



Leben und arbeiten in Polen



Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie
Departement für Arbeitsmarkt

**MINISTERIUM FÜR ENTWICKLUNG,
ARBEIT UND TECHNOLOGIE**
Departement für Arbeitsmarkt

LEBEN UND ARBEITEN IN POLEN

Warschau, 2020

Die Broschüre wendet sich an Bürger der Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder der Europäischen Freihandelsassoziation, die beabsichtigen, in Polen eine berufliche Karriere zu beginnen und zu leben.

Bearbeitung:
Abteilung für den Arbeitsmarkt
des Ministeriums für Entwicklung, Arbeit und Technologie
in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen

© Copyright des Ministeriums für Entwicklung, Arbeit und Technologie

Herausgeber:
Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie
Plac Trzech Krzyży 3/5
00-507 Warszawa

Druck:
Verlag und Druckerei
des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa
Zam. 447/2020.

Kostenlose Kopie

1. Einführung	5
2. Allgemeine Informationen über Polen	7
2.1. Polen auf einen Blick	7
2.2. Administrative Verteilung	9
2.3. Das politische, administrative und rechtliche System	10
3. Leben und Aufenthalt in Polen	13
3.1. Anmeldung und Aufenthaltsgenehmigung	13
3.2. Wohnungssuche	17
3.3. Lebenskosten	22
3.4. Transport	24
3.5. Auto und Führerschein	26
3.6. Betreuung von Kindern unter 3 Jahren	33
3.7. Bildungssystem	35
3.8. Schule finden	53
3.9. Gesundheitswesen	57
3.10. Privatleben	62
3.11. Kulturelles und soziales Leben	66
3.12. Was Sie vor Ihrer Abreise und nach Ihrer Ankunft in Polen beachten sollten	70
4. Arbeit in Polen	73
4.1. Freizügigkeit von Arbeitnehmern in der EU/EFTA	73
4.2. Arbeitssuche	75
4.3. Bewerbung	77
4.4. Anerkennung von Berufsqualifikationen	79
4.5. Bereitstellung von grenzüberschreitenden Diensten	81
4.6. Arten der Beschäftigung	82
4.7. Arbeitsvertrag	83
4.8. Praktika, Berufspraktika und berufliche Ausbildung	85
4.9. Entsendung von Arbeitnehmern	102
4.10. Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen	108
4.11. Sonderkategorien von Mitarbeitern	116
4.12. Arbeitszeit	118
4.13. Urlaub	120
4.14. Arbeitnehmervertretung	125
4.15. Arbeitskonflikte – Streiks	127
4.16. Ende der Beschäftigung	128

4.17.	Arbeitslosen- und Beschäftigungsförderung durch Arbeitsämter	132
4.18.	Selbständigkeit	140
5.	Einkommen, Löhne und Steuern	147
5.1.	Einkommen und Löhne	147
5.2.	Steuern	150
5.3.	Steuervergünstigungen und Steuerbefreiungen für natürliche Personen	158
5.4.	Kapital- und Zahlungsfluss	163
6.	Sozialversicherungen in Polen	165
6.1.	Das System der sozialen Versicherung in Polen	165
6.2.	Kordinierung der Sozialversicherungssysteme	168
6.3.	Krankenversicherungen	172
6.4.	Familienleistungen	177
6.5.	Altersrenten und Leistungen im Alter	182
6.6.	Renten	187
6.7.	Leistungen aus Arbeitsunfall-und Berufskrankheitsversicherung	190
6.8.	Arbeitslosengeld – Übertragung des Arbeitslosengeldes	192
7.	COVID-19 – Einfluss der Epidemie auf das Leben und Arbeiten in 2020 in Polen	199
7.1.	Epidemiologische Lage	199
7.2.	Einreise-Regeln nach Polen	199
7.3.	Anti-Krisen-Schutzschild – Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmer und Arbeiter (Arbeitsstellen – und Wirtschaftsschutz)	200

1. Einleitung

Das Leben und Arbeiten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union („EU“) oder der Europäischen Freihandelsassoziation („EFTA“), zu denen Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz gehören, umfasst viele Aspekte. Bevor man sich entschließt, in eines dieser Länder zu ziehen, lohnt es sich, sich mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen in diesem Land vertraut zu machen.

Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Polen sind eine der Dienstleistungen des EURES-Netzes (European Employment Services Network), das für Ausländer – Bürger der EU-Mitgliedstaaten oder der EFTA – bereitgestellt wird.

Das EURES-Netzwerk wurde im Jahr 1993 EU-Kooperationsnetz der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und anderen in Frage kommenden Organisationen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene festgelegt. Das Ziel ist, die Mobilität der Arbeitnehmer auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu fördern.

Die Arbeitsmarkt-Abteilung des Ministeriums für Entwicklung, Arbeit und Technologie unter der Koordination von EURES in Polen veröffentlichte eine Broschüre **Leben und Arbeit in Polen**, um den Bürgern der EU-Mitgliedstaaten oder EFTA die Planung zu vereinfachen, in Polen zu leben und zu arbeiten.

Die Broschüre enthält Informationen über das Leben und den Aufenthalt in Polen, über die nichtselbständige und selbständige Arbeit, Einkommen, Löhne, Steuern, soziale Sicherheit und andere Fragen, die für die Bürger der Mitgliedstaaten der EU oder der EFTA nützlich sein können.

Vorgestellt wird die gesetzliche Lage zum 6. Oktober 2020, die sich auf Bürger von Österreich, Belgien, Bulgarien, Kroatien, Zypern, Tschechischer Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Spanien, Holland, Irland, Island, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg Lettland, Malta, Deutschland, Norwegen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, der Schweiz, Schweden, Ungarn, Großbritannien und Italien bezieht.

Eine elektronische Version der Broschüre wurde auf der Website **<http://www.eures.praca.gov.pl>** veröffentlicht.

Wir hoffen, dass die in der Broschüre enthaltenen Informationen den Bürgern der EU-Mitgliedstaaten oder der EFTA helfen werden, fundierte Entscheidungen über die Aufnahme der Arbeit und des Lebens in Polen zu treffen.

*Minister
für Entwicklung, Arbeit und Technologie*



2. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ÜBER POLEN

2.1. Polen auf einen Blick

Name des Landes	Republik Polen (RP)
Staatswappen	 
Amtssprache	Polnisch
Hauptstadt	Warschau
Woiwodschaftsstädte	Białystok, Danzig, Kattowitz, Kielce, Krakau, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Posen, Rzeszów, Stettin, Thorn, Warschau, Breslau, Zielona Góra
Politisches System	Parlamentarische Demokratie. Die gesetzgebende Gewalt wird im Zwei-Kammer-Parlament (Sejm – 460 Abgeordnete, der Senat – 100 Senatoren) geteilt, die Exekutive – der Ministerrat und der Präsident und die Justiz – unabhängige Gerichte
Administrative Verteilung	Dreistufige Struktur der lokalen Regierung besteht aus: Gemeinde, Kreis- (darunter kreisfreie Städte) und Woiwodschaftsregierungen. Polen ist in 2 478 Gemeinden, 314 Kreisen, 66 kreisfreie Städte und 16 Woiwodschaften aufgeteilt (Dolnośląskie, Kujawsko-Pomorskie, Lubelskie, Lubuskie, Łódzkie, Małopolskie, Mazowieckie, Opolskie, Podkarpackie, Podlaskie, Pomorskie, Śląskie, Świętokrzyskie, Warmińsko-Mazurskie, Wielkopolskie, Zachodniopomorskie)
Geographische Lage	Polen liegt in Mitteleuropa an der Ostsee. Es grenzt im Osten an Russland, Litauen, Weißrussland, die Ukraine, im Süden an die Slowakei und die Tschechischen Republik und im Westen an Deutschland
Fläche	312 696 Tausend km ²

Bevölkerung	ungefähr 38,5 Millionen
Klima	Moderates Klima. Die durchschnittliche Sommertemperatur schwankt zwischen 16,5°C und 20°C, im Winter – zwischen -6°C und 0°C. Der heißeste Monat – Juni. Der kälteste Monat – Januar
Konfessionen	Katholiken – 87,58%, Orthodoxe – 0,41% und andere
Ethnische Zusammensetzung	Ein Staat, der in der Nationalität fast einheitlich ist. Polen bilde ca. 97% der Bevölkerung. Die zahlreichsten nationalen Minderheiten: Deutsche, Ukrainer und Weißrussen
Zentralbank	Polnische Nationalbank mit Sitz in Warschau, in der Świątokrzyska-Str. 11/21
Währung	Der durchschnittliche Wechselkurs des Euro (EUR) für das dritte Vierteljahr 2020 nach Angaben der Polnischen Nationalbank ist 4,4426 Polnische Zloty (PLN) ¹ ; der Wert von 1 PLN beträgt ca. 0,23 EUR
Notrufe und Information	112- Notfallzentrum (allgemeine Notfallnummer) 997 – Polizei, 998 – Feuerwehr, 999 – Ambulanz, 984 – Wasserrettungsdienst, 985 – See- und Gebirgsrettungsdienst, 987 – Zentrum für Krisenmanagement, 996 – Antiterroristisches Zentrum, 986 – Stadtwache (nicht in allen Städten) – (Anrufe sind kostenlos)
Feiertage	1. Januar – Neujahr, 6. Januar – Dreikönigsfest, Ostern (bewegliches Fest), 1. Mai – Tag der Arbeit, 3. Mai – Nationalfeiertag des 3. Mai, Pfingsten (bewegliches Fest am Sonntag), Fronleichnam (bewegliches Fest) 15. August – Maria Himmelfahrt, 1. November – Allerheiligen, 11. November – Unabhängigkeitstag, 25. und 26. Dezember – Weihnachten
Links	http://poland.pl/ https://polska.travel/pl https://www.careersinpoland.com/ http://www.paih.gov.pl/pl

¹ Die Umrechnung der Beträge von PLN ins EUR wurde in der Broschüre angegeben für das erste Vierteljahr von 2020 nach Angaben der Polnischen Nationalbank nach dem durchschnittlichen Wechselkurs EUR.

2.2. Verwaltungsgliederung



2.3. Das politische, administrative und rechtliche System

Polen ist ein Staat mit republikanischem System, das auf parlamentarischer Demokratie mit Parlament-Staatskabinetts-System beruht. Die Funktionsweise des Staates bestimmt die Verfassung, die zugleich den höchsten rechtlichen Akt bildet. Das polnische Rechtssystem beruht auf dem Civil Law, bei dem das Gesetz die Grundlage der Legislative bildet.

Das politische System in Polen basiert auf der Dreiteilung der Gewalt in Legislative, Exekutive und Judikative. Die Legislative wird von einem Zweikammerparlament ausgeübt (Sejm – die Unterkammer – mit 460 Abgeordneten, Senat – Oberkammer – mit 100 Senatoren), in allgemeiner Wahl für 4-jährige Legislaturperiode gewählt. Der Sejm verabschiedet die Gesetze und übt die Kontrolle über die Staatsorgane aus, darunter über dem Ministerrat. Dem Sejm untergeordnet ist die Oberste Kontrollkammer, das höchste Kontrollorgan im Staat. Die Hauptaufgabe des Senats ist es, zusammen mit dem Sejm an der Gestaltung des polnischen Rechts zu arbeiten. Der Wahlordnung zufolge wird der Sejm nach dem Verhältniswahlrecht, der Senat nach dem Mehrheitswahlrecht gewählt. Der Wahlordnung zufolge gilt für die Wahl zum Sejm in Polen eine Sperrklausel von 5% – für Parteien, bzw. 8% – für Parteibündnisse.

Im Sejm und Senat der laufenden Amtszeit, gewählt für die Jahre 2019–2023, gibt es Parlamentarischen Klub der Recht und Gerechtigkeit (PiS), Parlamentarischen Klub die Bürgerkoalition (Bürgerplattform, Nowoczesna, Polnische Initiative, die Grünen), Parlamentarischen Klub der Linken (Razem /dt. Zusammen/, Bündnis der Demokratischen Linken, Wiosna /dt. Frühling/ von Robert Biedroń), Parlamentarischen Klub Polnische Koalition – Polnische Volkspartei- Kukiz 15`– Bewegung, Parlamentarischen Verein Konfederacja /dt. Konföderation/ und ein fraktionsloses Mitglied.

Die exekutive Gewalt wird vom Ministerrat und dem Staatspräsidenten ausgeübt. Die Innen- und Außenpolitik des Staates wird von der Regierung, d.h. vom Ministerrat ausgeübt, mit dem Vorsitzenden des Ministerrates (Ministerpräsidenten) an der Spitze. Der Ministerrat koordiniert und kontrolliert die Arbeiten der Regierungsverwaltung. Der Ministerpräsident übt die Aufsicht über die territoriale Selbstverwaltung aus und ist der Dienstvorgesetzte der Mitarbeiter der Regierungsverwaltung. Der Ministerpräsident und – auf dessen Antrag – die Minister werden vom Präsidenten der Republik Polen ernannt.

Der Präsident der Republik Polen ist der ranghöchste Vertreter der Republik Polen, wird in der allgemeinen Wahl für eine 5-jährige Amtszeit gewählt, hat die

Aufsicht über die Anwendung der Verfassung und ist der höchste Vorgesetzte der polnischen Streitkräfte.

Die Judikative wird von unabhängigen Gerichten und Gerichtshöfen ausgeübt, mit dem Obersten Gericht und den unabhängigen Staatsgerichtshof und dem Verfassungsgerichtshof an der Spitze. Das Oberste Gericht hat die Aufsicht über die Arbeit der Amts- und der Militärgerichte und ist die oberste Berufungsinstanz für die Gerichtsurteile der niedrigeren Instanzen. Die Kontrolle der Arbeit der öffentlichen Verwaltung wird vom Oberverwaltungsgericht und anderen Verwaltungsgerichten ausgeführt. Der Verfassungsgerichtshof urteilt über die Übereinstimmung der Gesetze und internationalen Verträge, der Ziele und Tätigkeit der politischen Parteien mit der Verfassung und entscheidet in Kompetenzstreitigkeiten zwischen den zentralen Verfassungsorganen des Staates. Der Staatsgerichtshof entscheidet in Angelegenheiten der Verfassungsverantwortung der höchsten Staatsbeamten wie des Staatspräsidenten, des Ministerpräsidenten und der Mitglieder des Ministerrates.

Die Garantie der Bürgerrechte ist in Rechtsakten enthalten, von denen die Verfassung am wichtigsten ist. Die Verfassung garantiert auch den Angehörigen nationaler und ethnischer Minderheiten die Freiheit bezüglich der Pflege und Entwicklung der eigenen Sprache, Bräuche und Traditionen und der Entwicklung der eigenen Kultur.

Seit 1999 gilt in Polen eine dreistufige territoriale Aufteilung in: Gemeinden, (2478), Kreise (314), kreisfreie Städte (66) und Woiwodschaften (16). Bei den Gemeinden und Landkreisen handelt es sich um Elemente der territorialen Selbstverwaltung, die Gemeinde ist dabei die kleinste Einheit der Verwaltungsgliederung Polens, die Woiwodschaften hingegen Einheiten der Regierungsverwaltung. Der Vertreter der Regierung in der Woiwodschaft ist der Woiwode. Der wichtigste Vertreter der Woiwodschaftsverwaltung ist der Marschall. Körperschaften der lokalen Selbstverwaltung, die die Verwaltungsmacht und Aufsicht ausüben, sind die Räte. Zu ihren Hauptaufgaben gehört die lokale Gesetzgebung, Festlegung des Budgets sowie lokaler Steuern und Gebühren. Die Wahl zu Gemeinderäten, Kreisräten und Woiwodschaftssejmik sind allgemein, gleich, direkt und erfolgen in Form einer Geheimabstimmung.

Die öffentlichen Arbeitsämter in Polen bestehen aus Arbeitsorganen (des für die Arbeitsangelegenheiten zuständigen Ministers, Woiwoden, Woiwodschaftsmarschallen und Landräten) sowie aus Kreisarbeitsämtern (340 Ämter) und Woiwodschaftsarbeitsämtern (16 Ämter und ihre Filialen), dem Amt des für die Arbeitsangelegenheiten zuständigen Ministers sowie den Woiwodschaftsämtern. Die allgemeine Politik des Arbeitsmarktes wird auf der Landesebene be-

stimmt, doch die Kreis- und Woiwoschaftsarbeitsämter haben die Möglichkeit, sie so zu ergänzen, um die lokalen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes befriedigen zu können.

Mehr 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.premier.gov.pl> Die Kanzlei des Premierministers

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

<http://www.gov.pl/web/sprawiedliwosc> Justizministerium

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

[technologie](#)

<https://psz.praca.gov.pl> Wortal der öffentlichen Arbeitsverwaltungen



3. LEBEN UND AUFENTHALT IN POLEN

3.1. Anmeldung und Aufenthaltsgenehmigung

Einreise

Ein Bürger eines EU- oder EFTA-Staates kann auf der Grundlage eines **gültigen Reisedokuments** oder eines **anderen Dokuments, das seine Identität und Staatsangehörigkeit bestätigt**, das polnische Gebiet betreten. Ein Familienmitglied von einem Bürger eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA, der nicht die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA hat, kann das polnische Territorium auf der Grundlage eines **gültigen Reisedokuments und ein Visum**, falls erforderlich eingeben. Der Visumantrag wird bei dem polnischen Konsul oder dem Kommandanten der Grenzwaache gestellt.

Ein Familienmitglied eines Bürgers eines EU- oder EFTA-Staates ist:

- Ehepartner;
- direkter Abkömmling (Abkömmling in gerader Linie: Kind) des Bürgers oder seines Ehegatten, der nicht älter als 21 Jahre ist oder von diesem oder seinem Ehegatten abhängig ist;
- direkter „Verwandter in aufsteigender Linie“ (Vorfahren in einer geraden Linie: Vater, Mutter) des Bürgers oder seines Ehegatten, abhängig von diesem Bürger oder seinem Ehepartner.

Einem EU-Bürger eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaats oder einem Familienmitglied, der kein EU-Bürger ist, kann die Einreise verweigert werden, wenn:

- seine Einreise während der Zeit des Eintritts in die Liste der Ausländer erfolgt, deren Aufenthalt auf dem Gebiet Polens unerwünscht ist;
- sein Aufenthalt eine Gefahr für die Verteidigung oder die Sicherheit des Staates darstellen oder für den Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung oder der öffentlichen Gesundheit sein kann;
- er kein Dokument hat, das ihn zur Einreise berechtigt, es sei denn, er weist in einer anderen, eindeutigen Weise nach, dass er berechtigt ist, die Freizügigkeit von Personen auszuüben.

Meldepflicht

Ein Bürger eines EU-Mitgliedstaats oder EFTA und ein Mitglied seiner Familie, die nicht Bürger dieser Länder ist, ist verpflichtet, **sich am Ort des ständigen Wohnsitzes permanent anzumelden oder sich vorübergehend anzumelden, wenn er mehr als 3 Monate bleibt**, nicht später als 30 Tage ab dem Zeitpunkt der Ankunft an diesem Ort. Die Anmeldung in den Räumlichkeiten dient nur zu Registrierungszwecken und dient dazu, den Aufenthalt der Person an dem Ort zu bestätigen, an dem sie angemeldet ist. Ständiger Wohnsitz und vorübergehender Wohnsitz für mehr als 3 Monate soll schriftlich auf einem Formular in der Gemeinde zuständig für die Lage der Immobilie, in denen die Meldung stattfindet, zur Überprüfung präsentiert die Person ein gültiges Reisedokument und ein Familienmitglied eines EU-Bürger zusätzlich zu einem gültigen Reisedokument präsentiert auch eine gültige Aufenthaltskarte für ein Familienmitglied. Bei der Anmeldung muss dem Antragsformular eine Bestätigung des Aufenthalts vom Eigentümer gemacht werden oder einer anderen Einheit, die gesetzlichen Titel zu den Räumlichkeiten und ein Dokument zu inspizieren, die Rechtstitel zu den Räumlichkeiten bestätigt, z.B. zivil-rechtliche Vereinbarung oder Auszug aus dem Grundbuch. Die Anmeldung kann persönlich oder per Stellvertreter erfolgen. Darüber hinaus kann sich ein Ausländer mit einem vertrauenswürdigen Profil (eGo) in Form eines elektronischen Dokuments über die elektronische Plattform für öffentliche Verwaltungsdienste (ePUAP) registrieren lassen. Die Anmeldung ist kostenlos. Bei der Anmeldung wird auch eine PESEL-Nummer angegeben.

Aufenthalt in Polen für bis zu 3 Monaten – Anmeldung nicht notwendig

Ein Bürger eines EU-Mitgliedstaates oder EFTA und ein Mitglied seiner Familie, die nicht Bürger dieser Länder ist, **darf drei Monate auf dem polnischen Gebiet bleiben, ohne Meldepflicht**. Während des Aufenthalts auf dem Gebiet der Republik Polen, ist dieser Bürger verpflichtet, gültiges Reisedokument oder ein anderes gültiges Dokument, das seine Identität und Staatsbürgerschaft bestätigt zu besitzen. Ein Familienmitglied, das nicht Bürger eines EU-Mitgliedstaates oder EFTA ist, ist verpflichtet ein gültiges Reisedokument und ein Visum haben, falls erforderlich.

Aufenthalt in Polen für mehr als 3 Monate – Anmeldung erforderlich

Ein Bürger eines EU- oder EFTA-Staates **darf länger als 3 Monate in Polen bleiben**, wenn:

- er ein Arbeitnehmer oder Selbständiger auf dem Gebiet Polens ist;
- er über ausreichende Mittel verfügt um sich selbst und seine Familienmitglieder in Polen zu unterstützen, um nicht eine Belastung für die Sozialhilfe zu werden, und allgemeine Krankenversicherung hat oder zu Gesundheitsleistungen im Rahmen der Bestimmungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit berechtigt ist, oder private Gesundheitsversicherung, die alle Ausgaben deckt, die während seines Aufenthaltes in Polen entstehen können;
- er studiert oder sich in der Berufsausbildung befindet, und er über die allgemeine Krankenversicherung befugt oder das Recht auf Gesundheitsleistungen im Rahmen der Bestimmungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit oder private Krankenversicherung hat die alle Kosten deckt, die während des Aufenthaltes in Polen entstehen können und verfügt über ausreichende Mittel sich und ihre Familienangehörigen in Polen zu unterstützen, so dass sie keine Belastung für die Sozialhilfe darstellen;
- ist der Ehegatte eines polnischen Bürgers;
- er ist auf der Suche nach Arbeit, aber sein Aufenthalt ohne die Notwendigkeit registrieren kann nicht länger als 6 Monate sein, es sei denn, nach Ablauf dieser Frist zeigt, dass wir aktiv eine Beschäftigung suchen weiterhin und mit begründeter Aussicht auf Beschäftigung.

Wenn der Aufenthalt in Polen länger als **3 Monate** dauert:

- ein Bürger eines EU- oder EFTA-Staates ist verpflichtet, **sich anzumelden**;
- Familienangehörige eines Bürgers eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA – keine Bürger dieser Länder müssen eine **Aufenthaltskarte für Familienangehörige eines Bürgers eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA** zu beantragen, die in der Regel für die Dauer von 5 Jahren (oder kürzer, entsprechend dem beabsichtigten Aufenthalt des EU-Bürgers, dessen Familienmitglied zu ihm anreist oder mit dem er sich in Polen aufhält) ausgestellt wird.

Um den Aufenthalt eines Bürgers eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA in Polen anzumelden oder die Aufenthaltskarte für Angehörigen eines Bürgers eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA zu beantragen, muss **ein entsprechender Antrag** mit erforderlichen Unterlagen bei dem für den Aufenthaltsort des EU-Bürgers in Polen zuständigen Woiwoden gestellt werden.

Für die Anmeldung des Wohnsitzes und die Aufenthaltskarte für Familienangehörige Bürger eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA wird **keine Gebühr** erhoben.

Daueraufenthaltsrecht für Polen – Antrag auf Bestätigung

Nach 5 Jahren ununterbrochenen Aufenthalts auf polnischem Gebiet erwirbt ein Bürger eines EU- oder EFTA-Staates **das Recht auf Daueraufenthalt**. Ein Familienmitglied, das kein Bürger von diesen Staaten ist, erwirbt das Recht auf ständigen Aufenthalt nach fünf Jahren ununterbrochenen Aufenthalts auf dem polnischen Gebiet, zusammen mit einem Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der EU oder der EFTA. Der Aufenthalt gilt als ununterbrochen, wenn die betreffende Person Polen nicht länger als 6 Monate pro Jahr (insgesamt) verlassen hat. Bleiben Sie außerhalb der polnischen Grenzen können länger dauern, weil: Wehrpflicht oder wichtige persönliche Situation, insbesondere aufgrund von Schwangerschaft, Geburt, Krankheit, Studium, Ausbildung, Entsendung, sofern diese Frist nicht länger als 12 aufeinanderfolgende Monate.

Um ein Dokument zur Bestätigung des Daueraufenthaltsrechts für Polen bzw. **die Daueraufenthaltskarte für ein Mitglied der Familie eines Bürgers eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA** zu beantragen muss **ein entsprechender Antrag** mit erforderlichen Unterlagen bei dem für den Aufenthaltsort des EU-Bürgers in Polen zuständigen Woiwoden gestellt werden. Die Ausstellung dieser Unterlagen durch den Woiwoden ist **kostenlos**.

Verweigerung der Anmeldung des Aufenthalts eines Bürgers eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates oder Ausstellung einer Aufenthaltskarte eines Familienangehörigen eines Bürgers eines EU- oder EFTA-Staates

Der Woiwode lehnt die Eintragung des Wohnsitzes eines Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA oder eine Aufenthaltskarte für Familienangehörige Bürger eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA ab, wenn:

- die in den Vorschriften festgelegten Aufenthaltsbedingungen nicht erfüllt werden, oder
- der Aufenthalt des Betroffenen eine Gefahr für die Verteidigung oder die Sicherheit des Staates oder für den Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung darstellt, oder
- die Ehe mit einem Bürger eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates aus Gründen der Bequemlichkeit aufgenommen wurde.

Der Woiwode gilt außerdem als das zuständige Organ in folgenden Fällen: Ungültigkeitserklärung der Aufenthaltsanmeldung, Austausch oder Ausstellung einer neuen Bescheinigung über die Anmeldung des Aufenthaltes, Ausstellung,

Austausch oder Ungültigkeitserklärung der Aufenthaltskarte für Angehörigen eines Bürgers eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA bzw. in Angelegenheiten der Ausstellung, Austausch oder Ungültigkeitserklärung einer Bestätigung des Daueraufenthaltsrechts oder der Daueraufenthaltskarte für Angehörigen eines Bürgers eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA. Gegen die Entscheidung des Woiwoden kann ein Einspruch beim Leiter des Ausländeramtes in Warschau über den zuständigen Woiwoden eingelegt werden. Der schriftliche Einspruch ist binnen 14 Tagen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung einzulegen.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/gov/uslugi-dla-obywatela/#meldunek-i-wybory>
Meldung und Wahlen

<http://www.udsc.gov.pl> Ausländeramt

3.2. Wohnungssuche

Zugang zum Wohnraum

Bürger der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA **dürfen sowohl Wohnungen mieten als auch Wohneigentum erwerben** unter gleichen Bedingungen wie die polnischen Staatsbürger – das polnische Gesetz benachteiligt diese Bürger nicht in Bezug auf den Zugang zu Wohnungen und Instrumenten, die bei Mieten oder Kauf von Wohnraum behilflich sind.

Seit 2016 wurde das Paket „**Mieszkanie Plus**“ umgesetzt, unter dem es unter anderem möglich ist, eine Wohnung mit einer Option auf Eigentum zu mieten (Teil des Pakets „Mieszkanie Plus“ wird im Rahmen von Projekten des sozialen Mietwohnungsbaus geschaffen, für die separate Regeln für die Zuteilung von Wohnungen, als die unten aufgeführt wurden, d.h. die Gebäude die auf Marktbasis von dem PFR Nieruchomości S.A. /Immobilien von dem Polnischen Entwicklungsfonds AG/ gebaut wurden). Die Wohnungen entstehen in Zusammenarbeit mit PFR Nieruchomości S.A (PFRN)² sowie lokalen Regierungen, privaten Unternehmen und auch staatlichen Unternehmen. Jede Gemeinde, die im Besitz von Grundstücken für den Wohnungsbau ist, kann sich dem Programm unterziehen.

² PFRN – Tochtergesellschaft des Polnischen Entwicklungsfonds, die auch im Rahmen der Initiative „**Fundusz Mieszkań na Wynajem**“ /dt. Mietwohnungsfonds/ auch Wohnungen in Danzig, Kattowitz, Krakau, Piaseczno, Posen, Warschau und Breslau vermietet.

Die Finanzierung der Investitionen wird ohne staatliche Mittel, aber mit Benutzen von den von PFR Nieruchomości S.A. verwalteten Investitionsfonds, übernommen. Jeder kann sich für die Räumlichkeiten bewerben, falls die Anzahl der Personen, die bereit sind, die Anzahl der verfügbaren Wohnungen überschreitet, werden hier die von den lokalen Regierungen festgelegten Prioritätskriterien gelten, unter anderem für Menschen, die kein Eigentumsrecht besitzen, ihr Einkommenssteuer auf dem Gemeindegebiet berechnen, die Kinder erziehen, so wie für ältere oder behinderte Leute.

Die Bewohner der jeweiligen Gemeinde, die bestimmte Kriterien erfüllen (darunter bezüglich des Einkommens) können einen Antrag auf eine Mietwohnung der Gemeinde stellen. Diese Wohnungen charakterisieren sich durch günstige Miete, verfügen aber meistens über niedrigeren Standard. Der Staat bemüht sich, die Gemeinden mit einem möglichst großen Kontingent an Wohnungen auszustatten. Aus dem Grund wird auch ein Programm zur Förderung des sozialen und kommunalen Wohnungsbaus umgesetzt, bei dem die Gemeinden um nicht rückzahlungspflichtige finanzielle Hilfen aus dem Staatshaushalt bemühen können, um Wohnungen für das gemeindeeigene Wohnungskontingent bereitzustellen. Diese Wohnungen sind für die bedürftigsten Bewerber vorgesehen, die über das niedrigste Einkommen verfügen.

Wohnungen, deren Mietpreis unter dem marktüblichen Preis liegt, werden auch von **Towarzystwa Budownictwa Społecznego** (Sozialwohnungsgesellschaften) gebaut, die in etwa 200 Städten tätig sind. Das Marktsegment von sozialen Mietwohnungen kommt den Wohnbedürfnissen von durchschnittlich verdienenden Personen nach. Bewerber einer solchen Wohnung müssen ein bestimmtes Einkommenskriterium erfüllen (abhängig vom Standort der Wohnung und der Größe des Haushalts) und dürfen keine andere Wohnung haben. Meistens müssen sie auch einen Beitrag leisten, der 30% des Wohnungswertes ausmacht. Der Beitrag wird am Ende des Mietvertrags zurückerstattet. Um solche Räumlichkeiten zu bauen, können die Sozialgemeinschaften, Gemeindegesellschaften und Wohnungsbaugenossenschaften eine Vorzugsrückzahlung mit Zuschuss aus dem Staatshaushalt beantragen.

Nach dem Stand vom 1. Juli 2020 wurden im Rahmen von diesem Marktsegment und sozialem Programm „Mieszkanie +“ /dt. „Wohnung+“/ ca. 10,2 Tausend Wohnungen zur Nutzung freigestellt und die weiteren ca. 14,8 Tausend werden gebaut.

Ab dem 1. Januar 2019 können die ersten Mieter von Neubauwohnungen und renovierten Wohnungen (errichtet im Rahmen der Zusammenarbeit der Investoren mit den Gemeinden) Mietzuschüsse beantragen. Einen Zuschuss bekom-

men Personen, die bestimmte Voraussetzungen (u.a. bezüglich des Einkommens, Vermögens) im Zusammenhang mit der Nutzung der Wohnung erfüllen. Die Höhe der Zuschüsse hängt von der Anzahl der Personen im Haushalt und von der Region ab (von den Baukosten am gegebenen Standort). Für die Auswahl der Mieter soll die Gemeinde zuständig sein. Auf der Grundlage der von der Gemeinde festgelegten Kriterien (z.B. Höhe des Einkommens, Anzahl der Kinder, Behinderung, Umzug wegen Arbeit) wird eine Liste der Mieter erstellt, mit denen der Investor Mietverträge abschließt, vorausgesetzt, die von der Gemeinde empfohlenen Mieter über entsprechende Bonität verfügen (in der Lage sind, die Miete regelmäßig zu zahlen). Die Zuschüsse können gewährt werden, wenn das durchschnittliche monatliche Einkommen von Einpersonenhaushalten 100% von Durchschnittslohn in der Nationalwirtschaft (in 2020 etwa 4.918 PLN – 1131,14 EUR) nicht übersteigt und wird für jede weitere Person im Haushalt um 40 Prozentpunkte (etwa 1.967 PLN – 452,41 EUR) erhöht. Die Zahlung wird für den Zeitraum von 15 Jahren zu einem festen Betrag auf Antrag des Mieters gewährt, der beim Gemeindeamt eingereicht wird. Bis Ende Juni 2020 haben die Gemeinden im Rahmen von dem oben genannten Programm 33 Investitionsverträge geschlossen, aufgrund deren 1056 Wohnungen Zuschüsse erhalten.

Die von der polnischen Regierung geführten Wohnungsprogramme richten sich an Personen mit differenzierten Einkünften. Diese Programme richten sich nicht direkt an die Bürger – d.h. wird keine Anwerbung für die Wohnungen betrieben, sondern der Stadt unterstützt finanziell die Investoren.

Um die Verfügbarkeit von sozialen Mietwohnungen zu prüfen, sollte man mit Gesellschaften für soziales Bauwesen oder zuständigen Gemeindegesellschaften in Kontakt kommen. Im Falle von Mietwohnungen und ihrem gezielten Einkauf im Rahmen von PFRN – sollte man die Informationen über die geführten Investitionen auf der Website von dieser Gesellschaft oder auf dieser von „Mieszkanie+“ prüfen. Um mehr Informationen über das Wohnungsangebot oder die Mietmöglichkeiten der jeweiligen Gemeinde zu erhalten sollte man sich an das für seinen Wohnort zuständige Gemeindeamt wenden.

Wohnungssuche

Mietwohnungen oder Immobilien zum Kauf können Sie in den Zeitungsanzeigen suchen (z.B. Montags-, und Freitags-Ausgabe von „Rzeczpospolita“ – „Nieruchomości mieszkaniowe“), indem Sie Ihre eigenen Anzeigen an Zeitungen und Online-Portale und mit Hilfe eines Immobilienmaklers geben. Die Verwendung von Immobilienmaklerdiensten erhöht die Kosten der Suche nach einer Unterkunft um den Betrag der an diesen Makler gezahlten Provision. Bei der Miete

entspricht es in der Regel den Kosten für eine monatliche Miete, beim Kauf – ca. 2–3% des Preises der Wohnung.

Wenn wir selbst nach einer Wohnung suchen, können wir das Verkaufsbüro einer bestimmten Wohnbaufirma besuchen, die Investition hinsichtlich ihrer Seriosität überprüfen – durch Einsicht in das Grundbuch und in das Nationale Gerichtsregister, um sich zu vergewissern, ob die Firma über eine Baugenehmigung verfügt und sich nicht in Insolvenz befindet.

Beim Kauf einer Wohnung kann man die Dienste eines Immobilienmaklers in Anspruch nehmen oder einen Vertrag mit Wohnbaufirma oder Wohnungsbaugesellschaft abschließen. Die meisten Wohnbauunternehmen verlangen die Einzahlung der ersten Rate von drei bis sieben Tagen nach Vertragsabschluss.

Bei allen Tätigkeiten, die von einem Immobilienmakler durchgeführt werden, soll noch vor dem Beginn seiner Aktivität ein Vermittlungsvertrag abgeschlossen werden. Im Vermittlungsvertrag muss festgelegt werden, welche Tätigkeiten genau der Makler ausführen wird und welches Honorar ihm im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten zusteht. In diesem Vertrag wird auch der für dessen Durchführung verantwortliche Vermittler genannt, außerdem soll er auch eine Erklärung über die vorhandene Haftpflichtversicherung enthalten, für etwaige Schäden, die im Zusammenhang mit der Ausübung der Vermittlertätigkeiten verursacht werden. Der Vermittlungsvertrag beruht auf der sog. sorgfältigen Tätigkeit, nicht auf dem Erfolgsprinzip. Der Vermittler verpflichtet sich somit, eine Wohnung zu suchen und nicht sie zu finden.

Wohnung kaufen oder mieten

Beim **Kauf jeder Art von Immobilie** muss in Polen ein Vertrag beim Notar in Form einer **notariellen Urkunde** abgeschlossen werden.

Ein **Mietvertrag für die Wohnung** kann für bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Die Gesetze über den Schutz der Mieterrechte, den städtischen Wohnungsbau und über die Änderung des Zivilgesetzbuches enthalten einen Katalog der Gründe für die Kündigung des Mietvertrags. Der Mietvertrag kann vom Vermieter gekündigt werden, wenn: der Mieter mit der Mietzahlung mindestens seit drei vollen Zahlungsperioden in Verzug ist, wenn er die Wohnung (oder ihren Teil) ohne schriftliche Zustimmung des Vermieters weitervermietet, untervermietet oder unentgeltlich an Dritte überlässt, auf gravierende Art und Weise gegen die Hausordnung verstößt. Die Kündigung soll schriftlich und mit Benennung des Kündigungsgrundes erfolgen. Der Vermieter darf den Mietvertrag nicht später als mit einer einmonatigen Frist zum Ende eines Kalendermonats kündigen.

Der Mieter darf einen unbefristeten Mietvertrag jederzeit und aus beliebigem Grund (ohne Angabe von Gründen), unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen.

Vor dem Abschluss des Mietvertrags darf der Vermieter vom Mieter eine Kaution verlangen. Bei der Kaution handelt es sich um eine Sicherheitsleistung zur Sicherung eventueller Forderungen im Zusammenhang mit der Abnutzung der Immobilie über die normale Nutzung hinaus sowie zur Sicherung sämtlicher finanzieller Forderungen, die aus dem Mietverhältnis herrühren (die Kaution darf nicht höher sein als das 12-fache einer Monatsmiete). Die Kaution muss binnen eines Monats nach dem Auszug aus der Immobilie bzw. nach deren Erwerb durch den Mieter zurückgezahlt werden, ggf. nach Abzug der aus dem Mietverhältnis herrührenden Forderungen.

Wohnungspreise und Mietkosten

Die Preise der Wohnungen in Polen variieren je nach Standort. Eine Wohnung kann man auf dem Primärmarkt zum Innenausbau kaufen. Es gibt auch einen ziemlich großen Sekundärmarkt, auf dem Wohnungen unterschiedlichen Ausbaus und unterschiedlicher Lage zugänglich sind.

Im ersten Vierteljahr 2020 wurde der Preisanstieg sowohl auf dem Primär-, als auch auf dem Sekundärmarkt beobachtet. In Warschau betrug der durchschnittliche Quadratmeterpreis auf dem Primärmarkt: 9 819 PLN (2 258 EUR) für 1 m² – das sind sogar 11,9% mehr als im Vorjahr. In Gdańsk sollte man für 1 m² 8 741 PLN (1 010 EUR), und in Gdynia – 8 251 PLN (1 898 EUR) bezahlen. Handelspreise von mehr als 8 000 PLN (1 800 EUR) wurden in Krakau – 8 356 PLN (1 922 EUR) und in Wrocław – 8 354 PLN (1 921 EUR) notiert. In den kleineren Woiwodschaftsstädten (Zielona Góra, Kielce) betrug 1 m² auf dem Primärmarkt im Bereich von 5–5 500 PLN (1 200 – 1 300 EUR).

Auf dem Sekundärmarkt werden im ersten Vierteljahr 2020 die höchsten Preise wieder in Warschau – 9 705 PLN (2 232 EUR) für 1 m² notiert – der Anstieg um 7,9%. Hohe Wohnungspreise gibt es auch in Gdańsk – 8 347 PLN (1 920 EUR) für 1 m², 13, 6 % mehr als im Vorjahr, und in Gdynia – 7 700 PLN (1 771 EUR). Handelspreise von mehr als 7 000 PLN (1 600 EUR) wurden auch in Krakau – 7 766 PLN (1 786 EUR) und in Wrocław – 7 315 PLN (1 682 EUR) notiert. Die Wohnung auf dem Sekundärmarkt könnte man für weniger als 5 000 PLN (1 200 EUR) für 1 m² in Kielce und Zielona Góra kaufen.

Die Höhe des **Mietpreises** hängt von der Stadt, dem Standard und der Größe der Wohnung ab. Am teuersten ist die Anmietung einer Wohnung in Warschau und in anderen großen Städten.

Das durchschnittliche Angebot für eine Mietwohnung (allein) von 38–60 m² betrug in Warschau im Mai 2020 2 713 PLN (624 EUR) pro Monat. Danzig war unter anderen Städten die teuerste, die in den letzten Jahren die höchsten Steigerungsraten der Immobilienmärkte verzeichnete. Der Durchschnittswert für Anzeigen aus der ganzen Stadt betrug 2 193 PLN (504 EUR) pro Monat. Bei über 2 024 PLN (466 EUR) wurde die Miete in Krakau für einen Monat und 2 041 PLN (469 EUR) für den Monat in Wrocław bewertet. Die günstigsten Angebote für eine mittelgroße Wohnung haben Bydgoszcz – 1 586 PLN monatlich (365 EUR), und Łódź – 1 708 PLN monatlich (393 EUR).

Das sind niedrigere Sätze als im Vorjahr, was größtenteils die Folge von COVID-19 – Pandemie ist.

Große Unterschiede in den Mietpreisen innerhalb der gleichen Wohnungskategorie ergeben sich aus ihrer Lage relativ zu den Stadtzentren. Die oben genannten Preise beinhalten **keine Nebenkosten** (z.B. Gas, Strom, Heizung und Wasser), die normalerweise nicht in den Mietkosten enthalten sind.

Mehr Informationen

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

<https://ekrs.ms.gov.pl/> Landesgerichtsregister

<https://funduszmieszkan.pl/> Mietfonds zu vermieten

<https://mieszkanieplus.gov.pl/> Mieszkanie Plus

<https://www.mplus.pl/> Mieszkanie Plus

801 801 596, +48 (22) 274 19 29 Infolinie „Mieszkanie Plus“
montags-freitags von 8:15 bis 16:15 Uhr

<https://stat.gov.pl/> Statistisches Hauptamt

3.3. Lebenskosten

Preise für Waren und Dienstleistungen

Die Lebenskosten in Polen variieren, die höchsten werden in Warschau und anderen Großstädten verzeichnet.

Beispiele **für Durchschnittspreise von Grundnahrungsmitteln**: Brot (1 kg) – 3,96 PLN (0,91 EUR), Kaiserbrötchen (50 g) – 0,28 PLN (0,06 EUR), Tee (100 Beutel) – 14,35 PLN (3,30 EUR), gemahlener Kaffee (250 g) – 7,36 PLN

(1,69 EUR), Marmelade (280 g) – 3,55 PLN (0,8 EUR), Cornflakes (250 g) – 3,66 PLN (0,8 EUR), Ketchup (430 g) – 4,08 PLN (0,93 EUR), Öl (1 Liter) – 6,96 PLN (1,60 EUR), Butter (200 g) – 4,44 PLN (1,02 EUR), Eier (10 Stück) – 4,63 PLN (1,06 EUR), Käse (1 kg) – 18,46 PLN (4,24 EUR), Milch (1 Liter) – 2,76 PLN (0,63 EUR), Hüttenkäse (200 g) – 1,93 PLN (0,4 EUR), Joghurt (150 g) – 1,32 PLN (0,30 EUR), Wasser (1,5 Liter) – 1,92 PLN (0,4 EUR), Orangensaft (1 Liter) – 3,87 PLN (0,89 EUR), Mehl (1 kg) – 2,10 PLN (0,48 EUR), Zucker (1 kg) – 2,51 PLN (0,57 EUR), Salz (1 kg) – 1,20 PLN (0,27 EUR), Penne Pasta (500 g) – 3,61 PLN (0,83 EUR), Schweinekotelett ohne Knochen (1 kg) – 18,29 PLN (4,20 EUR), Huhn (1 kg) – 7,51 PLN (1,72 EUR), Schinkenscheiben (450 g) – 17,54 PLN (4,03 EUR), Bananen (1 kg) – 4,48 PLN (1,03 EUR), Äpfel (1 kg) – 6,05 PLN (1,39 EUR), Kartoffeln (1 kg) – 2,34 PLN (0,53 EUR), Tomaten (1 kg) – 4,23 PLN (0,97 EUR), Paprika (1 kg) – 11,24 PLN (2,58 EUR).

Beispiele für **durchschnittliche Preise der Reinigungsmittel und Kosmetikartikel**: Geschirrspülmittel (1 Liter) – 4,84 PLN (1,11 EUR), Zahnpasta (125 ml) – 6,06 PLN (1,39 EUR), Seife (100 g Würfel) – 3,30 PLN (0,75 EUR), Haarshampoo (250 ml) – 5,08 PLN (1,16 EUR), Waschpulver (400 g) – 5,95 PLN (1,3 EUR), Toilettenpapier (8 Rollen, die billigsten) – 4,9 PLN (1,14 EUR).

Beispiele für **durchschnittliche Wohnnebenkosten, Energie und Telefon für eine Person im Monat**: Strom – 60 PLN (ca. 13 EUR), Telefon – 50 PLN (ca. 11 EUR), Müllabfuhr – 30 PLN (ca. 7 EUR), Wasser – 25 PLN (ca. 5,7 EUR), Kabel-TV – 40 PLN (ca. 9 EUR), Internet – 40 PLN (ca. 9,2 EUR), Gas (Gasherd) – 20 PLN (ca. 4,6 EUR), Gas (im Falle von Raumheizung nur mit Gas) – 125 PLN (ca. 29 EUR). Dies ergibt einen monatlichen Gesamtbetrag von etwa 350 PLN (ca. 80 EUR) pro Person.

Beispiele für **Durchschnittspreise anderer Produkte und Dienstleistungen**: Benzin (Liter) – 4,95–5,55 PLN (ca. 1,14–1,27 EUR), Fahrkarte für den öffentlichen Verkehr – 3,40 PLN (0,78 EUR), Kinokarte – 17–35 PLN (ca. 4–8 EUR), Theaterkarte – 80–220 PLN (ca. 18–51 EUR), Hauptspeisen in Restaurants – 20–40 PLN (ca. 5–9 EUR).

Einzelhandel

Öffnungszeiten des Ladens werden von ihren Besitzern festgelegt, aber meistens sind sie wie folgt:

- Lebensmittelgeschäfte – von 6:00 (7:00) morgens bis 18:00 (19:00) am Abend, einige länger;
- Non-Food-Geschäfte – sie sind in der Regel ab 10:00 Uhr geöffnet;

- Supermärkte (meistens am Stadtrand von Großstädten) – in der Regel von 9.00 bis 22.00 Uhr am Abend.

In Bezug auf die Handelsgeschäfte und Handelstätigkeiten gelten sonntags und feiertags in den Handlungspunkten Beschränkungen. 2020 und in den nächsten Jahren gibt es jeweils 7 Handelssonntage: am letzten Januar-, April-, Juni – und Augustsonntag, sowie auch an den nächsten zwei Sonntagen vor Weihnachten und am letzten Sonntag vor Ostern. In einigen Fällen, die in den gesetzlichen Vorschriften über Handel und Handelstätigkeiten bestimmt werden, gilt das Handelsverbot sonntags nicht z.B. an Tankstellen, in Apotheken, in Blumenläden.

Die gesetzlichen Ladenschlusszeiten betreffen u.a. keine Verkaufspunkte bei Tankstellen, Einrichtungen, deren Tätigkeitsschwerpunkt im Blumenverkauf liegt, Apotheken und Apothekenstände, Verkaufspunkte, deren Tätigkeitsschwerpunkt im Verkauf von Souvenirs und Devotionalien, Presseartikeln, Tickets für öffentlichen Verkehr, Tabakwaren, Losen für Glückspiele und Wetten sowie Postämter und Verkaufspunkte in Hotelbetrieben sowie Internetshops.

In den meisten Geschäften ist Kartenzahlung möglich.

Sie können auch **den Online-Einkauf** nutzen, der in Polen immer beliebter wird.

Mehr Informationen

<http://www.stat.gov.pl> Statistisches Hauptamt

3.4. Transport

Der **öffentliche Verkehr** in Polen ist vielfältig, darunter:

- Busse: Stadt- und Vorort – fahren durch das ganze Land;
- Züge – Nah- und Fernzüge;
- Straßenbahnen – sie fahren in größeren Städten;
- Metro (U-Bahn) – in Warschau;
- Fahrräder – in größeren Städten, zum Beispiel in Warschau, Krakau, Posen, Breslau und Danzig, können Sie einen öffentlich zugänglichen Fahrradverleih nutzen.

Busse, Straßenbahnen und U-Bahnen fahren von früh morgens bis gegen 23:00 Uhr. Nachtbusse fahren in Großstädten.

Fahrkarten für den Transport mit öffentlichen Verkehrsmitteln können an Fahrkartenautomaten gekauft werden (viele Automaten akzeptieren keine Münzen, nur Kreditkarten), am Kiosk („Ruch“), an einigen Geschäfte, an den U-Bahn-Stationen oder bei dem Fahrer des Fahrzeugs (beachten Sie, dass in nicht allen Fahrzeugen des öffentlichen Verkehrs ist es möglich, Karten vom Fahrer zu kaufen). Tickets, die vom Fahrer gekauft werden, können teurer sein. Eine Art von Fahrkarten wird in (Stadt-) Bussen, Straßenbahnen und U-Bahnen verwendet, außer dass sie in jeder Stadt anders sind. Dies bedeutet, dass Sie zum Beispiel in Warschau die in Krakau erworbenen Tickets nicht nutzen können.

Fahrkarten können einmalig oder periodisch sein: 24 Stunden, 30 Tage, 90 Tage. Abhängig von der Stadt werden zwei Arten von Tickets verwendet: Einzelkarten und Zeitkarten.

Ein Einzelticket ist nur für eine Reise gültig – unabhängig von der Länge. In diesem Fall wird durch von einem Bus zum anderen wechseln, müssen Sie ein neues Ticket kaufen – es sei denn, es ein ganztägiges, wöchentliches oder monatliches Ticket ist (Tickets dieser Art werden z.B. in Warschau angewandt).

Ein Zeitticket ist für kurze Zeit gültig (z.B. 10 oder 30 Minuten). Mit einem solchen Ticket können Sie die Art des öffentlichen Verkehrs ändern (Tickets dieser Art werden beispielsweise in Łódź und Warschau verwendet).

Fahrkarten für Vorortbusse werden beim Fahrer oder an den Fahrkartenschaltern an Bushaltestellen gekauft. In Vororten und in einigen Städten funktionieren auch Privatbusse, bei denen die Karte bei dem Fahrer bezahlt wird.

In Polen unterscheiden wir vier Arten von **Zügen**. Die schnellsten und bequemsten sind Express und Intercity – sie halten nur in größeren Städten und haben in der Regel nur 2 bis 3 Haltestellen vor der Endstation. Schnellzüge halten öfter und sind billiger. Personenzüge halten an allen Bahnhöfen und sind am günstigsten. **Bahnfahrkarten** können an Fahrkartenschaltern an Bahnhöfen, an Automaten, im Internet oder beim Schaffner im Zug gekauft werden. Der Preis der Karte, die im Zug direkt gekauft wird, kann teurer sein.

Internationale und Inlandsflüge in Polen bieten unter anderem die folgenden Flughäfen: in Warschau, Modlin, Bydgoszcz, Katowice, Krakau, Łódź, Danzig, Stettin, Breslau, Zielona Góra, Rzeszów, Posen, Lublin und Olsztyn.

Sie können Flugtickets an Ticketschaltern an **Flughäfen** oder über das Internet mithilfe von Internetseiten der Fluggesellschaften oder von verschiedenen Suchmaschinen kaufen.

In den letzten Jahren wurde in Polen die Frage von **städtischen Fahrrädern** sehr populär. Am wichtigsten ist die Möglichkeit, das Fahrrad am Abholort ein-

fach aufzuschließen und es zurückzubringen – jeder Fahrradverleiher verwendet sein eigenes Verleihsystem. Sie können das Fahrrad an beliebigem Abholort auszuleihen und es auch an beliebigen Ort zurückzubringen. Das spezielle EDV-System sorgt für Autorisierung und Abrechnung der Fahrtdauer. Gewöhnlich wird das mit Magnet-oder Chipkarten durchgeführt, die man mit beliebigem Betrag „laden“ kann, der die Kaution und Fahrtgebühren deckt. Um die Benutzer anzuziehen, ist in den meisten Systemen die erste Halbstunde kostenlos. Zurzeit gibt es in Polen ein paar Fahrradverleihsysteme.

Mehr Informationen

<http://www.pkp.pl> Polnische Staatseisenbahnen

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

<http://www.metro.waw.pl/> U-Bahn in Warschau

<http://www.wtp.waw.pl/> Öffentliche Verkehrsbetriebe in Warschau

<http://jakdojade.pl/> Navi von Stadtverkehr

<https://www.veturilo.waw.pl/> Warszawski Rower Publiczny

3.5. Auto und Führerschein

Anerkennung von Führerscheinen, Kfz-Versicherung und Zulassungsdokumenten in der EU

In den EU- und EFTA-Mitgliedstaaten gilt der Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung der Gültigkeit von Führerscheinen, Kraftfahrzeugversicherungen und Zulassungsbescheinigungen. **Daher gilt der Führerschein, der in den Mitgliedstaaten der EU und der EFTA ausgestellt wurde, auf dem Hoheitsgebiet Polens.** Verfügt ein Bürger eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates über einen vorläufigen Führerschein oder ein anderes Dokument zur Bescheinigung der in seinem Land ausgestellten **vorläufigen Führerscheine**, werden diese Dokumente in Polen **nicht anerkannt**.

Ein Bürger eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates, der nach Polen gezogen ist, darf Fahrzeuge auf der Grundlage seines aktuellen Führerscheins **bis zu seinem Ablaufdatum führen**. Bei Ablauf, Diebstahl oder Verlust Ihres aktuellen Führerscheins müssen Sie einen neuen Führerschein in Polen erwerben.

Fahrzeuge von Personen mit Wohnsitz in Polen sind zugelassen für den internationalen Verkehr gemäß den Bestimmungen des Übereinkommens über den

Straßenverkehr vom 8. November 1968. Ein solches Fahrzeug, das im Ausland registriert ist, ist erlaubt, wenn es die erforderlichen technischen Voraussetzungen erfüllt und mit amtlichen Kennzeichen mit der Registrierungsnummer bestehend aus den Buchstaben des lateinischen Alphabets und arabischen Ziffern markiert ist, und der Fahrer des Fahrzeugs hat ein Dokument, das die Registrierung bestätigt. Im Falle der Zulassung des Fahrzeugs das Dokument bedeutet nicht, dass das Recht der Bestätigung des Fahrzeugs durch den Fahrer zu verwenden, wird diese Person verpflichtet, eine bei sich zu tragen und bei Bedarf Verkehrskontrollbehörde dieses vorzulegen.

Der Besitzer eines aus dem Gebiet eines EU-Mitgliedstaats eingeführten Fahrzeugs ist verpflichtet, das Fahrzeug innerhalb von 30 Tagen nach seiner Ankunft auf polnischem Gebiet zu registrieren.

Die Registrierung des Fahrzeugs auf Antrag des Eigentümers erfolgt durch den Landrat oder den Präsidenten der Stadt zuständigen für den Wohnort oder dem Sitz der Gesellschaft.

Wenn Sie mit einem Auto nach Polen umziehen, denken Sie daran, Ihr Auto zu versichern. Bevor Sie nach Polen kommen, erkundigen Sie sich beim Versicherer, wo das Auto im aktuellen Wohnsitzstaat versichert ist oder ob Ihre aktuelle Versicherung in Polen gültig ist. Wenn es nicht gültig ist, ist es möglich, das Auto in Polen über eine Versicherungsgesellschaft mit Sitz in Polen oder eine Lizenz zur Durchführung einer Versicherungstätigkeit in Polen zu versichern. Es sei daran erinnert, dass die polnische Versicherungsgesellschaft nicht verpflichtet ist, den Verlauf der bestehenden Versicherung zu berücksichtigen.

Im Fall eines Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der EU oder der EFTA, der nach Polen umzieht, und ein Auto oder einen Fahrzeugtyp „anderes KFZ“ (Kategorie L7e oder Kategorie L6e) aus dem Gebiet eines EU-Mitgliedsstaates einführt und zum ersten Mal es in Polen registriert ist verpflichtet, dieses Auto in Polen zuzulassen und in Polen **die Verbrauchsteuer auf Personenkraftwagen** und in bestimmten Fällen **die Mehrwertsteuer** zu entrichten.

Führerschein

In Polen haben Führerscheine verschiedene Arten von **Kategorien**. Bei den erhaltenen Führerscheinkategorien handelt es sich um **einheitliche Kategorien in der gesamten EU**.

Zum Beispiel berechtigt ein Führerschein der Kategorie A zum Führen eines Motorrads, der Kategorie B – zum Führen eines Fahrzeugs mit einem Gewicht von bis zu 3,5 Tonnen, Kategorie D – zum Führen eines Fahrzeugs mit einem Gewicht von mehr als 3,5 Tonnen (außer für Busse), Kategorie D – Bus.

Ein polnischer Führerschein **wird an eine Person ausgestellt**, die:

- 1) das Mindestalter zum Führen von Fahrzeugen der entsprechenden Kategorie erreicht hat;
- 2) erhielt ein ärztliches Attest über fehlende gesundheitliche Kontraindikationen, um ein Fahrzeug zu fahren und eine psychologische Entscheidung über das Fehlen von psychologischen Kontraindikationen für das Autofahren – wenn es erforderlich ist;
- 3) hat das erforderliche Training für eine bestimmte Kategorie abgeschlossen;
- 4) die für eine bestimmte Kategorie erforderliche Staatsprüfung mit positivem Ergebnis bestanden hat;
- 5) hat den Wohnsitz auf dem Gebiet der Republik Polen und dabei:
 - a) bleibt für mindestens 185 Tage in jedem Kalenderjahr auf dem Territorium der Republik Polen:
 - wegen ihrer persönlichen und beruflichen Verbindungen, oder
 - mit der Absicht, sich ausschließlich aufgrund ihrer persönlichen Bindungen dauerhaft niederzulassen, oder
 - b) er wohnt regelmäßig auf dem Territorium der Republik Polen aufgrund seiner persönlichen Beziehungen, und zur gleichen Zeit, dass aufgrund seiner beruflichen Beziehungen ist er wiederum in mindestens zwei Mitgliedstaaten der Europäischen Union tätig;
 - c) bleibt auf dem Territorium der Republik Polen wegen seiner Verbindungen unregelmäßig, weil er in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union wohnt, um eine Aufgabe mit einer bestimmten Dauer abzuschließen, oder
 - d) sich im Hoheitsgebiet eines anderen Landes aufhält, um in diesem Land zu studieren oder Schule zu besuchen.

Um einen polnischen Führerschein zu erhalten, sollte ein Bürger eines EU oder EFTA Mitgliedsstaates das erforderliche Alter für eine bestimmte Führerscheinklasse erreichen: 14 Jahre – AM; 16 Jahre – A1, B1, T; 18 Jahre – A2, B, B+E, C1, C1+E; 20 Jahre – A, wenn eine Person mindestens 2 Jahre lang eine Klasse A2 gefahren ist; 21 Jahre – C, C+E, D1, D1+E, vorbehaltlich eines bestimmten Mindestalters für die Leitung von Vertretern uniformierter Dienste und Personen mit Vorqualifikation; 24 Jahre – A, wenn die Person seit mindestens 2 Jahren keinen Führerschein der Klasse A2 besitzt; D und D+E, vorbehaltlich spezifi-

scher Bestimmungen in Bezug auf das Mindestalter an die Vertreter der uniformierten Dienste und Personen mit Präqualifikation gerichtet werden.

Ein Führerschein **darf nicht an eine Person ausgestellt werden:**

- 1) bei denen aufgrund einer ärztlichen Untersuchung eine aktive Form der Alkoholsucht oder eines alkoholähnlichen Mittels festgestellt wurde;
- 2) in Bezug auf die durch ein rechtskräftiges Gerichtsurteil, ein Fahrverbot für Fahrzeuge, beurteilt wurde – innerhalb der Dauer und des Umfangs dieses Verbots;
- 3) in Bezug auf die eine Entscheidung über den Entzug des Führerscheins erteilt wurde – innerhalb der Frist und des Umfangs dieser Entscheidung;
- 4) mit einem anderen Dokument, das die Berechtigung zum Führen eines Kraftfahrzeugs ausweist;
- 5) wer im Ausland einen Führerschein erlangte und diesen Führerschein in Besitz genommen hat oder das Recht zum Führen von Fahrzeugen zurückgenommen hat – während der Zeit, in der die Lizenz beibehalten oder das Recht zurückgenommen wurde;
- 6) deren Führerschein im Zusammenhang mit der Durchführung der Aufsicht über den Fahrer von Fahrzeugen in dem im Gesetz über die Fahrer von Fahrzeugen beschriebenen Umfang ausgetauscht wurde.

Der Führerschein in Polen wird für einen **bestimmten Zeitraum** von maximal 15 Jahren ausgestellt. Nach Ablauf dieser Frist muss der Führerschein gegen den neuen ausgetauscht werden.

Bei den Führerscheinklassen AM, A1, A2, A, B1, B, B+E und T wird der Führerschein in der Regel für einen Zeitraum von 15 Jahren erteilt. Der Grund für die Begrenzung dieses Termins kann nur die Entscheidung des Arztes sein, der die ärztliche Untersuchung der Fahrer durchführt. Im Falle der Verlängerung eines Führerscheins, der für 15 Jahre erteilt wurde, ohne den Zeitpunkt der ärztlichen Untersuchung einzuschränken, ist die Grundlage für die Verlängerung der Frist der Antrag auf Ausstellung des Führerscheins, die Gebühr für seine Ausstellung und das aktuelle Foto. Im Falle der Verlängerung der Gültigkeitsdauer eines Führerscheins erfordert der durch eine ärztliche Untersuchung begrenzte Gültigkeitszeitraum ein zusätzliches ärztliches Attest.

Im Falle von Führerscheinen der Klassen C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D,D+E wird der Führerschein für einen Zeitraum von fünf Jahren oder weniger ausgestellt, wobei seine Gültigkeit immer vom Gültigkeitsdatum der betreffenden medi-

zinischen oder psychologischen Lizenz abhängt. Im Fall von Berufskraftfahrern (mit dem Zugangscodex 95 im Führerschein) hängt dieses Datum zusätzlich vom Zeitpunkt des Abschlusses des nächsten regelmäßigen Trainings ab.

Eine Person, die Inhaber eines von einem anderen EU-Mitgliedstaat ausgestellten Führerscheins ist und im Gebiet Polens einen ständigen Wohnsitz hat, **kann diese Lizenz für im Falle eines abgelaufenen Gültigkeitszeitraums austauschen**. Die Voraussetzung für einen solchen Austausch ist die Vorlage geeigneter medizinischer und psychologischer **einen polnischen Führerschein** Tests und die Erfüllung der Bedingungen, die erforderlich sind, um das Gültigkeitsdatum dieses Führerscheins in dem Land, in dem dieser Führerschein ausgestellt wurde, zu verlängern. Die Bedingungen der Lizenz, die Frist in dem Prozess des Austausches des polnischen Führerscheins zu verlängern Ausgabestelle wird das Auswärtige Amt bitten, die die Lizenz und tauschte im Falle der Notwendigkeit erteilt, das Dokument zu vervollständigen wird die betreffende Person informieren.

Registrierung eines Autos, das nach Polen importiert wurde

Der Besitzer eines aus dem Gebiet eines EU- oder EFTA-Staates importierten Fahrzeugs ist verpflichtet, das Fahrzeug innerhalb von 30 Tagen nach seiner Ankunft auf polnischem Gebiet zu registrieren. **Ein Antrag auf Fahrzeugregistrierung** sollte (zusammen mit den notwendigen Unterlagen) in der Kommunikationsabteilung des für den Wohnort zuständigen Kreis beim Landrat eingereicht werden, und im Falle des Aufenthalts in den Kreis-Rechten – der Antrag sollte dem Stadtrat vorgelegt werden.

Die Gebühren für die Registrierung eines in einem anderen EU- oder EFTA-Staat erworbenen Fahrzeugs sind höher als für in Polen gekaufte Fahrzeuge, da zusätzlich zu den Standardkosten der Käufer **für die Ausstellung der Fahrzeugkarte** zahlen muss.

Am Tag der Registrierung wird **ein vorläufiges Registrierungsformular** ausgestellt (für 30 Tage). Bis zu 30 Tagen ab dem Datum der Registrierung **wird ein permanentes Registrierungsformular** ausgestellt.

Der Fahrzeughalter ist verpflichtet sicherzustellen, dass das gemeldete Fahrzeug eine gültige technische Prüfung hat.

Kfz-Versicherung

Im Falle der Registrierung eines neuen Fahrzeugs in Polen, am Tag der Registrierung, müssen Sie **eine obligatorische Haftpflichtversicherung („OC“)**

abschließen. Sie können auch zusätzliche Versicherungen kaufen, zum Beispiel Autokasko-Versicherung, so genannte „AC“.

Steuern auf den Kauf eines Autos in einem anderen Mitgliedstaat

Im Fall eines Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der EU oder die EFTA, der nach Polen bewegte, in einem Mitgliedstaat erworben außer Polen, nicht in dem Land Auto registriert³, er innerhalb von 14 Tagen ab dem Zeitpunkt der Bewegung des Autos auf dem Gebiet Polen (Überquerung der polnischen Grenze) verpflichtet ist, eine Steuererklärung einzureichen, die für den Leiter des Finanzamtes nach dem Wohnort geeignet ist und innerhalb von 30 Tagen, in denen das Fahrzeug in das Gebiet Polens eingereist ist, fällig wird.

Im Bereich der Verbrauchsteuer ist der steuerpflichtige Wert eines Personenkraftwagens der Wert des erworbenen Fahrzeugs. Gegenwärtig gibt es zwei **Verbrauchssteuersätze für Personenkraftwagen**:

- **18,6%** der Steuerbemessungsgrundlage – für Personenkraftwagen mit einem Hubraum von mehr als 2000 cm³.

Im Bereich der Verbrauchsteuer ist der steuerpflichtige Wert eines Personenkraftwagens der Wert des erworbenen Fahrzeugs. Gegenwärtig gibt es vier **Verbrauchssteuersätze für Personenkraftwagen**:

- **18,6%** der Steuerbemessungsgrundlage – für Personenkraftwagen mit einem Hubraum von mehr als 2000 cm³;
- **9,3%** der Steuerbemessungsgrundlage – für Personenkraftwagen – Hybridfahrzeuge im Sinne des Gesetzes über den Straßenverkehr mit einem Verbrennungsmotor und einem Elektromotor, in dem die elektrische Energie aus einem Akkumulator stammt, der von außen aufgeladen wird, mit einem Hubraum von mehr als 2000 cm³, aber nicht höher als 3500 cm³.
- **1,55%** der Steuerbemessungsgrundlage – für Personenkraftwagen – Hybridfahrzeuge im Sinne des Gesetzes über den Straßenverkehr mit einem Verbrennungsmotor und einem Elektromotor, in dem die elektrische Energie aus einem Akkumulator stammt, der von außen aufgeladen wird, mit einem Hubraum von 2000 cm³.

In bestimmten Situationen sehen die polnischen Rechtsvorschriften **eine Befreiung von der Verbrauchsteuer für Personenkraftwagen** vor, die von einer

³ Die Bedeutung der nationalen Rechtsvorschriften über Verbrauchsteuer Pkw sind Personenkraftwagen und andere Kraftfahrzeuge, des KN-Codes 8703 hauptsächlich zur Personenbeförderung bestimmt, ausgenommen solche der Position 8702, einschließlich Autos, Personen- und Güterverkehr (Kombi) und Rennwagen, mit Ausnahme von Kraftfahrzeugen und andere Fahrzeuge, die keine Zulassung gemäß Straßenverkehrsordnung benötigen.

natürlichen Person aus EU- oder EFTA-Mitgliedstaaten eingeführt werden, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Diese Ausnahmen betreffen:

- PKWs von einer natürlichen Person importiert, die auf polnisches Gebiet für eine dauerhaften Aufenthalt ankommt oder in der polnischen mit der Ehe, Erbe des Fahrzeugs in Verbindung importiert im Gebiet eines EU-Mitgliedstaates oder EFTA auf polnisches Gebiet sowie für Autos von einem vorübergehenden Aufenthalt zurückkehrt;
- Personenkraftwagen, die vorübergehend in Polen zu folgenden Zwecken eingeführt werden: privat, beruflich, studierend und im regulären Verkehr eingesetzt.

Außerdem gibt es jetzt die Befreiung von der Verbrauchssteuer für Elektrische Fahrzeuge und Fahrzeuge mit Wasserstoffantrieb und bis 1. Januar 2021 vorübergehende Befreiung von der Verbrauchsteuer für Fahrzeug, die im Sinne des Gesetzes über den Straßenverkehr mit einem Verbrennungsmotor und einem Elektromotor, in dem die elektrische Energie aus einem Akkumulator stammt, der von außen aufgeladen wird und mit einem Hubraum von 2000 cm³ oder weniger.

In den oben genannten Fällen stellt die zuständige Steuerbehörde **eine Bescheinigung** über die Befreiung von der Verbrauchsteuer aus. Dieses Zertifikat wird benötigt, wenn ein Personenkraftwagen gemäß den nationalen Verkehrsvorschriften in Polen zugelassen ist.

Wenn ein Auto in einem anderen EU-Mitgliedstaat gekauft wurde, zahlen Sie keine Steuern in Polen über die Mehrwertsteuer vom Kauf, wenn es kein neues Verkehrsmittel im Sinne des Steuerrechts gibt (Fahrzeug gilt nicht als „neu“, wenn es mehr als 6000 Kilometer lief, oder ab dem Zeitpunkt der Freigabe zur Nutzung – 6 Monate verlief). Die Einfuhr nach Polen eines in den EFTA-Ländern gekauften Fahrzeugs wird mit einem Einfuhr-Mehrwertsteuer nach allgemeinen Regeln versteuert. Die polnischen Vorschriften, in den bestimmten Situationen und bei Erfüllung von bestimmten Bedingungen sehen die Mehrwertsteuer-Befreiung für Fahrzeuge vor, die nach Polen von natürlichen Personen aus den anderen Ländern eingeführt werden.

Diese Befreiungen betreffen:

- PKWs, die von natürlichen auf dem Gebiet Polens ständig aufhaltenden Personen eingeführt werden; auch PKWs, die von ihren Wohnsitz wegen Eheschließung wechselnden Personen eingeführt werden, wenn diese Fahrzeuge geerbt werden; die Mehrwertsteuer – Befreiungen betreffen keine für die gewerbliche Tätigkeit bestimmten Fahrzeuge;
- PKWs, die nur für eine kurze Dauer nach Polen eingeführt werden.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/infrastruktura> Ministerium für Infrastruktur

<http://www.krbrd.gov.pl/> Nationaler Straßenverkehrsrat

<https://obywatel.gov.pl/kierowcy-i-pojazdy/rejestracja-samochodumotocykla-lub-innego-pojazdu> OBYWATEL.GOV.PL Portal – Auto- Registrierung

<https://www.knf.gov.pl/> Polnische Finanzaufsichtsbehörde – Einheiten – Versicherungsmarkteinheiten

<https://powroty.gov.pl/powrotnik-4958> Rückkehr>>Umzug

<https://powroty.gov.pl/-/mienie-przesiedlenia-w-granicach-ue-procedura-postepowania-w-przypadku-samochodow-osobowych-i-sprowadzanych-z-krajow-ue/efta> Aktuelles>>Auswanderung und Rückkehr>>Neuansiedlungsvermögen n den EU-Grenzen

3.6. Betreuung von Kindern unter 3 Jahren

Kinderbetreuung für Kinder unter 3 Jahren kann in Form **eines Kindergartens** oder **eines Kinderclubs** organisiert werden, sowie von **einer Tagespflegeperson** und **einem Kindermädchen**. Die Betreuung eines Kindes in den im polnischen Recht festgelegten Formen kann bis zum Ende des Schuljahres, in dem das Kind drei Jahre alt wird, oder wenn es unmöglich oder schwierig ist, ein Kind mit einer Vorschulerziehung von 4 Jahren aufzunehmen.

Die Betreuung im Kindergarten ist möglich für Kinder ab dem Alter von 20 Wochen bis zum Ende des Schuljahres, in dem das Kind 3 Jahre alt wird, oder wenn es unmöglich oder schwierig ist, ein Kind mit 4 Jahren Vorschulerziehung aufzunehmen. Die Betreuung im Kinderclub erfolgt über Kinder ab dem 1. Lebensjahr bis zum Ende des Schuljahres, in dem das Kind 3 Jahre alt wird, oder wenn es unmöglich oder schwierig ist, das Kind mit 4 Jahren Vorschulerziehung aufzunehmen. Die Kindertagesstätte und der Kinderclub sorgen für die Betreuung eines Kindes bis zu 10 Stunden pro Tag (in besonders begründeten Fällen kann diese auf Wunsch der Eltern des Kindes gegen eine zusätzliche Gebühr verlängert werden).

Eine Einrichtung, die eine Kinderkrippe oder einen Kinderclub eingerichtet hat, legt das Statut einer Kinderkrippe oder eines Kinderclubs fest, in dem die Bedingungen für die Zulassung von Kindern festgelegt werden müssen. Kinder von

Bürgern aus EU- und EFTA-Staaten werden grundsätzlich in gleicher Weise wie polnische Kinder akzeptiert. Das Basisdokument ist **ein Antrag auf Aufnahme in eine Kinderkrippe oder einen Kinderclub** – in einigen Gemeinden erfolgt die Rekrutierung elektronisch.

Das Statut einer Kinderkrippe oder eines Kinderclubs legt die Bedingungen für die Aufnahme von Kindern fest, wobei Präferenzen für große Familien und Kinder mit Behinderungen berücksichtigt werden (wenn die Möglichkeit besteht, Kinder mit Behinderungen aufzunehmen). Präferenzbedingungen für die Aufnahme von Kindern können festgelegt werden, z.B. in Abhängigkeit von der alleinigen Erziehung eines Kindes und dem Wohnsitz der Familie in einer Gemeinde, die eine Kinderkrippe oder einen Kinderclub betreibt.

Eine Kinderkrippe oder ein Kinderclub **kann** durch lokale Regierungseinheiten, öffentliche Einrichtungen, natürliche Personen, juristische Personen und Organisationseinheiten ohne Rechtspersönlichkeit **geführt werden**.

Zahlungen für den Aufenthalt und die Mahlzeiten eines Kindes in einem Kindergarten oder einem Kinderclub **werden von den Eltern getragen**. Die Höhe der Gebühren wird von der Einrichtung festgelegt, die den Kindergarten führt. **Die Tagespflegeperson** kümmert sich um Kinder ab dem Alter von 20 Wochen bis zum Ende des Schuljahres, in dem das Kind 3 Jahre alt wird, oder wenn es unmöglich oder schwierig ist, ein Kind mit 4 Jahren Vorschulerziehung aufzunehmen. Pflege wird zu Hause angeboten, und die Zeit der Pflege ist effektiver auf die Arbeitszeit der Eltern abgestimmt. Der tägliche Vormund ist eine Person, die bei lokalen Regierungsstellen, öffentlichen Einrichtungen, natürlichen Personen, juristischen Personen oder Organisationseinheiten ohne Rechtspersönlichkeit beschäftigt ist. Der tägliche Vormund kann auch durch einen Selbständigen geführt werden.

Die Führung einer Kinderkrippe oder eines Kinderclubs ist eine geregelte Tätigkeit und fordert die Eintragung in das Register von Kinderkrippen und Kinderclubs. Die Tätigkeit einer Tagespflegeperson fordert die Eintragung in ein Verzeichnis. Die Gemeinde unterhält und veröffentlicht im Bulletin der öffentlichen Informationen **ein Register von Kinderkrippen und Kinderclubs** sowie **eine Liste von Tagesbetreuern** aus ihrem Gebiet. Das Register der Kinderkrippen und Kinderclubs sowie eine Liste der Tagespflegekräfte in ganz Polen werden ebenfalls im Emp@tia-Portal veröffentlicht.

Ein Kindermädchen bietet individuelle Betreuung – sie kümmert sich nur um ein Kind oder Geschwister. Sie betreut den Aktivierungsvertrag mit Eltern oder alleinerziehenden Eltern. Ein Kindermädchen kann auf Kinder von der 20. Woche

des Lebens bis zum Ende des Schuljahres aufpassen, in dem das Kind 3 Jahre alt wird, oder wenn es unmöglich oder schwierig ist, ein Kind mit 4 Jahre alt mit der Vorschulerziehung aufzunehmen. Die Dauer der Pflege ist im Aktivierungsvertrag festgelegt.

Mehr Informationen

<https://empatia.mpips.gov.pl/dla-swiadczeniobiorcow/rodzina/d3/rejestr-zlobkow-i-klubow> Verzeichnis der Kindergärten und Kinderclubs – Portal Emp@tia

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

3.7. Bildungssystem

Schulpflicht und die Verpflichtung zu lernen

Das polnische Bildungssystem unterscheidet **zwischen schulischer Bildung und der Schulpflicht**.

Die Schule ist bis zum Alter von 18 Jahren obligatorisch, mit der obligatorischen Schulpflicht der 8-jährigen Grundschule (die Schulpflicht dauert bis zum Abschluss der Grundschule, aber nicht länger als bis zum 18. Lebensjahr). Nach dem Abschluss der Grundschule wird die Schulpflicht mit dem Besuch einer öffentlichen oder nicht-öffentlichen weiterführenden Schule oder in Form der Berufsvorbereitung beim Arbeitgeber erfüllt.

Schüler, für die ein sonderpädagogischer Förderbedarf festgestellt wurde, dürfen in den jeweiligen Schularten bis zum Ende des Schuljahrs unterrichtet werden, in dem sie:

- 1) das 20. Lebensjahr vollenden – im Fall von Grundschulen;
- 2) das 24. Lebensjahr vollenden – im Fall von weiterführenden Schulen.

Kinder und Jugendliche mit schwerer geistiger Behinderung, für die Förderunterrichtsbedarf bescheinigt wurde, nehmen ab dem Anfang des Schuljahrs in dem Kalenderjahr, in dem sie das 3. Lebensjahr vollenden, bis zum Ende des Schuljahrs in dem Kalenderjahr, in dem sie das 25. Lebensjahr vollenden am Förderunterricht teil.

Das Bildungssystem umfasst öffentlich zugängliche Bildungseinheiten mit Integrationsabteilungen, öffentliche Schulen mit Sonderabteilungen, öffentliche

chulen mit Integration und Sonderabteilungen sowie Sonder- und Integrationschulen:

- 1) **Vorschulerziehungsstätten: Kindergärten, Vorschulabteilungen in den Grundschulen, andere Formen der Vorschulerziehung:** (Kinder 3–6 Jahre und bei Kindern mit Behinderungen, die über die Notwendigkeit einer Sonderschulung entscheiden, die auf das Alter von 9 Jahren verschoben wurde);
- 2) **Grundschulen** (Schüler im Alter von 7 bis 15 Jahren), das Kriterium der Zulassung zur Grundschule ist das Alter;
- 3) **Weiterführende Schulen** (Schüler im Alter von 15–18/19 Jahren):
 - a) vierjähriges allgemeinbildendes Lyzeum, fünfjähriges Technikum, dreijährige Branchenschule des I. Grades und eine zweijährige Branchenschule des II. Grades,
 - b) weiterführende Sekundärschule mit einer Lehrzeit von nicht mehr als 2,5 Jahren,
 - c) dreijährige Sonderschule zur Vorbereitung auf die Arbeit für Studenten mit mittelschwerer oder schwerer geistiger Behinderung und für Studenten mit gekoppelten Behinderungen, deren Abschluss ermöglicht, eine Bescheinigung über die Vorbereitung auf die Arbeit zu erhalten.

Personen, die die polnische Staatsbürgerschaft nicht besitzen, nehmen den Unterricht und Betreuung in staatlichen Kindergärten bzw. in anderen staatlichen Formen der Vorschulerziehung in Anspruch, diejenigen, für die die Schulpflicht besteht, nehmen den Unterricht und Betreuung in staatlichen Grundschulen, staatlichen Kunstschulen und in staatlichen Einrichtungen, darunter in künstlerischen Einrichtungen unter denselben Bedingungen wie die polnischen Staatsbürger in Anspruch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs oder bis zum Abschluss der weiterführenden Schule.

Kinder im Alter von 3–5 Jahren, deren Eltern für sie die Vorschulbildung in Anspruch nehmen möchten, haben Anspruch auf einen Platz im Rahmen der **Vorschulerziehung** im Kindergarten, in der Vorschulklasse einer Grundschule oder in einer anderen Form der Vorschulerziehung (Kinderhort, Vorschulzentrum). Einen Platz für Vorschulerziehung zur Verfügung zu stellen ist die eigene Aufgabe der Gemeinde. Kinder, die aus dem Ausland kommen, werden in einen staatlichen Kindergarten unter denselben Bedingungen wie die polnischen Staatsbürger aufgenommen.

In besonders begründeten Fällen kann die Vorschulerziehung auch von einem Kind in Anspruch genommen werden, das 2,5 Jahre alt ist.

Kinder ab 6 Jahre sind verpflichtet, **die jährliche Vorbereitung in einem Kindergarten**, Kindergarten-Abteilung in einer Grundschule oder in einer anderen Form der vorschulischen Erziehung einschließlich Kindergärten und Vorschulklassen oder spezielle Integration teilnehmen. Die Bereitstellung einer Vorschuleinrichtung ist die eigene Aufgabe der Gemeinde. Auf Antrag der Eltern kann ein 6-jähriges Kind die Lehre in einer Grundschule beginnen, wenn es schon ein Jahr zuvor in der Vorschulerziehung war oder das Gutachten einer psychologisch-pädagogischen Beratungsstelle über die Möglichkeit der Lehre in der Grundschule besitzt. Der Leiter einer öffentlichen Grundschule, in deren Kreis das Kind wohnt, kann auf Antrag der Eltern die Schulpflicht um ein Jahr verschieben. Die Verschiebung der Schulpflicht betrifft ein 7-jähriges Kind. Die Kinder mit einem speziellen Behindertenausweis (gehörlose, hörbehinderte, blinde, sehbehinderte, gehbehinderte, darunter mit Aphasie, geistesbehinderte leichten, mäßigen oder schweren Grades, mit Autismus, darunter mit Asperger-Syndrom, mit gekoppelten Behinderungen) können die Möglichkeit nutzen, die Schulpflicht bis zum Alter von 9 Jahren zu verschieben.

Die Eltern der Kinder ab 6 Jahre (und älteren), die zur Vorschule gehen sind frei von Gebühren für die Nutzung der vorschulischen Erziehung in öffentlichen Kindergärten, Kindergarten-Klassen in den Grundschulen und anderen Formen der öffentlichen Vorschulbildung – es entstehen nur Kosten für Mahlzeiten.

Die Eltern der Kinder die 3–5 Jahre alt sind, sind für die Nutzung durch ihre Kinder von der Vorschulzeit über die Zeit durch die Gemeinde freier Bildung, Erziehung und Betreuung (nicht weniger als 5 Stunden pro Tag) und für Lebensmittel festgelegt berechnet. Die Gebühr für jede Stunde, die die freie Zeit überschreitet, darf 1 PLN (0,23 EUR) nicht überschreiten.

Das Schuljahr in allen Schulen und Bildungsstätten beginnt am 1. September jeden Jahres und endet mit dem 31. August nächsten Jahres. Der Unterricht dauert gewöhnlich vom 1. September (oder dem ersten Arbeitstag im September) bis zum nächsten Freitag nach dem 20. Juni.

Der Eintritt eines Schülers aus dem Ausland in die Schule benötigt ein Schulzeugnis, eine Bescheinigung oder ein anderes Dokument, das entweder den Schulabschluss oder den Beginn der nächsten Bildungsetappe bescheinigt, oder ein anderes Dokument, das von einer ausländischen Schule ausgestellt wird und den Schulbesuch dieses Schülers bestätigt, die im Ausland abgeschlossene Klasse oder Bildungsetappe bestimmt und die Gesamtzahl von Schuljahren

bestätigt. Wenn die Bestimmung der Gesamtzahl von Schuljahren eines Schülers anhand eines Schulzeugnisses, einer Bescheinigung oder eines anderen Dokuments unmöglich ist, kann er Schüler aufgrund einer schriftlichen Erklärung über die Gesamtzahl der Schuljahre aufgenommen werden, die entweder vom Eltern- teil oder dem volljährigen Schüler eingereicht wird. Außerdem profitieren die aus einem EU-Mitgliedsstaat oder einem EFTA-Land kommenden Schüler nach gleichen Bedingungen wie die polnischen Bürger, von öffentlichen Schulen für Erwachsene, öffentlichen Branchenschulen des II. Grades, öffentlichen sekundären Schulen, öffentlichen Kunsthochschulen, öffentlichen Stätten und öffentlichen Kollegien für Sozialdienste, sowie von andauernder Bildung in Form von beruflichen Qualifikationskursen. Der Schüler ist in der **öffentlichen Grundschule** am Wohnort zugelassen (d.h. die Schule kann die Aufnahme nicht ablehnen). Ein Schüler wird in eine **öffentliche weiterführende Schule** aufgenommen, wenn die Schule freie Plätze hat.

Ein Schüler, der aus dem Ausland kommt, der kein Polnisch spricht, oder seine Polnischkenntnisse nicht ausreichend sind, hat Anspruch auf ein Minimum **von 2 Stunden zusätzlicher kostenloser Polnisch Unterricht pro Woche**. Vorbereitungsunterricht für Schüler, die nicht die polnische Sprache sprechen, kann in Schulen erstellt werden. Die Bildung dauert bis zum Ende des Schuljahres, in dem der Schüler auf die Schule angenommen wurde und kann verkürzt oder verlängert werden, aber nicht mehr als ein Schuljahr.

In der Grundschule und der Sekundärstufe gibt es eine **sechsstufige Notenskala** von 1 bis 6, wobei die Note 1 die niedrigste und die 6 die höchste Note ist.

Grundschüler haben Anspruch auf **freien Zugang zu Lehrbüchern**, Lehrmaterialien oder Kursmaterialien für Pflichtschulaktivitäten im Bereich der Allgemeinbildung. Lehrbücher und Materialien werden ihnen von einer Schule zur Verfügung gestellt, die zu diesem Zweck einen Zuschuss aus dem Staatshaushalt erhält.

Die Schüler mit einem speziellen Behindertenausweis, die in den weiterführenden Schulen unterrichtet werden, können die Mitfinanzierung von Lehrbüchern und Bildungsmaterialien im Rahmen des Regierungsprogramms für die Schüler „Wyprawka szkolna“ beantragen.

Die Schüler beenden die Grundschule, wenn sie aufgrund der abschließenden Einstufung **positive Abschlussprüfungen aus allen Pflichtschulklassen** erhalten und die Prüfung der achten Klasse abgelegt haben. **Prüfung der achten Klasse, die ein Teil des Systems von externen Prüfungen ist**, wird in schriftlicher Form in der polnischen Sprache, Mathematik und eine Fremdsprache

durchgeführt, und seit dem Schuljahr 2021/2022, auch von den fakultativen Fächern: Biologie, Chemie, Physik, Geographie, Geschichte. Es gibt keine Mindestpunktzahl, die ein Student von dieser Prüfung erhalten sollte. Die Ergebnisse der Prüfung der achten Klasse sind auf dem Zertifikat der detaillierten Ergebnisse dieser Prüfung gestellt und werden bei der Wahl der sekundären Schule berücksichtigt.

Die Abiturprüfung (Hochschulreife) wird im System der externen Prüfungen für Absolventen der Sekundärstufe II oder des Sekundärbereichs II durchgeführt und ermöglicht den Erwerb eines Sekundärschulabschlusses. Zusätzlich zu den Absolventen polnischer Schulen kann die Abiturprüfung auch von Personen abgelegt werden, die im Ausland ein Zeugnis oder ein anderes Dokument haben, das eine Sekundärschulbildung bestätigt. Die Grundlage für die Durchführung dieser Prüfung sind die in dem Lernprogramm für Lyzeum und Technikum bestimmten Anforderungen. Die Abiturprüfung wird einmal jährlich, von Mai bis September, zu den Haupt-, Ergänzungs- und Korrekturdaten gemäß der jährlich auf der Website des Zentralen Prüfungsausschusses veröffentlichten Bekanntmachung durchgeführt.

Absolventen nehmen diese Prüfung in Pflichtfächer ab:

- Polnisch (mündlicher und schriftlicher Teil);
- eine moderne Fremdsprache (im mündlichen Teil und im schriftlichen Teil);
- Mathematik (im schriftlichen Teil);
- Sprache einer nationalen Minderheit – (im mündlichen und im schriftlichen Teil) für Absolventen von Schulen oder Abteilungen mit Unterricht in der Sprache einer bestimmten nationalen Minderheit.

Die Abiturprüfung in Pflichtfächern wird im schriftlichen Teil auf dem Basisniveau durchgeführt, für den mündlichen Teil wird kein Schwierigkeitsgrad festgelegt.

Obligatorisch für die Absolventen ist auch die Teilnahme an einer schriftlichen Prüfung in einem Nebenfach. Die schriftliche Abiturprüfung in den Nebenfächern (Biologie, Chemie, Philosophie, Physik, Erdkunde, Geschichte, Musikgeschichte, Kunstgeschichte, Informatik, Latein und Kultur der Antike, Sprache der nationalen Minderheit, Sprache der ethnischen Minderheit, neuzeitliche Fremdsprache, Polnisch, regionale Sprache, Mathematik, Sozialkunde) wird auf dem erweiterten Niveau abgelegt und umfasst Anforderungen, die im Programm für den Allgemeinunterricht auf dem Grund- und erweiterten Niveau festgelegt sind. Für den mündlichen Teil der Abiturprüfung in den Nebenfächern (Sprache der nationalen Minderheit, Sprache der ethnischen Minderheit, neuzeitliche Fremdsprache,

regionale Sprache) wird kein Schwierigkeitsgrad festgelegt. Der schriftliche Teil der Abiturprüfung in einer neuzeitlichen Fremdsprache als Nebenfach wird auf erweitertem Niveau abgelegt und umfasst Anforderungen, die im Programm für den Allgemeinunterricht auf dem Grund- und erweiterten Niveau bzw. auf dem zweisprachigen Niveau festgelegt sind, bzw. Anforderungen, die im Programm für den Allgemeinunterricht in zweisprachigen Klassen festgelegt sind. Die Absolventen können die Abiturprüfung in bis zu fünf weiteren Nebenfächern ablegen. Es wurde kein Mindestergebnis festgelegt, das ein Absolvent bei dieser Prüfung – in den Nebenfächern erzielen soll.

Im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Schulsystems wird die Abiturprüfung nach den neuen Regeln durchgeführt für:

- 1) Absolventen eines 4-jährigen Gymnasiums – ab dem Schuljahr 2022/2023;
- 2) Absolventen eines 5-jährigen technischen Gymnasiums – ab dem Schuljahr 2023/2024;
- 3) Berufsschule-Absolventen, die Sekundärbildung in dem Fachschulabschluss als Absolventen der achtjährigen Grundschule abgeschlossen hat – ab dem Schuljahr 2023/2024.

Die Abiturprüfung unter bisherigen Regelungen wird abgelegt von:

- 1) bis zum Schuljahr 2026/2027 inklusive – für Absolventen eines 3-jährigen Gymnasiums;
- 2) bis zum Schuljahr 2027/2028 inklusive – für Absolventen einer 4-jährigen Fachoberschule;
- 3) für das 2028/2029 Schuljahr, einschließlich – für die Fachschulabsolventen des II. Grades, die eine Ausbildung in der Berufsschule I. Grades als bestehenden Gymnasium-Absolventen abgeschlossen haben.

Das Abiturzeugnis nach bisheriger Regelung (die vor der Einführung der Schulreform gültig waren) enthält ein Absolvent, der an der Abiturprüfung in den Pflichtfächern und an jeder dieser Prüfungen sowohl im mündlichen als auch im schriftlichen Teil teilgenommen und mindestens 30% der Höchstanzahl der Punkte erzielt hat sowie an der Prüfung in einem der o.g. Nebenfächern teilgenommen hat.

Das Abiturzeugnis nach neuer Regelung enthält ein Absolvent, der an der Abiturprüfung in den Pflichtfächern und in einem selbst gewählten Nebenfach teilgenommen und in jeder dieser Prüfung mindestens 30% der Höchstanzahl der Punkte erzielt hat.

Die Ergebnisse der Abiturprüfung, sowohl in den Pflicht- als auch in den Nebenfächern gelten als das Hauptkriterium beim Bewerbungsverfahren für die jeweiligen Studienfächer.

Ein Schüler oder Absolvent, der kein polnischer Staatsbürger ist und der aufgrund der fehlenden Polnischkenntnisse Probleme hat, den gelesenen Text zu verstehen, darf nach positivem Gutachten des Lehrerkollegiums:

- 1) an der **Achtklässler-Prüfung**, mit Ausnahme der Achtklässler-Prüfung in einer neuzeitlichen Fremdsprache – unter den Bedingungen und in der Form teilnehmen, die an seine Bildungsbedürfnisse und mit dieser Einschränkung einhergehende psychologisch-körperliche Möglichkeiten angepasst sind.
- 2) an der **Abiturprüfung**, mit Ausnahme der Abiturprüfung in einer neuzeitlichen der Sprache einer nationalen Minderheit, der Sprache einer ethnischen Minderheit oder einer regionalen Sprache – unter den Bedingungen und in der Form teilnehmen, die an seine Bildungsbedürfnisse und mit dieser Einschränkung einhergehende psychologisch-körperliche Möglichkeiten angepasst sind.

Absolventen der allgemeinbildenden Lyzeen können den Unterricht in **Berufsfachschulen für Abiturienten** mit bis zu 2,5 Jahren Schulzeit fortsetzen. **Als Voraussetzung** für die Aufnahme in eine Berufsfachschule für Abiturienten gilt **der Abschluss eines allgemeinbildenden oder beruflichen Lyzeums**. Kraft des Gesetzes (d.h. ohne ein Gutachten einer polnischen Behörde oder Institution einholen zu müssen) gilt es, dass der Abschluss eines allgemeinbildenden oder beruflichen Lyzeums durch Zeugnisse oder andere Dokumente bestätigt wird, die im Bildungssystem eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA ausgestellt wurden und zur Aufnahme eines Hochschulstudiums in diesem Land berechtigen. Andere Zeugnisse oder Dokumente über den Bildungsgrad, erhalten in einem Mitgliedstaat der EU oder EFTA, dürfen ausschließlich durch die Schulbehörde im Zuge des Verfahrens anerkannt werden.

Schüler und Absolventen von Branchen -und Sekundärschulen, technischen und post-sekundären Schulen, Personen, die einen Qualifizierungskurs abgeschlossen haben, Erwachsene, die praktische Erwachsenenbildung oder Erwachsenenbildung abgeschlossen haben, wenn das Lehrprogramm die Anforderungen im Lernprogramm der Bildung in Berufe berücksichtigt, Personen, die die Voraussetzungen für die Zulassung zu einer externen Prüfung erfüllen und entsprechend eine **Qualifikationen im Beruf bestätigende Prüfung/eine Berufsprüfung** im Rahmen jeweiliger beruflichen Qualifikation bestehen, erhalten die Befähigungsnachweise: **eine Bescheinigung über die Qualifikation im Beruf/**

ein **Zertifikat für die Qualifikation im Beruf⁴** und nach Bestehen aller Abschlüsse in einem bestimmten Beruf mit dazu einem entsprechenden Bildungsniveau, erhalten sie auch ein **Diplom, das berufliche Qualifikation bestätigt/ein Berufsdiplom**, das die Ausübung eines bestimmten Berufes ermöglicht.

Absolventen der Fachschule des I. Grades können ihre Ausbildung **fortsetzen**:

- 1) **in einer branchenführenden Berufsschule zweiten Grades**, in der eine gemeinsame Qualifikation für den in der Berufsfachschule I und II Grades gelehrteten Beruf verliehen wurde, um ein Diplom zu erhalten, das die Berufsqualifikationen in dem auf fachlicher Ebene gelehrteten Beruf nach Bestehen der Prüfung bestätigt, die die Qualifikationen in einem bestimmten Beruf sekundäre Industrieausbildung bestätigt. Absolventinnen und Absolventen des Sekundärschulbereichs können nach bestandener Abiturprüfung und dem Erwerb des Hauptschulabschlusses ihr Studium fortsetzen (ab September 2020 beginnt der Sekundärschulunterricht);
- 2) **einer allgemeinen Sekundärschule für Erwachsene** ab der zweiten Klasse, um eine Sekundärschulbildung zu erhalten und die Reifeprüfung zu bestehen, die es ihnen ermöglicht, ihr Studium an der höheren Bildung fortzusetzen;
- 3) **bei berufsqualifizierenden Kursen**, organisiert von öffentlichen und nicht-öffentlichen Schulen, die berufliche Bildung anbieten, von Einrichtungen für praktische Ausbildung und Zentren für lebenslanges Lernen sowie von Arbeitsmarktinstitutionen und Bildungsträgern, die eine unter Art. 118 des Gesetzes „Bildungsrecht“ genannte Genehmigung erhalten haben.

Im Zusammenhang mit den eingeführten Änderungen in der Berufsbildung, beginnen ab dem 1. September 2019 die Schüler von branchenführenden Schulen des I. Grades, 4-jährigen Techniken, 5-jährigen Techniken und Studenten von Sekundärschulen, ihre Ausbildung entsprechend dem Lernprogramm, das die Anforderungen des Ausbildungsprogramms der Berufsausbildung berücksichtigt. Alle Personen, die ihre Ausbildung ab dem 1. September 2019 beginnen (mit Ausnahme von Schülern der branchenführenden Schulen des 1. Grades, bei denen es sich um Minderjährige Beschäftigte handelt, die ihre Handwerksausbildung absolvieren), sind verpflichtet, die neue Berufsprüfung anzutreten, die die

⁴ Personen, die ihre Ausbildung gemäß dem in Art. 47 Abs. 1 Pkt. 2 des Gesetzes vom 14. Dezember 2016 – Bildungsrecht (in der vor 1. September 2019 geltenden Fassung) festgelegten Lernprogramm absolviert haben, bestehen eine Qualifikationen im Beruf bestätigende Prüfung und erhalten ein Qualifikationen im Beruf bestätigendes Zeugnis oder ein Qualifikationen im Beruf bestätigendes Diplom. Hingegen Personen, die ihre Ausbildung dem in Art. 46 Abs. 1 Pkt. 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2016 – Bildungsrecht (in der nach 1. September 2019 geltenden Fassung) festgelegten Lernprogramm der Berufsausbildung absolvieren, legen eine Berufsprüfung ab und erhalten ein Zertifikat für die Qualifikation im Beruf oder ein Berufsdiplom.

bisherige Prüfung zur Bestätigung der beruflichen Qualifikation ersetzt. Die Berufsprüfung soll als Voraussetzung für die Versetzung oder den Erhalt des Schulabschlusses gelten. Bei einem Schüler, bei dem es sich um einen minderjährigen Beschäftigten handelt, der gleichzeitig eine Handwerksausbildung absolviert, soll als Voraussetzung für den Abschluss der branchenführenden Schule des 1. Grades die Teilnahme an einer Gesellenprüfung gelten, die vor einer Prüfungskommission der zuständigen Handwerkskammer abgelegt wird.

Die Prüfung zur Bestätigung der beruflichen Qualifikation/ Berufsprüfung darf von Teilnehmern beruflicher Qualifizierungskursen abgelegt werden sowie von Erwachsenen, die praktische Berufslehre für Erwachsene bzw. Berufsausbildung für Erwachsene nach einem Lehrprogramm durchführen, das die im Lernprogramm für das jeweilige branchenführende Schulwesen bestimmten Anforderungen berücksichtigt.

Höhere Bildung

Das **Hochschulsystem** umfasst folgende Ausbildungsformen:

- 1) **Grundständiges Studium** – Form der Ausbildung, für die Bewerber mit Hochschulreife oder mit einem anderen im Gesetz über Hochschulwesen und Wissenschaft bestimmten Dokument zugelassen werden, endet mit dem Berufstitel: Bachelor, Ingenieur oder gleichwertig;
- 2) **Masterstudium** – Form der Ausbildung, für die Bewerber mit Studienabschluss zugelassen werden, endet mit dem Berufstitel: Magister, Magister Ingenieur oder gleichwertig;
- 3) **Einheitliches Magisterstudium** – Form der Ausbildung, für Bewerber mit Hochschulreife oder mit einem anderen im Gesetz über Hochschulwesen und Wissenschaft bestimmten Dokument zugelassen werden, endet mit dem Berufstitel: Magister, Magister Ingenieur oder gleichwertig;
- 4) **Doktorandenstudium** – in Form von Doktorandenprogrammen an einer Hochschule, einem wissenschaftlichen Institut der Polnischen Akademie der Wissenschaften, einem Forschungsinstitut oder einem internationalen Forschungsinstitut, das auf dem Gebiet Polens auf Grundlage besonderer gesetzlicher Regelungen geschaffen wurde, zu dem Bewerber mit dem Studienabschluss Magister, Magister Ingenieur oder gleichwertig, bzw. Personen mit herausragenden wissenschaftlichen Leistungen zugelassen werden, endet mit dem akademischen Doktorgrad (Natur- oder Kunstwissenschaften);
- 5) **Aufbaustudium** – Form der Ausbildung für Bewerber mit vollständiger Qualifikation (mindestens Stufe 6 des polnischen Qualifikationsrahmens, erwor-

ben im System der Hochschulbildung und Forschung, an der Universität, einem wissenschaftlichen Institut der Polnischen Akademie der Wissenschaften, einem Forschungsinstitut oder im Medizinischen Zentrum für Postgraduierten-Ausbildung), endet mit dem Erwerb von Teilqualifikationen der Stufe 6, 7 oder 8 des polnischen Qualifikationsrahmens;

- 6) **Fachausbildung** – kurze Form der Ausbildung an einer beruflichen Hochschule, die vollständige Qualifikation der Stufe 5 des polnischen Qualifikationsrahmens ermöglicht und mit dem Erhalt des Fachdiploms oder des Fachdiploms als Technologe abgeschlossen wird.

Die Hochschulen sind aufgeteilt in öffentliche (ingerichtet von einer staatlichen Behörde) und nichtöffentliche Hochschulen (gegründet von einer natürlichen Person bzw. einer juristischen Person, die keine Einheit der staatlichen Verwaltung bzw. juristische Person des Staates oder der Kommunalverwaltung ist).

Die meisten Angaben über das polnische Hochschul- und Wissenschaftssystem sind im Integrierten Informationsnetzwerk für Wissenschaft und Hochschulbildung (POL-on) zu finden. Es handelt sich dabei um die umfangreichste Datenbank zur polnischen Wissenschaft und Hochschulbildung. Man findet dort sämtliche Informationen, die öffentlich zugänglich sein müssen, wie z.B. Register der Hochschulen, Informationen über Fakultäten und Ausbildungsprofile, Bewertungsindikatoren der Hochschulen, aggregierte Zahlen über Studierende, Verzeichnis der Rechte zur Verleihung von akademischen Graden sowie Register der Patente und Schutzrechte. Die Zulassung zu Studiengängen erfolgt über Bewerbungsverfahren, nach Anerkennung von Lernergebnissen oder durch Wechsel von einer anderen Hochschuleinrichtung oder einer ausländischen Hochschuleinrichtung.

Zum grundständigen Studium oder zum einheitlichen Magisterstudium können zugelassen werden, die über folgende Dokumente verfügen:

- 1) das Abiturzeugnis oder das Abiturzeugnis und eine Bestätigung über die Ergebnisse der Abiturprüfung in den einzelnen Fächern, von denen in den Gesetzen über das Bildungssystem die Rede ist;
- 2) das Abiturzeugnis und ein Diplom, das die berufliche Qualifikation mit dem Abschluss „Techniker“ bestätigt, von der in den Gesetzen über das Bildungssystem die Rede ist;
- 3) das Abiturzeugnis und ein Diplom, das den beruflichen Abschluss „Techniker“ bestätigt, von dem in den Gesetzen über das Bildungssystem die Rede ist;
- 4) das Abiturzeugnis und eine Bestätigung über die Ergebnisse der Abiturprüfung in den einzelnen Fächern sowie ein Diplom, das die berufliche Quali-

fikation mit dem Abschluss „Techniker“ bestätigt, von denen in den Gesetzen über das Bildungssystem die Rede ist;

- 5) das Abiturzeugnis und eine Bestätigung über die Ergebnisse der Abiturprüfung in den einzelnen Fächern sowie ein Diplom, das den beruflichen Abschluss „Techniker“ bestätigt, von denen in den Gesetzen über das Bildungssystem die Rede ist;
- 6) ein Zeugnis und ein anderes Dokument oder Diplom im Sinne des Gesetzes über das Bildungssystem (Artikel 93 Absatz 1 des Gesetzes über das Bildungssystem);
- 7) ein Zeugnis oder Diplom, das in der Republik Polen als ein Dokument anerkannt wird, das gemäß dem bilateralen Abkommen über die gegenseitige Anerkennung der Bildungsabschlüsse zur Beantragung der Zulassung zu Studiengängen berechtigt;
- 8) ein Zeugnis oder ein anderes Dokument, das auf der Grundlage der bis zum 31. März 2015 geltenden Gesetze als gleichwertig mit dem polnischen Reifezeugnis anerkannt wird.

Die unter den Punkten 3-5 aufgeführten Unterlagen, die die Zulassung **zum grundständigen Studium** oder **zum einheitlichen Magisterstudium** berechtigen, sollen ab dem 1. Januar 2022 gültig sein.

Die Bedingungen und das Verfahren für die Zulassung zu Studiengängen werden von den Hochschuleinrichtungen autonom festgelegt.

Die Grundlage für die Zulassung zum grundständigen Studium oder zum einheitlichen Magisterstudium bilden die Ergebnisse:

- 1) der Reifeprüfung;
 - 2) die Abiturprüfung;
- und ab 1. Januar 2022 zusätzlich auch:
- a) die Ergebnisse der Reifeprüfung oder der Abiturprüfung und der Prüfung(en) zur Bestätigung der beruflichen Qualifikation;
 - b) die Ergebnisse der Reifeprüfung oder der Abiturprüfung und der beruflichen Prüfung(en).

Die Hochschule **kann zusätzliche Aufnahmeprüfungen** durchführen, wenn die künstlerische Begabung, körperliche Leistungsfähigkeit oder eine andere besondere Fähigkeit für das Studium überprüft werden muss, die nicht im Rahmen der Abiturprüfung überprüft werden kann.

Zum Masterstudium kann eine Person zugelassen werden, die über ein Studienabschluss verfügt und die von der Hochschule festgelegten Bewerbungsrichtlinien erfüllt.

Zeugnisse und andere in den Bildungssystemen der EU- oder EFTA-Mitgliedstaaten ausgestellte Dokumente, die zur Aufnahme eines Studiums in diesen Ländern berechtigen, können direkt bei polnischen Hochschulen eingereicht werden und erfordern nicht die Stellungnahme anderer Institutionen. Es gilt nämlich das Prinzip der Anerkennung der ausländischen Berechtigungen zur Hochschulbildung im gleichen Umfang. So kann man sich mit einem ausländischen Zeugnis, das nur zur Zulassung zu bestimmten Fakultäten und Formen von Hochschulstudien im jeweiligen EU- oder EFTA-Mitgliedstaat berechtigt, in Polen für Hochschulstudien mit gleichen oder ähnlichen Lehrplänen bewerben. Die im jeweiligen Land erworbene Berechtigung zur Aufnahme des Hochschulstudiums und ihr Umfang sollten vor der Einreise nach Polen dokumentiert werden.

Die Universität kann Personen, die sich um die Zulassung zum Studium einer bestimmten Fachrichtung, auf einem bestimmten Niveau und mit einem bestimmten Profil bewerben, die Lernergebnisse bestätigen, die außerhalb des Studiensystems erworben wurden, wenn diese über eine positive Bewertung der Qualität der Ausbildung in diesen Studien oder der wissenschaftlichen Kategorie A+, A oder B+ im Bereich der Disziplin, der das Fachgebiet zugeordnet ist, oder der Leitdisziplin, der das Fachgebiet zugeordnet ist, verfügt.

Die Lernergebnisse werden entsprechend den im Studienplan festgelegten Lernergebnissen bestätigt. Die Lernergebnisse werden nicht für Studienprogramme bestätigt, die in Art. 68, Abs. 1, Pkt. 1–10 des Gesetzes über Hochschulbildung und Wissenschaft zum Thema Lernstandards genannt werden.

Die Lernergebnisse können einer Person bestätigt werden, die über folgende Unterlagen verfügt:

- 1) über Unterlagen, die für die Zulassung zum grundständigen Studium oder zum einheitlichen Magisterstudium erforderlich sind, sowie mindestens 5 Jahre Berufserfahrung – im Fall der Zulassung zum grundständigen Studium oder zum einheitlichen Magisterstudium;
- 2) über eine Vollqualifikation der Stufe 5 des Polnischen Qualifikationsrahmens oder eine im Rahmen eines ausländischen Hochschulsystems verliehene Qualifikation, die der Stufe 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens entspricht, von dem im Anhang II der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen die Rede ist – im Fall der Zulassung zum grundständigen Studium oder zum einheitlichen Magisterstudium;

- 3) eine Vollqualifikation der Stufe 6 des Polnischen Qualifikationsrahmens und mindestens drei Jahre Berufserfahrung nach dem Abschluss des grundständigen Studiums – im Fall der Zulassung zum Masterstudium;
- 4) Vollqualifikation der Stufe 7 des Polnischen Qualifikationsrahmens und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung nach dem Abschluss des Masterstudiums oder des einheitlichen Magisterstudiums – im Fall der Zulassung zu einem weiteren grundständigen Studium, Masterstudium oder zum einheitlichen Magisterstudium.

In Folge der Bestätigung der Lernergebnisse können nicht mehr als 50% der Punkte im Rahmen des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen angerechnet werden, die für die jeweiligen Lerninhalte des Studienprogramms gelten. Die Reihenfolge der Zulassung wird durch das Ergebnis der Bestätigung der Lernergebnisse bestimmt. Die Zahl der Studierenden, die auf der Grundlage der Bestätigung von Lernergebnissen zugelassen wurden, darf nicht mehr als 20% aller Studierenden des jeweiligen Fachbereichs, Niveaus und Profils betragen.

Das Hochschulstudium findet als **Direkt-** oder als **Fernstudium** statt.

Das akademische Jahr beginnt am 1. Oktober, endet am 30. September und besteht aus **zwei Semestern**.

Im akademischen Jahr 2019/2020 waren in Polen 383 Hochschulen tätig, davon 132 öffentliche und 245 nicht-öffentliche (laut Stand vom 31. Dezember 2019).

Die Absolventen der grundständigen Studiengänge erhalten den Berufstitel Bachelor oder Ingenieur sowie folgende Berufstitel, die den Titeln Bachelor und Ingenieur gleichwertig sind:

- 1) **Ingenieur für Architektur** – für Absolventen, die die für den Studiengang Architektur festgelegten Ergebnisse erzielt haben;
- 2) **Ingenieur für Feuerwehrwesen** – für Feuerwehrleute der Staatlichen Feuerwehr, die die für den Studienrichtung Studiengang Ingenieur für Brandschutztechnik an der Haupthochschule für Feuerwehrwesen für die Feuerwehrleute der Staatlichen Feuerwehr festgelegten Ergebnisse erzielt haben;
- 3) **Bachelor für Krankenpflege** – für Absolventen, die die für den Studiengang Krankenpflege festgelegten Ergebnisse erzielt haben;
- 4) **Bachelor für Geburtshilfe** – für Absolventen, die die für den Studiengang Geburtshilfe festgelegten Ergebnisse erzielt haben.

Die Absolventen der Masterstudiengänge erhalten den Berufstitel Master oder Diplom-Ingenieur sowie folgende Berufstitel, die den Titeln Master und Ingenieur gleichwertig sind:

- 1) **Diplom-Ingenieur für Architektur** – für Absolventen, die die für den Studiengang Architektur festgelegten Ergebnisse erzielt haben;
- 2) **Diplom-Ingenieur für Feuerwehrwesen** – für Absolventen, die die für den Studiengang Ingenieur für Brandschutztechnik an der Haupthochschule für Feuerwehrwesen festgelegten Ergebnisse erzielt haben;
- 3) **Master für Krankenpflege** – für Absolventen, die die für den Studiengang Krankenpflege festgelegten Ergebnisse erzielt haben;
- 4) **Master für Geburtshilfe** – für Absolventen, die die für den Studiengang Geburtshilfe festgelegten Ergebnisse erzielt haben;

Die Absolventen der einheitlichen Masterstudiengänge erhalten den Berufstitel Master oder Diplom-Ingenieur sowie folgende Berufstitel, die den Titeln Master und Ingenieur gleichwertig sind:

- 1) **Facharzt** – für Absolventen, die die für ein medizinisches Studienfach festgelegten Ergebnisse erzielt haben;
- 2) **Zahnarzt** – für Absolventen, die die für das Studienfach der Zahnmedizin festgelegten Ergebnisse erzielt haben;
- 3) **Tierarzt** – für Absolventen, die die für das Studienfach der Tiermedizin festgelegten Ergebnisse erzielt haben;
- 4) **Diplom-Pharmazeut** – für Absolventen, die die für das Studienfach der Pharmazie festgelegten Ergebnisse erzielt haben;
- 5) **Diplom-Ingenieur für Architektur** – für Absolventen, die die für den Studiengang Architektur festgelegten Ergebnisse erzielt haben.

Möglichkeit der Studienaufnahme in Polen für Bürger der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA

Von Bürgern der Mitgliedstaaten der EU und EFTA und ihren Angehörigen mit Wohnsitz in Polen verlangt **eine staatliche Hochschule keine Studiengebühren für Direktstudiengänge mit Polnisch als Unterrichtssprache**.

Als Voraussetzung für die Aufnahme des Studiums durch die o.g. Bürger gilt die Teilnahme am **Bewerbungsverfahren**, das von der Hochschule festgelegt wird.

Im Fall der Zulassung zum Studium haben sie – wie alle ausländischen Studierenden, die das Studium im akademischen Jahr 2019/2020 aufnehmen – **einen Anspruch, um bestimmte Fördermittel zu beantragen (mit Ausnahme vom Sozialstipendium und des Studentendarlehen)**, d.h. Stipendium des Rektors, Stipendium für Menschen mit Behinderungen, Hilfsmittel, Stipendium einer Einheit der kommunalen Selbstverwaltung, Stipendium für herausragende Ergebnisse im Studium oder für sportliche Leistungen finanziert von einer natürlichen Person oder von einer natürlichen Person der Selbstverwaltung oder Stipendium des Ministers. O.g. Bürger, die ein Promotionsstudium an einer der Graduiertenschulen der Hochschule oder des Forschungsinstituts aufnehmen, erhalten ein **Doktorandenstipendium**. Nachwuchswissenschaftler aus dem Ausland können sich außerdem um ein Stipendium des Ministers für **herausragende Nachwuchswissenschaftler bewerben**.

Gebühren an öffentlichen Hochschulen in Polen

Eine öffentliche Hochschule kann **Gebühren** im Zusammenhang mit folgenden Leistungen aus dem Bildungsbereich verlangen:

- für Fernstudiengänge;
- für Aufbaustudiengänge;
- für Fachausbildung;
- für Ausbildung in sog. anderen Bildungsformen, die von der Hochschule, den Instituten der Polnischen Akademie der Wissenschaften, Forschungsinstituten, Kursen und Schulungen des Forschungsnetzwerks Łukasiewicz angeboten werden;
- Wiederholung von bestimmten Kursen des Direktstudiums aufgrund von nicht ausreichenden Lernergebnissen;
- Teilnahme an Studiengängen, die in einer Fremdsprache angeboten werden;
- Für zusätzliches Lernangebot außerhalb des regulären Studienprogramms;
- Für Ausbildung ausländischer Studierender in der polnischen Sprache im Rahmen von Direktstudium.

Gebühren an nicht-öffentlichen Hochschulen in Polen

Nicht-öffentliche Hochschule verlangen Gebühren sowohl für Direkt- als auch für Fernstudium und für Aufbaustudiengänge.

Weiterbildung und Qualifizierung

Erwachsene können am Unterricht an einer Grundschule für Erwachsene, einem allgemeinbildenden Lyzeum für Erwachsene sowie an Allgemeinbildungskursen teilnehmen, im Zusammenhang mit der Berufsausbildung an Weiterbildungsaktivitäten in außerschulischen Einrichtungen (**in Form von beruflichen Fachkursen, Qualifizierungsmaßnahmen bzw. anderen Kursen**, die der Vermittlung und Vertiefung des Wissens, Fähigkeiten und beruflichen Qualifikationen dienen) bzw. in bestimmten Berufsfachschulen für Abiturienten teilnehmen.

Ein qualifizierender beruflicher Studiengang ist ein Lehrgang, der nach dem Lehrplan unter Berücksichtigung des Kernlehrplans der beruflichen Bildung im Rahmen einer Qualifikation durchgeführt wird und dessen Abschluss die Teilnahme an einer Prüfung zur Bestätigung der beruflichen Qualifikationen/Berufsprüfung im Rahmen dieser Qualifikation ermöglicht. Der Bildungsträger, der den qualifizierenden beruflichen Studiengang leitet, soll im Kursprogramm sämtliche im Programm der Berufsausbildung enthalten Bestandteile für die jeweiligen Fachbereiche berücksichtigen. Der Abschluss dieses Studiengangs ermöglicht die Teilnahme Prüfung zur Bestätigung der beruflichen Qualifikationen/Berufsprüfung im Rahmen dieser Qualifikation, die vor der örtlichen Prüfungskommission abgelegt wird. Die Person, die den qualifizierenden beruflichen Studiengang abschließt und die Prüfung zur Bestätigung der beruflichen Qualifikationen/**Berufsprüfung** im Rahmen dieser Qualifikation besteht, erhält ein Zeugnis zur Bestätigung der beruflichen Qualifikation/ das **Zertifikat der beruflichen Qualifikation**.

Ein Diplom zur Bestätigung der beruflichen Qualifikation/ein Fach-Diplom kann eine Person erhalten, die ein für diesen Beruf erforderliches Ausbildungsniveau erreicht (entsprechend durch Ausbildung an einer Berufsschule oder Berufsfachschule) und Prüfungen in allen Fachbereichen des jeweiligen Berufs bestanden hat.

Qualifikationen in dem Beruf, die in qualifizierenden berufsbildenden Kursen vermittelt werden können, sind in der Klassifikation der Berufsbildungsberufe angegeben, die in der Verordnung des Ministers für nationale Bildung festgelegt werden.

Die qualifizierenden beruflichen Studiengänge können in Berufen der jeweiligen Branchen durchgeführt werden, wenn sich die Möglichkeit der Organisation eines qualifizierenden beruflichen Studiengangs für den jeweiligen Beruf aus den gesetzlichen Richtlinien in Bezug auf den Zweck und die Aufgaben der Berufsausbildung und die Klassifizierung der Ausbildungsberufe ergibt.

Qualifizierende berufliche Kurse können durch folgende Einrichtungen durchgeführt werden:

- staatliche Schulen, die Berufsausbildung im Bereich der mit ihrem Profil übereinstimmenden Berufe oder Berufsfelder dieser Berufe anbieten;
- staatlich anerkannte nicht-öffentliche Schulen, die Berufsausbildung im Bereich der mit ihrem Profil übereinstimmenden Berufe oder Berufsfelder dieser Berufe anbieten;
- staatliche und nicht-öffentliche Einrichtungen für Weiterbildung, Zentren für berufliche Qualifizierung und Fortbildung;
- Institutionen des Arbeitsmarktes, die als Bildungseinrichtungen tätig sind;
- Bildungsträger, die über eine Genehmigung entsprechend dem Bildungsgesetz verfügen.

Qualifikationssystem in Polen

In Polen wurde das **Integrierte Qualifikationssystem** eingeführt. Seine Ziele sind die Förderung des lebenslangen Lernens, die Anerkennung der Kompetenzen und leichter Zugang zur Beschäftigung durch größere Transparenz der Qualifikationen sowie die Möglichkeit, die polnischen und ausländischen Qualifikationen miteinander zu vergleichen.

Das Integrierte Qualifikationssystem umfasst folgende **Werkzeuge**:

- Polnischer Qualifikationsrahmen– Beschreibung der acht in Polen festgelegten Bildungsstufen, die den Bildungsstufen des Europäischen Qualifikationsrahmens entsprechen;
- Integriertes Qualifikationsregister – ein elektronisches öffentliches Register, das die in das Integrierte Qualifikationssystem eingegliederten Qualifikationen erfasst;
- Einheitliche Standards in der Beschreibung der Qualifikationen und Sicherung der Qualität der Qualifikationen, die außerhalb vom regulären Bereich vermittelt wurden.

Das Integrierte Qualifikationssystem bezieht sich auf Qualifikationen im Sinne von einer bestimmten **Aufstellung der Lerneffekte** (entsprechend den für die jeweilige Qualifikation festgelegten Anforderungen), deren Erzielen anerkannt und durch berechnigte Prüfungsstelle formell bestätigt wurde. Das Integrierte Qualifikationssystem (ZSK) in Polen umfasst **drei Formen der Qualifizierung**:

- Qualifikationen in der Allgemeinbildung und in der Hochschulbildung;
- Die „geregelt“ Qualifikationen, die auf Grundlage von anderen Gesetzen (neben der regulären Bildung) verliehen werden;

- Die „Markt-Qualifikationen“, die ohne rechtliche Grundlage durch allgemein gültige Gesetze verliehen werden.

Seit dem Jahr 2017 werden die Urkunden (Zeugnisse, Diplome), die das Erreichen des jeweiligen Bildungsniveaus bestätigen, mit dem **graphischen Zeichen des Polnischen Qualifizierungsrahmens** (für volle oder Teil-Qualifikation) versehen. Bei Abschlusszeugnissen eines Aufbaustudiums wird **das graphische Zeichen des Polnischen Qualifizierungsrahmens** nur in das Zeugnis eingetragen, wenn die erzielte Qualifizierung ins ZSK aufgenommen wurde. Wenn die Hochschule die nach dem Abschluss des Aufbaustudiums erworbene Qualifizierung nicht ins ZSK aufnimmt, wird das Abschlusszeugnis ohne das entsprechende grafische Zeichen ausgestellt.

Polnisch lernen

Polnischkurse werden von den Universitäten, Fachhochschulen, nicht-öffentlichen Hochschulen und privaten Sprachschulen angeboten. Es kann sich dabei um Kurse während der Ferien, Semesterkurse, ganzjährige Kurse, Polonistik-Workshops oder um Aufbaustudiengänge zur Vermittlung der polnischen Kultur und polnischer Sprache als Fremdsprache handeln. Diese Kurse sind **kostenpflichtig**. **Das Ministerium für Wissenschaft und Hochschulwesen finanziert Vorbereitungskurse** für die Aufnahme eines Studiums in der polnischen **Sprache für Stipendiaten der Nationalen Agentur für den Akademischen Austausch (NAWA)** in ausgesuchten Hochschuleinrichtungen. Diese Kurse sind **für die NAWA-Stipendiaten kostenlos**.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/edukacja> Ministerium für Nationale Bildung

<https://www.gov.pl/web/edukacja/informacja-o-ksztalceniu-w-polskim-systemie-oswiaty-osob-przybywajacych-z-zagranicy> Teilnahme ausländischer Schüler am Unterricht an polnischen Schulen

<https://www.gov.pl/web/edukacja/uznawanie-wykształcenia-uzyskanego-za-granica> Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen

<https://www.gov.pl/web/edukacja/recognition-of-foreign-school-certificates-and-diplomas-in-poland> Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen Informationen auf Englisch

<https://www.gov.pl/web/edukacja/uznawanie-wykształcenia-uzyskanego-za-granica> Anerkennung von ausländischen Diplomen für die Fortsetzung der Ausbildung in Polen (Polnisch)

<https://kwalifikator.nawa.gov.pl/> Qualifizierungssystem der der Nationalen Agentur für den Akademischen Austausch

<https://nawa.gov.pl/en/recognition/recognition-for-academic-purposes>
Anerkennung von ausländischen Diplomen für die Fortsetzung der Ausbildung in Polen (Englisch)

<http://www.go-poland.pl> Informationen über das Studium in Polen

<https://go-poland.pl/higher-education-institutions> Studien- und Hochschulführer

<https://konstytucjadlanauki.gov.pl/cudzoziemcy> Aufnahmen des Studiums an den polnischen Hochschulen durch Ausländer nach der Einführung des *Gesetzes Gesetz zum Hochschulwesen und Lehre*

<http://www.kuratorium.waw.pl> Schulbehörde in Warschau (Woiwodschaft Masowien)

<http://www.kwalifikacje.gov.pl/> Integriertes Qualifizierungsregister

<http://nawa.gov.pl> Nationale Agentur für Akademischen Austausch

<https://studia.gov.pl/> Portal Studienwahl mit integrierten Informationen über Studienrichtungen und externer Bewertung deren Qualität

<https://polon.nauka.gov.pl/siec-polon> Integriertes Informationsnetzwerk über Forschung und Hochschulwesen (POL-on)

3.8. Schule finden

Das Recht auf Versorgung und Bildung in öffentlichen Einheiten des Bildungssystems

Das Ministerium für Nationale Bildung führt ein **Verzeichnis der Schulen und Bildungseinrichtungen**, das in elektronischer Form auf der Internetseite des Ministeriums verfügbar ist. Informationen über Schulen und Einrichtungen findet man außerdem bei den **Schulaufsichtsbehörden**, die über Listen der öffentlichen und privaten Schulen und Einrichtungen verfügen, die unter ihrer Aufsicht stehen, bzw. bei den Verwaltungsbehörden, die für die Verwaltung der öffentlichen Schulen und Einrichtungen verantwortlich sind und ein Verzeichnis der privaten Schulen und Einrichtungen führen.

Im Fall von Grundschulen gilt **die Zuordnung zu Einzugsbezirken**, d.h. dass die Kinder einen Platz an einer Schule bekommen, in deren Einzugsgebiet sie wohnen. Informationen über die jeweiligen Einzugsbezirke sind im Register der

Schulen und Bildungseinrichtungen erhältlich, man kann sie auch direkt von der Schule bzw. von der Bildungsabteilung der für den Wohnort zuständigen Gemeindeverwaltung (Stadt- bzw. Stadtteilverwaltung) bekommen. Das Kind kann auch eine Schule außerhalb des Einzugsbezirks besuchen, in die es aufgenommen wird, wenn die Schule über freie Plätze verfügt.

Für Integrationschulen und Förderschulen, darunter auch solchen, die ein Teil eines Förderzentrums sind, für zweisprachige Schulen, Sportschulen und Meistersportschulen sowie für Kunst- und Musikschulen entfällt die Zuordnung zu Schulbezirken. **Grundschulen, darunter Integrationsgrundschulen**, Schulen mit zweisprachigen Klassen, mit Sport- und Meistersportklassen befinden sich in der Trägerschaft der Gemeinde, die **allgemein zugänglichen weiterführenden Schulen bzw. Integrationschulen**, zweisprachige Schulen, Sportschulen und Meistersportschulen sowie **Förderschulen und Fördereinrichtungen** (Erziehungszentren für Jugendliche, Sozialtherapiezentren für Jugendliche, Sonderschul- und Erziehungszentren, Rehabilitations- und Erziehungszentren) in der Trägerschaft der Landkreise. Bürger der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA, die über **keine bzw. nicht ausreichende Kenntnisse der polnischen Sprache verfügen** und am Schulunterricht teilnehmen möchten, haben das Recht: auf zusätzlichen kostenlosen Polnischunterricht sowie auf zusätzlichen Ausgleichsunterricht im Bereich der Lernfächer sowie auf Unterstützung durch eine an der Schule beschäftigte Hilfslehrkraft, die die Muttersprache der Schüler spricht. In der Schule, die von mindestens 7 Schülern aus dem jeweiligen Land besucht wird, können auch Kurse zur Vermittlung der Sprache und Kultur des Herkunftslandes der Schüler organisiert werden. Sie können außerdem psychologisch-pädagogische Unterstützung in Anspruch nehmen, die vom Direktor der jeweiligen Bildungseinrichtung organisiert wird, entsprechend dem erkannten Entwicklungs- und Bildungsbedarf dieser Personen, ihrer individuellen psychophysischen Möglichkeiten und Faktoren, die für ihre Integration in der Gesellschaft relevant sind.

Informationen zu Gebühren

Ein öffentlicher Kindergarten bietet Kindern von Bürgern der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA **kostenlosen** Unterricht, Erziehung und Betreuung unter den gleichen Bedingungen wie für die polnischen Kinder, innerhalb eines vom Träger festgelegten Zeitraum, jedoch nicht kürzer als 5 Stunden pro Tag. Das bedeutet, dass jedes Kind einen gesetzlichen Anspruch auf mindestens 5 Stunden kostenloser Kindergartenerziehung pro Tag hat.

Eltern der Kinder im Alter 3–5 Jahre tragen die Kosten für die Inanspruchnahme durch ihre Kinder der Kindergartenerziehung im Zeitraum, der die von der Ge-

meinde festgelegte Zeit des kostenlosen Unterrichts, Erziehung und Betreuung (nicht kürzer als 5 Stunden pro Tag) überschreitet sowie die Kosten der Verpflegung. Die Höhe der Gebühr für jede Stunde, die den kostenlosen Zeitraum überschreitet, darf nicht höher sein als 1 PLN (0,23 EUR). Der Gemeinderat kann ggf. Richtlinien bezüglich der Befreiung von einem Teil oder der gesamten Gebühr festlegen.

Eltern von Kindern im Alter von 6 Jahren (und älter), die den einjährigen Vorschulunterricht besuchen, sind von den Gebühren für die Kindergartenerziehung in öffentlichen Kindergärten, Kindergartenklassen der öffentlichen Grundschulen und anderen öffentlichen Formen der Kindergartenerziehung befreit – sie tragen nur die Kosten für die Verpflegung.

Der Unterricht ist **kostenlos** für die Kinder von Bürgern der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA an **öffentlichen Schulen** aller Schultypen und Arten, **bis zum Abschluss des 18. Lebensjahrs** durch das Kind bzw. bis zum Abschluss der Schule, an der das Kind den Unterricht vor dem Abschluss des 18. Lebensjahrs begonnen hat (z.B. im allgemeinbildenden Lyzeum).

Der Unterricht in öffentlichen Schulen für Erwachsene, öffentlichen Berufsfachschulen für Abiturienten, öffentlichen Kunstschulen, öffentlichen Einrichtungen und Fachschulen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie Bildungsmaßnahmen in Form von Kursen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikationen für Bürger der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA, die über befristete oder unbefristete Aufenthaltserlaubnis verfügen, erfolgt unter denselben Bedingungen wie für die polnischen Staatsbürger.

Unterlagen, die für die Anmeldung des Kindes an der Schule oder am Kindergarten benötigt werden

Für den öffentlichen Kindergarten und die erste Klasse der für den Wohnsitz in Polen zuständige Grundschule werden die Kinder von Bürgern der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA unter denselben Bedingungen wie die polnischen Kinder angemeldet.

Als das wichtigste Dokument gilt der **Antrag auf Aufnahme in den Kindergarten** oder **die Anmeldung an der Grundschule**, ausgefüllt in Form eines speziellen Formulars oder elektronisch. In einigen Städten gibt es ein elektronisches System für die Anmeldung der Kinder an Kindergärten bzw. der ersten Klasse der Grundschulen – ausführliche Informationen hierfür bekommt man an den Schulen bzw. an den Bildungsabteilungen der Gemeinde-, Stadt- oder Stadtteilverwaltung – am gewählten Wohnort während des Aufenthaltes in Polen.

Aufnahme des Kindes zu einer höheren Klasse als die erste Klasse einer öffentlichen Grundschule bzw. zu allen Klassen einer weiterführenden Schule erfolgt auf der Grundlage:

- des Zeugnisses oder eines anderen Dokuments, mit dem bestätigt wird, dass das Kind im Ausland eine Schule oder eine Bildungsstufe abgeschlossen hat;
- eines Zeugnisses, einer Bescheinigung oder eines anderen von der Schule im Ausland ausgestellten Dokuments, mit dem bestätigt wird, dass das Kind im Ausland eine Schule besucht hat und die Klasse bzw. Bildungsstufe benennt, die das Kind im Ausland abgeschlossen hat, sowie eines Dokuments, dass die Anzahl der Schuljahre des Kindes bestätigt.
- im Fall einer Bewerbung um die Aufnahme an einer staatlichen Sportschule, Meistersportschule, zweisprachigen Schule bzw. einer Sportklasse, Meistersportklasse oder zweisprachigen Klasse an einer allgemeinen Schule müssen für die Aufnahme zusätzliche Kriterien erfüllt werden.

Bei **Bewerbern für eine Schule, die die Berufsbildung des ersten und zweiten Bildungsgrades**, ist zusätzlich zu den oben genannten Dokumenten ein ärztliches Attest erforderlich, das eine Entscheidung über das Fehlen von medizinischen Kontraindikationen für die praktische Berufsausbildung enthält.

Kann aufgrund der vorgelegten Unterlagen die Summe der Schuljahre nicht eindeutig festgestellt werden, legen die Eltern oder Erziehungsberechtigten des Kindes oder der Schüler selbst eine schriftliche Stellungnahme vor.

Der Direktor einer bestimmten Einrichtung **kann** die Eltern bitten, **Übersetzungen von Dokumenten**, die von einer ausländischen Schule ausgestellt wurden, zur Verfügung zu stellen.

Sollte das Kind eines Bürgers eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA nicht in der Lage sein, die genannten Unterlagen vorzulegen, wird es in aufgrund eines **Bewerbungsgesprächs** in die entsprechende Klasse bzw. in das entsprechende Semester aufgenommen. Falls das Kind über keine bzw. unzureichende Polnischkenntnisse verfügt, um ein solches Gespräch führen zu können, so muss der Leiter der Einrichtung es in der Sprache führen, die das Kind fließend beherrscht.

Die Aufnahme eines Bürgers eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA in eine **Berufsfachschule für Abiturienten** erfolgt auf der Grundlage eines im Bildungssystem des Mitgliedstaates der EU oder EFTA ausgestellten Dokuments, das zur Aufnahme eines Hochschulstudiums in diesem Land berechtigt. Im Fall von Zeugnissen der EU oder EFTA, die nicht zur Aufnahme eines Hochschulstu-

diums im Land der Ausstellung berechtigen, gilt als Grundlage für die Aufnahme in die Berufsfachschule für Abiturienten bzw. Hochschule die Entscheidung des Leiters der Schulaufsichtsbehörde über die Anerkennung des gegebenen ausländischen Zeugnisses als eine Urkunde, die den Besitz des mittleren Bildungsgrades bestätigt.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/edukacja> Ministerium für Nationale Bildung

<https://rspo.men.gov.pl/> Verzeichnis der Schulen und Bildungseinrichtungen

3.9. Gesundheitswesen

Anspruch auf Gesundheitsdienste

In Polen werden medizinische Leistungen von öffentlichen und nicht öffentlichen Gesundheitsdienstleistern erbracht.

Um Gesundheitsleistungen zu nutzen, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, haben das Recht:

1. **Personen, die von der allgemeinen polnischen (obligatorischen oder freiwilligen) Krankenversicherung des Nationalen Gesundheitsfonds (NFZ) versichert sind, im Folgenden „der Versicherte“ genannt.**

Versicherte können sowohl polnische Staatsangehörige als auch Staatsangehörige von EU- oder EFTA-Staaten sein, die im Hoheitsgebiet eines EU- oder EFTA-Staates wohnen. Versicherte sind auch Familienmitglieder der oben genannten Personen im Gebiet Polens oder anderen EU-Mitgliedstaat oder EFTA-Wohnsitz, wenn die Menschen der Pflichtversicherung in Polen unterliegen, noch zu Gesundheitsleistungen im Rahmen der Gemeinschaftsvorschriften über die Koordinierung der sozialen Sicherheit berechtigt sind.

Jeder Bürger eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates, der in Polen krankenversichert ist, **sollte eine PESEL-Nummer erhalten**, die alle polnischen Staatsbürger besitzen.

Die PESEL-Nummer (Allgemeines elektronisches System des Bevölkerungsregisters) ist ein 11-stelliges Symbol, das eine bestimmte natürliche Person identifiziert. Die Zahl setzt sich aus folgenden Elementen zusammen: Geburtsdatum, Ordnungszahl, Geschlechtsidentifikationsnummer und Prüfziffer. Die PESEL-Nummer wird von Amts wegen ausgestellt, nachdem die Registrierung abgeschlossen oder ein begründeter Antrag bei der zuständi-

gen Gemeinde oder dem Stadtamt eingereicht wurde, wenn das Gesetz die Verpflichtung zur Aufnahme einer PESEL-Nummer vorsieht.

Obligatorischer Krankenversicherung unterliegen unter anderem: Mitarbeiter, Personen, die im Rahmen eines Agenturvertrag oder Provisionsvertrag oder anderen Dienstleistungsvertrag arbeiten, Selbständige, mit Ausnahme von Personen, die ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt haben, Rentner, Schüler, Studenten und Doktorandinnen und Doktoranden, Arbeitslose, Personen, die bestimmte Sozialhilfeleistungen, oder einige Familienleistungen erhalten. Eine Person, die freiwillig in Polen lebt, kann versichert werden, indem sie einen freiwilligen Krankenversicherungsvertrag mit der regionalen Niederlassung der NFZ abschließt, der für den Wohnort dieser Person in Polen ist.

Die Versicherten sind verpflichtet, die **Krankenversicherung von Familienangehörigen, zu melden** (eigenes Kind, Adoptivkind – bis zum Alter von 18 Jahren, und wenn die Bildung auf – bis zu 26 Jahre, Ehepartner, Verwandte in aufsteigender Rest mit dem Versicherten im gleichen Haushalt), es sei denn, sie haben keine eigene Krankenversicherung. Enkelkinder können nur dann von ihren Großeltern zur Krankenversicherung angemeldet werden, wenn keiner der Elternteile krankenversichert ist oder keinen Anspruch auf Gesundheitsfürsorgeleistungen im Rahmen der Koordinationsbestimmungen für Arbeit oder Selbständigkeit oder freiwillige Versicherung hat.

2. Staatsangehörige von EU- oder EFTA-Staaten, die während ihres vorübergehenden Aufenthalts in Polen nicht in der polnischen allgemeinen Krankenversicherung versichert sind und in einem anderen EU- oder EFTA-Staat krankenversichert sind.

Diese Personen während eines vorübergehenden Aufenthalts in Polen zum Beispiel für die Zwecke des Studiums oder während der Suche nach einem Job in Polen, wenn sie Arbeitslosengeld nehmen in einem anderen EU- oder EFTA-Mitgliedstaat – können die Vorteile der kostenlosen Gesundheitsleistungen bei Vorlage der **Europäischen Krankenversicherungskarte** in Anspruch nehmen. Dieses Recht umfasst jedoch nur die Inanspruchnahme von Leistungen, die aus medizinischen Gründen als notwendig erachtet werden, wobei die Art dieser Leistungen und die voraussichtliche Aufenthaltsdauer in Polen zu berücksichtigen sind.

Gesundheitsbeitrag

Die Versichertenzahlen einen **Beitrag für die Krankenversicherung in Höhe von 9%** der Basis (z.B. Einkommen, weniger Sozialversicherungsbeiträge, Pension oder mindestens 75% des durchschnittlichen Monatsgehalts im Unternehmenssektor, verkündigt von dem Präsidenten des Zentralamtes für Statistik – im

Fälle von nichtlandwirtschaftlicher Tätigkeit). Die Beiträge zur Krankenversicherung werden von den Arbeitgebern, Sozialversicherung und anderen Einrichtungen, Rente, Sozialzentren, Schulen und Universitäten, usw. (Beitragszahler) bezahlt.

Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen

Wenn eine Person in Polen zu Gesundheitsleistungen berechtigt ist, die aus öffentlichen Mitteln (Leistungsempfänger) finanziert werden, können diese Vorteile in Anspruch genommen werden **ausschließlich** in Einrichtungen, die einen Vertrag mit dem NFZ unterzeichnet haben. Solche Verträge werden von der überwiegenden Mehrheit der Gesundheitseinrichtungen in Polen abgeschlossen. Wo das Gesundheitswesen in dem Ausnahmezustand von einer Einrichtung erbracht wird, die keinen Vertrag mit dem Nationalen Gesundheitsfond hat, wird der Empfänger auf diese Leistungen nach Bedarf zugehen.

Leistungsempfänger **wählen einen Arzt, eine Krankenschwester und eine Hebamme** der primären Gesundheitsversorgung durch Abgabe einer schriftlichen Erklärung. Normalerweise ist der erste Besuch in einer ausgewählten Gesundheitseinrichtung mit der Registrierung und der Wahl eines Hausarztes (POZ) verbunden.

Um sich zu registrieren, müssen Sie **ihr Recht auf Gesundheitsversorgung** beweisen, die Gesundheitseinrichtung in dem elektronischen System eWUŚ (Elektronische Überprüfung der Förderfähigkeit von Empfängern) nachprüfen, die eine sofortige Bestätigung der aus öffentlichen Mitteln finanzierten Gesundheitsleistungen ermöglicht. Die Überprüfung des Rechts auf Gesundheitsleistungen, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, basiert auf der PESEL-Nummer und einem Identitätsnachweis. Dies kann zum Beispiel Personalausweis, Reisepass, Führerschein, und im Fall von Kindern im schulpflichtigen Alter, bis zu 18 Jahren alt – die aktuelle Schulen-ID.

In Ermangelung einer Überprüfung der Patientenrechte im elektronischen System muss ein Dokument vorlegen, die Tatsache der Förderfähigkeit für die Krankenversicherung, wie zum Beispiel: **ZUS RMUA- Druck** bestätigt. Wenn Sie nicht über ein solches Dokument verfügen, **kann eine schriftliche Erklärung** über sein Recht auf Gesundheitsleistungen vorgelegt werden.

Der Umfang der Gesundheitsdienste und Notruftelefone

Gesundheitsdienstleistungen können sowohl von öffentlichen als auch von privaten Einrichtungen erbracht werden, die im relevanten Umfang Vereinbarungen mit dem NFZ haben. Zu den aus öffentlichen Mitteln finanzierten Gesundheitsdiensten gehören:

- **Gesundheitsleistungen** zur Erhaltung, Rettung, Wiederherstellung und Verbesserung der Gesundheit sowie anderer medizinischer Tätigkeiten, die sich aus dem Behandlungsprozess oder den vom Gesundheitsminister festgelegten gesetzlichen Bestimmungen ergeben;
- **Sachleistungen bei Gesundheit** – Arzneimittel, Medizinprodukte, die mit dem Behandlungsprozess verbunden sind – gegen eine Teilzahlung, eine bezahlte Pauschale oder ganz zu zahlen;
- **Vorteile bei der Behandlung** – Aufenthalt und Verpflegung, sanitäre Transportdienste in Einrichtungen rund um die Uhr oder ganztägige Gesundheitsversorgung.

Der POZ-Arzt führt eine Grundbehandlung durch und leitet – falls erforderlich – Überweisungen an Ärzte anderer Fachrichtungen. Die Versicherten **ohne eine Überweisung** vom POZ-Arzt können die Gesundheitsdienste der folgenden Spezialisten nutzen: **Gynäkologe und Geburtshelfer, Zahnarzt** (im Rahmen der zahnärztlichen Behandlung; nur einige zahnärztliche Leistungen und Dienstleistungen werden von der Nationalen Gesundheitsfonds bezahlt), **Venerologe, Onkologe, Psychiater**. In Notfallsituationen werden Gesundheitsleistungen ohne die erforderliche Überweisung erbracht. Eine Überweisung ist auch notwendig, wenn Sie Krankenhausdienste in Anspruch nehmen müssen (dies ist nicht notwendig bei einem Unfall, Verletzungen, Vergiftungen oder anderen Notfällen). Behandlungen, Untersuchungen und Medikamente während des Krankenhausaufenthaltes werden kostenlos zur Verfügung gestellt.

Ein landesweites 24-Stunden-Telefon für Notrufzentralen ist 112.

Seit einer gewissen Zeit gibt es auch eine **Telefonische Patienteninformation**, die die meisten Aufgaben im Zusammenhang mit der Informationsvermittlung übernommen hat. Sie ist landesweit unter einer Telefonnummer verfügbar, über die man auch eine Beratung im Büro des Beauftragten für Patientenrechte erhalten kann.

Informationen über Gesundheitseinrichtungen mit Verträgen mit dem NFZ sind bei Woiwodtschaftsniederlassungen des NFZ erhältlich. Telefonnummern der Infolinien der jeweiligen Niederlassungen des Gesundheitsfonds findet man auch im Internetservice des Gesundheitsfonds.

Kosten für medizinische Leistungen und Medikamente

Medizinische Leistungen im Rahmen der allgemeinen Krankenversicherung sind kostenlos, vorausgesetzt, die Teilnahme des Leistungsempfängers an den Kosten ist gesetzlich vorgeschrieben.

Kostenpflichtig sind Leistungen, die in den Landesgesetzen deutlich als von der Krankenversicherung nicht erstattungsfähig genannt werden. Es handelt sich dabei u.a. um Leistungen, die in Kureinrichtungen in Anspruch genommen werden, für Versicherte, die keine Anweisung für diese Art von Behandlung haben; Kosten für den Transport und Aufenthalt im Zusammenhang mit einer Kurbehandlung – der Leistungsempfänger trägt die Kosten für den Transport zur Kurbehandlung und teilweise die Kosten für Verpflegung und Unterbringung in der Kureinrichtung, andere Schutzimpfungen als die in den Gesetzen über ansteckende Krankheiten und Ansteckungen genannten Impfungen. Versorgung mit medizinischen Hilfsmitteln wie Prothesen, Brillen, Rollstühle ist teilweise limitiert.

Anspruch auf kostenlose Medikamente haben die Versicherten nach der Aufnahme im Krankenhaus oder in eine andere medizinische Pflegeeinrichtung, Personen, die stationär oder in der Tageseinrichtung medizinische Leistungen in Anspruch nehmen, bei medizinischen Eingriffen und Pflegebehandlung, Diagnostik und Rehabilitationsmaßnahmen, durch Einrichtungen, die für Leistungserbringung im Rahmen der Krankenversicherung berechtigt sind, sowie bei Notfallbehandlung durch diese Einrichtungen.

Für den Kauf von bezuschussten Medikamenten wird ein **Rezept** benötigt, ausgestellt durch einen Arzt, Heilpraktiker, Krankenschwester oder Hebamme – sofern sie über entsprechende Berufserlaubnis verfügt.

Medikamente werden in den Apotheken ausgegeben, in der Regel auf Grundlage von Rezept, das von einer befugten Person verordnet wurde:

- kostenlos oder
- nach Zahlung einer festen Gebühr oder
- nach Zahlung in Höhe von 30% oder 50% der Finanzierungsgrenze bzw.
- nach Zahlung des Vollpreises – bei Medikamenten, die sich nicht auf der Liste der erstattungsfähigen Medikamente befindet oder wenn dieses Medikament als nicht erstattungsfähig verschrieben wurde.

Mit Anweisung eines Arztes mit Kassenzulassung hat man Anspruch auf **kostenlosen Hin- und Rücktransport mit Verkehrsmitteln für medizinischen** Transport, darunter auch auf Lufttransport, in das nächstgelegene Krankenhaus, das entsprechende Leistungen bietet, wenn eine sofortige Behandlung notwendig ist bzw. die Kontinuität der Heilbehandlung gewährleistet werden muss, auch bei Dysfunktionen des Bewegungsapparats, die die Nutzung der öffentlichen Transportmittel unmöglich macht, zwecks ärztlicher Behandlung – in die nächstgelegene Einrichtung der medizinischen Versorgung, die die entsprechenden Leistungen

bietet, hin und zurück. In anderen Fällen erfolgt bei Anweisung eines Arztes mit Kassenzulassung der Transport **vollständig oder teilweise kostenpflichtig**.

Digitalisierung des Gesundheitswesens

In Polen wird der Prozess der Digitalisierung des Gesundheitssystems dynamisch fortgeführt, in Folge werden den Patienten immer neue moderne Dienstleistungen aus dem Bereich der e-Gesundheit zur Verfügung gestellt. Seit Dezember 2018 stellen Ärzte in Polen Krankschreibungen nur noch in elektronischer Form aus, seit dem 8. Januar 2020 werden Rezepte für Medikamente – bis auf bestimmte Ausnahmen – obligatorisch in elektronischer Form ausgestellt. Die nächste Stufe der Digitalisierung des Gesundheitssektors soll die ebenfalls obligatorische Ausstellung von elektronischen Überweisungen für ausgewählte Maßnahmen sein, die ab dem 8. Januar 2021 in Kraft treten soll.

Die vollständige Nutzung der Vorteile der neuen Lösungen der e-Gesundheit ist möglich nach der Aktivierung des sog. Online-Patientenkontos – einer kostenlosen Internetanwendung, die vom Gesundheitsministerium zur Verfügung gestellt wird und mit deren Hilfe die Patienten einfach, schnell und sicher Informationen über ihren Krankheitsverlauf abrufen können, darunter auch die ausgestellten e-Rezepte, mit Angaben über die Dosierung von Medikamenten, ausgestellte e-Überweisungen oder e-Krankschreibungen. Darüber hinaus können Patienten mithilfe der App elektronische Rezepte per SMS oder E-Mail erhalten.

Mehr Informationen

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

<https://www.gov.pl/web/zdrowie> Gesundheitsministerium

3.10. Privatleben

Personenstandsunterlagen

Ereignisse wie Geburten, Heiraten und Todesfälle unterliegen aufgrund des Ortes der Veranstaltung der Eintragung in das Zivilstandsregister durch den Leiter des Standesamtes **in Form von Personenstandsregistern**. Die Personenstandsaufzeichnungen, die im Zivilstandsregister geführt werden, sind ein ausschließlicher Beweis für die darin genannten Ereignisse. Zur Dokumentation des Vorfalles, einschließlich in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren, werden vollständige und gekürzte Kopien von Personenstandsaufzeichnungen aus dem Personenstandsregister ausgestellt. Das polnische Recht sieht auch die Möglichkeit

vor, auf der Grundlage eines ausländischen Personalausweises einen polnischen Personalausweis zu erstellen.

Geburt eines Kindes

Die Geburt eines Kindes auf dem Gebiet Polens ist innerhalb von 21 Tagen nach dem Geburtsdatum des Kindes oder, wenn das Kind tot geboren wurde, innerhalb von 3 Tagen nach dem Datum der Geburtskarte dem für den Geburtsort des Kindes zuständigen Standesamt zu melden. Eine Geburtenerklärung kann auf zwei Arten erfolgen: entweder persönlich beim Standesamt oder in Form eines elektronischen Dokuments. Geburtskarte / eine Still-Geburtskarte ist ein medizinisches Dokument, das von der Stelle, die die medizinische Tätigkeit ausübt, ausgestellt und an das Standesamt geschickt wird.

Die Geburtskarte wird innerhalb von drei Tagen nach dem Tag ihrer Erstellung an den Leiter des Standesamtes weitergeleitet, während die Totgeburtenskarte innerhalb eines Tages nach ihrer Entstehung an den Leiter des Standesamtes weitergeleitet wird. Zur Registrierung der Geburt sind die Mutter oder der Vater eines Kindes verpflichtet, die volle Rechtsfähigkeit besitzen.

Die Mutter oder der Vater eines Kindes, die mindestens 16 Jahre alt sind, werden eine Anzeige erstatten, auch wenn sie eine begrenzte Rechtsfähigkeit haben. In anderen Fällen werden Anträge gestellt von: gesetzlichem Vertreter oder Vormund der Mutter erfolgen. Geburtserklärungen können auch durch einen Stellvertreter erfolgen. Wenn in den oben genannten Fällen keine Geburtsurkunde abgegeben wurde, Termine, Geburtenregistrierung, einschließlich der Wahl des Namens eines Kindes, findet vom Büro statt.

Der Leiter des Standesamtes gibt nach Eintragung der Geburt von Amts wegen eine kostenlose Kopie der verkürzten Geburtsurkunde an die Person ab, die die Geburt meldet.

Ehe

Eine **Ehe** kann nur von einer Frau und einem Mann geschlossen werden, die die im Familien- und Vormundschaftsgesetz festgelegten Bedingungen erfüllen. Aussagen über den Beitritt zu einer Ehe sollten in Anwesenheit von zwei erwachsenen Zeugen beim Leiter des Standesamtes gemacht werden. Partnerbeziehungen, auch solche des gleichen Geschlechts, sind nicht erlaubt und gesetzlich nicht geregelt.

Die Ehe kann in **zwei Formen** zusammengefasst werden: vor frei gewählten Standesamtsleiter oder vor dem Geistlichen (religiöse Ehe übt Auswirkungen des bürgerlichen Rechts aus).

Die Ehe ist abgeschlossen, wenn ein Mann und eine Frau gleichzeitig dem Standesamtsleiter gegenüber erklären, dass sie heiraten.

Personen, die beabsichtigen, eine Ehe einzugehen, sollten dem Standesamtsleiter ein Identitätsdokument vorlegen und die für die Eheschließung erforderlichen Unterlagen vorlegen, d.h.:

- schriftliche Zusicherung, dass sie nichts über die Existenz von Umständen wissen, die die Ehe ausschließen;
- Erlaubnis zur Eheschließung, wenn die Bestimmungen des Familien- und Vormundschaftsgesetzes dies erfordern;
- ermöglicht es dem Gericht eine Aussage darüber zu treffen, durch einen Bevollmächtigten und Vollmacht zu heiraten, wenn die Aussage von heiraten ist durch einen Bevollmächtigten vorgelegt werden.

Wenn ein polnischer Bürger keine in Polen erstellten Standesamtsdokumente hat, legt ein ausländisches Standesdokument oder ein anderes Dokument in dem Land ausgestellt, wo keine Registrierung des Personenstandes durchgeführt wird, um die Geburt zu bestätigen, und bei vorheriger Heirat – ein Dokument, das die Ehe mit einem Dokument bestätigt, das die Einstellung oder Annullierung der Ehe oder die Nichtexistenz einer Ehe bestätigt.

Wenn der Empfang eines dieser Dokumente auf Hindernisse stößt, die schwer zu überwinden sind, kann das Gericht die Person von der Verpflichtung befreien, sie vorzulegen.

Die Ehe ist ebenfalls enthalten, wenn ein Mann und eine Frau, Ehe umfassend, unterliegen dem kirchlichen Recht oder anderem Konfessionsverein, in Gegenwart von einem Priester werden sie die gleichzeitige Ehe nach polnischem Recht erklären und dann wird die Heiratsurkunde von dem Standesamtsleiter erstellt.

Religiöse Ehe hat die Auswirkungen des bürgerlichen Rechts, wenn folgende Bedingungen erfüllt werden: Nupturienten (Personen, die vorhaben, eine Ehe zu schließen) – vor der Ehe – müssen vom Leiter des Standesamtes eine Bescheinigung erhalten, die den Mangel von den die Ehe ausschließenden Umständen bestätigt. Sie müssen auch eine Erklärung in Fragen von Namen der Ehegatten und ihrer Kinder ablegen. Nach der Trauung – ist der Geistliche innerhalb von 5 Tagen verpflichtet, sie dem zuständig für den Ort der Eheschließung zuständigen Standesamtsleiter zu schicken. Diese Bescheinigung wird zusammen mit einer anderen geschickt, die bestätigt, dass die oben genannte Eheerklärung in Anwesenheit des Geistlichen abgelegt wurde. Die angegebenen Dokumente bilden die Grundlage für die Erstellung der Heiratsurkunde.

Ein Bürger der EU- oder EFTA- Mitgliedstaaten kann eine Ehe in Polen schließen, muss er/sie die Identifikation vorlegen und legt darüber hinaus eine schriftliche Zusicherung, dass er oder sie, in Übereinstimmung mit geltendem Recht, in eine Ehe eintreten kann. Wenn auf der Grundlage der eingereichten Unterlagen nicht möglich ist, die Daten zu etablieren, um die Heiratsurkunde auszuarbeiten (d.h. um Angaben zu der Person und ihren Familienstand zu bestätigen), besteht ein Ausländer Geburtsurkunde, und wenn die Person schon verheiratet sei – Heiratsurkunde mit einem Hinweis auf seiner Kündigung, Nichtigkeitserklärung oder Erklärung der Nichtexistenz oder Kopie der Heiratsurkunde mit einem Dokument, das die Aufhebung oder Annullierung bestätigt, oder ein Dokument, das die Nichtexistenz der Ehe bestätigt.

Dokumente, die die Einstellung, Annullierung oder Erklärung der Nichtexistenz der Ehe bestätigen, sind unter anderem: eine gekürzte Kopie der Sterbeurkunde oder eine Kopie einer endgültigen gerichtlichen Entscheidung über die Bestätigung des Todes oder der Anerkennung des verstorbenen früheren Ehegatten, eine Kopie eines endgültigen Gerichtsurteil der Scheidung, eine Kopie einer endgültigen gerichtlichen Entscheidung über die Aufhebung der Ehe, eine Kopie des endgültigen Urteils für die Nicht-Existenz der Ehe bereitstellt.

Die Erklärung **über den von jedem Ehegatten getragenen Namen** nach der Eheschließung und den Namen der ehelichen Kinder wird vor dem Standesamtsleiter abgelegt und im Eheerklärungsprotokoll aufgezeichnet. Im Falle einer religiösen Ehe sollte vor dem Standesamtsleiter eine Bescheinigung über den Mangel von den die Ehe ausschließenden Umständen erstellt werden. Ehegatten können:

- einen gemeinsamen Nachnamen tragen, so lautet der aktuelle Name eines von ihnen;
- den aktuellen Namen behalten;
- mit Ihrem aktuellen Namen den Namen Ihres zweiten Ehepartners verbinden. Der durch die Zusammensetzung entstandener Name darf nicht aus mehr als zwei Teilen bestehen.

Wenn sie ihren Namen nicht geltend machen, behält jeder der Ehepartner ihren aktuellen Nachnamen. **Kinder tragen einen Nachnamen**, der der Name beider Ehegatten ist. Wenn die Ehegatten unterschiedliche Nachnamen haben, trägt das Kind den in ihren übereinstimmenden Erklärungen angegebenen Nachnamen. Die Ehegatten können angeben: den Namen eines von ihnen, den Nachnamen, der durch die Kombination des Namens der Mutter mit dem Namen des Vaters des Kindes geschaffen wurde. Haben die Ehegatten keine übereinstim-

menden Angaben zum Nachnamen des Kindes gemacht, tragen sie einen Nachnamen, der aus dem Namen der Mutter und dem Familiennamen des Vaters besteht.

Nach Ausstellung der Heiratsurkunde wird eine kostenlose Kopie der Heiratsurkunde von Amts wegen ausgestellt.

Tod

Die **Todeserklärung** wird bei dem für den Todesort zuständigen Standesamt durch Vorlage einer Sterbeurkunde (Sterbeurkunde, die dem Bestattungsberechtigten erteilt wird) innerhalb von 3 Tagen nach dem Tag seiner Erstellung – und wenn der Tod infolge einer Infektionskrankheit eingetreten ist – innerhalb von 24 Stunden nach dem Tod ausgestellt.

Zur Meldung eines Todes sind folgende Personen berechtigt: Ehepartner, Verwandte der Nachkommen (z.B. ein Kind), Verwandte (z.B. Eltern, Großeltern), Nebenverwandte bis zum 4. Verwandtschaftsgrad (z.B. Bruder), Beziehungen in gerader Linie zu 1. Grad (z.B. Schwiegervater, Schwiegermutter).

Bei der Eintragung einer Sterbeurkunde stellt der Standesamtsleiter von Amts wegen eine kostenlose Kopie der Sterbeurkunde aus.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/gov/zglos-urodzenie-dziecka> OBYWATEL-Portal

<https://www.gov.pl/web/gov/uslugi-dla-obywatela/#rodzina-i-malzenstwo> OBYWATEL-Portal

3.11. Kulturelles und soziales Leben

Kulturelles Leben

Die wichtigste Organisationsform der kulturellen Aktivitäten in Polen sind bilden die aus den öffentlichen Mitteln finanzierten **Kulturinstitutionen** – von Museen, Galerien, Kunstzentren und künstlerischen Institutionen (wie dramatische und Operntheater oder Philharmonien) bis hin zu den auf lokaler Ebene tätigen zahlreichen Bibliotheken und Kulturzentren. Die Anzahl der Kulturinstitutionen in Polen liegt zurzeit bei ca. 7 Tsd. Neben Kulturinstitutionen sind zahlreiche Nichtregierungsorganisationen sowie Kirchen und Glaubensgemeinschaften sowie privaten Unternehmen tätig. Informationen über das kulturelle Leben und Freizeitangebot in Polen findet man in der Tagespresse (die größten Tageszeitungen

fügen ihrer Freitagsausgabe immer einen Info-Teil mit Kulturangebot für die ganze nächste Woche bei), im Fernsehen und im Radio (darunter auf themenbezogenen Sendern) sowie im Internet.

Die Museen sind die wichtigsten Institutionen, die das Kulturerbe schützen und das Wissen darüber verbreiten. Viele für die polnische Geschichte relevanten Denkmäler und Orte wie z.B. das Königsschloss in Warschau – Museum, Residenz der Könige und der Republik Polen, das Königliche Schloss auf dem Wawel – Staatliche Kunstsammlungen, Museum – Schloss des Königs Johann III Sobieski in Wilanow, das Museum Łazienki-Palast in Warschau sind heute Sitz der wichtigen und nicht nur in Polen bekannten Museen. 2020 wurde die Ausstellung des Museums Johannes Paul II und des Primas Wyszyński in Warschau geöffnet.

Ausstellungen sind die spektakulärste Form der Tätigkeit der Galerien und Museen. Diese Einrichtungen zeigen Ausstellungen, die aus ihren eigenen Sammlungen, Sammlungsbeständen anderer Museen, bzw. als fertige, als Leihgabe anderer Einrichtungen zur Verfügung gestellte Ausstellungen veranstaltet werden. In den Museen gesammelt werden sowohl interessante Bestände der alten Kunst als auch der Kunst der Gegenwart. Einige von ihnen besitzen in ihren Beständen Meisterwerke der Weltklasse, wie etwa die „Dame mit dem Hermelin“ von Leonardo da Vinci oder „Landschaft mit dem barmherzigen Samariter“ von Rembrandt – im Nationalmuseum Krakau oder das „Jüngste Gericht“ von Hans Memling – im Nationalmuseum in Danzig.

Museen sind in der Regel von Dienstag bis Sonntag bis ca. 16 Uhr, einige bis 18 Uhr geöffnet. In jedem Museum ist an einem Wochentag der Eintritt in die Dauerausstellungen kostenlos. Die Eintrittsgebühr ist günstig, in den staatlichen Museen werden außerdem zahlreiche Rabatte angeboten, z.B. Familientickets oder kostenloser Eintritt. Kostenlos ist auch der Eintritt zu den staatlichen Gedenkstätten.

Dramatische Theater sind in allen größeren Städten im Betrieb (mit Sommerpause im Juli und August). In der Sommersaison in Betrieb sind Theaterbühnen in Ferienorten (u.a. in Sopot und Zakopane) sowie ausgewählte private Theater (z.B. Teatr Kamienica oder Teatr 6. Piętro in Warschau). Zu den bekanntesten **polnischen Bühnen** zählen das Nationaltheater in Warschau, das Alte Helena-Modrzejewska-Nationaltheater in Krakau, das Polnische Arnold-Szyfman-Theater in Warschau, das Theater „Wybrzeże“ in Danzig, das TR in Warschau. Zu den bekanntesten **Musiktheatern** in Polen zählen das Musiktheater „Capitol“ in Breslau, das Musiktheater in Gdynia und das Musiktheater „Roma“ in Warschau. Erwähnenswert sind auch die **Puppentheater**, die es in Großstädten gibt, mit Aufführungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Unter den zahl-

reichen polnischen Theaterfestivals bemerkenswert sind das Shakespeare-Festival in Danzig, das Internationale Theaterfestival „Göttliche Komödie“ in Krakau, das Internationale Festival der Jüdischen Kultur „Singers Warschau“, das Internationale Festival der Puppen-Kunst in Bielsko-Biala und das Festival der Singenden Schauspieler in Breslau.

Als eine wichtige Kulturinstitution gilt das **Große Theater – die Nationaloper**, die zu den weltweit größten gehört. Ihr Repertoire umfasst die klassischen Opern und zeitgenössische Werke, sie arbeitet mit international bekannten Solisten zusammen. Die übrigen Opernhäuser haben ihren Sitz in den 10 größten Städten des Landes.

Seit 2017 ist außerdem die **Polnische Königliche Oper** in Betrieb, die als Wanderbühne die Opernkunst in kleineren Kulturzentren unseres Landes bekannt macht.

Philharmonien sind in den Großstädten in den einzelnen Regionen des Landes im Betrieb. Besonders berühmt ist dabei die Nationalphilharmonie in Warschau. Als ein besonderes Musikzentrum gilt das Europäische Krzysztof-Penderecki-Musikzentrum in Luślawice mit seinem europaweit einzigartigen Arboretum. Bemerkenswert sind außerdem das Nationale Symphonieorchester des Polnischen Rundfunks in Kattowitz und das Nationale Musikforum in Breslau, Kulturinstitutionen, die ihren Sitz in imposanten Gebäuden haben. Zu den bekannten **Festivals für klassische** Musik zählen: Das Musikfestival in Łańcut, das Moniuszko-Festival in Kudowa Zdrój, das Chopin-Festival in Duszniki Zdrój sowie das Festival der Zeitgenössischen Musik „Warschauer Herbst“ in Warschau, das Internationale Musikfestival „Chopin und sein Europa“ in Warschau und das Festival „Wratislavia Cantans“ in Breslau. Neben Veranstaltungen aus dem Bereich der klassischen Musik finden in Polen auch **Jazz-Festivals** statt, wie etwa „Jazz in der Altstadt“ in Warschau oder „Jazz an der Oder“ in Breslau. Die Fans können die Musik auch inmitten der Natur genießen, z.B. in Warschau im Łazienki-Park (von Mai bis September) sowie in Żelazowa Wola – an dem Geburtsort des berühmten Komponisten Fryderyk Chopin. Polen ist Veranstalter von bedeutenden **Wettbewerben der internationalen Musikwelt**: dem Internationalen Chopin-Wettbewerb (Warschau), dem Internationalen Chopin-Wettbewerb auf Historischen Instrumenten (Warschau), dem Internationalen Wieniawski-Geigenwettbewerb (Posen), dem Internationalen Moniuszko-Gesangswettbewerb (Warschau), dem Internationalen Paderewski-Klavierwettbewerb (Bydgoszcz) und dem Internationalen Szymanowski-Musikwettbewerb (Kattowitz).

Lieder und Tänze aus dem Bereich der Folklore popularisieren professionelle Folkloreensembles mit langjähriger Tradition: Stanisław-Hadyna-Gesang- und

Tanzensemble „Śląsk” und das Staatliche Tadeusz-Sygietyński-Volksgesang- und Tanzensemble „Mazowsze”.

Die Preise für die Eintrittstickets für Theater, Oper und Philharmonie sind unterschiedlich und von vielen Faktoren abhängig (u.a. dem Standort der Institution, ihrem Profil und Größe). In fast allen gelten Ermäßigungen für Kinder, Jugendliche und Studenten (nach Vorlage von ISIC – International Student Identity Card) sowie für Senioren. Für teurere Veranstaltungen besteht die Möglichkeit, günstigere Karten ohne Anspruch auf nummerierten Sitzplatz zu erwerben).

In Großstädten gibt es Kulturinstitutionen in staatlicher oder städtischer Trägerschaft, die der Popularisierung der zeitgenössischen Kunst dienen, das sind u.a. Zachęta – Nationale Kunstgalerie, Zentrum für Zeitgenössische Kunst – Schloss Ujazdowski, Museum für Moderne Kunst in Warschau, Kunstmuseum in Łódź, Museum für Kunst der Gegenwart MOCAK in Krakau, Museum für Kunst der Gegenwart in Breslau, Zentrum für Kunst der Gegenwart „Znaki Czasu” in Thorn, Galerie Arsenal in Białystok. Eine Fachinstitution, die in einem kleineren Zentrum tätig ist, ist das Zentrum für Polnische Skulptur in Orońsko.

In Polen gibt es ein dichtes Netz an Kinos, von Multiplex-Kinos bis hin zu kleinen Programmkinos. Der Spielplan umfasst sowohl bekannte Neuheiten der internationalen Kinokunst und die besten polnischen Filme als auch ambitionierte europäische, amerikanische und asiatische Produktionen. Es werden auch Dokumentar- und Kurzfilme gezeigt. Ausländische Filme, die in polnischen Kinos gezeigt werden, sind in der Regel nicht synchronisiert im Gegenteil zu Zeichentrickfilmen für Kinder.

Bemerkenswert ist dabei, dass Polen ein touristisch attraktives Land ist. Auf der Weltkulturerbe-Liste von UNESCO befinden sich folgende Objekte: die historischen Stadtzentren von Krakau und Warschau, die Jahrhunderthalle in Breslau, die historische Salzmine in Wieliczka und Bochnia, die Altstadt von Zamość, der Białowieża-Urwald, die mittelalterliche Stadt Toruń, die Deutschordensburg Marienburg, Kalwaria Zebrzydowska – ein Architektur- und Landschaftskomplex und Pilgerstätte sowie 6 Holzkirchen im Süden von Kleinpolen. 8 orthodoxe Holzkirchen der Karpatenregion (der gesamte Eintrag umfasst 16 orthodoxe Kirchen auf dem Gebiet von Polen und der Ukraine), Park Mużakowski in Łęknica, Blei-, Silber- und Zinnerzbergwerk in Tarnowskie Góry sowie die Montanregion der prähistorischen Gewinnung von gebändertem Feuerstein in der Nähe von Ostrowiec Świętokrzyski. In die Liste eingetragen wurde auch Auschwitz-Birkenau – Deutsches nationalsozialistisches Konzentrations- und Vernichtungslager (1940–1945) in Oświęcim.

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie in Polen wurde die Tätigkeit einiger Kultureinrichtungen zeitweise eingeschränkt. Die aktuellen Informationen über die Verfügbarkeit des kulturellen Angebots sind auf den Internetseiten der einzelnen Kultureinrichtungen zu finden.

Soziales Leben

Die offizielle Sprache in Polen ist **Polnisch**. Die am häufigsten von Polen verwendeten Fremdsprachen sind Englisch und in geringerem Maße Deutsch, Französisch und Russisch.

Zu den **polnischen Feiertagen**, die gleichzeitig gesetzliche Feiertage sind, zählen: 1. Januar – Neujahr; 6. Januar – Fest der hl. Drei Könige, März bzw. April (Sonntag und Montag) der erste und zweite Ostertag (beweglicher Feiertag); 1. Mai – Gesetzlicher Feiertag; 3. Mai – Tag der Verfassung vom 3. Mai; Mai oder Juni – Pfingsten (beweglicher Feiertag), Mai oder Juni (am Donnerstag 9 Wochen nach Ostern) – Fronleichnam (beweglicher Feiertag); 15. August – Tag der Polnischen Armee /Mariä Himmelfahrt; 1. November – Allerheiligen; 11. November – Unabhängigkeitstag; 25-26. Dezember – Weihnachten sowie Sonntage.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/kultura/> Ministerium für Kultur und Nationales Erbe

<http://www.staypoland.com/pl> Touristisches Portal über Polen

<http://culture.pl/pl> Eine Datenbank des Wissens über die polnische Kultur

<https://zabytek.pl/pl> Innovativer Service mit einer Karte der Denkmäler in Polen

<https://www.nid.pl> Information über Objekte aus der Liste der Weltkulturerbestätten UNESCO, Geschichtsdenkmäler und andere Denkmäler

3.12. Was Sie vor Ihrer Abreise und nach Ihrer Ankunft nach Polen beachten sollten

Vor der Abreise nach Polen soll man:

1. Sich mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen in Polen sowie mit der Lage auf dem polnischen Arbeitsmarkt vertraut machen. Diese Informationen findet man im vorliegenden Heft sowie im Europäischen Portal für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer EURES sowie auf der polnischen Seite von EURES.

2. Überprüfen, ob die vorhandenen beruflichen Qualifikationen in Polen anerkannt werden.
3. Mit der Arbeitssuche beginnen und sich Informationen über Arbeitgeber einholen, die man nach der Ankunft besuchen möchte. Man kann auch die Datenbank der Stellenangebote der EU beim Europäischen Portal für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer EURES in Anspruch nehmen, die Stellenangebote für Polen enthält. Es lohnt sich außerdem, die Beratung von EURES im eigenen Land in Anspruch zu nehmen, bzw. sich mit dem polnischen Team von EURES in Verbindung zu setzen, am besten aus der Region, in der man Arbeit sucht, auf diese Weise bekommt man Informationen über den Arbeitsmarkt, Stellenangebote sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen in Polen. Nachdem man eine Stelle gefunden hat sollte man sich genau mit den angebotenen Bedingungen vertraut machen und sich vergewissern, ob sie den eigenen Erwartungen entsprechen.
4. Sich die Europäische Krankenversicherungskarte ausstellen lassen, da sie im Fall eines Unfalls oder einer Krankheit den Zugang zur gesundheitlichen Versorgung garantiert, eine Unfallversicherung bzw. private Krankenversicherung abschließen (optional).
5. Die persönlichen Unterlagen vervollständigen – u.a. einen gültigen Identitätsnachweis, Geburtsurkunde, alle Verträge oder Korrespondenz mit dem Arbeitgeber, Unterlagen aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildung, Kursen, Weiterbildung sowie ins Polnische übersetzte Arbeitszeugnisse.
6. Eine Unterkunft finden.
7. Über ausreichende finanzielle Mittel verfügen, die für die Selbstversorgung bis zur Auszahlung des ersten Gehalts ausreichen.
8. Wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber nach Polen entsendet wurden, vergewissern Sie sich, ob Ihr Arbeitgeber eine Erklärung bei der Verwaltung des Bestimmungslandes abgegeben hat, in der er u.a. über Ihren Arbeitsort und Zeitraum der Entsendung informiert sowie die Kontaktdaten angibt.

Wenn Sie in Polen ankommen, sollen Sie:

1. die Wohnsituation regeln (z.B. Wohnung mieten).
2. Sich mit dem Arbeitgeber treffen, um sich zu vergewissern, ob die bisherigen Vereinbarungen über Einstellung /Bewerbungsgespräch noch aktuell sind.

3. Ein Bankkonto eröffnen (eine ausländische natürliche Person ist berechtigt, mit voller Recht von einem Unternehmen beschäftigte Kapazität auf dem Gebiet Polen gegründet oder eine Rente, Ruhestand, Stipendium). Zum Anlegen eines Kontos zusätzlich zu den häufigsten Identitätsdokument wird oft auch Bescheinigung des Arbeitgebers auf die Beschäftigung in Polen oder einem Dokument pensioniert bestätigt, Stipendien).
4. Für Bürger der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA wird keine Arbeitserlaubnis verlangt, doch bei einem Aufenthalt, der länger als 3 Monate ist, ist es notwendig, den Aufenthalt in Polen registrieren zu lassen. Die Anmeldung erfolgt an dem für den Wohnsitz zuständigen Woiwodschaftsamt.
5. Eine Steueridentitätsnummer (NIP) an dem für den Wohnsitz in Polen zuständigen Finanzamt beantragen.
6. Die Nummer PESEL beantragen, die man entweder durch Anmeldung bekommt oder bei der Stadt- oder Gemeindeverwaltung beantragt. Die Nummer PESEL gilt als Identifikationsnummer in den Kontakten mit Ämtern und Institutionen.
7. Eine Arztpraxis finden und einen Hausarzt wählen.
8. Kindergarten oder Schule finden (wenn die Kinder mit in Polen leben).
9. Eine polnische Mobilfunknummer erwerben, um dadurch innerhalb von Polen günstiger als über ausländische Netze telefonieren zu können.

Mehr Informationen

<http://www.eures.europa.eu> Das Europäische Portal Zur Beruflichen Mobilität EURES

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

<https://www.pip.gov.pl/pl/informacje-dla-obcokrajowcow> Staatliche Arbeitsinspektion



4. ARBEIT IN POLEN

4.1. Freizügigkeit von Arbeitnehmern in der EU / EFTA

Das Recht auf Freizügigkeit von Arbeitnehmern

Nach dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union hat jeder Bürger eines EU-Mitgliedstaats **das Recht auf Freizügigkeit und Aufenthalt im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten**, unter Vorbehalt der Richtlinien von EU-Recht. Die Freizügigkeit in der EU gehört zu den Grundrechten der Bürger der EU-Mitgliedstaaten. Gemäß Artikel 45 AEUV beruht die Freizügigkeit der Arbeitnehmer auf der Gleichbehandlung der Bürger der EU-Mitgliedstaaten in Bezug auf die Vergütung und andere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer umfasst auch Mitglieder von Migrantenfamilien.

Das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der EU gilt auch für Staatsangehörige der Mitgliedstaaten, der EFTA und Schweizer Bürger unter besonderen Vereinbarungen und Assoziierungsabkommen mit der EU.

Die Bestimmungen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern berechtigen Sie:

- einen Arbeitsplatz in einem anderen EU- oder EFTA-Staat zu suchen;
- in einem anderen EU- oder EFTA-Staat zu arbeiten, ohne eine Arbeitserlaubnis vorlegen zu müssen;
- sich in einem anderen EU- oder EFTA-Staat aufzuhalten;
- sich in einem anderen EU- oder EFTA-Staat auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses aufzuhalten, sofern die im EU-Recht festgelegten Bedingungen erfüllt sind;
- zur Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der EU oder der EFTA in Bezug auf dem Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Zugang zu sozialen und steuerlichen Vergünstigungen, Zugang zu Ausbildung, die Grundsätze der Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Zugang zu Wohnraum, Zugang zu Bildung, Aus- und Weiterbildung, Berufsausbildung für Kinder von Arbeitnehmern, Unterstützung durch Arbeitsämter.

Kostenlose Beratung über die Rechte im Zusammenhang mit der Freizügigkeit von Arbeitnehmern wird von den **Bezirksarbeitsämtern** angeboten.

Die Bereitstellung von Rechtsberatung in Bezug auf die Ausübung von Rechten in einem bestimmten Land aufgrund der Freizügigkeit von Arbeitnehmern gehört zu den Aufgaben der Mitgliedstaaten. Eine Person, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in Anspruch nimmt, kann Unterstützung für die Einrichtung beantragen, die diese Aufgabe in dem Land wahrnimmt, in dem sie ihren Wohnsitz hat. Informationen zu **den zuständigen Institutionen** finden Sie auf der Website der Europäischen Kommission.

Ein Bürger eines EU- oder EFTA-Staates, der einen Arbeitsvertrag mit einem polnischen Arbeitgeber abschließt, unterliegt grundsätzlich den polnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften und muss **keine Arbeitserlaubnis beantragen. Der Zugang von EU- oder EFTA-Bürgern zu bestimmten Berufen ist jedoch eingeschränkt.** Dies gilt für den Teil der Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor, einschließlich in der öffentlichen Verwaltung auf der Regierungs- und der kommunalen Ebene, einige Stellen im Justizwesen wie Richter, Schiedsrichterassistenten, Registrare, Staatsanwälte, Schöffen, Bewährungshelfer, Gerichtsvollzieher, Mitarbeiter-Service Zivilist, Mitarbeiter des Gefängnisdienstes.

Im Falle der Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Generaldirektor eines Amtes, die Verbreitung von Informationen über offene Stellen, welche die Zustimmung des Leiters des öffentlichen Dienstes, die Positionen, die, zusätzlich zu den polnischen Bürgern, können für die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der EU oder der EFTA gegeben werden, die nach den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts das Recht haben, in Polen eine Beschäftigung aufzunehmen. Eine Person, die nicht die polnische Staatsangehörigkeit hat, kann am Arbeitsplatz eingesetzt werden, wo Ihre Arbeit nicht um eine direkte oder indirekte Beteiligung an der Ausübung öffentlichen Gewalt verbunden ist und dazu dient, die allgemeinen Interessen des Staates zu schützen, wenn es Kenntnis der polnischen Sprache ausreichend erwiesen hat. Darüber hinaus muss die Person mit der polnischen Sprache vertraut sein, die mit einem entsprechenden Dokument bestätigt werden sollte. Eine ähnliche Lösung gilt für Selbstverwaltungsmitarbeiter.

Darüber hinaus sollte erwähnt werden, dass Sie in Polen als so genannte **entsandter Arbeiter arbeiten** (im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit), d. h. ein Arbeitnehmer, der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der in einem anderen EU- oder EFTA-Staat ansässig ist und der vorübergehend in Polen beschäftigt ist. Für einen solchen Arbeitnehmer sollten Bedingungen gelten, die nicht schlechter sind als die im polnischen Arbeitsgesetzbuch festgelegten und andere Bestimmungen, die die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer regeln. Dies gilt unter anderem für: die Mindestvergütung für Arbeit, die Höhe der Vergütung und den Zuschlag für Überstunden, Normen und Arbeitszeit, Urlaubstage oder Arbeitsschutz.

Mehr Informationen

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

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1277&langId=pl> Institutionen, die sich für Gleichberechtigung einsetzen und Mitarbeiter in der EU und ihre Familienangehörige unterstützen

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna> Service des öffentlichen Dienstes

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/praca> Richtlinien zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst und andere nützliche Informationen

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/faq> Service des öffentlichen Dienstes (FAQ)

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20090640539>

Verordnung des Premierministers vom 23. April 2009 über die Art der Dokumente, die die Kenntnis der polnischen Sprache durch Personen ohne polnische Staatsangehörigkeit bestätigen, die eine Anstellung im öffentlichen Dienst beantragen

4.2. Arbeitssuche

Personen, die die Staatsangehörigkeit eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates besitzen, dürfen in Polen arbeiten, ohne eine Arbeitserlaubnis zu den gleichen Bedingungen wie polnische Staatsbürger zu erhalten.

In Polen können Sie selbst nach einem Job suchen, indem Sie Lebensläufe zusammen mit Anschreiben an ausgewählte Arbeitgeber oder über:

- **Das Netzwerk EURES, das von der Europäischen Kommission gegründet wurde und aus staatlichen Agenturen bzw. anderen berechtigten Einrichtungen besteht, mit dem Ziel, die Arbeitnehmerfreizügigkeit in den Mitgliedstaaten der EU oder EFTA zu unterstützen.** Jeder Staatsbürger ist berechtigt, die Dienstleistungen der Netzwerke zur Arbeitsvermittlung in der EU und Information über Lebens- und Arbeitsbedingungen auf dem Gebiet dieser Staaten in Anspruch zu nehmen. Die Stellenangebote in Polen werden auf dem Europäischen Portal zur beruflichen Mobilität veröffentlicht, auf dem man Stellenausschreibungen von allen öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten der EU und EFTA bzw. aller Mitglieder und Partner von EURES findet, man findet dort deshalb Stellenangebote aus den Arbeitsagenturen der jeweiligen Landkreise ober der Corps für Freiwillige Arbeit (OHP).

- **Kreisarbeitsämter**, die ihre Stellenausschreibungen in der Zentralen Stellendatenbank veröffentlichen. Um alle Stellenangebote in Anspruch nehmen zu können, die einem Kreisarbeitsamt zur Verfügung stehen, muss man sich bei dieser Stelle als arbeitslos oder arbeitssuchend registrieren lassen. Durch die Anmeldung bekommt man auch Zugang zu den Stellenangeboten, in denen die Daten des polnischen Arbeitgebers an das Amt übermittelt wurden, das nun die Aufgabe hat, passende Bewerber auszuwählen und sie an den Arbeitgeber zu vermitteln;
- **Corps für Freiwillige Arbeit**, die überwiegend Arbeitsvermittlung für Jugendliche anbieten, die Stellenangebote sind in der Datenbank „Arbeitsvermittlung“ der Corps für Freiwillige Arbeit und in der Zentralen Stellendatenbank zu finden;
- **Arbeitsagenturen, die als Arbeitsvermittler tätig sind** und Mitarbeiter an die Arbeitgeber vermitteln. Als Grundlage für die legale Tätigkeit einer Arbeitsagentur auf dem polnischen Staatsgebiet gilt ein entsprechendes **Zertifikat**, das den Eintrag in das Register der Arbeitsagenturen am Marschallamt der für den Sitz der jeweiligen Agentur zuständigen Woiwodschaft bestätigt. Es ist verboten, von Personen, für die die Arbeitsagentur eine Beschäftigung bzw. eine andere Art der Erwerbstätigkeit sucht, bzw. die sie bei der Berufswahl oder bei der Wahl des Beschäftigungsortes unterstützt, eine andere Gebühr zu verlangen als das Entgelt für die Entsendung zu einem Arbeitgeber im Ausland für: die Hin- und Rückfahrt des entsendeten Mitarbeiters, Ausstellung des Visums, ärztliche Untersuchungen und Übersetzung der Unterlagen. Dieses Entgelt kann für die tatsächlich entstandenen Kosten im Zusammenhang mit der Entsendung des Mitarbeiters ins Ausland verlangt werden – vorausgesetzt, diese Kosten werden in dem mit dem ins Ausland entsendeten Mitarbeiter abgeschlossenen Vertrag aufgelistet. Eine **Liste der zertifizierten Agenturen** ist auf der Internetseite des Registers der Arbeitsagenturen verfügbar. Stellenangebote der Arbeitsagenturen sind auf den Internetseiten dieser Agenturen zu finden;
- **Einrichtungen, die ohne einen Eintrag in das Register der Arbeitsagenturen als Arbeitsvermittler tätig sein können**, d.h. ausländische Unternehmen aus Mitgliedstaaten der EU oder EFTA, die über eine in ihrem Herkunftsland ausgestellte Berechtigung verfügen und auf dem polnischen Staatsgebiet Arbeitsvermittlungsdienste anbieten (ausgenommen für befristete Arbeit) kraft einer an den Woiwodschaftsmarschall eingereichten Meldung;
- **Internetportale**, betrieben durch Einrichtungen, die die Arbeitsvermittlung nur durch Sammeln in Form von elektronischen Dokumenten und Veröffentli-

chung von Informationen über Stellenangebote über elektronische Kommunikationssysteme anbieten. Diese Subjekte sind von der Eintragung in das Register der Arbeitsagenturen befreit.

Die polnischen Arbeitgeber sowie die in Polen tätigen Arbeitsvermittler **veröffentlichen** Stellenangeboten in der Presse, im Internet oder an ihrer Niederlassung bzw. mithilfe anderer Kommunikationsformen, z.B. in der Social Media.

Die meisten **Tageszeitungen**, sowohl überregionale als auch lokale enthalten spezielle Rubriken mit Stellenangeboten.

Mehr Informationen

<http://www.eures.europa.eu> Das Europäische Portal Zur Beruflichen Mobilität der Europäischen Kommission

<https://oferty.praca.gov.pl/> Zentrale Stellendatenbank

<http://praca.gov.pl> Elektronische Anmeldung beim Arbeitsamt als Arbeitsloser/Arbeitssuchender

<http://www.mbp.ohp.pl/> Datenbank der Arbeitsvermittlung der Corps für Freiwillige Arbeit

<http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz> Register der Arbeitsvermittlungsagenturen

<http://stor.praca.gov.pl/portal/#/wpz> Liste ausländischer Unternehmen, die für Arbeitsvermittlung in Polen berechtigt sind

<http://psz.praca.gov.pl/> Wortal der öffentlichen Arbeitsverwaltungen

<http://www.powroty.gov.pl> Portal RÜCKKEHR ist eine Infodatenbank für polnische Bürger, die über die Rückkehr nach Polen nachdenken

4.3. Bewerbung

Ein Arbeitgeber, der eine Stellenausschreibung anmeldet, bittet am häufigsten: **Curriculum Vitae** (Lebenslauf), die folgende Informationen enthält: personenbezogene Daten (Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail), Informationen über Berufserfahrung (alle Arten von Arbeit, deren Ausführung es möglich gemacht, zu erwerben nützliche Erfahrungen in einem neuen Ort der Arbeit), Bildung und berufliche Qualifikationen und zusätzliche Fähigkeiten.

Der Lebenslauf sollte so kurz wie möglich sein – nehmen Sie eine oder maximal zwei Seiten weißes A4-Papier auf. Unter dem Lebenslauf sollte die Zustimmung

an Verarbeitung personenbezogener Daten, die durch eine handschriftliche Unterschrift bestätigt wird, wie folgt genehmigt werden:

„Ich stimme der Verarbeitung personenbezogener Daten in diesem Dokument zu, zur Durchführung des Einstellungsverfahrens gemäß dem Gesetz vom 10. Mai 2018 zum Schutz personenbezogener Daten (Dz.U. von 2018, Artikel 1000) und in Übereinstimmung mit der Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates (EU) 2016/679 vom 27. April 2016. Über den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (RODO)“.

[Polnisch: Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w niniejszym dokumencie do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO)].

Das zweite erforderliche Dokument ist **ein Anschreiben**, das die Auswahl eines bestimmten Stellenangebots begründet. Es ist ein bisschen persönlicher als Lebenslauf. Standardmäßig enthält es eine A4-Seite und ist handschriftlich unterschrieben.

Beispiele von Lebenslauf und Anschreiben können gefunden werden, zum Beispiel bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen oder im Wortal „für Arbeitslose und Arbeitssuchende“ und die Europass-Website.

Ein Lebenslauf und ein Anschreiben können persönlich, per Post oder per E-Mail zugestellt werden. Der Arbeitgeber in der Stellenausschreibung gibt die Form des Kontakts mit Stellenbewerbern an. Die Bewerbung um eine Stelle über spezielle IT-Tools eines bestimmten Arbeitgebers oder einer Stelle, die Arbeitsvermittlungsdienste in Polen anbieten, wird ebenfalls angewendet.

Der Arbeitgeber trifft eine erste Auswahl der Kandidaten aufgrund der eingereichten Dokumente und führt dann Interviews mit ausgewählten Personen durch.

Mehr Informationen

<https://psz.praca.gov.pl> Wortal der öffentlichen Arbeitsverwaltungen

<https://europa.eu/europass/pl> Standardlebenslauf, der in der EU gültig ist

<http://www.niepelnosprawni.pl> Portal für Menschen mit Behinderungen

<https://www.zielonalinia.gov.pl> Portal Grüne Linie. Info- und Beratungszentrum der Arbeitsverwaltung

4.4. Anerkennung von Berufsqualifikationen

Wenn ein Bürger eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaats in Polen in **einem reglementierten Beruf** arbeiten möchte oder wenn er in Polen einen Abschluss erworben hat und in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder einem EFTA-Staat in einem geregelten Beruf arbeiten möchte, muss er **offiziell anerkannt werden**. Derselbe Beruf kann in einem EU- oder EFTA-Staat ein reglementierter Beruf sein, während er in anderen Mitgliedstaaten nicht geregelt wird.

Die Anerkennung erfolgt durch die **zuständigen Behörden des Bestimmungslandes**. Bei nicht reglementierten Berufen über die Beschäftigung eines Arbeitnehmers, der in einem anderen EU- oder EFTA-Staat erworbene Qualifikationen besitzt, entscheidet der Arbeitgeber.

Sie müssen Ihre beruflichen Qualifikationen nicht formell anerkennen. Das Diplom selbst muss jedoch ggf. anerkannt werden, um das im Ausland erworbene Bildungsniveau zu bestätigen. Gemäß dem geltenden Recht bestätigt ein Diplom, ausgestellt von einer im Bildungssystem eines EU-, OECD- oder EFTA-Mitgliedstaates tätigen Institution nach dem Abschluss:

- eines 3-jährigen Studiums bzw. eines mindestens 3-jährigen grundständigen Studiums – den Besitz einer Hochschulbildung auf dem Niveau des grundständigen Studiums in Polen;
- eines Masterstudiums bzw. eines mindestens 4-jährigen einheitlichen Studiums – den Besitz einer Hochschulbildung auf dem Niveau des Masterstudiums in Polen.

Eine schriftliche Auskunft über die Bestätigung der Anerkennung eines bestimmten Diploms in Polen kann man über das Qualifikationssystem auf der NAWA-Website erstellen, bzw. direkt bei der NAWA beantragen.

Die automatische Anerkennung von Qualifikationen **betrifft sieben reglementierte Berufe: Arzt (allgemein und Facharzt), Zahnarzt, Apotheker, Krankenpfleger, Hebamme, Tierarzt und Architekt**. Die richtige Person durch die EU-Vorschriften qualifizieren lassen (z.B. ein Diplom oder eine Berufsbezeichnung) sind Bedingungen, die zur Anerkennung von Qualifikationen ausreichen und eine Beschäftigung aufnehmen.

Die Anerkennung von Qualifikationen in anderen reglementierten Berufen und Tätigkeiten wird von den zuständigen Behörden des Gastlandes individuell geprüft. Wenn Unterschiede in der Ausbildung oder im Beruf wesentlich sind, kann die zuständige Behörde die Anerkennung von Qualifikationen von der Anwen-

derung einer der Ausgleichsmaßnahmen abhängig machen, d.h. **eines Anpassungslehrgangs** oder **einer Eignungsprüfung**. In den meisten Fällen gehört die Entscheidung dem Antragsteller. Die Berufserfahrung des Antragstellers auf Anerkennung von Qualifikationen wird ebenfalls berücksichtigt.

Ein Antrag auf Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise zusammen mit entsprechenden Anlagen sollte bei der Einrichtung eingereicht werden, die als zuständige Behörde für die Anerkennung von Qualifikationen zur Ausübung eines bestimmten reglementierten Berufes angegeben ist.

Die zuständige Behörde für die Anerkennung von Berufsqualifikationen für die Ausübung reglementierter Berufe und für die Aufnahme oder Ausübung regulierter Tätigkeiten in Polen ist:

- der die Regierungsverwaltung leitende Minister oder
- vom Minister durch Verordnung autorisierte, die dem Minister, der berufsständischen Selbstverwaltung, der Wirtschaftsorganisation oder der Registrierungsbehörde untergeordnete Stelle oder Organisationseinheit oder
- die in den Regulierungsvorschriften angegebene Behörde.

Die Entscheidung über die Anerkennung von Berufsqualifikationen sollte innerhalb von drei Monaten nach dem Zeitpunkt erfolgen, zu dem die vollständige Dokumentation des Falles vorgelegt wurde. In Ausnahmefällen kann die Frist auf vier Monate verlängert werden.

In ausgewählten Berufen können Sie die Anerkennung von Berufsqualifikationen vornehmen oder Ihre Absicht erklären, eine grenzüberschreitende Dienstleistung in einem anderen EU-Land zu erbringen, indem Sie den sogenannten **Europäischen Berufsausweis** besitzen. Derzeit gilt dies für den Beruf des **Physiotherapeuten, Apothekers, Pflegedienstleiters, Bergführers** und **Immobilienmaklers**. Im Gegensatz zum herkömmlichen Verfahren erfolgt der Antrag auf Ausstellung einer Karte über eine eigens dafür eingerichtete europaweite Website an die Behörde, die für einen bestimmten reglementierten Beruf im Land des Erwerbs von Qualifikationen zuständig ist. Dem Antrag sind die relevanten Dokumente in Form von elektronischen Kopien beizufügen.

In den folgenden Phasen des Verfahrens stehen sie sowohl der zuständigen Behörde des Landes, in dem Qualifikationen erworben werden, als auch dem Partner im Gastland zur Verfügung. Im Zweifelsfall treten beide Behörden für ein reibungsloses Verfahren elektronisch miteinander in Kontakt.

Nach positiver Prüfung erhält der Antragsteller einen Europäischen Berufsausweis in Form eines elektronischen Dokuments. Büros, Arbeitgeber und alle

interessierten Parteien können ihre Gültigkeit auf einer öffentlichen Website überprüfen.

4.5. Bereitstellung von grenzüberschreitenden Diensten

Die Bürger der EU- oder der EFTA-Mitgliedstaaten, die einen Beruf oder Unternehmen in einem EU-Mitgliedstaat oder EFTA-Staaten in Übereinstimmung mit den Gesetzen dieses Staates führen, haben das Recht, **Dienstleistungen auf dem Gebiet** eines anderen Mitgliedstaats in Bezug auf den gleichen Beruf/Geschäft.

Die Bedingungen für die Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen sind wie folgt:

- der Dienstleister bemüht sich, vorübergehend und gelegentlich Dienstleistungen in einen anderen EU- oder EFTA-Mitgliedstaat zu erbringen;
- wenn der „host“ Mitgliedstaat ist der Beruf reglementiert, und in dem Staat, dieser Beruf ist kein reglementierter Beruf, muss der Dienstanbieter unter Beweis stellen, dass seinen Beruf/Tätigkeit in dem Mitgliedstaat der Niederlassung für mindestens 1 Jahr in den 10 Jahren vor der Erbringung von Dienstleistungen praktiziert. Diese Anforderung wird nicht angewendet, wenn das Training zur Vorbereitung einer bestimmten Tätigkeit im Detail geregelt wurde.

Im Falle von grenzüberschreitenden Dienstleistungen zum ersten Mal im Bereich der reglementierten Berufe, hat die Ausübung, die Auswirkungen auf die öffentliche Gesundheit oder Sicherheit, und in dem die fehlerhafte Ausführung Empfänger auf die schwerwiegenden Folgen der zuständigen Behörde des Aufnahme-mitgliedstaats aussetzen könnte die berufliche Qualifikation des Dienstleisters (d.h. „Vorabüberprüfung“).

Ein Bürger eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates, der in einem Mitgliedstaat eine berufliche Qualifikation erworben hat und seinen Beruf in Polen ausüben möchte, sollte zunächst prüfen, ob sein Beruf in Polen reglementiert ist. Die Liste der reglementierten Berufe ist auf der Website des Ministeriums für Wissenschaft und Hochschulwesen zu finden.

Die Abteilung für internationale Zusammenarbeit im Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung ist **das polnische Unterstützungszentrum für die Anerkennung von Berufsqualifikationen**.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/nauka/> Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung

<https://www.gov.pl/web/nauka/uznawanie-kwalifikacji-zawodowych-1>
Informationen über das System von Anerkennung der Berufsqualifikationen entsprechend der Richtlinie 2005/36/WE

<http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs> Verzeichnis der Reglementierten Berufe

http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_pl.htm Europäischer Berufsausweis – EBA

<https://www.biznes.gov.pl/przedsiębiorcy/> Informations- und Service-Website für den Unternehmer

<https://nawa.gov.pl/uznawalnosc/uznawanie-polskich-dyplomow-za-granica> Auskunft über die Anerkennung von Diplomen (Polnisch)

<https://kwalifikator.nawa.gov.pl/> System zur automatischen Erstellung der Auskunft über die Anerkennung der ausländischen Abschlusszeugnisse in Polen (Englisch)

4.6. Arten der Beschäftigung

Die Grundform der Beschäftigung in Polen ist ein **Arbeitsvertrag**. Die Wahl eines Arbeitsvertrages als Grundlage für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses gehört den Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer). In Fällen, in denen das Gesetz eine solche Möglichkeit vorsieht, können andere Arbeitsverträge als ein Arbeitsvertrag verwendet werden.

Zu den **nicht standardmäßigen „Beschäftigungsformen“** zählen:

- Zivilrechtliche Verträge, wie beispielsweise Dienstleistungs- oder Werkvertrag. Der im polnischen Gesetz gültigen Vertragsfreiheit zufolge können die Parteien die Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses (Arbeitsvertrag, zivilrechtlicher Vertrag) frei wählen. Die Dienstleistungs- und die Werkverträge unterliegen dabei den Gesetzen des Zivilgesetzbuches und die Gesetze des Arbeitsgesetzbuches werden auf sie nicht angewendet;
- Zeitarbeit, bei der der Mitarbeiter auf der Grundlage von Arbeitsvertrag von einer Zeitarbeitsagentur beschäftigt wird, ausschließlich um die Zeitarbeit für einen anderen Arbeitgeber (sog. Leiharbeiter) und unter dessen Leitung

zu verrichten, im Rahmen von Zeitarbeit können Tätigkeiten vom Charakter einer Saisonarbeit, befristeter Arbeit, vorübergehender Arbeit, deren termingerechte Ausführung durch die direkt beim Leiharbeitgeber beschäftigten Mitarbeiter nicht möglich wäre oder als Vertretung für einen abwesenden Mitarbeiter des Leiharbeitgebers). Kann auf der Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags verrichtet werden;

- Telearbeit d.h. eine Tätigkeit, die regelmäßig außerhalb des Werkgeländes mithilfe von Mitteln der elektronischen Kommunikation verrichtet werden kann. Die Arbeit kann ab dem Beginn der Beschäftigung des Mitarbeiters den Charakter der Telearbeit haben, bzw. sie kann erst während der Beschäftigung eingeführt werden. Beide Möglichkeiten charakterisieren sich durch freiwillige Übernahme der Telearbeit. Gesetze über die Telearbeit enthalten Sicherheiten für den Telemitarbeiter im Zusammenhang mit der Gleichberechtigung bei der Beschäftigung und Diskriminierungsverbot aufgrund der Übernahme der Telearbeit bzw. der Verweigerung, diese Art der Tätigkeit zu verrichten. Sie wird auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags verrichtet.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

4.7. Arbeitsvertrag

Ein **Arbeitsvertrag** bestimmt die Vertragsparteien, die Art des Vertrags, den Zeitpunkt seines Abschlusses sowie die Bedingungen der Tätigkeit und deren Entlohnung, insbesondere die Art der Arbeit, den Arbeitsort, die Entlohnung für die Arbeit entsprechend ihrer Art mit Benennung der Gehaltskomponenten, Arbeitszeit sowie den Beginn der Arbeitsaufnahme.

Ein Arbeitsvertrag kann mit einer Person abgeschlossen werden, **die das 18. Lebensjahr abgeschlossen hat**. Es können auch Arbeitsverträge mit Minderjährigen im Alter von 15. bis 18 Jahren abgeschlossen werden. Es ist allerdings verboten, Personen zu beschäftigen, die das 15. Lebensjahr noch nicht abgeschlossen haben.

Ein Arbeitsvertrag kann für Probezeitraum, für unbestimmten oder für bestimmten Zeitraum abgeschlossen werden.

Ein Arbeitsvertrag für Probezeitraum, von weniger als 3 Monate wird abgeschlossen, um die Qualifikationen des Mitarbeiters und die Möglichkeit seiner

Einstellung für eine bestimmte Tätigkeit zu überprüfen. Der Abschluss eines neuen Probearbeitsvertrags mit demselben Mitarbeiter ist erlaubt, wenn der Mitarbeiter eine andere Tätigkeit verrichten soll bzw. (wenn der Mitarbeiter dieselbe Tätigkeit verrichten soll), wenn ab der Auflösung, Beendigung des vorherigen Arbeitsvertrags 3 Jahre vergangen sind.

Der Beschäftigungszeitraum auf **der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags** sowie der Gesamtbeschäftigungszeitraum auf der Grundlage von befristeten Arbeitsverträgen, die zwischen denselben Parteien im Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen werden, darf nicht länger sein als 33 Monate und die Gesamtanzahl dieser Arbeitsverträge darf nicht höher sein als drei Stück. Wenn der Beschäftigungszeitraum auf der Grundlage des befristeten Arbeitsvertrags/ der befristeten Arbeitsverträge länger ist als 33 Monate oder wenn die Anzahl der Arbeitsverträge höher ist als 3, dann entsprechend ab dem Folgetag nach dem Ablauf dieses Zeitraumes oder ab dem Zeitpunkt des Abschlusses eines vierten befristeten Arbeitsvertrags wird angenommen, dass **der Mitarbeiter auf Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags beschäftigt ist**.

Die oben genannten Einschränkungen gelten nicht für befristete Arbeitsverträge, die zum Zwecke der Vertretung eines Mitarbeiters während seiner entschuldigtem Abwesenheit am Arbeitsplatz, für Ausübung einer vorübergehenden oder saisonalen Arbeit, zur Verrichtung einer für eine Amtsperiode befristeten Arbeit abgeschlossen wurden, bzw. im Fall, wenn der Arbeitgeber objektive Gründe nennt – wenn der Abschluss in seinem Fall zur Abdeckung des tatsächlichen zeitlichen Bedarfs dient und in diesem Umfang angesichts aller Umstände des Vertragsabschlusses unerlässlich ist. Dies gilt auch für Fälle, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag zum Zeitpunkt der Entbindung verlängert wurde (der nach dem Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats aufgelöst würde).

Das Gesetz sieht die Möglichkeit der Beschäftigung für **Vollzeit** und für **Teilzeit** vor. Die Beschäftigung eines Mitarbeiters in Teilzeit darf nicht dazu führen, dass seine Arbeitsbedingungen und Entlohnung ungünstiger sind als im Fall einer Beschäftigung für gleiche oder ähnliche Art der Arbeit, die in Vollzeit verrichtet wird.

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeiter auch auf Grundlage der **Berufung, Auswahl, Ernennung oder gemeinschaftlichen Arbeitsvertrags** beschäftigt werden.

Der Arbeitsvertrag muss schriftlich erfolgen. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder eine schriftliche Bestätigung der mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags in Zusammenhang stehenden Vereinbarungen zu haben, bevor er arbeiten darf.

Die Änderung der Bedingungen des Arbeitsvertrags bedarf schriftlicher Form und muss wie folgend erfolgen:

- Einvernehmlich – Arbeitgeber und Arbeitnehmer stimmen der Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen zu und bestimmen den Zeitpunkt, ab dem diese Änderung in Kraft treten soll.

Durch den Arbeitgeber, in Form der Kündigung, die die Arbeitsbedingungen oder Bedingungen der Entlohnung ändert.

Eine Kündigung, die die Arbeits- und/oder Lohnbedingungen ändert, gilt als erfolgt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer neue Bedingungen schriftlich angeboten hat. In der Kündigung soll einen Hinweis enthalten, dass der Arbeitnehmer berechtigt ist, die neuen Bedingungen zu akzeptieren und abzulehnen. Ohne diesen Hinweis kann der Mitarbeiter bis zum Ende der Kündigungsfrist erklären, dass er die vorgeschlagenen Bedingungen nicht akzeptiert.

Nach dem Erhalt einer Änderungskündigung kann der Mitarbeiter:

- eine Erklärung über die Akzeptanz der vorgeschlagenen Bedingungen abzugeben; nach Ablauf der Kündigungsfrist gelten neue Bedingungen;
- vor dem Ablauf der Hälfte der Kündigungsfrist eine Erklärung abgeben, dass er den vorgeschlagenen Bedingungen nicht zustimmt, nach dem Ablauf der Kündigungsfrist wird der Arbeitsvertrag aufgelöst,
- keine Erklärung abgeben, was mit der Zustimmung den vorgeschlagenen Bedingungen gleichgesetzt ist, nach dem Ablauf der Kündigungsfrist treten die neuen Bedingungen in Kraft.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

4.8. Praktika, Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

Erklärung der Begriffe des Berufspraktikums, der Praktikums zur Berufsorientierung und der Berufsvorbereitung

A. BERUFSPRAKTIKUM UND PRAKTIKUM ZUR BERUFVORBEREITUNG

In Polen gibt es keine einheitliche Definition für ein Praktikum im Rahmen einer beruflichen Ausbildung oder für ein Praktikum zur Berufsorientierung.

Um die beiden Begriffe zu bestimmen, können die folgenden auf dem polnischen Arbeitsmarkt gebräuchlichen Begriffe verwendet werden:

- 1) eine Form der beruflichen Aktivierung von arbeitslos gemeldeten Personen und zugleich ein Instrument, das diesen Personen die Möglichkeit bietet, berufliche Fähigkeiten zu erwerben;
- 2) Berufspraktikum für Schüler der Berufsschulen und Praktikum für Hochschulstudenten als Element der regulären Ausbildung;
- 3) Abbligatorisches Praktikum, das nach Abschluss der Ausbildung erforderlich ist, um in reglementierten Berufen arbeiten zu können;
- 4) Berufspraktika/Praktika zur Berufsorientierung, die von Arbeitgebern auf dem freien Markt angeboten werden, einschließlich Praktika für Schul- und Hochschulabsolventen;
- 5) Schülerpraktika bei Arbeitgebern für Schüler in Berufsausbildung.

Ad. 1)

Praktikum als eine Form der beruflichen Aktivierung von arbeitslos gemeldeten Personen und zugleich ein Instrument, das diesen Personen die Möglichkeit bietet, berufliche Fähigkeiten zu erwerben

Die Organisation **eines Praktikums für** eine beim Kreisarbeitsamt **als arbeitslos gemeldete Person** regeln die Bestimmungen des Gesetzes über die Richtlinien der Aktivierung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden. Das Praktikum soll dabei an die individuellen Voraussetzungen, Ausbildung und bisherige Berufserfahrung des Praktikanten angepasst sein und ein eigenes Programm haben.

Für die Organisation von Praktika für Arbeitslose sind Kreisarbeitsämter zuständig, bei denen die Arbeitgeber die Angebote für Praktikumsplätze einreichen (sie können auch eine bestimmte arbeitslose Person benennen, die sie für das Praktikum einstellen möchten).

Die arbeitslose Person erhält ihre Entsendung zum Praktikum vom Landrat (in seinem Namen vom Kreisarbeitsamt), der mit dem Arbeitgeber einen Praktikumsvertrag unterschreibt. Der Arbeitgeber muss dem Praktikanten einen Betreuer zuweisen und das mit dem Kreisarbeitsamt vereinbarte Praktikumsprogramm umsetzen. Am Ende des Praktikums erhält der Arbeitslose vom Arbeitgeber ein Zeugnis über die Ausführung der Aufgaben die erworbenen Kenntnisse sowie ein vom Kreisarbeitsamt ausgestelltes Dokument, das die Teilnahme an dieser Form der beruflichen Aktivierung bestätigt.

Meistens wird die Ausschreibung der Praktikumsstellen von den Arbeitgebern initiiert, auch die arbeitslose Person kann einen Gutschein beantragen, der sie zur Teilnahme an einem Praktikum und zur Suche nach einem Praktikumsplatz berechtigt. Ein Arbeitsloser, der einen Gutschein erhalten hat, kann an dem Praktikum nur teilnehmen, wenn er eine vom Kreisarbeitsamt ausgestellte Entsendung erhält.

Praktikumsprogramme für Arbeitslose richten sich an arbeitslos gemeldete Personen und haben nicht den Charakter einer Erwerbstätigkeit.

Ad. 2)

Berufspraktikum für Schüler der Berufsschulen und Praktikum für Hochschulstudenten als Element der regulären Ausbildung

Fragen im Zusammenhang mit Praktika, die als Teil der Berufsausbildung angeboten werden, regeln die Bestimmungen des Ausbildungsgesetzes und Durchführungsakte dieses Gesetzes, während die Fragen im Zusammenhang mit Studienprogrammen von den Bestimmungen der Gesetze über die Berufsausbildung und das Hochschulwesen geregelt werden.

Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zur praktischen Berufsausbildung werden Berufspraktika für Schüler der Schularten: Technikum, Branchenschule des II. Grades, weiterführende Sekundärschule organisiert, um die erworbenen Kenntnisse und beruflichen Fähigkeiten unter echten Arbeitsbedingungen anzuwenden und zu vertiefen. Die Kenntnisse und Fähigkeiten, die persönlichen und sozialen Kompetenzen, die von den Schülern u.a. während des Berufspraktikums erworben werden, sowie die Dauer dieses Praktikums regelt der Lernplan der jeweiligen Berufsausbildung. Der Ort der Durchführung des Berufspraktikums und die Anzahl der für die Durchführung des Berufspraktikums vorgesehenen Wochen werden durch den Grundlernplan der jeweiligen Berufsausbildung festgelegt. Die Berufspraktika erfolgen auf der Grundlage eines Vertrags zwischen dem Leiter der Schule und dem Praktikumsbetrieb und können während des gesamten Schuljahres, einschließlich der Sommerferien organisiert werden.

Das Berufspraktikum für Studenten wird durch das Gesetz vom 20. Juli 2018, Gesetz über das Hochschulwesen und Wissenschaft geregelt, es gibt jedoch diesbezüglich keine Definition im engeren Sinne. Nach diesem Gesetz, Art. 67, Abs. 5 wird im Studienplan für Studiengänge mit einem praktischen Profil mindestens ein Praktikum vorgesehen: 6 Monate für Studiengänge des grundständigen Studiums und des einheitliche Magisterstudiums; 3 Monate für Studiengänge des Masterstudiums. Die o.g. Vorschriften gelten nicht für

Studiengänge, die für die Ausübung folgender Berufe vorbereiten: Arzt, Zahnarzt, Apotheker, Krankenpfleger, Hebamme, Labordiagnostiker, Physiotherapeut, Rettungssanitäter, Tierarzt, Architekt, Lehrer, in denen bestimmte Ausbildungsstandards berücksichtigt werden.

Ein Ausbildungsstandard umfasst eine Reihe von Regeln und Anforderungen in Bezug auf die Ausbildung, die die Form der Organisation der Ausbildung, die Ausbilder, die allgemeinen und detaillierten Lernergebnisse sowie die Art und Weise der Überprüfung der erzielten Lernergebnisse betreffen.

Gemäß der Verordnung des Ministers für Wissenschaft und Hochschulwesen vom 27. September 2018 über das Studium bestimmt der Studienplan den Umfang, die Regelungen und die Form der Praktika sowie die Anzahl der ECTS-Punkte, die der Studierende im Rahmen dieser Praktika erhalten soll.

Die Teilnahme an den im Studienprogramm vorgesehenen Praktika ist obligatorisch und deren Abschluss gilt als Voraussetzung, um ein Diplom zu erhalten, das die Hochschulausbildung auf einem bestimmten Niveau bestätigt.

Das Studienprogramm eines Promotionsstudiengangs kann ein Berufspraktikum in Form von Unterricht oder Teilnahme am Unterricht im Umfang von maximal 60 Unterrichtsstunden pro Jahr enthalten.

Ad. 3)

Obligatorisches Praktikum, das nach Abschluss der Ausbildung erforderlich ist, um in reglementierten Berufen arbeiten zu können

Gemäß der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen umfasst ein reglementierter Beruf **eine Reihe von beruflichen Tätigkeiten, deren Ausübung von der Einhaltung der in den Rechtsvorschriften des jeweiligen Mitgliedstaates für den Zugang zum Beruf festgelegten Anforderungen abhängig ist. Jeder EU-Mitgliedstaat entscheidet selbst, ob er den Zugang zu einem Beruf reglementiert. Ein und derselbe Beruf kann daher in einem EU-Mitgliedstaat ein reglementierter Beruf sein, in den anderen Mitgliedstaaten wiederum nicht.**

Das **Verzeichnis der reglementierten Berufe der Europäischen Kommission** enthält Berufe, die in den jeweiligen EU-Mitgliedstaaten reglementiert sind. Jeder Beruf sollte dabei individuell betrachtet werden. Für einige Berufe sind obligatorische Praktika nach der Ausbildung erforderlich, um später arbeiten zu können, für andere hingegen nicht.

Vorgesehen sind diese Praktika für Berufe wie u.a. Bauingenieur, Architekt, Vermessungsingenieur, Geologe, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Lehrer, Gutachter. Eine detaillierte Beschreibung der Qualifikationsanforderungen für bestimmte reglementierte Berufe findet man im Verzeichnis der reglementierten Berufe.

Wenn im Herkunftsland der Zugang zu einem reglementierten Beruf von der Durchführung eines Praktikums abhängig ist, anerkennt entsprechend Art. 55a der o.g. Richtlinie die zuständige Behörde des Herkunftslandes bei der Prüfung eines Antrags auf Zulassung zur Ausübung eines reglementierten Berufs das in einem anderen Mitgliedstaat absolvierte Praktikum und berücksichtigt ein Praktikum, das in einem Drittland absolviert wurde.

Ein weiteres Thema ist das sog. **Anpassungspraktikum** (Ausübung eines reglementierten Berufs im Aufnahmemitgliedstaat unter Aufsicht eines qualifizierten Angehörigen dieses Berufes). Während des Anerkennungsverfahrens kann die zuständige Behörde bei wesentlichen Unterschieden in der Ausbildung oder im Umfang der beruflichen Tätigkeiten den Antragsteller dazu verpflichten, ein Anpassungspraktikum zu absolvieren, um die fehlenden Kenntnisse oder Fähigkeiten zu vervollständigen. Das Anpassungspraktikum kann bis zu drei Jahre dauern und ggf. mit zusätzlichen Gebühren verbunden sein. Ausführliche Informationen sind bei der für den betreffenden reglementierten Beruf zuständigen Behörde verfügbar.

Ad. 4)

Berufspraktika/Praktika zur Berufsorientierung, die von Arbeitgebern auf dem freien Markt angeboten werden, einschließlich Praktika für Schul- und Hochschulabsolventen

Viele Arbeitgeber stellen Praktikumsplätze für Personen bereit, die Berufserfahrung sammeln möchten, bzw. um deren Kenntnisse zu überprüfen und/oder sie auf bestimmte Aufgaben vorzubereiten, bevor sie festangestellt werden. Es gibt keinerlei Richtlinien in Bezug auf die Gestaltung einer solchen Angebots.

Fragen im Zusammenhang mit **Praktika für Hochschulabsolventen** werden durch die Bestimmungen des Gesetzes über Praktika für Hochschulabsolventen geregelt. Ein auf der Grundlage dieser Bestimmungen organisiertes Praktikum soll den Absolventen helfen, mehr Berufspraxis zu erwerben. Ein Praktikumsbetrieb kann im Rahmen dieser Praktikumsform einen Praktikanten anstellen, der mindestens ein Gymnasium abgeschlossen hat und zum Zeitpunkt des Praktikumsbeginns nicht älter als 30 Jahre alt ist. Die

Programme der Praktika für Absolventen sollen den Teilnehmern helfen, Erfahrungen und praktische Fähigkeiten zu sammeln, die für den Beruf, in dem sie später arbeiten werden, notwendig sind. Die Teilnahme erfolgt auf Grundlage eines Praktikumsvertrags zwischen dem Praktikanten und der Einrichtung, die das Praktikum organisiert. Bei dem letzteren kann es sich um eine natürliche Person, eine juristische Person oder eine Organisationseinheit ohne Rechtspersönlichkeit handeln.

Ad. 5)

Schülerpraktika bei Arbeitgebern für Schüler in Berufsausbildung

Damit Schüler einer Branchenschule des ersten Grades, die keine minderjährigen Beschäftigten sind, sowie Schüler eines Technikums Erfahrungen sammeln und praktische Fertigkeiten erwerben können, die für die Ausübung der Arbeit unter echten Arbeitsbedingungen erforderlich sind, wurde für sie die Möglichkeit eingeführt, auf der Grundlage eines zwischen ihnen und dem Arbeitgeber geschlossenen Vertrags im Rahmen des Unterrichts ein Schülerpraktikum zu absolvieren, das unter anderen Bedingungen verläuft als die Berufsvorbereitung für minderjährige Beschäftigte.

Auf der Grundlage des Werkzeugs **Schülerpraktikum** erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Schüler bereits während der Schulausbildung zu unterstützen und ausgewählte Schüler zu entlohnen sowie die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber, dem Schüler und der Schule noch enger zu gestalten. Das Schülerpraktikum ermöglicht es dem Arbeitgeber, Mitarbeiter zu finden, die an das Unternehmensmodell angepasst sind und den lokalen Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Der Umfang der Themen, die während des Schülerpraktikums behandelt werden sollen, wird mit dem Schulleiter in Absprache mit dem Schüler bzw. mit den Eltern des minderjährigen Schülers vereinbart. Das Schülerpraktikum ist ein weiter gefasster Begriff als die praktische Berufsausbildung, kann aber auch die praktische Berufsausbildung beinhalten. Im Laufe des Praktikums kann der Schüler nämlich sowohl Lehrinhalte als auch Fähigkeiten erwerben, die im Zusammenhang mit dem Lehrplan des Berufes und mit externen Inhalten stehen, was seine Chancen auf eine spätere Beschäftigung im erlernten Beruf erhöht. Im Fall eines Schülerpraktikums, das die Lehrplaninhalte umfasst, kann der Schulleiter den Schüler auf der Grundlage einer Bescheinigung des Arbeitgebers ganz oder teilweise von einem obligatorischem Berufspraktikum befreien. Andererseits können bestimmte Inhalte, die über das Berufspraktikum hinausgehen, im Rahmen des Schülerpraktikums durchgeführt werden, werden jedoch nicht auf die praktische Ausbildung angerechnet.

Die Einrichtung, die einen Schüler für ein Schülerpraktikum aufnimmt, ist verpflichtet, dem Praktikanten sichere und hygienische Bedingungen für dieses Praktikum gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches zu gewährleisten.

Der Zeitraum des abgeschlossenen Schülerpraktikums ist in die Beschäftigungszeit einzubeziehen, aus der sich bestimmte Arbeitnehmerrechte ergeben.

Die Kosten der Praktikantenvergütung, die an einen Schüler im Schülerpraktikum gezahlt wird, können vom Arbeitgeber steuerlich abgesetzt werden.

Ein Schülerpraktikum kann von Schülerinnen und Schülern einer Branchenschule des ersten Grades, die keine minderjährigen Beschäftigten sind, des fünfjährigen Technikums sowie des bisherigen vierjährigen Technikums absolviert werden.

B. BERUFSVORBEREITUNG

Berufliche Vorbereitung wird in Polen definiert als:

- 1) berufliche Vorbereitung der minderjährigen Beschäftigten;
- 2) Berufliche Vorbereitung der Erwachsenen als eine Form der beruflichen Aktivierung der Arbeitslosen, die ihnen den Erwerb praktischer Erfahrungen und beruflicher Qualifikationen ermöglicht.

Ad. 1)

Berufliche Vorbereitung der minderjährigen Beschäftigten

Die Berufsvorbereitung junger Arbeitnehmer erfolgt auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags zum Zweck der Berufsvorbereitung und umfasst zwei Formen der Ausbildung: die Berufsausbildung und Einarbeitung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit. Die **Berufsausbildung** dient der Vorbereitung eines Jugendlichen auf die Arbeit als Facharbeiter oder Geselle und umfasst die praktische Berufsausbildung, die nach den in gesonderten Gesetzen festgelegten Regeln im Betrieb des Arbeitgebers erfolgt, sowie die theoretische Ausbildung. Die **Einarbeitung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit** soll einen Jugendlichen auf die Arbeit als Hilfsarbeiter vorbereiten und kann ausgewählte Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Berufsausbildung betreffen. Die Berufsausbildung dauert nicht länger als 36 Monate und kann um höchstens 12 Monate verlängert werden, wenn z.B. keine Versetzung in eine höhere Klasse erfolgt oder die Schule nicht abgeschlossen wird. Die Einarbeitung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit kann 3 bis 6 Monate dauern. Bei jugen-

dlichen Beschäftigten des Freiwilligen Arbeitskorps kann der oben genannte Zeitraum bis zum Abschluss einer achtjährigen Grundschule verlängert werden und darf insgesamt nicht länger als 22 Monate dauern.

Ein Arbeitgeber, der Jugendliche im Zusammenhang mit der Berufsvorbereitung für den Abschluss einer Berufsausbildung einstellt, schickt diese für den theoretischen Unterricht in eine Branchenschule des ersten Grades (duales System), in ein Berufsausbildungszentrum oder eine Schule, die Berufsausbildung in Form von Berufsausbildungskursen für Jugendliche gemäß den Richtlinien zur Weiterbildung in außerschulischen Formen anbietet, bzw. organisiert selbst die theoretische Ausbildung. Ein Arbeitgeber, der einen Jugendlichen als Berufsauszubildenden beschäftigt, ist verpflichtet, einen Lehrplan umzusetzen, der die Grundlagen des Lernprogramms der Ausbildung in einem Lernberuf berücksichtigt, entsprechend der Klassifikation der Ausbildungsberufe, im Umfang des Ausbildungsberufes, bzw. einen Lehrplan umzusetzen, der die Einhaltung der Prüfungsanforderungen gewährleistet, die den Standards für die Qualifikationsprüfung für die Berufsbezeichnung des Gesellen entsprechen, bei Berufen, die nicht in der Klassifikation der Ausbildungsberufe enthalten sind, entsprechend den Bestimmungen über die Klassifizierung von Berufen und Fachrichtungen für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Bei der Einarbeitung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit werden die Dauer, der Umfang und das Programm der Ausbildung vom Arbeitgeber festgelegt, unter Berücksichtigung ausgewählter Inhalte des Lehrplans, der die Grundlagen des Lernprogramms der Ausbildung in einem Lernberuf berücksichtigt, entsprechend der Klassifikation der Ausbildungsberufe, bzw. eines Lehrplans, der die Einhaltung der Prüfungsanforderungen gewährleistet, die den Standards für die Qualifikationsprüfung für die Berufsbezeichnung des Gesellen entsprechen, bei Berufen, die nicht in der Klassifikation der Ausbildungsberufe enthalten sind, entsprechend den Bestimmungen über die Klassifizierung von Berufen und Fachrichtungen für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes.

Die berufliche Vorbereitung junger Arbeitnehmer in Form einer Berufsausbildung endet mit einer Prüfung. Ein junger Arbeitnehmer, der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der kein Handwerker ist und in einer Branchenschule des ersten Grades ausgebildet wird, legt vor dem Bezirksprüfungsausschuss eine Prüfung ab, die seine Qualifikation in diesem Beruf bestätigt, bzw. eine Berufsprüfung (gilt für junge Arbeitnehmer, die ihre Berufsausbildung nach dem Schuljahr 2019/2020 angefangen haben). Ein Jugendlicher, der in einem handwerklichen Betrieb angestellt ist, legt eine Gesellenprüfung ab, die von den Prüfungsausschüssen der Handwerkskammern durchgeführt wird. Die Einar-

beitung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit endet mit einer Prüfung der erlernten Kenntnisse. Ein jugendlicher Arbeitnehmer, der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der kein Handwerker ist, legt die Prüfung direkt bei seinem Arbeitgeber ab, die jugendlichen Beschäftigte eines Handwerksbetriebs – vor dem Prüfungsausschuss der Handwerkskammer entsprechend den vom Polnischen Handwerksverband festgelegten Richtlinien.

Ad. 2)

Berufliche Vorbereitung der Erwachsenen als eine Form der beruflichen Aktivierung der Arbeitslosen, die ihnen den Erwerb praktischer Erfahrungen und beruflicher Qualifikationen ermöglicht.

Die Berufsvorbereitung von Erwachsenen wird von den Kreisarbeitsämtern initiiert und finanziert. Diese Form der Aktivierung kann von Personen in Anspruch genommen werden, die arbeitslos gemeldet sind, bzw. von einigen als arbeitssuchend gemeldeten Personen. Die Berufsvorbereitung von Erwachsenen erfolgt auf der Grundlage eines Vertrags, abgeschlossen zwischen dem Landrat und dem Arbeitgeber, bzw. zwischen dem Landrat, dem Arbeitgeber und der Ausbildungseinrichtung. Mehr als 80% des Praktikumsprogramms sind als praktische Lerninhalte beim Arbeitgeber vorgesehen. Der theoretische Teil des Programms (nicht mehr als 20% des Programms) kann vom Arbeitgeber bzw. von der Ausbildungseinrichtung durchgeführt werden.

Die Berufsvorbereitung von Erwachsenen kann in zwei Formen erfolgen:

- als praxisbezogene Berufsausbildung für Erwachsene – sie dauert 6–12 Monate und ermöglicht die Ablegung einer Prüfung, die die Qualifikation in diesem Beruf bestätigt, oder einer Gesellenprüfung;
- als Einarbeitung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit für Erwachsene – sie dauert 3–6 Monate und dient dem Erwerb bestimmter beruflicher Qualifikationen oder Kenntnisse, erforderlich für die Erfüllung spezifischer beruflicher Aufgaben, entsprechend den Bestimmungen über die Klassifizierung von Berufen und Fachrichtungen für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes.

Ein Arbeitsloser hat Anspruch auf ein Entgelt, das vom Kreisarbeitsamt für die Dauer der Berufsvorbereitung ausgezahlt wird. Darüber hinaus kann der Landrat dem Arbeitgeber einen Teil der Materialkosten im Zusammenhang mit der beruflichen Vorbereitung erstatten. Das Berufsvorbereitungsprogramm für Erwachsene richtet sich an Personen, die beim Kreisarbeitsamt angemeldet sind und gilt nicht als Beschäftigungsverhältnis.

Formen der Verträge und Vergütung während des Berufspraktikums, der Praktikums zur Berufsorientierung und der Berufsvorbereitung

Berufspraktikum für Personen, die beim Kreisarbeitsamt als arbeitslos gemeldet sind

Diese Art von Praktikum wird entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes über Beschäftigungsförderung und Arbeitsmarktinstitutionen organisiert und erfolgt auf der Grundlage eines Vertrags, der zwischen dem Landrat und dem Arbeitgeber entsprechend einem im Vertrag festgelegten Programm abgeschlossen wird. Bei der Festlegung des Praktikumsprogramms sollten individuelle psychophysische und gesundheitliche Begebenheiten, das Bildungsniveau und bisherige berufliche Qualifikationen der arbeitslos gemeldeten Person berücksichtigt werden.

Das Praktikumsprogramm soll folgende Punkte enthalten:

- (a) die Bezeichnung des Berufes oder Fachgebietes, auf welche sich das Programm bezieht;
- (b) den Umfang der Aufgaben, die von der arbeitslos gemeldeten Person ausgeführt werden sollen;
- (c) die Art der erworbenen beruflichen Qualifikationen oder Kenntnisse;
- (d) die Form, in der die erworbenen beruflichen Qualifikationen oder Kenntnisse bestätigt werden;
- (e) den Betreuer des Praktikanten.

Der zuständige Landrat übernimmt die Kontrolle über den Verlauf des Praktikums und dessen Übereinstimmung mit dem abgeschlossenen Vertrag. Nach Abschluss des Praktikums stellt er der arbeitslos gemeldeten Person eine Bescheinigung über den Abschluss des Praktikums aus.

Eine Person, die diese Form von Praktikum absolviert, hat Anspruch auf ein Entgelt in Höhe von 120% des Arbeitslosengeldes, das vom Kreisarbeitsamt ausgezahlt wird, das im Namen des zuständigen Landrats die Person zum Praktikum entsandt hat.

Praktika auf dem freien Markt

Berufliche Praktika auf dem freien Arbeitsmarkt werden auf der Grundlage verschiedener Arten von Verträgen durchgeführt, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Praktikanten abgeschlossen werden, es kann sich dabei z.B. um einen befristeten Arbeitsvertrag, einen Dienstleistungsvertrag oder um ein Volontariat handeln.

Praktika für Schul- und Hochschulabsolventen

Es handelt sich dabei um einen zivilrechtlichen Vertrag, der zwischen dem Praktikanten und dem Arbeitgeber abgeschlossen wird. Bei einer Bewerbung um ein Praktikum für Schul- und Hochschulabsolventen ist keine Vermittlung durch ein Arbeitsamt oder eine Hochschule erforderlich, sondern der Arbeitgeber entscheidet selbst über die Einstellung des Praktikanten. Es ist wichtig, dass der Bewerber das Gymnasium abgeschlossen und zum Zeitpunkt des Praktikumsbeginns das 30. Lebensjahr nicht vollendet hat. Wenn der Praktikant das 30. Lebensjahr während des Praktikums abschließt, wird dieses nicht unterbrochen und kann bis zum Ende der Vertragszeit fortgesetzt werden. Es ist auch nicht erforderlich, dass der Praktikant die polnische Staatsangehörigkeit besitzt, es genügt, dass er einen Schulabschluss vorweisen kann, der dem polnischen Gymnasium entspricht.

Das Gesetz schreibt keine Gebühr für Praktika für Schul- und Hochschulabsolventen vor, das bedeutet, dass die Parteien selbst bestimmen können, ob das Praktikum entgeltlich erfolgt oder nicht. Bei bezahlten Praktika für Schul- und Hochschulabsolventen darf die Vergütung nicht höher sein als das Doppelte des Mindestlohns, der auf der Grundlage des Gesetzes über den Mindestlohn festgelegt wird (im Gesetz sind keine Sozialversicherungsbeiträge für diese Art von Praktika vorgesehen).

Im Fall eines unbezahlten Praktikums für Schul- und Hochschulabsolventen kann der Vertrag jederzeit von beiden Parteien gekündigt werden. Wenn der Praktikant eine Vergütung erhält, kann der Vertrag mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden. Die Kündigung des Vertrags sollte schriftlich erfolgen.

Berufspraktikum

Ein Praktikumsvertrag ist ein zivilrechtlicher Vertrag, der schriftlich verfasst werden und folgende Punkte berücksichtigen sollte:

- a) die Art der Tätigkeit, in der der Praktikant Erfahrung und praktische Fertigkeiten erwerben soll;
- b) die Dauer des Praktikums;
- c) die wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen des Praktikums;
- d) bei einem bezahlten Praktikum – die Höhe der Vergütung.

Der Arbeitgeber muss dem Praktikanten Bedingungen gewährleisten, die mit dem Gesetz über sichere und hygienische Arbeitsbedingungen übereinstimmen und dem Gleichberechtigungsprinzip entsprechen, d.h. Diskriminierung aufgrund

von Rasse, Nationalität, Alter, Geschlecht, Religion oder Behinderung ausschließen.

Ein Berufspraktikum darf nicht länger als 3 Monate dauern, den Richtlinien zufolge ist es nach Inanspruchnahme dieser Zeit auch nach einer längeren Pause nicht möglich, einen weiteren Praktikumsvertrag mit demselben Unternehmen abzuschließen. Die Arbeitszeit eines Praktikanten darf keine 8 Stunden pro Tag überschreiten, im Durchschnitt 40 Stunden in einer durchschnittlichen 5-Tage-Arbeitswoche. Ein Praktikant hat außerdem Anspruch auf mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit pro Tag und 35 Stunden ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit.

Am Ende des Berufspraktikums ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Praktikumsbescheinigung auszustellen, die folgende Angaben enthalten sollte: die Dauer des Berufspraktikums, die Anzahl der Stunden, die Art der vom Praktikanten ausgeführten Aufgaben und ggf. eine Beurteilung des Praktikanten.

Berufspraktikum im Rahmen einer Berufsausbildung

Ein Vertrag für praxisbezogene Ausbildung, die auch Berufspraktikum enthält, wird abgeschlossen auf der Grundlage eines Vertrags zwischen dem Schulleiter und der Einrichtung, die Schüler für praxisbezogene Ausbildung, die auch Berufspraktikum enthält, einstellt.

Ein Vertrag für praxisbezogene Ausbildung, die auch Berufspraktikum enthält, umfasst folgende Angaben:

- 1) Name und Anschrift der Einrichtung, die Schüler für praxisbezogene Ausbildung, die auch Berufspraktikum enthält, einstellt, sowie den Ort des Praktikums;
- 2) Name und Anschrift der Schule, die Schüler für praxisbezogene Ausbildung entsendet;
- 3) den Beruf, in dem die praxisbezogene Ausbildung durchgeführt wird;
- 4) eine Liste mit den Namen der Schüler, die das Praktikum absolvieren, aufgeteilt in Gruppen;
- 5) die Form der praxisbezogenen Ausbildung: praktischen Unterricht oder Berufspraktika und deren Umfang sowie im Fall von praxisbezogenem Unterricht, der beim Arbeitgeber durchgeführt wird;
- 7) Rechte und Pflichten der Vertragsparteien;
- 8) die Aufteilung der Kosten der Vertragsparteien im Zusammenhang mit der praxisbezogenen Ausbildung, einschließlich der Kostenkalkulation;

- 9) zusätzliche Vereinbarungen der Vertragsparteien in Bezug auf die praxisbezogene Ausbildung.

Minderjährige Beschäftigte

Minderjährige Arbeitnehmer werden von ihrem Arbeitgeber auf Grundlage eines Ausbildungsvertrags eingestellt. Die Modalitäten der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung bei der Beschäftigung minderjähriger Arbeitnehmer werden durch das Arbeitsgesetz geregelt. Die Arbeitgeber zahlen den minderjährigen Arbeitnehmern ein Entgelt, das zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen aus den Mitteln des Arbeitsfonds zurückerstattet werden.

Das Programm der Berufsvorbereitung von Jugendlichen basiert auf einem nationalen Lernplan des Berufsausbildungsprogramms, das durch die Verordnung des Ministers für Nationale Bildung festgelegt wird, bzw. auf den vom Polnischen Handwerksverband festgelegten Standards.

Wenn ein Teilnehmer der Berufsvorbereitung seine Prüfungen besteht, erhält der ausbildende Arbeitgeber einen Bonus, der aus dem Arbeitsfonds finanziert wird. Minderjährige Arbeitnehmer werden von ihrem Arbeitgeber auf Grundlage eines Ausbildungsvertrags eingestellt. Die Modalitäten der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung bei der Beschäftigung minderjähriger Arbeitnehmer werden im Abschnitt 9 des Arbeitsgesetzes geregelt. Minderjährige Arbeitnehmer haben während der Ausbildung Anspruch auf ein Arbeitsentgelt, das prozentuell auf der Grundlage des durchschnittlichen Monatsentgelts in der Volkswirtschaft im vorangegangenen Quartal berechnet wird, ab dem ersten Tag des Folgemonats, nach dessen Veröffentlichung durch den Geschäftsführer des Statistischen Zentralamtes im Amtsblatt der Republik Polen „Monitor Polski“. **Der Prozentsatz des Arbeitsentgelts beträgt:**

- 1) im ersten Jahr der Ausbildung – nicht weniger als 5%;
- 2) im zweiten Jahr der Ausbildung – nicht weniger als 6%;
- 3) im dritten Jahr der Ausbildung – nicht weniger als 7%;
- 4) bei Einarbeitung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit – nicht weniger als 4%.

Die Vergütung minderjähriger Arbeitnehmer und die für sie bezahlten Sozialversicherungsbeiträge kann sich der Arbeitgeber aus dem Arbeitsfonds erstatten lassen, vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber einen Vertrag über die Erstattung der Vergütung und der Sozialversicherungsbeiträge mit dem zuständigen Woiwodschaftssitz des Freiwilligen Arbeiterfonds abgeschlossen hat.

Darüber hinaus haben Arbeitgeber, die mit minderjährigen Arbeitnehmern einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, einen Anspruch auf einen Zuschuss zu den Ausbildungskosten, der ebenfalls aus dem Arbeitsfonds finanziert wird. Im Fall einer Berufsausbildung können Arbeitgeber einen Zuschuss von bis zu 8081 PLN (1858,63 €) für eine Ausbildungsdauer von 36 Monaten erhalten. Im Fall der Ausbildung in Berufen, die der für Bildung und Erziehung zuständige Minister in seiner Stellungnahme bezüglich der potentiellen Nachfrage nach bestimmten Berufen verzeichnet, liegt der Zuschuss zu den Ausbildungskosten eines minderjährigen Arbeitnehmers bei bis zu 10000 PLN (2300 EUR).

Bei der Einarbeitung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit beträgt der Zuschuss zu den Ausbildungskosten eines minderjährigen Arbeitnehmers bis zu 254 PLN (58,42 EUR) für jeden abgeschlossenen Ausbildungsmonat.

Berufsvorbereitung der Erwachsenen

Die Berufsvorbereitung von Erwachsenen als eine Form der beruflichen Aktivierung der Arbeitslosen, die beim Kreisarbeitsamt gemeldet sind und erfolgt auf der Grundlage eines Vertrags, abgeschlossen zwischen dem Landrat und dem Arbeitgeber bzw. zwischen dem Landrat, dem Arbeitgeber und der Ausbildungseinrichtung. Mehr als 80% des Praktikumsprogramms sind als praktische Lerninhalte beim Arbeitgeber vorgesehen. Der theoretische Teil des Programms (nicht mehr als 20% des Programms) kann vom Arbeitgeber bzw. von der Ausbildungseinrichtung durchgeführt werden.

Ein Arbeitsloser hat Anspruch auf ein Entgelt, das vom Kreisarbeitsamt für die Dauer der Berufsvorbereitung ausgezahlt wird. Darüber hinaus kann der Landrat dem Arbeitgeber einen Teil der Materialkosten im Zusammenhang mit der beruflichen Vorbereitung erstatten.

Das Berufsvorbereitungsprogramm für Erwachsene richtet sich an Personen, die beim Kreisarbeitsamt angemeldet sind und gilt nicht als Beschäftigungsverhältnis.

Wo findet man Stellenangebote für Praktika, Berufspraktika und Berufsvorbereitung

In Polen können alle Bürger der EU-Mitgliedsstaaten und EFTA-Staaten unter allgemeinen Bedingungen Praktika, Praktika für Hochschulabsolventen und Berufspraktika absolvieren.

Informationen über Praktika für arbeitslos gemeldete Personen werden in der Zentralen Stellendatenbank (www.oferty.praca.gov.pl) veröffentlicht und sind direkt in den Kreisarbeitsämtern zu finden.

Informationen über Hochschul- und Schulabsolventen werden veröffentlicht:

- a) direkt von den Praktikumsbetrieben;
- b) durch die akademischen Arbeitsvermittlungen an den Hochschulen;
- c) durch Einrichtungen, die Informationen über freie Stellen sammeln und über ICT-Systeme weiterleiten (z.B. über Portale mit Stellenangeboten, Portale für Schüler/Studenten, Portal „Grüne Linie“ oder andere Einrichtungen).

Einzelne Hochschuleinrichtungen veröffentlichen Informationen über Praktika, z.B. durch akademische Arbeitsvermittlungen. Bei größeren Hochschulen bieten die einzelnen Fakultäten den Studierenden oft die Möglichkeit, an Praktika teilzunehmen.

Informationen über die Veranstaltungsorte der praxisbezogenen Kurse/ Praktika für Schüler im Bildungssystem werden individuell oder auf Internetseiten der jeweiligen Schulen zur Verfügung gestellt.

Anzeigen über Praktika in Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung für Schüler und Studierende sowie über Praktika bei Arbeitgebern auf dem s.g. freien Markt werden in der Zentralen Stellendatenbank veröffentlicht.

Informationen über Einrichtungen für die Berufsvorbereitung von Minderjährigen, werden von Handwerkskammern und -innungen und den Freiwilligen Arbeitskorps zur Verfügung gestellt. Informationen über die Möglichkeit, sich als minderjähriger Arbeitnehmer ausbilden zu lassen, kann man sich auch direkt von den jeweiligen Arbeitgebern einholen.

Im Fall **der Berufsvorbereitung für Erwachsene** findet man die entsprechenden Informationen in der Zentralen Stellendatenbank und direkt bei den zuständigen Kreisarbeitsämtern.

Wo kann man Stellenangebote für Praktika, Berufspraktika und Berufsvorbereitung veröffentlichen

Entsprechend den Informationen unter dem Abschnitt: „Wo findet man Stellenangebote für Praktika, Berufspraktika und Berufsvorbereitung“, nutzen die Arbeitgeber für die Veröffentlichung der freien Stellen für Praktika überwiegend die Zentrale Stellendatenbank.

In dieser Datenbank werden veröffentlicht:

- a) **Praktikumsstellen, die von den Arbeitgebern direkt** über das elektronische Formular auf der Seite www.praca.gov.pl veröffentlicht werden. Das

Formular wird nach dem Ausfüllen durch den Arbeitgeber automatisch an das Informations- und Beratungszentrum des Arbeitsamtes „Grüne Linie“ weitergeleitet (www.zielonalinia.gov.pl). Im Zentrum werden die Daten überprüft und anschließend die Anzeige an die Zentrale Stellendatenbank weitergeleitet;

- b) **Praktikumsstellen für Studenten** in der öffentlichen Verwaltung, die von den Zentralbehörden und den untergeordneten Stellen über das elektronische Formular auf der Seite www.praca.gov.pl veröffentlicht werden. Das Formular wird nach dem Ausfüllen automatisch in das System übertragen, das die Zentrale Stellendatenbank unterstützt. Um die empfangenen Daten zu verifizieren, erzeugt dieses System eine automatische Nachricht an die Person, die das Formular abgeschickt hat, mit der Bitte um Bestätigung der formalen Verifizierung. Nach der endgültigen Überprüfung der eingegebenen Daten durch den Absender wird der Vorschlag in der Zentralen Stellendatenbank veröffentlicht;
- c) **Praktikumsstellen** vom Arbeitsamt, die von den Kreisarbeitsämtern vermittelt werden. Die Stellen werden in das IT-System der öffentlichen Arbeitsverwaltungen eingegeben und dann in die Zentrale Stellendatenbank übertragen. Die Praktika richten sich ausschließlich an die bei den Kreisarbeitsämtern gemeldeten Arbeitslosen, die sich in einer besonderen Situation auf dem Arbeitsmarkt befinden und gelten nicht als Beschäftigungsverhältnis. Die Praktikumsstelle ist bei dem im Angebot genannten Kreisarbeitsamt verfügbar.

Außerdem können die Arbeitgeber Informationen über freie Praktikumsstellen veröffentlichen, indem sie mit Einzelpersonen Kontakt aufnehmen, Anzeigen in der Presse, auf Internetportalen, über Arbeitsvermittlungsagenturen, akademischen Arbeitsvermittlungen an Hochschulen, Freiwilligen Arbeitskorps oder Schulen, mit denen sie zusammenarbeiten, Stellensuchportale, juristische Personen und Institutionen, Einrichtungen der Kommunalverwaltung veröffentlichen.

Anzeigen für Praktika, die auf Internetportalen veröffentlicht werden, stammen von den Inhabern dieser Portale oder werden von anderen Internetseiten privater oder öffentlicher Institutionen bezogen, mit denen das Portal zusammenarbeitet.

Das Angebot an Berufsvorbereitungsplätzen für minderjährige Arbeitnehmer kann von den Arbeitgebern über das elektronische Formular auf der Seite <https://men.gov.pl/dodatki/mapazawodowe/> eingereicht werden, **das Angebot an Berufsvorbereitungsplätzen für Erwachsene** in der Zentralen Stellendatenbank (bevor das Angebot an Berufsvorbereitungsplätzen für Erwachsene in der Datenbank veröffentlicht wird, wird es vom zuständigen Kreisarbeitsamt überprüft).

Finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber im Zusammenhang mit den Praktika, Berufspraktika und Berufsvorbereitung

Finanzielle Unterstützung für die Einstellung **eines Praktikanten** können die Arbeitgeber über Kreisarbeitsämter oder Freiwillige Arbeitskorps im ganzen Land beantragen.

Im Fall der Berufspraktika für Schüler sollten sich die Arbeitgeber mit den entsprechenden Schulen und Schulaufsichtsbehörden in Verbindung setzen.

Im Fall der Berufsausbildung für minderjährige Arbeitnehmer wird die Vergütung für den Auszubildenden vom Arbeitgeber gezahlt und kann ihm aus dem Arbeitsfonds erstattet werden. Um die Rückerstattung zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag auf Rückerstattung beim Zentrum für Bildung und Beschäftigung der Jugendlichen des Freiwilligen Arbeitskorps stellen, das für den Ort der Berufsausbildung zuständig ist. Der Antrag kann der Arbeitgeber entweder eigenständig oder über seinen Arbeitgeberverband stellen.

Darüber hinaus erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss zu den Ausbildungskosten für einen minderjährigen Beschäftigten nach bestandener Prüfung, der aus dem Arbeitsfonds gezahlt wird. Um den Zuschuss zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag bei der für den Wohnort des minderjährigen Beschäftigten zuständigen Gemeinde stellen.

Im Fall der **beruflichen Vorbereitung von Erwachsenen** zahlen die Kreisarbeitsämter dem Arbeitslosen ein Arbeitsentgelt, der Arbeitgeber bekommt einen monatlichen, durch die entsprechenden Gesetze festgelegten Betrag für die Materialkosten sowie einen Bonus für die Ausbildung des Arbeitslosen nach bestandenen Prüfungen und dem Abschluss der Aktivierungsmaßnahme.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/edukacja> Ministerium für Nationale Bildung

<https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-praktyczne-w-rzeczywistych-warunkach-pracy> Ministerium für Nationale Bildung – praktische Ausbildung unter echten Arbeitsbedingungen

http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=23&quid=1&mode=asc&maxRows=*#top Datenbank der reglementierten Berufe der Europäischen Kommission

<https://oferty.praca.gov.pl> Zentrale Stellendatenbank

<https://ohp.pl> Freiwilliges Arbeitskorps

<https://zielonalinia.gov.pl/> Informations- und Beratungszentrum des Arbeitsamtes „Grüne Linie“

4.9. Entsendung der Mitarbeiter

Entsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Wir haben mit einer Entsendung zu tun, wenn ein Unternehmen mit Sitz in einem EU- oder EFTA-Mitgliedstaat Dienstleistungen außerhalb dieses Staates erbringt und **seine Beschäftigte vorübergehend an dem Ort einsetzt**, an dem diese Dienstleistungen erbracht werden und der nicht in einem der o.g. Länder liegt:

- a) für die Durchführung eines Vertrags, den das Entsendeunternehmen mit einem ausländischen Auftragnehmer abgeschlossen hat und den es auf eigene Rechnung ausführt, durch seine eigenen Beschäftigten, die für die gesamte Dauer der Arbeit im Ausland unter seiner Leitung bleiben;
- b) an einen Betrieb oder Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat, die zu der Unternehmensgruppe gehören, zu der auch das Entsendeunternehmen gehört;
- c) im Rahmen von **Zeitarbeit**:
 - durch das Entsenden von einer in einem Mitgliedstaat tätigen Zeitarbeits- oder Personalleasing-Agentur an einen Entleiher in einem anderen Mitgliedstaat, darunter auch
 - in dem Fall, wenn der Entleiher, an den das Zeitarbeitsunternehmen einen Leiharbeitnehmer entsendet hat, eine Dienstleistung für ein Unternehmen in einem anderen Land erbringt und diesen Arbeitnehmer anweist, Arbeit in diesem Land zu verrichten (Zeitarbeitsunternehmen im Land X – Entleiher – im Land X oder Y – Empfänger der Dienstleistung im Land Z).

Der entsandte Arbeitnehmer ist **während der gesamten Dauer der Entsendung mit dem entsendenden Arbeitgeber durch ein Arbeitsverhältnis gebunden und die Entsendung ist zeitlich befristet**.

Kriterien, die ein Arbeitgeber erfüllen muss, der Arbeitnehmer nach Polen entsendet

Nicht jede Ankunft eines Arbeitnehmers aus einem anderen EU- oder EFTA-Mitgliedstaat in Polen zur Erfüllung einer bestimmten dienstlichen Aufgabe wird als Entsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen qualifiziert.

Damit die gegebene Situation als Entsendung eines Arbeitnehmers auf das polnische Staatsgebiet qualifiziert werden kann, müssen **bestimmte Bedingungen** erfüllt werden, die sowohl den ausländischen Arbeitgeber als auch den zur Arbeitsaufnahme in Polen entsandten Arbeitnehmer betreffen.

Als ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer auf das polnische Staatsgebiet entsendet, gilt ein ausländischer Arbeitgeber, **der seinen eingetragenen Sitz in einem anderen Mitgliedstaat hat, dort den Großteil seiner Geschäftstätigkeit ausübt** und von dem aus er den Arbeitnehmer vorübergehend anweist, Arbeit in Polen zu verrichten:

- im Zusammenhang mit der Erfüllung eines Vertrags, den dieser Arbeitgeber mit einer auf dem Gebiet Polens tätigen Einrichtung geschlossen hat;
- an einen Betrieb oder Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat, die zu der Unternehmensgruppe gehören, zu der auch das Entsendeunternehmen gehört;
- als Zeitarbeitsfirma oder eine oder Personalleasing-Agentur, die Arbeitnehmer an einen Entleiher in Polen entsendet.

Zugleich darf es sich bei der Tätigkeit des entsendenden Arbeitgebers in diesem Mitgliedstaat **nicht um eine rein leitende oder administrative Tätigkeit mit internem Charakter handeln**.

Als ein entsendender Arbeitgeber gilt auch eine ausländische **Zeitarbeitsfirma oder Personalleasing-Agentur**, die einen Leiharbeiter an den Entleiher im selben oder in einem anderen Mitgliedstaat entsandt hat, wenn der Entleiher diesen Arbeitnehmer im Rahmen der von ihm erbrachten Dienstleistungen zur Arbeit nach Polen schickt. In dieser Situation übernimmt die Agentur die Pflichten des entsendenden Arbeitgebers.

Ein Entleiher, der die Arbeit des Leiharbeiters in Anspruch nimmt, **ist dabei verpflichtet**, die Agentur **spätestens 15 Arbeitstage vor der geplanten Entsendung dieses Mitarbeiters nach Polen in Kenntnis zu setzen**.

Wann gilt ein Arbeitnehmer als ein nach Polen entsandter Arbeitnehmer

Ein auf das Gebiet Polens entsandter Arbeitnehmer **ist ein Arbeitnehmer, der in einem anderen EU- oder EFTA-Mitgliedstaat beschäftigt ist und von dem entsendenden Arbeitgeber vorübergehend zur Arbeit in Polen eingesetzt wird**:

- a) zur Erfüllung eines Vertrags zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und dem Auftragnehmer (im Rahmen der von diesem Arbeitgeber in Polen erbrachten Dienstleistungen), die er auf eigene Rechnung ausführt, durch seine Arbeitnehmer, die während der gesamten Dauer der Arbeitserbringung im Ausland unter seiner Leitung bleiben;

- b) an einen Betrieb oder Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat, die **zu der Unternehmensgruppe** gehören, zu der auch das Entsendeunternehmen gehört;
- c) im Rahmen **von Zeitarbeit**:
- an einen polnischen Entleiher oder
 - im Rahmen von Dienstleistungen, die ein ausländischer Entleiher für einen polnischen Auftragnehmer erbringt und die der Entleiher auf dem Gebiet Polens mit Hilfe von Personen erbringt, die ihm von einer Zeitarbeitsfirma oder einer Personalleasing-Agentur mit Sitz in demselben oder einem anderen EU- oder EFTA-Mitgliedstaat vermittelt werden.

Ein entsandter Arbeitnehmer kann eine Person sein, die nach den Bestimmungen des polnischen Arbeitsgesetzbuches als Arbeitnehmer qualifiziert werden kann, d.h. **eine Person, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags, einer Berufung, Wahl, Nominierung oder eines Genossenschaftsarbeitsvertrags beschäftigt wird.**

Eine Person, die mit einem Unternehmen, das sie zur Arbeit in Polen anweist, durch eine andere Art von Rechtsverhältnis verbunden ist (z.B. Managervertrag, zivilrechtlicher Vertrag), **gilt nicht als ein nach Polen entsandter Arbeitnehmer.** Wenn jedoch die Art und Weise der Ausführung der Arbeit durch eine Person, die zur Ausführung einer bestimmten Aufgabe nach Polen geschickt wurde, **unabhängig von der Art des Vertrages, der sie mit einem ausländischen Unternehmen verbindet,** darauf hinweist, dass wir es mit einem Arbeitnehmer im Sinne des polnischen Arbeitsgesetzbuches zu tun haben und die Beziehung zwischen den Parteien die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses erfüllt, wird eine solche Person als ein nach Polen entsandter Arbeitnehmer betrachtet. Das ausländische Unternehmen, das sie zur Arbeit in Polen anweist, muss alle Verpflichtungen erfüllen, die mit der Entsendung eines Arbeitnehmers nach Polen verbunden sind.

Verpflichtungen eines Arbeitgebers, der einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet

Arbeitsbedingungen bei einer Entsendung für bis zu 12 Monaten

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer für einen **Zeitraum von 12 Monaten nach Polen entsendet,** ist verpflichtet, dem entsandten **Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen zu gewähren, die nicht weniger günstig sind als die in Polen geltenden Arbeitsbedingungen,** in dem Mindestumfang, der sich aus dem pol-

nischen Arbeitsgesetzbuch und anderen Bestimmungen ergibt, die die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, und der folgendes umfasst:

- Arbeitsnormen und Arbeitszeiten sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten;
- Urlaubstage;
- Arbeitsentgelt;
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Schutz der Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs;
- Beschäftigung von Minderjährigen;
- die Ausübung einer Arbeit oder einer anderen Erwerbstätigkeit durch ein Kind;
- das Prinzip der Gleichbehandlung und das Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz;
- Übernahme der Kosten im Zusammenhang mit einer Dienstreise vom Arbeitsort in Polen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wurde, an einen anderen Arbeitsort innerhalb oder außerhalb Polens.

Der Zeitraum von 12 Monaten, in dem der entsendende Arbeitgeber dem entsandten Arbeitnehmer die Mindestbedingungen für polnische Arbeitnehmer garantieren muss, **kann auf 18 Monate verlängert werden**. Als Voraussetzung gilt eine entsprechende Benachrichtigung der Staatlichen Arbeitsinspektion über einen begründeten Antrag.

Ein Arbeitnehmer, der zur vorübergehenden Arbeitsleistung nach Polen entsandt wird, hat während der Dauer der Entsendung nach Polen Anspruch auf Vergütung für die Arbeit einschließlich aller Bestandteile dieser Vergütung, **zu gleichen Bedingungen wie ein vom polnischen Arbeitgeber beschäftigter Arbeitnehmer, die sich aus den allgemein geltenden Vorschriften ergeben**. Dies gilt auch für den Überstundenzuschlag.

Beim Vergleich der Vergütung des entsendenden Arbeitgebers mit der nach den polnischen Rechtsvorschriften gültigen Vergütung werden die **Gesamtbeträge der Bruttovergütung** und nicht die einzelnen Lohnbestandteile miteinander verglichen. Die Arbeitsvergütung umfasst die Entsendungszulage in dem Teil, der keine Erstattung der tatsächlich im Zusammenhang mit der Entsendung

entstandenen Kosten darstellt, wie etwa die Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten. Wenn das auf das Arbeitsverhältnis eines nach Polen entsandten Arbeitnehmers anwendbare Gesetz keinen Teil der Entsendungszulage festlegt, der die Erstattung der im Zusammenhang mit der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten darstellt, so gilt die gesamte Zulage als Erstattung dieser Kosten.

In Polen gibt es keine Tarifverträge, die als allgemeinverbindlich für das ganze Land oder für eine bestimmte Branche gelten. Tarifverträge werden auf Betriebsebene (bei einem bestimmten Arbeitgeber) und auf der überbetrieblichen Ebene (für mehrere Arbeitgeber) abgeschlossen und sind für die Tarifvertragsparteien verbindlich. Das polnische Tarifverhandlungssystem sieht keine überbetrieblichen Vereinbarungen vor, die per Gesetz für alle Arbeitgeber bindend wären.

Die Bestimmungen über die Mindestarbeitsbedingungen, die der entsendende Arbeitgeber dem entsandten Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von bis zu 12 Monaten nach der Entsendung zur Arbeit in Polen gewähren muss, gelten nicht für einen Arbeitgeber, bei dem es sich um eine **Zeitarbeitsfirma oder Personalleasing-Agentur** handelt, die den Leiharbeiter:

- an einen Entleiher in Polen entsendet;
- an einen Entleiher auf dem Gebiet desselben oder eines anderen Mitgliedstaates entsendet, der diesen Arbeitnehmer dann vorübergehend zur Arbeit auf dem Gebiet Polens anweist (im Zusammenhang mit dem Erbringen von Dienstleistungen für eine polnische Einrichtung).

Die Arbeitsbedingungen, die man einem nach Polen entsandten Leiharbeitnehmer garantiert, dürfen **nicht weniger günstig sein als die der inländischen Leiharbeitnehmer.**

Die Arbeitsbedingungen eines nach Polen entsandten Leiharbeitnehmers sind in den allgemein geltenden Vorschriften über die Ausführung von Leiharbeit festgelegt. Einem Leiharbeitnehmer, der zur Arbeit in Polen entsandt wird, müssen auch die Arbeitsbedingungen garantiert werden, die sich aus den Tarifverträgen (betrieblichen oder überbetrieblichen), bzw. aus anderen durch das Gesetz geregelten Kollektivverträgen, Verordnungen und Statuten bezüglich der Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsverhältnisses ergeben, die keinen allgemein verbindlichen Charakter haben, zu den gleichen Bedingungen, wie sie den inländischen Leiharbeitnehmern garantiert werden. Dazu gehören unter anderem die Vergütungs- und Unterbringungsbedingungen für Arbeitnehmer, die sich nicht an ihrem normalen Arbeitsplatz befinden.

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet, um an einem bestimmten Standort **die ersten Vormontage- oder Installationsarbeiten für einen Zeitraum von höchstens acht Tagen innerhalb eines Jahres** ab dem Beginn der Arbeit an diesem Standort auszuführen, deren Ausführung für die Verwendung der gelieferten Produkte erforderlich ist, muss keine Arbeitsbedingungen anwenden, die folgende Aspekte betreffen:

- Urlaubszeit;
- Vergütung.

Dies entbindet ihn jedoch nicht von der Pflicht, andere Arbeitsbedingungen zu garantieren, die nicht von der Dauer der Entsendung abhängen.

Diese Ausnahme gilt außerdem nicht für einen Arbeitnehmer, der während eines Zeitraums von höchstens acht Tagen pro Jahr, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Beginns der Arbeit an dem betreffenden Arbeitsplatz, Bau- oder Instandhaltungsarbeiten durchführt, zu denen insbesondere Aushub-, Erd-, Montage- und Demontagearbeiten an vorgefertigten Elementen, Einrichtungs- oder Installationsarbeiten, Renovierungs-, Demontage-, Abbruch-, Instandhaltungs-, Maler- und Reinigungsarbeiten gehören.

Arbeitsbedingungen bei einer Entsendung von mehr als 12 Monaten

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nach Polen **für länger als 12 Monate** entsendet, ist verpflichtet, dem entsandten Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die nicht weniger günstig sind als Arbeitsbedingungen, die gemäß den Bestimmungen des polnischen Arbeitsgesetzbuches und anderer Vorschriften, die die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer regeln, für polnische Arbeitgeber bindend sind, mit Ausnahme von:

- Regelungen und Vorgehensweise für den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverträgen;
- Regelungen und Vorgehensweise für die Anwendung von Wettbewerbsverbotsklauseln;
- Plänen zur Altersvorsorge und Sparplänen für Arbeitnehmer.

Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der für mehr als 12 Monate zur Arbeit nach Polen entsandt wird, **bezüglich der Arbeitsbedingungen gleichbehandelt werden muss wie ein Arbeitnehmer, der bei einem polnischen Arbeitgeber beschäftigt ist, was sich aus den allgemein geltenden Rechtsvorschriften ergibt**, der entsendende Arbeitgeber ist dabei – bis auf die drei oben genannten Ausnahmen – weitgehend an die polnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften gebunden.

Mehr Informationen

<https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/pracownicy-w-firmie/chce-delegowac-pracownika> Informations- und Dienstleistungsservice für Unternehmer

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

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

4.10. Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen

Das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Nach Art. 66 der Verfassung der Republik Polen hat eine Person, die Arbeit in Polen ausführt, **ein Anspruch auf sichere und hygienische Arbeitsbedingungen (OHS)**. Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesem Bereich ergeben sich aus dem Arbeitsgesetz, andere Gesetze und Vorschriften und den Bestimmungen der Tarifverträge, Gesetze und Verordnungen zu arbeiten. Die obigen allgemeinen Bestimmungen werden durch spezifische Vorschriften für einen bestimmten Wirtschaftszweig ergänzt, die in separaten Rechtsakten und Verordnungen enthalten sind.

In der Regel ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei der **Einstellung** eines neuen Arbeitnehmers im Rahmen eines Arbeitsvertrags ihn **auf Vorsorgeuntersuchungen zu verweisen**.

Ersten medizinischen Untersuchungen unterliegen:

- Personen, die neu eingestellt werden;
- Minderjährige Arbeitgeber, die in andere Arbeitspositionen versetzt wurden, und andere Mitarbeiter, die in Arbeitsstellen mit gesundheitsgefährdenden oder belastenden Faktoren versetzt wurden.

Erste Tests **gelten jedoch nicht** für Personen:

- die für die gleiche Arbeitsstelle bzw. eine Arbeitsstelle mit den gleichen Bedingungen innerhalb von 30 Tagen nach der Beendigung oder Ablauf des vorherigen Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber eingestellt werden;
- die innerhalb von 30 Tagen nach Beendigung oder Ablauf des früheren Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber eingestellt werden, wenn sie

über ein gültiges ärztliches Attest verfügen, aus dem hervorgeht, dass es keine Gegenanzeigen für die Arbeit unter den in der Überweisung zur ärztlichen Untersuchung beschriebenen Arbeitsbedingungen gibt, und der Arbeitgeber feststellt, dass diese Bedingungen denen entsprechen, die an der betreffenden Stelle vorherrschen, mit Ausnahme von Personen, die für Ausführung besonders gefährlicher Tätigkeiten eingestellt werden. Bei diesen Personen verlangt der Arbeitgeber ein aktuelles ärztliches Attest, aus dem hervorgeht, dass es keine Gegenanzeigen für die Tätigkeit an dem betreffenden Arbeitsplatz gibt, sowie die Überweisung zur Untersuchung, die die Grundlage für die Ausstellung dieses Zeugnisses war.

Das oben genannte Prinzip gilt entsprechend für die Annahme einer Person, die gleichzeitig bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist.

Der Arbeitnehmer unterliegt auch **regelmäßigen medizinischen Untersuchungen**. Im Fall der Arbeitsunfähigkeit länger als 30 Tage wegen Krankheit dauert, unterliegt der Arbeitnehmer ärztlicher Untersuchung zur Kontrolle, seine Fähigkeit zu bestimmen, Arbeit an seinem bisherigen Posten auszuführen.

Regelmäßige und nachfolgende medizinische Untersuchungen werden so weit wie möglich während der Geschäftszeiten durchgeführt. Für Freistellung im Zusammenhang mit einer Untersuchung, behält er sich das Recht auf Vergütung und, wenn es die Prüfung an einem anderen Ort gibt, werden die Kosten dafür wie bei Dienstreisen geregelt.

Der Arbeitgeber darf nicht zulassen, dass Mitarbeiter ohne ein gültiges ärztliches Attest arbeiten, um das Fehlen von Gegen Bestätigung an einer bestimmten Position in den Betriebsbedingungen für eine medizinische Untersuchung in der Verweisung beschrieben zu arbeiten. Erstuntersuchungen, regelmäßige ärztliche Untersuchungen und Folgeuntersuchungen erfolgen auf der Grundlage einer Empfehlung des Arbeitgebers.

Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer in Bezug auf die Exposition gegenüber karzinogenen Substanzen und Mittel oder Staub beschäftigt, muss sicherstellen, dass diese Mitarbeiter auch regelmäßigen ärztlichen Kontrolluntersuchungen unterzogen werden:

- nach Beendigung der Arbeit in Kontakt mit diesen Stoffen, Faktoren oder Stäuben;
- nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Betroffene einen Antrag auf eine solche Untersuchung stellt.

Voruntersuchungen, periodische Untersuchungen und Kontrolluntersuchungen sowie Untersuchungen von Mitarbeitern, die karzinogenen und substantiellen

Stoffen oder fibrotischen Stäuben ausgesetzt sind, werden auf Kosten des Arbeitgebers durchgeführt. Der Arbeitgeber trägt auch weitere Kosten für die Gesundheitsvorsorge der Arbeitnehmer, die aufgrund der Arbeitsbedingungen erforderlich sind.

Der Arbeitgeber hat Bescheinigungen aufzubewahren, die auf der Grundlage von ärztlichen Untersuchungen und Überweisungen für Untersuchungen ausgestellt wurden.

Vor Beginn der Arbeit muss der Arbeitnehmer eine Erstausbildung in **sicheren und hygienischen Arbeitsbedingungen** absolvieren. Arbeitnehmer dürfen nicht arbeiten, wenn sie nicht über die erforderlichen Qualifikationen oder Fähigkeiten sowie ausreichende Kenntnisse der Vorschriften und der Arbeitsschutzvorschriften verfügen. Die Verpflichtung, ein erstes Gesundheits- und Sicherheitstraining vor der Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers sowie regelmäßige Schulungen zu diesem Thema anzubieten, obliegt dem Arbeitgeber.

Die Ausbildung des Arbeitnehmers vor der Arbeitsaufnahme ist nicht erforderlich, wenn er unmittelbar vor der Erstellung des nächsten Arbeitsvertrags mit diesem Arbeitgeber eine Stelle an der Stelle annimmt, die er bei dem betreffenden Arbeitgeber hatte. Die Ausbildung findet während der Arbeitszeit und auf Kosten des Arbeitgebers statt.

Es liegt in der Verantwortung des Arbeitnehmers, das Lesen der Vorschriften und der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften schriftlich zu bestätigen.

Die Vorschriften sehen **zwei Arten von Bildungstraining** im Bereich: sichere und hygienische Arbeitsbedingungen vor:

- a) **Erstschulung** – es wird durchgeführt, bevor man arbeiten darf an einer bestimmten Stelle. Dieses Training beinhaltet allgemeine Anweisungen und Stellenanweisungen;
- b) **periodische Schulung** – es zielt darauf ab, Kenntnisse und Fähigkeiten zu aktualisieren und zu konsolidieren im Bereich Gesundheit und Sicherheit, um die Schulungsteilnehmer mit neuen technischen und organisatorischen Lösungen in diesem Bereich vertraut zu machen.

Ein Mitarbeiter, der an mehreren Arbeitsplätzen arbeitet, sollte eine Arbeitsanweisung für jede dieser Stellen erhalten.

Die erste regelmäßige Schulung des Arbeitgebers und anderer Personen, die die Angestellten, insbesondere Manager, Meister und Vorarbeiter, führen, sollte innerhalb von 6 Monaten nach Beginn der Arbeit an diesen Stellen erfolgen. Andere Mitarbeiter innerhalb von 12 Monaten nach Beginn der Arbeit an einer bestimmten Stelle.

Periodische Schulung sollte in folgenden Zeiträumen durchgeführt werden:

- einmal in 1 Jahr – Beschäftigte an Stellen, in denen besonders gefährliche Arbeiten ausgeführt werden;
- alle 3 Jahre – Arbeiter, die an Arbeiterstellen beschäftigt sind;
- alle 5 Jahre – Arbeitgeber und andere Führungskräfte von Arbeitnehmern, insbesondere Fahrer, Meister und Brigaden; technische Mitarbeiter, einschließlich Designer, Maschinenbauer und auch von anderen technischen Geräten, Technologen und Produktionsorganisatoren; Mitarbeiter des Gesundheits- und Sicherheitsdienstes und andere Personen, die Aufgaben dieses Dienstes ausführen; Arbeitnehmer, deren Art der Arbeit mit der Exposition gegenüber gesundheitsgefährdenden, belastenden oder gefährlichen Faktoren in Zusammenhang steht, und Arbeitnehmern, deren Arbeit mit Gesundheits- und Sicherheitsaufgaben verbunden ist;
- alle 6 Jahre – Verwaltungs- und Büromitarbeiter.

Die periodische Schulung ist an der Stelle eines Verwaltungs- und Büromitarbeiters nicht erforderlich, wenn die Art der von dem Arbeitgeber betriebenen Tätigkeit sich in der Gewerbe-Gruppe befindet, im Sinne von den Vorschriften über die öffentliche Statistik, für die nicht höhere als die dritte Kategorie von Berufsrisiko festgelegt wird. Dies im Sinne von den Vorschriften über die Sozialversicherung im Falle von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Es sei denn, die von dem Arbeitgeber bearbeitete und dokumentierte Berufsrisikobeurteilung ergab anders.

Wenn die Art der von dem Arbeitgeber betriebenen Tätigkeit sich in der Gewerbe-Gruppe befindet, im Sinne von den Vorschriften über die öffentliche Statistik, für die höhere als die dritte Kategorie von Arbeitsrisiko festgelegt wurde; dies im Sinne von den Vorschriften über die Sozialversicherung im Falle von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten⁵. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, die periodische Schulung des Arbeitnehmers im Bereich von OHS, in der Zeit nicht länger als 6 Monate, das seit dem Tag der Festlegung der höheren Arbeitsrisiko-Kategorie gezählt wird.

⁵ (Kleidungs-, Leder und Lederprodukte-Herstellung, Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern; Herstellung von Computern, elektronischen und optischen Waren; Groß- und Einzelhandel von Fahrzeugen, Reparatur von Fahrzeugen, Groß- und Einzelhandel mit Ausnahme von Fahrzeughandel; Flugbeförderung, die mit Unterkunft und Gastronomieleistungen verbundene Tätigkeit; Information und Kommunikation; Finanz- und Versicherungstätigkeit; Immobilienservice; fachliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeit; Tätigkeit von Reiseunternehmern, Vermittlern und Reiseberatern und andere Dienstleistungstätigkeit im Bereich von Reservierung und damit verbundene Tätigkeit; Detektiv- und Schutzarbeit; administrative Bürobeienung, andere unterstützende gewerbliche Tätigkeit; öffentliche Verwaltung; nationale Wehrdienst; pflichtige Sozialversicherungen, extraterritoriale Organisationen und Teams; Bildung; Kulturtätigkeit; Unterhaltung und Erholung; andere Dienstleistungstätigkeit; Haushalte, die Arbeitnehmer beschäftigen; Haushalte, die Waren herstellen und Leistungen für eigene Bedürfnisse führen).

Die periodische Schulung ist obligatorisch, wenn aus der Arbeitsrisikobeurteilung hervorgeht, dass die periodische Schulung des Arbeitnehmers notwendig ist. Dann erfolgt sie in der Zeit nicht länger als 6 Monate, das seit dem Tag der Festlegung der Arbeitsrisiko-Kategorie gezählt wird.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das mit den ausgeführten Arbeiten verbundene **Arbeitsrisiko** zu bewerten und zu dokumentieren und die notwendigen Vorsorge-maßnahmen zur Risikoreduzierung zu ergreifen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über das berufliche Risiko, das mit den ausgeführten Arbeiten verbunden ist, und die Grundsätze des Schutzes vor Gefahren zu informieren.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern kostenlose Arbeitskleidung und Schuhe zur Verfügung zu stellen, die den Anforderungen der polnischen Normen entsprechen:

- wenn die Kleidung des Mitarbeiters beschädigt oder stark verschmutzt ist;
- aufgrund von technologischen, gesundheitlichen oder sicherheitstechnischen Anforderungen.

Der Arbeitgeber kann Stellen bestimmen, die die Verwendung von den Arbeitern ermöglicht, mit ihrer Zustimmung, ihre eigene Kleidung und Schuhe, die den Anforderungen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gerecht werden, aber dies kann nicht für Stellen gelten, für die sie von Arbeiten an den direkten Betrieb von Maschinen und anderen Ausrüstungen technische Arbeiten durchgeführt werden oder Arbeiten, die eine intensive Verschmutzung oder Verunreinigung von Kleidung und Schuhen mit chemischen oder radioaktiven Stoffen oder biologisch infektiösen Stoffen verursachen. Wenn in dem oben genannten Fall der Arbeitnehmer seine eigene Kleidung und Arbeitsschuhe verwendet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm einen Geldbetrag in der Höhe zu zahlen, der seinen aktuellen Preisen entspricht.

Die Pflicht des Arbeitgebers besteht auch darin, dem Arbeitnehmer unentgeltlich **persönliche Schutzausrüstung** zur Verfügung zu stellen, wenn dies für eine bestimmte Stelle erforderlich ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass geeignete persönliche Schutzausrüstung sowie Arbeitskleidung und Schuhe Schutz- und Funktionseigenschaften haben und für deren Reinigung, Wartung, Reparatur, Entstaubung und Desinfektion sorgen. Kann der Arbeitgeber Arbeitskleidung nicht waschen, dürfen diese Tätigkeiten von einem Arbeitnehmer ausgeübt werden, sofern der Arbeitgeber den Gegenwert in Höhe der dem Arbeitnehmer entstandenen Kosten zahlt.

Falls die Arbeitsbedingungen nicht für die Sicherheit entsprechen und stellen eine direkte Bedrohung für die Gesundheit oder das Leben des Arbeitnehmers oder die von ihm geleistete Arbeit eine solche Gefahr andere droht, hat der Arbeit-

nehmer das Recht, von der Arbeit zu unterlassen, bringen Sie es sofort zu einem Vorgesetzten.

Wenn der Verzicht auf die Ausführung der Arbeit die Bedrohung nicht beseitigt, hat der Arbeitnehmer das Recht, **sich von dem Ort der wegzubewegen und den Vorgesetzten unverzüglich zu informieren.** Der Arbeitnehmer behält sich das Recht auf Vergütung für den Zeitraum vor, in dem er aus den oben genannten Gründen nicht arbeiten oder sich von der Gefahrenstelle entfernen kann.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, nach der vorherigen Benachrichtigung des Vorgesetzten, **auf die Ausübung der Arbeit, die besondere psychophysische Fähigkeiten fordert, zu verzichten**, wenn sein psychophysischer Zustand die Bedrohung für andere sein kann.

Das Recht, auf die Ausübung der Arbeit zu verzichten und den Ort der Gefahr zu verlassen, gilt nicht für den Arbeitnehmer, dessen Pflicht es ist, menschliches Leben oder Eigentum zu retten.

Wenn die Arbeit an gleichem Ort von den von verschiedenen Arbeitgebern beschäftigten Personen ausgeübt wird, sind diese Arbeitgeber verpflichtet, zusammenzuarbeiten. Sie sollten eine koordinierende Person bestimmen, die die sicheren und hygienischen Arbeitsbedingungen für alle beschäftigten in diesem Ort Personen beaufsichtigt. Die Arbeitgeber sollen auch die Regeln der Zusammenarbeit im Falle von Gesundheits- und Lebensgefahren für die Arbeitnehmer, gegenseitig aber auch die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter über Vermeiden von Arbeitsrisiko zu informieren. Die Anwesenheit der koordinierenden Person befreit nicht die einzelnen Arbeitgeber von der Pflicht, den beschäftigten Personen die sicheren und hygienischen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten

Im Fall **von zivilrechtlichen Verträgen** ist der Arbeitgeber verpflichtet, sichere und hygienische Arbeitsbedingungen für natürliche Personen zu gewährleisten, die am Arbeitsplatz bzw. an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort arbeiten, dabei auch für Personen, die am Arbeitsplatz oder an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort als Selbständige tätig sind. Die Vorschriften legen jedoch nicht fest, auf welche Weise die oben genannte Verpflichtung zu erfüllen ist – der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Mitarbeiter zu ärztlichen Untersuchungen oder zu Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit und –hygiene zu schicken oder ihnen persönliche Schutzausrüstung bereitzustellen. Wenn jedoch z.B. die Art der ausgeführten Tätigkeit, der Risikograd im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen oder dem Ablauf von Tätigkeiten als erheblich gilt und es ratsam ist, dass nur Personen mit einem entsprechenden Gesundheitszustand diese Arbeit ausführen oder sich unter diesen Bedingungen aufhalten, sollte sich der Arbeitgeber vor Beginn der Arbeit vergewissern, dass diese Personen die ihnen

im Rahmen der zivilrechtlichen Verträge übertragenen Aufgaben auch erfüllen können.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Ein Arbeitnehmer, der einen Unfall erlitten hat, sollte, wenn es sein Gesundheitszustand zulässt, **seinen Vorgesetzten unverzüglich über ein solches Ereignis informieren**. Im Fall eines Arbeitsunfalls, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um das Risiko zu beseitigen oder zu begrenzen, um Erste Hilfe zu den Verletzten zur Verfügung stellen und die vorgeschriebenen Umstände und Ursachen des Unfalls zu ermitteln und geeignete Maßnahmen ergreifen, um ähnliche Unfälle zu vermeiden.

Ein Arbeitsunfall ist **ein plötzliches Ereignis, verursacht durch eine äußere Ursache, die zu Verletzungen oder Tod führt**, die im Zusammenhang mit der Arbeit aufgetreten sind:

- während oder im Zusammenhang mit der Ausübung der gewöhnlichen Tätigkeit oder der Anordnungen seiner Vorgesetzten durch den Arbeitnehmer;
- während oder in Verbindung mit dem Arbeitnehmer, der Tätigkeiten zum Vorteil des Arbeitgebers ausführt, auch ohne Anweisungen;
- während der Arbeitnehmer auf dem Weg zwischen dem Arbeitgebersitz und dem Erfüllungsort der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtung dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

Bei einem Arbeitsunfall wird auch ein Unfall behandelt, den der Arbeitnehmer hat:

- während einer Geschäftsreise unter anderem unter den oben genannten Umständen, es sei denn, dass der Unfall durch das Verhalten des Arbeitnehmers verursacht wurde, das nicht mit der Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben zusammenhängt;
- während des Trainings auf dem Gebiet der universellen Selbstverteidigung;
- bei der Durchführung von Aufgaben, die von Gewerkschaftsorganisationen angeordnet werden, die beim Arbeitgeber tätig sind.

Arten von Arbeitsunfällen:

- tödlicher Unfall – ein Unfall, der in einem Zeitraum von nicht mehr als 6 Monaten nach dem Unfalltag zum Tod führt;
- schwer – ein Unfall, der zu einer schweren Körperverletzung geführt hat, wie z.B. Verlust des Seh-, Hör-, Sprach-, Fortpflanzungsvermögens oder anderen Körperverletzungen oder Gesundheitsstörungen, die die Grundfunktionen des

Körpers beeinträchtigen, sowie unheilbare oder lebensbedrohliche Krankheit, dauerhafte Geisteskrankheit, völlige oder teilweise Arbeitsunfähigkeit in einem Beruf oder dauerhafte, erhebliche Entstellung oder Missbildung;

- Kollektiv – ein Unfall, der von mindestens zwei Personen infolge desselben Ereignisses betroffen ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den zuständigen regionalen Arbeitsaufsichtsbeamten unverzüglich zu benachrichtigen und dazu noch einen Staatsanwalt mit einem tödlichen, schweren oder kollektiven Arbeitsunfall und einem anderen Unfall, der diese Auswirkungen auf die Arbeit zurückzuführen hat, wenn er als Arbeitsunfall angesehen werden kann.

Die Umstände und Ursachen des Unfalls werden von einem vom Arbeitgeber ernannten aus zwei Personen bestehenden Team festgelegt, dessen Zusammensetzung durch nationale Vorschriften festgelegt wird. Nach der Bestimmung, beschädigt es die Umstände und Ursachen des Unfalls das Team bereitet – spätestens innerhalb **von 14 Tagen nach der Mitteilung des Unfalls** – das Protokoll die Umstände und Ursachen von Unfällen am Arbeitsplatz, die das Opfer vor der Genehmigung verweisen. Das Opfer hat das Recht, Kommentare und Einwände zu den im Unfallbericht enthaltenen Erkenntnissen abzugeben, die das Team nach dem Unfall verpflichtet hat, den Verletzten zu belehren.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Verzeichnis der Arbeitsunfälle zu führen und die Umstände und Ursachen eines Arbeitsunfalls zusammen mit anderen Unterlagen nach dem Unfall 10 Jahre lang von der Vorbereitung an zu dokumentieren.

Kosten, die mit der Ermittlung der Umstände und Ursachen von Arbeitsunfällen in Zusammenhang stehen, trägt der Arbeitgeber. Beschäftigte, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind, sind **wegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert**. Die Höhe der Invalidenrente aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit wird nach den für die Altersversorgung vorgesehenen Regeln festgelegt wegen Arbeitsunfähigkeit in den Bestimmungen über Alters- und Invalidenrenten aus dem Sozialversicherungsfonds.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

<http://www.ciop.pl> Zentralinstitut für Arbeitsschutz – Nationales Forschungsinstitut

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

4.11. Sonderkategorien von Mitarbeitern

Jugendliche

Die Beschäftigung von Personen im Alter von 15 bis 18 Jahren (**Minderjährigen**) erfolgt auf der Grundlage von separaten Arbeitsverträgen zum Zwecke der Berufsausbildung oder Arbeitsverträgen für die Ausübung von leichten Tätigkeiten. Es ist verboten, eine Person zu beschäftigen, die das 15. Lebensjahr noch nicht abgeschlossen hat. Das Arbeitsgesetzbuch sieht allerdings **Ausnahmen** von dieser Regelung vor.

Entsprechend dem Arbeitsgesetzbuch ist das Ausübung einer Arbeit bzw. anderer Erwerbstätigkeit **durch ein Kind, das das 15. Lebensjahr noch nicht abgeschlossen hat**, nur dann erlaubt, wenn der Arbeitgeber im Kultur-, Kunst-, Sport- oder Werbebereich tätig ist und erfordert vorherige Zustimmung des gesetzlichen Vertreters oder Erziehungsberechtigten dieses Kindes sowie Zustimmung des zuständigen Arbeitsinspektors.

Die Beschäftigung von minderjährigen Mitarbeitern unterliegt Einschränkungen in Bezug auf die Arbeitszeit (sie dürfen z.B. keine Nachtarbeit und keine Überstunden leisten). Es ist außerdem verboten, Minderjährige für Tätigkeiten einzusetzen, die in entsprechenden Gesetzen der Länder verboten sind.

Schwangere und Mütter

Die Arbeit der Frauen unterliegt einem besonderen Schutz im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft.

- Während der Schwangerschaft und des Mutterschutzes darf der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag weder kündigen noch auflösen.
- Ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsvertrag für Probezeit für die Dauer von mehr als einem Monat, der nach dem dritten Schwangerschaftsmonat aufgelöst worden wäre, verlängert sich bis zum Zeitpunkt der Entbindung.
- Eine schwangere Mitarbeiterin darf weder für Überstunden noch für Nachtarbeit eingesetzt werden. Man darf sie außerdem ohne ihre Zustimmung nicht außerhalb ihres ständigen Arbeitsplatzes einsetzen oder im System der unterbrochenen Arbeitszeit beschäftigen.
- Eine Mitarbeiterin, die ihr Kind stillt, hat Anspruch auf zwei halbstündige Pausen, die in ihre Arbeitszeit angerechnet werden, eine Mitarbeiterin, die mehr als ein Kind stillt – auf zwei Pausen je 45 Minuten. Wenn die tägliche Arbeit-

szeit der Mitarbeiterin unter 6 Stunden liegt, hat sie Anspruch auf eine Stillpause. Keinen Anspruch auf Stillpause haben Mitarbeiterinnen mit einer Arbeitszeit von weniger als 4 Stunden täglich.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine schwangere Mitarbeiterin für ärztliche Untersuchungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft frei zu stellen, falls es keine Möglichkeit besteht, diese Untersuchungen außerhalb der Arbeitszeiten durchzuführen. Für die Dauer der dadurch bedingten Abwesenheit von der Arbeit steht der Mitarbeiterin weiterhin ihr Gehalt zu.
- Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht für schwere, gefährliche und gesundheitsschädigende Arbeiten eingesetzt werden, deren Liste durch das Gesetz bestimmt ist.

Menschen mit Behinderung

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird in Polen gesetzlich geregelt. Die Arbeitszeit einer Person mit Behinderung **darf keine 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche überschreiten**. Eine Person mit Behinderung, der ein hoher oder mittlerer Grad der Behinderung zugesprochen wurde, arbeitet höchstens 7 Stunden am Tag und 35 Stunden pro Woche. Die Anwendung von Arbeitszeitnormen für Personen mit Behinderung führt nicht zu Abzügen vom Gehalt, der in fester monatlicher Höhe ausbezahlt wird.

Eine Person mit Behinderung darf keine Nacharbeit und keine Überstunden verrichten. Eine Person mit Behinderung hat Anspruch auf **Pause während der Arbeit für Rehasport oder Erholung**. Die Pause dauert 15 Minuten und wird der Arbeitszeit zugerechnet.

Einer Person, der ein hoher oder mittlerer Grad der Behinderung zugesprochen wurde, hat Anspruch auf **zusätzlichen Erholungsurlaub** von 10 Werktagen im Kalenderjahr. Den Anspruch auf den ersten Zusatzurlaub bekommt diese Person, nachdem sie ein Jahr gearbeitet hat und über einen dieser Behinderungsgrade verfügt. Keinen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub haben Personen, die einen Anspruch auf Erholungsurlaub von mehr als 26 Werktagen bzw. auf einen zusätzlichen Urlaub auf Grundlage besonderer Gesetze haben.

Wenn der zusätzliche Urlaub, der aufgrund von besonderen Gesetzen zusteht, kürzer ist als 10 Tagen, hat man stattdessen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub gemäß dem Gesetz über berufliche und soziale Rehabilitation und über Beschäftigung von Personen mit Behinderung, d.h. auf den zehntägigen Urlaub.

Eine Person mit hohem oder mittlerem Behinderungsgrad hat zudem Anspruch **auf bezahlte freie Tage**:

- 1) In Höhe von bis zu 21 Tagen für die Teilnahme an einem Reha-Aufenthalt, höchstens einmal im Jahr;
- 2) Für fachärztliche Untersuchungen, medizinische Eingriffe oder Reha-Maßnahmen, auch für Beschaffung von orthopädischen Hilfsmitteln oder deren Reparatur, falls diese Tätigkeiten nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können.

Die Entlohnung für die oben genannten freien Tage wird wie die Entlohnung während der Urlaubstage berechnet.

Ein Arbeitgeber, der keine behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung bietet, kann eine Person mit hohem oder mittlerem Behinderungsgrad beschäftigen, wenn der den Arbeitsplatz behindertengerecht ausstattet (die Kontrolle erfolgt durch Staatliche Arbeitsinspektion) oder wenn die Beschäftigung in Form von Telearbeit erfolgt.

Um sich Informationen über Hilfe bei der Durchsetzung der Ansprüche bezüglich der Beschäftigung und Arbeitsbedingungen einzuholen, können sich Menschen mit Behinderung an die Staatliche Arbeitsinspektion – ein Organ, das zur Kontrolle und Einhaltung des Arbeitsrechts geschaffen wurde – bzw. an ein Arbeitsgericht wenden.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl> Büro des Regierungsbevollmächtigten für Menschen mit Behinderungen

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

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

4.12. Arbeitszeit

In Polen **darf die Arbeitszeit 8 Stunden pro Tag und durchschnittlich 40 Stunden in einer durchschnittlichen 5-Tage-Woche nicht überschreiten**. Dies geschieht in einer angenommenen Abrechnungsperiode von maximal 4 Monaten. Wenn dies aus objektiven oder technischen Gründen oder in Bezug auf die Arbeitsorganisation gerechtfertigt ist, kann der Bezugszeitraum im Rahmen eines Tarifvertrags oder im Einvernehmen mit den Gewerkschaftsorganisationen oder, wenn

der Arbeitgeber keine Gewerkschaftsorganisationen betreibt, durch Vereinbarung mit Vertretern auf höchstens 12 Monate verlängert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit zuzüglich Überstunden darf im angenommenen Abrechnungszeitraum durchschnittlich 48 Stunden nicht überschreiten.

Es ist möglich, **eine flexible Arbeitszeit**, d.h. unterschiedliche Öffnungszeiten, zu verwenden oder das Zeitintervall anzugeben, in dem der Arbeitnehmer über den Zeitpunkt des Arbeitsbeginns entscheidet. In manchen Arbeitszeitsystemen kann die tägliche Arbeitszeit verlängert werden.

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf **ununterbrochene tägliche Ruhezeit** von mindestens 11 Stunden und eine wöchentliche Dauer von mindestens 35 Stunden, in einigen Fällen nicht weniger als 24 Stunden.

Wenn die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers mindestens 6 Stunden beträgt, hat der Arbeitnehmer das Recht auf eine **Pause** von mindestens 15 Minuten, die in der Arbeitszeit enthalten ist. Ein Arbeitgeber kann eine Arbeitsunterbrechung einführen, die nicht vor Arbeitsbeginn, höchstens 60 Minuten, für den Verzehr einer Mahlzeit oder für persönliche Angelegenheiten gezählt wird.

Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind in den im Arbeitsgesetzbuch angegebenen Fällen erlaubt auf erschöpfende Weise, beispielsweise bei Schichtarbeit, Verkehr und Kommunikation, wenn die aufgrund ihres sozialen Nutzens und der täglichen Bedürfnisse der Bevölkerung notwendigen Arbeiten durchgeführt werden.

Handels- und tätigkeitsbedingte Handelsbeschränkungen an Sonn- und Feiertagen sind eingeschränkt. Im Jahr 2020 und in den Folgejahren sind jeweils 7 Handelssonntage vorgesehen, die auf den letzten Sonntag im Januar, April, Juni und August sowie auf zwei aufeinanderfolgende Sonntage vor Weihnachten und auf den Sonntag vor Ostern fallen. In einigen Fällen sind Handel und Beschäftigung im Handel jeden Sonntag erlaubt, z.B. an Tankstellen, in Apotheken, Blumenläden.

Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten, sind verpflichtet, einen weiteren freien Tag zu bekommen. Ein solcher Mitarbeiter sollte mindestens alle vier Wochen einen arbeitsfreien Sonntag nutzen. **Die Nachtzeit** beträgt 8 Stunden zwischen 21:00 und 7:00 Uhr. Ein Arbeitnehmer, der nachts arbeitet, hat Anspruch auf eine Vergütung für jede Arbeitsstunde während der Nacht.

Überstunden betrifft die Arbeit jenseits eines Mitarbeiters der normalen Arbeitszeit durchgeführt wird, sowie die Arbeit über längere tägliche Arbeitszeit, im Falle der Notwendigkeit Rettungsaktion durchzuführen, um das menschliche Leben oder Gesundheit, Schutz des Eigentums oder der Umwelt oder zur Behe-

bung einer Störung oder spezifischen Bedürfnisse des Arbeitgebers zu schützen. Die Anzahl der Überstunden, die aufgrund der besonderen Bedürfnisse des Arbeitgebers geleistet werden, darf 150 Stunden pro Kalenderjahr für einen bestimmten Arbeitnehmer nicht überschreiten. Die Ausübung von Überstunden wird durch eine zusätzliche Vergütung oder Freistellung kompensiert.

Bei zivilrechtlichen Verträgen finden die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches zur Arbeitszeit keine Anwendung. Diese Frage wird auch nicht durch die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches geregelt – es gehört zu den Vertragsparteien. Stattdessen müssen Sie die Anzahl der Stunden für die Ausführung des Auftrags oder die Erbringung von Dienstleistungen auf der Grundlage eines Vertrags bestätigen, für den der Mindeststundensatz für jede Stunde der Ausführung des Auftrags oder der Erbringung von Dienstleistungen gilt.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

4.13. Urlaub

Urlaubsrecht

Der Mitarbeiter hat jedes Jahr Anspruch auf ununterbrochenen und bezahlten **Erholungsurlaub**. Der Mitarbeiter darf nicht auf seinen Urlaubsanspruch verzichten. Die nachgewiesenen Beschäftigungszeiten der Bürger der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA im Ausland bei ausländischen Arbeitgebern werden im Rahmen der Mitarbeiteransprüche an die Beschäftigungszeiten in Polen angerechnet.

Es sind folgende **Urlaubsformen** vorgesehen: Erholungsurlaub, Mutterschaftsurlaub, unter Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs, Vaterschaftsurlaub, Erziehungsurlaub, Bildungsurlaub, Elternzeit, unbezahlter Urlaub.

Erholungsurlaub

Der Mitarbeiter erwirbt den Anspruch auf seinen ersten Erholungsurlaub (in Höhe von 1/12 des Urlaubsanspruchs, der ihm nach geleisteter Arbeit in einem Jahr zusteht) nach dem Ablauf des ersten Arbeitsmonats. Den Anspruch auf weiteren Urlaub erwirbt er in jedem weiteren Kalenderjahr der Beschäftigung. **Die Dauer des Erholungsurlaubs** beträgt 20 Tage – wenn der Arbeitnehmer kürzer als 10 Jahre beschäftigt ist, 26 Tage – wenn der Arbeitnehmer mindestens

10 Jahre beschäftigt ist. Zu der für die Bemessung des Urlaubsanspruchs wir auch die Zeit der Ausbildung an einer weiterführenden Schule gerechnet. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Mitarbeiter im Rahmen des Erholungsurlaubs auf dessen Wunsch und in dem von ihm genannten Zeitraum (bis zu 4 Tagen im Kalenderjahr) Urlaub zu gewähren. Der Urlaubsanspruch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers errechnet sich anteilig nach verträglicher Arbeitszeit dieses Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter Urlaub in dem Kalenderjahr, in dem der Mitarbeiter den Urlaubsanspruch erworben hat. **Die Resturlaubstage** sollen bis Ende des dritten Quartals des Folgekalenderjahres in Anspruch genommen werden. Sollte der Urlaub bis zur Auflösung des Arbeitsvertrags nicht in Anspruch genommen werden, steht dem Mitarbeiter eine Urlaubsabgeltung zu. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann der Urlaub aufgeteilt werden, wobei mindestens ein Teil der Erholungszeit nicht kürzer als 14 aufeinander folgende Kalendertage dauern soll. Für die Urlaubszeit steht dem Arbeitnehmer eine Vergütung zu, in einer Höhe, die er – soweit er in dieser Zeit gearbeitet hätte – erhalten hätte.

Unbezahlter Urlaub

Ein unbezahlter Urlaub wird auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers gewährt (dieser Urlaub wird an die Dienstzeit angerechnet, nach der sich die Arbeitnehmerberechtigungen richten); Unabhängig von oben genanntem, kann der Arbeitgeber nach schriftlicher Zustimmung des Mitarbeiters dem Mitarbeiter einen unbezahlten Urlaub gewähren, damit dieser bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt werden kann, für einen Zeitraum, der durch die beiden Arbeitgeber vereinbart wird (die Dauer dieses Urlaubs wird an die Dienstzeit angerechnet, nach der sich die Arbeitnehmerberechtigungen beim bisherigen Arbeitgeber richten).

Mutterschaftsurlaub

Eine Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von **20 Wochen** – bei der Geburt eines Kindes, **31 Wochen** – bei der Geburt von zwei Kindern, **33 Wochen** – bei der Geburt von drei Kindern, **35 Wochen** – bei der Geburt von vier Kindern bzw. **37 Wochen** bei der Geburt von fünf oder mehr Kindern.

Einen Anspruch auf **Urlaub unter Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs** haben auch Mitarbeiter, die ein Kind aufgenommen und beim Familiengericht einen Antrag auf Adoption gestellt haben, bzw. Mitarbeiter, die ein Pflegekind aufgenommen haben (mit Ausnahme von Personen, die hauptberuflich als Pflegeeltern tätig sind). Die Dauer des Urlaubs entspricht den oben genannten Zeiten, sie ist dabei von der Anzahl der gleichzeitig adoptierten/zur Pflege aufge-

nommenen Kinder abhängig und wird gewährt bis zum Abschluss des 7. Lebensjahrs durch das Kind, beim Kind, bei dem die Schulpflicht verschoben wurde – bis zur Vollendung des 10. Lebensjahrs.

Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs bzw. des Urlaubs unter Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs hat man Anspruch auf das Mutterschaftsgeld.

Elternzeit

Direkt im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub hat der Mitarbeiter Anspruch auf Elternzeit von bis zu **32 Wochen** – bei der Geburt eines Kindes bzw. von **bis zu 34 Wochen** bei Zwillings- oder Mehrlingsgeburten.

Einen Anspruch auf Elternzeit haben auch Mitarbeiter, die ein Kind aufgenommen und beim Familiengericht einen Antrag auf Adoption gestellt haben, bzw. Mitarbeiter, die ein Pflegekind aufgenommen haben (mit Ausnahme von Personen, die hauptberuflich als Pflegeeltern tätig sind). Die Dauer des Urlaubs entspricht den oben genannten Zeiten, sie ist dabei von der Anzahl der gleichzeitig adoptierten / zur Pflege aufgenommenen Kinder abhängig. Der Anspruch auf Elternzeit bekommt man dann direkt nach dem Ende des Urlaubs unter Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs bzw. des Mutterschaftsgeldes für den Zeitraum, der dem Zeitraum des Urlaubs unter Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs entspricht.

Elternzeit wird auf schriftlichen Antrag des Mitarbeiters gewährt. Einen Anspruch auf diesen Urlaub hat man direkt nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs, einmalig oder aufgeteilt in bis zu 4 Abschnitte. Es besteht außerdem die Möglichkeit, bis zu 16 Wochen Elternzeit in Anspruch zu nehmen, im Zeitraum, der nicht direkt nach der Inanspruchnahme des vorherigen Urlaubsabschnitts anschließt. Die Nutzung dieser Option hängt von der Entscheidung der Eltern ab, zumal man bedenken muss, dass die Anzahl der Abschnitte der auf diese Weise gewährten Elternzeit die Anzahl der ihnen zustehenden Abschnitte des Erziehungsurlaubs verringert.

Kein Abschnitt der Elternzeit darf kürzer sein als 8 Wochen. Der endgültige Zeitpunkt für die Inanspruchnahme der Elternzeit ist das Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind das 6. Lebensjahr vollendet.

Es besteht die Möglichkeit, die Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung (1/2 Stelle) zu verbinden, beim Arbeitgeber, der den o.g. Urlaub gewährt. Im oben genannten Fall verlängert sich die Elternzeit anteilig – auf bis zu 64 bzw. 68 Wochen.

Zusätzlich besteht für **die Eltern** die Möglichkeit, die im Zusammenhang mit der Betreuung des Kindes zustehende Elternzeit und das Mutterschaftsgeld wäh-

rend der Urlaubsdauer **untereinander zu teilen**, wenn ein Elternteil als Arbeitnehmer tätig ist und das andere im Zusammenhang mit einer anderen Beschäftigungsart krankenversichert ist, z.B. selbständig tätig ist.

Für die Dauer der Elternzeit steht dem Mitarbeiter Mutterschaftsgeld zu.

Vaterschaftsurlaub

Ein Arbeitnehmer, der Vater ist und sein Kind erzieht, hat Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. Ein Anspruch auf diese Urlaubsform hat der Vater des Kindes, jedoch nicht länger als bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats durch das Kind. Auch ein Mitarbeiter, der Adoptivvater ist, hat Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, den er bis zu 24 Monaten nach der Rechtskräftigkeit der Gerichtsentscheidung über die Adoption in Anspruch nehmen kann, jedoch nicht später als bis zum Abschluss des 7. Lebensjahr durch das Kind, beim Kind, bei dem die Schulpflicht verschoben wurde – bis zur Vollendung des 10. Lebensjahrs. Der Vaterschaftsurlaub beträgt bis zu **2 Wochen**, man kann diesen Zeitraum in zwei Abschnitte aufteilen und jeden Abschnitt zum beliebigen Zeitpunkt in Anspruch nehmen. Für die Dauer des Vaterschaftsurlaubs steht dem Mitarbeiter Mutterschaftsgeld zu.

Erziehungsurlaub

Der Erziehungsurlaub steht dem Arbeitnehmer in Höhe von **bis zu 36 Monaten** zu, jedoch nicht länger als bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind das 6. Lebensjahr vollendet. Diese Urlaubsform dürfen diejenigen Arbeitnehmer in Anspruch nehmen, die seit mindestens 6 Monaten beschäftigt sind. Der Erziehungsurlaub kann von der Mutter oder dem Vater in Anspruch genommen werden, die Arbeitnehmer sind. Dieser Urlaub wird auf schriftlichen Antrag des Mitarbeiters gewährt, in bis zu 5 Abschnitten. Während der Erziehungsurlaub hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Vergütung (es handelt sich bei dieser Urlaubsform um einen unbezahlten Urlaub), auch keinen Anspruch auf Lohnersatzleistung, der Mitarbeiter ist allerdings renten- und krankenversichert, die Beiträge werden vom Arbeitgeber übernommen.

Bildungsurlaub

Ein Bildungsurlaub steht einem Mitarbeiter zu, der auf Initiative des Arbeitgebers bzw. nach dessen Zustimmung seine Qualifikationen verbessert, unter den durch Arbeitsgesetzbuch bestimmten Rechtsvorschriften. Diese Urlaubsform steht dem Mitarbeiter in folgender Höhe zu: **6 Tage – für Mitarbeiter, der sich auf externe Prüfung vorbereitet; 6 Tage** – für Mitarbeiter, der sich auf eine Prüfung zur

Bestätigung seiner beruflichen Qualifikationen vorbereitet; **21 Tage** im letzten Studienjahr – für Vorbereitung der Diplomarbeit und die Abschlussprüfung. Für die Dauer des Bildungsurlaubs hat der Mitarbeiter Anspruch auf Vergütung.

Arbeitsfreie Tage

Als gesetzliche Feiertage gelten **Sonntage** sowie folgende **Feiertage**: 1. Januar, 6. Januar, Ostersonntag, Ostermontag, 1. Mai, 3. Mai, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 1. November, 11. November, 25. Dezember, 26. Dezember.

Freistellung von der Arbeit

Es gibt eine Reihe von Anlässen, für die die Freistellung von der Arbeit gewährt wird. **Zu den wichtigsten zählen**: Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, ärztliche Untersuchungen, Betreuung des Kindes, private oder familiäre Anlässe wie Eheschließung oder Beerdigung.

Bei Gründen für die Freistellung von der Arbeit wie die **Eheschließung** des Arbeitnehmers, **Geburt oder Beerdigung des Kindes**, des Ehepartners, des Kindes, des Vaters, der Mutter, des Stiefvaters bzw. der Stiefmutter des Arbeitnehmers stehen ihm **2 freie Tage** zu. Wenn die Freistellung von der Arbeit wegen der **Eheschließung des Kindes** des Arbeitnehmers, **des Todes und der Beerdigung** seiner Schwester, seines Bruders, der Schwiegermutter, des Schwiegervaters, der Großmutter, des Großvaters oder einer anderen Person, für deren Unterhalt der Arbeitnehmer aufgekommen ist oder die direkt unter seiner Vormundschaft stand, gewährt wird, steht ihm **ein freier Tag** zu. Während der Freistellung von der Arbeit aus o.g. Gründen steht dem Arbeitnehmer eine Vergütung in gleicher Höhe zu, die er für einen Arbeitstag bekommen hätte.

Ein Mitarbeiter, der **mindestens 1 Kind** im Alter bis 14. Jahren erzieht, hat pro Kalenderjahr einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit **für 16 Stunden oder 2 Tage** bei voller Vergütung.

Ein Mitarbeiter, **der seine beruflichen Qualifikationen verbessert**, hat Anspruch (neben dem o.g. Bildungsurlaub) auf ganzen oder teilweise freien Tag, für die Zeit, die er benötigt, um pünktlich zum Pflichtunterricht zu kommen bzw. für dessen Dauer (für diese Freistellung hat der Mitarbeiter Anspruch auf Vergütung).

Bei zivilrechtlichen Verträgen werden die Rechtsvorschriften des Arbeitsgesetzbuches bezüglich des Urlaubs, der Freistellung von der Arbeit oder Feiertage nicht angewendet. Diese Fragen werden auch nicht durch das Bürgerliche Gesetzbuch geregelt.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

4.14. Arbeitnehmervertretung

Beim Arbeitgeber können auch andere Formen der nicht gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretung tätig sein, z.B. **Betriebsräte**.

Jede erwerbstätige Person in Polen hat das Recht, einer Gewerkschaft anzugehören. Eine Gewerkschaft kann von einer Gruppe aus mindestens 10 Personen gegründet werden, die für die Gründung einer Gewerkschaft berechtigt sind, es liegt dabei in ihrem Ermessen, welche Personen (Kategorien, Gruppen, Berufe) ihre Gewerkschaft vereinigen soll.

Die Richtlinien der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sowie die Ausübung von bestimmten Funktionen im Verband werden von den Satzungen und Gesetzen der Gewerkschaftsorgane festgelegt. Die Aufnahme eines neuen Mitglieds in die Gewerkschaft ist in der Regel mit der Abgabe einer **Beitrittserklärung** durch dieses Mitglied verbunden. Über die Annahme der Beitrittserklärung entscheiden die entsprechenden durch die Satzung bestimmten Vorstände der Gewerkschaft. Bei einem Arbeitgeber kann eine **betriebliche** oder **eine überbetriebliche Gewerkschaft** tätig sein. Die einzelnen Gewerkschaften können sich zu Dachverbänden oder Gewerkschaftsbünden schließen.

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig. Niemand darf wegen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft benachteiligt werden. Die Gewerkschaften vertreten sowohl gemeinschaftliche als auch individuelle Rechte und Interessen der Mitarbeiter. Im Bereich der gemeinschaftlichen Rechte und Interessen vertreten die Gewerkschaften alle Mitarbeiter, unabhängig von deren Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (sie schließen z.B. Tarifverträge, Vereinbarungen ab, verhandeln über Arbeitsrichtlinien, Vergütungsformen, den betrieblichen Fond der Sozialleistungen). In individuellen Fällen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis kann ein Mitarbeiter durch eine Gewerkschaft vertreten werden, wenn er ein Mitglied dieser Gewerkschaft ist bzw. wenn die von ihm gewählte Gewerkschaft sich bereit erklärt, seine Arbeitnehmerrechte zu verteidigen (z.B. die Gewerkschaft gibt ihre Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung oder Auflösung des Arbeitsvertrags mit dem Mitarbeiter ab).

Am 1. Januar 2019 trat ein neues Gesetz in Kraft, das allen erwerbstätigen Personen das volle Recht gibt, Gewerkschaften zu gründen und den Gewerkschaften beizutreten. Dem geänderten Gesetz zufolge gilt als erwerbstätig sowohl ein Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgesetzbuches als auch eine Person, die ihre Arbeit für Arbeitsentgelt auf einer anderen Grundlage als Arbeitsverhältnis verrichten, wenn sie für diese Art der Arbeit keine anderen Personen beschäftigt, unabhängig von der Grundlage der Beschäftigung, sie hat dabei solche Rechte und Interessen im Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit, die von einer Gewerkschaft vertreten und verteidigt werden können. Die neuen Gesetze ermöglichen die Gründung und Mitgliedschaft in den Gewerkschaften vor allem Personen, die ihre Arbeit auf Grundlage von zivilrechtlichen Verträgen verrichten sowie natürlichen Personen, die eine nicht landwirtschaftliche selbständige Tätigkeit ohne Mitarbeiter ausüben. Das Recht auf Beitritt in die schon vorhandenen Gewerkschaften haben auch Freiwillige, Praktikanten und andere Personen, die persönlich unentgeltlich ihre Arbeit verrichten.

Ab dem 1. Januar 2019 werden Rechte, die für die Ausübung der Gewerkschaftsarbeit notwendig sind, wie etwa Freistellung von der Erwerbsarbeit für die laufenden Gewerkschaftsarbeiten oder der besondere Schutz der aktiven Gewerkschaftsmitglieder vor Kündigung oder unvorteilhaften Vertragsänderungen auch für andere Erwerbstätige als Arbeitnehmer gewährleistet.

Den Angaben des Hauptamts für Statistik von 2014 und des Zentrums für Erforschung der Öffentlichen Meinung (CBOS) von 2017 zufolge lag der Anteil der in einer Gewerkschaft vereinigten Personen bei 11% aller Erwerbstätigen.

Beim Arbeitgeber können auch andere Formen der nicht gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretung tätig sein, z.B. **Betriebsräte**.

Betriebsräte, die bei Arbeitgebern tätig sind, die eine gewerbliche Tätigkeit ausüben und mindestens 50 Mitarbeiter beschäftigen, sind Arbeitnehmervertretungen zum Zweck der Information und Beratung. Die Betriebsräte werden von Mitarbeitern gewählt. Sie haben das Recht, Auskünfte über die Tätigkeit und wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu bekommen sowie Informationen und Beratung über den Stand, Struktur und vorgesehene Änderungen der Beschäftigung sowie Aktivitäten zwecks Änderungen der Arbeitsorganisation oder Beschäftigungsgrundlagen weiterzugeben.

Die Gesetze sehen **keine** Einschränkungen in Bezug auf die Teilnahme an Betriebsräten vor für Bürger der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA und deren Angehörige, die keine Staatsbürger der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA sind und in Polen beschäftigt sind.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

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

<http://www.solidarnosc.org.pl> NSZZ Solidarność

<http://www.opzz.org.pl> Bundesweite Vereinbarung der Gewerkschaften

<http://www.fzz.org.pl> Gewerkschaftsforum

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

4.15. Arbeitskonflikte – Streiks

Den Gegenstand eines Tarifkonflikts können Arbeitsbedingungen, Löhne und Gehälter, Sozialleistungen sowie gewerkschaftliche Rechte und Freiheiten bilden. Ein Tarifkonflikt darf sich nicht auf Ansprüche individueller Mitarbeiter beziehen, die vor Gericht geltend gemacht werden sollen. Wenn sich der Konflikt auf einen Inhalt einer Tarifvereinbarung oder einer anderen Vereinbarung bezieht, bei der die Gewerkschaft eine Partei ist, so können der Beginn und die Führung des Konflikts um die Änderung einer Vereinbarung nicht vor dem Zeitpunkt deren Einführung liegen.

Tarifkonflikte werden von den Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber oder den Arbeitgebern geführt. Die Konfliktlösung umfasst folgende Schritte: Verhandlungen der Parteien, Schlichtung, Schiedsverfahren und Streik. Die beiden ersten haben obligatorischen Charakter, während das Schiedsverfahren als fakultativ gilt.

Als Schlichter in einem Tarifkonflikt kann eine beliebige Person eingesetzt werden, die gemeinsam von Konfliktparteien gewählt wird oder eine Person aus der Schlichterliste des für die Arbeitsangelegenheiten zuständigen Ministers.

Als ultimates Mittel gilt der Streik, wobei die Entscheidung für seine Verkündung das Verhältnis zwischen den Forderungen und den damit einhergehenden Verlusten erwägen sollte. Vor der Verkündung des Streiks soll eine Abstimmung unter den Mitarbeitern des jeweiligen Betriebs durchgeführt werden. Für die Dauer des Streiks steht dem Mitarbeiter keine Vergütung zu. Im polnischen Recht sind Aussperrungen nicht vorgesehen.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

<http://www.dialog.gov.pl/> Abteilung für Dialog und Sozialpartnerschaft
<http://www.solidarnosc.org.pl> NSZZ Solidarność
<http://www.opzz.org.pl> Bundesweite Vereinbarung der Gewerkschaften
<http://www.fzz.org.pl> Gewerkschaftsforum
<http://www.pip.gov.pl> Staatliche Arbeitsinspektion
<http://www.pracodawcyrp.pl/> Arbeitgeber der Republik Polen
<http://www.konfederacijalewiatan.pl> Konfederacja Lewiatan
<http://www.zrp.pl> Polnisches Handwerk
<http://www.bcc.org.pl> Business Centre Club – Arbeitgeberverband
<https://zpp.net.pl/> Unternehmer/ und Arbeitgeberverband
<https://www.rpo.gov.pl/> Bürgerbeauftragter

4.16. Ende der Beschäftigung

Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt durch **Kündigung** oder **Ablauf**.

Der Arbeitsvertrag kann durch **einvernehmliche Vereinbarung der Parteien** aufgelöst werden; durch Erklärung einer Partei unter Einhaltung der Kündigungsfrist; durch Erklärung einer Partei ohne Einhaltung der Kündigungsfrist; nach Ablauf der Vertragsdauer. Die Kündigung und Auflösung der Arbeitsverträge durch beide Parteien sollen in schriftlicher Form erfolgen.

Auflösung des Arbeitsvertrages **durch einvernehmliche** Vereinbarung der Parteien – in diesem Fall erklären sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einverstanden, dass der Arbeitsvertrag zu dem von beiden Parteien vereinbarten Zeitpunkt aufgelöst wird.

Auflösung des Arbeitsvertrages durch Kündigung – der Arbeitsvertrag wird durch eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst. Durch Kündigung kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag, ein Probezeitvertrag oder ein befristeter Arbeitsvertrag aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag sowie bei einem befristeten Vertrag hängt von der Beschäftigungsdauer beim jeweiligen Arbeitgeber ab. Die Kündigungsfrist beträgt jeweils: 2 Wochen – wenn der Arbeit-

nehmer kürzer als 6 Monate beschäftigt war, 1 Monat – wenn der Arbeitnehmer mindestens 6 Monate beschäftigt war bzw. 3 Monate – wenn der Arbeitnehmer mindestens 3 Jahre beschäftigt war.

Die Kündigungsfrist bei einem Probezeitvertrag hängt von der Dauer der Probezeit ab und beträgt jeweils: 3 Werktage – bei einer Probezeit unter 2 Wochen, 1 Woche – bei einer Probezeit von mehr als 2 Wochen bzw. 2 Wochen – bei einer Probezeit von 3 Monaten.

Bei Kündigung des Arbeitsvertrags kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Verpflichtung der Arbeitsleistung für die Dauer der Kündigungsfrist freistellen. In diesem Zeitraum hat der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf Vergütung.

Wenn der unbefristete Vertrag **vom Arbeitgeber gekündigt** wird, so ist er verpflichtet, den innenbetrieblichen Gewerkschaftsverband, der den Arbeitnehmer vertritt, schriftlich über die Kündigungsabsicht und die Gründe für die Auflösung des Vertrags in Kenntnis zu setzen.

Fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages – der Arbeitsvertrag wird durch eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst. Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag in diesem Verfahren durch **Verschulden des Arbeitnehmers** auflösen, wenn:

- der Arbeitnehmer die grundlegenden Arbeitnehmerpflichten schwerwiegend verletzt hat;
- der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsvertrages eine Straftat begangen hat, die seine weitere Beschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz unmöglich macht, wenn diese Straftat offensichtlich ist oder durch ein rechtskräftiges Urteil bestätigt wurde;
- Bzw. infolge eines durch den Arbeitnehmer verschuldeten Verlustes der zur Ausführung seiner beruflichen Aufgaben erforderlichen Berechtigungen.

Der Arbeitgeber kann außerdem den Arbeitsvertrag **aus Gründen auflösen, die vom Arbeitnehmer nicht verschuldet waren:**

- bei Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch eine längere Krankheit, die nach den Arbeitsrechtsvorschriften eine bestimmte Zeit andauert;
- bei entschuldigter Abwesenheit des Arbeitnehmers, die länger als einen Monat dauert und durch andere Gründe, als eine Krankheit verursacht wurde.

In der fristlosen Kündigung des Arbeitgebers sollen Gründe für die Auflösung des Arbeitsvertrags genannt werden, sie soll außerdem einen Hinweis über das

Recht des Arbeitnehmers enthalten, einen Widerspruch gegen die Kündigung beim Arbeitsgericht zu stellen.

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

- wenn durch ein ärztliches Attest ein gesundheitsschädlicher Einfluss der ausgeübten Tätigkeit auf ihn festgestellt wird und der Arbeitgeber ihn nicht innerhalb der im ärztlichen Attest genannten Frist mit einer anderen Tätigkeit betraut hat, welche dem Gesundheitszustand und beruflichen Qualifikationen des Arbeitnehmers entspricht;
- wenn der Arbeitgeber seine Grundpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer schwerwiegend verletzt hat.

Das Arbeitsverhältnis erlischt dem Gesetz zufolge automatisch in Fällen, die im Arbeitsgesetzbuch oder in besonderen Rechtsvorschriften beschrieben werden (beim Tod des Arbeitnehmers, Tod des Arbeitgebers).

In Polen gelten auch besondere Rechtsvorschriften bezüglich der Auflösung von Arbeitsverhältnissen aus Gründen, die nicht bei den Arbeitnehmern liegen. Sie regeln die Modalitäten der Gruppen- und Einzelkündigungen und gelten für Arbeitgeber, die mindestens 20 Mitarbeiter beschäftigen.

Die Fragen der Beendigung der Rechtsverhältnisse, die durch Abschluss von bestimmten zivilrechtlichen Verträgen durch die Parteien entstanden sind (z.B. Dienstleistungsverträge, Werkverträge) werden – je nach Form des Vertrags zwischen den Parteien – durch entsprechende Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches geregelt.

Wiedereinstellung nach Kündigung oder erneute Einstellung

Der Mitarbeiter kann sich um **Wiedereinstellung** unter bisherigen Arbeitsbedingungen bemühen, wenn:

- der Arbeitgeber mit ihm einen unbefristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst hat, jedoch ohne Angabe von Gründen oder ohne Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Kündigung von Arbeitsverträgen;
- der Arbeitgeber mit ihm den **Arbeitsvertrag fristlos** aufgelöst hat und ohne Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zu dieser Art von Kündigung.

Über die Wiedereinstellung entscheidet das **Arbeitsgericht**, das den Anspruch des Mitarbeiters nach dem Einreichen der entsprechenden Klage durch den Mitarbeiter prüft. Der Arbeitnehmer hat das Recht, ein **Arbeitsgericht** zu wählen,

das für ihn seinen Wohnsitz bzw. den Arbeitsort des Arbeitnehmers oder den Sitz des Arbeitgebers günstig liegt.

Ein Arbeitnehmer, der infolge der **Wiedereinstellung** seine Arbeit aufgenommen hat, hat Anspruch auf Entgelt für die Dauer der Arbeitslosigkeit, jedoch nicht länger als 2 Monate, bei einer Kündigungsfrist von 3 Monaten – nicht länger als 1 Monat. Bei der Kündigung eines/einer Beschäftigten im Vorruhestandsschutz, während der Schwangerschaft oder im Mutterschaftsurlaub muss das Entgelt für die gesamte Dauer der Arbeitslosigkeit bezahlt werden. Dies gilt auch bei der Kündigung eines Vaters, der ein Kind erzieht, oder einem Beschäftigten – einem anderen Mitglied der engsten Familie während des Mutterschaftsurlaubs oder wenn die Kündigung des Arbeitsvertrags aufgrund besonderer Bestimmungen bestimmten Einschränkungen unterliegt.

Das Recht auf **erneute Einstellung eines Mitarbeiters**, mit dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde, trifft zu, wenn:

- Der Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeiter fristlos aufgrund von Arbeitsunfähigkeit wegen längerer Krankheit, eines Arbeitsunfalls oder Berufskrankheit aufgelöst wurde.
- Der Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeiter fristlos aufgelöst wurde, aufgrund von entschuldigter Abwesenheit des Arbeitnehmers, die länger als einen Monat dauert und durch andere Gründe, als eine längere Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit verursacht wurde.
- Der Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeiter im Rahmen von Gruppenkündigungen aufgelöst wurde (der Arbeiter, der Mitarbeiter im Zuge von Gruppenkündigungen entlässt, ist verpflichtet, diese Mitarbeiter zuerst wieder einzustellen, wenn der seine Probleme bewältigt und wieder einstellen kann.
- Das Arbeitsverhältnis aufgrund von dreimonatiger Untersuchungshaft erloschen ist, wenn das Strafverfahren eingestellt wurde (mit Ausnahme der Einstellung wegen Verjährung oder Amnestie sowie im Fall der bedingten Einstellung des Verfahrens) oder bei einem Freispruch und der Arbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen nach Rechtskraft des Urteils seine Rückkehr an den Arbeitsplatz gemeldet hat.

Mehr Informationen

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

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

4.17. Arbeitslosen- und Beschäftigungsförderung durch Arbeitsämter

Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktinstitutionen

Zwischen Ende 2013 und Ende 2019 setzte sich der **Abwärtstrend** der Arbeitslosigkeit in Polen fort.

Ende 2019 lag die Arbeitslosenquote bei **5,2%** und damit auf dem niedrigsten Stand in Polen seit Dezember 1990. Der Ausbruch der COVID-19-Epidemie im Jahr 2020 und ihre rasche Ausbreitung sowie die eingeführten Maßnahmen zur Eindämmung des schnellen Anstiegs Fallzahlen führten allerdings zu einem Schock bezüglich des Angebots und der Nachfrage. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie sind in fast allen Ländern der Welt zu spüren, so dass Polen in dieser Hinsicht nicht alleinsteht.

Die Arbeitslosenquote lag Ende **August 2020 bei 6,1%**, stieg also im Vergleich zum August 2019 um 0,9 Prozentpunkte an. Im Zusammenhang mit der COVID-19-Epidemie gibt es im August 2020 keinen dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum August 2019, aber gleichzeitig ist es schwierig vorherzusagen, wie sich der Verlauf der Epidemie auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den folgenden Monaten des Jahres 2020 auswirken wird.

Die Arbeitslosigkeit in Polen ist seit Jahren saisonal bedingt, was einen Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Anfangs- und Endmonaten des Jahres bedeutet. Darüber hinaus ist der Grad der territorialen Differenzierung der Arbeitslosigkeit in Polen seit Jahren unverändert hoch. Im August 2020 lag die Arbeitslosenquote in allen Woiwodschaften Polens weiterhin im einstelligen Bereich. Die höchste Arbeitslosenquote wurde in der Woiwodschaft Warmińsko-Mazurskie (9,9%) die niedrigste in der Woiwodschaft Wielkopolskie (3,7%) verzeichnet.

Am längsten arbeitslos gemeldet sind ältere Menschen, Personen mit geringerer Bildung und ohne Berufserfahrung.

Die Aufgaben des Staates im Bereich der Beschäftigungsförderung, die die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit und Berufsaktivierung abmildert, werden von den Arbeitsmarktinstitutionen umgesetzt. Ziel der von den **Arbeitsmarktinstitutionen** unternommenen Aktivitäten ist es, eine vollständige und produktive Beschäftigung anzustreben.

Zu den Arbeitsmarktinstitutionen gehören:

- 1) **öffentliche Arbeitsverwaltungen**, die Arbeitsverwaltung umfasst (die Minister für Arbeit, Marschälle, Landräte, Bürgermeister und Woiwoden) sowie Kreis- und Woiwodschaftsarbeitsämter, Büro des zuständigen Ministers für Arbeitsfragen und Woiwodschaftsbüros;
- 2) **Freiwillige Arbeitskorps**, die eine staatliche Einheit spezialisierend auf Aktivitäten für Jugendliche, insbesondere junge Menschen in Gefahr sozialer Ausgrenzung, und Arbeitslose bis zu 25 Jahre;
- 3) **Arbeitsagenturen**, die nicht-öffentliche Organisationseinheiten sind, die Dienstleistungen im Bereich Arbeitsvermittlung, Arbeitsvermittlung im Ausland bei ausländischen Arbeitgebern, Berufsberatung, Personalberatung und Zeitarbeit anbieten;
- 4) **Ausbildungseinrichtungen**, die öffentliche oder nicht öffentliche Einrichtungen sind, die außerschulische Bildung im Rahmen gesonderter Vorschriften durchführen;
- 5) **Institutionen des sozialen Dialogs in den Arbeitsmarkt**, die sich mit den Problemen des Arbeitsmarktes, wie Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und den arbeitslosen und nichtstaatliche Organisationen, die Organisationen und Institutionen sind, wenn sie innerhalb der gesetzlichen Aufgaben die Umsetzung von Aufgaben im Bereich der Beschäftigungsförderung, die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit mildernde und berufliche Aktivierung vornehmen;
- 6) **Lokale Partnerschaftsinstitutionen** sind Gruppen von Institutionen, die Projekte im Rahmen des Vertrags und Projekte für den Arbeitsmarkt umsetzen.

Die **Arbeitsämter der Woiwodschaft und des Kreises**, die Teil der öffentlichen Arbeitsverwaltungen sind, helfen Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, eine angemessene Beschäftigung zu finden, und Arbeitgebern, geeignete Arbeitnehmer zu finden.

Kreisarbeitsämter zahlen auch Arbeitslosengeld aus und erheben und verwalten Mittel, die zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und zum Handeln auf dem lokalen Arbeitsmarkt bereitgestellt werden.

Die **Arbeitsämter der Woiwodschaft** fungieren darüber hinaus als eine Institution, die auf dem Gebiet der Annahme und Prüfung arbeitsloser Anträge auf Ausstellung von Dokumenten im Falle von Arbeitslosengeld zuständig ist. Sie

bestätigen in Polen zurückgelegte Versicherungs- und Beschäftigungszeiten, die in einem anderen EU- oder EFTA-Staat einzureichen sind, und beantragen Arbeitslosengeld in Bezug auf sie. Die Arbeitsämter der Woiwodschaft stellen Dokumente aus, die sie berechtigen, die in Polen erhaltenen Arbeitslosenleistungen in einen anderen EU- oder EFTA-Mitgliedstaat zu überweisen. Sie entscheiden auch über den Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn die Dauer der Beschäftigung im Ausland (in EU- oder EFTA-Staaten) den Anspruch, den Betrag oder die Dauer des Bezugs der Leistung beeinflusst.

Seit dem 1. Mai 2004 ist die polnische Arbeitsverwaltung Mitglied des Europäischen Netzwerks der Arbeitsverwaltungen – **EURES**. Seit dem 1. Januar 2015 ist das Freiwillige Arbeitskorps dem Netzwerk beigetreten. Arbeitsämter und freiwillige Arbeitskorps der Woiwodschaft und der Republik führen Aktivitäten im Rahmen des EURES-Netzwerks durch, insbesondere internationale Arbeitsvermittlung, einschließlich Beratung im Bereich der beruflichen Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Auch Einrichtungen, die vom Minister für Familie, Arbeit und Sozialpolitik akkreditiert sind, sind berechtigt, als Teil des EURES-Netzwerks zu arbeiten. EURES-Mitarbeiter – EURES-Berater und – Assistenten in den Arbeitsämtern und freiwilligen Arbeitskorps der Woiwodschaft und benannte Mitarbeiter (Arbeitsvermittler) in den Arbeitsämtern der EU helfen den Bürgern der EU-Mitgliedstaaten oder EFTA bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz in Polen.

Meldung der Arbeitslosigkeit

Wie melde ich mich **arbeitslos**:

- 1) Nutzung der **elektronischen Anmeldung beim Kreisarbeitsamt**, die an alle Personen gerichtet ist, die Zugang zum Internet haben in Form von:
 - a) der so genannten **Vorregistrierung**, die eine Anwendung beinhaltet Abschluss als arbeitslos in elektronischer Form auf dem Portal der **elektronischen Dienste der Arbeitsämter** zu registrieren und an das entsprechende Arbeitsamt übertragen.

Nach der Übertragung der Daten durch den Vorschlag legt das Kreisarbeitsamt eine Frist für die Erscheinung, nicht länger als 7 Tage, um alle erforderlichen Unterlagen für die Registrierung und Anmeldung zur Verfügung zu stellen. In einer Situation, wo eine Person an der bestimmten Stelle innerhalb der Frist ausbleibt, vorausgesetzt die Daten werden Datenkommunikationssystem des Kreisarbeitsamtes gelöscht

oder

b) **elektronischer Anmeldung** beim Kreisarbeitsamt, bestehend aus:

- Ausfüllen des Antrags auf Registrierung als Arbeitsloser in elektronischer Form, das auf dem Portal der elektronischen Dienste der Arbeitsämter zur Verfügung steht,
- Beifügen von Antragsunterlagen, die in elektronischer Form ausgestellt wurden, sowie Scans der in Papierform verfügbaren Unterlagen, die für die Anmeldung erforderlich sind, dem Antrag und den ihm beigefügten Dokumenten und Erklärungen beizufügen
- Ausstattung des Antrags und seiner Anhänge sowie der Erklärung über die Richtigkeit der übermittelten Daten und der Bestätigung der Kenntnisnahme der Bedingungen für die Aufrechterhaltung des Status unter Androhung strafrechtlicher Haftung für falsche Aussagen mit einer qualifizierten elektronischen Signatur, vertrauenswürdiger Signatur oder persönlicher Signatur, und
- Versenden des Antrags zusammen mit der Erklärung und den Anhängen an das Kreisarbeitsamt.

oder

- 2) **Vorstellung bei einem Kreisarbeitsamt** mit Zuständigkeit für den dauerhaften oder vorübergehenden Wohnsitz, bzw. bei Personen ohne Anmeldung beim Kreisarbeitsamt ihres Aufenthaltsortes (eine Liste der Kreisarbeitsämter finden Sie u.a. im Wortal der öffentlichen Arbeitsverwaltung unter „Zu Ihrem Amt wechseln“)

Der Status einer arbeitslosen Person wird an dem Tag erworben, an dem sich die Person:

- 1) **beim Kreisarbeitsamt vorgestellt hat** – nach der eigenhändigen Unterzeichnung der eingereichten Daten und Hinterlegung in Anwesenheit eines Mitarbeiters des Kreisarbeitsamtes und unter Androhung strafrechtlicher Haftung für falsche Aussagen einer Erklärung über die Richtigkeit der Daten und der Bestätigung der Kenntnisnahme der Bedingungen für die Aufrechterhaltung des Status; oder
- 2) **den Antrag in elektronischer Form eingereicht hat** – nach der Ausstattung des Antrags und beigefügten Anhänge und der unter Pkt. 1 genannten Erklärung, unter Androhung strafrechtlicher Haftung für falsche Aussagen mit mit einer qualifizierten elektronischen Signatur, vertrauenswürdiger Signatur oder persönlicher Signatur.

Beschäftigungsunterstützung durch Arbeitsämter

Personen, die sich arbeitslos oder arbeitsuchend beim Kreisarbeitsamt anmelden, können **verschiedene Formen der Unterstützung** durch Arbeitsämter in Anspruch nehmen, die zu den in den einschlägigen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen gewährt werden.

Vor allem können diese Personen im Rahmen von Arbeitsvermittlungen, die von Arbeitsämtern angeboten werden, ein **Arbeitsangebot** bekommen. In Ermangelung eines geeigneten Stellenangebots bietet Ihnen das Arbeitsamt im Rahmen der **Berufsberatung** Hilfe bei der Stellensuche.

Arbeitslose oder Arbeitssuchende können auch Hilfe bei der weiteren beruflichen Entwicklung erhalten, hauptsächlich aufgrund verschiedener Arten von **Ausbildung**.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von **Instrumenten** für Arbeitslose, die Folgendes ermöglichen:

- Erwerb von Berufserfahrung durch Bezugnahme auf ein **Praktikum** oder eine **Berufsausbildung** von Erwachsenen, die beim Arbeitgeber durchgeführt werden;⁰³
- Start der **subventionierten Beschäftigung**;
- ein **Geschäft** eröffnen oder
- die Initiative ergreifen und auf dem Gebiet der Tätigkeit durch ein **System von Gutscheinen**, die die Finanzierung durch die Beschäftigung Bürokosten im Zusammenhang mit der Ausbildung, Erfahrung oder Beschäftigung garantieren, einschließlich außerhalb des Ortes des aktuellen Wohnsitzes ausgeführt, wenn diese Formen auf Initiative eines Arbeitslosen durchgeführt werden.

Die Berufsaktivierung wird dem Arbeitslosen vom Arbeitsamt vorgeschlagen, nachdem er für eine bestimmte Person die sog das **Hilfeprofil** und nach Einbeziehung dieser Unterstützung in den **individuellen Aktionsplan**.

Ein Bürger eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates und ein Familienmitglied, das nicht Bürger eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates ist und im Arbeitsamt registriert ist, erhält Unterstützung auf derselben Grundlage wie polnische Staatsbürger.

Arbeitslosengeld

Eine Person, die als arbeitslos gemeldet ist, kann finanzielle Unterstützung in Form von **Arbeitslosengeld** erhalten.

Das Recht auf eine solche Leistung wird Personen gewährt, **die während der 18 Monate direkt vor der Anmeldung beim Kreisarbeitsamt 365 Tage gearbeitet haben (oder 365 Tage einer anderen, gesetzlich vorgesehenen „qualifizierbaren“ Zeit vorweisen können⁶)**.

Aufgrund der bei der Registrierung eingereichten Unterlagen wird der **Anspruch auf Arbeitslosengeld** festgestellt. Der Anspruch auf Leistungen besteht ab dem Datum der Registrierung für einen Zeitraum von 180 Tagen (365 Tage in besonderen Fällen im Gesetz angegeben).

Um Arbeitslosengeld in Polen zu erhalten, müssen grundsätzlich folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- 1) Anmeldung bei dem Kreisarbeitsamt, zuständig für den dauerhaften oder vorübergehenden Wohnsitz;
- 2) Mangel an Vorschlägen für angemessene Arbeit, Praktikum, Erwachsenenbildung, Ausbildung, Intervention oder öffentliche Arbeiten;
- 3) im Zeitraum von 18 Monaten unmittelbar vor dem Tag der Registrierung für einen Gesamtzeitraum von mindestens 365 Tagen:
 - a) Beschäftigung und die sich daraus ergebende Vergütung in Höhe von mindestens der Mindestvergütung für Arbeit, aus der eine Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen an den Arbeitsfonds besteht,
 - b) Arbeiten auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages auszuführen und auf diesem Konto Einkünfte in Höhe von mindestens der Mindestarbeitsvergütung zu erzielen,
 - c) Dienst unter einem Agenturvertrag oder Provisionsvertrag oder einer anderen Vereinbarung über die Erbringung von Dienstleistungen, auf die das Bürgergesetzbuch wendet die Vorschriften bezüglich Aufträgen oder kooperieren bei der Umsetzung dieser Abkommen (Grundlage für die Berechnung der Beiträge für die Sozialversicherung und der Arbeitsfonds gelten muss eine Menge von mindestens Mindestlohn auf einem vollen Monat),
 - d) die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen für nichtlandwirtschaftliche Tätigkeiten oder die Zusammenarbeit (die Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und des Arbeitsfonds muss die Höhe der Mindestarbeitsentgelt sein),

⁶ Vollständige Informationen finden Sie unter dem Link: <http://psz.praca.gov.pl/-/14263-zasilek-dla-osob-bezrobotnych>.

- e) Arbeit während der Zeit der Untersuchungshaft oder Haft (Grundlage für die Berechnung der Beiträge für die Sozialversicherung und der Arbeitsfonds muss eine Menge von mindestens Mindestlohn),
- f) in der landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft arbeitet, landwirtschaftliche Genossenschaften landwirtschaftliche oder Genossenschaften für landwirtschaftliche Dienstleistungen, als Mitglied der Genossenschaft (Grundlage für die Berechnung der Beiträge für die Sozialversicherung und den Arbeitsfond muss eine Menge von mindestens Mindestlohn),
- g) Zahlung eines Beitrags zum Arbeitsfonds im Zusammenhang mit einer Erwerbstätigkeit oder anderen Erwerbstätigkeit in einem EU- oder EFTA-Staat,
- h) Beschäftigung im Ausland, wenn Sie als Rückkehrer nach Polen kamen,
- i) Beschäftigung, Leistung oder sonstige Erwerbstätigkeit und Entlohnung oder Einkommen, aus denen eine Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen an den Arbeitsfonds besteht.

Die Dauer des Arbeitslosengeldes hängt hauptsächlich von der Lage auf dem lokalen Arbeitsmarkt und beträgt:

- **180 Tage** – für Arbeitslose, die während Eignung zum Nutzen, in einem Bezirk, in dem die Arbeitslosenquote im Bereich am 30. Juni des Jahres, das Datums des Anspruchs auf die Leistung vorhergehenden nicht 150% der durchschnittlichen Arbeitslosenquote im Land nicht überschreitet,
- **365 Tage** – für Arbeitslose:
 - während des Zeitraums der Förderfähigkeit zu Gunsten bewohnt, in einem Kreis, in dem die Arbeitslosenquote im Bereich am 30. Juni des Jahres vor dem Zeitpunkt des Anspruchs auf die Leistung überschritt 150% der durchschnittlichen Arbeitslosenquote im Land, oder
 - im Alter von 50 Jahren und mindestens eine 20-jährigen Arbeitslosen-Anspruchszeit, oder
 - mindestens ein unter dem Alter von 15 Jahren und arbeitslosen Mann unterhaltsberechtigtes Kind mit ist auch arbeitslos und hatte das Recht, von der Zeit profitiert für (nach dem Erwerb des Anspruchs auf die Leistung der Arbeitslosen) herunterladen, oder
 - Alleinerziehend ist von mindestens einem Kind bis 15 Jahre.

Die **Höhe des Arbeitslosengeldes** hängt in erster Linie vom Dienstalalter ab und beträgt:

- **Basis-Arbeitslosengeld** (100%) – Personen von 5 bis 20 Jahren Berufserfahrung:
 - **1200 PLN** (ca. 276 EUR) pro Monat während der ersten 90 Tage,
 - **942,30 PLN** (ca. 216 EUR) pro Monat in den nächsten Tagen des Anspruchs;6
- **reduziertes Arbeitslosengeld** (80% der Grundleistung) – sind Personen mit bis 5 Jahre Berufserfahrung:
 - **960 PLN** (ca. 221 EUR) pro Monat während der ersten 90 Tage zugunsten des Grundfreibetrags,
 - **753,90 PLN** (ca. 124 EUR) pro Monat in den nächsten Tagen des Anspruchs;
- **erhöhtes Arbeitslosengeld** (120% des Grundfreibetrags) – wird Personen gewährt, die mindestens 20 Jahre Berufserfahrung haben
 - **1400 PLN** (ca. 331 EUR) pro Monat während der ersten 90 Tage,
 - **1130,80 PLN** (ca. 280 EUR) pro Monat für die nächsten Tage.

Für den Zeitraum für den Anspruch auf Arbeitslosengeld in Polen erforderlich ist **auch die Beschäftigungszeiten in anderen EU/EFTA-Ländern**.

Sie können an der polnischen Arbeitslosenunterstützung in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder EFTA **verdient übertragen werden**.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

<http://psz.praca.gov.pl/> Wortal der öffentlichen Arbeitsverwaltungen

<http://praca.gov.pl/> Portal für elektronische Dienstleistungen von Arbeitsämtern

<http://zielonalinia.gov.pl/> Informations- und Beratungszentrum für Arbeitsvermittlung

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

<https://ohp.pl/> Freiwilliges Arbeitskorps

<http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz> Register der Arbeitsvermittlungsgenturen

<http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris> Register der Ausbildungseinrichtungen

<http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/eures> Verzeichnis der akkreditierten Einrichtungen zur Durchführung von Arbeitsvermittlung innerhalb des EURES-Netzwerks

4.18. Selbständigkeit

Allgemeine Informationen

Die Aufnahme, Ausübung und Beendigung von selbständiger bzw. gewerblicher Tätigkeit in Polen steht jedem **frei** unter Einhaltung der gesetzlich geregelten Bedingungen. Die Gewerbefreiheit kann nur durch Gesetz und durch ein wichtiges allgemeines Interesse beschränkt werden.

Seit 2018 gilt nicht als gewerbliche Tätigkeit eine durch eine natürliche Person ausgeübte Tätigkeit, deren Einnahmen aus dieser Tätigkeit in keinem Monat mehr als 50% vom Mindestlohn beträgt und die in den letzten 60 Monaten keine gewerbliche Tätigkeit ausgeübt hat.

Das polnische Gesetz sieht einen breiten **Katalog verfügbarer Formen** der Ausübung der gewerblichen Tätigkeit vor, von der gewerblichen Tätigkeit, die durch natürliche Personen ausgeübt wird (darunter im Rahmen eines Vertrags der zivilrechtlichen Gesellschaft) bis hin zu Personen- und Kapitalgesellschaften. Als Faktoren, die für den endgültigen Entschluss bezüglich der Form der ausgeübten gewerblichen Tätigkeit relevant werden, gelten unter anderem die Voraussetzungen im Zusammenhang mit dem Startkapital, dem Umfang der persönlichen Haftung im Rahmen der ausgeübten gewerblichen Tätigkeit oder Formalitäten mit deren Anmeldung.

Der Unternehmer – eine natürliche Person – kann die gewerbliche Tätigkeit am Tag des Antrags auf den Eintrag in **das Zentralregister für die Gewerbetätigkeit natürlicher Personen** (CEIDG) aufnehmen, im Fall einer Personen- oder Kapitalgesellschaft – den Eintrag in das **Unternehmensregister am Nationalen Gerichtsregister** beantragen. Eine Kapitalgesellschaft kann die gewerbliche Tätigkeit vor der Eintragung im Unternehmensregister beginnen.

Ausländer aus den Mitgliedstaaten der EU und EFTA bzw. Ausländer aus Staaten, die keine Vertragspartner im Europäischen Wirtschaftsraum sind, die

die Unternehmensfreiheit auf Grundlage von Verträgen dieser Staaten mit der EU und ihren Mitgliedstaaten in Anspruch nehmen können, dürfen die gewerbliche Tätigkeiten unter denselben Bedingungen wie polnische Staatsbürger aufnehmen und ausüben.

Bürger anderer Staaten als die oben genannten Staaten, die die gewerblichen Tätigkeiten unter denselben Bedingungen wie polnische Staatsbürger aufnehmen und ausüben möchten, müssen Voraussetzungen erfüllen, die im Gesetz über die Bedingungen der Beteiligung ausländischer Unternehmer und anderer ausländischer Personen im wirtschaftlichen Verkehr auf dem Hoheitsgebiet Polens festgelegt sind.

Personen, die gewerbliche Tätigkeit aufnehmen möchten bzw. schon gewerblich tätig sind, bekommen Unterstützung von der **Polnischen Agentur für die Entwicklung des Unternehmertums**.

Einzelunternehmen

Als die populärste Form der gewerblichen Tätigkeit gilt die gewerbliche Tätigkeit mit dem Eintrag in das Zentralregister für die Gewerbetätigkeit natürlicher Personen (CEIDG).

Um diese Art der Tätigkeit anzumelden, muss man einen **Antrag auf den Eintrag ins CEIDG** stellen, mittels eines elektronischen Formulars, das auf der Internetseite von CEIDG verfügbar ist, unterschrieben mit der elektronischen Unterschrift oder durch das vertrauliche Profil ePUAP bestätigt. Den Antrag kann man auch bei der beliebigen Gemeindeverwaltung persönlich abgeben oder per Einschreiben schicken (in diesem Fall muss der Antrag eine notariell beglaubigte Unterschrift des Antragstellers enthalten.) Der Eintrag ins CEIDG erfolgt spätestens am nächsten Werktag nach dem Tag der Antragstellung.

Dem Antrag beizulegen ist eine Erklärung, dass der Antragsteller über kein Verbot zur Ausübung der gewerblichen Tätigkeit, Verbot der Ausübung bestimmter Berufe sowie Verbot der Ausübung einer Tätigkeit in Verbindung mit Erziehung, medizinischer Behandlung oder Ausbildung von Minderjährigen oder deren Betreuung verfügt. Dem Antrag beizulegen ist außerdem eine Erklärung über den Besitz eines Rechtstitels für jede Immobilie, deren Adresse in das CEIDG eingetragen ist (ein in das CEIDG eingetragene Unternehmer ist verpflichtet, einen Rechtstitel für die Immobilien zu besitzen, deren Adressen eingetragen werden). Oben genannte Erklärungen werden unter Androhung von strafrechtlichen Konsequenzen bei Übermittlung von falschen Angaben abgegeben.

Der Antrag auf Eintrag in das CEIDG gilt gleichzeitig als Antrag auf Vergabe der Identifikationsnummer REGON (Register der Unternehmen der Nationalen Wirtschaft), **als Antrag auf Vergabe der Steueridentifikationsnummer (NIP) sowie als Abgabe der Erklärung über die Wahl der Besteuerungsform.**

Wenn der Unternehmer sozialversicherungspflichtig ist, kann er dem Antrag auf den Eintrag in das CEIDG eine Anmeldung für die Sozialversicherung und für die Krankenversicherung bzw. für die Krankenversicherung, eine Anmeldung der Angehörigen für die Krankenversicherung bzw. eine Änderung der Daten in den o.g. Anmeldungen bzw. eine Abmeldung von den o.g. Versicherungen.

CEIDG übermittelt die Daten an das vom Unternehmer genannte Finanzamt, das zuständige Amt für Statistik sowie an die Sozialversicherungsanstalt bzw. an die Zentrale für Landwirtschaftliche Sozialversicherung.

Antrag auf den Eintrag in das CEIDG ist gebührenfrei.

Als Nachweis für den Eintrag in das CEIDG gilt der **Ausdruck der Internetseite** von CEIDG.

Organe der öffentlichen Verwaltung dürfen von den Unternehmen nicht verlangen, eine Bestätigung über den Eintrag in das CEIDG vorzulegen, zu übertragen oder den Anträgen beizufügen. Als Identifikationsnummer des Unternehmers im wirtschaftlichen Verkehr gilt die NIP-Nummer.

CEIDG ermöglicht über seine Internetseite die Suche des Unternehmers – einer natürlichen Person – sowie die Auskunft über die notwendigen Angaben über seine gewerbliche Tätigkeit.

In Bezug **auf die Besteuerungsform** stehen folgende Möglichkeiten zur Auswahl: Lohnsteuerkarte, Pauschale für erfasste Erträge, lineare Steuer, Besteuerung nach allgemeinen Grundsätzen. Gleichzeitig kann der Unternehmer angeben, wie die Buchhaltungsunterlagen geführt werden: Rechnungsbücher, Einnahmen- und Ausgabenbuch für steuerliche Zwecke oder andere Erfassungsart.

Der Unternehmer kann **die Ausübung seiner gewerblichen Tätigkeit ruhen lassen**. Bei einem ruhenden Gewerbe darf der Unternehmer die gewerbliche Tätigkeit nicht ausüben, keine laufenden Einnahmen aus einer nicht landwirtschaftlichen Tätigkeit einnehmen, außer den im Gesetz beschriebenen Fälle, sowie keine Mitarbeiter beschäftigen.

Im Antragsformular für den Eintrag ins CEIDG sind u.a. folgende Angaben zu machen: Name des Unternehmers, d.h. Vor- und Familiennamen, seine Bürgererfassungsnummer – sog. PESEL-Nummer (falls vorhanden), Geburtsdatum (falls

er keine PESEL-Nummer hat), Staatsbürgerschaft, Adresse des Hauptbetriebes der gewerblichen Tätigkeit (eventuell auch Nebenbetriebes), Anschrift für Zustellung sowie falls vorhanden – Adresse der ständigen Ausübung der gewerblichen Tätigkeit, NIP-Nummer des Unternehmers (falls vorhanden), Bezeichnung des Gegenstandes der ausgeübten Wirtschaftstätigkeit (nach der Polnischen Gewerbeklassifikation PKD), Zeitpunkt, an dem die wirtschaftliche Tätigkeit aufgenommen wurde, eine der o.g. Besteuerungsformen, Telefonnummer für Kontaktzwecke, Internetadresse und E-Mail-Adresse.

Gesellschaften des bürgerlichen Rechts

Eine **Gesellschaft des bürgerlichen Rechts** besitzt keine Rechtspersönlichkeit. Eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts gilt nicht als Unternehmer; über den Unternehmerstatus müssen alle ihre Gesellschafter verfügen, die verpflichtet sind, ihre gewerbliche Tätigkeit einzeln im entsprechenden Register registrieren lassen. Um eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts registrieren zu lassen, ist kein Start-/Gründungskapital erforderlich. Jeder Gesellschafter haftet solidarisch für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft.

Handelsgesellschaften

Als **Handelsgesellschaften** gelten Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften.

Zu **Personengesellschaften** zählen Gesellschaften wie:

- **Offene Handelsgesellschaft** – sie ist die grundlegende Form der Personengesellschaft. Ihr charakteristisches Merkmal ist der Umfang der Haftung der Gesellschafter. Sie haften subsidiär und unbeschränkt für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft. Jeder Gesellschafter ist befugt sie zu vertreten;
- **Partnerschaftsgesellschaft** – dient ausschließlich zur Ausübung von freien Berufen, die im Handelsgesellschaftsgesetzbuch enumerativ genannt sind. Partner in der Gesellschaft dürfen Personen sein, die zur Ausübung folgender Berufe berechtigt sind: Rechtsanwalt, Apotheker, Architekt, Bauingenieur, Wirtschaftsprüfer, Versicherungsmakler, Steuerberater, Wertpapiermakler, Investitionsberater, Buchhalter, Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Notar, Krankenschwester, Hebamme, Physiotherapeut, Rechtsberater, Patentanwalt, Sachverständiger für Immobilienfragen, vereidigter Dolmetscher und Übersetzer. Die Fragen der Haftung werden in der Partnerschaftsgesellschaft durch entsprechende Gesetze geregelt. Ein Partner der Gesellschaft haftet nicht für Verbindlichkeiten der Gesellschaft, die aus Ausübung des freien Berufes im Rahmen der

Gesellschaft durch die anderen Partner entstanden sind, auch nicht für Verbindlichkeiten der Gesellschaft, verursacht durch Mitarbeiter der Gesellschaft, die auf Grundlage von Arbeitsvertrag oder eines anderen rechtlichen Verhältnisses beschäftigt waren und bei der Erbringung der Leistungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Gesellschaft unter der Leitung eines anderen Partner standen. Jeder Partner hat das Recht, die Gesellschaft selbständig zu vertreten. Der Vertrag einer Partnerschaftsgesellschaft kann eine Klausel enthalten, dass die Leitung der einzelnen Fälle und die Vertretung der Gesellschaft dem Vorstand überlassen werden.

- Kommanditgesellschaft – die Gesellschafter können da sowohl natürliche als auch juristische Personen sein. Mindestens ein Gesellschafter – der Komplementär – haftet für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft unbeschränkt, die Haftung der anderen Gesellschafter – Kommanditisten – ist auf eine bestimmte Haftsumme beschränkt – auf die Kommanditsumme. Die Gesellschaft wird durch die Komplementäre vertreten, denen durch den Vertrag der Gesellschaft oder durch ein rechtskräftiges Gerichtsurteil das Recht, die Gesellschaft zu vertreten, nicht entzogen wurde.
- **Kommanditgesellschaft** auf Aktien – dient der Ausübung der gewerblichen Tätigkeit in großem Ausmaß. Gesetzlich vorgeschrieben ist eine Mindesteinlage von 50.000 PLN (ca. 11737 EUR). Den Gläubigern gegenüber haftet mindestens ein Gesellschafter unbeschränkt (Komplementär), mindestens ein Gesellschafter ist Aktionär. Der Aktionär haftet nicht für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft. Die Gesellschaft wird durch Komplementäre vertreten, ein Aktionär kann die Gesellschaft als Bevollmächtigter vertreten.

Zu **Kapitalgesellschaften** zählen Gesellschaften wie:

- **Gesellschaft mit beschränkter Haftung (sp. z o.o.)** – ist eine juristische Person. Gründer einer GmbH können sowohl natürliche als auch juristische Personen sein. Die Gesellschaft haftet für ihre Verbindlichkeiten uneingeschränkt mit ihrem gesamten Vermögen. Erforderlich für die Gründung ist ein Stammkapital in Höhe von mindestens 5000 PLN (ca. 1174 EUR). Die Haftung der Gesellschafter ist prinzipiell auf die Höhe des Kapitals beschränkt. Das höchste Organ der Gesellschaft ist die Gesellschafterversammlung. Die Gesellschaft wird vom Vorstand vertreten (der aus mindestens einem Mitglied besteht), unter Bedingungen, die im Gesellschaftsvertrag festgelegt sind. In einer GmbH können auch der Aufsichtsrat, die Prüfungskommission bzw. beide diese Organe bestellt werden.

- **Aktiengesellschaft (S.A.)** – Sie ist eine juristische Person. Gründer der Gesellschaft können sowohl natürliche als auch juristische Personen sein. Erforderlich für die Gründung ist ein Stammkapital in Höhe von mindestens 100000 PLN. (ca. 23474 EUR). Für die Verbindlichkeiten des Unternehmens haftet die Gesellschaft prinzipiell bis zur Höhe des Aktienkapitals. Das höchste Organ der Gesellschaft ist die Aktionärsversammlung. Die Gesellschaft wird vom Vorstand vertreten (der aus mindestens einem Mitglied besteht), unter Bedingungen, die in den Statuten festgelegt sind. In einer Aktiengesellschaft muss außerdem der Aufsichtsrat bestellt werden.

Niederlassungen und Vertretungen ausländischer Unternehmer

Ausländische Unternehmer dürfen in Polen im Rahmen der dort gegründeten **Niederlassungen und Vertretungen** gewerblich tätig sein.

Als **Niederlassung** gilt dem Gesetz zufolge ein organisatorisch abgetrennter und selbständiger Bereich der gewerblichen Tätigkeit, die vom Unternehmer außerhalb seines Hauptsitzes ausgeübt wird. Für eine Niederlassung eines ausländischen Unternehmers ist ein Eintrag in das Nationale Gerichtsregister erforderlich.

Die Tätigkeit einer **Vertretung** darf sich ausschließlich auf Bereiche wie Werbung und Förderung des ausländischen Unternehmers beziehen (keine gewerbliche Tätigkeit). Für eine Vertretung ist ein Eintrag in das vom Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie geführte Register ausländischer Vertretungen erforderlich.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

<http://www.ceidg.gov.pl> Zentralregister für die Gewerbetätigkeit natürlicher Personen

<https://www.biznes.gov.pl/przedsiebiorcy> Information- und Dienstleistungsservice für Unternehmer

<https://www.gov.pl/web/kas/dane-teleadresowe-jednostek-kas> Finanzämter

<https://www.gov.pl/web/sprawiedliwosc> Justizministerium

<http://www.parp.gov.pl> Polnische Agentur für Unternehmensentwicklung

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

<https://www.gov.pl/web/kas> Nationale Steuerauskunft

<http://stat.gov.pl/> Statistisches Zentralamt

<http://www.paih.gov.pl> Polnische Investitions- und Handelsagentur

<https://ems.ms.gov.pl/krs/wyszukiwaniepodmiotu> Nationales
Gerichtsregister

<https://dane.gov.pl/pl/dataset/1266> Register der Vertretungen der
ausländischen Unternehmer



5. LÖHNE, GEHÄLTER UND STEUERN

5.1. Löhne und Gehälter

Mindestlohn

Die Regeln und das Verfahren zur Bestimmung der Höhe des **Mindestlohns** und des Mindeststundenlohns für bestimmte zivilrechtliche Verträge sind im Gesetz festgelegt. Die Höhe der oben genannten Lohngrenzen wird jährlich durch den Rat für den Sozialen Dialog ausgehandelt.

Im Jahr 2020 beträgt die Höhe des monatlichen Mindestlohns für Arbeitnehmer (d.h. Personen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind) **2600 PLN brutto** (ca. 598 EUR), 2021 wird sie **2800 PLN brutto** (ca. 644 EUR) betragen. Von diesem Betrag werden unter anderem Sozialversicherungsbeiträge und eine Vorauszahlung der Einkommenssteuer abgezogen. Dieser Betrag bezieht sich auf eine vollzeitbeschäftigte Person auf monatlicher Basis. Im Falle von Teilzeitarbeit wird dieser Betrag anteilig reduziert.

Die Höhe des Mindestlohns umfasst alle Vergütungsbestandteile, die in der Vergütung des Arbeitnehmers enthalten sind, mit Ausnahme von: Überstundenzuschlag, Jubiläumsboni, Abfindung bei Pensionierung oder, Zuschlag zur Vergütung für Nacharbeit und Dienstalterszulage. Sie enthält auch keine Sonderzahlungen in Form von Gewinnausschüttungen und Zahlungen aus Bilanzüberschuss sowie zusätzliche jährliche Vergütungen. Liegen die Bezüge eines Beschäftigten in einem bestimmten Monat aufgrund der Zahlungstermine für bestimmte Gehaltsbestandteile oder der Verteilung der Arbeitszeit unter dem gültigen Mindestlohn, so hat er Anspruch auf eine Ausgleichszahlung, die zusammen mit der Vergütung gezahlt wird.

Löhne

Die Vergütungssysteme **unterscheiden sich** je nach Arbeitgeber. Die Richtlinien für das Arbeitsentgelt sowie für die Auszahlung von anderen Leistungen im Zusammenhang mit der Arbeit werden festgelegt von:

- **Tarifverträgen** (betrieblichen oder überbetrieblichen – abgeschlossen durch Arbeitgeber, bei den innenbetriebliche Gewerkschaften tätig sind),

- **Betriebsvereinbarungen** (bei Arbeitgebern mit 50 und mehr Mitarbeitern, ohne Tarifvertrag) bzw. mit 20 bis 50 Mitarbeitern, wenn der betriebliche Gewerkschaftsverband die Einführung dieser Vereinbarung beantragt) oder
- **von Arbeitsverträgen.**

Das Arbeitsentgelt soll so festgelegt werden, dass es der Art der ausgeführten Arbeit und den Qualifikationen, die zu deren Ausführung notwendig sind, entspricht, und die Menge und Qualität der **geleisteten Arbeit** berücksichtigt. Das Arbeitsentgelt steht für geleistete Arbeit zu. Für die Zeit, in der ein Arbeitnehmer nicht arbeitet, behält er den Anspruch auf Vergütung nur dann, wenn es in Rechtsvorschriften so geregelt ist. Um das Arbeitsentgelt zu schützen enthält das polnische Arbeitsgesetzbuch eine Vorschrift, laut der der Arbeitnehmer auf das Recht auf Arbeitsentgelt weder verzichten noch dieses Recht auf eine andere Person übertragen darf.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden Mitarbeiter einzeln eine auf dessen Namen ausgestellte Gehaltskonto (Abrechnung) des ausgezahlten Arbeitsentgeltes und anderen im Zusammenhang mit der Arbeit ausgezahlten Leistungen anzulegen und zu führen. Der Arbeitgeber ist auf Anforderung des Mitarbeiters verpflichtet, Einsicht in die Unterlagen zu gewähren, auf deren Grundlage sein Arbeitsentgelt berechnet wurde.

Die Auszahlung des Arbeitsentgelts erfolgt in **Geld**. Eine teilweise erfolgte Vergütung in einer anderen Form als Geld ist nur dann erlaubt, wenn dies durch das Gesetz bzw. durch den Tarifvertrag zugelassen ist. Das Arbeitsentgelt muss **mindestens einmal im Monat**, zu einem festen und im Voraus vereinbarten Zeitpunkt ausgezahlt werden, jedoch nicht später als innerhalb der ersten 10 Tage des nächsten Kalendermonats. Prinzipiell wird die Auszahlung des Arbeitsentgelts auf das Bankkonto des Mitarbeiters erfolgen. Wenn sich jedoch der Mitarbeiter die Auszahlung des Arbeitsentgelts in bar wünscht, muss er beim Arbeitgeber schriftlich oder elektronisch einen Antrag auf Auszahlung in dieser Form stellen.

Ein Arbeitnehmer, der Einnahmen aus einem Arbeitsverhältnis erzielt unterliegt der **Sozialversicherungspflicht**. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitsentgelt des Mitarbeiters zu berechnen und sie an die Sozialversicherungsanstalt abzuführen. **Beitrag für die Altersrente** – 19,52% zu gleichen Teilen vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert, für die Arbeitsunfähigkeitsrente – 8% davon bezahlt 1,5% der Arbeitnehmer und 6,5% der Arbeitgeber. **Beitrag für die Krankenversicherung** – 2,45% vollständig vom Arbeitnehmer übernommen, für die Unfallversicherung hingegen (von 0,67% bis

3,33%) vollständig vom Arbeitgeber. **Beiträge für Arbeitsfonds (2,45%), Fonds der Garantierten Arbeitnehmerleistungen (0,10%)** sowie für **Solidaritätsfonds zur Unterstützung von Personen mit Behinderungen (0,15%)** übernimmt der Arbeitgeber.

Die jährliche Grundlage für die Berechnung der Beiträge für Altersrente und Arbeitsunfähigkeitsrente darf nicht das 30fache des voraussichtlichen durchschnittlichen Monatsgehalts übersteigen. Für Arbeitnehmer besteht zudem **gesetzliche Krankenversicherungspflicht**. Der Beitrag umfasst 9% der Bemessungsgrundlage dieses Beitrags, dem Steuerzahler steht dabei das Recht zu, die bezahlten Beiträge von der Steuer abzusetzen, in Höhe von bis zu 7,75% der Bemessungsgrundlage.

Modalitäten der **Auszahlung des Arbeitsentgelts im Fall von zivilrechtlichen Verträgen** sind vor allem in den Gesetzen des Bürgerlichen Gesetzbuches geregelt – je nach Art des Vertrags. Um die Höhe des Mindestlohns zu garantieren, finden auch hier die Vorschriften des Gesetzes über die Höhe des Mindestlohns Anwendung. Personen, die ihre Arbeit auf Grundlage von einigen Auftrags- oder Dienstleistungsverträgen verrichten, auf die sich Rechtsvorschriften über die Aufträge beziehen, haben Anspruch auf ein Arbeitsentgelt, das mindestens der Höhe des Mindeststundenlohnes für jede Arbeitsstunde entspricht. Der Mindeststundenlohn für manche zivilrechtliche Verträge beträgt im Jahr 2020 **17 PLN (3,91 EUR)** für jede im Rahmen des Auftrags- oder der Dienstleistungserbringung gearbeitete Stunde, 2021 wird er **18,30 PLN brutto** (ca. 4,21 EUR) betragen. Die Höhe des Mindeststundenlohnes wird jedes Jahr angehoben und steigt proportional zu der Höhe des Mindestlohnes für Arbeitnehmer. Der Mindeststundenlohn **gilt nicht** für Personen, die selbständig über den Ort und Zeit der Erbringung des Auftrags oder der Dienstleistung entscheiden und die gleichzeitig ausschließlich Anspruch auf eine Vergütung in Form von Provision haben. Von der Pflicht der Anwendung des Mindeststundenlohnes sind außerdem einige Verträge über Pflegedienste ausgeschlossen – z.B. für Leistungen als Pflegefamilie für Behinderte oder Kinder oder für die Gruppenbetreuung bei Ausflügen, die länger als einen Tag dauern.

Durchschnittseinkommen

Das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt betrug im 2. Quartal 2020 5024,48 PLN brutto (ca. 1156 EUR). **Die durchschnittliche monatliche Bruttovergütung im Unternehmenssektor** lag im Juli 2020 bei 5381,65 PLN (ca. 1238 EUR).

Zum Beispiel betrug **die durchschnittliche monatliche Bruttovergütung in der Woiwodschaft Masowien** (mit der Stadt Warschau) in den einzelnen Sek-

toren im Juli 2020: Unternehmenssektor – 6271 PLN (ca. 1442 EUR), Industrie – 6081 PLN (ca. 1399 EUR), Produktion – 5838 PLN (ca. 1343 EUR), Baubranche – 6712 PLN (ca. 1544 EUR), Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen – 6367 PLN (ca. 1464 EUR), Transport und Lagerwirtschaft – 5042 PLN (ca. 1160 EUR), Gastronomie und Hotelgewerbe – 4189 PLN (ca. 963 EUR), Information und Kommunikation – 9669 PLN (ca. 2224 EUR), Immobilienmarkt-Service – 7424 PLN (ca. 1708 EUR), Verwaltung und unterstützende Tätigkeiten – 4591 PLN (ca. 1056 EUR).

5.2. Steuer

Steuerarten

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

Direkte Steuern sind:

- 1) Einkommensteuer (PIT);
- 2) Körperschaftsteuer (CIT);
- 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 für einige Rohstoffe;
- 11) Steuer von einigen Finanzinstitutionen.
- 12) Steuer auf Einnahmen, besteuert auf Grundlage des Gesetzes über die Belebung der Schiffsindustrie und komplementären Industriezweige (Steuer auf den Verkaufswert der Produktion).

Indirekte Steuern sind:

- 1) Mehrwertsteuer (VAT – 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 Körperschaftssteuer** die wichtigsten Steuern.

Einkommensteuer

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

Die Einkommensteuer ist durch 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 durch Polen als Vertragspartei unterzeichnet wurden.** Solche Abkommen hat Polen u.a. mit Österreich, Deutschland, Frankreich, Großbritannien unterzeichnet. Eine vollständige Aufstellung der Staaten, mit denen entsprechende Abkommen unterzeichnet wurden, steht auf der Internetseite des Finanzministeriums zur Verfügung.

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 wirtschaftlichen 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 ansässiger Steuerpflichtiger** und ist in Polen 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 abzugsfähigen Kosten).

Steuerlich absetzbare Kosten werden abhängig von der Art der erzielten Einkünfte berechnet, z.B. für Personen, die Einnahmen im Jahr 2020 erzielen:

- bei einem Arbeitsverhältnis betragen die steuerlich absetzbaren Kosten 3000 PLN (690 EUR im Jahr und im Monat – 250 PLN (57,5 EUR);
- bei Dienstleistungsverträgen werden die steuerlich absetzbaren Kosten auf 20% der erzielten Einkünfte festgelegt;
- bei Urheberrechten werden die steuerlich absetzbaren Kosten auf 50% der erzielten Einkünfte festgelegt, dabei dürfen die Gesamtkosten im Jahr den Betrag von 85528 PLN (ca. 19671 EUR nicht übersteigen);
- Bei gewerblicher Tätigkeit werden die Aufwendungen auf die Höhe der Kosten bezeichnet, die zwecks der Erzielung von Einnahmen bzw. deren Erhalt oder Sicherung der Einnahmequelle entstanden sind, mit Ausnahme von Kosten, die im Gesetz als nicht abzugsfähig bezeichnet werden.

Die Berechnung der Einkommensbesteuerung hängt von der **Einnahmequelle** ab, aus der die Einkünfte erzielt wurden. Es gibt folgende Arten der Steuerberechnung:

- 1) **Progressiver Steuertarif** mit degressivem Abzugsbetrag – bei natürlichen Personen, die unter allgemeinen Bedingungen besteuert werden, wird ein zweistufiger Einkommensteuertarif angewendet, 2020 lagen die Steuersätze bei 17% und 32%, die Steuerstufe bei 85 528 PLN (ca. 19 671 EUR) und der Absetzbetrag bei:
 - **1360 PLN (312 EUR)**, wenn die jährlichen Einkünfte des Steuerpflichtigen (Grundlage für Steuerberechnung) unter 8000 PLN (1840 EUR) liegen;
 - **1360 PLN (312 EUR) abzüglich eines Betrags, berechnet nach der Formel: $834,88 \text{ PLN (192 EUR)} \times (\text{Grundlage für Steuerberechnung} - 8000 \text{ PLN (1840 EUR)}) \div 5000 \text{ PLN (1150 EUR)}$** – wenn die jährlichen Einkünfte des Steuerpflichtigen (Grundlage für Steuerberechnung) über 8 000 PLN (1 840 EUR) und unter 13 000 PLN (2990 EUR) liegen;
 - **525,12 PLN (120,77 EUR)**, wenn die jährlichen Einkünfte des Steuerpflichtigen (Grundlage für Steuerberechnung) über 13 000 PLN (2990 EUR) und unter 85 528 PLN (19 671 EUR) liegen;
 - **525,12 PLN (120,77 EUR), abzüglich eines Betrags, berechnet nach der Formel: $525,12 \text{ PLN (120,77 EUR)} \times (\text{Grundlage für Steuerberechnung} - 85,528 \text{ PLN (ca. 19671 EUR)}) \div 41 472 \text{ PLN (9538 EUR)}$** – wenn

die jährlichen Einkünfte des Steuerpflichtigen (Grundlage für Steuerberechnung) über 85 528 PLN (ca. 19 671 EUR) und unter 127 000 PLN (ca. 29 210 EUR) liegen.

- **0 PLN**, wenn die jährlichen Einkünfte des Steuerpflichtigen (Grundlage für Steuerberechnung) über 127 000 PLN (ca. 29 210 EUR) liegen.

Bei Einkommensteuervorauszahlungen wird der Absetzbetrag für diese Steuer ausschließlich auf Einkünfte angewendet, die unterhalb der ersten Stufe der Besteuerung liegen (85 528 PLN – ca. 19 671 EUR) und beträgt 556,02 PLN (ca. 127 EUR) pro Jahr.

Nach dem progressiven Steuertarif werden u.a. folgende Einkünfte besteuert: aus nichtselbständiger Arbeit (Beschäftigung, Dienstleistungs- und Werkverträgen), Altersrenten, aus gewerblicher Tätigkeit, Vermietung und Verpachtung.

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

Den Anspruch auf Ehegattensplitting haben ausschließlich Ehepaare, die über das ganze Steuerjahr verheiratet sind und bei denen das ganze Jahr über Gütergemeinschaft bestand. Die Ehegatten berechnen die Steuer in doppelter Höhe der Steuer, die auf die Hälfte der gemeinsamen Einkünfte berechnet wurde.

Eine alleinerziehende Person wiederum hat Recht, ihre Steuer in doppelter Höhe der auf die Hälfte ihrer Einkünfte berechneten Steuer zu berechnen.

- 2) 19% Einkommensteuer aus der nichtlandwirtschaftlichen gewerblichen Tätigkeit oder aus speziellen Bereichen der landwirtschaftlichen Produktion** – die Einkünfte aus nichtlandwirtschaftlicher gewerblicher Tätigkeit bzw. aus speziellen Bereichen der landwirtschaftlichen Produktion (festgesetzt anhand der Buchführung) können mit 19% Steuersatz besteuert werden. Gewinn (Verlust) werden in einer separaten Erklärung berechnet;
- 3) Pauschalierte Formen der Besteuerung der nichtlandwirtschaftlichen gewerblichen Tätigkeit** – die Steuerpflichtige können sich, soweit sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, für eine der pauschalierten Formen der Besteuerung der Gewinne (Einnahmen) aus nichtlandwirtschaftlicher gewerblichen Tätigkeit, d.h.:

- Pauschale für erfasste Erträge: berechnet durch bestimmten Betrag auf die erzielten Einnahmen; gesonderte Steuererklärung wird bei dieser Besteuerungsform ab dem 15. Februar bis zum Ende des Folgejahres abgegeben;
- Lohnsteuerkarte: die Höhe der monatlichen Steuer wird vom Leiter des Finanzamtes festgelegt; in diesem Fall wird keine Steuererklärung abgegeben, man muss nur bis zum 31. Januar des Folgejahres in der Jahreserklärung die bezahlten und von der Steuer abgezogenen Krankenversicherungsbeiträge angeben;

4) Pauschalierte Form der Besteuerung der Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung – die Steuerpflichtige können sich dafür entscheiden, soweit sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen. Der Steuersatz beträgt 8,5% der erzielten Einnahmen bis zu einem Betrag von 100 000 PLN (23 000 EUR). Beim Überschuss von diesem Betrag beträgt der Steuersatz 12,5%. Eine gesonderte Steuererklärung wird ab dem 15. Februar bis zum Ende des Folgejahres abgegeben;

5) 19% Kapitalsteuer auf einige Einkünfte aus Kapitalvermögen – der einheitliche Steuersatz von 19% gilt für einige Einkünfte aus dem Kapitalvermögen (z.B. Gewinn aus dem Verkauf der Wertpapiere oder Derivaten), aus denen der Gewinn (Verlust) in einer separaten Erklärung ermittelt wird;

6) 19% Kapitalsteuer auf den Verkauf von Immobilien – die Bezahlung der 19% Prozent Steuer auf die Einkünfte aus dem Verkauf einer Immobilie wird fällig, wenn der Verkauf innerhalb von 5 Jahren, gemessen ab dem Ende des Kalenderjahres erfolgte, in dem der Kauf oder Bau der Immobilie stattfand, bzw. wenn es nicht im Rahmen der gewerblichen Tätigkeit erfolgt; der Gewinn wird in einer separaten Erklärung ermittelt;

Der Gewinn aus dem Verkauf einer Immobilie ist von Steuern befreit, wenn die damit verbundenen Einnahmen vom Steuerzahler für seine eigenen, im polnischen Steuerrecht genannten Wohnzwecke verbraucht werden innerhalb von 3 Jahren ab dem Ende des Steuerjahres, in dem der Verkauf der Immobilie erfolgte;

7) Pauschalierte Einkommensteuer, die vom auszahlenden Subjekt abgehoben wird – u.a. auf Einkünfte (Gewinne) aus Glücksspielen, Zinsen und Diskontgeschäften auf Wertpapiere, Zinsen auf Geldmitteln (die nicht mit gewerblicher Tätigkeit in Verbindung stehen) auf dem Bankkonto des Steuerpflichtigen, aus Beteiligung an Kapitalfonds, Dividenden. Diese Einkünfte (Gewinne) werden nicht in der Steuererklärung ermittelt, denn die darauf berech-

neten Steuern werden von der auszahlenden Einrichtung eingezogen und weitergeleitet werden.

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 in Polen;
- **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 dem Sitz oder Vorstand in einem anderen Land**, sofern nach den steuerrechtlichen Vorschriften dieses Staates sie wie Rechtspersonen behandelt werden und in diesem Staat ihre Einkünfte im Gesamtbetrag besteuert werden, unabhängig vom Ort, an dem sie erzielt wurden.

Für Steuerpflichtige, die **ihren Sitz oder Vorstand** im polnischen Gebiet 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 Gebiet haben**, wird die Steuer nur **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 Quellen der Einkünfte, aus denen es erzielt wurde, zu versteuern.

Das Einkommen aus einer Quelle der Einkünfte ist der in einem Steuerjahr erwirtschaftete Überschuss der Summe der Einkünfte aus dieser Quelle auf die Betriebsausgaben. Bei Kapitalsteuergruppen gilt als Einkommen der Überschuss der Summe der Einkünfte aller Gesellschaften aus dieser Quelle bezüglich der Summe ihrer Verluste, die sich aus dieser Quelle der Einkünfte ergeben.

Übersteigen die Betriebsausgaben die Summe der Einkünfte (im Fall von Kapitalsteuergruppen übersteigt die Summe der Verluste aus der jeweiligen Quelle der Einkünfte die Summe der Einnahmen aus dieser Stelle), so bildet die Differenz den Verlust.

Die **Höhe der Verluste** kann der Steuerpflichtige:

- Von dem Gewinn der nächsten fünf nacheinander folgenden Steuerjahren abziehen, wobei die Höhe des Abzugs in irgendeinem dieser Jahre nicht über dem Betrag von 50% des Verlustes liegen darf, bzw.
- Einmalig vom Gewinn aus dieser Quelle in den fünf nacheinander folgenden Steuerjahren einen Betrag von bis zu 5 000 000 PLN (1150 000 EUR) abziehen. Sollte der Verlust höher liegen, wird der nicht verrechnete Betrag in den Folgejahren der 5-jährigen Periode verrechnet, wobei die Höhe des Abzugs in irgendeinem dieser Jahre nicht über dem Betrag von 50% des Verlustes liegen darf.

Im Falle von steuerlichen Kapitalgesellschaften wird der Verlust nicht mit Einkommen von einzelnen Gesellschaften gedeckt, wenn die Frist des Vertrags abgelaufen ist oder nach dem Verlust des Status einer steuerlichen Kapitalgesellschaft. Vor der Gründung der Kapitalgesellschaft werden von ihren Einkommen keine Verluste von ihren Gesellschaften gedeckt.

Bei Einkünften aus **der Beteiligung an Gewinnen** juristischer Personen (z.B. Dividenden) sowie **Einkünften ausländischer Unternehmen aus den so genannten 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.

Das polnische Recht sieht **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 Ziele** bestimmt werden. Diese Ziele müssen mit den Zielen der satzungsgemäßen Tätigkeit dieser Träger übereinstimmen.

Zu **den steuerrelevanten Einkünften** gehören insbesondere erhaltene Geldmittel, Geldwerte, Kursdifferenzen sowie der Wert der unentgeltlich oder teilweise unentgeltlich erhaltenen Sachen, Rechte oder anderer Leistungen im Steuerjahr. Als steuerrelevante Einkünfte aus der wirtschaftlichen Tätigkeit oder den speziellen Bereichen der landwirtschaftlichen Erzeugung gelten zudem fällige Einnahmen, auch wenn sie tatsächlich noch nicht erhalten wurden, nach Ausschluss des Wertes von zurückgesandten Waren sowie gewährten Rabatten und Skonti.

Als steuerrelevante Kosten gelten Kosten, die im Zusammenhang mit der Beschaffung der Einnahmen aus der Einnahmequelle bzw. zwecks des Erhalts oder Sicherung der Einnahmequelle getragen wurden, mit Ausnahme von Kos-

ten (Ausgaben), die nicht als abzugsfähig genehmigt und enumerativ in den Gesetzen genannt werden.

Kosten, die unmittelbar mit den Einnahmen in Verbindung stehen, gelten als steuerlich abzugsfähig in dem Steuerjahr, in dem die entsprechenden Einnahmen erzielt wurden.

Andere Kosten als die unmittelbar mit den Einnahmen in Verbindung stehenden Kosten, werden zum Zeitpunkt ihrer Erbringung abgezogen. Falls sich diese Kosten auf einen Zeitraum beziehen, der über das Steuerjahr hinaus geht und sich dabei nicht genau bestimmen lässt, welcher Anteil dieser Kosten sich auf das gegebene Steuerjahr bezieht, so werden die Aufwendungen proportional zu der Länge des Zeitraumes abgezogen, auf den sie sich beziehen.

Als Besteuerungsgrundlage gilt die Differenz zwischen Erträgen und Betriebskosten nach Abzug von Schenkungen zur Ausführung öffentlicher Aufgaben nach dem Gesetz über gemeinnützige Tätigkeit und Freiwilligendienst.

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

Abrechnungsfähig sind auch Schenkungen für karitative Einrichtungen und Pflegeeinrichtungen auf Grundlage der so genannten 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 zugerechnet werden.

Die Steuer umfasst 19% der Besteuerungsgrundlage. Seit dem 1. Januar 2019 gilt der Steuersatz für die Körperschaftsteuer von 9% für Kleinunternehmen und Gründer für andere Einkünfte als Gewinne aus dem Kapitalvermögen, wenn die Einnahmen des Steuerpflichtigen (unabhängig der Quelle) im jeweiligen Steuerjahr unter 1,2 Mio. EUR (in PLN angegeben) liegen.

Außerdem in Bezug auf Einkünfte aus qualifizierten Rechten auf geistiges Eigentum, z.B. Patenten, Rechten aus der Anmeldung von Produktdesign oder Urheberrechte auf Computerprogramm können **seit 2019 die Einkünfte im Rahmen sog. IP BOXa mit Steuersatz für die Körperschaftsteuer von 5 % besteuert werden.**

Darüber hinaus zahlen Eigentümer (Miteigentümer) von Anlagevermögen, bei dem es sich um in Polen gelegene Gebäude handelt, die ganz oder teilweise auf

der Grundlage eines Miet-, Pacht- oder ähnlichen Vertrages zur Nutzung überlassen wurden, **Körperschaftsteuer auf Einkünfte aus Gebäuden in Höhe von 0,035 % der Besteuerungsgrundlage** für jeden Monat. Die Besteuerungsgrundlage ist die Summe der Einnahmen aus den einzelnen Gebäuden, abzüglich 10 Mio. PLN (2,3 Mio. EUR).

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) **nicht später als bis zum Ende des dritten Monats des Folgejahres abzugeben**. 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.

5.3. Steuervergünstigungen und Steuerbefreiungen für natürliche Personen

Ansprüche auf Steuervergünstigungen und Steuerbefreiungen

Für Steuerpflichtige in Polen gibt es **bestimmte Steuervergünstigungen und Steuerbefreiungen**, die nach den geltenden Vorschriften zustehen.

Steuervergünstigungen

Für **Einkommenssteuerpflichtige** gibt es folgende 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 es, dass für den Unterhalt einer

Person gesorgt wird, wenn ihr Jahreseinkommen das Zwölfwache der Sozialrente zum Dezember des Steuerjahres nicht überschreitet; Diesem Einkommen werden keine Unterhaltsgelder für Kinder und Pflegegeld zugerechnet.

3) **Schenkungen:**

- a) für Zwecke, die im Gesetz über gemeinnützige Tätigkeit und Freiwilligenarbeit genannt wurden, z.B. Gesundheitsschutz und Förderung von Kultur, Kunst, Wissenschaft und Bildung,
- b) für religiöse Stätten,
- c) in Form von Blutspenden ehrenamtlicher Blutspender,
- d) die von öffentlichen Schulen geführte Berufsausbildung.

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, wenn im Zeitraum davor diese Abzüge nicht in Anspruch genommen wurden;
- 6) Ausgaben im Zusammenhang **mit der Altersvorsorge des Steuerzahlers** – 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 den Haushaltsentwurf oder in seinen Entwürfen festgelegt wurde, sofern entsprechende Gesetze nicht verabschiedet wurden. Im Jahr 2020 liegt der höchste abzugsfähige Betrag bei 6272,40 PLN (1442 EUR);
- 7) die Ausgaben des Steuerpflichtigen, der Besitzer oder Mitbesitzer eines Wohngebäudes ist, die mit der **Durchführung der Thermomodernisierung** in diesem Gebäude zusammenhängen. Der Abrechnungsbetrag kann 53 000 PLN

(12190 EUR) nicht überschreiten, in Bezug auf alle von dem Steuerpflichtigen durchgeführte Thermomodernisierungsarbeiten;

- 8) Qualifizierungskosten im Rahmen von B+R –Begünstigung. Dies wendet sich an Unternehmer, die ihr Angebot um neue Produkte/Dienstleistungen verbreitern oder modifizieren die schon gegebenen Produkte ohne Notwendigkeit von ganz neuen Technologien.

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. 22 EUR) [im Jahr je 1 102,04 PLN (ca. 254 EUR)],
- b) für drittes Kind 166,67 PLN (ca. 39 EUR) im Monat [im Jahr 2 000,04 PLN (ca. 460 EUR)],
- c) für viertes und jedes weitere Kind je 225 PLN (ca. 53 EUR) im Monat [im Jahr 2 700 PLN (ca. 621 EUR)].

Den 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 eine Schwellenwert 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) **die Umsetzung der Familienpolitik**, hier werden von der Steuer befreit z.B.:
 - a) Familienleistungen auf Grundlage der Vorschriften über die 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, die aufgrund von besonderen Bestimmungen gewährt werden sowie Erziehungsleistungen, die aufgrund von Regelungen zur staatlichen Unterstützung der Familien bei der Kindererziehung bezogen werden;

- b) Muttergeld, das aufgrund von Bestimmungen über die Sozialversicherung der Landwirte bezogen wird;
 - c) Einmalige Leistungen, die aufgrund von Bestimmungen zur Förderung schwangerer Frauen und Familien „Za życiem“ („Für das Leben“), bezogen werden;
 - d) einmalige Beihilfen bei der Geburt eines Kindes, die aus Mitteln der Gewerkschaften ausgezahlt werden;
 - e) 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 ausgezahlt wurden;
- 3) **Unterstützung für Rentner**, hier werden steuerfrei:
- a) Leistungen, die Rentner von Betrieben, mit den sie zuvor im Dienstverhältnis, Arbeitsverhältnis oder genossenschaftlichen Arbeitsverhältnis standen, und von den Gewerkschaften erhalten – bis zu einem Betrag von 3.000 PLN (ca.690 EUR) pro Steuerjahr,
 - b) die durch den Zahler ausgezahlten Erhöhungen der Auslandsaltersrenten und Renten, die den Charakter von Familienzulagen haben,
 - 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 Gesell-**

schaftsleben, 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 laut des Gesetzes über Hochschulwesen und Bildung;
 - b) materielle Hilfe für Schüler und Personen, die an anderen Bildungsformen teilnehmen; diese Leistungen kommen aus dem Staatshaushalt, aus den Haushalten der lokalen Regierungseinheiten und aus den eigenen Mitteln der Schulen, die laut Vorschriften über das Bildungssystem gewährt wurden und andere von dem zuständigen Minister bestätigten Stipendien;
 - c) Stipendien der Polnischen Wissenschaftsakademie und der Wissenschafts – und Forschungsinstitute der Polnischen Wissenschaftsakademie;
 - d) Gewinne und Preise, die Schüler für ihre Teilnahme an Wettbewerben, Turnieren und Schulwettbewerben erhalten, die nach den Vorschriften über das Bildungssystem organisiert werden,
 - e) Hilfe für Studenten bei beruflichen Studentenpraktika, sowie Tilgung der Studentenkredite;
 - f) Kostenpauschalen für Unterhalt und Unterbringung, die aus der Staatskasse für die Auslandsentsendung wegen didaktischer Arbeit in Schulen und akademischen Zentren ausbezahlt werden,
 - g) 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.
- 6) **Staatliche Unterstützung für Investoren:**
- a) Mechanismus zur Erteilung von Freibeträgen, der auf dem Betrieb von Wirtschaftlichen Sonderzonen basiert. Bei diesen Zonen handelt es sich um separate Bereiche auf dem Gebiet Polens.
 - b) Möglichkeit der Unterstützung aller Unternehmer, die neue Investitionen anstreben, im Rahmen der bewilligten Unterstützung. Keine räumliche Begrenzung, auf diese Weise kann sich jeder Unternehmer mit beliebigem Sitz innerhalb von Polen um Unterstützung bemühen.

7) Förderung stabiler Beschäftigungsformen für junge Menschen.

Einkünfte von Personen unter 26 Jahren, die aus einem Arbeitsverhältnis (d.h. aus einem Angestelltenverhältnis, genossenschaftlichen Arbeitsverhältnis, oder Besoldung) bzw. aus den mit einem Unternehmen abgeschlossenen Dienstleistungsverträgen stammen, sind bis zu **85528 PLN** (19671 EUR) im Steuerjahr von der Einkommenssteuer befreit.

Steuerzahler, die im Rahmen ihrer gewerblichen Tätigkeit Forschungs- und Entwicklungsarbeit betreiben, können den günstigen Steuersatz von 5% auf den qualifizierten erzielten Gewinn aus den qualifizierten Rechten auf geistiges Eigentum in Anspruch nehmen.

Die Steuererklärung für das jeweilige Steuerjahr wird auf dem entsprechenden Formular **vom 15. Februar bis zum 30. April des Folgejahres abgegeben, wenn der letzte Tag der Frist auf einen Samstag oder einen gesetzlichen Feiertag fällt, so gilt als der letzte Tag innerhalb der Frist der Folgetag** nach dem Feiertag bzw. den Feiertagen Die Steuererklärung wird **bei dem für den Wohnsitz des Steuerpflichtigen am letzten Tag des Steuerjahres zuständigen Finanzamt abgegeben**. Die Steuererklärung kann in traditioneller (Papier-) Form oder elektronisch abgegeben werden. Ab dem 15. Februar jedes Folgejahres nach dem Steuerjahr ist der Service Ihr e-PIT verfügbar, die die Erstellung der Steuererklärung PIT-37 und PIT-38 durch das Finanzamt umfasst. Wenn der Steuerpflichtige den Service Ihr e-PIT nicht in Anspruch genommen oder die Steuererklärung nicht auf eine andere Art und Weise vorgenommen hat, so gilt die für ihn erstellte Steuererklärung automatisch als abgegeben. 2020 wurde dieser Service auf die Steuererklärung PIT-36 erweitert, für Steuerzahler, die in ihrer Steuererklärung Einkünfte aus nicht landwirtschaftlicher Tätigkeit bzw. aus den Spezialbereichen der landwirtschaftlichen Produktion abrechnen, allerdings ist in diesem Fall keine automatische Annahme möglich.

Für die für das jeweilige Jahr gültigen Steuerklärungen bereitet das Finanzministerium separate **Info-Broschüren** vor, die auch auf der Internetseite des Finanzministeriums erhältlich sind.

5.4. Kapital- und Zahlungsfluss

Die 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 Finanzmittel frei ins Ausland transferieren, darunter auch die in Polen erwirtschafteten Erträge.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/finanse> Finanzministerium

<https://www.podatki.gov.pl/podatkowa-wspolpraca-miedzynarodowa/wykaz-umow-o-unikaniu-podwojnego-opodatkowania/> Finanzministerium – Aufstellung der Staaten mit Abkommen zur Verhinderung der doppelten Besteuerung

<https://www.podatki.gov.pl/abc-podatkow/broszury-informacyjne/>

<https://www.podatki.gov.pl/pit/ulgi-odliczenia-i-zwolnienia/>
Finanzministerium – Steuervergünstigungen

<https://www.podatki.gov.pl/abc-podatkow/podatki-w-polsce/preferencje-podatkowe-w-polsce/> Finanzministerium – Bericht „Steuerpräferenzen in Polen“

<https://www.podatki.gov.pl/> Steuerportal

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie

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

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



6. SOZIALVERSICHERUNGEN IN POLEN

6.1. Das System der sozialen Versicherung in Polen

Umfang

Das polnische **Sozialversicherungssystem** umfasst: Altersrentenversicherung, Rentenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung.

Der Versicherte ist eine natürliche Person, die mindestens einer der Sozialversicherungen unterliegt.

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

Obligatorisch altersrenten- und rentenversichert sind u.a.: Arbeitnehmer, mit Ausnahme von Staatsanwälten, sowie Mitglieder landwirtschaftlicher Produktionsgenossenschaften, Auftragnehmer, Personen, die ein nicht landwirtschaftliches Gewerbe führen (wirtschaftliche Tätigkeit, Künstler, Entwerfer, freie Berufe), Geistliche, Personen, die Arbeitslosengeld beziehen, Personen im Erziehungsurlaub oder Personen, die Mutterschaftsgeld beziehen.

Personen, die der obligatorischen Altersrenten- und Rentenversicherungen unterliegen, können der Versicherung freiwillig beitreten.

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

Unfallversichert sind **obligatorisch** Personen, die altersrenten- und rentenversichert sind, z.B. Arbeitnehmer, Auftragnehmer, Mitglieder von landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften, Personen, die eine nicht landwirtschaftliche Tätigkeit führen und ihre Mitarbeiter.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Die geltenden Vorschriften besagen, dass die Grundlage des polnischen Sozialversicherungssystems **die Gleichbehandlung** aller Versicherten ist, und zwar unabhängig von der Nationalität, der Staatsbürgerschaft und dem Wohnort. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt insbesondere für Bedingungen, unter den eine Person vom Sozialversicherungssystem umfasst wird, Zahlung und Berechnung der Leistungshöhe, Berechnung der Leistungen, 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, und dass die Arbeit im Rahmen dieser Verträge im polnischen Gebiet ausgeführt wird.

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

Das polnische Recht hat eine gerichtliche Kontrolle zur Prüfung eingeführt, 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 (der Gesamtbetrag wird durch die Versicherten bezahlt).

Der Unfallversicherungsbeitrag ist differenziert und liegt zwischen 0,67 und 3,33% 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 der Aufgaben im 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. für die Erfassung der Sozialversicherungsbeiträge und für die Auszahlung der Leistungen zuständig (z.B. der Altersrenten, Renten, des Krankengeldes oder Mutterschaftsgeldes), in dem Betrag und nach den in allgemeinen Rechtsvorschriften festgelegten Grundsätzen. Die Sozialversicherungsanstalt verfügt über den Sozialversicherungsfonds, der ein staatlicher zweckgebundener Fonds ist, der kraft Gesetzes zur Finanzierung der Aufgaben im Bereich der Sozialversicherungen gebildet wurde.

Die Sozialversicherungsanstalt führt **Konten aller Personen, die zur Sozialversicherung angemeldet wurden**. Diese Konten werden auf Grundlage des ersten Anmeldeformulars des Versicherten eingerichtet, das der Beitragszahler an die Sozialversicherungsanstalt übermittelt hat. Auf dem Konto des Versicherten werden u.a. die Beträge der fälligen und eingezahlten Beiträge für Altersrenten-, Renten-, Unfall- und Gesundheitsversicherungen, sowie die Beträge der fälligen und geleisteten Beiträge für den Offenen Altersrentenfonds registriert. Bis zum 31. August jedes Jahres ist die Sozialversicherungsanstalt verpflichtet, alle Versicherten, die nach dem 31. Dezember 1948 geboren sind, über ihren Kontostand bei der Sozialversicherungsanstalt nach dem Stand zum 31. Dezember des Vorjahres zu informieren. Der Versicherte kann auch diese Informationen über die Elektronische Dienstleistungsplattform der Sozialversicherungsanstalt (PUE) prüfen, die die Daten aus den Konten Versicherten im Internet zur Verfügung stellt.

Mehr Informationen

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

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

<http://www.zus.pl/baza-wiedzy/o-platformie-uslug-elektronicznych-pue/o-platformie-uslug-elektronicznych-pue-/informacje-dotyczace-pue>
Elektronische Dienstleistungsplattform der Sozialversicherungsanstalt

6.2. Koordinierung der Sozialversicherungssysteme

Allgemeine Grundsätze

Die EU-Vorschriften beinhalten Regelungen zur Festlegung der Gesetzgebung des zuständigen Staates, also zur Festlegung, in welchem Land ein Bürger der EU-/EFTA-Staaten versichert sind, wenn er oder sie in einem oder in mehreren EU-/EFTA-Staaten beschäftigt ist oder eigene Firma leitet.

Nach diesen Vorschriften ist der wichtigste Grundsatz bei der **Feststellung des für die Versicherung zuständigen Staates das Gesetz des Arbeitsortes**, das bedeutet, dass ein Bürger der EU-/EFTA-Staaten der Sozial- und Gesundheitsversicherung sowie Versicherungssystembeiträge in dem Land bezahlt, in dem er oder sie arbeitet.

Nach diesem Grundsatz:

- für einen Arbeitnehmer, der in einem EU-Staat oder EFTA-Staat beschäftigt ist, gelten die Rechtsvorschriften dieses Staates, auch wenn er oder sie in einem anderen Staat wohnt oder wenn das Unternehmen oder der Arbeitgeber, der ihn oder sie beschäftigt, seinen Sitz oder den Ort seiner Tätigkeitsausübung in einem anderen Mitgliedstaat registriert hat;
- Personen, die in einem EU-Mitgliedstaat oder EFTA-Mitgliedstaat eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, unterliegen weiterhin den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats, auch wenn sie im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates wohnen;
- für einen Matrosen, der unter der Flagge eines EU-Mitgliedstaats oder eines EFTA-Mitgliedstaats fährt, gelten die Rechtsvorschriften dieses Staates, unter dessen Flagge er fährt;
- für Beamte gelten Rechtsvorschriften dieses EU-Mitgliedstaats oder EFTA-Mitgliedstaats, deren 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 solche Situationen zu vermeiden, in denen ein Wanderarbeiter gleichzeitig in mehreren Staaten versichert wäre, sehen die EU-Vorschriften eine Reihe besondere Vorschriften für folgende Personengruppen vor:

- entsandte Arbeitnehmer;
- Selbstständige, 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.

Die EU-/EFTA-Bürger, die zu Arbeitszwecken oder Wohnzwecken ins Ausland auswandern, werden durch Vorschriften zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme geschützt. Diese Regelungen zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme beinhalten besondere Bestimmungen, durch die Personen, die gleichzeitig oder nacheinander eine Beschäftigung in einigen Mitgliedstaaten aufnehmen keine negativen Folgen der Geltung von Sozialversicherungssystemen unterschiedlicher Staaten spüren. Dadurch wird für Gleichbehandlung aller EU-/EFTA-Bürger und für das Recht auf medizinische Versorgung, Krankenleistungen, Familienleistungen, Altersrenten, Renten oder Arbeitslosengeld gesorgt. Sie legen fest, welchem Staat ein Arbeitnehmer oder ein Unternehmer im Ausland unterliegen. Sie versichern, dass die in einem Mitgliedstaat erworbenen Leistungen, z.B. Rentenleistungen, auch dann ausgezahlt werden, wenn die berechtigte Person in einen anderen Mitgliedstaat umzieht.

Leistungsarten

Zu den Leistungen, auf **die sich die EU-Koordinierung** bezieht, gehören:

- 1) **Altersrenten und Renten** – wenn ein Bürger eines EU-Mitgliedstaates oder EFTA-Mitgliedstaates zu kurz in Polen gearbeitet hat, um eine Altersrente oder Rente zu bekommen, werden durch die Sozialversicherungsanstalt die Versicherungszeiten in dem Staat, in dem die Koordinierungsvorschriften gelten, dazugerechnet. Sollte ein Bürger eines EU-Mitgliedstaates oder EFTA-Mitgliedstaates zu kurz im Ausland gearbeitet hat, wird das Pendant der Sozialversicherungsanstalt in diesen Staaten die Versicherungszeiten in Polen dazurechnen. Die Beschäftigung 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 Beschäftigung in Polen auf die Arbeitszeit in jedem dieser Staaten. Der Grundsatz der Zusammenrechnung der Versicherungszeiten gilt sowohl für Arbeitnehmer als auch für selbstständige Erwerbstätige.

Ein Bürger eines EU-Mitgliedstaates oder EFTA-Mitgliedstaates kann einen Antrag auf Altersrente, Invaliditätsrente oder Familienrente in den Mitgliedstaaten stellen, wenn er in einem dieser Staaten mindestens ein Jahr beschäftigt war, und soweit die Gewährung dieser Leistungen angesichts der gesamten Zeiten, die angerechnet werden, möglich ist. Sollte ein Bürger eines EU-Mitgliedstaates oder EFTA-Mitgliedstaates in einem dieser Staaten

kürzer als ein Jahr gearbeitet haben, so wird diese Zeit bei der Prüfung Ihres Anspruchs auf die Altersrente zu Ihrer bisherigen Arbeitszeit durch andere Länder, wo sie gearbeitet haben, dazugerechnet. Die Altersrente und Invaliditätsrente wird gewährt und berechnet nach den nationalen Vorschriften des EU-Mitgliedstaates bzw. des EFTA-Mitgliedstaates, in dem die jeweilige Person beschäftigt war;

- 2) **Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten** – die Rente bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten wird nach den Rechtsvorschriften des Staates gewährt, in dem ein Bürger eines EU-Mitgliedstaates oder EFTA-Mitgliedstaates zum Zeitpunkt des Unfalls oder der Erkrankung gearbeitet hat;
- 3) **Familienleistungen** werden in Polen für Familien aus der Staatskasse finanziert. Der Anspruch darauf hängt von der Situation der Familie ab, die diese Leistung beantragt. Die Familienleistungen werden auch dann gewährt, wenn die leistungsberechtigte Person in einem anderen Staat lebt als der, der zur Zahlung dieser Leistungen verpflichtet ist. Die Familienleistungen werden auch dann gewährt, wenn die Familie in einem anderen Staat wohnt, als der Staat, der diese Leistungen gewährt hat.

Soweit mehr als nur ein Staat die Familienleistungen auszahlen soll, so gilt die 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;

- 4) **Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft** sowie 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) Pflegegeld – für Personen, die krankenversichert sind und ihrer Arbeit nicht weiter nachgehen, weil sie sich persönlich um ein krankes Kind oder ein anderes krankes Familienmitglied kümmern müssen;
- 5) **Leistungen für Arbeitslose**;
- 6) **Gesundheitsleistungen**, darunter medizinische Betreuung;
- 7) **Sterbegeld** – die Feststellung eines Anspruchs auf Sterbegeld wegen des Todes eines Versicherten oder seines Familienangehörigen und die Auszahlung der Leistung obliegt der zuständigen Behörde. Für die zuständige Behörde gilt dabei die Behörde, bei der die jeweilige versichert war, auch wenn der Versicherte oder sein Familienangehöriger seinen Wohnsitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EFTA-Mitgliedstaat hatte.

Die Feststellung eines Anspruchs auf Sterbegeld wegen des Todes eines Rentners oder seines Familienangehörigen obliegt der Behörde, die für die Auszahlung dieser Rente zuständig war, auch wenn der Rentner zum Zeitpunkt seines Todes in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EFTA-Mitgliedstaat seinen Wohnsitz hatte oder wenn der Tod eingetreten in einem anderen Mitgliedstaat ist;

- 8) **Vorruhestandsleistungen** – nach dem polnischen Recht umfassen sie:
- a) Vorruhestandsleistungen,
 - 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 eine 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.

Die Leistungen nach 1–4 stehen den Arbeitnehmern oder Personen zu, die Gewerbetätigkeit im Hoheitsgebiet der Republik Polen ausführen und dem polnischen Recht unterliegen.

6.3. Krankenversicherungen

Wer ist krankenversichert? Krankenversicherungsbeiträge

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 Auftragsverträgen und eine nichtlandwirtschaftliche 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 die folgenden **Leistungen** ausgezahlt:

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

Das Krankengeld steht dem Versicherten **in Höhe von 80%** der Bemessungsgrundlage und in **Höhe von 70%** der Bemessungsgrundlage für die Zeit **des Krankenhausaufenthalts** zu. Falls die Erwerbsunfähigkeit infolge **eines Unfalls auf dem Weg zur Arbeit** oder aus 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 während des Krankengeldversicherungsschutzes oder während des Erziehungsurlaubs:
 - a) ein Kind zur Welt gebracht hat,

- b) ein Kind im Alter von bis zu 7 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 7 Jahren als Pflegefamilie aufgenommen hat, allerdings mit Ausnahme der mit dem Kind nicht verwandten Mitglieder einer professionellen Pflegefamilie, und wenn die Schulpflicht für das Kind verschoben wurde – 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 Zeiträume** zu:

- a) für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs und eines Urlaubs, der nach Bedingungen eines Mutterschaftsurlaubs gewährt wurde; es können von 20 bis 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 des 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.

Es gibt auch bestimmte Umstände (z.B. der Tod der Mutter, die nicht krankenversichert war, oder die Aussetzung des Kindes von einer Mutter, die keine Krankenversicherung hatte), in denen **das Muttergeld dem versicherten Vater** oder einem anderen versicherten unmittelbaren Familienangehörigen zusteht, der das Recht auf Mutterschaftsurlaub, Urlaub nach den Voraussetzungen des Mutterschaftsurlaubs oder auf Elternurlaub erlangt hat, oder seine Erwerbstätigkeit unterbrochen hat, um eine persönliche Betreuung des Kindes vorzunehmen.

Sollte eine Mutter, die keine Krankenversicherung hat, eine berufliche Tätigkeit in mindestens der Hälfte einer regulären Arbeitszeit aufnehmen, so **steht das Muttergeld dem versicherten Vater**, der das Recht auf Mutterschaftsurlaub, Urlaub nach den Voraussetzungen des Mutterschaftsurlaubs oder auf Elternurlaub erlangt hat, oder seine Erwerbstätigkeit unterbrochen hat, um eine persönliche Betreuung des Kindes vorzunehmen und zwar **bis zur Erschöpfung der Leistung** und nicht länger als für die Zeit, in der die Mutter beschäftigt ist.

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. Für den Zeitraum, der als die Zeit der Elternurlaub gilt, ist die Höhe des Mutterschaftsgeldes unterschiedlich. 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 Muttergeldes für die Zeit des zusätzlichen vollen Mutterschaftsurlaubs oder Elternurlaubs stellt, beträgt das Mutterschaftsgeld für diese gesamte Zeit **80% 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.

Die Bemessungsgrundlage für das Mutterschaftsgeld ist die Höhe des durchschnittlichen Einkommens, welche die berechtigte, aber nicht beruflich tätige Person in den letzten 12 Monaten vor dem Monat erreicht hatte, in dem das Recht auf Mutterschaftsgeld begründet wurde.

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

- 3) **Rehabilitationsgeld** – wird einem Versicherten gewährt, dessen Anspruch auf Krankengeldleistungen abgelaufen ist, der aber **weiterhin erwerbsunfähig bleibt** und weitere Behandlung oder Rehabilitation **die Wiedererlangung** 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** – steht ausschließlich einem Versicherten zu, der ein Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit ist und dessen Vergütung infolge der Inanspruchnahme der **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:
 - a) 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,
 - b) ein krankes Kind im Alter bis zu 14 Jahren zu pflegen hat,
 - c) ein krankes behindertes Kind zu betreuen hat, das das 18 Lebensjahr noch nicht abgeschlossen hat.
 - d) ein behindertes Kind zu betreuen hat, das das 18 Lebensjahr noch nicht abgeschlossen hat, in Fällen wie 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,

- e) ein anderes krankes Familienmitglied zu pflegen hat (als anderes Familienmitglied gelten Ehegatte, Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Enkelkinder, Geschwister und Kinder im Alter von 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 zu:

- a) **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,
- b) **für höchstens 30 Tage in einem Kalenderjahr** zu, wenn ein krankes und behindertes Kind zu betreuen ist, das das 14. Lebensjahr abgeschlossen hat, aber noch nicht 18 Jahre ist, bzw. ein behindertes Kind, das das 8. Lebensjahr abgeschlossen hat, aber noch nicht 18 Jahre ist, in Fällen wie 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,
- c) **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 Vergütung** ausgezahlt, die die Bemessungsgrundlage für die Beihilfe darstellt.

Mehr Informationen

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

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

<http://www.rodzielski.gov.pl/> Spezielle Internetseite mit Schwerpunkt Urlaubszeiten für Kinderbetreuung/Kinderpflege

6.4. Leistungen für Familien mit Kindern

Im Rahmen **des Systems der Familienleistungen** stehen den Eltern folgende drei Leistungsgruppen zu:

- 1) **Kindergeld mit Zuschlägen** – der Anspruch auf dieses Geld besteht, wenn das monatliche Pro-Kopf-Nettoeinkommen derer Familie **unter 674 PLN** (ca. 155 EUR) pro Monat nicht überschreitet, und für Familien mit behinderten Kindern unter 764 PLN (ca. 176 EUR) im Monat liegt.

Laut Stand vom 6. Oktober 2020 beträgt die Höhe des Kindergeldes pro Monat:

- a) 95 PLN (ca. 22 EUR) pro Kind bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres,
- b) 124 PLN (ca. 29 EUR) pro Kind im Alter von mehr als 5 Jahre, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,
- c) 135 PLN (ca. 32 EUR) pro Kind im Alter von mehr als 18 Jahre, bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres.

Familien, die Anspruch auf das Kindergeld haben, können auch Zuschläge für das Kindergeld in Anspruch nehmen, je nach der individuellen Situation der Familie. Dazu gehören:

- a) **Entbindungsgeld** in Form eines Pauschalbetrags in Höhe von 1.000 PLN (ca. 230 EUR) als eine einmalige Leistung,
- b) **Beihilfe für kinderreiche Familien** in Höhe von 95 PLN (ca. 22 EUR), die monatlich für das dritte und jedes weitere Kind in einer Familie gezahlt wird, das Anspruch auf Kindergeld hat,
- c) **Betreuungsgeld für Personen im Elternurlaub** in Höhe von 400 PLN (ca. 92 EUR) monatlich über einen Zeitraum von 24 Monaten,
- d) **Ausbildungs- und Rehabilitationsbeihilfe für behinderte Kinder** in Höhe von 90 PLN (ca. 20 EUR) im Monat bis zum 5. Lebensjahr oder 110 PLN (ca. 22 EUR) im Monat für Kinder im Alter zwischen 5 und 24 Jahren,
- e) **Alleinerziehungszulage** in Höhe von 193 PLN (ca. 45 EUR) im Monat für ein Kind, nicht mehr als 386 PLN (ca. 89 EUR) für alle Kinder, bei einem Kind mit Behinderung wird dieser Betrag um 80 PLN (ca. 19 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 ausgezahlt wird und 100 PLN (ca. 23 EUR) pro Kind beträgt,

g) **Zulage für die Ausbildung von Kindern außerhalb des Wohnortes** steht zu, wenn das Kind:

- in einem Ort wohnt, wo sich der Sitz einer Oberschule oder einer Kunstschule 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 113 PLN (ca. 26 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 zu einer Oberschule oder einer Kunstschule, in der die Schulpflicht und Lernpflicht in einem Umfang umgesetzt werden, der dem Unterricht in einer Oberschule entspricht 69 PLN (ca. 16 EUR) im Monat pro Kind;

2) **Entbindungsleistungen**, zu diesen Leistungen werden gerechnet:

a) **einmalige Beihilfe bei der Geburt eines Kindes** von 1.000 PLN (ca. 230 EUR) die von einem Einkommenskriterium abhängig gemacht wird, das netto 1.922 PLN (ca. 443 EUR) pro Familienmitglied 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 wird.** 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 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 1.000 PLN (ca. 230 EUR) pro 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) **Pflegeleistungen** – zu diesen Leistungen werden drei Arten von Leistungen für Personen gerechnet, die Menschen mit Behinderung pflegen:

a) **Pflegeleistung** steht Eltern zu, die ihrem Beruf nicht nachgehen können, weil sie eine behinderte Person pflegen müssen, deren Behinderung vor

dem 18. Lebensjahr während der Schulzeit oder im Studium entstanden ist, spätestens jedoch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. Diese Pflegeleistung steht unabhängig vom Einkommen zu und beträgt seit 1. Januar 2020 monatlich 1 830 PLN (ca. 421 EUR). Für Personen, die diese Leistung beziehen, werden auch Beiträge zur Altersrentenversicherung und Gesundheitsversicherung abgeführt.

- b) **Besondere Unterstützungsbeihilfe** wird durch die Gemeinden an Personen mit einer Unterhaltspflicht ausbezahlt, wenn sie ihre Beschäftigung oder andere Erwerbstätigkeit aufgeben, da dies für die ständige Pflege eines Familienmitglieds erforderlich ist. Nach der Erfüllung des Einkommenskriteriums in Höhe von 764 PLN (ca. 176 EUR) pro Familienmitglied beträgt die besondere Unterstützungsbeihilfe PLN 620 (ca. 143 EUR) pro Monat. Für Personen, die diese Leistung beziehen, werden auch Beiträge zur Altersrentenversicherung und Gesundheitsversicherung abgeführt.
- c) **Beihilfe für Pfleger** – diese Leistung wird durch die Gemeinden an Personen ausbezahlt, die erwachsene Behinderte pflegen, wenn sie ihre Beschäftigung oder andere Erwerbstätigkeit aufgeben, weil dies für die ständige Pflege eines Familienmitglieds erforderlich ist. Diese Leistung steht zurzeit nur den Personen zu, denen Anspruch auf Beihilfe für Pfleger für die Zeit der Gültigkeit der Bescheinigung über die Behinderung oder der Bescheinigung über den Behinderungsgrad zusteht, wenn dies im Zusammenhang mit der Ausstellung eines neuen Bescheids steht. Die Beihilfe für Pfleger steht unabhängig vom Einkommen zu und beträgt 620 PLN (ca. 143 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 Jahre ausbezahlt wird, um die Pflege- und Hilfskosten für diese Person teilweise zu decken. Diese Leistung steht unabhängig vom Einkommen zu und beträgt 215,84 PLN (49,64 EUR) pro Monat.

Im Rahmen des Systems der Familienleistungen wurde **den Gemeinden die Möglichkeit eingeräumt, zusätzliche Familienleistungen zu gewähren**. Die Gemeinde kann unter Berücksichtigung der lokalen Bedürfnisse durch einen Beschluss des Gemeinderates Leistungen für Familien einführen. Die 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.

Am 1. April 2016 wurde eine **Erziehungsleistung eingeführt, die im Rahmen des Programms „Familie 500+“** gewährt wird. Diese **Erziehungsleistung** in Höhe von 500 PLN (115 EUR) netto pro Kind in der Familie wird bis zum Abschluss des 18. Lebensjahr des Kindes gezahlt. Ab Juli 2019 hat diese Leistung einen allgemein gültigen Charakter und wird für jedes Kind bis zum Alter von 18 Jahren gewährt.

2018 wurde das **Programm „Guter Start“** ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Programms erhalten Kinder zwischen dem 7. und dem 20. Lebensjahr (behinderte Kinder bis zum 24. Lebensjahr) unabhängig von ihrem Einkommen eine einmalige Beihilfe zum Anfang des Schuljahres in Höhe von 300 PLN (69 EUR) pro Kind.

Der Anspruch auf Leistungen aus **dem Unterhaltsfonds** steht einer Person zu, die nach einem vom Gericht erlassenen oder bestätigten Vollstreckungstitel Recht auf Unterhaltszahlungen hat, aber die Vollstreckung der Unterhaltszahlungen hat sich als unwirksam erwiesen. Die Höhe der zustehenden Leistungen aus dem Unterhaltsfonds entspricht der Höhe der aktuellen Unterhaltszahlung, jedoch nicht mehr als 500 PLN (ca. 115 EUR) im Monat. Das Recht auf Leistungen aus dem Unterhaltsfonds ist von der Erfüllung der Einkommenskriterien abhängig, für das aktuelle Leistungsjahr, das am 1. Oktober 2020 begann, beträgt sie 900 PLN (207 EUR) pro Monat und Person in der Familie.

Die Umsetzung der Aufgaben, die sich auf die Gewährung von Familienleistungen, Erziehungsgeldleistungen oder Leistungen aus dem Unterhaltsfonds beziehen, liegt in dem Zuständigkeitsbereich der Kommunalverwaltung (Vorsteher der Gemeinde, Bürgermeister oder Stadtpräsident). Für die Aufgaben, die den Bereich der Kinderleistungen oder Familienleistungen im Zusammenhang mit der Koordinierung der Sozialsicherungssysteme betreffen, ist der Woiwode zuständig.

Am 1. März 2019 wurde in Polen **elterliche Ergänzungsleistung** eingeführt, die eine beitragsfreie Sonderleistung ist.

Der Zweck von der elterlichen Ergänzungsleistung ist, solche Personen zu ehren, die größere Zahl der Kinder erzogen haben, auf ihre berufliche Arbeit verzichtet haben oder diese überhaupt nicht aufgenommen haben. Der Anspruch auf diese Leistung hängt nicht mit der früheren Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Es ist die aus dem Staatshaushalt finanzierte Leistung, die nur im Sinne der Ergänzung oder nur vorläufig mit dem Altersrisiko verbunden ist. Es ist nicht gleichwertig mit der Altersrente. Der Anspruch auf diese Leistung fängt mit dem ersten Tag des Monats an, in dem der Beschluss getroffen wurde, jedoch nicht früher als ab dem ersten Tag des Renteneintrittsalters.

Die Berechtigten, die von dieser elterlichen Ergänzungsleistung profitieren können, sind:

- a) Mutter, die mindestens vier Kinder geboren und großgezogen hat; im Falle vom Tod der Mutter oder wenn die Mutter ihre Kinder verlässt, oder dauerhaft auf die Erziehung der Kinder verzichtet - der Vater, der mindestens vier Kinder großgezogen hat;
- b) eine Person, die keine notwendigen Unterhaltungsmittel besitzt und hat das Renteneintrittsalter; für Frauen: ab 60 Jahren, für Männer: 65 Jahre;
- c) Person, die ausschließlich in Polen wohnt und hat nach dem vollendeten 16. Lebensjahr das sogenannte: „Zentrum von Lebensinteressen“ im Gebiet von Polen - mindestens 10 Jahre lang;
- d) Der polnische Staatsbürger oder eine Person, die das Aufenthaltsrecht oder das Recht auf Daueraufenthalt in Polen hat; ev. Bürger eines EU-Mitgliedstaates oder EFTA-Mitgliedstaates, oder ein sich rechtmäßig in Polen aufhaltende Ausländer.

Wenn die Interessierte schon eine niedrigere als die niedrigste Rente-Leistung bezieht, wird die elterliche Leistung die schon bezogene Leistung bis zum Betrag der niedrigsten Altersrente, d.h. seit 1. März 2020: 1 200 PLN (276 EUR) ergänzen. Wenn eine Person kein Recht auf irgendwelche Leistung hat, kann die Höhe der elterlichen Ergänzungsleistung diesem Betrag entsprechen.

Die elterliche Ergänzungsleistung wird auf **Antrag der interessierten Person** eingeräumt. Der Antrag sollte in der ZUS-Niederlassung oder in der KRUS-Niederlassung ablegen. Die Anträge kann man schon seit 1. März 2019 ablegen. Dem Antrag sollte man Geburtsurkunden der Kinder, PESEL-Nummer-Bescheid von Kindern und eine Erklärung über die persönliche, Familien-, Vermögens- und materielle Lage, auch über andere Umstände, deren Festlegung unbedingt zur Einräumung von dieser Leistung sein kann.

Jeder Antrag wird vom ZUS- oder KRUS-Leiter, individuell, im Verwaltungsverfahren bearbeitet. Die Leistung wird im Verwaltungsverfahren eingeräumt.

Die elterliche Ergänzungsleistung wird jährlich angepasst. Die Leistung ist steuerpflichtig. Es wird davon ein Gesundheitsbeitrag auf den Grundsätzen abgezogen, die im Gesetz vom 27. August 2004 über aus den staatlichen Mitteln finanzierten Gesundheitsleistungen bestimmt wurden.

Mehr Informationen

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

6.5. Altersrenten und Leistungen im Alter

Ansprüche

Die **Altersrentenversicherung** dient zur Absicherung des Einkommens einer Person nach Beendung ihrer beruflichen Laufbahn und nach dem Erreichen **des Altersrentenalters**.

Die Höhe der künftigen Altersrenten ergibt sich auch den entsprechenden monatlichen Beiträgen, die von den Löhnen oder von einer anderen versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit abgeführt werden, davon auch von Ausführung von Aufträgen und Ausübung einer nichtlandwirtschaftlichen Tätigkeit.

Altersrentensysteme in Polen

Das allgemeine Altersrentensystem besteht aus drei Säulen:

- 1) **die 1. Säule** es ist ein Umlagesystem und wird durch die Sozialversicherungsanstalt verwaltet, die individuelle Konten der Versicherten führt;
- 2) **die 2. Säule** besteht aus zwei Teilen: aus offenen Pensionsfonds und dem Unterkonto bei der Sozialversicherungsanstalt.

Offene Pensionsfonds werden durch private Institutionen – allgemeine Rentengesellschaften verwaltet. Ein offener Pensionsfonds ist eine juristische Person, die zum Ziel hat, Finanzmittel aus Altersrentenversicherungsbeiträgen zu sammeln und sie auf dem Finanzmarkt zu investieren. Bis zum 31. Januar 2014 war die Beteiligung an den offenen Pensionsfonds für die nach dem 1. Dezember 1968 geborenen Personen obligatorisch. Nach dem 1. Februar 2014 können Personen, die ihre erste Beschäftigung beginnen, eine Entscheidung treffen, ob sie einen Teil ihres Altersrentenbeitrags an die offenen Pensionsfonds überwiesen möchten oder ob der gesamte Beitrag auf das Konto bei der Sozialversicherungsanstalt eingezahlt wird. Die Personen, die bereits an offenen Pensionsfonds beteiligt sind, konnten ab dem 1. April bis zum 31. Juli 2014 wählen, ob sie ihre Beiträge weiterhin an die offenen Pensionsfonds überweisen möchten. Das nächste Transferfenster, d.h. die Zeit, in der versicherte Personen ihre Entscheidung über die Überweisung ihrer Beiträge an offene Pensionsfonds ändern können, gab es zwischen dem 1. April und 31. Juli 2016. Weitere Fenster werden jede 4 Jahre stattfinden.

Das Unterkonto ist ein zusätzliches Konto bei der Sozialversicherungsanstalt, das im Rahmen des Versichertenkontos geführt wird, auf dem Beiträge

zur 2. Säule der Rentenversicherung gutgeschrieben werden, die nicht an offene Pensionsfonds überwiesen werden. Es findet eine Aufwertung der Mittel auf dem Unterkonto statt, auf der Grundlage eines Anpassungsfaktors für das durchschnittliche Wirtschaftswachstum für die Zeit der letzten 5 Jahre. Zusätzlich werden 10 Jahre vor Erreichen des Rentenalters Mittel aus den offenen Pensionsfonds schrittweise auf das Unterkonto überwiesen. Dieser Mechanismus soll Versicherte vor dem Risiko des falschen Zeitpunkts schützen, d.h. vor einem Kursrückgang zum Zeitpunkt des Übergangs in die Rente, was eine Minderung des Rentenkapitals und schließlich niedrigere Rentenleistungen nach sich ziehen würde;

- 3) **Die 3. Säule** wird durch private Institutionen verwaltet. Sie ist freiwillig. In der Zukunft soll sie höhere Rentenleistungen gewährleisten, für die heute zusätzliche Beiträge erhoben werden. Im Rahmen dieser Säule gibt es:
- a) Rentenprogramme für Arbeitnehmer (PPE),
 - b) individuelle Altersrentenkonten (IKE),
 - c) individuelle Konten für Altersrentensicherung (IKZE).
 - d) Mitarbeiterkapitalpläne (PPK)

Die Rentenprogramme für Arbeitnehmer bilden eine freiwillige Form des Gruppensparens fürs Alter, die von dem Arbeitgeber mit Arbeitnehmern organisiert wird. 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. Die im Rahmen des Programms eingezahlten Mittel werden von einer Finanzinstitution verwaltet, die bei der Einführung des Programms von dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern gewählt wird. Eine Person, die am PPE-Programm teilnimmt, kann Mittel, die dort gesammelt wurden, auf einmal oder in Raten, nicht früher als nach Vollendung des 60. Lebensjahrs auszahlen lassen. Die Höhe der zusätzlichen Beiträge, die durch einen Teilnehmer im Rahmen eines Programms im Jahre 2020 abgeführt werden, darf den Betrag von 23521,50 PLN (ca. 5409 EUR) nicht überschreiten.

Jede Person über 16 Jahre kann auf **individuellen Altersrentenkonten** 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%-Steuer von Kapitalgewin-**

nen erhoben wird. Der Unterschied zwischen diesen Konten liegt in dem Zeitpunkt, an dem die Besteuerung mit der Einkommenssteuer erfolgt. Bei IKE ist die endgültige Auszahlung der Mittel auf dem Konto steuerfrei, 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 wird die Auszahlung vom IKZE pauschal mit 10% besteuert, wobei die Auszahlung frühestens nach Vollendung des 65. Lebensjahres möglich ist. Für Einzahlungen auf beide Kontenarten gibt es bestimmte Jahresbeschränkungen, die für IKE im Jahr 2020 15681 PLN (ca. 3606 EUR), für IKZE 6272,40 PLN (ca. 1442 EUR) betragen. **Die Kapitalpläne von Arbeitnehmern (PPK)** wurden mit Rechtsvorschriften eingeführt; jedoch ihr Funktionieren, abhängig von dem Beschäftigungsstand in einem Unternehmen, beginnt: ab 1. Juli 2019 für Unternehmen, die mindestens 250 Personen beschäftigen; ab 1. Januar 2020 – mindestens 50 Personen; ab 1. Juli 2020 – mindestens 20 Personen und ab 1. Januar 2021 – für restliche Unternehmen, die beschäftigen. PPK sind ein Programm, das automatisch alle Arbeitnehmer im Alter von 18 bis 54 Jahren umfasst. Für diese Arbeitnehmer werden die Altersrentenversicherungsbeiträge abgeführt (diesem Programm unterliegen keine selbständig erwerbstätigen Personen, öffentliche Dienste und Landwirte). Die Personen im Alter von 55. und 69. Jahren dürfen an diesem Programm erst dann teilnehmen, wenn sie eine Willenserklärung ablegen. Ein Teilnehmer kann auf die Teilnahme an PPK verzichten.

Der Grundbeitrag an PPK wird von den Arbeitgebern in minimaler Höhe 1,5% des Brutto-Lohns und von den Arbeitnehmern in minimaler Höhe 2% Brutto-Lohn finanziert. Der Beitrag wird von dem Lohn des Arbeitnehmers abgezogen. An PPK können auch von dem Arbeitgeber zusätzliche Beiträge in Höhe von bis 2,5%, und von dem PPK-Teilnehmer in Höhe von bis 2% abgeführt werden. Darüber hinaus werden an PPK jährliche Beihilfen aus dem Arbeitsfonds in Höhe von 240 PLN (55 EUR) und eine Einstiegsgebühr in Höhe von 250 PLN (57 EUR) eingezahlt. Beiträge, Beihilfen und Einstiegsgebühr werden an die von dem Arbeitgeber gewählte Finanzinstitution (Investitionsfonds, von Investitionsfonds-Gesellschaft verwaltet; Altersrentenfonds von PTE oder Altersrentengesellschaft der Arbeitnehmer oder Versicherungsanstalt verwaltet). PPK-Teilnehmer kann nach dem vollendeten 60. Lebensjahr die gesammelten Finanzmittel abheben. Grundsätzlich hat der Teilnehmer das Recht, einmalig 25% von in PPK gesammelten Finanzmitteln auszuzahlen und der Rest: 75% von Finanzmitteln wird mindestens in 120 monatlichen Raten ausgezahlt. In diesem Fall ist dieser Betrag steuerfrei. Jedoch, wenn sich der Teilnehmer für die Auszahlung von den restlichen 75% von Finanzmitteln in geringer Ratenanzahl entscheidet, wird er verp-

pflichtet, die Pauschalsteuer in Höhe von 19% des in PPK gewonnenen Einkommens zu leisten.

Der PPK-Teilnehmer hat die Möglichkeit, vor der bestimmten Zeit alle gesammelten Finanzmittel zurückzunehmen, jedoch fordert das, die Mehrwertsteuer in Höhe von 19% von Kapitalgewinnen zu leisten. Im Falle der Erstattung werden Einstiegsgebühr, Jahresgebühr und die Gewinne von diesen Mitteln an die Staatskasse überwiesen und als der Ertrag des Arbeitsfonds betrachtet. Darüber hinaus werden 30% von Finanzmitteln aus dem Unterkonto des Arbeitgebers (die Einzahlungen des Arbeitgebers und Gewinne von diesen Mitteln) an ZUS überwiesen und als der Ertrag des Sozialversicherungsfonds betrachtet. Die Information über den an ZUS überwiesenen Betrag wird auf dem Konto der beschäftigten Person als Altersrentenversicherungsbeitrag aufgezeichnet.

Rentenversicherungsbeitrag

Für die Altersrentenversicherung werden **Versicherungsbeiträge** in Höhe von 19,52% der Bemessungsgrundlage (Lohns/Ertrags) 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 der Sozialversicherungsanstalt ist der Arbeitgeber. Die Grundlage des Altersrentensystems bildet eine enge Verbindung zwischen der Höhe der Leistung und der Höhe des tatsächlich geleisteten Beitrags. Die Grundlage für die Berechnung der Altersrente stellt die Summe der geleisteten Altersrentenversicherungsbeiträge dar (Grundsatz des definierten Beitrags).

Es gibt zwei Varianten zur Aufteilung dieses Beitrags innerhalb der 2. Säule:

- tritt der Versicherte einem offenen Pensionsfonds nicht bei, wird der Versicherungsbeitrag wie folgt erfasst: 12,22% auf einem Konto bei der Sozialversicherungsanstalt, 7,3% auf einem Unterkonto bei der Sozialversicherungsanstalt;
- wenn der Versicherte sich entscheidet, seinen Versicherungsbeitrag auf ein Konto bei einem offenen Pensionsfonds einzuzahlen, wird der Beitrag wie folgt aufgeteilt: 12,22% werden auf einem Konto bei der Sozialversicherungsanstalt erfasst, 4,38% werden auf einem Unterkonto bei der Sozialversicherungsanstalt erfasst, 2,92% werden auf einem Konto der offenen Pensionsfonds erfasst.

Leistungsgewährung

Die Altersrente wird grundsätzlich **auf Antrag** der betroffenen Person **gewährt**. Über die Altersrentengewährung entscheiden die Niederlassungen 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 Personen zu, die **das allgemeine Rentenalter erreicht haben**.

Seit dem 1. Oktober 2017 beträgt das allgemeine Rentenalter **60 Jahre bei Frauen** und **65 Jahre bei Männern**. Für Personen, für die das neue Rentensystem gilt, wurde keine Mindestversicherungszeiten für die Altersrente festgelegt.

Die Grundlage für die Berechnung der Altersrenten nach neuen Grundsätzen ist die Summe der aufgewerteten Beiträge für den Zeitraum ab 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 abgeführt wurden), die anschließend um den Betrag der auf dem Unterkonto erfassten und aufgewerteten Beiträge erhöht wurden. Die Höhe der 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:

- Männer – Beitragszeiten und beitragsfreie Zeiten von mindestens 25 Jahren aufweisen können.
- Frauen – Beitragszeiten und beitragsfreie Zeiten von mindestens 20 Jahren aufweisen können.

Im Falle 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 die Pflichten im Zusammenhang mit der Gewährung der Altersrente durch **die Abteilung für Auslandsrenten der Sozialversicherungsanstalt und/oder die durch den Vorstandspräsident der Sozialversicherungsanstalt ernannten Stellen** wahrgenommen. Eine gleiche 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.

Am 28. Februar 2020 wurde in Polen **eine einmalige jährliche Geldleistung für Bezieher von Altersrenten und Erwerbsunfähigkeitsrenten eingeführt**. Das Gesetz sieht dabei die Zahlung einer zusätzlichen jährlichen Geldleistung für alle Rentner in Höhe der niedrigsten Rente vor, mit Wirkung ab dem 1. März des Jahres, in dem die zusätzliche jährliche Geldleistung gezahlt wird. Diese Leistung wird Personen gewährt, die am 31. März des Jahres, in dem die zusätzliche jährliche Geldleistung gezahlt wird, Anspruch auf Zahlungen im Rahmen von allgemeinen Altersrenten und Erwerbsunfähigkeitsrenten, Renten für Landwirte, Pensionen für uniformierte Kräfte, Überbrückungsrenten, Vorruhestandsleistungen und -zulagen, Sozialrenten, Strukturrenten, Entschädigungsleistungen für Lehrer, zusätzlichen Elternbeihilfen und Renten für Kriegs- und Militärgeschädigte haben. Keinen Anspruch auf die zusätzliche jährliche Geldleistung haben Personen, deren Leistungsanspruch am 31. März des Jahres, in dem die zusätzliche jährliche Geldleistung gezahlt wird, eingestellt wurde.

Mehr Informationen

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

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

6.6. Renten

Ansprüche und Beiträge

Die Rentenversicherung garantiert Geldleistungen bei Verlust von Geldeinkünften im Zusammenhang **mit Eintritt der Invalidität** (Erwerbsunfähigkeit) oder Tod des Familienernährers. 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 Familienernährers 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 die folgenden Leistungen ausgezahlt:

- 1) **Arbeitsunfähigkeitsrente** – diese Rente steht einem Versicherten zu, der insgesamt die folgenden Bedingungen erfüllt:
 - a) er ist erwerbsunfähig,
 - b) seine Beitragszeiten und beitragsfreie Zeiten sind dokumentiert und betragen mindestens 5 Jahre in den letzten 10 Jahren vor der Antragstellung oder vor Entstehung der Arbeitsunfähigkeit, wenn der Versicherte vor dem 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 seine Beitragszeiten und beitragsfreie Zeiten dokumentiert hat, die für Frauen mindestens 20 Jahre, und für Männer mindestens 25 Jahre betragen.

Erwerbsunfähig ist eine Person, die **vollständig** oder **teilweise** wegen Verletzung der Funktionstüchtigkeit ihres Organismus die Fähigkeit, Arbeit auszuüben, verloren hat und bei der auch nach einer Neuqualifizierung keine Aussichten gibt, dass sie wieder ihre Arbeitsfähigkeit erlangt. Die Erwerbsunfähigkeit und ihren Grad wird durch einen Gutachterarzt der Sozialversicherungsanstalt festgestellt, der als erste Gutachterinstanz handelt. Der Beteiligte kann einen Widerspruch gegen das Gutachten des Gutachterarztes bei der Ärztekommision der Sozialversicherungsanstalt, die die zweite Gutachterinstanz ist, erheben.

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

- 2) **Familienrente** – diese Rente steht den berechtigten Angehörigen (Kindern, Witwe, Witwer, Eltern) nach dem Tod einer Person zu, die zum Zeitpunkt ihres Todes die Alters- oder Arbeitsunfähigkeitsrente bezogen hat, und nach dem Tod einer arbeitenden Person, die die zur Alters- oder Arbeitsunfähigkeitsrentengewährung erforderliche Versicherungszeit hatte. 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 nach Bedarf in gleiche Teile unter den Berechtigten aufgeteilt wird. Soll eine Vollwaise Anspruch auf die Rente haben, so steht ihr **eine Rentenzulage für Vollwaisen** zu;

- 3) **Umschulungsrente** – steht einer Person zu, die die Bedingungen für eine Arbeitsunfähigkeitsrente erfüllt, bei der jedoch über die Zweckmäßigkeit der 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 die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurde, beträgt sie **100% der Bemessungsgrundlage**;
- 4) **Sterbegeld** – ist eine Leistung, die zur Rückerstattung der Begräbniskosten eingeräumt wird. Das Sterbegeld steht im Fall des Todes den folgenden Personen zu:
 - a) einem Versicherten,
 - b) einer Person, die die Altersrente oder Rente bezieht,
 - c) einer Person, der am Todestag kein Recht auf Altersrente oder Rente formell eingeräumt wurde, aber die Bedingungen zur Rentenbeziehung erfüllte,¹
 - d) einer Person, der Krankengeld, Rehabilitationsgeld, Mutterschaftsgeld oder Geld in Höhe des Mutterschaftsgeldes nach der Beendigung der Versicherungsgrundlage zustand,
 - e) einem Familienmitglied des Versicherten oder einer die Altersrente oder die Rente beziehenden Person.

Die Höhe des Sterbegeldes liegt bei 4.000 PLN (ca. 920 EUR) und wird durch die Niederlassungen der Sozialversicherungsanstalt ausgezahlt. Das Sterbegeld steht demjenigen Familienmitglied zu, der die Kosten des Begräbnisses getragen und einen entsprechenden Antrag gestellt hat.

Das Sterbegeld kann auch ein Arbeitgeber, **ein Pflegeheim, eine Gemeinde, ein Landkreis, eine Kirchenrechtsperson oder einer Glaubensge-**

meinschaft erhalten, wenn diese Personen die Kosten des Begräbnisses tragen. Das Sterbegeld können auch Personen erhalten, die **keine Angehörigen des Verstorbenen** sind sowie die oben genannten Einrichtungen, soweit der Verstorbene einen eigenen Anspruch auf Sterbegeld hatte. In einem solchen Fall entspricht die Leistungshöhe den tatsächlich getragenen Begräbniskosten, und zwar höchstens 4.000 PLN (ca. 920 EUR).

Mehr Informationen

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

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

6.7. Leistungen aus Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung

Ansprüche und Beiträge

Der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung unterliegen Personen, die den obligatorischen Pension- und Rentenversicherungen unterliegen, d.h. Arbeitnehmer, Auftragnehmer im Rahmen der Auftragsverträge oder Selbstständige.

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 und **1,67% der Bemessungsgrundlage**.

In diesem Fall wird der gesamte Beitrag durch den Arbeitgeber bezahlt.

Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Aus der Arbeitsunfall- oder Berufskrankheitsversicherung stehen die folgenden Leistungen zu:

- **Krankengeld** – für den Versicherten, dessen Erwerbsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurde;
- **Rehabilitationsgeld** – ausbezahlt nach der Erschöpfung des Krankengeldes, wenn der Versicherte weiterhin erwerbsunfähig bleibt und die weitere Behandlung oder Rehabilitation auf die Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit hoffen lässt;

- **Ausgleichsgeld** – für den Versicherten, der Arbeitnehmer ist und dessen Vergütung wegen eines dauerhaften oder langfristigen Gesundheitsverlustes gekürzt wurde;
- **eine einmalige Entschädigung** – für den Versicherten, der einen dauerhaften oder langfristigen Gesundheitsverlust erlitten hat, oder für den Angehörigen des verstorbenen Versicherten oder Rentners;
- **Arbeitsunfalls- bzw. Berufskrankheitsrente** – für einen Versicherten, der infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit arbeitsunfähig geworden ist;
- **Umschulungsrente** – für den Versicherten, soweit laut Gutachten festgestellt wurde, dass es zweckmäßig ist, ihn an Berufsumschulungsmaßnahmen wegen seiner Erwerbsunfähigkeit in seinem bisherigen Beruf, die durch einen Unfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurde, teilnehmen zu lassen;
- **Familienrente** – für die Familienangehörigen des verstorbenen Versicherten oder der wegen Arbeitsunfalls bzw. Berufskrankheit zur Rente berechtigten Person und Familienrentenzuschlag für Vollwaise (die beide Eltern verloren haben);
- **Pflegegeld** – für die rentenberechtigte Person, die für vollständig erwerbsunfähig und für zum selbstständigen Leben unfähig erklärt wurde oder das 75. Lebensjahr vollendet hat; POL153;
- **Erstattung der Behandlungskosten** – im Bereich der Zahnheilkunde und Schutzimpfungen sowie Versorgung mit orthopädischen Gegenständen in einem gesetzlich festgelegten Umfang.

Die Höhe der Rente bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit wird wie bei der Arbeitsunfähigkeitsrente berechnet, sie darf jedoch nicht geringer 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 der einmaligen Entschädigung bei Arbeitsunfall hängt vom Grad der Gesundheitsbeeinträchtigung ab, der von einem medizinischen Sachverständigen oder Ärztekommision von ZUS bestätigt wurde. Vom 1. April 2020 bis

zum 31. März 2021 steht dem Unfallgeschädigten eine Entschädigung von 984 PLN (ca. 226 EUR) je Prozent der dauerhaften oder langfristigen Gesundheitsbeeinträchtigung zu. Der Person, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit als vollständig arbeitsunfähig gilt und nicht im Stande ist, ein selbstständiges Leben zu führen, steht eine einmalige Entschädigung von 17214 PLN (ca. 3959 EUR) zu.

Haftung 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 dem Versicherten nicht zu, der unter Einfluss von Alkohol, Drogen oder psychotropen Substanzen stand und dadurch maßgeblich zum Unfall beigetragen hat.

Mehr Informationen

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

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

6.8. Arbeitslosengeld – Übertragung des Arbeitslosengelds

Soweit ein Bürger eines EU-Mitgliedstaates bzw. EFTA-Mitgliedstaates einen Anspruch auf Arbeitslosengeld in Polen hat, so steht ihm diese Leistung in allen UE-/EFTA-Mitgliedstaaten **während der Arbeitssuche im Ausland** zu.

Soweit ein Bürger eines EU-Mitgliedstaates bzw. EFTA-Mitgliedstaates keine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat gefunden hat und nach den nationalen Vorschriften weiterhin Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, sollte er in seine Heimat zurückkehren, sonst verliert er diesen Anspruch. Sonst verliert er den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Sobald eine arbeitslose Person, die einen 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 sie das Arbeitslosengeld nach Polen überweisen lassen. Zu diesem Zweck ist ein Dokument **PD U2**

einzuholen, das zur Übertragung des Arbeitslosengelds berechtigt (früher war das Formular E 303). Es ist zu beachten, dass der Anspruch auf die Übertragung des Arbeitslosengeldes (also auf die Auszahlung in einem anderen Mitgliedstaat) **zeitlich befristet ist und nur den Personen zusteht, die bestimmte Kriterien erfüllen**.

Das Arbeitslosengeld kann **3 Monate lang** (mit einer möglichen Verlängerung dieser Frist bis zu 6 Monaten) ausgezahlt werden, und in dieser Zeit muss man aktiv nach Arbeit suchen. Wichtig ist es auch, dass die Reise tatsächlich wegen der Arbeitssuche stattgefunden hat, und nicht z.B. aus touristischen Gründen, wegen Studienbeginn oder wegen Aufnahme eigener wirtschaftlichen Tätigkeit erfolgt.

Es ist wichtig, 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 ein polnischer Staatsbürger in einem EU-/EFTA-Land einen Arbeitsplatz suchen möchte und dort sein Arbeitslosengeld beziehen möchte, muss er polnische Arbeitslosengeldkriterien erfüllen (365 Tage in den letzten 18 Monaten gearbeitet haben). Eine Person, die das Arbeitslosengeld übertragen lassen möchte, muss **zusätzlich**:

- mindestens 4 Wochen lang als Arbeitsloser angemeldet sein (sie kann eine Kürzung dieser Frist beantragen – die entsprechende Entscheidung muss dann durch die zuständige Stelle getroffen werden, d.h. des zuständigen Woiwodschaftsarbeitssamtes in Polen);
- der zuständigen Stelle in ihrem Land (wo sie wohnt oder zuletzt gearbeitet hat) die geplante Reise in ein anderes Land wegen Arbeitssuche anzeigen und einen Antrag auf die Erstellung des PD U2-Dokumentes stellen (wenn die Ausreise nicht gemeldet wurde, kann dies zum Verlust des Anspruchs auf das Arbeitslosengeld in diesem Staat führen);
- innen 7 Tagen nach der Ausreise sich bei der zuständigen Stelle (Arbeitssamt) 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 ausgezahlt, 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 Arbeitssamtes bleiben.

Das Arbeitslosengeld wird durch die zuständige Stelle des EU-Mitgliedstaates bzw. des EFTA-Mitgliedstaates **direkt auf das Bankkonto des Arbeitslosen oder in einer anderen, zwischen dem Arbeitslosen und der Behörde vereinbarten Form ausgezahlt**.

Kreisarbeitsämter nehmen Aufgaben wahr, die sich aus der Koordinierung der Sozialversicherungssysteme ergeben, sie **führen Kontrollen** der Arbeitssuchenden **durch**, genauso wie im Fall der polnischen Arbeitslosen.

Das Arbeitslosengeld wird während der Arbeitssuche höchstens 3 Monate lang nach der Ausreise aus dem jeweiligen Mitgliedstaat ausgezahlt. In einigen Fällen ist es möglich, die Übertragungszeit auf 6 Monate zu verlängern. Um diese Frist 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. Die Arbeitslosengeldübertragung hat zum Ziel, die Arbeitssuche in dem Land, in das das Arbeitslosengeld überwiesen wird, zu ermöglichen.

Die Entscheidung über die Verlängerung der Übertragungszeit für das Arbeitslosengeld nach Polen wird durch die zuständige Stelle in dem Staat getroffen, in dem das Arbeitslosengeld gewährt wurde und aus dem es übertragen wird. Die Entscheidung wird je nach Umständen des Einzelfalls auf eine diskretionäre Art und Weise getroffen. Das EU-Recht legt keine Umstände fest, unter denen die Übertragungszeit für das Arbeitslosengeld verlängert werden kann.

Die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern vom Arbeitslosengeld, das ausgezahlt wurde, werden im Herkunftsland der Leistung gezahlt (nach den 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.

Arbeitslosengeld – der Grundsatz der Zusammenrechnung der Versicherungszeiten oder der Beschäftigungszeiten in einem der Mitgliedstaaten

Der Grundsatz der Zusammenrechnung der Versicherungszeiten und der Beschäftigungszeiten garantiert, dass jemand, der seinen Wohnort in ein anderes Land verlegt, auch **im Falle der Arbeitslosigkeit geschützt wird**. Wenn die notwendigen Arbeits- und Versicherungszeiten in Polen, sowie die Beschäftigungs- und Versicherungszeiten im Ausland zu kurz waren, um einen Anspruch auf das Arbeitslosengeld zu haben, kann man **durch die Zusammenrechnung**,

d.h. das Kumulieren der Jahre und Monate der Beschäftigung in allen EU/EFTA-Mitgliedstaaten, die erforderlichen Zeiten zusammenbekommen, um Anspruch auf das Arbeitslosengeld zu erlangen. Dies bedeutet, dass auf die Zeit, die zu Arbeitslosengeld berechtigt, auch die Beschäftigungszeiten oder Versicherungszeiten aus anderen Mitgliedstaaten der UE/EFTA angerechnet werden.

Zusammengerechnet werden sowohl die Zeiten der Beschäftigung, z.B. auf Grundlage eines Arbeitsvertrages oder eines Geschäftsbesorgungsvertrages, als auch die Zeiten der selbstständigen Erwerbstätigkeit.

Die Versicherungs- und Beschäftigungszeiten werden mit dem **PD U1**-Dokument 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 durch die zuständige Stelle in dem jeweiligen EU/EFTA-Mitgliedstaat übermittelt.

Nach den EU-Vorschriften bekommen die Bürger der EU/EFTA-Mitgliedstaaten das Arbeitslosengeld, wenn sie die Voraussetzungen des Staates erfüllen, in dem sie zuletzt gearbeitet haben.

Wenn ein Bürger der EU/EFTA-Mitgliedstaaten den Arbeitsplatz z.B. in Schweden verliert, wird der Anspruch auf das Arbeitslosengeld und seine Höhe nach den schwedischen Rechtsvorschriften festgelegt, d.h. nach den Vorschriften des Staates, in dem man den Arbeitsplatz verloren hat. **Zu den Ausnahmen von diesen Regelungen gehören u.a.:**

- **entsandte Personen** – sie unterliegen den Vorschriften des Staates, in dem sich der Sitz des entsendenden Unternehmens befindet und nicht den Vorschriften des Staates, in dem sie arbeiten;
- **Personen, die in mindestens zwei Staaten auf eigene Rechnung tätig sind** – sie unterliegen den Vorschriften ihres Wohnstaates, falls sie dort einen Teil ihrer Tätigkeit ausführen. Wenn sie in keinem der Staaten wohnen, in denen sie ihre Tätigkeit ausüben, unterliegen sie der Gesetzgebung des Staates, in dem sie den größten Teil ihrer Tätigkeit ausführen;
- **Matrosen** – für Matrosen gelten die Rechtsvorschriften des Staates, unter dessen Flagge sie fahren;
- **echte Grenzgänger** – sie unterliegen den Vorschriften ihres Wohnstaates und nur in diesem Staat können sie den Antrag auf das Arbeitslosengeld nach der Beschäftigung in einem anderen Staat stellen;

- **unechte Grenzgänger** – sie können das Arbeitslosengeld entweder in dem Staat, in dem sie zuletzt gearbeitet haben, oder in ihrem Wohnstaat beantragen.

Arbeitslosengeld – Berechnungsgrundsätze des Arbeitslosengeldes

Die Rechtsvorschriften über die Bedingungen der Inanspruchnahme und über die Höhe des Arbeitslosengeldes werden in einzelnen EU-Mitgliedstaaten bzw. EFTA-Mitgliedstaaten unterschiedlich festgelegt. Das ist entweder:

- **eine Leistung in gleicher Höhe**, 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 Staates geregelt, der diese Leistung auszahlen wird; oder
- **eine variable**, die auf Grundlage des letzten Einkommens berechnet wird. Das betrifft z.B. Deutschland.

Im Falle eines echten oder unechten Grenzgängers berücksichtigt die für den Wohnort zuständige Stelle den Lohn, den der Arbeitnehmer im Staat seiner letzten Beschäftigung erhalten hat. Im Falle von sonstigen Arbeitnehmern berücksichtigt die zuständige Stelle des Staates, der das Arbeitslosengeld gewährt, nur den Lohn, der in diesem Staat gezahlt wurde.

Echte und unechte Grenzgänger

In dem EU-Recht wird zwischen **zwei besonderen Kategorien der Arbeitnehmer** unterschieden:

- **echte Grenzgänger** – das sind Arbeitnehmer, die in einem Mitgliedstaat ihren Wohnsitz haben und in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind und in der Regel **täglich, mindestens aber einmal wöchentlich an seinen Wohnort zurückkehren**; z.B. ein polnischer Bürger, der in der polnischen Stadt Zgorzelec wohnt und in Görlitz in Deutschland arbeitet und jeden Tag zu seinem Wohnort pendelt, ist ein Grenzgänger;
- **unechte Grenzgänger** – das sind Personen, die in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind, ihren Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat haben, und den Status eines echten Grenzgängers nicht besitzen (d.h. sie kehren zu ihrem Wohnort täglich oder mindestens einmal wöchentlich nicht zurück). Ein polnischer Bürger, der kurzfristig wegen Arbeit

nach Irland ausgereist ist und seine Frau und Kinder in Polen gelassen hat, für deren Unterhalt er sorgt (also das Zentrum seiner Lebensinteressen in Polen hat) und nach einem Jahr zurückkommt, ist **ein unechter Grenzgänger**.

Zu dieser Gruppe zählen auch **Saisonarbeiter**.

Der gewöhnliche Wohnort wird im Rahmen einer individuellen Bewertung der Lebenssituation ermittelt, für die bestimmte Kriterien gelten. **Die wichtigsten Kriterien** zur Bestimmung des Wohnorts umfassen: die Länge und die Kontinuität des Aufenthalts in beiden Staaten, den Charakter der Arbeit, die Familiensituation, die Wohnsituation, die Steueransässigkeit, das Führen einer Tätigkeit ohne Erwerbscharakter. Im Falle der Studenten werden auch die Einkommensquellen berücksichtigt.

Außerdem hängt das Recht **des Grenzgängers auf Arbeitslosengeld** davon ab, ob die Person vollständig oder teilweise arbeitslos ist. Die Kurzarbeit bedeutet eine Situation, in der die Person tatsächlich keine Arbeit ausübt (oder nur eine Teilzeitarbeit ausübt), aber weiterhin beschäftigt bleibt (einen Arbeitsvertrag hat):

- **im Falle der Kurzarbeit oder der vorübergehenden Arbeitslosigkeit** nimmt der Grenzgänger in seinem Betrieb sein Recht auf Arbeitslosengeld in Anspruch und auf Grundlage der Rechtsvorschriften des zuständigen Staates, d.h. 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 Anspruchsvoraussetzungen auf Arbeitslosengeld in dem Mitgliedstaat der letzten Beschäftigung erfüllt. In diesem Fall ist darf er nicht zwischen den beiden Staaten wählen.

Für den unechten Grenzgänger gelten **andere Regelungen**:

- **soweit der Arbeitnehmer eine Kurzarbeit ausübt 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 durch die zuständige Stelle ausgezahlt, als ob diese Person in diesem Staat wohnen würde;
- **soweit 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 Arbeits-

losengeld wird ihm von der zuständigen Stelle so auszahlt, als ob diese Person in diesem Staat wohnen würde;

- **soweit 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.

Arbeitslosengeld – Dokumente

Für Leistungen bei Arbeitslosigkeit werden EU-Dokumente **der Serie U** verwendet (standardmäßige elektronische Dokumente – die so genannten Dokumente **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. Es handelt sich dabei um:

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

Mehr Informationen

<http://www.gov.pl/web/rodzina/dsz-koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/> Ministerium für Familie und Sozialpolitik

www.gov.pl/web/rodzina/dsz-instytucje-lacznikowe Verbindungsstellen

<https://www.gov.pl/web/rodzina/zasady-ogolne> Grundregeln für die Systeme der sozialen Versicherung in der EU

<https://www.gov.pl/web/rodzina/swiadczenia-w-ramach-koordynacji-unijnej> Leistungen im Rahmen der EU-Koordinierung

<https://www.gov.pl/web/rodzina/ustawodawstwo-majace-zastosowanie-ustawodawstwo-wlasciwe> Die angewandte Gesetzgebung



7. COVID-19 – AUSWIRKUNGEN DER EPIDEMIE AUF LEBEN UND ARBEIT IN POLEN IM JAHR 2020

7.1. Allgemeine Informationen über die Epidemie

Um die Wende 2019 zu 2020 brach weltweit und in Europa die COVID-19-Epidemie aus, die durch das Virus SARS-CoV-2 verursacht wird. In Polen wurde der erste bestätigte Fall der Infektion Anfang März 2020 gemeldet. Im Zusammenhang mit der Ausbreitung der Epidemie im März 2020 wurde in Polen zuerst der Zustand der epidemiologischen Gefahr, anschließend der Zustand der Epidemie eingeführt. Auf dem Gebiet des Landes wurden verschärfte hygienische Maßnahmen und Einreisebeschränkungen eingeführt. Der Prozess der Ausbreitung der Epidemie wurde laufend überwacht. Zunächst wurde die Wirtschaft „eingefroren“, die dann allmählich – schrittweise – „aufgetaut“ wurde.

Je nach Ausmaß der Ausbreitung der Epidemie auf dem Territorium Polens werden entsprechende hygienische Maßnahmen eingeführt, **man sollte sich deshalb vor der Einreise nach Polen mit den aktuellen Informationen zu diesem Thema vertraut machen.**

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/koronawirus> Staatliches Portal über Coronavirus

7.2. Regeln für die Einreise nach Polen während der Epidemie

Je nach Ausmaß der Ausbreitung der COVID-19-Epidemie in Polen werden Einschränkungen bei der Einreise auf das Gebiet Polens eingeführt, darunter die Verpflichtung, sich einer 14-tägigen Quarantäne zu unterziehen.

Man sollte sich deshalb vor der Einreise nach Polen mit den aktuellen Informationen über die Richtlinien für die Einreise nach Polen vertraut zu machen.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/koronawirus/informacje-dla-podrozujacych>
Staatliches Portal über Coronavirus

<https://strazgraniczna.pl/> Grenzschutz

<https://reopen.europa.eu/pl/map/POL> Sonderseite der Europäischen Kommission über die Einreise in die Mitgliedsstaaten UE/EFTA

7.3. Krisenschutzmaßnahmen – Unterstützung für Unternehmen und Mitarbeiter (Schutz der Arbeitsplätze und der Wirtschaft)

Allgemeine Informationen

Um den wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie entgegenzuwirken, hat die polnische Regierung zum 1. April 2020 den so genannten „**Anti-Krisen-Schild**“ eingeführt, ein Maßnahmenpaket, das auf fünf Säulen basiert:

- Schutz der Arbeitsplätze und Sicherheit der Arbeitnehmer;
- Finanzierung von Unternehmen;
- Gesundheitsschutz;
- Stärkung des Finanzsystems;
- öffentliche Investitionen.

Unterstützung für Unternehmen

Im Rahmen des Anti-Krisen-Schildes wurde ein Hilfsprogramm für Unternehmen ins Leben gerufen, die von der Coronavirus-Pandemie betroffen sind. Der Polnische Entwicklungsfonds startete den s.g. „Finanziellen Schutzschild PFR für Unternehmen und Arbeitnehmer“, d.h. ein Programm, das sich an **Mikrounternehmen** (mit mindestens 1 Mitarbeiter) sowie an **kleine, mittlere und große Unternehmen** richtet. Sein Ziel ist es, den Arbeitsmarkt zu schützen und den Unternehmen in einer Zeit der schweren wirtschaftlichen Schwankungen finanzielle Liquidität zu verschaffen.

Im Rahmen des Anti-Krisen-Schildes bieten die **Arbeitsämter** den Arbeitgebern Hilfe und Unterstützung bei der Erhaltung bestehender Arbeitsplätze in Form von:

- Zuschüssen zu den Gehaltskosten der Beschäftigten und den auf diese Gehälter entfallenden Sozialversicherungsbeiträgen für Mikro-, Klein- und Mittelunternehmen,

- Zuschüssen zu den Gehaltskosten der Beschäftigten und den auf diese Gehälter entfallenden Sozialversicherungsbeiträgen für Nichtregierungsorganisationen oder in Art. 3 Abs. 3 des Gesetzes über gemeinnützige Tätigkeiten und Freiwilligenarbeit genannte Einrichtungen,
- Zuschüssen für Betriebskosten für Unternehmer, die natürliche Personen sind, die keine Mitarbeiter beschäftigen,
- zinsgünstigem Darlehen für Mikrounternehmer,
- Aufstockung der Gehälter aus den Mitteln des Fonds für Garantierte Arbeitnehmerleistungen während der vorübergehenden Stilllegung des Unternehmens oder der von den Arbeitgebern eingeführten Kurzarbeit.

Darüber hinaus können **Kleinunternehmer**, die in dem Vormonat des Monats, in dem der Antrag auf Beitragsbefreiung gestellt wurde, Einkünfte von nicht mehr als 300% des durchschnittlichen Bruttolohns erzielt haben, für einen Zeitraum von drei Monaten Unterstützung in Form einer Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen erhalten. Darüber hinaus erhalten sie ein Angebot, den Darlehensvertrag für ein Jahr auszusetzen, ohne die Verpflichtung, während dieser Zeit irgendwelche Zahlungen zu leisten.

Unterstützung für mittelständische Unternehmen bedeutet auch, neue und bessere Bedingungen für die Aufnahme eines Betriebsmittel- oder Investitionskredits im Rahmen des De-minimis-Bürgschaftsprogramms zu gewährleisten. Mittelständische Unternehmen können außerdem mehr Mittel vom Komitee für den Exportversicherungsschutz für die Absicherung des Handels im In- und Ausland erhalten.

Große Unternehmen können mit staatlicher Unterstützung rechnen, u.a. durch flexiblere Gestaltung der Arbeitsmarktgesetze und die Aufschiebung des Inkrafttretens des neuen Einheitlichen Kontrollpakets. Darüber hinaus besteht für Kommunalverwaltungen die Möglichkeit, die Frist für Zahlungen der gewerblichen Pacht zu verschieben.

Unterstützung für Arbeitnehmer

Der Anti-Krisen-Schutzschild sieht auch Unterstützung für Arbeitnehmer vor.

Je nach Art des Arbeitsverhältnisses sind folgende Lösungen vorgesehen:

- 1) **wenn der Beschäftigte auf der Grundlage eines Agenturvertrags, eines Honorarvertrags, oder eines anderen Dienstleistungsvertrags beschäftigt ist und keine gewerbliche Tätigkeit ausübt, kann er:**

- a) eine Befreiung von der Einkommenssteuer im Rahmen der Überbrückungsleistung beantragen, wenn es infolge von COVID-19 zu einem Stillstand der Aufträge des Auftraggebers oder des Leistungserbringers gekommen ist, mit dem ein zivilrechtlicher Vertrag geschlossen wurde;
 - b) über seinen Arbeitgeber oder Auftraggeber finanzielle Unterstützung (Überbrückungshilfe) bei der Sozialversicherungsanstalt beantragen, als Entschädigung für den Einkommensausfall;
 - c) die Stundung oder Ratenzahlung von Steuern beantragen, die Einnahmen des Staatshaushalts darstellen, und somit eine Befreiung von den Versäumniszinsen bei Entscheidungen über die Stundung oder Ratenzahlung von Steuern und Steuerrückständen erhalten;
 - d) ein Verstoß gegen Steuervorschriften, die Institution des s.g. „aktiven Bedauerns“ in Anspruch nehmen, die im Steuerstrafgesetzbuch geregelt ist und die es ermöglicht, auf die Bestrafung von Tätern zu verzichten, die „Reue“ für die Begehung eines Steuerdeliktes oder eines Vergehens äußert und ihre Verpflichtungen erfüllt haben;
- 2) **wenn der Beschäftigte einen Arbeitsvertrag oder einen Genossenschaftsarbeitsvertrag hat, kann er:**
- a) einen Antrag auf einen Pflegezuschuss stellen. Der Pflegezuschuss kann gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer:
 - ein Kind unter 8 Jahren betreut,
 - ein Kind mit einem schweren oder mäßigen Grad der Behinderung bis zum Alter von 18 Jahren, ein Kind mit festgestellter Behinderung oder festgestelltem Bedarf an einer besonderen Förderung betreut,
 - einen behinderten Erwachsenen betreut.

Die oben genannte Beihilfe wird gewährt im Fall der Schließung von Kinderkrippe, Kindertagesstätte, Kindergarten, Schule oder einer anderen Einrichtung, die das Kind besucht, bzw. der fehlenden Möglichkeit, die Betreuung durch ein Kindermädchen, eine Tagesmutter oder Tagespflegekraft wegen COVID-19 zu gewährleisten, oder im Fall einer wegen COVID-19 erfolgten Schließung von Schule, Förderzentrum, Pflegezentrums, Werkstatt für Beschäftigungstherapie oder einer anderen Tagesbetreuungseinrichtung ähnlicher Art, die von einer erwachsenen behinderten Person besucht wird. Der Pflegezuschuss kann auch gezahlt

werden, wenn die oben genannten Einrichtungen während der COVID-19-Pandemie geöffnet bleiben;

- b) die Stundung oder Ratenzahlung von Steuern beantragen, die Einnahmen des Staatshaushalts darstellen, und somit eine Befreiung von den Versäumniszinsen bei Entscheidungen über die Stundung oder Ratenzahlung von Steuern und Steuerrückständen erhalten;
- c) eine erhöhte PIT-Freistellungsgrenze in Anspruch nehmen, wenn er im Jahr 2020 und 2021 von Sachleistungen (mit Ausnahme von Gutscheinen, Wertgutscheinen oder anderen Zeichen, die gegen Waren oder Dienstleistungen eingetauscht werden können) oder von Bargeld im Zusammenhang mit der Finanzierung sozialer Aktivitäten, die vollständig aus den Mitteln des Fonds für Betriebliche Sozialleistungen finanziert werden, bis zu einem Betrag von 2000 PLN (ca. 460 EUR) pro Steuerjahr erhält;
- d) die erhöhte Grenze der Befreiung von der Einkommenssteuer in Anspruch nehmen, wenn er im Jahr 2020 Beihilfen aus den Mitteln des Unternehmens oder der überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation für Mitglieder, bis zu einem Höchstbetrag von 3.000 PLN (ca. 690 EUR) pro Steuerjahr erhält;
- e) die erhöhte Grenze der Befreiung von der Einkommenssteuer in Anspruch nehmen, wenn er im Jahr 2020 Beihilfen für einmalige Schicksalsschläge, Naturkatastrophen, langwierige Krankheit oder Todesfall erhält, die aus einer anderen Quelle als aus dem Sozialfonds, dem Fonds für Betriebliche Sozialleistungen, dem Gewerkschaftsfonds bzw. auf Grundlage von speziellen, vom zuständigen Minister erlassenen Vorschriften, bis zu einem Höchstbetrag von 10000 PLN (ca. 2300 EUR) erhält;
- f) eine Einkommenssteuerbefreiung erhalten, wenn ihm der Arbeitgeber im Jahr 2020 im Zusammenhang mit der Einführung des Zustands der epidemiologischen Gefahr bzw. des Epidemie-Zustands Unterkunft und Verpflegung zur Verfügung stellt
- g) beim Verstoß gegen Steuervorschriften, die Institution des s.g. „aktiven Bedauerns“ in Anspruch nehmen, die im Steuerstrafgesetzbuch geregelt ist und die es ermöglicht, auf die Bestrafung von Tätern zu verzichten, die „Reue“ für die Begehung eines Steuerdeliktes oder eines Vergehens geäußert und ihre Verpflichtungen erfüllt haben.

Mehr Informationen

<https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa> Staatliches Portal über den Anti-Krisen-Schild – Unterstützung für Unternehmer und Mitarbeiter

<https://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/tarcza>
Unterstützung der Arbeitsämter im Rahmen des Anti-Krisen-Schildes





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



Ministerium für Entwicklung, Arbeit und Technologie
Departement für Arbeitsmarkt