

Strukturwandel-orientierte Personalstrategie in der Europäischen Union

Vergleichende Länderanalyse gleichstellungsrelevanter Rahmenbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen



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 in KMU aus Frankreich, Österreich, Schweden und Deutschland. 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, wurde eine vergleichende Analyse der Grundvoraussetzungen in Frankreich, Polen, Schweden, Österreich und Deutschland durchgeführt. Die Analyse erfolgte auf der Grundlage eines Kriterienkataloges, der in jedem Partnerland bearbeitet wurde. Ein Partner aus Polen war ursprünglich Projektpartner und hat sich aus dem Projekt zurückgezogen. Die bereits vorliegenden Ergebnisse der Länderanalyse für Polen wurden trotzdem verwendet. Der polnische Partner wurde durch einen Partner aus Österreich ersetzt. Dadurch ist eine ursprünglich nicht geplante Länderanalyse für Österreich hinzugekommen.

Zu den gleichen Themen wurden in Frankreich, Schweden, Österreich und Deutschland Interviews mit jeweils am Projekt teilnehmenden Unternehmen durchgeführt, um beispielhaft die Auswirkungen der vorher identifizierten Rahmenbedingungen herauszufinden, aber auch um eine Bestandsaufnahme in diesen mittleren Unternehmen (> 50 Mitarbeiter/-innen) durchzuführen.

Die Ist-Analyse – besteht aus den Resultaten der vervollständigten Kriterienkataloge und den Ergebnissen der Interviews. So können z.B. Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltungen aus anderen Ländern einen Impuls für andere Unternehmen liefern. Zudem ist unser Ziel, im Projektergebnis möglichst allgemeingültige Kriterien für eine strukturwandelorientierte Personalstrategie in kleinen und mittleren Unternehmen abzuleiten. Zum Projektabschluss entstand eine Good-Practice Studie mit erfolgreich umgesetzten Strategien in kleinen und mittleren Unternehmen aus Frankreich, Schweden, Österreich und Deutschland sowie Handlungsempfehlungen für KMU in Europa.

Hinweis: Zur besseren Unterscheidung von den Ergebnissen der Länderanalysen sind die Überschriften bzw. Fragestellungen der Ergebnisse aus den Interviews in den KMU im Tabellenkopf jeweils grau schattiert.

Inhaltsverzeichnis

1	GRUNDLEGENDE FAKTEN UND ZAHLEN	5
1.1	Gesetzliche Verankerung von Gleichstellung	6
1.2	Politische Initiativen.....	10
1.3	Gesellschaftliche Initiativen.....	13
2	PERSONALBESCHAFFUNG.....	18
2.1	Verfahren der Personalbeschaffung	18
2.2	Stellenausschreibungen.....	18
2.3	Auswahlprozess	21
3	KARRIEREMODELLE	24
3.1	Frauen in Führungspositionen	24
3.2	Frauenquote.....	26
3.3	Alternative Karrierewege.....	28
3.4	Kriterien für die Beförderung bzw. Karriereentwicklung	29
4	UNTERNEHMENSKULTUR.....	31
4.1	Unternehmenskultur, Leitbild und strategische Ziele	31
4.2	Audits, Selbstverpflichtungen, Auszeichnungen	32
4.3	Informationspflichten	38
4.4	Work-Life-Balance Maßnahmen in Unternehmen.....	40
4.5	Meetingkultur.....	43
4.6	Kommunikationsstrukturen.....	43
4.7	Mitarbeiterbindungsprogramme	44
4.8	Sensibilisierung für Gleichstellung	45
5	BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSZEITMODELLE.....	47
5.1	Beschäftigungsmodelle	47
5.2	Befristete Beschäftigung	47
5.3	Teilzeitbeschäftigung	48
5.4	Gesetzliche Grundlage: Arbeitszeit.....	48
5.5	Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung.....	52
5.6	Arbeitszeitkonten.....	54
5.7	Einstiegs- und Ausstiegsmodelle	57

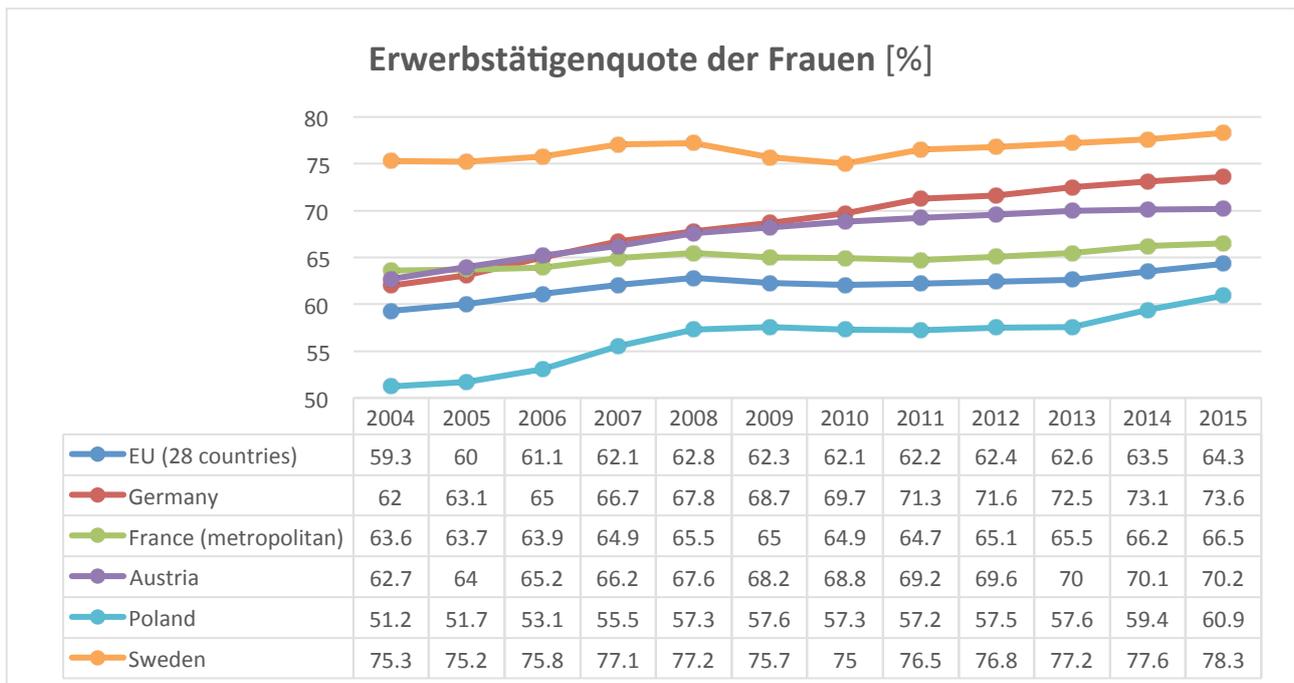
6	PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG	58
6.1	Teilnahme an Weiterbildungen	58
6.2	Rahmenbedingungen von Weiterbildungen	59
6.3	Formen der Qualifizierung.....	64
6.4	Programm zur Führungskräfteentwicklung	66
6.5	Traineeprogramm.....	67
7	GEHALTSSTRUKTUREN	69
7.1	Durchschnittseinkommen	70
7.2	Lohngefälle (Gender Pay Gap)	71
7.3	Lohngefälle in Führungspositionen	71
7.4	Gehalt in Führungspositionen	72
7.5	Gehalt in Teilzeit	72
8	VEREINBARKEIT BERUF UND PRIVATLEBEN.....	73
8.1	Gesetzliche Grundlage: Mutterschutz	73
8.2	Gesetzliche Grundlage: Elternzeit.....	77
8.3	Tatsächliche Inanspruchnahme von Elternzeit	79
8.4	Gesetzliche Grundlage: Elterngeld	81
8.5	Gesellschaftliche Rollenbilder von Frauen und Männern.....	84
8.6	Formen von Kinderbetreuung	89
8.7	Gesetzliche Grundlage: Kinderbetreuung	90
8.8	Reale Betreuungssituation	92
8.9	(Teilzeit-)Beschäftigung für Eltern mit Kindern.....	94

1 GRUNDLEGENDE FAKTEN UND ZAHLEN

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

Frage: Wie viel Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter sind in Ihrem Land berufstätig?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Österreich	Schweden
67.0 %	68.8 %	62.2 %	67.0 %	83.0 %

Frage: In welcher Zeitspanne gelten Bürger in Ihrem Land als erwerbsfähig?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Österreich	Schweden
15 – 64 Jahre	16 – 65 Jahre	Frauen: 18 – 59 Jahre Männer: 18 – 64 Jahre	15 – 64 Jahre	20 – 64 Jahre



Quelle der Daten: Eurostat
 Letztes Update: 14.07.2016
 Datum: 15 Jul 2016 11:01:51 CEST
 Hyperlink: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tesem010>
 Disclaimer: http://ec.europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm
 Kurzbeschreibung: Die Erwerbstätigenquote der Bevölkerung insgesamt wird berechnet, indem man die Zahl der erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren durch die Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe dividiert. Die Erwerbstätigenquote von Männern wird berechnet, indem man die Zahl der erwerbstätigen Männer im Alter zwischen 20 und 64 Jahren durch die männliche Bevölkerung derselben Altersgruppe dividiert. Die Erwerbstätigenquote der Frauen wird berechnet, indem man die Zahl der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren durch die weibliche Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe dividiert. Die Indikatoren beruhen auf der EU-Arbeitskräfteerhebung.
 Code: tesem010

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, Österreich 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

Frage: Gibt es in Ihrem Land ein oder mehrere Gesetze zur Gleichstellung?			
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Frage: Wenn ja, wie heißt das Gesetz/die Gesetze?	
Frankreich	Prinzip der gleichen Entlohnung (Principle of Equality on Remuneration) Berufliche Gleichheit (Roudy's Law: Professional Equality) Gesetz zur Gleichheit von Frauen und Männern (Law on Real Equality between Woman and Men)
Deutschland	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Mutterschutzgesetz (MuSchG) (siehe 8.1) Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) (siehe 8.2)
Polen	Gesetz über Förderung der Beschäftigung und Arbeitsmarktinstitutionen (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) Verfassung der Republik Polen (Konstytucja RP)
Österreich	Gleichbehandlungsgesetz GIBG (2015)
Schweden	Abtreibungsgesetz (Abortion Act) (1974), Frauengesetz (Woman's Law) (1998), Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierungen (Law on Discrimination (replaced Equality Act)) (2009)

Frage: Gibt es in Ihrem Land aktuell zu diesem Thema relevante Gesetzesvorschläge?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein

Frage: Wenn ja, wie heißt der Gesetzesvorschlag?	
Frankreich	k. A.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (siehe 3.2)
Polen	<ul style="list-style-type: none"> Entwurf zur Änderung des Gesetzes über gleichen Status von Frauen und Männern (<i>Projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn</i>), sog. Gleichstellungsgesetz, abgelehnt zuletzt 2008 Entwurf zur Revision des Gesetzes über die Gleichheit von Frauen and Männern. Gesetzesänderung – Wahlgesetz (<i>Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks wyborczy</i>) sog. Reißverschluss-Gesetz Revision of the electoral law

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.

Frankreich	
Gesetz 1	Gleiche Arbeit, gleiche Vergütung: jeder Arbeitgeber muss für eine gleiche Arbeit oder einen vergleichbaren Wert der Arbeit denselben Geldwert bezahlen, egal ob es sich bei dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin um einen Mann oder eine Frau handelt. Ein Unternehmen muss jedes Jahr Verhandlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeit, besonders zur Vergütung, führen. Das Ziel dieser jährlichen Verhandlungen im Unternehmen ist, die Ungleichheit in der Vergütung von Männern und Frauen zu reduzieren.
Gesetz 2	Dieses Gesetz bekämpft die Diskriminierung von Frauen bei der Arbeit und dem Gehalt. Das Gesetz verpflichtet Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten, die Auftragnehmer der französischen Regierung sind, einen jährlichen Bericht über berufliche Gleichheit von Frauen und Männern zu veröffentlichen hinsichtlich der Arbeit, der Bildung, der Beförderung, der Qualifikation und der Arbeitsbedingungen.
Gesetz 3	Dieses Gesetz bekämpft Unsicherheit und Sorgen um alltägliche Gleichheit von Frauen und um eine adäquate Darstellung von Frauen in den Medien. Das Ziel ist es, den Anteil der Frauen zu erhöhen und die Erziehung der Kinder angemessen zu berücksichtigen.

Deutschland	
Gesetz 1	<p>Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (2006) regelt die Gleichbehandlung zwischen Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgeber(inne)n. Es verbietet Diskriminierungen in der Privatwirtschaft aufgrund von: Rasse und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Folgende Formen der Ungleichbehandlung sind zu unterscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> Unmittelbare Benachteiligung (§3 Abs. 1 AGG): weniger günstige Behandlung einer Person gegenüber einer anderen in einer vergleichbaren Situa-

	<p>tion,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittelbare Benachteiligung (§3 Abs. 2 AGG): Benachteiligung durch scheinbar neutrale Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren, die sich faktisch diskriminierend auswirken, ▪ Belästigung (§3 Abs. 3 AGG): Verletzung der Würde einer Person, insbesondere durch Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes, ▪ Sexuelle Belästigung (§3 Abs. 4 AGG) und ▪ Die Anweisung zu einer dieser Verhaltensweisen (§3 Abs. 4 AGG). <p>Eine Ungleichbehandlung seitens des Arbeitgebers kann u. U. gerechtfertigt sein, z. B. um eine bestehende Diskriminierung aufzuheben (z. B. im Falle der Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation und Stellenvergabeverfahren)</p> <p>Mitarbeiter(innen) haben bei einem Verstoß gegen das Gesetz durch ihre(n) Arbeitgeber(in) oder andere Mitarbeiter(innen) ein Beschwerderecht, u. U. ein Leistungsverweigerungsrecht sowie ein Recht auf Schadenersatz.</p>
Gesetz 2	<p>Das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mütter (MuSchG) trat am 6. Februar 1952 in Kraft und wurde seitdem mehrmals geändert. Es gilt nur für als Arbeitnehmer beschäftigte Schwangere und Mütter sowie für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte; für Beamtinnen gelten die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung des Bundes beziehungsweise die entsprechenden Rechtsverordnungen der Länder. Die Gesetze folgen zum großen Teil den Forderungen der Normen für den Mutterschutz, wie sie von der Internationalen Arbeitsorganisation aufgestellt wurden. (Details siehe 8.1)</p>
Gesetz 3	<p>Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), das für ab dem 1. Januar 2007 geborene Kinder gilt, ist grundsätzlich auf zwölf Monate unmittelbar nach der Geburt des Kindes begrenzt. Über zwei Partnermonate lässt sich der Anspruch auf insgesamt 14 Monate ausweiten. Für Alleinerziehende, die das alleinige Sorgerecht oder zumindest alleinige Aufenthaltsbestimmungsrecht innehaben, besteht Anspruch auf vierzehn Monate Elterngeld (§ 4 Abs. 3 BEEG). Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach dem Nettoeinkommen des Elternteils, welches den Antrag auf Elterngeld stellt, und dient als Entgeltersatz. Nicht-Erwerbstätige erhalten das Elterngeld in Höhe des Mindestbetrages als Sozialleistung. (Details siehe 8.2)</p>

Polen	
Gesetz 1	<p>Gesetz über Förderung der Beschäftigung und Arbeitsmarktinstitutionen (<i>Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>)</p> <p><u>Speziell:</u> Verpflichtung zu Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bei der Arbeitsvermittlung, unabhängig von Geschlecht und anderen Faktoren</p>
Gesetz 2	<p>Verfassung der Republik Polen (<i>Konstytucja RP</i>)</p> <p><u>Speziell:</u> 2. Kapitel, Art. 32 u. Art. 33 der polnischen Verfassung garantieren die Wahrung aller Rechte, die in einem demokratischen Rechtsstaat gelten (d.h. gleiche <u>Grundfreiheiten</u>, persönliche, politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Freiheiten und Rechte für Frauen und Männer)</p>
Gesetz 3	<p>Gesetzesänderung – Wahlgesetz: zwei Vorschläge der Parlamentarischen Frauengruppe (Parlamentarna Grupa Kobiet) für Änderungen der Wahlordnung durch Anpassung der seit 2011 bestehenden Quotenregelung:</p>

	<p>1. Frauenquote und Abwechslung von Männern und Frauen auf Wahllisten</p> <p>2. Reißverschluss-System für die 14 oberen Plätze (ca. 35% der Kandidaten je Geschlecht)</p>
Gesetz 4	<p>März 2013: Verordnung des Schatzministers für Unternehmen mit Beteiligung des Staatsschatzes.</p> <p>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“.</p> <p>In einem <i>Kodex guter Praktiken</i> wird das Konzept auf zu erreichende durchschnittliche Beteiligung vom unterrepräsentierten Geschlecht mit 30% aller Aufsichtsratsmitglieder bis 2015 definiert. Dies ist die erste Maßnahme des Staates in diesem Bereich.</p>

Österreich	
Gesetz 1	<p>Gleichbehandlungsgesetz (2015) Verbot von Diskriminierungen vor allem in der Arbeitswelt aber auch z. B. im Bereich Wohnen.</p> <p>Spezielle Vorschriften für die Ausschreibung von Dienststellen (geschlechtsneutrale Ausschreibung, Offenlegung des Mindestgehalts für die jeweilige Stelle) und die unternehmensinterne Offenlegung von Gehältern</p>

Schweden	
Gesetz 1	<p>Schwangerschaftsabbruchsgesetz von 1974 legt fest, dass bis zum Ende der achtzehnten Woche der Schwangerschaft die Entscheidung über einen Schwangerschaftsabbruch ganz allein bei der Frau liegt, aus welchen Gründen auch immer. Nach der 18. Woche benötigt die Frau die Zustimmung des Nationalen Gesundheits- und Wohlfahrtsamtes, um einen Schwangerschaftsabbruch vornehmen lassen zu können.</p>
Gesetz 2	<p>Gesetz gegen physische, psychologische und sexuelle Gewalt gegen Frauen (1998). Städte müssen Unterstützung und Zuflucht für Frauen bereitstellen, die Gewalttätigkeiten ausgesetzt sind.</p>
Gesetz 3	<p>Entsprechend dem Antidiskriminierungsgesetz sollten Arbeitgeber mit 25 oder mehr Angestellten alle drei Jahre einen schriftlichen Gleichheitsplan aufstellen oder überarbeiten. Der Gleichheitsplan sollte die am Arbeitsplatz erforderlichen Ziele und Maßnahmen einschließen, um Gleichberechtigungen und Chancen ungeachtet des Geschlechts in den Bereichen Beschäftigung, Elternschaft, Belästigung, Einstellung und Weiterbildung sowie Kompetenzentwicklung zu fördern. Der Plan soll zum Ausdruck bringen, welche der Maßnahmen der Arbeitgeber beabsichtigt in den kommenden Jahren zu beginnen oder durchzuführen.</p> <p>Der Gleichheitsplan soll auch eine Skizzierung des Maßnahmenplans für gleiches Gehalt einschließen.</p>

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 drei wichtigsten politischen Initiativen in Ihrem Land, die eine große Auswirkung auf die Privatwirtschaft haben beziehungsweise hatten.

Frankreich	
Politische Initiative 1	Seit 2014 hat Frankreich ein tatsächliches Frauenministerium an das Gesundheitsministerium angehängt. Ziel ist es, Frauenrechte und berufliche Gleichheit zwischen Männern und Frauen durch das Einbringen von Gesetzen und Verordnungen zu verbessern. Ein Webportal über Gleichstellung ist seither geschaffen worden.
Politische Initiative 2	Es gibt französische Delegationen für Frauenrechte in der Nationalversammlung und im Senat: Diese Delegationen beraten die französischen Abgeordneten und Senatoren in Fragen der Gleichstellung in der Regierungsarbeit und sie können auch einen Minister oder Staatssekretär darum bitten, ihnen seine Arbeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu erklären. Diese Delegationen arbeiten oft an Gesetzen oder Gesetzentwürfen zu dieser Thematik.
Politische Initiative 3	Einige andere politische Initiativen werden in Frankreich von der "Bildung Nationale" durchgeführt, wie Bildung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Schulen und in Colleges, um Kinder darüber aufzuklären.

Deutschland	
Politische Initiative 1	<p>Gleichstellungspolitik in Deutschland</p> <ul style="list-style-type: none"> – Liegt im Arbeitsbereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend <p>Bundesregierung veröffentlicht einmal pro Legislaturperiode einen <i>Gleichstellungsbericht der Bundesregierung</i> zur Darstellung der allgemeinen Gleichstellungssituation zwischen Männern und Frauen</p>
Politische Initiative 2	<p>Vorstoß zum Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (<i>Frauenquote</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Langjährige Initiative der SPD-Bundestagsfraktion – Gesetzesvorschlag wurde nun vom SPD-Bundesminister der Justiz und für Verbraucherschutz sowie der SPD-Bundesministerin für Familie, Senioren,

	<p>Frauen und Jugend entworfen und eingereicht</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Dezember 2014 wurde der Gesetzesvorschlag vom Bundeskabinett verabschiedet. <p>Siehe auch 3.2 für nähere Erläuterungen zum Inhalt</p>
--	---

<p>Polen</p>	
<p>Politische Initiative 1</p>	<p>Regierungsbevollmächtigte für Gleichstellung (<i>Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania</i>) ist eine von zwei Stellen, die Kraft des sog. Gleichstellungsgesetzes berufen wurde um Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichstellung auf Grund des Geschlechts, der Rasse, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, des Glaubens, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu verhindern. Die Bevollmächtigte (zzt. Frau Malgorzta Fuszara) ist ein Regierungsorgan und wird vom Ministerpräsidenten ernannt.</p> <p>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 Arbeitgeberverbänden). Zusammenarbeit bei der Erstellung von verbindlichen internationalen Vereinbarungen über den Grundsatz der Gleichstellung und Antidiskriminierung und ihrer Umsetzung in der der Republik Polen. 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.</p> <p>Eine der wichtigsten Aufgaben der Bevollmächtigten ist die Verpflichtung zur Entwicklung von Gesetzesinitiativen im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für die Gleichstellung und ihre Vorlage im Ministerrat. (s.u.)</p>
<p>Politische Initiative 2</p>	<p>Nationales Aktionsprogramm für die Gleichstellung für die Jahre 2013-2016 (<i>Krajowy Program Działań na rzecz równego traktowania na lata 2013-2016</i>)</p> <p>Es ist 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.</p> <p><u>Bereiche:</u> 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.</p> <p>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 Informationen im Zusammenhang mit der Prävention von Gewalt,</p>

	<p>unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive, Abbau von Hindernissen bei der Bildung von Menschen mit Behinderungen und Migrantenkinder sowie Kinder der Roma-Minderheit, Unterstützung älterer Menschen).</p>
Politische Initiative 3	<p>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 (<i>Ustawa rownosciowa</i>).</p> <p>Seit 2013 berät das Parlament über einen Entwurf zur Änderung des Gesetzes. An den Arbeiten sind über zwanzig Organisationen beteiligt.</p> <p><u>Ziel:</u> "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 einer größeren 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 Durchsetzen 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.</p> <p>Das Gesetz will radikal handeln: Obligatorische Geschlechterparität in öffentlichen Ämtern und Institutionen (mind. 40% Personen eines Geschlechts).</p> <p>Weiter geht es auch um Änderungen der Alltags- und der offiziellen Sprache – sie darf nicht mehr "sexistisch" und diskriminierend sein.</p> <p>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, potenzieller Kontakt mit giftigen Substanzen etc.) - dies ist aber ein Verbot der Beschäftigung. In ihrer eigenen Firma darf eine Frau dies alles tun.</p> <p>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).</p>

Österreich	
Politische Initiative 1	<p>Derzeit wird vor allem aus dem Familienministerium an neuen Modellen der Elternkarenz gearbeitet (Partnerschaftsbonus etc.) Im Öffentlichen Dienst wurde der sogenannte Papamonat eingeführt (1 Monat Freistellung für Väter nach der Geburt eines Kindes)</p>
Politische Initiative 2	<p>Das Frauenministerium macht sich für Gehaltsoffenlegungen stark und betreibt die Förderung von Frauen in Führungspositionen Insgesamt ist die Rollenverteilung in Österreich noch sehr traditionell</p>

Schweden	
Politische Initiative 1	<p>Der Minister für Gleichstellung von Frauen und Männern koordiniert die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Politik der Regierung. Jeder Minister im Parlament ist für Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Sachgebiet verantwortlich.</p> <p>Die Gleichheitsstelle (unter dem Minister für Gender) ist verantwortlich für die Koordinierung der Regierungstätigkeit hinsichtlich der Gleichstellung und genderspezifischer Initiativen sowie für die Entwicklung von Methoden, um die Genderpolitik der Regierung umzusetzen. Jeder Bezirksverwaltungsrat in Schweden hat eine Expertin/einen Experten in Gleichstellungsfragen. Ein(e) Gleichheitsombudsmann/frau sichert die Einhaltung des Antidiskriminierungsgesetzes und des Elternurlaubsgesetzes. Der Antidiskriminierungsrat verhängt Strafen gegen Arbeitgeber und Bildungsanbieter, wenn sie keine Maßnahmen gegen die Diskriminierung, z. B. aufgrund des Geschlechts, unternehmen.</p>
Politische Initiative 2	<p>In Schweden ist Gleichstellung seit 1972 ein Politikbereich unter der Führung von Olof Palme gewesen. Seit 1994 hatte die schwedische Gleichstellungspolitik eine klare (feministische) kraftvolle Perspektive. Das Ziel der Gleichstellungspolitik ist, dass Frauen und Männer gleiche Macht haben sollten, die Gesellschaft und ihre eigenen Leben zu formen. Dieses Ziel war mit breitem politischem Konsens im Jahr 2006 auf der Grundlage des Gesetzentwurfs "Power to shape society and their own lives - new gender policy objectives" angenommen worden.</p> <p>Die Gleichstellungspolitik hat vier Ziele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eine gleiche Machtverteilung und Einfluss. Frauen und Männer sollten Gleichberechtigungen und Chancen haben, um aktive Bürger zu sein und die Voraussetzungen für Entscheidungsfindungen zu gestalten. 2. Ökonomische Gleichheit. Frauen und Männer sollten dieselben Chancen und Bedingungen hinsichtlich Bildung und bezahlter Arbeit haben, die lebenslange ökonomische Unabhängigkeit ermöglichen. 3. Gleiche Verteilung unbezahlter Pflege- und Haushaltsarbeit. Frauen und Männer sollten gleichermaßen Verantwortung für den Haushalt übernehmen und Gelegenheiten bekommen, zu gleichen Bedingungen Pflege zu leisten und zu empfangen. 4. Die Gewalt der Männer gegen Frauen muss aufhören. Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sollen gleiche Rechte und Chancen zur physischen Integrität haben.

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.

Frankreich	
Gesellschaftliche Initiative 1	<p>Apec Trophäen für Gendergerechtigkeit: Der Verband für die Beschäftigung leitender Angestellter organisiert seit 2011 eine Zeremonie, in der 22 Ideen oder Projekte für berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern belohnt werden. Die Trophäen werden den Unternehmen gegeben, die das Gewinnerprojekt initiierten.</p> <p>Die Belohnungen sind in Kategorien unterteilt, wie "große Apecs Trophäe", "große Unternehmen", "KMU", "öffentliche Organisationen" oder sonstige "Unternehmerschaft".</p> <p>Das Ziel dieser Trophäen ist, zu zeigen, dass jede(r) Arbeiter(in) in jedem Unternehmen helfen kann, Gleichstellung nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch im ganzen Berufsumfeld voranzubringen.</p>
Gesellschaftliche Initiative 2	<p>AFNOR, die französische Vereinigung für Standardisierung, die mehr als 3.000 Unternehmen vereint, hat ein Label für Gendergleichheit geschaffen. Das Ziel ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Unternehmen zu fördern, die nach dem Label zertifiziert sind. Einerseits vereint das Unternehmen, das das Label haben möchte, seine Angestellten in einem gemeinsamen Projekt, um einen gegenseitigen sozialen Dialog zu befördern. Andererseits wird das Unternehmen als eine verantwortungsvolle Gesellschaft hinsichtlich der Gleichstellung angesehen, das seine eigenen Aktivitäten voranbringt.</p>
Gesellschaftliche Initiative 3	<p>Das ORSE - Observatorium für CSR wird von seinen Mitgliedern gesteuert, die zu den größten französischen Firmen gehören.</p> <p>Dieses Observatorium führt besonders mit dem "Labor der Gleichheit" Studien über berufliche Gleichstellung durch, um die Gesellschaft und die Unternehmen zur Gendergerechtigkeit zu erziehen. Viele Ratgeber sind auf ihrer Website verfügbar, die Good Practice für Unternehmen beschreiben.</p>

Deutschland	
Gesellschaftliche Initiative 1	<p>Equal Pay Day (ein- und durchgeführt vom Business Professional Frauen Club Deutschland e.V.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufmerksamkeit schaffen für die Tatsache, dass Frauen erst im März des Folgejahres das gleiche Gehalt erwirtschaftet haben wie Männer in vergleichbaren Positionen (vgl. Gender Pay Gap) - Dieses Jahr fand der Equal Pay Day am 19. März 2016 statt. - Siehe Homepage: http://www.equalpayday.de/startseite/ <p>Auch eine Kampagne des BPW „Rote Tasche“: Die „rote Tasche“ verdeutlicht, dass Frauen (bei gleichem Jobprofil und gleicher Position) sprichwörtlich weniger in der „Tasche“ haben als ihre Kollegen.</p>
Gesellschaftliche Initiative 2	<p>Der VdU – Verband deutscher Unternehmerinnen ist der einzige deutsche Wirtschaftsverband, der branchenübergreifend die Interessen insbesondere mittelständischer Unternehmerinnen aus Industrie, Handwerk, Handel und Dienstleistung vertritt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der Rolle der Unternehmerin → Öffentlichkeitsvertretung

	<ul style="list-style-type: none"> - Wesentliche Beteiligung an der Initiative zur Frauenquote - Siehe Homepage: http://www.vdu.de/, http://www.vdu.de/presse/vdu_in_den_medien?page=1
Gesellschaftliche Initiative 3	<p>Seit 2001 5 Bilanzen der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung (BMFSFJ, BMBF, BMWi) und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK, ZDH) zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aus- und Weiterbildung von Frauen und Mädchen, - Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, - verbesserte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen - Förderung fairer Einkommensperspektiven von Frauen und Männern im Lebensverlauf

Polen	
Gesellschaftliche Initiative 1	<p>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).</p>
Gesellschaftliche Initiative 2	<p>Karta Różnorodności / Charta der Vielfalt: schriftliche Erklärung der Arbeitgeber, dass sie jegliche Diskriminierung am Arbeitsplatz verbieten, Maßnahmen für den Aufbau und die Förderung von Vielfalt ergreifen und bereit sind, alle Angestellten und Arbeitnehmer sowie Geschäftspartner bei solchen Aktivitäten einzubinden. Die Charta kann jeder Arbeitgeber unterschreiben, unabhängig von Branche, Industrie oder Größe.</p> <p>Die polnische Diversity Charta wurde im Februar 2012 vom Responsible Business Forum in Zusammenarbeit mit dem Büro des Regierungsgeneralbevollmächtigten für Gleichbehandlung und dem Büro des polnischen Menschenrechtsverteidigers eingeführt. Die Charta, die über die Regelungen des polnischen Arbeitscodes hinausgeht, wurde in Zusammenarbeit mit Kommunalverwaltung, gemeinnützigen Organisationen, Gewerkschaften und Unternehmensvertretern geschaffen. Die Hauptziele der Urkunde sind: die Förderung des Diversity Managements in Polen und das Schaffen von Instrumenten und Hilfestellungen für Unternehmen, öffentliche Institutionen und gemeinnützige Organisationen zur Umsetzung des Diversity Managements am Arbeitsplatz; das Organisieren von Events und Bildungsprogrammen für die Unterzeichner.</p> <p>Die ersten Unterzeichner der Diversity Charter waren: Orange Polska (der Hauptpartner der Polnischen Diversity Charta), Aviva, British American Tobacco, Danone, Deloitte, Grupa Orbis, Grupa Żywiec, Kompania Piwowarska,</p>

	L'Oréal Polska, NUTRICIA, Provident Polska, PwC, Totalizator Sportowy und Unilever. Später kamen u. a. folgende Firmen dazu ArcelorMittal Polen, Bank BPH, Carrefour Polska, CEMEX Polska, EDF Polska, Grupa Saint-Gobain, Henkel Polska, KPMG, Sephora Polska, Siemens and T-mobile Polska.
Gesellschaftliche Initiative 3	<p>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.</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

Österreich	
Gesellschaftliche Initiative 1	<p>In der Wirtschaftskammer gibt es den Bereich „Frau in der Wirtschaft“, der sich aber nur für Unternehmerinnen im engeren Sinn zuständig fühlt, in der Arbeiterkammer (die auch für Angestellte zuständig ist) setzt man sich seit langem für bessere Aufstiegschancen für Frauen ein, aber für die Top-Führungspositionen fühlen sie sich auch nicht wirklich zuständig.</p> <p>Die Industriellen-Vereinigung setzt sich in den letzten Jahren dezidiert für Frauen in Führungspositionen ein. (Programm Frauen. Führen inkl. Leitfaden für Unternehmen und Politik 2012)</p>
Gesellschaftliche Initiative 2	<p>In den neunziger Jahren hat es eine legendäre PR-Aktion der damaligen Frauenministerin Helga Konrad gegeben, die sich mit dem Slogan „halbe-halbe“ um gleiche Aufteilung der beruflichen und privaten Verpflichtungen zwischen Männern und Frauen stark machte. Diese Aktion ist bis heute noch in aller Munde und Köpfen, teils belächelt, teils als Anspruch und Ziel, teils als Mahnung.</p>
Gesellschaftliche Initiative 3	<p>Einen großen Informations- und Motivationsschub von Frauen (jungen und älteren) zur eigenen Berufstätigkeit hat die Einführung eines Pensionskontos gebracht. Hier ist nachzulesen, wie hoch die zu erwartende Pension ist mit der Möglichkeit zu sehen, dass mit höheren Anstellungsverhältnissen selbst noch in höheren Jahren die Pension positiv beeinflusst werden kann.</p>

	<p>Plötzlich diskutieren auch junge Frauen, dass es notwendig sein kann eher mehr als weniger Stunden zu arbeiten.</p> <p>www.neuespensionskonto.at</p>
--	--

Schweden	
Gesellschaftliche Initiative 1	<p>Schweden verwendet eine Version des Europäischen Standards für Gender Mainstreaming, die der Schwedische ESF Rat entwickelt hat</p> <p>Gender Mainstreaming ist eine politische Strategie, um eine gleichwertige Gesellschaft zu erreichen. Entsprechend der Definition des Europarats bedeutet Gender Mainstreaming eine Gender Perspektive in allen Politikfeldern auf allen Ebenen und in allen Prozessstufen, die von den Akteuren die normalerweise politische Entscheidungen treffen umgesetzt wird. Regionale Aktionspläne sind entwickelt worden und sollten in jedem Bezirk verfügbar sein. Die Regierung hat in den Bestimmungen und Auflagen der Entscheidung von 2012 den Verantwortlichen für die regionale Entwicklungsarbeit aufgetragen, regionale Maßnahmepläne für die Jahre 2012-14 zu erarbeiten. Länsstyrelserna, unterstützt dies mit seiner Sachkenntnis in dieser Arbeit.</p>
Gesellschaftliche Initiative 2	<p>Über den Wachstumsausschuss und die Bezirksbehörde im Bezirk, haben wir das Projekt WINNET Östergötland durchgeführt. Ziel war es, die Bedingungen von Frauen in regionaler Entwicklungsarbeit zu betonen und zu verbessern. Genderstatistiken wurden erstellt, um zu demonstrieren, wie es in jeder Stadt im Bezirk aussieht. Besprechungen und Seminare sind mit lokalen kleinen und mittelgroßen Unternehmen geführt worden.</p> <p>Die Arbeit hat die Bedingungen dieser Frauen verdeutlicht und darauf abgezielt, den Einfluss von Frauen in der regionalen Entwicklungsarbeit zu erhöhen. Dieses Anliegen ist vor kommunalen Politikern und Beamten, Veranstaltungsteilnehmern, in Netzwerken, Mitteilungsblättern, Printartikeln und Vorträgen vorgebracht worden.</p> <p>WINNET hat auch die lokale Entwicklung in ländlichen Gegenden unterstützt, was zu einer höheren Priorität und einem gestiegenen Interesse an dieser Angelegenheit in ländlichen Gegenden geführt hat.</p>
Gesellschaftliche Initiative 3	<p>Vinnova ist ein anderer Akteur der Programme durchführt, um Innovationen in Schweden zu stärken. Die Programme haben unterschiedliche Ausrichtungen und umspannen mehrere Bereiche der Gesellschaft und Industrie. Vinnovas Programm hat drei Hauptbereiche: strategische Bereiche, innovative Kapazität von bestimmten Zielgruppen und grenzüberschreitende Kooperation.</p>

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 Verfahren der Personalbeschaffung

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die ein transparentes Verfahren zur Personalbeschaffung haben?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
60% (n=5)	50% (n=4)	100% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die eine Prozessbeschreibung zur Personalbeschaffung haben?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
20% (n=5)	25% (n=4)	67% (n=3)	100% (n=4)

2.2 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.

Frage: Gibt es in Ihrem Land gesetzliche Vorgaben zur Vermeidung von Diskriminierung, die in der Stellenausschreibung berücksichtigt werden müssen				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> 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.

Frankreich	<p>Die Anzeige darf das Geschlecht des Kandidaten nicht erwähnen. Sie muss so geschrieben werden, dass sie für einen Mann oder eine Frau zutrifft.</p> <p>Das Beste ist, wenn die Anzeige mit männlichen oder weiblichen Begriffen geschrieben ist. Im Französischen werden Wörter, Adjektive oder Verben unterschiedlich geschrieben, je nachdem ob das Subjekt ein Mann oder eine Frau ist. Eine Stellenausschreibung muss beide Formen enthalten.</p> <p>Einige Berufe, wie Künstler oder Models sind von dieser Verpflichtung ausge-</p>
------------	--

	<p>nommen.</p> <p>Jedoch ist es möglich, einige Ausnahmen beim Gesetz zu machen, wenn es um die Unterstützung eines Stellenangebots für Frauen auf der Grundlagen von Vereinbarungen zur beruflichen Gleichstellung geht.</p>
Deutschland	<p>Rechtlich bedeutend für Stellenausschreibungen sind vor allem § 11 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das Unternehmen vorschreibt, dass Stellen betriebsintern und -extern geschlechtsneutral ausgeschrieben werden müssen sowie § 3 des AGG, das mittel- und unmittelbare Diskriminierung verbietet.</p> <p>Nur noch eine kleine Minderheit vorwiegend kleinerer Unternehmen veröffentlicht keine geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen.</p> <p>Zusätzlich werden Unternehmen dazu aufgefordert, ihre Stellenausschreibungen möglichst über Wege zu veröffentlichen, die Frauen und Männern gleichermaßen zugänglich sind. Außerdem ist es ratsam, dass bei Abbildungen in den Stellenausschreibungen Frauen und Männer gezeigt werden, um beide Geschlechter anzusprechen. Dies sind jedoch optionale Maßnahmen, die keine rechtliche Verpflichtung haben.</p> <p>§ 6 Bundesgleichstellungsgesetz (BGIG) für den öffentlichen Dienst: Arbeitsplatzausschreibung – „Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist...“</p>
Polen	<p>Grundsätzlich wird die Form und der Inhalt der Anzeige durch den Arbeitgeber bestimmt: es gibt keine deutlichen Vorgaben, auch wenn viele Regelungen gesetzlich festgelegt sind.</p> <p>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.</p> <p>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 Vertrags-Aufträgen und Werkverträgen wahrnehmen.</p> <p>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 Geschlecht, Alter, Behinderung, Rasse, Nationalität, Überzeugung (vor allem politischer oder religiöser Art) oder aufgrund von Gewerkschaftszugehörigkeit stellen."</p>
Österreich	<p>GIBG (§§ 9 und 10) Stellen müssen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden und Mindestgehalt und Bereitschaft zur Überzahlung müssen angegeben werden.</p> <p>Auf Antrag der Gleichbehandlungsanwältin/des Gleichbehandlungsanwalts 360 Euro Verwaltungsstrafe.</p>
Schweden	<p>Antidiskriminierungsgesetz: Gemäß dem Gesetz sollten Arbeitgeber Arbeitslose ohne Rücksicht auf das Geschlecht behandeln. Alle Arbeitslosen sollten in</p>

	der Lage sein, sich um freie Stellen zu bewerben. Deshalb sollte ein Arbeitgeber Stellenangebote nicht nur an Frauen oder Männer richten. Jedoch kann der Arbeitgeber Frauen und Männer ausdrücklich ermutigen, sich um eine Stelle zu bewerben, wenn es Gendervorbehalte in der Arbeit gibt.
--	---

Frage: Wie hoch ist der Anteil der KMU, die vor dem Erarbeiten einer Stellenausschreibung ein konkretes Anforderungsprofil erstellen?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
80% (n=5)	75% (n=4)	100% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wie hoch ist der Anteil der KMU, die bei dem Verfassen von Stellenausschreibungen Vorgaben zur Vermeidung von Diskriminierung berücksichtigen?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
40% (n=5)	100% (n=4)	67% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wenn ja, welche gesetzlichen Vorgaben werden berücksichtigt?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifvertrag und Branchenabkommen • Arbeitsgesetzbuch und die Ergebnisse der (Tarif-)Verhandlungen zum Thema • gesetzliche Vorschriften • Beachtung der gesetzlichen Vorgaben zur Vermeidung von Diskriminierung, es gibt aber keine expliziten darüber hinausgehenden internen Leitlinien
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung der Bewerber: kein Geschlecht, keine Altersvorgabe, keine Nationalität • AGG und andere aushangpflichtige Gesetze
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsgesetz, Kollektivvertrag • Geschlechtsneutrale Formulierung • Genderneutrales Ausschreiben als gesetzliche Vorgabe
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Antidiskriminierungsgesetz • Geschlechtsneutrale Formulierung • Stellenangebote richten sich nicht nur an Frauen oder Männer

Frage: Wie hoch ist der Anteil der KMU, die Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen, um sich auf eine freie Stelle in Ihrem Unternehmen zu bewerben?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
100% (n=5)	100% (n=4)	100% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wenn ja, mit welchen Mitteln wird das getan? (z. B. Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung)	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt keine besonderen Instrumente, solche Regelungen gehören zur Unternehmenskultur • Werbung für männlich dominierte Berufe bei Frauen • Teilnahme an Foren, Reden und Veranstaltungen in Schulen, Zugang zu Zeitschriften • geeignete Kandidaten werden neutral angesprochen (ohne Ansehen des Geschlechts) • alle werden auf dieselbe Weise eingestellt • die Arbeitszeiten sind für alle gleich
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeitgestaltung • Es gibt Kernarbeitszeiten. Für Mitarbeiter im Büro flexibel mit Berücksichtigung persönlicher Anforderungen. Im Lager muss 3-Schicht-Betrieb abgesichert sein. Bei Kraftfahrern richtet es sich mehr nach der Arbeitsbelastung. • Für Kanalreinigungsfahrzeuge bewerben sich keine Frauen. Wenn die Stelle als Berufskraftfahrer ausgeschrieben ist, gibt es auch weibliche Bewerberinnen. • Girls-Day, Tag der offenen Tür • Spezielle Arbeitsmöglichkeiten für Frauen und Männer • Willkommenskultur
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeiten, genderneutrale Stellenbeschreibung, einfache Möglichkeit Zeitausgleich zu nehmen, individuelle Lebensumstände werden wahrgenommen • Es ist im Unternehmen durchaus üblich Teilzeit zu arbeiten, bei einem hohen Frauenanteil trägt das Unternehmen faktisch die Hauptlast der Pflegefreistellungen
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenausschreibungen enthalten die Aufforderung an das unterrepräsentierte Geschlecht sich zu bewerben, um ein besseres Gleichgewicht herzustellen. • Arbeitsbeschreibungen erfolgen geschlechtsneutral (die Verwendung bestimmter nicht gendergerechter Berufsbezeichnungen sollte vermieden werden)

2.3 Auswahlprozess

Frage: Wie hoch ist der Anteil der KMU, die vor Beginn des Auswahlprozesses Kriterien für die Stellenbesetzung definieren?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
60% (n=5)	100% (n=4)	100% (n=3)	100% (n=4)

Frage:	Wie sind die Auswahlkommissionen zusammengesetzt? (z. B. ausschließlich fachbezogene Zusammensetzung, Genderbeauftragte(r), Personal- bzw. Mitarbeitervertretung, gleichmäßige Verteilung von Männern und Frauen)
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellungen erfolgen nach Kompetenzanforderungen und nach den erwarteten Kompetenzen und Fähigkeiten. Der Betriebsrat wird nicht konsultiert und es gibt auch keine Auswahlkommission. • Es gibt keine Auswahlkommission, es entscheidet die Geschäftsführerin. • Grundsätzlich verfasst Leiter HR die technischen Kriterien der Stellenbeschreibung. Die Firmenleitung begleitet den Leiter HR beim Auswahlverfahren; sie entscheidet abschließend über die Einstellung und deren Konditionen; insbesondere auch bezüglich der finanziellen Aspekte (Lohn, u.ä.). Alle Schritte werden von der HR-Abteilung überwacht und implementiert. • Grundsätzlich Leiter HR und Produktionsleiter. Entscheidungen über Außendienstmitarbeiter werden durch den Geschäftsführer und den Personalverantwortlichen im Konsens getroffen. • Es gibt keine Auswahlkommission, die Kriterien der Einstellung sind im Tarifvertrag für diplomierte Kräfte festgelegt, den Rest entscheidet die Geschäftsführung.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Kriterien werden von Fall zu Fall definiert, um den fachspezifischen Unterschieden gerecht zu werden. • In der Vergangenheit war der Anteil der Frauen wesentlich höher. Sie waren auch besser qualifiziert. Das ist eine Auswirkung der Demografieentwicklung. Es gibt wesentlich weniger Bewerbungen von Frauen. Zzt. 6 Azubis, davon nur eine weibliche Auszubildende. • Geschäftsführer, Logistikleiter oder Lagerleiter (jeweils männlich) mit der Personalvertretung (weiblich). • Gewerblicher Bereich: Geschäftsführer und Betriebsleiter Kaufmännischer Bereich: Geschäftsführer und Personalverantwortliche Azubis: Ausbilder und Personalverantwortliche kein Betriebsrat oder Gewerkschaftsvertreter • Geschäftsführer und Führungsebene
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Pro Stelle wird eine Kommission zusammengesetzt; vor dem Hearing gibt es schriftliche Aufgaben zu beantworten, das nimmt Druck und ergibt eine bessere Vergleichbarkeit • Firmenchef und Kollege/Kollegin aus dem jeweiligen Bereich • Geschäftsführung und Teamleitung
Schweden	<p>Einstellungen werden in mehreren Stufen ausgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manager und HR-Vertreter planen die Einstellung und berücksichtigen dabei das Geschlecht, das Alter und das ethnische Gleichgewicht am Arbeitsplatz. Es werden Kriterien aufgestellt und unter den Bewerber(inne)n eine erste Auswahl derer getroffen, die die Anforderungen erfüllen. Die erste Auswahl berücksichtigt auch, dass mit dem/der Bewerber(in) das Gleichgewicht der Mitarbeiter(innen) verbessert werden soll. • Der/die Stellenbewerber(in) trifft den Manager und die Vertrauensperso-

	<p>nen im ersten Interview.</p> <ul style="list-style-type: none">• Dem folgt oft eine Befragung durch die Kollegen vom Arbeitsplatz.
--	---

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)
- Führungsebene unter der Geschäftsführung (GF-1)
- Führungsebene (GF-2)
- Stabsstellen

Frage: Wie viel Prozent der...	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Geschäftsführer(innen) der großen Unternehmen sind Frauen? (\geq 250 Mitarbeiter(innen))	19.2 %	5.2 %	8.0 %	9.43 %	5,1 %
Aufsichtsräte in Aktiengesellschaften sind mit Frauen besetzt?	24.3 %	24.6 %	13.2 %	20.0 %	9,4 %
Geschäftsführer(innen) der kleinen und mittleren Unternehmen sind Frauen? (< 250 Mitarbeiter(innen))	39.2 %	30.4 %	32.5 %	18.0 %	k. A.
1. Führungsebene (GF-1) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? (< 250 Mitarbeiter(innen))	k. A.	31.5 %	k. A.	26.0 %	k. A.
2. Führungsebene (GF-2) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? (< 250 Mitarbeiter(innen))	k. A.	37.9 % ¹	k. A.	k. A.	k. A.
3. Führungsebene (GF-3) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? (< 250	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.

¹ Diese Angabe bezieht nicht nur KMU sondern alle Unternehmen, unabhängig von der Größe, ein.

Frage: Wie viel Prozent der...		Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Mitarbeiter(innen))						
Geschäftsführer-(innen) in den Unternehmen aus den folgenden Branchen sind Frauen?	Dienstleistungen	19.8 %	k. A.	k. A.	k. A.	5.6 %
	Industrie	12.8 %	k. A.	k. A.	26.0 %	k. A.
	Handwerk	7.2 %	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Organisationsfunktionen werden von Frauen wahrgenommen?		k. A.	30.1 %	k. A.	k. A.	k. A.

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.

Deutschland	Die Situation in KMU ist viel besser als in großen Unternehmen.
Polen	<p>Frauen in Führungspositionen in Unternehmen in Polen: durchschnittlich 10,5 Prozent.</p> <p>Nach der Studie "Frauen at the top" von Spencer Stuart:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Die Unterschiede in der Beteiligung von Frauen und Männern in der Geschäftsführung bzw. dem Management der höchsten Ebene in Polen entsprechen dem EU-Durchschnitt. In der Hierarchie der leitenden Positionen stehen Frauen meistens auf unteren Posten.</p> <p>Stand im November 2012: 17 Unternehmen mit staatlicher Beteiligung, börsennotiert (GWP in Warschau): Frauen im Aufsichtsrat: 17,5%, Mitglieder der Geschäftsführung: 11,4%.</p>
Österreich	<p>Gerade in KMU zeigt sich oft, dass Frauen wegen ihrer Berufswahl nicht in Führungspositionen kommen, da sich junge Frauen immer noch zu oft für administrative Berufe oder für den Verkauf entscheiden.</p> <p>Fachliche Ausbildungen für Frauen in technischen Berufen sind leider noch unterrepräsentiert.</p> <p>Wenn die fachliche Ausbildung vorhanden ist, fehlt oftmals in Zeiten, da Kinder noch Betreuung brauchen, die Bereitschaft Vollzeit zu arbeiten. Gerade in kleinen Unternehmen werden Führungsaufgaben aber oft nicht in Teilzeitvarianten angeboten.</p> <p>Selbst bei Frauen, die eine gute technische Ausbildung haben, zeigt sich nach längeren Familienphasen, dass sie dann nicht mehr bereit sind, an den angestammten Arbeitsplatz zurückzukehren, sondern sich eine Tätigkeit in „softeren“ Feldern, wie Sozialwesen oder alternativem Gesundheitswesen, suchen. Oft mit der berechtigten Hoffnung, hier</p>

	mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familien zu finden.
--	--

Frage: Wie hoch ist der Anteil der KMU, die eine Frau als Geschäftsführerin in ihrem Unternehmen haben?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
20% (n=5)	25% (n=4)	0% (n=3)	38% (n=4)

Frage: Wie hoch ist der durchschnittliche Anteil der Frauen in der ersten Führungsebene in den interviewten KMU? (MD-1)			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
40% (n=4)	21% (n=3)	37% (n=3)	53% (n=4)

Frage: Wie hoch ist der durchschnittliche Anteil der Frauen in der zweiten Führungsebene in den interviewten KMU? (MD-2)			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
k. A.	29% (n=1)	15% (n=2)	57% (n=4)

Frage: Wie hoch ist der durchschnittliche Anteil der Frauen in den Stabsstellen der interviewten KMU?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
40% (n=1)	100% (n=1)	70% (n=1)	41% (n=4)

3.2 Frauenquote

Frage: Gibt es in Ihrem Land eine freiwillige oder sogar verpflichtende Frauenquote für Unternehmen oder Organisationen der Privatwirtschaft?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein

Frage: Wenn ja, wie hoch ist diese?	
Frankreich	Minimum von 40 % für jedes Geschlecht

Frage: Gibt es Einschränkungen der Regelung (zum Beispiel bezüglich Unternehmensgröße, Unternehmensform)?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.

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. Falls es nur eine Frauenquote für große Unternehmen gibt, benennen Sie diese hier bitte nur, ohne sie ausführlich zu beschreiben.

<p>Frankreich</p>	<p>Es gibt ein Gesetz über Quoten für Frauen in Unternehmen, die börsennotiert sind oder die mehr als 500 Angestellte während der letzten 3 Jahre hatten und mindestens 50 Mio EUR Umsatz haben.</p> <p>Diese Unternehmen müssen mindestens 40% der Verwaltungsratspositionen für jedes Geschlecht bereitstellen. Zum Beispiel: wenn es mehr Frauen als Männer auf Verwaltungsratspositionen gibt, müssen mindestens 40% der Positionen durch Männer besetzt sein und umgekehrt.</p>
<p>Deutschland</p>	<p>Drucksache 636/14</p> <ul style="list-style-type: none"> - Am 11. Dezember 2014 wurde vom deutschen Bundeskabinett eine Frauenquote beschlossen und ein diesbezügliches Gesetz verabschiedet. (gültig ab 2016) - Inhalt: <ol style="list-style-type: none"> 1. Börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen müssen für alle Aufsichtsratsposten, die ab 2016 zu besetzen sind, eine Quote von 30 Prozent einhalten. Bei Nichterreichen bleiben die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Stühle leer. Gut 100 Unternehmen werden von dieser Regelung erfasst. 2. Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, müssen sich bis Mitte 2015 (flexible) Frauenquoten für Vorstand, Aufsichtsrat, oberes und mittleres Management selbst verordnen und über die Fortschritte berichten. Diese Regelung betrifft etwa 3.500 Unternehmen. 3. Auch für den öffentlichen Dienst des Bundes wird es entsprechende Regelungen geben: Insgesamt wird die Bundesverwaltung verpflichtet, sich für jede Führungsebene konkrete Ziele zur Erhöhung des Frauen- oder Männeranteils zu setzen. Bei der Besetzung von Aufsichtsratsgremien, wo der Bund mitbestimmen kann, gilt zudem ab 2016 ebenfalls eine Quote von 30 Prozent. Ab 2018 soll diese Quote auf 50 Prozent steigen.
<p>Polen</p>	<p>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.</p> <p>Das polnische Ministerium für Wirtschaft ermutigt Unternehmen dazu, mehr Frauen in Aufsichtsräte 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).</p> <p>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 Diversitymanagement 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</p>

	<p>strategischen Dokumenten enthalten. Ein separates Dokument zu Diversity-Management-Strategie haben nur 2% Unternehmen.</p> <p>Nur 7% der polnischen Unternehmen überwachen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen.</p>
--	---

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.

	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Führungskarriere (linearer Karriereweg)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fachkarriere	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Projektkarriere	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Gremienlaufbahn	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstständigkeit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> ²	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen es alternative Karrierewege gibt, wie zum Beispiel Projekt- oder Fachkarrieren?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
33% (n=3)	50% (n=4)	50% (n=2)	100% (n=4)

Frage: Wenn ja, wie sehen diese aus?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Es liegt in der Funktionsweise eines Arbeitgeberzusammenschlusses, dass die Beschäftigten mehrere Jobs besetzen und so eine breite Qualifikation erhalten und viele Kompetenzen entwickeln. • Fachkarrieren sind die Regel. Ab einem gewissen Niveau können geeignete Mitarbeiter die (technische) Fachfunktion verlassen, um Managementaufgaben wahrzunehmen.

² Polen hat europaweit die höchste Rate des Unternehmertums unter Frauen: sie sind Eigentümerinnen von 35% polnischer Unternehmen (meist Mikro-, kleine und mittlere Unternehmen).

Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt Spezialisten mit höherem Gehalt und längeren Kündigungsfristen. • Qualitätsbeauftragte (weibl.); Marketing (weibl.), Lagerleiter auch für praktische Berufsausbildung (IHK) zuständig • Projektkarrieren (Meisterschulung um als Ausbilder tätig zu werden)
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Das Standardverfahren für den beruflichen Werdegang der erwerbstätigen Person wird durch planmäßige jährliche "Entwicklungsdialoge" mit ihrem nächsten Manager überwacht. Das Ziel ist, den optimalen Weg zu finden, dass die Person ihr/sein Potential entfaltet und erweitert. • Alle Angestellten führen jährliche Gespräche zu den individuellen Zielen und denen des Unternehmens verbunden mit Gehaltsverhandlungen.

3.4 Kriterien für die Beförderung bzw. Karriereentwicklung

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen es objektive Kriterien für die Beförderung bzw. Karriereentwicklung gibt?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
60% (n=5)	25% (n=4)	100% (n=2)	100% (n=4)

Frage: Wenn ja, wie sehen diese aus?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Dem Posten und der Aufgabe entsprechende Bezahlung, unabhängig vom Geschlecht. • Im Wesentlichen verläuft die Entwicklung der Karriere entsprechend der individuellen Befähigung und Leistungsbereitschaft, die sich im Arbeitsalltag manifestiert. Schon bei der Einstellung wird sehr genau darauf geachtet, dass die Kandidaten wirklich passen. • sog. „Plan de Polyvalence“ für interdisziplinäre Fachkenntnisse, der auch im Rahmen der ISO-Zertifizierung eine wichtige Rolle spielt (Fall-Back-Lösungen) • Der Tarifvertrag ist die einzige Referenz.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Die Abteilungsleiter erstellen eine Leistungsbewertung, ohne Kriterien dazu zu verwenden. Die Berufserfahrung ist jedoch ein Kriterium. • Bewertung anhand von Stellenprofilen • Anforderungsspezifische Beförderung • Anstelle objektiver Kriterien wird nach Betriebszugehörigkeit, Loyalität und Erfolg (nicht anhand von Zielkriterien) entschieden.
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Es wird bewusst auf Diversität geachtet, (Geschlecht, Alter,

	Herkunftsländer etc.)
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch Unternehmen, um die Meisterprüfung zu absolvieren
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Der jährliche "Entwicklungsdialog" zwischen Manager und Angestellten mündet in klare Kriterien für die geschäftlichen Anforderungen des Unternehmens. Diese Ziele werden mit den Zielen der Angestellten abgeglichen und die Gehälter werden in Abhängigkeit von der Zielerreichung gezahlt.

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen die Länge der Berufserfahrung ein Kriterium für die Beförderung ist?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
80% (n=5)	100% (n=4)	100% (n=3)	n. a.

Frage: Wenn ja, werden Erziehungs- oder andere Auszeiten dazu gezählt?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
60% (n=5)	0% (n=4)	17% (n=0)	n. a.

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen Beförderungen individuell verhandelt werden?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
40% (n=5)	100% (n=4)	100% (n=3)	100 % (n=4)

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen Zielvereinbarungsgespräche geführt werden?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
25% (n=4)	50% (n=4)	100% (n=3)	100 % (n=4)

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen Führung evaluiert/analysiert wird?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
50% (n=4)	75% (n=4)	0% (n=3)	100 % (n=4)

4 UNTERNEHMENSKULTUR

4.1 Unternehmenskultur, Leitbild und strategische Ziele

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.

In diesem Abschnitt geht es darum zu identifizieren, ob gleichstellungsrelevante und mitarbeiterbezogene Aspekte (Zeile) in der Unternehmenskultur, im Leitbild, in der Mission und Vision und/oder in den strategischen Zielen (Spalte) verankert sind.

Frankreich	Unternehmenskultur	Leitbild	Mission	strategische Ziele
Mitarbeiterorientierte Führung	60% (n=5)	20% (n=5)	20% (n=5)	40% (n=5)
Gleichstellungsrelevante Aspekte	60% (n=5)	60% (n=5)	20% (n=5)	20% (n=5)
Karriereentwicklung	40% (n=5)	20% (n=5)	20% (n=5)	40% (n=5)
Berücksichtigung sozialer Belange	60% (n=5)	20% (n=5)	20% (n=5)	20% (n=5)
Gendergerechte Arbeitsplatzgestaltung	60% (n=5)	60% (n=5)	40% (n=5)	40% (n=5)

Deutschland	Unternehmenskultur	Leitbild	Mission	strategische Ziele
Mitarbeiterorientierte Führung	75% (n=4)	50% (n=4)	0% (n=4)	75% (n=4)
Gleichstellungsrelevante Aspekte	75% (n=4)	25% (n=4)	25% (n=4)	25% (n=4)
Karriereentwicklung	25% (n=4)	25% (n=4)	0% (n=4)	25% (n=4)
Berücksichtigung sozialer Belange	25% (n=4)	50% (n=4)	0% (n=4)	50% (n=4)
Gendergerechte Arbeitsplatzgestaltung	50% (n=4)	0% (n=4)	0% (n=4)	0% (n=4)

Österreich	Unternehmenskultur	Leitbild	Mission	strategische Ziele
Mitarbeiterorientierte Führung	100% (n=3)	33% (n=3)	33% (n=3)	0% (n=3)
Gleichstellungsrelevante Aspekte	67% (n=3)	33% (n=3)	33% (n=3)	33% (n=3)
Karriereentwicklung	0% (n=3)	0% (n=3)	0% (n=3)	0% (n=3)
Berücksichtigung sozialer Belange	100% (n=3)	67% (n=3)	33% (n=3)	67% (n=3)
Gendergerechte Arbeitsplatzgestaltung	33% (n=3)	0% (n=3)	0% (n=3)	33% (n=3)
Schweden	Unternehmenskultur	Leitbild	Mission	strategische Ziele
Mitarbeiterorientierte Führung	100% (n=4)	0% (n=1)	100% (n=4)	100% (n=4)
Gleichstellungsrelevante Aspekte	100% (n=4)	0% (n=1)	100% (n=4)	75% (n=4)
Karriereentwicklung	100% (n=4)	0% (n=1)	100% (n=4)	75% (n=4)
Berücksichtigung sozialer Belange	100% (n=4)	0% (n=1)	75% (n=4)	75% (n=4)
Gendergerechte Arbeitsplatzgestaltung	75% (n=4)	0% (n=1)	0% (n=4)	100% (n=4)

4.2 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.

Land	Bezeichnung der Auszeichnung	Inhalt & Verfahren	Anzahl der Ausgezeichneten

Land	Bezeichnung der Auszeichnung	Inhalt & Verfahren	Anzahl der Ausgezeichneten
Frankreich	Label für Gendergleichheit	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen - Personalressourcen und Management - Hilfe für Angestellte, die Eltern sind <p>Unternehmen, die dieses Label haben, sind Mitglieder des "Clubs der Gleichheitslabel".</p>	54 mit mehr als 750.000 Mitarbeiter(inne)n
	Apec Trophäen für Gendergerechtigkeit	<p>Apec Trophäen für Gendergerechtigkeit: Der Verband für die Beschäftigung leitender Angestellter organisiert seit 2011 eine Zeremonie, in der 22 Ideen oder Projekte für berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern belohnt werden. Die Trophäen werden den Unternehmen gegeben, die das Gewinnerprojekt initiierten.</p> <p>Die Belohnungen sind in Kategorien unterteilt, wie "große Apecs Trophäe", "große Unternehmen", "KMU", "öffentliche Organisationen" oder sonstige "Unternehmerschaft".</p> <p>Das Ziel dieser Trophäen ist, zu zeigen, dass jede(r) Arbeiter(in) in jedem Unternehmen helfen kann, Gleichstellung nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch im ganzen Berufsumfeld voranzubringen.</p>	27
Deutschland	Charta der Vielfalt Diversity Charter	<ul style="list-style-type: none"> - Vergebende Organisation: Charta der Vielfalt e.V. - Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen - Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter(innen) sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. - Selbstverpflichtung durch Unterschrift 	1937
	Audit beruf undfamilie	<ul style="list-style-type: none"> - Vergebende Organisation: audit berufundfamilie GmbH - für familienbewusste Personalpolitik - unterteilt in mehrere Handlungsfelder: Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsorganisation, Information und Kommunikation, Führung, PE, Entgeltstruktur, Service für Familien - mehrere Stufen der Auditierung, inkl. Re-Audit 	1128

Land	Bezeichnung der Auszeichnung	Inhalt & Verfahren	Anzahl der Ausgezeichneten
	„Deutschlands beste Arbeitgeber“	<ul style="list-style-type: none"> - vergebende Organisation: Great Place to Work - Grundlagen des „Great Place to Work“-Modells sind: Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz, Teamgeist - Gleichzeitig Benchmarking-Studie - Wettbewerb in mehreren Kategorien 	100 alle 2 Jahre
	INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> - Vergebende Organisationen: INQA, Great Place to Work, Bertelsmann Stiftung, Demographie Netzwerk dnn - Kriterien der Zertifizierung: Personalführung, Chancengleichheit/Diversity, Gesundheit, Wissen & Kompetenz - Mehrere Stufen der Auditierung, inkl. Re-Audit 	7
	Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“	<ul style="list-style-type: none"> - Vergebende Organisationen: Bertelsmann Stiftung - Prüfung, Bewertung und Auszeichnung familienbewusster Personalpolitik - Befragung aller Mitarbeiter(innen) - Das Prüfverfahren ist durch eine abgestufte Preisgestaltung je nach Unternehmensgröße (Einstiegspreis: 980 €) gerade auch für kleinere und mittlere Firmen attraktiv. 	
Polen	Firma Przyjazna Kobietym	Wettbewerb „Frauenfreundliche Firma“: 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 2014, 80 Unternehmen
	Firma Przyjazna Mamie	Wettbewerb „Mütterfreundliche Firma“: 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	Wettbewerb „Familienfreundliche Firma“ 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 Ministerium f. Arbeit u. Sozialpolitik im 01/2014	

Land	Bezeichnung der Auszeichnung	Inhalt & Verfahren	Anzahl der Ausgezeichneten
	Firma Przyjazna Ojcom	<p>Wettbewerb: „Vaterfreundliche Firma“ ist an Arbeitgeber gerichtet, die die Einbindung der Väter in Elternzeit unterstützen.</p> <p>Bei dem Wettbewerb gehe es darum Männer anzuhalten, stärker familiere Pflichten und besonders Pflichten der Kindererziehung wahrzunehmen. So sollen sie u.a. „Vaterschaftsurlaub“ nehmen und auch die Pflege kranker Kinder übernehmen.</p> <p>Ausgeschrieben durch Ministerium f. Arbeit u. Sozialpolitik in 2013</p>	
	Dobry Klimat dla Rodziny	<p>Wettbewerb "Gutes Klima für Familie" richtet sich an Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor und Nichtregierungsorganisationen in 3 Kategorien (je nach Beschäftigtenzahl im Unternehmen: bis 49, 50-249, 250 und mehr Personen). Der Wettbewerb soll u.a. die 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.</p> <p>seit 2014</p>	
Österreich	Audit Frauen- und familienfreundliche Betriebe	<p>Eine Möglichkeit für engagierte Unternehmen sich zertifizieren zu lassen.</p> <p>Gutes Handbuch für Firmen zu Diversity und Frauenförderung mit großem Augenmerk auf Work-Life-Balance Aktivitäten</p> <p>Seit den 90-er Jahren. www.familieundberuf.at</p>	
	Staatspreis für familienfreundlichstes Unternehmen	<p>Auszeichnung durch das Familienministerium</p> <p>www.akwien.at</p>	
	Qualitätssiegel für Soziale Integrationsunternehmen	<p>Ein EFQM-basiertes Qualitätsmanagement-Verfahren, das großes Augenmerk auf Genderthemen legt.</p> <p>www.quality-Österreich.at</p>	

Land	Bezeichnung der Auszeichnung	Inhalt & Verfahren	Anzahl der Ausgezeichneten
	Beispiele für Frauenförderpläne	Arbeiterkammer und Frauenministerium	
Schweden	zukünftige Frauen in Führungspositionen	<p>Seit neun Jahren präsentiert die Auszeichnung eine Liste von aussichtsreichen Frauen für Führungspositionen - eine Liste von 75 einflussreichen Frauen in führender Position, die unter 36 Jahre alt sind.</p> <p>Das Ziel ist, junge weibliche Manager vorzustellen und bekannt zu machen.</p> <p>Anzahl der Auszeichnungen: 92 000 Mitglieder, aus 20 Sektoren. Die Liste der Ausgezeichneten setzt sich aus Angestellten und auch Geschäftsführer(inne)n zusammen.</p>	92.000 Mitglieder
	Beautiful Business Award	<p>Beautiful Business Award 2013 ist ein nationaler Wettbewerb, der unternehmerische Frauen als Rollenbilder hervorhebt. Organisatoren sind PwC, Tillväxtverket und das Netzwerk Driftig.nu.</p> <p>Der Wettbewerb ernennt „Unternehmer(in) des Jahres“, „Anwendungsentwickler(in) des Jahres“ und „Neuling des Jahres“. Neben der Ehrung erhält der/die Gewinner(in) 50.000 SEK für Werbeplatz und Beratungsstunden.</p> <p>Beautiful Business Award fördert Unternehmertum das sich auf Innovation, Nachhaltigkeit und Wachstumsambitionen gründet. Er berücksichtigt Unternehmertum, das inspirierend für andere ist.</p>	
	Gleichheitspreis in der Industrie	<p>Der Preis wurde im Jahr 2011 eingeführt. Der Zweck des Preises ist, Informationen über neue Ansätze und optimale Verfahren zu verbreiten, die andere Unternehmen inspirieren können, die Arbeit an der Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Es wird gehofft, dass der Preis zu einer verbesserten Gleichstellung von Frauen und Männern in der Industrie führt und dass mehr Frauen in Führungspositionen befördert werden. Schwedische Ingenieure - eine der Parteien die hinter dem Preis steht - glaubt auch, dass Unternehmen, die die Gleichheit umsetzen, einen Beitrag zum kreativen Umfeld leisten, der sich in höherer Profitabilität niederschlägt.</p>	17

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die an einem Audit, einer Selbstverpflichtung oder einer Auszeichnung mit Bezug zu ihrer Unternehmenskultur teilgenommen haben?

UNTERNEHMENSKULTUR

Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
0% (n=5)	100% (n=4)	100% (n=3)	25% (n=4)

Frage: Wenn ja, an welchem/welcher?

Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • ISO 9001
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Mendelson-Medaille (für beispielhaftes Engagement im Bereich Corporate Gesellschaftliche Responsibility - CSR) • TOP-100-Unternehmen – 100 innovativste Unternehmen im Mittelstand • IFS-Zertifikat Lebensmittelsicherheit einschl. unternehmerischer Verantwortung • Ausbildungspreis 2013 • Qualitätsauszeichnung Berlin Brandenburg • nominiert für den großen Preis des Mittelstandes • ISO 9001
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Gütesiegel SIU • Ökoprofit • Agenda 21 Preis • Klimaschutzpreis • Frauen- und familienfreundlicher Betrieb • Betriebliche Gesundheitsförderung • Ideen gegen Armut • Klimaschutzpreis • Energy globe Award
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • ISO 9001

4.3 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.

	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Informations- und Aushangpflicht von Gesetzen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Schulungen zu dem Thema für Mitarbeiter(innen)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterschriftspflichten von Seiten des Arbeitgebers und/oder Arbeitnehmers	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungsplan und/oder -bericht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte beschreiben Sie Ihre landesbezogenen Vorgaben/Informationspflichten, inklusive Ihrer möglichen Auswirkungen und/oder Strafen bei Nichteinhaltung.

Frankreich	<p>Für Unternehmen, die 50 Angestellte oder mehr haben: Diese Unternehmen müssen eine kollektive Vereinbarung über mindestens zwei (< 300 Angestellte) oder über drei (> = 300 Angestellte) der nachfolgenden Themen abschließen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berufslebens- und Familienverantwortungen - Arbeitsbedingungen - Einstellungen - Bildung - Ausbildung - Berufliche Beförderung - Vergütung <p>Wenn eine Gesellschaft die Verpflichtung zu einer Vereinbarung nicht respektiert, können finanzielle Strafen bis zu 1% der Gehaltsliste erhoben werden.</p> <p>Die Verhandlung muss auf der Unternehmensebene geführt werden (und nicht in der des Mutterunternehmens, falls vorhanden).</p>
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - Zwingend aushangpflichtige Gesetze sind folgende: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) und Arbeitszeitgesetz (ArbZG) - Bedingt aushangpflichtige Normen mit Bezug zu Gleichstellung: Mutterschutzgesetz (MuSchG), Mutterschutz- und Elterngeldverordnung (MuSchEltZV) - Wer dieser Pflicht nicht nachkommt, riskiert ein Bußgeld von bis zu

	<p>2.500 Euro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Recht auf Einrichten eines Betriebsrates (in 27% der Unternehmen); Mitwirkungsrechte in sozialen und personellen Fragen, umfassendes Informationsrecht. Die Verletzung der Informationspflicht durch den Arbeitgeber stellt in bestimmten Fällen eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße von bis zu 10.000 € geahndet werden kann, § 121 BetrVG - Mitglieder des Betriebsrates sind berechtigt Schulungen zu mitbestimmungspflichtigen Themen zu besuchen.
Polen	In Polen haben Unternehmen keine Informationspflicht zum Thema Gleichstellung.
Österreich	In Betrieben über 150 Mitarbeiter/-innen müssen die Gehälter offengelegt werden, allerdings herrscht Verschwiegenheitspflicht der Dienstnehmer/-innen.
Schweden	<p>Das Antidiskriminierungsgesetz fordert, dass alle Arbeitgeber mit mindestens 25 Angestellten alle drei Jahre einen Gleichheitsplan aufstellen sollen. Der/die Gleichheitsombudsmann/frau, ist die Regulierungsbehörde, sie kann überprüfen, ob Arbeitgeber das Antidiskriminierungsgesetz einhalten. Wenn ein Arbeitgeber keinen Gleichheitsplan aufstellt, kann er zu einer Geldstrafe verurteilt werden.</p> <p>Das Antidiskriminierungsgesetz fordert, dass Arbeitgeber außerdem eine Untersuchung zur gleichen Bezahlung durchführen. Die Untersuchung sollte die Grundlage für einen Maßnahmenplan für gleiche Bezahlung sein.</p> <p>Ein Gleichheitsplan ist ein Maßnahmenplan, um Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsplatz zu fördern. Das Ziel ist eine zunehmende Gleichheit im Arbeitsleben.</p> <p>Frauen wird weniger als Männern für dieselbe Arbeit gezahlt, Frauen arbeiten häufiger Teilzeit und haben befristete Arbeitsverhältnisse, Männer hingegen haben häufiger Führungsstellen inne. Der Gleichheitsplan wirkt den Unterschieden zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt entgegen.</p>

<p>Frage: Welchen Informationspflichten kommen Sie bezüglich Gleichstellung nach? (z. B. Aushangpflicht für gleichstellungsrelevante Gesetze)</p>	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Gleiche Informationsmöglichkeiten für alle (1x) • Aushänge im Eingangsbereich, schriftliche Informationen • Einhaltung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften, insbesondere des französischen Arbeitsrechts • Gesetzliche vorgeschriebene Pflichten bei Stellenausschreibungen (verantwortlich zeichnen die Personalvermittlungsberater). • Wird überwiegend vom Betriebsrat oder vom Komitee für Hygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen wahrgenommen.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlicher Aushang von gleichstellungsrelevanten Gesetzen (4x) (Aushangpflicht) – Büro, internes Laufwerk

	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentierte Verfahren (2x) • AGG und andere aushangpflichtige Gesetze stehen ausgedruckt zur Verfügung
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlicher Aushang von gleichstellungsrelevanten Gesetzen (1x) (Aushangpflicht) – Büro, internes Laufwerk
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Der Gleichheitsplan des Unternehmens als Maßnahmeplan um Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsplatz zu fördern, wird auf allen Ebenen des Unternehmens kommuniziert.

4.4 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?

	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
betriebliches Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geteilte Führung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausgleichszahlung im Falle eines kranken Kindes bis zum Alter von 12 Jahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wellness (z. B. Massagen)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusätzliche Gesundheitsfürsorge (z. B. für schwangere Frauen und Mütter von Kleinkindern)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung und Sprachkurse	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Training zum Gesundheitsmanagement	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die in ihrem Unternehmen Work-Life-Balance Maßnahmen etabliert haben? (z.B. betriebliches Gesundheitsmanagement)			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
40% (n=5)	75% (n=4)	67% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wenn ja, welche?

<p>Frankreich</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wird beim Einstellungsgespräch thematisiert • Es gibt keine allgemeinen Regeln, variable Arbeitszeiten sind möglich, normalerweise werden alle Wünsche berücksichtigt • Es gibt keine definierten Maßnahmen, sondern den Dialog. • Permanenter Dialog mit Beschäftigten mit Kindern: Krankheiten, Schulprobleme.... • Begrenzung der Fahrzeiten zwischen zwei Baustellen für Beschäftigte mit Kindern • Spezielle Arbeitshosen (auch für Schwangere) • Die Arbeit im AG Zusammenschluss nimmt generell Rücksicht auf persönliche Prioritäten • im Einzelfall Gleitzeitarbeit (flexible Arbeitszeiten) • alle zwei Jahre arbeitsmedizinische Untersuchungen für alle Mitarbeiter • Raum für persönliche Kontakte unter den Kollegen wird sowohl während als auch nach der Arbeit gefördert. • Wenn Mitarbeiter Probleme haben, helfen wir fallweise (z. B. zinslose Darlehen, administrative Hilfe usw.), um die Mitarbeiter in schwierigen Situationen zu unterstützen und zu binden. • In der Richtung gibt es gar nichts. Eine Untersuchung des Betriebsrats und von Experten (u.a. der Arbeitsmedizinerin) ist im Gang. Derzeit werden die Fragen mit der GF verhandelt.
<p>Deutschland</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliches Gesundheitsmanagement mit einem jährlichen Gesundheitsprogramm. • Pro Mitarbeiter seit 2 Jahren Gesundheitsbonus der für Massagen und Rückenschule genutzt werden kann. Auswirkung: der Krankenstand ist von 5% auf 3,5-4% gesunken. • 1 x im Jahr Betriebsärztin • Ergonomie • Stühle und Tische können Mitarbeiter selbst auswählen. • Arbeitsschutzfortbildungen • 12 Tage Gleitzeit aus Überstunden möglich. • Flexible Arbeitszeiten • Arbeitszeitausgleich möglich (Arbeitszeit flexibel im Rahmen der Kernarbeitszeit) • Gesundes Arbeitsklima, Verhindern von Mobbing • Getränke • Firmenfeiern als Familien-Event
<p>Österreich</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzevaluierung • Flexible Arbeitszeit

	<ul style="list-style-type: none"> • BGM ist delegiert • Betriebliches Gesundheitsmanagement • Ausreichend Pausen • Teilzeitmöglichkeit • Leichte Möglichkeit Zeitausgleich zu nehmen • Interne Besprechungskultur • Möglichkeit von Teilzeit bei Studium oder Betreuungspflichten • Bei Notwendigkeit und Möglichkeit Arbeitszeitverschiebung
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsgeld • Angepasste Arbeit und Umweltbewusstsein • Jobrotation • Flexible Arbeitszeit • Allgemeine Aktivitäten, Personalentwicklung, Vorträge • Gesundheitschecks • Unfall- und Gesundheitsversicherung • Rehabilitationsaufgaben

4.5 Meetingkultur

In diesem Abschnitt geht es darum, herauszufinden, ob bei der Zeitplanung von Meetings auf die spezifischen Bedürfnisse aller Mitarbeiter(innen) eingegangen wird. Dies betrifft zum Beispiel Mütter und Väter, die nachmittags das Büro verlassen müssen, um ihre Kinder abzuholen und dadurch zu dieser Tageszeit nicht an Teammeetings teilnehmen können.

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen es klare Regelungen für die zeitliche Planung von Meetings gibt?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
80% (n=5)	100% (n=4)	100% (n=3)	100% (n=4)

4.6 Kommunikationsstrukturen

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die Ansprechpartner(innen) für den Fall von gleichstellungsrelevanten Fragen oder Problemen haben? (z. B. Diskriminierung, Kommunikationshemmnisse zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern, sexuelle Belästigung)			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
80% (n=5)	75% (n=4)	33% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen allen Mitarbeiter(inne)n diese Person bekannt ist?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
80% (n=5)	75% (n=4)	50% (n=2)	100% (n=4)

Frage: Wenn ja, wofür ist diese Person zuständig?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Der Personalvertreter ist Ansprechperson, aber es gibt kein besonderes Augenmerk in Bezug auf das Geschlecht, auf Diskriminierung und Mobbing • Es gibt eine allen bekannte Arbeitspsychologin im Unternehmen • Delegierte werden aus den Reihen des Personals gewählt. Sie haben insbesondere eine Mittlerfunktion zwischen Personal und Unternehmensleitung. • Geschäftsführer und Leiter HR • Die Pflegedienstleitung ist die erste Ansprechperson oder der Personalverantwortliche
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Vertrauenspersonen, die durch eine Psychologin geschult wurden. • Mobbing, Diskriminierung am Arbeitsplatz, auch für Männer. • 3 Ansprechpartner für alle Probleme

Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung der Gesetzlichen Rahmenbedingungen • Beschwerdestelle • Geschäftsführer lebt eine Politik der offenen Bürotür
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsam mit anderen Aufsichtsratsmitgliedern für eine Darstellung der Geschäftstätigkeiten und Aktivitäten eintreten, die von Gender- und Gleichheitseinstellungen durchdrungen sind. • Gemeinsam mit den anderen Aufsichtsratsmitgliedern einen jährlichen Maßnahmeplan für Gleichstellung herausgeben • Verbreiterung des Wissens und Verständnisses für die Bedeutung der Gleichstellung unter den gewählten Vertreter(inne)n und Angestellten • Kommunizieren der Werte und gemeinsamen Positionen • Das Errichten von Sektor-übergreifenden Netzwerken mit Verantwortlichen für die Gleichstellung • Unterstützen und Beraten zu Gleichstellungsfragen • Erschließen von verschiedenen Instrumenten und Methoden, um aktiv an Gleichstellung von Frauen und Männern zu arbeiten • Behalten der Übersicht über die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des Aufgabengebietes • Aktiv und systematisch an den Problemen der Werte und Einstellungen arbeiten

4.7 Mitarbeiterbindungsprogramme

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die spezielle Programme zur Mitarbeiterbindung haben?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
60% (n=5)	75% (n=4)	67% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wenn zutreffend, wie sehen diese aus?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Anciennitätsprämien (Höhe entsprechend Betriebszugehörigkeit) • Übertarifliche Bezahlung • Bindung durch eine entsprechende Entlohnung und durch diverse andersartige geldwerte Vorteile und Freizeit- und Sportgelegenheiten, sowie durch eine gute Arbeitsatmosphäre • Partnerschaften mit Basketball und Rugby-Vereinen. Über entsprechende Abonnements können die Mitarbeiter einmal die Woche Spielen beiwohnen
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der beruflichen Entwicklung / Karriereentwicklung einschließlich Studium

	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikationen mit Aussicht auf neue Positionen • Sonderaufgaben, höheres Gehalt, längere Kündigungsfristen • Betriebliche Altersvorsorge (Direktversicherung) • Rücksicht auf individuelle Bedingungen • Kitazuschüsse
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Sie behandeln die Mitarbeiter/-innen gut, es gibt fast zu wenig Fluktuation • Es sind hoch spezialisierte Berufe, bei denen es auch nicht viele Mitanbieter gibt, daher kaum Personalfuktuation • Leute ganz normal gut behandeln • guter Erfahrungsaustausch und gute Vernetzungskultur • Intensive Einarbeitungszeit (6 bis 18 Monate), da wissen dann beide Seiten, ob man zueinander passt
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Gehaltszuschläge für Betriebszugehörigkeit • Staatliche Unterstützung durch geringere Steuern für Menschen über 65 Jahre

4.8 Sensibilisierung für Gleichstellung

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen die Führungskräfte für das Thema Gleichstellung sensibilisiert sind?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
20% (n=5)	75% (n=4)	67% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wenn zutreffend, wodurch wurden sie sensibilisiert? (z.B. spezielle, regelmäßig stattfindende Schulungen, Einbettung in Mitarbeitergespräche mit Führungskräften)	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Nach Kenntnis des Unternehmens hat bislang keine Diskriminierung stattgefunden, daher ist die Unternehmensführung auch nicht sensibilisiert. • Trotz unserer Offenheit für „Diversity“ hat die Frage der Gleichstellung bislang keine große Rolle gespielt. • Überwiegend durch die Betriebsratsarbeit • es gibt keine speziellen Weiterbildungen, weder für das Führungspersonal noch für die gewählten Vertreter(innen). • Jedes Jahr kommt das Thema wieder auf die Tagesordnung, es gibt keine formelle Evaluation.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Gehört zur Unternehmenskultur. • Reine Männerabteilungen werden gezielt durch Frauen aufgebrochen. • Mitarbeitergespräche mit der 1. Führungsebene.

	<ul style="list-style-type: none"> • Durch Teilnahme an Projekten Frauen für technische Berufe interessieren. • Keine Schulung und keine Diskussion zu dem Thema erforderlich. Aber Diskussion zum Thema Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Frauen im gewerblichen Bereich notwendig. • Es gibt keine Sensibilisierung für das Thema Gleichstellen. Die Führungskräfte gehen aber auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ein.
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Spezielle Ausbildung zum Diversitätsmanagement • Diversitätskonzept • fast durchgängig gendersensible Sprache im Unternehmen
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Chancengleichheit ist obligatorischer Teil des Management-Trainings • Der Gleichstellungsplan des Unternehmens fördert die Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsplatz • Einige Gesellschaften geben einen vollumfänglichen Boni nur für die Manager, die aktive Gleichstellungsmaßnahmen in ihrer Führungstätigkeit ergriffen haben

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die diese Maßnahmen regelmäßig evaluiert?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
20% (n=5)	33% (n=3)	50% (n=2)	100% (n=4)

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.

	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Teilzeitbeschäftigung	<input checked="" type="checkbox"/>				
freie Mitarbeit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
studentische Mitarbeit	<input checked="" type="checkbox"/>				
Praktikum	<input checked="" type="checkbox"/>				
Mini-job	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Midi-job ³	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kurzfristige Beschäftigung	<input checked="" type="checkbox"/>				
Selbstständigkeit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intermittierende Arbeit (auf Abruf, z. B. für Künstler)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2 Befristete Beschäftigung

Frage: Wie viel Prozent der Frauen/Männer haben ein befristetes Arbeitsverhältnis?					
	Frankreich	Deutschland	Polen	Österreich	Schweden
Frauen	11.6 %	13.6 %	60.0 %	k. A.	21.0 %
Männer	8.0 %	13.4 %	55.0 %	k. A.	7.5 %

³ Als Midijob wird in Deutschland ein Beschäftigungsverhältnis bezeichnet, das gering entlohnt wird, jedoch sozialversicherungspflichtig ist.

Frage: Wie hoch ist der durchschnittliche Anteil der Frauen/Männer die ein befristetes Arbeitsverhältnis haben in den interviewten KMU?				
	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
Frauen	13% (n=5)	20% (n=4)	10% (n=3)	0% (n=1)
Männer	17% (n=5)	32% (n=4)	17% (n=3)	3% (n=1)

5.3 Teilzeitbeschäftigung

Frage: Wie hoch ist der durchschnittliche Anteil der Frauen/Männer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen?				
	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
Frauen	37.0 %	35.0 %	12.6 %	30.0 %
Männer	16.3 %	6.0 %	5.0 %	11.0 %

Frage: Wie hoch ist der durchschnittliche Anteil der Frauen/Männer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen in den interviewten KMU?				
	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
Frauen	7% (n=5)	34% (n=4)	40% (n=3)	39% (n=1)
Männer	2% (n=5)	22% (n=4)	5% (n=3)	13% (n=1)

Frage: Wie viele Stunden arbeiten die teilzeitbeschäftigten Frauen/Männer durchschnittlich in den interviewten KMU?				
	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
Frauen	24 h (n=3)	27 h (n=4)	23 h (n=3)	27 h (n=1)
Männer	32 h (n=1)	23 h (n=4)	33 h (n=3)	24 h (n=1)

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. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice.

Frage: Gibt es ein Gesetz zur Arbeitszeitregelung?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein				

Frage: Wie heißt das Gesetz?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Aubry's Law II	Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	Arbeitsgesetz [Kodeks pracy]	Arbeitszeitgesetz	Arbeitszeitgesetz

Frage: Helfen EU-Regelungen bei der Umsetzung von nationalen Regelungen zur Arbeitszeit?									
Frankreich		Deutschland		Polen		Schweden		Österreich	
<input type="checkbox"/> ja	<input checked="" type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> 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.

Frankreich	<p>Die "gesetzliche", wöchentliche Arbeitszeit beträgt in Frankreich 35 Stunden (oder das jährlich Äquivalent). Ein Angestellter kann weniger oder mehr arbeiten, aber an einem Tag nicht mehr als 10 Stunden oder in der Woche 48 Stunden.</p> <p>Wenn jemand mehr als 35 Stunden in der Woche arbeitet, werden die zusätzlichen gearbeiteten Stunden "komplementäre Stunden" genannt. Die Vergütung der komplementären Stunden für den Angestellten ist um 0,25% höher. Diese Stunden mit dem Zuschlag von 0,25% können dem Angestellten zusätzlich zu seinem Gehalt gezahlt werden oder sie können in einem Arbeitszeitkonto für den Urlaub angespart werden. Die jährlich Grenze für komplementäre Stunden beträgt 220 Stunden.</p> <p>Arbeitszeiten: Der Arbeitgeber bestimmt die Anwesenheitszeiten. In den meisten Unternehmen sind die offiziellen Arbeitsstunden zwischen 9:00 und 17:00 Uhr, aber die meisten Angestellten können vor 9:00 Uhr beginnen und vor 17:00 Uhr gehen oder nach 9:00 Uhr beginnen und nach 17:00 Uhr gehen, solange sie die gesetzliche Arbeitszeit von 35 Stunden in der Woche einhalten.</p> <p>Es gibt ein weiteres Arbeitszeitmodell. Es wird "Tag Paket" ("forfait jour") genannt. Dieses Paket wird von leitenden Angestellten (oder selbstständigen Angestellten) genutzt, die viel mehr als 35 Stunden in der Woche arbeiten. Sie können ihre Arbeitszeit frei wählen (mit der Zustimmung des Arbeitgebers). Sie haben keine festen Arbeitsstunden aber dürfen nicht mehr als 218 Tage im Jahr arbeiten.</p> <p>Schließlich gibt es den "Teilzeitvertrag": Angestellte können Teilzeit arbeiten, aber seit 2014 darf jede Teilzeitarbeit nicht weniger als 24 Stunden in der Woche betragen.</p>
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - Allgemeine Vorschriften: Gewährleistung der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer - Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten: tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten, Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten die durchschnittliche Arbeitszeit acht Stunden nicht übersteigt, Ruhepausen sind einzuhalten; Regelungen zur Nacht- und Schichtarbeit; Regelungen zu gefährlichen Arbeiten - Sonn- und Feiertagsruhe - Ausnahmen in besonderen Fällen - Durchführung des Gesetzes: Aushangpflicht sowie die Pflicht des Arbeitgebers, Überstunden jedes einzelnen Mitarbeiters aufzuzeich-

	<p>nen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sonderregelungen: besonders den öffentlichen Dienst betreffend - Straf- und Bußgeldvorschriften: Gefährdung der Gesundheit oder der Arbeitskraft eines Arbeitnehmers bringt bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe oder Geldstrafe - Schlussvorschriften: u.a. Umsetzung von zwischenstaatlichen Vereinbarungen und Rechtsakten der EG, Übergangsregelung für Tarifverträge
<p>Polen</p>	<p>Das polnische Arbeitsrecht basiert auf dem 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.</p> <p>Gesetzlich geregelt sind u.a. Arbeitsvertrag, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Wettbewerbsverbot, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Pensionsanspruch, Arbeitnehmervertretung, Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen.</p> <p>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.</p> <p><u>Arbeitszeitsysteme gemäß dem polnischen Arbeitsgesetzbuch:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundarbeitszeit - Ausgleichsarbeitszeit - unterbrochene Arbeitszeit - aufgabenorientierte Arbeitszeit - verkürzte Arbeitswoche - Wochenendarbeit <p>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.</p> <p>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 tägliche Arbeitszeit an einigen Tagen oder durch arbeitsfreie Tagen ausgeglichen werden kann." Dieses System darf nur in bestimmten Fällen eingesetzt werden (aufgabenpezifisch).</p> <p>Unterbrochene Arbeitszeit darf nur gemäß einem Tarifvertrag über die Arbeitszeit oder bei Arbeitgebern, die in der Landwirtschaft und Viehzucht tätig sind, eingeführt werden, "soweit dies aufgrund der Art der Arbeit oder der Arbeitsorganisation gerechtfertigt ist." Im Arbeitsplan</p>

	<p>muss eine Arbeitspause von max. 5 Stunden pro Tag vorgesehen werden.</p> <p>Die aufgabenorientierte Arbeitszeit ist nur möglich, wenn es durch die Art der Arbeit, ihre Organisation oder den Ort der Arbeitsleistung gerechtfertigt ist. 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 betragen.</p> <p>Verkürzte Arbeitswoche: die Arbeit wird in weniger als 5 Tagen in der Woche geleistet.</p> <p>Wochenendarbeit findet nur freitags, samstags, sonntags und an Feiertagen statt.</p> <p>Das polnische Arbeitsrecht bietet viele Möglichkeiten für flexible Arbeitszeitregelungen, aber sie werden nur selten verwendet – in der Regel findet die Beschäftigung auf Grundlage von <u>zivilrechtlichen Verträgen</u> statt, die als <u>flexible Beschäftigungsformen</u> gelten. (siehe dazu auch Pkt. 5.1.)</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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 regelmäßige 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 eine besondere Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft bzw. einer Regelung in Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern.</p>
Österreich	<p>Vorrangig werden Gestaltungsmöglichkeiten über Durchrechnungszeiträume, Sabbaticals in den diversen Kollektivverträgen sozialpartnerschaftlich ausverhandelt. Es hängt also von der Branche ab.</p>
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> - Das Arbeitszeitgesetz regelt wie lange am Tag, in der Woche und im Jahr gearbeitet werden darf. Es berücksichtigt Dienstzeiten und Bereitschaftszeiten, Unterbrechungen und Pausen, zu denen man berechtigt ist, und was für Nachtarbeit gilt. - Das Arbeitsumfeldgesetz enthält spezielle Regeln für die, die unter 18 sind. - Das Arbeitszeitgesetz findet, von einigen Ausnahmen abgesehen, Anwendung auf alle Arbeiten, die in Schweden ausgeführt werden. Das Gesetz gilt ohne Rücksicht darauf, ob es sich um ein schwedisches oder ein ausländisches Unternehmen handelt, solange das

	<p>Geschäft in Schweden realisiert wird.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Arbeitszeitgesetz basiert zum Teil auf den verpflichtenden Regelungen der Verordnung 2003/88/EC zu Arbeitszeiten. Die Verordnung gestattet es den Angestellten, einen Kollektivvertrag über die Arbeitszeit abzuschließen, aber es enthält gewisse Standards für die wöchentliche, tägliche und gesamte wöchentliche Arbeitszeit.
--	--

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.

	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Gleitzeit ⁴	<input checked="" type="checkbox"/>				
Jobsharing ⁵	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Amorphe (gestaltlose) Arbeitszeit oder variable Gleitzeit ⁶	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Vertrauensarbeitszeit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Homeoffice/Telearbeit	<input checked="" type="checkbox"/>				
Bandbreitenmodell ⁷	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sabbatical ⁸	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Abrufarbeit	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitreduzierung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die ihren Mitarbeiter(inne)n eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit anbieten?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden

⁴ Die Dauer der täglichen Arbeitszeit kann im geregelten Rahmen frei gewählt werden. Eine Kernzeit kann die notwendige Anwesenheitszeit innerhalb dieses Rahmens festlegen.

⁵ Aufteilung der Regelarbeitszeit auf zwei oder mehr Personen, die sich Arbeitsplätze teilen.

⁶ Das Arbeitszeitvolumen ist festgelegt, Lage und Dauer der Arbeitszeit sind vom Beschäftigten frei wählbar und werden vom Unternehmen nicht kontrolliert.

⁷ In einzelnen Wochen kann entsprechend den Erfordernissen des Unternehmens länger oder kürzer gearbeitet werden.

⁸ Sabbatical: Bezeichnung für die Gewährung zusammenhängender, meist längerfristiger Freizeitphasen, beispielsweise als Ausgleich von Zeitguthaben oder als unbezahlte Freistellung.

80% (n=5)	100% (n=4)	100% (n=3)	100% (n=4)
-----------	------------	------------	------------

Frage: Wenn es KMU gibt die eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit anbieten, welche Form haben sie?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeiten ohne Einschränkung. • Flexible Arbeitszeiten liegen in der Konstruktion des AGZ begründet. • Eine flexible Arbeitszeitgestaltung wird von Fall zu Fall aufgrund individueller Nachfrage seitens der einzelnen Beschäftigten vereinbart. • Eine flexible Gestaltung ist kein Problem, solange sie im Rahmen der Kernarbeitszeit stattfindet (tagsüber, 8-17 Uhr). Es gilt die 35-Stunden-Woche. Alles ist individuell verhandelbar.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Gleitzeit (12 Tage möglich) • verkürzte Arbeitszeit • flexibler Beginn bzw. Ende der Arbeitszeit • Flexibilität unter Beachtung der Kernarbeitszeit • 63-jährige arbeiten zwischen 10 und 45 Std. im Monat • Flexibilität für Eltern mit Kindern und für Mitarbeiter, die Eltern pflegen
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt eine Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit • Bei Notwendigkeit Verschiebung der Arbeitszeit, unkomplizierter Zeitausgleich • Relativ fixe Arbeitszeiten bei unkomplizierter Möglichkeit Zeitausgleich zu nehmen
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeit erfordert eine Anpassung der Arbeitsanforderungen. • Verträge für flexible Arbeitszeiten sind eher lokal begrenzt und berücksichtigen sowohl die Bedürfnisse der Angestellten als auch die Erfordernisse des Geschäftsbetriebes. • Eltern von Kleinkindern haben das Recht, ihre Arbeitsstunden auf 75% zu reduzieren. Das bedeutet, sie haben noch die Sicherheit einer Vollzeitbeschäftigung und die Mutter kann entscheiden, wann sie wieder länger arbeiten möchte. • Ein Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst kann eine Teilrente bekommen. Der Arbeitgeber entscheidet darüber, ob eine Teilrente gezahlt wird oder nicht. Man kann frühestens mit 61 Jahren, eine Teilrente beziehen und höchstens bis zum Alter von 65. Die Arbeitsstunden können höchstens um 50 Prozent reduziert werden.

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.

Frage: Gibt es für Unternehmen in Ihrem Land die Möglichkeit, Arbeitszeitkonten zu nutzen?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Frage: Wenn ja, sind diese gesetzlich verankert?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> 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.

Frankreich	Arbeitszeitkonten bedürfen einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Angestellten. Diese Vereinbarung regelt wie die Konten angespart und genutzt werden können.
Deutschland	<p>Wertguthaben/Langzeitkonto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziel, eine längerfristige sozialversicherungsrechtlich geschützte Freistellung, z. B. für Pflegezeit, Elternzeit, Vorruhestand oder Teilzeit aus dem Einkommen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu finanzieren - Bedingung: schriftliche Wertguthabenvereinbarung zwischen AN und AG gem. §7b ff. SGB IV oder Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag - Arbeitnehmer(in) kann Überstunden ansparen, diese werden angelegt und verzinst und im Falle einer Freistellung vom/von der Arbeitgeber(in) ausgezahlt - Kann betrieblicher Altersvorsorge entsprechen
Polen	<p>Verrechnung der Arbeitszeit in Form von sog. Stundenbank oder Arbeitszeitkonten ist gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches nicht möglich.</p> <p>Der Arbeitgeber kann aber versuchen, diese Methoden einzuführen, dafür ist jedoch eine Vereinbarung mit den Gewerkschaften erforderlich (d.h. soweit diese Regelungen für die Arbeitnehmer von Vorteil sind).</p> <p>Die gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass die Arbeitgeber verschiedene Arbeitszeitsysteme verwenden dürfen, sie müssen aber die geltenden Normen der Arbeitszeit einhalten. Demnach können keine Überstunden (täglich oder wochendurchschnittlich) geplant werden. In</p>

	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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(innen) 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 Arbeitnehmer(inne)n die Möglichkeit geben, innerhalb einer festgelegten Zeitspanne selbst zu bestimmen, wann die/der Arbeitnehmer(in) mit der Arbeit beginnen will (Eingleitphase). Die wiederholte Aufnahme der Arbeit innerhalb desselben 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.</p>
Österreich	Längere Durchrechnungszeiträume sind über die Kollektivverträge geregelt und müssen meist mit Betriebsvereinbarung gestaltet werden.
Schweden	Neue Gesetze, wie das der EU zur Arbeitszeit und das Schwedische Arbeitszeitgesetz definieren Geschäftsregeln, denen gefolgt werden muss. Die Beschäftigungsbedingungen und -formen können zwischen den Sektoren und Geschäftsfeldern variieren. Die unterschiedlichen Gewerkschaften haben verschiedene Möglichkeiten Einfluss auf die Arbeitgeber zu nehmen.

Frage: Wie viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nutzen Arbeitszeitkonten?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
21.0 %	k. A.	676 KMU	100.0 %	k. A.

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

Deutschland	<p>Im Durchschnitt nutzt jeder zweite Beschäftigte in Deutschland ein Arbeitszeitkonto. Dies trifft auch für kleine und mittlere Unternehmen zu. Diese sind jedoch meist nicht rechtlich abgesichert, d.h. im Falle einer Insolvenz würden dem/der Arbeitnehmer(in) keine Ausgleichszahlungen zustehen. Oft handelt es sich bei einem Arbeitskonto um eine betriebsinterne Möglichkeit, Überstunden anzusammeln und <i>kurzfristig</i> abbauen zu können. Meist wird nicht die Option angeboten, aus Überstunden längerfristige Freistellungen oder Teilzeitbeschäftigungen</p>
-------------	---

	zu finanzieren.
Polen	<p>Das neue Arbeitszeitgesetz (neue Regelungen seit September 2013) führt die sog. flexible Arbeitszeit ein.</p> <p>Eine Erweiterung des Bezugszeitraumes bedeutet Anpassung der Arbeitszeit an die Größe bzw. Anzahl der Aufträge.</p> <p>Hinweis: Arbeitgeber können diese Regelung nur mit Zustimmung der Gewerkschaft einführen (ist keine Gewerkschaft vorhanden: mit Zustimmung der Arbeitnehmervertreter).</p> <p>Innerhalb der vergangenen 12 Monate wurde die flexible Arbeitszeit in 1.079 Unternehmen eingeführt, betroffen sind rund 100.000 Arbeitnehmer(innen). 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).</p> <p>Die Arbeitgeber haben hier 2 Lösungen zu Wahl:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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).
Österreich	Hängt sehr vom Tätigkeitsfeld ab, in wissensbasierten Branchen und Tätigkeitsfeldern sind lange Durchrechnungszeiträume und eine selbstbestimmte Art Zeitausgleich zu nehmen weit verbreitet, in Produktionsbereichen eher selten.

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die Arbeitszeitkonten haben?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
60% (n=5)	75% (n=4)	100% (n=3)	50% (n=4)

Frage: Wenn es unter den interviewten KMU welche mit Arbeitszeitkonten gibt, wie sehen diese aus?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Im Unternehmen gilt die 35-Stunden-Woche. Alle Arbeitsstunden werden eingerechnet, auch die Unterbrechungen wie Krankheit, Weiterbildung, Mutterschutz • Die Stunden werden vom Beschäftigten und vom Einsatzbetrieb gegengezeichnet per E-Mail oder Fax übermittelt. • Visuelle Prüfung der Anwesenheit durch die Vorgesetzten. • Die Mitarbeiter legen monatliche Arbeitszeitaufstellungen vor. Diese werden durch die Vorgesetzten geprüft und genehmigt. • Alle Stunden können einbezogen werden, Überstunden werden angerechnet oder ausbezahlt. Erfassung mit Excel.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Erfassung mit Excel – Ausgleich nach Bedarf • Nur um die Auftragslage abzufedern.

	<ul style="list-style-type: none"> • Stunden können angesammelt und später abgebummelt werden.
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Durchrechnungszeiträume lang, keine Überstundenzuschläge, Zeitausgleich 1:1 • Mehrleistungsstunden werden aufgezeichnet und als Zeitausgleich in den Folgemonaten konsumiert • Zeitausgleich laut Kollektivvertrag
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Die Angestellten erstellen monatliche Berichte

5.7 Einstiegs- und Ausstiegsmodelle

<p>Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen es für Mitarbeiter(innen), die eine Auszeit nehmen, spezifische Ein- und Ausstiegsmodelle gibt? (z. B. regelmäßige Gespräche während der Auszeit, stufenweise Rückkehr)</p>			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
40% (n=5)	50% (n=4)	0% (n=3)	100% (n=4)

<p>Frage: Wenn es unter den interviewten KMU welche gibt, die Ein- und Ausstiegsmodelle haben, wie sind diese ausgestaltet?</p>	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Der Wiedereinstieg wird systematisch vorbereitet, es gibt allerdings keine Gespräche oder Meetings. Im Moment des Wiedereinstiegs organisiert das das Kollektiv. • Seit einem Jahr ist die Pflegedienstleitung zuständig für regelmäßige Treffen und Gespräche vor dem Wiedereinstieg von Mitarbeitern, die lange weg waren.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakte werden aufrecht gehalten, auch fachlich • Jede Mutter kann an ihren alten Arbeitsplatz zurückkommen. • Es besteht die Möglichkeit nach dem Wiedereinstieg verkürzt zu arbeiten. • Gespräche nach langer Krankheit u.a. um die Informationen zu aktualisieren • Noch kein Modell, aber die Bereitschaft dazu ist vorhanden, z. B. bei einem Pflegefall. Während der Elternzeit besteht zu den Müttern regelmäßig Kontakt. Möglichkeit nach Elternzeit verkürzt zu arbeiten. • Für Mütter und Jobspringer
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitationshilfe • Aufrechterhaltung des Kontakts während der Arbeitsunterbrechung • Recht auf verkürzte Arbeitszeit • Recht auf Wiederkehr für die Angestellten

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

Frage: Wie viel Prozent der ...	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
... beschäftigten Frauen nehmen an betrieblichen Weiterbildungen teil?	43.0 %	56.0 %	77.9 %	68 %	9,5 %
... beschäftigten Frauen sind Fach- ⁹ und Führungskräfte ¹⁰ ?	9.0 %	k. A.	84.0 %	21 %	k. A.
... weiblichen Fach- und Führungskräfte nehmen an Weiterbildungen teil?	k. A.	66.0 % ¹¹	k. A.	90 %	k. A.
... beschäftigten Frauen sind teilzeitbeschäftigt?	37.0 %	35.0 %	12.6 %	30 %	48 %
... teilzeitbeschäftigten Frauen nehmen an Weiterbildungen teil?	k. A.	53.0 %	k. A.	k. A.	k. A.

Frage: Wie viel Prozent der ...	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
... beschäftigten Männer nehmen an betrieblichen Weiterbildungen teil?	41.0 %	55.0 %	83.1 %	72 %	5.3 %
... beschäftigten Männer sind Fach- und Führungskräfte?	13.4 %	k. A.	86.0 %	k. A.	k. A.
... männlichen Fach- und Führungskräfte nehmen an Wei-	k. A.	40 ¹² /75 ¹³ %	k. A.	k. A.	k. A.

⁹ Eine Fachkraft ist allgemein eine Person, die eine gewerbliche, kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung erfolgreich absolviert hat.

¹⁰ 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.

¹¹ nur Führungskräfte

¹² nur Fachkräfte

¹³ nur Führungskräfte

terbildungen teil?					
... beschäftigten Männer sind teilzeitbeschäftigt?	16.3 %	6.0 %	5.0 %	11 %	11,3 %
... teilzeitbeschäftigten Männer nehmen an Weiterbildungen teil?	k. A.	44.0 %	k. A.	k. A.	k. A.

Frage: Wie hoch ist der durchschnittliche Anteil von ... in den interviewten KMU?	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
... Frauen, die an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen ...	63% (n=4)	75% (n=4)	92% (n=3)	40% (n=1)
... Fach- und Führungskräften an den Frauen ...	29% (n=4)	95% (n=4)	50% (n=3)	52% (n=4)
... Fach- und Führungskräften an den Frauen, die an Weiterbildungen teilnehmen ...	38% (n=4)	75% (n=4)	30% (n=3)	100% (n=1)
... teilzeitbeschäftigten Frauen an allen Frauen ...	8% (n=4)	34% (n=4)	40% (n=3)	10% (n=4)
... teilzeitbeschäftigten Frauen an den Frauen, die an Weiterbildungen teilnehmen ...	7% (n=4)	54% (n=4)	40% (n=3)	0% (n=1)

... Männern, die an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen ...	75% (n=3)	75% (n=4)	92% (n=3)	20% (n=1)
... Fach- und Führungskräften an den Männern ...	45% (n=3)	93% (n=4)	47% (n=3)	k. A.
... Fach- und Führungskräften an den Männern, die an Weiterbildungen teilnehmen ...	35% (n=4)	75% (n=4)	48% (n=3)	60% (n=1)
... teilzeitbeschäftigten Männer an allen Männern ...	2% (n=4)	22% (n=4)	5% (n=3)	k. A.
... teilzeitbeschäftigten Männern an den Männern, die an Weiterbildungen teilnehmen ...	2% (n=4)	22% (n=4)	5% (n=3)	0% (n=1)

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.

	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Wie oft nehmen Frauen im Jahr an Weiterbildungen teil?	k. A.	2.1 x	k. A.	2.0 x	k. A.
Wie viele Stunden nehmen Frauen pro Jahr an Weiterbildungen teil?	k. A.	61	72	16	k. A.
Wie oft nehmen Männer pro Jahr an Weiterbildungen teil?	k. A.	2.0 x	k. A.	2.0 x	k. A.
Wie viele Stunden nehmen Männer pro Jahr an Weiterbildungen teil?	k. A.	78	65	16	k. A.

Welchen Inhalten widmen sich Frauen überwiegend in Weiterbildungen?

Deutschland	Frauen haben ein ausgeglicheneres Themenspektrum als Männer. Von besonderer Bedeutung sind für sie sprachliche, gesundheitliche und pädagogische Themen.
Polen	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, in der Verfahrenstechnik und im Bauwesen (9,0%), d. h. sie wählen solche Inhalte der beruflichen Weiterbildung, die der Struktur ihrer Ausbildung nach Geschlecht entsprechen.
Schweden	Der Inhalt der Trainings ist nicht auf bestimmte Themen beschränkt. Frauen in Führungspositionen besuchen Führungstrainings häufiger als Männer. Das trifft auch auf die Kompetenzentwicklung in Richtung Gleichstellung zu.

Welchen Inhalten widmen sich Männer überwiegend in Weiterbildungen?

Deutschland	Der Fokus von Männern liegt auf wirtschafts- und arbeitsbezogenen sowie auf natur- und technikbezogenen Themen.
Polen	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%).
Schweden	Der Inhalt der Trainings ist nicht auf bestimmte Themen beschränkt. Er ist abhängig vom Beruf.

Weitere Aspekte zu den Rahmenbedingungen von Weiterbildungen im Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmer(inne)n.

Deutschland	Frauen nehmen seltener als Männer an betrieblichen Weiterbildungen teil (vgl. 44% zu 48%), sie nehmen verstärkt an nicht-berufsbezogenen und individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen teil.
Polen	<p>Die häufigsten Formen der Weiterbildung sind Kurse (65,1% der Befragten), Weiterbildung am Arbeitsplatz (17,6%), Workshops und Seminare (13,1%).</p> <p>Bei mehr als 47% der Befragten wurde die Weiterbildung teilweise oder vollständig durch den Arbeitgeber bzw. künftigen Arbeitgeber oder durch öffentliche Einrichtungen finanziert.</p> <p>21,0% Frauen und 17,6% Männer haben die Kosten der Weiterbildung selbst getragen. Die Frauen entscheiden sich häufiger als Männer für Weiterbildung, da die Weiterbildungen 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.</p> <p>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%).</p> <p>25,6% befragter Frauen sehen auch Vorteile der Weiterbildung für ihr privates Leben (18,2% der Männer) – das resultiert aus der Tatsache, dass die Frauen die Entscheidung zur Weiterbildung aus persönlichen, und nicht nur beruflichen Gründen treffen.</p>

	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
Wie oft nehmen die in den interviewten Unternehmen beschäftigten Frauen im Durchschnitt pro Jahr an Weiterbildungen teil?	5,17 (n=3)	1,25 (n=3)	1,67 (n=3)	2 (n=1)
Wie viele Tage nehmen die in den interviewten Unternehmen beschäftigten Frauen im Durchschnitt pro Jahr an Weiterbildungen teil?	7,00 (n=3)	1,72 (n=3)	2,00 (n=3)	2 (n=1)
Wie oft nehmen die in den interviewten Unternehmen beschäftigten Männer im Durchschnitt pro Jahr an Weiterbildungen teil?	2,17 (n=3)	1,42 (n=3)	1,67 (n=3)	2 (n=1)
Wie viele Tage nehmen die in den interviewten Unternehmen beschäftigten Männer im Durchschnitt pro Jahr an Weiterbildungen teil?	13,0 (n=3)	1,75 (n=3)	3,33 (n=3)	2 (n=1)

Frage: Welchen Inhalten widmen sich Frauen aus den interviewten Unternehmen überwiegend in Weiterbildungen?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Produktionstechniken, im Zusammenhang mit den neuen Bootsmodellen • Bürokommunikation • Kommunikation, Telefon, Teambildung • Fachinhalte (Buchhaltung, Vertrieb) • Software – Lohnabrechnung • Maler – Fortbildung • Gesundheitsschulungen • Gesundheit am Arbeitsplatz • nachhaltige Entwicklung, Energie, erneuerbare Energien, Umweltschutz, veterinäre Gesundheit, Lebensmittelsicherheit • wirtschaftliche Entwicklung und Integration • Kaufmännische Themen, • Labor • Sprachen
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt keine Unterschiede zu den Männern. • 2 Mitarbeiterinnen Qualifizierung für Frauen mit Führungsaufgaben und gesellschaftliche Verantwortung • Organisation und Verbesserung der täglichen Arbeit, QM • Fachinhalte • Partizipation und Motivation • Kreativität
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Führungsthemen, Rechtsthemen • Mitarbeiterinnen der unteren Ebenen: EDV ,Verkauf, Staplerführerschein • Verkaufschulungen • Fachliche, technische Weiterbildungen
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • berufsbezogenes Training und Kompetenzentwicklung • Führungskräfte training

Frage: Welchen Inhalten widmen sich Männer aus den interviewten Unternehmen überwiegend in Weiterbildungen?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • IT • Gesundheit und Pflege im Allgemeinen

	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, • Sicherheitsbeauftragter, Elektrische Sicherheit • Gabelstaplerfahren • Arbeiten in großer Höhe • Maschinenführer • Management • nachhaltige Entwicklung, Energie, erneuerbare Energien, Umweltschutz, veterinäre Gesundheit, Lebensmittelsicherheit • wirtschaftliche Entwicklung und Integration • Reglementarien • Maschinen (z. B. Hebebühnen) • Führerscheine • Sprachen
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Kein Unterschied zu den Frauen • Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, QM • Partizipation und Motivation • Führung und Kommunikation, Personalentwicklung • Lebenslanges Lernen, Wissenstransfer • Pflichtschulungen, technische Anforderungen • Führungskräfte: Führung, Motivation, Teambildung • Kommunikation • Theorie
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Führung: Rechtsthemen • Einarbeitungsschulungen • Fachliche, technische Weiterbildungen • Fachliche Weiterbildung, z. B. mit Kooperationspartnern
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • berufsbezogenes Training und Kompetenzentwicklung • Führungskräfte-Training

Frage: Anteil der interviewten KMU, in denen ein Unterschied bei den Kosten für Weiterbildungen festgestellt werden kann, die Frauen besuchen im Vergleich zu denen, die Männer besuchen?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
0% (n=4)	0% (n=4)	33% (n=3)	0% (n=1)

Frage: Wenn das zutrifft, worin äußert sich der Unterschied?	
Österreich	Weiterbildung als offizieller Servicepartner für Markengeräte sind sehr teuer und zeitintensiv. Sie werden von Männern wahrgenommen.

6.3 Formen der Qualifizierung

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

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.

	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
(a) Innerbetriebliche Qualifizierung					
Jobrotation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentoring mit Mitarbeiter(inne)n aus dem eigenen Unternehmen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskräfteentwicklungsprogramme	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsplatzintegrierte Weiterbildungen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coaching am Arbeitsplatz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b) Externe Qualifizierung					
Schulungen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externes Mentoring	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abendklassen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Postgraduales Studium	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c) Duale Qualifizierung					
Duales Studium ¹⁴	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Duale Ausbildung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

¹⁴ Als duales Studium wird in Anlehnung an das duale Ausbildungssystem ein Hochschulstudium mit fest integrierten Praxisblöcken in Unternehmen bezeichnet.

	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Duale Ausbildung mit Abitur	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(d) E-learning					
Fernlernen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blended Learning	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Webinar/Web-Seminar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(e) Überbetriebliche Qualifizierung					
Verbundausbildungen ¹⁵	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Neue Formen der Qualifizierung

Art der Qualifizierung	Beschreibung
Verbundausbildungen	Verbundausbildungen werden vielfach über den Arbeitmarktservice aus EU-Geldern gefördert. Hier wird großes Augenmerk auf gleichstellungsfördernde Ausgestaltung gelegt, in dem es für teilnehmende Frauen bessere Fördermöglichkeiten gibt. (Österreich)

Frage: Welche Formen der Qualifizierung sind in den interviewten Unternehmen üblich? (jeweils Anzahl der KMU)

	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
(a) Internal Training				
Jobrotation	2	4	0	3
Mentoring mit Mitarbeiter(inne)n aus dem eigenen Unternehmen	3	1	2	4
Führungskräfteentwicklungsprogramme	3	1	0	4
Arbeitsplatzintegrierte Weiterbildungen	3	2	2	4

(b) Externes Training				
Schulungen	5	3	3	4
Externes Mentoring	2	1	1	2

¹⁵ 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.

(c) Duale Qualifizierungen				
Duales Studium	3	2	0	4

(d) E-learning				
Fernlernen	1	1	0	1
Blended Learning	1	2	0	4

(e) Überbetriebliche Qualifizierung				
Verbundausbildungen	0	2	1	4

(f) andere				
	0	1	1	1

Frage: Welche weiteren Weiterbildungsangebote gibt es in den interviewten KMU?	
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an nationalen Messen • Produktschulungen intern und extern • Studium: Ist verbreitete Form bei den Kolleginnen. Dafür gibt es eine flexible Anpassung der Arbeitszeiten – in den Semesterferien wird mehr gearbeitet. Die Motivation zum Studium wird gefördert und es finden Berufsberatungen statt.
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Tillväxt Motala organisiert Firmennetzwerke zu verschiedenen Themen (wie Karriere), für verschiedene Branchen (wie den Tourismus, Pflegedienste) und wöchentliche Frühstücksbesprechungen. Diese Netze ermöglichen den Erfahrungsaustausch.

6.4 Programm zur Führungskräfteentwicklung

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die ein Programm zur Führungskräfteentwicklung anbieten?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
80% (n=5)	25% (n=4)	0% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wenn ja, wie sieht dieses aus?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Wird zzt. entwickelt. • Eine Fortbildung zur Unternehmensführung (Management) wurde realisiert. • Eigene (neue) Akademie der Gruppe für Fach- und Führungs-

	<p>kräftetrainings</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es gibt regelmäßige Weiterbildungen, die aber nicht in der Dokumentation über Weiterbildung enthalten sind.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring durch den Geschäftsführer.
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorenprogramm • Führungskräfteentwicklung

Frage: Wenn von den interviewten KMU Programme zur Führungskräfteentwicklung angeboten werden, wie viele ... nehmen daran im Durchschnitt teil?				
	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
... Frauen ...	1 (n=1)	0 (n=1)	k. A.	2 (n=1)
... Männer ...	6 (n=1)	2 (n=1)	k. A.	5 (n=1)

6.5 Traineeprogramm

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die ein Traineeprogramm anbieten?				
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden	
20% (n=5)	0% (n=4)	33% (n=3)	0% (n=1)	

Frage: Wenn ja, wie sieht dieses aus?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Die Einführung ist geplant. Es ist geplant, dass jedes Jahr 2-3 Trainees Erfahrungen sammeln. • Einige KMU bieten zusätzlich Probezeiten in Unternehmen (z. B. für Praktikantinnen aus der Krankenpflegeschule oder Pflegehelferinnen) • Der Betrieb beschäftigt Praktikanten meistens mit speziellen Eingliederungsverträgen. Sie werden sie danach sofort eingestellt. • Es sind regelmäßig Praktikant(inn)en im Unternehmen • Das Programm richtet sich nach den Kompetenzen der Praktikant(inn)en • Wir fördern gezielt junge Mitarbeiter, die Managementpositionen anstreben, dabei spielt die Frage der Führungskompetenz eine wichtige Rolle.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung geplant • Wanderpass durch die Abteilungen zum Kennenlernen des Unternehmens und der Erleichterung der Zusammenarbeit der Ab-

	teilungen
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Intensives Arbeitstraining meistens über den Arbeitsmarktservice finanziert

Frage: Wenn von den interviewten KMU ein Traineeprogramm angeboten wird, wie viele ... nehmen daran im Durchschnitt teil?				
	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
... Frauen ...	k. A.	k. A.	0% (n=1)	k. A.
... Männer ...	k. A.	k. A.	0% (n=1)	k. A.

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.

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die objektive Kriterien für die Gehälter haben?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
100% (n=5)	100% (n=4)	100% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wenn es interviewte KMU mit objektiven Kriterien für die Gehälter gibt, welche sind das?	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifvertrag und Branchenvereinbarung - die individuelle Wertschätzung spielt dabei eine Rolle, nichts ist formalisiert. • Bei allen Unternehmen Tarifverträge als Kriterium genannt. • Mindestlohn wird beachtet.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt gewachsene Gehaltsstrukturen. Für Zuschläge, Sondervergütungen und Prämien gibt es feste Vorgaben durch den Geschäftsführer. Dabei spielt das Alter keine Rolle, aber Betriebszugehörigkeit und Erfahrung. • Gleiche Entlohnung entsprechend der Anforderungsprofile. • Tarifvertrag nach IGZ (Industrieverband Deutsche Zeitarbeitsunternehmen)
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektivvertrag • Kollektivvertrag und innerbetriebliche Regelungen • Ausbildung und Dauer des Dienstverhältnisses
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Für alle schwedischen Gesellschaften gibt es die Anforderung, jedes dritte Jahr einen Bericht zu den Gehältern anzufertigen. Arbeitgeber mit mehr als 25 Angestellten müssen Maßnahmenpläne aufstellen, um eine gleiche Bezahlung zu erreichen. Diese Gesellschaften müssen auch einen Chancengleichheitsplan haben, der jedes dritte Jahr verbessert wird. Diesen Grundforderungen wird in allen vier interviewten Unternehmen entsprochen.

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen das Gehalt individuell vereinbart wird?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
80% (n=5)	50% (n=4)	33% (n=3)	0% (n=4)

7.1 Durchschnittseinkommen

Frage: Wie viel verdienen ... durchschnittlich pro Jahr in ihrem Land? (EUR)					
	Frankreich	Deutschland	Polen ¹⁶	Schweden	Österreich
... Frauen ...	15.600	18.728	7.273	33.649	31.600
...Männer ...	21.700	21.722	8.674	34.794	38.800

Frage: Wie viel verdienen ... in den interviewten KMU durchschnittlich pro Jahr? (EUR)				
	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
... Frauen ...	30.487 € (n=4)	21.500 € (n=2)	28.333 € (n=3)	37.345 € (n=2)
...Männer ...	31.021 € (n=4)	22.500 € (n=2)	39.067 € (n=3)	37.345 € (n=2)

Frage: Gibt es für einen etwaigen Gehaltsunterschied eine Erklärung? (z. B. Tätigkeit der Männer in der industriellen Schichtarbeit, Frauen in der Verwaltung)	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> Die Gehälter bewegen sich etwas über dem Mindestlohn. Es werden keine Unterschiede zwischen einfachen und anspruchsvollen Jobs, wie für die Schichtarbeiter, gemacht. Sie werden alle gleich behandelt. Die Männer arbeiten überwiegend in der Produktion bzw. auf dem Bau und die Frauen in Führungspositionen. Es gibt keinen Gehaltsunterschied, der Tarifvertrag wird strikt angewendet.
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> Frauen leisten keine körperlich schwere Arbeit. Schichtzuschläge Durch Überstunden und Zuschläge verdienen Männer mehr (Nacht- und Wochenendarbeit).
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> 1. Führungsebene nur männlich besetzt Verteilung auf die Berufe (Frauen eher im Verkauf und in der Administration, Männer eher Facharbeiter) Frauen sind in der Verwaltung und arbeiten Teilzeit, Männer arbeiten im technischen Bereich
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> Der Hauptunterschied im Lohn besteht zwischen den Branchen, nicht zwischen Frauen und Männern: in der Industrie wird besser bezahlt als im Pflegesektor und in der Beratung sogar noch mehr. Die Gesellschaft als Ganzes ist nicht gleich, was an den Ge-

¹⁶ 2/3 Polen verdienen weniger, als der o.g. nationale Durchschnitt.

	<p>haltsunterschieden zwischen Frauen und Männern deutlich wird.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf den Führungsebenen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. • Der Arbeitsmarkt in Schweden ist stark nach Geschlecht differenziert: Männer in der Industrie und Frauen in der Pflege und der Schule. • Frauen haben eine schwächere Verhandlungsposition.
--	--

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.

Frage: Wie hoch ist der ... Gender Pay Gap in Ihrem Land? (in %)					
	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
... unbereinigt ...	15,4 %	22,3 – 22,4 %	16,1 %	14,3 %	32 %
... bereinigt ...	k. A.	7,0 %	10,0 %	5,9 %	10 %

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.

Frage: Wie hoch ist der Gender Pay Gap in Führungspositionen ¹⁷ in Ihrem Land?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
16,3 %	k. A.	23,0 %	5,0 % ¹⁸	23 %

¹⁷ Hierbei greift die Definition aus Kapitel 3.1. Führungspositionen beziehen sich auf die Geschäftsführung sowie die drei darunter liegenden Führungsebenen.

¹⁸ 41.400 Kronen für Männer und 39.700 Kronen für Frauen

7.4 Gehalt in Führungspositionen

Frage: Wie hoch ist durchschnittlich das Jahreseinkommen von ... in den interviewten KMU?				
	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden

... einem Mann auf der 1. Führungsebene (MD-1)	58.333 € (n=3)	27.000 € (n=1)	58.667 € (n=3)	65 000 € (n=1)
... einem Mann auf der 2. Führungsebene (MD-2)	43.750 € (n=2)	k. A.	39.667 € (n=3)	42 500 € (n=1)
... einem Mann auf der 3. Führungsebene (MD-3)	37.500 € (n=1)	k. A.	28.000 € (n=1)	k. A.

... einer Frau auf der 1. Führungsebene (MD-1)	70.000 € (n=1)	k. A.	k. A.	k. A.
... einer Frau auf der 2. Führungsebene (MD-2)	45.000 € (n=1)	k. A.	37.000 € (n=2)	k. A.
... einer Frau auf der 3. Führungsebene (MD-3)	k. A.	k. A.	25.000 € (n=1)	k. A.

7.5 Gehalt in Teilzeit

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, in denen Teilzeitbeschäftigte zeitanteilig genauso viel wie Vollzeitbeschäftigte verdienen?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
100% (n=5)	100% (n=4)	100% (n=3)	100% (n=4)

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 teilnehmenden Ländern.

Frage: Ist Mutterschutz in Ihrem Land gesetzlich geregelt?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> 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.

Frankreich	<p>Einstellung: Eine schwangere Frau darf in einem Vorstellungsgespräch nicht diskriminiert werden. Der Arbeitgeber darf keine Frage über einen gegenwärtige oder eine zukünftige Schwangerschaft stellen.</p> <p>Entlassung: Eine schwangere Frau zu entlassen ist nur aus zwei Gründen erlaubt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ernstes Fehlverhalten, ohne dass eine Verbindung zu ihrer Schwangerschaft besteht • wirtschaftlicher Grund <p>Und sogar wenn diese zwei Gründe vorliegen, kann die Frau nicht während ihres Schwangerschaftsurlaubs benachrichtigt werden.</p> <p>Arbeitsbedingungen: Eine schwangere Frau darf nicht nach 22:00 Uhr draußen arbeiten oder wenn die Temperatur unter 0° C ist.</p> <p>Mutterschaftsurlaub:</p> <p>Erste oder zweite Geburt: 6 Wochen vor der Geburt 10 Wochen nachher</p> <p>Dritte Geburt: 8 Wochen vor der Geburt 18 Wochen nachher</p>
------------	--

	<p>Mehrlingsgeburten (2 Zwillinge): 12 Wochen zuvor, 22 Wochen nachher Mehrlingsgeburten (3 oder mehr Zwillinge): 24 Wochen zuvor, 22 Wochen nachher</p> <p>Der Mutterschaftsurlaub kann im Falle von Frühgeburt, dem Tod oder Krankheit der Mutter verlängert werden.</p> <p>Während ihres Schwangerschaftsurlaubs erhält die Schwangere ein Tagegeld je nach ihrer Aufgabe und ihrem Gehalt. Dieser Zuschuss darf nicht unter 9,26 €/Tag liegen.</p>
<p>Deutschland</p>	<p>Mutterschutz ist im Mutterschutzgesetz (MuSchG) geregelt; ergänzt wird er häufig durch die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz</p> <p>Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bis auf wenige Ausnahmen unzulässig.“ - Bei Elternzeit wird der Kündigungsschutz bis zum Ablauf der Elternzeit verlängert. - „Der Mutterschutz beginnt sechs Wochen vor der Geburt bzw. vor dem errechneten Geburtstermin (EGT). ... Nach der Niederkunft dürfen die Wöchnerinnen bis zum Ablauf von acht Wochen nicht beschäftigt werden, bei Früh- und Mehrlingsgeburten wird diese Zeit auf zwölf Wochen ausgedehnt.“ - Verbot von Mehrarbeit (d.h. mehr als 8,5 h pro Tag), Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 8 MuSchG) - Finanzierung durch die Umlage U2: Nettogehalt abzüglich des Mutterschaftsgelds durch gesetzliche Krankenkasse (13 EUR/Tag) + Mutterschaftsgeld
<p>Polen</p>	<p>Für schwangere Arbeitnehmerinnen mit einem Arbeitsverhältnis - also mit einem Arbeitsvertrag, einem befristeten Arbeitsvertrag, einem Vertrag über die Ausführung einer jeweiligen Arbeit bzw. Arbeitnehmerinnen in einer Probezeit von über einem Monat - gilt ein besonderer Schutz gem. dem Arbeitsgesetzbuch.</p> <p>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). Überstunden dürfen während der Schwangerschaft nicht 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.</p> <p>Der Kündigungsschutz gilt nicht für Frauen, die in der Probezeit von weniger als einem Monat bzw. als Vertretung arbeiten. Es gibt auch weitere Situationen, in denen eine Schwangere oder Mutter im Mutterschaftsurlaub gekündigt werden darf: das ist der Fall bei einem Konkurs und bei der Auflösung des beschäftigenden Unternehmens. Weiter ist</p>

eine Entlassung wegen grober Verletzung der Arbeitnehmerpflichten möglich oder bei Verlust der Berechtigungen, die für den jeweiligen Beruf erforderlich sind.

Nach dem polnischen Recht dürfen **Frauen grundsätzlich nicht** bei besonders schweren 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 ein 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**, es 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 Selbstständige). 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).

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 Kindesvater 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.

Seit 2014 hängt die Höhe des Mutterschaftsgeldes davon ab, wie lange

	<p>die Mutter den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen will und wann sie das erklärt. Im Mutterschaftsurlaub werden 100% der Bemessungsgrundlage des Mutterschaftsgeldes, 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.</p>
Österreich	<p>Mutterschutzgesetz</p> <p>8 Wochen vor und 8 Wochen nach dem errechneten Geburtstermin besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot für Frauen. Die Finanzierung erfolgt durch die Sozialversicherung. Das Dienstverhältnis wird aufrecht erhalten. Nach dem Mutterschaftsurlaub ist bezahlte Freizeit fürs Stillen und für die Pflege möglich.</p>
Schweden	<p>24. Mai 1995 verabschiedetes Elternurlaubsgesetz</p> <p>Nach diesem Gesetz haben angestellte Eltern das Recht, sich von der Arbeit frei zu nehmen.</p> <p>Eine Arbeitnehmerin ist in Verbindung mit der Geburt ihres Kindes zu vollem Urlaub während einer zusammenhängenden Zeit von mindestens sieben Wochen vor dem geschätzten Geburtstermin und sieben Wochen danach berechtigt. Wenn sie nicht aus einem anderen Grund Urlaub macht, sind zwei Wochen dieses Mutterschaftsurlaubs während der Zeit vor oder nach der Geburt obligatorisch. Die Angestellte ist auch berechtigt Urlaub zu nehmen um das Kind zu stillen.</p> <p>Ein Arbeitgeber darf keinen Bewerber oder Angestellten wegen des Elternurlaubs benachteiligen, wenn er</p> <ul style="list-style-type: none"> - über eine Anstellungsfrage entscheidet, einen Stellenbewerber zu einem Vorstellungsgespräch einlädt oder andere Maßnahmen während des Einstellungsverfahrens durchführt - über Beförderungen entscheidet oder eine(n) Angestellte(n) zur Aufstiegsfortbildung auswählt - zu anderen Maßnahmen der Berufsausbildung Entscheidungen trifft oder sie umsetzt - zu anderen Trainingsmaßnahmen oder zur Berufsberatung Entscheidungen trifft oder sie umsetzt - Vergütungen oder Arbeitsbedingungen verändert - anleitet oder Arbeit verteilt - kündigt, fristlos entlässt, entlässt oder andere bedeutsame Maßnahmen gegen den/die Angestellte(n) unternimmt <p>Dieses Verbot ist jedoch nicht anwendbar, wenn die verschiedenen Umstände und Bedingungen oder die unterschiedliche Behandlung eine unausweichliche Folge des Urlaubs ist.</p> <p>Eine Arbeitnehmerin, die ein Kind erwartet und vor kurzem bereits ein Kind bekommen hat oder noch stillt, ist berechtigt, dass ihr eine andere Arbeit zugewiesen wird, ohne dass ihr daraus Nachteile in den Konditionen entstehen, vorausgesetzt, dass ihr gemäß Kapitel 4, Abschnitt 6 des Arbeitsumfeldgesetzes die bisherige Arbeit untersagt wurde.</p>

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.

Frage: Gibt es eine gesetzlich geregelte Elternzeit in Ihrem Land?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> 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.

Frankreich	<p>Der Elternurlaub wurde im Jahr 1977 geschaffen. Zuerst hatte nicht jeder das Recht, einen Elternurlaub zu nehmen. Nur Angestellte in Unternehmen, die über 100 Angestellte hatten, konnten einen Elternurlaub nehmen.</p> <p>Väter konnten bis 1984 keinen Elternurlaub nehmen.</p> <p>Zusätzlich zum Elternurlaub sind seit 1994 3 Tage wegen "Kinderkrankheit" für jeden Angestellten erlaubt.</p> <p>Die Länge des Elternurlaubs beträgt ein Jahr für jedes Kind und jeden Elternteil. Der Elternurlaub kann zweimal verlängert werden, aber längstens bis zum dritten Geburtstag des Kindes.</p> <p>Im Falle von Mehrlingsgeburten kann der Elternurlaub bis zur Zulassung der Kinder im Kindergarten erweitert werden. Im Falle von Mehrlingsgeburten von 3 oder mehr Kindern (oder 3 oder mehr Adoptivkindern), kann der Elternurlaub 5-mal erweitert werden, bis längstens zum sechsten Geburtstag der Kinder.</p> <p>In keinem Fall und aus keinem Grund kann der Elternurlaub vom Arbeitgeber verweigert werden.</p> <p>Die Eltern können keine bezahlte Arbeit während des Elternurlaubs annehmen, außer die einer Tagesmutter. Aber die Eltern können eine berufliche Qualifizierung während des Elternurlaubs wahrnehmen.</p> <p>Während der Zeit des Elternurlaubs muss der Arbeitgeber die Arbeitsstelle für den/die Angestellten frei halten. Oder er hat wenigstens eine ähnliche Anstellung vorzuhalten (gleiche Art von Aufgabe, gleiches Gehalt). Nach dem Elternurlaub können die Eltern zu ihrer Arbeitsstelle zurückkehren.</p>
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - Rechtsanspruch auf Elternzeit für Mütter und Väter bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (§15 BEEG) - Beide Elternteile können getrennt oder teilweise zusammen Elternzeit nehmen – Voraussetzung ist, dass sie das Kind selbst erziehen/betreuen und Kind und Elternteil zusammen wohnen. - Eine Beschäftigung des in Elternzeit befindlichen Elternteils darf eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden nicht überschreiten. - Besonderer Kündigungsschutz während der Elternzeit - Vom Arbeitgeber unbezahlte Freistellung, jedoch Bezug von Eltern-

	<p>geld bis zu 12 Monaten möglich.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In Ausnahmefällen können Großeltern bis zu drei Jahre Elternzeit nehmen. Dies ist möglich, wenn ein Elternteil des Kindes noch in Ausbildung und/oder minderjährig ist und das Kind im Haushalt der Großeltern lebt. Das Elterngeld wird auch in diesem Fall den Eltern ausgezahlt. (§15 BEEG)
<p>Polen</p>	<p>Ein(e) Arbeitnehmer(in) 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.</p> <p>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).</p> <p>Wie bei dem Mutterschaftsurlaub und dem zusätzlichen Mutterschaftsurlaub hat der/die Elternzeit nehmende Arbeitnehmer(in) außerdem Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach den in den Vorschriften über die Geldleistungen aus der Sozialversicherung im Falle von Krankheit und Mutterschaft bestimmten Bedingungen.</p> <p>Eltern haben Anspruch auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> (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. <p>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.</p>
<p>Österreich</p>	<p>Elternkarenz: Arbeitsrechtlich bis zu 2 Jahre nach Geburt des Kindes mit aufrechtem Dienstverhältnis und Behaltefrist von 1 Monat</p> <p>Der Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist aber länger möglich.</p> <p>Kinderbetreuungsgeld Gesetz</p> <p>In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern haben Mütter/Väter, sofern ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bzw. Änderung der Lage der Arbeitszeit. Die Teilzeitbeschäftigung kann längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes in Anspruch genommen werden. Bei Nichteinigung über die Rahmenbedingungen kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung antreten, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber keinen gerichtlichen Vergleich beantragt bzw. keine Klage bei Gericht einbringt.</p> <p>In Betrieben mit höchstens 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern oder ohne Betriebszugehörigkeit von drei Jahren kann eine Teilzeitbeschäftigung samt deren Rahmenbedingungen längstens bis zum Ablauf des</p>

	vierten Lebensjahres des Kindes mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vereinbart werden. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch! Beide Elternteile können die Teilzeitbeschäftigung auch gleichzeitig in Anspruch nehmen. Es ist jedoch nur eine einmalige Inanspruchnahme pro Elternteil und Kind möglich.
Schweden	<p>In Schweden sind Eltern zu 480 Tagen Elternurlaubs berechtigt, wenn ein Kind geboren oder adoptiert wird. Dieser Urlaub kann monatlich, wöchentlich, täglich oder sogar nach Stunden genommen werden. Frauen nehmen immer noch die meisten Tage - 2012 nahmen Männer etwa 24 Prozent des Elternurlaubs.</p> <p>2013 betrug der maximale Zuschuss für die Eltern in den ersten 390 Tagen SEK 946 (EUR 105) am Tag. Die übrigen 90 Tage betrug das Tagegeld SEK 180. Sechzig Tage des Urlaubs werden ausdrücklich an jeden Elternteil vergeben und können nicht auf den Anderen übertragen werden. Zusätzlich erhält ein Elternteil des neugeborenen Babys 10 Tage Urlaub in Verbindung mit der Geburt oder 20 Tage wenn sie Zwillinge sind.</p> <p>Eltern, die den übertragbaren Elternurlaub teilen, erhalten jeweils SEK 50 Bonus am Tag für eine maximale Dauer von 270 Tagen.</p> <p>Adoptiveltern sind gemeinsam zu 480 Tagen berechtigt, ab dem Tag an dem sie die Pflege übernehmen. Ein alleinerziehendes Elternteil ist berechtigt die vollen 480 Tage zu nehmen.</p> <p>Der Arbeitgeber deckt nicht die Kosten des Elternteilurlaubs, das bezahlt die Schwedische Gesellschaftliche Versicherungsverwaltung (Försäkringskassan) stattdessen.</p>

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 war.

Frage: Wie hoch ist in Ihrem Land der durchschnittliche Anteil der Mütter die Elternzeit wahrnehmen?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
33,0 %	56,0 % ¹⁹	k. A.	80,0 %	k. A.

Frage: Wie lange dauert in Ihrem Land die durchschnittliche Elternzeit der Mütter?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
k. A.	mehrheitlich mehr als 24 Monate	k. A.	281 Tage (≈ 9.5 Monate)	k. A.

Frage: Wie hoch ist in Ihrem Land der durchschnittliche Anteil der Väter die Elternzeit				
---	--	--	--	--

¹⁹ Diese Angabe bezieht sich auf Frauen, die vor der Geburt des Kindes gearbeitet haben.

wahrnehmen?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
2,0 %	25,3 %	max. 2,0 %	20,0 %	k. A.

Frage: Wie lange dauert in Ihrem Land die durchschnittliche Elternzeit der Väter?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
k. A.	mehrheitlich 1-2 Monate	max. 2 Wochen	59 Tage (\approx 2 Monate)	k. A.

Frage: Wie viel Prozent der während ihrer Tätigkeit in den interviewten Unternehmen werdenden Mütter haben Elternzeit in Anspruch genommen?				
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden	
70% (n=2)	75% (n=4)	100% (n=3)	94% (n=1)	

Frage: Wie viele Monate dauert die durchschnittliche Elternzeit, die von Müttern in den interviewten Unternehmen in Anspruch genommen wird?				
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden	
12 (n=1)	12 (n=4)	16 (n=3)	13 (n=1)	

Frage: Wie viel Prozent der während ihrer Tätigkeit in den interviewten Unternehmen werdenden Väter haben Elternzeit in Anspruch genommen?				
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden	
0% (n=2)	24% (n=4)	62% (n=3)	21% (n=1)	

Frage: Wie viele Monate dauert die durchschnittliche Elternzeit, die von Vätern in den interviewten Unternehmen in Anspruch genommen wird?				
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden	
k. A.	2 (n=2)	2 (n=3)	2 (n=1)	

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die spezifische Maßnahmen zur Wiedereingliederung von aus der Elternzeit zurückkehrenden Müttern und Vätern haben?				
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden	
33% (n=3)	75% (n=4)	0% (n=3)	0% (n=1)	

Frage: Wenn es in den interviewten KMU spezifische Maßnahmen zur Wiedereingliederung von aus der Elternzeit zurückkehrenden Müttern und Vätern gibt, welche sind das? (z. B. spezifische Einarbeitungsprogramme, feste Ansprechpartner(innen))	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Sobald eine Frau ihre Schwangerschaft bekannt gibt, wird sie krankgeschrieben, weil die Stoffe, mit denen umgegangen wird, als gefährlich eingestuft sind. • Der Tarifvertrag ermöglicht Elternzeit für Väter. • Keine Erziehungsurlaube • Klassische Wiedereinstiegsgespräche
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Wiedereinstiegsgespräche • Kommen wieder auf den alten Arbeitsplatz • Kontakt während der Elternzeit • Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten • Einarbeitung, insbesondere auf Veränderungen aufmerksam machen. • Generell wird auf Mütter mit Kindern Rücksicht genommen.

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 Mitgliedsstaat zum anderen.

Frage: Gibt es in Ihrem Land Elterngeld?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Das Elterngeld ist je nach Land sehr unterschiedlich geregelt. Nachfolgend werden in diesem Abschnitt die Dauer und Höhe des Elterngeldes dargestellt. Falls es Alternativen zum Elterngeld oder Wahlmöglichkeiten bei dem Bezug von Elterngeld gibt, werden Sie hier erwähnt.

Frankreich	<p>In Frankreich kann eine Familie Elterngeld von der Geburt des zweiten an Kinds bekommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zwei Kinder: 129,35 € €/Monat - drei Kinder: 295,05 € €/Monat - vier Kinder: 460,77 € €/Monat - jedes weitere Kind: 165,72 € /Monat <p>Wenn die Kinder 14 Jahre alt sind, erhält die Familie zusätzlich 64,67 €. Wenn nur zwei Kinder in der Familie sind, kann das Elterngeld nicht für den Ältesten beansprucht werden.</p> <p>Die Familie kann dieses Elterngeld bekommen, bis ihr vorletztes Kind</p>
------------	--

	<p>20 Jahre alt ist.</p> <p>Wenn die Familie ein Kind hat, das 20 Jahre alt ist und immer noch zu Hause lebt, kann es eine Zahlung von 81,78 €/Monat beanspruchen, wenn die Familie Elterngeld für mindestens drei Kinder am Vormonat seines 20. Geburtstages erhalten hat.</p>
<p>Deutschland</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elterngeld ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG §§ 1-6 geregelt: minimal 300,00 EUR – maximal 1.800,00 EUR - Das Basiselterngeld wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate gezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere Monate gibt es, wenn sich auch der andere Elternteil an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt. - Alleinerziehende können 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen. - Das ElterngeldPlus erkennt die Pläne derjenigen an, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Sie bekommen doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe) und können so ihr Elterngeldbudget besserausschöpfen. Aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. (gültig ab 01.07.2015) - Wenn beide, Mutter und Vater, sich entscheiden, gleichzeitig für vier Monate jeweils 25 bis 30 Stunden in der Woche zu arbeiten und sich damit auch die Zeit mit ihrem Nachwuchs zu teilen, gibt es einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten pro Elternteil. - Höhe variiert je nach Nettoeinkommen vor der Geburt des Kindes zwischen 65 und 67% des Nettoeinkommens
<p>Polen</p>	<p>Das Elterngeld gibt es in Polen nicht.</p> <p>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.</p> <p>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 ist 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 zzt. bei PLN 400 monatlich.</p> <p>Die Erziehungsbeihilfe wird max. 24 Monate gezahlt (die gesamte Dauer des Erziehungsurlaubs). <u>Ausnahmen</u>: 1. Betreuung von Zwillingen oder Mehrlingen (max. 36 Monate), 2. für behinderte bzw. schwerbehinderte Kinder wird die Erziehungsbeihilfe 72 Monate gezahlt und kann bis zur Volljährigkeit des Kindes beantragt werden.</p> <p>Selbst wenn beide Eltern im Erziehungsurlaub sind, steht die Beihilfe nur einem Elternteil zu.</p>

	<p>Das o.g. Einkommenskriterium pro Familienmitglied gilt auch für weitere Formen der Familienbeihilfe (ebenfalls vom Sozialamt gezahlt). Die Familienbeihilfe beträgt zzt. PLN 77 pro Kind/Monat für Kinder bis zum 6. Lebensjahr, PLN 106 für Kinder zwischen dem 6. und 18. Lebensjahr.</p>
<p>Österreich</p>	<p>Kinderbetreuungsgeld durch den Staat: Wahlmöglichkeit zwischen 5 Modellen:</p> <p>Variante 30 plus 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - 14,53 Euro pro Tag (ca. 436 Euro pro Monat) - Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes - Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile Verlängerung der Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes (ein Elternteil kann maximal 30 Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen; ein Wechsel zwischen den Elternteilen beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist höchstens zweimal möglich, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate) <p>Variante 20 plus 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20,80 Euro pro Tag (ca. 624 Euro pro Monat) - Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil bis zur Vollendung des 20. Lebensmonats des Kindes - Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile Verlängerung der Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes (ein Elternteil kann maximal 20 Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen; ein Wechsel zwischen den Elternteilen beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist höchstens zweimal möglich, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate) <p>Variante 15 plus 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - 26,60 Euro pro Tag (ca. 800 Euro pro Monat) - Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil bis zur Vollendung des 15. Lebensmonats des Kindes - Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile Verlängerung der Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes (ein Elternteil kann maximal 15 Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen; ein Wechsel zwischen den Elternteilen beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist höchstens zweimal möglich, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate) <p>Variante 12 plus 2 (pauschal)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 33 Euro pro Tag (ca. 1.000 Euro pro Monat) - Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes - Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile Verlängerung der Be-

	<p>zugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes (ein Elternteil kann maximal zwölf Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen; ein Wechsel zwischen den Elternteilen beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist höchstens zweimal möglich, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate)</p> <p>Variante 12 plus 2 (einkommensunabhängig)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 Prozent der Letzteinkünfte, maximal 66 Euro pro Tag (ca. 2.000 Euro pro Monat) - Für Bezieherinnen von Wochengeld (Unselbstständige, Selbstständige, Landwirtinnen, Vertragsbedienstete, freie Dienstnehmerinnen, geringfügig Beschäftigte mit Selbstversicherung) 80 Prozent des Wochengeldes; zusätzlich führt die Krankenkasse eine Günstigkeitsrechnung durch. - Für Beamtinnen: 80 Prozent eines fiktiv zu berechnenden Wochengeldes; zusätzlich führt die Krankenkasse eine Günstigkeitsrechnung durch. - Für Väter: 80 Prozent eines fiktiv berechneten Wochengeldes; statt auf den Beginn der Schutzfrist wird beim Vater auf einen achtwöchigen Zeitraum vor der Geburt des Kindes abgestellt. Zusätzlich führt die Krankenkasse eine Günstigkeitsrechnung durch. - Für alle anderen und Günstigkeitsrechnung: Herangezogen werden die im relevanten Steuerbescheid ausgewiesenen Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit (wenn sie aufgrund eines bestehenden Dienstverhältnisses erzielt wurden, daher sind beispielsweise Pensionen ausgenommen), aus selbstständiger Arbeit, aus Gewerbebetrieb und aus Land- und Forstwirtschaft - Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes - Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile Verlängerung der Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes (ein Elternteil kann maximal zwölf Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen; ein Wechsel zwischen den Elternteilen ist maximal zweimal möglich; Mindestdauer eines Blocks: zwei Monate)
Schweden	siehe Abschnitt 8.2 Gesetzliche Grundlage: Elternzeit

8.5 Gesellschaftliche Rollenbilder von Frauen und Männern

Dieser Abschnitt dient der Erläuterung von traditionellen Geschlechterrollen in den teilnehmenden Ländern. Hier wird erörtert, welche Eigenschaften und/oder Verhaltensweisen typischerweise einem bestimmten Geschlecht in dem jeweiligen Land zugeordnet werden. Es wird dabei auf historische Entwicklungen eingegangen und analysiert, ob diese Verhaltensweisen heute aufgebrochen sind oder weiterhin existieren.

Frankreich	Während des Zweiten Weltkrieges litt die Rolle der Frauen unter der Doktrin von Marshal Philippe Pétain, der davon ausging, dass die Frauenrechte zugunsten der Familie in den Hintergrund treten müssten. In Frankreich wird diese Doktrin mit dem Motto verbunden "travail,
------------	---

famille, patrie" (Arbeit, Familie, Vaterland), das Frauen ermutigte zu Hause zu bleiben, um sich um ihre Kinder zu kümmern und Männer sollten zur Arbeit zu gehen, um das Land zu schützen. Einige Gesetze wurde verabschiedet, wie Gournots Gesetz am 29. Dezember 1942, genannt die "Konvention der Familie", das Ehen und große Familien stärkte, während die Scheidung erschwert wurde. Der Schwangerschaftsabbruch wurde als Hochverrat verboten und als Verbrechen betrachtet. Zwischenzeitlich wurden viele Auszeichnungen für Frauen vergeben, die viele Kinder gebären. 1941 wurde der Muttertag eingeführt.

Nach dem Ende der deutschen Besetzung Frankreichs, am 5. Oktober 1944, stimmte die Provisorische Regierung der Französischen Republik dem Wahlrecht für Frauen zu.

Bildung

Die Lehrer waren auch nicht gleichermaßen qualifiziert gendergerecht zu unterrichten: die Mädchen wurden im Saubermachen, Bügeln, Waschen und Kochen unterwiesen, während die Jungen, sind dazu erzogen wurden, Schmiede, Zimmerleute oder Freimaurer zu werden.

In der Schule wurden die Geschlechter noch bis 1957 physisch getrennt. Danach und trotz der Vielfalt gab es keine wirkliche Orientierung auf Gleichheit in der Bildung: Frauen hören immer noch früher mit ihrer Bildung auf als Männer. Im Jahr 1971 gab es eine Wende und seither gibt es mehr weibliche Abiturienten als männliche.

Arbeit und Ehe:

Verheiratet zu sein ist in der französischen Gesellschaft für Männer und Frauen sehr wichtig. Aber es gibt Veränderungen. Im Jahr 1968 lebten 17% der verheirateten Frauen schon mit einem Freund zusammen. Im Jahr 1977 waren es 44% der Frauen.

Die abnehmende Dauer der Ehe und spätere Heirat sind Symbole für soziale und kulturelle Veränderungen in der französischen Gesellschaft. Männer und Frauen sind vom Anfang des 20. Jahrhunderts bis 1980 im Durchschnitt zwischen 20 und 24 Jahre alt, wenn sie das erste Mal heiraten. Im Jahr 2013 lag das durchschnittliche Heiratsalter zwischen 30,5 und 32,3 Jahre.

Dies ist im 20. und 21. Jahrhunderts für die Evolution im Verhältnis von Frauen und Männern sehr typisch: Mehr und mehr Frauen sind Manager in ihrem Unternehmen. Allmählich trennen sich das persönliche und das berufliche Leben.

Familie:

Seit 1974 ist die Empfängnisverhütung für Frauen über 21 Jahre erlaubt.

Seit 1975 ist der Schwangerschaftsabbruch erlaubt.

Seit 1982 werden die Kosten für einen Schwangerschaftsabbruch von der Sozialfürsorge zurückerstattet.

In einem Gesetz von 1985 wird die gleiche Verantwortung beider Elternteile für finanzielle und erzieherische Pflichten anerkannt.

Wie wir sehen konnten, änderte sich die Rolle von Frauen und Männern während des 20. Jahrhunderts stark. In der Zeit gewannen Frauen mehr und mehr Rechte, die eine tiefgreifende Veränderung der Rollen, wie die beiden Geschlechter in unserer Gesellschaft gesehen

	<p>werden, mit sich brachte, besonders während der letzten 30 Jahre. Die Familie hat sich verändert, während Frauen eine bessere Bildung erhielten und mehr und mehr eine Anstellung bekamen, übernahmen Männer allmählich Verantwortungen in der Familie.</p> <p>Jedoch ist die Kluft zwischen den Geschlechtern trotz der vielen Gesetze zur Gleichstellung immer noch sehr groß.</p>
<p>Deutschland</p>	<p>Traditionelles Rollenbild von Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beeinflussung der Rolle der Frau in Deutschland vor allem durch die Kirche - verantwortlich für Kindererziehung und Hausfrau, in einigen Fällen verdiente sie etwas dazu - wenn Frauen arbeiteten (vor allem in Vollzeit), wurden sie als „Rabenmutter“ abgestempelt - bis in die 1970er Jahre unterstand die Frau ihrem Ehemann. Er konnte sogar ihren Job kündigen ohne ihr Einverständnis. - Unterschied zwischen historischer Entwicklung in der BRD und in der DDR <p>Heutiges Rollenbild von Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rollenbild hat sich tatsächlich geändert, mehr als die Hälfte aller Frauen im erwerbsfähigen Alter sind berufstätig, ABER: sie arbeiten immer noch zu großen Teilen im Niedriglohnsektor und in Teilzeitstellen - In rund 80 von 105 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersuchten "Männerberufen" ist der Anteil weiblicher Auszubildender in den letzten zwölf Jahren gestiegen. Darunter befinden sich alle 25 am stärksten besetzten Berufe. Die Zuwächse sind zwar nicht sehr groß - im Durchschnitt etwa 0,2 Prozentpunkte pro Jahr und Beruf -, aber der Trend ist unverkennbar. Bis 2015 addierten sich die jährlichen Anteilssteigerungen junger Frauen auf einen Zuwachs von insgesamt über zwei Prozent. - Frauen übernehmen immer noch einen Großteil der unbezahlten Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeiten (BIBB-Analyse aus Anlass des "Girls' und Boys' Day 2016", Pressemitteilung 19/2016, Bonn, 26.04.2016) - „Lockerung, aber nicht Auflösung der traditionellen Rollenaufteilung“ (vgl. BMFSFJ-Studie 2007: 9) - Das Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familien und Jugend stellt in seiner Studie fest, „... dass Frauen neue Chancen und Möglichkeiten bekamen, ohne dass damit für die Männer Einschränkungen oder neue Aufgaben (Haushalt, Erziehung) verbunden wären: <i>Anhebung der Frauen auf das Niveau der Männer ohne Abstriche für diese.</i>“ (eigene Hervorhebung, BMFSFJ 2007: 9) - Der Mann hat immer noch Vorrecht bei der Karriere – Frau steckt eher zurück, auch wenn sie ähnliche Ziele verfolgt. (Vgl. rp-online 2013) <p>Heutiges Rollenbild von Männern</p>

	<p>Männer sollen stark und karriereorientiert sein – in dem Moment, in dem Männer in Teilzeit arbeiten möchten oder in Elternzeit gehen, ist dies für viele Arbeitgeber(innen) ein echtes Problem, obwohl es bei Frauen als normal angesehen wird. (Vgl. SCHEKKER 2011)</p>
<p>Polen</p>	<p>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 passiver Personen, die familiären Verpflichtungen gewidmet sind (vor allem Frauen). Zur gleichen Zeit trägt die Möglichkeit, Erwerbstätigkeit und Familie zu vereinbaren dazu bei, kinderfreundliche Entscheidungen zu treffen und damit die Geburtenrate zu erhöhen, was aus der Sicht der aktuellen Bevölkerungspolitik extrem wichtig ist.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Die Berufssituation von Frauen wird von vielen Barrieren und Stereotypen bestimmt, die einen gleichberechtigten Zugang zur Beschäftigung und beruflichem Aufstieg verhindern. 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 in den Rollenbildern Mann und Frau spiegelt sich in den beruflichen Entscheidungen der Frauen wider. Einige von ihnen entscheiden sich dafür, nach dem Mutterschaftsurlaub zu Hause zu bleiben. Manchmal stehen dem aber auch wirtschaftliche Überlegungen entgegen oder fehlende Möglichkeiten für die Kinderbetreuung.</p> <p>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 gleich-</p>

	<p>zeitig, 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.</p>	
Österreich	<p>Traditionelle Geschlechterrollen, wie Kinder und Haushalt sind Frauensache, sind in Österreich noch stark vertreten. Es fehlt an echten Rollenvorbildern.</p> <p>Kindererziehung und Haushalt werden immer noch als private Aufgaben erlebt. In den letzten Jahrzehnten hat sich die Bildungssituation merklich zugunsten der Frauen gebessert, im Berufsalltag schlägt sich das aber noch nicht nieder (Abiturient(inn)en: 56 %, Hochschulabschlüsse: 53%, aber kaum Frauen in Führungspositionen).</p> <p>Großer Stolperstein: großzügige Elternkarenz Modelle haben bisher kaum dazu geführt, dass Männer ihre Aufgaben auch verstärkt im Privatleben sehen, sondern bieten Frauen auch eine bequeme Art, sich aus der Arbeitswelt zurückzuziehen. Wiedereinstieg ist sehr erschwert, echte Karriereknicks sind die Folge.</p>	
Schweden	<p>Abfolge der Entwicklung elterlicher Versicherung von 1974-2014</p>	
	1974	<ul style="list-style-type: none"> - Elternversicherung wird eingeführt. Die Höhe beträgt 90 Prozent des Gehalts für 180 Tage und kann bis zum 8. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. - Elterliche Versicherung ersetzt die vorherige Mutterschaftsversicherung. Männer sind berechtigt, zu denselben Bedingungen wie die Frauen für Kinderbetreuung Erstattungen zu bekommen. Krankengeld für kranke Kinder wurde eingeführt. 10 Tage pro Familie pro Jahr für Kinder unter 10 Jahre. Die Höhe beträgt 90 Prozent des Gehalts.
	1980	<ul style="list-style-type: none"> - Schwangerschaftsbeihilfe wird eingeführt unter besonderer Berücksichtigung von Frauen mit körperlich schwerer Arbeit. Sie kann vom 60. zum 11. Tag vor der Geburt gegeben werden. - Die zeitweilige Beihilfe kann 60 Tage pro Kind pro Jahr in Anspruch genommen werden, die Altersgrenze wurde auf 12 Jahre angehoben. - Der Vater ist zu 10 Tagen elterlicher Beihilfe in Verbindung mit der Geburt berechtigt, mit einem Zuschuss von 90 Prozent des Gehalts.
	1995	<ul style="list-style-type: none"> - Der "Mama-/Papa-Monat" wurde eingeführt und die Anzahl der Elternurlaubstage stieg auf 450. Jedes Elternteil hat 30 Tage, die nicht dem anderen Elternteil übertragen werden können. Der Ausgleich ist 90 Prozent Gehalts. - Das Recht auf temporäre elterliche Beihilfe kann auf eine andere Person übertragen werden, wenn diese sich anstelle der Eltern um das kranke Kind kümmert.
	1996	<ul style="list-style-type: none"> - Die Beihilfe während des "Mama-/Papa-Monats" wurde auf 85 Prozent abgesenkt. Von den 390 Tage sind 300 mit 75 Prozent des Gehalts und 90 ohne Abzug.

		- Die zeitweilige Beihilfe und die Schwangerschaftsbeihilfe wurden auf 75 Prozent des Gehalts gesenkt.
	1997	- Die Beihilfe während des "Mama-/Papa-Monats" wurde weiter auf 75 Prozent abgesenkt.
	2002	- Der Elternurlaub wird um 30 sogenannte Krankheitsfehltag auf 480 Tage erweitert. 60 Tage sind für jedes Elternteil reserviert und nicht übertragbar.
	2008	- Gleichstellungsbonus: Steuerabzüge anstelle des elterlichen Zuschusses. Der Maximalbonus kann zwischen beiden Eltern gleich verteilt werden. - Kommunen sind zur Vergabe einer kommunalen Beihilfe zur Kinderbetreuung berechtigt, wenn das Kind 1-3 Jahre alt ist und nicht in eine kommunal geförderte Kindereinrichtung geht.
	2010	- Für alleinerziehende Mütter oder Väter, die krank und außerstande sind, sich um ihr Kind (unter 3 Jahre) zu kümmern, wurde die Möglichkeit geschaffen, dass eine beliebige andere Person von der Arbeit zu Hause bleibt und die zeitweilige Beihilfe erhält, um sich um das Kind zu kümmern.
	2012	- Doppelte Tage wurden in das Elterngeld aufgenommen. Eltern dürfen zur gleichen Zeit 30 Tage im ersten Kindheitsjahr nehmen.
	2014	- Die Grenze für Elterngeld wurde auf 12 Jahre erweitert. Die 390 Tage in denen Elterngeld wegen Krankheit gezahlt wird und die 90 Tage Zuschuss auf geringerem Niveau sind zu gleichen Teilen auf die Eltern verteilt.

8.6 Formen von Kinderbetreuung

Formen von Kinderbetreuung die es in den beteiligten Ländern gibt.²⁰

	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Kinderkrippe ²¹	<input checked="" type="checkbox"/>				
Kindergarten	<input checked="" type="checkbox"/>				
Schulhort ²²	<input checked="" type="checkbox"/>				
Spielgruppen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Kindertagespflege (bei	<input checked="" type="checkbox"/>				

²⁰ Von den hier untersuchten Formen der Kinderbetreuung ausgenommen sind der Schulunterricht, das Internat und das Kinderheim.

²¹ Spezielle Form der Kinderbetreuung für Kleinkinder.

²² In die Schule integrierte Form der Kinderbetreuung am Nachmittag.

	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
Tagesmutter/Tagesvater)					
Ganztagsschule ²³	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tagesferien ²⁴	<input checked="" type="checkbox"/>				
Krabbel- und Spielgruppen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familienzentren (KiTa zzgl. Anlaufstelle für Familien)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderfrau/-mann (Betreuungsperson im Privathaushalt der Eltern)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Babysitting	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aupair	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreute Kinderspielplätze	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.7 Gesetzliche Grundlage: Kinderbetreuung

Frage: Gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Kinderbetreuung?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

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.

Frankreich	<p>In einer öffentlichen Einrichtung (oder in einer zertifizierten Einrichtung), haben Eltern nur niedrige Kosten, dank der finanziellen Unterstützung vieler öffentlicher Organisationen.</p> <p>Außerdem können sie (unter bestimmten Bedingungen) einen finanziellen Zuschuss erhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - um eine persönliche Tagesmutter einzustellen oder eine zertifizierte Organisation zur Pflege zu nutzen - wenn ein(e) Alleinerziehende(r) arbeitslos ist
------------	---

²³ Die Ganztagsschule wird oft als Alternative zum Schulhort betrachtet. Schüler(innen) werden hier über einen großen Teil des Tages untergebracht und betreut.

²⁴ Ein- oder mehrtägige Betreuung von Kindern während der Schulferien.

	<p>Sie können auch eine Steuererleichterung für Kindermädchen und Babysitter erhalten.</p>
Deutschland	<p>Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz – KiföG)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seit dem 1. August 2013 gilt der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr. - Darüber hinaus hält das KiföG auch fest, dass für Eltern, die ihre Kinder unter drei Jahren selber betreuen wollen, ab 2013 eine monatliche Zahlung (Betreuungsgeld) eingeführt werden soll.
Polen	<p>Die Organisation der Betreuung von Kleinkindern ist Aufgabe der Gemeinden.</p> <p>Die Gemeinde muss für jedes Kind einen Platz in einem Kindergarten sicherstellen, das im jeweiligen Kalenderjahr das 5. Lebensjahr vollendet, sowie für jeden 6-jährigen, der nicht eingeschult wurde und die Vorschulbildung fortsetzt.</p> <p>Bis 2015 sollen alle 4-jährigen, und 2017 alle 3-jährigen Kinder einen Kinderkrippen-/gardenplatz erhalten.</p> <p>Das sog. Rekrutierungsgesetz definiert seit 2014 die Regeln der Rekrutierung für öffentliche Kindergärten und Schulen:</p> <p>Kindergarten: in erster Linie werden Kinder aus der jeweiligen Gemeinde aufgenommen. Gibt es mehr Kandidaten als Plätze, wird ein Aufnahmeverfahren 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 Aufnahme aus der Gemeinden freie Plätze, können Kinder von außerhalb der Gemeinde aufgenommen werden (nach den o.g. Regeln der Aufnahme).</p> <p>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).</p>
Österreich	<p>Es besteht ab dem 5. Lebensjahr im Jahr vor Schuleintritt die Pflicht zum halbtägigen Kindergartenbesuch – ist für die Familien gratis, ein zweites verpflichtendes Jahr wird angedacht.</p>
Schweden	<p>Kinderbetreuung wurde 1998 ins Schulgesetz aufgenommen. Entsprechend dem Schulgesetz sind alle Kommunen verpflichtet, Eltern Kinderbetreuung vom ersten Jahr des Kindes bis zum Tag vor ihrem 13. Geburtstag anzubieten. Dieses Gesetz hat die Kommunen „gezwungen“ ihre Kinderbetreuung auszudehnen, selbst wenn sie nicht genug</p>

	<p>Geld oder Personal hatten.</p> <p>Seit dem 01. Juli 2011 berechtigt ein neues Vorschulgesetz alle Dreijährigen zum Besuch einer Vorschule.</p> <p>Die Tagespflege für jedes Kind kostet etwa 160 000 SEK pro Jahr. In Schweden werden die meisten Kosten für Kinderbetreuung von der Steuer gedeckt. Eltern müssen jedoch immer noch eine Gebühr bezahlen, um ihre Kinder in die Tagespflege/Vorschule geben zu können. Die Gebühr hängt vom Haushaltseinkommen pro Jahr ab. Sie hängt auch davon ab, wie viele Kinder die Familie hat und in welcher Stadt sie lebt. Die maximale Gebühr beträgt etwa 1260 SEK.</p>
--	---

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.

Frage: Gibt es genug Plätze für die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein

Frage: Gibt es genug Plätze für die Betreuung von Kindern über 3 Jahren?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Frage: Wie viel Prozent der Kinder unter 3 Jahren befinden sich in einer staatlichen oder privaten Kinderbetreuungseinrichtung?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
15,8 %	29,3 % (staatlich)	3,0 %	50,0 %	23,8 %

Frage: Wie viel Prozent der Kinder über 3 Jahren befinden sich in einer staatlichen oder privaten Kinderbetreuungseinrichtung?				
Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
100 % gehen zur Schule	k. A.	54,0 %	95,0 %	92,0 %

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

Frankreich	<p>In Frankreich kostet ein Platz in öffentlicher oder privater Pflege mehr als ein Platz in einer Tagespflege mit einem Kindermädchen. Es ist paradox, weil in einer öffentlichen oder privaten Gruppe mehr Kinder betreut werden als in der Tagespflege.</p> <p>Dieses Paradoxon wird durch eine Überregulierung hinsichtlich der</p>
------------	---

	Betreuungskonditionen für die öffentliche oder private Pflege gegenüber anderen Arten von Kinderbetreuung verursacht. Diese Überregulierung verursacht viele finanzielle Probleme (es wird viel Geld benötigt, um die Aufenthaltsvorschriften zu erfüllen).
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - Zusatzinformation: Kind bis 1 Jahr: 2,7 %, Kind von 1-2 Jahre 30,8 %, Kind von 2-3 Jahre 53,9 % - Wesentlicher Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland aufgrund der historischen Entwicklung: mehr Kindergärten in Ostdeutschland vorhanden, da es hier zur Normalität gehörte, dass die Mutter spätestens ein Jahr nach der Geburt ihres Kindes wieder arbeitet - Unter 30 % tatsächliche Betreuungsquote für Kinder unter 3 Jahre, ca. 40 % der Eltern benötigen einen Betreuungsplatz für ihr Kind
Polen	<p>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.</p> <p>Die Anzahl der Plätze in Kindertagesstätten ist viel zu gering, 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 % der Kinder dort einen Platz finden.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Frage: Wie hoch ist der Anteil der interviewten KMU, die ihre Mitarbeiter(innen) bei der Betreuung ihrer Kinder unterstützen?			
Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
60% (n=5)	75% (n=4)	67% (n=3)	100% (n=4)

Frage: Wenn es eine Unterstützung gibt, wodurch erfolgt sie? (z. B. durch Zuschüsse zur öffentlichen oder privaten Kinderbetreuung, Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Kinderbetreuungsplatz, eigene Kindertagesstätte)	
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassungen der Arbeits- und Öffnungszeiten • Beteiligung an der Finanzierung eines Kindergartens • flexible Lösungen hinsichtlich der Arbeitszeit
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> • Max. 90 €/Monat Übernahme von Kinderbetreuungskosten bei

	<p>privater Kinderbetreuung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinderbetreuungsraum: bei Bedarf kann jede(r) Angestellte ihr/sein Kind mit in das Unternehmen bringen. • Notfallplan für die Kinderbetreuung durch Mitarbeiter(innen). • Unterstützung bei der Organisation eines Kitaplatzes. • Kitazuschuss (generell) • Zeitliche Flexibilität
Österreich	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Kleinstkinderbetreuung am Firmenareal in konkreter Planung (schon bewilligt) • Bei Bedarf unbürokratisch Zeitausgleich
Schweden	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeiten • Meetings werden während der Arbeitszeit abgehalten und die geplanten Schlusszeiten eingehalten • Heimarbeit, wenn es die Arbeitsaufgabe ermöglicht

8.9 (Teilzeit-)Beschäftigung für Eltern 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.

Frage: Wie viel Prozent ...?					
	Frankreich	Deutschland	Polen	Schweden	Österreich
... der Männer im erwerbsfähigen Alter mit Kindern gehen einer dauerhaften Beschäftigung nach?	60,0 %	82,6 % (<3 Jahre)	90,0 % (< 5 Jahre)	74,0 %	96 %
... der Frauen im erwerbsfähigen Alter mit Kindern gehen einer dauerhaften Beschäftigung nach?	k. A.	31,5 % (<3 Jahre)	61,0 % (< 5 Jahre)	42,0 %	79 %
... der Männer im erwerbsfähigen Alter mit Kindern gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach?	k. A.	6,6 % (<6 Jahre)	k. A.	11,0 %	8,2 %
... der Frauen im erwerbsfähigen Alter mit Kindern gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach?	31,0 %	64,0 % (< 6 Jahre)	k. A.	30,0 %	49,7 %

Frage: Wie viel Prozent ... mit Kindern arbeiten in den interviewten Unternehmen auf Teilzeitbasis?				
	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
... der männlichen Mitarbeiter ...	0% (n=3)	8% (n=4)	3% (n=3)	11% (n=1)
... der weiblichen Mitarbeiter ...	12% (n=3)	31% (n=4)	68% (n=3)	30% (n=1)

Frage: Was ist die durchschnittliche Anzahl an Tagen, die diese teilzeitbeschäftigten ... mit Kindern pro Woche arbeiten?				
	Frankreich	Deutschland	Österreich	Schweden
... Männer ...	30 (n=1)	28 (n=2)	25 (n=3)	32 (n=1)
... Frauen ...	24 (n=2)	30 (n=4)	21 (n=3)	20 (n=1)