

Lohn- und Lohnnebenkosten - Polen

08.07.2019

Inhalt

- ▶ Allgemeines zum Arbeitsmarkt
- ▶ Löhne und Gehälter
 - ▶ Weitere Lohnbestandteile
 - ▶ Sozialversicherungsbeiträge
- ▶ Arbeitsrecht
 - ▶ Rechtsgrundlagen
 - ▶ Vertragsabschluss
 - ▶ Rechte und Pflichten der Vertragsparteien
 - ▶ Vertragsbeendigung
- ▶ Kontaktadressen

Zunehmender Fachkräftemangel bereitet den Unternehmen Sorgen / Von Niklas Becker, GTAI und Eliza Okninska, AHK Polen (Juni 2019)

Warschau (GTAI) - Polens gute wirtschaftliche Entwicklung wirkt sich auf den Arbeitsmarkt aus. Deutliche Lohnsteigerungen sind die Folge. Neue Sozialbeiträge werden die Arbeitskosten zusätzlich erhöhen.

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Der Wirtschaftsaufschwung hat dafür gesorgt, dass die Arbeitslosenquote in Polen auf dem niedrigsten Stand seit mehr als 28 Jahren liegt. Nach Angaben von Eurostat sank sie 2018 das erste Mal unter die Marke von 4 Prozent und lag im Jahresdurchschnitt bei 3,9 Prozent.

Für 2019 erwartet die Europäische Kommission laut ihrer Frühlingsprognose keine großen Veränderungen und sagt eine Arbeitslosenquote von 3,8 Prozent voraus. Nach Einschätzung der Kommission soll die Quote 2020 noch weiter fallen auf 3,5 Prozent.

Den Unternehmen in Polen macht die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zunehmend zu schaffen. So hatte laut elftem Arbeitsmarkt-Barometer des Dienstleisters Work Service in den vergangenen Monaten jedes zweite Unternehmen Probleme bei der Personalgewinnung. Hauptgründe sind neben dem generellen Mangel an Kandidaten zu hohe finanzielle Erwartungen sowie die unzureichenden Kompetenzen der Bewerber.

Als Resultat bleiben viele Positionen unbesetzt. Wie das polnische Statistikamt GUS (Główny Urząd Statystyczny) berichtet, summierten sich die freien Stellen im 1. Quartal 2019 auf rund 143.000. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Lage allerdings leicht verbessert. Im 1. Quartal 2018 waren es noch rund 10.000 unbesetzte Stellen mehr. Das Arbeitsmarkt-Barometer zeigt außerdem, dass weniger Unternehmen zusätzliche Neueinstellungen

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - POLEN

planen. Rund 30 Prozent der befragten Firmen wollen ihre Mitarbeiterzahl in Zukunft vergrößern. In der vorherigen Ausgabe der Umfrage im 3. Quartal 2018 waren dies noch 45 Prozent.

Von dem Mangel an Arbeitnehmern hauptsächlich betroffen sind die Bau- und Transportbranche, die verarbeitende Industrie sowie der Finanz- und Gesundheitssektor. Dies zeigt die neueste Ausgabe des Berufsbarometers der regionalen Arbeitsagentur in Krakow (Krakau). Für 31 von 167 analysierten Berufen wird der Studie zufolge polenweit 2019 ein Mangel an Arbeitskräften herrschen. Lediglich bei Ökonomen herrscht dem Institut zufolge ein Überangebot. Detaillierte Informationen bietet die Internetseite <http://www.barometrzwodow.pl>. Im Portal können Prognosen bis hinunter zur Gemeindeebene eingesehen werden.

Potenzial für zusätzliche Arbeitskräfte bietet eine stärkere Aktivierung der Personen im erwerbsfähigen Alter. Von der polnischen Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren waren 2018 etwa 67 Prozent auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Dies entspricht Platz 20 in der Europäischen Union (EU). Die Erwerbstätigenquote steigt zwar seit Jahren kontinuierlich, zu den Spitzenreitern Schweden und Niederlande fehlen aber weiterhin rund 10 Prozentpunkte.

Besonders in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen gibt es im Vergleich zu den anderen EU-Mitgliedsstaaten noch Reserven. Im Oktober 2017 entschied die polnische Regierung, die fünf Jahre zuvor eingeführte Anhebung des Rentenalters rückgängig zu machen. Das Eintrittsalter wurde auf 65 Jahre für Männer und 60 Jahre für Frauen herabgesetzt. Dies dürfte sich nicht positiv auf die Erwerbstätigenquote dieser Altersklasse auswirken. Experten zufolge birgt eine erneute Diskussion um das Renteneintrittsalter hohe politische Risiken und ist insofern mittelfristig kaum von einer Partei zu erwarten.

Zusätzlichen Druck auf den Arbeitsmarkt übt zudem das im Juni 2016 eingeführte Kindergeld 500+ aus. Nach Analysen des Instituts für Strukturforschung (Instytut Badan Strukturalnych) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) haben sich binnen eines Jahres nach der Einführung über 100.000 Mütter aus dem Berufsleben zurückgezogen.

Die Geburtenrate stieg zwar zeitweise. Gegenwärtig liegt sie bei etwa 1,4 Kinder pro Frau. Dies ändert aber wenig an den demografischen Prognosen: Laut dem Statistikamt GUS wird die Bevölkerungszahl bis 2050 um über 3 Millionen auf 35 Millionen abnehmen.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten (Stand 2018)

Bevölkerung (in Mio.)	38,4
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.)	23,9
Erwerbstätige (in Mio.)	16,8
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition)	3,9
Analphabetenquote (in %)	k.A.
Universitätsabschluss (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in %)	27,2

Quellen: Internationale Arbeitsorganisation (ILO); Eurostat

Eine Antwort auf die zunehmenden Probleme bei der Personalgewinnung ist die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften. Im Jahr 2018 hat Polen nach Zahlen des Statistikamtes GUS fast 330.000 Arbeitsgenehmigungen an Ausländer ausgestellt. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Anstieg von 40 Prozent. Mehr als 70 Prozent der neu ausgestellten Genehmigungen gingen an Ukrainer. Sie stellen mit Abstand die größte Gruppe der ausländischen Arbeitnehmer. Verschiedenen Schätzungen zufolge sind insgesamt mehr als 1 Million ukrainische Arbeitskräfte in Polen aktiv.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - POLEN

Allerdings reichen die ukrainischen Arbeitnehmer nicht aus, um den Bedarf zu decken. Aus diesem Grund rekrutieren immer mehr Unternehmen in Polen auch Personal aus weiter entfernten Ländern. So kamen 2018 ausländische Arbeitskräfte neben der Ukraine und Belarus vor allem aus Nepal, Indien und Bangladesch.

Sorge bereitet den Unternehmen das neue deutsche Gesetz zur leichteren Einwanderung von Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland. Einem Bericht der Polnischen Zentralbank NBP zufolge könnten in den nächsten vier Jahren 20 bis 25 Prozent der ukrainischen Arbeitskräfte in Polen nach Deutschland abwandern.

Wegen der zunehmenden Probleme bei der Kandidatensuche schalten Firmen in Polen vermehrt Personaldienstleister ein. Dies gilt vor allem bei hochqualifiziertem Personal, Spezialisten und Führungskräften. Einen entsprechenden Service bietet auch die Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer an (<https://ahk.pl/hr-bildung/personalsuche/> ▶).

Den am häufigsten genutzten Kommunikationsweg bei der Personalsuche stellen Anzeigen auf spezialisierten Internetseiten dar. Auf den populärsten Portalen <http://www.pracuj.pl> ▶ und <http://www.gazetapraca.pl> ▶ kosten standardisierte Stellenanzeigen mit einer Laufzeit von vier bis fünf Wochen weniger als 150 Euro.

Zu beachten ist ein entsprechender Aufbau der Annonce. Die Beschreibung der Anforderungen, der Stelle und der damit zusammenhängenden Aufgaben ist selbstverständlich. Um größeres Interesse zu wecken, sollte auch auf die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen eingegangen werden. Eine Angabe der Lohnhöhe ist eher untypisch.

Gute Multiplikatoren sind Branchenportale und zunehmend auch Karrierezentren an Hochschulen und Universitäten. Es empfiehlt sich ferner, soziale Netzwerke zu nutzen, vor allem das in Polen stark genutzte Business-Netzwerk LinkedIn (<http://www.linkedin.com> ▶). Druckmedien spielen bei der Mitarbeitersuche fast keine Rolle mehr.

Löhne und Gehälter

Entsprechend der zunehmend angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt sind in Polen starke Lohnsteigerungen zu verzeichnen. Besonders deutlich fiel der Anstieg 2018 mit einem Wachstum von 7,1 Prozent aus. Zwischen 2019 und 2021 geht die Polnische Nationalbank NBP von einem jährlichen Zuwachs der Bruttolöhne von mehr als 6 Prozent aus.

Deutsche Unternehmen sollten bedenken, dass die Gehälter in der Landeswährung Zloty (Zl) vereinbart werden müssen. Deren Wert unterliegt zum Teil Schwankungen, weshalb in der Kostenkalkulation entsprechende Spielräume berücksichtigt werden sollten.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2016	2017	2018	2019 1)
nominal (in Zloty)	4.047	4.284	4.585	k.A.
nominal (in Euro) 2)	928	1.006	1.076	k.A.
reale Veränderung (in %) 3)	4,3	3,7	5,3	6,5

1) Prognose; 2) Umrechnungskurse (1 Euro =): 2016: 4,3632 Zl, 2017: 4,2570 Zl, 2018: 4,2615 Zl; 3) gegenüber Vorjahr auf Zloty-Basis

Quellen: GUS; NBP; Bundesbank

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - POLEN

Trotz steigender Gehälter zählt Polen innerhalb der EU weiterhin zu den Mitgliedsstaaten mit den geringsten Löhnen. So lag das Land im EU-Ranking der Arbeitskosten pro Stunde mit 10,10 Euro auf dem sechstletzten Platz. Dabei weisen die Löhne in Polen deutliche regionale Unterschiede auf. Das zeigt eine Untersuchung des Statistikamtes GUS über die 2017 in 66 Städten mit Landkreisrechten gezahlten Gehälter.

Die höchsten Durchschnittslöhne wurden 2017 in Jastrzebie-Zdroj nahe der Grenze zu Tschechien und der Slowakei gezahlt. Mit 1.500 Euro brutto wurde dort durchschnittlich fast doppelt so viel bezahlt wie in Piotrkow Trybunalski, der Letztplatzierten der 66 untersuchten Städte. In der im Zentrum Polens gelegenen Stadt belief sich das Durchschnittsgehalt 2017 auf 800 Euro. Warschau lag mit 1.400 Euro auf dem zweiten Platz.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Woiwodschaften

	2018 (in Zloty)	Veränderung 2018/17 (in %) *)	2018 (in Euro)
Masowien	5.938	6,6	1.380
Niederschlesien	4.994	5,8	1.161
Pommern	4.920	6,2	1.144
Schlesien	4.907	7,7	1.141
Kleinpolen	4.761	6,9	1.107
Westpommern	4.539	6,2	1.055
Lodsch	4.538	7,6	1.055
Großpolen	4.506	6,5	1.048
Oppeln	4.477	5,9	1.041
Podlachien	4.355	6,2	1.012
Lebus	4.349	7,7	1.011
Lublin	4.327	6,1	1.006
Heiligkreuz	4.281	6,8	995
Kujawien-Pommern	4.264	6,6	991
Karpatenvorland	4.190	6,9	974
Ermland-Masuren	4.129	6,0	960

*) nominal

Quelle: GUS

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - POLEN

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	2018 (in Zloty)	Veränderung 2018/17 (in %) *)	2018 (in Euro)
Information, Telekommunikation	8.428	7,0	1.978
Bergbau	7.938	10,6	1.863
Finanz-, Versicherungswesen	7.882	5,8	1.850
Energieerzeugung, -versorgung	7.462	5,9	1.751
Professionelle, wissenschaftliche, technische Tätigkeiten	6.860	6,8	1.610
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	5.291	5,1	1.242
Immobilienbranche	5.064	4,7	1.188
Bauwirtschaft	4.902	8,1	1.150
Verarbeitendes Gewerbe	4.633	7,5	1.087
Handel, Reparaturen	4.512	7,3	1.059
Gesundheits-, Pflegewesen	4.489	10,1	1.053
Bildung	4.486	4,9	1.053
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	4.446	5,3	1.043
Transport, Lagerwirtschaft	4.390	5,4	1.030
Hotel und Gastronomie	3.535	7,6	830
Verwaltung, unterstützende Tätigkeit	3.466	7,5	813

*) nominal

Quelle: GUS

Firmen mit ausländischer Beteiligung zahlen statistisch gesehen höhere Löhne als ihre Konkurrenten mit ausschließlich polnischer Beteiligung. Die in Polen tätigen Tochterfirmen der ausländischen Unternehmen sind meist größer und in margenstärkeren Sektoren tätig. Zudem setzen sie modernere Technik ein und benötigen somit besser ausgebildete Fachkräfte. Die vom internationalen Umfeld vorausgesetzten Fremdsprachenkenntnisse heben die Lohnansprüche zusätzlich.

Nach Zahlen der Personalberatung Sedlak & Sedlak bekam ein erfahrener Handwerker in einem Unternehmen mit ausländischer Beteiligung 2018 im Schnitt 9 Prozent und ein Arbeitnehmer der unteren Managementebene 22 Prozent mehr. Ein Geschäftsführer verdiente mehr als das Doppelte seiner Kollegen in Firmen mit rein polnischem Kapital.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - POLEN

Median der Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen 1)

	2018 (in Zloty)	2018 (in Euro)
Geschäftsführerin 2)	14.000	3.285
Vertriebsleiterin	7.030	1.650
Ingenieurin	5.950	1.396
Programmiererin	6.970	1.636
Sekretärin	3.200	751
Buchhalterin	4.230	993
Kraftfahrerin	3.220	756

1) Daten basieren auf einer Internetumfrage, sollten insofern als Orientierungspunkt verstanden werden, nicht als statistische Daten; 2) zur besseren Lesbarkeit wird bei den Berufsbezeichnungen die weibliche Form verwendet

Quelle: Sedlak & Sedlak

Median der Bruttolöhne (Produktion) 1)

	2018 (in Zloty)	2018 (in Euro)
Angelernte Arbeiterin (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist) 2)	3.080	723
Mitarbeiterin, die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	3.633	853
Ausgebildete Mitarbeiterin mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	4.186	982
Mitarbeiterin mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, die als Vorarbeiterin die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	5.259	1.234

1) Daten basieren auf einer Internetumfrage, sollten insofern als Orientierungspunkt verstanden werden, nicht als statistische Daten; 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die weibliche Form verwendet

Quelle: Sedlak & Sedlak

WEITERE LOHNBESTANDTEILE

Zusatzleistungen gehören in Polen vor allem in größeren Unternehmen zum Standard. Mehr als 70 Prozent der von Sedlak & Sedlak zwischen März und Mai 2018 befragten Arbeitnehmer gaben an, solche von ihrem Arbeitgeber zu erhalten. Am wenigsten spendabel zeigen sich Firmen mit 10 bis 49 Beschäftigten, von denen nur 46 Prozent Zusatzleistungen anbieten. Von den mindestens fünfmal so großen Unternehmen sind es über 82 Prozent.

Am häufigsten werden Sport- und Fitnessaktivitäten finanziert, gefolgt von Lebens- und privaten Krankenversicherungen. Das Angebot variiert nach Standort. Je größer die Stadt, desto breiter das Portfolio. Dazu gehören

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - POLEN

zum Beispiel Kino- und Theatertickets, Einkaufsgutscheine, Vorzugsdarlehen, Prepaidkarten oder Voucher für Lebensmitteleinkäufe und Restaurantbesuche.

Bei den Arbeitnehmern selbst stehen angesichts der schwierigen Situation in der öffentlichen Gesundheitsversorgung erweiterte Gesundheitsleistungen wie private Zusatzkrankensicherungen ganz oben auf der Wunschliste. Jeder Fünfte würde sich mit einer privaten Zahnzusatzversicherung begnügen. Etwa genauso viele geben einem Dienstwagen zur privaten Nutzung den Vorzug.

Verlässliche Daten zum Wert der Zusatzleistungen pro Mitarbeiter sind nicht verfügbar. Bei der Untersuchung von Sedlak & Sedlak schätzten ein Drittel der Befragten, die von ihnen erhaltenen Pakete würden unter 200 ZI (46 Euro) kosten. Jeweils ein Viertel gab 201 bis 400 ZI (47 bis 93 Euro) oder über 800 ZI (185 Euro) an.

Trotz steigender Bedeutung der Zusatzleistungen bleibt das Gehalt aus Sicht der Mitarbeiter das mit Abstand wichtigste Kriterium. Das zeigt unter anderem das Barometer von Work Service. Bei jedem zweiten der befragten Arbeitnehmer ist ein zu niedriges Gehalt der Grund dafür, über einen Wechsel des Arbeitsplatzes nachzudenken.

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Laut Zahlen der europäischen Statistikbehörde Eurostat liegen die Lohnnebenkosten in Polen im hinteren europäischen Mittelfeld und machen 18,4 Prozent der gesamten Arbeitskosten aus. Der Durchschnitt der 28 EU-Länder liegt rund 5 Prozentpunkte darüber. In Mittelosteuropa liegt die Spanne zwischen 15 Prozent in Kroatien und mehr als 29 Prozent in Litauen.

Die Belastungen für Arbeitgeber in Polen haben sich in den 2010er-Jahren kaum verändert. Nun stehen jedoch Änderungen bevor. Im Januar 2019 wurden sogenannte Arbeitnehmer-Kapitalpläne (Pracownicze Plany Kapitałowe, PPK) eingeführt. Die PPK sind eine zusätzliche Altersvorsorge, an dessen Kosten sich sowohl Arbeitnehmer und -geber als auch der Staat beteiligen.

Jeder Arbeitgeber muss einen PPK anbieten und mindestens 1,5 Prozent des Bruttogehalts abführen. Dieser Anteil kann auf freiwilliger Basis erhöht werden, zum Beispiel als zusätzlicher Rekrutierungsanreiz. Den Unternehmen bleibt abhängig von ihrer Größe eine gewisse Zeit, die neuen Abgaben einzuführen. Arbeitgeber mit mehr als 250 Beschäftigten treten den PPK am 1. Juli 2019 bei. Im Januar 2020 folgen Unternehmen mit 50 bis 249 und ein halbes Jahr später jene mit 20 bis 49 Beschäftigten. Alle übrigen Firmen folgen zum Jahreswechsel 2020/2021.

Den Arbeitnehmern steht die Teilnahme an den PPK frei. Allerdings werden alle rentenversicherungspflichtig Beschäftigten zu Beginn automatisch eingeschrieben. Sie können danach einen Antrag stellen, um aus dem System auszusteigen. Verbleiben sie im PPK, können sie 2 bis 4 Prozent ihres Bruttogehalts abführen.

Nach den Plänen der Regierung soll außerdem die bisher geltende Gehaltsobergrenze für die Abführung von Beiträgen zur Alters- und Invalidenrentenversicherung abgeschafft werden. Das entsprechende Gesetz wurde im Herbst 2018 zwar vom Verfassungsgericht aufgrund formeller Fehler zurückgewiesen und die Arbeiten der Regierung daran scheinen aktuell zu pausieren. Von einem Rückzug der Einführung ist allerdings nicht auszugehen. So sieht der Haushaltsentwurf des Finanzministeriums für das Jahr 2020 beispielsweise die Einnahmen aus der Abschaffung der Obergrenze vor.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - POLEN

Sozialbeiträge 2019 (in % der Bemessungsgrundlage)

Altersrentenversicherung 1)	9,76
Invalidenrentenversicherung 1)	6,50
Arbeitsfonds	2,45
Unfallversicherung 2)	0,67-3,33
Fonds garantierter Arbeitnehmerleistungen	0,10

1) wird nur bis zu einer jährlichen Einkommenshöhe von 142.950 ZI abgeführt; 2) wird von der Sozialversicherungsanstalt ZUS (Zaklad Ubezpieczen Spolecznych) individuell festgelegt, in Abhängigkeit von der Branche, Anzahl besonders gefährdeter Arbeitsstellen, Anzahl der Unfälle im Betrieb und anderen Faktoren

Quelle: ZUS

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Frei verhandelbar, mit Berücksichtigung des Mindestlohns
Mindestlohn	2019: 2.250 ZI (circa 525 Euro) monatlich; bei ausgewählten zivilrechtlichen Verträgen 14,70 ZI (rund 3,45 Euro) stündlich; 2020: Regierungsvorschlag vom Juni 2019: 2.450 ZI (circa 570 Euro), stündlich 16,00 ZI (rund 3,75 Euro)
Arbeitsstunden pro Woche	40
Regelarbeitstage pro Woche	5
Zulässige Überstunden	Grundsätzlich 150 im Kalenderjahr
Bezahlte Feiertage	13
Bezahlte Urlaubstage	20 bei unter 10 Arbeitsjahren; danach 26 1)
Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und eventuell 14. Gehalt)	Im privaten Sektor nicht zwingend; kann vom Arbeitgeber freiwillig geleistet werden
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	Im Kalenderjahr: 2 Tage/16 Stunden Kinderpflege pro Kind bis 14 Jahre; 2 Tage für Hochzeit, Geburt eines Kindes, Tod naher Familienmitglieder; 1 Tag für Hochzeit des Kindes, Tod eines Familienmitglieds im weiteren Sinne
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	Arbeitgeber zahlt Lohnersatz für bis zu 33 Krankheitstage im Jahr, danach zahlt die Sozialversicherungsanstalt (Krankengeld) 2)
Probezeit	Maximal 3 Monate; Verlängerung oder Abschluss eines weiteren Probearbeitsverhältnisses für die gleiche Arbeitsstelle gesetzlich ausgeschlossen

1) die Ausbildung wird teilweise den Arbeitsjahren angerechnet; 2) bei Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, leistet der Arbeitgeber im Krankheitsfall nur 14 Tage Lohnfortzahlung

RECHTSGRUNDLAGEN

Das polnische Arbeitsrecht beruht im Wesentlichen auf dem polnischen Arbeitsgesetzbuch vom 26. Juni 1974. Seit dem Jahr 2016 gelten einige wichtige Neuerungen im polnischen Arbeitsrecht. EU-Ausländer können nun ohne die Einholung einer Arbeitsgenehmigung direkt ein Beschäftigungsverhältnis mit einem in Polen ansässigen Unternehmen eingehen. Erforderlich ist lediglich die Registrierung beim zuständigen Ausländeramt.

Anders stellt es sich dar, wenn ein deutsches Unternehmen einen in Deutschland angestellten Beschäftigten in Polen einsetzen will. Verfügt das Unternehmen über eine polnische Niederlassung und soll der Mitarbeiter direkt von dieser beschäftigt werden, so muss der deutsche Mitarbeiter eine polnische Steuernummer (NIP) beantragen. Außerdem muss er bei der staatlichen Sozialversicherungsanstalt ZUS angemeldet werden. Alle Lohnabgaben werden mit den zuständigen polnischen Organen abgerechnet. Der deutsche Arbeitsvertrag ruht in der Regel für die Dauer der Beschäftigung in Polen.

Im Falle einer Entsendung muss bis zu einer Tätigkeitsdauer von 183 Tagen in Polen das Steueramt nicht informiert werden. Die polnische Sozialversicherungsanstalt wird grundsätzlich erst nach 24 Monaten zuständig.

Neu geregelt wurde auch der Mutterschaftsurlaub (Gesetz vom 24. Juli 2015 über die Änderung des Gesetzes - Arbeitsgesetzbuch und einige andere Gesetze). Die Struktur wurde vereinfacht. Es gelten nur noch zwei Kategorien. Nach der Geburt des Kindes steht der Frau ein Mutterschaftsurlaub (urlop macierzynski) von 20 Wochen zu. Sollte bei der Geburt mehr als ein Kind zur Welt kommen, verlängert sich der Mutterschaftsurlaub auf 31 (bei Zwillingen) bis 37 (Fünflinge oder mehr) Wochen.

Je nach Anzahl der geborenen Kinder besteht danach Anspruch auf 32 bis 34 Wochen Elternurlaub (urlop rodzicielski), den sowohl die Mutter als auch der Vater nutzen können. Gänzlich neu eingeführt wurde die Möglichkeit, während des Elternurlaubs maximal halbtags zu arbeiten. Der zustehende Elternurlaub verlängert sich in diesem Fall entsprechend.

VERTRAGSABSCHLUSS

Ein Arbeitsvertrag bedarf auch in Polen grundsätzlich der Schriftform. Wurde ein Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen, so sind spätestens am Tag des Arbeitsantritts bestimmte Beschäftigungsbedingungen schriftlich zu bestätigen. Hierzu zählen: die Vertragsparteien, Vertragsart, Art der zu leistenden Arbeit, Arbeitszeit und -ort, Vergütung einschließlich ihrer Bestandteile entsprechend der vereinbarten Arbeitsart und Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme.

Mit einem Angestellten dürfen maximal drei befristete Verträge unterzeichnet werden. Die gesamte Laufzeit der befristeten Verträge darf 33 Monate nicht überschreiten. Diese beiden Vorgaben gelten für die Gesamtheit der Arbeitsverhältnisse eines Mitarbeiters mit einem Unternehmen. Will ein Arbeitgeber die befristete Anstellung über die 33 Monate hinaus fortsetzen, muss ein "objektiver Grund" genannt und im Arbeitsvertrag festgeschrieben werden. Ein solcher Vertrag muss dann spätestens binnen fünf Tagen bei der zuständigen Bezirksarbeitsaufsicht gemeldet werden.

Jeder befristeten und unbefristeten Anstellung kann ferner eine Probezeit von maximal drei Monaten vorangehen. Mit demselben Arbeitnehmer können auch mehrere Probezeiten eingegangen werden. Dafür muss allerdings entweder ein Stellenwechsel im Betrieb stattfinden, der eine erneute Erprobung des Mitarbeiters erfordert, oder eine Anstellungspause von mindestens drei Jahren vorliegen. Die Übernahme aus einem Arbeitsverhältnis auf Probe in eine befristete beziehungsweise unbefristete Anstellung bedarf stets eines entsprechenden neuen Arbeitsvertrages zwischen den Parteien. Ein automatischer Übergang aus dem Probearbeitsverhältnis in eine (un-)befristete Beschäftigung existiert in Polen nicht.

Polen hat die Verwendung der polnischen Sprache im innerpolnischen Rechts- und Geschäftsverkehr in einem speziellen Gesetz über die polnische Sprache vom 7. Oktober 1999 geregelt. Arbeitsverträge sind grundsätzlich

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - POLEN

in polnischer Sprache abzuschließen, können aber bei polnischen Staatsbürgern um eine Fremdsprache ergänzt werden. Maßgeblich bleibt aber die polnische Sprachfassung. Arbeitsverträge mit in Polen wohnhaften ausländischen Staatsbürgern können indes ausschließlich in einer Fremdsprache formuliert werden. Im Behördenverkehr und vor Gericht ist Polnisch zwingend.

RECHTE UND PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN

Innerhalb von sieben Tagen nach Einstellung eines Mitarbeiters muss vom Arbeitgeber eine Registrierung bei der Sozialversicherungsanstalt ZUS erfolgen. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Bei besonderem Bedarf des Arbeitgebers sind wöchentlich bis zu acht Überstunden zulässig (pro Kalenderjahr grundsätzlich bis zu 150, Abweichendes kann vertraglich vereinbart werden).

Der gesetzlich festgelegte bezahlte Urlaubsanspruch beträgt bei Vollzeitbeschäftigung jährlich 20 Werktage und nach einer dokumentierten zehnjährigen Beschäftigungsdauer 26 Tage. In die Beschäftigungsdauer wird dabei teilweise auch die Ausbildung eingerechnet. Hat der Arbeitnehmer zum Beispiel eine Berufsschule abgeschlossen, zählen diese Schuljahre als drei Beschäftigungsjahre. Das Maximum stellt der Hochschulabschluss dar, der acht Beschäftigungsjahren gleichgesetzt wird. Weiterhin gibt es 13 gesetzliche polnische Feiertage.

Bei Krankheit erhalten Arbeitnehmer eine Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber in Höhe von 80 Prozent (in Ausnahmefällen 100 Prozent) ihres durchschnittlichen Einkommens. Dies ist beschränkt auf maximal 33 Krankentage jährlich, danach übernimmt die Sozialversicherungsanstalt die Krankengeldzahlungen.

Gemäß dem Gesetz über Sonderregelungen bezüglich des Schutzes von Arbeitsplätzen vom 11. Oktober 2013 (in polnischer Sprache unter: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20130001291/U/D20131291Lj.pdf> ▶), können Unternehmen in Ausnahmefällen bei Produktionsausfall die Arbeitszeit um maximal 50 Prozent reduzieren. Eine Firma, die innerhalb von sechs Monaten einen Umsatzrückgang von mindestens 15 Prozent verzeichnet, nicht mit Zahlungen von Steuer- und Sozialbeiträgen im Verzug steht und keinen Insolvenzantrag gestellt hat, kann eine bis zu sechs Monate lange, anteilige Begleichung der Lohnforderungen und Verbindlichkeiten im Bereich der Sozialversicherung beantragen.

Außerdem kann eine 80-prozentige Übernahme von Weiterbildungsmaßnahmen durch das polnische Arbeitsministerium aus dem Arbeitsfonds (Fundusz Pracy) beantragt werden. Der Antrag wird bei der zuständigen Kommunalbehörde (Starost, Bürgermeister) gestellt.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, den Abrechnungszeitraum für die durchschnittliche Arbeitszeit auf zwölf Monate auszudehnen. Um diesen Abrechnungszeitraum im Unternehmen einsetzen zu können, muss allerdings das Einverständnis der Gewerkschaften oder der Arbeitnehmervertreter vorliegen.

VERTRAGSBEENDIGUNG

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Im Falle eines unbefristeten Arbeitsvertrags müssen zudem auch die Kündigungsgründe angegeben werden. Über die Länge der Kündigungsfrist entscheidet die Anstellungsdauer. Die ordentlichen Kündigungsfristen betragen in Polen:

- zwei Wochen bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als sechs Monaten,
- einen Monat bei einer Beschäftigungsdauer zwischen sechs Monaten und drei Jahren,
- drei Monate bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens drei Jahren.

Arbeitsverhältnisse auf Probe können von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. In diesem Fall beträgt die Kündigungsfrist je nach Anstellungsdauer drei Tage bis zwei Wochen. Folgende Arbeitnehmergruppen sind rechtlich gegen eine Kündigung geschützt: Arbeitnehmer, die weniger als

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - POLEN

vier Jahre vom Pensionsalter entfernt sind, Schwangere, Frauen im Mutterschaftsurlaub, Arbeitnehmer im Jahresurlaub oder in krankheitsbedingter Abwesenheit.

Ungeachtet dessen, aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis beendet wird, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen. Das Arbeitszeugnis kann auf Verlangen des Arbeitnehmers auch Angaben zur Vergütung enthalten. Alle Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden durch das Arbeitsgericht entschieden.

Kontaktadressen

Bezeichnung	Kontakt	Anmerkung
Bundesverwaltungsamt, Bundesstelle für Auswanderer und Auslandstätige	http://www.auswandern.bund.de ▶	Praktische Hinweise für Expatriates, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten
Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer (AHK Polen)	Rechts- und Steuerfragen: Eliza Okninska, irs@ahk.pl ▶; Buchhaltungsservice: Ewa Gnys, bs@ahk.pl ▶; Personalsuche: Elzbieta Becker, ebecker@ahk.pl ▶; Tel.: 0048 (0) 22 531 0 500; http:// www.ahk.pl ▶	Beratung im Steuer-, Arbeits- und Gesellschaftsrecht; Beratung bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung; Allgemeine juristische Anfragen; Lohnsteuerservice; Personalverwaltung; Fiskalvertretung; Personalsuche
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	http://www.mpips.gov.pl ▶	Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik
Panstwowa Inspekcja Pracy	http://www.pip.gov.pl ▶	Staatliche Arbeitsaufsicht
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	http://www.zus.pl ▶	Sozialversicherungsanstalt
Antal International	http://www.antal.com ▶	Personalberatung
Hays Poland	http://www.hays.pl ▶	Personalberatung
HRC Gruppe	http://www.hrc.com.pl ▶	Personalberatung
HRK	http://www.hrk.eu ▶	Personalberatung
Manpower	http://www.manpower.pl ▶	Personalberatung
Randstad	http://www.randstad.pl ▶	Personalberatung
Test HR	http://www.testhr.pl ▶	Personalberatung
Work Express	http://www.workexpress.pl ▶	Personalberatung
Pracuj.pl	http://www.pracuj.pl ▶	Internetjobbörse
Praca.pl	http://www.praca.pl ▶	Internetjobbörse
Monster	http://www.monsterpolska.pl ▶	Internetjobbörse
Gratka.pl	http://www.gratka.pl ▶	Internetjobbörse
Publiczne Służby Zatrudnienia	http://www.psz.praca.gov.pl ▶	Öffentlicher Beschäftigungsdienst; staatliche Internetjobbörse

Weitere Informationen zu Polen finden Sie unter <http://www.gtai.de/Polen> ▶

KONTAKT

Fabian Möpert

☎ +49 30 200099209

✉ [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2019 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.