

Beschäftigung von deutschen Staatsangehörigen in Polen

Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer

Vorwort

Die europäischen Regelungen als Grundlage der Arbeitnehmermigrationen zwischen Deutschland und Polen

Der Arbeitsmarkt in Polen

I. Regeln der Beschäftigungsaufnahme auf Grundlage eines Arbeitsvertrages durch deutsche Staatsbürger in Polen

1.1. Allgemeine Informationen

1.2. Arbeitssuche

1.3. Aufenthaltsrecht und Meldepflicht

1.3.1. Einreise- und Verbleiberecht

1.3.2. Meldepflicht

1.3.3. Aufenthaltsregistrierung

1.4. Polnisches Arbeitsrecht

1.4.1. Gebot der Inländergleichbehandlung

1.4.2. Ausgewählte Fragen im Bereich des Arbeitsrechts

1.4.3. Eintreibung von Forderungen im Bereich des Arbeitsrechts

1.5. Das System der sozialen Sicherheit in Polen

1.5.1. Der Grundsatz der Vermeidung der Doppelversicherung

1.5.2. Die polnische Gesetzgebung im Bereich der Sozial- und Krankenversicherung

1.5.3. Meldepflicht

1.5.4. Leistungen aus dem polnischen Sozialversicherungssystem

1.6. Berufsqualifikationen

1.6.1. Rechtsgrundlagen

1.6.2. Regeln der Anerkennung der in einem anderen EU-Staat erworbenen Berufsqualifikation

II. Entsendung von Arbeitnehmern durch deutsche Arbeitgeber zwecks Arbeitsverrichtung in Polen

2.1. Allgemeine Informationen

2.2. Dienstreise oder Entsendung

2.2. Aufenthaltsrecht und Meldepflicht

2.3. Anzuwendendes Arbeitsrecht

2.4. Soziale Sicherheit

2.4.1. Allgemeine Informationen

2.4.2. Leistungen bei Krankheit

2.4.3. Kontrollen und Sanktionen

2.5. Berufsqualifikationen

2.5.1. Rechtsgrundlagen

2.5.2. Benachrichtigungspflicht

2.5.3. Sonderregelungen

III. Tätigkeit von Zeitarbeitsagenturen

3.1. Benachrichtigungspflicht

3.2. Entsprechende Anwendung der Vorschriften hinsichtlich der Arbeitnehmerentsendung

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum 1. Mai 2011 kehrte innerhalb der EU-25 endlich die volle Arbeitgeberfreizügigkeit ein. Somit können nicht nur die Bürger Mittelosteuropas in Deutschland und Österreich ungehindert auf Arbeitssuche gehen, sondern auch umgekehrt, Deutsche in den neuen EU-Mitgliedsländern, darunter natürlich in Polen.

Wie in den meisten Bereichen, so ähneln sich die polnischen und deutschen Vorschriften auch im Arbeitsrecht. Es bestehen jedoch immer noch kleine und feine Unterschiede.

Wir möchten Ihnen mit dieser Publikation die Arbeit in Polen erleichtern. Sie werden erfahren welche Details man unbedingt beachten sollte.

Ich freue mich, Ihnen unsere Broschüre zur Verfügung stellen zu können und hoffe, dass sie Ihnen helfen wird, sich bietende Karriere- oder Expansionschancen zu nutzen.

Ihr,

Michael Kern

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer

Die Europäischen Regelungen als Grundlage der Arbeitnehmer-Migrationen zwischen Deutschland und Polen

Die Gründer der Europäischen Union hatten zum Ziel die Schaffung des Binnenmarktes, der auf Europaebene die freie Waren-, Personen-, Dienstleistungen-, und Kapitalverkehr ermöglichen sollte. Der Verwirklichung dieses Ziels dienen die durch den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union statuierten und durch zahlreiche Rechtsakte des sekundären Unionsrechts konkretisierten bzw. erweiterten Grundfreiheiten, darunter der freie Personenverkehr, der die Arbeitnehmerfreizügigkeit umfasst, und die Dienstleistungsfreiheit (wobei das den Mitgliedstaaten zustehende Recht der vorläufigen Aufhebung der Geltung dieser Prinzipien nicht zu vergessen ist). Die Arbeitnehmerfreizügigkeit bietet den Staatsangehörigen aus einem Mitgliedsstaat der EU die Möglichkeiten an, sich frei in einen anderen Staat zu begeben, dort anzusiedeln und einer abhängigen Beschäftigung nach gleichen Regeln wie Inländer nachzugehen. Dagegen ermöglicht die Dienstleistungsfreiheit einem in einem EU-Staat ansässigen Unternehmer, im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung seine Arbeitskräfte zwecks Arbeitsverrichtung in einen anderen Mitgliedstaat zu entsenden. Das gleiche gilt für Zeit- arbeitsagenturen, die Ihre Arbeitnehmer an Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Staat innerhalb der EU-Grenzen überlassen wollen. So können die deutschen Staatsangehörigen in Polen arbeiten und die deutschen Unternehmer ihre Arbeitnehmer nach Polen delegieren, grundsätzlich ohne weitere Formalitäten erfüllen zu müssen. Zu betonen ist, dass auch die polnische Seite ab dem 1. Mai 2011 die oben benannten Freiheiten in vollem Umfang genießt.

Der Arbeitsmarkt in Polen

Die Lage auf dem polnischen Arbeitsmarkt im Jahr 2011 und Aussichten für das Jahr 2012

Den Angaben des Hauptstatistikamtes zufolge sind im Jahr 2010 in Polen 402 005 neue Wirtschaftsträger, d.h. über 52 Tsd. mehr als im Jahr 2009 entstanden. Die meisten Unternehmen wurden im Bereich Handel und Kraftfahrzeugsreparaturen (28,1% aller neu gegründeten Unternehmen) sowie Bauwesen (14,5%) gegründet. Die Regionen mit der größten Anzahl von Neugründungen waren Masowien (66 406 neuer Unternehmen) und Schlesien (46 390).

Arbeitslosenquote

Ende März 2011 betrug die registrierte Arbeitslosenquote in Polen 13,1%, d.h. sie war um 0,1 Prozentpunkte niedriger gegenüber der Quote im Februar diesen Jahres, aber um 0,1 Prozentpunkte höher als in demselben Zeitraum im Jahr 2010. Die Senkung der Arbeitslosenquote ließ sich in 14 Woiwodschaften verzeichnen, wobei sie am höchsten (um 0,4 Prozentpunkte) in der Woiwodschaft Oppeln war. Eine geringwertige Steigerung der Quote (um 0,1 Prozentpunkte) ließ sich in den Woiwodschaften Masowien und Lodsch verzeichnen.

Beschäftigung im Unternehmenssektor

Im 1. Quartal 2011 lag die Durchschnittsbeschäftigung im Unternehmenssektor bei 5510,9 Tsd. Personen, d.h. sie war um 4,1% höher als in dem vergleichbaren Zeitraum im Jahr 2010. Dies lässt sich auf die Beschäftigungssteigerung in den meisten Bereichen u.a.: Verwaltung und Hilfstätigkeit (um 10,7%), Unterkunft und Gastronomie (um 9,5%), Betreuung des Immobilienmarktes (um 9,1%), Bauwirtschaft (um 8,4%) sowie professionelle, wissenschaftliche und technische Tätigkeit (um 8,0%) zurückführen.

Vergütung im Unternehmenssektor

Seit dem 1. Januar 2011 beträgt die Mindestvergütung in Polen 1386 PLN brutto.

Die Durchschnittsvergütung im Unternehmenssektor im Zeitraum von Januar-März 2011 lag bei 3 478,91 PLN und war um 4,1% höher als im vergleichbaren Zeitraum im Jahr 2010. Die Steigerung ließ sich in allen führenden Branchen in Polen verzeichnen. Am höchsten war die Vergütungsdynamik in solchen Bereichen wie: Transport und Lagerwirtschaft (Steigerung um 6,0%), Verwaltung und Hilfstätigkeit (um 5,8%), Strom-, Gas-, Dampf- und Warmwassererzeugung und -versorgung (um 5,0%) sowie Industrieverarbeitung (um 4,8%).

Den Wirtschaftsexperten zufolge könnte der reale Lohnzuwachs im Jahr 2011 6-7% erreichen, d.h. bei 2-3 Prozentpunkten höher liegen, als von der Regierung vorhergesehen.

Mit Lohnerhöhung können voraussichtlich vor allem Mitarbeiter solcher Branchen wie Bankwesen, FMCG und Telekommunikation rechnen.

Trends auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2011

Die Anzahl freier Arbeitsplätze und Plätze für berufliche Aktivierung, die von Arbeitgebern den Arbeitsämtern im März 2011 gemeldet wurden, betrug (gemäß den Meldungen von Woiwodschaftsarbeitsämtern) 82,5 Tsd. und stieg im Vergleich zu Februar 2011 um 31,8 Tsd., d.h. um 62,8 %. Die Erhöhung der Anzahl von freien Arbeitsplätzen und Plätzen für berufliche Aktivierung im März 2011 wurde in allen Woiwodschaften verzeichnet, wobei die relative Erhöhung in den Woiwodschaften: Lublin, Karpatenvorland und Podlachien definitiv am stärksten war, weil sich dort die Anzahl freier Arbeitsplätze mehr als verdoppelt hat.

Unter den 750 Arbeitgebern, die im Jahr 2011 befragt wurden, erklärten 16% die Gesamtbeschäftigung erhöhen zu wollen, 4% die Anzahl der Arbeitsstellen reduzieren zu wollen und 76% versicherten keine Personaländerungen vorzunehmen.

Der höchste Beschäftigungszuwachs wird bei den Firmen aus folgenden Branchen prognostiziert: Bauwesen, wo die Netto-Beschäftigungsprognose +32% beträgt, Bergwerke/Förderungsindustrie – Prognose von +24% sowie Industrieproduktion und Finanzen/Versicherung – Netto-Beschäftigungsprognose von +15%.

Den größten Optimismus bei der Arbeitnehmerbeschäftigung zeigen Firmen, die in Zentralpolen ansässig sind (Lodsch, Masowien), wo die Netto-Beschäftigungsprognose +18% erreicht. Ein hohes Beschäftigungsniveau wird ebenfalls für Ostpolen (Lublin, Karpatenvorland, Heiligkreuz, Podlachien) prognostiziert und soll +15% betragen. Ähnlich verhält es sich in Nordpolen (Kujawien-Pommern, Ermland-Masuren, Pommern), wo die Netto-Beschäftigungsprognose +10% erreicht.

Die geringste Netto-Beschäftigungsprognose gilt für Südpolen (Kleinpolen, Schlesien), dort liegt sie bei +9%.

Zu den Branchen, deren Arbeitgeber vom höchsten Beschäftigungszuwachs ausgehen, zählen die ICT-Branche (Information and communication technology) und die Telekommunikation. Im Jahr 2011 soll das Internet einer der dynamischsten Sektoren werden.

Im laufenden Jahr wird ebenfalls der Bedarf für qualifizierte Kaufleute mit guten Marktkenntnissen und Kenntnissen professioneller Verkaufsstrategien hoch sein.

Auch Bauunternehmen werden Fachkräfte benötigen. Die Investitionen in Infrastruktur, darunter Vorbereitungen für die EM 2012 werden einen steigenden Bedarf für Ingenieure, Bauleiter und Bauarbeiter mit sich bringen.

Es wird ebenfalls von einer weiteren Entwicklung der Outsourcingzentren in Polen ausgegangen, somit soll der Bedarf an Buchhaltern und Finanzexperten höher sein. Prognostiziert wird auch eine wesentliche Entwicklung des Leiharbeitsmarktes, weil Arbeitgeber nach der Wirtschaftskrise flexiblere Beschäftigungsformen bevorzugen werden.

Für das Jahr 2011 wurden jedoch Arbeitsstellenkürzungen, insbesondere im Bereich der öffentlichen Verwaltung, sogar bis zu 10% angekündigt. Es wird ebenfalls eine Entlassungswelle unter zivilen Mitarbeitern der Streitkräfte prognostiziert.

Haushaltsannahmen des Staates für 2012

Die polnische Regierung sieht für das Jahr 2012 eine BIP-Steigerung von 4% vor.

Es wurde ebenfalls angenommen, dass die Durchschnittsinflation im Jahr 2,8% und die Durchschnittsvergütung in der Volkswirtschaft 3 624 PLN betragen werden. Somit wird die Durchschnittsvergütung in der Volkswirtschaft um 5,8% und der reale Zuwachs der Durchschnittsvergütung in der Volkswirtschaft um 2,9% steigen.

Die Regierung sieht vor, dass die nominale Erhöhung der Durchschnittsvergütung im Unternehmenssektor 6,1% betragen wird, und die Durchschnittsbeschäftigung in der Volkswirtschaft um 1,3% steigen wird. Es wird ebenfalls davon ausgegangen, dass sich die Arbeitslosenquote Ende 2012 auf 10% belaufen wird.

Aus dem Vorentwurf des Haushaltsgesetzes für 2012 geht hervor, dass vom 1. Januar 2012 die Mindestvergütung in Polen 1 461 PLN betragen wird. Dies bedeutet, dass die Lohnmindestgrenze um 75 PLN höher liegen wird. Die neue, höhere Vergütung impliziert die Erhöhung der verbundenen Leistungen und Verbindlichkeiten, u.a. des Sozialversicherungsbeitrages für Personen, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, der Zulage für Nachtarbeit oder des Höchstbetrags des Abfindungsgeldes bei Gruppenentlassungen.

1. Dienstleistungen der AHK Polen

Die Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer bietet Dienstleistungen im Bereich der Arbeitssuche und des Arbeitsrechts sowohl für deutsche Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber an, wie beispielsweise:

- Personalberatung
- Beratung im Bereich des Arbeitsrechts
- Lohnabrechnung

Darüber hinaus unterstützt die AHK Polen deutsche Unternehmer beim Markteintritt und der laufenden Geschäftstätigkeit durch nachfolgende Dienstleistungen:

- Existenzgründung
- Mehrwertsteuerrückerstattung
- Fiskalvertretung
- Schiedsgericht und Mediationsverfahren
- Buchhaltung

Nähere Informationen sind unserer Internetseite zu entnehmen www.ahk.pl.

I. Regeln der Beschäftigungsaufnahme auf Grundlage eines Arbeitsvertrages durch deutsche Staatsbürger in Polen

1.1. Allgemeine Informationen

Alle EU-Bürger, darunter auch die deutschen Staatsangehörigen können in Polen bei dem in Polen ansässigen Unternehmen eine weisungsabhängige Beschäftigung d.h. eine Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses aufnehmen, ohne hierfür eine spezielle Genehmigung zu benötigen. Die Deutschen, die bei der polnischen Firmen eingestellt sind und ihre Arbeit auf dem Gebiet Polens verrichten, haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die polnischen Arbeitnehmer. Daher unterliegen sie dem polnischen Sozialversicherungssystem und sind verpflichtet die Steuerbeiträge in Polen abzuführen. Im Interesse des ausländischen Arbeitnehmers hat der polnischen Gesetzgeber auf das Erfordernis der Anwendung der polnischen Sprache bei der Formulierung des Arbeitsvertrages verzichtet. Somit kann ein Arbeitsvertrag, dessen Seiten der Arbeitgeber mit Sitz in Polen und der aus Deutschland stammende Arbeitnehmer sind, auf Antrag des Arbeitnehmers, der der deutschen Sprache mächtig ist, in deutscher Sprache angefertigt werden, wobei der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Möglichkeit des Verfassens des Arbeitsvertrages in polnischer Sprache vor seinem Abschluss zu belehren hat.

1.2. Arbeitssuche

Unter zahlreichen Methoden der Arbeitssuche in Polen gehören zu den meist verbreiteten nachfolgende: das Durchsehen von Arbeitsanzeigen sowohl auf Internetportalen als auch in der Presse, Inanspruchnahme von Diensten der öffentlichen oder kommerziellen sich mit der Arbeitsvermittlung befassenden Institutionen, das Einreichen von Lebensläufen direkt bei einem konkreten Arbeitgeber oder über ein Kontaktnetz.

Öffentliche Beschäftigungsdienste - Arbeitsämter

Ausschließlich diejenigen, die beim Kreisarbeitsamt als Arbeitssuchende oder Arbeitslose registriert sind, können alle im Angebot des jeweiligen Arbeitsamtes stehenden Arbeitsanzeigen in Anspruch nehmen. Die Registrierung ermöglicht den Zugang zu den sog. „geschlossenen“ Arbeitsangeboten, d.h. solchen, wo die arbeitgeberbezogenen Daten nur dem Amt bekannt sind und die auf der Anzeigetafel oder im IT-System des Amtes nicht veröffentlicht werden. Sollte sich ein EU-Bürger nicht für die Registrierung entscheiden, so kann er trotzdem die allgemein zugänglichen Arbeitsangebote durchsehen, insbesondere auf der gemeinsamen Internetseite der öffentlichen Beschäftigungsdienste oder auf den Internetseiten der einzelnen Woiwodschaftsarbeitämtern:

- Niederschlesien - <http://www.dwup.pl/>
- Kujawien-Pommern - <http://www.wup.torun.pl/>
- Lubelin - <http://www.wup.lublin.pl/>

- Lebus - <http://www.wup.zgora.pl/>
- Lodsch - <http://www.wup.lodz.pl/>
- Kleinpolen - <http://www.wup.krakow.pl/>
- Masowien - <http://www.wup.mazowsze.pl/>
- Oppeln - <http://www.wup.opole.pl/>
- Karpatenvorland - <http://www.wup-rzeszow.pl/>
- Podlachien - <http://up.podlasie.pl/>
- Pommern - <http://www.wup.gdansk.pl/>
- Schlesien - <http://eures.wup-katowice.pl/>
- Heiligkreuz - <http://www.wup.kielce.pl/>
- Ermland-Masuren - <http://www.up.gov.pl/>
- Großpolen - <http://www.wup.poznan.pl/>
- Westpommern - <http://www.wup.pl/>

EURES - European Employment Services

EURES ist ein die Arbeitnehmermobilität auf internationalen Ebene (im Rahmen des Europäischen Wirtschaftsraumes) förderndes Netz der Zusammenarbeit öffentlicher Beschäftigungsdienste und ihrer Partner auf dem Arbeitsmarkt. Die EURES-Leistungen sind allgemeinzugänglich, unentgeltlich und an alle Arbeitssuchenden gerichtet, die interessiert sind, im Ausland einer Beschäftigung nachzugehen sowie an Arbeitgeber, die Arbeitskräfte aus dem Ausland rekrutieren möchten. Nähere Informationen sind der EURES-Internetseite zu entnehmen: <http://www.eures.praca.gov.pl/>.

Nichtöffentliche Beschäftigungsdienste – Arbeitsagenturen

Den nichtöffentlichen Sektor des Arbeitsmarktes in Polen bilden: Personalberatungsagenturen, Berufsberatungsagenturen, Zeitarbeitsagenturen und Arbeitsvermittlungsagenturen, die sowohl in der Republik Polen als auch im Ausland lokalisiert sind. Jede kommerzielle Arbeitsagentur sollte in ein entsprechendes durch den Marschall der Woiwodschaft geführtes Register eingetragen werden, was mit dem Erlass eines Zertifikats bescheinigt wird. Eine Liste der zertifizierten Arbeitsagenturen ist auf der Internetseite des Informationsportals der öffentlichen Beschäftigungsdienste zu finden <http://www.kraz.praca.gov.pl/StronaGlowna.aspx>.

Arbeitsagenturen beziehen von den Arbeitssuchenden bzw. von Personen, die hinsichtlich der Berufswahl beraten werden, keine Gebühren.

Presse

Die meisten Tageszeitungen, sowohl die überregionalen als auch regionalen, haben spezielle Rubriken mit Arbeitsanzeigen. Nachfolgend die zwei meist gelesenen:

„Gazeta Wyborcza“ – ein separater Zusatz mit Arbeitsanzeigen, der jeden Montag erscheint. Die gleichen Arbeitsangebote sind ebenfalls im Internet unter <http://gazetapraca.pl> zu finden.

„Rzeczpospolita“ – Druckausgabe und im Internet unter <http://www.rzeczpospolita.pl/>.

Internetportale mit Arbeitsangeboten

Die größten Internetportale mit Arbeitsangeboten ermöglichen neben dem Durchsehen verschiedener Arbeitsanzeigen auch die Speicherung eigener Lebensläufe in der Datenbank.

Beispielhafte Internetseiten:

www.pracuj.pl

www.gazetapraca.pl

www.praca.wp.pl

www.monsterpolska.pl

www.jobrapido.pl

www.praca.pl

Weitere nützliche Links:

Ministerium für Bildung und Hochschulwesen – Abteilung für Aufsicht und Organisation des Hochschulwesens – Anerkennung der ausländischen Diplome und akademischen Grade

<http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/system-szkolnictwa-wyzszego/mobilnosc-akademicka-i-zawodowa/uznawanie-wyksztalcenia/>

Ministerium für Arbeit und Soziales

<http://www.mpips.gov.pl/>

1.3. Aufenthaltsrecht und Meldepflicht

1.3.1. Einreise- und Verbleiberecht

Die Bestimmungen im Hinblick auf die Einreise und den Aufenthalt von EU-Bürgern auf dem Gebiet der Republik Polen regelt das Gesetz vom 14. Juli 2006 (Dz.U. Nr. 144, Poz. 1043 mit späteren Änderungen) über die Einreise der EU-Bürger samt ihren Familienangehörigen in die Republik Polen und deren Aufenthalt und Ausreise. Nach Art. 9 des Gesetzes dürfen EU-Bürger aufgrund eines gültigen Reisepasses bzw. eines anderen, ihre Identität und Staatsangehörigkeit bestimmenden Dokumentes in die Republik Polen einreisen. Familienangehörige, die nicht EU-Bürger sind, bedürfen für die Einreise nach Polen eines gültigen Reisepasses und eines Visums, es sei denn dieses ist ausnahmsweise nicht notwendig.

1.3.2. Meldepflicht

Jeder auf dem Hoheitsgebiet der Republik Polen verbleibenden Person obliegt gemäß Art. 2 des Gesetzes über die Anmeldungspflicht und die Personalausweise vom 10. April 1974 (Dz.U. 1974, Nr. 14, Poz. 85 mit späteren Änderungen) die Ausführung der im Gesetz vorgesehenen Anmeldungspflicht (dies gilt sowohl für In- als auch für Ausländer).

Das Gesetz unterscheidet zwei Arten der Anmeldung:

- eine feste Anmeldung. Diese wird als das Wohnen in einer bestimmten Ortschaft unter einer bestimmten Adresse mit der Absicht dort langfristig zu verbleiben definiert (ein fester Wohnsitz);
- eine zeitlich begrenzte Anmeldung. Mit diesem Begriff ist das Verbleiben in einer anderen Ortschaft, als der die man ständig bewohnt bzw. das Verbleiben in der selben Ortschaft jedoch unter einer anderen Adresse, ohne Absicht der Verlegung des festen Wohnsitzes, zu verstehen. Diese Anmeldeungsform ist grundsätzlich auf 2 Monate beschränkt, jedoch mit der Möglichkeit der Verlängerung der Anmeldungsdauer, in begründeten Fällen, über 3 Monate, versehen.

Der Ausländer, darunter der deutsche Staatsbürger ist nach Absatz 6 des zitierten Gesetzes grundsätzlich verpflichtet, seine polnische Adresse bei dem örtlich zuständigen Meldeamt anzumelden. Dieser Aufgabe muss er innerhalb von vier Tagen gerechnet ab dem Tag der Einreise auf das Gebiet Polens nachgehen. Der Meldebehörde sind folgende Unterlagen vorzulegen:

1. ein gültiger Reisepass oder ein anderes die Identität und Staatsangehörigkeit des Antragstellers bestätigendes Dokument,
2. ein das Recht zum Aufenthalt in dem vom Ausländer bewohnten Wohnraum bestätigendes Dokument (z.B. Mietvertrag).

In der Regel ist bei der Anmeldung die Anwesenheit des Wohnungseigentümers notwendig. Diese Praxis betrifft die Anmeldung sowohl von Ausländern als auch von Inländern. Erst das Vorzeigen der Eigentumsdokumente durch den Eigentümer ermöglicht die Anmeldung.

1.3.3. Aufenthaltsregistrierung

Der Deutsche Bürger hat das Recht auf einen Aufenthalt, der länger als 3 Monate dauert, wenn:

- er ein Arbeitnehmer ist oder selbständig auf dem Gebiet der Republik Polen arbeitet
- krankenversichert ist oder auf der Grundlage der gemeinschaftlichen Vorschriften bezüglich der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung berechtigt ist und über ausreichende Mittel um sich und seine Familienangehörigen zu ernähren, verfügt
- studiert oder eine Schulung auf dem Gebiet der Republik Polen ableistet
- Gatte eines polnischen Staatsangehörigen ist.

Bei einer Aufenthaltsdauer von mehr als 3 Monaten ist der deutsche Bürger verpflichtet neben der Anmeldung seiner Adresse bei dem örtlichen Meldeamt, zusätzlich eine Aufenthaltsregistrierung bei der zuständigen Woiwoden-Behörde der Abteilung für Aufenthaltslegalisation vorzunehmen – es wird eine Freizügigkeitsbescheinigung erteilt. Der Antrag ist persönlich zu stellen und mit einer amtlichen Gebühr i.H.v. 1 PLN, was ca. 0,25 EUR-Cent ergibt, verbunden.

Dem Amtlichen Formular sind beizufügen:

- 4 Fotokopien des Reisepasses bzw. eines anderen die Identität und Staatsangehörigkeit des Antragstellers bestätigenden Dokuments,
- Bestätigung der Anmeldung der Adresse in Polen,
- Schriftliche Erklärung des Arbeitgebers über die Arbeitsleistung durch denjenigen Arbeitnehmer bzw. über die Absicht der Betrauung mit der Arbeitsausübung,
- ein Dokument, das bestätigt, dass die Sozialversicherungsbeiträge abgeführt sind,
- Bestätigung, dass die Antragsgebühr i.H.v. 1 PLN eingezahlt wurde.

Die Erteilung einer Freizügigkeitsbescheinigung kann ausschließlich aufgrund der Notwendigkeit des Schutzes der öffentlichen Sicherheit und Ordnung oder einer Gefahr für den Staat und seine Wehrfähigkeit oder aber wenn die gesetzlich vorgesehenen Aufenthaltsbedingungen nicht erfüllt wurden, abgelehnt werden.

Zusammenfassend ist zu betonen, dass der deutsche Staatsangehörige sowie der Familienangehörige, der nicht EU-Bürger ist, das Recht hat, bis zu 3 Monate auf dem Gebiet Polens zu verbleiben, ohne den Aufenthalt amtlich zu registrieren. In diesem Falle besteht jedoch die allgemeine örtliche Meldepflicht. Sollte jedoch der Aufenthalt eines ausländischen Bürgers länger als drei Monate dauern, so besteht zusätzlich eine Registrierungspflicht.

AUFENTHALTSDAUER BIS ZU 3 MONATEN	AUFENTHALTSDAUER ÜBER 3 MONATE
<p>SCHRITT I Allgemeine Anmeldepflicht bei dem örtlich zuständigen Meldeamt für bestimmte Zeit innerhalb von vier Tagen ab dem Tag der Einreise auf das Gebiet Polens</p>	<p>SCHRITT I Allgemeine Anmeldepflicht bei dem örtlich zuständigen Meldeamt für bestimmte Zeit innerhalb von vier Tagen ab dem Tag der Einreise auf das Gebiet Polens</p>
<p>SCHRITT II -----</p>	<p>SCHRITT II Amtliche Registrierung des Aufenthaltes bei der Woiwoden-Behörde (Beantragung der Freizügigkeitsbescheinigung)</p>
<p>SCHRITT III -----</p>	<p>SCHRITT II Anmeldung bei dem örtlich zuständigen Meldeamt für weiteren Zeitraum (Vorlage der Freizügigkeitsbescheinigung)</p>

1.4. Polnisches Arbeitsrecht

1.4.1. Gebot der Inländergleichbehandlung

Aus der im Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union statuierten Arbeitnehmerfreizügigkeit folgt das allgemeine Gebot der Inländergleichbehandlung, insbesondere in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer aus anderen EU Mitgliedstaaten, darunter auch deutsche Angehörige, ein gleiches Recht auf Zugang zum polnischen Arbeitsmarkt wie die polnischen Staatsbürger haben. Auch das polnische Gesetzbuch untersagt jegliche Diskriminierung in der Beschäftigung aufgrund der Nationalität oder Staatsangehörigkeit und besagt, dass Arbeitnehmer in Bezug auf die Aufnahme und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die Beschäftigungsbedingungen, die Beförderung und den Zugang zu Fortbildung zum Zweck der Erhöhung der Berufsqualifikationen gleich zu behandeln sind.

1.4.2. Ausgewählte Fragen im Bereich des Arbeitsrechts

Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag sollte grundsätzlich schriftlich abgeschlossen werden. Wird beim Abschluss eines Arbeitsvertrags die Schriftform nicht gewahrt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme die Vereinbarungen in Bezug auf die Vertragsparteien, die Vertragsart und die Vertragsbedingungen schriftlich zu bestätigen. Das polnische Arbeitsrecht unterscheidet nachfolgende Arbeitsvertragsarten:

- auf Probezeit
- auf unbestimmte Zeit,
- auf bestimmte Zeit,
- für die Zeit der Ausführung einer bestimmten Arbeit,
- für die Vertretung eines Arbeitnehmers in der Zeit seines entschuldigtes Fehlens bei der Arbeit.

Probezeit

Arbeitsverhältnisse auf Probe sind in Polen möglich, bedürfen dann aber der ausdrücklichen Bezeichnung als „Probearbeitsvertrag“. Die Probearbeitsverträge stellen eine separate Art der Arbeitsverträge dar. Die Probezeit darf in Polen, anders als in Deutschland (6 Monate), 3 Monate nicht überschreiten. Eine Verlängerung oder ein Neuabschluss des Probearbeitsverhältnisses sind gesetzlich verboten. Für den Arbeitnehmer nachteilige Bestimmungen in diesem Bereich sind nichtig und werden durch entsprechende gesetzliche Regelung ersetzt. Nach Ablauf der Probezeit darf sich der Arbeitgeber von dem Mitarbeiter ohne weiteres trennen (eine Kündigung ist hier entbehrlich).

Unbefristeter Arbeitsvertrag

Unbefristete Arbeitsverträge sind ebenfalls möglich. Das Polnische Arbeitsgesetzbuch enthält für diese Fälle bestimmte Kündigungsvorschriften zum Schutz des Arbeitnehmers: das Kündigungsschrei-

ben des Arbeitgebers hat den Grund der Kündigung des Vertrages sowie eine Belehrung über das dem Arbeitnehmer zustehende Recht zur Anrufung eines Arbeitsgerichts zu enthalten.

Befristeter Arbeitsvertrag

Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ist ebenfalls möglich. Kettenarbeitsverträge sind wie in Deutschland nur begrenzt zulässig. Befristete Arbeitsverträge können, ohne Angabe eines Sachgrundes, nur zweimal unmittelbar hintereinander abgeschlossen werden. Wenn zwischen der Auflösung und dem erneuten Abschluss eines Arbeitsvertrages ein Zeitraum von weniger als einem Monat liegt (die Probezeiten zählen hierbei nicht), entfaltet der dritte Abschluss die selben rechtlichen Wirkungen, wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Vorläufige Regelung

Die Geltung des oben geschilderten Prinzips wurde vorläufig d.h. bis zum 31.12.2011, als eine der zahlreichen Vorbeugungsmaßnahmen gegen die Folgen der Weltwirtschaftskrise, verhängt; nach diesem Datum wird die Geltung des Grundsatzes aus dem Art. 25(1) Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches wiedereingeführt. Die bisherige Möglichkeit des Abschlusses von 2 nacheinander fallenden befristeten Arbeitsverträgen wurde vorläufig durch das Recht ersetzt, beliebig viele befristete Arbeitsverträge von unterschiedlicher, auch sehr kurzer, Dauer abschließen zu dürfen (z.B. eine Woche oder drei Tage), wobei allerdings die Dauer aller Verträge insgesamt einen Zeitraum von 2 Jahren nicht überschreiten darf.

Mindestangaben

Der Arbeitsvertrag muss mindestens

- die Vertragsart (z.B. auf Probe, befristet oder unbefristet, zur Ausführung einer bestimmten Tätigkeit, usw.),
- die Vertragsparteien samt Namen und Adressen,
- den Ort und das Datum des Abschlusses,
- die Beschäftigungsbedingungen, darunter insbesondere:
 - den Ort der Arbeitsausführung,
 - die Konkretisierung der Arbeitsart,
 - die Vergütung unter Angabe der einzelnen Bestandteile,
 - den Ausmaß der Arbeitszeit,
 - den Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsleistung, enthalten.

Informationspflicht

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 7 Tagen ab dem Abschluss des Arbeitsvertrags schriftlich über die folgenden Punkte zu informieren:

- die für den Arbeitnehmer verbindliche tägliche sowie wöchentliche Arbeitszeit,
- die Häufigkeit der Auszahlung der Vergütung,

- die Höhe des dem Arbeitnehmer zustehenden Erholungsurlaubs,
- die für den Arbeitnehmer verbindlichen Kündigungsfristen,
- den Tarifvertrag, dem der Arbeitnehmer unterliegt.

Bei weniger als 20 Beschäftigten muss der Arbeitgeber zwar keine Arbeitsordnung aufstellen, er muss den Arbeitnehmer jedoch zusätzlich über Folgendes informieren:

- die ggf. geltende Nachtzeit,
- den Ort und den Termin der Auszahlung der Vergütung
- die im Betrieb geltende Methode der Anwesenheitsbestätigung und der Entschuldigung im Falle der Nichtanwesenheit.

Arbeitszeit

Der Gesetzgeber hat grundsätzlich eine durchschnittliche 5-Tage Arbeitswoche mit durchschnittlich 40 Wochenstunden und 8 Stunden pro Tag in dem angenommenen Abrechnungszeitraum, der grundsätzlich vier Monate nicht überschreiten darf, vorgesehen. Der Abrechnungszeitraum kann aber in gewissen Fällen bis auf 12 Monate verlängert werden. Unter Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen ist auch die Verlängerung des täglichen Ausmaßes der Arbeitszeit maximal bis zu 12 bzw. 16 Stunden zulässig. Der verlängerte tägliche Ausmaß der Arbeitszeit ist jedoch grundsätzlich durch arbeitsfreie Zeit entsprechend auszugleichen.

Das Arbeitsgesetzbuch kennt folgende Arbeitszeitsysteme:

- das Grundsystem
- das System der gleichwertigen Arbeitszeit
- Arbeit im Dauerbetrieb
- unterbrochene Arbeitszeit
- aufgabenbezogene Arbeitszeit
- individueller Arbeitszeitplan
- das System der verkürzten Arbeitswoche
- das System der Wochenendarbeit

Überstunden

Überstunden sind in den nachfolgenden Fällen zulässig:

- im Falle der Notwendigkeit der Durchführung einer Rettungsaktion mit dem Ziel des Schutzes des menschlichen Lebens oder menschlicher Gesundheit, des Schutzes von Vermögen oder der Umwelt oder zur Beseitigung eines Schadens und
- im Falle besonderer Bedürfnisse des Arbeitgebers.

Des Weiteren darf die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Überstunden durchschnittlich 48 Stunden in dem angenommenen Abrechnungszeitraum nicht überschreiten. Die oben vorgesehene Einschränkung betrifft die Arbeitnehmer nicht, die im Namen des Arbeitgebers den Betrieb leiten. Zusätzlich wurde auch die maximale jährliche Anzahl der zu leistenden Überstunden auf 150 begrenzt. Diese Regelung hat einen dispositiven Charakter und es ist somit zulässig vertraglich eine andere Anzahl von Überstunden im Kalenderjahr zu vereinbaren.

Die „Entschädigung“ für Überstundenarbeit kann in folgender Formen erfolgen:

- als Vergütungszuschlag, oder
- als arbeitsfreie Zeit.

Überstunden sind grundsätzlich mit einem zusätzlichen Zuschlag von 50 % zu entlohnen. Überstunden an Sonn- und Feiertagen, in der Nachtzeit sowie an einem arbeitsfreien Tag, der dem Arbeitnehmer als Ausgleich für die Arbeit an einem Sonn- oder Feiertag gemäß dem für ihn geltenden Arbeitszeitverteilungsplan gewährt wurde, sind mit einem zusätzlichen Zuschlag von 100 % zu entlohnen. Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Eine Vertragsklausel, die besagt, dass die Grundvergütung auch die Überstunden deckt, ist im polnischen Arbeitsrecht unzulässig und somit unwirksam.

Ein Ausgleich der Überstunden durch arbeitsfreie Zeit (Abfeiern) ist auch möglich und erfolgt auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers, soweit dem betriebsbedingte Gründe nicht entgegen stehen. Der Arbeitgeber kann das Abfeiern, bis zum Ende eines entsprechenden Abrechnungszeitraumes, auch ohne einen vorherigen Antrag anordnen. Die arbeitsfreie Zeit verlängert sich jedoch in diesen Fällen gesetzlich um die Hälfte der Anzahl der gearbeiteten Überstunden. Das Abfeiern erfolgt unter regelmäßiger Vergütung ohne der o.g. Zuschläge.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der Arbeitnehmer hat in Polen, im Krankheitsfall einen Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zum 33. Krankheitstag in Höhe von mindestens 80% der Vergütung. Bei länger andauernden Krankheiten erhält der Arbeitnehmer Krankengeld aus der Sozialversicherung.

Erholungsurlaub

Dem Arbeitnehmer steht in Polen das Recht auf einen jedes Jahr zu gewährenden, ununterbrochenen, bezahlten Erholungsurlaub zu. Ein Verzicht ist nicht möglich. Die gesetzlich festgelegte Dauer des Erholungsurlaubs beträgt:

- 20 Arbeitstage wenn der Arbeitnehmer kürzer als 10 Jahre beschäftigt ist
- 26 Arbeitstage nach mindestens 10 Dienstjahren.

Die Dienstjahre werden insgesamt angerechnet. Zu den Dienstjahren gehört in Polen auch die berufliche Ausbildungszeit.

Urlaub auf Forderung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Forderung zu dem vom Arbeitnehmer genannten Termin Urlaub zu gewähren (jedoch maximal vier Urlaubstage im Kalenderjahr). In diesem Fall informiert der Arbeitnehmer den Arbeitgeber spätestens am Tag des Urlaubsbeginns darüber, dass er beabsichtigt, von dieser Urlaubsart Gebrauch zu machen. Die Inanspruchnahme eines Urlaubstages auf Forderung vermindert das dem Arbeitnehmer in demjenigen Kalenderjahr zustehende Ausmaß an Erholungsurlaub entsprechend um einen Urlaubstag (**das sind keine zusätzlichen Urlaubstage**).

Wettbewerbsverbot

Die Regelungen bezüglich der Wettbewerbsverbote entsprechen den Deutschen. Das vertragliche Verbot der Aufnahme durch den Arbeitnehmer jeglicher zusätzlichen Beschäftigung während der Dauer des Arbeitsvertrages ist unzulässig. Gestattet ist jedoch eine Wettbewerbsklausel, die sich auf den Tätigkeitsumfang des Arbeitgebers beschränkt.

Wettbewerbsverbote nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nur zulässig wenn der Arbeitnehmer Zugang zu besonders vertraulichen Informationen hat, deren Offenlegung dem Arbeitgeber Schaden zufügen könnte und wenn die Dauer des Wettbewerbsverbotes sowie die Höhe der Abfindung in einem separaten Vertrag bestimmt sind. Die Abfindung darf dabei 25% der Vergütung, die der Arbeitnehmer während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses erhalten hat, nicht unterschreiten.

Sondervergütungen

Die Sondervergütungen wie z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld stellen in Polen rein freiwillige Leistungen dar. Einen Anspruch der Arbeitnehmer nach den Grundsätzen der Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte zur betrieblichen Übung gibt es in Polen noch nicht.

Kündigung

Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz bei unbefristeten Arbeitsverträgen besteht im polnischen Arbeitsrecht dem Grunde nach in der Notwendigkeit der sachlichen Begründetheit und der Rechtsmäßigkeit der Kündigung sowie in der Pflicht der Einbeziehung der Gewerkschaften.

Der besondere Kündigungsschutz betrifft Arbeitnehmer, die bestimmte Funktionen ausüben oder, die sich in besonderen Situationen befinden, die eine Einschränkung der Kündigungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber rechtfertigen, wie während des Mutterschutzes, des Urlaubs oder im Falle einer Krankheit. Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer, dem nicht mehr als vier Jahre bis zum Erreichen des Rentenalters fehlen, nicht kündigen, sofern ihm die Beschäftigungszeit das Recht auf eine Altersrente mit dem Erreichen dieses Alters ermöglicht.

Ordentliche Kündigung

Die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages durch ordentliche Kündigung ist die häufigste Form der Vertragsaufhebung. Die nachfolgenden Kündigungsfristen des polnischen Arbeitsrechtes gelten stets für beide Parteien.

Der **Probearbeitsvertrag** kann bei einer Probezeit von:

- weniger als 2 Wochen mit einer Frist von 3 Arbeitstagen,
- bei einer Probezeit von mindestens 2 Wochen mit einer Frist von 1 Woche, und
- bei einer Probezeit von max. 3 Monaten mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

Befristete Arbeitsverträge, die eine Laufzeit von mehr als 6 Monaten haben, können im Wege der ordentlichen Kündigung aufgelöst werden. Die Frist beträgt mindestens 2 Wochen. **Der befristete Arbeitsvertrag muss jedoch in diesen Fällen eine explizite Vereinbarung bezüglich dieser Kündigungsmöglichkeit enthalten.**

Bei **unbefristeten Arbeitsverträgen** betragen die Kündigungsfristen bei einer Beschäftigungsdauer von:

- weniger als 6 Monaten, 2 Wochen
- mindestens 6 Monaten, 1 Monat
- 3 Jahren und mehr, 3 Monate.

Kündigungsgrund

Der Arbeitgeber unterliegt der Verpflichtung zur Angabe des Kündigungsgrundes nur dann, wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag im Wege der ordentlichen Kündigung aufgelöst werden soll oder im Falle der Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigung. Die Rechtsprechung fordert in diesen Fällen eine präzise Angabe des Kündigungsgrundes und das tatsächliche Vorliegen dessen zum Zeitpunkt der Kündigung. Pauschale Begründungen sind nicht ausreichend. Die Beweislast trifft den Arbeitgeber.

Außerordentliche Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur in Fällen des Vorliegens der im Arbeitsgesetzbuch abschließend aufgeführten Gründe möglich, in Einzelnen:

- bei schwerer Verletzung von grundlegenden Arbeitspflichten durch den Arbeitnehmer (z.B. beim Alkoholgenuss während der Arbeitszeit, bei fortwährenden Ruhestörungen am Arbeitsplatz, in besonders gravierenden Fällen der Beleidigung von Vorgesetzten),
- bei Vorliegen einer Straftat, oder
- beim verschuldeten Verlust von für die Erbringung der Arbeitsleistung notwendigen Voraussetzungen wie etwa der Fahrerlaubnis.

Zu beachten ist eine 1-monatige Frist zur Inanspruchnahme des gegenständlichen Rechts: die Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigung wegen Verschuldens des Arbeitnehmers darf nicht nach Ablauf eines Monats ab dem Zeitpunkt erfolgen, in dem der Arbeitgeber von den Umständen erfahren hat, die die Auflösung des Vertrages rechtfertigen.

Außerordentliche Kündigung im Krankheitsfall

Der Arbeitgeber kann ab einem bestimmten Zeitpunkt die außerordentliche Kündigung aussprechen, selbst wenn der Arbeitnehmer von der Arbeit für eine längere Zeit aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit berechtigt fernbleibt.

Bei einer kürzeren als 6-monatigen Beschäftigungszeit und einer länger als 3 Monate andauernden, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung aussprechen. Ist der Arbeitnehmer länger als 6 Monate beschäftigt oder ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht worden, so kann der Arbeitgeber von der außerordentlichen Kündigung nur Gebrauch machen, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers länger andauert als der Zeitraum, für den der Arbeitnehmer Vergütung bezogen und Krankengeld erhalten hat.

1.4.3. Eintreibung von Forderungen im Bereich des Arbeitsrechts

Bei der Fehlerhaftigkeit der Kündigung, also dann, wenn die Vorschriften über die Kündigung der Arbeitsverträge verletzt wurden oder bei unbefristeten Verträgen auch dann, wenn die Kündigung ungerichtet war steht dem Arbeitnehmer das Recht zu, seine Ansprüche vor Gericht geltend zu machen. Im Falle, wenn die Klage begründet ist, entscheidet das Arbeitsgericht, gemäß der Klageschrift,

- über die Unwirksamkeit der Kündigung des Arbeitsvertrages auf unbestimmte Zeit oder, wenn der unbefristete Vertrag bereits aufgelöst wurde
- über die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen oder
- über eine Entschädigung.

Bei der Feststellung, dass die Berücksichtigung der Forderung des Arbeitnehmers unmöglich oder nicht zweckmäßig ist, entscheidet das Arbeitsgericht über eine Entschädigung.

Wird dagegen ein für eine Probezeit, ein auf bestimmte Zeit oder zum Zwecke der Ausführung einer bestimmten Arbeit geschlossener Arbeitsvertrag unter Verletzung der Vorschriften über die Kündigung dieser Verträge gekündigt, steht dem Arbeitnehmer im Prinzip ausschließlich eine Entschädigung zu. Sollte der Arbeitsvertrag ohne Kündigung unter Verletzung der Vorschriften über die Auflösung der Arbeitsverträge in diesem Wege aufgelöst werden, so steht dem Arbeitnehmer der Anspruch

- auf Wiedereinstellung zu vorherigen Bedingungen, oder
- auf eine Entschädigung zu.

Wenn jedoch, bei einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsvertrag für die Zeit der Ausführung einer bestimmten Arbeit, die Frist, bis zu der der Vertrag bestehen sollte,

schon verstrichen ist oder wenn wegen der Kürze der Zeit bis zum Verstreichen dieser Frist eine Wiedereinstellung nicht zweckmäßig wäre, entscheidet das Arbeitsgericht über die Entschädigung. Das gleiche gilt auch für den Fall der vorschriftswidrigen Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigung während der laufenden Kündigungsfrist.

1.5. Das System der sozialen Sicherheit in Polen

1.5.1. Der Grundsatz der Vermeidung der Doppelversicherung

Laut dem durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit statuierten Prinzip unterliegen die innerhalb der Europäischen Union zu- und abwandernden Personen, den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften nur eines Mitgliedstaates. Demnach unterliegt, nach der allgemeinen Regel, eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung ausübt, grundsätzlich den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaates. Für die in Polen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses arbeitenden deutschen Bürger finden daher im Bereich der sozialen Sicherheit die polnischen Vorschriften Anwendung. Modalitäten von dem oben beschriebenen Prinzip betreffen:

- den Fall der Entsendung
- abhängige Beschäftigung auf dem Gebiet von zwei oder mehreren Mitgliedstaaten
- Ausübung einer selbständigen Tätigkeit auf dem Gebiet eines Mitgliedstaates und die Ausführung einer Arbeit auf dem Gebiet eines anderen Mitgliedstaates.

1.5.2. Die polnische Gesetzgebung im Bereich der Sozial- und Krankenversicherungen

Das Sozialversicherungssystem bilden in Polen nachfolgende Gesetze:

- das Gesetz über das Sozialversicherungssystem (Dz.U. 2009, Nr. 205, Pos. 1585) – aus dem die Sozialversicherungspflicht folgt,
- das Gesetz über aus öffentlichen Mitteln finanzierte Gesundheits- und Pflegeleistungen (Dz.U. 2008, Nr. 164, Pos. 1027) – aus dem die Krankenversicherungspflicht folgt

sowie die auf ihrer Grundlage erlassenen Durchführungsvorschriften.

Der Arbeitnehmer unterliegt obligatorisch der Sozial- und Krankenversicherung ab dem Tag des Arbeitsbeginns bis zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die gesetzlichen Abgaben zur Sozial- und Krankenversicherung betragen zur Zeit grundsätzlich einen **Arbeitnehmeranteil (AN): 22,71 % und einen Arbeitgeberanteil (AG): 18,48%** und setzen sich wie folgt zusammen:

AN

Altersrente – 9,76%

Berufsunfähigkeit – 1,5%

Krankenversicherung – 2,45%

Krankenkassenbeitrag – 9%

AG

Altersrente – 9,76%

Berufsunfähigkeit – 4,5%

Unfallversicherung – von 0,67% bis 3,33% (1,67)

Arbeitsfond – 2,45%

Fond der garantierten Arbeitgeberleistungen – 0,10%

1.5.3. Meldepflicht

Alle in Polen als Arbeitnehmer beschäftigten Personen unterliegen in Polen der Sozialversicherungspflicht. Dies betrifft natürlich ebenfalls die in polnischen Firmen beschäftigten deutschen Staatsangehörigen. Beginnt ein Arbeitnehmer eine Beschäftigung, muss der Arbeitgeber als Beitragszahler seinen Arbeitnehmer bei der zuständigen Einzugsstelle (ZUS) für die Zwecke der Sozial- und Krankenversicherung anmelden und die entsprechenden Beiträge entrichten. Die Anmeldung sollte umfassen:

- Altersrentenversicherung
- Berufsunfähigkeitsversicherung
- Krankenversicherung
- Unfallversicherung sowie
- Krankenkassenbeitrag

Da für die Anmeldung bei ZUS ein Dokument, das bescheinigt, dass dem Arbeitnehmer die Steueridentifikationsnummer in Polen erteilt wurde, unentbehrlich ist, muss sich der Arbeitnehmer, in diesem Fall persönlich, steuerlich registrieren lassen.

1.5.4. Leistungen aus dem polnischen Sozialversicherungssystem

Allen Versicherten, unabhängig ihrer Herkunft oder Nationalität, stehen im Bereich der Sozial- und Krankenversicherung die gleichen Leistungen zu. Gleich ist auch der Umfang der zustehenden Leistungen. Sowohl die polnischen Arbeitnehmer, die der Beschäftigung in Polen nachgehen und deren Beiträge an das polnische ZUS abgeführt werden, wie auch die deutschen Bürger, die unter der gleichen Bedingungen beschäftigt sind, haben Anspruch auf Sachleistungen, insbesondere auf Arzneimittel, ambulante und stationäre medizinische Versorgung etc. Das Gebot der Inländergleichbehandlung erstreckt sich auch auf die Fälle der Berufsunfähigkeit und des Eintretens einer Berufskrankheit. Auch im Bereich der Leistungen aus der Sozialversicherung sind die Rechte, der in Polen arbeitenden Inländer und Deutschen gleich. Dies hat zu Folge, dass alle Zeiträume der sozialpflichtigen Beschäftigung, unabhängig davon in welchem EU-Staat die Arbeit geleistet wurde, summiert werden und die Grundlage der Abrechnung und Auszahlung der Rentenleistungen darstellen, jedoch unter Vorbehalt der Erfüllung der in demjenigen Mitgliedstaat geltenden gesetzlichen Voraussetzungen. In Polen beträgt das Rentenalter 60 Jahre – bei Frauen und 65 – bei Männern.

1.6. Berufsqualifikationen

1.6.1. Rechtsgrundlagen

1. Gemeinschaftliche Regelungen: Richtlinie 2005/36/WE
2. Polnische Regelungen: das Gesetz über Anerkennung der in einem anderen EU-Mitgliedstaat erworbenen Berufsqualifikationen vom 18. März 2008 (Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej, Dz.U. 2008, Nr. 63, Poz. 394).

Zu unterscheiden sind zwei Modelle der Anerkennung von Berufsqualifikationen:

- die Anerkennung von Qualifikationen in den sog. reglementierten Berufen, die der Durchführung eines Verifikationsverfahrens bedarf,
- die Anerkennung von Qualifikationen in den sog. sektoralen Berufen (u.a. Arzt, Krankenschwester, Architekt sowie juristische Berufe). Die Anerkennung erfolgt automatisch, unter der Bedingung der Vorlage der die entsprechenden Qualifikationen bestätigenden Dokumenten, die im Anhang IV und V zu der Richtlinie 2005/36/WE benannt wurden.

1.6.2. Regeln der Anerkennung der in einem anderen EU-Staat erworbenen Berufsqualifikationen

Zu berücksichtigen sind hier die Vorschriften des Gesetzes über Anerkennung der in einem anderen EU-Mitgliedstaat erworbenen Berufsqualifikationen. Grundsätzlich ist die Ausübung bestimmter Berufe in Polen durch Personen, die ihre Berufsqualifikationen in einem anderen Mitgliedsstaat der EU erworben haben von der Anerkennung der Qualifikationen abhängig (reglementierte Berufe). Erst die positive Verifizierung im Wege eines formellen Anerkennungsverfahrens ermöglicht eine rechtmäßige Ausübung der besagten Tätigkeiten auf dem Gebiet Polens. Die Anerkennung erfolgt auf Antrag nach der Durchführung des Verifizierungsverfahrens durch das zuständige Organ in Form eines Beschlusses über die Erteilung einer Berechtigung. In Einzelfällen ist es möglich ein vereinfachtes Verfahren anzuwenden. Das oben besagte Verfahren ist gebührenpflichtig. Von Relevanz ist, dass der Antragsteller über Polnischkenntnisse verfügen muss, mindestens in einem Umfang, der die Ausübung desjenigen Berufes ermöglicht.

Nähere Informationen diesbezüglich sind der Internetseite des Bildungsministeriums zu entnehmen:

<http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/mobilnosc-akademicka-i-zawodowa/uznawanie-kwalifikacji-zawodowych/#c21>

Departament Obsługi Programów Międzynarodowych i Uznawalności Wykształcenia
w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego

ul. Wspólna 1/3, 00-529 Warszawa 53, Tel. 022 628 67 76, Tel. 022 52 92 266, Fax 022 628 35 34
E-Mail sekretariat.dpu@nauka.gov.pl

II. Entsendung von Arbeitnehmern durch deutsche Arbeitgeber zwecks Arbeitsverrichtung in Polen

2.1. Allgemeine Informationen

Den deutschen Firmen steht das Recht zu, im Rahmen der in der EU herrschenden Dienstleistungsfreiheit auf polnischem Gebiet Aufträge zu verrichten und ihr Personal einzusetzen. Voraussetzung für diese Art der wirtschaftlichen Tätigkeit ist ein in Deutschland ordentlich angemeldetes und geführtes Unternehmen. Folglich bedürfen die deutschen Staatsbürger, darunter auch die zwecks Dienstleistungserbringung entsandten Arbeitnehmer, in Polen keiner Arbeitsgenehmigung (Art. 87 Nr. 7 des Gesetzes über Beschäftigungsbeförderung und Arbeitsmarktbehörden - Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U 2008, Nr. 69, Pos. 415).

2.2. Dienstreise oder Entsendung

In der Praxis kann es für die Arbeitgeber problematisch sein, zwischen einer Auslandsdienstreise und einer Entsendung des Arbeitnehmers ins Ausland zu unterscheiden. Das Hauptkriterium für die Trennung dieser zwei rechtlichen Konstruktionen ist der Zweck des Auslandsaufenthalts, d.h. die Tatsache, ob der Arbeitnehmer am Ort und zum Zeitpunkt der Aufgabenabwicklung gelegentlich oder permanent anwesend sein muss. Im Fall einer Entsendung wird der feste, im Arbeitsvertrag genannte Arbeitsort durch einen Ort außerhalb des Staates, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, ersetzt, was wiederum die Notwendigkeit der Änderung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrags, d.h. der Änderung des Ortes der Arbeitsverrichtung, mit sich bringt. Grundsätzlich wird ebenfalls der Rechts-träger geändert, unter dessen Leitung der Arbeitnehmer seine Aufgaben verrichtet, und der als tatsächlicher Empfänger seiner Arbeitsergebnisse gilt (obwohl der formelle Arbeitgeber nicht geändert wird). Es sei dabei hinzuzufügen, dass der Arbeitgeber gemäß Art. 4 der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen verpflichtet ist, Unterlagen, welche die Grundlage der Beschäftigung von Arbeitnehmern bilden, die zur Arbeitsverrichtung ins Ausland entsandt werden, so zu ändern, dass diese mindestens folgende zusätzliche Informationen beinhalten:

- Dauer der Auslandsbeschäftigung;
- Vergütungswährung;
- sofern zutreffend, Geld- bzw. Sachleistungen in Zusammenhang mit der Auslandsbeschäftigung;
- sofern zutreffend, Bedingungen der Arbeitnehmerrückführung.

Im Falle einer Dienstreise ins Ausland bilden dagegen, die im Ausland zu verrichtenden Arbeiten, aufgrund ihrer Art, lediglich einen Teil der Aufgaben des Arbeitnehmers im jeweiligen Zeitraum, ohne den vollen Umfang der ihm anvertrauten Aufgaben auszuschöpfen, wodurch sich das Zentrum der beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers tatsächlich in dem im Arbeitsvertrag bestimmten Ort befindet und den Arbeitnehmer nach wie vor für die Ergebnisse seiner Arbeit vor seinem Arbeitgeber haftet, was bei Entsendung nicht

der Fall ist. Aus diesem Grunde ist hier keine Änderung des Arbeitsvertrages notwendig.

Das sekundäre Kriterium der Unterscheidung zwischen einer Dienstreise und einer Entsendung ist dagegen die Länge des Aufenthalts des Arbeitnehmers außerhalb seines festen Arbeitsortes. In der Praxis herrscht die Meinung, dass eine ununterbrochene Arbeitsverrichtung außerhalb des im Arbeitsvertrag festgelegten Ortes bis zu 3 Monaten als Arbeitsverrichtung in Rahmen einer Dienstreise gelten kann. Zu betonen sei hier jedoch die Tatsache, dass der angegebene Zeitraum konventionell angenommen wird und sich nicht aus dem geltenden Recht ergibt. Im Hinblick darauf ist es ebenfalls möglich, den Arbeitnehmer ins Ausland für eine kürzere Zeit als die genannten 3 Monate zu entsenden. Mehr noch, die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit hat für den Fall einer kurzfristigen Entsendung ein vereinfachtes Verfahren für die Ausstellung der Bescheinigung über die Sozialversicherungspflicht im Entsendungsland vorgesehen.

2.3. Aufenthaltsrecht und Meldepflicht

Der deutsche Arbeitnehmer, der nach Polen zwecks Arbeitsverrichtung entsandt wurde, hat das Recht, bis zu 3 Monate auf dem Gebiet Polens zu verbleiben, ohne den Aufenthalt amtlich zu registrieren. In diesem Falle besteht jedoch die allgemeine örtliche Meldepflicht. Sollte jedoch der Aufenthalt eines ausländischen Bürgers länger als drei Monate dauern, so besteht zusätzlich eine Registrierungsspflicht. Detaillierte Informationen zur Meldepflicht und Aufenthaltsregistrierung sind unter Punkt 1.3 zu finden.

2.4. Anzuwendendes Arbeitsrecht

Während der Entsendung des Arbeitnehmers ins Ausland unterliegt das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Arbeitgeber der bisherigen Gesetzgebung, d.h. grundsätzlich der Gesetzgebung des Staates, in dem der Arbeitgeber ansässig ist; die Bestimmungen des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags bleiben somit ebenfalls gültig. Gemäß den Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist jedoch der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer entsendet, verpflichtet, ihm die Beschäftigungsbedingungen zu sichern, die nicht weniger günstig als die im Gastland kraft geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Beschäftigungsbedingungen sind. Die Beschäftigungsbedingungen umfassen folgende Fragen:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- bezahlter Mindestjahresurlaub;
- Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- Schutzmaßnahmen in Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Diese Regelungen sollen durch die Einführung des sog. Mindestmaßes an Schutz die lokalen Arbeits-

märkte vor dem sozialen Dumping und die entsandten Arbeitnehmer vor der ungleichen Behandlung im Vergleich zu den lokalen Arbeitnehmern sowie vor etwaigen Ausbeutung zu schützen. Diese Klausel wiederholt sich im Art 67(1) des polnischen Arbeitsgesetzbuches, welches diese Richtlinie in die polnische Rechtsordnung implementiert. Der zwingende Charakter der Vorschriften über den Mindestmaß an Schutz führt dazu, dass sie in jedem Fall Anwendung finden, ungeachtet dessen, welches Recht für das jeweilige Arbeitsverhältnis gelten wird. Ein so formulierter Allgemeingrundsatz unterliegt jedoch einer erheblichen Einschränkung im Interesse des entsandten Arbeitnehmers, und zwar durch einen Vorbehalt, dass die im Gastland geltenden Regelungen über ein Mindestmaß an Schutz nicht der Anwendung von Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, entgegenstehen dürfen. Der deutsche Arbeitgeber ist somit verpflichtet, vor der Entsendung eines Arbeitnehmers zur Arbeitsverrichtung nach Polen eine Vergleichsanalyse der arbeitsrechtlichen Vorschriften beider Staaten vorzunehmen und falls notwendig polnische Regelungen anzuwenden, womit die Notwendigkeit von entsprechenden Änderungen im Arbeitsvertrag verbunden sein kann.

2.5. Soziale Sicherheit

2.5.1. Allgemeine Informationen

Die Fragen der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer, die sich innerhalb der Europäischen Union bewegen, darunter auch der entsandten Arbeitnehmer, werden derzeit in der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit geregelt, welche die in diesem Bereich früher geltende Verordnung des Rates vom 14. Juni 1971 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, ersetzt hat. Die neue Regelung geht davon aus, dass die innerhalb der EU zu- und abwandernden Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit nur eines Mitgliedsstaates unterliegen, um die sog. Doppelversicherung zu vermeiden. Wiederholt wurde ebenfalls die allgemeine Regel zur Festlegung des anzuwendenden Rechts, nach welcher der Ort der tatsächlichen Arbeitsverrichtung maßgeblich ist. Ausnahmsweise unterliegt eine Person, die in einem Mitgliedsstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedsstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedsstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit vierundzwanzig Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere Person ablöst. Es ist ebenfalls notwendig,

- eine direkte Verbindung zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber während der Gesamtdauer der Entsendung aufzuweisen, und
- eine Verbindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitgliedsstaat, in dem er ansässig ist, d.h. die Ausführung des wesentlichen Teils der Tätigkeit des Arbeitgebers im Hoheitsgebiet des Mitgliedsstaates, in dem er ansässig ist, aufzuweisen.

Darüber hinaus sind bei der Bestimmung, ob die Tätigkeit des jeweiligen Arbeitgebers tatsächlich als

wesentliche Tätigkeit gemäß der Entscheidung der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit Nr. A2 vom 12. Juni 2009 über die Auslegung des Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 betrachtet werden kann, insbesondere die folgenden Bewertungskriterien zu berücksichtigen:

- der Ort, in dem das Unternehmen seinen registrierten Sitz und seine Verwaltung hat,
- die Anzahl des Verwaltungspersonals, das in dem Mitgliedsstaat, in welchem der Arbeitgeber ansässig ist, und in dem anderen Mitgliedsstaat tätig ist,
- der Ort, in dem die entsandten Arbeitnehmer angeworben werden sowie der Ort, in dem die meisten Verträge mit den Kunden abgeschlossen werden,
- das auf die Verträge zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern einerseits und zwischen dem Unternehmen und seinen Kunden andererseits anzuwendende Recht sowie
- der Umsatz in einem typischen Zeitraum in jedem dieser Mitgliedsstaaten,
- die Anzahl der im Entsendungsstaat abgewickelten Verträge.

Für die Bestimmung, ob zwischen dem Arbeitgeber und dem von ihm beschäftigten Arbeitnehmer eine direkte Verbindung besteht, ist eine Reihe von Elementen zu berücksichtigen, darunter die Verantwortung für die Anwerbung, der Arbeitsvertrag, die Vergütung (unabhängig von den etwaigen Verträgen zwischen dem Arbeitgeber im Entsendungsstaat und dem Unternehmen im Gastland über die Vergütung der Arbeitnehmer) sowie das Recht auf Entlassung und auf Bestimmung der Arbeitsart. Sind diese Elemente vorhanden, so kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer weiterhin dem Arbeitgeber untergestellt wird, von dem er entsandt wurde.

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer während seines Aufenthalts zu Erwerbszwecken in Polen dem deutschen System der sozialen Sicherheit unterliegt, wird von der befugten Einrichtung in Deutschland nach einem Prüfverfahren, in dem alle für die Bestimmung des anzuwendenden Rechts in Anlehnung an die obigen Kriterien relevanten Tatsachen bewertet werden, durch die Herausgabe des Vordrucks A-1 bestätigt. Zu betonen sei, dass der deutsche Arbeitgeber verpflichtet ist, vor der Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung der Sozialversicherungsbehörde die Absicht der Dienstleistungserbringung und der Entsendung seiner deutschen Mitarbeiter nach Polen zwecks Arbeitsverrichtung mitzuteilen hat. In Notfällen ist ebenfalls eine Mitteilung nach der Beendigung von Arbeiten möglich. In einem konkreten Fall, wenn der Entsendungszeitraum nicht über 24 Monate hinaus geht, werden die Beiträge weiterhin in Deutschland abgeführt. Der Arbeitnehmer soll jedoch den Vordruck A-1 besitzen, sonst entsteht die Verpflichtung, diese Beiträge an die Sozialversicherungsanstalt in Polen als Gastland abzuführen.

2.5.2. Leistungen bei Krankheit

Der Arbeitnehmer soll ebenfalls eine europäische Sozialversicherungskarte besitzen. Ist diese Karte nicht vorhanden, so hat das keine negativen rechtlichen Folgen für den Arbeitnehmer oder für den Arbeitgeber, sie ermöglicht jedoch eine unentgeltliche Inanspruchnahme von medizinischer Grundbetreuung im Gastland. Es sei dabei zu betonen, dass mit dieser Karte nicht alle Kosten der im Ausland erbrachten Leistungen bei Krankheit durch die zuständige Einrichtung im Entsendungsland gedeckt werden. Gemäß der Entscheidung der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der

sozialen Sicherheit Nr. S1 vom 12. Juni 2009 über die Europäische Krankenversicherungskarte berechtigt diese Karte den entsandten Arbeitnehmer zur Sachleistungen, die aus medizinischen Gründen unabdingbar werden, unter Berücksichtigung der Art dieser Leistungen und der voraussichtlichen Aufenthaltsdauer, wobei über die Unabdingbarkeit dieser Leistungen der Arzt im Gastland entscheidet. Nähere Informationen sind auf den Internetseiten des Nationalen Gesundheitsfonds (NFZ): <http://www.nfz.gov.pl/ue/?katnr=5&dzialnr=2&artnr=716&czartnr=1> und der Europäischen Kommission <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=5596&langId=pl> zu finden.

2.5.3. Kontrollen und Sanktionen

Im Hinblick darauf, dass die Kontrollen der Staatlichen Arbeitsinspektion nicht nur am Sitz des Arbeitgebers sondern auch in jedem anderen Ort, in dem die Arbeit tatsächlich verrichtet wird, erfolgen können, hat der deutsche Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nach Polen zwecks Verrichtung bestimmter Arbeiten entsendet, mit einer möglichen Kontrolle zu rechnen. Im Fall von Regelwidrigkeiten können die Inspektoren dieser Einrichtung gegenüber dem Arbeitgeber eine Geldbuße in Höhe von 1.000 bis zu 2.000 PLN verhängen. Sollte eine bestimmte Verletzung erneut begangen werden, so kann die Geldbuße bis zu 5.000 PLN betragen. Der Inspektor ist ebenfalls berechtigt, anstatt Geldbuße aufzuerlegen, einen Strafantrag ans Gericht zu stellen und das Gericht kann über eine Geldbuße bis zu 30.000 PLN entscheiden. Darüber hinaus benachrichtigen die Inspektoren im Fall einer Feststellung der Verletzung von sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften die zuständigen Organe der Sozialversicherungsanstalt (ZUS) darüber, die befugt sind, die jeweilige Verletzung mit einer Geldbuße bis zu 5.000 PLN zu sanktionieren.

2.6. Berufsqualifikationen

2.6.1. Rechtsgrundlagen

- Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen
- Gesetz über die Grundsätze der Anerkennung von Berufsqualifikationen, die in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union erworben wurden (Dz. U. 2008, Nr. 63, Pos. 394).

2.6.2. Benachrichtigungspflicht

Die entsandten Arbeitnehmer sind zwar nicht verpflichtet, ihre im Entsendungsland erworbenen Berufsqualifikationen im Gastland anerkennen zu lassen – diese Pflicht wurde gemäß der sog. Dienstleistungsrichtlinie 2006/123/EG aufgehoben – der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, vor der ersten Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen auf dem Hoheitsgebiet der Republik Polen dem zuständigen Organ eine schriftliche Erklärung darüber vorzulegen, dass er beabsichtigt die jeweilige grenzüberschreitende Dienstleistung zu erbringen. Diese Erklärung soll Informationen über die abgeschlossene Versicherungspolice bzw. über andere auf dem Hoheitsgebiet der Republik Polen geltende Maßnahmen einer Einzel- bzw. Gruppenversicherung im Hinblick auf die Ausübung des jeweiligen Berufes beinhalten. Darüber hinaus kann sich die Vorlage folgender Dokumente als unabdingbar erweisen:

- ein Dokument zur Bestätigung der Staatsbürgerschaft des Dienstleisters;
- eine Bescheinigung darüber, dass der Dienstleister rechtmäßig den Beruf bzw. die Tätigkeit in einem anderen Mitgliedsstaat ausübt und dass ihm zum Zeitpunkt der Vorlage der Bescheinigung die Berufs- bzw. Tätigkeitsausübung nicht untersagt – auch nicht vorläufig untersagt wurde;
- Dokumente zur Bestätigung der Berufsqualifikationen;
- eine Bescheinigung über die Ausübung eines bestimmten reglementierten Berufs bzw. einer Tätigkeit mindestens zwei Jahre lang in den letzten zehn Jahren bzw. über eine reglementierten Ausbildung;
- ein Führungszeugnis, soweit es von polnischen Staatsbürgern, die einen reglementierten Beruf bzw. eine reglementierte Tätigkeit in Zusammenhang mit der öffentlichen Sicherheit ausüben möchten, verlangt wird.

In den weiteren Jahren wird verlangt, eine entsprechende Bescheinigung/ein Zeugnis erneut in jedem Jahr vorzulegen, in welchem die entsandten Arbeitnehmer ihre Arbeit in Polen verrichten werden.

2.6.3. Sonderregelungen

In Bezug auf die reglementierten bzw. mit Gesundheit und öffentlicher Sicherheit verbundenen Berufe, deren unrichtige Ausübung die Empfänger dieser Dienstleistung ernsthaft gefährden könnte bzw. einen erheblichen Gesundheitsschaden für sie verrichten könnte, kann das zuständige Organ, sofern es dies für unabdingbar hält, ein Verfahren über die Anerkennung der Berufsqualifikationen einleiten. Eine Liste der reglementierten Berufe, bei denen ein Anerkennungsverfahren auch im Fall einer grenzüberschreitenden Berufsausübung zulässig ist, befindet sich in der Anlage zur Verordnung des Ministerpräsidenten vom 5. März 2009. Es entsteht somit die Notwendigkeit, in jedem Einzelfall zu überprüfen, ob der jeweilige Beruf zur Gruppe der reglementierten Berufe gehört und ob der entsandte Arbeitnehmer dadurch seine Berufsqualifikationen in Polen anerkennen lassen muss. Nähere Informationen werden von der Abteilung für die Betreuung internationaler Programme und Anerkennung der Ausbildung des Ministeriums für Bildung und Hochschulwesen <http://www.nauka.gov.pl> erteilt. Die Erlangung einer Zulassung zur Ausübung eines reglementierten Berufs bzw. einer geregelten Tätigkeit von einem Berufsverband bzw. von einem zuständigen Organ, die Mitgliedschaft bei einem Berufsverband, die Registrierung bei einem Berufsverband bzw. die Eintragung in ein Berufsregister des zuständigen Organs sind dagegen nicht notwendig. Um die Anwendung von den in der Republik Polen geltenden Disziplinarvorschriften zu vereinfachen, kann jedoch von dem zuständigen Organ des Verbandes bzw. Institution eine vereinfachte vorläufige Registrierung bzw. Mitgliedschaft im Verband oder in der Berufsinstitution eingeführt werden, wobei dies nicht zur Entstehung zusätzlicher Kosten für den entsendenden Arbeitgeber, zur Verzögerungen bzw. Schwierigkeiten bei der Dienstleistungserbringung führen darf.

III. Tätigkeit von Zeitarbeitsagenturen

3.1. Benachrichtigungspflicht

Derjenige ausländische Unternehmer, der beabsichtigt, in Polen die Tätigkeiten im Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung auszuüben, ist laut den Vorschriften des Gesetzes über Beschäftigungsförderung und Arbeitsmarktbehörden vom 20 April 2004 (Dz.U. 2008, Nr. 69, pos. 415) grundsätzlich verpflichtet die Eintragung in das entsprechende durch den Marschall der Woiwodschaft geführte Register vorzunehmen. Dieser Pflicht unterliegen u.a. die ausländischen Unternehmer nicht, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat gemäß dem Recht dieses Staates eine solche Tätigkeit ausüben (verfügen über alle nach diesem Recht erforderliche Zulassungen, Genehmigungen etc.). Auf diese Rechtssubjekte wurde jedoch eine Informationspflicht auferlegt; sie sind folglich verpflichtet den örtlich zuständigen Marschall der Woiwodschaft (entscheidend ist der Ort der Dienstleistungserbringung) vor der Tätigkeitsaufnahme über sein Vorhaben in Schriftform zu informieren. Die Benachrichtigung soll folgende Angaben enthalten:

- die Bezeichnung des Ursprungslandes
- die Bezeichnung des Unternehmens sowie seines Sitzes
- voraussichtlicher Ort und Termin der Dienstleistungserbringung sowie die Art der Dienstleistungen, die auf dem Gebiet der Republik Polen erbracht werden.

Des Weiteren zu berücksichtigen sind die Zwangsvorschriften des polnischen Arbeitsrechts insbesondere die Vorschriften des Gesetzes über die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern vom 9. Juli 2003 (Dz.U. 2003, Nr. 166, Pos. 1608 mit späteren Änderungen).

3.2. Entsprechende Anwendung der Vorschriften hinsichtlich der Arbeitnehmerentsendung

Nähere Informationen in Fragen wie Aufenthaltsrecht, Sozialversicherungen und Anerkennung von Berufsqualifikationen der überlassenen Arbeitnehmer sind dem Kapitel II zu entnehmen. Die Vorschriften hinsichtlich der Entsendung von Arbeitnehmer finden hier entsprechende Anwendung.

ANSPRECHPARTNER

INDIVIDUELLE MARKTBERATUNG

Paweł Kwiatkowski

Tel.+48 22 53 10 511

Email pkwiatkowski@ahk.pl

PERSONALBERATUNG

Anna Kardymowicz

Tel.+48 22 53 10 537

Email akardymowicz@ahk.pl

LOHNABRECHNUNG

Edyta Kołodziejczyk

Tel +48 22 53 10 634

Email bs@ahk.pl

INDIVIDUELLE RECHTSDIENSTLEISTUNGEN

Maciej Pikuliński

Tel.+48 22 53 10 554

Email mpikulinski@ahk.pl

Eliza Oknińska

Tel.+48 22 53 10 562

Email eokninska@ahk.pl

REGISTRIERUNG ZUR UMSATZSTEUER / FISKALVERTETUNG

Monika Grzybowska

Tel.+48 22 53 10 620

Email mgrzybowska@ahk.pl