



Co-funded by
the European Union

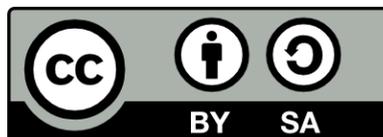
MYCo – Lernen Sie Ihre Kollegen kennen. Überwindung von Generationsklischees durch Wissen.



DESK RESEARCH: POLEN

AUTOR: CWEP

DEZEMBER 2024



Dieses Werk ist unter CC BY-SA 4.0 lizenziert. Eine Kopie dieser Lizenz finden Sie unter
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

1. Generationelle Beschäftigungstrends in Polen

Der polnische Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren dynamische Veränderungen in der Beschäftigung der Generationen erfahren. Zu den wichtigsten Datenpunkten gehören:

Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten erreichte im September 2024 15.819,40 Tausend, was eine allmähliche Erholung nach der Pandemie widerspiegelt, aber immer noch unter dem Höchststand von 16.055,40 Tausend im Jahr 2021 liegt¹.

Die Arbeitslosenquote gehört weiterhin zu den niedrigsten in der EU und wird bis Ende 2024 auf 5,3 % prognostiziert, was auf die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften in Sektoren wie dem verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor zurückzuführen ist².

Jugendbeschäftigung: Der ManpowerGroup-Bericht für 2022 hob die guten Einstellungsaussichten für jüngere Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe hervor (+30 % Netto-Beschäftigungsprognose), während in Sektoren wie dem Baugewerbe eine Stagnation zu verzeichnen war³.

Ältere Arbeitnehmer: Trotz Polens Status als eines der Länder mit der am schnellsten alternden Bevölkerung in Europa liegen die Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen hinter denen jüngerer Altersgruppen zurück, was teilweise auf technologische Qualifikationslücken zurückzuführen ist⁴⁵.

Wichtige Erkenntnis: Während jüngere Generationen von der hohen Nachfrage in technologieorientierten Branchen profitieren, sehen sich ältere Arbeitnehmer mit systemischen Hindernissen konfrontiert, darunter digitale Ausgrenzung und Altersdiskriminierung bei der Einstellung.

2. Technologische/digitale Vielfalt

Die digitale Kluft in Polen ist zwischen den Generationen ausgeprägt:

Solidarität zwischen den Generationen: Jüngere Generationen fungieren als „Digital Natives“ und schließen Lücken, indem sie älteren Erwachsenen digitale Kompetenzen vermitteln (z. B. Online-Sicherheit, soziale Medien). Umgekehrt bringen ältere Generationen ihre Lebenserfahrung ein und schaffen so Möglichkeiten zum gegenseitigen Lernen⁶.

Zugang zur digitalen Kultur: Eine Studie aus dem Jahr 2024 ergab, dass der Zugang zu digitalen Plattformen (z. B. E-Books, audiovisuelle Inhalte) die kulturelle Offenheit fördert, aber weiterhin Ungleichheiten bestehen. Ältere Erwachsene und einkommensschwache Gruppen haben nur eingeschränkten Zugang, was die soziale Schichtung verschärft⁷.

Auswirkungen auf den Arbeitsplatz: Ein Bericht aus dem Jahr 2023 stellte fest, dass nur 19 % der polnischen Unternehmen über formelle DEI-Strategien verfügen, wobei der Schwerpunkt auf der digitalen Inklusion älterer Arbeitnehmer nur minimal liegt⁸.

¹ <https://tradingeconomics.com/poland/employment-full-time-eurostat-data.html>

² <https://pie.net.pl/en/forecasts/>

³ <https://www.manpowergroup.pl/en/labor-market-reports/>

⁴ <https://www.careersinpoland.com/article/people-and-relations/equality-diversity-and-inclusion-in-poland>

⁵ <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

⁶

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/importance-intergenerational-solidarity-digitalization-exploring-technology-together>

⁷ <https://www.nature.com/articles/s41599-024-04091-1>

⁸ <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

„Die Digitalisierung ist nicht nur ein technologischer Wandel, sondern eine gesellschaftliche Transformation, die generationenübergreifende Solidarität erfordert“⁹.

3. Kulturelle Vielfalt

Die kulturelle Inklusion in Polen ist noch in Arbeit:

Ethnische Minderheiten: Das Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten von 2011 erkennt 14 Minderheitengruppen an, doch es gibt weiterhin Lücken bei der Umsetzung. So gibt es beispielsweise nur wenige Minderheitenschulen und die politische Vertretung ist minimal.

LGBTQ+-Rechte: Polens „LGBT-freie Zonen“ (die 2020 von über 100 Gemeinden ausgerufen wurden) wurden international verurteilt. Trotz der öffentlichen Unterstützung für LGBTQ+-Rechte bestehen weiterhin rechtliche Hindernisse, darunter die Nichtanerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften.

Geschlechtergleichstellung: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle (15,5 % im Jahr 2024) und die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen (75 % sind Männer) verdeutlichen systemische Ungleichheiten¹⁰¹¹.

Wichtige Erkenntnis: Die Bemühungen um kulturelle Vielfalt sind fragmentiert und politische Fortschritte werden oft durch politischen Widerstand konterkariert.

4. Kommunikationsvielfalt

Die Kommunikationspräferenzen der verschiedenen Generationen prägen die Dynamik am Arbeitsplatz:

Digitale Tools: Jüngere Arbeitnehmer bevorzugen Instant Messaging und soziale Plattformen, während ältere Mitarbeiter die persönliche Kommunikation oder E-Mails bevorzugen. Diese Diskrepanz kann die Zusammenarbeit behindern¹².

Interkultureller Dialog: Der Zugang zu globalen digitalen Inhalten (z. B. Filme, Blogs) fördert die soziale Offenheit, aber Sprachbarrieren und regionale Unterschiede schränken die Inklusion ein¹³.

Nur 20 % der polnischen Arbeitsplätze sind vollständig barrierefrei für Menschen mit Behinderungen, was die Teilhabe marginalisierter Gruppen einschränkt¹⁴.

5. Diversität in der Herangehensweise an Arbeit

Flexibilität am Arbeitsplatz: Nach der Pandemie bevorzugen jüngere Arbeitnehmer hybride Modelle, während ältere Generationen Wert auf Stabilität und traditionelle Büroumgebungen legen¹⁵.

9

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/importance-intergenerational-solidarity-digitalization-exploring-technology-together>

¹⁰ <https://www.careersinpoland.com/article/people-and-relations/equality-diversity-and-inclusion-in-poland>

¹¹ <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

¹²

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/importance-intergenerational-solidarity-digitalization-exploring-technology-together>

¹³ <https://www.nature.com/articles/s41599-024-04091-1>

¹⁴ <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

¹⁵ <https://www.manpowergroup.pl/en/labor-market-reports/>

Qualifikationsungleichgewichte: Die rasante Digitalisierung schafft eine Nachfrage nach technisch versierten jungen Menschen, während ältere Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben, sich weiterzubilden. Der PIE-Bericht für 2024 stellt ein Lohnwachstum (12,3 % im Jahr 2024) fest, das durch hochqualifizierte Tätigkeiten angetrieben wird und die Einkommensunterschiede zwischen den Generationen vergrößert¹⁶.

Führungsstile: Hierarchische Strukturen dominieren und stehen im Widerspruch zur Präferenz jüngerer Arbeitnehmer für kollaborative Entscheidungsfindung.

6. Transversale Diversitäten

Zu den intersektionalen Herausforderungen gehören:

Altersdiskriminierung und Geschlechterdiskriminierung: Ältere Frauen sind einer doppelten Diskriminierung ausgesetzt und haben nur begrenzten Zugang zu Führungspositionen und Weiterbildungen¹⁷.

Ländlich-städtisches Gefälle*: In ländlichen Gebieten fehlt es an digitaler Infrastruktur, was ältere Menschen und einkommensschwache Bevölkerungsgruppen überproportional betrifft¹⁸.

Wichtigste Beobachtungen

- 1. Digitale Kluft:** Ohne gezielte Weiterbildungsprogramme droht der alternden Bevölkerung Polens die Ausgrenzung.
- 2. Politische Lücken:** DEI-Strategien sind unterentwickelt, nur 3 % der Unternehmen verfügen über formelle Pläne.
- 3. Kultureller Widerstand:** Politische Rhetorik untergräbt oft Bemühungen um Inklusion, insbesondere für LGBTQ+-Gemeinschaften.

Empfehlungen

Generationenübergreifendes Mentoring: Ältere Arbeitnehmer sollten mit jüngeren Mentoren aus dem Technologiebereich zusammengebracht werden, um digitale Lücken zu schließen¹⁹.

Politische Interessenvertretung: Förderung EU-konformer DEI-Rahmenwerke zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede und zur Stärkung der Rechte von LGBTQ+²⁰.

Inklusive Infrastruktur: Investieren Sie in den digitalen Zugang in ländlichen Gebieten und in behindertengerechte Arbeitsplätze^{21,22}.

¹⁶ <https://pie.net.pl/en/forecasts/>

¹⁷ <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

¹⁸ <https://www.nature.com/articles/s41599-024-04091-1>

¹⁹

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/importance-intergenerational-solidarity-digitalization-exploring-technology-together>

²⁰ <https://www.careersinpoland.com/article/people-and-relations/equality-diversity-and-inclusion-in-poland>

²¹ <https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

²² <https://www.nature.com/articles/s41599-024-04091-1>

LITERATURVERZEICHNIS

Trading Economics – Vollzeitbeschäftigung in Polen (Eurostat-Daten)

<https://tradingeconomics.com/poland/employment-full-time-eurostat-data.html>

Polnisches Wirtschaftsforschungsinstitut (PIE) – Prognosen

<https://pie.net.pl/en/forecasts/>

ManpowerGroup Polen – Arbeitsmarktberichte

<https://www.manpowergroup.pl/en/labor-market-reports/>

Karriere in Polen – Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion in Polen

<https://www.careersinpoland.com/article/people-and-relations/equality-diversity-and-inclusion-in-poland>

Was funktioniert – DEI in Polen

<https://whatworks.pl/dei-in-poland/>

EPALE – Bedeutung der Solidarität zwischen den Generationen in der Digitalisierung

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/importance-intergenerational-solidarity-digitalization-exploring-technology-together>

Nature – Wissenschaftliche Berichte über digitale Kultur und soziale Schichtung