

# Die neuen EU-Mitgliedsstaaten: *Polen*

+++ Mit der Erweiterung der Europäischen Union am 1. Mai 2004 um 10 weitere Mitgliedsstaaten sind diese weiter in den Blickpunkt von international tätigen Unternehmen gerückt. Insbesondere für den Aufbau von Produktionsstätten und Vertriebsniederlassungen in diesen Ländern ist die Notwendigkeit von unternehmensinternen Know-how Transfers gestiegen, welche u.a. durch den Einsatz von Mitarbeiterentsendungen gewährleistet werden. +++

Beginnend mit Polen, stellen wir Ihnen in dieser Fortsetzungsserie jeweils einen der neuen EU-Mitgliedsstaaten vor und geben Ihnen einen Überblick zu den gesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht, Bewilligungsrecht, Sozialversicherung und Steuerrecht.

### Vergütung

In Polen herrscht ein vergleichbar niedriges Lohnniveau. Der monatliche Brutto-Mindestlohn beträgt 849 PLN (326 EUR). Im Durchschnitt liegen die Löhne bei 2.300,00 PLN (883 EUR).

Die Art und Weise der Bezahlung von Urlaubsgeld hängt in Polen von der Anzahl an Arbeitnehmern ab. Es kann entweder einen Sozialfonds hierfür gegründet werden oder der Arbeitgeber verpflichtet sich zur direkten Zahlung von Urlaubsgeld. Anspruch auf Urlaubsgeld haben nur diejenigen Arbeitnehmer, welche einen Urlaub von mindestens 14 aufeinander folgenden Kalendertagen genommen haben.

### Steuern

Zum 1. Januar 2004 trat in Polen eine Steuerreform in Kraft. In diesem Rahmen sind die Steuersätze bei allen Steuerarten reduziert worden. Das Erwerbseinkommen wird seit diesem Zeitpunkt mit einem Steuersatz von maximal 40 % besteuert.

### Sozialversicherung / Versicherung

Zurzeit müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge in folgender Höhe leisten:

	Arbeitnehmer-Beitrag in %	Arbeitgeber-Beitrag in %
Altersversicherung	9,76	9,76
Arbeitsunfähigkeitsversicherung	6,5	6,5
Lohnfortzahlungsversicherung	2,45	2,45
Unfallversicherung	-	Zwischen 0,4 bis 8,12 % je nach Unternehmensprofil
Arbeitsfonds	-	2,45
Arbeitslosenfonds	-	0,15
<b>Total</b>	<b>18,71</b>	<b>21,71</b>

Die Bemessungsgrundlage hierfür ist das gesamte Bruttogehalt bis zu einer Höhe von maximal 15.000 EUR.

Im Rahmen einer krankheitsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber zur Zahlung eines Krankengeldes für maximal 33 Tage im Kalenderjahr verpflichtet, welches bei 100 % bzw. 80 % liegt.

### Arbeitsvertrag und arbeitsrechtliche Punkte

In Polen besteht keine gesetzliche Vorschrift für die Form des Abschlusses eines Arbeitsvertrages. Arbeitsverträge können auch befristet abgeschlossen werden, wobei es in Polen hierfür keine gesetzliche maximale Begrenzung gibt. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als 6 Monaten abgeschlossen, besteht auch die Möglichkeit Regelungen bezüglich einer Kündigung zu vereinbaren. Die Kündigungsfrist muss mindestens 2 Wochen betragen.

In Polen ist es üblich eine Probezeit zu vereinbaren, welche jedoch höchstens 3 Monate betragen darf. Gemäss dem polnischen Arbeitsgesetzbuch darf die Arbeitszeit nicht mehr als 8 Stunden pro Tag / 40 Stunden pro Woche betragen.

Grundsätzlich richtet sich die Anzahl der Urlaubstage eines Arbeitnehmers nach der bisherigen Beschäftigungsdauer bei allen bisherigen Arbeitgebern sowie nach der Art der abgeschlossenen Ausbildung (bspw. werden für einen Hochschulabschluss zu den Beschäfti-



**Marco Daugalies**  
Diplom-Betriebswirt  
Managing Partner  
CONVINUS International  
Employment Solutions  
Zürich (Schweiz)  
marco.daugalies@convinus.ch  
www.convinus.ch



Einfluss bspw. bei Kündigungen von Arbeitsverträgen oder bisheriger Arbeits- und Lohnbedingungen geltend machen. Arbeitsstreiks finden bisher in Polen eher selten statt.

### Entsendung nach Polen

Für die Erwerbsaufnahme eines Arbeitnehmers ohne polnische Staatsangehörigkeit in Polen sind eine Arbeitsgenehmigung und eine Aufenthaltsgenehmigung

gungsjahren noch 8 Jahre beim Arbeitnehmer hinzuaddiert). Das Gesetz sieht für Arbeitnehmer, die kürzer als 10 Jahre angestellt sind einen Mindestjahresurlaub von 20 Kalendertagen und für Arbeitnehmer, die länger als 10 Jahre angestellt sind, einen Mindestjahresurlaub von 26 Kalendertagen vor.

### Kündigung

Grundsätzlich hängen die gesetzlich vorgesehenen Kündigungsfristen von der Anstellungsdauer ab und können zwischen 2 Wochen und 3 Monaten betragen. Eine Kündigung bedarf der Schriftform und muss sowohl einen Kündigungsgrund als auch eine Rechtsmittelbelehrung enthalten. Beschäftigt ein Arbeitgeber mehr als 20 Arbeitnehmer, ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber eine Abfindung bezahlt, sofern es sich um eine Gruppenkündigung, Kündigung im Rahmen des Konkurses, der Liquidation der Gesellschaft oder Streichung einer Arbeitsstelle handelt. Die Höhe der Abfindung hängt von dem Zeitraum der Beschäftigung des Mitarbeiters ab und beträgt maximal das 15-fache des Minimallohns.

Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer kann gegen die Auflösung oder Kündigung seines Arbeitsvertrages Klage erheben. Das Verfahren ist kostenfrei, dauert jedoch in der ersten Instanz bereits zwischen 6 bis 12 Monaten.

### Verschiedenes

Betriebsräte und Gewerkschaften sind vor allem in staatlichen Unternehmen vorzufinden, in welchen sie auch einen bedeutenden Einfluss haben. Gewerkschaften können ihren

notwendig. Dieser Arbeitnehmer erhält lediglich eine Arbeitsgenehmigung sofern kein geeigneter polnischer Bewerber für diese Stelle vorhanden ist und der nicht-polnische Arbeitnehmer über die entsprechenden Qualifikationen verfügt. Von dieser Regelung ausgenommen sind allerdings Leiter einer polnischen Niederlassung oder Handelsvertretung sowie leitende Repräsentanten von polnischen Gesellschaften, sofern diese Personen sich nicht mehr als 30 Kalendertage pro Jahr in Polen aufhalten.

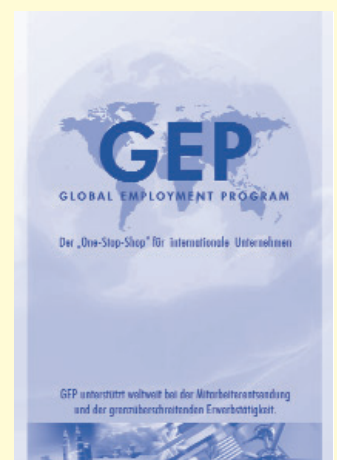
Am 20. Januar 2005 ist das neue Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und Polen in Kraft getreten, in welchem u.a. die Zählweise der 183 Tage-Regelung geändert wurde. Statt dem Kalenderjahr wird jetzt ein Zeitraum von 12 Monaten verwendet.

Ein deutscher Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Erwerbstätigkeit von Deutschland nach Polen entsandt wird, kann in Polen in den ersten 24 Monaten (mit der Möglichkeit der Verlängerung) der deutschen Sozialversicherungspflicht unterstellt bleiben. Dies hat zur Folge, dass dem Arbeitnehmer an Stelle der polnischen weiterhin die deutschen Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Marco Daugalias



### GLOBAL EMPLOYMENT PROGRAM



Der „One-Stop-Shop“ für internationale Mitarbeiterereinsätze

[www.GEPonline.com](http://www.GEPonline.com)