emigrationsrate gesunken sind (Statistisches Bundesamt, 2017a; Statistics Norway, 2018b).

3 Gesetzliche Regelungen und Normen

Im Folgenden wird eine detaillierte Darstellung und Untersuchung der gesetzlichen Regelungen, die die Arbeitsbedingungen, den Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderungs- und Präventionsmaßnahmen beeinflussen können, durchgeführt. Hierbei werden insbesondere die Kriterien der Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Vergütung, Arbeitszeitregelung, Sicherheit am Arbeitsplatz, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Elternzeit berücksichtigt.

Deutschland

In Deutschland gibt es kein allgemeingültiges Gesetz, das die Arbeitsbedingungen, rechtlichen Regelungen im Betrieb und den Gesundheitsschutz beinhaltet. Es wird eine Vielzahl an Gesetzesrestexten zu Rate gezogen, wie beispielsweise das Kündigungsschutzgesetz, Arbeitsrecht, Mutterschutzgesetz und weitere. Bei Betrachtung der deutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren zeigt sich 2015 ein Anteil von 26,4 Millionen Frauen und 26,8 Millionen Männern (Bundesagentur für Arbeit, 2017). Im Januar 2018 waren 44,2 Millionen der erwerbsfähigen Deutschen erwerbstätig (Statistisches

Bundesamt, 2018a). Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 78,6 Prozent (Statista GmbH, 2018e). 74,5 Prozent davon sind im Dienstleistungssektor, 24,1 Prozent im produzierenden Gewerbe und 1,4 Prozent in der Landwirtschaft tätig (Statistisches Bundesamt, 2018b). 1,5 Millionen Menschen waren im Januar 2018 in Deutschland arbeitssuchend, was eine Arbeitslosenquote von 3,5 Prozent bedeutet (Statistisches Bundesamt, 2018c).

Schweden

Die Beschäftigungsquote in Schweden lag im 4. Quartal 2017 bei 82,5% und bildet somit die Spitze der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Statista GmbH, 2018e). Dabei waren 2015 79,16 Prozent der Erwerbstätigen im Sektor Dienstleistungen, 18,17 Prozent in der Industrie und 2,02 Prozent in der Landwirtschaft tätig (Statista GmbH, 2017k). Die Arbeitslosenquote (nicht saisonbereinigt) im Alter von 15 bis 74 Jahren betrug 2017 in Schweden 6,6 Prozent und ist seit 2012 rückläufig (Auswärtiges Amt, 2018b). Eine Vielzahl von Gesetzen bildet die Grundlage für das Arbeitsrecht in Schweden. Die rechtlichen Beziehungen und Pflichten der Arbeitgeber und -nehmer sind beispielsweise im betrieblichen Mitbestimmungsgesetz oder dem Arbeitszeitgesetz beschrieben. Schweden orientiert sich in vielerlei Hinsicht an den geltenden EU-Richtlinien (Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH, 2017a).

Norwegen

Im Jahr 2017 waren im vierten Quartal 2.854.495 Menschen in Norwegen beschäftigt. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme von 1,8 Prozent. Rund 2,1 Prozent der Erwerbstätigen gingen dabei 2016 einer Beschäftigung in der Landwirtschaft, 19,4 Prozent in der Industrie und 78,15 Prozent im Dienstleistungsbereich nach (Statista GmbH, 2017l). Die Haupterwerbsbevölkerung lag 2017 zwischen 25 und 54 Jahren (Statistics Norway, 2018c). 4,7 Prozent der Norweger wurden 2016 als arbeitslos registriert (Bundeszentrale für politische Bildung, 2017). Das Arbeitsrecht in

Norwegen gilt für alle Arbeitnehmer. Als Arbeitnehmer werden dabei auch Geschäftsleiter einbezogen. Diese haben somit ebenso Anspruch auf den vollständigen Arbeitnehmerschutz, es sei denn einzelne gesetzliche Bestimmungen schließen sie ausdrücklich aus (Cross Border Business Law AG, 2015). Im Gegensatz zu anderen Ländern werden in Norwegen Arbeitsbedingungen größtenteils nicht gesetzlich, sondern national durch rahmengebende Abkommen zwischen den Gewerkschaftsbünden und den nationalen Arbeitgeberverbänden geregelt. Diesen Abkommen sind vertragliche Vereinbarungen der einzelnen Branchen untergeordnet. Erst danach erfolgen die Vereinbarungen innerhalb der jeweiligen Betriebe (European Trade Union Institute, 2016a).

Zusammenfassung

	<i>Deutschland</i>	<i>Schweden</i>	<i>Norwegen</i>
<i>Beschäftigungsquote</i>	78,6%	82,5%	78,6%
<i>Arbeitslosenquote</i>	3,5%	6,6%	4,7%

3.1 Gehalt und Vergütung

Deutschland

In Deutschland beschreibt das Mindestlohngesetz (MiLoG) einen gesetzlichen Mindestlohn, der alle zwei Jahre angepasst wird. Zuletzt wurde er am 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro pro Stunde festgelegt (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2017a). Der durchschnittliche Bruttolohn der Vollzeitbeschäftigte lag 2016 in Deutschland bei 3.308 Euro (Laenderdaten, 2016). Dabei ist auffällig, dass die Gehälter zwischen Männern und Frauen, sowie zwischen Ost und West weiterhin große Unterschiede aufweisen. Bei der Betrachtung von Ost- und Westdeutschland wird ein Gehaltsunterschied von 25% im Jahre 2017 sichtbar (PersonalMarkt Services GmbH, 2017). Arbeitnehmer haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsgeld, erhalten jedoch, während ihrer Urlaubstage, ihren gewöhnlichen Lohn, das sogenannte Urlaubsentgelt (DGB Rechtsschutz GmbH, 2014; Krause, 2015,

S. 217). Sowohl das Urlaubsgeld, als auch der Anspruch auf ein Weihnachtsgeld kann im Arbeitsvertrag verankert sein. Es ist grundsätzlich aber keine Pflicht des Arbeitgebers eine solche Sonderleistung zu gewährleisten (Krause, 2015, S. 217).

Schweden

In Schweden arbeiten 90 Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 16 bis 64 unter tarifvertraglichen Regelungen (Arvidsson, 2014). Es gibt keinen gesetzlich festgelegten Mindestlohn, die Verdienstmöglichkeiten und durchschnittlichen Monats- sowie Jahresgehälter sind jedoch hoch. Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen von Vollzeitbeschäftigten entspricht 4.123 Euro im Monat (Laenderdaten, 2016). Die Löhne und Gehälter in Schweden weisen eine steigende Tendenz auf, weshalb ein Anstieg des Gehaltes pro Arbeitsstunde für 2017 von 3,5 Prozent prognostiziert wurde (Deutsch-Schwedische Handelskammer, 2016a). Des Weiteren wird als Besonderheit des Landes Schweden immer wieder die geringe Differenz zwischen verschiedenen Hierarchieebenen und Berufszweigen betont. Es bestehen demnach nur relativ geringe Verdienstunterschiede zwischen verschiedenen Positionen innerhalb eines Unternehmens und in verschiedenen Berufen (Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH, 2017a).

Das Urlaubsgeld ist in Schweden gesetzlich vorgeschrieben. Jeder Mitarbeiter erhält 0,43 Prozent seines Monatsgehaltes pro Urlaubstag. Bei Tarifverträgen werden oftmals sogar 0,8 Prozent vereinbart (Deutsch-Schwedische Handelskammer, 2013). Ein Weihnachtsgeld oder 13. Gehalt wird hingegen nur in wenigen Fällen ausgezahlt. Lediglich eine Bonuszahlung, je nach Erfolg des Geschäftsjahres, findet in manchen Unternehmen statt (Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH, 2017a).

Norwegen

Eine gesetzliche Regelung hinsichtlich der Löhne und Gehälter gibt es in

Norwegen nicht. Dadurch bestehen auch keine Vorschriften für einen generellen Mindestlohn. Allerdings sind viele der, von den Gewerkschaften, geschlossenen Tarifverträge in Teilen für allgemeingültig erklärt worden. Insbesondere in der Bau-, Schiffs- und Werftindustrie sowie der Umweltbranche wurden Konditionen bezüglich Arbeitsinhalt und Mindestlohn für alle Beschäftigten gleichermaßen geltend festgehalten (Direktorat für Integration und Vielfalt). Die Tarifverträge sind landesweit gültig und größtenteils deutlich arbeitnehmerfreundlicher als individuell geschlossene Arbeitsverträge (Direktorat für Integration und Vielfalt). Aufgrund dessen erfreuen sich die Gewerkschaften hoher Beliebtheit, weshalb 55 Prozent der norwegischen Beschäftigten in Gewerkschaften organisiert sind (Stand 2016) (Statistics Norway, 2017a). Rund 74,4 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung befand sich 2016 in einem bezahlten Beschäftigungsverhältnis (OECD, 2018a). Das durchschnittliche Monatseinkommen pro Kopf betrug dabei 6.203 Euro (Laenderdaten, 2016). In der Gas- und Ölindustrie wird dabei das höchste Einkommen erzielt (Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH, 2017b). Während des Urlaubs besteht ein Anspruch auf Urlaubsgeld. Die Höhe des Urlaubsgeldes entspricht, bei durchgängiger Beschäftigung im Vorjahr, 12 Prozent des Gehaltes für fünf Wochen Urlaubszeit (Cross Border Business Law AG, 2015).

Zusammenfassung

	<i>Deutschland</i>	<i>Schweden</i>	<i>Norwegen</i>
<i>Durchschnittlicher Bruttolohn</i>	<i>3.308 Euro</i>	<i>4.123 Euro</i>	<i>6.203 Euro</i>
<i>Urlaubsgeld</i>	<i>Kein Urlaubsgeld, lediglich Urlaubsentgelt</i>	<i>0,43% des Monatsgehaltes pro Urlaubstag</i>	<i>12% des Gehaltes für fünf Wochen</i>
<i>Weitere Besonderheiten</i>	<i>Gesetzlich festgelegter Mindestlohn</i>	<i>Zu 90% Tarifverträge</i>	<i>Teile der Tarifverträge allgemeingültig</i>

3.2 Gleichberechtigung

Deutschland

Bereits vor 60 Jahren trat in Deutschland der Artikel 3 des Grundgesetzes in Kraft, der die Gleichberechtigung von Frauen und Männern vorsieht. Des Weiteren wird in diesem Artikel beschrieben, dass keine Unterscheidungen bezüglich der ethnischen Herkunft, der Religion, Behinderung, der sexuellen Identität, der Rasse, der Weltanschauung und des Alters getroffen werden dürfen (Krause, 2015, S. 100-102) (Art. 3 GG). Bezogen auf das Arbeitsumfeld gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Arbeitnehmer vor möglicher ungleicher beziehungsweise nachteiliger Behandlung, Diskriminierung und Stigmatisierung schützen soll (Krause, 2015, S. 107). Im Zusammenhang mit diesem Gesetz wurde 2006 eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet (Universität Bielefeld, 2017). 1994 wurde das zweite Gleichberechtigungsgesetz abgesegnet, welches zudem das Bundesgremienbesetzungsgebot, das Frauenfördergesetz und das Beschäftigungsschutzgesetz beinhaltet. Seit Januar 2016 besteht in Deutschland das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Dies legt eine Geschlechterquote von 30 Prozent in Aufsichtsratspositionen für den Wirtschaftssektor und den öffentlichen Dienst fest. Ungefähr 3.500 Unternehmen sind dazu berufen ihren Frauenanteil in führenden Positionen zu erhöhen. Ziel ist hierbei die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere in den Bereichen Wirtschaft und Politik, die Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen und die Minimierung von Geschlechterdisparitäten (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung , 2017). Es ist zwar eine klare Steigerung der Frauenerwerbsquote zu vermerken und infolgedessen auch eine Minimierung der Differenz zwischen den Geschlechtern, dennoch sind immer noch mehr Männer berufstätig als Frauen. Bei der Betrachtung der Altersgruppe von 15 bis 65 Jahren zeigt sich im Jahre 2015, dass 69,8 Prozent der Frauen und 77,7 Prozent der Männer erwerbstätig waren. Im Jahr 2005 sind lediglich 59,5 Prozent der Frauen und 71,2 Prozent der

Männer einem Beruf nachgegangen (Bundesagentur für Arbeit, 2017). Derzeit ist bereits eine Beschäftigungsquote der Frauen von 71,7 Prozent zu verzeichnen (Norddeutscher Rundfunk, 2018a).

Schweden

Seit 1980 besteht in Schweden das „Gesetz über die Gleichstellung im Erwerbsleben“, das Diskriminierung am Arbeitsplatz untersagt (Großkurth, 2007, S. 57). Der 2008 auferlegte *Swedish Discrimination Act* fördert weiterhin die Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Meinungsfreiheit bezogen auf das Geschlecht, die Sexualität, Religion, Glauben, Ethnie, Alter und Behinderung. Somit wird auch speziell im Bezug auf die Arbeitswelt klargestellt, dass Maßnahmen zur Eindämmung und Verhinderung von Belästigungen jeglicher Art durchgeführt werden sollten (The Government Offices, 2015; Swedish Institute, 2018). Bei der Beobachtung solcher Vorfälle sollten entsprechende Konsequenzen eingeleitet werden. Im Falle einer abgelehnten Bewerbung hat der Bewerber beispielsweise das Recht eine schriftliche Erklärung des Betriebs zu erhalten in der die Arbeitsqualifikationen, Bildung und weitere Eigenschaften der Person, die letztlich den Arbeitsplatz bekommen hat, dokumentiert werden. Dieses Antidiskriminierungsgesetz besagt ebenfalls, dass Männer und Frauen für ihre Arbeit und Position eine einheitliche Bezahlung und Position, sowie identische Aufstiegschancen haben sollten. Dies ist dennoch bis heute nicht vollständig der Fall. Die Betrachtung der Gehaltsunterschiede innerhalb verschiedener Berufs- und Wirtschaftsgruppen zeigt eine Unterbezahlung der Frauen im Vergleich zu den Männern (The Government Offices, 2015). Hingegen sind in Führungspositionen der Verwaltung und öffentlichen Unternehmen Trends zu erkennen, die immer mehr Frauen als Besserverdienende zeigen. So gibt es viermal mehr Frauen in Führungspositionen als noch vor 20 Jahren (Deutschlandradio, 2016). Um geschlechterspezifischen Gehaltsunterschieden vorzubeugen wurde 2017 eine Gesetzesänderung im schwedischen Antidiskriminierungsgesetz vorgenommen, die eine jährliche Gehaltsstrukturanalyse in jedem

Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern vorschreibt. Zuvor wurden diese Analysen nur alle drei Jahre in Unternehmen ab 25 Beschäftigten durchgeführt (Deutsch-Schwedische Handelskammer, 2016b). Bezogen auf die Erwerbslosigkeit ist eine Quote von 7,5 und 7,6 bei Frauen und Männern zu verzeichnen, was eine fast identische Arbeitslosigkeit beider Geschlechter aufzeigt (Statistisches Bundesamt Wiesbaden, 2012). Insbesondere die sogenannte “feministische Regierung” Schwedens könnte ausschlaggebend für die relativ ausgeprägte Gleichberechtigung der Männer und Frauen in diesem Land sein (Deutschlandradio, 2016). So wurde im Januar 2018 eine Behörde für die Gleichstellung von Frauen implementiert, die direkt den Ministerien für Gesundheit und Soziales untergeordnet ist.

Norwegen

In Norwegen trat 1979 das Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in Kraft. Im Zuge dessen wurde auch eine Beschwerdestelle für Gleichstellungsangelegenheiten eingerichtet, die für die Durchsetzung und Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes zuständig ist. Die letzte Gesetzesänderung erfolgte 1988 (Universitetet i Oslo, 1989). Vorrangiges Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist die Verbesserung der Stellung der Frau hinsichtlich des Berufes, des finanziellen, sowie kulturellen Aufstieges und der Ausbildung. Eine Diskriminierung jeglicher Art ist demnach untersagt. Des Weiteren haben norwegische Arbeitnehmer laut Gesetz das Recht bei Nichteinstellung die Bewerbungsunterlagen des eingestellten Mitbewerbers einzusehen, um eine Diskriminierung auszuschließen. Nebenher sind Stellenausschreibungen aus denen eindeutig, ohne offensichtliche Gründe, eine Geschlechterpräferenz hervorgeht untersagt. Allerdings lässt das Gesetz eine Diskriminierung zu, falls diese zu einer positiven Veränderung der Geschlechterdisparitäten führt. Beispiele dafür sind Frauen- oder Männerquoten in Berufen, in denen jeweils ein Geschlecht dominiert. Laut §2 des Gesetzes zur Gleichstellung der Geschlechter hat der König allerdings die Möglichkeit in bestimmten Fällen die Regelungen aufzuheben. Zur Wahrung der Gleichstellungsvorschriften entbindet §15 die öffentlichen

Behörden, bei Informationen zu Fällen von Diskriminierung, von ihrer Schweigepflicht gegenüber der Beschwerdestelle. Sogar eine Geschlechterquote von jeweils 40 Prozent für öffentliche Gremien ist gesetzlich verpflichtend. Bei Nichteinhaltung der Regelungen kommt es zu Schadensersatzhaftung und -verfolgung (Universitetet i Oslo, 1989; Teigen, 2006). Aufgrund dieser Maßnahmen zählt Norwegen, mit 72,4 Prozent, zu den Ländern mit der höchsten Frauenbeschäftigtequote in Europa (Stand 2017) (Norddeutscher Rundfunk, 2018a). Auch der Anteil an Frauen in Führungspositionen ist auf einem hohen Niveau (35,3 Prozent) (Statistics Norway, 2017b). Als erstes Land weltweit, führte Norwegen 2003 eine Geschlechterquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte ein (Teigen & Storvik, 2010). Seit dem Regierungswechsel von 2005 wird auch im Bereich der Familienpolitik aktiv eine Geschlechtergleichstellung betrieben. Dabei steht die gezielte Gestaltung politischer Rahmenbedingungen zur gleichberechtigten Partizipation von Müttern und Vätern auf dem Arbeitsmarkt und in der Kindererziehung im Mittelpunkt. Hohe finanzielle Transferleistungen für Erwerbstätige und flexible Regelungen sollen dabei den beruflichen Wiedereinstieg ohne eine Benachteiligung sichern (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008). Zusätzlich fügte der Parlamentsbeschluss von 2014 der norwegischen Verfassung den §98 hinzu, der besagt: "Alle sind vor dem Gesetz gleich. Keine Person darf einer unfairen oder unverhältnismäßigen Diskriminierung ausgesetzt werden." (Lovdata, 2014).

Zusammenfassung

	<i>Deutschland</i>	<i>Schweden</i>	<i>Norwegen</i>
<i>Erwerbstätige Frauen</i>	71,7%	75,4%	72,4%
<i>Geschlechterquote</i>	<i>30% in bestimmten Branchen</i>	<i>Keine</i>	<i>40% in Aufsichtsratspositionen</i>

3.3 Sozialabgaben

Deutschland

Das deutsche Sozialversicherungssystem besteht aus fünf Zweigen: der Krankenversicherung, der Pflegeversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Renten- und der Unfallversicherung. Die Bestimmungen zur Krankenversicherungen sind dabei im fünften Buch des Sozialgesetzes (SGB) geregelt (SGB V). Seit 2009 sind alle Menschen der Bundesrepublik Deutschland verpflichtet sich entweder gesetzlich oder unter bestimmten Voraussetzungen privat zu versichern. Selbstständige, Beamte oder Freiberufler haben immer die Wahl zwischen der privaten oder einer freiwilligen Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse. Wohingegen bei Angestellten die Höhe des Jahresarbeitsentgelts als Berechnungsgrundlage dient. Bei Überschreiten der sogenannten Versicherungspflichtgrenze besteht die Möglichkeit in eine private Krankenkasse zu wechseln. Diese Grenze schwankt von Jahr zu Jahr und liegt derzeit bei 59.400 Euro (Krankenkassenzentrale, 2018). Der Beitrag der gesetzlichen Krankenkasse wird, wie auch der der Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, in Deutschland paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen und liegt 2018 bei 7,30 Prozent des Bruttoeinkommens (siehe Tabelle 1). Hinzu kommt seitens des Arbeitnehmers allerdings ein Zusatzbeitrag (X), der je nach Krankenkasse unterschiedlich hoch ausfällt. Das deutsche Versicherungssystem entspricht dem Solidaritätsprinzip und dient dem Ausgleich von Gesundheits-, Familienmitglieder-, Alters- und Einkommensdisparitäten.

	Gesamt	Arbeitgeber-anteil	Arbeitnehmer-anteil
Krankenversicherung	14,60+X	7,30	7,30+X
Pflegeversicherung	2,55	1,275	1,275
Arbeitslosenversicherung	3,00	1,50	1,50
Rentenversicherung	18.70	9,35	9,35
Unfallversicherung	Die Höhe der Beiträge richtet sich nach dem Einkommen und geleisteten Stunden		

Abbildung 1: Sozialbeiträge 2017 Deutschland, Eigene Darstellung in Anlehnung an Germany Trade and Invest , 2017c

Im Krankheitsfall erfolgt laut §3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) eine Lohnfortzahlung grundsätzlich über einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen in Höhe von 100 Prozent des Gehaltes (§3 EntgFG). Nach Ablauf dieser sechs Wochen entfällt die Fortzahlung und die jeweilige Krankenkasse zahlt das sogenannte Krankengeld. Dieses beträgt 70 Prozent des Arbeitsentgelts und erfolgt generell über einen unbegrenzten Zeitraum. Im Falle eines Eintritts derselben Krankheit innerhalb von drei Jahren werden allerdings maximal 78 Wochen vergütet (§47 SGB V).

Die Pflegeversicherung dient zur solidarischen Unterstützung der Pflegebedürftigen. Die Grundlage dafür bildet das SGB XI. Die Mitgliedschaft in einer der unterschiedlichen Pflegeversicherungen ist abhängig von der jeweiligen Krankenversicherungsmitgliedschaft. Die Beiträge liegen 2018 bei 1,275 Prozent (siehe Tabelle 1). Der Leistungsumfang bemisst sich nach der Pflegedauer und dem -grad der Bedürftigen (Bundesministerium für Gesundheit, 2017).

Das Ziel des SGB III ist zum einen eine Arbeitslosigkeit vorzubeugen und zum anderen eine Bestehende zu verkürzen. Sofern es zu einer Arbeitslosigkeit kommt, erstattet die Arbeitslosenversicherung für alle abhängigen Beschäftigten ein Arbeitslosengeld. Voraussetzung dafür ist eine persönliche Registrierung als "arbeitslos" bei der Agentur für Arbeit und die stetige Wahrnehmung und Suche von Vermittlungs- beziehungsweise Arbeitsangeboten. Zusätzlich muss in den letzten zwei Jahren eine

Beitragszahlung über mindestens 12 Monate erfolgt sein. Der Beitragssatz dafür beträgt derzeit 1,5 Prozent (siehe Tabelle 1). Die Dauer des Arbeitslosengeldbezuges richtet sich nach der Dauer der Versicherungspflichtverhältnisse und dem Lebensalter (§147 SGB III). In der Regel beträgt das Arbeitslosengeld 60 Prozent, bei der Berücksichtigung eines Kindes 67 Prozent, des Nettoentgelts (Bundesagentur für Arbeit, 2018).

Das SGB VI beinhaltet Regelungen zur Rentenversicherung. Diese dienen nicht nur zur Absicherung im Alter, sondern können auch in Form von Rehabilitationsleistungen während der Erwerbsphase wahrgenommen werden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017a). Die Voraussetzung für den Erhalt von Rentenleistungen ist das Erreichen des Regelrentenalters und die Mindestdauer der Mitgliedschaft von einem Jahr. Seit 2012 erfolgt eine stufenweise Anhebung des Rentenalters in Abhängigkeit vom Geburtsjahr. Das derzeitige Rentenalter für alle Jahrgänge nach 1963 liegt bei 67 Jahren (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017b). Die Leistungen richten sich nach den eingezahlten Beiträgen. Der Beitragssatz der Rentenversicherung beträgt 2018 9,35 Prozent (siehe Tabelle 1). Die Unfallversicherungsbeiträge in Deutschland sind, anders als die der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, allein vom Arbeitgeber zu zahlen (Bundeszentrals für politische Bildung , 2009).

Schweden

Die Besonderheit in Schweden ist, dass die Sozialabgaben der Arbeitnehmer vollständig von den jeweiligen Arbeitgebern getragen werden. Diese lagen 2017 bei 31,42 Prozent und lassen sich, wie in Tabelle 2 zu sehen, entsprechend aufschlüsseln. Die höchsten Kosten fallen für die staatliche Rentenversicherung an, gefolgt von der Krankenversicherung, Arbeitsmarktabgabe, Elternabgabe, sonstigen Abgaben und schlussendlich der Arbeitsunfallversicherung (Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH, 2017a).

	Gesamt	Arbeitgeber-anteil	Arbeitnehmer-anteil
Krankenversicherung	4,35	4,35	-
Rentenversicherung	10,21	10,21	-
Arbeitsmarktabgabe	2,64	2,64	-
Elternabgabe	2,60	2,60	-
Unfallversicherung	0,20	0,20	-
Sonstige Abgaben	0,70	0,70	-
Gesamt	31,42	31,42	-

Abbildung 2: Sozialbeiträge 2017 Schweden, Eigene Darstellung in Anlehnung an Germany Trade and Invest, 2017a

Das schwedische Gesetz über Krankengeld §8 legt fest, dass dem Arbeitgeber erst ab dem achten Fehltag ein ärztliches Attest vorliegen muss (Häußling, 2013). Der Anspruch auf Krankengeld oder auch Krankenlohn gilt ab dem zweiten Fehltag für die ersten 14 Tage und wird vom Arbeitgeber übernommen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales , 2016). Anschließend wird ein Krankengeld von den allgemeinen Versicherungskassen ausgezahlt, welches meist 80% des Gehaltes entspricht (Arbetsförmedlingen, 2010). Außerdem ist in einer Vielzahl von Tarifverträgen die Verpflichtung des Arbeitgebers erwähnt, auch nach dem 14. Fehltag, zusätzlich zum Krankengeld, 10% des Gehaltes auszuzahlen. Dies gilt allerdings ausschließlich für einen Zeitraum bis 90 Tage (Häußling, 2013).

Die Arbeitslosenversicherung, die in Tabelle 2 nicht aufgelistet ist, wird in Schweden nicht als fester Bestandteil der Sozialversicherung gesehen und abgeschlossen. Jeder Berufstätige kann jedoch freiwillig einer der Arbeitslosenversicherungskassen beitreten. Um einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben, muss eine einjährige Mitgliedschaft in einer solchen Kasse bestehen sowie eine sechsmonatige Berufstätigkeit währenddessen (Europäische Kommission, 2018; Arbetsförmedlingen, 2010).

Die Rentenversicherung in Schweden gliedert sich in das alte und das neue Rentenversicherungssystem. Welchem System eine Person untergeordnet ist ergibt sich aus seinem Geburtsjahr. Nach 1953 Geborene sind automatisch Teil des neuen Systems. Jeder, der drei Jahr in Schweden gelebt und gearbeitet hat, hat einen Anspruch auf die sogenannte Grundrente (Schwedisches Institut, 2001). Berufstätige können in Schweden flexibel zwischen 61 und 67 Jahren in Rente gehen. Im Durchschnitt liegt das Rentenalter bei 65 Jahren, sowohl nach dem alten als auch nach dem neuen System (Deutsche Rentenversicherung, 2016; Schwedisches Institut, 2001).

Norwegen

Die norwegische Arbeits- und Wohlfahrtsbehörde (NAV) ist zuständig für die Sozialleistungen und -versicherungen. Es handelt sich dabei um eine Kooperation der lokalen Behörden und der zentralen Regierung, die das Arbeitslosen-, Kinder-, Erziehungs- oder Krankengeld sowie die Renten regelt (Norwegian Labour and Welfare Administration, 2017a). Mitglied des norwegischen Nationalversicherungssystems ist Jeder, der für mindestens ein Jahr in Norwegen lebt oder dort für ein norwegisches Unternehmen arbeitet (Norwegian Labour and Welfare Administration, 2017b). Die Beiträge für die Sozialversicherungen werden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen, wobei der Arbeitgeberanteil höher ist. Dieser betrug 2017 14,1 Prozent (siehe Tabelle 3). Der Arbeitnehmeranteil richtet sich nach Höhe und Art des jeweiligen Einkommens. So lag die Beitragsrate der Arbeitnehmern 2017 bei 8,2, von Selbstständigen bei 11,4 und die der Rentner bei 5,1 Prozent (Norwegian Labour and Welfare Administration, 2018b). Eine Beitragsbemessungsgrenze gibt es nicht (Schölkopf & Pressel, 2014, S. 45-46).

	Arbeitgeber- anteil	Arbeitnehmer- anteil
Krankenversicherung	In der Rentenversicherung inbegriffen	
Rentenversicherung	14,1	8,2
Obligatorische Betriebsrente	Mindestens 2,0	
Arbeitslosenversicherung	In der Rentenversicherung inbegriffen	
Unfallversicherung	Höhe der Beiträge variiert je nach Branche	-
Gesamt	Circa 17	8,2

Abbildung 3: Sozialbeiträge 2017 Norwegen, Eigene Darstellung in Anlehnung an Germany Trade and Invest, 2017b

Die Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall entrichtet die Sozialversicherung (Folketrygden) über einen Zeitraum von 52 Wochen. Lediglich die ersten 16 Krankentage sind vom Arbeitgeber zu zahlen. Ein Anrecht auf Krankengeld haben alle Mitglieder des norwegischen Versicherungssystems, die mindestens vier Wochen gearbeitet haben (Norwegian Labour and Welfare Administration, 2018c). Ein weiterer Teil der Sozialversicherung ist die Unfallversicherung, die den Arbeitnehmer im Falle eines Arbeitsunfalles schützt und über den jeweiligen Arbeitgeber läuft.

Die Arbeitslosenversicherung in Norwegen kommt für das Arbeitslosengeld auf. Dieses richtet sich nach dem Einkommen des letzten Jahres beziehungsweise nach dem Durchschnittseinkommen der letzten drei Jahre. Arbeitslosengeld kann nur bezogen werden, wenn sich die betroffene Person zunächst arbeitssuchend gemeldet hat. Das Arbeitslosengeld wird für bis zu zwei Jahre gezahlt und muss versteuert werden. Besteht die Arbeitslosigkeit länger als sechs Monate erfolgt die Einstufung als Langzeitarbeitsloser (Norway Exports, 2011; Norwegian Labour and Welfare Administration, 2018a).

Das Rentenalter liegt in Norwegen seit der Rentenreform von 2011 bei 62 statt 67 Jahren. Eine weitere Neuerung ist die Möglichkeit neben dem Bezug

der Rente Vollzeit weiterzuarbeiten. Um eine vollständige Rente zu erhalten, sind 40 Jahre lang Rentenbeiträge zu zahlen (Accenture, 2018).

Zusammenfassung

	<i>Deutschland</i>	<i>Schweden</i>	<i>Norwegen</i>
<i>Entrichtung der Beiträge</i>	<i>Größtenteils paritätisch (außer Unfallversicherung)</i>	<i>Arbeitgeber übernimmt Sozialbeiträge vollständig</i>	<i>Arbeitgeberanteil fast doppelt so hoch wie Arbeitnehmeranteil</i>

3.4 Arbeitsplatzsicherheit

Deutschland

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) enthält alle Regelungen und Pflichten des Arbeitgebers sowie -nehmers bezogen auf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. In jedem Fall ist hierbei die Kündigungsfrist einzuhalten, die gesetzlich vorgeschrieben mindestens einen Monat umfasst und je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses höher ausfallen kann (Krause, 2015, S. 275-276). Die Mindestkündigungsfrist in Tarifverträgen kann abweichen (Handelskammer Hamburg).

Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) §18 beschreibt den besonderen Kündigungsschutz während der Elternzeit. Somit darf der Arbeitgeber, ab dem Zeitpunkt an dem die Elternzeit angefordert wurde, seinem Arbeitnehmer nicht mehr kündigen (§18 Abs. 1 BEEG).

Schweden

Um Arbeitnehmer vor unberechtigten Kündigungen zu schützen, gibt es in Schweden das Gesetz zur Sicherheit des Arbeitsplatzes. Dieses schreibt vor, dass der Arbeitgeber sachliche und objektive Gründe für eine Entlassung haben und nennen muss (European Parliament, 1997). Grundsätzlich ist in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung eine Kündigungsfrist von einem Monat vorgesehen, bis hin zu 6 Monate bei einer Anstellung von über 10

Jahren (Arbeitsrechtsforum Hannover, 2014). Je nach tarifvertraglichen Regelungen können auch diese Fristen variieren. Im Falle einer Kündigung müssen dem Arbeitnehmer schriftlich die Möglichkeiten der Anfechtung dieser mitgeteilt werden (Europäische Kommission, 2018).

Für Eltern besteht, ab der Anmeldung der Elternzeit bis zum 18. Lebensmonat des Kindes, ein Kündigungsschutz (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018a; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008).

Norwegen

Im norwegischen Arbeitsrecht sind in der Regel nur unbefristete Arbeitsverträge zulässig. Ein befristeter Arbeitsvertrag bedarf immer einer sachlichen Begründung und ist nur in wenigen Ausnahmen, beispielsweise im Falle einer temporären Vertretung erlaubt (Cross Border Business Law AG, 2015). Ein bestehendes Arbeitsverhältnis ist ebenfalls nur mit einem vorhandenen sachlichen Grund, unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist, kündbar. Diese Frist beträgt sowohl für Arbeitnehmer, als auch für Arbeitgeber einen Monat und erhöht sich alle fünf Jahre um einen Weiteren. Häufig werden jedoch Fristen von drei Monaten vertraglich vereinbart. Ab dem 50. Lebensjahr steigt die Frist bei einem Arbeitsverhältnis von mindestens zehn Jahren auf vier Monate an. Diese Sonderfristen sind vorrangig vor eventuell vertraglich geregelten kürzeren Fristen. Zusätzlich unterliegen norwegische Arbeitnehmer einem Kündigungsschutz im Falle von Arbeitsunfällen oder Krankheit. Diese Sicherheit besteht über sechs, bei einem Beschäftigungsverhältnis von mehr als fünf Jahren, sogar über 12 Monate (Norway Exports, 2011). Des Weiteren wurde 1977 ein genereller Kündigungsschutz von Müttern, bis zum Erreichen des ersten Lebensjahres ihres Kindes, eingeführt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008).

Zusammenfassung

	<i>Deutschland</i>	<i>Schweden</i>	<i>Norwegen</i>
<i>Kündigungsfrist</i>	<i>Abhängig von Dauer der Beschäftigung</i>		
<i>Besonderheit</i>			<i>nur unbefristete Arbeitsverträge zulässig</i>

3.5 Weiterbildungsmöglichkeiten

Deutschland

Alle Bundesländer Deutschlands, ausgenommen Bayern und Sachsen, bieten ihren Arbeitnehmern einen sogenannten Bildungsurlaub beziehungsweise eine Urlaubsfreistellung. Die Beschäftigten haben somit einen gesetzlichen Anspruch auf eine Freistellung für Weiterbildungen. Die Regelungen dazu sind abhängig vom jeweiligen Bundesland. Für Berlin befinden sich diese beispielsweise im Berliner Bildungsurlaubsgesetz, für Brandenburg im Brandenburgische Weiterbildungsgesetz (InfoWeb Weiterbildung, 2018). 2016 nahmen 7.714 Erwerbstätige an beruflichen Weiterbildungen in Deutschland teil (Statistisches Bundesamt, 2017b). 77 Prozent der Unternehmen in der Bundesrepublik nutzen Maßnahmen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter (Statistisches Bundesamt, 2017c). In Berlin können, seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes, alle Arbeitnehmer eine bezahlte Freistellung über zehn Tage in zwei Jahren beantragen. Erwerbstätige unter 25 Jahren können zehn Tage in einem Kalenderjahr für ihre berufliche Weiterbildung nutzen (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, 2018).

Schweden

Laut dem Gesetz über das Recht des Arbeitnehmers auf Freistellung der Ausbildung (lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning) haben Arbeitnehmer in Schweden den Anspruch unbezahlten Urlaub zu nehmen, um einer Ausbildung, Fort- oder Weiterbildung nachzugehen. Die Inhalte

dieser müssen nicht unmittelbar mit der aktuellen oder zukünftigen Tätigkeit in Verbindung stehen und können über einen unbegrenzten Zeitraum erfolgen. Der Arbeitnehmer muss zuvor jedoch mindestens sechs Monate am Stück oder 12 Monate in einem Zeitraum von zwei Jahren bei dem Arbeitgeber beschäftigt sein (Deutscher Bundestag, 2016; Häußling, 2013).

Norwegen

Chancengleichheit und der Zugang zu guter Bildung für Jeden, zeichnen Norwegen aus. Dennoch gibt es keine gesetzliche Regelung bezüglich der Fort- und Weiterbildung. Lediglich das Rahmenabkommen zwischen den nationalen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaftsbünden beinhaltet die Abmachung, dass Betriebsräte zuständig für das Festlegen von Leitlinien im Bereich der Aus- und Weiterbildung sind. In Absprache mit dem Unternehmen können, innerhalb eines bestimmten finanziellen Rahmens, Maßnahmen durchgeführt werden (European Trade Union Institute, 2013). Zusätzlich legt Norwegen großen Wert auf die Verbesserung der Bildung Erwachsener und bietet daher zahlreiche Möglichkeiten im Bereich Computerverständnis, Alphabetisierung und Rechnen an (Kompetanse Norge, 2016).

Zusammenfassung

	Deutschland	Schweden	Norwegen
Freistellung für Weiterbildung	<i>Urlaubsfreistellung für Weiterbildungen (Bayern und Sachsen ausgenommen)</i>	<i>Arbeitnehmer haben das Recht unbezahlten Urlaub zu nehmen um einer Fort- oder Weiterbildung nachzugehen</i>	<i>keine gesetzliche Regelung bezüglich der Fort- und Weiterbildung</i>
Besonderheit	<i>Regelungen bundesland-abhängig</i>		

3.6 Arbeitszeit

Deutschland

Die im deutschen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) festgeschriebene Arbeitszeit, darf in der Regel acht Stunden nicht überschreiten. Zeitweise können bis zu zehn Stunden geleistet werden, die jedoch über einen Zeitraum von sechs Monaten über verkürzte Arbeitstage verrechnet werden müssen (ArbZG §3). In Deutschland wird eine Arbeitswoche von Montag bis Samstag berechnet, woraus sich eine durchschnittliche maximale Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche ergibt. Pausenzeiten werden nicht als Arbeitszeit gerechnet, sondern zusätzlich verrichtet. Hierbei ist weiterhin eine Beschäftigung von mehr als sechs Stunden ohne Pause nicht zulässig (ArbZG §4) (Staufenbiel Institut, 2017).

Die Urlaubszeiten sind im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) beschrieben und besagen, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlauf im Umfang von mindestens 24 Tagen hat (§3 Dauer des Urlaubs). Hierbei wird allerdings von einer Sechstagewoche ausgegangen. Bei einer Fünftagewoche besteht ein Anspruch auf 20 Tage Urlaub. Dieser Anspruch ist jedoch erst nach sechsmonatiger Beschäftigung wirksam (Krause, 2015, S. 214).

Schweden

Das schwedische Arbeitszeitgesetz schreibt die rechtlichen Regelungen für Arbeitszeiten und Pausenregelungen fest. Es ist auf jedes Unternehmen in Schweden übertragbar. Die durchschnittliche reguläre Arbeitswoche beinhaltet maximal 40 Arbeitsstunden, kann jedoch von Vertrag zu Vertrag variieren. Für unter 18-Jährige gelten Sonderregelungen. Die Gesamtarbeitszeit pro Woche darf, über einen Zeitraum von vier Monaten, 48 Stunden nicht überschreiten (Deutscher Bundestag, 2016). Generell dürfen nicht mehr als 200 Überstunden im Jahr verrichtet werden. Jeder Erwerbstätige hat Anspruch auf 11 zusammenhängende Stunden Nachtbeziehungsweise Tagesruhe (Industrie- und Handelskammer Hannover,

2013). Des Weiteren sollte im Arbeitsalltag nicht mehr als fünf Stunden ohne Unterbrechung gearbeitet werden, da jeder Angestellte in Schweden einen Anspruch auf Ruhepausen während der Arbeit hat. Diese Pausen werden, ebenso wie in Deutschland, nicht als Arbeitszeit gezählt (Europäische Kommission, 2018).

Die Urlaubszeiten sind im schwedischen Urlaubsgesetz verankert. Zum Beispiel ist in §12 beschrieben, dass Arbeitnehmer innerhalb des Zeitraums von Juni bis August einen Anspruch auf vier zusammenhängende Wochen Urlaub haben, soweit dies im Vertrag nicht anders festgehalten ist. Generell stehen jedem in Schweden Arbeitenden mindestens 25 bezahlte Urlaubstage zu. Diese werden jedoch immer erst im folgenden Arbeitsjahr gültig, sodass im ersten Jahr einer Einstellung in der Regel kein Urlaub genommen werden darf. Der Arbeitgeber kann in den meisten Fällen jedoch Vorschussurlaub genehmigen, wodurch der Arbeitnehmer nicht vollständig auf seinen Urlaub verzichten muss (Deutsch-Schwedische Handelskammer, 2013).

Norwegen

Die Arbeitszeit in Norwegen ist durch den *Working Environment Act* gesetzlich detailliert festgelegt und beträgt regulär maximal neun Stunden pro Tag, sowie 40 Stunden innerhalb von sieben Tagen. Daraus resultiert bei einer Fünftagewoche eine Arbeitszeit von acht Stunden am Tag. In der Regel arbeiten die Norweger allerdings nur 37,5 Stunden pro Woche. Die Bestimmungen gelten allerdings nicht für alle Arbeitnehmer. Leitende Angestellte und Arbeitnehmer in äußerst unabhängigen Positionen sind davon ausgenommen. Die Vergütung der mit dem Arbeitgeber vereinbarten Überstunden ist ebenfalls gesetzlich geregelt und muss zwangsweise ausgezahlt werden. Ein Ausgleich durch Freizeit ist nicht möglich (Cross Border Business Law AG, 2015). Jede Mehrarbeit eines Beschäftigten, die die bereits erwähnten vertraglich festgelegten Arbeitsstunden pro Woche überschreitet, wird als Überstunde angesehen und durch einen Lohnzuschlag von 40 Prozent vergütet. Für Schichtarbeiter gilt bereits jede Mehrarbeit, die über 36 beziehungsweise 38 Stunden pro Woche

hinausgeht, als Überstunde (Norway Exports, 2011). Eine Pausenpflicht für die Arbeitnehmer besteht bereits ab einer Arbeitszeit von fünfeinhalb Stunden. Das Arbeiten in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen ist in Norwegen grundsätzlich nicht gestattet. Ausgenommen von dieser Regelung sind beispielsweise Berufe im Transport- oder Gesundheitssektor, aber auch in der Hotelbranche (Norway Exports, 2011). Arbeitnehmer haben gemäß Arbeitsrecht einen jährlichen Urlaubsanspruch auf 25 Werkstage. Hierbei werden auch Samstage eingeschlossen. Das entspricht einer Urlaubszeit von vier Wochen und einem Tag. Meist erfolgt allerdings eine vertragliche Vereinbarung über fünf Wochen, von denen drei Wochen am Stück in der Haupturlaubszeit genommen werden dürfen. Während der Urlaubszeit haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gehalt. Anstelle dessen steht ihnen ein Urlaubsgeld zu (siehe Kapitel 3.1 Gehalt und Vergütung Norwegen)(Cross Border Business Law AG, 2015). Arbeitnehmer, die über 60 Jahre sind, haben eine Woche zusätzlich Urlaub. Im Falle einer Krankheit vor Urlaubsbeginn kann dieser verschoben werden. Kommt es während des Urlaubs zu einer Erkrankung von mindestens sechs Tagen, werden diese Tage gutgeschrieben und können zu einem späteren Zeitpunkt genutzt werden (Norway Exports, 2011; Direktorat für Integration und Vielfalt).

Zusammenfassung

	<i>Deutschland</i>	<i>Schweden</i>	<i>Norwegen</i>
<i>Reguläre Arbeitszeit</i>	<i>48 Stunden pro Woche</i>	<i>40 Stunden pro Woche</i>	<i>40 Stunden pro Woche</i>
<i>Urlaubsanspruch</i>	<i>24 Tage</i>	<i>25 Tage, Vier Wochen zusammen- hängender Urlaub im Sommer</i>	<i>25 Tage, Drei Wochen zusammen- hängender Urlaub im Sommer</i>

3.7 Elternzeit

Deutschland

In Deutschland hat laut Gesetz jeder Elternteil, bis zum einschließlich dritten Lebensjahr des Kindes, einen Anspruch auf ein Jahr Elternzeit. Seit 2015 ist eine dreiteilige Staffelung der Elternzeit möglich. Zusätzlich stehen den Eltern vom dritten bis zum achten Lebensjahr des Kindes nicht mehr 12, sondern, seit 2015, 24 Monate zu (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018a). Um eine bessere Vereinbarung von Beruf und Familie zu ermöglichen, erfolgt die Zahlung des Elterngeldes. Dieses gleicht das fehlende Einkommen aufgrund der Elternzeit aus. Die Zahlung wird für beide Elternteile über einen Zeitraum von insgesamt 14 Monaten, die frei aufteilbar sind, entrichtet. Dabei sollten die Grenzen von mindestens zwei und höchstens 12 Monaten für ein Elternteil nicht überschritten werden. Die Höhe der Bezüge ergibt sich, anders als bei den meisten Sozialleistungen, aus dem monatlichen Nettogehalt und umfasst, je nach Einkommenshöhe, 65 oder 100 Prozent dessen. Generell haben alle Eltern die ihre Kinder selbst betreuen einen Anspruch auf das Mindestelterngeld von 300 Euro pro Monat. Anstelle des vollständigen Elterngeldes über 14 Monate besteht die Möglichkeit diesen Anspruch für zehn Monate wahrzunehmen und anschließend auf das *ElterngeldPlus* umzusteigen. Dadurch wird das Elterngeld zwar halbiert, die Bezugsdauer dessen allerdings erhöht und eine Arbeit in Teilzeit beider Elternteile ermöglicht. Dadurch soll ein Anreiz für eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung geschaffen werden (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2018b). Eine weitere Unterstützung der Eltern bildet das Kindergeld. Laut §62 des Einkommenssteuergesetzes sind alle Eltern, die in Deutschland leben oder uneingeschränkt steuerpflichtig sind, zum Erhalt berechtigt (§62 EStG). Die Höhe des Kindergeldes ist einkommensunabhängig, variiert aber je nach Anzahl der Kinder im bezugsfähigen Alter. Seit 2018 erhalten Familien mit einem bis zwei Kindern 194 Euro je Kind, für das dritte 200 Euro und ab vier Kindern 225 Euro monatlich. Mit dem 18. Lebensjahr erlischt dieser

Anspruch, es sei denn das Kind ist arbeitslos oder befindet sich in einem Ausbildungsverhältnis. In diesem Fall besteht der Anspruch bis zum 21. beziehungsweise 25. Lebensjahr weiter (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018c). Um eine Benachteiligung von Frauen und werdenden Müttern im Berufsleben zu verhindern und einen bestmöglichen Gesundheitsschutz zu gewährleisten gibt es in Deutschland das Mutterschutzgesetz. Die darin enthaltenen Regelungen gelten für alle Mütter in einem Arbeitsverhältnis. Beispielsweise besteht für werdende Mütter, die letzten sechs Wochen vor und die ersten acht Wochen nach der Geburt, ein Beschäftigungsverbot. Um Mütter auch in finanziellen Belangen zu schützen und zu unterstützen beinhaltet das Mutterschutzgesetz verschiedene Mutterschaftsleistungen. Während der Schutzzeit vor und nach der Geburt zahlt die gesetzliche Krankenkasse das sogenannte Mutterschaftsgeld, um den finanziellen Verlust der Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum auszugleichen. Dieses kann frühestens sieben Wochen vor der Geburt und nur mit Hilfe einer ärztlichen Bescheinigung beantragt werden. Berechnet wird dies auf Grundlage des durchschnittlichen Nettoeinkommens der letzten drei Monate und beträgt höchstens 13 Euro pro Tag (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018d). Im Falle einer Erkrankung des Kindes bis 12 Jahren, haben Eltern Anspruch auf zehn Tage bezahlte Freistellung pro Jahr (§616 BGB).

Schweden

Die rechtlichen Grundlagen bezüglich des Mutterschutzes, der Schwangerschaft und der Elternzeit sind im Elternzeitgesetz festgelegt. Schwangere Frauen haben in Schweden einen Anspruch auf eine vollständige Freistellung von dreieinhalb Monaten. Sieben Wochen müssen hierbei vor dem errechneten Geburtstermin und sieben Wochen nach der Geburt genommen werden. Väter haben das Recht 10 Werktagen bezahlten Vaterschaftsurlaub bis zu 60 Tage nach der Geburt ihres Kindes zu nehmen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008; Arbeitsförmedlingen, 2010). Bezogen auf die Gleichberechtigung der

Geschlechter verfolgt Skandinavien bereits seit den 70er Jahren eine Gleichstellungspolitik, die Frauen und Männer in gleichem Maße befähigt ihr Familienleben mit ihrem beruflichen Alltag zu vereinbaren (Großkurth, 2007, S. 57). 1974 führte Schweden als erstes Land die Elternzeit ein, die den Mutterschaftsurlaub ersetzte. Seit 2016 haben Eltern einen Anspruch auf zwei Monate Elternurlaub pro Kind und Elternteil (Swedish Institute, 2018). Eltern steht eine vollständige Freistellung von 16 Monaten nach der Geburt beziehungsweise Adoption ihres Kindes zu. In 13 der 16 Monate werden die Eltern mit 80% ihres Bruttoeinkommens vergütet. In den restlichen drei Monaten wird ein Pauschalbetrag von 20 Euro am Tag gezahlt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008). Die Elternzeit kann von beiden Elternteilen zur gleichen Zeit in Anspruch genommen werden. Im Anschluss an diese Zeit haben Arbeitnehmer die Möglichkeit ihre Vollzeittätigkeit bis zum 8. Lebensjahr ihres Kindes um bis zu 25 Prozent zu kürzen (Deutscher Bundestag, 2016). Diese Flexibilisierung der Arbeitszeiten ermöglicht es vielen Frauen, auch während ihrer Zeit als Mutter, erwerbstätig zu sein. Im Falle der Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren haben Eltern in Schweden einen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von 60 Tagen, die mit 80 Prozent des Lohnes vergütet wird (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008; Europäische Kommission, 2018).

Norwegen

Das Recht auf Mutterschaftsgeld wurde in Norwegen erstmals 1956 im Zuge des Ausbaus des nationalen Renten- und Gesundheitssystems eingeführt. Regelungen zum Mutterschutz gehen sogar bis in das 19. Jahrhundert zurück. Die Vorschriften zu Mutterschafts-, Schwangerschafts- und Elterngeld, sowie Elternzeit sind im Volksversicherungsgesetz verankert. Demnach hat jede norwegische Frau, die ein Mitglied der nationalen Versicherung ist und innerhalb der letzten zehn Monate, sechs Monate am Stück gearbeitet hat und vergütet wurde, ein Anrecht auf Mutterschaftsgeld (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008). Es

besteht ein 49-wöchiger Anspruch auf vergütete Elternzeit mit 100 Prozent des bisherigen Gehaltes oder optional für 59 Wochen eine 80-prozentige Vergütung. Das Elterngeld ist dabei steuerpflichtig und der Anspruch erlischt mit dem Erreichen des dritten Lebensjahres (Norwegian Labour and Welfare Administration, 2018a). Drei Wochen der Elternzeit sind bereits vor der Geburt zu nehmen. Zudem stehen sowohl der Mutter, als auch dem Vater jeweils zehn Wochen Vater- beziehungsweise Mutterschaftsurlaub zu. Dabei sind die ersten sechs Wochen nach der Geburt der Mutter vorbehalten. Die verbleibenden 26 beziehungsweise 36 Wochen der Elternzeit können frei zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Zusätzlich haben beide Elternteile das Recht auf ein Jahr unbezahlten Elternurlaub. Des Weiteren kann die Elternzeit, beispielsweise aufgrund von Vollzeitarbeit, gestaffelt werden (Norwegian Labour and Welfare Administration, 2018a). Werdende Mütter, die die Bedingungen für das Mutterschaftsgeld nicht erfüllen, erhalten eine Einmalzahlung von 35.000 Norwegischen Kronen. Die Arbeit der Mütter sollte entsprechend ihren Umständen angepasst werden. Falls das nicht möglich ist, müssen sie ihre Beschäftigung einstellen. In diesem Fall steht ihnen, zusätzlich zum Mutterschaftsgeld, finanzielle Unterstützung in Form von Schwangerschaftsgeld zu. Dieses entspricht der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008). Auch in der Zeit nach der Elternzeit gibt es diverse Unterstützungen für Familien. Beispielsweise Kindergeld bis zum 18. Lebensjahr oder Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln für Kinder zwischen einem und drei Jahren, die keinen oder lediglich einen Halbtagesplatz in einem Kindergarten beanspruchen (Norway Exports, 2011). Eltern können sich im Krankheitsfall ihres Kindes pro Jahr bis zu zehn Tage bezahlt freistellen lassen, bei mehr als zwei Kindern bis zu 15 Tage. Als Alleinerziehender ist eine Freistellung von 20 bis maximal 30 Tage möglich (Norwegian Labour and Welfare Administration, 2018a). Auch gibt es Sonderregelungen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu erleichtern. Beispielsweise haben Eltern einen vorrangigen Anspruch auf flexibel verteilte und reduzierte Arbeitszeiten, sofern dadurch keine negativen Auswirkungen für das

Unternehmen entstehen. Des Weiteren werden sie von Überstunden ausgeschlossen, falls diese unvereinbar mit der Kinderbetreuung sind (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008).

Zusammenfassung

	<i>Deutschland</i>	<i>Schweden</i>	<i>Norwegen</i>
<i>Elternzeit</i>	<i>144 Wochen davon 56 Wochen zwischen 65- 100% Gehalt</i>	<i>64 Wochen 52 Wochen davon mit 80% Gehalt</i>	<i>49 Wochen mit 100% Gehalt oder 59 Wochen mit 80 Prozent</i>
<i>Besonderheit</i>	<i>ElterngeldPlus</i>	<i>Möglichkeit der Verkürzung der Arbeitszeit um 25% bis zum 8. Lebensjahr des Kindes</i>	<i>10 Wochen bezahlte Vaterzeit</i>

3.8 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Deutschland

Die Arbeitssicherheit wird in Deutschland durch viele verschiedene Gesetze geregelt. In erster Linie aber durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Dieses Gesetz dient, mit Hilfe von Arbeitsschutzmaßnahmen, zur Sicherung und Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Das Gesetz umfasst dabei die Arbeitnehmer aller Branchen, ausgenommen den Tätigkeiten in privaten Haushalten und auf Seeschiffen (§1 ArbSchG). Sorge für den Gesundheits- und Arbeitsschutz trägt der Arbeitgeber. Er ist gesetzlich dazu verpflichtet Analysen des jeweiligen Arbeitsrisikos durchzuführen, dieses zu bewerten und Maßnahmen zum Schutz beziehungsweise zur Risikominimierung zu ergreifen. Auch regelmäßige Wirksamkeitskontrollen der eingeleiteten Maßnahmen sind Teil seiner

Aufgabe. Hinzu kommt die Verpflichtung zur wiederholten Schulung der Mitarbeiter bezüglich Gefährdungen oder sicherheitsgerechten Verhaltensweisen abhängig von den unterschiedlichen Tätigkeiten. Das Arbeitsschutzgesetz regelt auch Aspekte, die den Arbeitnehmer betreffen (§3 ff. ArbSchG). So sind diese nach §15 ArbSchG angewiesen, gemäß den Anweisungen des Arbeitgebers, für ihre eigene Sicherheit und die der anderen Mitarbeitern Sorge zu tragen (§15 ArbSchG). Zu Beratungszwecken ist, ab einer Betriebsgröße von 20 Beschäftigten, die Bestellung einer Sicherheitsfachkraft und eines Betriebsarztes unumgänglich und durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgeschrieben. Diese sollen bei der Wahrung und Verbesserung des Gesundheitsschutzes, aber auch bei der Vermeidung von Unfällen beratend zur Seite stehen. Während der Aufgabenbereich des Betriebsarztes, neben der Beratung, die arbeitsmedizinischen Untersuchungen umfasst, gehören zu den Tätigkeiten der Sicherheitsfachkraft auch die regelmäßigen sicherheitstechnischen Kontrollen der Betriebsanlagen und technischen Arbeitsmittel, sowie die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, -verfahren, -plätze und des -ablaufes (§3 und §6 ASiG). Das deutsche Gesetz beinhaltet viele weitere spezifische Gefährdungen oder Tätigkeiten betreffende Verordnungen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeiter. Beispiele dafür sind die Betriebsverordnung, die Arbeitsstättenverordnung, die Lärmschutzverordnung oder auch die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Bundesministerium für Arbeit und Gesundheit, 2015).

Neben der Vermeidung von Unfällen und der Sicherung der Gesundheit sind auch die Prävention von Krankheiten und die Förderung der Gesundheit durch ein Gesetz geregelt. Der § 20 des SGB V bestimmt dafür die Krankenkassen als Verantwortliche. Mit Hilfe von Gesundheitsleistungen sollen Krankheitsrisiken reduziert und das gesundheitsorientierte Handeln gefördert werden. Dabei steht die sozial bedingte oder geschlechterbezogene Ungleichheit der Gesundheitschancen im Vordergrund (§20 SGB V). Die Förderung des Aufbaus und der Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen in Betrieben fallen zusätzlich in den

gesetzlich vorgeschriebenen Aufgabenbereich der Krankenkassen (§20b SGB V). Auch die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten ist im Gesetz verankert. § 21 des Arbeitsschutzgesetz besagt, dass diese Kontrolle der Unternehmen beziehungsweise Arbeitgeber in den Aufgabenbereich des Staates fällt und in Kooperation zwischen den zuständigen Behörden und Unfallversicherungsträgern erfolgt (§21 ArbSchG).

Schweden

Um eine angemessene Arbeitsumwelt zu gewährleisten, die der Gesundheit der Beschäftigten nicht schadet, kontrolliert das schwedische Zentralamt für Arbeitsumwelt jährlich mehr als 35.000 Arbeitsplätze, informiert und erarbeitet detaillierte Vorschriften (Schwedisches Zentralamt für Arbeitsumwelt, 2017). Generell trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für den Arbeitsschutz in seinem Unternehmen und ist aufgerufen bei mangelnden Vorkehrungen entsprechend zu handeln. Die Rechte der Arbeitnehmer, vor allem aber die Pflichten des Arbeitgebers, bezogen auf die Arbeitsumwelt und die Prävention von Unfällen und krankheitsbedingten Ausfällen, sind im schwedischen Arbeitsumweltgesetz festgelegt (Schwedisches Zentralamt für Arbeitsumwelt, 2017; Deutsch-Schwedische Handelskammer, 2016b; Häußling, 2013). Bei einer Mitarbeiterzahl über fünf Personen, hat der Arbeitgeber einen oder mehrere Sicherheitsbeauftragte zu ernennen, die sich für den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit der Arbeitnehmer einsetzen (Häußling, 2013). Am 31. März 2016 traten neue Vorschriften des schwedischen Zentralamts für Arbeitsumwelt, mit dem Ziel der konsequenten Eliminierung von Belastungen und Diskriminierung am Arbeitsplatz, in Kraft. Außerdem wird die Pflicht und Verantwortung der Arbeitgeber betont, eine angenehme Arbeitswelt zu schaffen, sodass sich Mitarbeiter auf sozialer und organisatorischer Ebene wohl fühlen. Die Ziele dafür müssen in allen Unternehmen mit mehr als zehn Angestellten verschriftlicht und durch die Arbeitgeber umgesetzt werden (Deutsch-Schwedische Handelskammer, 2016b).

Norwegen

Der Norwegian Working Environment Act von 2015 dient dazu, eine sichere Arbeitsumgebung, Arbeitsbedingungen und Arbeitssituation der norwegischen Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die Verantwortung für die Vermeidung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Krankheiten sowie die Pflicht ein sicheres und angemessenes Arbeitsumfeld zu schaffen, liegt bei den Unternehmen beziehungsweise den Arbeitgebern. Dazu gehören regelmäßige Risikoanalysen der zu verrichtenden Tätigkeiten, die Bereitstellung einer angemessenen Schutzausrüstung, sowie die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Zusätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet seine Mitarbeiter wiederholt, systematisch in Gesundheits- und Sicherheitsthematiken zu schulen. Damit diesen Pflichten, gemäß des Working Environment Acts, nachgekommen wird, erfolgt eine Kontrolle durch öffentliche Ämter, die dem Arbeitsministerium unterstellt sind (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2013; EU-OSHA, 2018). Außerdem gelten, je nach Unternehmensgröße, verschiedene organisatorische Vorschriften. Unternehmen mit mindestens zehn Angestellten sind beispielsweise dazu verpflichtet einen Arbeitsschutzbeauftragten zu beschäftigen, bei weniger als zehn Mitarbeitern können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber schriftlich einigen dies zu unterlassen. In bestimmten Branchen kommt zusätzlich die Bestellung eines Betriebsarztes hinzu (Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH , 2018).

Zusammenfassung

	Deutschland	Schweden	Norwegen
Kontrolle	<i>Kontrolle durch zuständigen Behörden und Unfallversicherungsträgern</i>	<i>Kontrolle durch das schwedische Zentralamt für Arbeitsumwelt</i>	<i>Kontrolle der Pflichteneinhaltung durch öffentliche Ämter</i>
Besonderheit	<i>Ernennung von Sicherheits-</i>	<i>Ernennung von Sicherheits-</i>	<i>Einstellung eines</i>

	<i>beauftragten ab 20 Mitarbeitern</i>	<i>beauftragten ab 5 Mitarbeitern</i>	<i>Arbeitsschutz- beauftragten ab 10 Mitarbeitern</i>
--	--	---	---

4 Unterschiede und Auswirkungen

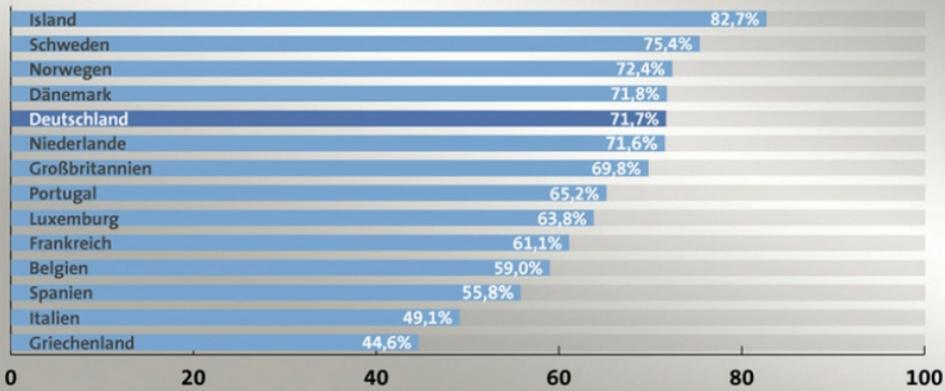
Vergleicht man, ganz allgemein, die drei Länder hinsichtlich ihrer Erwerbstäigen, zeigt sich, dass die Erwerbstäigenquote in Schweden mit 82,1 Prozent am höchsten ist. Deutschland und Norwegen liegen, trotz beträchtlicher Unterschiede in der Bevölkerungszahl, mit 78,6 Prozent gleich auf. Sowohl Schweden, als auch Norwegen weisen eine Mehrheit an Erwerbstäigen im Bereich der Dienstleistungen auf, erlangen die verhältnismäßig höchste Bruttowertschöpfung allerdings aus dem Sektor der Produktion. In Schweden arbeiten beispielsweise 18,2 Prozent der Beschäftigten in der Produktion und 80 Prozent als Dienstleister. Allerdings werden 24,5 Prozent des Erwerbs durch die Produktion und nur 74,2 Prozent durch Dienstleistungen erwirtschaftet (Wirtschaftskammer Österreich, 2018a). In Norwegen ist das Ganze noch deutlicher: 20,2 Prozent der Produktionsmitarbeiter generieren 32 Prozent der Bruttowertschöpfung, wohingegen durch 77,6 Prozent an Dienstleistern lediglich 65,6 Prozent entstehen (Wirtschaftskammer Österreich, 2018b). Nur in Deutschland ist das Verhältnis zwischen der Rate an Erwerbstäigen pro Wirtschaftszweig und der Bruttowertschöpfung annähernd gleich (Wirtschaftskammer Österreich, 2018c).

Der nachfolgende Abschnitt befasst sich mit einer vergleichenden Analyse und anschließenden Interpretation der drei Länder in Bezug auf die zuvor angeführten Kriterien. Neben den gesetzlichen werden auch die Unterschiede im Unternehmensalltag dargestellt und mit Hilfe von Statistiken sowie den Erfahrungen, der von uns befragten Arbeitnehmer aus Schweden und Norwegen, ergänzt. Im Zuge der Interviews erfolgte bewusst eine

Befragung von Arbeitnehmern, da diese direkt im Unternehmen mitwirken und von den behandelten Aspekten unmittelbar betroffen sind. Daher sind ihre Erfahrungen für die Thematik dieser Arbeit aussagekräftiger. Aus diesem Grund nehmen sie eine Expertenposition ein. Experte 1 arbeitet als Qualitätsmanager bei einem Automobilzulieferer in Kirstianstad im Süden von Schweden und eignet sich für unsere Zwecke besonders, da er sowohl in Schweden, als auch in Deutschland beschäftigt war. Dadurch ist er in der Lage einen Vergleich der Arbeit in beiden Ländern zu ziehen. Neben ihm arbeiten, laut eigener Aussage, 220-250 weitere Mitarbeiter in dem schwedischen Unternehmen. Experte 2 ist im Servicebereich eines norwegischen Unternehmens in Oslo, mit 20 weiteren Mitarbeitern, tätig.

Gleichberechtigung und Chancengleichheit sind ein Ziel, das seit Jahren präsent ist und vor allem bezogen auf die Arbeitswelt immer wieder im Fokus steht. Denn trotz vieler Gesetzesregelungen herrscht immer noch eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, die sich in der Beschäftigungsquote und Bezahlung widerspiegelt. Bei der Betrachtung der Beschäftigungsquoten der Frauen in Europa zeigt sich Island als eindeutiger Spitzensreiter (siehe Abbildung 4). Aber auch Schweden und Norwegen liegen weit vorn. Auffällig ist, dass die skandinavischen Länder in dieser Rangordnung dominieren und Schweden mit 75,4 Prozent sogar die höchste Frauenbeschäftigtequote der Europäischen Union aufweist. Trotz einer Steigerung der erwerbstätigen Frauen um 10 Prozent, in dem Zeitraum von 2006 bis 2016, belegt Deutschland, im Vergleich der europäischen Länder, mit 71,7 Prozent lediglich den fünften Platz (siehe Abbildung 4)(Norddeutscher Rundfunk, 2018a).

Beschäftigungsquoten von Frauen IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH



Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft

Abbildung 4: Beschäftigungsquote von Frauen im europäischen Vergleich (Norddeutscher Rundfunk, 2018a)

Außerdem zeigt Deutschland, im Gegensatz zu Norwegen und Schweden, einen deutlich größeren Unterschied zwischen der Anzahl der beschäftigten Männer und der Frauen (Eurostat, 2018a). Ursächlich hierfür könnte unter anderem die Haus- und Familienarbeit sein, die immer noch überwiegend von Frauen übernommen wird (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016). Die Abbildung 5 zeigt den Frauenanteil in Führungspositionen der Verwaltungsräte der 600 größten Unternehmen Europas. In Schweden lässt sich dabei eine Quote von 34,6 Prozent dokumentieren. Trotz der Frauenquote von 30 Prozent befand sich Deutschland mit 22,6 Prozent (Stand 2015) lediglich im unteren Drittel. Norwegen lag mit 38,7 Prozent weit vor den Vergleichsländern und kann die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 40 Prozent nahezu einhalten (Statista GmbH, 2016a).

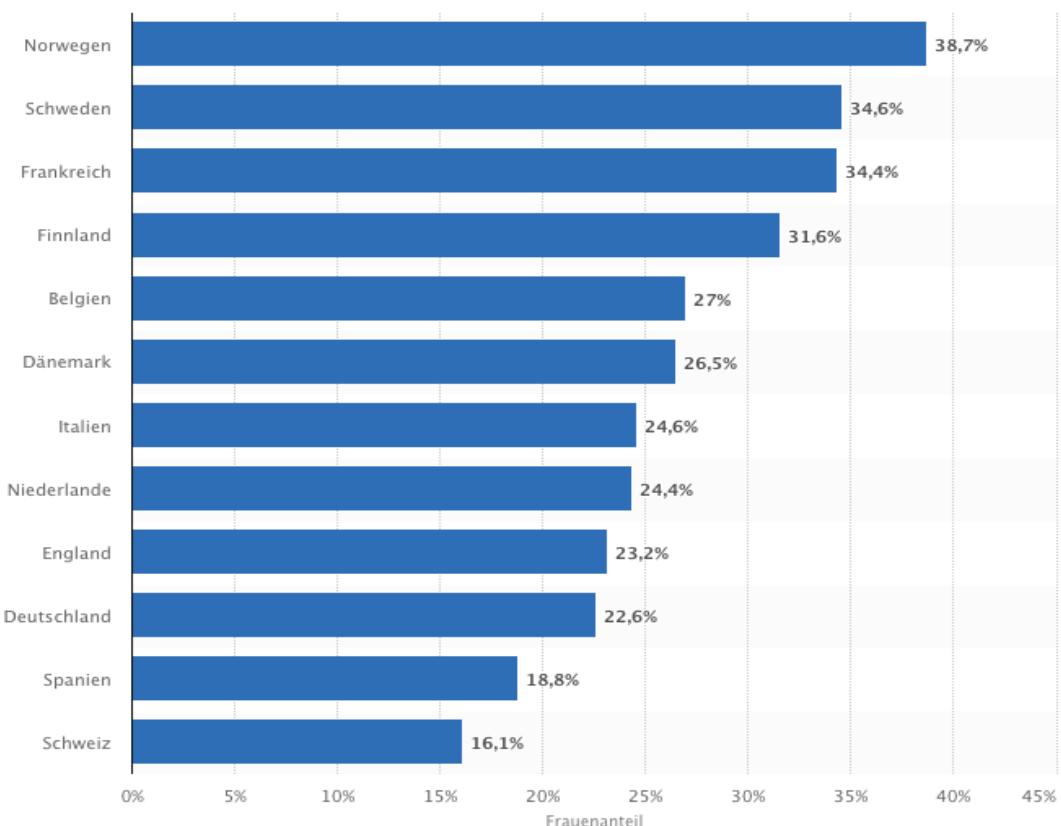


Abbildung 5: Frauenanteil in der Führungsspitze von Unternehmen* in ausgewählten Ländern Europas im Jahr 2015 (Statista GmbH, 2016a)

Diese Unterschiede in der Beschäftigung spiegeln sich auch in der Bezahlung von Männern und Frauen wieder. Im Jahr 2016 bestand in Schweden eine Gender Pay Gap von 12 Prozent. Das bedeutet, dass Frauen nach wie vor um 12 Prozent schlechter bezahlt werden als Männer und somit sinnbildlich 52 Minuten am Tag unbezahlt arbeiten (Swedish Institute, 2018). In Deutschland betrug das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern sogar 21 Prozent und somit 5 Prozentpunkte weniger als der EU-Durchschnitt (16,1 Prozent) (Statistisches Bundesamt, 2017d; Norddeutscher Rundfunk, 2018b). Norwegen weist derzeit geschlechtsspezifische Lohnunterschiede von ungefähr 15 Prozent auf (Eurostat, 2018b). Weiterhin wird beim Vergleich des *Gender Equality Index* der EU-Länder ersichtlich, dass Schweden den anderen Ländern, bezüglich der Gleichberechtigung, voraus ist. Mit 82,6 erhielt das Land den höchsten Index (European Institute for Gender Equality, 2015b). Deutschland befindet

sich auch in diesem Fall, mit einem Index von 65.5, unterhalb des EU-Durchschnitts (European Institute for Gender Equality, 2015a). Insgesamt zeigt diese Datensammlung klare Vorteile und eine Führung der skandinavischen Länder in diesem Bereich. Trotz der frühzeitigen Verankerung eines Gleichberechtigungsgrundsatzes im Gesetz ist die Ungleichheit in Deutschland, im Vergleich zu Schweden und Norwegen, nach wie vor stärker ausgeprägt.

Gleichberechtigung kann, ebenso wie Chancengleichheit, einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter eines Unternehmens haben. Jeder möchte beruflich wertgeschätzt werden, sei es durch Lob, höhere Verantwortung oder finanzielle Mittel. Diskriminierung und eine ungleiche Behandlung am Arbeitsplatz führen zu einer geringeren Motivation und Unwohlsein und können letztendlich zu erhöhten Fehlzeiten führen. Psychische Belastungen jeglicher Form wirken sich auch auf die Physis aus und können dadurch einen negativen Einfluss auf die Arbeit haben. Dies zeigt, dass es im Interesse des Arbeitgebers sein sollte, Diskriminierungen jeglicher Art, sei es das Geschlecht, die Religion oder andere Merkmale betreffend, zu vermeiden und somit die Zufriedenheit seiner Mitarbeiter zu steigern.

Die Betrachtung der Gehälter in Schweden, Norwegen und Deutschland lässt klare Unterschiede erkennen. Deutschland verfügt als einziges der drei Länder über einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Im Gegensatz dazu werden in Schweden und Norwegen hauptsächlich Tarifverträge abgeschlossen. Lediglich 55 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland (Bundeszentrale für politische Bildung, 2014), aber 90 Prozent der Schweden arbeiten unter tarifvertraglichen Regelungen. Grundsätzlich verdienen Berufstätige in Schweden und Norwegen mehr als in Deutschland. Das durchschnittliche Bruttonationaleinkommen je Einwohner 2016 verdeutlicht die enorme Differenz zwischen Deutschland und Norwegen. Während Norweger durchschnittlich 82.330 US-Dollar im Jahr erwirtschaften, stehen den Schweden 54.630 und den Deutschen 43.660 US-Dollar zur

Verfügung (Statistisches Bundesamt, 2017e). Auch nach der Bereinigung der Bruttoeinkommen und Anpassung dieser Werte an die jeweiligen Lebenshaltungskosten, liegen alle drei Länder nach wie vor über dem OECD Durchschnitt. Allerdings verschlechtert sich, bei der Betrachtung der bereinigten Nettoeinkommen, die Stellung von Schweden und Norwegen etwas. Norwegen bleibt im Ländervergleich an der Spitze und belegt insgesamt den vierten Platz, während Deutschland Platz fünf und Schweden lediglich Platz neun aller OECD Länder erreicht (OECD, 2018d). In allen drei Ländern herrscht ein verhältnismäßig großes Einkommensgefälle zwischen der obersten und der untersten Einkommensschicht. So verdienen die reichsten 20 Prozent der Bevölkerung in Norwegen fast viermal so viel, in Deutschland mehr als viermal so viel und in Schweden genau viermal so viel wie die ärmsten 20 Prozent der Bevölkerung (OECD, 2018a; OECD, 2018b; OECD, 2018c). In Bezug auf die soziale Ungleichheit liegen die betrachteten Länder alle dicht beieinander (OECD, 2018d).

Der Lebensstandard wird maßgeblich durch das erzielte Einkommen definiert. Dazu gehört unter anderem ein guter Zugang zu Bildung, Gesundheitsleistungen und angemessenen Wohnverhältnissen. Außerdem steht das Gehalt in direkter Verbindung mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Erwerbstätigen. Beispielsweise kann die Inanspruchnahme von gesundheitsfördernden Aktivitäten durch ein ausreichendes Gehalt ermöglicht werden. Dadurch wird die physische, aber auch die psychische Gesundheit gefördert. Diese Faktoren zeigen, dass ein sicheres Einkommen eine große Wirkung auf die Zufriedenheit der Menschen nach sich zieht. Dennoch ist ab einer bestimmten Höhe des Gehalts ein abnehmender Grenznutzen zu verzeichnen. Um die Zufriedenheit zu steigern, werden folglich andere Indikatoren benötigt.

Wichtig ist, in Bezug auf die Gesundheit, unter anderem auch ausreichend Freizeit. Diese ist zur Stärkung des allgemeinen Wohlbefindens sowie der psychischen, aber auch physischen Gesundheit notwendig. Wie Studien belegen, besteht eine Wechselwirkung zwischen Berufs- und Privateben.

Während sich das Privatleben meist positiv auf die Arbeit der Mitarbeiter auswirkt, beeinflusst der Beruf das Private häufig in einer eher negativen, krankmachenden Weise (Stepstone, 2013). Daher ist einer der wichtigsten Faktoren eine funktionierende Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Dieser Spagat ist, insbesondere für Frauen, häufig schwierig. Flexible Arbeitszeitmodelle und finanzielle sowie soziale Unterstützung können bei der Umsetzung helfen. Die OECD-Daten lassen den Rückschluss zu, dass vor allem lange, unflexible Arbeitszeiten die Gesundheit negativ beeinträchtigen. Ursächlich hierfür könnte der damit verbundene Stress sein. Zusätzlich verringert sich dadurch die Freizeit. Bezogen auf die Arbeitszeiten pro Woche stellen sich zwischen den betrachteten Ländern keine gravierenden Unterschiede heraus. In Deutschland und Schweden werden im Durchschnitt 40 Stunden gearbeitet, in Norwegen hingegen nur 37,5 Stunden. Während eine norwegische Statistik zeigt, dass lediglich 14 Prozent der Arbeitnehmer häufige oder fortwährende negative Auswirkungen der Arbeitsanforderungen auf das Familien- und Sozialleben bemängeln, sind die Deutschen deutlich unzufriedener, was das Verhältnis von Arbeits- zu Freizeit angeht (Statistics Norway, 2017a; ING-DiBa AG, 2016). Das könnte an den vielen Überstunden liegen, die weit über die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten pro Woche hinausgehen. Beispielsweise zeigt die Erwerbstätigenbefragung der *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* von 2012 (Abbildung 6), dass lediglich 15,6 der 33,1 Prozent der Arbeitnehmer die vertraglich geregelten 35 bis 39,9 Arbeitsstunden pro Woche einhalten. Stattdessen arbeiten statt 38,5 Prozent, 47,5 Prozent 40 bis 47,9 Stunden pro Woche. Anstelle von 1,3 Prozent der Arbeitnehmer, die 48 bis 59,9 Stunden vereinbart haben, sind es in der Praxis sogar 10,8 Prozent (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2016).

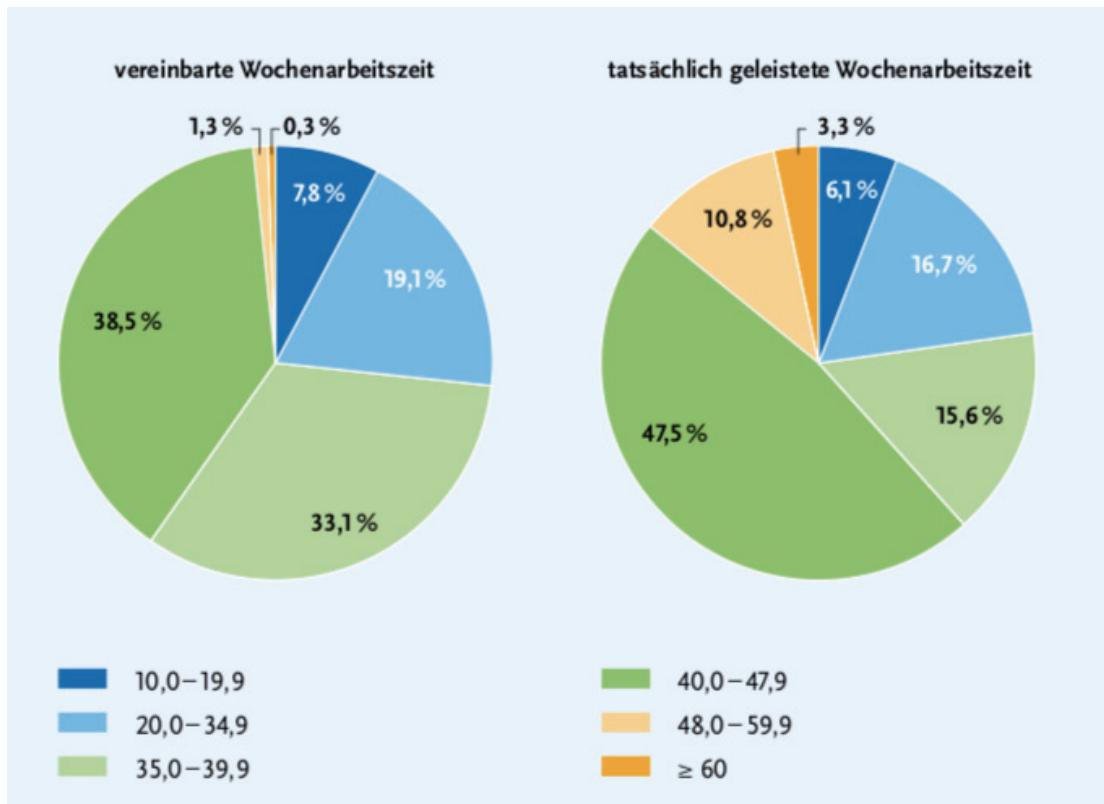


Abbildung 6: Arbeitszeit – vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2016)

Auch in Schweden erfolgt die Work-Life-Balance deutlich besser, als in Deutschland, so der schwedische Experte. „Die Schweden haben ein ganz anderes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit also also was man immer so schön Work-Life-Balance nennt das ist da sehr viel sehr viel ausgeprägter und sie sind sehr viel entspannter, sowohl während der Arbeit als scheinbar auch danach ja, die sind in dem Sinne zufriedener“ (Anhang 1, Zeile 52-56). Sowohl während der Arbeit, als auch in ihrer Freizeit seien die Schweden nicht so gestresst wie die Deutschen. Zudem sind, laut dem Experten, wenig Überstunden zu leisten und Arbeitszeiten, die sich mit dem Familienleben vereinbaren lassen die Regel. Diese flexiblen Arbeitszeiten sorgen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und werden auch in Deutschland als ein wichtiger Aspekt der Arbeitsplatzzufriedenheit gesehen. Zusätzlich könnte auch das flächendeckende Kinderbetreuungssystem Schwedens zu einer verbesserten Work-Life-Balance beitragen. Dadurch sind schwedische Frauen nicht gezwungen eine Wahl zwischen Familie und Beruf zu treffen.

und die Männer nicht allein dem Stress der finanziellen Versorgung ausgesetzt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008). Zu einer ausreichenden Erholung zählt, neben den Arbeitszeiten und einer ausgeglichenen Balance zwischen Berufs- und Privatleben, auch der Urlaub auf den jeder Arbeitnehmer einen Anspruch hat. Auf den ersten Blick scheinen Deutschland, Schweden und Norwegen nahezu identische Modelle der Urlaubszeiten zu haben. Der Unterschied zeigt sich jedoch in der Aufteilung dieser 24, beziehungsweise 25 festgelegten Urlaubstage. Außerdem gibt der interviewte Experte aus Norwegen an, dass die Urlaubstage nicht nur vorgeschrieben sind, sondern die Arbeitgeber auch dafür Sorge zu tragen haben, dass diese von den Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden (Anhang 2, Zeile 18-19). Die in Norwegen gesetzlich geregelten zusammenhängenden drei Wochen und in Schweden sogar vier Wochen Urlaub, sind in Deutschland nicht üblich. Grundsätzlich haben Arbeitnehmer in Deutschland laut Bundesurlaubsgesetz jedoch ebenfalls Anspruch auf zwei Wochen Urlaub am Stück. Der lange, zusammenhängende Urlaub in Skandinavien, zwischen Juni und August, kann einen äußerst wohltuenden Effekt auf die Gesundheit der Arbeitnehmer haben. Die Sommerzeit und Sommerferien der schulpflichtigen Kinder können als Familienzeit genutzt werden und dadurch die Work-Life-Balance verbessern.

In den skandinavischen Ländern, insbesondere in Schweden, wird in vielen Betrieben immer wieder ein Arbeitszeitverkürzungsmodell getestet, bei dem 6 anstatt der üblichen 8 Stunden pro Tag gearbeitet wird. Das bedeutet zwei Stunden weniger Arbeit, bei gleicher Bezahlung. Für Arbeitnehmer stellt dieses Modell sicherlich eine attraktive Alternative dar, die auch für Arbeitgeber profitabel ist. Denn trotz verringter Arbeitszeit steigt sowohl die Produktivität, als auch die Qualität der Arbeit (Anwar, 2018). Darüber hinaus werden die Krankenfehlzeiten minimiert, Arbeitnehmer haben mehr Freizeit und können zusätzlich bis ins höhere Alter arbeiten und somit später in Rente gehen. Das wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit aus. Mit diesen Experimenten sind jedoch auch enorme Kosten verbunden, die

selbstverständlich einen bedeutenden Faktor spielen und meist zu einer Revision solcher Arbeitszeitverkürzungsmodelle führen (Frankfurter Rundschau GmbH, 2015).

Einen weiteren Aspekt, der auf die Gesundheit von Arbeitnehmern einwirkt, stellt die Arbeitsplatzsicherheit dar. Diesbezüglich wird die Kündigungsfrist und der Schutz vor Kündigungen in Deutschland, Schweden und Norwegen größtenteils gleich gehandhabt. Die Arbeitsplatzunsicherheit kann die Gesundheit in erheblichem Maße beeinflussen. Dabei ist nicht nur der mögliche Verlust des Einkommens bedeutsam, sondern vielmehr auch der sozioökonomische Druck (Hans-Böckler-Stiftung, 2015a). Wie eine schwedische Studie belegt, wirkt sich die Arbeitsplatzunsicherheit insbesondere auf die Psyche der Menschen aus. Depressionen und Burnout sind häufige Folgen. Auch psychosomatische Beeinträchtigungen können aus einer solchen Angst resultieren (Hans-Böckler-Stiftung, 2015b). Somit ist die Arbeitsplatzsicherheit auch in Bezug auf die Zufriedenheit eines Mitarbeiters relevant. Da mit dem Verlust des Arbeitsplatzes auch ein Verdienstausfall einhergeht, sind die Leistungen, die im Falle einer Arbeitslosigkeit vom Staat erbracht werden, entscheidend. Der OECD-Durchschnitt beschreibt bei einer Arbeitslosigkeit einen Einkommensverlust von 4,9 Prozent, im Vergleich zum vorherigen Gehalt. Norwegen und Deutschland liegen mit 2,7 Prozent und sogar 2,0 Prozent weit unter diesem Durchschnitt. In Schweden hingegen ist mit einem überdurchschnittlichen Einkommensverlust von 5,7 Prozent zu rechnen (OECD, 2018b). Dieser enorme Unterschied könnte mit der Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge zusammenhängen, die in Schweden ausschließlich durch den Arbeitgeber erfolgt. Möglicherweise sind daher die dafür zuständigen Fonds kleiner und dementsprechend die finanziellen Ausgleichsleistungen bei einer Arbeitslosigkeit geringer. Auch die Art der Beschäftigung ist, in Hinblick auf die Arbeitsplatzsicherheit, ein wichtiger Faktor. Im Zeitraum von 2012 bis 2017 gaben, laut des DGB-Index “Gute Arbeit”, 18 Prozent der Beschäftigten mit einem unbefristeten und 34 Prozent

mit einem befristeten Vertrag an, sich Sorgen zu machen und Ängste vor der beruflichen Zukunft zu haben (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2018). Befristete Arbeitsverträge sorgen somit für weitaus mehr Zukunftsängste als unbefristete Arbeitsverhältnisse. Da in Norwegen fast ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge gelten, ist zu vermuten, dass sich die Arbeitnehmer dort weniger Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen.

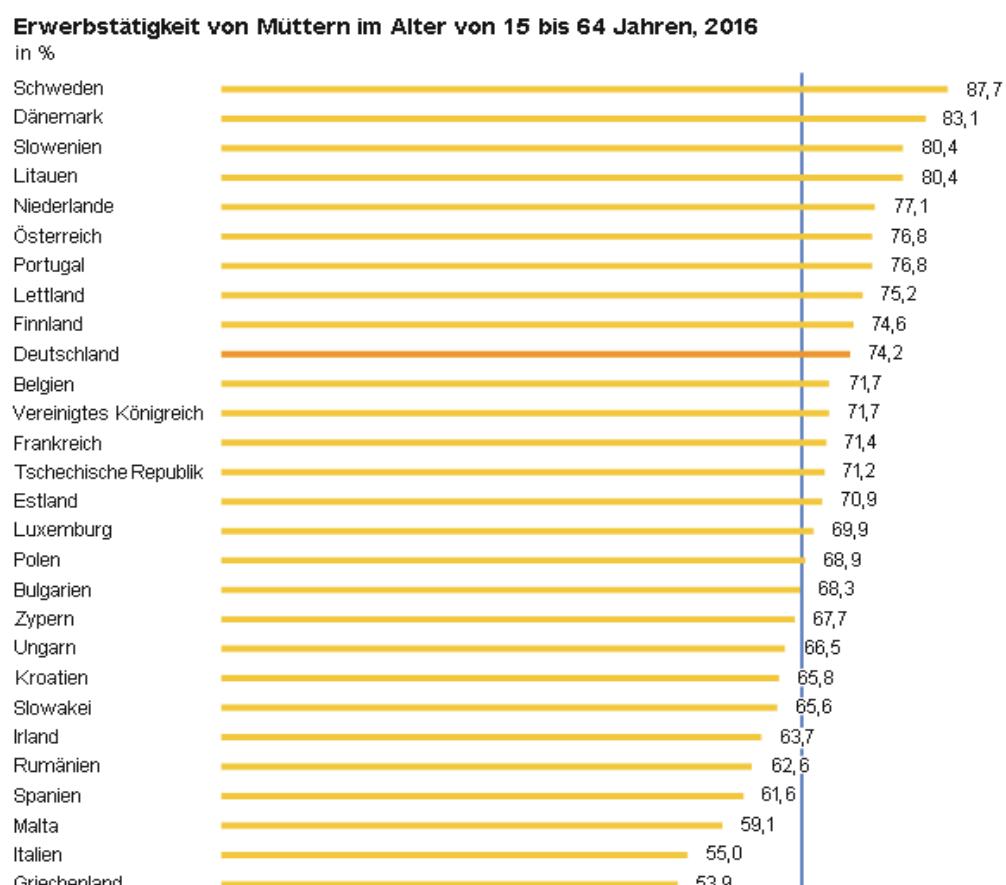
Auch eine Unterforderung am Arbeitsplatz kann, ebenso wie eine Überforderung, negative Folgen, wie Niedergeschlagenheit, Müdigkeit und Antriebslosigkeit, mit sich ziehen. Weiterbildungsmöglichkeiten können diesem entgegenwirken und dadurch zum Wohlbefinden und zur Gesundheit der Mitarbeiter beitragen. Demnach haben Weiterbildungen, in gewisser Weise, ebenfalls eine präventive und gesundheitsförderliche Wirkung.

Im Vergleich der Regelungen und Unterstützungsangebote zu Elternzeit und Elterngeld in Deutschland, Schweden und Norwegen wird ersichtlich, dass alle drei Länder großen Wert auf die Förderung der Eltern und den Schutz der Mütter legen. Auch die Sicherung und Gewährleistung des beruflichen Wiedereinstiegs der Mütter sowie die Gleichstellung bei der Kindererziehung stehen im Fokus. Daher bestehen in allen drei Ländern, neben einer finanziellen Unterstützung, zusätzliche Hilfsangebote zur Vereinfachung und Motivation des Wiedereinstiegs in den Beruf. Bei der Gegenüberstellung der Länder zeigt sich, dass der Mutterschutz vor und nach der Geburt in Deutschland und Schweden je 14 in Norwegen sogar 18 Wochen beträgt. Dafür ist die zur Verfügung stehende Elternzeit in Deutschland verhältnismäßig lang. Sie umfasst rund drei Jahre, von denen allerdings nur 14 Monate vergütet werden. Aus diesem Grund entscheiden sich viele Mütter bereits nach maximal 14 Monaten, zumindest halbtags ihre Arbeit wieder aufzunehmen (Bohuslavizki, 2014, S. 2-3). Laut dem schwedischen Interviewpartner wird das Angebot der Elternzeit sehr häufig wahrgenommen und die Inanspruchnahme gesellschaftlich vollkommen toleriert (Anhang 1, Zeile 28-34). Um das veraltete Familienschema

aufzuheben und auch die Väter einzubinden, bieten sowohl Deutschland, als auch Norwegen und Schweden verschiedene Anreize. Zum Beispiel können Väter in Deutschland, über einen Zeitraum von zwei Monaten, bezahlten Vaterschaftsurlaub nehmen. Norwegische Väter können diese Freistellung über sechs Wochen, mit 100 prozentiger Lohnfortzahlung, nutzen. Mit Hilfe dessen soll Vätern die Möglichkeit gegeben werden, besonders in der Anfangszeit, Zeit mit ihrem Kind zu verbringen und ihre Partnerin unterstützen zu können. In Schweden beträgt die Vaterzeit immerhin zwei Wochen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008). Die unterschiedlichen Elterngelder werden, laut dem Väterreport von 2016, in Deutschland von 34 Prozent und in Norwegen von insgesamt 90 Prozent der Väter wahrgenommen. In Schweden wird dieses zu 45 Prozent von Vätern bezogen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016). Einen weiteren Anreiz zur Förderung des Wiedereinstiegs von Müttern ins Erwerbsleben, vor allem aber auch zur vermehrten Einbindung der Väter in die Kindererziehung, bietet in Deutschland das ElterngeldPlus (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2018b). Ein Pendant dazu bildet das norwegische Doppeltern-Modell, bei dem die Väter die Erziehung übernehmen, während die Mütter arbeiten . Zusätzlich besteht in Norwegen die Möglichkeit bereits sechs Wochen nach der Geburt wieder in Teilzeit zu arbeiten. Dadurch verringert sich zwar der Elterngeldanspruch, gleichzeitig verlängert sich dieser jedoch auch. Die Variante ähnelt dem deutschen ElterngeldPlus und dient ebenso einer besseren Verteilung der Kindererziehung auf beide Elternteile beziehungsweise einem zeitnahen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008). Des Weiteren sollen Sonderregelungen, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erleichtern. Beispielsweise haben Eltern einen vorrangigen Anspruch auf flexibel verteilte und reduzierte Arbeitszeiten, sofern dadurch keine negativen Auswirkungen für das Unternehmen entstehen. Außerdem werden sie von Überstunden ausgeschlossen, falls diese unvereinbar mit der Kinderbetreuung sind (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und

Jugend, 2008). Eine weitere Entlastung der Eltern besteht im Bereich der Kinderbetreuung in Deutschland. Durch die gesetzlich geregelte Möglichkeit einer Förderung in einer Tagespflege oder eines Platzes in einer Kindertagesstätte, bereits vor Vollendung des ersten Lebensjahres, soll eine Wiederaufnahme der Berufstätigkeit begünstigt werden. Trotz dessen existiert ein enormer Mangel an Kindergartenplätzen und Personal. Auch in Schweden ist ein gesetzlich verankerter Anspruch auf einen Kindergartenplatz vorhanden. Dieser hält sogar bis zum 12. Lebensjahr an. Die Gebühren des Platzes betragen drei Prozent des jeweiligen Einkommens der Eltern. Der Rest wird staatlich finanziert. Wie alle skandinavischen Länder setzt auch Norwegen auf ein breit gefächertes Betreuungssystem. Allerdings ist das Recht auf eine Kinderbetreuung hier nicht gesetzlich geregelt. Nichtsdestotrotz stehen ausreichend Plätze zur Verfügung, sodass so gut wie jedem Anspruch gerecht werden kann (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008; Bohuslavizki, 2014, S. 2-3). Ursächlich dafür ist, dass nicht der Staat direkt, sondern die einzelnen Kommunen für die Bereitstellung verantwortlich sind und somit flexibel auf die jeweiligen Bedarfe reagieren können (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008). Außerdem wird es sowohl in Schweden, als auch in Norwegen allgemein akzeptiert früher zu gehen, um seine Kinder aus dem Kindergarten abzuholen (Bohuslavizki, 2014). Wie auch der befragte schwedische Experte betont, endet und beginnt die Arbeitszeit häufig mit dem Wegbringen und Abholen der Kinder (Anhang 1, Zeile 87-90). Zudem bestehen, während der Arbeit, Sonderregelungen für Mütter, die den zeitnahen Wiedereinstieg erleichtern sollen. So ist es deutschen Müttern gesetzlich erlaubt, innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt, Stillpausen einzulegen und für Untersuchungen freigestellt zu werden. Diese sind vergütet und müssen nicht nachgearbeitet werden. Die Stillpausen dürfen mindestens zweimal täglich für 30 Minuten erfolgen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017). Genauso verhält es sich in Norwegen. Dort ist es den Arbeitnehmerinnen erlaubt ihre Arbeitszeit für Stillpausen täglich um eine Stunde zu reduzieren

(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008). Studien bestätigen die Erfolge der länderspezifischen Bemühungen Mütter vermehrt wieder in das Erwerbsleben zu integrieren. Je nach Land und Unterstützungsangebot unterscheiden sich die Ergebnisse. So zeigt Abbildung 7, dass Schweden in Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Müttern in der EU, im Alter von 15 bis 64 Jahren, mit 87,7% an der Spitze liegt. Deutschland befindet sich im Vergleich mit 74,2 Prozent im Mittelfeld, auf dem zehnten Platz.



Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Eurostat
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017

Abbildung 7: Erwerbstätigkeit von Müttern im Alter 15 bis 64 Jahren, 2016 (Statistisches Bundesamt, 2017a)

Somit wurde ersichtlich, dass auch die Unterstützung der Eltern in gewisser Weise zur Erhaltung der Gesundheit und Förderung des Wohlbefindens beiträgt. Die finanziellen Hilfestellungen vermeiden psychischen Druck

, aufgrund finanzieller Einbußen, und dienen zur effektiveren Vereinbarung von Familie und Beruf. Des Weiteren wird die Gleichstellung der Frauen und Männer durch Anreize, wie das ElterngeldPlus oder die Vaterschaftszeit, gefördert. Diese Faktoren helfen die Belastung der Frauen, durch die vielmals alleinige Kinderbetreuung, zu minimieren und fördern darüber hinaus die Work-Life-Balance und folglich auch die Gesundheit . Ebenso verhält es sich mit den unterschiedlichen Varianten zur Wiedereingliederung der Mütter ins Erwerbsleben.

Abschließend erfolgt der Vergleich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, , der verdeutlicht, dass es zwar in allen drei Staaten gesetzliche Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gibt, diese aber in unterschiedlichem Ausmaß präzisiert und verankert sind. Während Deutschland vieles in Gesetzen niederlegt, hat Schweden, in Relation dazu, nur wenige. In Norwegen werden große Teile mit lediglich einem Gesetz und ansonsten durch gewerkschaftliche Rahmenabkommen geregelt. Daneben trägt auch das Mitbestimmungsrecht in den Unternehmen zur Erhaltung der Gesundheit und Vermeidung von arbeitsbedingten Ausfällen jeglicher Art bei. Zuständig für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer sind in Deutschland die Betriebsräte. Dabei handelt es sich um reine Arbeitnehmervertretungen. Die leitenden Angestellten sind davon ausgenommen. Diese Räte verfügen, anders als ihr norwegisches Pendant, das eher die Wettbewerbssteigerung zur Aufgabe hat, über weitreichende Befugnisse. Dazu zählt, unter anderem, eine Art Vetorecht. Ein Betriebsrat kann schon in kleinen Firmen ab fünf Mitarbeitern eingerichtet werden. Im Vergleich zu der norwegischen oder schwedischen Arbeitnehmervertretung im Unternehmen ist der deutsche Betriebsrat kein Gewerkschaftsorgan (European Trade Union Institute, 2013). In Schweden sind den Arbeitgebern in puncto Mitspracherecht viele gesetzliche Regelungen auferlegt. Diese Vorschriften verlangen bereits ab nur einem Gewerkschaftsmitglied eine Beteiligung der Gewerkschaften, wenn etwas zwischen Arbeitnehmer und -geber geklärt werden soll. Der Arbeitgeber in Schweden ist einerseits verpflichtet bei Veränderungen,

Verhandlungen mit den jeweiligen Gewerkschaften zu führen, andererseits besitzen diese in den meisten Fällen, anders als die Betriebsräte in Deutschland, kein Vetorecht. Das führt dazu, dass es bei Verhandlungen nicht zwingend zu einer Einigung kommen muss. Die Unternehmensführung in Schweden liegt dann in letzter Konsequenz beim Geschäftsführer (European Trade Union Institute, 2013). Ganz anders verhält es sich in Norwegen. Hier können norwegische Arbeitnehmer ab einer Betriebsgröße von mindestens 30 Beschäftigten eine Arbeitnehmervertreterquote im Verwaltungsrat der Firma verlangen. Dadurch erreichen sie ein Mitbestimmungsrecht unmittelbar auf der Geschäftsführungsebene. Bei einer Betriebsgröße ab 200 Beschäftigten wird eine sogenannte Betriebsversammlung, vergleichbar mit dem Aufsichtsrat in Deutschland, eingerichtet (Cross Border Business Law AG, 2015). Im Vergleich zum schwedischen Modell der Mitbestimmung scheint die deutsche und norwegische Form der Interessenvertretung für die Arbeitnehmer vorteilhafter zu sein. Dies wird, vor allem durch Regelungen wie das partielle Vetorecht des Betriebsrates in Deutschland und die Arbeitnehmervertretung auf Geschäftsführungsebene in Norwegen erreicht. Um die Sicherheit der Beschäftigten und deren Gesundheit zu gewährleisten muss in Deutschland qua Gesetz, ab einer Unternehmensgröße von 20 Mitarbeitern, ein Ausschuss für den Arbeitsschutz eingerichtet werden. In Schweden und Norwegen ist dies erst ab 50 Mitarbeitern nötig (European Trade Union Institute, 2016c). Während die schwedischen und norwegischen Sicherheitsbeauftragten und Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses von den Gewerkschaften bestellt werden, entsenden in Deutschland die Betriebsräte die Vertreter. Diese haben die Berechtigung alle Arbeits- und Gesundheitsschutzunterlagen einzusehen und sind in allen Belangen dieses Bereiches von der Unternehmensleitung zu unterrichten. Zusätzlich bedürfen Regelungen zu Gesundheits- und Schutzthemen sowie die Bestellung eines Betriebsarztes der Zustimmung der Räte. Neben den Betriebsärzten sind auch die Sicherheitsbeauftragten angewiesen mit dem Betriebsrat zu kooperieren. Ähnlich dem deutschen Betriebsrat ist der

Sicherheitsausschuss in Schweden und Norwegen berechtigt, Einsicht in alle für ihn relevanten Unterlagen zu haben und Auskünfte zu erhalten. Das betrifft die Bereiche Risikoanalysen und Bewertungen, genauso wie Maßnahmen der Prävention und Arbeitssicherheit oder deren Dokumentation, aber auch Unfallanalysen und Rehabilitationsprogramme. Der Sicherheitsausschuss befasst sich auch mit den arbeitsmedizinischen Diensten und den Schulungen der Mitarbeiter (European Trade Union Institute, 2016b; European Trade Union Institute, 2016c; Hans-Böckler-Stiftung, 2018). Eine weitere wichtige Rolle für den Schutz der Mitarbeiter spielen die Sicherheitsbeauftragten. Sie sind in Deutschland in der Regel ab 20 Beschäftigten zu bestellen. In schwedischen Unternehmen werden sie bereits ab fünf Mitarbeitern gefordert und in Norwegen sind sie unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten zu benennen (European Trade Union Institute, 2016c). Die vorgeschriebene Anzahl kann allerdings, je nach Tätigkeit und den bestehenden Arbeitsrisiken, variieren. Wichtig ist nur, dass es in größeren Betrieben in jeder Arbeitsschicht, sowie in jeder Abteilung einen zuständigen Arbeitsschutzbeauftragten gibt. Die Aufgaben der Arbeitsschutz- beziehungsweise Sicherheitsbeauftragten der drei Länder sind größtenteils identisch. Allerdings haben die Sicherheitsbeauftragten in Deutschland einen deutlich geringeren Stellenwert. Hierzulande haben hauptsächlich eine Vorbild- und Unterstützungsfunktion, sind aber weder weisungsbefugt, noch verantwortlich für Gesundheitsschutz- oder Arbeitssicherheitsmängel. In Schweden und Norwegen dagegen sind die Befugnisse weitreichender. Dort sind sie befugt die Arbeit einzstellen zu lassen, wenn ihnen Arbeitsbedingungen unzulässig und gesundheitsgefährdend erscheinen. In Schweden gibt es zusätzlich ein regionales Netzwerk von Sicherheitsbeauftragten für alle ansässigen Unternehmen, die, zum Beispiel aufgrund ihrer Betriebsgröße, über keinen eigenen Sicherheitsausschuss verfügen (European Trade Union Institute, 2016b; European Trade Union Institute, 2016c; Hans-Böckler-Stiftung, 2018). Laut einer Statistik arbeiten in Norwegen 88 Prozent der Arbeitnehmer in einem Betrieb der einen eigenen Sicherheitsbeauftragten oder ein

Sicherheitsausschuss vorweist. Auch in Schweden ist der Anteil an solchen Unternehmen mit 79 Prozent hoch. In Deutschland sind es lediglich rund 56 Prozent (Eurofound, 2017). Die relativ hohe Diskrepanz zu Deutschland könnte mit einem höheren Bewusstsein der skandinavischen Arbeitgeber bezüglich der Relevanz einer guten Mitarbeitergesundheit und -sicherheit zusammenhängen. Hinzu kommt, dass in Norwegen 59 Prozent der Arbeitnehmer einen Zugang zu einem arbeitsmedizinischen Dienst haben. 2016 wurde dieser von lediglich 20 Prozent in Anspruch genommen. Bereits seit 1996 geht die Inanspruchnahme stetig zurück. Das könnte ein weiterer Anhaltspunkt für die verbesserten Arbeitsbedingungen und die präventive Wirkung der Arbeit der Sicherheitsfachkräfte sein (Statistics Norway, 2017a). Statistiken über Arbeitsunfähigkeits- und Erkrankungsraten in Norwegen und Deutschland unterstützen diese Annahmen. Im Bereich der physischen Gesundheit sind insbesondere Erkrankungen des Bewegungsapparates ursächlich für den Großteil der Arbeitsausfälle. In erster Linie sind Fehlbelastungen, einseitige Bewegungen oder auch erlebter Stress ausschlaggebend (Marschall, Hildebrandt, & Sydow, 2017). Bei einer Erwerbstätigenbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin geben 63,5 Prozent der deutschen Frauen und 39,7 Prozent der Männer Beschwerden im Schulter- oder Nackenbereich an (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2016). Bei einer Erhebung in Norwegen weisen hingegen lediglich 10 von 70 Prozent der Arbeitnehmer, zwischen 18 und 66 Jahren, arbeitsbedingte Rücken-, Schulter- oder Nackenprobleme auf (Statistics Norway, 2017a). Bedenkt man, dass Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems die längsten Arbeitsunfähigkeiten sowie die höchsten Krankheitskosten nach sich ziehen, so zeigt sich erneut die Relevanz des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Prävention (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2016). Hinzu kommt, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten mit zunehmendem Alter sowohl hinsichtlich der Häufigkeit, als auch der Dauer, ansteigen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017). Berücksichtigt man dabei, dass in Deutschland, verglichen mit Schweden

und Norwegen, die erwerbstätige Bevölkerung älter ist, ergibt sich ein zusätzlicher Handlungsbedarf (Marschall, Hildebrandt, & Sydow, 2017; Statistisches Bundesamt, 2018b). Ein Bericht des deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) von 2017 macht dies besonders deutlich. Dabei gaben 77 Prozent der Beschäftigten an, keinerlei oder nicht ausreichende gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Verfügung zu haben (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2017b). Die Bedeutsamkeit des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter wird ebenfalls durch einen Vergleich der Fälle von Arbeitsunfähigkeit über eine Zeitraum von mindestens vier Tagen im Jahr 2014 verdeutlicht. Deutschland weist hierbei gegenüber den beiden skandinavischen Ländern weitaus höhere Zahlen auf. Mit 847.370 Fällen liegt die Bundesrepublik weit vor Schweden mit 35.296 und Norwegen mit lediglich 10.108 Fällen (Eurostat, 2018b). Das lässt darauf schließen, dass die jeweiligen Arbeitgeber in Schweden und Norwegen ihren gesetzlichen Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz eher nachkommen. Beispielsweise in Form von Gefährdungsbeurteilungen zur Unfallvermeidung oder bei der Prävention in Bereichen wie Ergonomie und Stressbewältigung. Das bestätigt auch die Aussage des schwedischen Experten, in dessen Unternehmen verschiedene präventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen für die Beschäftigten angeboten werden. Dazu zählen unter anderem Massagen und ergonomische Behandlungen (Anhang 1, Zeile 41-47). In Deutschland zeigt sich diesbezüglich eine Abhängigkeit von der Größe des Betriebes. So sind große Unternehmen deutlich aufgeschlossener und aktiver in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie auch in der Prävention. 98 Prozent der großen, aber nur 42 Prozent der kleinen Unternehmen führen eine Gefährdungsbeurteilung durch (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017). Häufig unterschätzen die Unternehmen die Gefährdungen einfach oder sehen sie als irrelevant an. Das geben zumindest 85 Prozent der befragten Betriebe als Grund an, keine Gefährdungsbeurteilung erstellt zu haben (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017). Dabei sind regelmäßige Kontrollen durch die

Behörden besonders wichtig. Gerade deutsche Studien verdeutlichen immer wieder wie wichtig physisch und vor allem auch psychisch gesunde und zufriedene Mitarbeiter für das Unternehmen und seinen Erfolg sind. Einen guten Anhaltspunkt dafür liefert die BAuA, die in regelmäßigen Abständen die, durch Arbeitsunfähigkeit entstandenen Kosten, schätzt. 2015 belief sich der erwartete Verlust an Bruttowertschöpfung auf 113 Milliarden Euro (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017). Auch die Psyche ist wichtig zur Erhaltung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter (Statista GmbH, 2017m). Diesbezüglich gaben 2015 11 Prozent der deutschen Arbeitnehmer an verbale Beleidigungen erfahren zu haben und fünf Prozent fühlten sich erniedrigt oder gemobbt (Statistisches Bundesamt, 2017f). In Norwegen lagen die Werte bei ausschließlich zwei Prozent (Statistics Norway, 2017a). Laut einer schwedischen Gewerkschaftsstudie würden 60 Prozent der Befragten aufgrund von Schikanen am Arbeitsplatz das Unternehmen verlassen (Kollmer, 2007). Außerdem erklärte der Interviewpartner aus Schweden, es sei völlig normal, dass schwedische Arbeitnehmer bei subjektiv empfundenen Mobbing die Arbeit zeitweise unterbrechen oder für den betreffenden Tag vollständig beenden (Anhang 1, Zeile 90-95). Daneben kann auch eine stressige, überfordernde oder aber sehr monotone, unterfordernde Tätigkeit das Wohlbefinden, den Gesundheitszustand und die Zufriedenheit der Mitarbeiter negativ beeinflussen (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2017b). Je sicherer und verstandener sich die Arbeitnehmer der einzelnen Länder fühlen beziehungsweise sie ihre Lebens- und Arbeitssituation bewerten, desto zufriedener und infolgedessen gesünder sind sie. Wie hoch die Zufriedenheit der jeweiligen Bevölkerung ab 15 Jahren ist, zeigt eine Statistik der OECD. Norwegen steht dort, bei einer Selbsteinschätzung ihrer Zufriedenheit, mit 7,6 auf einer Skala von null bis zehn an der Spitze, gefolgt von Schweden mit 7,3 und Deutschland mit 7. Alle drei Staaten liegen deutlich über dem OECD-Durchschnitt von 6,6 Punkten (OECD, 2015). Hinsichtlich ihrer Arbeit beträgt die Zufriedenheit der Deutschen, bei einer Umfrage im Jahr 2015, 68 Prozent (Avantgarde Experts GmbH, 2016). Auf über 20% mehr kommt die

Arbeitszufriedenheit der Norweger. Sie lag 2016 in einer Umfrage mit 89 Prozent bemerkenswert hoch. Auch der *Global Workforce Happiness Index* verdeutlicht, dass Schweden und Norweger mit ihrem Arbeitsplatz glücklicher sind als die Deutschen (Universum Global, 2016). Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass 85 Prozent der norwegischen Beschäftigten meistens oder sogar immer eine hohe Arbeitsmotivation und -verpflichtung bekunden und das Interesse an einem Jobwechsel gering ist (Statistics Norway, 2017a). Dem Gegenüber steht eine Erhebung aus dem Jahr 2016 bei der 62 Prozent der befragten Deutschen innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Jobwechsel anstreben (Universum Global, 2016). Dafür ist in hohem Maße auch das Arbeitsumfeld und Betriebsklima ausschlaggebend. Das bestätigt das Interview mit dem norwegischen Experten, der mit seinem Arbeitsplatz sehr zufrieden ist. Laut eigener Aussage tragen das Betriebsklima und das Arbeitsumfeld entscheidend dazu bei (Anhang 2, Zeile 25-26). Das Betriebsklima in Deutschland ist häufig durch eindeutige Hierarchieebenen und Stress geprägt. Laut eines Umfrageergebnisses von 2015 fühlen sich 53 Prozent der deutschen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer von ihrer Arbeit leicht bis stark überfordert. Ursächlich dafür könnten das hohe Arbeitstempo und der Termindruck sein (Avantgarde Experts GmbH, 2016). Diese Annahme wird vom *European Working Conditions Survey* von 2015 gestützt. Dabei gaben 40 Prozent der Mitarbeiter an, einer hohen Arbeitsintensität ausgesetzt zu sein (Statistisches Bundesamt, 2017f). Ganz anders verhält es sich dabei in Schweden. Wie bereits Experte 1 bestätigt, herrscht in schwedischen Unternehmen, auch bedingt durch die flachen Hierarchien, ein entspanntes, offenes Betriebsklima und ein respektvolles, ruhiges Miteinander auf Augenhöhe. Auch das geringe Arbeitstempo und die damit einhergehende Verminderung von Arbeitsstress wirken präventiv auf die Mitarbeitergesundheit (Anhang 1, Zeile 99-116). Insbesondere der Indikator der Arbeitsproduktivität, die zur vereinfachten Messbarkeit in US-Dollar umgerechnet wird, verdeutlicht die Auswirkungen gesunder und dadurch produktiver arbeitender Mitarbeiter. Im Ländervergleich von 2017 zeigt sich die Vorreiterstellung Norwegens mit einer Produktivität von

125.427 US-Dollar, gefolgt von Schweden mit 96.328 US-Dollar. Deutschland bildet das Schlusslicht, was sich bereits in der vorherigen Analyse der Mitarbeitergesundheit und der daraus resultierenden Zufriedenheit und Motivation abzeichnete (Wirtschaftskammer Österreich, 2018c). Auch eine Forsa-Umfrage von 2017 bestätigt eine Kausalität zwischen Wohlbefinden und Mitarbeiterproduktivität. Dabei geben 78 Prozent der Befragten an, dass sie produktiver arbeiten, wenn sie sich bei der Arbeit wohlfühlen (Industrieverband Büro und Arbeitswelt, 2017). Der Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz schafft ein gesundes, menschenwürdiges Arbeitsumfeld für die Mitarbeiter. Er trägt zum allgemeinen Wohlbefinden wie auch zur Arbeitsmotivation und Zufriedenheit bei. Dadurch kommt es nicht nur zu einer geringeren Krankheits- und Fehlzeitenrate, sondern in der Folge auch zu einer höheren Produktivität und zu einem wirtschaftlichen Fortschritt der Unternehmen und letztlich des gesamten Landes.

5 Résumé

Wie die vorangestellte Analyse zeigt, haben alle Faktoren, die im Bereich der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsrechts eine Rolle spielen, einen mehr- oder minderwertigen Einfluss auf die Gesundheit der Erwerbstätigen. Der Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, eine ausgewogene Work-Life-Balance, die Vermeidung von Unter- oder Überforderung, ein sicheres Arbeitsumfeld sowie die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes sind ausschlaggebend für das Wohlbefinden, die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter. Grundlegende Reglementierungen dazu sowie zu Urlaubs- und Elternzeit, Gleichstellung, Vergütung und der Existenz eines Arbeitsschutzsystems sind zwar in Schweden, Norwegen und Deutschland vorhanden, unterscheiden sich allerdings in der Ausführung, Verankerung und Implementierung in den Arbeitsalltag. Im Zuge der Auswertung der Ergebnisse zeigt sich, dass Deutschland im Vergleich zu Norwegen und Schweden, wie vermutet, in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, das - umfeld und die Maßnahmen zu Prävention und Gesundheitsförderung, wie

auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter, nicht mithalten kann. Zwar sind in Deutschland, wie im vorherigen Kapitel ausgeführt, eine Vielzahl an Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Gesetz verankert und dadurch für die Arbeitgeber verpflichtend, allerdings sind, Umfragen zufolge, die Arbeitsbedingungen noch immer nicht zufriedenstellend. Ein Grund dafür könnte die, verglichen mit Schweden und Norwegen, geringe Anzahl an Überprüfungen der ordnungsgemäßen Umsetzung des Arbeitsschutzes durch die zuständigen Behörden sein. Dadurch besteht in vielen Unternehmen, insbesondere in Kleinen und Mittelständigen, weiterhin kein funktionierendes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement. Norwegen hingegen ist, wie erwartet, Deutschland aber auch Schweden in vielerlei Hinsicht voraus und überzeugt durch die Umsetzung der Regelungen und Rechte, die eine Zufriedenheit der Arbeitnehmer in diesem Land begünstigen. So kann, vor allem durch ein überdurchschnittliches Einkommen, ein hoher Lebensstandard erlangt werden. Dieser wird zusätzlich durch eine Vielzahl an finanziellen Unterstützungen, beispielsweise während der Elternzeit, erreicht. Wie bereits aus der Analyse hervorgeht, weist Norwegen auch im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Prävention äußerst positive Resultate auf. Insbesondere die hohe Anzahl an Unternehmen mit Sicherheitsbeauftragten und die geringen Arbeitsunfähigkeitszeiten sprechen für eine gelungene Implementierung des Arbeitsschutzes in den Betrieben und in den Köpfen der Arbeitgeber, aber auch der Arbeitnehmer. Schweden wiederum erfüllt die Erwartungen nicht in vollem Maße, schafft aber, insbesondere durch die Vereinbarung von Familie und Beruf und das gesundheitsfördernde Betriebsklima, Anreize die für die Arbeitswelt dieses Landes sprechen. Auch der schwedische Experte stellt die hohe Selbstzufriedenheit der Bevölkerung und vor allem der Arbeitnehmer fest. Beim direkten Vergleich seines Arbeitsumfeldes in Deutschland mit dem in Schweden merkt er allerdings an, dass aufgrund des entspannten Arbeitsprozesses und der äußerst problemlösungsorientierten Arbeitsweise eine zeitnahe Entscheidungsfindung deutlich länger dauert. Im Resultat bedeutet das ein

deutlich langsameres Voranbringen wirtschaftlicher Prozesse. Der Experte beschreibt jedoch auch einen “großen sozialen Frieden” (Anhang 1, Zeile 157), den er in Deutschland vermisst und der nicht zuletzt durch die flachen Hierarchieebenen gegeben ist. Eigenschaften die, seiner Meinung nach, in Schweden weitaus ausgeprägter sind und die er sich auch für Deutschland wünschen würde, sind Gelassenheit, Toleranz und Respekt sowie eine Weiterentwicklung der Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen.

Die Arbeit hat umfangreich gezeigt, dass sich Prävention, Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz in vieler Hinsicht auf die Konstitution der Arbeitnehmer auswirken. Nebenher wird diese auch von Faktoren beeinflusst, die auf den ersten Blick irrelevant erscheinen. Dazu zählen, neben dem Gehalt, der Gleichberechtigung, der Arbeits-, Urlaubs- und Elternzeit, auch die Arbeitsplatzsicherheit und die Weiterbildung. Die Auswirkungen können sowohl positiv, als auch negativ ausfallen. Das Ziel sollte somit immer sein, die bereits vorhandenen Gesetze, Strukturen und Maßnahmen weiter auszubauen, um die Mitarbeiter zu stärken und dadurch auch die Wirtschaft des eigenen Unternehmens zu fördern. Denn, gleich ob Deutschland, Schweden oder Norwegen, nur gesunde Mitarbeiter sind glückliche Mitarbeiter und können ihrerseits, mit Motivation und Engagement, zur Steigerung des wirtschaftlichen Erfolges ihres Unternehmens beitragen.

Quellenverzeichnis

Accenture. (2018). Norwegen führt neues Rentensystem erfolgreich ein. Abgerufen am 19. 04 2018 von <https://www.accenture.com/de-de/success-norways-groundbreaking-new-pension-system-successfully-launched>

Anwar, A. (03. 02 2018). Experiment in Schweden: Sind sechs Stunden Arbeit genug? Abgerufen am 03. 05 2018 von
<https://www.waz.de/wirtschaft/experiment-in-schweden-sind-sechs-stunden-arbeit-genug-id213312493.html>

Arbeitsrechtsforum Hannover. (2014). Kündigungsschutz nach schwedischem Recht. Abgerufen am 22. 03 2018 von
<http://arbeitsrechtsforum-hannover.de/wp-content/uploads/2014/04/Kündigungsschutz-Ganz.pdf>

Arbetsförmedlingen. (12 2010). Leben und Arbeiten in Schweden. Abgerufen am 22. 03 2018 von
<https://www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Other-languages/Languages/Deutsch-tyska/Leben-und-Arbeiten-in-Schweden.html>

Arvidsson, M. (08 2014). Veränderungen im »Schwedischen Modell« Gewerkschaften unter Druck. (Friedrich-Ebert-Stiftung, Produzent) Abgerufen am 18. 03 2018 von <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11060.pdf>

Auswärtiges Amt. (03 2018a). Außenpolitik. Abgerufen am 20. 04 2018 von <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/schweden-node/aussen/210774>

Auswärtiges Amt. (03 2018b). Wirtschaft. Abgerufen am 23. 04 2018 von <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/schweden-node/wirtschaft/210698>

Auswärtiges Amt. (10 2017a). Außenpolitik. Abgerufen am 24. 04 2018 von <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/norwegen-node/aussen/205932>

Auswärtiges Amt. (10 2017b). Wirtschaft. Abgerufen am 26. 03 2018 von <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/norwegen-node-/205866>

- Avantgarde Experts GmbH.** (04 2016). Arbeit trifft auf Glück. Abgerufen am 07. 05 2018 von <https://www.avantgarde-experts.de/sites/default/files/studie/AVANTGARDE-Experts-Studie-zur-Arbeitszufriedenheit.pdf>
- Bohuslavizki, V. C.** (2014). Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa. Europäischer Wettbewerb 2014.
- Bundesagentur für Arbeit.** (07 2017). Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2016. Abgerufen am 03. 04 2018 von <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit.** (2018). Anspruch, Höhe, Dauer - Arbeitslosengeld. Abgerufen am 06. 04 2018 von <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/anspruch-hoehe-dauer-arbeitslosengeld>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.** (05 2016). Arbeitswelt im Wandel. Abgerufen am 02. 05 2018 von Zahlen - Daten - Fakten:
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A95.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.** (12 2017). Arbeitswelt im Wandel. Abgerufen am 01. 05 2018 von Zahlen - Daten - Fakten:
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A97.pdf;jsessionid=05E58301D98C751BD1875130CB289A33.s2t1?__blob=publicationFile&v=8
- Bundesministerium für Arbeit und Gesundheit.** (29. 10 2015). Was ist Arbeitsschutz? Abgerufen am 07. 04 2018 von <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/erklaerung-arbeitsschutz.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales.** (2016). Sozial-Kompass EUROPA, Soziale Sicherheit in Europa im Vergleich. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (06. 04 2017a). Gesetzliche Rentenversicherung. Abgerufen am 06. 04 2018 von
<http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/gesetzliche-rentenversicherung-art.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (15. 03 2017b). Altersrenten. Abgerufen am 07. 04 2018 von

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/altersrenten.html>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (01. 01 2018c). Das Kindergeld. Abgerufen am 05. 04 2018 von

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/kindergeld/das-kindergeld/73892>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (01. 02 2018a). Die Elternzeit. Abgerufen am 23. 03 2018 von

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/die-elternzeit/73832>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (01. 02 2018d). Mutterschaftsleistungen im Überblick. Abgerufen am 05. 04 2018 von

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/mutterschaftsleistungen/mutterschaftsleistungen-im-ueberblick/73754>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (10 2008). Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit im internationalen, insbesondere europäischen Vergleich. Abgerufen am 23. 03 2018 von
<https://www.bmfsfj.de/blob/76298/46717e8fd28ca4ee89546c5065a38f2e/beeg-laenderstudien-data.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (11 2016). Väterreport 2017. Abgerufen am 18. 04 2018 von

<https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca1b2a331e/vaterreport-2016-data.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (11. 05. 2017). Leitfaden zum Mutterschutz. Abgerufen am 07. 05 2018 von <https://www.bmfsfj.de/blob/94398/3b87a5363865637dd3bf2dd6e8ec87e0/mutterschutzgesetz-data.pdf>

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. (23. 03. 2018b). Elterngeld und ElterngeldPlus. Abgerufen am 06. 04 2018 von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/eltern geld-und-elterngeldplus/73752>

Bundesministerium für Gesundheit. (10. 03 2017). Die Pflegeversicherung. Abgerufen am 11. 04 2018 von <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/die-pflegeversicherung/?L=0>

Bundeszentrals für politische Bildung. (02. 11 2009). Das deutsche Sozialversicherungssystem. Abgerufen am 07. 04 2018 von <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/24-deutschland/40478/sozialversicherungssystem>

Bundeszentrals für politische Bildung. (11. 08 2014). Zahlen, Daten, Fakten: Tarifverhandlungen und Tarifverträge. Abgerufen am 05. 05 2018 von <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187827/zahlen-daten-und-fakten?p=all>

Bundeszentrals für politische Bildung. (2017). Norwegen. Abgerufen am 09. 04 2018 von <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/fischer-weltalmanach/65759/norwegen?p=all>

Cross Border Business Law AG. (01. 07 2015). Arbeitsrecht in Norwegen. Abgerufen am 10. 04 2018 von <http://www.cbbl-lawyers.de/norwegen/arbeitsrecht-in-norwegen/meta,83,495>

Deutsch-Schwedische Handelskammer. (10. 06 2013). Der Juli kommt, die Schweden verschwinden. Abgerufen am 20. 03 2018 von <http://www.handelskammer.se/de/nyheter/der-juli-kommt-die-schweden-verschwinden>

Deutsch-Schwedische Handelskammer. (16. 12 2016b). Zahlreiche Neuregelungen im schwedischen Arbeitsrecht. Abgerufen am 21. 04 2018 von <http://www.handelskammer.se/de/nyheter/zahlreiche-neuregelungen-im-schwedischen-arbeitsrecht>

Deutsch-Schwedische Handelskammer. (20. 04 2016a). Lohn- und Lohnnebenkosten in Schweden 2016. Abgerufen am 19. 03 2018 von <http://www.handelskammer.se/de/nyheter/lohn-und-lohnnebenkosten-schweden-2016>

Deutsche Rentenversicherung. (10 2016). Meine Zeit in Schweden - Arbeit und Rente europaweit. Abgerufen am 22. 03 2018 von http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/232824/publicationFile/52214/41_meine_zeit_in_schweden.pdf

Deutscher Bundestag. (12. 08 2016). Gesetzliche Regelung der Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten. Abgerufen am 20. 03 2018 von

<https://www.bundestag.de/blob/459040/8acbd3ae69d88a308fcfe09a39b6895a/wd-6-084-16-pdf-data.pdf>

Deutscher Gewerkschaftsbund. (01. 02 2018). Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit. Abgerufen am 07. 05 2018 von <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++15bc72c4-0693-11e8-9502-52540088cada>

Deutscher Gewerkschaftsbund. (2017b). Report 2017 - Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Abgerufen am 08. 05 2018 von <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++614dfaee-bee1-11e7-98bf-52540088cada>

Deutscher Gewerkschaftsbund. (22. 11 2017a). Gesetzlicher Mindestlohn und Branchenmindestlöhne. Abgerufen am 03. 03 2018 von <http://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/mindestlohn-2018-was-aendert-sich-in-2018>

Deutschlandradio. (08. 03 2016). Schweden: Wo Frauen mehr verdienen. Abgerufen am 20. 04 2018 von http://www.deutschlandfunkkultur.de/schweden-wo-frauen-mehr-verdienen-als-maenner.2165.de.html?dram:article_id=347738

DGB Rechtsschutz GmbH. (03. 06 2014). Rund ums Urlaubsgeld.

Abgerufen am 04. 03 2018 von

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/urlaub/rund-ums-urlaubsgeld/>.

Direktorat für Integration und Vielfalt. Lohn. Abgerufen am 12. 04 2018 von <http://www.nyinorge.no/de/Ny-i-Norge-velg-sprak/Neu-in-Norwegen/Arbeit/Das-Arbeitsverhaltnis/Lohn/>

Direktorat für Integration und Vielfalt. Urlaub und Urlaubsgeld. Abgerufen am 14. 04 2018 von <http://www.nyinorge.no/de/Ny-i-Norge-velg-sprak/Neu-in-Norwegen/Arbeit/Das-Arbeitsverhaltnis/Urlaub-und-Urlaubsgeld/>

EU-OSHA. (2018). Norway. Abgerufen am 21. 04 2018 von

<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/norway>

Eurofound. (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Abgerufen am 06. 05 2018 von Publications Office of the European Union, Luxembourg:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

Europäische Kommission. (03 2018). Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Abgerufen am 20. 03 2018 von

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8392&acro=living&lang=de&parentId=7768&countryId=AT&living>

Europäische Union. (04 2018). Der Euro. Abgerufen am 26. 04 2018 von

https://europa.eu/european-union/about-eu/money/euro_de

European Institute for Gender Equality. (2015a). Comparing in Gender Equality Index. Abgerufen am 05. 05 2018 von <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison>

European Institute for Gender Equality. (2015b). Index score (2015).

Abgerufen am 04. 05 2018 von <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/DE>

European Parliament. (07 1997). Die Sozial- und Beschäftigungspolitik in Schweden. Abgerufen am 25. 03 2018 von

http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_de.htm

- European Trade Union Institute.** (2013). Betriebliche Interessenvertretung. Abgerufen am 19. 04 2018 von <http://de.worker-participation.eu/index.php/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Norwegen/Betriebliche-Interessenvertretung>
- European Trade Union Institute.** (2016a). Tarifverhandlungen. Abgerufen am 08. 04 2018 von <http://de.worker-participation.eu/index.php/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Norwegen/Tarifverhandlungen>
- European Trade Union Institute.** (2016b). Unternehmensmitbestimmung. Abgerufen am 10. 05 2018 von <http://de.worker-participation.eu/index.php/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Norwegen/Unternehmensmitbestimmung>
- European Trade Union Institute.** (2016c). Vertretung im Bereich des Arbeitsschutzes. Abgerufen am 05. 05 2018 von <http://de.worker-participation.eu/index.php/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Arbeitsschutz>
- Eurostat.** (07. 03 2018b). Abgerufen am 04. 05 2018 von http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:UnadjustedGPG_Figure1.PNG
- Eurostat.** (11. 08 2016). Bruttoverschuldung des Staates - jährliche Daten . Abgerufen am 02. 04 2018 von <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teina225&language=de>
- Eurostat.** (16. 01 2018a). Beschäftigungsquote nach Geschlecht, Altersgruppe 20-64 Jahre, 1993-2016 (in %). Abgerufen am 01. 05 2018 von http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/8/8b/Employment_rate_by_sex%2C_persons_aged_20-64%2C_1993-2016_%28%25%29_YB17-de.png
- Eurostat.** (2017). Bevölkerung am 1. Januar. Abgerufen am 26. 02 2018 von <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00001&plugin=1>
- Färber , G., & Schupp, J.** (2005). Der Sozialstaat im 21. Jahrhundert. (W. V. GmbH, Hrsg.) Münster: Gesellschaft für Programmforschung.

Frankfurter Rundschau GmbH. (29. 04 2015). Sechs Stunden reichen.

Abgerufen am 01. 05 2018 von <http://www.fr.de/fr-serien/arbeit--unsere-religion-/arbeitszeit-sechs-stunden-reichen-a-465135>

Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH. (29. 03 2018). Informationen zur Qualifikation des Dienstleisters. Abgerufen am 20. 04 2018 von

<https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Recht-Zoll/Wirtschafts-und-steuerrecht/Produkte/Dienstleistungsrecht/Portal21/Laender/Norwegen/Dienstleistungen/informationen-zur-qualifikation-des-dienstleisters,t=berufsausbildung-in-norwegen,did=684830.html#1122432>

Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH. (15. 03 2017b). Lohn- und Lohnnebenkosten - Norwegen. Abgerufen am 13. 04 2018 von

<https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/Geschaeftspraxis/lohn-und-lohnnebenkosten,t=lohn-und-lohnnebenkosten--norwegen,did=1660566.html>

Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH. (03. 05 2017a). Lohn- und Lohnnebenkosten - Schweden. Abgerufen am 19. 03 2018 von

<https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/Geschaeftspraxis/lohn-und-lohnnebenkosten,t=lohn-und-lohnnebenkosten--schweden,did=1687830.html#Lhne-und-Gehlter->

Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH. (12. 10 2017c). Lohn- und Lohnnebenkosten Deutschland. Abgerufen am 02. 04 2018 von

<https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/Geschaeftspraxis/lohn-und-lohnnebenkosten,t=lohn-und-lohnnebenkosten-deutschland,did=1800002.html>

Großkurth, G. (2007). Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union - Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen anhand eines Ländervergleichs zwischen Deutschland und Schweden (Bd. 5). Berlin: Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin.

Handelskammer Hamburg. (kein Datum). Gesetzliche Kündigungsfristen im Arbeitsrecht. Abgerufen am 09. 04 2018 von
https://www.hk24.de/produktmarken/beratung-service/recht_und_steuern/wirtschaftsrecht/arbeitsrecht/Kuendigung/gesetzliche-kuendigungsfristen/1167524

Hans-Böckler-Stiftung. (2015a). Angst vor Jobverlust macht krank. Abgerufen am 03. 05 2018 von https://www.boeckler.de/52891_52899.htm

Hans-Böckler-Stiftung. (2015b). Angst vor Jobverlust fördert Depression. Abgerufen am 02. 05 2018 von https://www.boeckler.de/62404_62423.htm

Hans-Böckler-Stiftung. (2018). Arbeitnehmervertretungen in Europa . Abgerufen am 03. 05 2018 von <https://www.boeckler.de/75.htm>

Häußling, D. E. (09 2013). Arbeitsrecht Schweden. Abgerufen am 22. 03 2018 von http://www.unternehmerverband.de/wp-content/uploads/2017/08/Arbeitsrecht_Schweden.pdf

Industrie- und Handelskammer Hannover. (06 2013). Entsendung von Arbeitnehmern nach Schweden. Abgerufen am 20. 03 2018 von
https://www.ulm.ihk24.de/blob/ulihk24/recht_und_fair_play/arbeitsrecht/fallback1428559611918/1609720/67e01856e3b5f2054d3b001b68395a86/Entsendung_nach_Schweden-data.pdf

Industrieverband Büro und Arbeitswelt. (2017). IBA-Studie 2017. Abgerufen am 08. 05 2018 von Wohlbefinden im Büro:
https://iba.online/site/assets/files/3939/iba-studie_2017_web.pdf

InfoWeb Weiterbildung. (2018). Bildungsurlaub in Deutschland. Abgerufen am 04. 04 2018 von <http://www.iwwb.de/weiterbildung.html?seite=26>

ING-DiBa AG. (22. 06 2016). Glücksfaktor Gehalt? Abgerufen am 07. 05 2018 von <https://www.ing-diba.de/ueber-uns/wissenswert/job-happiness-index-2016/>

International Monetary Fund. (05 2017). Norway: Staff Concluding Statement of the 2017 Article IV Mission . Abgerufen am 26. 03 2018 von
https://www.regjeringen.no/contentassets/83a603a737994bfe9836900db0f04c20/2017_imf_concluding_statement.pdf

- Kollmer, N.** (2007). Mobbing im Arbeitsverhältnis: was Arbeitgeber dagegen tun können - und sollten. Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm.
- Kompetanse Norge.** (22. 03 2016). Basic Skills. Abgerufen am 20. 04 2018 von <http://www.kompetansenorge.no/English/Basic-skills/>
- Krankenkassenzentrale.** (2018). Versicherungspflichtgrenze 2018 – Die wichtige PKV Grenze! Abgerufen am 09. 04 2018 von <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/versicherungspflichtgrenze>
- Krause, P.** (2015). Arbeitsrecht. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Laenderdaten.** (2016). Durchschnittliches Einkommen weltweit. Abgerufen am 13. 04 2018 von <https://www.laenderdaten.info/durchschnittseinkommen.php>
- Lovdata.** (05 2014). Kunngjøring av Stortingets vedtak 6. mai 2014 om endringer i Grunnlovens språk. Abgerufen am 11. 04 2018 von <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2014-05-09-613>
- Marschall, J., Hildebrandt, S., & Sydow, H.** (2017). Gesundheitsreport 2017 (Bd. 16). (M. Kordt, Hrsg.) Hamburg: Andreas Storm, Vorsitzender des Vorstands der DAK-Gesundheit.
- Monster Worldwide Deutschland GmbH.** (09. 03 2017). Arbeiten in Norwegen, Schweden & Finnland. Abgerufen am 13. 04 2018 von <https://www.monster.de/karriereberatung/artikel/arbeiten-skandinavien-schweden-norwegen-finnland>
- Næringslivets Hovedorganisasjon.** (26. 09 2013). Basic Labour Law. Abgerufen am 21. 04 2018 von <https://www.nho.no/en/Business-in-Norway/Basic-Labour-Law/>
- Norddeutscher Rundfunk.** (08. 03 2018a). Weltfrauentag: Viel Arbeit bis zur Gleichberechtigung. Abgerufen am 11. 04 2018 von https://www.tagesschau.de/ausland/weltfrauentag-105~magnifier_pos-0.html
- Norddeutscher Rundfunk.** (08. 03 2018c). Viel Arbeit bis zur Gleichberechtigung. Abgerufen am 10. 04 2018 von <https://www.tagesschau.de/ausland/weltfrauentag-105.html>

Norddeutscher Rundfunk. (15. 03 2018b). Wie hoch ist der Gender Pay Gap wirklich? Abgerufen am 04. 05 2018 von

<https://faktenfinder.tagesschau.de/inland/genderpaygap-103.html>

Norway Exports. (23. 09 2011). Working conditions in Norway. Abgerufen am 14. 04 2018 von <http://www.norwayexports.no/career/work-live-in-norway/working-conditions-in-norway/>

Norway ProTravel GmbH. (2018). Mehr über Norwegens Geschichte.

Abgerufen am 23. 04 2018 von

<https://www.norwayprotravel.de/norwegen/mehr-ueber-norwegen/geschichte-norwegens.html>

Norwegian Labour and Welfare Administration. (09. 06 2017a). What is NAV? Abgerufen am 15. 04 2018 von

<https://www.nav.no/en/Home/About+NAV/What+is+NAV>

Norwegian Labour and Welfare Administration. (09. 10 2017b).

Membership of the National Insurance Scheme. Abgerufen am 16. 04 2018 von

<https://www.nav.no/en/Home/Rules+and+regulations/Membership+of+the+National+Insurance+Scheme>

Norwegian Labour and Welfare Administration. (11. 01 2018b). National insurance contributions. Abgerufen am 16. 04 2018 von

<https://www.nav.no/en/Home/Rules+and+regulations/National+insurance+contributions>

Norwegian Labour and Welfare Administration. (23. 04 2018a). Parental benefit. Abgerufen am 28. 04 2018 von

<https://www.nav.no/en/Home/Benefits+and+services/Relatert+informasjon/parental-benefit>

Norwegian Labour and Welfare Administration. (23. 04 2018c). Sickness benefits for employees. Abgerufen am 28. 04 2018 von

<https://www.nav.no/en/Home/Benefits+and+services/Relatert+informasjon/sickness-benefits-for-employees>

- OECD.** (01. 10 2015). LMF2.7: Subjective well-being and satisfaction with work-life balance. Abgerufen am 008. 05 2018 von http://www.oecd.org/els/family/LMF_2_7_Subjective_well-being_and_satisfaction_with_work-life_balance.pdf
- OECD.** (2018a). Norwegen. Abgerufen am 13. 04 2018 von <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/countries/norway-de/>
- OECD.** (2018b). Schweden. Abgerufen am 05. 05 2018 von <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/countries/sweden-de/>
- OECD.** (2018c). Deutschland. Abgerufen am 06. 05 2018 von <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/countries/germany-de/>
- OECD.** (2018d). Einkommen. Abgerufen am 05. 05 2018 von <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/topics/income-de/>
- PersonalMarkt Services GmbH.** (21. 02 2017). Ost-West-Vergleich: Gehaltsunterschiede in Deutschland. Abgerufen am 04. 03 2018 von <https://www.gehalt.de/news/ost-west-vergleich gehaltsunterschiede-in-deutschland>
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung.** (16. 08 2017). Mehr Frauen in Führungspositionen. Abgerufen am 28. 03 2018 von <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/08/2017-08-16-frauenquote-bericht-bundestag.html>
- Reichel, M., & Werner, D.** (2018). Wirtschaft in Schweden. Abgerufen am 24. 04 2018 von <http://www.elchburger.de/schweden/land-und-leute/wirtschaft>
- Schölkopf, M., & Pressel, H.** (2014). Das Gesundheitswesen im internationalen Vergleich. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Schwedisches Institut.** (09 2001). Tatsachen über Schweden. Abgerufen am 22. 03 2018 von http://treffpunkt-schweden.com/assets/files/2009/Das_schwedische_Sozialversicherungssystem.pdf

Schwedisches Zentralamt für Arbeitsumwelt. (27. 9 2017). Schwedisches Zentralamt für Arbeitsumwelt (Arbetsmiljöverket). Abgerufen am 24. 03 2018 von <https://www.av.se/de/schwedisches-zentralamt-für-arbeitsumwelt/>

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. (2018). Bildungsurlaub Berlin. Abgerufen am 05. 04 2018 von <https://www.berlin.de/sen/arbeit/berlinarbeit-ziel-3/bildungsurlaub/>

Statista GmbH. (01 2018a). Anteil der Wirtschaftszweige an der Bruttowertschöpfung* in Deutschland im Jahresvergleich 1991 und 2017. Abgerufen am 01. 03 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/255082/umfrage/struktur-des-bruttoinlandsprodukts-in-deutschland/>

Statista GmbH. (01 2018e). Europäische Union: Erwerbsquoten in den Mitgliedsstaaten im 3. Quartal 2017. Abgerufen am 23. 04 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/188794/umfrage/erwerbsquote-in-den-eu-laendern/>

Statista GmbH. (02 2018b). Wirtschaftswachstum in Deutschland anhand der Veränderung des Bruttoinlandsproduktes (BIP) gegenüber dem Vorjahr in den Jahren 1992 bis 2017. Abgerufen am 01. 04 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2112/umfrage/veraenderung-des-bruttoinlandprodukts-im-vergleich-zum-vorjahr/>

Statista GmbH. (03 2018c). Zusammengefasste Geburtenziffer*: Entwicklung der Fertilitätsrate in Deutschland von 1990 bis 2016. Abgerufen am 02. 04 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36672/umfrage/anzahl-der-kinder-je-frau-in-deutschland/>

Statista GmbH. (04 2016a). Frauenanteil in der Führungsspitze von Unternehmen* in ausgewählten Ländern Europas im Jahr 2015. Abgerufen am 20. 04 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/214556/umfrage/frauenquote-in-unternehmen-in-ausgewaehlten-laendern/>

- Statista GmbH.** (04 2018d). Schweden: Bruttoinlandsprodukt (BIP) in jeweiligen Preisen von 2007 bis 2017 (in Milliarden US-Dollar). Abgerufen am 24. 04 2018 von
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/14414/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-in-schweden/>
- Statista GmbH.** (05 2017g). Europäische Union: Lebenserwartung bei der Geburt in den Mitgliedsstaaten im Jahr 2015 (in Jahren). Abgerufen am 24. 04 2018 von
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/954/umfrage/lebenserwartung-bei-geburt-in-ausgewahlten-laendern-der-europaeischen-region/>
- Statista GmbH.** (06 2017c). Die 20 Länder mit dem höchsten Durchschnittsalter der Bevölkerung im Jahr 2015 (Altersmedian in Jahren). Abgerufen am 01. 04 2018 von
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/242823/umfrage/laender-mit-dem-hoechsten-durchschnittsalter-der-bevoelkerung/>
- Statista GmbH.** (08 2017e). Schweden: Bevölkerungsdichte von 2006 bis 2016 (in Einwohner pro Quadratkilometer). Abgerufen am 02. 03 2018 von
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/257586/umfrage/bevoelkerungsdichte-in-schweden/>
- Statista GmbH.** (10 2017a). Größte Volkswirtschaften: Länder mit dem größten BIP im Jahr 2017 (in Milliarden US-Dollar). Abgerufen am 01. 04 2018 von
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/157841/umfrage/ranking-der-20-laender-mit-dem-groessten-bruttoinlandsprodukt/>
- Statista GmbH.** (10 2017b). Die 20 Länder mit dem größten Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf im Jahr 2017 (in US-Dollar). Abgerufen am 24. 04 2018 von
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/166224/umfrage/ranking-der-20-laender-mit-dem-groessten-bruttoinlandsprodukt-pro-kopf/>
- Statista GmbH.** (10 2017d). Sweden: Total population from 2010 to 2022 (in million inhabitants). Abgerufen am 02. 03 2018 von
<https://www.statista.com/statistics/375485/total-population-of-sweden/>

- Statista GmbH.** (10 2017f). Schweden: Anteile der Wirtschaftssektoren am Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 2006 bis 2016. Abgerufen am 24. 04 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/165031/umfrage/anteile-der-wirtschaftssektoren-am-bruttoinlandsprodukt-bip-in-schweden/>
- Statista GmbH.** (10 2017h). Schweden: Fertilitätsrate von 2005 bis 2015. Abgerufen am 24. 04 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/257603/umfrage/fertilitaetsrate-in-schweden/>
- Statista GmbH.** (10 2017j). Norwegen: Fertilitätsrate von 2005 bis 2015. Abgerufen am 26. 03 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/258653/umfrage/fertilitaetsrate-in-norwegen/>
- Statista GmbH.** (11 2016b). Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigte* in den Ländern der Europäischen Union (EU) im Jahr 2014. Abgerufen am 19. 03 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/183571/umfrage/bruttomonatsverdienst-in-der-eu/>
- Statista GmbH.** (11 2017k). Schweden: Verteilung der Erwerbstätigen auf die Wirtschaftssektoren von 2005 bis 2015. Abgerufen am 23. 04 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/257643/umfrage/erwerbstaeigennach-wirtschaftssektoren-in-schweden/>
- Statista GmbH.** (11 2017l). Norwegen: Verteilung der Erwerbstätigen auf die Wirtschaftssektoren von 2006 bis 2016. Abgerufen am 09. 04 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/258733/umfrage/erwerbstaeigennach-wirtschaftssektoren-in-norwegen/>
- Statista GmbH.** (12 2017m). Entwicklung von Arbeitsunfähigkeitsfällen und -tagen aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland in den Jahren 2006 bis 2016 (Index 2006 = 100). Abgerufen am 08. 05 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/246810/umfrage/arbeitsunfaehigkeit-aufgrund-psychischer-erkrankungen/>

- Statista GmbH.** (2017i). Norwegen: Lebenserwartung bei der Geburt von 2005 bis 2015 (in Jahren). Abgerufen am 27. 03 2018 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/18661/umfrage/lebenserwartung-in-norwegen/>
- Statistics Norway.** (08. 02 2018c). Number of employments. Abgerufen am 18. 04 2018 von <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/arblonn/kvartal>
- Statistics Norway.** (19. 12 2017b). Indicators for gender equality in municipalities. Abgerufen am 11. 04 2018 von <https://www.ssb.no/en/befolkning/statistikker/likekom/aar>
- Statistics Norway.** (23. 02 2018b). Population and population changes. Abgerufen am 26. 03 2018 von <https://www.ssb.no/en/befolkning/statistikker/folkemengde/aar-per-1-januar>
- Statistics Norway.** (27. 02 2018a). Area of land and fresh water. Abgerufen am 26. 03 2018 von <https://www.ssb.no/en/natur-og-miljo/statistikker/arealdekke/aar>
- Statistics Norway.** (27. 06 2017a). Working environment, survey on living conditions. Abgerufen am 12. 04 2018 von <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar#relatert-tabell-5>
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden.** (10 2012). Frauen und Männer Auf dem Arbeitsmarkt Deutschland und Europa. (S. Bundesamt, Hrsg.) Abgerufen am 17. 04 2018 von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaeigte/BroeschuerenFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt.** (02. 01 2018b). Arbeitsmarkt. Abgerufen am 03. 04 2018 von <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Arbeitsmarkt/Irw013.html>

- Statistisches Bundesamt.** (03 2018c). Erwerbstätigkeit. Abgerufen am 12. 04 2018 von
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaeigkeit/Erwerbstaeigkeit.html>
- Statistisches Bundesamt.** (09 2017f). Qualität der Arbeit. Abgerufen am 08. 05 2018 von
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2017/Arbeitsmarkt/Pressebroschuere_Arbeitsmarkt_2017.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt.** (09. 03 2018d). Deutschland im EU-Vergleich 2018. Abgerufen am 09. 03 2018 von
<https://www.destatis.de/Europa/DE/Staat/Vergleich/DEUVergleich.html>
- Statistisches Bundesamt.** (13. 12 2017e). Basistabelle. Abgerufen am 06. 05 2018 von
https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/LaenderRegionen/Internationales/Thema/Tabellen/Basistabelle_BNE.html
- Statistisches Bundesamt.** (14. 03 2017d). Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. Abgerufen am 04. 05 2018 von
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html
- Statistisches Bundesamt.** (2017). Erwerbstätigkeit von Müttern: Deutschland über EU-Durchschnitt. Abgerufen am 01. 05 2018 von
https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/Erwerbstaeige_Muetter.html
- Statistisches Bundesamt.** (2017a). Erwerbstätigkeit von Müttern: Deutschland über EU-Durchschnitt. Abgerufen am 26. 03 2018 von
https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/Erwerbstaeige_Muetter.html

Statistisches Bundesamt. (2017g). Bruttoinlandsprodukt. Abgerufen am 01. 03 2018 von

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2017/BIP2016/Pressebroschueren_BIP2016.pdf?__blob=publicationFile

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/LaenderRegionen/Internationales/Thema/Tabellen/Basistabelle_BIPproKopf.html

Statistisches Bundesamt. (21. 07 2017c). Gut drei Viertel der Unternehmen sind aktiv in beruflicher Weiterbildung. Abgerufen am 05. 04 2018 von https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/07/PD17_250_215.html

Statistisches Bundesamt. (22. 12 2017b). Weiterbildung. Abgerufen am 05. 04 2018 von

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Weiterbildung/BeruflicheWeiterbildung5215001177004.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt. (28. 02 2018a). 44,2 Millionen Erwerbstätige im Januar 2018. Abgerufen am 05. 04 2018 von

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/02/PD18_065_132.html

Staufenbiel Institut. (02. 02 2017). Arbeitszeit: Gesetzliche Regelungen in Deutschland. Abgerufen am 09. 04 2018 von

<https://www.staufenbiel.de/magazin/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/arbeitszeit.html>

Stepstone. (2013). Glückliche Mitarbeiter – erfolgreiche Unternehmen?

Abgerufen am 06. 05 2018 von

http://www.stepstone.de/b2b/stellenanbieter/jobboerse-stepstone/upload/studie_gluck_am_arbeitsplatz.pdf

Swedish Institute. (01. 02 2018). Sweden and gender equality . Abgerufen am 20. 04 2018 von <https://sweden.se/society/sweden-gender-equality/>

Teigen, M. (03 2006). Die norwegische Gender-Politik: Quoten und aktive Förderung. Abgerufen am 09. 04 2018 von

https://www.boeckler.de/wsimit_2006_03_teigen.pdf

- Teigen, M., & Storvik, A.** (06 2010). Das norwegische Experiment – eine Frauenquote für Aufsichtsräte. Abgerufen am 11. 04 2018 von <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07310.pdf>
- The Government Offices.** (25. 09 2015). Discrimination Act (2008:567). Abgerufen am 17. 04 2018 von <http://www.government.se/information-material/2015/09/discrimination-act-2008567/>
- The Human Development Report Office.** (2016). Table 2: Trends in the Human Development Index, 1990-2015. Abgerufen am 26. 03 2018 von <http://hdr.undp.org/en/composite/trends>
- United Nations Development Programme.** (2016). 2016 Human Development Report. Abgerufen am 02. 04 2018 von <http://hdr.undp.org/en/2016-report>
- Universität Bielefeld.** (2017). Geschichte der Gleichstellung - Chronik. Abgerufen am 05. 04 2018 von <https://www.uni-bielefeld.de/gendertexte/chronik.html>
- Université du Luxembourg.** (1994). Referendum in Norwegen (25. September 1972). Abgerufen am 24. 04 2018 von https://www.cvce.eu/obj/referendum_in_norwegen_25_september_1972-de-5b052fa7-8746-41dd-921c-3d2344232d97.html
- Universitetet i Oslo.** (12. 08 1989). Gesetz vom 9. Juni 1978 Nr. 45 über die Gleichberechtigung von Mann und Frau. Abgerufen am 10. 04 2018 von <http://app.uio.no/ub/ujur/oversatte-lover/data/lov-19780609-045-ger.pdf>
- Universum Global.** (08. 12 2016). Global Workforce Happiness Index: Die glücklichsten Arbeitnehmer leben in Dänemark. Abgerufen am 06. 05 2018 von <https://universumglobal.com/de/2016/12/pm-happiness-index-2016/>
- Werner, D., & Reichel, M.** (2018). Wirtschaft in Norwegen. Abgerufen am 27. 03 2018 von <http://www.elchburger.de/norwegen/land-und-leute/wirtschaft>
- Wirtschaftskammer Österreich.** (04 2018a). Länderprofil Schweden. Abgerufen am 01. 04 2018 von <https://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-schweden.pdf>

Wirtschaftskammer Österreich. (04 2018b). Länderprofil Norwegen.
Abgerufen am 01. 05 2018 von <https://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-norwegen.pdf>

Wirtschaftskammer Österreich. (04 2018c). Länderprofil Deutschland.
Abgerufen am 01. 05 2018 von <http://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-deutschland.pdf>

Zmuda, G. (2018). Auswandern nach Norwegen. Abgerufen am 07. 05 2018
von <https://www.ess-europe.de/jobs/norwegen/>

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Interview mit Experte 1	43
Anhang 2: Interview mit Experte 2	44

Legende

I1/I2:	Interviewerin
E1/E2:	Erzähler
[...]	Textauslassungen mit Zeitangaben
(...)	Unverständliche Passagen
/das war (lachend)/	Notierung einer kommentierten Textpassage
—	kurze Pause
—	längere Pause
E1:	Überlappung von Redebeiträgen
E2:	
I1:	

- 1 **Interview mit Experte 1**
- 2
- 3 Das Interview fand bei dem Experten zuhause statt. In dem bereitgestellten Raum
- 4 befanden sich ein Esstisch, ein Sofa sowie ein Bücherregal. Wir nahmen am
- 5 Esstisch gegenüber voneinander Platz. Nach der Begrüßung.
- 6
- 7 **I1, E1**
- 8
- 9 [...] 00:00:00- 00:00:18
- 10 **I1:** Als was warst du tätig und in welcher Branche?
- 11 **E1:** Das war im Bereich. Die Branche ist Automobilzulieferer und ich war tätig als
- 12 nennen wir es mal – Qualitätsmanagement Lieferantenbetreuung
- 13 **I1:** Wo, also in welcher Stadt?
- 14 **E1:** Das war in Kristianstad in Südschweden.
- 15 **I1:** Wie viele Mitarbeiter sind und waren neben dir in dem Betrieb beschäftigt?
- 16 **E1:** In dem Unternehmen, möchte ich schätzen, 220-250, weiß ich nicht ganz genau.
- 17 **I1:** Okay, und wie viele Stunden hast du täglich oder wöchentlich gearbeitet?
- 18 **E1:** Die Schweden haben zwischen 35-38 Stunden gearbeitet. Ich selber habe mehr
- 19 gearbeitet, bei mir ist das anders vorgesehen.
- 20 **I1:** Aber schon 8 Stunden Tage? Also keine 6 Stunden Tage?
- 21 **E1:** Nene keine Sechs Stunden, aber die waren -- pünktlich weg.
- 22 **I1:** Gibt es Vorzüge oder Anreize bezogen auf Ihre Arbeit oder Arbeitszeiten?
- 23 (Pausen-oder Überstundenregelung, Urlaubstage/-geld, kostenlose Verpflegung,
- 24 Elternzeit, Kinderbetreuung, private Versicherungsleistungen etc.) Also was was
- 25 irgendwie..
- 26 **E1:** Also für mich gibt es das gar nicht ich bin ja freiberuflich, aber was da auffällig
- 27 war, ist sind die klaren Regelungen die auch viele in Anspruch genommen haben der
- 28 Elternzeit oder auch oder auch der -- Krankheitstage wenn die Kinder krank waren. --
- 29 - War nur auffällig das das wirklich oft in Anspruch genommen wurde.
- 30 **I1:** Also Kindkrank?
- 31 **E1:** Kindkrank oder wirklich Elternzeit genommen wurde und das das
- 32 sehr flexibel und auch sehr akzeptiert ehm rüberkam.
- 33
- 34 **I1:** Würdest du auch sagen länger als in Deutschland?

35 E1: Das kann ich dir nicht sagen, aber auf jeden Fall flexibler. Obwohl sie in
36 Deutschland ja auch weitest relativ stark flexibilisiert worden ist. Das man ja auch
37 kleine Bruchstücke nehmen kann und dann später wieder. Aber das war in jedem
38 Falle dort so.
39 Außerdem hatten Sie so so einen Gesundheitsraum und haben einmal die Woche,
40 also die haben angeboten Massagen oder oder so ergo ergometrische Übungen
41 oder wie du es nennen willst also da kam auch jemand und hat A analysiert wie die
42 Leute an den Schreibtischen sitzen und B konnte man dann Tipps gegeben und
43 dieser Massageraum der konnte eben auch genutzt werden. Also da (...) konnte man
44 drin ruhen und andererseits kam dann einmal die Woche jemand und man konnte
45 sich massieren lassen. Habe ich aber nicht in Anspruch genommen. Hab ich auch
46 nicht so viel gesehen das so viele da teilgenommen haben. Aber das Angebot war
47 da.
48 [00:04:40 – 00:07:01]
49 I1: Würdest du sagen die Schweden sind zufriedener?
50 E1: Mit ihrer Arbeit? Generell? Ja die Schweden haben ein ganz anderes Verhältnis
51 zwischen Arbeit und Freizeit also also was man immer so schön Work-Life-Balance
52 nennt das ist da sehr viel sehr viel ausgeprägter und die sind sehr viel entspannter,
53 sowohl während der Arbeit als scheinbar auch danach ja, die sind die sind in dem
54 Sinne zufriedener -- muss ich sagen. Die sind auch sehr entspannt muss ich sagen
55 bei der Arbeit, es wird bei weitem nicht so also bei dem Arbeitgeber, es wirkte bei
56 weitem nicht so gestresst, ich habe so gut wie nie mitbekommen das im signifikanten
57 Maße Überstunden oder ähnliches geleistet wurde, die sind also alle pünktlich
58 gekommen haben pünktlich Schluss gemacht, haben ihre Pausen regelmäßig ehm
59 genommen haben auch diese Pausen also ja -- und haben auch also es war nie so
60 das du gedacht hastest da guckt jemand auf die Minute genau wie lang die Pause
61 war oder ähnliches also.
62 I1: Also ist auch ein gewisses Vertrauen da, dass die Pausenzeiten eingehalten
63 werden?
64 E1: Ja. --- Vielleicht ganz interessant, ich war ja nicht nur ist ja nicht nur
65 Büroarbeitsplätze sondern auch eben gewerbliche Arbeitsplätze und auch da war es
66 ähnlich, klar gab es klare Zeiten ist logisch wenn Maschinen laufen das sie Zeiten
67 etwas klarer strukturiert sind. Aber auch dort ne relativ große Entspannung -- das du
68 das alle erstmal das alle gemeinsam Pause gemacht haben, das keine großen

69 Pausensignale oder ähnliches da waren wie du es sonst so aus Fabriken kennst, wo
70 genau /(E1 macht Sirene vor)/ irgendne Sirene geht. Das es gemeinsame
71 Pausenzeiten waren also in Deutschland hast du ist es oftmals so das du geteilte
72 Pausenzeiten hast damit bestimmte Maschinen werden dann in der Zeit laufen dann
73 weiter einfach wenn sie weiter laufen können unter unter der Beaufsichtigung von
74 irgendwem der noch da ist und dann machen die versetzt Pause. [00:09:31 –
75 00:10:28]
76 **I1:** Präferierst du das arbeiten in einer dieser Länder?
77 **E1:** Ob ich jetzt sage lieber in Schweden als in Deutschland?
78 **I1:** Ja.
79 **E1:** Doch ja ich würde ich würde gerne in Schweden arbeiten, würde ich im Prinzip
80 sagen ist zumindestens — hängt natürlich immer vom Job ab aber ja tendenziell
81 finde ich Schweden vom arbeiten her finde ich das interessant interessanter als
82 Schwabenland /(beide lachend)/
83 **E1:** Was ich noch ein bisschen vergessen habe, können wir ja noch ein bisschen
84 ergänzen, das es wirklich bemerkenswert ist ehm vielfach der Beginn und das Ende
85 der Arbeitszeit durch solche Dinge bestimmt war wie ich muss meine Kinder zum
86 Kindergarten bringen, (...) jetzt muss ich sie abholen oder zur Schule bringen. Das es
87 so Regelungen gibt, obwohl das habe ich nur vom Hörensagen gehört, das zum
88 Beispiel wenn jemand sich gestresst fühlt respektive sich in irgendeiner Form
89 gemobbt fühlt dann ist das ein Grund für ihn ein ein vom Unternehmen zu
90 akzeptierender Grund für ihn das er die Arbeit unterricht gegebenenfalls auch an
91 dem Tag abbricht. — Es ist wirklich auch so vorgekommen, „Wo ist denn der und
92 der?“ „ja der ist nach hause gegangen“ „Warum denn?“ „Dem war so“ Also der fühlte
93 sich. Dann fragte ich und naja wenn man sich überlastet fühlt dann ist dann kann
94 man an der Stelle sagen man geht nach hause. Da war ich echt beeindruckt, bin
95 aber nicht sicher ob das einen rechtlichen Hintergrund hat. Der Zusammenhalt oder
96 die also die der Zusammenhalt bei den Leuten, auch die Ruhe und Sachlichkeit im
97 Umgang fand ich fand ich – extrem angenehm und auch die Akzeptanz über die
98 hierarchischen Ebenen hinweg. Also es ging da sehr viel demokratischer zu als in
99 allen deutschen Unternehmen die ich kennengelernt habe. — Sprich als Beispiel es
100 gab Besprechungsrounden und in diesen Besprechungsrounden hat man ganz bewusst
101 auch wert drauf gelegt das das auch die Leute die an der Maschine stehen daran
102 teilnehmen ganz bewusst diese Leute gefragt und diese Leute hatten auch ganz

103 eindeutig das Selbstbewusstsein ehm sich dort zu äußern, ihre Probleme zu äußern
104 oder Hinweise zu geben wie man was nicht gut läuft, Dinge Dinge ehm die in
105 deutschen Unternehmen so wenig kultiviert sind, also da würde der Worker der Ope
106 also der Operator würde in so eine Besprechung nicht eingeladen werden höchstens
107 sein Meister und wenn man den mal dazuholte dann würde der da stehen und nicht
108 sagen. Völlig akzeptiert, also man begegnet sich da menschlich auf einer Augenhöhe
109 und man hat nicht das Gefühl da kommt jetzt der Oberboss. -- Das fand ich sehr
110 bemerkenswert. Auch diese Art und Weise zu fragen, sich ausreden zu lassen
111 untereinander das Gesprächsverhalten war einfach außergewöhnlich gut. Also ich
112 hatte damit Probleme das ich eher da zum dazwischen quatschen neigte weil ich es
113 gar nicht so gewohnt war. Hat natürlich auch seine Schattenseiten -- oder seine
114 andere Seite, wenn in bestimmten Bedingungen wo ein bisschen Druck herrscht oder
115 wo einfach was nicht funktioniert hat wo man schnell zu einer Entscheidung kommen
116 musste das ist in Schweden schwierig. Da sind ehh Erstens ist es ist es im Prinzip
117 ganz schwierig den Leuten hierarchisch klare Ansagen zu machen, das ist nicht
118 üblich und das hat dann alles ganz feine Zwischentöne die für einen
119 Außenstehenden nich nicht zu verstehen sind. Also die klare Ansage jetzt lass das
120 mal sein und mach das so würde hat dort nie so stattgefunden was ich gerne gehört
121 hätte aber wenn man das so gesagt hätte hätte er gar nichts mehr gemacht also in
122 der Art und Weise [00:00:18.20 – 00:19:21]
123 Trotz all dem also also der Arbeitsumgang auch das Dutzen das durchgängige
124 Dutzen über alle Ebenen hinweg also auch über diese Hierarchieebenen hinweg, die
125 grundsätzliche Fähigkeit der Mitarbeiter eben auch mindestens noch englisch zu
126 sprechen auch auf allen Ebenen das das -- gab dem ganzen wie gesagt ne große
127 Gelassenheit und ne große Entspanntheit. Manchmal zu entspannt um schnell und
128 zügig zu Entscheidungen zu kommen. -- Oder auch wenns mal wirklich notwendig ist
129 zu sagen ja wir müssen bis morgen das und das fertig haben, fühlte sich keiner
130 genötigt mal ne Stunde länger zu bleiben /(E1 lachend)/ Nö dann der Tag ist doch
131 aber jetzt zu Ende so in der Art. Also das ist das ist für jemanden der aus einer
132 anderen Kultur kommt will ich mal sagen an der Stelle im ersten Moment schwer
133 schwerer zu verstehen. Aber grundsätzlich grundsätzlich bin ich da sehr gerne
134 hingefahren und und auch dieses dieses -- ich sag mal im deutschen hast du
135 typische Situation es tritt ein Problem auf und wenn man das Problem gefunden hat
136 erstens ist man in Deutschland stets auf der Suche wer ist denn Schuld. Zweitens

137 weiß jeder sofort was die Lösung ist und sagt das muss so gemacht werden. Da geht
138 es auch und da geht es nicht darum es geht nur darum wer in der Hierarchieebene
139 am höchsten hat gesagt das das die Lösung ist und das wird gemacht. Das ist
140 deutsch. In Schweden spricht man über das Problem, diskutiert das Problem und
141 versucht eine gemeinsame Lösung zu finden. Nachteil ist man diskutiert manchmal
142 viel zu lange und verzettelt sich in Details die halt zeitfressend sind. Aber alles in
143 allem ist es es ein sehr viel problemorientierter Ansatz als es in Deutschland ist
144 wo man immer diese diese Schulzuweisung primär – im im Vordergrund hat. – Also
145 ein proaktives aus Fehlern lernen statt schuldhaft Fehler Fehler zuordnen und
146 vermeiden. [00:22:04 – 00:22:58]

147 **I1:** Hast du Verbesserungsvorschläge für Schweden oder für Deutschland?

148 **E1:** Was halt in Schweden auffällt ist das diese Spanne zwischen dem Arbeiter und
149 dem leitenden Angestellten oder dem Chef bei weitem nicht so groß ist wie oder
150 nicht so groß erscheint wie in Deutschland. In Deutschland geht diese Schere ja
151 immer weiter auseinander und in Schweden hat man hab ich das Gefühl das es
152 einen sehr großen sozialen Frieden gibt weil man sich weil man sich auf dieses
153 Gemeinschaftsmodell viel stärker eingelassen hat. Also viel geringere soziale
154 Unterschiede zwischen Unten und Oben, viel weniger Bedeutung in der sozialen
155 Stellung sie sind einfach sie sind im Prinzip gleich Mensch, also das ist nicht so
156 dieses in Deutschland häufig anzutreffende da kommt der Vorstandsvorsitzende und
157 dann sacken se fast zusammen wie als wenn damals der Kaiser über die Straße
158 gekommen ist. – Erstaunliche Dinge das schwedische Gesundheitssystem soll nach
159 Bekunden vieler, die mir das vor Ort erzählt haben aber auch hier, relativ lausig sein.
160 Sprich an wartet se-relativ lange auf einen Arzttermin in Schweden und kriegt ihn
161 dann auch mal mehr oder weniger strickt zugewiesen. Also es ist nicht so diese freie
162 Arztwahl. Das bemerkenswerte an der Sache ist, den Schweden als solchen stört
163 das gar nicht so. Die Zufriedenheit der Schweden mit dem Gesundheitssystem ist
164 trotz dieser Faktoren deutlich höher als in Deutschland. Die Schweden haben auch
165 eine gewisse Selbstzufriedenheit mit sich selbst als auch in ihrer Gemeinschaft, das
166 ist so ein Indikator. Und dadurch entsteht ein großer Zusammenhalt. [00:25.40 –
167 00:27:05] Wie gesagt Gelassenheit, Toleranz, Respekt sind die Dinge die man in
168 Deutschland lernen kann. Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen glaube ich ist ne
169 Sache die man übernehmen kann oder deutlich weiterentwickeln sollte. –Diese ganz
170 klare Einbindung der also – Abschwächung dieser scharfen Unterschiede zwischen

- 1 Interview mit Experte 2
- 2
- 3 Das Interview erfolgte schriftlich via E-Mail.
- 4
- 5 I2: What are you working as, in which branch of trade and where(city)
- 6 E2: I work as a service employee in Oslo.
- 7 I2: How many employees are working in the company you are working for?
- 8 E2: I don't have specific numbers, but there are around 20 in the branch that I work
- 9 in. I don't have the number of total employees for the entire company.
- 10 I2: How many hours do you work per day and week?
- 11 E2: I only work extra shifts so that can change depending on how much they need
- 12 me. They can call me in saying that they need me and then I work for as long as they
- 13 don't need me anymore. Usually that is 8 hours, but it can also be less. That also
- 14 means my weekly hours does not have a consistent number. It can differ from as low
- 15 as 15 to 50.
- 16 I2: Are there any benefits or incentives regarding your working hours or work? (break
- 17 arrangements, holiday pay, child care, parental leave, private insurance offers, etc.)
- 18 E2: Legally I have a right to 25 days of vacation each year. My boss even has to
- 19 make sure that I use them. I am allowed to take two weeks of sick days. If I get any
- 20 more than that, I will need a doctors note.
- 21 I2: Is your company offering any activities or methods regarding health promotion or
- 22 disease prevention?
- 23 E2: There are likely more benefits, but I am not familiar with them yet.
- 24 I2: How satisfied are you with your payment, position and your company overall?
- 25 E2: Right now I am very satisfied with my company, my colleagues and the working
- 26 atmosphere but not that satisfied with my payment. I make 127NOK every hour
- 27 (15.32USD), but when I have worked there for 4 months it is getting raised to
- 28 157NOK every hour (18.94USD).

- 171 Arbeitsleben, Familienleben, Privatleben das sind eben diese diese
172 Betreuungsmöglichkeiten oder Zeit zu haben in den Übergängen sehe ich als klare
173 Vorteile und damit eben auch als klare Sachen die man hier nachahmen sollte oder
174 verbessern könnte. [00:27:55 – 00:31:14]
175 ENDE 00:31:14

Eidesstattliche Erklärung

Wir erklären an Eides Statt, dass wir die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt haben. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken haben wir als solche kenntlich gemacht.

Franca Mandlmeier

Gwenda Schäfers

Neubrandenburg, den 17.05.2018