

# Strukturwandelorientierte Personalstrategie in der Europäischen Union

Kriterienkatalog für die Analyse gleichstellungsrelevanter Rahmenbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen



Dieses Projekt wird finanziert durch das PROGRESS Programm der Europäischen Union.

*Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung des Programms PROGRESS der Europäischen Union erstellt. Die Inhalte dieser Publikation liegen in der alleinigen Verantwortung der Begünstigten des SWOPS-Projekts und entsprechen nicht dem Standpunkt der Europäischen Kommission.*

## **ZIELSTELLUNG DES PROJEKTS SWOPS**

Mit Blick auf den demografischen Wandel und den zunehmenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften bietet ein innerbetrieblicher Strukturwandel die Voraussetzung für moderne, wettbewerbsfähige Unternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen haben traditionsbedingt und durch geringere Ressourcen immer noch Wettbewerbsnachteile in der Konkurrenz um Fachkräfte und sind daher auf schon vorhandene Mitarbeiter(innen) besonders angewiesen.

Unternehmen, die ihren weiblichen wie männlichen Mitarbeitern eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen und Diversity-Strategien erfolgreich in ihrem Unternehmen implementieren, profitieren nachhaltig von der Sicherung ihrer Fachkräfte im Sinne einer motivierten, engagierten Mitarbeiterschaft. Zentrales Ziel ist es, mit der Einführung einer strukturwandelorientierten Personalstrategie (SWOPS) Frauen und Männern gleiche Karrierechancen zu ermöglichen. Dazu gehören unter anderem die Umgestaltung der Arbeitsplätze, Veränderung der Organisationsstrukturen, flexible Arbeitszeiten, die Ausgestaltung von flexiblen Arbeitseinstiegs- und Ausstiegsmodellen, die Umsetzung innovativer Recruitingprozesse nebst strategischer Personalplanung, betriebsinternem Wissensmanagement, Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiter(inne)n, Veränderung der Unternehmenskultur und die Sensibilisierung der Führungskräfte.

Zielgruppe des Projekts sind Geschäftsführer(innen) beziehungsweise Führungskräfte von insgesamt 16 KMU aus Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland (4 KMU pro Land). SWOPS wird einen Mentalitätswandel dieser Zielgruppe initiieren, um Frauen und Männern nachhaltige Aufstiegschancen zu ermöglichen.

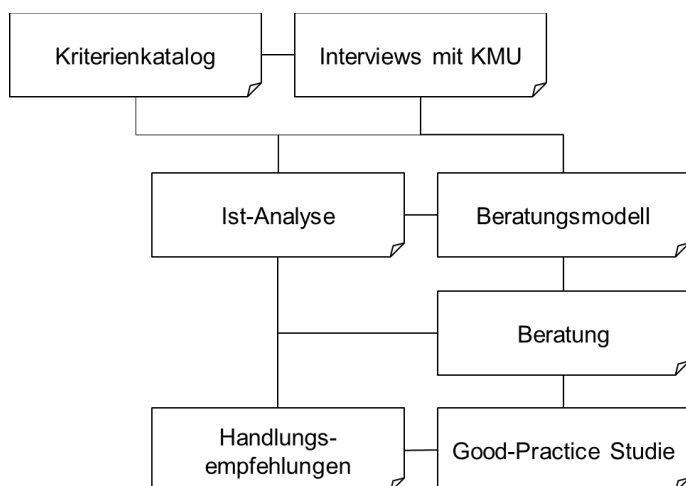
## **ZIELSTELLUNG DER IST-ANALYSE**

Um eine Vergleichbarkeit zwischen den teilnehmenden Projektländern herzustellen, bietet es sich an, im Rahmen dieses Projekts eine vergleichende Analyse der Grundvoraussetzungen in Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland durchzuführen. Grundlage für diese Analyse bildet der vorliegende Kriterienkatalog, der in jedem Partnerland bearbeitet wird.

Anschließend werden zu den gleichen Themen in Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland Interviews mit jeweils vier am Projekt teilnehmenden Unternehmen durchgeführt, um beispielhaft die Auswirkungen der vorher identifizierten Rahmenbedingungen herauszufinden, aber auch um eine erste Bestandsaufnahme für die Beratung der 16 kleinen und mittleren Unternehmen durchzuführen.

Die Ist-Analyse – bestehend aus den Resultaten der vervollständigten Kriterienkataloge und den 16 Interviews – liefert erste Anhaltspunkte für die Beratungen der teilnehmenden KMU. So können z.B. Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltungen aus anderen Ländern einen Impuls für die Beratung liefern. Zudem ist unser Ziel, im Projektergebnis möglichst allgemeingültige Kriterien für eine strukturwandelorientierte Personalstrategie in kleinen und mittleren Unternehmen abzuleiten. Zum Projektabschluss entstehen eine Good-Practice Studie mit erfolgreich umgesetzten Strategien in kleinen und mittleren Unternehmen aus Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland sowie Handlungsempfehlungen für KMU in Europa.

In Kurzfassung sehen die nächsten Schritte im Projekt folgendermaßen aus:



Um diese Ziele zu erreichen bitten wir Sie, bei der Erstellung dieser Analyse die anerkannten und Regeln der Wissenschaft und Technik sowie die nationalen gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zu beachten. Alle von Ihnen gemachten Angaben sind mit einer Quelle zu belegen. Viele der statistischen Daten erhalten Sie vom Statistikamt der Europäischen Kommission Eurostat unter dem folgenden Link: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_social\\_policy\\_equality/equality/indicators\\_gender](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/indicators_gender). Sie können diesen Kriterienkatalog in deutscher oder englischer Sprache ausfüllen. Die Textboxen können sowohl mit Fließtext als auch mit ausführlichen Stichpunkten beschrieben werden. Die Beschränkung der Wörter ist kein Gesetz, sie dient Ihnen nur zur Einschätzung des Umfangs der von Ihnen erwarteten Ausführungen. Bitte versuchen Sie sich daran zu halten, damit die Auswertung der Ergebnisse gut zu bewerkstelligen ist.

Bei eventuell auftretenden Unklarheiten oder wenn Sie zu einer Frage keine Aussage machen können, kontaktieren Sie bitte:

Dr. Julia Hinz                      E-Mail: [julia.hinz@rkw-bb.de](mailto:julia.hinz@rkw-bb.de)                      Skype: julia.hinz  
 RKW Berlin GmbH                Tel:                      +49 30 2062259-17

Die Ergebnisse aus der Analyse der gleichstellungsrelevanten Rahmenbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen in Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland werden vom RKW Berlin ausgewertet und miteinander verglichen. Eine mündliche sowie schriftliche Präsentation der Ergebnisse erfolgt während des Kick-off-Meetings in Poznań.

Dieser Kriterienkatalog wurde bearbeitet von:

Partner	
Ansprechpartner	
Adresse	
PLZ/Stadt	
Land	
Telefon	

E-Mail

## 1. ALLGEMEINE GRUNDLAGEN

Bevor wir in die einzelnen Themenfelder dieses Katalogs einsteigen, möchten wir die allgemeine Quote der erwerbstätigen Frauen erfassen.

Wieviel Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter sind in Ihrem Land berufstätig

62,2 %

In welcher Zeitspanne gelten Bürger in Ihrem Land als erwerbsfähig?

Frauen: 18-59(67) Jahre  
Männer: 18-64(67) Jahre

**HINWEIS:** Seit 2013 gilt ein neues Renteneintrittsalter von 67 Jahren für Frauen und Männer (wird schrittweise eingesetzt).

Quelle: GUS, Raport Kobiety i mężczyźni na rynku pracy Jahr: 2013

Das Thema Gleichstellung ist besonders für kleine und mittlere Unternehmen ein unüberschaubares Gebiet, dessen Rahmenbedingungen sowie Vor- und Nachteile für viele nur schwer zu fassen sind. Um ein wenig Transparenz in die gesetzlichen, politischen und gesellschaftlichen Regelungen und Entwicklungen zu bringen, stellen wir das Kapitel der allgemeinen Grundlagen an den Anfang dieses Katalogs. Ziel dieses Themenfeldes ist es, herauszufinden, welche unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen, politischen Initiativen und gesellschaftlichen Aktivitäten es in Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland gibt und welchen Einfluss sie auf die nationale Wirtschaft, insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen, haben. Anschließend wird im Rahmen des Projekts überprüft, inwiefern die gewonnenen Erkenntnisse für andere Länder genutzt werden können.

### 1.1 Gesetzliche Verankerung von Gleichstellung

Gibt es in Ihrem Land ein oder mehrere Gesetze zur Gleichstellung?

ja

nein

Wenn ja, wie heißt das Gesetz/die Gesetze?

---

**Arbeitsgesetzbuch (Kodeks pracy)**

Speziell: Kapitel IIa „Gleiche Behandlung bei der Beschäftigung“, Art. 183a

---

**Gesetz über Förderung der Beschäftigung und Arbeitsmarktinstitutionen (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)**

Speziell: Verpflichtung zu Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bei der Arbeitsvermittlung, unabhängig von Geschlecht und anderen Faktoren

- 
1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz.U. nr 78, poz. 483)
  2. Kodeks pracy, ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94)
  3. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001).

Gibt es in Ihrem Land aktuell zu diesem Thema relevante Gesetzesvorschläge?

ja

nein

Wenn ja, wie heißt der Gesetzesvorschlag?

**Entwurf zur Änderung des Gesetzes über gleichen Status von Frauen und Männern (Projekt ustawy o równym statusie kobiet i**

---

mężczyzn), sog. Gleichstellungsgesetz, abgelenkt zuletzt 2008

**Gesetzesänderung – Wahlgesetz** (*Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks wyborczy*) sog. Reißverschluss-Gesetz

---

Bitte erläutern Sie die inhaltlichen Schwerpunkte des/der Gesetze(s) beziehungsweise, wenn zutreffend, Gesetzesvorschläge. Gehen Sie dabei insbesondere auf die Inhalte der Gesetze ein und analysieren Sie, welche Verpflichtungen für Unternehmen bestehen. (maximal 100 Wörter pro Gesetz/Gesetzesvorschlag)

**Gesetzesänderung – Wahlgesetz:** zwei Vorschläge der Parlamentarischen Frauengruppe (Parlamentarna Grupa Kobiet) für Änderungen der Wahlordnung durch Anpassung der seit 2011 bestehenden Quotenregelung:

1. Frauenquote und Abwechslung von Männern und Frauen auf Wahllisten,
2. Reißverschluss-System für die 14. oberen Plätze (ca. 35% der Kandidaten je Geschlecht)

März 2013: Verordnung des Schatzministers für **Unternehmen mit Beteiligung des Staatsschatzes**.

Sie werden verpflichtet, „entsprechend vorbereitete Mitglieder von Aufsichtsräten auszuwählen, darunter eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern, um das ordnungsgemäße Funktionieren der Unternehmensführung zu gewährleisten“.

In einem *Kodeks guter Praktiken* wird das Konzept auf zu erreichende durchschnittliche Beteiligung von unterrepräsentiertem Geschlecht mit 30% aller Aufsichtsratsmitglieder bis 2015 definiert. Dies ist die erste Maßnahme des Staates in diesem Bereich.

Quelle: [http://www.bezuprzedzen.org/prawo/index.php?dzial=PA\\_Krajowe&str=1](http://www.bezuprzedzen.org/prawo/index.php?dzial=PA_Krajowe&str=1) Jahr: 2014

Quelle: <http://rownoscplci.pl/aktualnosci,1,98.html> Jahr: 2014

Quelle: [http://ks.sejm.gov.pl/proc4/projekty/1313\\_p.htm](http://ks.sejm.gov.pl/proc4/projekty/1313_p.htm) Jahr: 2013

## 1.2 Politische Initiativen

Politische Initiativen sind Initiativen, die von der Legislative, Exekutive oder Judikative eines Landes hervorgebracht werden, wohingegen gesellschaftliche Initiativen von gesellschaftlichen Akteuren, wie zum Beispiel Kirchen, Verbänden oder auch Zusammenschlüssen von Privatpersonen entwickelt werden.

Welche politischen Schwerpunkte werden in Ihrem Land bezüglich Gleichstellung gesetzt? Welche politischen Initiativen bestehen?

Beschreiben Sie kurz den Inhalt, die Personengruppen, die in diese politischen Initiativen involviert sind und gegebenenfalls konkrete Maßnahmen, die von Ihrem Parlament aufgrund bestehender Initiativen beschlossen wurden. Gehen Sie hierbei auch auf die wichtigsten Akteure im Bereich Gleichstellung ein (zum Beispiel Parteien, Ministerien, individuelle Abgeordnete).

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Bitte konzentrieren Sie sich auf die maximal drei wichtigsten politischen Initiativen in Ihrem Land, die eine große Auswirkung auf die Privatwirtschaft haben beziehungsweise hatten. (maximal 100 Wörter pro Initiative)

**Regierungsbevollmächtigte für Gleichstellung** (*Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania*) ist eine von zwei Stellen, die Kraft des sog. Gleichstellungsgesetz) berufen wurden um Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichstellung auf Grund des Geschlechts, Rasse, ethnischer Herkunft,

Nationalität, Religion, Glaubens, Behinderung, Alters oder sexueller Orientierung zu verhindern. Die Bevollmächtigte (z.Z. Frau Malgorzta Fuszara) ist ein Regierungsorgan und wird vom Ministerpräsidenten ernannt.

Zu den Aufgaben der Bevollmächtigten gehören die Umsetzung der Regierungspolitik im Bereich der Antidiskriminierung, insbesondere Entwicklung und Auswertung von Rechtsvorschriften zur Gleichstellung, Analyse der bestehenden Rechtsvorschriften in Bezug auf die Gleichstellung und Empfehlungen zur Änderung der bestehenden Rechtsvorschriften, Überwachung der Einhaltung des Grundsatzes der Gleichstellung, Förderung und Verbreitung der Fragen der Gleichstellung, Zusammenarbeit mit nationalen Organisationen der Zivilgesellschaft (einschließlich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände), Zusammenarbeit bei der Erstellung von über die Umsetzung in der der Republik Polen von verbindlichen internationalen Vereinbarungen über den Grundsatz der Gleichstellung und Antidiskriminierung. In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des o.g. Gesetzes sowie in Zusammenarbeit mit den zuständigen Ministern kann die Bevollmächtigte Programme für den Grundsatz der Gleichstellung und Verhinderung von Verletzungen des Grundsatzes der Gleichstellung initiieren, implementieren, koordinieren und überwachen,.

Eine der wichtigsten Aufgaben der Bevollmächtigten ist die gesetzliche Verpflichtung zur Entwicklung und Vorlage dem Ministerrat des **Nationalen Aktionsplans für die Gleichstellung**. (s.u.)

### **Nationales Aktionsprogramm für die Gleichstellung für die Jahre 2013-2016** (*Krajowy Program Działań na rzecz równego traktowania na lata 2013-2016*)

Das erste Regierungsdokument, das die Frage der Gleichstellung von gefährdeten Gruppen anspricht. Das Dokument sammelt und ordnet Prioritäten für wichtigste Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die von der Regierung in verschiedenen Ministerien und untergeordneten Zellen durchgeführt werden.

Bereiche: 1) Antidiskriminierungspolitik, 2) Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und im Sozialversicherungssystem, 3) Prävention von Gewalt, einschließlich häusliche Gewalt, und Verbesserung des Schutzes für Gewaltopfer, 4) Gleichstellung im Bildungssystem, 5) Gleichstellung im Gesundheitssystem, 6) Gleichstellung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

In der Roadmap für jeden Bereich wurden Informationen über die für die Umsetzung verantwortlichen Stellen, die Beteiligten sowie die Ausführungsfristen definiert (darunter Nicht-Regierungsorganisationen und Einheiten der lokalen Selbstverwaltung – u.a. bei der Entwicklung der Kinder- und Angehörigenbetreuung, Unterstützung der Aktivität von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, Verbreitung von Fragen im Zusammenhang mit der Prävention von Gewalt, unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive, Abbau von Hindernissen bei der Bildung von Menschen mit Behinderungen und Migrantenkinder sowie Kinder der Roma-Minderheit, Unterstützung älterer Menschen in ihrer Rolle als soziale Leader).

Seit 1. Januar 2011 gilt in Polen das Gesetz über die Durchführung bestimmter Vorschriften der Europäischen Union auf dem Gebiet der Gleichstellung“, das sog. **Gleichstellungsgesetz** (*Ustawa rownosciowa*).

Seit 2013 berät das Parlament über einen Entwurf zur Änderung des Gesetzes. An den Arbeiten sind über zwanzig Organisationen beteiligt.

Ziel: "Aufbau und Verbesserung der nationalen Mechanismen für die Gleichstellung", auch durch periodischen "Einsatz von Sonderregelungen zur Beschleunigung der faktischen und nicht nur rechtlicher Gleichstellung von Frauen und Männern". In der Diskussion wird oft der Bedarf nach der großen Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt hervorgehoben. Das Gesetz wiederholt oder erweitert die bereits existierenden Rechte der Frauen, die den Rechten der Männer gleich sind (u.a. auf Urlaub, Freistellung von der Arbeit o.a. Vorteile, einschließlich Rente und gleiche Bedingungen bei der Kündigung), gewährt das Recht auf Mutterschaftsurlaub, verbietet die Entlassung von Schwangeren und sexuelle Belästigung. All das ist (manchmal nur in einer

anderen Form) seit langem gesetzlich geregelt. Die Grundgesetzänderung geht aber viel weiter: es geht um administratives Durchzusetzen voller Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Das Gesetz verlangt ausdrücklich von Behörden "Änderung von Vorurteilen und Gewohnheiten auf Basis der Idee von der Unterlegenheit oder Überlegenheit eines Geschlechts." Es will "schädliche Stereotypen von Geschlechterrollen" aus den Schulbüchern beseitigen - in der Praxis bedeutet das alle Texte, in denen eine Frau im Zusammenhang mit der Hausarbeit dargestellt wird.

Das Gesetz will radikal handeln: Obligatorische Geschlechterparität in öffentlichen Ämtern und Institutionen (mind. 40% Personen eines Geschlechts).

Weiter geht es auch um Änderungen der Alltags- und der offiziellen Sprache – sie darf nicht mehr "sexistisch" und diskriminierend sein.

Das Gesetz will auch neue Berufe für Frauen öffnen: das polnische Arbeitsgesetzbuch verbietet seit über 20 Jahren Beschäftigung von Frauen bei gesundheitsschädlichen Arbeiten (Produktion, Heben erheblicher Gewichte, Bergbau, Steinbrüche, Hütten, potentieller Kontakt mit giftigen Substanzen etc.) - dies ist aber ein Verbot der Beschäftigung. In ihrer eigenen Firma darf eine Frauen dies alles tun.

Das Projekt des Gleichstellungsgesetzes wird von Frauenorganisationen unterstützt, es gibt aber sehr viele Gegenstimmen, die den Widerspruch des Gesetzes mit der Verfassung hervorheben (u.a. Verletzung des verfassungsrechtlichen Schutzes der Ehe, Familie und des Wohles der Kinder).

Quelle: <http://rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/310> Jahr: 2014

Quelle: <http://www.rownetraktowanie.gov.pl> Jahr: 2013

Quelle: Rzeczpospolita <http://prawo.rp.pl/artykul/1017411.html> Jahr: 2014

### 1.3 Gesellschaftliche Initiativen

Welche gesellschaftlichen Initiativen und Aktivitäten sind in Ihrem Land federführend im Bereich Gleichstellung? Gehen Sie in Ihrer Beschreibung auf die wichtigsten Akteure, die aktuellen Entwicklungen und die vorhandenen Auswirkungen dieser Initiativen auf die Gesellschaft und insbesondere auf Unternehmen ein.

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Bitte konzentrieren Sie sich auf maximal drei der wichtigsten gesellschaftlichen Initiativen in Ihrem Land, die eine große Auswirkung auf die Privatwirtschaft haben beziehungsweise hatten. (maximal 100 Wörter pro Initiative)

**Kongres Kobiet / Frauenkongress** wurde im Juni 2009 gegründet, als eine soziale Bewegung, um Frauen in Polen sozial und politisch zu aktivieren. Der Ausgangspunkt waren Aktivitäten rund um die Organisation des 1. Kongresses der Frauen mit über 4.000 Frauen aus ganz Polen, die über den Beitrag der Frauen in der Geschichte der letzten 20 Jahre in Polen diskutierten. Z.Z. ist der Kongress der Frauen eine soziale Initiative und vereint Einzelpersonen, Nichtregierungsorganisationen, Vertreterinnen von Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Kunst, Journalismus, Gewerkschaften, Arbeitgebern usw. Der Kongress bringt Frauen aus ganz Polen mit unterschiedlichen Ansichten und aus verschiedenen sozialen Gruppen zusammen. Es hat keine Verbindungen zu Institutionen oder politischen Parteien. Im Januar 2010 wurde die soziale Bewegung formalisiert und der Verband des Frauenkongresses gegründet. Viele Initiativen und Postulate des Kongresses wurden inzwischen umgesetzt (Regierungsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauenquote bei Wahlen).

**Karta Różnorodności / Charta der Vielfalt:** schriftliche Erklärung der Arbeitgeber, die jede Diskriminierung am Arbeitsplatz verbieten, Maßnahmen für den Aufbau und die Förderung der Vielfalt aufnehmen und bereit sind, alle Angestellten und Arbeitnehmer sowie Geschäftspartner bei



solchen Aktivitäten einzubinden. Die Karte kann jeder Arbeitgeber unterschreiben, unabhängig von Branche, Industrie oder Größe.

The Polish Diversity Charter was launched in February 2012 by the Responsible Business Forum in collaboration with the Office of the Government Plenipotentiary for Equal Treatment and the Office of the Polish Human Rights Defender. The Charter document, which exceeds the regulations of the Polish Labour Code, was created in collaboration with public administration, non-profit organisations, trade unions and business representatives. The main objectives of the Charter are: promoting diversity management in Poland and creating tools and guidance for companies, public institutions and non-profit organisations to implementation diversity management in the workplace; organizing events and education programmes for signatories. The first Diversity Charter signatories were Orange Polska (the main partner of the Polish Diversity Charter), Aviva, British American Tobacco, Danone, Deloitte, Grupa Orbis, Grupa Żywiec, Kompania Piwowarska, L'Oréal Polska, NUTRICIA, Provident Polska, PwC, Totalizator Sportowy and Unilever. Those were joined among others by ArcelorMittal Poland, Bank BPH, Carrefour Polska, CEMEX Polska, EDF Polska, Grupa Saint-Gobain, Henkel Polska, KPMG, Sephora Polska, Siemens and T-mobile Polska.

**Feminoteka:** seit 2009, ein gemeinnütziger Verein zur Beseitigung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen Bereichen des gesellschaftlichen, öffentlichen und kulturellen Lebens.  
Maßnahmen: Schulungen, Workshops, Treffen, Buchpräsentationen, Diskussionen und Publikationen.

Ziele:

- Beseitigung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Literatur, Kultur, Kunst und im öffentlichen Leben,
- Unterstützung und Förderung von Frauenfragen, Geschlechterfragen, Feminismus,
- Förderung von Autoren und Autorinnen und Publikationen zu umfassenderen Frauenfragen
- Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen
- Verhinderung von Gewalt gegen Frauen
- Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts
- Förderung der Beteiligung von Frauen im öffentlichen und kulturellen Leben
- Beseitigung von Hindernissen im Zusammenhang mit Zugang zum Wissen über die neue Technologien
- Verbreitung von Wissen über neue Technologien bei den Frauen

Quelle: [www.kongreskobiet.pl/](http://www.kongreskobiet.pl/) Jahr: 2014

Quelle: [www.kartaroznorodnosci.pl](http://www.kartaroznorodnosci.pl) Jahr: 2014

Quelle: [www.feminoteka.pl](http://www.feminoteka.pl) Jahr: 2014

## 2. PERSONALBESCHAFFUNG

Die Personalbeschaffung befasst sich mit der Deckung eines zuvor definierten Personalbedarfs. Es stellt sich die Frage: Wie wird dieser Bedarf genau erhoben? Gibt es definierte Kriterien, die sich unter anderem in einem Anforderungsprofil widerspiegeln und bei dem Bewerberauswahlprozess bewertet werden? In diesem Themenfeld geht es darum, herauszufinden, welche gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Sicherung der Gleichstellung in Unternehmen beachtet werden müssen. Stellenausschreibungen sind hierbei der erste Ansatzpunkt.

### 2.1 Stellenausschreibungen

Gerade bei Stellenausschreibungen gibt es Kriterien, die zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Sicherung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen eingehalten werden müssen. Dazu können z.B. folgende gehören: weibliche und männliche Form der Stellenbezeichnung, Bilder, die Männer und Frauen zeigen, Hinweis auf die Möglichkeit der Bewerbung aller Personen unabhängig von Geschlecht, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung etc.

Gibt es in Ihrem Land gesetzliche Vorgaben zur Vermeidung von Diskriminierung, die in der Stellenausschreibung berücksichtigt werden müssen?  ja  nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie kurz, welche gesetzlichen Vorgaben zwingend und welche optional zu berücksichtigen sind und wie mit diesen Vorgaben in Ihrem Land umgegangen wird. (maximal 250 Wörter)

Grundsätzlich wird die Form und den Inhalt der Anzeige durch den Arbeitgeber bestimmt: es gibt **keine** deutlichen Vorgaben, auch wenn viele Regelungen gesetzlich festgelegt sind.

Grundlegend dabei ist das **Arbeitsgesetzbuch** (Kapitel IIa): alle Mitarbeiter sollten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Rasse, Religion, Nationalität, politischer Überzeugung, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung sowie unabhängig von Beschäftigungstyp: unbefristet, befristet, Vollzeit- oder Teilzeitjob gleich behandelt werden.

Zweitens: Regelungen zu Fragen der Gleichstellung sind im sog. **Antidiskriminierungsgesetz** (2010) über die Implementierung bestimmter Vorschriften der Europäischen Union auf dem Gebiet der Gleichstellung festgelegt. Das Gesetz schützt vor Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht nur regelmäßige Mitarbeiter, sondern auch diejenigen, die am Bewerbungsprozess oder in der Aus(Fort-)bildung teilnehmen sowie für den Arbeitgeber Aufgaben im Rahmen der Vertragsaufträgen und Werkverträgen wahrnehmen.

Weiter: Das Gesetz über **Förderung der Beschäftigung und Arbeitsmarktinstitutionen** (Art. 8): "Informationen des Arbeitgebers über eine freie Stelle oder eine Stelle für Berufsausbildung dürfen keine diskriminierenden Anforderungen an die Kandidaten bezüglich auf Geschlecht, Alter, Behinderung, Rasse, Nationalität, Überzeugung (vor allem politischer oder religiöser Art) oder aufgrund von Gewerkschaftszugehörigkeit stellen"

Quelle: „Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość.“ Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę pod redakcją Karoliny Kędzioły, Krzysztofa Śmieszka, Moniki Zimy; Wydawca: Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Jahr: 2009

### 3. KARRIEREMODELLE

Gerade heutzutage werden immer höhere Ansprüche an den möglichen zukünftigen Arbeitgeber gestellt, die weit über monetäre Anreize hinausgehen. Einer dieser Anreize können auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter(innen) angepasste Karrieremodelle sein. Diese werden oft als Teil der langfristigen Personalplanung definiert und können für die Mitarbeiterbindung und für die Gewinnung von Nachwuchskräften entscheidend sein. In diesem Themenfeld wollen wir die unterschiedlichen Karrieremodelle in den Partnerländern analysieren und Anregungen für die teilnehmenden Unternehmen entwickeln.

#### 3.1 Frauen in Führungspositionen

In diesem Unterpunkt geht es um die länderübergreifende statistische Analyse von Frauen in Führungspositionen. Darüber hinaus widmen wir uns in diesem Unterpunkt bestimmten Charakteristika der untersuchten Unternehmen, wie zum Beispiel die Unternehmensgröße oder -branche.

Untersuchungsgegenstand werden folgende Führungspositionen:

- Geschäftsführung (GF)
- 1. Führungsebene unter der Geschäftsführung (GF-1)
- 2. Führungsebene (GF-2)
- 3. Führungsebene (GF-3)

Wie viel Prozent der Geschäftsführer(innen) der großen Unternehmen sind Frauen? ( $\geq 250$  Mitarbeiter(innen)) 8 %

Wie viel Prozent der Aufsichtsräte in Aktiengesellschaften sind mit Frauen besetzt? 13,2 %

Quelle: Raport Gielda Papierow Wartosciowych Jahr: 2013

Quelle: Raport PWC Jahr: 2013

Wie viel Prozent der Geschäftsführer(innen) der kleinen und mittleren Unternehmen sind Frauen? ( $< 250$  Mitarbeiter(innen)) 32,5 %

Wie viel Prozent der 1. Führungsebene (GF-1) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? ( $< 250$  Mitarbeiter(innen)) *keine Angaben*

Wie viel Prozent der 2. Führungsebene (GF-1) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? ( $< 250$  Mitarbeiter(innen)) *keine Angaben*

Wie viel Prozent der 3. Führungsebene (GF-1) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? ( $< 250$  Mitarbeiter(innen)) *keine Angaben*

Quelle: Raport PKP Lewiatan, Jahr: 2011

Wie viel Prozent der Geschäftsführer(innen) in den Unternehmen aus den folgenden Branchen sind Frauen?

Dienstleistungen	<i>keine Angaben</i>
Industrie	<i>keine Angaben</i>
Handwerk	<i>keine Angaben</i>

Quelle: Spencer Stuart „Woman at the top: The view from Poland“ Jahr: 2012

Quelle: <http://prnews.pl/wiadomosci/coraz-mniej-kobiet-na-kierowniczych-stanowiskach-3059185.html>

Falls Sie im Themenblock „Frauen in Führungspositionen“ keine verlässlichen/repräsentativen statistischen Daten finden, können Sie hier eine Einschätzung zu den oben genannten Fragen machen. Bitte konzentrieren Sie sich hierbei auf die Situation in den kleinen und mittleren Unternehmen. (maximal 250 Wörter)

Frauen in Führungspositionen in Unternehmen in Polen: durchschnittlich 10,5 Prozent.

Nach der Studie "Women at the top" von Spencer Stuart:

4% der Frauen sind Vorsitzende der Geschäftsführung  
6,8% haben hohe Führungspositionen in der Geschäftsführung  
10,3% haben hohe Führungspositionen, aber nicht in der Geschäftsführung

Die Unterschiede in der Beteiligung von Frauen und Männern in der Geschäftsführung und Management der höchsten Ebene in Polen entsprechen dem EU-Durchschnitt. In der Hierarchie der leitenden Positionen stehen Frauen meistens auf unteren Posten.

Stand im November 2012: 17 Unternehmen mit staatlicher Beteiligung, börsennotiert (GWP in Warschau): Frauen im Aufsichtsrat: 17,5%, Mitgliederinnen der Geschäftsführung: 11,4%.

Quelle: Spencer Stuart „Woman at the top: The view from Poland“ Jahr: 2012

Quelle: <http://prnews.pl/wiadomosci/coraz-mniej-kobiet-na-kierowniczych-stanowiskach-3059185.html>

Quelle: Rzeczpospolita <http://www.ekonomia.rp.pl/artukul/1109517.html> Jahr: 2014

### 3.2 Frauenquote

Gibt es in Ihrem Land eine freiwillige oder sogar verpflichtende Frauenquote für Unternehmen oder Organisationen der Privatwirtschaft?  ja  **nein**

Wenn ja, wie hoch ist diese? *keine Angaben*

Gibt es Einschränkungen der Regelung (zum Beispiel bezüglich Unternehmensgröße, Unternehmensform)?  ja  **nein**

Wenn es in Ihrem Land eine Frauenquote **in KMU** gibt, bitte beschreiben Sie kurz die Form der Verpflichtung (freiwillig/obligatorisch) und welche Einschränkungen es gibt. Gehen Sie anschließend kurz darauf ein, wie diese Quote umgesetzt wird und welche Auswirkungen die Quote auf die betroffenen Unternehmen hat. (maximal 250 Wörter) Falls es nur eine Frauenquote für große Unternehmen gibt, benennen Sie diese hier bitte nur, ohne sie ausführlich zu beschreiben.

In Polen gibt es eine **Frauenquote** nur bei Wahlen (30/70), **nicht in der Wirtschaft**. Die gleiche Anzahl von Männern und Frauen in Führungspositionen ist eine Seltenheit in polnischen Unternehmen.

Das polnische Ministerium für Wirtschaft ermutigt Unternehmen dazu, mehr Frauen in Aufsichtsräten zu bestellen und Frauenquoten einzuführen. Die Diskussion darüber fängt jetzt an. Ausnahmen: kleine und mittlere Unternehmen (d. h. weniger als 250 Beschäftigte und Jahresumsatz bis zu 50 Mio. Euro oder Jahresbilanzsumme bis zu 43 Mio. Euro).

**Diversity Management** ist noch keine gängige Praxis in polnischen Unternehmen. Diversity Barometer für 2013 (Herausgeber: Arbeitgeberorganisation PKPP "Lewiatan") zeigt, dass nur 21% polnischer Unternehmen einige Lösungen für das Vielfaltmanagement am Arbeitsplatz einsetzt. In den meisten Fällen sind das Großunternehmen (28%), seltener KMU (20%). Bei 17% der befragten Unternehmen sind Bestandteile des Diversity Managements im Ethik-Kodex oder anderen strategischen Dokumenten enthalten. Ein separates Dokument zu Diversity-Management-Strategie haben nur 2% Unternehmen.

Nur 7% der polnischen Unternehmen überwachen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Quelle: [http://www.biznes.newseria.pl/news/parytety\\_uwolnia,p1391171201](http://www.biznes.newseria.pl/news/parytety_uwolnia,p1391171201) Jahr: 2014

Quelle: **Auf dem Weg zu einer gesetzlichen Frauenquote**, Ernst&Yang Jahr: 2014

### 3.3 Alternative Karrierewege

Die meisten Karrierewege sind linear aufgebaut. Sie beziehen sich in vielen Fällen auf die zeitliche Zugehörigkeit zum Unternehmen und bringen neben einem neuen Titel meist eine Steigerung der Entlohnung, der Weisungsbefugnis und der Budgetverantwortung mit sich. In vielen kleinen und mittleren Unternehmen können lineare Karrierewege jedoch unter Umständen nicht mit dem Mitarbeiter(innen)gefüge zusammenpassen. Oft zeichnen sich diese Unternehmen auch durch eine höhere fachliche beziehungsweise projektbezogene Arbeit aus. Unser Anliegen ist es, in diesem Unterpunkt alternative Karrierewege beziehungsweise -modelle in den teilnehmenden Ländern zu analysieren.

Sind diese Karrierewege in Ihrem Land üblich? Falls es in Ihrem Land weitere alternative Karrierewege gibt, bitte zählen Sie diese auf und beschreiben Sie kurz.

**X Führungskarriere (linearer Karriereweg)**

**X Fachkarriere**

**X Projektkarriere**

**X Selbständigkeit (u.a. Einzelunternehmen)**

**HINWEIS:** Polen hat europaweit die höchste Rate des Unternehmertums unter Frauen: sie sind Eigentümerinnen von 35% polnischer Unternehmen (meist Mikro-, Klein- und mittelständische Unternehmen)

---

---

---

---

Quelle: <http://raportcsr.pl>, Jahr: 2014

#### 4. UNTERNEHMENSKULTUR

Ein Ziel des Projektes SWOPS ist die Schaffung einer gleichstellungsfördernden Organisationskultur in den teilnehmenden KMU. Hierzu wollen wir Kriterien herausfiltern, die gleichstellungsrelevante Aktivitäten unterstützen und einen Strukturwandel in der Unternehmenskultur beeinflussen. Diese können zum Teil gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen, aber auch freiwillige Initiativen sein.

##### 4.1 Audits, Selbstverpflichtungen, Auszeichnungen

Viele Unternehmen und Organisationen arbeiten bewusst oder unbewusst mit ihren Werten und Visionen. Mittlerweile entstehen immer mehr Auszeichnungen und Preise für Unternehmen, damit diese ihre Unternehmenskultur oder einzelne Bestandteile davon (z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) bewerten und anschließend auszeichnen lassen können. Vorrangig geschieht dies vor dem Hintergrund, um sich von konkurrierenden Unternehmen abzugrenzen und die eigene Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

Welche Audits, Selbstverpflichtungen und Auszeichnungen, die die Thematik Gleichstellung aufgreifen, gibt es in Ihrem Land? Bitte beschreiben Sie in der Tabelle kurz den Inhalt und das jeweilige Verfahren, benennen Sie die vergebende Organisation und die Anzahl der Unternehmen, die diese Verfahren bis jetzt in Anspruch genommen haben.

Bezeichnung	Beschreibung	Anzahl der Unternehmen
Firma Przyjazna Kobiety	<b>Wettbewerb „Frauenfreundliche Firma“:</b> Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und Bekämpfung von Stereotypen in Bezug auf die Beschäftigung von Frauen; unterstützt und fördert Initiativen zu Verbreitung und Haltbarkeit dieses Modells in Geschäftsgebaren	seit 2104, 80 Unternehmen
Firma Przyjazna Mamie	<b>Wettbewerb „Mutterfreundliche Firma“:</b> Unterstützung der Mütter bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Ausgezeichnet werden Unternehmen, die nicht nur die Rechte der berufstätigen Mütter respektieren, sondern auch Hilfsmittel für die Verbindung der Rolle als Mutter und Arbeitnehmerin aufbauen	VII Ausgaben, bis 2011, keine weiteren Angaben
Firma Przyjazna Rodzicom	<b>Wettbewerb „Familienfreundliche Firma“</b> im Rahmen des Projektes "Familie und Karriere" von der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds, Priorität I. Beschäftigung und soziale Integration, 1.5. Unterstützende Lösungen für Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben)	Ausgeschrieben durch das Ministerim f. Arbeit u. Sozialpolitik im Januar 2014; keine weiteren Angaben
Firma Przyjazna Ojcom	<b>Wettbewerb: „Vaterfreundliche Firma“</b> ist an Arbeitgeber gerichtet, der Einbindung der Väter in Elternzeit unterstützen.  Mitarbeiter des Antragstellers für Mutterschaftsurlaub in Ihrem Unternehmen etwas Ungewöhnliches? Als er selbst / sich selbst zu nehmen "Pflege", wenn Ihr Kind krank ist?	Ausgeschrieben durch das Ministerim f. Arbeit u. Sozialpolitik im Jahr 2013, 1. Ausgabe, keine weiteren Angaben

	Glauben Sie, dass das Geschlecht spielt keine Rolle, und das Hauptkriterium für die Einstellung und Erhaltung von Arbeitsplätzen in Ihrem Unternehmen von Frauen und Männern, die Qualität und Effizienz der Arbeit?	
Dobry Klimat dla Rodziny	<b>Wettbewerb "Gutes Klima für Familie"</b> richtet sich an Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor und Nichtregierungsorganisationen in 3 Kategorien (je nach Beschäftigtenzahl im Unternehmen: bis 49, 40-249, mehr als 250 Personen). Der Wettbewerb soll u.a. Rolle des Vaters in der Erziehung der Kinder, Elternurlaub für Männer, Erleichterung der Rückkehr nach einem Elternurlaub fördern sowie bewährte Verfahren polnischer Unternehmen und Institutionen bei der Umsetzung der elternfreundlichen Lösungen zeigen.	seit 2014

Quelle: [www.kobiecanki.pl](http://www.kobiecanki.pl) Jahr: 2014

Quelle: [firmaprzyjaznamamie.pl/](http://firmaprzyjaznamamie.pl/) Jahr: 2011

Quelle: [www.mpips.gov.pl/](http://www.mpips.gov.pl/) Jahr: 2014

Quelle: <https://rodzina.gov.pl> Jahr: 2014

Quelle: <http://www.pwc.pl/> Jahr: 2014

## 4.2 Informationspflichten

Dieser Unterpunkt untersucht, ob und welche Informationspflichten Unternehmen zum Thema Gleichstellung haben. Gibt es die folgenden Informationspflichten in Ihrem Land? Falls es in Ihrem Land weitere Informationspflichten gibt, zählen Sie diese bitte auf.

- Informations- und Aushangpflicht von Gesetzen
- Schulungen zu dem Thema für Mitarbeiter(innen)
- Unterschriftspflichten von Seiten des Arbeitgebers und/oder Arbeitnehmers

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Bitte beschreiben Sie Ihre landesbezogenen Vorgaben/Informationspflichten, inklusive ihrer möglichen Auswirkungen und/oder Strafen bei Nichteinhaltung. (maximal 250 Wörter)

In Polen haben Unternehmen **keine Informationspflicht** zum Thema Gleichstellung.

Quelle: \_\_\_\_\_

Jahr: \_\_\_\_\_

### 4.3 Work-Life-Balance Maßnahmen in Unternehmen

Der Begriff Work-Life-Balance steht für einen Zustand, in dem Arbeits- und Privatleben miteinander in Einklang stehen. Für die Personalpolitik von Unternehmen kann eine Ausrichtung auf Work-Life-Balance einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Sie kann der Anwerbung und Motivation der Mitarbeiter(innen) und der Verringerung der Fluktuation von Mitarbeiter(inne)n dienen.

Welche Work-Life-Balance Maßnahmen existieren in Ihrem Land?

- betriebliches Gesundheitsmanagement
- geteilte Führung
- Flexible Arbeitszeit
- Boni für Arbeitnehmer und Familienmitglieder, wie:
- Freizeitangebot (Urlaub/Ferien, Sport, Fitness, Freizeiteinrichtungen)
- zusätzliche Krankenversicherung / medizinische Versorgung (u.a. für Schwangere und Mütter von Kleinkindern) / zusätzliche Rentenversicherung
- Berufskurse und Fremdsprachenunterricht (einschließlich Kinder der Mitarbeiter)
- Finanzierung der Kinderbetreuung

Quelle: Kierunki działań w polsce na rzecz równowagi praca-życie-rodzina, Wissenschaftliche Redaktion: Cecylia Sadowska-Snarska Jahr: 2008

**HINWEIS:** Das Konzept *work-life balance* scheint bisher in Polen mehr Mode, als ein Standard im Personalmanagement zu sein.

Quelle: [http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/work\\_life\\_balance.pdf](http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/work_life_balance.pdf)

## 5. BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSZEITMODELLE

Durch Erziehungs- und Pflegezeiten, aber auch durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder den Wunsch nach externer Weiterbildung gibt es einen großen Bedarf an flexiblen Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodellen. Wir wollen nun herausfinden, welche unterschiedlichen Modelle es in Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland gibt, um diese dann unter Umständen für die Beratung in den teilnehmenden kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu nutzen.

### 5.1 Beschäftigungsmodelle

Beschäftigungsmodelle können zum Beispiel sein: Vollbeschäftigung, Teilzeit, freie Mitarbeit, studentische Mitarbeit, Praktikum, Minijob beziehungsweise Midijob (geringfügig) oder kurzfristige Beschäftigung.

Welche Beschäftigungsmodelle existieren in Ihrem Land?

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Ziel ist es, herauszufinden, welche unterschiedlichen Beschäftigungsmodelle in den vier teilnehmenden Ländern existieren. Bitte erklären Sie *kurz* die von Ihnen hinzugefügten Modelle.

- Teilzeitbeschäftigung
- freie Mitarbeit
- studentische Mitarbeit



- Praktikum
- Minijob
- Midijob<sup>1</sup>
- kurzfristige Beschäftigung

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Flexible Beschäftigungsformen in Polen:**

**A. Atypische Beschäftigungsformen**

1. Befristeter Arbeitsvertrag
2. Teilzeitarbeit (Praca czasowa)
3. Job-Sharing
4. Job-Rotation
5. Personal Leasing
6. Arbeit auf Abruf

**B. Beschäftigung aufgrund zivilrechtlicher Verträge**

1. Auftrag (Umowa zlecenia)
2. Werkvertrag (Umowa o dzieło)
3. Handelsvertretervertrag (Umowa agencyjna)

**C. Selbständigkeit**

**D. Heimarbeit**

**E. Telearbeit**

Quelle: ANALIZA REGULACJI PRAWNYCH W ZAKRESIE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY W POLSKIM PORZĄDKU PRAWNYM; Iwona Jaroszewska-Ignatowska radca prawny Jahr: 2010

Um Arbeitskosten zu senken, entscheiden sich immer mehr Unternehmen für **atypische Beschäftigungsformen bzw. für zivilrechtliche Verträge**, die **nicht** unter Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches fallen. Demnach gibt es **weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer** (das Verhältnis zwischen dem Auftraggeber und Auftragnehmer ist zivilrechtlicher Natur). Es gibt weder eine Mindestlohnregelung, noch eine Urlaubsregelung, noch limitierte Arbeitszeit.

Die o.g. Beschäftigungsformen (**zivilrechtliche Verträge, befristete Verträge, Selbständigkeit**) finden bereits bei ca. **30,8%** aller Beschäftigten Verwendung, davon sind 18,6% befristete Arbeitsverträge.

Quelle: GUS II. Quartal Jahr: 2014

Quelle: Diagnoza Społeczna Jahr: 2013

Quelle: <http://www.praca-enter.pl/czytelnia/6308/na-jakich-umowach-pracuja-polacy>

---

1

Als Midijob wird in Deutschland ein Beschäftigungsverhältnis bezeichnet, das gering entlohnt wird, jedoch sozialversicherungspflichtig ist.

## 5.2 Befristete Beschäftigung

Wie viel Prozent der <i>Frauen</i> haben ein befristetes Arbeitsverhältnis?	60 %
Altersgruppe 25-34:	52%
Wie viel Prozent der <i>Männer</i> haben ein befristetes Arbeitsverhältnis?	55 %
Altersgruppe 25-34:	55%

Quelle: <http://biznes.nf.pl/na-jakich-umowach-pracuja-polacy,,42997,139> Jahr: 2013

## 5.3 Teilzeitbeschäftigung

Wie viel Prozent der <i>Frauen</i> gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach?	12,6 %
Wie viel Prozent der <i>Männer</i> gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach?	5,0 %

Quelle: Sedlak & Sedlak (Basis: GUS) <http://rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.741> Jahr: 2013

## 5.4 Gesetzliche Grundlage: Arbeitszeit

Als flexible Arbeitszeit werden Lösungen bezeichnet, welche hinsichtlich Lage und Dauer der Arbeitszeit täglich, wöchentlich, monatlich oder anders von der so genannten Normal-/Regelarbeitszeit abweichen. Darunter fallen können z. B. Gleizeit, Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice.

Gibt es ein Gesetz zur Arbeitszeitregelung?  ja  nein

Wie heißt das Gesetz? **Gesetz von 26. Juni 1974 – Arbeitsgesetzbuch [Kodeks pracy]**

Helfen EU-Regelungen bei der Umsetzung von nationalen Regelungen zur Arbeitszeit?  ja  nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie die inhaltlichen Schwerpunkte des Gesetzes. Gehen Sie dabei insbesondere auf die Gestaltungsmöglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle ein. Wenn möglich, gehen Sie auch darauf ein, wie die EU kleine und mittlere Unternehmen darüber hinaus bei der Umsetzung von Arbeitszeitregelungen unterstützen könnte. (maximal 500 Wörter)

Das polnische Arbeitsrecht basiert auf das polnischen **Arbeitsgesetzbuch** (ArbGB). Bis heute ist das Arbeitsgesetzbuch, welches aus dem Jahr 1974 stammt, nicht umfassend reformiert worden. Allerdings erfolgte eine Anpassung an das Europäische Recht.

Gesetzlich geregelt sind u.a. Arbeitsvertrag, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Wettbewerbsverbot, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Pensionsanspruch, Arbeitnehmervertretung, Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen.

**Arbeitszeit:** Grundsätzlich ist auszuführen, dass der Arbeitgeber in Polen weitaus flexibler die Arbeitszeit regeln kann, als in Deutschland. Die Regelung über die Arbeitszeit findet man in den Artikel 128 bis 151 ArbGB. Die Arbeitszeit darf grundsätzlich im Durchschnitt von 4 Monaten täglich 8 und wöchentlich nicht 40 Stunden überschreiten. Die Zahl der Überstunden darf 150 Stunden im Kalenderjahr nicht überschreiten. Wichtig ist, dass diese Regelung allerdings dispositiv ist und durch Betriebsverordnung und unter Umständen auch durch Arbeitsvertrag abgeändert werden kann.

**Arbeitszeitsysteme gemäß dem polnischen Arbeitsgesetzbuch:**

- Grundarbeitszeit
- Ausgleichsarbeitszeit

- unterbrochene Arbeitszeit
- aufgabenorientierte Arbeitszeit
- verkürzte Arbeitswoche
- Wochenendarbeit

Die **Grundarbeitszeit** wird am häufigsten eingesetzt: Grundsätzlich darf die Arbeitszeit 8 Stunden am Tag und durchschnittlich 40 Stunden in der Woche in einer durchschnittlichen 5-tägigen Arbeitswoche nicht überschreiten. Von diesen Bestimmungen kann nur abgewichen werden, wenn das Arbeitsgesetzbuch oder andere Vorschriften dies ausdrücklich zulassen.

**Die Ausgleichsarbeitszeit** mit zulässiger Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden bzw. 16 bis 24 Stunden: Arbeitnehmer können Arbeit 12 Stunden pro Tag leisten, wobei die "verlängerte tägliche Arbeitszeit durch kürzere täglich Arbeitszeit an einigen Tagen oder durch arbeitsfreie Tagen ausgeglichen werden kann." Dieses System darf nur in bestimmten Fällen eingesetzt werden (aufgaben-spezifisch).

**Unterbrochene Arbeitszeit** darf nur gemäß einem Tarifvertrag über die Arbeitszeit oder bei Arbeitgebern, der in der Landwirtschaft und bei Viehzucht tätig sind, eingeführt werden, "soweit dies aufgrund der Art der Arbeit oder der Arbeitsorganisation gerechtfertigt ist." Im Arbeitsplan muss eine Arbeitspause von max. 5 Stunden pro Tag vorgesehen werden,

Die **aufgabenorientierte Arbeitszeit** ist nur möglich, wenn es mit der der Art der Arbeit, ihrer Organisation oder dem Ort der Arbeitsleistung gerechtfertigt ist. In diesem Fall ist die zu leistende Arbeit grundlegende. Die dafür erforderliche Zeit wird von den Parteien bestimmt, darf aber nicht mehr als 8 Stunden pro Tag und im Durchschnitt 40 Stunden pro 5-Tage-Woche liegen.

**Verkürzte Arbeitswoche:** die Arbeit wird in weniger als 5 Tagen in der Woche geleistet.

**Wochenendarbeit** findet nur freitags, samstags, sonntags und an Feiertagen statt.

**Das polnische Arbeitsrecht bietet viele Möglichkeiten für flexible Arbeitszeitregelungen, aber sie werden nur selten verwendet – in der Regel findet die Beschäftigung auf Grundlage von zivilrechtlichen Verträgen statt, die als flexible Beschäftigungsformen gelten.** (siehe dazu auch Pkt. 5.1.)

Die Arbeitgeber bevorzugen Beschäftigung im Rahmen der aufgabenorientierten Arbeitszeit: damit entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Registrierung von Überstunden (das bedeutet sehr oft einen Missbrauch bei Arbeitsplätzen ohne klar definierten Aufgabencharakter).

Selten kommen das Beschäftigungssystem der Wochenendarbeit, das individuelle Arbeitszeitsystem oder Arbeitszeitverkürzung (zulässige Arbeitsleistung in weniger als 5 Tage der Woche, bei einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bis zu 12 Stunden) zum Einsatz.

Im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung sind Mitarbeiter zu erwähnen, die ihre Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel leisten (sog. Tele-Arbeitnehmer). Problematisch ist dabei die eindeutige Definition der Tele- Mitarbeiter (Telearbeit ist regelmäßig Arbeit außerhalb des Unternehmens, aber es gibt keine Sicherheit darüber, wie diese Regelmäßigkeit zu verstehen ist). Unklar ist auch das Ausmaß und die Art und Weise der Erfüllung der Verpflichtungen eines Arbeitgebers im Sinne des Gesundheitsschutzes. Die Bedingungen für die Leistung der Telearbeit erfordern einer besonderen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft bzw. einer Regelung in Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern.

Quelle: Minsterstwo Pracy i Polityki Socjalnej Jahr: 2014

Quelle: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp> Jahr: 2014

Quelle: <http://rechtsanwalt-polen.de/polnisches-arbeitsrecht.html>

## 5.5 Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung

Welche Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung sind in Ihrem Land möglich?

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Ziel ist es, herauszufinden, welche Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung in den vier teilnehmenden Ländern existieren. Diese können u. U. hilfreich sein, um die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung in den teilnehmenden Unternehmen auszuweiten/zu verbessern und sich dabei an Praktiken in anderen Ländern zu orientieren. Bitte erklären Sie *kurz* die von Ihnen hinzugefügten Modelle.

Gleitzeit<sup>2</sup>

Jobsharing<sup>3</sup>

Amorphe (gestaltlose) Arbeitszeit oder variable Gleitzeit<sup>4</sup>

Vertrauensarbeitszeit

Homeoffice

Bandbreitenmodell<sup>5</sup>

Sabbatical<sup>6</sup>

[siehe dazu Pkt. 51. und 5.4.](#)

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

Quelle: Minsterstwo Pracy i Polityki Socjalnej Jahr: 2014

## 5.6 Arbeitszeitkonten

Bei Arbeitszeitkonten wird schriftlich oder elektronisch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inklusive Urlaub, Krankheit, Überstunden, etc.) des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin nachgehalten und mit der arbeits- oder tarifvertraglich zu leistenden Arbeitszeit verrechnet. Der/die Mitarbeiter(in) kann dabei Minus- oder Überstunden sammeln, die in einem festgelegten Zeitraum ausgeglichen werden können beziehungsweise müssen.

Gibt es für Unternehmen in Ihrem Land die Möglichkeit,  ja  nein  
Arbeitszeitkonten zu nutzen?

Wenn ja, sind diese gesetzlich verankert?  ja  nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie kurz die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Einrichtung von und den Umgang mit Arbeitszeitkonten. Gehen Sie, wenn zutreffend, auf verschiedene Arten von Arbeitszeitkonten ein. (maximal 250 Wörter)

<sup>2</sup> Dauer der täglichen Arbeitszeit können im geregelten Rahmen frei gewählt werden. Eine Kernzeit kann die notwendige Anwesenheitszeit innerhalb dieses Rahmens festlegen.

<sup>3</sup> Aufteilung der Regelarbeitszeit auf zwei oder mehr Personen, die sich Arbeitsplätze teilen.

<sup>4</sup> Das Arbeitszeitvolumen ist festgelegt, Lage und Dauer der Arbeitszeit sind vom Beschäftigten frei wählbar und werden vom Unternehmen nicht kontrolliert.

<sup>5</sup> In einzelnen Wochen kann entsprechend den Erfordernissen des Unternehmens länger oder kürzer gearbeitet werden.

<sup>6</sup> Bezeichnung für die Gewährung zusammenhängender, meist längerfristiger Freizeitphasen, beispielsweise als Ausgleich von Zeitguthaben oder als unbezahlte Freistellung.

Verrechnung der Arbeitszeit in Form von sog. Stundenbank oder Arbeitszeitkonten ist gemäß den Bestimmungen des **Arbeitsgesetzbuches nicht möglich**.

Der Arbeitgeber kann aber versuchen, diese Methoden einzuführen, dafür ist aber eine **Vereinbarung mit den Gewerkschaften** erforderlich (d.h. soweit diese Regelungen für die Arbeitnehmer von Vorteil sind).

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass die Arbeitgeber verschiedene Arbeitszeitsysteme verwendet dürfen, sie müssen aber die geltenden Normen der Arbeitszeit einhalten. Demnach können keine Überstunden (täglich oder wochendurschnittlich) **geplant** werden. In einem Abrechnungszeitraum muss der Arbeitgeber die genaue Menge der Arbeitszeit planen, die den Bestimmungen der AGB entspricht. Geplante Arbeit außerhalb der gesetzlichen Arbeitszeit ist verboten und sogar strafbar (Verletzung von Art. 281 Kapitel 5 ABG).

Zwingende Voraussetzung für Arbeitszeitkonten ist die Einhaltung der Bestimmungen des **kollektiven Arbeitsrechts**, d.h. eine Vereinbarung oder ein Tarifvertrag, wirksam geschlossen in Übereinstimmung mit dem Gesetz. Das bedeutet, dass die Einführung solcher Konten im Alleingang durch den Arbeitgeber (z.B. im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsordnung) verboten ist.

**Gleitzeit in Polen:** Das Wesen der Gleitzeit besteht darin, dass die tägliche Arbeitszeit in eine Kernzeit sowie eine Gleitzeit unterteilt wird. Die Kernzeit beschreibt die Zeitspanne, in der alle Arbeitnehmer anwesend sein müssen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit wird hier durch die Gestaltung der Ein- und Ausgleitphase erreicht. Nach den letzten Änderungen im polnischen Arbeitsgesetzbuch kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, innerhalb einer festgelegten Zeitspanne selbst zu bestimmen, wann der Arbeitnehmer mit der Arbeit beginnen will (Eingleitphase). Die wiederholte Aufnahme der Arbeit innerhalb des selben Arbeitszeit-Tages stellt nunmehr keine Arbeit in Überstunden mehr dar. Zu beachten ist hier, dass diese Gleitzeitregelungen nicht von Gesetzes wegen gelten, sondern in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern im Unternehmen eingeführt und festgelegt werden müssen.

Quelle: <http://mojafirma.infor.pl/praca-ubezpieczenia/213677,Konta-czasu-pracy-dozwolone-czy-nie.html> Jahr: 2013

Quelle: <http://deutscher-rechtsanwalt-polen.de/category/arbeitsrecht>

Wie viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nutzen Arbeitszeitkonten? **676**

Quelle: <http://www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/mpips-tysiac-firm-wprowadzilo-elastyczny-czas-pracy> Jahr: 2013

Wenn Sie keine prozentuale Angabe machen können, bitte geben Sie eine kurze Einschätzung ab, wie weit verbreitet der Einsatz von Arbeitszeitkonten in KMU ist. (maximal 100 Wörter)

Das neue Arbeitszeitgesetz (neue Regelungen seit September 2013) führt die sog. **flexible Arbeitszeit** ein.

Eine Erweiterung des Bezugszeitraumes bedeutet Anpassung der Arbeitszeit an die Größe bzw. Anzahl der Aufträge.

**Hinweis:** Arbeitgeber können diese Regelung nur mit Zustimmung der Gewerkschaft einführen (ist eine Gewerkschaft nicht vorhanden: mit Zustimmung der Vertreter der Arbeitnehmer).

Innerhalb der vergangenen 12 Monate wurde die **flexible Arbeitszeit** in 1.079 Unternehmen eingeführt, betroffen sind rund 100.000 Arbeitnehmer. Es sind meistens große Unternehmen mit 50 bis 249 Personen (403). Etwas seltener waren es mittelständische Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern (305) und ganz große Firmen mit mehr als 250 Beschäftigten (179). Flexible Arbeitszeit führten auch 192 kleinste Unternehmen (bis zu 9 Personen).

Die Arbeitgeber haben hier 2 Lösungen zu Wahl:

1. Erweiterung der Abrechnungszeit auf max. 12 Monate (bisher: max. 4 Monate), oder
2. flexible Arbeitszeit (Beginn und Ende der Arbeit „nach Bedarf“ soll den Mitarbeitern helfen, Familie und Beruf zu vereinbaren).

Quelle: <http://www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/mpips-tysiac-firm-wprowadzilo-elastyczny-czas-pracy> Jahr: 2013

## 6. PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Weiterbildungen und andere Maßnahmen der Personalentwicklung konzentrieren sich durchschnittlich eher auf (1) Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitkräfte und eher auf (2) Fach- und Führungskräfte als auf Angestellte niedrigerer Positionen. In diesem Themenfeld soll daher analysiert werden, ob es Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Teilnahme an Weiterbildungen, deren Dauer, Inhalte und Formate gibt.

### 6.1 Teilnahme an Weiterbildungen

Wie viel Prozent der beschäftigten Frauen nehmen an <i>betrieblichen</i> Weiterbildungen teil?	77,9 %
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Frauen</u> sind Fach- <sup>7</sup> und Führungskräfte <sup>8</sup> ?	84 %
Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Frauen</u> sind Fach- und Führungskräfte?	keine Angaben
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Frauen</u> sind teilzeitbeschäftigt?	12,6 %
Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Frauen</u> sind teilzeitbeschäftigt?	keine Angaben
Wie viel Prozent der beschäftigten Männer nehmen an <i>betrieblichen</i> Weiterbildungen teil?	83,1 %
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Männer</u> sind Fach- und Führungskräfte?	86 %
Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Männer</u> sind Fach- und Führungskräfte?	keine Angaben
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Männer</u> sind teilzeitbeschäftigt?	5,0 %
Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Männer</u> sind teilzeitbeschäftigt?	keine Angaben

Quelle: Pracujący według płci i poziomu wykształcenia w 2013 roku (%), Opracowanie: Sedlak & Sedlak na podstawie danych GUS, Jahr: 2013

**HINWEIS:** Berufstätige Frauen haben insgesamt bessere Ausbildung als berufstätige Männer. Fast 70% der erwerbstätigen Frauen können einen Abschluss der Sekundarstufe II vorweisen (52% Männer). 27% Frauen und 28% Männer haben weiterführende Aufbauschulen bzw. berufliche Sekundärbildung absolviert. Einen Hochschulabschluss haben fast 40% Frauen (24% Männer.)

7

Eine Fachkraft ist allgemein eine Person, die eine gewerbliche, kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung erfolgreich absolviert hat.

8

Eine Führungskraft ist eine Person, die Führungsaufgaben in einem Unternehmen wahrnimmt, wobei es sich bei der Führung um eine von mehreren Managementfunktionen wie zum Beispiel Planung, Organisation, Führung und Kontrolle handelt. In dieser Untersuchung betrachten wir die Geschäftsführung und die drei darunter liegenden Führungsebenen.

Die einzige Kategorie in Bezug auf den Bildungsstand, in der Männer zahlenmäßig dominieren, ist die berufliche Grundausbildung (Berufsschule): 33% Männer und 18% Frauen.

Quelle: Raport Bilansu Kapitału Ludzkiego, <http://rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.741>, Jahr: 2012

Quelle: GUS Kształcenie doroslych Jahr: 2011

## 6.2 Rahmenbedingungen von Weiterbildungen

In diesem Abschnitt geht es darum, herauszufinden, ob und inwiefern die Dauer und die Inhalte der von Männern und Frauen besuchten Weiterbildungen unterschiedlich sind.

Wenn Sie zu einer der Fragen keine quantifizierbare Aussage treffen können, versuchen Sie bitte auf der Grundlage relevanter Fachliteratur eine persönliche Einschätzung zu geben. Bitte nutzen Sie dazu das unten stehende Feld.

Wie oft nehmen Frauen pro Jahr an Weiterbildungen teil?	<i>keine Angaben</i>
Wie viele Tage nehmen Frauen pro Jahr an Weiterbildungen teil?	<i>keine Angaben</i>
Wie oft nehmen Männer pro Jahr an Weiterbildungen teil?	<i>keine Angaben</i>
Wie viele Tage nehmen Männer pro Jahr an Weiterbildungen teil?	<i>keine Angaben</i>

**HINWEIS:** An einer Weiterbildung nehmen allgemein 83,1% berufstätiger Männer und 77,9% berufstätiger Frauen teil (davon 59% Männer und 56,2% Frauen der Altersgruppe 18-39 Jahre).

Fast 46% Frauen und 37,2 % Männer haben an mindestens zwei Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen.

Die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Weiterbildung in zwölf Monaten beträgt 72 Stunden bei Frauen und 65 Stunden bei Männern.

Quelle: GUS Kształcenie doroslych Jahr: 2011

Welchen Inhalten widmen sich Frauen überwiegend in Weiterbildungen? Bitte geben Sie hier eine Einschätzung ab und belegen Sie sie mit mindestens zwei Quellen. (maximal 100 Wörter)

Frauen entscheiden sich meistens für Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (ca. 32,2%), erweitern Ihre Qualifikationen als Lehrerinnen und in der Pädagogik (14,4%), im Gesundheitswesen und in der Sozialhilfe (ca. 13,1%), im Maschinenbau, Verfahrenstechnik und Bauwesen (9,0%), d.h. sie wählen solche Inhalte der beruflichen Weiterbildung, die der Struktur ihrer Ausbildung nach Geschlecht entsprechen.

Zusammenhang der Weiterbildung mit Beruf: 68,3%.

Quelle: GUS Kształcenie doroslych Jahr: 2011

Welchen Inhalten widmen sich Männer überwiegend in Weiterbildungen? Bitte geben Sie hier eine Einschätzung ab und belegen Sie sie mit mindestens zwei Quellen. (maximal 100 Wörter)



Männer wählen am häufigsten Ingenieurwissenschaften, Verfahrenstechnik und Bauwesen (48,1%), Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (14,6%), allgemeine Weiterbildungsprogramme (6,3%), Landwirtschaft und Veterinärmedizin (5,8%).

Zusammenhang der Weiterbildung mit Beruf: 77,9%.

Quelle: GUS Ksztalcenie doroslych Jahr: 2011

Falls Sie noch etwas zu den Rahmenbedingungen von Weiterbildungen im Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmer(inne)n ergänzen möchten, haben Sie hier die Gelegenheit dazu. (maximal 250 Wörter)

Die häufigsten Formen der Weiterbildung sind Kurse (65,1% der Befragten), Weiterbildung am Arbeitsplatz (17,6%), Workshops und Seminare (13,1%).

Bei mehr als 47% der Befragten wurde die Weiterbildung teilweise oder vollständig durch den Arbeitgeber bzw. künftigen Arbeitgeber oder durch öffentliche Einrichtungen finanziert.

21,0% Frauen und 17,6% Männer haben die Kosten der Weiterbildung selbst getragen, d.h. Frauen entscheiden sich häufiger als Männer für Weiterbildung aus Gründen, ihre mit ihren eigenen Bedürfnissen und Interessen im Zusammenhang stehen (40,3% befragter Frauen und 23,6% befragter Männer). Frauen lernen auch intensiver – sie nehmen an mehreren, meistens zeitintensiveren Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Die am häufigsten genannten Vorteilen der Weiterbildung sind bessere Wahrnehmung beruflicher Aufgaben (45,6% der Befragten), Wahrnehmung neuer Aufgaben (13,4%), höheres Einkommen (4,4%) und beruflicher Aufstieg (2,0%).

25,6% befragter Frauen sehen auch Vorteile der Weiterbildung in Ihrem privaten Leben (18,2% der Männer) – das resultiert aus der Tatsache, dass sie Frauen die Entscheidung zur Weiterbildung aus persönlichen, und nicht nur beruflichen Gründen treffen.

Quelle: GUS Ksztalcenie doroslych Jahr: 2011

### 6.3 Formen der Qualifizierung

Bei der Form der Qualifizierung kann zwischen innerbetrieblichen, externen, dualen, virtuellen und unter Umständen überbetrieblichen Qualifizierungsangeboten unterschieden werden.

Welche Formen der Qualifizierung/Weiterbildung sind in Ihrem Land möglich?

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Ziel ist es, herauszufinden, welche unterschiedlichen Formen der Weiterbildung in den vier teilnehmenden Ländern existieren. Diese können unter Umständen hilfreich sein, um neue Formen, die gleichermaßen offen für männliche und weibliche Mitarbeiter(innen) sind, in den teilnehmenden Unternehmen zu etablieren und sich dabei an den Erfahrungen aus anderen Ländern zu orientieren.

(a) Innerbetriebliche Qualifizierung

- X Jobrotation
- X Mentoring mit Mitarbeiter(inne)n aus dem eigenen Unternehmen
- X Führungskräfteentwicklungsprogramme

X Arbeitsplatzintegrierte Weiterbildungen

X Coaching am Arbeitsplatz

---

---

---

Quelle: Z. Sekuła „Controlling personalny”; część I. Istota i przedmiot controllingu personalnego.

**HINWEIS:** Nur 50% der Unternehmen leiten Maßnahmen zur Weiterbildung ihrer Mitarbeiter ein, davon in KMU: Mikrounternehmen: 25%, kleine Unternehmen: 49%, mittelständische Unternehmen: 73%.

Würde man Schulungen auszuschließen, die rechtlichen Inhalten gewidmet sind, oder obligatorische Sicherheits- und Gesundheitsschutzkurse am Arbeitsplatz, dann wäre dieser Prozentsatz vielleicht noch niedriger.

Quelle: Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Jahr: 2009

(b) Externe Qualifizierung

X Schulungen (zur Weiterentwicklung der eigenen fachlichen, methodischen, personalen oder sozialen Kompetenzen)

Externes Mentoring

X Lehrgang

---

X Aufbaustudium

---

X Abend-/ Wochenendschule für Berufstätige (mit Abitur bzw. berufsbildend)

---

Quelle: Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Jahr: 2009

(c) Duale Qualifizierung

X Duales Studium<sup>9</sup>

---

---

---

Quelle: www.studianet.pl Jahr: 2013

(d) E-Learning

X Fernstudium

X Blended Learning

---

<sup>9</sup>

Als duales Studium wird in Anlehnung an das duale Ausbildungssystem ein Hochschulstudium mit fest integrierten Praxisblöcken in Unternehmen bezeichnet.

X Webinar/Webseminar

- 
- 

Quelle: \_\_\_\_\_ Jahr: \_\_\_\_\_

(e) Überbetriebliche Qualifizierung

- Verbundausbildungen<sup>10</sup>
- 
- 
- 

Quelle: \_\_\_\_\_ Jahr: \_\_\_\_\_

Wenn Sie neue Formen der Qualifizierung hinzugefügt haben, geben Sie bitte in diesem Abschnitt eine kurze Einschätzung, inwiefern diese Formen gleichstellungsfördernd oder diskriminierungsanfällig sind. (maximal 250 Wörter)

**Keine** der o.g. Formen der Qualifizierung/Weiterbildung  
ist in Polen **gleichstellungsfördernd** oder **diskriminierungsanfällig**.

Quelle: \_\_\_\_\_ Jahr: \_\_\_\_\_

Quelle: \_\_\_\_\_ Jahr: \_\_\_\_\_

<sup>10</sup>

Unter Verbundausbildung (auch *Ausbildungspartnerschaft*) versteht man die Zusammenarbeit einzelner Betriebe in der Ausbildung. Die Betriebe des Verbunds ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig, wenn der Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausbildungsinhalte aufgrund seiner Geschäftsprozesse nicht vermitteln kann.

## 7. GEHALTSSTRUKTUREN

Die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in gleicher oder gleichwertiger Position in Europa sind nach wie vor signifikant. Ziel einer strukturwandelorientierten Personalstrategie sollte es sein, dass die Arbeit, die von Männern und Frauen verrichtet wird, gleich bewertet und die geleistete Arbeit auch gleich bezahlt wird. Daher werden in diesem Themenfeld die Gehaltsstrukturen von Männern und Frauen miteinander verglichen.

### 7.1 Durchschnittseinkommen

Wie viel verdient ein Mann durchschnittlich pro Jahr in Ihrem Land?

4.248 PLN/Monat brutto = 3.036 PLN/Monat netto / 36.432 PLN/Jahr netto = **8.674 EUR/Jahr netto**

Wie viel verdient eine Frau durchschnittlich pro Jahr in Ihrem Land?

3.541 PLN/Monat brutto = 2.533 PLN/Monat netto / 30.396 PLN/Jahr netto = **7.237 EUR/Jahr netto**

Quelle: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW), Sedlak & Sedlak Jahr: 2013

Quelle: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Dlaczego-kobiety-zarabiaja-mniej-od-mezczyzn-3053905.html>

**HINWEIS:** GUS: 2/3 Polen verdienen weniger, als der o.g. nationale Durchschnitt.

„Die Angabe genauer Werte ist nicht möglich. Alle Statistiken sind mit großen Fehlern behaftet, aber recht zuverlässige Ergebnisse stammen aus Dezember 2013, als das Statistische Zentralamt die Studie "Die Struktur der Löhne um Berufe im Oktober 2012" veröffentlicht hat. Eine solche Studie wird alle zwei Jahre durchgeführt und enthält u.a. den Modalwert der Vergütung. Unberücksichtigt jedoch die Einkommen der Beschäftigten in der sog. „grauen Zone“. Weiterhin stammen diese Daten aus der Probe von nur 28.500 Unternehmen, d.h. von 12,8% Einheiten mit mehr als 9 Beschäftigten sowie aus dem öffentlichen Sektor.

Den statistischen Angaben liegen die Einkommen von nur 8 Millionen Arbeitnehmern zugrunde. In der Volkswirtschaft arbeiten ca. 14,1 Millionen Menschen, davon 3,4 Mio. im öffentlichen Sektor und 10,7 Millionen in der Privatwirtschaft. Deshalb wissen wir nicht wirklich, wie viel über 6 Millionen Menschen in kleinen Unternehmen (weniger als 9 Beschäftigte) oder Selbständige verdienen“.

**Quelle:** Studie von Bankier.pl, Grundlage: GUS 2012: "Struktura wynagrodzeń wg zawodów w październiku 2012 roku" (Einkommensstruktur nach Berufsgruppen, Oktober 2012), Jahr 2013

**Quelle:** <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Ile-naprawde-zarabiaja-Polacy-3048211.html>

### 7.2 Lohngefälle (Gender Pay Gap)

Der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt den durchschnittlichen Unterschied der Stundenlöhne und damit die direkten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in der gesamten Volkswirtschaft. Man unterscheidet zwischen einem bereinigten und einem unbereinigten Gender Pay Gap. Der bereinigte GPG rechnet eine Verzerrung durch unterschiedliche Ausstattungseffekte, wie z.B. die Unterschiede in der Ausbildung, Berufswahl und Qualifikation von Männern und Frauen, heraus.

Wie hoch ist der unbereinigte Gender Pay Gap in Ihrem Land?

16,1 % \*)

Wie hoch ist der bereinigte Gender Pay Gap (adjusted GPG) in Ihrem Land? 10 %

Quelle: \*) Eurostat - privater Sektor Jahr: 2012

**HINWEIS:**

GUS (2012): 20 %

Studie Diagnoza Społeczna (2013): 25 %

Quelle: Dlaczego kobiety zarabiają mniej od mężczyzn? [www:Bankier.PL](http://www.Bankier.PL) Jahr: 2014

Quelle: RÓWNOUPRAWNIENIE PO POLSKU [WWW.RYNEKPRACY.PL](http://WWW.RYNEKPRACY.PL) Jahr: 2014

### 7.3 Lohngefälle in Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist deutlich geringer als der der Männer. Dazu kommt, dass sie in diesen Positionen meist weniger verdienen als Männer in vergleichbarer Funktion. Daher soll in diesem Abschnitt der Gender Pay Gap in Führungspositionen identifiziert werden.

Wie hoch ist der Gender Pay Gap in Führungspositionen<sup>11</sup> in Ihrem Land? 23 %

Quelle: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) Sedlak & Sedlak, Jahr: 2013

---

11

Hierbei greift die Definition aus Kapitel 3.1. Führungspositionen beziehen sich auf die Geschäftsführung sowie die drei darunter liegenden Führungsebenen.

## 8. VEREINBARKEIT BERUF UND PRIVATLEBEN

Ziel dieses Themenfeldes ist die Analyse der Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf ermöglichen. Dazu gehören Rechte wie z.B. Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit sowie Kinderbetreuung und die Erwerbstätigkeit mit Kindern. Um dieses Themenfeld adäquat für jedes Land abzubilden, ist es zudem von Vorteil, die gesellschaftlichen Rollenbilder von Männern und Frauen zu untersuchen.

### 8.1 Gesetzliche Grundlage: Mutterschutz

Mutterschutz beschreibt den Schutz von Müttern vor und nach der Geburt eines Kindes. Dazu gehören beispielsweise Beschäftigungsverbote, Kündigungsschutz für Schwangere und Mütter nach der Geburt sowie eine Mutterschaftsversicherung, d.h. eine Lohnfortzahlung während der Abwesenheit. Die EU-Richtlinie 92/85/EWG legt einheitliche Mindeststandards für den Gesundheitsschutz und die Verbesserung der Sicherheit von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen fest. Sie betrifft ferner den Mutterschaftsurlaub und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der kommende Abschnitt widmet sich der gesetzlichen Grundlage des Mutterschutzes in allen vier teilnehmenden Ländern.

Ist Mutterschutz in Ihrem Land gesetzlich geregelt?  ja  nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie die Ausprägungen des Mutterschutzes in Ihrem Land und gehen Sie dabei insbesondere auf die maximale Dauer und die Finanzierung des Mutterschutzes sowie Kündigungs- und Beschäftigungsverbote ein. (maximal 250 Wörter)

Für **schwangere** Arbeitnehmerinnen mit einem Arbeitsverhältnis - also mit einem Arbeitsvertrag, einem befristeten Arbeitsvertrag, einem Vertrag für die Ausführung der jeweiligen Arbeit bzw. in der einer Probezeit von über einem Monat (wenn der Vertrag nach Beendigung des dritten Schwangerschaftsmonats aufgelöst werden soll – der Vertrag wird bis zur Geburt verlängert) - gilt ein besonderer Schutz gem. dem Arbeitsgesetzbuch.

Zulässige Arbeitszeit und **Arbeitsbedingungen** für Schwangere sind durch die Gesetze des Arbeitsrechts geregelt: die Arbeitszeit darf nicht 8 Stunden täglich überschreiten (wenn die Schwangere bisher z.B. 12 Stunden täglich alle 2 Tage gearbeitet hat, darf sie keinen finanziellen Nachteil haben), sie darf auch nicht nachts arbeiten (ist es dem Arbeitgeber nicht möglich, hat er die Arbeitnehmerin von der Arbeitsleistung zu befreien und gleichzeitig das bisherige Einkommen zu zahlen). Die Arbeit während der Schwangerschaft darf nicht als Überstunden geleistet werden (auch nicht mit ausdrücklicher Zustimmung der Arbeitnehmerin). Schwangere dürfen keine gefährlichen und gesundheitsgefährdenden Arbeiten ausführen. Darüber hinaus kann die Arbeit am Computer auf max. 4 Stunden pro Tag reduziert werden.

Der **Kündigungsschutz** gilt nicht für Frauen, die in der Probezeit von weniger als einem Monat bzw. als Vertretung arbeiten. Es gibt auch es weitere Situationen, in denen eine Schwangere oder Mutter im Mutterschaftsurlaub gekündigt werden darf: die beziehen sich auf Konkurs und die Auflösung des beschäftigenden Unternehmens. Weiter ist die Entlassung wegen grober Verletzung der Arbeitnehmerpflichten oder Berechtigungen verlieren, die für den jeweiligen bestimmten Beruf notwendig sind.

Nach dem polnischen Recht dürfen **Frauen grundsätzlich nicht** bei besonders beschwerlichen oder gesundheitsschädlichen Arbeiten eingesetzt werden. Gem. der Europäischen Kommission verletzt diese Regelung aber die Richtlinie 2006/54/WE des Europäischen Parlaments und des Rates (Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen). Dementsprechend soll eine Gesetzesänderung vorgenommen werden: alle Frauen dürfen keine Arbeiten mit übermäßiger körperlicher

Anstrengung ausüben, die eine Gesundheitsrisiko darstellen können. Schwangere und stillende Frauen dürfen keine Arbeiten ausüben, die beschwerlich, gefährlich oder schädlich für die Gesundheit sind, die sich nachteilig auf die Schwangerschaft oder das Stillen auswirken können. Im Zuge dieser Änderung soll das Verzeichnis der Arbeiten, die besonders belastend oder gesundheitsschädlich für Frauen sind, geändert werden.

Beim ersten Kind haben berufstätige Frauen in Polen Anspruch auf eine **Mutterschutzfrist** (Mutterschaftsurlaub) von 20 Wochen, bei jedem weiteren Kind verlängert es sich um 2 Wochen. Mindestens zwei Wochen des Mutterschaftsurlaubs können vor dem voraussichtlichen Geburtstermin genommen werden (siehe auch Tabelle Pkt. 8.2.)

Krankenversicherte Frauen erhalten während dieser Zeit **Mutterschaftsgeld**, sie wird entweder von ihrem Arbeitgeber oder von der Sozialversicherungsanstalt gezahlt.

Der **Mutterschaftsurlaub** steht nur berufstätigen Frauen zu, die **Mutterschaftsbeihilfe** jedoch nur den Müttern, die zum Zeitpunkt der Geburt sozialversichert waren (d.h. auch Frauen mit Auftragsverträgen, die freiwillig krankenversichert sind, und Selbständige). In diesem Fall wird die Beihilfe 80% des Durchschnittsgehalts für die letzten 12 Monate betragen.

Arbeitnehmerinnen mit Werkverträgen bekommen keine Mutterschaftsbeihilfe (sie sind nicht krankenversichert).

Für jedes neugeborene Kind bekommen Eltern in Polen eine **Einmalzahlung** von rund 1.000 PLN (ca. 240 EUR).

Quelle: <http://www.jobs.pl/artykuly/ciaza-i-praca-prawa-ciezarnych-kobiet>, Jahr: 2014

Quelle: [www.Parenting.pl](http://www.Parenting.pl), Jahr: 2014

## 8.2 Gesetzliche Grundlage: Elternzeit

Als Elternzeit, Elternurlaub oder Erziehungsurlaub wird ein rechtlicher Anspruch auf vom Arbeitgeber unbezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes bezeichnet. In diesem Abschnitt ist relevant, ob es in Ihrem Land eine Elternzeit gibt und wenn ja, wie sie gesetzlich geregelt ist.

Gibt es eine gesetzlich geregelte Elternzeit?  ja  nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie diese mit besonderem Bezug zur Dauer und zum Adressaten der Elternzeit (Mütter/Väter/Großeltern). Sie können kurz auf die historische Entwicklung der Elternzeit in Ihrem Land eingehen. (maximal 250 Wörter)

Ein Arbeitnehmer ist berechtigt, **Elternzeit** für die Dauer von bis zu 26 Wochen zu nehmen und zwar nach der Inanspruchnahme des vollen und des zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs. Die Elternzeit wird auf Antrag des Arbeitnehmers einmalig oder in nicht mehr als drei aufeinander folgenden Zeitabschnitten gewährt, wobei keiner von ihnen kürzer als 8 Wochen sein darf.

Die Eltern können bestimmte Teile der Elternzeit auch abwechselnd in Anspruch nehmen. Sie sind auch berechtigt sie gleichzeitig zu nutzen. Allerdings darf in diesem letztgenannten Fall die Gesamtlänge des Urlaubs das oben genannte Maß von 26 Wochen nicht überschreiten (d.h. beide Eltern können die Elternzeit nur im Zeitraum von maximal 13 Wochen gleichzeitig nutzen).

Wie bei dem Mutterschaftsurlaub und dem zusätzlichen Mutterschaftsurlaub hat der die Elternzeit nehmende Arbeitnehmer außerdem Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach den in den Vorschriften über die Geldleistungen aus der Sozialversicherung im Falle von Krankheit und Mutterschaft bestimmten Bedingungen.

Quelle: Gesetz zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs und einiger anderer Gesetze vom 28. Mai 2013 (Gesetzblatt vom 2013, Stelle 675) Jahr: 2014

**Eltern** haben Anspruch auf:

- 1) **Mutterschaftsurlaub** von 20 Wochen (davon 14 Wochen nur für die Mutter reserviert + fakultativ max. 6 Wochen für den Vater, wenn die Mutter auf die jeweilige Urlaubszeit verzichtet),
- 2) **zusätzlichen Mutterschaftsurlaub** von bis 6 Wochen und
- 3) **Elternurlaub** von bis 26 Wochen.

Den zusätzlichen Elternurlaub können sowohl Väter als auch Mütter in Anspruch nehmen, wobei Väter nur 14 Tage und bevor das Kind 1 Jahr alt wird.

Geburt oder Adoption	Mutterschaftsurlaub	zusätzlicher Mutterschaftsurlaub bis max.	Elternurlaub bis max.	zusammen (max.)
1 Kind	20 Wochen	6 Wochen	26 Wochen	52 Wochen
2 Kinder	31 Wochen	8 Wochen	26 Wochen	65 Wochen
3 Kinder	33 Wochen	8 Wochen	26 Wochen	67 Wochen
4 Kinder	35 Wochen	8 Wochen	26 Wochen	69 Wochen
5 Kinder und mehr	37 Wochen	8 Wochen	26 Wochen	71 Wochen

Das **Mutterschaftsgeld** wird während des Mutterschaftsurlaubs bei der Geburt eines Kindes 20 Wochen lang ausgezahlt – (bei Mehrlingsgeburten länger – zwischen 31 bis maximal 37 Wochen) und während des zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs.

Das Mutterschaftsgeld steht auch dem versicherten Kindsvater für einen Zeitraum von 2 Wochen zu; diese Zeit wird als Mutterschaftsurlaub für den Arbeitnehmer angesehen, der Kindsvater ist und das Kind erzieht.

Die Höhe des **Mutterschaftsgeldes** beträgt 100% des Arbeitslohns. Die Bemessungsgrundlage des Mutterschaftsgeldes ist die Höhe der durchschnittlichen Monatsvergütung, welche die berechnete Person in den letzten 12 Monaten vor dem Monat bezogen hatte, in dem das Recht auf Mutterschaftsgeld begründet wurde. Vom Mutterschaftsgeld werden Beiträge zur Alters- und Invalidenrentenversicherung einbehalten und abgeführt.

Der Betrag der Mutterschaftsgeld im Jahr 2014 hängt davon ab, wie lange die Mutter den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen will und wann sie das erklärt. Im Mutterschaftsurlaub werden 100% der Bemessungsgrundlage der Mutterschaftsgeld, im Elternurlaub 60% der Bemessungsgrundlage gezahlt. Wenn die Mutter rechtzeitig anmeldet, dass sie die gesamte zustehende Urlaubszeit in Anspruch nehmen wird, bekommt sie durchschnittlich 80% der Bemessungsgrundlage monatlich.

Quelle: Art. 179 oraz 1824 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Jahr: 2014

Quelle: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) Jahr: 2014

### 8.3 Tatsächliche Inanspruchnahme von Elternzeit

Bei der tatsächlichen Inanspruchnahme von Elternzeit geht es darum, die gesetzliche Grundlage mit den aktuellen Gegebenheiten zu vergleichen. Ein Beispiel: Oft sind Elternzeiten für Väter möglich, diese nehmen sie jedoch entweder überhaupt nicht oder nur sehr verkürzt wahr.

Wie viel Prozent der Mütter nehmen die Elternzeit wahr?

*keine Angaben*

Wie lange ist die durchschnittliche Elternzeit der Mütter in ihrem Land?

*keine Angaben*

Wie viel Prozent der Väter nehmen die Elternzeit wahr?

*ca. 2 %*

Wie lange ist die durchschnittliche Elternzeit der Väter in ihrem Land?

*max. 2 Wochen*



**HINWEIS:** Seit ungefähr einem Jahr gelten die neuen Regelungen zur Elternzeit in Polen. Diese dauert jetzt ein Jahr und darf auch von Vätern genutzt werden. Leider ist das Ergebnis anders als erwartet: in die Elternzeit gehen immer noch fast ausschließlich die Mütter. Nur 2 Prozent der frisch gebackenen Väter entscheiden sich, eine Babypause zu machen.

Quelle: <http://polen-heute.de/polnische-vaeter-gehen-nicht-elternzeit-41241/> Jahr: 2014

Quelle:

[http://wyborcza.pl/1,75478,16725147,Ojciec\\_Polak\\_dziekuje\\_za\\_taki\\_urlop\\_rodzicielski.html](http://wyborcza.pl/1,75478,16725147,Ojciec_Polak_dziekuje_za_taki_urlop_rodzicielski.html)

Jahr: 2014

#### 8.4 Gesetzliche Grundlage: Elterngeld

Das Elterngeld ist eine Transferzahlung des Staates für Familien mit kleinen Kindern zur Unterstützung bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage, die in erster Linie als Entgeltersatzleistung ausgestaltet ist. Die Elterngeldzahlung geht über die Zeit des Mutterschutzes hinaus. Die jeweilige Dauer variiert von einem Mitgliedstaat zum anderen.

Gibt es in Ihrem Land Elterngeld?  ja  **nein**

Wie ist die Zahlung des Elterngeldes geregelt?

Da Elterngeld je nach Land sehr unterschiedlich ausfällt, gehen Sie bitte in diesem Abschnitt auf die Dauer und Höhe des Elterngeldes ein. Falls es Alternativen zum Elterngeld oder Wahlmöglichkeiten bei dem Bezug von Elterngeld gibt, können Sie diese hier erwähnen. (maximal 250 Wörter)

**Das Elterngeld gibt es in Polen nicht.**

Der **Erziehungsurlaub**: es besteht Anspruch auf Erziehungsurlaub für die Dauer von 36 Monaten, jedoch nicht länger als bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes. Um Erziehungsurlaub zu beanspruchen, muss ein Arbeitnehmer mindestens für sechs Monate beschäftigt gewesen sein. Der **Erziehungsurlaub** ist in Polen **unbezahlt**.

Die **Erziehungsbeihilfe** wird in Polen vom **Sozialamt** gezahlt. Sie steht theoretisch jedem Elternteil/Vormund zu, der im Erziehungsurlaub ist. **In der Praxis ist aber das Pro-Kopf-Einkommen in der Familie ausschlaggebend**: es darf den Betrag von PLN 574 PLN/Familienmitglied nicht überschreiten. Für behinderte bzw. schwerbehinderte Kinder liegt dieser Betrag bei PLN 623/Familienmitglied. Die Erziehungsbeihilfe liegt z.Z. bei PLN 400 monatlich.

Die Erziehungsbeihilfe wird max. 24 Monate gezahlt (die gesamte Dauer des Erziehungsurlaubs). **Ausnahmen**: 1. Betreuung von Zwillingen oder Mehrlingen (max. 36 Monate), 2. für behinderte bzw. schwerbehinderte Kinder wird die Erziehungsbeihilfe 72 Monate gezahlt und kann bis zu Volljährigkeit des Kindes beantragt werden.

Selbst wenn beide Eltern im Erziehungsurlaub sind, steht die Beihilfe nur einem Elternteil zu.

Das o.g. Einkommenskriterium pro Familienmitglied gilt auch für weitere Formen der **Familienbeihilfe (ebenfalls vom Sozialamt gezahlt)**. Die Familienbeihilfe beträgt z.Z. PLN 77 pro Kind/Monat für Kinder bis zum 6. Lebensjahr, PLN 106 für Kinder zwischen 6. und 18. Lebensjahr.

Quelle: <http://e-prawnik.pl/wiadomosci/informacje/zasilek-wychowawczy-2011-kto-go-dostanie.html>

Jahr: 2014

Quelle: <http://zasilekwychowawczy.pl/zasilek-wychowawczy.html> Jahr: 2014

## 8.5 Gesellschaftliche Rollenbilder von Frauen und Männern

Dieser Abschnitt dient der Erläuterung von traditionellen Geschlechterrollen in den teilnehmenden Ländern. Bitte erörtern Sie hier kurz, welche Eigenschaften und/oder Verhaltensweisen typischerweise einem bestimmten Geschlecht in Ihrem Land zugeordnet werden. Gehen Sie dabei auf historische Entwicklungen ein und analysieren Sie, ob diese heute aufgebrochen sind oder weiterhin existieren. (maximal 500 Wörter)

Für die meisten Polen stellt die Familie den höchsten Wert dar, daher ist die Frage nach der Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein sehr wichtiges Anliegen für viele polnische Familien und bedingt deutlich ihren Wohlstand. Aus ökonomischer Sicht lässt die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die berufliche Aktivität der Bevölkerung erhöhen, und zwar durch Einbeziehung beruflich passiven Personen, die familiären Verpflichtungen gewidmet sind (vor allem Frauen). Zur gleichen Zeit trägt die Möglichkeit, Erwerbstätigkeit und Familie zu vereinbaren dazu bei, reproduktiven Entscheidungen zu treffen und damit die Geburtenrate zu erhöhen, was aus der Sicht der aktuellen Bevölkerungspolitik extrem wichtig ist.

Das bis vor kurzem vorherrschende traditionelle Familienmodell, in dem die Frau die Funktionen der Pflege und Haushaltsführung ausübte, während die ökonomische Funktion dem Mann zufiel, verliert nach und nach an Bedeutung zugunsten des partnerschaftlichen Modells.

Auch die Einstellung gegenüber alternativen Familienmodellen ändert sich. Die Anzahl von berufstätigen Frauen steigt, das Bildungsniveau der Polen, meist Frauen, ebenfalls. Auf dem Arbeitsmarkt sind immer mehr Frauen der "nächsten Generation", die ein anderes Weltbild haben. Ein Generationswechsel, Veränderungen in der familiären Aktivität und die Frauenberufstätigkeit werden aber von niedrigen Geburtenraten begleitet. Das Durchschnittsalter bei der ersten Geburt steigt: von der Altersgruppe 20-24 auf 25-29. Die Entscheidung, ein Kind zu haben, wird aufgeschoben. Dies erhöht wesentlich die Gefahr der sog. ungewollten Kinderlosigkeit.

Berufssituation von Frauen wird von vielen Barrieren und Stereotypen bestimmt, die einen gleichberechtigten Zugang zur Beschäftigung und beruflichem Aufstieg hindern. Die Beschränkungen betreffen verschiedene Lebensbereiche: mental, institutionell und privat. Sie beziehen sich sowohl auf die Frauen selbst, wie auch auf andere Akteure auf dem Arbeitsmarkt: den Staat, die Arbeitgeber, die Mitarbeiter. Der mentalen Barriere liegen traditionelle Ansätze zugrunde, die die Rollen von Frauen und Männern in der Familie definieren. Nach der Geburt des Kindes wird es normalerweise von der Mutter gepflegt. Für eine Weile verzichtet sie dann auf die berufliche Arbeit und der Mann übernimmt die Verantwortung für den Unterhalt der Familie. Diese traditionelle Vorgehensweise zur Männlichkeit und Weiblichkeit spiegelt sich in den beruflichen Entscheidungen der Frauen wider. Einige von ihnen entscheiden sich dafür, nach dem Mutterschaftsurlaub zu Hause zu bleiben. Manchmal stehen aber wirtschaftliche Überlegungen in Zusammenhang mit den Kosten oder mangelnder Möglichkeit, für die Kinderbetreuung zu sorgen, im Weg.

In den letzten Jahren sind jedoch Veränderungen im Familienmodell festzustellen. Langsam entwickelt sich ein neues Partnerschaftsmodell, in dem beide Eltern nicht nur die Aufgaben und Verantwortung für die Erziehung der Kinder, sondern auch die Verantwortung für die finanzielle Situation der Familie teilen. Laut der Umfrage\*, ist die Mehrheit der Polen für die Partnerschaft in der Familie (48 % der befragten Polen sind Anhänger des Partnerschaftsmodells). Eine Studie der Regierungsbevollmächtigten für die Gleichstellung von 2011 zeigt gleichzeitig, dass immer noch mehr als die Hälfte der Polen (darunter auch junge Menschen) der Meinung sind, dass die Mutter nach der Geburt zu Hause bleiben soll. Dieser Ansicht sind sowohl Frauen als auch Männer. Nur 23 % aller Befragten waren einer anderen Meinung \*\*.

Quelle: GUS, Praca a obowiązkzi rodzinne, Warszawa Jahr: 2010

Quelle: J. Józwiak, *Czy w świetle badań naukowych możliwa jest demograficzna odnowa* Jahr: 2012

Quelle: \* Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny, CBOS Jahr: 2012

Quelle: \*\* R. Grochal, Żona niech siedzi w domu i wspiera męża, „Gazeta Wyborcza” Jahr 2012

**HINWEIS:** In Hinblick auf die Zahl der Geburten liegt Polen auf dem 213. Platz von 224 in der CIA-Statistik geführten Ländern (im Mittel nur 1,33 Kinder/Frau).

Quelle: List by the CIA World Factbook Jahr: 2014

### 8.6 Formen von Kinderbetreuung

Welche Formen von Kinderbetreuung sind in Ihrem Land üblich?<sup>12</sup> Bitte kreuzen Sie die von uns vorgegebenen Formen an, wenn diese in Ihrem Land möglich sind. Anschließend haben Sie die Möglichkeit, zusätzliche, in Ihrem Land übliche, Formen der Kinderbetreuung zu benennen. Bitte beschreiben Sie diese kurz.

- Kinderkrippe<sup>13</sup>
- Kindergarten
- Schulhort<sup>14</sup>
- Spielgruppen
- Kindertagespflege (bei Tagesmutter/Tagesvater)
- Ganztageschule<sup>15</sup>
- Tagesferien<sup>16</sup>

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quelle: www.nauka.gov.pl Jahr: 2014

### 8.7 Gesetzliche Grundlage: Kinderbetreuung

Gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Kinderbetreuung?   **nein**

<sup>12</sup>

Von den hier untersuchten Formen der Kinderbetreuung ausgenommen sind der Schulunterricht, das Internat und das Kinderheim.

<sup>13</sup>

Spezielle Form der Kinderbetreuung für Kleinkinder.

<sup>14</sup>

In die Schule integrierte Form der Kinderbetreuung am Nachmittag.

<sup>15</sup>

Die Ganztageschule wird oft als Alternative zum Schulhort betrachtet. Schüler(innen) werden hier über einen großen Teil des Tages untergebracht und betreut.

<sup>16</sup>

Ein- oder mehrtägige Betreuung von Kindern während der Schulferien.

Wenn ja, wie sieht dieser aus? Bitte gehen Sie hierbei auf die finanziellen Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung ein und ob es unterschiedliche Ansprüche für Kinder verschiedenen Alters gibt. Falls es zusätzliche Anreizsysteme zur Kinderbetreuung gibt, können Sie diese hier gleichermaßen erläutern. (maximal 250 Wörter)

Die Organisation der Betreuung von Kleinkindern ist Aufgabe der **Gemeinden**.

Die Gemeinde muss einen Platz in einem Kindergarten für jedes Kind, das im jeweiligen Kalenderjahr den 5. Lebensjahr endet, sowie für jeden 6-jährigen, der nicht eingeschult ist und die Vorschulbildung fortsetzt, sicherstellen.

Bis 2015 sollen alle 4-jährige, und 2017 alle 3-jährige Kinder einen Kinderkrippen-/gartenplatz haben.

Das sog. Rekrutierungsgesetz definiert seit 2014 die Regeln der Rekrutierung für öffentliche Kindergärten und Schulen:

Kindergarten: in erster Linie werden Kinder aus der jeweiligen Gemeinde aufgenommen. Gibt es mehr Kandidaten als Plätze, wird Rekrutierung durchgeführt: zunächst werden Kinder mit Behinderungen bzw. mit einem Elternteil oder Geschwistern mit einer Behinderung aufgenommen, dann aus kinderreichen Familien mit mindestens drei Kindern, Kinder in Pflegefamilien und von Alleinerziehenden. Alle diese Kriterien sind gleichwertig. Für andere Kinder gelten zusätzliche Kriterien, die von der Gemeinde festgelegt werden, darunter als Priorität: Kinder von erwerbstätigen Eltern (Elternteil). Ein weiteres Kriterium kann das Einkommen sein. Bleiben nach der Rekrutierung aus der Gemeinden freie Plätze, können Kinder von außerhalb der Gemeinde aufgenommen werden (nach den o.g. Regeln der Rekrutierung).

Neben Kinderkrippe und -garten gibt es seit 2011 weitere Formen der Kinderbetreuung: Kinderclubs und Tagesmütter (betreuen Kinder zu Hause und werden von den Gemeinden bezahlt), auch Kindermädchen können legal beschäftigt werden (die Regierung übernimmt die Kosten für die Sozialversicherung, aber nur in Höhe vom gesetzlichen Mindestlohn).

Quelle: <http://politykaspoleczna.um.warszawa.pl> Jahr: 2014

Quelle: <http://www.zlobki.mpips.gov.pl/> Jahr: 2014

## 8.8 Reale Betreuungssituation

Unabhängig von einem rechtlichen Anspruch auf Kinderbetreuung geht es in diesem Abschnitt darum, die reale Betreuungssituation zu analysieren. Diese bildet die Grundlage für eine Aussage über die Notwendigkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung, wie z. B. Teilzeit oder Homeoffice.

Gibt es genug Plätze für die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren?  ja  **nein**

Gibt es genug Plätze für die Betreuung von Kindern über 3 Jahren?  ja  **nein**

Wie viel Prozent der Kinder unter 3 Jahren befinden sich in einer staatlichen oder privaten Kinderbetreuungseinrichtung? **3 %**

Wie viel Prozent der Kinder über 3 Jahren befinden sich in einer staatlichen oder privaten Kinderbetreuungseinrichtung? **54 %**

Falls dieser Prozentsatz sehr niedrig ist oder ein rechtlicher Anspruch nicht eingehalten wird, gehen Sie hier bitte auf mögliche Ursachen ein. (maximal 250 Wörter)

Der jüngste Bericht der Europäischen Kommission über die Betreuung und Erziehung von Kindern im Vorschulalter lässt keine Zweifel offen: fast 40 % polnischer Kinder besucht vor der Einschulung weder Kinderkrippe noch Kindergarten - das ist eines der schlechtesten Ergebnisse in Europa.

Die Anzahl der Plätze in Kindertagesstätten ist viel zu klein, um auch nur die Hälfte der Kinder unterzubringen. Gemäß den neuesten Daten aus dem Ministerium für Bildung: in Polen gibt es 8.400 öffentliche und 1.600 private Kindergärten. Bei ca. 1,6 Millionen Kindern im Vorschulalter bedeutet das, dass nur 40 % Kinder dort einen Platz findet.

Eltern wollen ihre Kinder in einer öffentlichen Kindertagesstätte unterbringen, aber es gibt nicht genug Plätze. Dann bleiben nur noch private Einrichtungen, das ist aber eine erhebliche Belastung für die Haushaltskasse. Diese Situation kommt so oft vor, dass sie inzwischen zu einem ernstem gesellschaftlichen Problem wurde.

Viele Frauen sind immer noch hin und her gerissen: sollen sie lieber Geld verdienen gehen oder eher zu Hause bleiben. In dieser Situation greifen viele polnische Mütter auf die Unterstützung der Familie zurück.

Quelle: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-495\\_pl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-495_pl.htm) Jahr: 2013

Quelle: [www.mypis.pl](http://www.mypis.pl) Jahr: 2014

Quelle:

[http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,14296468,Kiedy\\_bedzie\\_bez\\_problemu\\_miejsce\\_w\\_zlobku\\_i\\_przedszkolu\\_.html](http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,14296468,Kiedy_bedzie_bez_problemu_miejsce_w_zlobku_i_przedszkolu_.html) Jahr: 2013

## 8.9 (Teilzeit-)Beschäftigung mit Kindern

In diesem Abschnitt geht es um die generelle Erwerbstätigkeit mit Kindern, aber auch die Teilzeitbeschäftigung von Müttern und Vätern. Dabei ist es meist auffällig, dass Frauen mit Kind eher einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer mit Kind und dass das traditionelle Rollenbild der Frau als Hausfrau und Mutter in einigen Regionen nach wie vor aufrecht erhalten wird.

Wie viel Prozent der Männer im erwerbstätigen Alter mit Kindern gehen einer dauerhaften Beschäftigung nach? 59%

25-34 J.a. 80%

Wie viel Prozent der Frauen im erwerbstätigen Alter mit Kindern gehen einer dauerhaften Beschäftigung nach? 50%

25-34 J.a. 58%

Wie viel Prozent der Männer im erwerbstätigen Alter mit Kindern gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach? *keine Angaben*

Wie viel Prozent der Frauen im erwerbstätigen Alter mit Kindern gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach? *keine Angaben*

Quelle: ZUS. GUS, Sedlak & Sedlak, BKL Jahr: 2011

**HINWEIS:** Eine Studie der Wirtschaftlichen Aktivität der Bevölkerung vom 2012 zeigt, dass die Beschäftigungsquote der Väter mit dem jüngsten Kind im Alter von 0-5 bzw. 6-11 Jahre bei fast 90% liegt.

Bei Müttern mit einem Kind im Alter von 0-5 Jahren, beträgt diese Quote 61%, bei Frauen mit älteren Kindern im Alter von 6 bis 11 Jahren liegt die Beschäftigungsquote bei 73%,

Quelle: <http://rynekpracy.pl/artikul.php/wpis.741>, Jahr: 2012