



Polen

Leben & arbeiten





Leben und arbeiten in Polen



Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik
Departement für Arbeitsmarkt

MINISTERIUM FÜR FAMILIE, ARBEIT UND SOZIALPOLITIK
Departement für Arbeitsmarkt

LEBEN UND ARBEITEN IN POLEN

Warschau, 2016

Lexilog-Suchpool

Die vorliegende Broschüre richtet sich an die Bürger der Mitgliedstaaten der Europäischen Union bzw. der Europäischen Freihandelsassoziation, die ihre berufliche Laufbahn in Polen beginnen wollen und hier leben möchten.

Bearbeitet von:

Departament Rynku Pracy

Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

we współpracy z właściwymi merytorycznie resortami

© Copyright by Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Herausgeber:

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

Druck:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny

Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Zam. 475/2016.

Kostenloses Exemplar

Lexilog-Suchpool

Einleitung	5
Information über Polen	7
Polen auf einen Blick.....	7
Verwaltungsgliederung	9
Politisches System, Verwaltung und Recht	10
Leben und Aufenthalt in Polen	13
Registrierung und Aufenthaltsgenehmigung	13
Wie finde ich eine Wohnung?	16
Lebenshaltungskosten	19
Verkehr	20
Führerschein	22
Fürsorge von Kindern bis zum 3. Lebensjahr	23
Bildungssystem	25
Wie findet man eine Schule	32
Gesundheitswesen	34
Privatleben	39
Kultur- und Sozialleben	42
Beachten Sie vor und nach Ankunft in Polen	44
Arbeit in Polen	47
Arbeiterfreizügigkeit in der EU/EFTA	47
Wie finde ich eine Arbeit	49
Wie bewerbe ich mich um eine Arbeit	51
Anerkennung der beruflichen Qualifikation	52
Erbringung von grenzüberschreitenden Leistungen	53
Beschäftigungsarten	54
Arbeitsvertrag	54
Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen	56
Sonderkategorien der Arbeitnehmer	57
Arbeitszeit	59
Urlaub	61
Arbeitnehmervertretung	64
Arbeitnehmerstreitigkeiten – Streiks	66
Beendigung der Beschäftigung	67
Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsförderung seitens der Arbeitsämter	69
Ausübung einer Gewerbetätigkeit	77
Einkommen, Löhne und Steuern	83
Einkommen, Löhne und Gehälter	83
Steuern	85
Steuervergünstigungen und Steuerbefreiungen für natürliche Personen	91
Kapital- und Zahlungsfluss	94

Sozialversicherungen in Polen	95
Das Sozialversicherungssystem in Polen	95
Koordination der Sozialversicherungssysteme	97
Krankenversicherungen	100
Familienleistungen	104
Altersrenten und Leistungen im Alter	107
Renten	111
Leistungen aus Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung	113
Übertragung des Arbeitslosengelds	115

Einleitung

Leben und Arbeit in Mitgliedstaaten der Europäischen Union bzw. der Europäischen Freihandelsassoziation (Island, Lichtenstein, Norwegen und die Schweiz), im Weiteren „EU/EFTA“ genannt), ist äußerst facettenreich. Bevor Sie die Entscheidung treffen, in ein dieser Länder zu ziehen, sollen Sie sich ein Bild von Lebens- und Arbeitsbedingungen in diesem Land zu machen.

Die Bereitstellung von Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen in Polen ist eine der Aufgaben des Kooperationsnetzwerkes EURES (European Employment Services). Diese Dienste werden für die Ausländer, dh. für die Bürger der Mitgliedstaaten der EU/EFTA geleistet.

EURES ist ein 1993 gegründetes Kooperationsnetz der öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Europäischen Union sowie anderen zuständigen Einrichtungen auf lokaler, regionaler und europäischen Ebene. Ziel ist, die Mobilität der ArbeitnehmerInnen auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu fördern.

Die Broschüre **Leben und Arbeiten in Polen** wurde vom Departement für Arbeitsmarkt beim Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik im Rahmen des Kooperationsnetzes EURES in Polen mit dem Ziel veröffentlicht, Staatsangehörige eines EU/EFTA-Staats zu fördern, die in Polen arbeiten oder sich niederlassen möchten.

Die Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats finden hier nützliche Informationen zum Leben und zum Aufenthalt in Polen sowie zur Beschäftigung und Ausübung der Geschäftstätigkeit, Einkommen, Gehälter, Steuern und Sozialversicherungen.

Rechtsstand der Informationen: Juli 2016. Die Informationen gelten für die Staatsangehörigen von Österreich, Belgien, Bulgarien, Kroatien, Zypern, Tschechien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Spanien, Holland, Irland, Island, Lichtenstein, Litauen, Luxemburg, Lettland, Litauen, Malta, Deutschland, Norwegen, Portugal, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, der Schweiz, Schweden, Ungarn, Großbritannien und Italien.

Die elektronische Version der Veröffentlichung ist auf der Internetseite **<http://www.eures.praca.gov.pl>** verfügbar.

Wir hoffen, dass die in dieser Broschüre enthaltenen Hinweise den Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats dabei helfen, eine wohl überlegte Entscheidung zu treffen, nach Polen zu kommen, um hier einen Wohn- und Arbeitsplatz zu finden.

*Departement für Arbeitsmarkt
Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik*

Lexilog-Suchpool



INFORMATION ÜBER POLEN

Polen auf einen Blick

Name	Rzeczpospolita Polska, Republik Polen (RP)		
Wappen  Flagge 			
Amtssprache	Polnisch		
Hauptstadt	Warschau		
Wichtigste Städte	Białystok, Bydgoszcz, Gdańsk, Katowice, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Poznań, Szczecin, Warszawa, Wrocław		
Staatsform	Parlamentarische Demokratie Die Legislative hat das aus zwei Kammern bestehende Parlament inne (dem Sejm mit 460 Abgeordneten und dem Senat mit 100 Abgeordneten). Die Exekutive wird von dem Ministerrat und dem Präsidenten und die Judikative durch unabhängige Gerichte ausgeübt.		
Verwaltungs-gliederung	Die drei Ebenen der Selbstverwaltungseinheiten bilden: Gemeinde, Opat (Landkreis) und Woiwodschaft. Polen ist in 2 478 Gemeinden, 314 Powiats und 16 Woiwodschaften Dolnośląskie, Kujawsko-Pomorskie, Lubelskie, Lubuskie, Łódzkie, Małopolskie, Mazowieckie, Opolskie, Podkarpackie, Podlaskie, Pomorskie, Śląskie, Świętokrzyskie, Warmińsko-Mazurskie, Wielkopolskie, Zachodniopomorskie) gegliedert – Stand zum 1. Januar 2016.		
Geographische Lage	Polen liegt im Mitteleuropa an der Ostsee. Polen grenzt im Osten – an Russland, Litauen, Weißrussland, an die Ukraine, im Süden – an die Slowakei und Tschechen und im Westen – an Deutschland.		
Fläche	312 683 km²		
Einwohnerzahl	ca. 38 Millionen		

Klima	Gemäßigt. Die Mitteltemperaturen liegen im Sommer zwischen 16,5°C und 20°C und im Winter – zwischen -6°C und 0°C. Der wärmste Monat – Juli. Der kälteste Monat – Januar
Religion	Katholiken – 95%, Orthodoxe – 1,5%, Protestanten – 1% und andere
Ethnische Zusammensetzung	Ethnisch betrachtet ist Polen ein fast homogenes Land. Ca. 97% der Bevölkerung sind Polen. Die größten nationalen Minderheiten sind Deutsche, Ukrainer und Weißrussen
Zentralbank	Polnische Nationalbank (Narodowy Bank Polski) mit Sitz in Warschau, ul. Świętozyska 11/21
Währung	Der durchschnittliche Eurokurs für das erste Halbjahr 2016 betrug laut Angaben der Polnischen Nationalbank 4,3625; Ein Zloty das sind ca. 0,23 Euro
Alarm- und Infonummern	997 Polizei, 998 Feuerwehr, 999 ärztlicher Notdienst oder die allgemeine Alarmnummer 112 (Verbindungen sind kostenlos)
Fest- und Feiertage	1. Januar Neujahr, 6. Januar – Heilige Drei Könige, Ostern (bewegliches Fest), 1. Mai – Tag der Arbeit, 3. Mai – Nationalfeiertag, Fronleichnam (bewegliches Fest), 15. August – Mariä Himmelfahrt, 1. November – Allerheiligen, 11. November – Tag der Unabhängigkeit, 25. und 26. Dezember – Weihnachten
Links	http://poland.pl/ https://www.trade.gov.pl/pl/polska/1964,Rzeczpospolita-Polska.html http://www.paiz.gov.pl/pl

Verwaltungsgliederung



Politisches System, Verwaltung und Recht

Polen ist ein republikanischer Staat mit parlamentarischer Demokratie, der über ein Parlament- und Kabinettsystem verfügt. Die Grundlagen des polnischen Staates sind in der Verfassung festgelegt, welche das oberste Gesetz bildet. In Polen gibt es ein Rechtssystem, dessen grundlegende Form das Gesetz ist.

Das politische System in Polen basiert auf der Dreiteilung der Staatsgewalt in Legislative, Exekutive und Judikative. Die gesetzgebende Gewalt übt das Zweikammerparlament (bestehend aus dem Unterhaus, dem Sejm, mit 460 Abgeordneten und dem Oberhaus, dem Senat, mit 100 Senatoren) aus, das in allgemeinen Wahlen für eine vierjährige Wahlperiode ernannt wird. Der Sejm beschließt Gesetze und kontrolliert die Staatsorgane, darunter den Ministerrat. Dem Sejm ist die Oberste Kontrollkammer als oberstes Kontrollorgan im Staate unterstellt. Die Hauptaufgabe des Senats besteht in der gemeinsamen Schaffung der polnischen Gesetzgebung mit dem Sejm. Die Wahlordnung sieht für die Wahl des Sejms das Verhältniswahlrecht und für die Wahl des Senats das Mehrheitswahlrecht vor. Entsprechend der Wahlordnung für den Sejm gilt für Parteien eine Fünf-Prozent-Klausel, Wahlbündnisse müssen acht Prozent der Stimmen erreichen.

Im Sejm und im Senat der gegenwärtigen Wahlperiode 2015–2020 gibt es fünf Fraktionen: Bürgerplattform (Platforma Obywatelska – PO), Recht und Gerechtigkeit (Prawo i Sprawiedliwość – PiS), Kukiz'15, Nowoczesna sowie die Polnische Bauernpartei (Polskie Stronnictwo Ludowe – PSL) und Wahlkomitee Deutsche Minderheit.

Die Exekutive ruht in den Händen des Ministerrats und des Präsidenten. Die Innen- und Außenpolitik obliegt der Regierung, d.h. dem Ministerrat (Rada Ministrów), in dem der Ministerpräsident (Premier) den Vorsitz hat. Der Ministerrat koordiniert und kontrolliert die Arbeit der Regierungsverwaltung. Der Ministerpräsident führt die Aufsicht über die territoriale Selbstverwaltung und ist der dienstliche Vorgesetzte der Mitarbeiter der Regierungsverwaltung. Der Ministerpräsident und auf dessen Vorschlag die Minister werden durch den Staatspräsidenten berufen. Der Staatspräsident ist der ranghöchste Repräsentant der Republik Polen und wird in allgemeinen Wahlen für eine Amtszeit von fünf Jahren gewählt. Der Präsident wacht über die Wahrung der Verfassung und ist der Oberbefehlshaber der Streitkräfte.

Die Judikative liegt in den Händen unabhängiger Gerichte und Gerichtshöfe, an deren Spitze das Oberste Gericht (Sąd Najwyższy) sowie der unabhängige Staatsgerichtshof (Trybunał Stanu) und der unabhängige Verfassungsgerichtshof (Trybunał Konstytucyjny) stehen. Das Oberste Gericht überwacht die Arbeit der ordentlichen Gerichte sowie der Militärgerichte und bildet die höchste Berufungsinstanz für Urteile von Gerichten niedrigerer Instanzen. Die Kontrolle über die Arbeit der öffentlichen Verwaltung üben das Hauptverwaltungsgericht sowie andere Verwaltungsgerichte aus. Der Verfassungsgerichtshof entscheidet über die Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen und internationalen Verträgen, Zielen und Tätigkeiten der politischen Parteien sowie Kompetenzstreitigkeiten zwischen zentralen staatlichen Verfassungsorganen. Der Staatsgerichtshof entscheidet in Angelegenheiten der verfassungsrechtlichen Verantwortung der höchsten Staatsbeamten, z.B. des Staatspräsidenten der Republik Polen, des Ministerpräsidenten und der Mitglieder des Ministerrats.

Die Garantie der staatsbürgerlichen Rechte ist in Rechtsakten festgelegt, von denen die Verfassung der Republik Polen die größte Bedeutung hat. Die Verfassung der Republik Polen sichert auch Staatsbürgern, die nationalen und ethnischen Minderheiten angehören, die Freiheit zu, die eigene Sprache zu erhalten und zu entwickeln, Bräuche und Traditionen zu pflegen sowie die eigene Kultur zu entwickeln.

Seit 1999 gilt in Polen eine dreistufige Einteilung der Gebietskörperschaften in 2478 Gemeinden (gmina), 380 Kreise (powiat) und 16 Woiwodschaften (województwo). Die Gemeinden und Kreise sind Einheiten territorialer Selbstverwaltung, wobei die Gemeinde die kleinste polnische Verwaltungseinheit bildet, die Woiwodschaften dagegen sind sich selbst verwaltende Einheiten. Der Vertreter der Regierung in der Woiwodschaft ist der Woiwode (wojewoda). Der höchste Repräsentant der Woiwodschaftsselbstverwaltung ist der Marschall (Marszałek). Die behördlichen und Aufsicht führenden Körperschaften der lokalen Selbstverwaltung sind die Räte. Zu ihren Hauptaufgaben zählen die Beschließung der lokalen Gesetzgebung und des Haushalts sowie die Erhebung lokaler Steuern und Gebühren. Die Gemeinderäte, Kreisräte und Regionalparlamente der Woiwodschaften (sejmik) werden in allgemeinen, gleichen, direkten und geheimen Wahlen gewählt.

Die Beschäftigungsorgane in Polen werden gebildet von den öffentlichen Beschäftigungsdiensten zusammen mit den Kreisarbeitsämtern (340 Ämter) und den Woiwodschaftsarbeitsämtern (16 Ämter und deren Zweigstellen), der dem Minister für Arbeit zuarbeitenden Behörde sowie den Woiwodschaftsämtern.

Die allgemeine Arbeitsmarktpolitik wird für das gesamte Land festgelegt, aber die Arbeitsämter, sowohl die Kreis- als auch die Woiwodschaftsarbeitsämter, haben die Möglichkeit, sie entsprechend den lokalen Bedürfnissen zu gestalten. Die öffentlichen Beschäftigungsdienste erbringen Dienstleistungen im Bereich Arbeitsvermittlung, leisten Unterstützung durch Berufsberatungsdienste, bei der aktiven Arbeitssuche sowie durch Schulungen und führen Programme für Beschäftigungshilfe durch. Die Kreisarbeitsämter nehmen alle Aufgaben wahr, die der Aktivierung der Erwerbslosen dienen, indem sie die Personen registrieren, Arbeitsvermittlungs- sowie berufliche Beratungs- und Informationsdienste leisten, Hilfestellung bei der aktiven Arbeitssuche geben, Schulungsangebote unterbreiten usw. Sie zahlen außerdem die Arbeitslosenbeihilfen aus und erhalten und verwalten die Mittel, welche für die Bekämpfung der Erwerbslosigkeit bzw. für Maßnahmen auf dem lokalen Arbeitsmarkt bestimmt sind.

Weitere Informationen:

- <http://www.sejm.gov.pl> Sejm der Republik Polen
- <http://www.senat.gov.pl> Senat der Republik Polen
- <http://www.prezydent.pl> Präsident der Republik Polen
- <http://www.kprm.gov.pl> Kanzlei des Präsidenten des Ministerrates
- <http://www.mswia.gov.pl> Ministerium für Inneres und Verwaltung
- <http://www.ms.gov.pl> Justizministerium
- <http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik
- <http://www.psz.praca.gov.pl> Portal der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste

Lexilog-Suchpool



Registrierung und Aufenthaltsgenehmigung

Einreise in das Hoheitsgebiet von Polen

Staatsangehörige eines EU/EFTA-Staats können nach Polen auf Grund **eines gültigen Reisedokumentes** oder **eines anderen Dokumentes**, das seine **Identität und Staatsbürgerschaft nachweist**, einreisen. Angehörige eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats, die selbst keine Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats sind, können nach Polen auf Grund eines **gültigen Reisedokumentes und eines Visums**, sofern es benötigt wird, einreisen. Der Visumantrag wird beim Konsul bzw. dem Kommandanten einer Grenzschutzdienststelle gestellt.

Als **Angehörige** eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats gelten:

- Ehepartner,
- direkter Abkömmling eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats oder seines Ehepartners (Abkömmling in gerader Linie: Kind, etc.), der im Alter von bis zu 21 Jahren ist bzw. für dessen Unterhalt ein EU-Bürger oder sein Ehepartner aufkommt,
- direkter Verwandter eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats oder seines Ehepartners in aufsteigender Linie (Vorfahrer in gerader Linie: Vater, Mutter), für dessen Unterhalt ein Staatsangehöriger eines EU/EFTA-Staats oder sein Ehepartner aufkommt.

Anmeldung

Staatsangehörige eines EU/EFTA-Staats und ein Angehöriger eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats, die selbst keine Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats sind, sind verpflichtet, an seinem ständigen oder vorübergehenden Wohnsitz, ihren **Aufenthalt von mehr als 3 Monaten spätestens am 30. Tag nach Ankunft an diesem Ort anmelden zu lassen**. Die Anmeldung erfolgt ausschließlich für Aufzeichnungszwecke und zielt darauf ab, den Aufenthalt der jeweiligen Person am Anmeldungsort zu bestätigen. Die Anmeldung eines unbefristeten Aufenthalts von über 3 Monaten erfolgt schriftlich auf einem geeigneten Formular bei der Behörde, die örtlich für das Wohnimmobilie zuständig ist, in dem die jeweilige Person wohnt. Die Anmeldung ist gebührenfrei.

Aufenthalt in Polen bis zu 3 Monaten – keine Registrierungspflicht

Staatsangehörige eines EU/EFTA-Staats und Angehörige eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats, die selbst keine Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats sind, **kön-**

nen sich in Polen bis zu 3 Monaten aufhalten, ohne ihren Aufenthalt registrieren lassen zu müssen. Der sich in Polen aufhaltende Staatsangehörige eines EU/EFTA-Staats ist dabei verpflichtet, ein gültiges Reisedokument bzw. ein anderes Dokument mit sich zu tragen, das seine Identität und Staatsbürgerschaft nachweist. Angehörige, die selbst keine Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats sind, sind zudem verpflichtet, ein gültiges Reisedokument und ein Visum zu besitzen, falls ein Visum benötigt wird.

Aufenthalt in Polen von über 3 Monaten – Es besteht eine Registrierungspflicht

Staatsangehöriger eines EU/EFTA-Staats **kann sich in Polen länger als 3 Monate aufhalten**, wenn er:

- ein Arbeitnehmer bzw. ein selbständiger Erwerbsträger im Hoheitsgebiet der Republik Polen ist, über ausreichende Finanzmittel verfügt, um für seinen eigenen Unterhalt und den seiner Familienangehörigen in Polen aufkommen zu können, damit diese Personen zu keiner Belastung für die Sozialhilfe werden und krankenversichert ist oder auf Grund von Vorschriften über die Koordinierung von Sozialversicherungssystemen Anspruch auf medizinische Versorgung hat oder private Krankenversicherung besitzt, die alle Ausgaben abdeckt, die während seines Aufenthalts in Polen aufkommen können, studiert oder an einer Berufsausbildungsmaßnahme teilnimmt und krankenversichert ist oder auf Grund von Vorschriften über die Koordinierung von Sozialversicherungssystemen Anspruch auf medizinische Versorgung hat und über ausreichende Finanzmittel verfügt, um für seinen eigenen Unterhalt und den seiner Familienangehörigen in Polen aufkommen zu können, damit diese Personen zu keiner Belastung für die Sozialhilfe werden Ehegatte (Ehegattin) eines polnischen Staatsbürgers ist;
- nach Arbeit sucht, aber sein unregistrierter Aufenthalt nicht länger als 6 dauern darf, es sei denn, der Staatsangehörige eines EU/EFTA-Staats kann nachweisen, dass er aktiv seine Arbeitssuche gestaltet und echte Chancen auf eine Beschäftigung hat.

Bei einem Aufenthalt im Hoheitsgebiet Polen von über als 3 Monaten:

- hat ein Staatsangehöriger eines EU/EFTA-Staats **seinen Aufenthalt registrieren zu lassen**;
- Angehörige eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats, die selbst keine Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats ist, haben eine **Aufenthaltskarte für Angehörige eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats** zu beantragen. Die Karte wird für einen Zeitraum von 5 Jahren erteilt.

Zur Registrierung des Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats in Polen bzw. zum Erhalt der Aufenthaltskarte für Angehörige eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats ist ein **entsprechender Antrag** auf die Ausstellung der Karte beim für den jeweiligen Aufenthaltsort des Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats zuständigen Woiwoden samt erforderlichen Unterlagen **zu stellen**. Für die Registrierung des Aufenthalts und für die Ausstellung der Aufenthaltskarte für Angehörige eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats werden **keine Gebühren erhoben**.

Daueraufenthaltsrecht in Polen – Beantragung von Nachweisdokumenten

Nach Ablauf von 5 Jahren eines ununterbrochenen Aufenthalts in Polen erwirbt der Staatsangehörige eines EU/EFTA-Staats ein **Daueraufenthaltsrecht**. Angehörige, die selbst keine Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats sind, erwerben das Daueraufenthaltsrecht nach Ablauf von 5 Jahren eines ununterbrochenen Aufenthalts in Polen zusammen mit dem Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats. Der Aufenthalt gilt als ununterbrochen, wenn die jeweilige Person Polen für einen maximalen Zeitraum von 6 Monaten im Jahr (insgesamt) nicht verlassen hat. Dieser Aufenthalt im Ausland kann aus folgenden Gründen länger sein: Ableistung des Militärdienstes oder andere wichtige persönliche Gründe, insbesondere Schwangerschaft, Geburt, Krankheit, Studium, Berufsausbildung, Entsendung, vorausgesetzt, dass dieser Zeitraum nicht mehr als 12 aufeinander folgende Monate umfasst.

Zum Erhalt des Dokuments zum **Nachweis des Daueraufenthaltsrechts** in Polen bzw. zum Erhalt der **Aufenthaltskarte für Angehörige** eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats, ist ein entsprechender Antrag beim für den jeweiligen Aufenthaltsort des Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats zuständigen Woiwoden samt erforderlichen Unterlagen zu stellen. Die genannten Unterlagen werden vom Woiwoden **kostenfrei** ausgestellt.

Die Ablehnung eines Antrags auf die Ausstellung eines Registrierungsnachweises eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats bzw. einer Aufenthaltskarte für den Angehörigen eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats

Der Woiwode **lehnt** einen Antrag auf die Anmeldung eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats bzw. auf die Ausstellung einer Aufenthaltskarte für den Angehörigen eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats **ab**, wenn:

- die in den Vorschriften festgelegte Voraussetzungen für den Aufenthalt oder den Daueraufenthalt nicht erfüllt wurden oder der Aufenthalt der jeweiligen Person eine Gefahr für die Verteidigungsfähigkeit oder die Sicherheit des Staates bzw. den Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung darstellt oder die Eheschließung mit einem Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats zum Schein erfolgte.

Der Woiwode ist auch für folgende Angelegenheiten zuständig: Ungültigkeitserklärung der Aufenthaltsregistrierung, Ersatz bzw. Ausstellung eines neuen Nachweises über die Aufenthaltsregistrierung für einen Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats, Ausstellung, Ersatz oder Ungültigkeitserklärung von Aufenthaltskarten für Angehörige von Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats sowie Ausstellung, Ersatz oder Ungültigkeitserklärung von Nachweisdokumenten für die Erteilung des Daueraufenthaltsrechts oder der Daueraufenthaltskarten für Angehörige eines Staatsangehörigen eines EU/EFTA-Staats. Gegen die Entscheidung des Woiwoden kann Widerspruch beim Präsidenten des Ausländeramtes in Warschau durch Vermittlung des zuständigen Woiwoden eingelegt werden. Schriftlicher Widerspruch ist innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Entscheidung einzureichen.

Weitere Informationen:

<http://www.mswia.gov.pl> Ministerium für Inneres und Verwaltung (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji)

<http://www.udsc.gov.pl> Ausländeramt (Urząd do Spraw Cudzoziemców)

<https://mswia.gov.pl/pl/ministerstwo/urzed-y-wojewodzkie> Wojewodschaftsämter (Urzędy Wojewódzkie) – Abteilungen für Ausländer

<http://www.obywatel.gov.pl> Internetportal OBYWATEL

Wie finde ich eine Wohnung?

Zugang zu Wohnungen

Die Staatsangehörigen der EU/EFTA-Staaten sind berechtigt, sowohl eine **Wohnung anzumieten, als auch ein Wohneigentumsrecht zu erwerben**. Dabei gelten die gleichen Grundsätze wie die für die polnischen Bürger. Was den Zugang zu Wohnungen und Instrumenten zur Mietung oder zum Erwerb von Immobilien angeht, diskriminiert polnisches Recht diese Staatsangehörigen nicht.

Seit März 2015 können die ersten Wohnungen im Rahmen des neuen Programms „**Fond von Mietwohnungen**“ in Poznań, Kraków, Warszawa, Piaseczno und Gdańsk angemietet werden.

Personen, die bestimmte Anforderungen erfüllen (u.a. im Alter von unter 35 sind und keine Eigentumswohnung besitzen), können sich um Zuschüsse im Rahmen des Programms „Wohnung für junge Leute“ bewerben. Als Unterstützung erhalten die Begünstigten vom Staat einen Zuschuss zur Finanzierung der Eigenteils zum Wohnungseinkauf. Die Höhe des Zuschusses richtet sich an die Zahl der Kinder. Personen, die im Gebiet der jeweiligen Gemeinde wohnen und bestimmte Kriterien erfüllen (davon auch das Einkommenskriterium) können sich um die Anmietung einer Gemeindewohnung bewerben. Die Miete ist in diesem Fall geringer aber es handelt sich dabei um Wohnungen mit verhältnismäßig niedrigerem Standard. Einzelheiten bezüglich des Verfahrens zur Einreichung der Aufträge auf Anmietungen sowie Grundsätze des Auswahlverfahrens sind bei der Gemeinde anzufragen.

Wohnungen, deren Miete unter dem Marktpreis liegt, werden von Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau (TBS) gebaut. Wer eine solche Wohnung anmieten will, muss bestimmte Einkommenskriterien erfüllen (die sich nach Lage der Wohnung und Größe des Haushalts richten). Ausgeschlossen sind dabei Personen, die bereits im Besitz einer Eigentumswohnung sind. Meistens sind die Bewerber auch verpflichtet, einen Eigenanteil von ca. 20–25% zu leisten. Der Eigenanteil wird dem Mieter nach dem Ablauf des Mietvertrags zurückgegeben.

Auf der Wohnungssuche

Sie können nach einer Mietwohnung bzw. einer Eigentumswohnung auf eigene Faust suchen. Zahlreiche Anzeigen finden Sie in Mittwochausgabe von „Gazeta Wyborcza“ (Beilage „Wyborcza Dom“ [Haus]), in Montagsausgabe von „Rzeczpospolita“ – Beilage „Nieruchomości mieszkaniowe“, Wohnimmobilien“) sowie auf Internetseiten. Sie können auch eigene Anzeigen in Zeitungen und auf Internetportalen aufgeben oder die Dienste eines Immobilienmaklers in Anspruch nehmen. Bei der Inanspruchnahme der Dienste einer Immobilienagentur erhöhen sich die Kosten um eine Provision. Bei der Anmietung entspricht sie meistens der Höhe einer monatlichen Miete. Beim Erwerb einer Immobilie müssen sie mit einer Provision von ca. 2–3% des Wohnungspreises rechnen. Falls Sie eine Wohnung auf eigene Faust suchen, können Sie das Verkaufsbüro des gewählten Bauunternehmens aufsuchen und die Investition rechtlich überprüfen, dh. Einblick in das Grundbuch nehmen sowie nachschauen, ob das Bauunternehmen im Besitz einer Baugenehmigung ist und sich etwa nicht in Insolvenz befindet.

Beim Erwerb einer Wohnung kann ein Vertrag mit einem Immobilienmakler (z.B. eine Immobilienagentur), mit einem Bauunternehmen oder mit einer Baugenossenschaft abgeschlossen werden. Die meisten Bauunternehmen fordern die erste Zahlung nach 3 bis 7 Tagen nach Vertragsunterzeichnung.

Bevor der Immobilienmakler etwaige Aktivitäten auf dem Immobilienmarkt ergreift, ist ein Vermittlungsvertrag abzuschließen. In diesem Vermittlungsvertrag ist festzuhalten, welche konkreten beruflichen Tätigkeiten der Makler auszuführen hat und welches Honorar ihm dafür zusteht. In dem Vertrag wird auch der beruflich für die Aufgabenumsetzung verantwortliche sowie eine Erklärung über abgeschlossene Haftpflichtversicherung für aus Vermittlungstätigkeiten resultierende Schäden hinzugefügt.

Bei dem Maklervvertrag handelt es sich um einen sogenannten Sorgfaltsvertrag und nicht um einen Ergebnisvertrag. Der Makler verpflichtet sich also z.B., eine Wohnung zu suchen, nicht sie zu finden.

Erwerb oder Anmietung einer Wohnung

Bei dem **Erwerb irgendeiner Immobilie** in Polen muss ein Vertrag in Form eines **Notar-aktes** vor einem Notar abgeschlossen werden. **Mietverträge** können befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Ein befristeter Vertrag bietet in Bezug auf die Interessen des Mieters einen besseren Schutz – der Vermieter kann den Vertrag nicht vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Zeit kündigen, es sei denn, der Mieter beschädigt die Wohnung, macht sich der Ruhestörung schuldig oder zahlt die Miete nicht. Im Fall eines unbefristeten Mietvertrages muss die Dauer der Kündigungsfrist festgelegt werden. Die Kündigung eines Mietvertrages durch den Eigentümer kann aus Gründen erfolgen, die in gesetzlichen Vorschriften festgelegt wurden. Vor Unterzeichnung eines Vertrages kann der Eigentümer von dem Mieter die Einzahlung einer rückzahlbaren Kautions verlangen. Diese Kautions ist

eine Sicherheit für eventuelle Forderungen, die sich aus einer zu übermäßigen Abnutzung des Lokals ergeben sowie eine Sicherheitsleistung für alle Forderungen aus der Wohnungsvermietung (sie darf die zwölfwache Höhe der Monatsmiete nicht überschreiten). Die Kautions soll binnen eines Monats, nachdem der Mieter aus der Wohnung ausgezogen ist, nach eventuellem Abzug der offenen Forderungen aus der Wohnungsvermietung vom Vermieter zurückerstattet werden.

Wohnungspreise und Mietkosten

Im Jahre 2015 entwickelten sich die Preise auf dem Wohnungsmarkt stabil. Dies gilt sowohl für neue, als auch für gebrauchte Wohnungen. Bei neuen Investitionen variiert der Preis je nach Standard und Lage, sowohl der ganzen Investition, als auch der einzelnen Wohnung.

Der durchschnittliche **Kaufpreis** pro 1 m² der Wohnungsfläche lag im 2. Quartal 2016 in Polen bei 4063 PLN (ca. 931 EUR). Ende 2015 betrug der durchschnittliche Kaufpreis pro 1m² im Neubau in Warschau rund 7340 PLN (ca. 1683 EUR), in Kraków 6321 PLN (ca. 1449 EUR) und in Poznań 5939 PLN (ca. 1361 EUR). Bei gebrauchten Wohnungen war Ende 2015 der durchschnittliche Kaufpreis in Warszawa am höchsten (7086 PLN – ca. 1624,30 EUR), gefolgt von Kraków (5793 PLN – ca. 1328 EUR) und Wrocław (5115 PLN – ca. 1172 EUR). In kleineren Städten sind die Einkaufspreise in der Regel niedriger als in Warschau. Die Höhe der Miete ist je nach Stadt, Standard und Wohnungsfläche sehr unterschiedlich. Die teuersten Wohnungen gibt es in Warschau und anderen Großstädten.

Die durchschnittliche **Miete** bei Wohnungen mit einer Fläche von 38–60 m² lag im August 2016 in Warschau bei 2784 PLN (ok. 638 EUR). Zu den Städten mit den höchsten Mietpreisen gehören auch Gdańsk (2247 PLN – ca. 515 EUR), Wrocław (2132 PLN – ca. 489 EUR) und Kraków (1908 PLN – ca. 437 EUR). Große Unterschiede bei den Mieten innerhalb der gleichen Wohnungskategorie ergeben sich aus ihrer Lage im Vergleich zur Stadtmitte. Bei den obigen Beträgen handelt sich um die **Kaltmiete**. Die Gebühren für Gas, Strom, Heizung und Wasser werden in die Miete in der Regel nicht berücksichtigt.

Weitere Informationen:

<http://www.mswia.gov.pl> Ministerium für Inneres und Verwaltung

<http://www.krs-online.com.pl> Landesgerichtsregister

http://www.msw.gov.pl/portal/pl/88/260/Nabywanie_nieruchomosci.html Ausführliche Informationen über den Erwerb von Immobilien in Polen

<https://funduszmieszkan.pl> Fond von Mietwohnungen

Links zu ausgewählten Internetseiten mit Immobilienanzeigen in Polen¹:

<http://www.otodom.pl>

<http://olx.pl/nieruchomosci/>

<http://www.gratka.pl/>

<http://www.bezposrednio.pl/>

<http://www.oferty.net>

<https://www.szybko.pl/>

<http://www.domiporta.pl>

<http://www.nieruchomosci-online.pl>

<http://www.trader.pl/home/>

Lebenshaltungskosten

Preise für Produkte und Dienstleistungen

Die Lebenshaltungskosten in Polen variieren, am höchsten sind sie in Warschau (Warszawa) und in anderen großen Städten.

Durchschnittspreise für Artikel des täglichen Bedarfs in Warschau: Brot (1 kg) – 3,07 PLN (0,7 EUR), Kaiser-Brötchen (50 g) – 0,23 PLN (0,05 EUR), Tee (100 Beutel) – 13,76 PLN (3,15 EUR), gemahlener Kaffee (250 g) – 6,26 PLN (1,43 EUR), Marmelade (250 g) – 2,76 PLN (0,63 EUR), Cornflakes (250 g) – 3,28 PLN (0,75 EUR), Öl (1 Liter) – 5,58 PLN (1,28 EUR), Butter (200 g) – 3,34 PLN (0,77 EUR), Eier (10 Stück) – 3,20 PLN (0,73 EUR), Käse (1 kg) – 14,27 PLN (3,27 EUR), Milch (1 Liter) – 2,39 PLN (0,55 EUR), Hüttenkäse (200 g) – 1,81 PLN (0,41 EUR), Joghurt (150 g) – 0,98 PLN (0,22 EUR), Mineralwasser (1,5 Liter) – 1,7 PLN (0,39 EUR), Mehl (1 kg) – 1,82 PLN (0,42 EUR), Zucker (1 kg) – 2,82 PLN (0,65 EUR), Penne (500 g) – 3,48 PLN (0,8 EUR), Schweinerücken ohne Knochen (1 kg) – 15,59 PLN (3,57 EUR), Hähnchen (1 kg) – 7,03 PLN (1,61 EUR), Schinken, in Scheiben geschnitten (450 g) – 11,89 PLN (2,73 EUR), Bananen (1 kg) – 4,09 PLN (0,94 EUR), Äpfel (1 kg) – 2,44 PLN (0,56 EUR), Kartoffeln (1 kg) – 1,17 PLN (0,27 EUR), Tomaten (1 kg) – 3,86 PLN (0,88 EUR), Paprika (1 kg) – 5,05 PLN (1,16 EUR).

Haushaltschemie und Kosmetika – durchschnittliche Preise ausgewählter Artikel: Spülmittel (1 Liter) – 4,87 PLN (1,12 EUR), Zahnpaste (125 ml) – 5,49 PLN (1,26 EUR), Seife (Stück 100 g) – 3 PLN (0,69 EUR), Shampoo (250 ml) – 5,06 PLN (1,16 EUR), Waschpulver (400 g) – 5,73 PLN (1,31 EUR), Toilettenpapier (8 Rollen, am günstigsten) – 2,5 PLN (0,57 EUR).

Monatliche Nebenkosten pro Person: Strom – 176 PLN (ca. 40 EUR), Telefon – 98 PLN (ca. 22 EUR), Müllabfuhrgebühren – 40 PLN (ca. 9 EUR), Wasser – 88 PLN (ca. 20 EUR), Kabelfernsehen – 63 PLN (ca. 14 EUR), Internet – 55 PLN (ca. 13 EUR),

¹ Die genannten Internetseiten werden in der Regel von privaten Unternehmen betrieben. Dass sie in dieser Veröffentlichung erwähnt werden, bedeutet keineswegs, dass deren Nutzung vom Departement für Arbeitsmarkt beim Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik empfohlen wird. Vielmehr dienen sie als Beispiel für die vielfältigen Möglichkeiten zur Suche der Immobilien in Polen.

Erdgas – 128 PLN (ca. 29 EUR). Dies ergibt insgesamt monatliche Nebenkosten in Höhe von 648 PLN (ok. 149 EUR) pro Person.

Durchschnittspreise anderer Waren und Dienstleistungen: Benzin (1 Liter) – 4,42–4,77 PLN (ca. 1 EUR), Kinokarte – 18–26 PLN (ca. 4–6 EUR), Theaterkarte – 50–150 PLN (ca. 11–34 EUR) Hauptgericht im Restaurant – 20–40 PLN (ok. 5–9 EUR).

Geschäfte

Die Öffnungszeiten werden allein von den Inhabern der Geschäfte festgesetzt, meistens sind das folgende Zeiten:

- Lebensmittelgeschäfte – von 6.00 (7.00) bis 18.00 (19.00) Uhr, manche länger (einige Lebensmittelgeschäfte haben auch sonntags auf);
- andere Geschäfte – sie machen für gewöhnlich um 11.00 Uhr auf;
- Supermärkte (sie liegen meistens am Rand großer Städte) – meistens von 9.00 bis 22.00 Uhr, 7 Tage die Woche geöffnet.

In den meisten Geschäften kann mit Karten gezahlt werden.

Möglich sind auch Einkäufe **im Internet**, was sich immer größerer Beliebtheit in Polen erfreut.

Weitere Informationen:

<http://www.stat.gov.pl> Haupt-Statistikamt

Links zu ausgewählten Internet-Shops in Polen²:

<http://www.auchandirect.pl/auchan-warszawa/pl/> Auchan

<https://www.frisco.pl/> Frisco

<https://ezakupy.tesco.pl/groceries/> Tesco

<https://www.e-piotripawel.pl/> Piotr i Paweł

<http://allegro.pl/> Allegro

Verkehr

Der öffentliche Verkehr in Polen ist vielfältig. Dazu gehören:

- Busse: Linienbusse und Nah- und Fernverkehrsbusse (PKS) – sie verkehren in ganz Polen,
- Züge – im Nah- und Fernverkehr (PKP), Straßenbahnen – sie verkehren in größeren Städten,

² Die genannten Internetseiten werden in der Regel von privaten Unternehmen betrieben. Dass sie in dieser Veröffentlichung erwähnt werden, bedeutet keineswegs, dass deren Nutzung vom Departement für Arbeitsmarkt beim Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik empfohlen wird. Vielmehr dienen sie als Beispiel für die vielfältigen Möglichkeiten zum Einkaufen im Internet.

- U-Bahn – in Warschau,
- Fahrräder – in größeren Städten, wie z.B. in Warszawa, Kraków, Poznań, Wrocław, Gdańsk kann man an öffentlich zugänglichen Stationen ein Fahrrad mieten.

Die Busse, Straßenbahnen und die U-Bahn verkehren von frühen Morgenstunden an bis ca. 23.00 Uhr. In großen Städten verkehren auch Nachtlinienbusse.

Fahrkarten sind in Fahrkartenautomaten an Kiosken („Ruch”), in manchen Geschäften und in U-Bahn-Stationen oder bei dem Fahrer zu kaufen. Die bei dem Fahrer gekauften Fahrkarten können teurer sein. Für (Linien-) Busse, Straßenbahnen und die U-Bahn gibt es einen Fahrkartentyp, wobei er in jeder Stadt anders ist. Das heißt zum Beispiel, dass in Krakau erworbene Fahrkarten in Warschau ungültig sind. Es gibt einfache Fahrkarten und Zeitfahrkarten: Tagesfahrkarten, 30-Tage- und 90-Tagefahrkarten. Je nach der Stadt gibt es zwei Arten von Fahrkarten: Einmal- und Zeitkarten. Die Einmalkarte ist nur für eine Fahr gültig – unabhängig von ihrer Länge. In diesem Fall muss beim Umsteigen aus einem Bus in einen anderen Bus eine neue Fahrkarte entwertet werden – es sei denn, dass es eine Tages-, Wochen- oder Monatsfahrkarte ist (diese Arten von Fahrkarten gibt es z.B. in Warschau). Die Zeitkarte hat eine gewisse Gültigkeitsdauer (z.B. 10 oder 30 Minuten lang), während deren öffentliche Verkehrsmittel gewechselt werden können (diese Art von Fahrkarten gibt es z.B. in Łódź und Warschau). Fahrkarten für Nahverkehrsbusse kann man beim Busfahrer oder am Fahrkartenschalter an Busbahnhöfen kaufen. Im Nahverkehr und in manchen Städten verkehren auch private Busse und so genannte Kleinbusse, in denen die Fahrt beim Busfahrer bezahlt wird.

In Polen gibt es vier Arten von **Zügen**. Die schnellsten und komfortabelsten Züge heißen Express und Intercity – sie halten nur in größeren Städten an 2 bzw. 3 Haltestellen vor der Endstation an. Schnellzüge halten häufiger an, aber auch nur in größeren Städten und sie sind preisgünstiger. Personenzüge halten an allen Stationen an und sie sind am billigsten. Die Fahrkarten kann man an Fahrkartenschaltern an Bahnhöfen, in Automaten, übers Internet oder beim Schaffner im Zug kaufen. Der Preis für eine Fahrkarte, die beim Schaffner gekauft wurde, kann höher sein.

Internationale Flüge und Binnenflüge werden in Polen von folgenden Flughäfen angeboten: Warszawa – Okęcie, Warszawa – Modlin, Gdańsk – Rębiechowo, Kraków – Balice, Poznań – Ławica, Wrocław – Starachowice, Katowice – Pyrzowice, Bydgoszcz, Szczecin – Goleniów, Łódź – Lublinek sowie Rzeszów – Jasionka. Flugtickets können an Ticketschaltern an Flughäfen oder übers Internet gekauft werden.

Weitere Informationen:

<http://www.pkp.pl> Polnische Staatsbahn (PKP)

<http://www.lot.pl> Polnische Fluggesellschaft LOT

Links zu ausgewählten Internetseiten mit Suchmaschinen für Verkehrsverbindungen in Polen³:

<http://www.e-podroznik.pl/> Suchmaschine für Verkehrsverbindungen

<http://jakdojade.pl/> Applikation für öffentliche Verkehrsmittel

<https://dworzeconline.pl/> Suchmaschine für Busverbindungen

Führerschein

Ein Führerschein, der in einem Mitgliedsstaat der EU/EFTA ausgestellt wurde, **behält seine Gültigkeit** auf dem Gebiet der Republik Polen bei.

Der polnische Führerschein besitzt verschiedene **Kategorien**. Die Führerscheinkategorien, die man erhalten kann, sind vereinheitlichte Kategorien **auf dem gesamten Gebiet der EU**.

Der Führerschein der Kategorie A berechtigt zum Beispiel zum Führen eines Motorrades, die Kategorie B zum Führen eines Fahrzeugs mit einer Masse bis zu 3,5 Tonnen, die Kategorie D zum Führen eines Fahrzeugs mit einer Masse von über 3,5 Tonnen (mit Ausnahme von Bussen), die Kategorie D zum Führen von Bussen.

Der polnische Führerschein **wird ausgestellt** an eine Person:

- 1) die das Mindestalter zum Führen eines Fahrzeugs der entsprechenden Kategorie erreicht hat;
- 2) ein ärztliches Attest vorweisen kann, das bescheinigt, dass keine gesundheitlichen Gegenanzeigen zum Führen eines Fahrzeugs vorliegen sowie ein psychologisches Gutachten, das bescheinigt, dass keine psychischen Gegenanzeigen zum Führen eines Fahrzeuges bestehen, sofern dies erforderlich ist;
- 3) die Pflichtschulungen der entsprechenden Kategorie absolviert hat;
- 4) die staatliche Prüfung der entsprechenden Kategorie mit positivem Ergebnis abgeschlossen hat;
- 5) sich zumindest 185 Tage im Kalenderjahr auf dem Territorium der Republik Polen, aus persönlichen oder beruflichen Bindungen, befindet oder eine Bescheinigung vorlegt, die nachweist, dass diese Person seit mindestens 6 Monaten in Polen studiert.

Ein Staatsbürger eines Mitgliedsstaates der EU/EFTA sollte, um einen polnischen Führerschein zu erlangen, das für die entsprechende Kategorie erforderliche Alter erreicht haben: 14 Jahre – AM; 16 Jahre – A1, B1, T; 18 Jahre – A2, B, B+E, C1, C1+E; 20 Jahre – A, falls die Person seit mindestens 2 Jahren einen Führerschein der Kategorie A2 besitzt;

³ Die genannten Internetseiten werden in der Regel von privaten Unternehmen betrieben. Dass sie in dieser Veröffentlichung erwähnt werden, bedeutet keineswegs, dass deren Nutzung vom Departement für Arbeitsmarkt beim Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik empfohlen wird. Vielmehr dienen sie als Beispiel für die vielfältigen Möglichkeiten zur Suche von Verkehrsverbindungen in Polen.

21 Jahre – C, C+E, D1, D1+E, vorbehaltlich der Vorschriften für das Mindestalter bei uniformierten Diensten und Personen, die eine Eingangsqualifikation besitzen; 24 Jahre, falls die Person nicht mindestens seit 2 Jahren einen Führerschein der Kategorie A2 besitzt; D und D+E, vorbehaltlich der Vorschriften für das Mindestalter bei uniformierten Diensten und Personen, die eine Eingangsqualifikation besitzen.

Der Führerschein wird **nicht ausgestellt** an eine Person:

- 1) bei der eine ärztliche Untersuchung ergab, dass diese von Alkohol oder einem Mittel mit einer alkoholähnlichen Wirkung abhängig ist;
- 2) der rechtskräftig durch einen Gerichtsentscheid das Recht zum Führen von Kraftfahrzeugen, für den Zeitraum der Gültigkeit dieser Entscheidung, aberkannt wurde;
- 3) der aufgrund eines Entschlusses das Recht zum Führen eines Fahrzeugs aberkannt bzw. der Führerschein einbehalten wurde. Für den Zeitraum der Gültigkeit dieser Entscheidung;
- 4) die ein anderes Dokument besitzt, das zum Führen eines motorisierten Fahrzeuges berechtigt;
- 5) die einen Führerschein im Ausland erhalten hat, der einbehalten wurde bzw. beim Zurückziehen des Rechts zum Führen eines Fahrzeugs. Für den Zeitraum der Gültigkeit der Einbehaltung des Führerscheins bzw. des Zurückziehens des Rechts zum Führen eines Fahrzeugs;
- 6) dessen Führerschein im Zusammenhang mit der Überwachung von Fahrzeugführern gemäß des Gesetzes über Fahrzeugführer erwähnt wird.

Weitere Informationen:

<http://www.mib.gov.pl> Ministerium für Infrastruktur und Bau

<http://www.krbrd.gov.pl/> Nationaler Rat für Straßenverkehrs

<http://www.krbrd.gov.pl/pl/broszura.html> Informations- und Bildungsprospekt „Vorschriften für... die Sicherheit im Straßenverkehr“

Fürsorge von Kindern bis zum 3. Lebensjahr

Die Fürsorge von Kindern bis zum 3. Lebensjahr kann in der Form einer **Kinderkrippe** bzw. eines **Kinderklubs** organisiert sowie durch eine **Tagesmutter** bzw. ein **Kindermädchen** geleitet werden. Die Fürsorge von Kindern in Formen, die im polnischen Recht beschrieben werden, kann bis zum Ende des Schuljahres geführt werden, in dem das Kind das 3. Lebensjahr abschließt bzw. für den Fall, dass die Erziehung des Kindes im Rahmen des Kindergartens nicht möglich oder erschwert ist – 4. Lebensjahr.

Die **Kinderkrippe** ist die grundlegende Form der Fürsorge von Kindern bis zum 3. Lebensjahr. Die Fürsorge in der Kinderkrippe gilt Kindern vom Abschluß der 20. Lebenswoche bis

zur Beendigung des Schuljahres, in dem das Kind das 3. Lebensjahr abgeschlossen hat. Die Fürsorge in einer Kinderkrippe umfasst bis zu 10 Stunden täglich für jedes Kind (in begründeten Fällen kann dieses Maß auf Antrag der Eltern gegen eine zusätzliche Gebühr verlängert werden).

Das Subjekt, das die Kinderkrippe bzw. den Kinderklub gegründet hat, legt die Satzung der Kinderkrippe bzw. des Kinderklubs fest, in dem die Richtlinien für die Aufnahme von Kindern obligatorisch beschrieben werden müssen. Kinder aus Mitgliedsstaaten der EU und EFTA werden nach den selben Prinzipien aufgenommen, wie polnische Kinder. Das entscheidende Dokument hierbei ist der **Antrag zur Aufnahme in die Kinderkrippe bzw. in den Kinderklub**. In einigen Gemeinden wird die Rekrutierung elektronisch durchgeführt.

In der Satzung der Kinderkrippe bzw. des Kinderklubs können Vorzugskonditionen zur Annahme von Kindern in Abhängigkeit von z.B. Kinderreichtum, der alleinigen Erziehung eines Kindes, Wohnort der Familie in der Gemeinde, in der die Kinderkrippe bzw. der Kinderklub geführt wird, bestimmt werden.

Eine Kinderkrippe bzw. ein Kinderklub kann durch eine Gemeinde, eine natürliche Person, eine juristische Person und Verwaltungseinheiten, die keine Rechtspersönlichkeit besitzen, **gegründet** werden.

Die **Gebühren** für den Aufenthalt und die Verpflegung des Kindes in der Kinderkrippe bzw. im Kinderklub, **tragen die Eltern**. Die Höhe dieser Gebühren legt das Subjekt fest, das die Kinderkrippe bzw. den Kinderklub gründet. Für den Fall von öffentlichen Kinderkrippen (durch die Gemeinde gebildet) wird die Höhe der Gebühren durch einen Beschluss des Gemeinderates festgelegt. Der Gemeinderat kann die Eltern durch einen Beschluss auch teilweise oder vollständig von den Gebühren befreien.

Die Gemeinde führt und veröffentlicht im öffentlichen Informations-Bulletin ein Register der Kinderkrippen und Kinderklubs sowie die Liste der Tagesmütter mit den jeweiligen Bereichen. Das Register der Kinderkrippen und Kinderklubs sowie die Liste der Tagesmütter aus ganz Polen werden ebenfalls auf dem Emp@tia Portal veröffentlicht.

Weitere Informationen:

<http://www.zlobki.mrpips.gov.pl/> Portal des Ministeriums für Familie, Arbeit und Gesellschaftspolitik

<https://empatia.mpips.gov.pl/web/piu/dla-swiadczeniobiorcow/rodzina/d3/rejestr-zlobkow-i-klubow> Register der Kinderkrippen und Kinderklubs – Emp@tia Portal

<https://empatia.mpips.gov.pl/web/piu/dla-swiadczeniobiorcow/rodzina/d3/wykaz-dziennych-opiekunow> Liste der Tagesmütter – Emp@tia Portal

Bildungssystem

Schulpflicht und Lernpflicht

Im polnischen Bildungssystem wird zwischen der **Schulpflicht** und der **Lernpflicht** unterschieden.

Die Bildung bis zum Abschluss des 18. Lebensjahres ist verpflichtend, wobei die Schulpflicht zwei Arten von Schulen umfasst: 6-jährig Grundschule (Schüler im Alter von 7–12 Jahren) und 3-jährige Gymnasien (Schüler im Alter von 13–15 Jahren).

Schüler, die einen Bescheid über den Bedarf einer speziellen Bildung besitzen, können in den jeweiligen Schultypen bis zum Ende des Kalenderjahres geschult werden, in welchem sie:

- 1) das 18. Lebensjahr abschließen – im Falle der Grundschule,
- 2) das 21. Lebensjahr abschließen – im Falle des Gymnasiums,
- 3) das 24. Lebensjahr abschließen – im Falle einer Schule der Sekundarstufe II (darin postsekundäre Schulen).

Kinder im Alter von 6 Jahren sind verpflichtet an einer jährlichen **Vorschulvorbereitung** im Kindergarten, der Vorschulabteilung einer Grundschule oder einer anderen Form der Vorschulbildung teilzunehmen (Vorschulpunkt bzw. Vorschulbildungskomplex), darunter auch in Integrations- und Spezialstellen sowie Spezialeinrichtungen (im Fall von behinderten Kindern). Kinder, die einen Bescheid über den Bedarf der speziellen Bildung aufgrund von Behinderung besitzen, können die Möglichkeit der Verschiebung der Schulpflicht bis zum 9. Lebensjahr nutzen.

Die Schüler beenden die Grundschule, wenn sie in der abschließenden Bewertung in allen obligatorischen Bildungsfächern **positive Abschlussnoten** erhalten. Schüler der dritten Klasse des Gymnasiums müssen eine Prüfung ablegen. Das Ablegen der Prüfung ist eine der Bedingungen, um das Gymnasium abzuschließen. Die Prüfungsergebnisse befinden sich auf den Zeugnissen, die die Schüler erhalten, mit Ausnahme von Schülern, die über einen Bescheid über den Bedarf der speziellen Bildung aufgrund von geistiger Behinderung mittleren bzw. hohen Maßes verfügen. Diese Kinder legen die obengenannte Prüfung nicht ab.

Der Schüler, Hörer bzw. Absolvent, der im Schuljahr, in dem er die Gymnasialprüfung, Abiturprüfung bzw. Berufsprüfung ablegt und in der Schule Anpassungsstörungen aufgrund von früherer Bildung im Ausland bzw. logopädischen Störungen **psychologisch-pädagogische Hilfe** erhalten hat, kann die obengenannte Prüfung unter den an ihn angepassten Bildungsanforderungen sowie seinen psychophysischen Möglichkeiten auf der Grundlage der positiven Bewertung des Pädagogenrats ablegen.

Schüler der Grundschule und der Gymnasien besitzen das Recht auf **unentgeltlichen Zugang zu Lehrbüchern**, Lehr- und Übungsmaterialien, die für die Pflichtfächer der Allgemeinbildung bestimmt sind. Informationen zu diesem Thema erteilt die Schule.

In der Grundschule, im Gymnasium und in den Schulen der Sekundarstufe II gilt die **sechsstufige Notenskala** von 1 bis 6, wobei 1 die niedrigste und 6 die höchste Note darstellen.

Das Schuljahr in der Grundschule, im Gymnasium und in den Schulen der Sekundarstufe II ist in **zwei Semester** geteilt. Der Unterricht beginnt am 1. September und endet am nächsten Freitag nach dem 20. Juni.

Das Bildungssystem umfasst Bildungseinrichtungen mit öffentlich zugänglichen Abteilungen, öffentlich zugängliche mit Integrations- und Spezialabteilungen, Integration-soder Spezialabteilungen:

- 1) **Kindergärten** (Kinder im Alter von 3–6 Jahren);
- 2) **Grundschulen** (Schüler im Alter von 7–12 Jahren), das Aufnahmekriterium an einer Grundschule ist das Alter;
- 3) **Gymnasien** (Schüler im Alter von 13–15 Jahren), das Aufnahmekriterium an einem Gymnasium ist der Besitz eines Abschlusszeugnisses einer Grundschule. Am Ende der Schulzeit legen die Schüler eine Pflichtprüfung ab, die die Informationen und Fähigkeiten aus den humanistischen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern beinhaltet. Die Prüfungsergebnisse befinden sich auf den Zeugnissen, die die Schüler erhalten, mit Ausnahme von Schülern, die über einen Bescheid über den Bedarf der speziellen Bildung aufgrund von geistiger Behinderung mittleren bzw. hohen Maßes verfügen. Diese Kinder legen die obengenannte Prüfung nicht ab;
- 4) **Schulen der Sekundarstufe II:**
 - a) dreijährige allgemeinbildende Oberschule, vierjähriges Technikum, dreijährige allgemeine Berufsschule (Schüler im Alter über 16 Jahren),
 - b) Schulen der Sekundarstufe II mit einer Schulzeit über 2,5 Jahren (Personen ab dem 18. Lebensjahr),
 - c) dreijährige berufsvorbereitende Spezialschule für Schüler mit geistigen Behinderungen von mittlerem bzw. hohem Maße sowie für Schüler mit gekoppelten Behinderungen, deren Abschluss das Erlangen eines Zeugnisses ermöglicht, das die Vorbereitung auf die Arbeitswelt beurkundet.

Die Bedingung für die Annahme an einer Schule der Sekundarstufe II (allgemeine Oberschule, Technikum, allgemeine Berufsschule oder berufsvorbereitende Spezialschule) ist der Besitz eines **Abschlusszeugnisses eines Gymnasiums**. Die Absolventen der obengenannten Schulen der Sekundarstufe II (mit Ausnahme der allgemeinen Berufsschule und der berufsvorbereitenden Spezialschule), darunter auch Behinderte, die der Gefahr der sozialen Fehlanpassung ausgesetzt sind, besitzen das Recht die Abiturprüfung abzulegen. Personen, die diese Prüfung bestehen erhalten das **Reifezeugnis**, das unerlässlich für ein Hochschulstudium ist. **Die Bedingung für die Annahme an einer Schule der Sekundarstufe II ist der Besitz des Bildungsabschlusses der Sekundarstufe I.**

Die Schüler der allgemeinen Berufsschulen, der Technika und Schulen der Sekundarstufe II, darunter auch Behinderte, die der Gefahr der sozialen Fehlanpassung ausgesetzt

sind, sowie sozial fehlangepasste Schüler, die **die Prüfung bestehen und damit ihre berufliche Qualifikation im jeweiligen Bereich bestätigen**, erhalten ein Zeugnis, das die Berufsqualifikation nachweist. Nach dem Bestehen aller Prüfungen des jeweiligen Berufs sowie der Beendigung der Schule, erhält der Schüler ein **Diplom, das das Aufnehmen einer Arbeit in dem entsprechenden Beruf ermöglicht**.

Absolventen der allgemeinen Berufsschule können abhängig von ihren Ambitionen und Bedürfnissen zwischen einigen Möglichkeiten zum **Fortsetzen der Lehre** auswählen:

- 1) Personen, die die **mittlere Reife anstreben**, die Abiturprüfung bestehen wollen und Ihre Lehre eventuell an einer Hochschule weiterführen möchten, können die Lehre in der allgemeinen Oberschule für Erwachsene ab der zweiten Klasse aufnehmen;
- 2) Personen, die **ausschließlich zusätzliche Berufsqualifikationen erlangen** möchten, die aktuell auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind, können an beruflichen Kursen zur Weiterbildung teilnehmen, die durch öffentliche und private berufsbildende Schulen, solchen Einrichtungen wie Berufsbildungszentren und Bildungszentren für lebenslanges Lernen sowie durch Arbeitsmarktinstitutionen organisiert werden;
- 3) Absolventen der allgemeinen Berufsschule, die die **Erlangung eines Technikerdiploms** anstreben können die für dessen Erlangung erforderliche mittlere Reife an einer allgemeinen Oberschule für Erwachsene (beginnend mit der zweiten Klasse) bekommen und entsprechende Qualifikationen durch berufsbezogene Kurse erzielen.

Die Absolventen der allgemeinen Oberschule können Ihre Lehre auf weiterführenden Schulen, mit einer Lehrzeit von nicht mehr als 2,5 Jahren, fortsetzen.

Hochschulwesen

Das **Hochschulsystem** besteht aus:

- 1) **Studium des ersten Zykluses** – ist die Ausbildungsform, bei der die angenommenen Kandidaten ein Reifezeugnis besitzen und die mit dem Erhalt des Studiums des ersten Zykluses abgeschlossen wird (erlangter Titel: Bachelor, Ingenieur oder ein gleichwertiger);
- 2) **Studium des zweiten Zykluses** – ist die Ausbildungsform, bei der die angenommenen Kandidaten den ersten Zyklus abgeschlossen haben und die mit dem Erhalt des zweiten Zykluses abgeschlossen wird (erlangter Titel: Master, Diplomingenieur oder ein gleichwertiger);
- 3) **Einheitliches Masterstudium** – ist die Ausbildungsform, bei der die angenommenen Kandidaten ein Reifezeugnis besitzen und die mit dem Erhalt des zweiten Zykluses abgeschlossen wird (erlangter Titel: Master oder ein gleichwertiger);
- 4) **Studium des dritten Zykluses** – Promotionsstudium, das durch eine berechtigte Organisationseinheit der Hochschule, dem Institut der Polnischen Akademie der Wissenschaften, einer Forschungseinrichtung oder einer internationalen Institution, die auf dem Gebiet der Republik Polen auf der Grundlage separater Vorscri-

ften funktioniert, geführt wird und Kandidaten annimmt, die den zweiten Zyklus abgeschlossen haben. Das Studium wird mit dem Erhalt des dritten Zykluses abgeschlossen (erlangter Titel: Doktor oder Doktor der Künste);

- 5) **Postgraduieretenstudium** – ist die Ausbildungsform, bei der die angenommenen Kandidaten zumindest den ersten Zyklus abgeschlossen haben und die an einer Hochschule, dem Institut der Polnischen Akademie der Wissenschaften, an einem Forschungsinstitut oder am Postgradualen Medizinischen Bildungszentrum geleitet wird und mit dem Erhalt einer postgradualen Qualifikation endet.

An der **Hochschule** können sich Personen **bewerben**, die das **Reifezeugnis** bzw. eine Bescheinigung der Ergebnisse der Abiturprüfung in bestimmten Fächern erlangt haben. Die Annahmeregeln für das erste Studienjahr werden autonom von jeder Hochschule selbst bestimmt. Die Hochschule bestimmt, welche Prüfungsergebnisse die Grundlage für die Annahme an der jeweiligen Hochschule darstellen. Die Hochschule ist nur für die Feststellung der künstlerischen Begabungen, der sportlichen Eignung oder zum Feststellen des Vorhandenseins bestimmter Veranlagungen, die zur Aufnahme des Studiums in einer bestimmten Fachrichtung berechtigen, bevollmächtigt zusätzliche Eingangsprüfungen durchzuführen, falls diese während der Abiturprüfung nicht geprüft wurden bzw. **wenn die sich bewerbende Person ein ausländisches Abiturzeugnis besitzt**.

Das Studium kann in der Vollzeitform, als Abendstudium, als Fernstudium bzw. als externes Studium erfolgen. Das akademische Jahr dauert von Oktober bis Juni und ist in zwei Semester aufgeteilt. Momentan funktionieren 410 Hochschulen in Polen, wovon 132 öffentliche, 270 private und 8 kirchliche Hochschulen sind.

Absolventen des Studiums des ersten Zykluses erhalten nachfolgende **Berufstitel**:

- 1) **Ingenieur für Architektur (inżynier architekt)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des ersten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtung Architektur;
- 2) **Ingenieur für Landschaftsbau (inżynier architekt krajobrazu)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des ersten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtung Landschaftsplanung;
- 3) **Ingenieur für Brandbekämpfung (inżynier pożarnictwa)** – Feuerwehrmänner der Nationalen Feuerwehr nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des ersten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtung Sicherheitstechnik an der Zentralen Schule des Feuerwehrtechnischen Dienstes im Studium für Feuerwehrmänner der Nationalen Feuerwehr;
- 4) **Ingenieur (inżynier)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse führt dies zum Erhalt von Ingenieurskompetenzen;
- 5) **Bachelor für Krankenpflege (licencjat pielęgniarstwa)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des ersten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtung Krankenpflege;
- 6) **Bachelor für Geburtshilfe (licencjat położnictwa)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des ersten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtung Geburtshilfe;

- 7) **Bachelor (licencjat)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des ersten Zykluses festgelegt wurden, in anderen Fachrichtungen als die in Punkt 1–6 beschrieben, die in anderen Lehrbereichen geführt werden.

Absolventen des Studiums des zweiten Zykluses erhalten die **Berufstitel**:

- 1) **Magister (magister)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des zweiten Zykluses festgelegt wurden, bzw. Diplomingenieur – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse führt dies zum Erhalt von Ingenieurskompetenzen sowie Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des zweiten Zykluses festgelegt wurden;
- 2) **Diplomingenieur für Architektur (magister inżynier architekt)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des zweiten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtung Architektur;
- 3) **Diplomingenieur für Landschaftsbau (magister inżynier architekt krajobrazu)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des zweiten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtung Landschaftsplanung;
- 4) **Diplomingenieur für Brandbekämpfung (magister inżynier pożarnictwa)** – Ingenieure für Brandbekämpfung nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des zweiten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtung Sicherheitstechnik an der Zentralen Schule des Feuerwehrtechnischen Dienstes;
- 5) **Magister für Krankenpflege (magister pielęgniarstwa)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des zweiten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtung Krankenpflege;
- 6) **Magister für Geburtshilfe (magister położnictwa)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des zweiten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtung Geburtshilfe;
- 7) **Magister der Künste (magister sztuki)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des zweiten Zykluses festgelegt wurden, in der Fachrichtungen im Bereich der Kunst;
- 8) **Magister (magister)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des zweiten Zykluses festgelegt wurden, in anderen Fachrichtungen als die in Punkt 5–7 beschrieben, die in anderen Lehrbereichen geführt werden.

Absolventen des einheitlichen Masterstudiums erhalten die **Berufstitel**:

- 1) **Arzt (lekarz)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des einheitlichen Masterstudiums festgelegt wurden, in der ärztlichen Fachrichtung;
- 2) **Zahnarzt (lekarz dentysta)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des einheitlichen Masterstudiums festgelegt wurden, in der zahnärztlichen Fachrichtung;
- 3) **Arzt für Tiermedizin (lekarz weterynarii)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des einheitlichen Masterstudiums festgelegt wurden, in der Fachrichtung Tiermedizin;

- 4) **Magister der Pharmazie (magister farmacji)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des einheitlichen Masterstudiums festgelegt wurden, in der Fachrichtung Pharmazie;
- 5) **Magister der Künste (magister sztuki)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des einheitlichen Masterstudiums festgelegt wurden, in der Fachrichtungen im Bereich der Kunst;
- 6) **Magister (magister)** – nach dem Erhalt der Bildungsergebnisse, die für die Qualifikation des einheitlichen Masterstudiums festgelegt wurden, in anderen Fachrichtungen als die in Punkt 1–5 beschrieben, die in anderen Lehrbereichen geführt werden.

Erwachsene Personen können sich in der Grundschule für Erwachsene, dem Gymnasium für Erwachsene und der allgemeinen Oberschule für Erwachsene sowie allgemeinen Kompetenzkursen weiterbilden. Im Falle von beruflicher Weiterbildung kann dies durch das sogenannte lebenslange Lernen in außerschulischer Form erfolgen (bei qualifizierenden Berufskursen, Berufsfertigkeitskursen und anderen Kursen, die das Erlangen und Ergänzen von Wissen, die Erlangung von Fertigkeiten und die berufliche Qualifikation ermöglichen) sowie an ausgewählten Sekundarschulen.

Nach den für polnische Staatsbürger geltenden Regelungen können nachfolgende Personen ein Studium aufnehmen und absolvieren:

- ausgewanderte Arbeiter, die Staatsbürger eines Mitgliedsstaates der EU/EFTA sind, sowie deren Familienmitglieder, sofern diese auf dem Gebiet der Republik Polen wohnen;
- Staatsbürger eines Mitgliedsstaates der EU/EFTA, sowie deren Familienmitglieder, die über finanzielle Mittel verfügen, um die Kosten während des Studiums zu decken, können ein Hochschulstudium, ein Promotionsstudium und andere Bildungsformen aufnehmen und absolvieren sowie an der Forschung und Entwicklung sowie an Entwicklungsarbeiten teilnehmen. Diesen Personen wird das Recht auf ein Sozialstipendium, Spezialstipendium für Behinderte und Beihilfen jedoch nicht zuteil.

Die Bedingung zur Aufnahme eines Studiums, durch die obengenannten Staatsbürger, ist das **die jeweilige Person sich der Rekrutierungsprozedur unterzieht**, die für polnische Staatsbürger gilt, die sich auf einen Studienplatz in der Vollzeitform bewerben. Für den Fall der Aufnahme haben diese – ähnlich wie Studenten und Doktoranden mit einer polnischen Staatsbürgerschaft – das Recht sich auf die sog. Motivationsstipendien (Stipendien für die besten Studenten, für besondere Leistungen in der Wissenschaft sowie für besondere sportliche Leistungen). Diese Staatsbürger besitzen auch eine alternative Möglichkeit, um sich für ein Studium unter anderen Bedingungen zu bewerben. Sie können sich nach den Bedingungen für Staatsbürger aus Drittstaaten um ein Studium bewerben.

Eine öffentliche Hochschule darf Gebühren nur dann erheben, wenn diese mit nachfolgenden Bildungsleistungen verbunden sind:

- 1) Bildung für Studenten des Teilzeitstudiums sowie Teilnehmer des Teilzeitstudiums für Doktoranden;
- 2) der Wiederholung bestimmter Fächer des Vollzeitstudiums sowie des Vollzeitstudiums für Doktoranden aufgrund nicht ausreichenden Lernergebnissen;
- 3) das Leiten des Studiums in einer Fremdsprache;
- 4) das Leiten von Unterricht, der nicht im Studienplan vorkommt, darin Unterricht, der die Lerneffekte ergänzen soll und für die Aufnahme des Studiums des zweiten Grades in einer bestimmten Richtung nötig ist;
- 5) das Leiten eines Postgraduiertenstudiums, eines Weiterbildungskurses sowie von Schulungen;
- 6) der Durchführung der Bestätigung der Lerneffekte.

Das Erlernen der polnischen Sprache

Polnischsprachkurse werden von Universitäten und privaten Sprachschulen organisiert. Dies können Ferienkurse, Semesterkurse, ganzjährige Kurse, Polonistik-Workshops oder Postgraduiertenstudien der polnischen Kultur und der polnischen Sprache für Ausländer. Diese Kurse sind **kostenpflichtig**.

Weitere Informationen:

<http://www.men.gov.pl> Bildungsministerium

<http://www.nauka.gov.pl> Ministerium für Wissenschaft und Hochschulen

<http://www.go-poland.pl>

<http://www.nauka.gov.pl/podejmowanie-i-odbywanie-przez-cudzoziemcow-nauki-w-polskich-szkolach-wyzszych/>

<http://www.buwiwm.edu.pl> Biuro der Bildungsanerkennung und des internationalen Austausches

<http://www.mazowieckie.pl/kuratorium> Schulaufsichtsbehörde (Woiwodschaft Masowien)

<http://www.uw.edu.pl> Polonicom der Universität Warschau (Polnischsprachkurs)

<http://www.uj.edu.pl> Jagiellonen-Universität (Polnischsprachkurs)

<http://www.uni.lodz.pl/> Studium der Polnischen Sprache für Ausländer der Universität Łódź

<http://www.us.edu.pl> Polnische Sprach- und Kulturschule der Schlesischen Universität in Katowice

<http://www.kul.edu.pl> Polnische Sprach- und Kulturschule der Katholischen Universität Lublin

<http://www.umcs.lublin.pl> Zentrum der Polnischen Sprache und Kultur für die Polonia und Ausländer an der Universität Maria Skłodowska-Curie in Lublin

<http://www.buwilm.edu.pl> Biuro der Bildungsanerkennung und des internationalen Austausches

Wie findet man eine Schule

Recht auf Fürsorge und Lehre in öffentlichen Einrichtungen

Staatsbürger der Mitgliedsstaaten der EU/EFTA **nutzen** die Fürsorge und Lehre in öffentlichen Einrichtungen nach den **Bedingungen, die für polnische Staatsbürger** bis zur Beendigung des 18. Lebensjahres bzw. bis zum Abschluß der Sekundarstufe II gelten.

Das Bildungsministerium führt ein **Register der Schulen und Bildungseinrichtungen** (RSPO), das in elektronischer Form auf der Internetseite des Ressorts verfügbar ist. Informationen zu den Schulen und Bildungseinrichtungen lassen sich auch bei den Leitern der **Schulaufsichtsbehörden**, die ein Verzeichnis der öffentlichen und privaten Schulen sowie Einrichtungen besitzen, die unter ihrer pädagogischen Verwaltung stehen, sowie bei lokalen Behörden der Einheiten der territorialen Selbstverwaltung, die für die Leitung der öffentlichen Schulen verantwortlich sind und die ein Verzeichnis der privaten Schulen und Einrichtungen besitzen.

Im Fall der Kindergärten, Grundschulen und Gymnasien gilt die „Regionalisierung“: Kindern wird ein Platz im Kindergarten und in der Schule gewährleistet, der sich im Umkreis zum Wohnort befindet. Informationen zu den Kreisen sind im RSPO zugänglich sowie in der jeweiligen Schule bzw. der Bildungsabteilung des Gemeindeamtes (der Stadt, des Stadtteils). Integrationsschulen und Spezialschulen, einschließlich speziellen Einrichtungen, wird kein Kreis zugeschrieben. **Grundschulen und Integrationsgymnasien** werden von der Gemeinde geleitet, **allgemeine Schulen und Integrationsschulen der Sekundarstufe II sowie spezielle Einrichtungen** werden hingegen von den Landkreisen geleitet.

Staatsbürger der Mitgliedsstaaten der EU/EFTA, die **der polnischen Sprache nicht mächtig sind** bzw. deren Sprachkenntnisse **nicht ausreichend** sind, um die Bildungsmöglichkeiten zu nutzen, besitzen das Recht auf zusätzliches, kostenloses Erlernen der polnischen Sprache sowie zusätzlichen Ausgleichsunterricht im Bereich der Lehrfächer sowie der Hilfe einer Person, die sich der Muttersprache des Schülers bedient und die in der Schule als Lehrerhilfe angestellt wird. In der Schule können zudem Sprach- und Kulturunterricht des jeweiligen Herkunftslandes der Schüler organisiert werden. Sie können ebenfalls von der psychologisch-pädagogischen Hilfe Gebrauch machen, die vom Direktor der entsprechenden Bildungseinrichtung organisiert wird und die adäquat zu den Entwicklungs- und Bildungsbedürfnissen dieser Personen sind.

Informationen zu Bildungsgebühren

Der Aufenthalt in einem **öffentlichen Kindergarten** ist für die Kinder von Staatsbürgern aus den Mitgliedsstaaten der EU/EFTA **kostenpflichtig**, genauso wie dies der Fall bei polnischen Kindern ist.

Die Lehre an **öffentlichen Grundschulen, Gymnasien und Schulen der Sekundarstufe II** aller Art ist für die Kinder von Staatsbürgern aus den Mitgliedsstaaten der EU/EFTA bis zur **Beendigung des 18. Lebensjahres** bzw. bis zum Abschluss der Schule in welcher die Kinder vor der Beendigung des 18. Lebensjahres die Lehre begonnen haben (z.B. allgemeinbildende Oberschule) **kostenlos**.

Die Lehre an öffentlichen Schulen für Erwachsene, öffentlichen postsekundären Schulen, öffentlichen Kunstschulen, öffentlichen Einrichtungen und öffentlichen Kollegien für Mitarbeiter des Sozialdienstes sowie das lebenslange Lernen in der Form von qualifizierenden Berufskursen für die Staatsbürger der Mitgliedsstaaten der EU/EFTA, die eine Aufenthaltsgenehmigung bzw. eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung besitzen, findet zu den selben Bedingungen statt, wie für polnische Staatsbürger.

Zum Einschreiben des Kindes an einer Schule oder Vorschule benötigte Dokumente

Kinder von Staatsbürgern der Mitgliedsstaaten der EU/EFTA werden zu den selben Bedingungen und im selben Verfahren wie polnische Kinder an öffentlichen Kindergärten, der ersten Klasse der öffentlichen Grundschule und der ersten Klasse des öffentlichen Gymnasiums, unter der Berücksichtigung des Wohnortes in Polen, angenommen.

Das entscheidende Dokument ist der **Antrag auf Aufnahme in den Kindergarten** bzw. **die Anmeldung des Kindes in der Grundschule oder im Gymnasium**, die entweder auf einem speziellen Formular ausgefüllt oder elektronisch übermittelt wird. In einigen Städten gilt das elektronische Einschreibesystem für Kinder für Kindergärten bzw. für die erste Klasse der Grundschule – Detailinformationen erteilen die Schulen bzw. Bildungsabteilungen der lokalen Selbstverwaltungseinheiten, Gemeindeämter, Städte oder Stadtteile – für den gewählten Wohnort und für die Aufenthaltszeit in Polen.

Das Einschreiben des Kindes in höhere Klassen einer öffentlichen Grundschule, eines öffentlichen Gymnasiums bzw. einer öffentlichen Schule der Sekundarstufe II erfolgt auf der Grundlage:

- von Zeugnissen oder anderen Dokumenten, die den Abschluss einer ausländischen Schule bzw. Bildungsstufe nachweisen;
- von Zeugnissen, Bescheinigungen oder anderen Dokumenten, die von einer ausländischen Schule ausgestellt wurden und die Teilnahme an der ausländischen Schule bestätigen und die jeweilige Klasse oder Bildungsstufe aufführen, die das Kind in der ausländischen Schule abgeschlossen hat, sowie ein Dokument, das die Summe der absolvierten Schuljahre des Kindes aufführt.

Im Fall von **Kandidaten für Schulen der Berufsbildung** ist, neben den obengenannten Dokumenten, eine ärztliche Bescheinigung nötig, die Angaben zu gesundheitlichen Gegebenheiten zur Aufnahme der praktischen Berufslehre beinhaltet.

Die Annahme eines Staatsbürgers der Mitgliedsstaaten der EU/EFTA an eine **postsekundäre Schule** erfolgt auf der Grundlage eines Dokumentes, das den Besitz der mittleren Reife bestätigt bzw. ein Dokument, das im Herkunftsland ein Hochschulstudium ermöglicht. Falls auf der Grundlage der vorgelegten Dokumente nicht klar ersichtlich wird, wie viele Schuljahre in Summe geleistet wurden, dann geben die Eltern bzw. der Betreuer oder volljährige Schüler eine schriftliche Erklärung hierzu ab.

Der Direktor der jeweiligen Einrichtung kann die Eltern um **Übersetzungen** der von der ausländischen Schule ausgestellten Dokumente bitten.

Falls das Kind des Staatsbürgers eines Mitgliedsstaates der EU/EFTA die angeführten Dokumente nicht vorlegen kann, wird es auf der Grundlage eines **Einstufungsgesprächs** in die jeweilige Klasse oder in das jeweilige Semester aufgenommen. Falls das Kind die polnische Sprache nicht beherrscht oder es die polnische Sprache nicht in diesem Umfang beherrscht, um das Einstufungsgespräch zu führen, muss der Direktor der Einrichtung das Gespräch in der Sprache durchführen, die das Kind fließend beherrscht.

Weitere Informationen:

<http://www.men.gov.pl> Bildungsministerium

<https://sio.men.gov.pl/index.php/rspo> Register der Schulen und Bildungseinrichtungen

<http://www.nauka.gov.pl> Ministerium für Wissenschaft und Hochschulen

Gesundheitswesen

Berechtigte für die Gesundheitsleistungen

In Polen werden medizinische Dienstleistungen von öffentlichen und privaten Anbietern zur Verfügung gestellt.

Zu **Gesundheitsleistungen**, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, sind berechtigt:

1. **Personen, die der polnischen gemeinsamen (obligatorischen oder freiwilligen) Krankenversicherung im Nationalen Gesundheitsfonds (NFZ) unterliegen, im Folgenden als „Versicherte“ bezeichnet**

Versichert können sowohl die polnischen Staatsangehörigen, als auch die Staatsangehörigen der Mitgliedsstaaten der EU/EFTA sein, die ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates der EU / EFTA haben. Versichert sind auch Familienmitglieder dieser Personen, in Polen oder einem anderen Land der EU/EFTA wohnen, wenn sie keine Personen sind, die der Pflichtversicherung in Polen unterliegen, und

nicht zu Gesundheitsleistungen im Rahmen der Gemeinschaftsvorschriften über die Koordinierung der sozialen Sicherheit berechtigt sind.

Jeder Staatsangehörige eines Mitgliedstaats der EU/EFTA, der der Krankenversicherung in Polen unterliegt, **sollte eine PESEL-Nummer erhalten**, die alle polnischen Bürger haben.

Die PESEL-Nummer (Allgemeines Elektronisches System für die Bevölkerungserfassung) ist ein 11-stelliges Symbol zur Identifizierung von bestimmten natürlichen Personen. Die Nummer besteht aus den folgenden Elementen: Geburtsdatum, die Ordnungszahl, Nummer zur Identifizierung des Geschlechtes und Prüfziffer. Der **Antrag auf die Vergabe einer PESEL-Nummer** wird beim Gemeindeamt oder Stadtamt eingereicht.

Der Krankenversicherungspflicht unterliegen unter anderem: Arbeitnehmer, Personen, die Arbeit auf der Grundlage eines Agenturvertrag oder eines Werkvertrages oder eines anderen Dienstleistungsvertrages in Vereinbarung ausüben, Selbständige, mit Ausnahme von Personen, die ihre Geschäftstätigkeit eingestellt haben, Personen, die eine Altersrente oder Behindertenrente beziehen, Studenten und Teilnehmer von Doktorstudien, Arbeitslose, Personen, die bestimmte Sozialhilfeleistungen oder bestimmte Familienleistungen erhalten. Freiwillig kann eine Person versichert sein, die in Polen lebt, indem sie eine freiwillige Krankenversicherung mit einer für ihren Wohnort in Polen zuständigen Niederlassung des regionalen Nationalen Gesundheitsfonds abschließt.

Die Versicherten sind verpflichtet, die ihre Familienangehörigen (eigenes Kind, Adoptivkind – bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres von ihm und im Falle von weiterer Bildung – bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres; Ehepartner, Vorfahren, die mit dem Versicherten im gleichen Haushalt verbleiben) zur Krankenversicherung anzumelden, wenn sie keine eigene Krankenversicherung haben. Enkelkinder können von den Großeltern zur Krankenversicherung nur dann gemeldet werden, wenn kein Elternteil der Krankenversicherungspflicht unterliegt oder zu Gesundheitsleistungen im Rahmen der Bestimmungen über die Koordinierung auf der Grundlage seiner Beschäftigung oder selbständigen beruflichen Tätigkeit oder der freiwilligen Versicherung nicht berechtigt ist.

2. **Die Bürger der Mitgliedsstaaten der EU/EFTA, die nicht von der polnischen öffentlichen Krankenversicherung nicht erfasst sind und der Krankenversicherung eines anderen Mitgliedsstaates der EU/EFTA während ihres vorübergehenden Aufenthalts in Polen unterliegen.**

Diese Personen können während des vorübergehenden Aufenthalts in Polen, zum Beispiel für die Zwecke des Studiums oder während der Suche nach Arbeit in Polen – wenn sie Arbeitslosengeld in einem anderen Mitgliedsstaat der EU/EFTA beziehen, kostenlos Gesundheitsleistungen nach Vorlage der **Europäischen Krankenversicherungskarte** in Anspruch nehmen. Dieses Recht bezieht sich jedoch nur die Leistungen, die aus medizinischen Gründen als notwendig unter Berücksichtigung der Art der Leistungen und der voraussichtlichen Dauer des Aufenthalts in Polen erkannt werden können.

Krankenversicherungsprämie

Die Versicherten zahlen **einen Beitrag für die Krankenversicherung in Höhe von 9%** der Bemessungsgrundlage (z.B. Einkommen nach Abzug der Sozialversicherungsabgaben, Altersrente oder Behindertenrente oder mindestens 75% des durchschnittlichen Monatsgehalts im Unternehmenssektor, das vom Präsidenten des Zentralamtes für Statistik bekannt gegeben wird – im Falle von Personen, die eine nicht-landwirtschaftliche Wirtschaftstätigkeit ausüben). Die Krankenversicherungsbeiträge werden von den Arbeitgebern, der Sozialversicherung und anderen Renteneinrichtungen, Sozialhilfeeinrichtungen, Schulen und Universitäten, usw. (Beitragszahler) bezahlt.

Die Nutzung von Gesundheitsleistungen

Personen, die in Polen zur aus öffentlichen Mitteln finanzierten Gesundheitsversorgung berechtigt sind (Leistungsempfänger), können diese Leistungen **nur** in Einrichtungen der Gesundheitsversorgung nutzen, die einen entsprechenden Vertrag mit dem NFZ unterzeichnet haben. Diese Verträge wurden von der überwiegenden Mehrheit der Gesundheitseinrichtungen in Polen unterzeichnet. Im Falle, wenn die Gesundheitsleistungen im Notfall von einer Einrichtung erbracht werden, die keinen Vertrag mit dem Nationalen Gesundheitsfonds hat, hat der Empfänger das Recht auf diese Leistungen im unentbehrlichen Umfang.

Die Leistungsempfänger wählen **einen Arzt, eine Krankenschwester und Hebamme der primären Gesundheitsversorgung** durch die Einreichung einer schriftlichen Erklärung. Normalerweise ist der erste Besuch bei der ausgewählten Gesundheitseinrichtung mit der Registrierung und Auswahl des Arztes der primären Gesundheitsversorgung (POZ) verbunden.

Für die Registrierung ist die **Überprüfung der Rechte des Patienten auf Gesundheitsversorgung** notwendig, die von der Gesundheitseinrichtung im elektronischen eWUŚ-System erfolgt (Elektronische Überprüfung der Rechte der Leistungsempfänger) und eine sofortige Bestätigung der Rechte des Patienten auf aus öffentlichen Mitteln finanzierten Gesundheitsleistungen ermöglicht. Die Überprüfung des Rechts auf aus öffentlichen Mitteln finanzierten Gesundheitsleistungen erfolgt auf der Grundlage der PESEL-Nummer und eines Dokumentes zur Identitätsbescheinigung. Dies kann zum Beispiel der Personalausweis, Reisepass, Führerschein und im Falle von Kindern im schulpflichtigen Alter bis zu 18 Jahren der aktuellen Schulausweis sein.

In Ermangelung der Möglichkeit einer Überprüfung der Rechte des Patienten in dem elektronischen System muss ein Dokument vorgelegt werden, das die Tatsache der Zugehörigkeit zur Krankenversicherung bestätigt, wie z.B. der Druck **ZUS RMUA**. Wenn der Patient ein solches Dokument nicht hat, **kann er eine schriftliche Erklärung** über sein Recht auf die Gesundheitsversorgung einreichen.

Umfang der Gesundheitsleistungen und Notrufe

Die aus öffentlichen Mitteln finanzierte Gesundheitsversorgung kann sowohl durch öffentliche, als auch private Rechtsträger erteilt werden, von denen entsprechende Verträge mit dem Nationalen Gesundheitsfonds unterzeichnet wurden. Die aus öffentlichen Mitteln finanzierten Leistungen der Gesundheitsversorgung umfassen:

- **Gesundheitsleistungen**, die der Erhaltung, Rettung, Wiederherstellung und Verbesserung der Gesundheit dienen, und andere medizinische Aktivitäten, die aus dem Behandlungsprozess oder den gesetzlichen vom Gesundheitsminister bestimmten Bestimmungen resultieren;
- **sachliche Gesundheitsleistungen** – Arzneimittel, Medizinprodukte, die mit dem Prozess der Behandlung verbunden sind – zum Teil zahlbar, pauschalzahlbar oder vollzahlbar;
- **behandlungsbegleitende Leistungen** – Aufenthalt und Verpflegung, medizinische Transportleistungen in 24h- oder Ganztagsbetreuung.

Der Hausarzt (POZ-Arzt) führt die grundlegende Behandlung und erteilt – nach Bedarf – Überweisungen an andere Fachärzte. Der Versicherte kann **ohne eine Überweisung** vom Hausarzt Gesundheitsdienste der folgenden Fachärzte in Anspruch nehmen: **Gynäkologen und Geburtshelfer, Zahnarzt** (im Rahmen der zahnärztlichen Behandlung werden nur wenige zahnärztliche Leistungen aus dem Nationalen Gesundheitsfonds bezahlt), **Venerologen, Onkologen, Psychiater**. Bei Notfällen werden medizinischen Leistungen ohne die erforderliche Überweisung erteilt. Eine Überweisung ist auch im Falle der Notwendigkeit einer Hospitalisierung erforderlich (sie ist nicht notwendig im Falle eines Unfalls, einer Verletzung, Vergiftung oder einer anderen plötzlichen Gefahr für die Gesundheit). Eingriffe, Untersuchungen und Medikamente während des Aufenthalts im Krankenhaus werden kostenlos zur Verfügung gestellt.

Die gesamtpolnische rund um die Uhr aktive Telefonnummer der Notrufzentralen lautet 112.

Informationen über Gesundheitseinrichtungen, die Verträge mit dem NFZ haben, können bei regionalen NFZ-Niederlassungen gefunden werden. Informations-Telefonnummern der einzelnen NFZ-Niederlassungen können auf der Website des NFZ gefunden werden.

Zahlung für Gesundheitsleistungen und Medikamente

Im Falle von Gesundheitsleistungen im Rahmen der allgemeinen Krankenversicherung werden Leistungen kostenlos zur Verfügung gestellt, wenn die Bestimmungen keine Beteiligung der Begünstigten an den Kosten vorhersehen.

Die Zahlung gilt für die Leistungen, wo in den nationalen Rechtsvorschriften klar angegeben wurde, dass sie im Rahmen der Krankenversicherung nicht zustehen. Dies sind zum Beispiel Leistungen, die im Kureinrichtungen für Versicherte ohne Überweisung für diese

Art der Behandlung zur Verfügung gestellt werden; die Kosten für Reise und Unterkunft in Bezug auf die Kurbehandlung – der Leistungsempfänger trägt die Kosten der Reise zu und von der Kurbehandlung sowie Teilzahlung für die Kosten der Unterkunft und Verpflegung im Kursanatorium, Schutzimpfungen, die anderes als die in den Verordnungen über Infektionskrankheiten und Infektionen sind. Die Versorgung mit medizinischen Produkten, wie Prothesen, Brillen, Rollstühle usw. sind mengenmäßig beschränkt und teilweise zahlungspflichtig.

Aus kostenlose Medikamente haben Anspruch Versicherte, die in ein Krankenhaus oder eine andere Gesundheitsversorgungseinrichtung für Menschen angenommen werden, die rund um die Uhr oder ganztägig Gesundheitsleistungen benötigen, sowie bei Behandlungs- und Pflegeleistungen, Diagnostik und Rehabilitation von Trägern, die für die Erbringung von Leistungen im Rahmen der Krankenversicherung zugelassen sind, sowie bei der Gewährung von Nothilfe von den zugelassen Trägern.

Für den Kauf von Arzneimitteln mit einer reduzierten Zahlung ist ein **Rezept** notwendig, das von einem Arzt oder Sanitäter, eine Krankenschwester oder Hebamme mit Zulassung zur Berufsausübung ausgestellt wird.

Arzneimittel werden in den **Apotheken** in der Regel auf der Grundlage einer Verschreibung durch eine zugelassene Person ausgegeben:

- kostenlos,
- gegen eine Pauschalgebühr oder
- für die Zahlung von 30% oder 50% der begrenzten Förderung oder
- für den vollen Preis – im Falle von Arzneimitteln außerhalb der Liste der erstattungsfähigen Arzneimittel oder im Falle der Verschreibung dieses Medikaments in der Indikation, die keiner Erstattung unterliegt.

Auf der Grundlage der Indikation eines Arztes der Krankenversicherung hat der Versicherte den Anspruch auf eine **kostenlose Beförderung mit Sanitätstransportmitteln**, einschließlich der Luftfahrt, in das nächste Krankenhaus, in dem entsprechenden Leistungen bereitgestellt werden, und zurück, bei Notwendigkeit einer sofortigen Behandlung oder bei der Notwendigkeit, die Kontinuität der Behandlung zu gewähren, sowie im Falle von Bewegungsstörungen, die die Verwendung von öffentlichen Verkehrsmitteln für die Reise zur Behandlung verhindern zu der nächsten Gesundheitsversorgungseinrichtung, von der die Leistungen im entsprechenden Bereich erbracht werden, und zurück. In sonstigen Fällen steht die Beförderung auf der Grundlage der Indikation des Arztes der Krankenversicherung **entgeltlich oder gegen Teilzahlung** zu.

Weitere Informationen:

<http://www.nfz.gov.pl> Nationaler Gesundheitsfonds

<http://www.mz.gov.pl> Ministerium für Gesundheit

Privatleben

Standesurkunden

Ereignisse wie Geburt, Eheschließung, Tod werden in Form von **Standesurkunden** im Personenstandsregister vom für den Ort des Ereignisses zuständigen Leiter des Standesamtes registriert. Die im Personenstandsregister erstellten Standesurkunden stellen in der Republik Polen den einzigen Beweis für die dort beurkundeten Ereignisse dar. Für den Zweck der Dokumentierung des Ereignisses, einschließlich in einigen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren, werden aus dem Register des Personenstandes vollständige und verkürzte Abschriften der Standesurkunden ausgestellt. Das polnische Recht sieht auch die Möglichkeit der Erstellung einer polnischen Standesurkunde auf der Grundlage eines ausländischen Standesdokuments.

Geburt eines Kindes

Die **Geburt eines Kindes** auf dem Gebiet Polens ist beim für den Ort der Geburt des Kindes zuständigem Standesamt innerhalb von 21 Tagen nach dem Datum der Herstellung der Karte oder der Geburt oder, wenn das Kind tot geboren wurde, 3 Tage nach der Erstellung der Karte der toten Geburt anzumelden. Die Karte der Geburt / der toten Geburt ist ein medizinisches Dokument, das durch den Behandlungsträger an das Standesamt übermittelt wird.

Die Karte der Geburt wird drei Tage nach der Erstellung, die Karte der toten Geburt einen Tag nach der Erstellung übermittelt. Zur Anmeldung der Geburt sind verpflichtet: die Mutter oder der Vater des Kindes mit voller Rechtsfähigkeit. Die Mutter oder der Vater des Kindes, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, führen die Meldung durch, wenn sie eine beschränkte Rechtsfähigkeit haben. In anderen Fällen erfolgt die Meldung durch gesetzlichen Vertreter oder Vormund der Mutter. Die Anmeldung der Geburt kann auch durch einen Bevollmächtigten erfolgen. Wenn die Meldung der Geburt innerhalb der vorgenannten Fristen nicht erfolgt ist, erfolgt die Eintragung der Geburt, einschließlich der Wahl des Vornamens des Kindes von Amts wegen. Der Leiter des Standesamtes gibt nach der Eintragung der Geburt von Amts wegen eine kostenlose Abschrift der verkürzten Geburtsurkunde der die Geburt meldenden Person aus.

Eheschließung

Eine **Ehe** kann nur durch einen Mann und eine Frau geschlossen werden, die gemeinsam die folgenden Bedingungen erfüllen: mindestens 18 Jahre sind, nicht völlig entmündigt sind, nicht von einer psychischen Erkrankung oder geistiger Behinderung betroffen sind, nicht in einer anderen Ehe verbleiben, durch kein „Familienband“ verbunden sind (nicht verwandt oder verschwägert in einer geraden Linie, keine Geschwister), nicht in der Beziehung der Annahme (Adoption) verbleiben. Partnerschaften, auch zwischen Personen des gleichen Geschlechts sind nicht zulässig oder rechtlich geregelt.

Eine Ehe kann **in zwei Formen** geschlossen werden: vor einem frei gewählten Leiter des Standesamtes oder vor einem Geistlichen (religiöse Eheschließung, die zivilrechtliche Auswirkungen auslöst). Die Ehe wird geschlossen, wenn ein Mann und eine Frau gleichzeitig eine Erklärung vor dem Leiter des Standesamtes abgeben, dass sie zusammen eine Ehe schließen.

Personen, die eine Ehe schließen möchten, müssen beim Leiter des Standesamtes unentbehrliche Urkunden für die Schließung einer Ehe einreichen oder vorlegen. Wenn die Erlangung eines dieser Dokumente auf schwer zu überwindende Hindernisse stößt, kann das Gericht die Person von der Verpflichtung zu Einreichung oder Vorlage befreien.

Die Ehe wird ebenfalls geschlossen, wenn ein Mann und eine Frau, von denen eine Ehe nach dem inneren Recht der Kirche oder einer anderen religiösen Vereinigung geschlossen wird, in Gegenwart eines Priesters den gemeinsamen Willen erklären, dass sie eine Ehe unter polnischem Recht schließen möchten, und der Standesbeamte danach eine Eheurkunde erstellt.

Damit eine religiöse Ehe die Auswirkungen des bürgerlichen Rechts verursacht, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein: die Nupturiens (Menschen, die eine Ehe schließen möchten) müssen vor der Schließung der Ehe vom Leiter des Standesamtes eine Bescheinigung erhalten, dass keine Umstände vorliegen, die eine Eheschließung ausschließen. Diese Bescheinigung wird dann dem Geistlichen vorgelegt. Nach der Schließung einer Ehe ist der Geistliche verpflichtet, diese Bescheinigung innerhalb von 5 Tagen an den Standesamt zusammen mit einer Bescheinigung zu senden, dass die Erklärungen über die Schließung einer Ehe in seiner Gegenwart abgegeben wurden. Diese Dokumente bilden die Grundlage für die Erstellung einer Eheurkunde.

Unterlagen, die für die Eheschließung erforderlich sind: ein Identitätsausweis (d.h. Personalausweis, Reisepass) muss zur Einsicht vorgelegt werden und es müssen folgende Unterlagen eingereicht werden: eine schriftliche Zusicherung (das Dokument ist 6 Monate nach dem Tag gültig, an dem jede der die Ehe schließenden Personen unter Androhung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit die für falsche Aussagen eine schriftliche Erklärung abgibt, dass keine Hindernisse gegen die Eheschließung im Sinne des *Familien- und Vormundschaftsgesetzbuches* vorliegen), eine Zustimmung des Gerichtes für die Schließung einer Ehe, wenn dies nach den Bestimmungen des *Familien- und Vormundschaftsgesetzbuches* erforderlich ist, eine Zustimmung des Gerichtes für die Schließung einer Ehe durch einen Bevollmächtigten und eine Vollmacht, wenn die Ehe durch einen Bevollmächtigten geschlossen werden soll.

Wenn ein polnischer Bürger keine in Polen erstellten Personenstandsurkunden hat, reicht er eine ausländische Standesurkunde oder eine andere Urkunde zur Bestätigung der Geburt, die in dem Land ausgestellt wurde, in dem keine Registrierung des Personensandes geführt wird, und wenn er vorher verheiratet war – ein Dokument zur Bestätigung der Eheschließung zusammen mit ein Dokument zur Bestätigung der Aufhebung oder Nichtigkeitserklärung der Ehe oder zur Bestätigung der Nicht-Existenz der Ehe.

Ein Bürger der Mitgliedsstaaten der EU/EFTA, der eine Ehe in Polen schließt, legt ein Identitätsdokument vor und reicht folgende Unterlagen ein: neben einer schriftlichen Zusicherung ein Dokument zur Bestätigung, dass er in Übereinstimmung mit geltendem Recht eine Ehe schließen kann, wobei das Gericht den Bürger im Falle, dass die Erlangung dieses Dokuments auf schwer zu überwindende Hindernisse stößt, auf seinen Antrag hin von der Pflicht zur Einreichung dieses Dokumenten befreien kann. Wenn auf der Grundlage der übrigen eingereichten Dokumente nicht möglich sein wird, die benötigten Daten für die Erstellung einer Eheurkunde festzustellen (d.h. Angaben zu der Person und ihrem Familienstand), wird eine Abschrift der Geburtsurkunde und – wenn diese Person vorher verheiratet war – ein Dokument zur Bestätigung der Eheschließung zusammen mit ein Dokument zur Bestätigung der Aufhebung oder Nichtigkeitserklärung der Ehe oder zur Bestätigung der Nicht-Existenz der Ehe eingereicht.

Dokumente zur Bestätigung der Aufhebung, Nichtigkeitserklärung der Nichtexistenz einer Ehe sind unter anderem: verkürzte Abschrift der Sterbeurkunde oder Abschrift der rechtskräftigen Gerichtsentscheidung oder Todeserklärung des früheren Ehegatten, Abschrift der rechtskräftigen Gerichtsentscheidung über die Scheidung, Abschrift der rechtskräftigen Gerichtsentscheidung über die über die Aufhebung der Ehe, Abschrift der rechtskräftigen Gerichtsentscheidung über die Nichtexistenz der Ehe.

Die Erklärung über die **Namensführung von jedem der Ehegatten** nach der Schließung der Ehe wird vor dem Leiter des Standesamtes unmittelbar nach der Schließung der Ehe oder vor der Erstellung einer Bescheinigung durch den Leiter des Standesamtes, dass keine Umstände gegen die Schließung einer Ehe vorliegen. Die Ehegatten können: einen gemeinsamen Namen führen, die den bisherigen Namen eines von ihnen darstellt, ihre aktuellen Namen beibehalten, ihren bisherigen Namen mit dem Namen des anderen Ehegatten verbinden. Wenn keine Erklärungen über die Namensführung abgegeben werden, behält jeder Ehegatte seinen bestehenden Namen. **Kinder führen den Namen**, die der Namen der beiden Ehegatten ist. Haben die Ehegatten unterschiedliche Nachnamen, so führt das Kind den Namen, der in ihren gleichlautenden Erklärungen angegeben wurde. Die Ehegatten können: den Namen eines von ihnen, den Namen, der aus der Kombination des Namens der Mutter und des angeknüpften Namens des Vaters des Kindes angeben. Wenn die Ehegatten keine gemeinsame Erklärung über den Namen des Kindes abgegeben haben, führt das Kind einen Namen, der aus dem Namen der Mutter und dem angeknüpften Namen des Vaters besteht. Nach der Erstellung der Eheurkunde wird von Amts wegen eine kostenlose Abschrift der Eheurkunde ausgestellt.

Tod

Die Anmeldung des **Todes** erfolgt beim für den Ort des Todes zuständigen Standesamt durch die Vorlage des Todesscheins (eines medizinischen Dokuments zur Bestätigung des Todes, das von der zur Bestattung berechtigten Person erhalten wird) innerhalb von 3 Tagen nach dessen Erstellung; und innerhalb von 24 Stunden nach dem Tod, wenn der Tod aufgrund einer Infektionskrankheit eingetreten ist.

Für die Anmeldung des Todes sind der Reihe nach folgende Personen berechtigt: der Ehegatte, verwandte Nachkommen (z.B. ein Kind), verwandte Vorfahren (z.B. Eltern, Großeltern), Verwandte in aufsteigender Seitenlinie bis zum vierten Grad der Verwandtschaft (z.B. Bruder), Verschwägerter in einer geraden Linie bis zum ersten Grad (z. Schwiegervater, Schwiegermutter). Der Leiter des Standesamtes stellt nach Anmeldung des Todes von Amts wegen eine kostenlose verkürzte Abschrift der Sterbeurkunde aus.

Weitere Informationen:

<http://www.mswia.gov.pl> Ministerium für Innere Angelegenheiten und Verwaltung

<http://www.obywatel.gov.pl> Portal OBYWATEL

Kultur- und Sozialleben

Kulturleben

Eine grundlegende Organisationsform der Kulturtätigkeit in Polen sind aus öffentlichen Mitteln finanzierte **Kultureinrichtungen** – von Museen und Kunstinstitutionen (wie Theater oder Philharmonien) bis auf Lokalebene tätigen zahlreichen kleinen Bibliotheken und Kulturhäusern. Die Zahl der Kultureinrichtungen in Polen beträgt zur Zeit ca. 7 Tsd. Neben Kulturinstitutionen führen zahlreiche Nichtregierungsorganisationen, Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie private Unternehmen die Kulturtätigkeit. Informationen über das Kulturleben und die Unterhaltung in Polen sind in Tageszeitungen (größte Tageszeitungen in Freitagsausgaben veröffentlichen Kulturbroschüren für die ganze nächste Woche), im Fernsehen und Radio (inklusive Themenkanäle) und im Internet vorhanden.

Museen präsentieren interessante Sammlungen sowohl der alten als auch zeitgenössischen Kunst. Einige von ihnen besitzen in ihren Beständen Weltmeisterwerke wie z.B. die Bilder „Die Dame mit dem Hermelin“ von Leonardo da Vinci und „Die Landschaft mit dem barmherzigen Samariter“ von Rembrandt – im Nationalmuseum in Krakau oder „Das jüngste Gericht“ von Hans Memling – im Nationalmuseum in Danzig. Die Museen sind meistens dienstags bis sonntags bis ca. sechzehn, manche bis achtzehnten Uhr geöffnet. Eintrittsgebühren sind niedrig und an ausgewählten Tagen in einigen Museen ist der Eintritt frei.

Die wichtigste Kultureinrichtung ist **Großes Theater – Nationaloper**, gezählt zu weltgrößten, das die Operklassik oder zeitgenössische Werke **im Repertoire hat**, arbeitet mit weltrenommierten Solisten zusammen. Andere Opernhäuser befinden sich in 9 Großstädten des Landes.

Dramatheater sind in allen größeren Städten (mit Theaterferien in Juli und August) tätig. In Sommerzeit arbeiten dagegen Theater in Kurorten (u.a. in Sopot und Zakopane). Zu den bekanntesten **polnischen Bühnen** gehören Nationales Theater in Warschau, Natio-

nales Altes Theater von Helena Modrzejewska in Krakau <http://www.stary-teatr.krakow.pl/>, TR Warschau, Polnisches Theater in Breslau. Zu den populärsten Musiktheatern in Polen zählen das Musiktheater in Gdingen und **Musiktheater „Roma“** in Warschau. Unter vielen polnischen Theaterfestivals sind nennenswert u.a. das Shakespearefestival in Danzig, Internationales Theaterfestival „Die Göttliche Komödie“ in Krakau, Internationales Festival der jüdischen Kultur „Singers Warschau“ und Internationale Festival der Marionettentheater in Bielsko-Biala.

Philharmonien sind in größten Städten einzelner Landesregionen tätig. Einen besonderen Ruf genießt die Nationalphilharmonie in Warschau. Zu bekannten Festivals der klassischen Musik mit der längsten Tradition gehören: das Musikfestival in Łańcut, Moniuszkofestival in Kudowa Zdrój, Chopinfestival in Duszyni Zdrój sowie Festival für zeitgenössische Musik „Warschauer Herbst“ (Warschau, Polen) und Festival „Wratislavia Cantans“ (Breslau). Es finden auch in der natürlichen Szenerie organisierte Konzerte im Freien statt, u.a.: in Żelazowa Wola – dem Geburtsort des berühmten Komponisten Friedrich Chopin. Polen ist der Veranstalter von für das internationale musische Umfeld wichtigen Musikwettbewerben: Internationalen Klavierwettbewerbes von Chopin (Warschau), Internationalen Geigenwettbewerbes von Henryk Wieniawski (Posen) und Internationalen Gesangswettbewerbes von Stanisław Moniuszko (Warschau).

Ticketpreise für Theater, Opern und Philharmonien sind verschieden und hängen von vielen Faktoren ab (u.a. dem Institutionsstandort, ihrem Profil und ihrer Größe). In fast allen gibt es Ermäßigungen für Kinder und Jugendliche sowie Senioren. Zu den teureren Events ist es möglich, billige Eintrittskarten zu kaufen (ohne garantiertes Recht auf einen nummerierten Platz).

In Polen ist ein reiches Netz von **Kinobieten** von Multiplexkinos bis kleinen Programmkinos tätig. Im Programmangebot sind sowohl populäre Neuheiten der Weltkinematografie und beste polnische Filme, anspruchsvolles europäisches, amerikanisches und asiatisches Kino. Darüber hinaus werden auch Dokumentar- und Kurzfilme vorgeführt. Ausländische Filme, die in polnischen Kinos präsentiert werden, sind in der Regel nicht synchronisiert.

Man muss betonen, dass Polen ein **turistisch attraktives** Land ist. In der Liste des Weltkulturerbes der Menschheit UNESCO befinden sich: historisches Zentrum von Krakau und Warschau, historisches Salzbergwerk in Wieliczka, Altstadt in Zamość, Białowieża-Urwald, mittelalterliche Stadt Toruń, Königsberger Schloss in Marienburg, Kalwaria Zebrzydowska – ein Architektur- und Landschaftskomplex und Pilgerfahrtort oder Holzkirchen des Südlichen Kleinpolen.

Sozialleben

Die Amtssprache in Polen ist **Polnisch**. Zu am häufigsten von Polen verwendeten Fremdsprachen gehören Englisch und in geringerem Maße Deutsch, Französisch und Russisch.

Unter **polnische Feiertage**, die gleichzeitig Ruhetage sind, fallen: der 1. Januar – Neujahr, der 6. Januar – Dreikönigfest, März oder April – Sonntag und Montag – der 1. und 2. Ostertag, der 1. Mai – ein Nationalfeiertag; der 3. Mai – ein Staatsfeiertag; Mai oder Juni (erster Donnerstag 9 Wochen nach Ostern) – Fronleichnam; der 15. August – ein Feiertag der Polnischen Armee/Himmelfahrt der Jungfrau Maria; der 1. November – Allerheiligen; der 11. November – ein Nationaler Unabhängigkeitstag; 25–26 Dezember – Weihnachten.

Weitere Informationen:

<http://poland.pl> Informationsportal über Polen

<http://www.poland.pl> Polen Internetführer

<http://www.travelpoland.com/> Reise-Portale über Polen

<http://www.polska.travel/pl>

<http://culture.pl/pl> Wissensdatenbank über die polnische Kultur inklusive Kalender der Kulturnews in polnischer und englischer Sprachversion

<http://www.dwutygodnik.com/> Internet-Kulturzeitschrift, unter Berücksichtigung der Ereignisse des aktuellen kulturellen Lebens in polnischer und englischer

<http://www.Biweekly.pl> Sprachversion

Beachten Sie vor und nach Ankunft in Polen

Vor der Abreise nach Polen sollte man:

1. Sich mit Lebens- und Arbeitsbedingungen in Polen und der Situation auf dem polnischen Arbeitsmarkt vertraut machen. Diese Informationen können Sie dieser Broschüre sowie dem Europäischen Arbeitsportal zur Mobilität EURES und der polnischen EURES-Webseite entnehmen.
2. Prüfen, ob vorliegende berufliche Qualifikationen in Polen anerkannt werden.
3. Mit der Arbeitssuche beginnen und Informationen über Arbeitgeber erlangen, zu denen es nach Ankunft gehen soll. Man kann die EU-Job-Datenbank auf dem Europäischen Portal zur Beruflichen Mobilität EURES nutzen, die Arbeitsangebote in Polen enthält. Es lohnt sich auch, Dienste eines EURES-Beraters in ihrem Land in Anspruch zu nehmen oder polnische EURES-Mitarbeiter, am besten aus der Region, in welcher eine Beschäftigung angestrebt wird, was es ermöglicht, Informationen über den Arbeitsmarkt, Stellenangebote sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen in Polen zu erlangen. Nachdem man eine Arbeit gefunden hat, sollte man sich sorgfältig mit gebotenen Bedingungen vertraut machen und sicherstellen, ob sie Erwartungen entsprechen.

4. Eine Europäische Krankenversicherungskarte ausstellen, weil sie bei Unfall oder Krankheit einen Zugang zu Gesundheitsdiensten garantiert, eine Unfallversicherung oder private Krankenversicherung abschließen (optional).
5. Alle Dokumente vorbereiten – u.a. einen gültigen Identitätsnachweis, eine Geburtsurkunde, jede Vereinbarung oder Korrespondenz mit dem Arbeitgeber, Unterlagen zur vorherigen Beschäftigung und Ausbildung, Kursen, Zusatzqualifikationen und ins Polnische übersetzte Referenzen.
6. Unterkunft finden.
7. Ausreichende finanzielle Mittel besitzen, die es erlauben, sich bis zur Zeit des ersten Gehalts zu unterhalten.

Nach Ankunft in Polen sollte man:

1. Wohnfragen regeln (z.B. Wohnungsmiete).
2. Sich mit dem Arbeitgeber treffen, um sicherzustellen, ob die bisherigen Bestimmungen einer Einstellung / eines Vorstellungsgesprächs aktuell sind.
3. Ein Bankkonto eröffnen (darauf hat eine ausländische natürliche Person mit voller Rechtsfähigkeit ein Recht, die durch ein Subjekt mit Sitz auf dem Gebiet Polens eingestellt ist oder eine Pension, Rente oder ein Stipendium bezieht). Bei der Kontoeröffnung ist meistens neben Personalausweis eine Arbeitgeberbescheinigung über die Arbeit in Polen oder ein Dokument, das einen Pension-, Renten-, Stipendiumbezug bestätigt, erforderlich.
4. Von Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der EU/EFTA ist eine Arbeitserlaubnis in Polen nicht erforderlich, jedoch bei einem längeren Aufenthalt als 3 Monate ist die Aufenthalt registrierungspflichtig. Um dies zu tun, sollte man zu einem für den Wohnort zuständigen regionalen Wojewodschaftsamt gehen.
5. Eine Steuernummer (NIP) bei einem für den Wohnort zuständigen Finanzamt in Polen beantragen.
6. Bei einem längeren Aufenthalt kann man auch die Gewährung einer Personenidentifikationsnummer (PESEL) bei der Stadt- oder Gemeindeverwaltung beantragen. Nach Erhalt dieser Personenidentifikationsnummer (PESEL), wird sie eine Kennung, die die Serie und Nummer des Reisepasses ersetzt.
7. Sich bei einem ausgewählten Ärztehaus anmelden und einen Hausarzt wählen.
8. Fragen eines Krippe-, Kindergarten- und Schulbesuchs von Kindern regeln (sowie die Kinder auch mit in Polen leben).
9. eine polnische Handy-Nummer kaufen, was es erlaubt, billiger in Polen als mit einem ausländischen Handy zu telefonieren.

Weitere Informationen:

<http://www.eures.europa.eu> Europäisches Portal zur Beruflichen Mobilität EURES der Europäischen Kommission

<http://www.eures.praca.gov.pl> Polnische EURES-Website



Arbeiterfreizügigkeit in der EU/EFTA

Recht auf die Arbeiterfreizügigkeit

Gemäß Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) hat jeder Bürger eines EU-Mitgliedstaates **ein Recht auf die Freizügigkeit und den Aufenthalt auf dem Gebiet von Mitgliedstaaten**, vorbehaltlich der durch das EU-Recht festgelegten Bedingungen. Die Freizügigkeit innerhalb der EU ist eines der Grundrechte der Staatsangehörige von den EU-Mitgliedstaaten. Gemäß Art. 45 AEUV beruht die Arbeiterfreizügigkeit auf einer Gleichbehandlung der Bürger von den EU-Mitgliedstaaten in Bezug auf die Entlohnung und sonstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Unter Arbeiterfreizügigkeit fallen auch Familienmitglieder von Migranten.

Das Recht auf die Arbeiterfreizügigkeit innerhalb der EU **gilt auch** für Staatsangehörige von EFTA-Mitgliedstaaten und Bürger der Schweiz kraft gesonderter Assoziationsabkommen und Verträge mit der EU.

Die Bestimmungen über die Arbeiterfreizügigkeit berechtigen zu:

- Arbeitssuche in einem anderen EU/EFTA-Mitgliedstaat.
- Arbeitsaufnahme in einem anderen EU/EFTA-Mitgliedstaat ohne Notwendigkeit der Einholung einer Arbeitserlaubnis.
- Wohnsitz in einem anderen EU/EFTA-Mitgliedstaat wegen einer Arbeit.
- Aufenthalt in einem anderen EU/EFTA-Staat auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, sofern die mit dem EU-Recht bestimmten Bedingungen erfüllt sind.
- Gleichbehandlung mit Bürgern eines jeweiligen EU/EFTA-Mitgliedstaates hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zu Arbeitsbedingungen, sozialen und steuerlichen Vergünstigungen, Schulungen, Mitgliedschaftsregeln in Gewerkschaften, Wohnungsbeständen, zur Bildung, Berufslehre und -ausbildung für Arbeiterkinder, zur von Arbeitsämtern geleisteten Unterstützung.

Eine kostenlose Rechtsberatung über die Ansprüche aus der Arbeiterfreizügigkeit bieten in Polen Bezirksarbeitsaufsichtsbehörden.

Der Bürger eines EU/EFTA-Mitgliedstaates durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem polnischen Arbeitgeber unterliegt grundsätzlich den polnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften und **muss nicht sich um eine Arbeitserlaubnis bewerben**. Es gibt jedoch Ausnahmen in Bezug auf den Zugang von EU/EFTA-Bürgern zu bestimmten Berufen,

z.B. Zugang zu einem Teil der Posten in Behörden, zur Arbeit in der Position des Chefredakteuren einer Zeitung oder Zeitschrift.

Gleichzeitig kann man auf dem Gebiet Polens die Arbeit als sog. **entsandter Arbeiter** leisten also Arbeiter, der von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen EU/EFTA-Mitgliedstaat eingestellt ist und der vorübergehend in die Arbeit in Polen eingewiesen wird. Einem solchen Arbeiter müssen Bedingungen sichergestellt werden, die nicht schlechter als die im polnischen Arbeitsgesetzbuch und in anderen Vorschriften über die Rechte und Pflichten eines Arbeiters festgelegt sind. Dies gilt u.a. für: Mindestarbeitsentgelt, Entgelthöhe und Zulagen für Überstunden, Standards und Arbeitszeit, Erholungsurlaub sowie Arbeitssicherheit und -hygiene.

Beschränkungen für den Zugang zu einigen Berufen

Der Grundsatz eines gleichen Zugangs zum Arbeitsmarkt wird durchgeführt – vorbehaltlich **der Ausnahmen** wie z.B. Zugang zu einigen Berufen, z.B. Bürger anderer EU/EFTA-Staaten haben keinen Zugang zu einem Teil der Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor, einschließlich in der öffentlichen Verwaltung – sowohl Regierungs- als auch lokalen, zu einigen Stellen in der Rechtspflege wie Schiedsrichter, Schiedsrichterassistenten, Rechtspfleger, Staatsanwälte, Schöffen, Bewährungshelfer, Gerichtsvollzieher, Beamte, Beschäftigte im Strafvollzug. Einschränkungen gelten auch für die Position des Chefredakteuren einer Zeitung oder Zeitschrift.

Im Falle der Beamtenbeschäftigung, ein Amtsgeneraldirektor, durch die Informationsverbreitung über offene Stellen, weist mit Zustimmung des Leiters des öffentlichen Dienstes auf Posten hin, um die sich, außer polnischer Bürger, die Staatsangehörigen von EU/EFTA-Mitgliedstaaten bewerben können, denen nach den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechtes ein Recht auf die Beschäftigungsaufnahme auf dem polnischen Territorium zusteht. Eine Person, die keine polnische Staatsangehörigkeit besitzt, kann an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, an dem die geleistete Arbeit nicht mit einer direkten oder indirekten Beteiligung an der Ausübung öffentlicher Macht und Funktionen, die allgemeine Interessen des Staates schützen, verbunden ist, wenn sie ausreichend bestätigte Polnischkenntnisse besitzt. Darüber hinaus muss diese Person Polnisch können, was durch ein entsprechendes Dokument nachzuweisen ist.

Weitere Informationen:

<http://ec.europa.eu/> Website der Europäischen Kommission

<https://dsc.kprm.gov.pl/znajdz-prace-w-sluzbie-cywilnej> Beschäftigungsgrundsätze in der öffentlichen Verwaltung und andere nützliche Informationen

<https://dsc.kprm.gov.pl/pytania-i-odpowiedzi-8>

https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/pm_ordinance_0.pdf

<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20090640539>

Wie finde ich eine Arbeit

Personen, die die Staatsangehörigkeit eines EU/EFTA-Mitgliedstaates besitzen, können die Arbeit in Polen **ohne Notwendigkeit der Einholung** einer Arbeitserlaubnis aufnehmen, auf gleichen Regeln wie polnische Bürger.

In Polen kann man die Arbeit selbstständig suchen, indem man Lebensläufe inclusive Motivationsschreiben an ausgewählte Arbeitgeber einreichen oder mittels:

- **EURES-Netzes, gegründet durch die Europäische Kommission, öffentliche Arbeitsverwaltungen und andere berechnigte Organisationen darstellen und die zum Ziel hat, die Arbeitermobilität in den EU/EFTA-Mitgliedstaaten zu fördern.** Jeder EU/EFTA-Bürger kann die Netzdienste in Anspruch nehmen, zu denen die Unions-Arbeitsvermittlung und das Informieren über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den EU/EFTA-Mitgliedstaaten zählen. Arbeitsangebote in Polen werden auf dem Europäischen Portal zur beruflichen Mobilität veröffentlicht, auf dem sich Stellenangebote aus allen öffentlichen Arbeitsverwaltungen aus der EU/EFTA und anderen EURES-Mitgliedern befinden, deswegen kann man dort Arbeitsangebote aus polnischen Kreisarbeitsämtern und Freiwilligen Arbeitsgruppen finden;
- **Kreisarbeitsämter**, die Stellenangebote in einer Zentraldatenbank der Stellenangebote veröffentlichen. Um alle Arbeitsangebote zu nutzen, über die das Kreisarbeitsamt verfügt, sollte man sich bei diesem Amt als Arbeitslose oder Arbeitssuchende anmelden. Eine Registrierung ermöglicht einen Zugang zu diesen Stellenangeboten, in denen Daten des polnischen Arbeitgebers ausschließlich dem Amt bekannt sind.
- **Freiwillige Arbeitsgruppen**, die eine Arbeitsvermittlung vor allem für die Jugend führen und die Stellenangebote kann man in der Datenbank Arbeitsvermittlung finden;
- **Rechtssubjekte, die Arbeitsagenturen führen**, sich mit einer Arbeiterselektion und -auswahl für den Arbeitgeber beschäftigen. Die Grundlage für eine legale Tätigkeit einer Arbeitsagentur auf dem Gebiet Polens ist die Erlangung eines Zertifikats zum Nachweis des Eintrags im Arbeitsagenturregister, geführt von für den Agentursitz zuständigen Wojwodschafts-marschällen. Es ist verboten, von Personen, für die die Arbeitsagentur eine Beschäftigung oder eine andere Erwerbsarbeit sucht, oder denen sie die Hilfe bei der Auswahl eines richtigen Berufs und Einstellungsortes leistet, Gebühren andere zu beziehen als Gebühr für: Hin- und Herfahrt einer eingewiesenen Person, Visumausstellung, ärztliche Untersuchungen und das Dokumentenübersetzen. Die Gebühren können für tatsächlich getragene Kosten erhoben werden, die mit der Einweisung in die Arbeit im Ausland verbunden sind – vorausgesetzt, dass diese Gebühren in einem zwischen der in die Arbeit im Ausland eingewiesenen Person geschlossenen Vertrag dargelegt sind. Eine Auflistung der Agenturen, die den Eintrag im Arbeitsagenturregister besitzen, sind auf der Website des Landesregisters von Arbeitsagenturen zugänglich. Stellenangebote der Arbeitsagenturen kann man auf Websites dieser Agenturen finden;
- **Rechtssubjekte, die ohne Eintrag im Arbeitsagenturregister zur Arbeitsvermittlung berechnigt sind** also Zentren und Clubs einer Sozialintegration, spezial-

sierten Militärorgane, die Leistungen für aus einem Wehrdienst zu entlassende oder entlassene Berufssoldaten erbringen und Bildungsorgane, die Lehrer in die Arbeit im Ausland in Polenmilieus einweisen;

- **Internetportale**, betrieben durch Rechtssubjekte, die die Arbeitsvermittlung ausschließlich in Form einer Sammlung als elektronisches Dokument und Bereitstellung von Informationen über Stellenangebote mittels teleinformatischer Systeme führen. Solche Rechtssubjekte sind vom Eintrag im Arbeitsagenturregister befreit.

Polnische Arbeitgeber als auch Rechtssubjekte, die sich mit der Arbeitsvermittlung in Polen beschäftigen, **veröffentlichen** Stellenangebote in der Presse, im Internet oder in ihren Sitzen, oder mittels anderer Kommunikationsformen, z.B. über Sozialnetzwerke.

Die meisten **Tageszeitungen** sowohl gesamtpolnischen als auch lokalen enthalten Sonderrubriken mit Arbeitsangeboten. Die populärste gesamtpolnische Tageszeitung ist „Gazeta Wyborcza“ – die Beilage „Arbeit“, ausgegeben montags. Außerdem veröffentlicht jede lokale Tageszeitung Jobangebote.

Weitere Informationen:

<http://www.eures.europa.eu> Europäisches Portal zur beruflichen Mobilität der Europäischen Kommission

<http://oferty.praca.gov.pl> Zentraldatenbank von Arbeitsangeboten

<http://praca.gov.pl> Anmeldung bei einem Kreisarbeitsamt als Arbeitslose/Arbeitssuchende

<http://www.mbp.ohp.pl> Datenbank der Arbeitsvermittlung von Freiwilligen Arbeitsgruppen

<http://stor.praca.gov.pl> Landesregister von Arbeitsagenturen

<http://psz.praca.gov.pl> Portal von Öffentlichen Arbeitsverwaltungen

Links zu Beispielwebsites mit Stellenangeboten in Polen⁴:

<http://www.pracuj.pl> <http://www.praca.interia.pl>

<http://praca.gazeta.pl> <http://www.praca.wp.pl>

<http://www.gowork.pl> <http://praca.onet.pl>

<http://www.workservice.pl> <http://www.jobs.pl>

<http://www.praca.pl> <http://www.cvonline.pl>

<http://www.hrk.pl> <http://www.careerjet.pl>

<http://www.monsterpolska.pl> <http://www.jobcenter.com.pl>

⁴ Die aufgeführten Websites werden meistens durch Privatrechtssubjekte betrieben. Ihre Angabe ist keine Empfehlung für den Besitzer der jeweiligen Website durch das Arbeitsmarkt-Department des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik, aber ausschließlich ein Beispiel, das ein breites Möglichkeitsspektrum einer Arbeitssuche in Polen darstellt.

Wie bewerbe ich mich um eine Arbeit

Ein Arbeitgeber, der die Anzeige über eine freie Stelle aufgibt, bittet meistens um die Einreichung: **eines Lebenslaufs** (das Curriculum Vitae), der die folgenden Informationen enthalten soll: Personaldaten: (Vorname, Nachname, Adresse, Kontakttelefon, E-Mail), Informationen über die Berufserfahrung (Arbeiten aller Art, deren Ausführung es ermöglicht hat, eine an der neuen Arbeitsstelle nützliche Erfahrung zu sammeln), Ausbildung und vorliegende berufliche Qualifikation sowie Zusatzfähigkeiten.

Der Lebenslauf soll möglichst kurz und bündig sein – eine oder höchstens zwei Seiten des weißen Papiers im A4-Format umfassen. Unter dem Lebenslauf ist ein Einverständnis zur Verarbeitung von Personaldaten zu platzieren, die mit eigenem Unterschrift bestätigt ist, mit folgendem Wortlaut: „Ich erkläre, dass ich meine Erlaubnis für die Verarbeitung meiner Personaldaten für die unerlässliche Bedürfnisse des Einberufungsprozesses (in Übereinstimmung mit dem Gesetz vom 29.08.1997 über den Schutz der Personaldaten mit spät. Änd.) erteile.

Ein zweites gefordertes Dokument ist ein **Motivationsschreiben**, das die Auswahl jeweiligen Arbeitsangebots begründet. Es ist persönlicher als Lebenslauf. Es umfasst standardmäßig eine A4-Seite und ist handunterschrieben.

Lebenslauf- oder Motivationsschreibenmuster kann man z.B. auf dem Wortal von Öffentlichen Einstellungsinstitutionen der Arbeitsämter in der Schaltfläche „Für Arbeitslose und Arbeitssuchende“ und auch auf der Europass-Website finden.

Der Lebenslauf und das Motivationsschreiben kann man persönlich, auf dem Postweg oder elektronischem Weg liefern. Der Arbeitgeber in der Anzeige über eine freie Arbeitsstelle gibt die Kontaktform mit Arbeitskandidaten an. Es wird auch eine Bewerbung mittels dem jeweiligen Arbeitgeber oder Organ, der/das die Arbeitsvermittlung in Polen führt, gewidmeten informatischen Tools. Der Arbeitgeber nimmt eine Vorauswahl von Kandidaten aufgrund der vorgelegten Dokumente vor und anschließend führt Telefongespräche mit den Kandidaten aus.

Weitere Informationen:

<http://psz.praca.gov.pl> Wortal von Öffentlichen Arbeitsverwaltungen

<http://www.kariera.pl> Arbeitsangebote, Lebenslauf- und Motivationsschreiben-Muster

<http://mycv.pl> Lebenslaufmuster und Motivationsschreiben-Beispiele

<http://europass.org.pl> Standardlebenslaufmuster, das in der EU gilt

<http://www.niepelnosprawni.pl> Portal für Behinderte

Anerkennung der beruflichen Qualifikation

Wenn ein Bürger eines EU/EFTA-Staates die Arbeit in einem **reglementierten Beruf** in Polen aufnehmen will oder wenn er die Qualifikation in Polen erworben hat und die Arbeit in einem anderen EU/EFTA-Mitgliedstaat in einem Beruf aufzunehmen beabsichtigt, der in diesem Staat reglementiert ist – bedarf einer offiziellen Anerkennung. Ein gleicher Beruf kann in einem UE/EFTA-Mitgliedstaat reglementiert sein, während in anderen Mitgliedstaaten nicht reglementiert wird.

Die Anerkennung nehmen **zuständige Organe eines Aufnahmestaates** vor. Im Falle nicht reglementierter Berufe über die Einstellung eines Arbeiters, der im anderen EU/EFTA-Mitgliedstaat die Qualifikation erworben hat, entscheidet der Arbeitgeber. Es ist nicht nötig, dass vorliegende berufliche Qualifikation formell anerkannt wird.

Eine automatische Anerkennung der Qualifikation gilt für **sieben reglementierte Berufe: Arzt (Allgemeinarzt und Spezialist), Zahnarzt, Pharmazeut, allgemeine Krankenschwester, Hebamme, Tierarzt und Architekt**. Der Besitz durch die jeweilige Person entsprechender Qualifikation, die mit Unionsvorschriften bestimmt sind, (einschließlich z.B. eines Diploms oder Berufstitels) ausreichende Bedingungen sind, um die Qualifikation anzuerkennen und eine Beschäftigung aufzunehmen.

Eine Anerkennung in anderen reglementierten Berufen und Tätigkeiten ist individuell durch zuständige Organe eines Aufnahmestaates geprüft. Wenn Unterschiede bezüglich der Ausbildung oder Ausübung eines jeweiligen Berufs grundlegend sind, dann kann ein zuständiges Organ die Anerkennung der Qualifikation von der Anwendung eines Ausgleichsmittels abhängig machen, d.h. der Absolvierung eines Anpassungslehrgangs oder Ablegung eines **Eignungstests**, wobei in meisten Fällen die Auswahl an dem Arbeitgeber liegt. Berücksichtigt wird auch die Berufserfahrung einer Person, die die Anerkennung der beruflichen Qualifikation anstrebt.

Ein Antrag auf die Anerkennung der beruflichen Qualifikation einschließlich angemessener Anlagen ist bei einer als zuständiges Organ bestimmten Institution für die Anerkennung der Qualifikation zur Ausübung eines reglementierten Berufs vorzulegen.

Ein zuständiges Organ für die Anerkennung der beruflichen Qualifikation zur Ausübung von reglementierten Berufen und zur Aufnahme und Ausübung von in Polen reglementierten Berufen ist:

- Minister, der die Verwaltungsabteilung der Regierung leitet oder
- ein durch den Minister ordnungsgemäß berechtigtes Organ oder eine dem Minister unterstellte Organisationseinheit, ein Organ der beruflichen Selbstverwaltung, eine wirtschaftliche Einheit, oder ein Registerorgan, oder
- ein Organ, das in Vorschriften definiert ist.

Eine Entscheidung über die Anerkennung der beruflichen Qualifikation soll binnen 3 Monaten ab dem Zeitpunkt erteilt werden, in dem die volle Dokumentation eingereicht wurde, in Ausnahmefällen kann die Frist bis zu 4 Monaten verlängert werden.

Erbringung von grenzüberschreitenden Leistungen

Bürger von EU/EFTA-Mitgliedstaaten, die einen Beruf oder eine Tätigkeit in einem UE/EFTA-Mitgliedstaat gemäß Vorschriften dieses Staates ausüben, haben ein Recht **Leistungen** auf dem Gebiet eines anderen Mitgliedstaates im Bereich des gleichen Berufs/der Tätigkeit zu **erbringen**.

Voraussetzungen für die Erbringung von grenzüberschreitenden Leistungen sind nachfolgend:

- der Dienstleister zieht zur vorübergehenden und gelegentlichen Erbringung von Leistungen in einen anderen EU/EFTA-Mitgliedstaat um;
- wenn in einem „Aufnahme-“ Mitgliedstaat der jeweilige Beruf reglementiert ist und im Sitzstaat dieser Beruf nicht reglementiert ist, muss der Dienstleister nachweisen, dass er in einem Mitgliedstaat mindestens ein Jahr lang in einem Zeitraum von 10 Jahren vor der Leistungserbringung seinen Beruf/seine Tätigkeit ausgeübt hat. Diese Voraussetzung gilt nicht, wenn die Ausbildung die auf die Ausübung des jeweiligen Berufs/der jeweiligen Tätigkeit vorbereitet detailliert durch Vorschriften geregelt war.

Bei Erbringung von grenzüberschreitenden Leistungen zum ersten Mal im Bereich von reglementierten Berufen, deren Ausübung einen Einfluss auf die Gesundheit und öffentliche Sicherheit hat und deren fehlerhafte Ausführung Leistungsempfänger schwerwiegenden Konsequenzen aussetzen könnte, kann ein zuständiges Organ berufliche Qualifikation des Dienstleistungsanbieters prüfen (sog. *prior check*).

Ein Bürger eines EU/EFTA-Staates, der berufliche Qualifikation in einem der Mitgliedstaaten erworben hat und seinen Beruf in Polen ausüben möchte, sollte zuerst prüfen, ob sein Beruf in Polen ein reglementierter Beruf ist. Eine Auflistung von reglementierten Berufen kann man der Website des Ministeriums für Bildung und Hochschulwesen entnehmen.

Ein Polnisches Unterstützungszentrum für die Anerkennung der beruflichen Qualifikation ist das Department für Internationale Zusammenarbeit im Ministerium für Bildung und Hochschulwesen.

Weitere Informationen:

<http://www.mnisw.gov.pl> Ministerium für Bildung und Hochschulwesen

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

<http://ec.europa.eu/growth/toolsdatabases/regprof/index.cfm?action=regprofs>
Auflistung von reglementierten Berufen

www.biznes.gov.pl Einzelne Anlaufstelle

Beschäftigungsarten

Die Grundform der Beschäftigung ist in Polen der **Arbeitsvertrag**. Die Wahl des Arbeitsvertrages als Grundlage der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses hängt von den Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) ab. Sonstige, außerarbeitsvertragliche Grundlagen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses können angewandt werden, wenn die Rechtsvorschriften eine solche Möglichkeit vorsehen.

Zu den nicht standardmäßigen (kein Arbeitsverhältnis darstellenden) **Formen der „Beschäftigung“** gehören:

- zivilrechtliche Verträge, deren Beispiele der Auftragsvertrag und der Werkvertrag sind. Nach dem im polnischen Recht geltenden Grundsatz der Vertragsfreiheit haben die Parteien die freie Wahl der Grundlage der Arbeitsleistung (Arbeitsvertrag bzw. zivilrechtlicher Vertrag). Dabei unterliegen die Auftrags- und Werkverträge den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs und die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs finden darauf grundsätzlich keine Anwendung;
- Zeitarbeit, im Falle deren der Arbeitnehmer auf Grundlage eines Arbeitsvertrages durch eine Zeitarbeitsagentur ausschließlich zur Leistung der Zeitarbeit für und unter Leitung eines anderen Unternehmens, des sog. Entleihunternehmens beschäftigt wird (im Rahmen der Zeitarbeit können Arbeiten saisonalen, periodischen, akuten Charakters, bzw. deren fristgerechte Ausführung durch die vom Entleihunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer nicht möglich wäre, bzw. Arbeiten, die im Rahmen der Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers des Entleihunternehmens ausgeübt werden);
- Telearbeit, das heißt eine Arbeit, die regelmäßig außerhalb des Betriebs, mithilfe von elektronischen Kommunikationsmitteln ausgeübt werden kann. Die Arbeit kann den Charakter der Telearbeit von Beginn der Beschäftigung des Arbeitnehmers an haben, bzw. man kann diese erst im Laufe seiner Beschäftigung einführen. Die beiden Möglichkeiten stehen für die Freiwilligkeit der Aufnahme der Telearbeit. Die Vorschriften zur Telearbeit beinhalten Garantien für den Telearbeitnehmer betreffend Gleichbehandlung in der Beschäftigung und Diskriminierungsverbot wegen der Aufnahme der Arbeit in Form der Telearbeit bzw. der Verweigerung der Aufnahme einer solchen Arbeit.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag definiert die Vertragsparteien, die Vertragsart, das Abschlussdatum sowie die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und insbesondere: die Arbeitsart, den Ort der Arbeitsleistung, das der Arbeitsart adäquate Arbeitsentgelt mit der Aufstellung der

Entgeltbestandteile und dem Hinweis auf die Rechtsgrundlage ihrer Ermittlung, das Arbeitszeitvolumen sowie den Termin der Arbeitsaufnahme.

Der Arbeitsvertrag kann mit einer Person geschlossen werden, **die das 18. Lebensjahr vollendet hat**. Arbeitsverträge können auch mit Minderjährigen im Alter von 16–18 Jahren geschlossen werden. Hingegen ist es grundsätzlich verboten, Personen im Alter von unter 16 Jahren zu beschäftigen.

Der Arbeitsvertrag kann auf Probezeit, befristet oder unbefristet geschlossen werden.

Der Arbeitsvertrag auf Probezeit wird für maximal 3 Monate zur Überprüfung der Qualifikationen des Arbeitnehmers und seiner Beschäftigungsmöglichkeit zur Ausübung einer bestimmten Arbeitsart geschlossen. Ein erneuter Abschluss eines Arbeitsvertrages auf Probezeit mit demselben Arbeitnehmer ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer eine andere Arbeitsart leisten soll bzw. (wenn der Arbeitnehmer eine Arbeit derselben Art leisten soll) wenn seit der Auflösung bzw. dem Erlöschen des vorigen Arbeitsvertrages 3 Jahre abgelaufen sind.

Die Beschäftigungsdauer aufgrund eines **befristeten Arbeitsvertrages** sowie die Gesamtbeschäftigungsdauer aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages zwischen denselben Parteien des Arbeitsverhältnisses darf 33 Monate nicht überschreiten und die Gesamtzahl dieser Verträge darf bei maximal drei liegen. Wird die Beschäftigungsdauer aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages/ der befristeten Arbeitsverträge 33 Monate überschreiten bzw. wird der vierte befristete Arbeitsvertrag geschlossen, wird davon ausgegangen, dass ab dem dem Ablauf dieser Frist folgenden Tag bzw. ab dem Tag des Abschlusses des vierten befristeten Arbeitsvertrages der Arbeitnehmer **aufgrund eines unbefristeten Arbeitsvertrages beschäftigt ist**.

Die oben erwähnten Beschränkungen finden keine Anwendung auf befristet geschlossene Arbeitsverträge zur Vertretung eines Arbeitnehmers während seiner entschuldigten Abwesenheit, zur Ausübung der Arbeit mit Gelegenheits- bzw. saisonalem Charakter, zur Ausübung der Arbeit während einer Amtszeit sowie wenn der Arbeitgeber objektive Ursachen auf seiner Seite benennt – wenn ihr Abschluss in dem jeweiligen Fall der Befriedigung des tatsächlichen periodischen Bedarfs dient und in diesem Umfang im Lichte aller Umstände des Vertragsschlusses unabdingbar ist.

Die Vorschriften sehen die Möglichkeit der Beschäftigung **in der Vollzeit** sowie **in der Teilzeit** (für eine Teilzeitstelle) vor. Die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers darf keine Schlechterstellung in seinen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gegenüber der Beschäftigung in dergleichen oder einer ähnlichen Arbeitsart in der Vollzeit zur Folge haben.

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses können die Arbeitnehmer auch auf Grundlage einer **Berufung, Wahl oder Ernennung** sowie **eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages** beschäftigt werden.

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Jeder Arbeitnehmer hat die Pflicht, einen schriftlichen Arbeitsvertrag bzw. eine schriftliche Bestätigung der mit dem Abschluss

des Arbeitsvertrags verbundenen Festlegungen, noch vor seiner Zulassung zur Arbeit zu haben. Wird der Arbeitsvertrag nicht unter Einhaltung der Schriftform geschlossen, wird der Arbeitgeber verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer die Festlegungen betreffend Vertragsparteien, Vertragsart sowie Vertragsbedingungen vor seiner Zulassung zur Arbeit schriftlich zu bestätigen.

Eine Änderung der Bedingungen des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform und kann:

- einvernehmlich vorgenommen werden – der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer stimmen der Änderung der Vertragsbedingungen zu und bestimmen das Datum, ab dem diese Änderung gelten wird;
- vom Arbeitgeber im Zuge einer Änderungskündigung zur Änderung der Arbeits- oder/und Entgeltbedingungen vorgenommen werden.

Die Änderungskündigung zur Änderung der Arbeits- oder/und Entgeltbedingungen gilt als vollzogen, sobald der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die neuen Bedingungen schriftlich vorgeschlagen hat. Bei Erhalt einer Änderungskündigung kann der Arbeitnehmer:

- eine Erklärung über die Annahme der vorgeschlagenen Bedingungen abgeben; nach Ablauf der Kündigungsfrist werden für ihn die neuen Bedingungen gelten;
- eine Erklärung über die Ablehnung der vorgeschlagenen Bedingungen vor Ablauf der Hälfte der Kündigungsfrist abgeben; nach Ablauf der Kündigungsfrist wird der Arbeitsvertrag aufgelöst;
- keine Erklärung abgeben, was mit der Annahme der neuen Bedingungen gleichzusetzen ist; nach Ablauf der Kündigungsfrist werden für ihn die neuen Bedingungen gelten.

Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen

Das Recht auf sichere und hygienische Arbeitsbedingungen

Nach der Verfassung der Republik Polen hat die in Polen eine Arbeit leistende Person **das Recht auf sichere und hygienische Arbeitsbedingungen (Arbeitsschutz)**. Die diesbezüglichen Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ergeben sich aus den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs, sonstiger Gesetze und Durchführungsakten, die die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, sowie aus den Bestimmungen von Tarifverträgen, Satzungen und Arbeitsgeschäftsordnungen. Die obigen allgemeinen Vorschriften werden durch spezifische Vorschriften für den jeweiligen Wirtschaftssektor ergänzt, die in separaten Gesetzen und Verordnungen enthalten sind.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **bei der Einstellung** eines neuen Arbeitnehmers aufgrund eines Arbeitsvertrages, **prophylaktische ärztliche Untersuchungen zu veranlassen**. Der Arbeitnehmer muss vor der Arbeitsaufnahme **eine Einstiegsschulung im Bereich Arbeitsschutz** absolvieren. Eine Pflicht des Arbeitgebers ist es, den Arbeitnehmer mit

persönlicher Schutzausrüstung, sofern am jeweiligen Arbeitsplatz erforderlich, auszustatten. Die Kosten der oben aufgeführten Maßnahmen trägt der Arbeitgeber.

Im Falle von zivilrechtlichen Verträgen ist der Arbeitgeber verpflichtet, sichere und hygienische Arbeitsbedingungen den natürlichen Personen, die eine Arbeit im Betrieb bzw. am vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort leisten, sowie den Personen, die im Betrieb bzw. am vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort ihre selbstständige Gewerbetätigkeit ausüben, zu gewährleisten. Die Vorschriften regeln allerdings nicht die Art und Weise, wie die o.g. Verpflichtung umgesetzt werden soll – der Arbeitgeber hat keine Pflicht, ärztliche Untersuchungen oder eine Arbeitsschutzschulung zu veranlassen oder mit persönlicher Schutzausrüstung auszustatten.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Die Arbeitnehmer sind **versichert gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten**. Die Höhe der Rente aufgrund der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls bzw. einer Berufskrankheit wird nach Grundsätzen für Arbeitsunfähigkeitsrenten aus den Vorschriften über Alters- und Arbeitsunfähigkeitsrenten aus dem Sozialversicherungsfonds ermittelt.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.ciop.pl> Zentrales Arbeitsschutzinstitut

<http://www.pip.gov.pl> Staatliche Arbeitsinspektion

Sonderkategorien der Arbeitnehmer

Jugendliche Arbeitnehmer

Die Beschäftigung von Personen von 16 bis 18 Jahren (**jugendliche Arbeitnehmer**) erfolgt auf Grundlage separater Arbeitsverträge, die zur Berufsvorbereitung dienen, oder der Arbeitsverträge für die Ausübung leichter Tätigkeiten. Es ist untersagt, Personen von unter 16 Jahren zu beschäftigen. Das Arbeitsgesetzbuch sieht aber **Ausnahmen** von dieser Regel vor.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch ist die Ausübung einer Arbeit bzw. sonstiger Erwerbstätigkeiten durch **ein Kind bis zum Abschluss des 16. Lebensjahres** ausschließlich für einen Träger, der im Bereich Kultur, Kunst, Sport bzw. Werbung tätig ist, erlaubt und bedarf der vorherigen Zustimmung des gesetzlichen Vertreters bzw. des Vormundes dieses Kindes sowie der Genehmigung des zuständigen Arbeitsinspektors.

Die Beschäftigung von jugendlichen Arbeitnehmern unterliegt den Beschränkungen im Bereich Arbeitszeit (z.B. dürfen diese nicht in der Nacht und in Überstunden beschäftigt

werden). Es gilt ebenfalls ein Beschäftigungsverbot von jugendlichen Arbeitnehmern bei untersagten Tätigkeiten, die in einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften bestimmt sind.

Frauen in Schwangerschaft und Mütter

Die Frauenarbeit steht unter besonderem Schutz in Verbindung mit der Schwangerschaft und Mutterschaft:

- während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs darf der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag weder kündigen noch auflösen;
- der befristete Arbeitsvertrag, der nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats aufgelöst werden würde, wird bis zum Entbindungstag verlängert;
- die schwangere Arbeitnehmerin darf weder in Überstunden noch in der Nacht beschäftigt werden. Man darf sie auch ohne ihre Zustimmung weder außerhalb ihres festen Arbeitsortes versetzen noch in der Gleitzeit beschäftigen;
- eine stillende Arbeitnehmerin hat Recht auf zwei halbstündige in die Arbeitszeit eingerechnete Arbeitspausen und eine Arbeitnehmerin, die mehr als ein Kind stillt, zwei Arbeitspausen von jeweils 45 Minuten. Beträgt die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin maximal 6 Stunden täglich, hat sie Anspruch auf eine Stillpause. Die Stillpausen stehen nicht den Arbeitnehmerinnen zu, deren tägliche Arbeitszeit bei unter 4 Stunden liegt;
- schwangere Frauen und stillende Frauen dürfen bei beschwerlichen, gefährlichen bzw. gesundheitsschädlichen Arbeiten, deren Verzeichnis eine separate Verordnung beinhaltet, nicht beschäftigt werden.

Behinderte Personen

Die Grundsätze der Beschäftigung von Behinderten werden von nationalen Rechtsvorschriften geregelt. Die Arbeitszeit einer behinderten Person **darf 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten**. Eine Person mit hohem bzw. mittlerem Grad der Behinderung arbeitet maximal 7 Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche.

Eine behinderte Person darf weder in der Nacht noch in Überstunden beschäftigt werden. Eine behinderte Person hat Anspruch auf **eine Arbeitspause für die Fitness-Gymnastik oder fürs Ausruhen**. Die Pausendauer liegt bei 15 Minuten und wird in die Arbeitszeit eingerechnet. Die Anwendung der Arbeitszeitnormen für Behinderte hat keine Absenkung des in der festen monatlichen Höhe ausgezahlten Entgelts.

Personen mit hohem bzw. mittlerem Grad der Behinderung haben Anspruch auf **einen zusätzlichen Erholungsurlaub** von 10 Werktagen im Kalenderjahr. Den Anspruch auf den ersten zusätzlichen Urlaub erwirbt diese Person nach der Leistung des ersten Arbeitsjahres, nach Einstufung dieser Person in einen dieser Behinderungsgrade. Keinen Anspruch auf den zusätzlichen Urlaub haben Personen, die einen Anspruch auf Erholungsurlaub von über 26 Werktagen bzw. auf zusätzlichen Urlaub auf Grundlage separater Vorschriften haben.

Liegt der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub aufgrund separater Vorschriften bei unter 10 Werktagen, steht anstelle dieses Urlaubs der im Gesetz über die berufliche und gesellschaftliche Rehabilitation sowie die Beschäftigung von Behinderten bestimmte zusätzliche Urlaub, d.h. der zehntägige Urlaub zu.

Eine Person mit schwerem bzw. mittlerem Grad der Behinderung hat auch den Anspruch auf **Freistellung von der Arbeit** mit Entgeltfortzahlung:

- 1) von bis zu 21 Werktagen zwecks Teilnahme an einem Rehabilitationsdurchgang, maximal einmal im Jahr;
- 2) zwecks Durchführung von Spezialuntersuchungen, Heil- bzw. Ertüchtigungsbehandlungen sowie zwecks Erhalts der orthopädischen Hilfsmittel oder ihrer Reparatur, sofern die Tätigkeiten nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeführt werden können.

Das Entgelt für die Zeit der oben genannten Freistellungen wird wie der Geldausgleich für den Erholungsurlaub berechnet.

Möglich ist die Beschäftigung einer Person mit einem schweren oder mittleren Behinderungsgrad bei einem Arbeitgeber, der die Bedingungen der geschützten Arbeit nicht gewährleistet, sofern der Arbeitgeber den Arbeitsplatz an die Bedürfnisse der behinderten Person anpasst (eine diesbezügliche Prüfung wird von der Staatlichen Arbeitsinspektion durchgeführt) bzw. den Behinderten in Form der Telearbeit beschäftigt.

Behinderte Personen sollen sich zur Einholung von Informationen zur Unterstützung bei der Einforderung der ihnen zustehenden Rechte bei Beschäftigung und Arbeitsbedingungen an die Staatliche Arbeitsinspektion – das zur Kontrolle und Einhaltung des Arbeitsrechts berufene Organ sowie an die Arbeitsgerichte wenden.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

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

<http://www.pfron.org.pl> Staatlicher Fonds zur Rehabilitation von Behinderten

<http://www.pip.gov.pl> Staatliche Arbeitsinspektion

Arbeitszeit

In Polen **darf die Arbeitszeit 8 Stunden am Tag und durchschnittlich 40 Stunden** in der durchschnittlich fünftägigen Arbeitswoche nicht überschreiten. Die Arbeitszeitabrechnung erfolgt im angenommenen Bezugszeitraum von maximal 4 Monaten. Ist es mit objektiven oder technischen oder arbeitsorganisatorischen Ursachen begründet, kann der Abrechnungszeitraum auf maximal 12 Monate aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Vereinbarung mit Betriebsgewerkschaften bzw. – sollten beim Arbeitgeber keine Betriebs-

gewerkschaften tätig sein – durch den Abschluss einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern verlängert werden.

Es gibt die Möglichkeit, **flexible Arbeitszeiten**, das heißt verschiedene Uhrzeiten des Arbeitsbeginns anzuwenden bzw. eine Zeitspanne zu bestimmen, in der der Arbeitnehmer von der Uhrzeit des Arbeitsbeginns entscheidet. In manchen Arbeitszeitsystemen kann das tägliche Arbeitszeitvolumen verlängert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit zusammen mit den Überstunden darf durchschnittlich 48 Stunden in dem angenommenen Abrechnungszeitraum nicht überschreiten.

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine **ununterbrochene tägliche Ruhezeit** von 11 Stunden sowie eine wöchentliche Ruhezeit von 35 Stunden, und in manchen Fällen 24 Stunden. Beträgt das tägliche Arbeitszeitvolumen des Arbeitnehmers mindestens 6 Stunden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitspause von mindestens 15 Minuten, die in die Arbeitszeit eingerechnet wird. Der Arbeitgeber kann eine nicht in die Arbeitszeit eingerechnete Arbeitspause von maximal 60 Minuten für die Mahlzeit oder Erledigung privater Angelegenheiten einführen.

Die Sonn- und Feiertagsarbeit ist in den im Arbeitsgesetzbuch ausführlich genannten Fällen zulässig, z.B. bei Schichtarbeit, im Transport und Verkehr, bei der Ausübung der im Hinblick auf ihre gesellschaftliche Nützlichkeit und tägliche Bedürfnisse der Bevölkerung notwendigen Arbeiten. Darüber hinaus **ist an Feiertagen die Arbeit in Handelseinrichtungen auch dann unzulässig**, wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer, der Sonntags- und Feiertagsarbeit leistet, einen anderen arbeitsfreien Tag zu gewährleisten. Ein solcher Arbeitnehmer soll mindestens einmal alle vier Wochen einen arbeitsfreien Sonntag in Anspruch nehmen. Die **Nachtzeit** umfasst 8 Stunden von 21.00 bis 7.00 Uhr. Der Arbeitnehmer, der Arbeit in der Nachtzeit leistet, hat Anspruch auf einen Zuschlag für jede Arbeitsstunde in der Nachtzeit.

Die Arbeit in Überstunden ist eine über die für den Arbeitnehmer geltenden Arbeitszeitsnormen hinausgehende Arbeit sowie eine über das verlängerte tägliche Arbeitszeitvolumen hinausgehende Arbeit bei Notwendigkeit der Führung einer Rettungsaktion zum Schutz des menschlichen Lebens oder der menschlichen Gesundheit, zum Schutz des Vermögens oder der Umwelt oder zur Behebung eines Störfalls oder bei besonderen Bedürfnissen des Arbeitgebers. Die Zahl der im Zusammenhang mit den besonderen Bedürfnissen des Arbeitgebers geleisteten Überstunden darf für den jeweiligen Arbeitnehmer 150 Stunden im Kalenderjahr nicht überschreiten. Die Leistung der Arbeit in Überstunden wird mit einem Zuschlag oder der arbeitsfreien Zeit ausgeglichen.

Im Falle von zivilrechtlichen Verträgen werden die Arbeitszeitsvorschriften des Arbeitsgesetzbuchs nicht angewandt. Diese Frage wird auch von den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht geregelt – dies ist eine Angelegenheit der Vertragsparteien. Ab dem 1. Januar 2017 wird man die Stundenzahl der Ausführung des Auftrags oder der Dien-

leistungserbringung aufgrund eines Vertrages bestätigen müssen, auf den der Mindeststundensatz für jede Stunde der Ausführung des Auftrags oder der Dienstleistungserbringung Anwendung finden wird.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

Urlaub

Urlaubsanspruch

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den jährlichen, ununterbrochenen, bezahlten **Erholungsurlaub**. Der Arbeitnehmer kann auf den Urlaubsanspruch nicht verzichten. Nachgewiesene Beschäftigungszeiten der Bürger der EU-/EFTA-Mitgliedstaaten im Ausland bei ausländischen Arbeitgebern werden auf die Beschäftigungszeiten in Polen in Bezug auf die Arbeitnehmeransprüche angerechnet.

Vorgesehen sind folgende **Urlaubsarten**: Erholungs-, Mutterschafts-, Vaterschafts-, Erziehungs-, Schulungs-, Eltern- und unbezahlter Urlaub.

Erholungsurlaub

Den Anspruch auf den ersten Erholungsurlaub (von 1/12 des jährlichen Urlaubsanspruchs) erwirbt der Arbeitnehmer mit Ablauf eines Arbeitsmonats. Der Anspruch auf den nächsten Urlaub wird in jedem nachfolgenden Kalenderjahr der Arbeit erworben. Der **Erholungsurlaubsanspruch** beträgt 20 Tage – wenn der Arbeitnehmer kürzer als 10 Jahre beschäftigt ist, und 26 Tage – wenn Arbeitnehmer mindestens 10 Jahre beschäftigt ist. Auf die Beschäftigungszeit, von der der Urlaubsanspruch abhängt, wird auch die Ausbildungszeit ab der Sekundarstufe angerechnet. Im Rahmen des Erholungsurlaubs ist der Arbeitgeber verpflichtet, **einen Urlaub auf Verlangen** (nicht mehr als 4 Tage im Kalenderjahr) an dem vom Arbeitnehmer genannten Tag zu erteilen. Der Urlaubsanspruch für einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wird proportional zum Arbeitszeitvolumen dieses Arbeitnehmers ermittelt.

Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer Urlaub in dem Kalenderjahr, in dem der Arbeitnehmer den Anspruch auf diesen erlangte. **Ausstehender Urlaub** soll bis Ende des dritten Quartals des nachfolgenden Kalenderjahres in Anspruch genommen werden. Wird der Urlaub bis zum Tag der Auflösung des Arbeitsvertrages nicht in Anspruch genommen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Geldausgleich. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann der Urlaub in Abschnitte gegliedert werden, von denen mindestens ein Abschnitt mindestens 14 nacheinander folgende Kalendertage dauern soll. Während der Urlaubszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entlohnung, die er erhalten würde, wenn er in dieser Zeit arbeiten würde.

Unbezahlter Urlaub

Der unbezahlte Urlaub wird auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers gewährt (dieser Urlaub wird auf die Arbeitszeit, von der die Arbeitnehmeransprüche abhängen, nicht angerechnet). Ungeachtet der obigen Ausführung kann der Arbeitgeber nach schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers einen unbezahlten Urlaub zur Ausübung einer Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber für eine in der diesbezüglich zwischen den Arbeitgebern geschlossen Vereinbarung bestimmte Zeit gewähren (der Zeitraum eines solchen unbezahlten Urlaubs wird auf die Arbeitszeit, von der die Arbeitnehmeransprüche bei dem bisherigen Arbeitgeber abhängen, angerechnet).

Mutterschaftsurlaub

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von **20 Wochen** bei der Geburt eines Kindes bei einer Entbindung, **31 Wochen** bei der Geburt von zwei Kindern bei einer Entbindung, **33 Wochen** bei der Geburt von drei Kindern bei einer Entbindung, **35 Wochen** bei der Geburt von vier Kindern bei einer Entbindung **sowie 37 Wochen** bei der Geburt von fünf und mehr Kindern bei einer Entbindung. Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Elterngeld

Unmittelbar nach der Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Anspruch auf Elternurlaub für den Zeitraum von bis zu **32 Wochen** – bei der Geburt eines Kindes und **bis zu 34 Wochen** bei der Geburt von mehr als einem Kind bei einer Entbindung. Elternurlaub wird auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers gewährt. Dieser Urlaubsanspruch besteht unmittelbar nach Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs, am Stück oder in maximal vier Zeitabschnitten. Es besteht auch die Möglichkeit, bis zu 16 Wochen Elternurlaub zu einem Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen, der nicht unmittelbar nach der Inanspruchnahme des vorangegangenen Urlaubs teils fällt. Die Nutzung dieser Option ist von der Entscheidung der Eltern mit dem Vorbehalt abhängig, dass die Zahl der Teile des in diesem Modus gewährten Elternurlaubs die Zahl der Teile des zustehenden Erziehungsurlaubs reduziert. Jeder Teil des Elternurlaubs muss mindestens 8 Wochen lang sein. Die Endfrist für die Inanspruchnahme des Urlaubs ist das Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind 6 Jahre alt wird.

Möglich ist die Kombination des Elternurlaubs mit der Erwerbstätigkeit (bis zur 1/2 Stelle) bei dem Arbeitgeber, der den o.g. Urlaub gewährt. In dem oben genannten Fall wird der Anspruch auf Elternurlaub anteilig verlängert – maximal auf 64 bzw. 68 Wochen.

Zusätzlich haben **die Eltern** die Möglichkeit, **sich** mit dem aufgrund der Kinderbetreuung zustehenden Elternurlaub und Mutterschaftsgeld während des Urlaubs **abzuwechseln**, wenn einer der Elternteile Arbeitnehmer ist und einer mit der Krankengeldversicherung aus einem anderen Grund umfasst ist, z.B. selbstständige Gewerbetätigkeit betreibt. Für die Zeit des Elternurlaubs besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Vaterschaftsurlaub

Der Arbeitnehmer – der das Kind erziehende Vater hat das Recht, Vaterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen. Der Anspruch auf diesen Urlaub besteht für den Vater des Kindes, maximal bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub beträgt **2 Wochen** und diesen Zeitraum kann man in zwei Abschnitte teilen und jeden Teil zum beliebigen Zeitpunkt in Anspruch nehmen. Für die Zeit des Vaterschaftsurlaubs besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Erziehungsurlaub

Der Anspruch auf Erziehungsurlaub beträgt **bis zu 36 Monaten**, allerdings nicht länger, als bis zum Abschluss des Kalenderjahres, in dem das Kind das 6. Lebensjahr vollendet. Um diesen Urlaub in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitnehmer eine mindestens 6-monatige Beschäftigungszeit vorweisen. Der Urlaub kann von der Mutter oder dem Vater beansprucht werden, sofern sie abhängig beschäftigt sind. Dieser Urlaub wird auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers, in maximal 5 Abschnitten gewährt. Während des Erziehungsurlaubs besteht kein Geldanspruch, aber die Person ist mit der Renten- und Krankenversicherung umfasst, die vom Arbeitgeber bezahlt wird.

Schulungsurlaub

Der Schulungsurlaub steht dem Arbeitnehmer, der aus Initiative des Arbeitgebers bzw. auf seine Zustimmung seine Qualifikationen erhöht, nach Grundsätzen der Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs, zu. Der Urlaubsanspruch beträgt: **6 Tage** – für den Arbeitnehmer, der eine externe Prüfung ablegt; **6 Tage** – für den Arbeitnehmer, der eine Prüfung zum Nachweis der Berufsqualifikationen ablegt; **21 Tage** im letzten Studienjahr – für die Vorbereitung der Diplomarbeit sowie die Vorbereitung und Ablegung der Diplomprüfung. Für die Zeit des Schulungsurlaubs behält der Arbeitnehmer den Entgeltanspruch.

Arbeitsfreie Tage

Als gesetzlich arbeitsfreie Tage gelten **Sonntage** und die nachfolgenden **Feiertage**: 1. Januar, 6. Januar, erster Osterfeiertag, zweiter Osterfeiertag, 1. Mai, 3. Mai, erster Pfingstentag, Fronleichnamstag, 15. August, 1. November, 11. November, 25. Dezember, 26. Dezember.

Freistellungen von der Arbeit

Es gibt eine Reihe von Umständen, unter denen Freistellungen von der Arbeit gewährt werden. Die **häufigsten** sind: krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, Durchführung ärztlicher Untersuchungen, Notwendigkeit, ein Kind zu pflegen, persönliche oder familiäre Ereignisse wie z.B. Trauung oder Beerdigung.

Wenn der Grund für die Freistellung von der Arbeit z.B. **Trauung** eines Arbeitnehmers, **Geburt seines Kindes** oder **Beerdigung** des Ehegatten/der Ehegattin des Arbeitneh-

mers, seines Kindes, Vaters, seiner Mutter, seines Stiefvaters oder seiner Stiefmutter ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **2 Tage Freistellung von der Arbeit**. Wenn die Freistellung von der Arbeit auf die **Trauer eines Kindes** des Arbeitnehmers oder auf den **Tod und die Beerdigung** seiner Schwester, seines Bruders, seiner Schwiegermutter, seines Schwiegervaters, seiner Großmutter, seines Großvaters und einer anderen Person, für deren Unterhalt der Arbeitnehmer sorgt oder die sich unter seiner direkten Obhut befindet, zurückzuführen ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **1 Tag Freistellung von der Arbeit**. Während der Freistellung von der Arbeit aus den o.g. Gründen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das Entgelt, das er bekommen würde, wenn er arbeiten würde.

Der Arbeitnehmer, der **mindestens 1 Kind im Alter** von bis zu 14 Jahren **erzieht**, hat in einem Kalenderjahr Anspruch auf Freistellung von der Arbeit **von 16 Stunden oder 2 Tagen**, wobei er seinen Anspruch auf Entgelt behält.

Der Arbeitnehmer, der **seine beruflichen Qualifikationen erhöht**, hat (außer dem oben genannten Bildungsurlaub) Anspruch auf Freistellung von einem ganzen Arbeitstag oder einem Teil davon für die Zeit, die erforderlich ist, um zu einem obligatorischen Unterricht pünktlich zu erscheinen, und für die Dauer des Unterrichts (für die Dauer dieser Freistellung behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgelt).

Im Falle von zivilrechtlichen Verträgen finden die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches [*Kodeks pracy*] über die Urlaube, Freistellungen von der Arbeit und die Vorschriften über die arbeitsfreien Tage keine Anwendung. Diese Fragen werden auch nicht in den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches [*Kodeks cywilny*] geregelt.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

Arbeitnehmervertretung

Die grundlegende Form der Vertretung der Arbeitnehmer in Polen sind **Gewerkschaften**. Bei einem Arbeitgeber können auch andere Formen der außergewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretung, z.B. **Betriebsräte** tätig sein.

Die Freiheit, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, ist jedem garantiert, der einer Erwerbstätigkeit auf dem Gebiet Polens nachgeht. Eine Gewerkschaft kann von einer Gruppe von mindestens 10 Arbeitnehmern gegründet werden, wobei sie darüber entscheiden, welche Arbeitnehmer (Kategorien, Gruppen, Berufe) diese Gewerkschaft zusammenschließen wird. Die Grundsätze für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Ausübung von Gewerkschaftsfunktionen werden in Satzungen und Beschlüssen der Gewerkschaftsorgane bestimmt. Der Aufnahme eines neuen Mitglieds in eine Gewerkschaft geht üblicherweise die Einreichung einer **Beitrittserklärung** voraus. Über die Annahme der Beitrittserklärung entscheiden die entsprechenden satzungsmäßigen Organe der Gewerkschaft. Bei einem Arbeitgeber kann eine **betriebliche** oder **zwischenbetriebliche**

Gewerkschaftsorganisation tätig sein. Gewerkschaften können auch Föderationen und Konföderationen gründen.

Die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft ist freiwillig. Niemand darf wegen seiner Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft beeinträchtigt werden. Gewerkschaften vertreten sowohl die kollektiven als auch die individuellen Rechte und Interessen der Arbeitnehmer. Im Bereich der kollektiven Rechte und Interessen vertreten die Gewerkschaften alle Arbeitnehmer unabhängig von deren Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft (z.B. sie schließen Tarifverträge, Vereinbarungen ab, vereinbaren Arbeits-, Entgeltordnungen, Ordnungen über den betrieblichen Fonds für Sozialleistungen). In individuellen, aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Angelegenheiten kann ein Arbeitnehmer durch eine Gewerkschaft vertreten werden, wenn er dessen Mitglied ist oder wenn die von ihm ausgewählte Gewerkschaftsorganisation der Verteidigung seiner Arbeitnehmerrechte zustimmt (beispielsweise begutachten Gewerkschaften die Absicht der Kündigung oder Auflösung des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers). Im Jahr 2014 hat die Zahl der in Gewerkschaften zusammengeschlossenen Personen 11% aller Beschäftigten ausgemacht.

Als Arbeitnehmervertretung für die Zwecke der Information und Beratung fungieren **Betriebsräte**, die bei Arbeitgebern tätig sind, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben und mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Räte werden von Arbeitnehmern gewählt. Sie haben das Recht, Informationen über die Tätigkeit und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers einzuholen und über den Zustand, die Struktur und die voraussichtlichen Änderungen der Beschäftigtenzahl sowie die Maßnahmen, die Änderungen an der Arbeitsorganisation oder an den Grundlagen der Beschäftigung verursachen, zu informieren und diesbezüglich Beratungen durchzuführen.

Die Rechtsvorschriften sehen keine Einschränkungen für die Staatsbürger der Mitgliedsländer der EU/EFTA und ihre Familienangehörigen, die keine Staatsbürger der Mitgliedsländer der EU/EFTA sind, die auf dem Gebiet Polens beschäftigt werden, im Bereich der Teilnahme an den Betriebsräten vor.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.dialog.gov.pl> Abteilung für Dialog und Soziale Partnerschaft

<http://www.solidarnosc.org.pl> Unabhängiger Selbstverwalteter Gewerkschaftsbund Solidarität [NSZZ Solidarność]

<http://www.opzz.org.pl> Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband [Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych]

<http://www.fzz.org.pl> Forum der Gewerkschaften [Forum Związków Zawodowych]

<http://www.pip.gov.pl> Staatliche Arbeitsinspektion [Państwowa Inspekcja Pracy]

Arbeitnehmerstreitigkeiten – Streiks

Gegenstand eines kollektiven Arbeitsstreits können Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelte oder Sozialleistungen sowie die Rechte und Freiheiten der Gewerkschaften sein. Ein kollektiver Arbeitsstreit kann keine Ansprüche individueller Arbeitnehmer betreffen, die vor Gericht geltend gemacht werden können. Wenn der Streit den Inhalt eines Tarifvertrags oder einer anderen Vereinbarung betrifft, deren Partei eine Gewerkschaftsorganisation ist, kann die Einleitung und die Führung des Streits über eine Änderung des Tarifvertrags oder der Vereinbarung nicht früher als am Tag deren Kündigung erfolgen.

Kollektive Arbeitsstreitigkeiten werden durch Gewerkschaften mit einem Arbeitgeber oder mit Arbeitgebern geführt. Die Beilegung von Streitigkeiten umfasst die nachfolgenden Phasen: Verhandlungen der Parteien, Schlichtung, Schiedsverfahren und Streik. Die ersten zwei Phasen sind obligatorisch, das Schiedsverfahren ist hingegen fakultativ.

Als Schlichter in einem kollektiven Arbeitsstreit kann eine beliebige Person, die von den Streitparteien gemeinsam gewählt wurde, oder eine Person aus der Schlichterliste, die von dem für Arbeitsangelegenheiten zuständigen Minister geführt wird, fungieren.

Die letzte Maßnahme ist der Streik und die Entscheidung über dessen Verkündung hat die Forderungen und die damit verbundenen Verluste angemessen zu berücksichtigen. Der Verkündung des Streiks hat ein Referendum unter der Belegschaft der jeweiligen Betriebsstätte vorauszugehen. Für die Dauer des Streiks hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt. Die polnische Gesetzgebung sieht die Aussperrung nicht vor.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.dialog.gov.pl> Abteilung für Dialog und Soziale Partnerschaft

<http://www.solidarnosc.org.pl> Unabhängiger Selbstverwalteter Gewerkschaftsbund Solidarität [*NSZZ Solidarność*]

<http://www.opzz.org.pl> Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband [*Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych*]

<http://www.fzz.org.pl> Forum der Gewerkschaften [*Forum Związków Zawodowych*]

<http://www.pip.gov.pl> Staatliche Arbeitsinspektion [*Państwowa Inspekcja Pracy*]

<http://www.pracodawcyrp.pl> Arbeitgeber der Republik Polen [*Pracodawcy RP*]

<http://www.konfederacjalewiatan.pl> Lewiatan-Konföderation [*Konfederacja Lewiatan*]

<http://www.zrp.pl> Verband des Polnischen Handwerks [*Związek Rzemiosła Polskiego*]

<http://www.bcc.org.pl> Business Centre Club – Arbeitgeberverband [*Business Centre Club – Związek Pracodawców*]

<https://www.rpo.gov.pl> Beauftragter für Bürgerrechte [*Rzecznik Praw Obywatelskich*]

<https://mswia.gov.pl/pl/bezpieczenstwo/ochrona-praw-czlowieka/zespol-do-spraw-ochron/204,Dzialalnosc.html> Gruppe für den Schutz der Menschenrechte (am Ministerium für Inneres und Verwaltung) und andere beratende/unterstützende Organisationen

Beendigung der Beschäftigung

Formen der Beendigung der Beschäftigung

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt infolge dessen **Auflösung** oder **Beendigung**.

Ein Arbeitsvertrag kann **im Einvernehmen der Parteien**: durch Erklärung einer der Parteien unter Einhaltung der Kündigungsfrist; durch Erklärung einer der Parteien ohne Einhaltung der Kündigungsfrist; mit Ablauf der Zeit, für die er geschlossen wurde, aufgelöst werden. Die Kündigung der Arbeitsverträge und die fristlose Auflösung haben in der Schriftform zu erfolgen.

Auflösung eines Arbeitsvertrags im Einvernehmen der Parteien – bei diesem Verfahren stimmen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer der Auflösung des Arbeitsvertrags zu einem von den Parteien vereinbarten Termin zu.

Auflösung des Arbeitsvertrags **durch Kündigung** – der Arbeitsvertrag wird durch schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst. Durch Kündigung kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag, ein Arbeitsvertrag auf Probe und ein befristeter Arbeitsvertrag aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist für einen unbefristeten Arbeitsvertrag und einen befristeten Arbeitsvertrag hängt von der Betriebszugehörigkeit bei dem jeweiligen Arbeitgeber ab. Diese Frist beträgt entsprechend: 2 Wochen – wenn der Arbeitnehmer kürzer als 6 Monate beschäftigt war, 1 Monat – wenn der Arbeitnehmer mindestens 6 Monate lang beschäftigt war und 3 Monate – wenn der Arbeitnehmer mindestens 3 Jahre beschäftigt war.

Die Kündigungsfrist für einen Arbeitsvertrag auf Probe hängt von der Dauer der Probezeit ab und beträgt entsprechend: 3 Arbeitstage – wenn die Probezeit 2 Wochen nicht überschreitet, 1 Woche – wenn die Probezeit länger als 2 Wochen ist, oder 2 Wochen – wenn die Probezeit 3 Monate beträgt.

Im Zusammenhang mit der Kündigung eines Arbeitsvertrags kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Pflicht zur Arbeitsleistung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freistellen. Während dieser Freistellung behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgelt.

Wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag **von dem Arbeitgeber gekündigt wird**, ist er verpflichtet, die betriebliche Gewerkschaftsorganisation, die den Arbeitnehmer vertritt, in der Schriftform über die Absicht, den Arbeitsvertrag zu kündigen, zu informieren und den Grund für die Auflösung des Vertrags anzugeben.

Fristlose Kündigung des Arbeitsvertrags – der Arbeitsvertrag wird durch schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst. Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag in diesem Verfahren **bei Verschulden des Arbeitnehmers** in folgenden Fällen auflösen:

- schwere Verletzung der grundlegenden Arbeitnehmerpflichten durch den Arbeitnehmer;
- Begehung einer Straftat durch den Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsvertrages, die seine weitere Beschäftigung an seinem Arbeitsplatz unmöglich macht, wenn die Straftat offensichtlich ist oder durch ein rechtskräftiges Urteil festgestellt wurde;
- durch den Arbeitnehmer verschuldeter Verlust der Zulassungen, die für die Ausführung der Arbeit an seinem Arbeitsplatz erforderlich sind.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers **aus** durch den Arbeitnehmer **nicht verschuldeten Gründen fristlos** in folgenden Fällen kündigen:

- Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wegen einer lange dauernden Krankheit, die während einer Zeit andauert, die in den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches [*Kodeks pracy*] genannt ist;
- gerechtfertigte Abwesenheit des Arbeitnehmers von der Arbeit aus anderen Gründen als Krankheit, die länger als 1 Monat dauert.

In die Erklärung des Arbeitgebers über die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrags sind der Grund für die Auflösung dieses Vertrags und eine Belehrung über das dem Arbeitnehmer zustehende Recht, vor Gericht Berufung einzulegen, aufzunehmen.

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitsvertrag **fristlos** kündigen:

- wenn in einem ärztlichen Gutachten festgestellt wird, dass die auszuführende Arbeit sich auf die Gesundheit des Arbeitnehmers schädlich auswirkt, und der Arbeitgeber ihn während einer in dem ärztlichen Gutachten genannten Frist nicht zur Arbeit an einem anderen, im Hinblick auf seinen Gesundheitszustand und seine beruflichen Qualifikationen angemessenen Arbeitsplatz verlegt;
- wenn der Arbeitgeber die grundlegenden Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer schwer verletzt.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt automatisch, kraft Gesetzes, in den im Arbeitsgesetzbuch [*Kodeks pracy*] und in Sondervorschriften genannten Fällen (z.B. bei Tod des Arbeitnehmers, Tod des Arbeitgebers).

In Polen gelten auch Sondervorschriften über die Auflösung der Arbeitsverhältnisse aus Gründen, die nicht die Arbeitnehmer zu vertreten haben. Diese regeln die Art und Weise der Durchführung von Massenentlassungen und individuellen Entlassungen und betreffen Arbeitgeber, die mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen.

Die Fragen rund um die Beendigung der Rechtsverhältnisse, die durch Abschluss zivilrechtlicher Verträge (z.B. Verträge über die Ausführung eines Auftrags oder Werkverträge) durch die Parteien entstanden sind, werden je nach Art des die Parteien bindenden

Vertrags in den einschlägigen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches [*Kodeks cywilny*] geregelt.

Wiedereinstellung oder erneute Einstellung

Der Arbeitnehmer kann eine **Wiedereinstellung** zu den vorherigen Konditionen beantragen, wenn:

- der Arbeitgeber seinen unbefristeten Arbeitsvertrag durch Kündigung ohne Begründung oder rechtswidrig unter Verstoß gegen die Vorschriften über die Kündigung von Arbeitsverträgen aufgelöst hat;
- der Arbeitgeber seinen Arbeitsvertrag fristlos unter Verstoß gegen die Rechtsvorschriften über diese Art und Weise der Kündigung kündigt.

Über die Wiedereinstellung entscheidet das **Arbeitsgericht**, das die Forderung des Arbeitnehmers prüft, nachdem dieser Arbeitnehmer vorher eine entsprechende Klage erhoben hat. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, **das Arbeitsgericht zu wählen**, das ihm im Hinblick auf seinen Wohnort oder seinen Arbeitsort oder den Geschäftssitz des Arbeitgebers entspricht.

Das Recht auf **erneute Einstellung eines Arbeitnehmers**, dessen Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, besteht, wenn:

- der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers wegen Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer langen Krankheit oder eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit fristlos gekündigt wurde;
- der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers wegen gerechtfertigter Abwesenheit von mehr als 1 Monat aus einem anderen Grund als lange dauernde Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit fristlos gekündigt wurde;
- der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers im Rahmen von Massenentlassungen aufgelöst wurde (*der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer infolge von Massenentlassungen entlässt, ist verpflichtet, sie in erster Reihe einzustellen, wenn er mit den Problemen fertig wird und mit einer erneuten Einstellung beginnt*);
- das Arbeitsverhältnis wegen einer dreimonatigen Untersuchungshaft erloschen ist.

Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsförderung seitens der Arbeitsämter

Arbeitslosigkeit als Erscheinung und Einrichtungen des Arbeitsmarktes

Arbeitslosigkeit ist eines der wirtschaftlichen und sozialen Probleme in Polen. In den Jahren 1998–2002 stieg die Arbeitslosenquote sukzessive an: 1998 betrug sie 10,6%, und 2002 machte sie bereits beinahe 20% aus. Diese nachteilige Entwicklung hat sich 2003 gewendet. Der größte Rückgang der Arbeitslosigkeit war seit 2006 zu verzeichnen, als die Arbeitslosenquote unterhalb 15% gefallen ist und im September 2008 den Wert

8,9% erreichte. Dies war ein Ergebnis des wirtschaftlichen Aufschwungs, der eine größere Anzahl von Stellenangeboten und eine erhöhte Beschäftigtenanzahl mit sich brachte. In Zusammenhang mit der ökonomischen Krise seit 2009 konnte bei der Arbeitslosigkeitsquote bis 2013 eine steigende Entwicklung beobachtet werden, wonach die Arbeitslosigkeitsquote herabzusetzen anfang. Ende Juli 2016 **betrug die Arbeitslosigkeitsquote 8,6%**. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit war vor allem auf folgende Faktoren zurückzuführen: steigende Anzahl von Arbeitsangeboten, die bei den Arbeitsämtern verfügbar waren, sowie Anstieg der Anzahl von aktivierten Arbeitslosen bei einem reduzierten Ausmaß von Gruppenentlassungen. Für die polnische Arbeitslosigkeit ist deren regionale Differenzierung kennzeichnend, z.B. in der Woiwodschaft Wielkopolskie betrug die Arbeitslosigkeitsquote Ende Juli 2016 5,3%, und in der Woiwodschaft Warmińsko-Mazurskie – 14,0%. Die Probleme, eine Arbeit zu finden, treffen für junge Menschen, Frauen und Langzeitarbeitslose (über ein Jahr hinaus) zu.

Die Aufgaben des Staates im Bereich der Beschäftigungsförderung, der Linderung von Arbeitslosigkeitsfolgen sowie der beruflichen Aktivierung werden durch die **Einrichtungen des Arbeitsmarktes** realisiert. Die von den Einrichtungen des Arbeitsmarktes unternommenen Maßnahmen haben zum Zweck, eine vollständige und produktive Beschäftigung anzustreben.

Die Einrichtungen des Arbeitsmarktes sind öffentliche Beschäftigungsdienste, Corps für freiwillige Arbeit, Beschäftigungsagenturen, Schulungseinrichtungen sowie Einrichtungen für gesellschaftlichen Dialog und lokale Partnerschaft.

- 1) **Öffentliche Beschäftigungsdienste** bestehen aus Beschäftigungsbehörden samt Kreis- und Woiwodschaft-Arbeitsämtern, der Service-Behörde des für Arbeit zuständigen Ministers sowie samt Woiwodschaftsämtern;
- 2) **Corps für freiwillige Arbeit** stellen eine staatliche Einrichtung dar, die sich auf die Maßnahmen für die Jugendlichen, insbesondere für die durch sozialen Ausschluss bedrohten Jugendlichen, sowie für Arbeitslose bis zum 25. Lebensjahr spezialisiert hat;
- 3) **Beschäftigungsagenturen** sind nicht öffentliche Organisationseinheiten, die Dienstleistungen im Bereich der Arbeitsvermittlung, Vermittlung zur Arbeit im Ausland bei ausländischen Arbeitsgebern, Berufsberatung, Personalberatung und Zeitarbeit erbringen;
- 4) **Schulungseinrichtungen** sind öffentliche und nicht öffentliche Träger, die aufgrund von Sondervorschriften außerschulische Bildung betreiben;
- 5) **Einrichtungen für gesellschaftlichen Dialog** auf dem Arbeitsmarkt sind Organisationen und Einrichtungen, die sich mit der Problematik des Arbeitsmarktes befassen: Organisationen von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Arbeitslosen sowie Nichtregierungsorganisationen, die mit öffentlichen Beschäftigungsdiensten und Corps für freiwillige Arbeit kooperieren.

Woiwodschaft- und Kreisarbeitsämter, die einen Teil öffentlicher Beschäftigungsdienste darstellen, leisten Arbeitslosen und Arbeitssuchenden Hilfe dabei, entsprechende Beschäftigung zu finden, sowie helfen Arbeitgebern, entsprechende Arbeitnehmer zu finden.

Bürger eines EU/EFTA-Mitgliedstaates und deren Familienangehörige, die keine Bürger eines EU/EFTA-Mitgliedsstaates sind und bei einem Kreisarbeitsamt angemeldet sind, erhalten Hilfe gemäß den gleichen Regeln wie polnische Staatsbürger.

Finanzielle und außerfinanzielle Unterstützung bei der Erleichterung des Zugangs zur Beschäftigung seitens der Arbeitsämter umfasst: Dienstleistungen im Bereich der Arbeitsvermittlung, der Berufsberatung und Schulungen sowie Realisierung der Programme für Subventionierung der Beschäftigung. Kreisarbeitsämter zahlen Arbeitslosengelder aus und gewinnen und bewirtschaften Mittel, die dazu bestimmt sind, der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken und Maßnahmen auf lokalem Arbeitsmarkt durchzuführen.

Woiwodschaftsarbeitsämter erfüllen zusätzlich die Funktion einer Einrichtung, die dafür zuständig ist, Arbeitslosenanträge auf Erteilung von Unterlagen in Zusammenhang mit Arbeitslosigkeitsleistungen entgegenzunehmen und zu überprüfen. Sie bestätigen in Polen zurückgelegte Versicherungs- und Beschäftigungszeiten zwecks deren Vorlage in einem anderen EU/EFTA-Mitgliedsstaat und Beantragung von dortigem Arbeitslosengeld unter Berücksichtigung dieser Zeiten. Woiwodschaftsarbeitsämter stellen Unterlagen aus, die dazu ermächtigen, das in Polen erhaltene Arbeitslosengeld in einem anderen EU/EFTA-Mitgliedsstaat zu übertragen. Sie erteilen ebenfalls Bescheide über Arbeitslosengeldansprüche in den Fällen, in denen die Beschäftigungszeit im Ausland (in den EU/EFTA-Mitgliedsstaaten) den Erwerb des Arbeitslosengeldanspruchs die Höhe oder die Zeit des Arbeitslosengeldbezugs beeinflusst.

Seit dem 1. Mai 2004 wurden polnische öffentliche Beschäftigungsdienste zu einem Mitglied des Netzwerks Europäische Beschäftigungsdienste – **EURES**. Seit dem 1. Januar 2015 schossen sich diesem Netzwerks Corps für freiwillige Arbeit an. Woiwodschaft- und Kreisarbeitsämter sowie Corps für freiwillige Arbeit führen Maßnahmen im Rahmen des EURES-Netzwerks, insbesondere internationale Arbeitsvermittlung samt Beratung im Bereich beruflicher Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt durch. Für Durchführung der Arbeitsvermittlung im Rahmen des EURES-Netzwerks sind auch vom Minister für Familie, Arbeit und Soziale Politik für die Durchführung dieser Vermittlung akkreditierte Träger berechtigt. Das EURES-Personal – EURES-Berater und – Assistenten in den Woiwodschaftsarbeitsämtern und in den Corps für freiwillige Arbeit sowie benannte Kundenberater (Arbeitsvermittler) in Kreisarbeitsämtern leisten den Bürgern von EU/EFTA-Mitgliedsstaaten Hilfe dabei, entsprechende Arbeit in Polen zu finden.

Arbeitslosmeldung

Um sich arbeitslos zu melden, können Arbeitslose:

- sich bei einem für die feste oder zeitweilige Meldeadresse **zuständigen Kreisarbeitsamt melden**, und für den Fall, dass keine Meldeadresse gegeben ist – bei dem Kreisarbeitsamt, auf dessen Gebiet der Aufenthalt erfolgt; oder
- die vereinfachte Art **elektronischer Registrierung bei dem Kreisarbeitsamt** in Anspruch zu nehmen, die für alle Personen mit Zugriff auf das Internet bestimmt

ist. Die Registrierung besteht darin, den auf dem Arbeitsamtsportal für elektronische Dienstleistungen verfügbaren Antrag auf Arbeitslosmeldung in elektronischer Form auszufüllen, diesen an das zuständige Kreisarbeitsamt zu senden und bei diesem Arbeitsamt einen Termin zwecks Einreichung erforderlicher Unterlagen und zwecks persönlicher Bestätigung der Richtigkeit der übermittelten Daten zu vereinbaren.

Nach Übermittlung der Angaben wird vom Kreisarbeitsamt ein maximal 7 Werktage umfassender Zeitraum für das Erscheinen festgesetzt, innerhalb dessen sämtliche für die Registrierung erforderliche Unterlagen einzureichen sind und die Registrierung vorzunehmen ist. Für den Fall, dass eine Person innerhalb der vom Arbeitsamt gesetzten Frist nicht erscheinen wird, werden die übermittelten Angaben vom IT-System des Kreisarbeitsamtes gelöscht werden.

Die vorstehend genannte Verfahrensweise macht es möglich, einen Termin für die Registrierung vorab zu reservieren.

Der Arbeitslosenstatus wird mit dem Tag erworben, an dem die die Registrierung vornehmende Person bei einem Kreisarbeitsamt erscheint, durch eigenhändige Unterschrift die übermittelten Angaben bestätigt und im Beisein eines Kreisarbeitsamtangestellten eine Erklärung über die Richtigkeit der übermittelten Angaben sowie über die Kenntnisnahme der Voraussetzungen für den Erhalt des Arbeitslosenstatus zur Vermeidung strafrechtlicher Verantwortung abgibt; oder

- **die vollständige elektronische Registrierung** bei einem Kreisarbeitsamt in Anspruch zu nehmen. Die Registrierung besteht darin, einen auf der Webseite www.praca.gov.pl verfügbaren Antrag auf Arbeitslosregistrierung in elektronischer Form auszufüllen, dem Antrag sämtliche für die Registrierung erforderliche Unterlagen in gescannter Form anzuhängen, den Antrag und die Anlagen mit einer sicheren elektronischen, über ein gültiges **qualifiziertes Zertifikat** überprüfbaren Signatur, oder mit einer durch **vertrautes ePUAP-Profil** bestätigten Signatur zu versehen, sowie den Antrag samt Anlagen an das zuständige Kreisarbeitsamt zu senden.

Der Arbeitslosenstatus wird mit dem Tag erworben, an dem im elektronischen Registrierungssystem ein Antrag gestellt wurde, der Antrag und die dem Antrag angehängten Unterlagen in gescannter Form sowie die Erklärung über die Richtigkeit der übermittelten Daten sowie über die Kenntnisnahme der Voraussetzungen für den Erhalt des Arbeitslosenstatus mit einer von den gegenwärtig zwei akzeptierbaren sicheren Signaturen versehen wurden.

Vom Arbeitsamt angebotene Schulungen und Praktika

Kreisarbeitsämter können dabei Hilfe leisten, die Kompetenzen eines Kunden besser an die Bedürfnisse der Arbeitgeber anzupassen, indem sie sog. **Basisschulungsdienstleistungen** oder andere **Arbeitsmarktinstrumente/-programme** anbieten, die es möglich machen, berufliche sowie andere Qualifikationen zu erhöhen, die die Chancen für die

Aufnahme oder für das Aufrechterhalten einer Beschäftigung, einer anderen Erwerbstätigkeit oder einer gewerblichen Tätigkeit steigern.

Formen für berufliche Aktivierung werden erst angeboten, nachdem für die jeweilige Person ein sog. **Hilfeprofil** ermittelt wird und diese Art der Unterstützung in einem individuellen Maßnahmenplan erfasst wird.

Basisschulungsdienstleistungen sind:

- Schulungen in Form eines Kurses,
- Schulungen mit Inanspruchnahme eines Schulungsgutscheins für Personen bis zum 30. Lebensjahr,
- Finanzierung eines Aufbaustudiums (bis zu der 3-fachen Höhe einer durchschnittlichen Vergütung),
- Gewährung zinsloser Darlehen für die Finanzierung der Schulungskosten (bis zu der 4-fachen Höhe einer durchschnittlichen Vergütung),
- Finanzierung der Kosten von Prüfungen oder des Erwerbs von Lizenzen (bis zu der Höhe einer durchschnittlichen Vergütung),
- Praktikum (von 6 bis 12 Monaten je nach dem Alter des Praktikanten),
- Praktikum mit Inanspruchnahme eines Praktikums Gutscheins (in diesem Fall wird eine Beschäftigung für weitere 6 Monate nach Praktikumsabschluss sichergestellt),
- Stipendium für die Fortsetzung der Ausbildung.

In jedem Fall hat ein Teilnehmer der jeweiligen Form der beruflichen Aktivierung Anspruch auf ein **Stipendium**.

Schulungen

Eine Schulung umfasst mindestens 25 Stunden pro Woche. Bevor ein Bewerber für eine Schulung qualifiziert wird, kann er auf Kosten des Kreisarbeitsamtes für psychologische und ärztliche Untersuchungen mit dem Zweck überwiesen werden, festzustellen, dass keine Gegenanzeigen für die Ausübung einer Arbeit in dem Beruf, der infolge der Schulung erworben wird, bestehen.

Aufbaustudium

Ein Aufbaustudium kann von dem Kreisarbeitsamt bis zu der 3-fachen Höhe einer durchschnittlichen Vergütung finanziert werden.

Darlehen für Schulungen

Ein Darlehen wird für die Finanzierung von Schulungskosten gewährt, um die Aufnahme oder das Aufrechterhalten einer Beschäftigung, einer anderen Erwerbstätigkeit oder einer gewerblichen Tätigkeit zu ermöglichen. Ein Darlehen kann die 4-fache Höhe einer durchschnittlichen Vergütung nicht überschreiten; es ist zinslos und die Tilgungszeit kann nicht länger als 18 Monate betragen.

Finanzierung von Prüfungen und Lizenzen

Bis zu der Höhe einer durchschnittlichen Vergütung werden die Kosten von Prüfungen finanziert, die den Erwerb von Zeugnissen, Diplome, Bescheinigungen, bestimmten beruflichen Berechtigungen oder beruflichen Titeln ermöglichen sowie die Kosten des Erwerbs von Lizenzen, die für die Ausübung des jeweiligen Berufs unentbehrlich sind. Zusätzlich können auch die von einem Arbeitslosen für dessen Anfahrt zur Prüfung getragenen Kosten zurückerstattet werden.

Auf die Erhöhung der Kompetenzen von Arbeitslosen ausgerichtete Arbeitsmarktprogramme sind: Praktikum, Praktikum mit Inanspruchnahme eines Praktikums Gutscheins, berufliche Vorbereitung für Erwachsene (BVE), Praktikum mit Inanspruchnahme eines Praktikums Gutscheins.

Praktikum

Ein Praktikum bedeutet den Erwerb praktischer Fähigkeiten für die Ausübung einer Arbeit durch Bewältigung von Aufgaben am Arbeitsort, ohne dass dabei ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber gegründet wird.

Ein Praktikum findet aufgrund **eines zwischen dem Landrat eines Kreises (in dessen Namen das Kreisarbeitsamt handelt) und dem Arbeitgeber abgeschlossenen Vertrages statt.** Das Praktikum findet gemäß einem entsprechenden Programm statt und dauert 6 Monate, und im Falle von Personen bis zum 30. Lebensjahr – bis zu 12 Monaten. Der/die Arbeitslose bis zum 30. Lebensjahr kann auch an einem Praktikum aufgrund eines erhaltenen **Praktikums Gutscheins** teilnehmen. Für solch einen Fall wählt er/sie selbst den Arbeitgeber, der ihn/sie für ein 6-monatiges Praktikum aufnimmt und sich verpflichtet, ihn/sie für weitere 6 Monate einzustellen. Durch den Gutschein wird die Entsendung zum Praktikum und die Finanzierung des Stipendiums garantiert. Darüber hinaus werden den Praktikums Teilnehmern die Fahrtkosten sowie die Kosten erforderlicher ärztlicher oder psychologischer Untersuchungen finanziert. Ein Praktikums Teilnehmer leistet Vollzeitarbeit und kann auch die Rückerstattung der Fahrtkosten und gegebenenfalls die Unterkunftskosten beantragen.

Berufliche Vorbereitung für Erwachsene

Berufliche Vorbereitung für Erwachsene (BVE) hat zum Zweck, durch entsprechende Unterlagen bestätigte berufliche Qualifikationen oder Fähigkeiten zu erwerben. BVE wird aufgrund eines BVE – Vertrages realisiert, der zwischen **dem Landrat eines Kreises (in dessen Namen das Kreisarbeitsamt handelt) und dem Arbeitgeber oder zwischen dem Landrat, dem Arbeitgeber und einer Schulungseinrichtung abgeschlossen wird.** BVE wird anhand eines Programms realisiert, das darauf abzielt, praktische Fähigkeiten auszugestalten (80% der Programmzeit), sowie für die Ausübung beruflicher Aufgaben erforderliches theoretisches Wissen zu erlangen.

Stipendium für Fortsetzung der Ausbildung

Einer sich in einer besonders schweren materiellen Lage befindlichen arbeitslosen Person kann ein Stipendium für die Erleichterung der Wiederaufnahme der Ausbildung gewährt werden.

Arbeitslosengeld

Eine arbeitssuchende oder eine arbeitslose Person kann eine finanzielle Unterstützung in Form von **Arbeitslosengeld** erhalten. Der Anspruch auf ein solches Arbeitslosengeld wird Personen gewährt, die **innerhalb von 18 Monaten vor der Registrierung in einem Kreisarbeitsamt 365 Tage** durchgearbeitet haben. Jede arbeitssuchende Person kann sich bei dem Kreisarbeitsamt, auf dessen Gebiet sie sich aufhält, oder auf elektronischem Wege durch Ausfüllen des Anmeldeformulars auf dem Portal für elektronische Dienstleistungen für Arbeitsämter registrieren lassen. Die Registrierung erfolgt spätestens innerhalb von 7 Tagen ab Meldung beim Kreisarbeitsamt. Aufgrund der während der Anmeldung vorgelegten Unterlagen wird der **Anspruch auf Arbeitslosengeldauszahlung** festgelegt. Der Arbeitslosengeldanspruch steht von dem Tag der Registrierung an über den Zeitraum von 180 Tagen zu (in besonderen, gesetzlich bestimmten Fällen – 365 Tage).

Für den Erhalt von Arbeitslosengeld in Polen müssen grundsätzlich nachfolgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- 1) Registrierung bei dem für die Meldeadresse zuständigen Kreisarbeitsamt (das Verzeichnis der Kreisarbeitsämter befindet sich u.a. in dem Vortal Öffentlicher Beschäftigungsdienste unter dem Tab „Przejdź do swojego urzędu“ [„Zu Ihrem Kreisarbeitsamt“]);
- 2) Fehlendes Angebot an entsprechender Arbeit, an einem Praktikum, an Beruflicher Vorbereitung für Erwachsene, Schulung, an Interventionsarbeiten oder an öffentlichen Arbeiten;
- 3) Innerhalb von 18, direkt vor dem Registrierungstag fallenden Monaten, über einen Gesamtzeitraum von 365 Tagen:
 - a) war die Person eingestellt und erhielt eine, dem Betrag nach zumindest der, den Abgaben für den Arbeitsfonds unterliegenden Mindestarbeitsvergütung entsprechende Vergütung,
 - b) hat die Person eine Arbeit aufgrund eines Heimarbeitsvertrags geleistet und erhielt deswegen Einnahmen, die der Höhe nach zumindest der Mindestarbeitsvergütung,
 - c) hat die Person Dienstleistungen aufgrund eines Agenturvertrages oder eines Auftragsvertrages oder eines anderen Vertrages über die Erbringung von Dienstleistungen, für die im Zivilgesetzbuch die Anwendung von auftragsbezogenen Vorschriften vorgesehen ist, oder die Person hat bei der Durchführung derartiger Verträge mitgearbeitet (Grundlage für die Bemessung der Abgaben für die Sozialversicherung und für den Arbeitsfonds stellte zumindest der – umgerechnet auf einen vollen Monat – Betrag der Mindestarbeitsvergütung dar),

- d) hat die Person Sozialversicherungsbeiträge wegen des Betriebs außerlandwirtschaftlicher gewerblicher Tätigkeit oder wegen der Mitwirkung geleistet (Grundlage für die Bemessung der Abgaben für die Sozialversicherung und für den Arbeitsfonds stellte zumindest der – umgerechnet auf einen vollen Monat – Betrag der Mindestarbeitsvergütung dar),
- e) hat die Person eine Arbeit im Rahmen der zeitweiligen Inhaftierung oder während des Ableistens einer Freiheitsstrafe geleistet (Grundlage für die Bemessung der Abgaben für die Sozialversicherung und für den Arbeitsfonds stellte zumindest der – umgerechnet auf einen vollen Monat – Betrag der Mindestarbeitsvergütung dar),
- f) hat die Person Arbeit in einer landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft, in einer landwirtschaftlichen Genossenschaft oder in einer Genossenschaft für Agrardienstleistungen als Mitglied einer solchen Genossenschaft geleistet (Grundlage für die Bemessung der Abgaben für die Sozialversicherung und für den Arbeitsfonds stellte zumindest der – umgerechnet auf einen vollen Monat – Betrag der Mindestarbeitsvergütung dar),
- g) hat die Person Beiträge für den Arbeitsfonds in Zusammenhang mit einer Beschäftigung oder mit der Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit in einem EU/EFTA-Mitgliedstaat bezahlt,
- h) war die Person im Ausland beschäftigt und kam nach Polen als Repatrierte/r,
- i) war die Person beschäftigt, hat Dienst oder eine andere Erwerbstätigkeit geleistet und erhielt eine den Abgaben für den Arbeitsfonds unterliegende Vergütung oder Einnahmen.

Der Zeitraum für Arbeitslosengeldbezug hängt hauptsächlich von der Lage auf dem lokalen Arbeitsmarkt ab und beträgt

- **180 Tage** – für Arbeitslose, die in der Zeit des Arbeitslosengeldbezugs das Gebiet eines Kreises bewohnen, in dem die Arbeitslosigkeitsquote für den 30. Juni des dem Tag des Erwerbs des Arbeitslosengeldanspruchs vorangehenden Jahres nicht über 150% der durchschnittlichen landesweiten Arbeitslosigkeitsquote hinausging;
- **365 Tage** – für Arbeitslose, die in der Zeit des Arbeitslosengeldbezugs das Gebiet eines Kreises bewohnen, in dem die Arbeitslosigkeitsquote für den 30. Juni des dem Tag des Erwerbs des Arbeitslosengeldanspruchs vorangehenden Jahres über 150% der durchschnittlichen landesweiten Arbeitslosigkeitsquote hinausging oder die arbeitslose Person ist mindestens 50 Jahre alt und verfügt über eine mindestens 20-jährige, den Anspruch begründende Zeit, oder die arbeitslose Person hat mindestens ein Kind im Alter von bis zu 15 Jahren zu unterhalten und der/die Ehegatte/in ist arbeitslos und verlor den Arbeitslosengeldanspruch wegen Ablauf der Bezugszeit (nach dem Tag, an dem der/die Gatte/in Arbeitslosengeld erworben hat).

Die Höhe von Arbeitslosengeld hängt auch von der Beschäftigungsdauer und von dem Erfüllen zusätzlicher Voraussetzungen ab und beträgt:

- Basisarbeitslosengeld 831,10 PLN (ca. 190 EUR) pro Monat während der ersten 90 Tage des Arbeitslosengeldanspruchs (100%);
- Basisarbeitslosengeld 652,60 PLN (ca. 150 EUR) pro Monat während der weiteren Monate des Arbeitslosengeldanspruchs (100%);
- reduziertes Arbeitslosengeld in der Höhe von 80% des Arbeitslosengeldbetrages gemäß Pkt. a) steht bei einer den Anspruch auf Arbeitslosengeld begründenden Gesamtzeit von weniger als 5 Jahre zu;
- 120% des Arbeitslosengeldbetrages gemäß Pkt. a) steht für den Fall zu, dass die den Anspruch auf Arbeitslosengeld begründende Zeit mindestens 20 Jahre beträgt.

Der für den Erwerb des Arbeitslosengeldanspruchs in Polen erforderlichen Zeit **werden auch Beschäftigungszeiten in anderen EU/EFTA-Mitgliedsstaaten miteingerechnet**.

Ein in einem anderen EU/EFTA-Mitgliedsstaat erworbener Arbeitslosengeldanspruch **kann nach Polen übertragen werden**.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Soziale Politik

<http://psz.praca.gov.pl> Vortal Öffentliche Beschäftigungsdienste

<http://praca.gov.pl> Portal für elektronische Dienstleistungen der Arbeitsämter

<http://zielonalinia.gov.pl> Informations- und Konsultations-Zentrum der Beschäftigungsdienste

<https://eures.praca.gov.pl> Polnische EURES-Webseite

<http://ohp.pl> Corps für freiwillige Arbeit

<http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz> Nationales Register für Beschäftigungsagenturen

<http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris> Register für Schulungseinrichtungen

<http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/eures> Register für Träger, die für den Betrieb der Arbeitsvermittlung im Rahmen des EURES-Netzwerks akkreditiert wurden

Ausübung einer Gewerbetätigkeit

Allgemeines

Die Aufnahme, die Ausübung und Beendung einer Gewerbetätigkeit ist in Polen **frei** für jeden auf gleichen Prinzipien unter Berücksichtigung der in den Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen. Die Gewerbefreiheit darf nur durch Gesetz und nur wegen eines wesentlichen öffentlichen Interesses beschränkt werden.

Das polnische Recht sieht eine **breite Auswahl der möglichen Formen** des Gewerbes, von der Selbstbeschäftigung (individuell ausgeübte Gewerbetätigkeit oder Gewerbetätigkeit im Rahmen eines Vertrages der Gesellschaft bürgerlichen Rechts) bis zu Personen- und Kapitalgesellschaften. Die Faktoren, die die endgültige Entscheidung über die Form der geführten Gewerbetätigkeit gestalten, sind unter anderem die Anforderungen bezüglich des Stammkapitals, des Umfangs der Vermögenshaftung wegen der geführten Tätigkeit oder Formalitäten, die mit der Registrierung verbunden sind.

Der Unternehmer darf mit der Gewerbetätigkeit am Tag der Stellung des Antrags auf **die Eintragung in die Zentrale Evidenz und Information über die Gewerbetätigkeit** oder nach der Eintragung ins Gewerberegister im **Landesgerichtsregister** anfangen. Eine Kapitalgesellschaft in Gründung darf die Gewerbetätigkeit vor der Eintragung ins Gewerberegister anfangen.

Ein Bürger eines EU/EFTA-Mitgliedstaates darf eine Gewerbetätigkeit in Polen auf gleichen Prinzipien wie ein polnischer Bürger führen.

Personen, die eine Gewerbetätigkeit gründen wollen, sowie schon tätige Unternehmer werden von der **Polnischen Agentur für die Entwicklung des Unternehmertums** unterstützt.

Individuelle Gewerbetätigkeit

Die Ausübung einer Gewerbetätigkeit durch **natürliche Personen** aufgrund einer Eintragung in die Gewerbeevidenz ist eine populäre Form der **Selbstbeschäftigung**.

Um eine solche Tätigkeit zu führen, sollte man folgende Handlungen vornehmen:

- 1) **einen Antrag auf die Eintragung in die Zentrale Evidenz und Information über die Gewerbetätigkeit (CEIDG)** auf einem elektronischen Formular auf der Internetseite von CEIDG mit Anwendung einer elektronischen Unterschrift oder eines vertrauten Profils stellen. Der Antrag kann auch in einem beliebigen Gemeindeamt persönlich oder per Einschreibebrief gestellt werden (im letzten Fall muss der Antrag mit einer notariell beurkundeten Unterschrift des Antragstellers versehen werden). Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen: Erklärung über das Nichtvorhandensein von gerichtlichen Gewerbeverboten, Verboten der Ausübung des jeweiligen Berufs, sowie Verboten der Ausübung von Tätigkeiten, die mit dem Erziehen, dem Behandeln, der Ausbildung oder der Betreuung von Minderjährigen verbunden sind. CEIDG sendet dem Antragsteller auf die angezeigte E-Mail-Adresse eine Bestätigung der Antragstellung oder – falls der Antrag persönlich gestellt wurde – bestätigt die Gemeinde die Antragsannahme.

Der Antrag auf die Eintragung in die CEIDG ist gleichzeitig ein Antrag auf Erteilung der REGON-Nummer (Register von Rechtsträgern der nationalen Wirtschaft), **ein Antrag auf Erteilung der NIP-Nummer** (Steueridentifizierungsnummer) und eine Anmeldung **als Beitragszahler beim Sozialversicherungsamt**,

sowie eine **Erklärung über die Wahl einer Besteuerungsform**. Dem Antrag auf die Eintragung in die CEIDG darf auch eine Anmeldung als Umsatzsteuerpflichtiger (VAT-R) beigefügt werden.

CEIDG sendet die Daten an das vom Unternehmer angegebene Finanzamt, an das zuständige Statistikamt, sowie an das Sozialversicherungsamt oder die Kasse für landwirtschaftliche Sozialversicherung.

Der Antrag auf die Eintragung in die CEIDG ist gebührenfrei.

Was die **Besteuerungsform** betrifft, sind folgende Möglichkeiten vorhanden: Steuerkarte, Pauschalsteuer, lineare Steuer, Besteuerung auf allgemeinen Bedingungen. Gleichzeitig gibt der Unternehmer die Art der Rechnungslegungsdokumentation an: Handelsbuch, Einnahmen- und Ausgabenbuch oder eine sonstige Evidenz.

Der Unternehmer darf die **Ausübung der Gewerbetätigkeit** für einen Zeitraum von 30 Tagen bis 24 Monaten einstellen. Falls der Unternehmer das Gewerbe nicht innerhalb von 24 Monaten wieder aufnimmt, wird er von Amts wegen aus der CEIDG gestrichen.

Im Formular des Antrags auf die Eintragung in die CEIDG sind u.a. folgende Daten anzugeben: Bezeichnung des Unternehmers und seine Personenevidenznummer (PESEL), sofern er solche besitzt, das Geburtsdatum, die Staatsangehörigkeit, die Anschrift des Wohnsitzes des Unternehmers und falls er seine Tätigkeit stets außerhalb seines Wohnsitzes ausübt – auch die Anschrift des Ortes der Ausübung der Tätigkeit und Bezeichnung des Hauptbetriebes, die NIP-Nummer des Unternehmers, sofern er solche besitzt, Bezeichnung des Tätigkeitsgegenstandes laut der Polnischen Gewerbeklassifikation (PKD), Datum des Anfangs der Ausübung der Gewerbetätigkeit, die Besteuerungsform, der eheliche Güterstand, die Kontakttelefonnummer und die E-Mail-Adresse, sofern der Unternehmer diese besitzt;

- 2) **ein Firmenkonto öffnen** – dieses ist bei der Tätigkeit größerer Geschäfte notwendig und erleichtert Formalitäten bei Behörden. Um ein Konto zu öffnen, sind – je nach Anforderungen der jeweiligen Bank – folgende Unterlagen notwendig: Personalausweis, Bescheinigung über die Eintragung in CEIDG in Form eines Ausdrucks aus der Internetseite von CEIDG, eine Kopie der Bescheinigung über die Erteilung der REGON-Nummer (Original zur Ansicht), der Firmenstempel. Über das Öffnen des Kontos ist **das Finanzamt** durch Vermittlung von CEIDG zu informieren;
- 3) **den Raum/das Grundstück beim Stadt-/Gemeindeamt anmelden**, wo die Tätigkeit ausgeübt wird, um die **Immobiliensteuer** in richtiger Höhe zu zahlen.

Gesellschaft bürgerlichen Rechts

Die **Gesellschaft bürgerlichen Rechts** hat keine Rechtspersönlichkeit. Sie ist ein zivilrechtlicher Vertrag. Sie ist kein Unternehmer. Unternehmer sind deren Gesellschafter, die verpflichtet sind, ihre Tätigkeit ins entsprechende Register einzutragen. Für die Gründung

einer Rechtspersönlichkeit ist kein Stammkapital notwendig. Jeder Gesellschafter haftet gemeinschuldnerisch für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft, ohne Einschränkung, mit seinem ganzen Vermögen.

Handelsgesellschaft

Zu **Handelsgesellschaften** zählen Personen- und Kapitalgesellschaften.

Zu **Personengesellschaften** zählen solche Gesellschaften wie:

- **offene Handelsgesellschaft** – die Grundform einer Personengesellschaft. Ihre charakteristische Eigenschaft ist der Umfang der Haftung der Gesellschafter. Sie tragen eine subsidiäre, nicht eingeschränkte Verantwortung für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft. Jeder Gesellschafter hat das Vertretungsbefugnis;
- **Partnergesellschaft** – vorgesehen nur für die Ausübung freier Berufe, die im Handelsgesellschaftengesetzbuch abschließend genannt sind. Die Partner in der Gesellschaft können Personen sein, die zur Ausübung folgender Berufe berechtigt sind: Rechtsanwalt, Apotheker, Architekt, Bauingenieur, Wirtschaftsprüfer, Versicherungsbroker, Wertpapiermakler, Steuerberater, Investitionsberater, Buchhalter, Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Notar, Krankenschwester, Hebamme, Rechtsberater, Patentbeauftragter, Vermögenssachverständiger und vereidigter Übersetzer/Dolmetscher. Die Vorschriften bezüglich der Partnergesellschaft regeln verschiedene Fragen der Haftung; ein Partner in der Partnergesellschaft haftet nicht für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft, die wegen der Ausübung des freien Berufes durch andere Partner verursacht wurden. Die Gesellschafter einer Partnergesellschaft dürfen einen Vorstand bestellen;
- **Kommanditgesellschaft** – vorgesehen sowohl für natürliche, als auch für juristische Personen, ermöglicht eine wesentliche Beschränkung der Haftung. Mindestens einer der Gesellschaften – der Komplementär – haftet für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft ohne Einschränkung, während die Haftung der übrigen Gesellschaften – der Kommanditisten – bis auf einen bestimmten Betrag – die Kommanditsumme beschränkt ist;
- **Kommanditgesellschaft auf Aktien** – vorgesehen für die Führung eines Gewerbes im großen Umfang. Die Vorschriften erfordern die Einbringung des Stammkapitals in Höhe von mindestens 50000 PLN (ca. 11460 EUR). Der Haftungsumfang in einer Kommanditgesellschaft auf Aktien ist analogisch wie in einer Kommanditgesellschaft geregelt.

Zu **Kapitalgesellschaften** zählen solche Gesellschaften wie:

- **Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)** – sie ist eine juristische Person. Gründer einer GmbH können sowohl natürliche als auch juristische Personen sein. Die Gesellschaft haftet für ihre Verbindlichkeiten uneingeschränkt mit ihrem ganzen Vermögen. Notwendig ist die Einbringung des Stammkapitals in Höhe von mindestens 5000 PLN (ca. 1146 EUR). Die Gesellschafter haften grundsätzlich bis zur Höhe des Stammkapitals. Das höchste Organ der Gesellschaft ist die Gesell-

schafterversammlung. Die Gesellschaft wird durch die Geschäftsführung (mit mindestens einem Mitglied) gemäß dem Statut oder dem Gesellschaftsvertrag vertreten. In einer GmbH ist auch die Bestellung eines Aufsichtsrates oder einer Revisionskommission oder beider Organe möglich;

- **eine Aktiengesellschaft (AG)** – ist eine juristische Person. Gründer einer AG können sowohl natürliche als auch juristische Personen sein. Notwendig ist die Einbringung des Stammkapitals in Höhe von mindestens 100000 PLN (ca. 23000 EUR). Für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft haftet die Gesellschaft selbst, grundsätzlich bis zur Höhe des Aktienkapitals. Der höchste Organ der Gesellschaft ist die Hauptversammlung. Die Gesellschaft wird durch die Geschäftsführung (mit mindestens einem Mitglied) gemäß dem Statut vertreten. In einer Aktiengesellschaft muss auch ein Aufsichtsrat bestellt werden.

Niederlassungen und Vertretungen ausländischer Unternehmer

Ausländische Unternehmer können ihre Tätigkeit auf dem Gebiet Polens im Rahmen der gegründeten **Niederlassungen** und **Vertretungen** ausüben.

Eine Niederlassung ist laut Vorschriften des Gesetzes über die Gewerbefreiheit ein abgetrennter und organisatorisch selbstständiger Teil der durch den Unternehmer außerhalb seines Hauptsitzes ausgeübten Gewerbetätigkeit. Eine Niederlassung eines ausländischen Unternehmers bedarf der Eintragung ins Landesgerichtsregister.

Die Tätigkeit einer **Vertretung** darf dagegen ausschließlich Werbung und Promotion des ausländischen Unternehmers (also keine Gewerbetätigkeit) umfassen. Im Falle einer Vertretung ist auch eine Eintragung ins Register der Vertretungen ausländischer Unternehmer am Entwicklungsministerium notwendig.

Weitere Informationen:

<http://www.ceidg.gov.pl> Zentrale Evidenz und Information über die Gewerbetätigkeit

<http://www.mr.gov.pl> Entwicklungsministerium

http://www.pit.pl/administracja_skarbowa_baza_danych_adresowych_izbi_urzedow_skarbowych_402.php Finanzämter

<https://www.ms.gov.pl> Justizministerium

<http://www.parp.gov.pl> Polnische Agentur für die Entwicklung des Unternehmertums

<http://www.zus.pl> Sozialversicherungsamt

<http://www.kip.gov.pl> Polnische Steuerinformation

<http://stat.gov.pl> Hauptstatistikamt

<http://www.paiz.gov.pl> Polnische Agentur für Information und Ausländische Investitionen

<http://www.twoja-firma.pl> Internetportal für kleine und mittlere Unternehmen, geführt durch Grupa Bankier.pl

<https://bip.ms.gov.pl/pl/rejstry-i-ewidencje/krajowy-rejestr-sadowy/>
Landesgerichtsregister

<http://mr.bip.gov.pl/rejstry/rejestr-przedstawicielstw-przedsiębiorcow-zagranicznych.html> Register der Vertretungen ausländischer Unternehmen



Einkommen, Löhne und Gehälter

Mindestlohn

Die Grundlagen und die Verfahrensweise bei der Festlegung der Höhe des **Mindestlohns für Arbeit** legen Rechtsvorschriften fest. Die Höhe des Mindestlohns ist jedes Jahr Gegenstand von Regierungsverhandlungen. Im Jahr 2016 beträgt der Mindestlohn **1850 PLN brutto** (ca. 424 EUR). Von diesem Betrag werden u.a. Sozialversicherungsbeiträge sowie Einkommensteuervorauszahlungen abgezogen. Dieser Betrag gilt für einen Vollbeschäftigten, den einem ganzen Monat arbeitet. Bei Teilzeitbeschäftigung wird dieser Betrag verhältnismäßig reduziert.

Der Mindestlohnbetrag umfasst alle Lohnbestandteile für eine Person mit folgenden Ausnahmen: Lohn für Überstunden, Jubiläumsprämie und finanzielle Abfindung nach Übergang zum Ruhestand oder in Rente. Er umfasst auch keine Gewinnausschüttungen und kein zusätzliches Jahresentgelt im staatlichen Sektor. Wenn wegen der Zahlungsfrist einiger Lohnbestandteile oder wegen der Arbeitszeitverteilung in einem Monat der Lohn eines Arbeitnehmers niedriger ist als der geltende Mindestlohn, steht dem Arbeitnehmer ein Ausgleich zu, der zusammen mit seinem Lohn ausbezahlt wird. Ein Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer einen niedrigeren Lohn als das geltende Minimum festlegen, aber nur während seines ersten Arbeitsjahrs. Dieser Lohn darf nicht niedriger als 80% des geltenden Mindestlohns sein (2016 – 1480 PLN brutto (ca. 340 EUR).

Ab dem 1. Januar 2017 wird bei Berechnung des Mindestlohns keine Nachtarbeitszulage berücksichtigt, und der Arbeitnehmer wird während seines ersten Beschäftigungsjahrs genauso wie jeder andere Arbeitnehmer das Recht auf den vollen Mindestlohn, und nicht auf 80% dieses Lohns haben.

Löhne und Gehälter

Die Lohnsysteme sind bei den einzelnen Arbeitgebern **unterschiedlich**. Die Festlegung der Vergütungsbedingungen erfolgt aufgrund von betrieblichen **Tarifverträgen** und betriebsübergreifenden Tarifverträgen (abgeschlossen durch Arbeitgeber, bei den innenbetriebliche Gewerkschaften tätig sind), **Vergütungsordnungen** (bei Arbeitgebern, die zumindest 20 Arbeitnehmer beschäftigen, die von keinem betrieblichen oder betriebsübergreifenden Tarifvertrag erfasst sind) und **Arbeitsverträgen**.

Löhne und Gehälter sollen die Art der ausgeführten Arbeit und die Qualifikationen, die zu deren Ausführung notwendig sind, sowie die Menge und Qualität der geleisteten Arbeit

berücksichtigen Für die Zeit, in der ein Arbeitnehmer nicht arbeitet, behält der Arbeitnehmer das Recht auf Vergütung nur dann, wenn es in Rechtsvorschriften so geregelt ist. Zum Zwecke des Lohn- und Gehaltsschutzes enthält das polnische Arbeitsgesetzbuch eine Vorschrift, die nicht zulässt, dass ein Arbeitnehmer auf sein Recht auf Arbeitsentgelt verzichten, oder dieses Recht auf eine andere Person übertragen kann.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet für jeden Arbeitnehmer eine namentliche Karte (Liste) zu führen, auf der der ausbezahlte Arbeitslohn und andere Arbeitsleistungen festgehalten werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet auf Verlangen des Arbeitnehmers ihm Einsicht in die Dokumente zu gewähren, die Grundlage für die Berechnung seines Lohns oder Gehalts waren.

Löhne und Gehälter werden in **Geldform** ausbezahlt. Eine teilweise Auszahlung der Vergütung in anderer Form als Geld ist nur dann zulässig, wenn das in den Arbeitsrechtsvorschriften oder im Tarifvertrag vorgesehen wurde. Löhne und Gehälter müssen **mindestens einmal im Monat** zu einem festen, im Voraus festgelegten Zeitpunkt ausbezahlt werden, spätestens jedoch innerhalb der ersten 10 Tage des nächsten Kalendermonats. Die Lohnauszahlung kann auch anders als in bar auf die Hand des Arbeitnehmers erfolgen, z.B. das Geld kann auf ein Bankkonto überwiesen werden, wenn der Arbeitnehmer damit zuvor schriftlich einverstanden war oder so im Tarifvertrag verankert wurde.

Für einen Arbeitnehmer, der sein Einkommen aus einem Arbeitsverhältnis erzielt, gilt die **Sozialversicherungspflicht**. Der Arbeitgeber ist verpflichtet Beiträge vom Arbeitslohn des Arbeitnehmers zu berechnen und sie an die Sozialversicherungsanstalt abzuführen. Den **Altersrentenbeitrag** – 19,52% bezahlen zum gleichen Teil der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der Rentenbeitrag von 8% wird vom Arbeitnehmer in einer Höhe von 1,5% und vom Arbeitgeber in einer Höhe von 6,5% bezahlt. Der **Krankenversicherungsbeitrag** von 2,45% wird vollständig vom Arbeitnehmer bezahlt, und der Unfallversicherungsbeitrag (von 0,67% bis 3,33%) vom Arbeitgeber geleistet. **Beiträge für den Arbeitsfonds** (2,45%) und für **Garantierten Arbeitnehmerleistungsfonds** (0,10%) werden vom Arbeitgeber bezahlt.

Die jährliche Bemessungsgrundlage für Altersrenten- und Rentenversicherung darf nicht höher als der dreifache voraussichtliche durchschnittliche Monatslohn sein. Für arbeitende Personen **gilt auch die obligatorische Gesundheitsversicherung**. Der Beitrag wird in Höhe von 9% der Bemessungsgrundlage bezahlt und der Steuerzahler hat das Recht bezahlte Beiträge bis zur maximalen Höhe von 7,75% der Bemessungsgrundlage von der Steuer abzuziehen.

Die Fragen, die Grundsätze der Lohnauszahlungen bei **zivilrechtlichen Verträgen** betreffen, werden in den Vorschriften des Bürgerlichen Rechts geregelt und sie hängen von der jeweiligen Vertragsart ab. Ab dem 1. Januar 2017 gilt der Grundsatz, dass Personen, die ihre Arbeit auf Grundlage eines Geschäftsbesorgungsvertrages oder eines Dienstleistungsvertrages (auf den Vorschriften des Geschäftsbesorgungsvertrages Anwendung finden) vorrichten, Anspruch auf Lohn für jede Arbeitsstunde haben werden, der mindes-

tens so hoch wie der Mindeststundenlohn ist. Die Höhe des Mindeststundenlohns wird jedes Jahr angehoben und wird im gleichen Maße steigern wie der Mindestlohn der Arbeitnehmer. Der Mindestlohn findet jedoch keine Anwendung auf Personen, die selbständig über den Aufführungsort und -zeit des Auftrages oder der Leistung entscheiden und den ausschließlich Honorar auf Provisionsbasis zusteht. Außerdem werden von der obligatorischen Mindestlohnanwendung bestimmte Verträge über Pflegeleistungen ausgeschlossen – z.B. solche, die Grundlage für den Betrieb eines Familienpflegeheims sind, und auch Verträge über Kinderbetreuung in Pflegefamilien oder Betreuung von Personengruppen bei Ausflügen, die länger als einen Tag dauern.

Durchschnittliches Einkommen

Durchschnittliches Bruttoeinkommen im Jahr 2015 im Unternehmenssektor betrug in Polen 4121 PLN brutto (ca. 944,64 EUR). Im Mai 2016 betrug der monatliche **Durchschnittslohn im Unternehmenssektor** 4166,28 PLN (ca. 955 EUR).

Zum Beispiel betrug in Mai 2016 **das durchschnittliche Bruttoeinkommen in den Woiwodschaft Masowien** (mit der Stadt Warschau) in den einzelnen Sektoren: Unternehmenssektor – 5090 PLN (ca. 1167 EUR), Industrie – 4700 PLN (ca. 1077 EUR), industrielle Verarbeitung – 4500 PLN (ca. 1032 EUR), Bauwesen – 5430 PLN (ca. 1245 EUR), Handel – 5260 PLN (ca. 1206 EUR), Transport – 4140 PLN (ca. 949 EUR), Gastronomie und Hotelgewerbe – 3570 PLN (ca. 818 EUR), Information und Kommunikation – 8670 PLN (ca. 1987 EUR), Bedienung des Immobilienmarkts – 5670 PLN (ca. 1300 EUR), Verwaltung – 3290 PLN (ca. 754 EUR).

Steuern

Steuerarten

In Polen gibt es vierzehn Arten von Steuern, die man in **direkte Steuern** (Steuern, die direkt vom Steuerzahler geleistet werden, der verpflichtet ist sie an die Steuerbehörde abzuführen) und **indirekte Steuern** (die beim Kauf von Gütern entrichtet wird) unterteilen kann.

Direkte Steuern sind:

- 1) Einkommensteuer (PIT),
- 2) Körperschaftsteuer, (CIT, der Körperschaftssteuersatz in Polen liegt bei 19%),
- 3) Erbschafts- und Schenkungssteuer,
- 4) Steuer auf zivilrechtliche Geschäfte,
- 5) Landwirtschaftssteuer,
- 6) Forstwirtschaftssteuer,
- 7) Immobiliensteuer,
- 8) Kfz-Steuer,

- 9) Tonnagensteuer (für Schiffseigner, die für Handelsschiffe im internationalen Verkehr einsetzen),
- 10) Förderabgabe, die für einige Rohstoffe gilt,
- 11) Steuer von einigen Finanzinstitutionen.

Indirekte Steuern sind:

- 1) Mehrwertsteuer (MwSt. – in Polen gelten 4 MwSt.-Sätze – 23%, 8%, 5% und 0%),
- 2) Verbrauchersteuer,
- 3) Spielsteuer.

Aus der Perspektive der Beschäftigung und der wirtschaftlichen Tätigkeit in Polen sind jeweils die **Einkommenssteuer** und die **Körperschaftsteuer** die wichtigsten Steuern.

Einkommenssteuer

Aus Sicht einer natürlichen Person, die in Polen beschäftigt ist, ist die Einkommenssteuer die wichtigste Steuer.

Die Einkommensteuer haben alle natürlichen Personen zu entrichten, die Erträge erzielen. Wenn das Einkommen eines Steuerpflichtigen in einem Steuerjahr aus mehreren Quellen kommt, wird die Summe aller seiner Einkünfte aus dem Inland und Ausland besteuert. **Wenn Einkünfte in Polen von Personen erzielt werden, die keinen Wohnsitz hier haben, oder wenn polnische Bürger im Ausland ihre Einkünfte erzielen finden Vorschriften der Abkommen zur Verhinderung von Doppelbesteuerung Anwendung, die von Polen als Vertragsparteien unterzeichnet wurden.** Solche Abkommen hat Polen u.a. mit Österreich, Deutschland, Frankreich, Großbritannien unterzeichnet. Eine vollständige Liste von Staaten, mit den entsprechende Abkommen unterzeichnet wurden, ist auf der Internetseite des Finanzministeriums zu sehen.

Jede Person, die ihren Wohnort in Polen hat, hat von ihren erzielten Einkünften Steuern zu entrichten. Eine Person mit Wohnort in Polen ist die, **die hier „ihr Zentrum der persönlichen und wirtschaftliche Interessen hat“** (z.B. sie wohnt und arbeitet in Polen) oder die in Polen länger als **183 Tage im Jahr verbleibt**. Diese Person ist ein in Polen **ansässige Steuerpflichtiger** und ist in steuerpflichtig von allen Einkünften, die sie im jeweiligen Steuerjahr sowohl in Polen als auch im Ausland erzielt hat. Wenn aber diese Person ihren Wohnort nicht in Polen hat, dann zahlt sie Steuern nur von den Einkünften, die sie im polnischen Hoheitsgebiet erzielt hat. Die Besteuerungsgrundsätze werden so angewendet, dass dabei Vorschriften der Abkommen, zur Verhinderung von Doppelbesteuerung, die von Polen als einer der Vertragsparteien unterzeichnet wurden, berücksichtigt werden.

Steuerpflichtiges Einkommen (Differenz zwischen Einkünften und Werbungskosten).

Die Werbungskosten werden abhängig von der Art der erzielten Einkünfte berechnet, z.B. für Personen, die Einnahmen im Jahr 2016 erzielen:

- bei einem Arbeitsverhältnis betragen die Werbungskosten im Jahr 1335 PLN (ca. 306 EUR), und im Monat – 111,25 PLN (ca. 25 EUR);
- bei Geschäftsbesorgungsverträgen werden die Werbungskosten auf 20% der erzielten Einkünfte festgelegt;
- bei Urheberrechten werden die Werbungskosten auf 50% der erzielten Einkünfte festgelegt, dabei dürfen die Gesamtkosten im Jahr den Betrag von 42764 PLN (ca. 9803 EUR) nicht übersteigen;
- bei selbständiger Tätigkeit werden als Werbungskosten Kosten ausgewiesen, die getragen wurden um Einnahmen zu erzielen und die Einkommensquelle zu erhalten oder zu sichern. Eine Ausnahme davon stellen Ausgaben dar, die laut Gesetz keine Werbungskosten sind.

Die Berechnung der Einkommensbesteuerung hängt von der **Einkunftsquelle** ab, aus der das Einkommen erlangt wurde. Das Steuersystem sieht folgende Arten der Steuerberechnung vor:

- 1) **progressiver Steuertarif** – auf natürliche Personen, die ihr Einkommen nach allgemeinen Grundsätzen besteuern lassen finden im Jahr 2016 Steuertarife von **18%** und **32%** Anwendung, der Schwellenbetrag dazwischen liegt bei **85528 PLN** (ca. 19605 EUR). Außerdem gibt es einen Steuererminderungsbetrag von **556,02 PLN** (ca. 127 EUR). im Umkehrschluss bedeutet das, dass Einkommen von 3091 PLN (ca. 708 EUR) nicht besteuert wird.

Nach dem progressiven Steuertarif werden u.a. Einkommen aus Lohnarbeit (Arbeitsverhältnis, Geschäftsbesorgungsertrag und Werkvertrag) Altersrente, selbständiger Tätigkeit, Miete oder Pacht besteuert.

Steuerpflichtige, die ihr Einkommen nach dem progressiven Steuertarif besteuern lassen, können, soweit sie rechtliche Voraussetzungen erfüllen, das Ehegattensplitting und Einkommensteuererleichterungen für Alleinerziehende in Anspruch nehmen.

Einen Antrag auf Ehegattensplitting können Eheleute stellen, zwischen den das ganze Steuerjahr hindurch Gütergemeinschaft besteht und in dem ganzen Veranlagungszeitraum müssen sie in ehelicher Gemeinschaft verbleiben. Die Ehegatten ermitteln die Steuer in doppelter Höhe der für die Hälfte der gemeinsamen Einkommen der Ehegatten berechneten Steuer.

Eine allein erziehende Person wiederum ist berechtigt die Steuer in doppelter Höhe von der Hälfte des eigenen Einkommens zu berechneten;

- 2) **19% – Steuertarif bei Einkünften aus nicht-landwirtschaftlicher Wirtschaftstätigkeit und aus Spezialbereichen landwirtschaftlicher Produktion** – Einkünfte aus nicht-landwirtschaftlicher Wirtschaftstätigkeit können auch mit dem einheitlichen Steuersatz von 19% besteuert werden, falls sich der Steuerzahler dafür entscheidet indem er eine schriftliche Erklärung über die Wahl dieser Besteuerungsweise beim Vorsteher des zuständigen Finanzamtes einreicht. Gewinne (Verluste) werden in einer separaten Erklärung abgerechnet;

- 3) **pauschale Besteuerungsformen bei Einkünften aus nicht-landwirtschaftlicher Wirtschaftstätigkeit** – Wenn von einem Steuerpflichtigen die Voraussetzungen aus dem Gesetz über eine pauschale Besteuerungsformen bei einigen Einkünften, die von natürlichen Personen erzielt werden, erfüllt werden kann er seine Einnahmen (Erträge) aus der nicht-landwirtschaftlichen Wirtschaftstätigkeit pauschal besteuern lassen; es gibt folgende Formen der Pauschalbesteuerung:
- Pauschale für erfasste Erträge (die Steuererklärung wird bei dieser Besteuerungsform auf einem Formular bis zum 31. Januar des Folgejahres abgegeben),
 - Lohnsteuerkarte: in diesem Fall wird keine Steuererklärung abgegeben, sondern bis zum 31. Januar des Folgejahres werden in Jahreserklärung geleistete und von der Steuer (der Lohnsteuerkarte) abgezogene Gesundheitsversicherungsbeiträge ausgewiesen;
- 4) **pauschaler Steuertarif bei Einkünften aus Miete oder Pacht** – Wenn ein Steuerpflichtiger bestimmte rechtliche Voraussetzungen erfüllt kann er als Besteuerungsform für seine Einkünfte aus Miete oder Pacht die Pauschale für erfasste Erträge wählen, für die der Satz von 8,5% gilt. Diese Einkünfte werden im Rahmen einer separaten Erklärung abgerechnet, die bis zum 31. Januar des Folgejahres abgegeben wird;
- 5) **19% – Steuertarif bei einigen Kapitaleinkünften** – Mit dem einheitlichen 19% – Steuersatz werden einige Kapitaleinkünfte besteuert (z.B. aufgrund des entgeltlichen Absatzes von Wertpapieren oder Finanzderivaten), wobei der Ertrag (Verlust) aus ihnen in einer besonderen, im oben bezeichneten Termin einzureichenden Steuererklärung abgerechnet wird;
- 6) **19% – Steuertarif bei Einkünften aus Veräußerung von Immobilien** – die Pflicht für 19% der Immobilienertragssteuer entsteht dann, wenn der Verkauf vor Ablauf einer Frist von 5 Jahren erfolgt, die vom Ende des Kalenderjahres gerechnet wird, in dem der Erwerb oder der Bau einer Immobilie erfolgt sind, sowie wenn diese Veräußerung nicht im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit erfolgt; Das Einkommen wird in einer separaten Erklärung abgerechnet.
Das Einkommen aus der Veräußerung einer Immobilie kann von der Steuer befreit werden, wenn der erzielte Ertrag vom Steuerpflichtigen für eigene Wohnzwecke bestimmt werden, die in polnischen steuerrechtlichen Vorschriften benannt wurden;
- 7) **pauschale Einkommensteuer, die vom Steuerzahler entrichtet wird** – Mit der pauschalen Einkommensteuer sind u.a. Glücksspielgewinne, Zinsen und Diskont bei Wertpapieren, Bankzinsen auf Bankeinlagen, Beteiligungen an Kapitalfonds, Dividenden (welche in keinem Zusammenhang mit der ausgeführten wirtschaftlichen Tätigkeit stehen) des Steuerpflichtigen besteuert. Diese Erträge (Einkommen) werden nicht in einer Steuererklärung abgerechnet, denn diese Steuer wird vom Steuerpflichtigen entrichtet und abgeführt.

Körperschaftsteuer

Der Besteuerung mit der Körperschaftsteuer unterliegen:

- **juristische Personen;**
- **Organisationseinheiten ohne Rechtspersönlichkeit**, ausgenommen Personengesellschaften, dabei sind Steuerzahler Kapitalgesellschaften in Gründung sowie Kommanditgesellschaften auf Aktien mit Sitz oder Vorstand außerhalb des polnischen Hoheitsgebietes;
- **steuerliche Kapitalgruppen** (werden durch mindestens zwei Gesellschaften des Handelsrechts gebildet, die eine Rechtspersönlichkeit besitzen und die kapitalverbunden sind und bestimmte Voraussetzungen nach dem Gesetz erfüllen);
- **Gesellschaften ohne Rechtspersönlichkeit mit Sitz oder Vorstand in einem anderen Land**, sofern nach den steuerrechtlichen Vorschriften dieses Staates sie wie Rechtspersonen behandelt werden und in diesem Staat ihre ganze Einkünfte besteuert werden, unabhängig vom Ort, an dem sie erzielt wurden.

Für Steuerpflichtige, die **ihren Sitz oder Vorstand im** polnischen Hoheitsgebiet haben, wird die Steuer von **ihren gesamten Einkünften berechnet**, unabhängig von dem Ort, an dem sie erzielt wurden. Für Steuerpflichtige, die **ihren Sitz oder Vorstand nicht im** polnischen Hoheitsgebiet haben, wird die Steuer von **ihren Einkünften berechnet**, die im polnischen Hoheitsgebiet erzielt wurden.

Den Gegenstand der Besteuerung bildet das Einkommen. Nach der allgemein geltenden Regelung ist das Einkommen, ungeachtet der Arten von Einkunftsquellen, aus denen es erzielt wurde, zu versteuern. Das Einkommen ist der in einem Steuerjahr erwirtschaftete Überschuss der Summe der Einkünfte über die Betriebsausgaben. Übersteigen die Betriebsausgaben die Summe der Einkünfte, so bildet die Differenz den Verlust. Der Abzug von steuerlichen Verlusten ist jedoch innerhalb der nach dem Verlust folgenden 5 Steuerjahre möglich. Die Abzugshöhe in einem Jahr darf 50% des Verlustes aus dem jeweiligen Jahr nicht überschreiten.

Bei **Einkünften aus Beteiligung an Gewinnen** juristischer Personen (z.B. Dividenden) sowie Einkünften ausländischer Unternehmen aus sog. Lizenzgebühren (z.B. Zinsen) – wird der Ertrag besteuert.

Bei Beteiligungsverhältnissen und anderen besonderen Verhältnissen ist es möglich die Einkünfte auf Grundlage einer **Schätzung zu besteuern**.

Polnische Rechtsvorschriften sehen einen **Katalog sachlicher Freistellungen** vor, darunter für Steuerpflichtige wie Verbände, Vereine, Stiftungen, die gesetzlich vorgegebene und sozial nützliche Ziele umsetzen. Bei diesen Steuerpflichtigen betrifft diese Freistellung Einkünfte, die zur Umsetzung der in nationalen Vorschriften vorgegebenen sozial nützlichen Zielen bestimmt werden. Diese Ziele müssen mit den Zielen der satzungsgemäßer Tätigkeit dieser Träger gleich sein.

Zu den steuerrelevanten Einkünften gehören insbesondere erhaltene Geldmittel, Geldwerte, Kursdifferenzen sowie der Wert der unentgeltlich oder teilweise unentgeltlich erhaltenen Sachen, Rechte oder anderer Leistungen.

Als steuerrelevante Kosten gelten die Kosten, die getragen wurden um Einnahmen zu erzielen und die Einkommensquelle zu erhalten oder zu sichern. Somit werden zu den steuerrelevanten Kosten unterschiedliche Ausgaben gerechnet, **die im direkten Zusammenhang mit den Erträgen des Steuerpflichtigen stehen**, d.h. Ausgaben für den Warenkauf, sowie die, die nur indirekt mit dem vom Steuerpflichtigen erzielten Erträgen zusammenhängen.

Die Abrechnung der Kosten, die direkt mit den Erträgen zusammenhängen erfolgt in dem Jahr, in dem die damit zusammenhängende Erträge erzielt werden. Sonstige Kosten werden in dem Jahr abgerechnet, in dem sie getragen wurden.

Die Besteuerungsgrundlage bildet generell **das Einkommen**, von dem eventuelle Schenkungen für Ziele abgezogen wurden, die in den nationalen Vorschriften festgelegt wurden (z.B. gemeinnützige Hilfe, soziale Zwecke).

Die Abrechnung im Rahmen eines Gesamtlimits von 10% umfasst auch **Schenkungen** für Träger in anderen EU-Staaten oder EWR-Staaten, die solche Tätigkeit führen.

Abrechnungsfähig sind auch Schenkungen für karitative Einrichtungen und Pflegeeinrichtungen auf Grundlage der sog. Kirchengesetze – in diesem Fall bis zu 100% der Erträge.

Von der Besteuerungsgrundlage können auch teilweise Ausgaben für Forschungs- und Entwicklungsarbeit abgezogen werden, d.h. ein Teil der Kosten für Forschungs- und Entwicklungsarbeit, die zu den Betriebskosten gerechnet werden.

Die Steuer beträgt 19% der Besteuerungsgrundlage. Es wird geplant für kleine Steuerpflichtige im Jahr 2017 einen Körperschaftsteuersatz von 15% einzuführen. Diese Änderung soll für diejenigen gelten, die im letzten Steuerjahr Erträge unter 1,2 Mio. EUR (ca. 5 Mio. PLN) erzielt haben.

Steuerpflichtige und Steuerzahler **geben im Laufe eines Steuerjahres keine Steuererklärungen ab**, aber sie sind verpflichtet **monatliche Steuervorauszahlungen zu leisten**. Kleine Steuerpflichtige sowie Steuerpflichtige, die ihre wirtschaftliche Tätigkeit beginnen können ihre Steuervorauszahlungen vierteljährlich leisten.

Während eines Steuerjahres können die Steuervorauszahlungen von den Steuerpflichtigen im Rahmen eines **vereinfachten Systems** abrechnen.

Steuerpflichtige haben eine Erklärung über die Höhe ihres im Steuerjahr erzielten Einkommens (Verlustes) abzugeben, was nicht später als **bis zum Ende des dritten Monats des Folgejahres** zu erfolgen hat. Innerhalb dieser Frist ist die fällige Steuer oder die Differenz zwischen der fälligen Steuer laut Erklärung und der Summe der fälligen Vorauszahlungen seit Anfang des Jahres zu bezahlen.

Steuervergünstigungen und Steuerbefreiungen für natürliche Personen

Ansprüche auf Steuervergünstigungen und Steuerbefreiungen

Für Steuerpflichtige in Polen gibt es **bestimmte Steuervergünstigungen und Steuerbefreiungen**.

Steuervergünstigungen

Für Einkommenssteuerpflichtige gibt es nachstehende Steuervergünstigungen:

- Steuervergünstigungen, die vom Einkommen abgezogen werden,
- Steuerabzugsfähige Begünstigungen.

Einkommensabzugsfähig sind:

- 1) **Sozialversicherungsbeiträge**, die der Steuerpflichtige entrichtet hat.
- 2) **Ausgaben für Rehabilitationsziele** – diese Abrechnung steht einem Behinderten zu oder Personen, die für den Unterhalt behinderter Personen aufkommen. Zum Zwecke der Begünstigung gilt, dass für den Unterhalt einer Person gesorgt wird, wenn ihr Jahreseinkommen unter 9120 PLN (ca. 2090 EUR) liegt;
- 3) **Schenkungen**:
 - a) für Zwecke, die im Gesetz über gemeinnützige Tätigkeit genannt wurden, z.B. Gesundheitsschutz und Förderung, Kultur, Kunst, Wissenschaft und Bildung,
 - b) für Ziele, die mit Religionsausübung zusammenhängen,
 - c) in Form von Blutspenden ehrenamtlicher Blutspender.
 Insgesamt darf der Abzug den Betrag von 6% des Einkommens nicht überschreiten;
- 4) **Schenkungen** für kirchliche juristische Personen, die karitative Einrichtungen und Pflegeeinrichtungen führen – dieser Abzug wird in Gesetzen festgelegt, in den das Verhältnis des Staates zu den einzelnen Kirchen und Glaubensgemeinschaften geregelt wird; Ein Steuerpflichtiger kann hier 100% seines Einkommens abziehen;
- 5) Ausgaben für die Internetnutzung – dieser Abzug darf den Betrag von 760 PLN (ca. 174 EUR) nicht übersteigen. Der Abzug kann ausschließlich in zwei nacheinander folgenden Steuerjahren vorgenommen werden;
- 6) Ausgaben im Zusammenhang mit **Sparen für eigene Altersrente** – abzugsfähig sind Einzahlungen auf ein individuelles Konto für Altersrentensicherung (IKZE). Die Einzahlungen auf das Konto dürfen innerhalb eines Steuerjahres nicht höher als der Betrag sein, der in den Vorschriften über das individuelle Konto für Altersrentensicherung festgelegt wurde. Die Einzahlungen auf das IKZE-Konto in einem Kalenderjahr dürfen nicht höher als der 1,2-fache prognostizierte durchschnittliche Monatslohn in der Nationalwirtschaft sein, der für das jeweilige Jahr im Haushaltsgesetz oder im Gesetz über das Haushaltsprovisorium oder in seinen Entwürfen festgelegt wurde, sofern entsprechende Gesetze nicht verabschiedet wurden. Im Jahr 2016 beträgt der maximale Abrechnungsbetrag 4866 PLN (ca. 1115 EUR).

Steuerabzugsfähig sind:

- 1) **Beiträge zur allgemeinen Gesundheitsversicherung**, die vom Steuerpflichtigen bezahlt wurden (der Abzug darf nicht höher als 7,75% der Bemessungsgrundlage für diesen Beitrag sein);
- 2) **Steuervergünstigungen wegen Kinder** – diese Steuervergünstigung kann von einem Steuerpflichtigen in Anspruch genommen werden, der ein minderjähriges oder ein volljähriges noch lernendes Kind (bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs) erzieht. Diese Ermäßigung steht Eltern, dem rechtlichen Vormund (wenn das Kind mit dem Vormund wohnt) oder den Pflegeeltern zu:

Der abzugsfähige Betrag beträgt:

- a) für erstes und zweites Kind je 92,67 PLN im Monat (ca. 21 EUR) [im Jahr je 1102,04 PLN (ca. 252 EUR)],
- b) für drittes Kind 166,67 PLN (ca. 38 EUR) im Monat [im Jahr 2000 PLN (ca. 458 EUR)],
- c) für viertes und jedes weitere Kind je 225 PLN (ca. 52 EUR) im Monat [im Jahr 2700 PLN (ca. 619 EUR)].

Steuerpflichtigen, die **nicht ausreichend viel Steuern** bezahlt haben, um den ihn zustehenden Betrag in voller Höhe abziehen zu können steht das Recht auf die Erstattung des nicht genutzten Ermäßigungsbetrags zu. Es ist jedoch daran zu denken, dass es hier einen Limit gibt, dieser Betrag darf nämlich nicht höher als der Gesamtbetrag aller vom Steuerpflichtigen geleisteten Beiträge für Sozial- und Gesundheitsversicherung sein, die abzugsfähig sind.

Steuerbefreiungen

Ziele der **Steuerbefreiungen** sind u.a.:

- 1) **Umsetzung der Familienpolitik**, hier werden von der Steuer befreit z.B.:
 - a) Familienleistungen, Familienbeihilfen und Pflegegeld, Beihilfen für Pfleger, die auf Grundlage des Gesetzes über die Feststellung und Auszahlung von Beihilfen für Pfleger gewährt werden, Geldleistungen aufgrund einer unwirksamen Vollstreckung der Unterhaltszahlungen sowie Geburtsbeihilfen, drunter auch Erhöhungen, die den Charakter von Familienzulagen bei Renen und Ausland-srenten haben.
 - b) einmalige Beihilfen bei der Geburt eines Kindes, die aus Mitteln der Gewerkschaften ausbezahlt werden,
 - c) Unterhaltszahlungen für Kinder (bis zur Vollendung des 25 Lebensjahrs sowie für Kinder, altersunabhängig, die Pflegegeld, Pflegebeihilfe oder Sozialrente bekommen) und bis zum Betrag von 700 PLN (ca. 161 EUR) im Monat für andere Personen;
- 2) **Unterstützung für Personen, die sich aufgrund unvorhersehbarer Umstände in einer schwierigen Lage befinden**, hier werden steuerfrei u.a.:
 - a) Sozialhilfeleistungen,
 - b) einmalige Leistungen, die wegen eines Schicksalsschlags aus der Staatskasse oder aus dem Haushalt der Gebietskörperschaften ausbezahlt wurden.

- 3) **Unterstützung für Rentner**, hier werden steuerfrei:
 - a) Leistungen, die die Rentner von den Gewerkschaften und von den Betrieben erhalten, mit den sie zuvor im Dienstverhältnis, Arbeitsverhältnis oder genossenschaftliches Arbeitsverhältnis standen – bis zu einem Betrag im Steuerjahr von 2280 PLN (ca. 523 EUR),
 - b) Erhöhungen der Auslandsaltersrenten und Renten, die den Charakter von Familienzulagen haben und über den Steuerzahler ausbezahlt werden,
 - c) Leistungen, die vollständig oder teilweise die Kosten der Fernseh- und Radiogebühren decken;
- 4) **Hilfe bei Arbeitsvorbereitung (Vorbeugung der Arbeitslosigkeit), sowie bei der Entwicklung von Fähigkeit der aktiven Teilnahme am Gesellschaftsleben**, hier werden steuerfrei einige Leistungen, die den Arbeitslosen auf Grundlage von nationalen Rechtsvorschriften gewährt wurden;
- 5) **staatliche Unterstützung bei Investitionen in die Ausbildung und Bildung von Kindern und Jugendlichen**, hier werden steuerfrei:
 - a) Stipendien und materielle Hilfe für Schüler und Studenten in Form von u.a. Leistungsstipendien, Sozialstipendien, Finanzierungshilfe für Internat- und Studentenwohnheimplätze, Leistungen, die Rückerstattung der Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln der Kinder, die zur Schule fahren,
 - b) Gewinnen und Preise, die Schüler für ihre Teilnahme an Wettbewerben, Tourieren und Schulwettbewerben erhalten, die nach den Vorschriften über das Bildungssystem organisiert werden,
 - c) Leistungen die ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für die Erhöhung seiner beruflichen Qualifikationen erhält,
 - d) Hilfe für Studenten bei beruflichen Studentenpraktika, sowie Tilgung der Studentenkredite,
 - e) Kostenpauschalen für Unterhalt und Unterbringung, die aus der Staatskasse für die Auslandsentsendung wegen didaktischer Arbeit in Schulen und akademischen Zentren ausbezahlt werden,
 - f) Auszeichnungen für außergewöhnliche Erfolge in der Wissenschaft, Kultur und Kunst, sowie wegen Aktivitäten für Menschenrechte, und zwar der Teil davon, den die Person diesen Preis für gemeinnützige Zwecke übergibt.

Ein Katalog mit allen subjektbezogenen Freistellungen und anderen Begünstigungen bei der Einkommensteuer wird jedes Jahr ausgewertet und aktualisiert und ist auf der Internetseite des Finanzministeriums als Bericht „Steuerpräferenzen in Polen“ erhältlich (letzte Auswertung betrifft das Jahr 2014).

Steuererklärungen werden auf dem jeweils gültigen Formular bis zum 30. April des Folgejahres bei dem Finanzamt, das am letzten Tag des Steuerjahres für den Wohnort des Steuerzahlers zuständig war, eingereicht. Wenn der letzte Tag dieser Frist ein Samstag oder ein gesetzlich freier Tag ist gilt als Abgabetermin der nächste Tag nach den arbeitsfreien Tagen. Die Steuererklärung kann in traditioneller Form (auf dem Papier) oder elektronisch eingereicht werden.

Vom Finanzministerium wird jedes Jahr eine Broschüre „Schritt für Schritt, wie wird ein PIT-Formular abgerechnet“ vorbereitet. Diese Broschüre ist auf der Internetseite des Finanzministeriums erhältlich. Außerdem werden zu den im jeweiligen Jahr geltenden Steuerformularen vom Finanzministerium separate **Informationsbroschüren** erstellt, die auch auf der Internetseite des Finanzministeriums erhältlich sind.

Kapital- und Zahlungsfluss

EU-/EFTA-Bürger können in Polen alle Finanzgeschäfte vornehmen u.a. Bankkonten eröffnen, Kredite oder Darlehen bei Finanzinstituten mit Sitz in Polen aufnehmen. Die Bürger dieser Länder können auch die nach Polen überwiesene Finanzmittel oder die in Polen erwirtschafteten Erträge frei ins Ausland transferieren.

Weitere Informationen:

<http://www.finance.mf.gov.pl> Finanzministerium

<http://www.archbip.mf.gov.pl/bip/8434.html> Finanzministerium – Liste der Staaten mit Abkommen zur Verhinderung der doppelten Besteuerung

<http://www.finance.mf.gov.pl/pit/formularze/2016> Finanzministerium – Informationsbroschüren

<http://www.finance.mf.gov.pl/pit/broszury-informacyjne/2016> Finanzministerium – Broschüre „Schritt für Schritt, wie wird ein PIT-Formular abgerechnet“

<http://www.finance.mf.gov.pl/pit/ulgi/odliczenia-od-dochodu/ulga-rehabilitacyjna> Finanzministerium – Steuerermäßigungen

<http://www.finance.mf.gov.pl/abc-podatkow/preferencje-podatkowe-w-polsce> Finanzministerium – bericht „Steuerpräferenzen in Polen“

<http://www.pit.pl> Steuerportal

<https://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.zus.pl> Sozialversicherungsanstalt

<http://www.stat.gov.pl> Hauptstatistikamt



Das Sozialversicherungssystem in Polen

Umfang

Im **Sozialversicherungssystem** in Polen gibt es Altersrentenversicherung, Rentenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung.

Ein Versicherter ist eine körperliche Person, die mindestens von einer der Sozialversicherungen erfasst wird.

In Polen gibt es **obligatorische, freiwillige** Versicherungen sowie die Möglichkeit der **Versicherungsfortsetzung**.

Obligatorisch altersrenten- und rentenversichert sind u.a.: Arbeitnehmer, mit Ausnahme von Staatsanwälten, sowie Mitglieder landwirtschaftlicher Produktionsgenossenschaften, Auftragnehmer, Personen, die außerlandwirtschaftliches Gewerbe führen, Geistliche, Abgeordnete und Senatoren, die ihr Entgelt bekommen, Personen, die Arbeitslosengeld beziehen, Personen im Erziehungsurlaub oder die, die Mutterschaftsgeld beziehen.

Personen, die von der obligatorischen Altersrenten- und Rentenversicherungen erfasst sind können ihr freiwillig beitreten.

Obligatorisch krankenversichert sind Personen, die obligatorisch unter die Altersrenten- und Rentenversicherung fallen, und zwar Arbeitnehmer, mit Ausnahme von Staatsanwälten, Mitglieder der landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften und landwirtschaftlichen Betriebsgemeinschaften, Personen, die Ersatzwehrdienst leisten. **Freiwillig** (auf Antrag) können der Krankenversicherung Personen beitreten, die obligatorisch von der Altersrenten- und Rentenversicherung umfasst werden, die u.a. außerlandwirtschaftliche wirtschaftliche Tätigkeit führen, ihre Arbeit auf Grundlage eines Auftragsvertrages oder eines Agenturvertrages ausüben.

Obligatorisch unfallversichert sind Personen, die altersrenten- und rentenversichert sind z.B., Arbeitnehmer, Auftragnehmer, Mitglieder von landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften, Personen, die außerlandwirtschaftliche Tätigkeit führen und Personen, die mit ihnen zusammenarbeiten.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Geltende Vorschriften besagen, dass Grundlage des polnischen Sozialversicherungssystems **Gleichbehandlung** aller Versicherten ist, und zwar unabhängig von der Nationalität, der Staatsbürgerschaft und dem Wohnort. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt insbe-

sondere für Bedingungen, unter den eine Person vom Sozialversicherungssystem umfasst wird, Berechnung der Leistungshöhe, Zeitraum der Leistungszahlung sowie Beibehaltung des Leistungsanspruchs.

Die Geltung der polnischen Versicherung wird laut Vorschriften nicht von der eigenen Staatsbürgerschaft, Wohnort oder Aufenthaltsort abhängig gemacht. Maßgeblich für die Erfassung durch diese Versicherungen ist: die **Tatsache, dass ein Arbeitsverhältnis mit einem polnischen Träger besteht oder ein sonstiger Vertrag geschlossen wurde, der nach den Vorschriften die Sozialversicherungspflicht nach sich zieht sowie dass die Arbeit im Rahmen dieser Verträge im polnischen Hoheitsgebiet ausgeführt wird.**

Für einen Familienangehörigen eines EU-/EFTA-Bürgers, der kein EU/EFTA-Staatsbürger ist, der aber in Polen beschäftigt ist **gelten keine polnische Vorschriften** über die Sozialversicherungen, sofern diese Verpflichtung in einem Vertrag ausgeschlossen wurde, dessen Vertragspartei Polen ist, oder wenn es so im Gemeinschaftsrecht geregelt wurde.

Der polnische Gesetzgeber hat gerichtliche Kontrolle eingeführt, die zu überprüfen hat, ob jede Rentenstelle sich an dem Gleichbehandlungsgrundsatz hält. Jeder Versicherte, der meint, dass ihm gegenüber der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht angewandt wurde hat das Recht vor einem allgemeinen Gericht seine Forderungen aus der Sozialversicherung geltend zu machen.

Sozialversicherungsbeiträge

Die Höhe der Altersrenten-, Renten- und Krankenversicherung ist für alle Versicherten einheitlich und beträgt:

- 19,52% der Bemessungsgrundlage des Altersrentenversicherungsbeitrags (wird zu gleichen Teilen vom Zahler und vom Versicherten finanziert – jeweils 9,76%);
- 8% der Bemessungsgrundlage des Rentenversicherungsbeitrags (der Zahler bezahlt 6,5% und der Versicherte 1,5%);
- 2,45% der Bemessungsgrundlage des Krankenversicherungsbeitrags (alles bezahlt der Versicherte).

Der Unfallversicherungsbeitrag ist differenziert und beträgt zwischen 0,67 bis 3,86% der Beitragsbemessungsgrundlage. Die Höhe ist abhängig davon, zu welcher Gruppe – Tätigkeitsart der jeweilige Zahler nach der Tätigkeitsklassifikation gehört. Hier wird der gesamte Beitrag vom Arbeitgeber bezahlt.

Umsetzung von Aufgaben aus dem Bereich der Sozialversicherungen

Die Sozialversicherungsanstalt (ZUS) ist in Polen eine Behörde, die hauptsächlich für die Umsetzung der Vorschriften über Sozialversicherungen zuständig ist. Sie ist u.a. zuständig für die Erfassung der Sozialversicherungsbeiträge und für den Vertrieb der Leistungen (z.B. der Altersrenten, Renten, Krankengeld oder Mutterschaftsgeld). Das erfolgt in einer Höhe und nach Grundsätzen, die in allgemein geltenden Vorschriften festgelegt wurden.

ZUS verfügt über den Sozialversicherungsfonds, der ein staatlicher zweckgebundener Fonds ist, der kraft Gesetz zur Finanzierung von Aufgaben aus dem Bereich der Sozialversicherungen gebildet wurde.

Von ZUS werden **Konten aller Personen geführt, die zur Sozialversicherung angemeldet wurden**. Diese Konten werden auf Grundlage des ersten Anmeldedokumentes eines Versicherten eingerichtet, das der Beitragszahler an ZUS übermittelt hat. Auf dem Konto einer versicherten Person werden u.a. die Höhen der fälligen und eingezahlten Beiträge für Altersrenten-, Renten-, Unfall- und Gesundheitsversicherungen, sowie die Höhe der fälligen und geleisteten Beiträge für den Offenen Altersrentenfonds registriert. Bis zum 31. August jedes Jahres ist ZUS verpflichtet einen Versicherten, der nach dem 31. Dezember 1948 geboren wurde, eine Information über seinen Kontostand bei ZUS nach dem Stand zum 31. Dezember des Vorjahres zu senden. Der Versicherte kann auch diese Informationen über **die Elektronische Dienstleistungsplattform von ZUS (PUE)** prüfen, die Daten von Konten der ZUS-Versicherten online zur Verfügung stellt.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/>

<http://www.zus.pl> Sozialversicherungsanstalt

<http://zus.pl/default.asp?p=1&id=1442>

Koordinierung der Sozialversicherungssysteme

Die EU-Vorschriften beinhalten Regelungen zur Festlegung des zuständigen Staates, also zur Festlegung, in welchem Land Sie versichert sind, wenn Sie in einem oder in mehreren EU-/EFTA-Staaten beschäftigt sind oder eigene Firma leiten.

Nach diesen Vorschriften ist der wichtigste Grundsatz bei der Feststellung des für die Versicherung zuständigen Staates **das Gesetz des Arbeitsortes** (*lex loci laboris*) – der bedeutet, dass Sie der Sozial- und Gesundheitsversicherung sowie Versicherungssystembeiträge in dem Land bezahlen, in dem Sie arbeiten.

Nach diesem Grundsatz:

- gelten für einen Arbeitnehmer, der in einem EU-Staat beschäftigt ist, Rechtsvorschriften dieses Staates, auch wenn er in einem anderen Staat wohnt oder wenn das Unternehmen oder der Arbeitgeber, der ihm beschäftigt, seinen Sitz oder den Ort seiner Tätigkeitsausübung im anderen Mitgliedstaat registriert hat;
- eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats, auch wenn sie im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates wohnt;

- für einen Matrosen, der unter der Flagge eines Mitgliedstaates fährt, gelten Rechtsvorschriften dieses Staates, unter dessen Flagge er fährt;
- für Beamte gelten Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, dessen Verwaltung sie beschäftigt.

In einigen Fällen ist das Gesetz des Arbeitsortes nicht ausreichend oder nicht maßgeblich für die Festlegung des zuständigen Staates. Aus diesem Grund um Situationen zu vermeiden, in dem ein Wanderarbeiter gleichzeitig in mehreren Staaten versichert wäre, sehen die EU-Vorschriften eine Reihe von besonderen Vorschriften für folgende Personengruppen vor:

- entsandte Arbeitnehmer,
- Selbständige, die ihre Tätigkeit vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat verlegen,
- Personen, die normalerweise in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung und/ oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben,
- Vertragsbedienstete der Europäischen Gemeinschaften.

EU-/EFTA-Bürger, die zu Arbeitszwecken oder Wohnzwecken ins Ausland reisen werden durch Vorschriften zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme geschützt. Sie beinhalten besondere Regelungen, durch die Personen, die gleichzeitig oder nacheinander eine Beschäftigung in einigen Mitgliedstaaten aufnehmen keine negativen Folgen der Geltung von Sozialversicherungssystemen unterschiedlicher Staaten spüren. Sie sorgen für Gleichbehandlung jedes EU-/EFTA-Bürgers und geben diesen Bürgern Recht auf medizinische Versorgung, Krankenleistungen, Familienleistungen, Altersrenten, Renten oder Arbeitslosengeld. Sie legen fest, welcher Staat für den Arbeitnehmer oder für selbstständigen Erwerbstätigen, der im Ausland arbeitet, zuständig ist. Sie gewährleisten, dass Ansprüche, die in einem Land erworben werden, wie z.B. Altersrente ausbezahlt werden, und zwar auch dann, wenn die anspruchsberechtigte Person in ein anderes Land zieht.

Leistungen, auf die sich die **EU-Koordinierung** bezieht sind:

- 1) **Altersrenten und Renten** – wenn Sie in Polen zu kurz gearbeitet haben, um Altersrente oder Rente zu bekommen, werden von ZUS die Versicherungszeiten aus einem Staat, in dem die Koordinierungsvorschriften gelten, dazugerechnet. Wenn Sie zu kurz im Ausland gearbeitet haben wird die Entsprechung von ZUS in diesen Staaten die Versicherungszeiten in Polen dazurechnen. Die Arbeit in jedem Staat, in dem die Koordinierungsvorschriften gelten, wird auf die Arbeitszeit angerechnet, die für den Erhalt einer Altersrente oder Rente erforderlich ist, und die Arbeit in Polen auf die Arbeitszeit in jedem dieser Länder. Der Grundsatz der Zusammenrechnung der Versicherungszeiten gilt sowohl für Arbeitnehmer als auch für selbstständig Erwerbstätige;
- 2) **Invaliditätsrenten und Familienrenten** – Sie können einen Antrag auf Altersrente, Invaliditätsrente oder Familienrente in Mitgliedstaaten stellen, wenn Sie in einem dieser Staaten mindestens ein Jahr beschäftigt waren, und wenn das ange-

sichts der gesamten Zeiten, die angerechnet werden, möglich ist. Wenn Sie in einem Land kürzer als ein Jahr gearbeitet haben wird diese Zeit bei der Prüfung Ihres Anspruchs auf die Altersrente zu Ihrer bisherigen Arbeitszeit durch andere Länder, wo sie gearbeitet haben, dazugerechnet. Altersrente und Invaliditätsrente berechnet und berechnet man nach den nationalen Vorschriften des Landes, in dem Sie gearbeitet haben;

- 3) **Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten** – Renten bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten werden auf Grundlage der Rechtsvorschriften dieses Staates gewährt, in dem Sie zum Zeitpunkt des Unfalls oder der Erkrankung gearbeitet haben;
- 4) **Familienleistungen** – in Polen werden Leistungen für Familien aus der Staatskasse finanziert, der Anspruch darauf hängt von der Situation der Familie ab, die diese Leistung beantragt. Familienleistungen werden auch dann gewährt, wenn die leistungsberechtigte Person in einem anderen Staat lebt als der, der zur Zahlung dieser Leistungen verpflichtet ist. Familienleistungen werden auch dann gewährt, wenn die Familie in einem anderen Staat wohnt, als der Staat, der diese Leistungen gewährt hat.

Wenn mehr als nur ein Staat die Familienleistungen auszahlen soll, so gilt folgende Rangfolge: an erster Stelle stehen die durch eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgelösten Ansprüche, darauf folgen die durch den Bezug einer Rente ausgelösten Ansprüche und schließlich die durch den Wohnort ausgelösten Ansprüche;

- 5) **Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft** und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft für die die Koordination der Sozialversicherungssysteme gilt, sind:
 - a) Krankengeld – steht Arbeitnehmern für einen Zeitraum von 33 Tagen oder entsprechend bis zu 14 Tagen im Kalenderjahr zu,
 - b) Krankengeld aus Krankenversicherung oder Unfallversicherung – steht einer krankenversicherten oder unfallversicherten Person für die Dauer einer Krankheit bis zu 182 Tagen zu, und im Fall der Tuberkulose, oder wenn die Krankheit während der Schwangerschaft ausgebrochen ist – bis zu 270 Tagen,
 - c) Rehabilitationsleistungen aus Krankenversicherung oder Unfallversicherung – stehen für einen Zeitraum bis zu 12 Monaten einem Versicherten zu, der nach der Zeit, in der er Krankengeld bezogen hat weiter krank ist, sofern die Aussichten, dass er wieder arbeitsfähig sein wird, gut sind,
 - d) Unterstützungszahlung aus Krankenversicherung oder Unfallversicherung steht für die Zeit der beruflichen Rehabilitation, jedoch nicht länger als 24 Monate zu,
 - e) Mutterschaftsgeld – steht einer versicherten Person zu, die ein Kind geboren oder adoptiert hat,
 - f) Geldleistung bei Pflege eines kranken Familienangehörigen – Das Betreuungsgeld wird krankenversicherten Personen gezahlt, die ihrer Arbeit nicht weiter nachgehen, weil sie sich persönlich um ein krankes Kind oder ein anderes krankes Familienmitglied kümmern müssen.

Obige Leistungen stehen einem EU-/EFTA-Bürger zu, der in einer polnischen Firma beschäftigt wird oder in unserem Land selbständige Erwerbstätigkeit aufnimmt und für den die polnische Gesetzgebung gilt;

- 6) **Leistungen für Arbeitslose;**
- 7) **Gesundheitsleistungen**, darunter medizinische Betreuung;
- 8) **Sterbegeld;**
- 9) **Vorruhestandsleistungen** – nach den polnischen Vorschriften umfassen sie:
 - a) Vorruhestandleistungen,
 - b) Überbrückungsrenten und Familienrenten nach Personen, die Anspruch auf Überbrückungsrenten hatten,
 - c) Ausgleichsleistungen für Lehrer.

Für Vorruhestandsleistungen gilt die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in einem sehr engen Umfang. Hierfür gibt es die Möglichkeit des Leistungsexports aber der Grundsatz der Zusammenrechnung der Versicherungszeiten findet keine Anwendung. Der Anspruch auf Vorruhestandsleistungen wird ausschließlich auf Grundlage der inneren geltenden Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates festgestellt.

Weitere Informationen:

Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/>

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/unia-europejska/institucje-udzielajace-wyjasnien-w-sprawach-koordynacji-systemow-zabezpieczenia-spolecznego-w-ue/institucja-lacznikowa/>

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/unia-europejska/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego-w-ue/>

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/unia-europejska/swiadczenia-w-ramach-koordynacji-unijnej-/>

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/>

Krankenversicherungen

Wer ist krankenversichert und wie sind die Beiträge aus

Die obligatorische Krankengeld- und Mutterschaftsversicherung gilt **hauptsächlich für Arbeitnehmer**.

Auf eigenen Antrag und freiwillig können die Kranken- und Mutterschaftsversicherung auch Personen abschließen, die durch die obligatorische Alters- und Rentenversicherung erfasst sind, und, unter anderem, die Arbeit auf Grund von Agentur- oder Auftragsver-

tragen und eine landwirtschafts-fremde Tätigkeit ausüben (Gewerbetreibende, Kunstschaffende und Freiberufler).

Die Höhe des **Kranken- und Mutterschaftsversicherungsbeitrags** beträgt 2,45% der Beitragsbemessungsgrundlage. Der Betrag wird aus den Mitteln des Versicherten finanziert.

Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft

Bei Krankheit oder Mutterschaft werden aus Versicherung folgende **Leistungen** gezahlt:

- 1) **Krankengeld** – Krankengeldberechtigt ist ein Versicherter, der während der Krankengeldversicherungszeit erkrankt ist. **Prinzipiell erwirbt der Versicherte Anspruch auf das Krankengeld nach Ablauf der so genannten Wartezeit.** Eine Person, die der obligatorischen Krankengeldversicherung unterliegt, erwirbt Anspruch auf das Krankengeld nach Ablauf von 30 Tagen ununterbrochener Krankenversicherung. Eine Person, die dieser Versicherung freiwillig beigetreten ist, hat Anspruch auf sie **nach Ablauf von 90 Tagen** ununterbrochener Krankenversicherung.

Das Krankengeld steht dem Versicherten **in Höhe von 80%** der Bemessungsgrundlage zu, wenn es sich um einen Krankenhausaufenthalt steht für diese Zeit 70% der Bemessungsgrundlage zu. Falls die Erwerbsunfähigkeit infolge eines **Unfalls auf dem Weg zur Arbeit oder von der Arbeit** oder während der Schwangerschaft eintrat, beziehungsweise einen **Gewebe-, Zellen- oder Organspender** betrifft, wird das Krankengeld **in Höhe von 100%** der Bemessungsgrundlage ausgezahlt;

- 2) **Mutterschaftsgeld** – Das Mutterschaftsgeld steht der Versicherten (der Mutter) zu, die bei bestehendem Versicherungsschutz oder während ihres Mutterschaftsurlaubs:
 - a) ein Kind geboren hat,
 - b) ein Kind im Alter von bis zu siebten Jahren als Pflegefamilie aufgenommen hat, und wenn die Schulpflicht für das Kind verschoben wurde, ein Kind im Alter bis zum 10. Lebensjahr und die beim Vormundschaftsgericht einen Adoptionsantrag gestellt hat,
 - c) ein Kind im Alter von bis zu siebten Jahren als Pflegefamilie aufgenommen hat, allerdings mit Ausnahme der mit dem Kind nicht verwandten Mitgliedern einer professionellen Pflegefamilie, und wenn die Schulpflicht für das Kind verschoben wurde ein Kind im Alter bis zum 10. Lebensjahr.

Auch auf den Versicherten (Mann) finden die Vorschriften zum Mutterschaftsgeld Anwendung, wenn er ein Kind als Pflegefamilie aufgenommen hat. Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld kann auch vom Kindesvater erhoben werden, sofern er versichert ist und die Mutter des Kindes mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub genommen hat.

Das Mutterschaftsgeld steht ohne Wartezeiten zu.

Das Mutterschaftsgeld steht für **folgende Zeiten** zu:

- a) für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs und eines Urlaubs, der nach Bedingungen eines Mutterschaftsurlaubs gewährt wurde; es können 20–37 Wochen sein, abhängig von der Anzahl der Kinder, die bei einer Geburt auf die Welt kamen oder als Pflegekinder aufgenommen wurden,
- b) für die Zeit des Elternurlaubs bis zu 32 Wochen bei der Geburt eines Kindes, bis zu 34 Wochen bei der Geburt von zwei oder mehr Kindern, oder bis zu 29 Wochen – wenn ein Kind in die Pflege aufgenommen wird, wenn ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub zu Bedingungen eines Mutterschaftsurlaubs in Mindestumfang von 9 Wochen hat,
- c) Vaterschaftsurlaub – 2 Wochen.

Das Mutterschaftsgeld steht auch dem Versicherten- Kindesvater für den Zeitraum der zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs und der Elternzeit **gleich** wie der versicherten Mutter zu. Das Mutterschaftsgeld für die Zeit, die der Zeit des Elternurlaubs entspricht, können die Eltern auch gleichzeitig in Anspruch nehmen, dabei darf die Gesamthöhe dieser Beihilfe nicht für länger als für jeweils 32, 34 oder 29 Wochen ausbezahlt werden.

Diese Regelungen gelten für das Mutterschaftsgeld, das von Personen bezogen wird, die keine Arbeitnehmer sind, Personen, die Mutterschaftsgeld während des Erziehungsurlaubs erhalten sowie für Personen, die Mutterschaftsgeld nach Auslauf der bisherigen Versicherungsgrundlage beziehen.

Das Mutterschaftsgeld in Höhe von 100% der Bemessungsgrundlage steht für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs, des Urlaubs, der nach Bedingungen eines Mutterschaftsurlaubs erteilt wurde und des Vaterschaftsurlaubs zu. Wenn die Versicherte spätestens 21 Tage nach der Geburt (oder nach der Aufnahme eines Kindes zur Pflege und Stellung eines Antrags ans Gericht über die Erziehung des Kindes im Rahmen einer Pflegefamilie) einen Antrag auf Auszahlung des Muttergelds für die Zeit des zusätzlichen vollen Mutterschaftsurlaubs oder Elternurlaubs stellt, beträgt das Mutterschaftsgeld für diese gesamte Zeit 80% der Bemessungsgrundlage. Ansonsten gilt die Regelung, dass für erste 6 Wochen (oder 8 Wochen bei Mehrlingsgeburten) Mutterschaftsgeld in einer Höhe von 100% der Bemessungsgrundlage zusteht, für sonstige 26 Wochen beträgt diese Beihilfe 60%. der Bemessungsgrundlage.

Die Bemessungsgrundlage für das Mutterschaftsgeld ist die Höhe der durchschnittlichen Monatsvergütung, welche die berechtigte Person in den letzten 12 Monaten vor dem Monat bezogen hatte, in dem das Recht auf Mutterschaftsgeld begründet wurde.

Auch von dem Mutterschaftsgeld werden Alters- und Rentenversicherungsbeiträge berechnet. (Diese Beiträge werden aber aus der Staatskasse finanziert);

- 3) **Rehabilitationsgeld** – Das Rehabilitationsgeld wird einem Versicherten gewährt, dessen Anspruch auf Krankengeldleistungen abgelaufen ist, der aber weiterhin erwerbsunfähig bleibt und weitere Behandlung oder Rehabilitation eine Wider-

erlangung seiner Erwerbsfähigkeit in Aussicht stellt. Diese Leistung steht dem Versicherten für eine Zeit zu, die unentbehrlich ist, um die Erwerbsfähigkeit wiederherzustellen, jedoch nicht länger als 12 Monate;

- 4) **Ausgleichsgeld** – Das Ausgleichsgeld steht ausschließlich Versicherten zu, die Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit bei der Arbeit sind und deren Vergütung infolge der Inanspruchnahme von **beruflichen Rehabilitationsleistungen**, die für Anpassung oder zum Anlernen zu einer bestimmten Arbeit gesenkt wurde. (Bei der beruflichen Rehabilitation handelt sich um Hilfe für eine Person mit Behinderung, damit sie eine angemessene Beschäftigung erhält oder behält oder sie beruflich befördert wird).

Das Ausgleichsgeld steht während der **Rehabilitationszeit** für die Dauer von höchstens 24 Monaten zu. Dieses Geld steht einer Person nicht zu, die Anspruch auf die Altersrente oder Arbeitsunfähigkeitsrente hat. Das Ausgleichsgeld ist der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Monatslohn, der in 12 Kalendermonaten vor der Rehabilitation erzielt wurde und dem monatlichen Lohn, der für die Arbeitszeit, in der der reduzierte Lohn bezogen wird;

- 5) **Pflegegeld** – das Pflegegeld steht einem Versicherten zu, der von der Arbeit freigestellt ist, da er:

- ein gesundes Kind im Alter bis zu 8 Jahren zu betreuen hat. Wenn die Kinderkrippe, der Kindergarten oder die Schule, in die das Kind geht, unvorhergesehen geschlossen wurde; bei Geburt oder Krankheit des Ehepartners, der ständig das Kind betreut, wenn die Geburt oder die Krankheit diesen Ehepartner an der Kindsbetreuung hindert; wenn der Ehepartner, der das Kind ständig betreut, sich in einer stationären medizinischen Einrichtung befindet,
- ein krankes Kind im Alter bis zu 14 Jahren zu pflegen hat,
- ein anderes krankes Familienmitglied zu pflegen hat, (als anderes Familienmitglied gelten Ehegatte, Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Enkelkinder, Geschwister und Kinder im Alter über 14 Jahren), unter der Bedingung, dass es mit der betreuenden Person in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Das Recht auf das Pflegegeld steht der Mutter und dem Vater des Kindes gleich zu, wobei das Geld wird nur einem Elternteil ausbezahlt, und zwar dem, der einen entsprechenden Antrag für den jeweiligen Zeitraum gestellt hat.

Wenn es erforderlich ist für ein Familienmitglied persönlich zu sorgen steht das Pflegegeld dem Versicherten

- für höchstens 60 Tage in einem Kalenderjahr** zu, wenn ein gesundes Kind im Alter bis zu 8 Jahren und ein krankes Kind im Alter von bis zu 14 Jahren zu betreuen oder zu pflegen ist,
- für höchstens 14 Tage im Jahr** zu, wenn ein krankes Kind, das das 14. Lebensjahr vollendet hat, oder ein anderes krankes Familienmitglied zu pflegen ist.

Das Pflegegeld wird in Höhe von 80% der Bemessungsgrundlage ausbezahlt.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenie-w-razie-choroby-i-macierzynstwa/>

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/sickness-and-maternity-insurance/>

<http://www.zus.pl> Sozialversicherungsanstalt

<http://www.rodzicielski.gov.pl> Besondere Seite über Urlaubszeiten für Kinderbetreuung/Kinderpflege

Familienleistungen

Die grundlegende Unterstützungsform der Familien mit Kindern ist das **System der Familienleistungen**. Im Rahmen dieses Systems stehen den Eltern folgende drei Leistungsgruppen zu:

- 1) **Kindergeld mit Zuschlägen** – Anspruch auf dieses Geld besteht, wenn das monatliche pro Person umgerechnete Nettoeinkommen einer Familie unter **674 PLN** (ca. 155 EUR) im Monat liegt, und wenn ein behindertes Kind in der Familie gibt – unter 764 PLN (ca. 175 EUR) im Monat liegt.

Die aktuelle Kindergeld-Höhe im Monat beträgt:

- a) 89 PLN (ca. 20 EUR) für ein Kind bis zur Vollendung des 5. Lebensjahrs,
- b) 118 PLN (ca. 27 EUR) für ein Kind das älter als 5 ist bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs,
- c) 129 PLN (ca. 30 EUR) für ein Kind das älter als 18 ist, bis zur Vollendung des 24. Lebensjahrs.

Mit der Gewährung von Kindergeld hängt auch eventuelle Gewährung von Zuschlägen zusammen, die aber von der individuellen Situation einer Familie abhängig gemacht wird; dazu gehören:

- a) Entbindungsgeld in Form eines Pauschalbetrags – 1000 PLN (ca. 230 EUR) eine einmalige Leistung,
- b) Beihilfe für kinderreiche Familien – 90 PLN (ca. 21 EUR) die monatlich für das dritte und jedes weitere Kind in einer Familie gezahlt wird, das Anspruch auf Kindergeld hat,
- c) Betreuungsgeld für eine Person in Elternurlaub – 400 PLN (ca. 92 EUR) im Monat über einen Zeitraum von 24 Monaten,
- d) Ausbildungs- und Rehabilitationsbeihilfe für behinderte Kinder – 80 PLN (ca. 18 EUR) im Monat bis zum 5. Lebensjahr oder 100 PLN (ca. 23 EUR) im Monat für Kinder im Alter zwischen 5 und 24,
- e) Alleinerziehungszulage – 185 PLN (ca. 42 EUR) im Monat für ein Kind, nicht mehr als 370 PLN (ca. 85 EUR) für alle Kinder, bei einem Kind mit Behinderung

- wir dieser Betrag um 80 PLN (ca. 18 EUR) pro Kind erhöht, nicht mehr als um 160 PLN (ca. 37 EUR) für alle Kinder,
- f) Zulage zum Schuljahresbeginn, die einmal jährlich zu Schuljahresbeginn gezahlt wird und 100 PLN (ca. 23 EUR) pro Kind beträgt,
 - g) Zulage für die Ausbildung von Kindern außerhalb des Wohnortes – steht:
 - dann zu, wenn das Kind in einem Ort wohnt, wo sich der Sitz einer postgymnasialen Schule oder einer Kunsthochschule befindet, in der das Kind seiner Schul- und Lernpflicht nachkommt, sowie einer Grundschule oder eines Gymnasiums, bei einem Kind oder einem Lehrling mit einem Behinderungsnachweis oder einen Nachweis über den festgestellten Behinderungsgrad – 105 PLN (ca. 24 EUR) im Monat für ein Kind oder,
 - bei Pendelfahrten vom Wohnort zu dem Ort, in dem sich der Sitz der Schule befindet, und bei Pendelfahrten zur postgymnasialen Schule oder einer Kunsthochschule, in der die Schulpflicht und Lernpflicht in einem Umfang umgesetzt werden, der dem Unterricht in einer postgymnasialen Schule entspricht – 63 PLN (ca. 14 EUR) im Monat pro Kind;
- 2) **Entbindungsleistungen** – zu diesen Leistungen werden gerechnet:
- a) **einmalige Beihilfe für die Geburt eines Kindes** von 1000 PLN (ca. 230 EUR) die von einem Einkommenskriterium abhängig gemacht wird, das netto 1922 PLN (ca. 440,57 EUR) pro Person in einer Familie beträgt, weitere Voraussetzung ist, dass die Frau unter medizinischer Betreuung spätestens ab der 10. Schwangerschaftswoche bis zur Geburt stand,
 - b) **Beihilfe, die im Rahmen eines Gemeindebeschlusses verabschiedet wurde.** Diese Leistung wird von der Gemeinde aus eigenen Mitteln ausbezahlt. Die Gemeinde entscheidet selbst, ob sie zusätzlich diese Leistung erbringen möchte und legt die Kriterien für den Anspruch auf diese Leistung und seine Höhe fest;
 - c) **Elterngeld** steht den Eltern zu, die wegen ihrer beruflichen Situationen nicht das Mutterschaftsgeld in Anspruch nehmen können. Diese Unterstützung nutzen vor allem Arbeitslose, Studenten und Menschen, die auf Grundlage von Werkverträgen arbeiten. Das Elterngeld von 1000 PLN (ca. 230 EUR) im Monat wird nicht vom Einkommenskriterium abhängig gemacht und steht für ein Jahr (52 Wochen) nach der Geburt eines Kindes zu, bei Mehrlingsgeburten kann diese Zeit sogar auf 71 Wochen verlängert werden;
- 3) **Leistungen bei Pflege** – zu diesen Leistungen werden drei Arten von Leistungen für Personen gerechnet, die Menschen mit Behinderung pflegen:
- a) **Leistungen für Pflege** – steht Eltern zu, die ihrem Beruf nicht nachgehen können, weil sie eine behinderte Person pflegen müssen, deren Behinderung vor ihrem 25. Lebensjahr entstanden ist. Diese Leistung für Pflege steht unabhängig vom Einkommen zu und beträgt 1300 PLN (ca. 298 EUR) im Monat. Für Personen, die diese Leistung beziehen, werden auch Beiträge zur Altersrentenversicherung und Gesundheitsversicherung abgeführt.

- b) **Besondere Unterstützungsbeihilfe** – Wird von den Gemeinden Personen mit einer Unterhaltspflicht ausbezahlt, wenn sie ihre Beschäftigung oder andere Erwerbstätigkeit aufgeben, da dies für die ständige Pflege eines Familienmitglieds erforderlich ist. Besondere Unterstützungsbeihilfe wird gewährt, wenn das Einkommenskriterium erfüllt wurde, das pro Mitglied der Familie nicht den Betrag von PLN 764 (ca. 175 EUR) überschreitet. Die besondere Unterstützungsbeihilfe beträgt PLN 520 (ca. 119 EUR) pro Monat. Für Personen, die diese Leistung beziehen, werden auch Beiträge zur Altersrentenversicherung und Gesundheitsversicherung abgeführt.
- c) **Beihilfe für Pfleger** – diese Leistung wird von den Gemeinden für Personen ausbezahlt, die erwachsene Behinderte pflegen, und zwar, wenn sie ihre Beschäftigung oder andere Erwerbstätigkeit aufgeben, da dies für die ständige Pflege eines Familienmitglieds erforderlich ist. Beihilfe für Pfleger steht unabhängig vom Einkommen zu und beträgt 520 PLN (ca. 119 EUR) im Monat. Für Personen, die diese Leistung beziehen, werden auch Beiträge für Altersrentenversicherung und Gesundheitsversicherung abgeführt.
- Außerdem haben Behinderte Anspruch auf **Pflegebeihilfe**, die eine Art von Familienleistung ist und Behinderten sowie Personen über 75 ausbezahlt wird. Der Zweck dieser Leistung ist die Ausgaben teilweise zu decken, die sich aus der notwendigen Pflege und Hilfe einer anderen Person ergeben. Diese Leistung steht unabhängig vom Einkommen zu und beträgt 153 PLN (ca. 35 EUR) im Monat.

Im Jahr 2016 wurde zusätzlich zu den oben genannten Leistungen eine **unabhängige Kinderleistung** in Höhe von 500 PLN (ca. 115 EUR) netto im Monat für jedes zweite und weitere Kind in einer Familie bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs eingeführt. Für das erste Kind d.h. das einzige Kind oder das älteste Kind in einer Familie steht diese Leistung zu, wenn das Pro-Kopf-Einkommen in einer den Nettobetrag von 800 PLN (ca. 183 EUR) oder den Nettobetrag 1200 PLN (ca. 275 EUR) in Familien mit einem behinderten Kind nicht übersteigt.

Im Rahmen des Familienleistungssystem wurde den Gemeinden die Möglichkeit eingeräumt, dass sie **zusätzliche Familienleistungen gewähren können**. Die Gemeinde kann unter Berücksichtigung des lokalen Bedarfs in einem Beschluss des Gemeinderates Leistungen für Familien einführen. Eine Entscheidung, ob und in welcher Höhe diese zusätzliche Leistung einzuführen ist, hängt ausschließlich von dem Gemeinderat ab. Diese Leistung wird aus Eigenmitteln der Gemeinde finanziert.

Anspruch auf Leistungen aus dem **Alimentenfonds** hat eine Person, die nach einem vom Gericht erlassenen oder bestätigten Vollstreckungstitel Recht auf Unterhaltszahlungen hat, aber die Vollstreckung der Alimente hat sich als unwirksam erwiesen. Die Höhe der zustehenden Leistungen aus dem Alimentenfonds entspricht der Höhe der aktuellen Unterhaltszahlung, aber ausbezahlt wird nicht mehr als 500 PLN (ca. 115 EUR) im Monat. Das Recht auf Leistungen aus dem Alimentenfonds hängt vom Pro-Kopf-Einkommenskriterium in der Familie ab, das aktuell 725 PLN (ca. 166 EUR) beträgt.

Die Umsetzung von Aufgaben in Fällen, die sich auf Gewährung von Familienleistungen, Kinderleistung oder Leistungen aus dem Alimentenfonds beziehen liegt in der Zuständigkeit der **Gemeindeselbstverwaltung** (Voigt, Bürgermeister oder Stadtpräsident). Aufgaben, die den Bereich der Kinderleistungen oder Familienleistungen im Zusammenhang mit der Koordinierung der Sozialsicherungssysteme betreffen, werden von der **Woiwodschaftsselbstverwaltung**, und zwar dem Woiwodschaftsmarschall wahrgenommen.

Weitere Informationen:

<http://www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

Altersrenten und Leistungen im Alter

Ansprüche

Die Altersrentenversicherung dient zur Absicherung des Einkommens einer Person nach Beendigung ihrer beruflichen Laufbahn und nach Erreichen des Altersrentenalters. Das Geld für künftige Altersrenten wird aus entsprechenden monatlichen Beiträgen von den Löhnen und Gehältern gesammelt.

Reform des gesamten Systems

Ab dem 1. Januar 1999 gilt in Polen ein neues Altersrentensystem. Künftige Rentner können ihre Rente aus **zwei parallelen Systemen** beziehen:

- altes Altersrentensystem – für Personen, die nach dem 1. Januar 1949 geboren wurden,
- neues Altersrentensystem – für Personen, die nach dem 31. Dezember 1948 geboren wurden.

Personen, die nach dem 31. Dezember 1948 und vor dem 1. Januar 1969 geboren wurden konnten im bisherigen Altersrentensystem also Umlagesystem (1. Säule) bleiben, oder dem neuen System beitreten, das aus dem Umlageteil (1. Säule) und Kapitalteil (2. Säule) besteht, für das sie aber einen offenen Rentenfonds wählen mussten. Diese Personen konnten dem neuen Altersrentensystem bis zum 31. Dezember 1999 beitreten.

Das neue Altersrentensystem besteht aus drei Säulen:

- 1) **1. Säule** – es ist ein Umlagesystem und wird von der öffentlichen Stelle der Sozialversicherungsanstalt (ZUS) verwaltet, die individuelle Konten der Versicherten führt;
- 2) **2. Säule** besteht aus zwei Teilen: aus dem offenen Rentenfonds und dem Unterkonto bei ZUS.

Offene Rentenfonds (OFE) werden durch private Institutionen – allgemeine Rentengesellschaften (PTE) verwaltet. Ein Offener Rentenfonds ist eine juristische

Person, deren Ziel es ist, Finanzmittel zu sammeln, die aus Altersrentenversicherungsbeiträgen und Investitionen am Finanzmarkt stammen. Bis zum 31. Januar 2014 war die Beteiligung an OFE für die Personen obligatorisch, die nach dem 1. Dezember 1968 geboren wurden. Nach dem 1. Februar 2014 können Personen, die ihre erste Beschäftigung beginnen, die Wahl treffen, ob sie einen Teil ihres Altersrentenbeitrags an OFE überwiesen möchten oder ob der gesamte Beitrag zu ZUS kommt. Personen, die bereits OFE-Mitglieder sind konnten in der Zeit zwischen dem 1. April und 31. Juli 2014 wählen, ob sie ihre Beiträge weiterhin zu OFE überweisen möchten. Das nächste sog. Transferfenster, d.h. die Zeit, in der versicherte Personen ihre Entscheidung zu der Überweisung ihrer Beiträge an OFE ändern können, gab es zwischen dem 1. April und 31. Juli 2016. Weitere sind in 4-Jahreszyklen geplant.

Ein Unterkonto ist ein zusätzliches Konto bei ZUS, das im Rahmen des Versichertenkontos geführt wird, auf dem Beiträge zur 2. Säule der Rentenversicherung gutgeschrieben werden, die nicht an OFE überwiesen werden. Es findet eine Aufwertung der Mittel auf dem Unterkonto statt, und zwar auf Grundlage eines Anpassungsfaktors für den durchschnittlichen Wirtschaftswachstum für die Zeit der letzten 5 Jahre. Zusätzlich werden 10 Jahre vor Erreichen des Rentenalters Mittel aus OFE schrittweise auf das Unterkonto überwiesen. Dieser Mechanismus soll Versicherte vor dem Risiko des falschen Zeitpunkts schützen, d.h. vor Kursrückgang zur Zeitpunkt des Übergangs in die Rente, was eine Minderung des Rentenkapitals und schließlich niedrigere Rentenleistungen nach sich ziehen würde;

- 3) **3. Säule** wird von privaten Institutionen verwaltet. Sie ist freiwillig, und sie soll in der Zukunft höhere Rentenleistungen gewährleisten, für die heute zusätzliche Beiträge erhoben werden. Im Rahmen dieser Säule gibt es:
 - a) Rentenprogramme für Arbeitnehmer (PPE),
 - b) Individuelle Altersrentenkonto (IKE),
 - c) das individuelle Konto für Altersrentensicherung (IKZE).

Rentenprogramme für Arbeitnehmer – es handelt sich um eine freiwillige Form des Gruppensparens fürs Alter, die von dem Arbeitgeber organisiert wird und an der sich auch der Arbeitnehmer beteiligt. Den grundlegenden Beitrag finanziert der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer kann sich bereit erklären, dass er einen zusätzlichen Beitrag bezahlen möchte, der ihm von seinem Lohn abgezogen wird. Mittel, die im Rahmen des Programms eingezahlt werden, werden von einer Finanzinstitution verwaltet, die bei der Einführung des Programms von dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern gewählt. Eine Person, die am PPE-Programm teilnimmt, kann Mittel, die dort gesammelt wurden auf einmal oder in Raten, nicht früher als nach Vollendung seines 60 Lebensjahrs auszahlen lassen.

Jede Person über 16 kann auf Individuellen Altersrentenkonto und individuellen Konten für Altersrentensicherung sparen. Unter den Namen IKE und IKZE gibt es separate Konten, die von Banken, Versicherungsgesellschaften, freiwilligen Rentenfonds und Investmentfondsgesellschaften sowie Maklerunternehmen geführt werden. Sowohl auf IKE als auch auf IKZE ist das Sparen für die Rente möglich, ohne dass eine 19% – Einkommen-

steuer von Kapitalgewinnen erhoben wird. Der Unterschied zwischen diesen Konten liegt im Zeitpunkt, an dem die Besteuerung mit der Einkommenssteuer erfolgt. Bei IKE ist die endgültige Auszahlung der Mittel auf dem Konto von der Steuer befreit, aber es gibt keine Steuerbefreiungen bei Einzahlungen auf das Konto. Bei **IKZE werden die Kontoeinzahlungen von der Besteuerungsgrundlage für die Einkommenssteuer abgezogen**, und am Ende des Sparzeit wird die Auszahlung vom IKZE pauschal mit 10% besteuert – wobei die Auszahlung frühestens nach Vollendung des 65 Lebensjahre möglich ist. Für Einzahlungen auf beide Kontenarten gibt es bestimmte Jahresbeschränkungen, die für IKE im Jahr 2016 – 12165 PLN (ca. 2788 EUR), und für IKZE – 4866 PLN (ca. 1115 EUR) betragen.

Rentenversicherungsbeitrag

Für die Altersrentenversicherung werden Versicherungsbeiträge in Höhe von 19,52% der Bemessungsgrundlage (Lohns/ Ertrag) abgeführt.

Der Altersrentenversicherungsbeitrag wird zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und dem Versicherten finanziert, wobei der Teil des Versicherungsbeitrags, der in den Offenen Pensionsfonds eingezahlt wird, vollständig aus dem vom Versicherten bezahlten Teil kommt.

Verantwortlich für die Entrichtung des Versicherungsbeitrags bei ZUS ist der Arbeitgeber.

Grundlage des Altersrentensystems ist die enge Verbindung zwischen der Höhe der Leistung und der Höhe des tatsächlich geleisteten Beitrags. Grundlage für die Berechnung der Altersrente stellt die Summe der geleisteten Altersrentenversicherungsbeiträge dar (Grundsatz des definierten Beitrags).

Es sind zwei Varianten der Aufteilung dieses Beitrags innerhalb der 2. Säule möglich:

- Trat der Versicherte nicht OFE bei wird der Versicherungsbeitrag wie folgt erfasst: auf einem Konto bei ZUS – in Höhe von 12,22%, auf einem Unterkonto bei ZUS – in Höhe von 7,3%;
- Wenn der Versicherte sich entscheidet seinen Versicherungsbeitrag auf ein OFE-Konto einzuzahlen wird der Beitrag wie folgt aufgeteilt: 12,22% – werden auf einem ZUS-Konto erfasst, 4,38% – werden auf einem ZUS-Unterkonto erfasst, 2,92% – werden auf einem OFE-Konto erfasst.

Leistungsgewährung

Die Altersrente wird grundsätzlich **auf Antrag** der betroffenen Person zuerkannt. Über die Altersrentengewährung entscheiden Stellen der Sozialversicherungsanstalt, die für den Wohnort der diese Leistung beantragenden Person zuständig sind. Das Verfahren zur Altersrentengewährung beginnt, nachdem der Betroffene einen entsprechenden Antrag gestellt hat.

Die Altersrente steht nach neuen Regelungen Personen zu, die das allgemeine Rentenalter erreicht haben. Dieses Rentenalter beträgt für Frauen, die vor dem 31. Dezember 1952 geboren wurden 60 Jahre, und für Männer, die vor dem 31. Dezember 1947 geboren wurden.

den. – 65 Jahre. Nach dem 1. Januar 2013 wurde eine Erhöhung und schließlich ein Ausgleich des allgemeinen Rentenalters eingeführt: und zwar für Frauen, die nach dem 1. Januar 1953 und für Männer, die nach dem 1. Januar 1948 geboren wurden. **Das Rentenalter wird dreimal im Jahr um einen Monat erhöht so lange, bis das Rentenalter von 67 erreicht wird**, was im Fall der Männer im Jahr 2020 und im Fall der Frauen im Jahr 2040 erfolgt.

Für Personen, für die das neue Rentensystem gilt, wurde keine Mindestversicherungszeiten für die Altersrente festgelegt.

Grundlage für die Berechnung der Altersrenten nach neuen Grundsätzen ist die Summe der aufgewerteten Beiträge für den Zeitraum nach dem 1. Januar 1999, die auf dem Konto des Versicherten erfasst wurden, sowie des aufgewerteten Anfangskapitals (der als Äquivalent der Rentenversicherungsbeiträge berechnet wurde, die vor dem 1. Januar 1999, also vor Inkrafttreten der Reform abgeführt wurden), die anschließend um den Betrag der auf dem Unterkonto erfassten und aufgewerteten Beiträge erhöht wurden. Die Altersrente wird so berechnet, dass die ermittelte Grundlage durch die prognostizierte durchschnittliche Lebensdauer für Personen im gleichen Alter wie der Versicherte dividiert wird.

Die Altersrente wird auf den Betrag der niedrigsten Leistung erhöht, wenn der Versicherte:

- ein Mann – Beitragszeiten und beitragsfreie Zeiten von mindestens 25 Jahren aufweisen kann;
- eine Frau – Beitragszeiten und beitragsfreie Zeiten von mindestens 22 Jahren aufweisen kann (und zwar in den Jahren 2016 und 2017, in der Zukunft wird das schrittweise auf 25 Jahre angehoben).

Im Fall von Bürgern, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat wohnen, sowie von Personen, die außerhalb der EU-Grenzen wohnen, aber in einem Staat, der mit Polen einen völkerrechtlichen Vertrag über Sozialversicherungen unterzeichnet hat, werden Pflichten im Zusammenhang mit der Gewährung der Altersrente von der Abteilung für Auslandsrenten der ZUS-Zentrale und/oder vom ZUS-Präsident ernannten Stellen wahrgenommen. Analoge Regelung gilt für Personen, bei den bei der Ermittlung ihrer Ansprüche und ihrer Rentenhöhe die Zeit ihres Auslandsaufenthalts berücksichtigt wurde, sofern so in völkerrechtlichen Verträgen geregelt wurde.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenie-emerytalne/>

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/pension-insurance/>

<http://www.zus.pl/default.asp?p=1&id=5501> Liste mit für einzelne Staaten zuständigen ZUS-Stellen

<http://www.zus.pl> Sozialversicherungsanstalt – Referat „Leistungen“

Renten

Ansprüche und Beiträge

Die Rentenversicherung garantiert Geldleistungen bei Verlust von Geldeinkünften im Zusammenhang mit Eintritt der **Invalidität** (Erwerbsunfähigkeit) oder Tod des Familienernähmers. In diesem Fall erhalten Personen, die Rentenversicherungsbeiträge eingezahlt haben, die Arbeitsunfähigkeitsrente, die ihnen den entgangenen Lohn oder das entgangene Einkommen ersetzt, und beim Tod des versicherten Familienernähmers wird zu Gunsten seiner Angehörigen die Familienrente ausgezahlt. Grundsätzlich gilt die Rentenversicherung für gleiche Personengruppen, wie die Altersrentenversicherung.

Der **Rentenversicherungsbeitrag** beträgt 8% der Beitragsbemessungsgrundlage, wobei 6,5% aus Mitteln des Arbeitgebers und 1,5% aus Mitteln des Arbeitnehmers finanziert werden.

Leistungen aus der Rentenversicherung

Aus der Rentenversicherung werden folgende Leistungen ausbezahlt:

- 1) **Arbeitsunfähigkeitsrente** – Die Arbeitsunfähigkeitsrente steht einem Versicherten zu, der insgesamt folgende Bedingungen erfüllt:
 - a) er wurde für teilweise oder vollständig erwerbsunfähig erklärt,
 - b) seine Beitragszeiten und beitragsfreie Zeiten sind dokumentiert, und in den letzten 10 Jahren vor der Antragstellung oder vor Entstehung der Arbeitsunfähigkeit waren es mindestens 5 Jahre, und wenn der Versicherte vor einem 30. Lebensjahr arbeitsunfähig wurde sind die notwendigen Beitragszeiten und beitragsfreie Zeiten entsprechend kürzer,
 - c) die Arbeitsunfähigkeit entstand in der Beitragszeit und beitragsfreien Zeit, aber nicht später als 18 Monate nach Ende dieser Fristen – diese Voraussetzung gilt nicht für den Versicherten, der vollständig arbeitsunfähig ist und der seine Beitragszeiten und beitragsfreie Zeiten dokumentiert hat, die für Frauen mindestens 20 Jahre, und für Männer mindestens 25 Jahre betragen.

Eine **zum Teil** oder **vollständig erwerbsunfähige Person** ist eine Person, die wegen Verletzung der Funktionstüchtigkeit ihres Organismus die Fähigkeit, Arbeit auszuüben, verloren hat und bei der auch nach einer Umqualifizierung keine Aussichten gibt, dass sie wieder ihre Arbeitsfähigkeit erlangt. Die Erwerbsunfähigkeit und ihren Grad wird vom Gutachterarzt der Sozialversicherungsanstalt festgestellt, der als erste Gutachterinstanz fundiert. Der Beteiligte kann Anspruchs gegen das Gutachten des Gutachterarztes bei der Ärztekommision von ZUS, die die zweite Gutachterinstanz ist, erheben.

bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit beträgt die Rente **75% der Rente bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit**;

- 2) **Familienrente** – Die Familienrente steht den berechtigten Angehörigen (Kindern, Witwe, Witwer, Eltern) nach dem Tod einer Person, die zum Zeitpunkt ihres Todes

die Alters- bzw. die Arbeitsunfähigkeitsrente bezogen hat, und nach dem Tod einer arbeitenden Person, die die zur Alters- bzw. Arbeitsunfähigkeitsrentengewährung erforderliche Versicherungszeit hatte, zu. Bei der Bewertung des Anspruchs auf Familienrente wird angenommen, dass die verstorbene Person vollständig erwerbsunfähig war.

Die Familienrente steht in folgenden Höhen zu:

- a) **85% der Leistung**, die dem Verstorbenen zustehen würde, wenn eine Person Anspruch auf die Familienrente hat,
- b) **90% der Leistung**, die dem Verstorbenen zustehen würde, wenn zwei Personen Anspruch auf die Familienrente haben,
- c) **95% der Leistung**, die dem Verstorbenen zustehen würde, wenn drei oder mehr Personen Anspruch auf die Familienrente haben.

Allen berechtigten Familienangehörigen steht **eine gesamte Familienrente** zu, die bei Bedarf zu gleichen Teilen unter den Berechtigten aufgeteilt wird. Wenn ein Vollweise Anspruch auf die Rente hat, so steht **ihm Rentenzulage für Vollwaisen** zu;

- 3) **Umschulungsrente** – Eine Umschulungsrente steht einer Person zu, die Bedingungen für eine Arbeitsunfähigkeitsrente erfüllt, bei der jedoch über die Zweckmäßigkeit einer beruflichen Umschulung wegen Arbeitsunfähigkeit im bisherigen Beruf entscheiden wurde. Sie wird für den Zeitraum von 6 Monaten zuerkannt. Dieser Zeitraum kann verkürzt oder maximal auf 30 Monate verlängert werden. Die Höhe der Umschulungsrente beträgt **75%** der Bemessungsgrundlage, wenn aber die Arbeitsunfähigkeit die Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit ist – **100%** ihrer Bemessungsgrundlage;
- 4) **Sterbegeld** – Das Sterbegeld ist eine Leistung, die zur Rückerstattung der Begräbniskosten eingeräumt wird. Das Sterbegeld steht im Fall des Todes u.a. folgenden Personen zu: einem Versicherten, einer Person, die Altersrente oder Rente bezieht, einer Person, der am Todestag kein Recht auf Altersrente oder Rente formell eingeräumt wurde aber die Bedingungen zur Rentenbeziehung oder Erhalt erfüllte, einer Person, der Krankengeld, Rehabilitationsgeld, Mutterschaftsgeld oder Geld in Höhe des Mutterschaftsgelds nach Beendigung der Versicherungsgrundlage zustand, einem Familienmitglied des Versicherten oder einer die Altersrente oder die Rente beziehenden Person. Das Sterbegeld von 4 000 PLN wird von den ZUS-Abteilungen ausbezahlt. Das Sterbegeld steht demjenigen Familienmitglied zu, der die Kosten des Begräbnis getragen und einen entsprechenden Antrag gestellt hat.

Das Sterbegeld kann auch ein Arbeitgeber, ein Pflegeheim, Gemeinde, Landkreis, eine Rechtsperson der Kirche oder einer Glaubensgemeinschaft erhalten, wenn von diese Personen die Kosten eines Begräbnis getragen wurden. Falls die Begräbniskosten von mehreren Personen getragen wurden wird das Sterbegeld unter diesen Personen oder Trägern aufgeteilt und zwar verhältnismäßig zu dem angefallenen Begräbniskosten und zwar höchstens 4000 PLN (ca. 917 EUR).

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoeczne/ubezpieczenie-rentowe/>
Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/disability-pension-insurance/>

<http://www.zus.pl> Sozialversicherungsanstalt – Referat „Leistungen“

Leistungen aus Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung

Ansprüche und Beiträge

Mit der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung sind, unter anderem, Arbeitnehmer, Auftragnehmer im Rahmen von Auftragverträgen oder auch selbständig Gewerbetreibende erfasst.

Der Prozentsatz der Unfallversicherung ist für einzelne Beitragszahler differenziert und wird nach der Höhe der beruflichen Gefahren und der Folgen dieser Gefahren ermittelt. Für einen Beitragszahler, der zur Unfallversicherung nicht mehr als 9 Versicherte anmeldet, beträgt der Prozentsatz 50% des höchsten Prozentsatzes für einzelne Tätigkeitsgruppen – im Jahr 2016 ist das **1,8% der Bemessungsgrundlage**.

Der gesamte Unfallversicherungsbeitrag wird aus Mitteln des Arbeitgebers finanziert.

Leistungen bei Arbeitsunfall und Berufskrankheiten

Aus der Arbeitsunfall – oder Berufskrankheitsversicherung stehen folgende Leistungen zu:

- **Krankengeld** – zu Gunsten des Versicherten, dessen Erwerbsunfähigkeit durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit verursacht wurde;
- **Rehabilitationsgeld** – wird dann ausbezahlt, wenn das Krankengeld alle ist und der Versicherte weiterhin erwerbsunfähig bleibt und die weitere Behandlung oder Rehabilitation auf die Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit hoffen lässt;
- **Ausgleichsgeld** – zu Gunsten des Versicherten, der Arbeitnehmer ist und bzw. langfristigen Gesundheitsverlustes reduziert wurde;
- **Einmalige Entschädigung** – zu Gunsten des Versicherten, der einen dauerhaften bzw. langfristigen Gesundheitsverlust erlitten hat, oder zu Gunsten der Angehörigen des verstorbenen Versicherten bzw. Rentners;
- **Arbeitsunfalls- bzw. Berufskrankheitsrente** – für einen Versicherten, der infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit arbeitsunfähig wurde;
- **Umschulungsrente** – zu Gunsten des Versicherten, soweit laut Gutachten festgestellt wurde, dass es zweckmäßig ist, ihn an Berufsumschulungsmaßnahmen wegen seiner Erwerbsunfähigkeit in seinem bisherigen Beruf, die durch einen Unfall bzw. eine Berufskrankheit verursacht wurde, teilnehmen zu lassen;

- **Familienrente** – zu Gunsten der Familienangehörigen eines verstorbenen Versicherten oder wegen Arbeitsunfalls bzw. Berufskrankheit zur Rente berechtigten Person und **Familienrentenzuschlag** – für Vollwaise;
- **Pflegegeld** – zu Gunsten einer rentenberechtigten Person, die für vollständig erwerbsunfähig und für zum selbständigen Leben unfähig erklärt wurde oder das 75. Lebensjahr vollendet hat;
- **Erstattung von Behandlungskosten** – im Bereich der Zahnheilkunde und Schutzimpfungen sowie Versorgung mit orthopädischen Gegenständen, in einem gesetzlich festgelegten Umfang.

Die Höhe einer Rente bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit wird wie bei der Arbeitsunfähigkeitsrente berechnet, dabei darf sie nicht kleiner sein als:

- 60% der Rentenbemessungsgrundlage – für eine Person, die teilweise arbeitsunfähig ist,
- 80% der Rentenbemessungsgrundlage – für eine Person, die vollständig arbeitsunfähig ist,
- 100% der Rentenbemessungsgrundlage – für eine Person, die Anspruch auf Umschulungsrente hat.

Die Höhe einer einmaligen Entschädigung bei Arbeitsunfall hängt vom Grad der Gesundheitsbeeinträchtigung ab, der von einem medizinischen Sachverständigen oder Ärztekommision von ZUS bestätigt wurde. Seit 1. April 2015 steht dem Unfallgeschädigten eine Entschädigung von 757 PLN (ca. 173 EUR) für jeden Prozent einer dauerhaften oder langfristigen Gesundheitsbeeinträchtigung zu. Einer Person, die nach einem Arbeitsunfall oder wegen einer Berufskrankheit als vollständig arbeitsunfähig gilt und nicht im Stande ist selbständiges Leben zu führen steht eine einmalige Entschädigung von 13242 PLN (ca. 3035 EUR) zu.

Verantwortung des Versicherten

Leistungen aus der Unfallversicherung **stehen dem Versicherten nicht zu**, wenn als ausschließliche Ursache des Unfalls eine vorsätzliche oder grob fahrlässige **Verletzung der Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit** durch den Versicherten nachgewiesen wurde.

Die Leistungen stehen auch einem Versicherten nicht zu, der unter Einfluss von Alkohol, Drogen oder Psychopharmaka stand und dadurch maßgeblich zum Unfall beigetragen hat.

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenia-wypadkowe/>
Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/insurance-against-accidents-at-work-and-occupational-diseases/>

<http://www.zus.pl> Sozialversicherungsanstalt – Referat „Leistungen“

Übertragung des Arbeitslosengelds

Übertragung des Arbeitslosengelds aus Polen in die EU-/EFTA-Länder bei Jobsuche in diesem Ländern

Wenn Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld in Polen haben steht Ihnen dieses Geld in allen UE-/EFTA-Mitgliedstaaten zu, wenn sie nach Arbeit im Ausland suchen.

Wenn wir keine Beschäftigung in diesen Ländern gefunden haben und nach den nationalen Vorschriften weiterhin Anspruch auf Arbeitslosengeld haben müssen wir in die Heimat zurückkehren, sonst verlieren wir diesen Anspruch.

Übertragung des Arbeitslosengelds aus EU-/EFTA-Ländern

Eine Person, die Anspruch auf Arbeitslosengeld in einem EU/EFTA-Staat hat, in dem sie zuletzt beschäftigt war nach Polen kommt um hier nach Arbeit zu suchen kann dieses Geld nach Polen überweisen lassen. Zu diesem Zwecke ist ein Dokument **PD U2** einzuholen, das zur Übertragung des Arbeitslosengelds berechtigt (früher war das Formular E 303). Zu betonen ist, dass der Anspruch auf die Übertragung des Arbeitslosengelds (also auf Auszahlung in einem anderen Mitgliedstaat) zeitlich befristet ist und nur Personen zusteht, die bestimmte Kriterien erfüllen.

Das Arbeitslosengeld kann **3 Monate lang** (möglich ist auch eine Verlängerung dieser Frist auf 6 Monate) ausbezahlt werden, und in dieser Zeit muss man aktiv nach Arbeit suchen. Wichtig ist auch, dass die Reise tatsächlich wegen der Suche nach einem Job stattgefunden hat, und nicht z.B. aus touristischen Gründen, wegen Studienbeginn oder wegen Aufnahme eigener wirtschaftlichen Tätigkeit erfolgt.

Wichtig ist, dass die Person, die im Ausland nach Arbeit suchen möchte und dort das Arbeitslosengeld beziehen möchte **alle Gewährungskriterien für das Arbeitslosengeld in ihrem Land erfüllt** (dort, wo sie wohnt oder zuletzt gearbeitet hat). Wenn also ein polnisches Staatsbürger in einem EU-/EFTA-Land suchen möchte und dort sein Arbeitslosengeld beziehen möchte muss er polnische Arbeitslosengeldkriterien erfüllen (er musste 365 Tage in den letzten 18 Monaten gearbeitet haben). Eine Person, die das Arbeitslosengeld übertragen lassen möchte, muss **zusätzlich**:

- mindestens 4 Wochen als Arbeitsloser angemeldet sein (sie kann eine Kürzung dieser Frist beantragen – die Entscheidung muss dann von der zuständigen Stelle getroffen werden – in Polen ist das der richtige Woiwodschaftsarbetsamt);
- der zuständigen Stelle in seinem Land (dort wo er wohnt oder zuletzt gearbeitet hat) die geplante Reise in ein anderes Land wegen Arbeitssuche anzeigen und einen Antrag auf Ausstellung des PD U2-Dokumentes stellen (wenn die Ausreise nicht gemeldet wurde, kann das zum Verlust des Anspruchs auf das Arbeitslosengeld in diesem Staat führen);
- innen 7 Tagen nach der Ausreise sich bei der zuständigen Stelle (Arbeitsamt) des Staates melden (registrieren lassen), in dem er nach Arbeit suchen möchte

(in besonderen Situationen kann diese Frist verlängert werden) – wenn diese Bedingung erfüllt wurde wird Arbeitslosengeld auch für die Reisezeit ausbezahlt, wird diese Frist nicht eingehalten steht das Arbeitslosengeld erst ab dem Tag der Anmeldung zu und wird um die Reisezeit gekürzt;

- tatsächlich nach Arbeit suchen d.h., zur Verfügung des Arbeitsamtes bleiben.

Regelungen zur Auszahlung des übertragenen Arbeitslosengeldes

Das Arbeitslosengeld wird dem Arbeitslosen direkt von der zuständigen Stelle des Staates seiner letzten **auf ein Bankkonto ausbezahlt**.

Kreisarbeitsämter nehmen Aufgaben wahr, die sich aus der Koordinierung der Sozialversicherungssysteme ergeben, sie führen Kontrollen der Arbeitssuchenden durch, genauso wie im Fall von Personen, die in Polen arbeitslos ist.

Das Arbeitslosengeld wird während der Jobsuche höchstens 3 Monate nach der Ausreise ausbezahlt. In einigen Fällen ist es möglich die Übertragungszeit auf 6 Monate zu verlängern. Um die zu verlängern muss der Arbeitslose vor Ablauf der ersten 3 Monate der Übertragung einen Antrag auf Verlängerung bei der Stelle stellen, die ihm das Arbeitslosengeld gewährt hat. Der Arbeitslose, der die Übertragungszeit für sein Arbeitslosengeld um weitere 3 Monate verlängern möchte muss begründen, warum ihm nicht gelungen ist einen Job in den ersten 3 Monaten zu finden. Ziel der Arbeitslosengeldübertragung ist nämlich die Arbeitssuche in dem Land, in das das Arbeitslosengeld überwiesen wird.

Eine Entscheidung über die Verlängerung der Übertragungszeit für das Arbeitslosengeld nach Polen wird von der zuständige Stelle in dem Staat getroffen, in dem das Arbeitslosengeld gewährt wurde und aus dem es übertragen wird. Das EU-Recht legt keine Umstände fest, unter den die Übertragungszeit für das Arbeitslosengeld verlängert werden kann.

Sozialversicherungsbeiträge und Steuern vom Arbeitslosengeld, das ausbezahlt wurde, werden im Herkunftsland der Leistung bezahlt (nach Verträgen zur Verhinderung der Doppelbesteuerung).

Man kann die Möglichkeit der Arbeitslosengeldübertragung in den Staat der Arbeitssuche maximal für eine Zeit von 3 Monaten (eventuell von 6 Monaten) zwischen zwei Beschäftigungszeiten wahrnehmen.

Zusammenrechnung der Versicherungszeiten oder Beschäftigungszeiten in einem Mitgliedstaat

Der Grundsatz der Zusammenrechnung der Versicherungszeiten und der Beschäftigungszeiten garantiert, dass jemand, der seinen Wohnort in ein anderes Land verlegt, auch im Fall der Arbeitslosigkeit geschützt wird. Wenn die notwendige Arbeits- und Versicherungszeiten in Polen, sowie die Beschäftigungs- und Versicherungszeiten im Ausland zu kurz waren, um Anspruch auf das Arbeitslosengeld zu haben, kann man durch die Zusammenrechnung, also das Addieren der Jahre und Monate der Arbeit in allen **EU/EFTA-Ländern**,

die erforderlichen Zeiten zusammenbekommen, um Anspruch auf das Arbeitslosengeld zu haben. Das bedeutet, dass auf die Zeiten, die zu Arbeitslosengeld berechtigen, auch Beschäftigungszeiten oder Versicherungszeiten aus anderen Ländern der UE/EFTA angerechnet werden. Zusammengerechnet werden sowohl die Zeiten als Arbeitnehmer, z.B. auf Grundlage eines Arbeitsvertrages oder eines Geschäftsbesorgungsvertrages, als auch die Zeiten als Selbständiger.

PD U1 ist ein Dokument, das die Versicherungs- und Beschäftigungszeiten bestätigt. **Dieses Dokument kann der Arbeitslose bei der zuständigen Stelle** im Staat seiner letzten Beschäftigung beantragen. Wenn der Arbeitslose das nicht tut wird diese Information an das Woiwodschaftsarbeitsamt in Polen auf speziellen SED-Formularen von der zuständigen Stelle aus dem jeweiligen EU/EFTA-Staat übermittelt.

Nach den EU-Vorschriften bekommen wir das Arbeitslosengeld, wenn die Voraussetzungen des Staates erfüllt wurden, in dem man zuletzt gearbeitet hat.

Wenn man den Job z.B. in Schweden verliert wird der Anspruch auf das Arbeitslosengeld und seine Höhe nach den schwedischen Rechtsvorschriften festgelegt also nach den Vorschriften des Staates, in dem man den Job verloren hat. Zu den Ausnahmen von dieser Regelungen gehören u.a.:

- **entsandte Personen** – für sie gelten die Vorschriften des Staates, in dem sich der Sitz der entsendenden Firma befindet und nicht die Vorschriften des Staates, in dem sie arbeiten;
- **Personen, die in mindestens zwei Staaten auf eigene Rechnung tätig sind** – für sie gelten Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates, wenn sie dort einen Teil ihrer Tätigkeit ausführen. Wenn sie in keinem Land wohnen, in dem sie ihre Tätigkeit ausüben, gilt für sie die Gesetzgebung des Staates, in dem sie den größten Teil ihrer Tätigkeit ausführen;
- **Matrosen** – für Matrosen gelten Rechtsvorschriften des Staates, unter dessen Flagge sie fahren;
- **„echte“ Grenzgänger** – für sie gelten Vorschriften ihres Wohnstaates und nur in diesem Staat können sie Arbeitslosengeld nach einem Job in einem anderen Staat beantragen;
- **„unechte“ Grenzgänger** – sie können das Arbeitslosengeld entweder im Staat, wo sie zuletzt gearbeitet haben, oder in ihrem Wohnstaat beantragen.

Berechnung des Arbeitslosengelds

Die Rechtsvorschriften über die Bedingungen der Anspruchnahme und über die Höhe des Arbeitslosengelds sind in einzelnen EU-Ländern unterschiedlich; Es ist entweder:

- eine Leistung in gleicher Höhe, und zwar unabhängig davon, wie viel die Person zuletzt verdient hat (so ist es z.B. in Großbritannien und in Polen, wo das Einkommen keinen Einfluss auf die Höhe dieser Leistung hat). Die Höhe des Arbeitslosengelds wird in den Rechtsvorschriften dieses Landes geregelt, das diese Leistung auszahlen wird;

- variable Höhe des Arbeitslosengelds, die auf Grundlage des letzten Einkommens berechnet wird. So ist es z.B. in Deutschland.

Bei einem „echten“ oder einem „unechten“ Grenzgänger – die für den Wohnort zuständige Stelle berücksichtigt den Lohn, den der Arbeitnehmer im Staat seiner letzten Beschäftigung erhalten hat. Bei den sonstigen Arbeitnehmern berücksichtigt die zuständige Stelle im Land, das das Arbeitslosengeld gewährt nur den Lohn, der in diesem Staat bezahlt wurde.

„Echte“ und „unechte“ Grenzgänger

EU-Vorschriften unterscheiden **zwei besondere Kategorien der Arbeitnehmer**:

- **„echte“ Grenzgänger** – es sind Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt in einem Mitgliedstaat haben, ihre Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat der EU ausüben und in der Regel täglich, mindestens aber einmal wöchentlich an seine Wohnort zurückkehren; z.B. ein polnischer Bürger der im polnischen Zgorzelec wohnt und im deutschen Görlitz arbeitet, der jeden Tag zu seinem Wohnort pendelt ist ein Grenzgänger;
- **„unechte“ Grenzgänger** – Personen, die in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind, ihren Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat haben, und die nicht den Status eines „echten“ Grenzgängers besitzen (d.h. sie kehren jedoch nicht, wie der „echte“ Grenzgänger, in der Regel täglich oder mindestens einmal wöchentlich an ihren Wohnort zurück). z.B. ein polnischer Bürger, der kurz zur Arbeit nach Irland ausgereist ist und seine Frau und Kinder in Polen gelassen hat. Er sorgt für den Unterhalt seiner Familie (also das Zentrum seiner Interessen ist in Polen) und er kommt nach einem Jahr zurück. Somit ist er ein „unechter“ Grenzgänger. Zu dieser Gruppe zählen auch **Saisonarbeiter**.

Der gewöhnliche Wohnort wird im Laufe einer individuellen Bewertung der Lebenssituation ermittelt, für die bestimmte Kriterien gelten. Die wichtigsten Kriterien für die Bestimmung des Wohnorts sind: die Länge und die Kontinuität des Aufenthalts in beiden Staaten, Charakter der Arbeit, Familiensituation, Wohnsituation, Steueransässigkeit, Führen einer Tätigkeit, die keine Erwerbstätigkeit ist. Im Fall von Studenten werden auch ihre Einkommensquellen berücksichtigt.

Außerdem hängt das Recht einer Person auf Arbeitslosengeld für einen Grenzgänger davon ab, ob die Person vollständig oder teilweise arbeitslos ist. Teilweise Arbeitslosigkeit bedeutet Situationen, in der die Person tatsächlich keine Arbeit ausübt (oder sie im begrenzten Stundenumfang ausübt), aber weiterhin beschäftigt bleibt (hat einen Arbeitsvertrag):

- **bei teilweiser oder vorübergehender Arbeitslosigkeit** nimmt der Grenzgänger in seinem Betrieb sein Recht auf Arbeitslosengeld in Anspruch und zwar auf Grundlage der Rechtsvorschriften des zuständigen Staates, also des Beschäftigungsstaates. Dieser Arbeitnehmer wird so behandelt, als ob er im Hoheitsgebiet dieses Staates wohnen würde;

- **Bei vollständiger Arbeitslosigkeit** nimmt der Grenzgänger die Leistungen in Anspruch ausschließlich auf Grundlage der Vorschriften des Wohnstaates, auch wenn er die Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld in dem Mitgliedstaat erfüllt, wo er zuletzt beschäftigt war. In diesem Fall ist darf er nicht zwischen den beiden Staaten wählen.

Für den „unechten“ Grenzgänger gelten andere Regelungen:

- **wenn ein Arbeitnehmer teilweise oder vorübergehend arbeitslos ist** und zur Verfügung seines Arbeitgebers im letzten Beschäftigungsstaat bleibt nimmt er die Leistungen auf Grundlage der Rechtsvorschriften dieses Staates in Anspruch, und das Arbeitslosengeld wird ihm von der zuständigen Stelle ausbezahlt, als ob diese Person in diesem Staat wohnen würde;
- **wenn der Arbeitnehmer vollständig arbeitslos ist und die Anmeldung im Staat seiner letzten Beschäftigung gewählt hat**, nimmt er die Leistungen nach den Rechtsvorschriften dieses Staates in Anspruch und das Arbeitslosengeld wird ihm von der zuständigen Stelle so ausbezahlt, als ob diese Person in diesem Staat wohnen würde;
- **wenn der Arbeitnehmer vollständig arbeitslos ist und er sich für die Anmeldung im Staat seines Wohnortes entschieden hat**, kann er Leistungen nach den Rechtsvorschriften des Staates beziehen, in dem er wohnt, so als ob er dort zuletzt beschäftigt wäre.

Dokumente

Für Leistungen bei Arbeitslosigkeit werden EU-Dokumente der Serie **U** verwendet (standardmäßige elektronische Dokumente – sog. **SED**), die sich auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit beziehen und ausschließlich von zuständigen Stellen verwendet werden, die Ansprüche auf diese Leistungen prüfen.

Es gibt auch Dokumente, die von der zuständigen Stelle auf Auftrag des Arbeitslosen ausgestellt werden und die alten Formulare der Serie E-300 ersetzt haben. Das sind:

- **PD U1** – ein Dokument, in dem die Zeiten bestätigt werden, die bei der Gewährung der Arbeitslosenleistungen zu berücksichtigen sind;
- **PD U2** – ein Dokument das die Beibehaltung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bestätigt (Transfer des Arbeitslosengeld).

Weitere Informationen:

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/>

Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

Lexilog-Suchpool





www.eures.praca.gov.pl
www.eures.europa.eu



Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik
Departement für Arbeitsmarkt