



Leben und arbeiten in Polen



Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik
Departement für Arbeitsmarkt

MINISTERIUM FÜR FAMILIE, ARBEIT UND SOZIALPOLITIK
Departement für Arbeitsmarkt

LEBEN UND ARBEITEN IN POLEN

Warschau, 2018

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

Bearbeitung:

Abteilung für den Arbeitsmarkt
des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik
in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen

© Copyright des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

Herausgeber:

Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Druck:

Verlag und Druckerei
des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa
Zam 510/2018

Kostenlose Kopie

1. Einführung	5
2. Allgemeine Informationen über Polen	7
2.1. Polen	7
2.2. Administrative Verteilung	9
2.3. Das politische, administrative und rechtliche System	10
3. Leben und Aufenthalt in Polen	13
3.1. Registrierung und Aufenthaltsgenehmigung	13
3.2. Wohnungssuche	17
3.3. Lebenskosten	22
3.4. Transport	24
3.5. Auto und Führerschein	27
3.6. Pflege für Kinder unter 3 Jahren	33
3.7. Das Bildungssystem	34
3.8. Schule finden	48
3.9. Gesundheitswesen	51
3.10. Privatleben	55
3.11. Kulturelles und soziales Leben	59
3.12. Was Sie vor Ihrer Abreise und nach Ihrer Ankunft in Polen beachten sollten	62
4. Arbeit in Polen	65
4.1. Freizügigkeit von Arbeitnehmern in der EU / EFTA	65
4.2. Jobsuche	67
4.3. Bewerbung	70
4.4. Anerkennung von Berufsqualifikationen	71
4.5. Bereitstellung von grenzüberschreitenden Diensten	73
4.6. Arten der Beschäftigung	74
4.7. Arbeitsvertrag	75
4.8. Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen	77
4.9. Spezielle Kategorien von Mitarbeitern	84
4.10. Arbeitszeit	86
4.11. Urlaub	88
4.12. Arbeitnehmervertretung	92
4.13. Arbeitskonflikte – Streiks	94
4.14. Ende der Beschäftigung	95
4.15. Arbeitslosen- und Beschäftigungsförderung durch Arbeitsämter	98
4.16. Geschäftstätigkeit	107

5. Einkommen, Löhne und Steuern	113
5.1. Einkommen und Löhne	113
5.2. Steuern	116
5.3. Steuervergünstigungen und Steuerbefreiungen für natürliche Personen	123
5.4. Kapital- und Zahlungsfluss	127
6. Sozialversicherungen in Polen	129
6.1. Das System der sozialen Versicherung in Polen	129
6.2. Koordinierung der Sozialversicherungssysteme	132
6.3. Krankenversicherungen	136
6.4. Familienleistungen	140
6.5. Altersrenten und Leistungen im Alter	144
6.6. Renten	148
6.7. Leistungen aus Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung	151
6.8. Arbeitslosengeld – Übertragung des Arbeitslosengeldes	154

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 in den europäischen Arbeitsmarkt zu fördern.

Arbeitsmarkt-Abteilung des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik unter der Koordination von EURES in Polen veröffentlichte eine Broschüre **Leben und Arbeit in Polen**, um die Bürger 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, Arbeit und Geschäfte zu machen, Einkommen, Löhne, Steuern, soziale Sicherheit und andere Fragen die nützlich sein können für die Bürger der Mitgliedstaaten der EU oder der EFTA.

Die Information präsentiert den Zustand des Gesetzes zum 1. Oktober 2018 und betreffen Bürger von Österreich, Belgien, Bulgarien, Kroatien, Zypern, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Spanien, Holland, Irland, Island, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Lettland, Malta, Deutschland, Norwegen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Schweiz, Schweden, Ungarn, Großbritannien und Italien.

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.

*Abteilung für den Arbeitsmarkt
Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik*



2. ALLGEMEIN INFORMATION ÜBER POLEN

2.1. Polen auf einen Blick

Name des Landes	Republik Polen (RP)	
Emblem		Flagge 
Amtssprache	polnisch	
Kapital	Warschau	
Provinzstädte	Białystok, Gdansk, Katowice, Kielce, Krakau, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Warschau, Wrocław, 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: Gmina, Powiat- und Woiwodschaftsregierungen. Polen ist in 2 478 Gemeinden, 314 Powiats und 16 Woiwodschaften aufgeteilt (Dolnośląskie, Kujawsko-Pomorskie, Lubelskie, Lubuskie, Łódzkie, Małopolskie, Mazowieckie, Opolskie, Podkarpackie, Podlaskie, Pomorskie, Śląskie, Świętokrzyskie, Warmińsko-Mazurskie, Wielkopolskie, Zachodniopomorskie)	
Geografische Lage	Polen liegt in Mitteleuropa an der Ostsee. Es grenzt im Osten an – Russland, Litauen, Weißrussland, die Ukraine, im Süden – mit der Slowakei und in der Tschechischen Republik und im Westen – mit Deutschland	
Oberfläche	312 695 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
Religion	Katholiken – 87,58%, Orthodoxe – 0,41% und andere
Ethnische Zusammensetzung	Ein Staat, der in der Nationalität fast einheitlich ist. Polen machen ca. 97% der Bevölkerung aus. Die zahlreichsten nationalen Minderheiten: Deutsche, Ukrainische und Weißrussische
Zentralbank	Narodowy Bank Polski mit Sitz in Warschau in der ul. Świętokrzyska 11/21
Währung	Der durchschnittliche Wechselkurs des Euros (EUR) für das erste Halbjahr 2018 nach Angaben der Nationalbank ist 4,2953 Polnische Zloty (PLN) ¹ ; der Wert von 1 PLN beträgt ca. 0,23 EUR
Notrufe und Information	997 – Polizei, 998 – Feuerwehr, 999 – Ambulanz oder allgemeine Notrufnummer – 112 (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), Corpus Christi (bewegliches Fest) 15. August – Himmelfahrt, 1. November – Allerheiligen, 11. November – Unabhängigkeitstag, 25. und 26. Dezember – Weihnachten
Links	http://poland.pl/ https://polskatravel.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 die erste Hälfte von 2018 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 einem republikanischen Regime und einer parlamentarischen Demokratie mit einem parlamentarischen Kabinettsystem. Die Grundsätze der Operation des Staates sind in der Verfassung festgelegt, die der höchste Rechtsakt ist. In Polen gibt es ein System des gesetzlichen Rechtes, dessen Grundform das Gesetz ist.

Das politische System in Polen basiert auf Gewaltenteilung zwischen den Legislativ-, Exekutiv- und Justizgewalten. Die gesetzgebende Gewalt wird im Zweikammer-Parlament übertragen (Sejm – das Unterhaus – bestehend aus 460 Abgeordneten, der Senat – das Oberhaus – bestehend aus 100 Senatoren) durch allgemeine Wahlen für einen Zeitraum von 4 Jahren gewählt. Der Sejm übernimmt das Gesetz und übt die Kontrolle über staatliche Organe aus, einschließlich des Ministerrates. Dem Sejm ist der Oberste Rechnungshof als oberstes Kontrollorgan des Staates unterstellt. Die Hauptaufgabe des Senats besteht darin, mit dem Sejm das polnische Recht mitzugestalten. Das Wahlgesetz sieht ein Wahlsystem vor, wo der Sejm der Proportionalwahlen und der Senat der Mehrheitswahlen unterliegen. Das Wahlgesetz des Sejms in Polen setzt eine Wahlhürde von 5% – für eine Partei, oder 8% – für Wahlbündnisse voraus.

Im Sejm und Senat der laufenden Amtszeit, gewählt für die Jahre 2015–2019, gibt es 5 parlamentarische Klubs, 3 Abgeordnetenkreise und fraktionslose Mitglieder: Parlamentarischer Club der Recht und Gerechtigkeit (PiS), die Bürgerplattform (PO) Parlamentarischer Verein kukiz'15 (kukiz'15), Parlamentarischer Verein Nowoczesna (Nowoczesna), Parlamentarischer Club der Polnischen Bauernpartei (PSL), Parlamentarischer Club Wolni i Solidarni, Parlamentarischer Club Europäische Demokraten (UED), Parlamentarischer Club Republikaner, fraktionslose Mitglieder.

Die Exekutive liegt in den Händen des Ministerrats und des Präsidenten. Die Innen- und Außenpolitik wird von der Regierung, d.h. dem Ministerrat, geleitet, deren Arbeit vom Premierminister geleitet wird. Der Ministerrat koordiniert und kontrolliert die Arbeit der Regierungsverwaltung. Der Vorsitzende des Ministerrates überwacht die territoriale Selbstverwaltung und ist der Vorgesetzte der Angestellten der Regierungsverwaltung. Der Premierminister und – auf sein Verlangen – die Minister werden vom Präsidenten der Republik Polen ernannt.

Präsident der Republik Polen ist der ranghöchste Vertreter der Republik Polen, der für eine 5-Jahre-lange Amtszeit auf Grund allgemeiner Wahl gewählt wird; er sorgt für die Beachtung der Verfassung und ist der oberste Leiter der polnischen Streitkräfte.

Die Justiz wird von unabhängigen Gerichten ausgeübt, die vom Obersten Gerichtshof und dem unabhängigen Staatsgerichtshof und dem Verfassungsgericht geleitet werden. Der Oberste Gerichtshof beaufsichtigt die Tätigkeit von Staats- und Militärgerichten und ist die höchste Instanz von Berufungen gegen Entscheidungen niederer Gerichte. Die Kontrolle über die Tätigkeit der öffentlichen Verwaltung obliegt dem Obersten Verwaltungsgericht und anderen Verwaltungsgerichten. Das Verfassungsgericht entscheidet über die Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen und internationalen Vereinbarungen, die Ziele und Aktivitäten der politischen Parteien und zwischen den zentralen Verfassungsorganen des Staates Streitigkeiten über Autorität beizulegen. Das Staatsgericht entscheidet über Fragen der verfassungsrechtlichen Haftung der höchsten Staatsbeamten, wie des Präsidenten der Republik Polen, des Premierministers und der Mitglieder des Ministerrates.

Garantien für Bürgerrechte sind in Rechtsakten enthalten, von denen die Verfassung die wichtigste ist. Die Verfassung bietet auch Bürgern nationaler und ethnischer Minderheiten die Freiheit, ihre eigene Sprache zu bewahren und zu entwickeln, ihre Bräuche und Traditionen zu bewahren und ihre eigene Kultur zu entwickeln.

Seit 1999 gilt die dreistufige territoriale Teilung Polens: Gminas (Gemeinden) (2478), Powiats (Bezirke) (314) und Woiwodschaften (16). Gminas und Powiats sind Glieder der territorialen Selbstverwaltung, wobei die Gmina die kleinste Einheit der Verwaltungseinheit Polens ist, während die Woiwodschaften Regierungs- und Selbstverwaltungseinheiten sind. Der Woiwode ist der Vertreter der Regierung in der Woiwodschaft. Der wichtigste Vertreter der Woiwodschaftsselbstverwaltung ist der Marschall. Die Körper der lokalen Selbstverwaltung, die Macht und Aufsicht ausüben, sind Räte. Zu ihren Hauptaufgaben gehören die Festlegung lokaler Rechtsvorschriften, die Verabschiedung eines Haushaltsplans und die Erhebung lokaler Steuern und Gebühren. Die Wahlen zu den Gminaräten, den Powiaträten und den Woiwodscgatsversammlungen sind frei, gleich und direkt und finden in geheimer Abstimmung statt.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Polen bestehen aus Arbeitsverwaltung (der Minister für Arbeit, Woiwoden, Woiwodschaftsmarschälle und Starosten von Powiats) und Powiatsarbeitsämter (340 Büros) und der Landesarbeitsämter (16 Büros und ihre Filialen), sowie die Amt, die zuständigen Minister für Arbeits- und Woiwodschaftsämter unterstützt. Die allgemeine Arbeitsmarktpolitik ist auf nationaler Ebene festgelegt, aber die Arbeitsämter der Powiats und Woiwodschaften haben die Möglichkeit, sie zu ergänzen, um den lokalen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

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.kprm.gov.pl> Die Kanzlei des Premierministers

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

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

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

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



3. LEBEN UND AUFENTHALT IN POLEN

3.1. Registrierung 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 Hoheitsgebiet 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 dem polnischen Konsul oder dem Kommandanten der Grenzwa che gestellt.

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

- Ehepartner;
- direkte 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“ (Vorfahre 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 erfolgt während der Zeit des Eintritts in die Liste der Ausländer, deren Aufenthalt auf dem Gebiet Polens unerwünscht ist;
- sein Aufenthalt kann eine Gefahr für die Verteidigung oder die Sicherheit des Staates darstellen oder die öffentliche Sicherheit und Ordnung oder öffentliche Gesundheit schützen;
- er hat kein Dokument, 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. Permanenter 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 Monate – Aufenthalt muss nicht registriert werden

Ein Bürger eines EU-Mitgliedstaates oder EFTA und ein Mitglied seiner Familie, die nicht Bürger dieser Länder ist, **darf drei Monate auf polnisches 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 – Aufenthalt muss registriert werden

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 Aufenthalts 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, **seinen Aufenthalt zu registrieren**;
- Familienangehörige eines Bürger eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA kein Bürger dieser Länder müssen eine **Aufenthaltskarte für Familienangehörige Bürger eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA** erhalten, die im Prinzip für einen Zeitraum von fünf Jahren zu sein scheint (oder kürzere Zeit, nach der Dauer des beabsichtigten Aufenthalts des EU-Bürger zu dem ein Familienmitglied dem polnischen Gebiet beitrifft oder bei ihm bleibt).

Um den Aufenthalt eines Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA in Polen oder erhalten eine Aufenthaltskarte für Familienangehörige Bürger eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA zu registrieren, müssen Sie **einen Antrag** mit den erforderlichen Unterlagen an den Woiwoden zuständig für den Wohnort eines EU-Bürgers in Polen einreichen.

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

Ständiger Wohnsitz in Polen – Beantragung von Belegen

Nach 5 Jahren ununterbrochenen Aufenthalts auf polnischem Gebiet erwirbt ein Bürger eines EU- oder EFTA-Staates **das Recht auf Daueraufenthalt**. Ein Familienmitglied, die nicht Bürger des Staates erwirbt das Recht auf ständigen Aufenthalt nach fünf Jahren ununterbrochenen Aufenthalt 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 das Dokument bestätigt das Recht auf Daueraufenthalt in Polen oder erhalten eine Daueraufenthaltskarte für Familienangehörige Bürger eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA zu erhalten, muss einen Antrag mit den erforderlichen Unterlagen an den Gouverneur zuständig für den Wohnort eines EU-Bürgers in Polen einreichen. Die Veröffentlichung dieser Dokumente durch den Woiwoden ist kostenlos.

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

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 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.

Woiwode ist zuständig auch in den Fällen der Kündigung des Wohnsitzregistrierung, Austausch oder ein neues Zertifikat des Wohnsitzregistrierung auszustellen, sowie Ausstellung, Ersatz oder Rückgängigmachung der Aufenthaltskarte für Familienangehörige Bürger eines EU-Mitgliedstaat oder EFTA und den Fra-

gen der Ausgabe, Austausch oder Löschung des Dokuments über das Recht auf Daueraufenthalt zu bestätigen oder Ständige Aufenthaltskarten eines Familienangehörigen eines Bürgers eines EU- oder EFTA-Staates. Der Woiwode ist berechtigt, über den zuständigen Woiwoden beim Leiter des Ausländeramtes in Warschau zu appellieren. Schriftliche Beschwerden sind innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Entscheidung einzureichen.

Mehr Informationen

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

<http://www.udsc.gov.pl> Büro für Ausländer

<https://mswia.gov.pl/pl/ministerstwo/urzedy-wojewodzkie> Woiwodschaftsämter – Abteilungen für Ausländer

<https://www.obywatel.gov.pl/meldunek> Portal OBYWATEL.GOV.PL – Registrierung/Anmeldung

3.2. Wohnungssuche

Zugang zu Wohnungen

Bürger der EU- oder EFTA-Staaten können sowohl eine Wohnung mieten als auch haben ein Recht eine Wohnung in Übereinstimmung mit den für polnische Bürger geltenden Vorschriften zu erwerben – die polnischen Rechtsvorschriften diskriminieren diese Bürger nicht beim Zugang zu Wohnungen und Instrumenten, die deren Miet- oder Kaufrecht unterstützen.

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 Mietwohnungsbau geschaffen, für die separate Regeln für die Zuteilung von Wohnungen als die unten aufgeführt wurden, d.h. die Gebäuden die auf Marktbasis von dem BGK² Nieruchomości S.A. gebaut wurden). Die Wohnungen entstehen in Zusammenarbeit mit BGK Nieruchomości S.A. sowie lokale Regierungen, private Unternehmen und auch staatliche Unternehmen. Jede Gemeinde, die im Besitz von Grundstücken für den Wohnungsbau ist, kann sich dem Programm unterziehen. Die Finanzierung der Investitionen wird von BGK Nieruchomości S.A. übernommen. Bisher wurden Wohnungen in Biała Podlaska (186 Wohnun-

² Bank Gospodarstwa Krajowego.

gen) und in Siedlemin in der Gemeinde Jarocin (96 Wohnungen) in Betrieb genommen. Bis Ende 2018 waren weitere 270 Wohnungen in Jarocin geplant (insgesamt 366 Wohnungen werden in der Gemeinde Jarocin geliefert) und 36 Wohnungen in Kępno. Jeder kann sich für die Räumlichkeiten bewerben, während die Anzahl der Personen, die bereit sind, die Anzahl der verfügbaren Wohnungen zu überschreiten, die von den lokalen Regierungen festgelegten Prioritätskriterien bestimmen wird, unter anderem für Menschen, die Kinder aufziehen und Familien mit Einkommen, die es unmöglich machen, eine Wohnung auf einer marktüblichen Basis zu kaufen oder zu mieten.

Derzeit ist eine Wohnung zu mieten auch im Rahmen der Initiative des „Mietwohnungsfonds“ („*Fundusz Mieszkań na Wynajem*“) der Bank Gospodarstwa Krajowego in Gdansk, Katowice, Krakau, Piaseczno, Poznan, Warschau und Wrocław.

Einwohner, die in einer bestimmten Gemeinde leben und bestimmte Kriterien (einschließlich Einkommenskriterien) erfüllen, können eine Gemeinschaftswohnung mieten. Diese Wohnungen zeichnen sich durch geringe Mieten aus, haben aber meist einen niedrigeren Standard. Um Einzelheiten über die Art der Anmietung und die Regeln der Qualifikation zu erhalten, sollten Sie sich an den Sitz einer bestimmten Gemeinde wenden.

Wohnungen mit einer Miete unterhalb des Marktwertes werden auch von Sozialwohnungsgesellschaften (*towarzystwa budownictwa społecznego*) gebaut, die in etwa 200 Städten tätig sind. 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.

Ab dem 1. Januar 2019 können die ersten Mieter neuer Wohnungen und Wohnungen, die einer Revitalisierung (im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen Investoren und Gemeinden) unterzogen werden, Mietzuschüsse beantragen. Die Subventionen werden Personen gewährt, die bestimmte Bedingungen erfüllen, einschließlich Einkommen, Eigentum, im Zusammenhang mit der Nutzung der Wohnung. Die Höhe der Zahlung hängt von der Anzahl der Personen im Haushalt ab und variiert regional (abhängig von den Baukosten an einem bestimmten Ort). Die Gemeinde wird für die Rekrutierung von Mietern verantwortlich sein. Auf der Grundlage der Kriterien (z.B. Höhe der Einkommen, Anzahl der Kinder, Behinderung, Migration für Arbeit), die die Gemeinde erstellt eine Liste der Mieter, mit denen die Anleger umfassen den Mietvertrag, sofern die benannte Mieter die Mietfähigkeit haben (die Fähigkeit, die Miete regelmäßig zu zahlen).

Subventionen können gewährt werden, wenn das durchschnittliche monatliche Einkommen von Einpersonenhaushalten 60% von Durchschnittslohn in der Volkswirtschaft (in Q2 2018 etwa 2.563 PLN netto) nicht übersteigt und wird für jede weitere Person auf dem Betrieb um 30 Prozentpunkte (etwa 1.281 PLN) erhöht. Die Zahlung wird für einen festen Zeitraum zu einem festen Betrag auf Antrag des Mieters gewährt, der beim Gemeindeamt eingereicht wird³.

Wohnungssuche

Mietwohnungen oder Immobilien zum Kauf können Sie durch Zeitungsanzeigen suchen (z.B. Mittwochs-Ausgabe von „Gazeta Wyborcza“ – „Wyborcza Dom“ oder Montags-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 Sie eine Wohnung suchen, können Sie auf die Entwickler-Verkaufsbüro gehen, überprüfen Sie die Investition in rechtlicher Hinsicht – das Grundbuch einsehen und auf das KRS beziehen, um zu sehen, ob das Unternehmen eine Baugenehmigung hat und sich nicht in Konkurs, usw. befindet.

Beim Kauf einer Wohnung können Sie die Dienste eines Immobilienmaklers nutzen (z.B. Immobilienagenturen), oder einen Vertrag mit einer Bauträger- oder Wohnungsgenossenschaft abschließen. Die meisten Entwickler verlangen die erste Zahlung zwischen drei und sieben Tagen ab dem Datum der Vertragsunterzeichnung.

Allen Tätigkeiten des Immobilienmaklers sollte der Abschluss eines Vermittlungsvertrages vorausgehen. Der Vermittlungsvertrag sollte beinhalten, welche spezifischen beruflichen Tätigkeiten der Vermittler ausüben wird und welche Vergütungen ihm zustehen. Der Vertrag legt auch den für die Umsetzung verantwortlichen Vermittler und eine Erklärung über die Haftpflichtversicherung für Schäden fest, die im Zusammenhang mit der Agentur entstehen. Der Maklervertrag ist ein sogenannter Vorsichtiges Handeln, nicht „Ergebnis“. Der Vermittler verpflichtet sich daher beispielsweise, keine Wohnung zu finden, sondern diese zu suchen.

³ Informationen auf der Grundlage des Gesetzentwurfs über staatliche Beihilfen zur Deckung von Wohnkosten in den ersten Jahren der Wohnungsvermittlung, der vom Ministerrat am 12. Juni 2018 angenommen wurde.

Wohnung kaufen oder mieten

Ein Vertrag, der vor einem Notar in Form einer **notariellen Urkunde** abgeschlossen wurde, ist erforderlich, **um jede Art von Immobilien in Polen zu erwerben**.

Ein **Mietvertrag** kann für eine bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit geschlossen werden. Die Bestimmungen des Gesetzes über den Schutz der Rechte der Mieter, des Wohnungsbestandes einer Gemeinde und die Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches enthalten einen Katalog der Gründe für die Kündigung eines Mietvertrags. Beendigung des Mietverhältnisses durch den Eigentümer kann gemacht werden, wenn: der Mieter in Verzug mit der Zahlung der Miete für mindestens drei volle Zahlungsfristen ist, geleast, untervermietet oder zur kostenlosen Nutzung einer Wohnung (oder einen Teil davon) ohne die erforderliche schriftliche Zustimmung des Eigentümers abgetreten ist, oder schamlos gegen die Hausordnung verstoßen hat. Eine solche Kündigung sollte schriftlich erfolgen und den Grund für die Kündigung angeben. Der Eigentümer kann den Mietvertrag für die Wohnung spätestens am Ende des Kalendermonats spätestens einen Monat vor Ablauf der Frist kündigen.

Der Katalog der Gründe für die Kündigung eines Mietvertrags ist für Eigentümer in Bezug auf Mieter, die einen Mietvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen haben, zwingend vorgeschrieben. Wenn die Mieter Mietverträge für einen bestimmten Zeitraum haben, muss der Eigentümer den oben genannten Katalog der Gründe für die Kündigung eines Mietvertrags verwenden für den Fall, dass die Bestimmungen des Vertrages die Gründe für die Kündigung nicht angeben.

Der Mieter kann den Vertrag jederzeit und aus irgendeinem Grund (oder ohne Angabe von Gründen) unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen.

Vor der Vertragsunterzeichnung kann der Eigentümer vom Mieter eine Anzahlung verlangen. Kautions bietet eine Sicherheit für alle Ansprüche auf den Verbrauch der Räumlichkeiten über den Verbrauch aus der Nutzung und dem Schutz aller finanziellen Forderungen aufgrund der Vermietung der Räumlichkeiten (die Kautions darf nicht das 12-fache der monatlichen Miete übersteigen). Die Kautions wird innerhalb von einem Monat nach dem Zeitpunkt der Räumlichkeiten oder nach dem Erwerb des Eigentums des Mieters zurückerstattet, nachdem der Vermieter die Zahlung aufgrund der Pacht der Räumlichkeiten möglicherweise abgezogen hat.

Wohnungspreise und Mietkosten

Die Preise der Wohnungen in Polen variieren je nach Standort. In Warschau betrug der durchschnittliche Quadratmeterpreis im August 2018 9 200 PLN

(ca. 2126 EUR) für 1 m². Das sind sogar 13% mehr als im Vorjahr. Die Preise in der Dreistadt wachsen jedoch am schnellsten. Im Laufe des Jahres stiegen sie sogar um 16%. Derzeit müssen Sie für 1 m² in dieser Agglomeration 8 200 PLN (ca. 1 895 EUR) bezahlen. Die Dreistadt ist nach Warschau der zweit teuerste Immobilienmarkt in Polen. Jedoch stiegen in Poznan Immobilien um eine Zehntel – PLN 7 100 (EUR 1 640) pro 1 m², und in Krakow – von 8% bis PLN 7.300 (EUR 1.686) pro 1 m². Die Wohnungspreise in Lodz sind ebenfalls gestiegen. Preis pro Quadratmeter stieg um bis zu 7%. Zurzeit in Łódź sind für 1 m² 5500 PLN (1270 EUR) zu zahlen.

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 anderen großen Städten.

Das durchschnittliche Angebot für eine Mietwohnung (allein) für ganz Warschau im Juli 2018 beträgt 4305 PLN (995 EUR) pro Monat. Im Falle der kleinsten Wohnungen überstieg die monatliche Rate kaum 2000 PLN (462 EUR) pro Monat. Danzig war unter anderen Städten der teuerste, der in den letzten Jahren die höchsten Steigerungsraten der Immobilienmärkte verzeichnete. Der Durchschnittswert für Anzeigen aus der ganzen Stadt betrug 2820 PLN (651 EUR) pro Monat. Bei über 2452 PLN (566 EUR) wurde die Miete in Krakau für einen Monat und 2398 PLN (553 PLN) für den Monat in Wrocław bewertet. Am günstigsten ist Lodz und Bydgoszcz. In beiden Fällen betrug der durchschnittliche Angebotspreis etwa 1700 PLN (392 EUR) pro Monat. Für Beträge unter 1000 PLN pro Monat können Sie nicht auf eine der analysierten Städte zählen.

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

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

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

http://www.mswia.gov.pl/portal/pl/88/260/Nabywanie_nieruchomosci.html
Detaillierte Informationen zum Erwerb von Immobilien in Polen

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

<https://bgkn.pl> Mieszkanie Plus

Links zu Beispielwebsites mit Immobilienangeboten in Polen⁴:

http://www.otodom.pl	http://olx.pl/nieruchomosci/
http://www.gratka.pl/	http://www.bezposrednio.pl/
http://www.oferty.net	https://www.szybko.pl/
http://www.domiporta.pl	http://www.nieruchomosci-online.pl
http://www.trader.pl/home/	https://rynekpierwotny.pl/

3.3. Lebenskosten

Preise von Produkten und Dienstleistungen

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

Beispiele für Durchschnittspreise von Grundnahrungsmitteln: Brot (1 kg) – 3,44 PLN (0,80 EUR), Kaiserbrötchen (50 g) – 0,30 PLN (0,07 EUR), Tee (100 Beutel) – 14,41 PLN (3,34 EUR), gemahlener Kaffee (250 g) – 6,82 PLN (1,58 EUR), Marmelade (280 g) – 3,19 PLN (0,74 EUR), Cornflakes (250 g) – 3,43 PLN (0,80 EUR), Ketchup (430 g) – 3,92 PLN (0,91 EUR), Öl (1 Liter) – 6,18 PLN (1,43 EUR), Butter (200 g) – 6,12 PLN (1,42 EUR), Eier (10 Stück) – 5,34 PLN (1,24 EUR), Käse (1 kg) – 16,53 PLN (3,83 EUR), Milch (1 Liter) – 2,56 PLN (0,59 EUR), Hüttenkäse (200 g) – 1,92 PLN (0,45 EUR), Joghurt (150 g) – 1,26 PLN (0,29 EUR), Wasser (1,5 Liter) – 1,76 PLN (0,41 EUR), Orangensaft (1 Liter) – 5,51 PLN (1,28 EUR), Mehl (1 kg) – 1,84 PLN (0,43 EUR), Zucker (1 kg) – 2,00 PLN (0,46 EUR), Salz (1 kg) – 0,79 PLN (0,18 EUR), Penne Pasta (500 g) – 2,14 PLN (0,54 EUR), Schweinekotelett ohne Knochen (1 kg) – 14,00 PLN (3,25 EUR), Huhn (1 kg) – 7,09 PLN (1,65 EUR), Schinkenscheiben (450 g) – 17,08 PLN (3,96 EUR), Bananen (1 kg) – 3,56 PLN (0,83 EUR), Äpfel (1 kg) – 3,04 PLN (0,71 EUR), Kartoffeln (1 kg) – 1,38 PLN (0,32 EUR), Tomaten (1 kg) – 3,63 PLN (0,84 EUR), Paprika (1 kg) – 6,69 PLN (1,55 EUR).

Beispiele für Durchschnittspreise der grundlegenden Haushaltschemie und Kosmetika: Geschirrspülmittel (1 Liter) – 5,50 PLN (1,28 EUR), Zahnpasta (125 ml) – 6,25 PLN (1,45 EUR), Seife (100 g Würfel) – 3,20 PLN (0,74 EUR), Haarsham-

⁴ Die meisten Websites werden von privaten Einrichtungen bereitgestellt. Ihr Hinweis ist in keiner Weise eine Empfehlung für den Eigentümer einer bestimmten Seite durch die Arbeitsmarktabteilung des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik, sondern nur ein Beispiel, das eine breite Palette von Immobilienaussichten in Polen veranschaulicht. Jede der aufgeführten Websites enthält Angebote vieler Unternehmen.

poo (250 ml) – 4,10 PLN (0,95 EUR), Waschpulver (400 g) – 5,91 PLN (1,37 EUR), Toilettenpapier (8 Rollen, die billigste) – 2,9 PLN (0,68 EUR).

Beispiel für durchschnittliche Kosten der monatlichen Gebühren für Versorgungsunternehmen pro Person: Strom – 50 PLN (ca. 11 EUR), Telefon – 30 PLN (ca. 7 EUR), Müll (Export) – 10 PLN (ca. 2 EUR), Wasser – 30 PLN (ca. 7 EUR), Kabel-TV – 40 PLN (ca. 9 EUR), Internet – 39 PLN (ca. 9 EUR), Gas (Gas-herd) – 15 PLN (ca. 3,5 EUR), Gas (im Falle von Raumheizung nur mit Gas) – 128 PLN (ca. 30 EUR). Dies ergibt einen monatlichen Gesamtbetrag von etwa 214/327 PLN (ca. 50/76 EUR) pro Person.

Beispiele für Durchschnittspreise anderer Produkte und Dienstleistungen: Ben-zin (Liter) – 4,33–5,05 PLN (ca. 1–1,17 EUR), Fahrkarte für den öffentlichen Verkehr – 3,50 PLN (0,81 EUR), Kinokarte – 17–35 PLN (ca. 4–8 EUR), Theater-karte – 80–220 PLN (ca. 18–51 EUR), Hauptmahlzeiten in Restaurants – 20–40 PLN (ca. 5–9 EUR).

Einzelhandel

Öffnungszeiten des Ladens werden von ihren Besitzern festgelegt, aber me-istens 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.

Am 1. März 2018 trat das Gesetz zur Beschränkung des Handels mit Einzelhan-delsgeschäften an Sonntagen und Heiligabend am 24. Dezember und am Kar-samstag in Kraft. Das Handelsverbot wird schrittweise eingeführt. Im Jahr 2018 gilt das Verbot nicht am ersten und letzten Sonntag des Monats. Im Jahr 2019 wird es möglich sein, am letzten Sonntag des Monats zu handeln. Im Jahr 2020 gilt das Verbot nicht nur für den letzten Sonntag im Januar, April, Juni und Au-gust. Das Handelsverbot gilt auch nicht für die nächsten zwei Sonntage vor dem ersten Weihnachtstag und am Sonntag unmittelbar vor dem ersten Ostertag, vor dem ersten Ostertag in gewerblichen Betrieben wird Handel und Durchführung von Aktivitäten in Zusammenhang mit Menschenhandel, sowie die Übertragung der Mitarbeiter oder beschäftigten sich mit dem Handel zu arbeiten und Durch-führung der Tätigkeiten am 24. Dezember und Samstag bis 14.00 Uhr gestattet. Wo Heiligabend (24. Dezember) am Sonntag fällt, wird Handel und Durchfüh-rung von Handelsaktivitäten bis 14:00 Uhr möglich sein.

Das im Gesetz festgelegte Handelsverbot gilt nicht für Verkaufsstellen an Tankstellen, Geschäfte in denen der überwiegende Tätigkeit der Blumenhandel ist, Apotheken und Apothekenmärkte, Einzelhandelsgeschäfte, in denen der überwiegende Tätigkeit der Handel Geschenk oder Souvenir ist, oder Presse, Fahrkarten des öffentlichen Verkehrs, Tabakwaren, Lotto und Wetten sowie Postämter und kommerzielle Einrichtungen in Hotels und Online-Shops.

In den meisten Geschäften können Sie mit Zahlungskarten bezahlen.

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

Mehr Informationen

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

Links zu Beispielwebsites von Online-Shops:⁵

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

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

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

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

<http://allegro.pl/> Allegro

<https://www.ecarrefour.pl/> Carrefour

<https://leclerc.pl/e-zakupy/#> Leclerc

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,

⁵ Die meisten Websites werden von privaten Einrichtungen bereitgestellt. Ihr Hinweis ist in keiner Weise eine Empfehlung für den Inhaber einer bestimmten Seite durch die Arbeitsmarktabteilung des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik, sondern nur ein Beispiel, das eine breite Palette von Online-Shopping-Möglichkeiten darstellt.

- Fahrräder – in größeren Städten, zum Beispiel in Warschau, Krakau, Poznan, Wroclaw und Gdansk, können Sie einen öffentlich zugänglichen Fahrradverleih nutzen.

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

Fahrkarten für den Transport mit öffentlichen Verkehrsmitteln können an Fahrkartenshaltern gekauft werden (viele Automaten akzeptieren keine Münzen nur Kreditkarten), Kiosk („Ruch“), einige Geschäfte, U-Bahn-Stationen oder bei dem Fahrer des Fahrzeugs (beachten Sie, dass nicht alle Fahrzeuge des öffentlichen Verkehrs es ist 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 Lodz und Warschau verwendet).

Fahrkarten für Vorortbusse werden beim Fahrer oder an den Fahrkartenshaltern 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 Fahrkartenshaltern an Bahnhöfen, in 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: Warschau – Okecie, Warschau – Modlin, Gdansk – Rebiechowo,

Krakow – Balice, Poznan – Lawica, Wroclaw – Strachowice, Katowice – Pyrzowice, Bydgoszcz, Szczecin – Goleniów, Lodz – Lublinek, Rzeszow – Jasionka und Radom-Sadków. Sie können Flugtickets an Ticketschaltern an **Flughäfen** oder über das Internet kaufen.

Mehr Informationen

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

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

<http://www.metro.waw.pl/> Metro in Warschau

<http://ztm.waw.pl/> Zakład Transportu Miejskiego in Warschau

<https://www.veturilo.waw.pl/> Warschau City Bike – Veturilo

<https://wavelo.pl/> Krakau City Bike

<https://lodzkirowerpubliczny.pl/> Lodz City Bike

<https://wroclawskirower.pl/> Wroclaw City Bike

<https://nextbike.pl/miasta/poznanski-rower-miejski/> Poznań City Bike

<https://bikes-srm.pl/> Szczecin City Bike

<https://citybybike.pl/> Katowice City Bike

Links zu Beispielwebsites mit Suchmaschinen in Polen⁶:

<http://www.e-podroznik.pl/> Verbindungssuchmaschine

<http://jakdojade.pl/> Navigation im öffentlichen Verkehr

<https://dworzeonline.pl/> Busverbindungsuche

⁶ Die meisten Websites werden von privaten Einrichtungen bereitgestellt. Ihr Hinweis ist in keiner Weise eine Empfehlung für den Inhaber einer bestimmten Seite durch die Arbeitsmarktabteilung des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik, sondern nur ein Beispiel, das eine breite Palette von Möglichkeiten der Suche nach Transportmitteln in Polen zeigt. Jede der aufgeführten Websites enthält Angebote vieler Unternehmen.

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 Hoheitsgebiet zu registrieren.

Die Registrierung des Fahrzeugs auf Antrag des Eigentümers erfolgt durch den Starost 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 Hoheitsgebiet 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) 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
- 6) er wohnt regelmäßig auf dem Territorium der Republik Polen aufgrund seiner persönlichen Beziehungen, und zur gleichen Zeit, dass aufgrund seiner beru-

flichen Beziehungen ist er wiederum in mindestens zwei Mitgliedstaaten der Europäischen Union tätig;

- 7) 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 abschließen, oder
- 8) 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 spezifischer Bestimmungen in Bezug auf das Mindestalter an die Vertreter der uniformierten Dienste und Personen mit Präqualifikation gerichtet werden.

Ein Führerschein kann 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 neue 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 Terms 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 Lizenz abhängt. ein medizinisches und psychologisches Urteil. Im Fall von Berufskraftfahrern (mit dem Zugangscode 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 Hoheitsgebiet Polens einen ständigen Wohnsitz hat, **kann diese Lizenz für einen polnischen Führerschein im Falle eines abgelaufenen Gültigkeitszeitraums austauschen**. Voraussetzung für einen solchen Austausch ist die Vorlage geeigneter medizinischer und psychologischer 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 der polnischen Führerschein 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 Hoheitsgebiet zu registrieren. Ein Antrag auf Fahrzeugregistrierung sollte (zusammen mit den notwendigen Unterlagen) in der Kommunikationsabteilung des für den Wohnort zuständigen Powiat Starost eingereicht werden, und im Falle des Aufenthalts in den Powiat-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 Autocasco 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, die polnischen bewogte, in einem Mitgliedstaat erworben außer Polen, nicht in dem Land Auto registriert⁷, er innerhalb von 14 Tagen ab dem Zeitpunkt der Bewegung des Autos auf dem Gebiet Polen (Überquerung die polnische Grenze) verpflichtet ist, einreichen eine Steuererklärung, die für den Leiter des Finanzamtes nach dem Wohnort geeignet ist und die bis zum 25. Tag des Monats, der dem Monat folgt, in dem das Fahrzeug in das Hoheitsgebiet Polens eingereist ist, fällig wird.

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

- 18,6% der Steuerbemessungsgrundlage – für Personenkraftwagen mit einem Hubraum von mehr als 2000 cm³;
- 3,1% der Steuerbemessungsgrundlage – für andere Personenkraftwagen.

⁷ 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.

In bestimmten Situationen sehen die polnischen Rechtsvorschriften eine Befreiung von der Verbrauchsteuer für Personenkraftwagen vor, die von einer natürlichen Person aus EU- oder EFTA-Mitgliedstaaten eingeführt werden, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Diese Ausnahmen betreffen:

- Pkw durch eine natürliche Person importiert auf polnisches Gebiet für einen dauerhaften Aufenthalt ankommen 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 zurückkehren;
- Personenkraftwagen, die vorübergehend in Polen zu folgenden Zwecken eingeführt werden: privat, beruflich, studierend und im regulären Verkehr eingesetzt.

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.

Ein Auto in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EFTA-Länder zahlen keine Steuern in Polen über die Mehrwertsteuer vom Kauf, wenn es ein neues Fahrzeug im Sinne des Steuer (Fahrzeug gilt nicht als „neu“, wenn es mehr als 6000 Kilometer lief, oder ab dem Zeitpunkt der Freigabe zur Nutzung – 6 Monate).

Mehr Informationen

<http://www.mi.gov.pl> Ministerium für Infrastruktur

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

<http://www.krbrd.gov.pl/pl/broszura.html> Informations- und Lehrmappe „Rezept für Verkehrssicherheit“

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

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

<http://www.finance.mf.gov.pl/strona-glowna> Finanzministerium – Steuerinformationen

3.6. Pflege für Kinder 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.

Der Kindergarten ist eine der Versorgungsformen für Kinder unter 3 Jahren. Die Betreuung im Kindergarten erfolgt über 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 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.

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/web/piu/dla-swiadczeniobiorcow/rodzina/d3/rejestr-zlobkow-i-klubow> Verzeichnis der Kindergärten und Kinderclubs – Portal Emp@tia

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

3.7. Das Bildungssystem

Schulpflicht und die Verpflichtung zu lernen

Das polnische Bildungssystem unterscheidet **zwischen schulischer Bildung und der Verpflichtung zu lernen**.

Die Schule ist bis zum Alter von 18 Jahren obligatorisch, mit der obligatorischen Schulpflicht der 8-jährigen Grundschule (Schüler im Alter von 7–15).

Schüler, die über die Notwendigkeit einer Sonderschulbildung entscheiden, können am Ende des Schuljahres in dem Kalenderjahr, in dem sie abgeschlossen sind, in bestimmten Schularten unterrichtet werden:

- 1) 20 Jahre – im Falle der Grundschule;
- 2) 24 Jahre alt – im Falle einer post-Grundschule.

Das Bildungssystem umfasst öffentlich zugängliche Bildungseinheiten mit Integrationsabteilungen, öffentliche Schulen mit Sonderabteilungen, öffentliche Schulen mit Integration und Sonderabteilungen sowie Sonder- und Integrations-schulen:

- 1) **Kindergärten** (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 Alter;
- 3) **Post-Grundschulen** (Schüler im Alter von 15–18/19):
 - a) vierjährige allgemeine Gymnasium, fünfjährige technische Schule, dreijährige Zweigschule des I. Grades und eine zweijährige Zweigschule des II. Grades,
 - b) Post-Sekundarschule mit einer Lehrzeit von nicht mehr als 2,5 Jahren,
 - c) Drei-Jahres-Sonderschule zur Vorbereitung auf die Arbeit für Studenten mit mittelschwerer oder schwerer geistiger Behinderung und für Studenten mit Behinderungen gekoppelt, deren Abschluss ermöglicht, eine Bescheinigung über die Vorbereitung der Arbeit zu erhalten.

Personen, die nicht polnische Bürger sind profitieren von der Ausbildung und Betreuung in öffentlichen Kindergärten oder andere Formen der vorschulischen Erziehung und unterliegen Schulpflicht, profitieren von Bildung und Betreuung in öffentlichen Grundschulen, öffentlichen Kunstschulen und öffentlichen Einrichtungen, darunter Kunstinstitutionen, in Bezug auf die **Bedingungen für Polnische Bürger**.

Kinder im Alter von 3–5 Jahren, deren Eltern die Vorteile der vorschulischen Erziehung nehmen möchten, sind gesicherte Ort der vorschulischen Erziehung im Kindergarten, Kindergarten Abteilung in einer Grundschule oder in einer anderen Form der vorschulischen Erziehung (Vorschule oder der Spitze eines Teams der vorschulischen Erziehung). Die Bereitstellung einer Vorschuleinrich-

tung ist Aufgabe der Gemeinde. Aus dem Ausland ankommende Kinder werden zu den gleichen Bedingungen wie polnische Bürger in einen öffentlichen Kindergarten aufgenommen.

In besonders begründeten Fällen kann die Vorschulerziehung auch ein Kind umfassen, 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. Kinder mit einem speziellen Behindertenausweis können die Möglichkeit nutzen, die Schulpflicht bis zum Alter von 9 Jahren zu verschieben.

Die Eltern der Kinder ab 6 Jahre (und älter) 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 vom 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 Grund- und Hauptschule ist in **zwei Semester unterteilt**. Der Unterricht dauert vom 1. September bis zum nächsten Freitag nach dem 20. Juni.

Der Eintritt eines Schülers aus einem Mitgliedstaat der EU oder der EFTA in die Grund- oder Sekundarschule benötigt ein Zertifikat oder ein anderes Dokument, das Schulbesuch im Ausland bestätigt und die Anzahl der vollendeten Schuljahre anzeigt. 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 einer Grund- und Sekundarschule, der kein Polnisch spricht, hat das Recht auf ein Minimum von 2 Stunden zusätzlicher kostenloser Polnisch Unterricht pro Woche. Vorbereitungsunterricht für Schüler, die nicht die polnische Sprache sprechen, können in Schulen erstellt werden. 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 Sekundarstufe 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 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 der 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.

Schüler die keine polnischer Staatsbürger sind und deren begrenzte Kenntnisse von Polnisch Leseverständnis schwierig machen, können auf der Grundlage der positiven Stellungnahme der Schulleitung:

- 1) **Prüfung der achten Klasse** außer Prüfung der achten Klasse in modernen Fremdsprache – in Form von Bedingungen und zugeschnitten auf die Bedürfnisse seiner pädagogischen und psychophysischen Fähigkeiten von dieser Einschränkung ergeben;
- 2) **Immatrikulationsprüfung (Abitur)**, mit Ausnahme der Reifeprüfung in einer modernen Fremdsprache, die Sprache einer nationalen Minderheit, eine ethnischen Minderheit oder die Regionalsprache – in Bedingungen an die Bedürfnisse der Bildung zugeschnitten und psychophysischen Fähigkeiten von dieser Einschränkung ergeben.

Die Immatrikulationsprüfung wird im System der externen Prüfungen für Absolventen der Sekundarstufe II oder des Sekundarbereichs II durchgeführt und ermöglicht den Erwerb eines Sekundarschulabschlusses. Zusätzlich zu den Absolventen polnischer Schulen kann die Immatrikulationsprüfung auch von Personen abgelegt werden, die im Ausland ein Zeugnis oder ein anderes Dokument haben, das eine Sekundarschulbildung bestätigt. Die Immatrikulationsprüfung

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 – für Absolventen von Schulen oder Abteilungen Unterrichten der Sprache einer bestimmten nationalen Minderheit.

Die **Immatrikulationsprüfung** (Abitur) in Pflichtfächern erfolgt im schriftlichen Teil auf der Grundstufe, während der mündliche Teil nicht nivelliert ist. Reifeprüfung im schriftlichen Teil der zusätzlichen Fächern (Biologie, Chemie, Philosophie, Physik, Geographie, Geschichte, Musikgeschichte, Kunstgeschichte, Informatik, lateinische Sprache und alte Kultur, die Sprache einer ethnischen Minderheit, eine Minderheitensprache, Fremdsprache, Polnisch, regionale Sprache, Mathematik und soziales Wissen) wird auf einer erweiterten Ebene durchgeführt und beinhaltet die Anforderungen, die in den Grundplänen der allgemeinen Bildung für den Grund- und den erweiterten Umfang festgelegt sind. Für die Immatrikulationsprüfung im mündlichen Teil zusätzlicher Fächer (Sprache der ethnischen Minderheit, Sprache der nationalen Minderheit, moderne Fremdsprache, Regionalsprache) ist das Niveau der Prüfung nicht festgelegt. Während die Reifeprüfung der modernen Fremdsprache als Zusatzfach im schriftlichen Teil wird an der Oberstufe durchgeführt und beinhaltet die Anforderungen in der allgemeinen Bildung Kerncurriculum für den basischen Bereich und erweiterten entweder auf der Ebene der zweisprachigen gesetzt und beinhaltet im Kern-Curriculum für die allgemeine Bildung zweisprachig festgelegten Anforderungen.

Sie wird ein Zertifikat der Reife für die Absolventen erstellt, die die Reifeprüfung in den Pflichtfächern und einem ausgewählten zusätzlichen Fach positiv abgeschlossen haben, und jeder dieser Tests, sowohl in der mündlichen und wie die schriftlichen Teil durchgeführt wird, erhalten mindestens 30% der möglichen Punkte. Die Ergebnisse der Immatrikulationsprüfung, sowohl aus Pflicht- als auch Wahlfächern, bilden das Grundkriterium für die Immatrikulation bei bestimmten Studienfächern.

Im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Schulsystems wird die Immatrikulationsprüfung 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 Sekundarbildung in dem Fachschulabschluss als Absolventen der achtjährigen Grundschule abgeschlossen hat – ab dem Schuljahr 2023/2024.

Andererseits wird die Immatrikulationsprüfung zu den bestehenden Prinzipien durchgeführt:

- 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. Die Absolventinnen und Absolventen der allgemeinbildenden Sekundarschulen können ihre Ausbildung an **postsekundären Schulen** mit einer Lehrzeit von höchstens 2,5 Jahren fortsetzen. Voraussetzung für die Zulassung zu post-sekundären Schulen ist eine sekundäre Ausbildung in der Industrie. Es ist gesetzlich anerkannt (d.h. ohne Bescheinigungen von polnischen Behörden oder Institutionen vorzulegen zu haben), bestätigt, dass die sekundären Bildungsabschluss oder eine andere im Bildungssystem der Mitgliedstaaten ausgestellten Dokumente der EU oder der EFTA, die für höhere Studien in diesem Land berechtigen. Andere in einem EU- oder EFTA-Staat erworbene Bildungszertifikate oder -dokumente können nur durch den Ausbildungsleiter durch Verwaltungsverfahren anerkannt werden.

Schüler und Absolventen von Industrie- und Sekundarschulen, technischen und post-sekundären Schulen, Personen, die einen Qualifizierungskurs abgeschlossen haben, Erwachsene, die praktische Erwachsenenbildung oder Erwachsenenbildung abgeschlossen haben, wenn das Lehrprogramm berücksichtigt die Anforderungen im Kerncurriculum der Bildung in Berufe, Personen, die die Voraussetzungen für die Zulassung zu einer externen Prüfung erfüllen, Qualifikationen im Beruf bestätigen, die eine Befähigungsnachweise im Beruf eines bestimmten Berufs bestätigen, eine Bescheinigung über die Qualifikation im Beruf erhalten und nach Bestehen aller Abschlüsse in einem bestimmten Beruf Grundausbildung erworben haben Berufsausbildung, Grundstoffindustrie,

Sekundärindustrie oder Sekundarschulbildung auch ein Abschlusszeugnis, das berufliche Qualifikationen bestätigt, die die Ausübung eines bestimmten Berufes ermöglichen.

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

- 1) **in einer branchenführenden Berufsschule zweiten Grades**, in der eine gemeinsame Qualifikation für den in der Berufsfachschule I und II Grades gelehrt Beruf verliehen wurde, um ein Diplom zu erhalten, das die Berufsqualifikationen in dem auf fachlicher Ebene gelehrt Beruf nach Bestehen der Prüfung bestätigt, die die Qualifikationen in einem bestimmten Beruf bestätigt sekundäre Industrieausbildung. Absolventinnen und Absolventen des Sekundarschulbereichs können nach bestandener Immatrikulationsprüfung und dem Erwerb des Hauptschulabschlusses ihr Studium fortsetzen (ab September 2020 beginnt der Sekundarschulunterricht);
- 2) **einer allgemeinen Sekundarschule für Erwachsene** ab der zweiten Klasse, um eine Sekundarschulbildung zu erhalten und die Reifeprüfung zu bestehen, die es ihnen ermöglicht, ihr Studium an der höheren Bildung fortzusetzen;
- 3) **berufsqualifizierenden Kurse**, die von öffentlichen und nicht-öffentlichen Schulen, die berufliche Bildung anbieten, sowie von Einrichtungen für praktische Ausbildung und Zentren für lebenslanges Lernen sowie von Arbeitsmarktinstitutionen organisiert werden.

Höhere Bildung

Das **Hochschulsystem** besteht aus:

- 1) **Studium ersten Grades** – eine Form der Ausbildung, die Kandidaten mit einer Immatrikulationsbescheinigung akzeptiert werden, endet mit dem Diplom: Bachelor, Ingenieur oder gleichwertig;
- 2) **Studium zweiten Grades** – eine Form der Ausbildung, die Kandidaten mit Diplom-Abschluss akzeptiert werden, endet mit dem Diplom: Magister, Magister Ingenieur oder gleichwertig;
- 3) **einheitliche Magisterstudien** – eine Form der Ausbildung, die Kandidaten mit einer Immatrikulationsbescheinigung akzeptiert werden, endet mit dem Diplom: Magister, Magister Ingenieur oder gleichwertig;
- 4) **Doktorstudium**, von der Universität durchgeführt, auf der Grundlage einzelner Regelungen ein Forschungsinstitut der Polnischen Akademie der Wis-

senschaften, Forschungsinstitut oder ein internationales Forschungsinstitut auf dem Gebiet Polen Betrieb geschaffen, die Kandidaten mit Magister-Abschluss, Magister Ingenieur_oder gleichwertig, oder Personen zugelassen sind, die zeigen, die höchste Qualität der wissenschaftlichen Leistungen, die mit dem akademischen Grad endet: Doktor oder Doktor der Kunst;

- 5) **Aufbaustudium** – eine Form der Ausbildung, die mit vollständiger Qualifikation akzeptierte Kandidaten sind mindestens Stufe 6 polnischen Qualifikationsrahmen im System der Hochschulbildung und Forschung erhalten, an der Universität, wissenschaftliche Institut der Polnischen Akademie der Wissenschaften, Forschungsinstitut oder das Medical Center der Postgraduieren-Ausbildung durchgeführt, endet Erlangung von Teilqualifikationen auf dem Niveau von 6, 7 oder 8 polnischen Qualifikationsrahmen;
- 6) **Fachausbildung** – eine Form der Ausbildung, die volle Qualifikation auf Stufe 5 polnische Qualifikationsrahmen ermöglicht, ein Zertifikat oder ein zertifizierter Fach Zertifikat zertifizierter Fach Technologie zu erhalten führen.

Der **Eintritt zu einer Hochschule** kann für Personen gelten **Abiturzeugnis** oder Schulabschluss und die Bescheinigung über die Ergebnisse der Reifeprüfung in den einzelnen Fächern. Die Bedingungen und die Art der Zulassung zum Studium werden von den Hochschulen eigenverantwortlich festgelegt. Die Universität legt fest, welche Ergebnisse die Immatrikulationsprüfung als Grundlage für die Zulassung zum Erststudium oder zum uniformen Masterstudium darstellt. Die Universität **kann zusätzliche Aufnahmeprüfungen** durchführen, nur, wenn Sie die künstlerischen Fähigkeiten, körperliche oder besondere Veranlagung für das Studium, nicht getestet als Teil der Reifeprüfung überprüfen müssen.

Es ist gesetzlich (d.h. Ohne die Notwendigkeit, die Meinung der Universität-Einrichtungen oder Institutionen polnische einreichen) anerkannt, dass Sekundarbildung mit den Rechten für die Zulassung beantragen in polnischen Universitäten wird durch die Bescheinigungen oder andere Dokumente ausgestellt im Bildungssystem eines Mitgliedstaates der EU oder EFTA bestätigt, die höheren Studien in diesem Land unternehmen berechtigen. Es gilt das Prinzip der Anerkennung ausländischer Anwartschaften auf höhere Bildung im selben Bereich. Daher berechtigt die ausländischen Zertifikat für die Zulassung berechtigen gelten nur einige Richtungen und Hochschularten in den Mitgliedstaat der EU oder der EFTA, Polen für höhere Studien mit den gleichen oder ähnlichen Studienprogramme anzuwenden. Der Anspruch auf ein Studium in einem bestimmten Land und deren Umfang sollte vor der Einreise nach Polen dokumentiert werden. Das Studium an der Universität wird als Vollzeit- oder Teilzeitstudium durchgeführt.

Das akademische Jahr ist in **zwei Semester unterteilt und beginnt am 1. Oktober**. Derzeit gibt es in Polen 368 Universitäten, von denen 132 öffentliche Universitäten und 245 nicht-öffentliche Universitäten sind.

Absolventen des Studiums ersten Grades bekommen Bachelor- oder Ingenieur-Titel oder folgenden gleichwertigen Berufsbezeichnungen:

- 1) **Architektur-Ingenieur** – nach Erhalt der Lernergebnisse für Studien auf dem Gebiet der Architektur angegeben;
- 2) **Brand-Ingenieur** – Staatliche Feuerwehr nach Ergebnissen angegeben für das Studium im Bereich der Sicherheitstechnik mit einer Spezialisierung in Brandschutztechnik an der Hauptschule für Feuerwehrdienst, unter der Leitung für die Feuerwehrleute der Staatlichen Feuerwehr zu lernen;
- 3) **Bachelor der Krankenpflege** – nach Erhalt der Lernergebnisse für Studien im Bereich der Pflege;
- 4) **Bachelor der Geburtshilfe** – nach Erhalt der Lernergebnisse für Studien im Bereich der Geburtshilfe.

Absolventen von Studiengängen des zweiten Grades erhalten Berufsbezeichnungen eines Magister-Abschlusses oder eines Magister-Abschlusses in Ingenieurwissenschaften oder der folgenden Berufsbezeichnungen:

- 1) **Magister Ingenieur der Architektur** – nach Erhalt der Lernergebnisse für Studien auf dem Gebiet der Architektur angegeben;
- 2) **Magister Ingenieur der Brandschutz** – nach den Lernergebnisse festgelegt für das Studium im Bereich der Sicherheitstechnik durchgeführt für Ingenieure Feuer Hauptfeuerweherschule zu erhalten;
- 3) **Magister der Krankenpflege** – nach Erhalt der in den Pflegestudien ermittelten Lernergebnisse;
- 4) **Magister der Geburtshilfe** – nach Erhalt der Lernergebnisse für Studien im Bereich der Geburtshilfe;

Absolventen der **einheitlichen Magisterstudien** bekommen Berufstitel von Magister oder **Magister Ingenieur** oder gleichwertige Berufsbezeichnungen:

- 1) **Arzt** – nach Erhalt der Lernergebnisse für Studien auf dem Gebiet der Medizin bestimmt;
- 2) **Zahnarzt** – nach Erhalt der Lernergebnisse für die medizinische und zahnmedizinische Studien bestimmt;

- 3) **Tierarzt** – nach dem Erlangen der Wirkungen der Ausbildung, die für Studien auf dem Gebiet der Veterinärmedizin spezifiziert sind;
- 4) **Magister der Pharmazie** – nach Erhalt der Lernergebnisse für Studien auf dem Gebiet der Pharmazie;
- 5) **Magister Ingenieur der Architektur** – nach Erhalt der Lernergebnisse für Studien auf dem Gebiet der Architektur;

Aufnahme von Studien in Polen durch Bürger aus EU-Mitgliedstaaten oder EFTA

Die öffentliche Universität erhebt keine Studiengebühren für Vollzeitstudien in Polnisch von EU- und EFTA-Bürgern sowie von ihren Familien, die auf dem Gebiet Polens leben.

Voraussetzung für die Durchführung von Studien durch die oben genannten Bürgerinnen und Bürger unterliegen dem **Rekrutierungsverfahren** für polnische Staatsbürger, die sich stationär für ein Studium bewerben. Im Fall der Annahme ihrer Studie haben sie – wie alle Ausländer zu nehmen und Studien in Polen nehmen – das Recht zur Auswahl anzuwenden materielle Unterstützung zur Verfügung zu stellen (ohne Sozialwissenschaft und Studentendarlehen), d.h.: Rektor Stipendium, ein Stipendium für Behinderte, Geld, Stipendium von der lokalen Regierung Einheit finanziert, ein Stipendium für akademische oder von einer natürlichen oder juristischen Person finanziert Sport, der nicht staatlichen oder kommunalen juristischen Person und ein Stipendium Minister ist. Bürger, die an Universitäten und wissenschaftlichen Instituten promovieren, erhalten ein Doktorandenstipendium.

Gebühren an öffentlichen Universitäten in Polen

Eine öffentliche Universität kann Gebühren für Bildungsdienstleistungen in folgenden Bereichen erheben:

- Ausbildung in extramuralen Studien;
- Wiederholung spezifischer Klassen bei Vollzeitstudien aufgrund unbefriedigender Lernergebnisse;
- Ausbildung während des Studiums in einer Fremdsprache;
- Lehrveranstaltungen, die nicht im Studienprogramm enthalten sind;
- Erziehen von Ausländern im Vollzeitstudium auf Polnisch.

Fort- und Weiterbildung

Erwachsene können in einer Grundschule für Erwachsene, Gymnasium für Erwachsene und Hauptschule für Erwachsene und Kurse von allgemeinen Kompetenzen, und im Fall der beruflichen Bildung studieren – die lebenslangen Lernen in Schulformen (für **qualifizierte Berufskurse, Kurse der beruflichen Fähigkeiten und anderer Kurse** ermöglichen Erlangung und Ergänzung von Kenntnissen, Fähigkeiten und beruflichen Qualifikationen) und in ausgewählten postsekundären Schulen.

Ein qualifizierender beruflicher Studiengang ist ein Lehrgang, der nach dem Lehrplan unter Berücksichtigung des Kernlehrplans der beruflichen Bildung im Rahmen einer Qualifikation durchgeführt wird. Unternehmen, die einen berufsqualifizierenden Berufsbildungsgang absolvieren, müssen alle im Rahmen des Kerncurriculums angegebenen Komponenten der Qualifikation in den Lehrplan aufnehmen. Der Abschluss dieses Kurses ermöglicht es Ihnen, eine Prüfung abzulegen, die Ihre Qualifikationen in dem Beruf bestätigt, und zwar in Bezug auf eine bestimmte Qualifikation, die von der Bezirksprüfungskommission durchgeführt wird. Eine Person, die eine qualifizierte Berufsausbildung abgeschlossen und die Prüfung bestanden Qualifikationen im Beruf in Bezug auf die Qualifikation bestätigt wird, erhalten ein Zertifikat zu ihrem Beruf bescheinigt wird.

Diplom berufliche Qualifikationen in einem besonderen Berufsstand bestätigt wird in der Lage, die Person zu erhalten, die das Niveau der Ausbildung für den Beruf (durch Bildung wesentlicher Industrie oder mittel) und übergeben Sie die Prüfungen im Bereich aller Qualifikationen unterschieden in dem Beruf erforderlich ist, die ein Zertifikat Qualifikationen bescheinigt hat unterschied in dem Beruf.

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 sind.

Qualifizierende berufliche Kurse können durchgeführt werden von:

- öffentliche Schulen, die Berufsausbildungen in den Berufen anbieten, in denen sie trainieren;
- nichtöffentliche Schulen mit öffentlichen Schulabschlüssen, führende Berufsausbildung im Bereich der Berufe, in denen sie ausgebildet werden;
- Weiterbildungseinrichtung, Praktikumseinrichtung, Zentren für Weiterbildung und Training;

- Arbeitsmarktinstitutionen, die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen durchführen;
- Einrichtungen, die Bildungsmaßnahmen auf der Grundlage der Bestimmungen über die Freiheit der Wirtschaftstätigkeit durchführen.

Qualifikationssystem in Polen

In Polen gibt es ein integriertes Qualifikationssystem. Es zielt darauf ab, lebenslanges Lernen zu unterstützen, Kompetenzen zu validieren und die Beschäftigung zu erleichtern, indem die Transparenz von Qualifikationen und die Vergleichsmöglichkeiten in Polen und im Ausland erhöht werden.

Das Integrierte Qualifizierungssystem umfasst folgende Werkzeuge:

- Polnischer Qualifikationsrahmen – eine Beschreibung von acht Qualifikationsstufen in Polen, die den entsprechenden Niveaus des europäischen Qualifikationsrahmens entsprechen;
- Integriertes Qualifikationsregister – ein öffentliches Register, das in einem IKT-System geführt wird und die im integrierten Qualifizierungssystem enthaltenen Qualifikationen erfasst;
- einheitliche Standards für die Beschreibung von Qualifikationen und die Qualitätssicherung von nicht-formalen Bildungsabschlüssen.

Das Integrierte Qualifizierungssystem bezieht sich auf Qualifikationen, die als spezifische Lernergebnisse (in Übereinstimmung mit festgelegten Standards) verstanden werden, deren Erreichen von einer autorisierten Institution offiziell bestätigt wurde. Das Integrierte Qualifikationssystem in Polen umfasst drei Arten von Qualifikationen:

- Qualifikationen in Bildung und Hochschulbildung;
- „geregelte“ Qualifikationen, die auf der Grundlage anderer Rechtsvorschriften (abgesehen von formaler Bildung) ausgestrahlt werden;
- „Markt“ Qualifikationen, die ohne eine Rechtsgrundlage auf der Grundlage des allgemein geltenden Rechts ausgestrahlt werden.

Ab 2017 werden die Dokumente (Zertifikate, Diplome), die den Besitz eines bestimmten Qualifikationsniveaus bestätigen, mit einem grafischen Zeichen des polnischen Qualifikationsrahmens versehen (für vollständige oder teilweise Qualifikationen).

Polnisch lernen

Polnische Sprachkurse werden von Universitäten und privaten Sprachschulen organisiert. Dies können Urlaubskurse, Semesterkurse, Ganzjahreskurse, Polnisch-Sprachworkshops oder Post-Graduate-Studien im Unterricht der polnischen Kultur und Polnisch als Fremdsprache sein. Diese Kurse sind **kostenpflichtig**. Einige werden vom **Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung** finanziert und sind **kostenlos**.

Mehr Informationen

<http://www.men.gov.pl> Ministerium für Nationale Bildung

<https://men.gov.pl/pl/wspolpraca-miedzynarodowa/ksztalcenie-cudzoziemcow> Aufnahme von Bildung durch Ausländer in polnischen Schulen

<https://men.gov.pl/pl/wspolpraca-miedzynarodowa/uznawanie-swiadectw-zagranicznych> Anerkennung von Bildung im Auslandssystem der Bildung erworben

<http://en.men.gov.pl/2015/10/30/recognition-of-foreign-school-certificates-and-diplomas-in-poland/> Anerkennung von Bildung in den ausländischen Bildungssystem Informationen in englischer Sprache erhalten

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

<http://www.go-poland.pl> Leitfaden für Universitäten

<http://www.nauka.gov.pl/podejmowanie-i-odbywanie-przez-cudzoziemcow-nauki-w-polskich-szkolach-wyzszych/> Aufnahme und Fortbildung an polnischen Universitäten durch Ausländer

<http://www.kuratorium.waw.pl> Kuratorium Oświaty in Warschau (Mazowieckie Woiwodschaft)

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

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

Links zu Beispiel-Websites von Schulen und Universitäten, die Polnisch-Kurse anbieten⁸:

<http://www.uw.edu.pl> Polonicum der Universität Warschau (Polnische Sprachkurse)

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

⁸ Die zur Verfügung gestellten Websites stellen ein Beispiel dar, das ein breites Spektrum an Möglichkeiten darstellt, Polnisch von EU- oder EFTA-Bürgern in Polen zu lernen.

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

<http://www.us.edu.pl> Schule für Polnische Sprache und Kultur an der Schlesischen Universität in Katowice

<http://www.kul.edu.pl> Schule für Polnische Sprache und Kultur der Katholischen Universität Lublin

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

<http://www.uni.wroc.pl> Schule für Polnische Sprache und Kultur für Ausländer der Universität Wrocław

<http://www.pw.edu.pl> Technische Universität Warschau, Fremdsprachenzentrum (Polnisch Kurse)

<http://www.uni.wroc.pl> Schule für Polnische Sprache und Kultur für Ausländer der Universität Wrocław

<http://www.pw.edu.pl> Technische Universität Warschau, Fremdsprachenzentrum (Polnisch Kurse)

<http://www.ur.edu.pl> Zentrum für Polnische Kultur und Sprache für Polen der Polonus-Universität für Ausländer und Ausländer in Rzeszów

<http://www.uni.opole.pl> Universität von Opole (Polnisch-Sprachkurse)

<http://www.amu.edu.pl> Studium der polnischen Sprache und Kultur für Ausländer der Universität Adam Mickiewicz in Poznan

<http://www.uksw.edu.pl> Kardinal Stefan Wyszyński Universität in Warschau (Polnisch Sprachkurse)

<http://www.swps.pl> Universität für Sozial- und Geisteswissenschaften – Universität für Geistes- und Sozialwissenschaften in Warschau (Polnische Sprachkurse)

<http://www.lazarski.pl> Lazarski Universität in Warschau (Polnisch Sprachkurse)

<http://www.wsiz.rzeszow.pl> Universität für Informationstechnologie und Management in Rzeszów (Polnische Sprachkurse)

<http://www.linguaemundi.pl> Stiftung für Fremdsprachenunterricht Linguae Mundi (Polnische Sprachkurse)

<https://polishonlinenow.com/pl/> Edu & Mehr Sp. von o.o. (Polnisch Sprachkurse)

<http://ajp.gdansk.pl/> Akademie für Polnische Sprache in Gdansk

3.8. Schule finden

Das Recht auf Versorgung und Bildung in öffentlichen Einheiten des Bildungssystems

Bürger der EU-Mitgliedstaaten oder der EFTA profitieren von Pflege und Bildung in öffentlichen Einheiten des Bildungssystems zu Bedingungen, die mit polnischen Staatsangehörigen bis zum Alter von 18 Jahren oder mit dem Abschluss einer weiterführenden Schule gleichwertig sind.

Das Ministerium für nationale Bildung hält das Register der Schulen und Bildungseinrichtungen, das in elektronischer Form auf der Website des Ministeriums verfügbar ist. Informationen über Schulen und Einrichtungen können auch in Bildungsabteilungen mit öffentlichen Listen abgerufen werden und private Schulen und Einrichtungen, die sie pädagogische Aufsicht, sowie mit dem lokalen Behörden, die für die Ausführung von Schulen und öffentliche Einrichtungen verantwortlich sind, und Aufzeichnungen von privaten Schulen und Institutionen.

Bei Kindergärten und Grundschulen ist die sogenannte „Regionalisierung“ in der Kraft, was bedeutet, dass Kinder in der Region, in der sie leben, einen Platz im Kindergarten und in der Schule haben. Informationen zu den Stätten sind in dem Verzeichnis der Schulen und Bildungseinrichtungen können auch in der Schule erhalten werden, die Bildungsabteilung des Stadtamtes (Stadt, Stadtteil) geeignet für den Wohnort. Integrationsschulen und Sonderschulen, einschließlich derer, die in speziellen Einrichtungen tätig sind, werden in keine Kreise aufgebaut. Grund- und Post-Grund-Integrationsschulen werden von Gminas betrieben, während Sekundarschulen sowie Schulen und spezielle Einrichtungen von Powiats betrieben werden.

Die Bürger der Mitgliedstaaten der EU oder der EFTA, die polnische Sprache nicht kennen oder deren Ebene nicht reicht, werden zusätzliches freies polnisch-Unterricht bekommen und zusätzliche Ausgleichsunterricht und Unterstützung durch eine Person, die die Muttersprache mit Schüler in der Schule als Lehrer-Hilfe geleistet wird. Die Schule kann auch die Sprache und Kultur des Herkunftslandes der Schüler erlernen. Sie können auch in angemessener Weise durch den Direktor der Einheit organisiert von psychologischer und pädagogischer Unterstützung profitieren, die die identifizierten pädagogischen Bedürfnisse der individuellen Entwicklung und Ausbildung dieser Menschen und ihren individuellen psychophysischen Fähigkeiten und Umweltfaktoren beeinflussen.

Informationen zu Gebühren

Der Aufenthalt in öffentlichen Kindergärten ist für Kinder aus EU-Mitgliedstaaten oder EFTA-Bürgern zu denselben Bedingungen wie für polnische Kinder vorgesehen.

Bildung ist für Kinder von Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten oder EFTA-Staaten in den öffentlichen Grund- und weiterführenden Schulen aller Typen und Arten, zum Alter von 18 Jahren oder in der Schule abzuschließen, wo die Bildung vor dem 18. Lebensjahr begann (z.B. in der Hauptschule).

Bildung in öffentlichen Schulen für Erwachsene, öffentliche post-sekundäre Schulen, öffentliche Kunstschulen, öffentliche Einrichtungen und öffentliche Hochschulen der Sozialarbeit und Bildung in Form von Fachkursen für die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der EU oder EFTA-Staaten Qualifikation des Aufenthaltsrecht oder Recht auf Daueraufenthalt soll in derselben Weise wie für polnische Bürger stattfinden.

Dokumente, die benötigt werden, um Ihr Kind in einer Schule oder einem Kindergarten anzumelden

Für den öffentlichen Kindergarten und die öffentliche Grundschule erster Klasse, die für den Wohnort in Polen geeignet sind, werden Kinder aus EU-Mitgliedstaaten oder EFTA-Bürgern auf der gleichen Grundlage und in gleicher Weise wie polnische Kinder akzeptiert.

Das Basisdokument ist ein Antrag auf Zulassung zum Kindergarten oder zur Meldung eines Kindes in der Grundschule, auf einem speziellen Formular oder elektronisch ausgefüllt. In einigen Städten gibt es ein elektronisches System für die Aufnahme von Kindern in einen Kindergarten oder die erste Klasse einer Grundschule – detaillierte Informationen werden von Schulen oder lokalen Bildungsbehörden, Gemeindeämtern, Stadt oder Bezirk am gewählten Wohnort für die Dauer ihres Aufenthalts in Polen zur Verfügung gestellt.

Die Zulassung eines Kindes zu älteren öffentlichen Noten in einer Grundschule oder einer öffentlichen weiterführenden Schule basiert auf:

- ein Zertifikat oder ein anderes Dokument, das den Abschluss einer Schule oder die nächste Bildungsstufe im Ausland bestätigt;
- Zertifikat, Bescheinigung oder anderes Dokument, ausgestellt von einer Schule im Ausland, das den Besuch im Ausland bestätigt und die Klasse oder das Ausbildungsniveau angibt, die das Kind in der Schule im Ausland absolviert hat, und ein Dokument, das die Summe der Schuljahre des Kindes bestätigt.

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 Eltern bitten, Übersetzungen von Dokumenten, die von einer ausländischen Schule ausgestellt wurden, zur Verfügung zu stellen.

Wenn ein Kind eines Bürgers eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates die genannten Unterlagen nicht vorlegen kann, wird es auf der Grundlage des Interviews für die entsprechende Klasse oder für das entsprechende Semester zugelassen und qualifiziert. Kennt das Kind die polnische Sprache nicht oder weiß es nicht ausreichend, um ein solches Gespräch zu führen, muss der Direktor der Einrichtung es in einer Sprache ausführen, die das Kind fließend beherrscht.

Die Zulassung eines Staatsangehörigen eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates zu einer postsekundären Schule basiert auf einem im Bildungssystem eines EU- oder EFTA-Mitgliedstaates ausgestellten Dokument, das den Anspruch auf ein Hochschulstudium in diesem Land bestätigt. Im Falle von EU- oder EFTA-Zertifikaten, die im ausstellenden Staat nicht für eine Hochschulbildung in Frage kommen, ist die Entscheidung des Bildungsinspektors über die Anerkennung eines bestimmten ausländischen Zertifikats als Dokument, das die Sekundarbildung bestätigt, die Grundlage für die Zulassung zur postsekundären Schule.

Mehr Informationen

<http://www.men.gov.pl> Ministerium für Nationale Bildung

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

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

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

Obligatorische 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.

Gesundheitsprämie

Die Versicherten zahlen 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 Falle von im nichtlandwirtschaftlichen 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, aus öffentlichen Mitteln (Begünstigten) finanziert werden, können diese Vorteile in Anspruch genommen werden nur 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 Ver-

trag mit dem Nationalen Gesundheitsfond hat, wird der Empfänger auf diese Leistungen nach Bedarf zugehen.

Begünstigte 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 befugen, kann eine schriftliche Erklärung über sein Recht auf Gesundheitsleistungen vorgelegt werden.

Der Umfang der Gesundheitsdienste und Notruftelphone

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.

Informationen zu Gesundheitseinrichtungen mit Verträgen mit dem NFZ sind bei regionalen Niederlassungen des NFZ erhältlich. Informationen Telefonnummern in einzelnen NFZ-Filialen können auf der NFZ-Website gefunden werden.

Zahlung für Gesundheitsleistungen und Medikamente

Im Falle von Gesundheitsdienstleistungen im Rahmen der allgemeinen Krankenversicherung werden Leistungen kostenlos erbracht, es sei denn, die Regelungen sehen vor, dass die Begünstigten Kosten geltend machen.

Die Zahlung gilt für jene Leistungen, die in den nationalen gesetzlichen Bestimmungen eindeutig als kein Krankenversicherungsanspruch angegeben sind. Dies sind beispielsweise Leistungen, die in Einrichtungen des Gesundheitswesens für Versicherte erbracht werden, die keine Überweisung für diese Art von Behandlung erhalten; Kosten für Reise und Unterkunft in Bezug auf die Spa-Behandlung – trägt der Empfänger die Kosten der Reise in der Spa-Behandlung und Spa-Behandlung sowie Teilzahlung für die Kosten der Unterkunft und Verpflegung im Sanatorium, Impfung, andere als die in den Verordnungen über Infektionskrankheiten und Infektionen genannt. Die Lieferung von medizinischen Geräten wie Prothesen, Brillen, Rollstühlen etc. ist begrenzt und teilweise kostenpflichtig.

Kostenlose Medikamente sind die in ein Krankenhaus oder eine andere Gesundheitsversorgung für Menschen in Not der Uhr oder Tag Gesundheitsdiensten und die Leistung von Gesundheits- und Schönheitsbehandlungen, Diagnostik und Rehabilitation von den Gesellschaften ermächtigt vorzusehen, um die Vorteile der Krankenversicherung sowie die Gewährung von ihnen zugelassen versichert berechtigt Notfallversorgung Anbieter.

Der Einkauf von Arzneimitteln mit reduzierter Bezahlung erfordert ein Rezept, das von einem Arzt oder einer Ärztin, einer Krankenschwester oder Hebamme ausgestellt wird – wenn er das Recht hat zu praktizieren.

Medikamente werden in Apotheken in der Regel auf der Grundlage einer Verschreibung von einer autorisierten Person ausgestellt:

- kostenlos;
- nach Zahlung einer Pauschale oder
- für eine Zahlung von 30% oder 50% des Finanzierungslimits oder
- für die vollständige Zahlung – im Falle von Drogen von außerhalb der Liste der erstatteten Medikamente oder im Falle der Verschreibung eines bestimmten Medikaments in der nicht rückzahlbaren Indikation.

Auf der Grundlage der Bestellungen Krankenversicherungsarztes kann Krankentransport betätigt werden, einschließlich der Luftfahrt, in das nächste Krankenhaus das entsprechenden Leistungen bereitstellt und zurück, in dem die Notwendigkeit einer sofortigen Behandlung oder die sich aus der Notwendigkeit, die Kontinuität der Behandlung zu erhalten, sowie im Falle von Bewegungsorganfunktionsstörungen, Verhinderung der Verwendung von öffentlichen Verkehrsmitteln, zur Behandlung – zur nächsten Gesundheitseinrichtung, die Dienstleistungen im richtigen Bereich und zurück anbietet. In anderen Fällen ist der Transport aufgrund der Bestellung eines Krankenversicherungsarztes gegen Gebühr oder gegen eine Teilzahlung möglich.

Mehr Informationen

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

<http://www.mz.gov.pl/> Gesundheitsministerium

3.10. Privatleben

Zivilstandsdatensätze

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 Vorfalls, 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 Personenstandsausweises einen polnischen Personenstandsausweis 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 Totgeburtenkarte innerhalb eines Tages nach ihrer Entstehung an den Leiter des Standesamtes weitergeleitet wird. Um eine Geburt zu registrieren, muss eine Mutter oder ein Vater eines Kindes, das volle Rechtsfähigkeit hat sich an Standesamt wenden. Die Mutter oder der Vater eines Kindes, das mindestens 16 Jahre alt ist, wird eine Anzeige erstatten, wenn sie eine begrenzte Rechtsfähigkeit hat. In anderen Fällen werden Anträge gestellt von: gesetzlichem Vertreter oder Vormund der Mutter. 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 geregelt.

Die Ehe kann in **zwei Formen** zusammengefasst werden: vor jedem gewählten Registrar oder vor dem Geistlichen (religiöse Ehe auszuüben Auswirkungen des bürgerlichen Rechts).

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

Personen, die beabsichtigen, eine Ehe einzugehen, sollten dem Leiter des Standesamts 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 Personenstands in Polen erstellt hat, besteht aus dem ausländischen Ständesdokument oder eine anderen Dokument in dem Land ausgestellt, die keine Registrierung des Personenstandes durchgeführt wird, um die Geburt zu bestätigen, und bei vorherigen Heirat – ein Dokument, das die Ehe mit ein Dokument bestätigt, das die Einstellung oder Annullierung der Ehe bestätigt 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, umfassend Ehe, unterliegt das Recht der Kirche oder andere religiösen in Gegenwart von klerikalen, werden die gleichzeitige Ehe nach polnischen Recht zu erklären und durch die Bürger dann eine Ehe erstellen.

Religiöse Ehe hat die Auswirkungen des bürgerlichen Rechts wenn folgende Bedingungen erfüllt werden: nupturienci – vor der Ehe – muss vom Leiter des Personenstands urkunde erhalten werden, was die Abwesenheit von Umständen ohne Ehe und legt ihm eine Erklärung zu den Namen der Ehegatten und ihre Kinder. Nach der Hochzeit – ist der Geistliche innerhalb von 5 Tagen verpflichtet, den Leiter des Standesamtes zuständig für den Ort der Eheschließung zu schicken, um dieses Zertifikat zusammen mit einer Bescheinigung, dass die Aussagen über heiratete in seiner Gegenwart gemacht wurden. 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, Nichtigerklärung 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 Aussage, die von jedem der Ehegatten nach der Ehe und Kindern aus der Ehe genannt getragen wird, bevor die Register- und im Protokoll der Annahme Aussagen aufgezeichnet zu heiraten, und im Fall der Ehe religiöser vor der Herstellung des Kopfes des Personenstandsurkunde bestätigt die Abwesenheit von Umständen, die den Abschluss einer Ehe ausschließen. Ehepartner 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 Verschmelzung entstandene 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 Aussagen 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 übereinstimmenden 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 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 – gestellt innerhalb von 24 Stunden nach dem Tod.

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. Schwiegervater, Schwiegermutter).

Bei der Eintragung einer Sterbeurkunde stellt der Leiter des Standesamtes von Amts wegen eine kostenlose Kopie der Sterbeurkunde aus.

Mehr Informationen

<https://www.mswia.gov.pl/pl/sprawy-obywatelskie/rejestracja-stanu-cywi>
Ministerium für Inneres und Verwaltung

<https://obywatel.gov.pl/dzieci/dziecko-zglos-urodzenie-dziecka>
OBYWATEL-Portal

<https://obywatel.gov.pl/malzenstwo> OBYWATEL-Portal

<https://obywatel.gov.pl/zgon> OBYWATEL-Portal

3.11. Kulturelles und soziales Leben

Kulturelles Leben

Die grundlegende Organisationsform der kulturellen Aktivitäten in Polen sind die **kulturellen Einrichtungen** die öffentlich finanziert werden – Museen und Kunstinstitutionen (wie Theater oder Konzertsäle), auf lokaler Ebene viele kleine Bibliotheken und Kulturzentren. Die Zahl der Kultureinrichtungen in Polen liegt derzeit bei fast 7000. Neben Kultureinrichtungen führen zahlreiche Nichtregierungsorganisationen sowie Kirchen, religiöse Vereinigungen und private Unternehmen kulturelle Aktivitäten durch. Informationen zur kulturellen Leben und Unterhaltung in Polen ist in Tageszeitungen (die größten Tageszeitungen in Freitagsausgaben Kultureinsätze für die ganze nächste Woche), Fernsehen und Radio (einschließlich thematischen Kanäle) und im Internet.

Museen präsentieren interessante Sammlungen alter und moderner Kunst. Einige von ihnen haben in ihren Ressourcen Meisterwerke der Welt wie Bilder „Dame mit dem Hermelin“ von Leonardo da Vinci und „Landschaft mit dem barmherzigen Samariter“ von Rembrandt – Nationalmuseum in Krakau oder „Das Jüngsten Gericht“ von Hans Memling – im Nationalmuseum Gdansk. Die Museen sind normalerweise von Dienstag bis Sonntag bis ca. 16.00 Uhr, manche bis 18.00 Uhr geöffnet. Die Eintrittspreise sind gering und an ausgewählten Tagen ist der Eintritt in den meisten Museen kostenlos.

Die größte Kulturinstitution ist das **Teatr Wielki – Opera Narodowa**, als die größte in der Welt, mit einem Repertoire von Opern Klassikern und zeitgenössischen Werken mit Solisten von internationalem Ruf zusammen. Die übrigen Opernhäuser befinden sich in den 10 größten Städten des Landes.

Dramatische Theater operieren in allen größeren Städten (mit einer Sommerpause im Juli und August). Im Sommer arbeiten die Theater in den Kurorten (u.a. in Sopot und Zakopane). Zu den bekanntesten polnischen Szenen gehört das Nationaltheater in Warschau, das Nationale Alte Theater von Helena Modrzejewska in Krakau, TR Warszawa, Teatr Polski in Wrocław. Zu den bekanntesten Musiktheatern in Polen gehören das Musiktheater in Gdynia und das Musical-Theater „Roma“ in Warschau. Unter den vielen polnischen Theaterfestivals sind unter anderem erwähnenswert Shakespeare-Festival in Gdansk, Internationales Theaterfestival „Boska Komedia“ in Krakau, das Internationale Festival der jüdischen Kultur „Singers Warschau“ und das Internationale Festival der Puppenkunst in Bielsko-Biala.

Philharmoniker operieren in den größten Städten einzelner Regionen des Landes. Die Nationalphilharmonie in Warschau genießt einen besonderen Ruf. Zu den bekanntesten klassischen Musikfestivals mit der längsten Tradition gehören: Musikfestival in Lancut, Moniuszko Festival in Kudowa Zdroj, Chopin Festival in Duszynki Zdroj und das Festival für zeitgenössische Musik „Warschauer Herbst“ (Warschau) und Festival „Wratislavia Cantans“ (Wrocław). Gehalten auch in der natürlichen Umgebung von Open-Air-Konzerten z.B. in Zelazowa Wola – der Geburtsort des berühmten Komponisten Frederic Chopin. Polen ist Veranstalter von Wettbewerben, die für die internationale Musikszene wichtig sind: Internationaler Frederic Chopin Klavierwettbewerb (Warschau), Internationaler Henryk Wieniawski Violinwettbewerb (Poznań) und der Internationale Stanisław Moniuszko Gesangswettbewerb (Warschau) und das Internationale Musikfestival Chopin und sein Europa.

Ticketpreise für das Theater, Oper und Philharmonie sind vielfältig und hängen von vielen Faktoren (einschließlich der Lage des Theaters, dessen Profil und

Größe). Fast alle von ihnen haben Rabatte für Kinder und Jugendliche sowie für Senioren. Für teurere Veranstaltungen ist es möglich, günstigere Karten zu kaufen (ohne garantiertes Recht auf einen nummerierten Sitzplatz).

In Großstädten gibt es sowohl Selbstverwaltungen als auch staatliche Kulturinstitutionen, deren Aufgabe es ist, **zeitgenössische Kunst zu präsentieren und zu fördern**. Z.B. Zachęta – Nationale Kunstgalerie, Zentrum für zeitgenössische Kunst – Ujazdowski Schloss, das Museum für Moderne Kunst in Warschau, Lodz Museum of Art, das Museum of Contemporary Art in Krakau MOCAK, Wrocław Contemporary Museum.

In Polen gibt es ein reiches Netz von **Kinos**, von Multiplexen bis zu kleinen Studiokinos. Das Programmangebot umfasst sowohl beliebte Neuheiten der globalen Kinematografie als auch die besten polnischen Filme, ambitioniertes europäisches, amerikanisches und asiatisches Kino. Darüber hinaus werden Dokumentar- und Kurzfilme gezeigt. Ausländische Filme, die in polnischen Kinos gezeigt werden, werden normalerweise nicht synchronisiert.

Es ist erwähnenswert, dass Polen ein attraktives Reiseziel ist. Die UNESCO-Welterbeliste ist: das historische Zentrum von Krakau und Warschau, das historische Salzbergwerk in Wieliczka, die Altstadt von Zamosc, Bialowieza Wald, die mittelalterlichen Stadt Torun, Burg in Malbork, Kalwaria Zebrzydowska – Architektur- und Landschaftskomplex und ein Wallfahrtsort, oder Holzkirchen des südlichen Kleinpolens.

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.

Polnische Feiertage, die auch arbeitsfreie Tage sind, umfassen: 1. Januar – Neujahr; 6. Januar – Drei Könige; März oder April (Sonntag und Montag) 1. und 2. Tag von Ostern; 1. Mai – Nationaltag; 3. Mai – Nationaltag vom 3. Mai; Mai oder Juni (erster Donnerstag in 9 Wochen nach Ostern) – Gottes Körper; Pfingsten – beweglicher Feiertag (Juni); 15. August – Feiertag der Polnischen Armee/Himmelfahrt der Jungfrau Maria; 1. November – Allerheiligen; 11. November – Nationaler Unabhängigkeitstag; 25.–26. Dezember – Weihnachten.

Mehr Informationen

<http://www.mkidn.gov.pl/> Ministerium für Kultur und Nationales Erbe

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

<http://www.polska.travel/pl> Touristisches Portal über Polen

<http://culture.pl/pl> Eine Datenbank des Wissens über die polnische Kultur mit einem Kalender von kulturellen Nachrichten

<http://www.dwutygodnik.com/> Online-Kulturmagazin

<http://www.biweekly.pl/> Kulturführer

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

Vor der Abreise nach Polen lohnt es sich:

1. Machen Sie sich mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen in Polen und der Situation auf dem polnischen Arbeitsmarkt vertraut. Diese Informationen finden Sie in dieser Broschüre sowie auf dem europäischen Portal zur beruflichen Mobilität EURES und der polnischen EURES-Website.
2. Überprüfen Sie, ob Ihre beruflichen Qualifikationen in Polen anerkannt sind.
3. Beginnen Sie, nach einer Arbeit zu suchen und Informationen über die Arbeitgeber zu erhalten, die Sie bei Ihrer Ankunft besuchen möchten. Sie können die EU-Stellenangebotsdatenbank auf dem europäischen EURES-Portal für berufliche Mobilität nutzen, das Stellenangebote in Polen enthält. Nutzen Sie auch die EURES-Beraterdienste in Ihrem Land oder wenden Sie sich an die polnischen EURES-Mitarbeiter, vorzugsweise aus der Region, in der Sie eine Beschäftigung suchen, um sich über Arbeitsmarkt, Stellenangebote sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen in Polen zu informieren. Sobald Sie einen Job gefunden haben, ist es eine gute Idee, sich mit den angebotenen Bedingungen vertraut zu machen und sicherzustellen, dass sie den Erwartungen entsprechen.
4. Legen Sie eine Europäische Krankenversicherungskarte an, da diese bei einem Unfall oder einer Krankheit den Zugang zu Gesundheitsleistungen garantiert, eine Unfallversicherung oder eine private Krankenversicherung abschließt (optional).
5. Bereiten Sie eine Reihe von Dokumenten vor – einschließlich: ein gültiges Identitätsdokument, eine Geburtsurkunde, ein Vertrag oder eine Korrespondenz mit dem Arbeitgeber, Dokumente über frühere Beschäftigung und Ausbildung, Kurse, Zusatzqualifikationen und Referenzen, die ins Polnische übersetzt wurden.

6. Finden Sie Unterkunft.
7. Verfügen Sie über ausreichende finanzielle Mittel, um die erste Zahlungen abzuwickeln.
8. Wenn Sie als Arbeitnehmer in Polen arbeiten, stellen Sie sicher, dass Ihr Arbeitgeber gegenüber den Behörden des Bestimmungslandes eine Erklärung abgegeben hat, in der er sie unter anderem darüber informiert über Ihren Arbeitsplatz und die Dauer der Veröffentlichung und Kontaktinformationen bereitstellen.

Wenn Sie in Polen ankommen, lohnt es sich:

1. Wohnsituation regeln (z.B. Wohnung mieten).
2. Treffen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber, um sicherzustellen, dass die bisherigen Regelungen für die Zulassung zur Beschäftigung/Interview-Termine.
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. Von Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der EU oder der EFTA ist nicht in Polen erforderlich zu arbeiten, aber wenn Sie länger als 3 Monate bleiben, ist es Pflicht ihren Aufenthalt in Polen zu registrieren. Um dies zu tun, gehen Sie in das Büro der Woiwodschaft zuständig für den Ort Ihrer Aufenthalt.
5. Bewerben Sie sich für eine Steueridentifikationsnummer (NIP) an das Finanzamt zuständig für den Wohnsitz in Polen.
6. Holen Sie sich eine Sozialversicherungsnummer durch Anmelden oder durch einen Antrag an das Büro der Stadt oder Gemeinde. Sozialversicherungsnummer wird eine Kennung in den Kontakten mit den Behörden und Institutionen zugeordnet werden.
7. Eine Arztpraxis finden und einen Hausarzt wählen.
8. Kindergarten oder die Schule finden (wenn die Kinder mit in Polen leben).
9. Polnisches Handy besorgen, die die Ausführung von billiger telefonieren in Polen als Anrufe auf ausländische Mobiltelefon ermöglicht.

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/2538,informacje-dla-obcokrajowcow.html> Nationale Arbeitsinspektion (Państwowa Inspekcja Pracy)

<https://www.obywatel.gov.pl/dokumenty-i-dane-osobowe/uzyskaj-numer-pesel-dla-cudzoziemca> OBYWATEL Portal – Erhalte eine PESEL-Nummer für einen Ausländer



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 jeder Bürger eines EU-Mitgliedstaats **hat das Recht auf Freizügigkeit und Aufenthalt im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten** vorbehaltlich der Bedingungen von EU-Recht festgelegt. 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 besonderer Vereinbarungen und Assoziierungsabkommen mit der EU.

Die Bestimmungen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern berechtigen Sie:

- auf die Suche nach einem Arbeitsplatz in einem anderen EU- oder EFTA-Staat;
- in einem anderen EU- oder EFTA-Staat zu arbeiten, ohne eine Arbeitserlaubnis zu erhalten;
- sich in einem anderen EU- oder EFTA-Staat aufzuhalten;
- auf die Aufenthalt in einem anderen EU- oder EFTA-Staat auch nach dem Arbeitsverhältnis, sofern die im EU-Recht festgelegten Bedingungen erfüllt sind;
- 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 zu Rechten, die sich aus der Freizügigkeit von Arbeitnehmern ergeben, wird bereitgestellt von den **Bezirksarbeitsämtern**. Die Bereitstellung von Rechtsberatung in Bezug auf die Ausübung von Rechten in einem bestimmten Land aufgrund der Freizügigkeit von Arbeitnehmern ist eine der Aufgaben der Mitgliedstaaten. Eine Person, die von der Freizügigkeit der Arbeitnehmer profitiert, 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 schließt, 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, in der öffentlichen Verwaltung einschließlich – wie die Regierung und der lokalen Regierung, einige Beiträge zu den Gerichten im Zusammenhang, wie Schiedsrichter, 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 Bürger, 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

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1277&langId=en> Liste der für die Rechtsberatung zuständigen Einrichtungen im Rahmen der Ausübung von Rechten, die sich aus der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergeben

<https://dsc.kprm.gov.pl/znajdz-prace-w-sluzbie-cywilnej> Die Regeln der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und andere nützliche Informationen

<https://dsc.kprm.gov.pl/pytania-i-odpowiedzi-8> Service des öffentlichen Dienstes (FAQ)

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

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 von der Europäischen Kommission eingerichtete **EURES-Netz**, das von öffentlichen Arbeitsverwaltungen und anderen legalen Organisationen geschaffen wurde und darauf abzielt, die Mobilität von Arbeitskräften in EU- oder EFTA-Mitgliedstaaten zu fördern. Jeder Bürger dieser Länder kann die Dienste von Netzwerken nutzen, zu denen auch die EU-Arbeitsagentur und Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in diesen Ländern gehören. Die Stellenangebote in Polen werden auf dem Europäischen Portal zur beruflichen Mobilität veröffentlicht, das Stellenangebote von allen öffentlichen Arbeitsverwaltungen aus EU- und EFTA-Mitgliedstaaten und anderen EURES-Mitgliedern anbietet, weshalb Sie Stellenangebote von polnischen Arbeitsämtern und freiwilligen Arbeitskräften finden können.

- **Powiat-Arbeitsämter**, die Stellenangebote in der zentralen Datenbank der Jobangebote platzieren. Um alle Stellenangebote zu nutzen, die dem Arbeitsamt zur Verfügung stehen, müssen Sie sich als Arbeitsloser oder Arbeitssuchender in diesem Büro registrieren. Die Registrierung ermöglicht auch den Zugang zu Stellenangeboten, in denen die Daten des polnischen Arbeitgebers dem Amt zur Kenntnis gebracht wurden, dessen Aufgabe es ist, geeignete Bewerber für eine Beschäftigung auszuwählen und sie an den Arbeitgeber zu verweisen;
- **Freiwilliges Arbeitskorps**, das vor allem für junge Menschen die Vermittlung von Arbeitskräften übernimmt und Stellenangebote können auf dem „Arbeitsmarkt“ des Freiwilligen Arbeiterkorps und in der zentralen Datenbank der Stellenangebote gefunden werden;
- **Unternehmen mit Arbeitsagenturen**, die Personal für Arbeitgeber einstellen. Die Grundlage der gesetzlichen Aktivitäten von Arbeitsagenturen auf dem polnischen Territorium ist von den Marschällen geeignet für den Sitz der Agentur die entsprechende **Bescheinigung** über Eintragung in das Verzeichnis der Agenturen für Arbeit. Es ist verboten, von den Menschen Gebühren zu sammeln, für die Leiharbeit für die Beschäftigung oder andere Erwerbstätigkeit suchen, oder die den richtigen Berufs und Ort der Beschäftigung Unterstützung bieten, andere als die Gebühr bei der Vermittlung der Arbeit im Ausland bei ausländischen Arbeitgebern: für Transport, Ausstellung von Visa, ärztliche Untersuchung und Übersetzung von Dokumenten. Diese Gebühren können für die tatsächlichen Kosten in Rechnung gestellt werden, die entstehen, um Sie zur Arbeit im Ausland zu vermitteln – vorbehaltlich der Festlegung dieser Gebühren im Vertrag mit einer Person, die für eine Arbeit im Ausland delegiert wurde. Die **Liste der zertifizierten Agenturen** ist auf der Website des Registers der Arbeitsagenturen verfügbar. Stellenangebote von Arbeitsagenturen können auf den Websites dieser Agenturen gefunden werden;
- **Stellen, die zur Durchführung von Arbeitsverträgen berechtigt sind, ohne einen Eintrag in das Register der Arbeitsvermittler**, d.h. ausländische Unternehmer aus EU- und EFTA-Mitgliedstaaten, mit im Land des Herkunftslandes ausgestellten und in Polen tätigen Arbeitsvermittlungen (ohne Leiharbeit) unter dem vorgelegten Liste vom Marschall der Woiwodschaft;
- **Internet-Portale**, die von Einrichtungen betrieben werden, die Dienstleistungen zur Stellensuche nur in Form von elektronischen Dokumenten und zur gemeinsamen Nutzung von Informationen anbieten über Stellenangebote

durch Teleinformationssysteme. Solche Einrichtungen sind ausgenommen von einem Eintrag in das Register der Arbeitsagenturen.

Polnische Arbeitgeber sowie Stellenvermittler in Polen veröffentlichen Stellenangebote in der Presse, im Internet oder in ihren Zentralen und durch andere Kommunikationsformen, z.B. Social Media.

Die meisten Tageszeitungen, sowohl landesweit als auch lokal, enthalten spezielle Überschriften mit Stellenanzeigen. Die populärste landesweite Tageszeitung mit Stellenangeboten ist Gazeta Wyborcza – die „Praca“ Beilage, die montags herausgegeben wird. Zusätzlich veröffentlicht jedes lokale Journal Stellenanzeigen.

Mehr Informationen

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

<http://oferty.praca.gov.pl> Zentrale Datenbank von Stellenangeboten

<http://praca.gov.pl> Registrierung im Arbeitsamt als Arbeitsloser/Arbeitssuchender

<http://www.mbp.ohp.pl/> Datenbank der Arbeitsagentur für Freiwilligen Arbeitskorps

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

<http://stor.praca.gov.pl/portal/#/wpz> Liste ausländischer Unternehmen, die eine Benachrichtigung gesendet haben

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

Links zu Beispiel-Websites mit Stellenangeboten in Polen⁹:

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

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

<http://praca.gazeta.pl>

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

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

<http://praca.onet.pl>

<http://www.workservice.pl>

<http://www.jobs.pl>

<http://www.praca.pl>

<http://www.cvonline.pl>

<http://www.hrk.pl>

<http://www.careerjet.pl>

<http://www.monsterpolska.pl>

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

⁹ Die meisten Websites werden von privaten Einrichtungen bereitgestellt. Ihr Hinweis ist in keiner Weise eine Empfehlung für den Inhaber einer bestimmten Seite durch die Arbeitsmarktabteilung des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik, sondern nur ein Beispiel, das das breite Spektrum der Möglichkeiten zur Stellensuche in Polen verschlechtert.

4.3. Bewerbung

Ein Arbeitgeber, der eine Stellenausschreibung anmeldet, bittet am häufigsten: **Curriculum Vitae** (Lebenslauf), die folgende Informationen enthalten: 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 werden, 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 spe-

zielle IT-Tools eines bestimmten Arbeitgebers oder einer Stelle, die Arbeitsvermittlungsdienste in Polen anbietet, 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

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

<http://www.kariera.pl> Stellenangebote, Lebenslauf und Motivationsschreiben

<http://mycv.pl> CV-Muster und Beispiele für Begleitschreiben

<http://europass.org.pl/> Die Standard-CV-Formel, die in der EU gültig ist

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

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 reglementierten 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 reguliert 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.

Die automatische Anerkennung von Qualifikationen betrifft sieben reglementierte Berufe: Arzt (allgemein und Spezialist), 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 Minister leitet die Regierungsverwaltung oder
- vom Minister durch Verordnung autorisiert, 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 die sogenannte Europäische Berufsausweis. 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 stellt, 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

<http://www.mnsw.gov.pl> Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung

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

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

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

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

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.

Nicht standardisierte Formen der „Beschäftigung“ sind:

- Zivilrechtsvereinbarungen, wie zum Beispiel der Mandatsvertrag und der Vertrag für bestimmte Arbeiten. Gemäß dem im polnischen Recht geltenden Grundsatz der Vertragsfreiheit können die Parteien die Grundlage für die Arbeit frei wählen (Arbeitsvertrag oder zivilrechtlicher Vertrag). Gleichzeitig unterliegen die Mandatsverträge und Verträge für bestimmte Arbeiten den Bestimmungen des Zivilgesetzbuches und die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs gelten in der Regel nicht für sie);
- Zeitarbeit, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages von einer Leiharbeitsfirma nur zu dem Zweck beschäftigt ist, Leiharbeit für und unter der Leitung eines anderen Unternehmers zu leisten, so genannte Arbeitgeber des Benutzers (Zeitarbeit kann saisonal, periodisch oder ad hoc durchgeführt werden oder die rechtzeitige Durchführung von Arbeiten, die vom Arbeitgeber des Benutzers betrieben werden, wäre nicht möglich, oder die Arbeit als Ersatz für den abwesenden Arbeitgeber eines Arbeitnehmers). Es kann auf der Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags durchgeführt werden;
- Telearbeit oder Arbeiten, die regelmäßig außerhalb des Arbeitsplatzes mit elektronischen Kommunikationsmitteln durchgeführt werden können. Ein

Arbeitsplatz kann vom Beginn der Beschäftigung eines Angestellten an ein Telearbeitsplatz sein oder er kann nur während seiner Anstellung eingeführt werden. Beide Optionen sind durch freiwillige Telearbeit gekennzeichnet. Die Bestimmungen über Telearbeit enthalten Garantien für einen Telearbeiter im Hinblick auf die Gleichbehandlung bei der Beschäftigung und das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Beschäftigung in Form von Telearbeit oder die Weigerung, solche Arbeiten zu verrichten. Es wird auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages durchgeführt.

Mehr Informationen

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

4.7. Arbeitsvertrag

Der Anstellungsvertrag legt die Vertragsparteien, die Art des Auftrags, den Zeitpunkt seines Abschlusses und die Arbeitsbedingungen und bezahlen, insbesondere die Art der Arbeit, am Arbeitsplatz, zu Vergütung für die Art der Arbeit, unter Angabe der Bestandteile der Vergütung und die rechtliche Grundlage ihrer Erkenntnisse, Arbeitszeit und das Datum des Beginns der Arbeit.

Ein Arbeitsvertrag kann mit einer Person geschlossen werden, **die über 18 Jahre alt ist**. Arbeitsverträge können auch mit Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren geschlossen werden. Es ist jedoch grundsätzlich verboten, eine Person unter 15 Jahren zu beschäftigen.

Ein Arbeitsvertrag kann für eine Probezeit, für unbestimmte Zeit oder für eine bestimmte Zeit geschlossen werden.

Ein Arbeitsvertrag für eine Probezeit von nicht mehr als 3 Monaten wird abgeschlossen, um die Qualifikationen des Arbeitnehmers und die Möglichkeit seiner Beschäftigung zu prüfen, um eine bestimmte Art von Arbeit auszuführen. Der Eintritt in den Arbeitsvertrag für eine Probezeit mit dem gleichen Mitarbeiter zulässig, wenn ein Mitarbeiter ist eine andere Art von Arbeit zur Verfügung zu stellen, oder (wenn ein Mitarbeiter die gleiche Art von Arbeit zur Verfügung stellen muss), wenn der verstrichene Zeitraum von 3 Jahren ab dem Zeitpunkt der Kündigung oder Auslaufens des vorherigen Vertrages.

Die Dauer der Beschäftigung im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags sowie die Gesamtarbeitszeit auf der Grundlage von befristeten Arbeitsverträgen, die zwischen denselben Parteien geschlossen werden, dürfen 33 Monate nicht überschreiten, und die Gesamtzahl dieser Verträge darf drei nicht überschreiten.

Ist die Dauer der Beschäftigung im Rahmen eines Vertrags / Verträge für einen bestimmten Zeitraum ist länger als 33 Monate oder wenn die Zahl der befristeten Verträge größer als 3, jeweils ab dem Tag nach Ablauf dieser Frist oder aus dem Abschluss des vierten Arbeitsvertrags für einen bestimmten Zeitraum. Es wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags auf unbestimmte Zeit beschäftigt ist.

Diese Einschränkungen gelten nicht für Arbeitsvertrag für einen bestimmten Zeitraum, um einen Mitarbeiter während seiner entschuldigten Abwesenheit von der Arbeit, zu ersetzen, um Arbeit eines ad hoc oder saisonalen durchzuführen, um durch die Amtszeit zu arbeiten, und wenn der Arbeitgeber anzeigt objektive Gründe auf seiner Seite – wenn ihr Abschluss in einem bestimmten Fall der Deckung des tatsächlichen periodischen Bedarfs dient und in dieser Hinsicht in Anbetracht aller Umstände des Vertragsabschlusses notwendig ist. Dies gilt auch, wenn der Arbeitsvertrag um eine bestimmte Zeit bis zum Tag der Entbindung verlängert wurde (der nach dem dritten Schwangerschaftsmonat gekündigt würde).

Die Regelungen sehen die Möglichkeit von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung vor (Teilzeit). Die Teilzeitbeschäftigung eines Bediensteten darf nicht seine Beschäftigungsbedingungen bestimmen und weniger günstig sein als die Beschäftigung für die gleiche oder ähnliche Art von Vollzeitbeschäftigung.

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses können Arbeitnehmer auch aufgrund von Anstellungsverträgen, Auswahl von Terminen und eines Arbeitsvertrages 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. Wenn der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer vor der Arbeitsaufnahme die Vereinbarungen bezüglich der Vertragsbeteiligten, der Art des Vertrags und seiner Bedingungen schriftlich zu bestätigen.

Eine Änderung der Bedingungen eines Arbeitsvertragsbedarf der Schriftform und kann erfolgen:

- durch Vereinbarung zwischen den Parteien – der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer verpflichten sich, die Bedingungen des Vertrags zu ändern und das Datum festzulegen, ab dem die Änderung gelten wird;
- durch den Arbeitgeber durch Änderung der Arbeitsbedingungen und/oder Bezahlung.

Eine Kündigung, die die Arbeits- und/oder Lohnbedingungen ändert, gilt als erfolgt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer neue Bedingungen schriftlich angeboten hat. Wenn Sie eine Kündigung erhalten, können Sie:

- eine Erklärung über die Akzeptanz der vorgeschlagenen Bedingungen abzugeben; Nach Ablauf der Kündigungsfrist gelten neue Bedingungen;
- eine Erklärung abgeben, mit der die vorgeschlagenen Bedingungen vor Ablauf der Hälfte der Kündigungsfrist abgelehnt werden; nach Ablauf der Kündigungsfrist endet der Arbeitsvertrag;
- mache keine Aussage, was bedeutet, dass neue Bedingungen akzeptiert werden; Nach Ablauf der Kündigungsfrist gelten neue Bedingungen.

4.8. 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, das Recht für 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.

Erste medizinische Untersuchungen unterliegen:

- 1) Menschen für die Arbeit akzeptiert;
- 2) Jugendarbeiter, 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:

- 1) mit dem Arbeitgeber für die gleiche Arbeit oder Position mit den gleichen Bedingungen innerhalb von 30 Tagen nach der Beendigung oder Ablauf des vorherigen Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber wieder eingesetzt werden;

- 2) innerhalb von 30 Tagen nach der Beendigung oder Ablauf des vorherigen Arbeitsverhältnisses akzeptierte für eine Position bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten, falls vorhanden Arbeitgeber aktuelles ärztliches Attest Mangel an Gegenanzeigen für die Arbeit in den in der Überweisung für eine medizinische Untersuchung beschriebenen Bedingungen bestätigt, und der Arbeitgeber fest, dass diese Bedingungen sie entsprechen den Bedingungen an einem bestimmten Arbeitsplatz, ausgenommen die zugelassenen Personen zur Durchführung besonders gefährlicher Arbeiten.

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, ist der Arbeitnehmer unterliegt ärztliche 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 einem Forschers behält sich das Recht auf Vergütung und, wenn sie die Prüfung an einem anderen Ort, den er genießt Kosten belasten die Kosten der Reise zu decken nach den Regeln der Geschäftsreisen regeln.

Der Arbeitgeber muss nicht zulassen, dass Mitarbeiter ohne 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 eine regelmäßige ärztliche Kontrolluntersuchungen unterziehen:

- nach Beendigung der Arbeit in Kontakt mit diesen Stoffen, Faktoren oder Stäuben;
- nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Betroffene einen Antrag auf eine solche Forschung 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 ist verpflichtet, aufgrund von ärztlichen Untersuchungen ergangener Urteile aufrechtzuerhalten.

Vor Beginn der Arbeit muss der Arbeitnehmer eine Erstausbildung im Bereich Gesundheit und Sicherheit 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 Arbeitsschutztraining vor:

- a) Erstausbildung – es wird durchgeführt, bevor man arbeiten darf in einer bestimmten Position. Dieses Training beinhaltet allgemeine Anweisungen und Positionsanweisungen;
- b) periodisches Training – 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 Positionen erhalten.

Das erste regelmäßige Training 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 Positionen erfolgen. Andere Mitarbeiter innerhalb von 12 Monaten nach Beginn der Arbeit in einer bestimmten Position.

Periodisches Training sollte in folgenden Zeiträumen durchgeführt werden:

- einmal in 1 Jahr – Beschäftigte in Positionen, in denen besonders gefährliche Arbeiten ausgeführt werden;
- alle 3 Jahre – Arbeiter, die in Arbeiterpositionen beschäftigt sind;

- alle 5 Jahre – Arbeitgeber und andere Führungskräfte von Arbeitnehmern, insbesondere Manager, Kapitäne und Brigaden; technische und technische Mitarbeiter, einschließlich Designer, Maschinenbauer und andere technische Geräte, 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.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das mit den ausgeführten Arbeiten verbundene Arbeitsrisiko zu bewerten und zu dokumentieren und die notwendigen Vorsorgemaßnahmen 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:

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

Der Arbeitgeber kann Position bestimmen, die die Verwendung von den Arbeitern ermöglicht, mit ihrer Zustimmung, ihre eigene Kleidung und Schuhe, die die Anforderungen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gerecht zu werden, aber dies kann gilt nicht für Positionen, für die sie von Arbeiten an den direkten Betrieb von Maschinen und anderen Ausrüstungen durchgeführt werden technische Arbeiten 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 Position erforderlich ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass geeignete persönliche Schutzausrüstung sowie Arbeitskleidung und Schu-

he 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 entsprechen, für die Sicherheit und stellen eine direkte Bedrohung für die Gesundheit oder das Leben des Arbeitnehmers oder die von ihm geleistete Arbeit eine solche Gefahr andern droht, hat der Arbeitnehmer 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 Gefahr 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 Benachrichtigung überlegt, von der Durchführung der Arbeit zu verzichten, die besondere medizinische Fitness erfordert, als sein psycho-physischer Zustand nicht für eine sicheren Arbeitspraktiken sicherzustellen und stellt eine Gefahr für andere.

Das Recht, von der Arbeit abzusehen und den Ort der Gefahr zu verlassen, gilt nicht für einen Arbeitnehmer, dessen Pflicht es ist, menschliches Leben oder Eigentum zu retten.

Im Fall von zivilrechtlichen Verträgen ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, Personen am Arbeitsplatz oder an einem Ort, die vom Arbeitgeber der Durchführung der Arbeit zu gewährleisten, sowie die am Arbeitsplatz beschäftigt oder an einem Ort, durch den Arbeitgeber Geschäft auf eigene Rechnung bezeichnet. Die Vorschriften legen jedoch nicht fest, in welcher Weise die oben genannten die Verpflichtung ist umzusetzen – der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, sich für ärztliche Untersuchungen, für die Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheit oder für die Ausrüstung mit persönlicher Schutzausrüstung zu bewerben. Jedoch zum Beispiel führte die Art der Arbeit, der Grad der Gefährdung im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen oder den Verlauf der Prozesse ist wichtig, und es ist ratsam, eine solche Arbeit oder Wohnsitz in diesen Bedingungen wurden nur akzeptabel, Menschen, die den Gesundheitszustand kennen zu erfüllen, sollte der Arbeitgeber Beschäftigte beziehen basierend auf zivilrechtlichen Verträgen für medizinische Untersuchungen.

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 Unfalls bei der Arbeit, 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 Mode vorgeschriebenen Umstände und Ursachen des Unfalls zu ermitteln und geeignete Maßnahmen ergreifen, 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 ein Unfall behandelt, den der Arbeitnehmer hat:

- während einer Geschäftsreise unter anderen als 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:

- Sterblicher – ein Unfall, der in einem Zeitraum von nicht mehr als Tod führte 6 Monate nach dem Unfalltag;
- schwer – ein Unfall, der zu schweren Verletzungen, wie Verlust des Sehvermögens, Hören, Sprechen, reproduktiven oder andere Verletzungen oder Gesundheitsstörung führt, die Grundfunktionen des Körpers zu beeinträchtigen, sowie unheilbar oder lebensbedrohend ist, dauerhafte psychische Erkrankungen, die Gesamt oder teilweise Unfähigkeit, in einem Beruf zu arbeiten oder dauerhafte, signifikante Entstellung oder Verformung des Körpers;

- Licht – jedes andere nicht erschöpfende Ereignis von tödlichen und schweren Unfällen;
- 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 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 Zwei-Mann-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 unterrichten.

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 gegen 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

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

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

<http://www.pip.gov.pl> Nationale Arbeitsinspektion (Państwowa Inspekcja Pracy)

4.9. Spezielle Kategorien von Mitarbeitern

Jugendliche

Die Beschäftigung von Personen im Alter zwischen 15 und 18 Jahren (Jugendlichen) erfolgt auf der Grundlage von separaten Arbeitsverträgen, die zum Zweck der Berufsvorbereitung abgeschlossen werden, oder von Arbeitsverträgen in der Ausübung leichter Arbeit. Es ist verboten, eine Person unter 15 Jahren zu beschäftigen. Das Arbeitsgesetz sieht jedoch **Ausnahmen** von dieser Regel vor.

Nach dem Arbeitsgesetz Arbeit oder anderen Aktivitäten profitieren von einem Kind bis zum Alter 15 Jahre durchzuführen, ist nur für eine Entität etabliert kulturelle, künstlerische, sportliche oder Werbung erlaubt und bedarf die vorherige Zustimmung des gesetzlichen Vertreters oder den Vormund des Kindes, sowie die Genehmigung des zuständigen Arbeitsinspektoren.

Die Beschäftigung von jugendlichen Arbeitnehmern unterliegt Arbeitszeitbeschränkungen (z.B. können sie nicht in der Nacht oder bei Überstunden beschäftigt werden). Es gibt auch ein Verbot der Beschäftigung von Jugendlichen für Arbeiten, die nach geltendem nationalem Recht verboten sind.

Schwangere Frauen und Mutter

Die Arbeit von Frauen steht im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft unter besonderem Schutz:

- während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs kann ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag nicht kündigen oder kündigen;
- befristeter Vertrag oder Probevertrag, der einen Monat überschreitet und nach dem dritten Schwangerschaftsmonat gekündigt wird, verlängert sich bis zum Zeitpunkt der Lieferung;
- Schwangere Arbeitnehmer dürfen weder Überstunden noch Nachtarbeit leisten. Es ist auch unmöglich, sie ohne ihre Zustimmung außerhalb ihres ständigen Arbeitsortes zu delegieren oder sie im System der intermittierenden Arbeitszeit zu beschäftigen;
- Ein stillender Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei halbstündige Pausen bei der Arbeit, die Arbeitszeit und das Stillen von mehr als einem Kind – bis zu zwei Arbeitspausen von je 45 Minuten. Wenn die Arbeitszeit des Mitarbeiters 6 Stunden pro Tag nicht überschreitet, hat er Anspruch auf eine Fütterungspause. Feeds sind nicht verfügbar für weibliche Angestellte, deren tägliche Arbeitszeit weniger als 4 Stunden beträgt;

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine von einem Arzt im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft verschriebene ärztliche Untersuchung dem Arbeitnehmer bei einer Schwangerschaftsentslassung vorzulegen, wenn diese Untersuchungen nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können. Der Arbeitnehmer behält das Recht auf Vergütung für die Zeit seiner Abwesenheit von der Arbeit;
- Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die belastend, gesundheitsgefährdend oder gesundheitsgefährdend sind, deren Liste in den gesetzlichen Bestimmungen aufgeführt ist.

Behinderte Menschen

Die Beschäftigung von Behinderten in Polen ist gesetzlich geregelt. Die Arbeitszeit einer behinderten Person darf 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Eine behinderte Person, die als schwerer oder mittelschwerer Grad der Behinderung eingestuft ist, arbeitet maximal 7 Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche. Die Anwendung von Arbeitszeitznormen für behinderte Menschen verringert nicht die Höhe der Vergütung zu einem festen monatlichen Satz.

Eine behinderte Person kann nicht in der Nacht oder bei Überstunden beschäftigt werden. Eine behinderte Person hat das Recht, eine Pause von der Arbeit zu machen, um das Turnen zu verbessern oder zu entspannen. Die Pausenzeit beträgt 15 Minuten und ist in der Arbeitszeit enthalten.

Eine als schwer oder mittelschwer eingestufte Person hat Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 10 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Anspruch auf den ersten zusätzlichen Urlaub wird von der Person nach einem Arbeitsjahr erworben, nachdem sie einem dieser Grad der Behinderung zugeordnet wurde. Ein zusätzlicher Urlaub wird nicht gewährt für Personen, die Anspruch auf einen Urlaub von mehr als 26 Arbeitstagen haben, oder für einen zusätzlichen Urlaub, der unter gesonderte Bestimmungen fällt.

Beträgt die Höhe des aufgrund gesonderter Bestimmungen fälligen zusätzlichen Urlaubs weniger als zehn Arbeitstage, so hat der Urlaub Anspruch auf zusätzlichen Urlaub, der im Gesetz über die berufliche und soziale Rehabilitation und die Beschäftigung von Behinderten, d. H. Zehn Tage, festgelegt ist.

Eine Person mit schwerer oder mittelschwerer Behinderung hat auch das Recht, unter Wahrung des Vergütungsanspruchs von der Arbeit freigestellt zu werden:

- 1) in der Dimension bis zu 21 Arbeitstage, um an einem Rehabilitationsaufenthalt teilzunehmen, nicht öfter als einmal pro Jahr;

- 2) zur Durchführung von Fachuntersuchungen, Behandlungs- oder Verbesserungsmaßnahmen sowie zur Erlangung oder Reparatur orthopädischer Versorgung, wenn diese Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit nicht durchgeführt werden können.

Die Vergütung für die oben genannte Entlassungsfrist für Arbeit wird als Währungsäquivalent für Urlaubsurlaub berechnet.

Es ist möglich, eine Person, die als schwer oder mittelschwer eingestuft wird, bei einem Arbeitgeber einzustellen, der keine geschützten Arbeitsbedingungen bietet, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz an die Bedürfnisse einer behinderten Person anpasst (die nationale Arbeitsinspektion prüft dies) oder eine Beschäftigung in Form von Telearbeit.

Menschen mit Behinderungen sollten sich an die nationale Arbeitsinspektion wenden, die für die Kontrolle und Einhaltung des Arbeitsrechts und der Arbeitsgerichte zuständig ist, um Informationen über die Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Arbeitsrechte und Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Mehr Informationen

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

<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> Nationale Arbeitsinspektion (Państwowa Inspekcja Pracy)

4.10. 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 2018 wird der Handel nach zwei Sonntagen im Jahr 2019 stattfinden – einmal pro Monat und ab 2020 an vier Sonntagen pro Jahr. Einkaufsmöglichkeiten gibt es auch zwei Sonntage vor Weihnachten, einen vor Ostern. In einigen Fällen, die in den Vorschriften festgelegt sind, wird Handel und Arbeit im Handel jeden Sonntag erlaubt, zum Beispiel an einer Tankstelle, in Apotheken, bei Floristen.

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 Behebung 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

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

4.11. Urlaub

Urlaubsrecht

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen, ununterbrochenen bezahlten **Urlaub**. Ein Arbeitnehmer kann nicht auf das Recht verzichten. Dokumentierte Beschäftigungszeiten von Staatsangehörigen von EU- oder EFTA-Staaten im Ausland bei ausländischen Arbeitgebern gelten als Beschäftigungszeiten in Polen im Bereich der Arbeitnehmerrechte.

Die folgenden **Arten von Urlaub** sind vorgesehen: Erholungs-, Mutterschafts-, Mutterschutz-, Vaterschafts-, Erziehungs-, Ausbildungs-, Eltern-, und unbezahlter Urlaub.

Erholungsurlaub

Der Arbeitnehmer erhält nach Ende des **Arbeitsmonats** das Recht auf den ersten Jahresurlaub (1/12 des jährlichen Urlaubsanspruches). Er erwirbt das Recht auf den nächsten Urlaub in jedem folgenden Kalenderjahr der Arbeit. Die **Dauer des Jahresurlaubs** beträgt 20 Tage – wenn der Arbeitnehmer weniger als 10 Jahre beschäftigt ist, 26 Tage – wenn der Arbeitnehmer mindestens 10 Jahre beschäftigt ist. Die Beschäftigungsdauer, die die Dauer des Urlaubs bestimmt, schließt auch den Zeitraum der Ausbildung in der Grundschule ein. Im Rahmen des Jahresurlaubs ist der Arbeitgeber verpflichtet, zu dem vom Arbeitnehmer angegebenen Zeitpunkt **Urlaub auf Antrag** (nicht mehr als 4 Tage im Kalenderjahr) zu gewähren. Der Urlaub für einen Teilzeitbeschäftigten wird proportional zur Arbeitszeit des Arbeitnehmers festgelegt.

Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr Urlaub, in dem der Arbeitnehmer das Recht auf ihn erhalten hat. **Nicht verwendete Urlaubstage** sollten bis zum Ende des dritten Quartals des folgenden Kalenderjahres verwen-

det werden. Für den Fall, dass die Reise bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in Anspruch genommen wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Gegenwert in bar. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Urlaub in Teile aufgeteilt werden, von denen mindestens ein Teil nicht weniger als 14 aufeinanderfolgende Kalendertage dauern sollte. Für die Dauer des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Vergütung, die er erhalten hätte, wenn er zu diesem Zeitpunkt gearbeitet hätte.

Unbezahlter Urlaub

Der unbezahlte Urlaub wird auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers gewährt (dieser Urlaub ist nicht in der Arbeitszeit enthalten, von der die Rechte des Arbeitnehmers abhängen). Ungeachtet des Vorstehenden ausgedrückt Zustimmung des Arbeitnehmers schriftlich, der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub, um für einen anderen Arbeitgeber für einen Zeitraum zu arbeiten angeben in der Referenz in diesem Fall die Vereinbarung zwischen den Arbeitgebern (die Dauer einer solchen unbezahlten Urlaub gewähren kann in der Zeit der Arbeit enthalten, die bestimmt, Anspruch Arbeitnehmer beim derzeitigen Arbeitgeber).

Mutterschaftsurlaub

berechtigte Mitarbeiter auf Mutterschaftsurlaub von **20 Wochen** nach der Geburt eines Kindes zu einer Zeit, **31 Wochen** nach der Geburt von zwei Kindern bei einer Geburt, **33 Wochen** nach der Geburt von drei Kindern auf einmal, **35 Wochen** nach der Geburt von vier Kindern auf einmal zu geben und **37 Wochen** für die Geburt von fünf oder mehr Kindern in einer Geburt.

Das Recht unter den Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs verlassen auch Mitarbeiter, die Betreuung eines Kindes genommen und führten ein Vormundschaftsgericht zu Verfahren oder Adoption eines Kindes zu initiieren, die Pflege als Pflegefamilie eines Kindes nahm (außer für eine Pflegefamilie). Die Urlaubsdimension ist dieselbe wie die oben genannte, hängt aber von der Anzahl der Kinder ab, die zur Erziehung gleichzeitig adoptiert werden und er ist nicht länger berechtigt, als bis das Kind 7 Jahre alt ist, und im Fall eines Kindes, das entschieden wurde, Schulpflicht aufzugeben, nicht länger als bis sie das Alter von 10 Jahren erreichen.

Für Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsurlaub ist Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Elternzeit

Unmittelbar nach der Verwendung des Mutterschaftsurlaubs, hat der Arbeitnehmer das Recht auf Elternurlaub für **bis zu 32 Wochen** – im Fall einer einzigen Geburt und **34 Wochen** nach der Geburt zu zwei oder mehr Kindern auf einmal.

Das Recht auf Elternurlaub haben auch Mitarbeiter, die Betreuung eines Kindes genommen haben, und ein Vormundschaftsgericht ausgeführt Verfahren oder Adoption eines Kindes zu initiieren, die als Pflegefamilie eines Kindes kummernten (mit Ausnahme professioneller Pflegefamilien). Die Urlaubsdimension ist dieselbe wie die oben genannte, hängt aber von der Anzahl der Kinder ab, die zur Erziehung gleichzeitig adoptiert werden. Das Recht auf Elternurlaub ist dann fällig, wenn der Urlaub während des Mutterschaftsurlaubs oder während des Mutterschaftsurlaubs für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs in Anspruch genommen wurde.

Der Elternurlaub wird auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers gewährt. Dieser Urlaub ist unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub einmal oder maximal in vier Teilen zu zahlen. Es ist auch möglich, bis zu 16 Wochen Elternurlaub an einem Datum zu nehmen, das nicht unmittelbar nach der Nutzung des vorherigen Teils des Urlaubs ist. Die Verwendung dieser Option hängt von der Entscheidung der Eltern ab, mit der Maßgabe, dass die Anzahl der Teile des Elternurlaubs, die in diesem Modus gewährt werden, die Zahl der Kinderbetreuungsurlaubsansprüche verringert.

Kein Teil des Elternurlaubs darf kürzer als 8 Wochen sein. Das letzte Datum der Beurlaubung ist das Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind 6 Jahre alt wird.

Es ist möglich, Elternurlaub mit der Ausübung einer Arbeit zu verbinden (in der Größenordnung von bis zu 1/2-fach) bei dem Arbeitgeber, der die oben genannten Leistungen erbringt. Im obigen Fall wird die Länge des Elternurlaubs proportional auf höchstens 64 oder 68 Wochen verlängert.

Darüber hinaus haben die Eltern die Möglichkeit, Elternurlaub und Mutterschaftsgeld während des Urlaubs zu wechseln, wenn einer der Elternteile ein Angestellter ist und der andere für einen anderen Titel krankenversichert ist, z.B. sein eigenes Unternehmen führt.

Für Elternurlaub wird Elterngeld gezahlt.

Vaterschaftsurlaub

Arbeitnehmer – ein Vater, der ein Kind erzieht, hat das Recht, Vaterschaftsurlaub zu nehmen. Der Vater des Kindes hat Anspruch auf diesen Urlaub, jedoch nicht länger als bis zum 24. Lebensmonat des Kindes. Auch die Mitarbeiter – der Vater, der ein Kind adoptiert hat das Recht auf Vaterschaftsurlaub, die für 24 Monate ab dem Datum des Inkrafttretens des Gerichtsbeschluss auf Erlass verwendet werden kann, spätestens bis das Kind das Alter von 7 im Falle eines Kindes erreicht, für die es wurde beschlossen, die Verpflichtung zu verschieben spätestens bis sie 10 werden. Die Dauer des Vaterschaftsurlaubs beträgt bis zu **zwei**

Wochen, und dieser Zeitraum kann in zwei Teile unterteilt werden und jeden Teil zu jeder Zeit nutzen. Für den Vaterschaftsurlaub wird Vaterschaftsgeld gezahlt.

Elternzeit

Elternurlaub wird bis zu **36 Monaten** gewährt, jedoch nicht länger als bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind 6 Jahre alt wird. Um diesen Urlaub in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitnehmer mindestens eine sechsmonatige Beschäftigungszeit haben. Der Urlaub kann von der Mutter oder dem Vater genutzt werden, die Angestellte sind. Dieser Urlaub wird auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers gewährt, nicht mehr als 5 Teile. Während des Elternurlaubs hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Vergütung (dieser Urlaub ist grundsätzlich kostenlos), es werden keine Leistungen gewährt, aber die Person ist durch eine Renten- und Krankenversicherung gedeckt, die vom Arbeitgeber bezahlt wird.

Ausbildungsurlaub

Der Ausbildungsurlaub wird einem Arbeitnehmer gewährt, der auf Initiative des Arbeitgebers oder mit seiner Zustimmung zu den in den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs festgelegten Grundsätzen Qualifikationen erwirbt. Dieser Urlaub ist zurückzuführen auf: **6 Tage** – für einen Mitarbeiter, der eine extramurale Untersuchung ablegt; **6 Tage** – für einen Arbeitnehmer, der eine Prüfung ablegt, die seine berufliche Qualifikation bestätigt; **21 Tage** im letzten Studienjahr – zur Vorbereitung der Diplomarbeit und Vorbereitung und Einstieg in die Diplomprüfung. Der Arbeitnehmer behält für die Dauer des Ausbildungsurlaubs Anspruch auf Vergütung.

Arbeitsfreie Tage

Die gesetzlichen Feiertage sind Sonntage und die folgenden Feiertage: 1. Januar 6. Januar, dem ersten Tag von Ostern, dem zweiten Tag der Ostern, 1. Mai, 3. Mai, Pfingsten, Tag der Corpus Christi, 15. August, 1. November, 11. November, 25. Dezember, 26. Dezember.

Befreiung von der Arbeit

Es gibt eine Reihe von Umständen, unter denen Arbeitsbefreiungen gewährt werden. Die **häufigsten** sind: Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, medizinische Untersuchungen, Notwendigkeit der Kinderbetreuung, persönliche oder familiäre Ereignisse wie Hochzeiten oder Beerdigungen.

Wenn der Grund für die Entlassung von der Arbeit ist z.B. **Ehe des Arbeitnehmers, Geburt seines Kindes, Beerdigung** Ehegatten des Mitarbeiters, seines

Kindes, Vaters, Mutter, Stiefvaters oder Stiefmutter, ist der Arbeitnehmer zu zwei Tagen Urlaub berechtigt. Wenn die Beurlaubung durch die Mitarbeiter der Kinderheirat oder Tod und Beerdigung seiner Schwester, Bruder, Schwiegermutter, Großmutter, Großvaters oder einer anderen Person verursacht, die dem Arbeitnehmer oder unter seiner direkten Aufsicht unterliegen – hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Tag Urlaub. Während solcher Entlassung von der Arbeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Vergütung, die er erhalten würde, wenn er arbeitete.

Ein Arbeitnehmer, der mindestens ein Kind unter 14 Jahren erzieht, hat Anspruch auf eine 16-stündige oder 2-tägige Entlassung unter Wahrung des Vergütungsanspruchs.

Im Gegenzug, die der Arbeitnehmer seine berufliche Qualifikation verbessert (neben dem bereits erwähnten Bildungsurlaub) haben wird Befreiung von allen oder einem Teil des Arbeitstages notwendig die Zeit pünktlich zur Zwangsankunft ankommen und deren Dauer (die Zeit der Freisetzung des Arbeitnehmers behält sich das Recht auf Vergütung).

Bei zivilrechtlichen Verträgen finden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, Entlassungen und arbeitsfreie Tage keine Anwendung. Diese Angelegenheiten sind auch nicht durch die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches geregelt.

Mehr Informationen

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

4.12. Arbeitnehmervertretung

Die grundlegende Form der Arbeitnehmervertretung in Polen sind **Gewerkschaften**. Arbeitgeber können auch andere Formen der außergewerkschaftlichen Vertretung von Arbeitnehmern, z.B. **Betriebsräte**, ausüben.

Die Vereinigungsfreiheit in den Gewerkschaften ist jedem gewährleistet, der in Polen eine Erwerbstätigkeit ausübt. Eine Gewerkschaft kann mindestens eine Gruppe bilden 10 Personen, die berechtigt sind, Gewerkschaften zu bilden, wobei es ihnen überlassen bleibt, welche Personen (Kategorien, Gruppen, Berufe) mit einer solchen Gewerkschaft assoziiert werden.

Die Regeln für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und die Ausübung von Gewerkschaftsfunktionen sind in Statuten und Beschlüssen von Gewerkschaftsorganen festgelegt. Der Aufnahme eines neuen Mitglieds in die Gewerkschaft geht

in der Regel eine Mitgliedererklärung voraus. Die zuständigen statutarischen Behörden des Vereins entscheiden über die Annahme von **Mitgliedererklärungen**. Eine **betriebliche** oder eine **zwischenbetriebliche Gewerkschaftsorganisation** kann beim Arbeitgeber tätig sein. Gewerkschaften können Föderationen und Konföderationen gründen.

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig. Niemand kann durch die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft negative Folgen haben. Gewerkschaften vertreten sowohl kollektive als auch individuelle Rechte und Interessen von Arbeitnehmern. In Bezug auf die Rechte und Interessen von Gewerkschaften vertreten alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (z.B. einschließen Tarifverträge vereinbare Vorschriften zu arbeiten, Vergütung, Sozialfonds). In Einzelfällen das Arbeitsverhältnis durch eine Vereinigung kann der Arbeitnehmer vertreten sein, wenn es sich um ein Mitglied oder durch seine Gewerkschaft Organisation gewählt, wenn verpflichtet sich, die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen (z.B. Gewerkschaften Stellungnahme zu der beabsichtigten Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags der Beschäftigung).

Am 1. Januar 2019 treten neue gesetzliche Regelungen in Kraft, die allen Personen, die eine bezahlte Arbeit leisten, das Recht einräumen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten. Nach dem geänderten Gesetz eine Person erwerbstätig ist sowohl ein Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgesetzes, und die Person, die auf einer anderen Grundlage als ein Arbeitsverhältnis Arbeit gegen Entgelt ausführt, wenn Sie diese Art der Arbeit anderen nicht beschäftigen, unabhängig von der Grundlage der Beschäftigung und hat die Rechte und Interessen im Zusammenhang mit der Arbeit, die von der Gewerkschaft vertreten und verteidigt werden kann. Die neuen Regelungen werden die Schaffung von Gewerkschaften ermöglichen und sie in erster Linie mit Personen verbinden, die auf der Grundlage von zivilrechtlichen Verträgen arbeiten, sowie mit natürlichen Personen, die ausschließlich landwirtschaftliche nichtlandwirtschaftliche Tätigkeiten ausüben (so genannte Selbständige). Das Recht, bestehenden Gewerkschaften beizutreten, steht auch Freiwilligen, Praktikanten und anderen Personen zur Verfügung, die persönlich unentgeltlich arbeiten.

Vom 1. 2019 Powers Januar notwendig Gewerkschaftsaktivitäten durchzuführen, und die Möglichkeit der Freistellung von der Arbeit für die Zeit, die notwendig No-Operationen und besonderen Schutz von Gewerkschaftern vor der Beendigung oder ungünstige Änderung der Vereinbarung zur Durchführung werden sie als nicht-Mitarbeiter mit denen der Durchführung bezahlter Arbeit gewährleistet werden.

Laut der neuesten Umfrage des Zentralen Statistischen Amtes 2014 betrug die Anzahl der Beschäftigten in den Gewerkschaften 11% aller Erwerbstätigen.

Die Arbeitnehmervertretung für die Bedürfnisse der Unterrichtung und Anhörung sind **Betriebsräte**, die von Arbeitgebern mit wirtschaftlichen Tätigkeiten mit mindestens 50 Beschäftigten betrieben werden. Die Räte werden von Mitarbeitern gewählt. Sie haben das Recht, Informationen über die betriebliche und wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers sowie Informationen und Konsultationen über den Staat, die Struktur und die voraussichtlichen Veränderungen der Beschäftigung sowie über Tätigkeiten, die zu Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Beschäftigungsgrundlagen führen, einzuholen.

Das Gesetz sieht **keine Beschränkungen** für Staatsangehörige von EU- oder EFTA-Mitgliedstaaten und deren Familienangehörige, die keine in Polen beschäftigten Staatsangehörigen von EU- oder EFTA-Mitgliedstaaten sind, für die Teilnahme an Betriebsräten vor.

Mehr Informationen

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

<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> Nationale Arbeitsinspektion (Państwowa Inspekcja Pracy)

4.13. Arbeitskonflikte – Streiks

Gegenstand eines kollektiven Konflikts können Arbeitsbedingungen, Löhne oder Sozialleistungen sowie Gewerkschaftsrechte und -freiheiten sein. Ein kollektiver Rechtsstreit kann sich nicht auf Ansprüche einzelner Arbeitnehmer beziehen, die vor einem Gericht geltend gemacht werden können. Betrifft der Rechtsstreit den Inhalt eines Tarifvertrags oder einer anderen Vereinbarung, bei der die Gewerkschaftsorganisation Vertragspartei ist, kann die Einleitung und Führung eines Streits über die Änderung des Vertrags oder der Vereinbarung frühestens am Tag ihrer Beendigung stattfinden.

Kollektive Streitigkeiten werden von Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber oder Arbeitgebern geführt. Die Streitbeilegung umfasst folgende Phasen: Verhandlungen von Parteien, Vermittlung, Schiedsverfahren und Streik. Die ersten beiden sind obligatorisch, während die Schlichtung optional ist.

Ein Mediator in einem Kollektivstreit kann jede Person sein, die von den Streitparteien gemeinsam gewählt wird, oder eine Person aus der Liste der Mediatoren, die der für Arbeitsfragen zuständige Minister führt.

Die letzte Maßnahme ist ein Streik, und die Entscheidung über ihre Ankündigung sollte die Verhältnismäßigkeit der Forderungen nach damit verbundenen Verlusten berücksichtigen. Der Proklamation des Streiks sollte ein Referendum unter den Angestellten des Arbeitsplatzes vorausgehen. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Vergütung für die Streikzeit. Die polnische Gesetzgebung sieht keine Aussperrung vor.

Mehr Informationen

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

<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> Nationale Arbeitsinspektion (Państwowa Inspekcja Pracy)

<http://www.pracodawcyrp.pl/> Pracodawcy RP

<http://www.konfederacjalewiatan.pl> Konfederacja Lewiatan

<http://www.zrp.pl> Związek Rzemiosła Polskiego

<http://www.bcc.org.pl> Business Centre Club – Arbeitgeberverband

<https://www.rpo.gov.pl/> Bürgerbeauftragter

4.14. Ende der Beschäftigung

Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Ein Arbeitsvertrag kann durch **Vereinbarung der Parteien** beendet werden: durch Erklärung einer der Parteien mit einer Kündigungsfrist; durch eine Erklärung einer der Parteien ohne vorherige Ankündigung; im Laufe der Zeit, für die es abgeschlossen wurde. Kündigung von Arbeitsverträgen und Kündigung ohne Kündigung sollte schriftlich erfolgen.

Kündigung eines Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen – der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer verpflichten sich in diesem Modus, den Arbeitsvertrag innerhalb der von den Parteien vereinbarten Frist zu kündigen.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit **Kündigung** – Der Arbeitsvertrag wird durch eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers mit einer Kündigungsfrist beendet. Ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit, ein Arbeitsvertrag für eine Probezeit und ein befristeter Arbeitsvertrag können gekündigt werden. Die Kündigungsfrist für einen unbefristeten Arbeitsvertrag und einen befristeten Arbeitsvertrag hängt von der Beschäftigungsdauer bei einem bestimmten Arbeitgeber ab. Dieser Zeitraum ist jeweils: 2 Wochen – wenn der Arbeitnehmer weniger als 6 Monate beschäftigt war, 1 Monat, wenn der Arbeitnehmer mindestens 6 Monate und 3 Monate beschäftigt war – wenn der Arbeitnehmer mindestens 3 Jahre beschäftigt war.

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

Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeitspflicht befreien. Während der Dauer dieser Entlassung behält der Arbeitnehmer das Recht auf Vergütung.

Wird der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit **vom Arbeitgeber gekündigt**, ist er verpflichtet, die den Arbeitnehmer vertretende Gewerkschaft der Arbeitnehmer schriftlich über die Absicht zu informieren, den Arbeitsvertrag zu kündigen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu begründen.

Kündigung eines Arbeitsverhältnisses **ohne Kündigung** – der Arbeitsvertrag wird durch eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers ohne Vorankündigung beendet. Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag in diesem Modus aufgrund des **Verschuldens des Arbeitnehmers** kündigen, wenn:

- schwerwiegender Verstoß gegen grundlegende Arbeitnehmerpflichten durch den Arbeitnehmer;
- ein Arbeitnehmer begeht während der Dauer des Arbeitsvertrags eine Straftat, die es unmöglich macht, die Stelle in der Stellung weiter zu führen, wenn die Straftat offensichtlich ist oder durch ein rechtskräftiges Urteil bestätigt wurde;
- der Verlust von Rechten, die notwendig sind, um Arbeiten an der Position des Arbeitnehmers zu verrichten.

Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag mit einem Angestellten **ohne Vorankündigung kündigen aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat** bei:

- Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wegen lang andauernder Krankheit für eine bestimmte Zeit, Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches;
- die begründete Abwesenheit eines Arbeitnehmers bei der Arbeit aus anderen Gründen als einer Krankheit, die länger als einen Monat dauert.

In der Erklärung des Arbeitgebers zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind der Grund anzugeben, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, sowie eine Anweisung über das Recht des Arbeitnehmers, sich an das Arbeitsgericht zu wenden.

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

- wenn sich herausstellt, dass ein ärztliches Attest gesundheitsschädlich ist und der Arbeitgeber es nicht innerhalb der im ärztlichen Zeugnis angegebenen Zeit an einen anderen, seiner Gesundheit und beruflichen Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz übergibt;
- wenn der Arbeitgeber eine schwere Verletzung der grundlegenden Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer begeht.

Der **Ablauf des Arbeitsverhältnisses** erfolgt automatisch durch das Gesetz, in Fällen, die im Arbeitsgesetzbuch und in spezifischen Vorschriften festgelegt sind (z.B. Tod eines Arbeitnehmers, Tod eines Arbeitgebers).

In Polen gibt es auch besondere Bestimmungen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aus Gründen, an denen Arbeitnehmer nicht beteiligt sind. Sie regeln die Art der Gruppen- und Einzelentlassungen und gelten für Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten.

Die Probleme der Beendigung von Rechtsbeziehungen, die durch den Abschluss bestimmter zivilrechtlicher Verträge entstehen (z.B. Mandatsverträge oder Verträge für bestimmte Arbeiten), sind – abhängig von der Art des Vertrags zwischen den Parteien – maßgebliche Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Wiederherstellung oder Wiederbeschäftigung

Ein Mitarbeiter kann die **Wiederherstellung beantragen**, wenn er zu früheren Bedingungen arbeitet, wenn:

- der Arbeitgeber hat mit ihm die Kündigung eines auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrags ohne Begründung oder rechtswidrig unter

Verstoß gegen die Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beendet;

- der Arbeitgeber wird den Arbeitsvertrag mit ihm fristlos kündigen, unter Verletzung des Gesetzes über die Beendigung der Verträge in diesem Modus.

Ein **Arbeitsgericht** entscheidet über die Rückkehr zur Arbeit, die den Anspruch des Arbeitnehmers berücksichtigt, nachdem der Arbeitnehmer die entsprechende Klage erhoben hat. **Ein Arbeitnehmer hat das Recht, ein Arbeitsgericht zu wählen**, das für ihn oder sie verantwortlich ist, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat oder wo sich der Arbeitsplatz befindet.

Das Recht, einen Arbeitnehmer, mit dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde, wieder einzustellen, tritt ein, wenn:

- der Arbeitsvertrag wurde wegen Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Langzeitkrankheit oder Arbeitsunfall oder Berufskrankheit fristlos gekündigt;
- ein Arbeitsvertrag wurde aufgrund einer berechtigten Abwesenheit von mehr als 1 Monat aufgrund eines anderen Grundes als einer langfristigen Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit fristlos gekündigt;
- ein Arbeitsvertrag wurde mit dem Arbeitnehmer im Rahmen von Gruppenentlassungen beendet (der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer durch Gruppenentlassungen freigibt, ist verpflichtet, sie zuerst zu beschäftigen, wenn er Probleme löst und eine Wiederbeschäftigung beginnt);
- der Arbeitsvertrag ist wegen einer dreimonatigen Haft abgelaufen.

4.15. Arbeitslosen- und Beschäftigungsförderung durch Arbeitsämter

Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktinstitutionen

Seit Ende 2013 ist der Abwärtstrend bei der Arbeitslosigkeit in Polen erhalten geblieben. Die Arbeitslosenquote lag Ende September 2018 bei 5,8% – eine so niedrige Quote im September wurde seit 1991 nicht mehr verzeichnet.

Der Rückgang der Arbeitslosenquote wurde in 11 Woiwodschaften verzeichnet. Der größte in Podkarpackie (0,2%), in zehn mehr um 0,1%, und in den übrigen fünf Woiwodschaften blieb unverändert. Die niedrigste Arbeitslosenquote liegt unter 5% noch in dem wielkopolskie (3,2%), śląskie (4,4%), małopolskie (4,7%) und pomorskie (4,9%) Woiwodschaft.

In allen Wojewodschaften blieb die Arbeitslosenquote im einstelligen Bereich. Selbst in der warmińsko-mazurskie Wojewodschaft, die mit den größten Problemen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert ist, belief sie sich im September auf 9,9%.

Die Arbeitslosigkeit in Polen ist seit Jahren von Saisonabhängigkeit geprägt, was einen Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Monaten am Anfang und Ende des Jahres. Darüber hinaus ist das Niveau der territorialen Diversifizierung der Arbeitslosigkeit in Polen seit Jahren hoch. Die niedrigste Arbeitslosenquote (4,1%) wurde verzeichnet Ende August 2017 in der wielkopolskie Wojewodschaft und der höchste in der warmińsko-mazurskie Wojewodschaft (12%).

Frauen, Langzeitarbeitslose, Menschen über 50 haben Probleme, einen Arbeitsplatz zu finden, sowie junge Leute (bis 30 Jahre alt).

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, Powiat-Starosten, Bürgermeister und Wojewoden) sowie Powiat- und Wojewodschaftsarbeitsämter, Büro des zuständigen Ministers für Arbeitsfragen und Wojewodschaftsbüros;
- 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 Powiats**, die Teil der öffentlichen Arbeitsverwaltungen sind, helfen Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, eine angemessene Beschäftigung zu finden, und Arbeitgeberern, geeignete Arbeitnehmer zu finden.

Powiat-Arbeitsämter 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.

Registrierung als arbeitslos

Um sich als **arbeitslose Person** anzumelden:

- 1) Nutzung der **elektronischen Registrierung im Arbeitsamt**, die an alle Personen gerichtet ist, die Zugang zum Internet haben in Form von:

- a) die so genannte **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 Powiat-Arbeitsamt 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) **elektronische Registrierung** beim Arbeitsamt, bestehend aus:

- Ausfüllen des Antrags auf Registrierung als Arbeitsloser in elektronischer Form auf dem Portal der elektronischen Dienste der Arbeitsämter,
- an die Anwendung anhängen scannt alle Dokumente, die für die Registrierung benötigt werden,
- durch ein gültiges qualifiziertes Zertifikat wurde mit dem Antrag eine Erklärung über die Richtigkeit der Daten zur Verfügung gestellt und überprüfte die Bedingungen für den Erhaltungszustand der Arbeitslose und gescannte Dokumente **sicheren elektronischen Signatur** Überprüfung von einer vertrauenswürdigen ePUAP unterzeichnet bestätigt Profil oder eigenhändige Unterschrift durch ein gültiges **Zertifikat** verifiziert und eigenhändige Unterschrift
- Senden der Bewerbung zusammen mit der Erklärung und den Anlagen an das zuständige Arbeitsamt.

oder

- 2) sich bei dem **Woiwodschaftsarbeitsamt melden**, mit Zuständigkeit für den dauerhaften oder vorübergehenden Wohnsitz, und wenn Sie das Woiwodschaftsarbeitsamt gemeldet werden, den Tätigkeitsbereich, wo die Person wohnt keine Kontrolle haben sollte.

Der Status einer arbeitslosen Person wird an dem Tag erworben, an dem die Person:

- 1) **sich an das Arbeitsamt gemeldet hat** – nach seiner Unterzeichnung durch seine Daten und Hinterlegung in Anwesenheit eines Mitarbeiters des Bezirksarbeitsamt zur Verfügung gestellt gestempelt wird und unter Androhung strafrechtlicher Haftung für falsche Aussagen, Aussagen über die Richtigkeit der Daten und Überprüfung der Bedingungen des Erhaltungszustands der Arbeitslosen; oder
- 2) **den Antrag in elektronischer Form eingereicht hat**, mit gescannten Dokumente und Aussagen der Richtigkeit der Daten, unter Androhung strafrechtlicher Haftung für falsche Aussagen, die sicheren elektronischen Signatur verifiziert durch ein gültiges qualifiziertes Zertifikat, unterzeichnet von einer berechtigten vertrauten Profil elektronischen Plattform der öffentlichen Verwaltung zur Verfügung gestellt oder eine persönliche Unterschrift, die mittels eines gültigen persönlichen Unterschriftszertifikats verifiziert wurde.

Beschäftigungsunterstützung durch Arbeitsämter

Personen, die sich arbeitslos oder arbeitssuchend beim Arbeitsamt Powiat 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;

- 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 der aktuellen Wohnsitz 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 arbeitslose Person im Arbeitsamt registriert ist, kann finanzielle Unterstützung in Form von **Arbeitslosengeld** erhalten.

Das Recht auf eine solche Leistung wird Personen gewährt, **die während der 18 Monate vor der Registrierung im Arbeitsamt 365 Tage gearbeitet (oder 365 Tage von einer anderen „qualifizierenden“ Zeit für in den Vorschriften vorgesehen halten z.B. Wehrpflicht, Elternurlaub, Invalidenrente Behinderung und andere¹⁰)**. Jede Person, wenn es die in den Verordnungen festgelegten Bedingungen erfüllt, kann sich mit dem Arbeitsamt zuständig für den Wohnort dauerhaft oder vorübergehend registrieren oder – falls ein solcher Ort nicht vorhanden ist – im Powiat-Arbeitsamt verantwortlich für den Aufenthalt, persönlich oder elektronisch über das Formular Registrierung auf dem Portal der elektronischen Dienstleistungen von Arbeitsämtern.

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).

¹⁰ Vollständige Informationen finden Sie unter dem Link: zu.

Um Arbeitslosengeld in Polen zu erhalten, müssen grundsätzlich folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- 1) Anmeldung mit dem Powiatarbeitsamt, zuständig für den dauerhaften oder vorübergehenden Wohnsitz (eine Liste der Powiatarbeitsämter gehört zu den Wortal öffentlichen Arbeitsverwaltungen in dem „Gehen Sie zu Ihrem Amt“) und in Ausnahmefällen – zuständig für den Aufenthaltsort;
- 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 der Zivilkodex 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),
 - 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 Repatriat 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 Powiat, 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 Dienstalter ab und beträgt:

- **Basis-Arbeitslosengeld (100%)** – Personen von 5 bis 20 Jahren Berufserfahrung:
 - **847,80 PLN** (ca. 196 EUR) pro Monat während der ersten 90 Tage,
 - **665,70 PLN** (ca. 154 EUR) pro Monat in den nächsten Tagen des Anspruchs;

- **reduziertes Arbeitslosengeld** (80% der Grundleistung) – sind Personen mit bis 5 Jahre Berufserfahrung:
 - **678,30 PLN** (ca. 157 EUR) pro Monat während der ersten 90 Tage zugunsten des Grundfreibetrags,
 - **532,60 PLN** (ca. 123 EUR) pro Monat in den nächsten Tagen des Anspruchs;
- **erhöhtes Arbeitslosengeld** (120% des Grundfreibetrags) – wird Personen gewährt, die mindestens 20 Jahre Berufserfahrung haben
 - **1017,40 PLN** (ca. 235 EUR) pro Monat während der ersten 90 Tage,
 - **798,90 PLN** (ca. 185 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

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

<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

<http://ohp.pl/> Freiwilliges Arbeitskorps

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

<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

4.16. Geschäftstätigkeit

Allgemeine Informationen

Die Annahme, die Erfüllung und die Beendigung der wirtschaftlichen Tätigkeit in Polen ist unter den gesetzlich festgelegten Bedingungen für alle **gleich**. Die Freiheit der Wirtschaftstätigkeit kann nur durch Gesetz und nur aus wichtigen öffentlichen Gründen eingeschränkt werden.

Das polnische Recht sieht einen **breiten Katalog verfügbarer Formen** der Geschäftstätigkeit vor, angefangen von Geschäftstätigkeiten, die von natürlichen Personen (einschließlich einer zivilrechtlichen Partnerschaft) bis hin zu Personen- und Kapitalgesellschaften durchgeführt werden. Die Faktoren, die die endgültige Entscheidung über die Form der Geschäftstätigkeit bestimmen, sind unter anderem Anforderungen in Bezug auf das Anfangskapital, den Umfang der finanziellen Haftung für den Geschäftsbetrieb oder Formalitäten im Zusammenhang mit seiner Registrierung.

Der Unternehmer – eine natürliche Person – kann am Tag der Antragstellung ein Unternehmen gründen für die **Eintragung in das Zentralregister und Informationen über die Wirtschaftstätigkeit (CEIDG)** und im Falle einer Personengesellschaft oder Kapitalgesellschaft – einen **Eintrag in das Register der Unternehmer in das nationale Gerichtsregister** zu bekommen. Ein Unternehmen in der Organisation kann eine Geschäftstätigkeit aufnehmen, bevor es in das Unternehmerregister eingetragen wird.

Ausländer aus EU- und EFTA-Mitgliedstaaten und ausländischen Personen aus Ländern, die nicht Vertragsparteien des Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum sind, können die Niederlassungsfreiheit auf der Grundlage von Abkommen dieser Länder mit der EU und ihren Mitgliedstaaten ausüben, können auch Geschäftsaktivitäten zu den gleichen Bedingungen wie polnische Bürger durchführen.

Bürger aus anderen als den oben genannten Ländern, um wirtschaftliche Aktivitäten auf dem Gebiet der Republik Polen, zu denselben Bedingungen wie polnische Bürger aufnehmen und ausüben zu können, müssen die Bedingungen erfüllen, die im Gesetz über die Regeln für die Teilnahme ausländischer Unternehmer und anderer ausländischer Personen am Handel in Polen festgelegt sind.

Die polnische Agentur für Unternehmensentwicklung unterstützt Unternehmen, die sich selbständig machen möchten, sowie Existenzgründer.

Selbständige Wirtschaftstätigkeit

Die beliebteste Form der Führung eines Unternehmens besteht darin, ein Geschäft auf der Grundlage eines Eintrags in CEIDG zu führen.

Um solche Aktivitäten durchzuführen, sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- 1) ein Antrag auf Eintragung in das Zentralregister und Informationen über Unternehmen (CEIDG) unter Verwendung des elektronischen Formulars muss gestellt werden, das auf der CEIDG-Website verfügbar ist, mit einer elektronischen Unterschrift unterzeichnet oder mit dem vertrauenswürdigen ePUAP-Profil bestätigt wird. Der Antrag kann auch persönlich oder per Einschreiben bei der Gemeindeverwaltung Ihrer Wahl eingereicht werden (Unterschrift des Antragstellers muss notariell beglaubigt sein).

Dem Antrag sollte eine Erklärung beigefügt werden, in der die strafrechtliche Verfolgung verboten ist, das Verbot der Ausübung eines bestimmten Berufs und das Verbot der Durchführung von Aktivitäten in Bezug auf Erziehung, Behandlung, Erziehung von Minderjährigen oder deren Pflege. Eine Erklärung – auch unter Strafandrohung eingereicht – muss beigefügt werden – der Besitz eines Rechtsanspruches auf jede Immobilie, die in den CEIDG Registrierungsadresse Daten angegeben, sendet der Antragsteller eine elektronische Bestätigung der Einreichung der Anwendung an die angegebene E-Mail-Adresse oder bei der Einreichung des Antrags – die Gemeinde bestätigt die Annahme des Antrags. Die Eintragung in CEIDG erfolgt spätestens am Geschäftstag nach dem Tag der Antragstellung.

Antrag auf Eintragung in CEIDG ist auch ein Vorschlag für die Erteilung der REGON (Register der nationalen Wirtschaft Einheiten), die Anwendung für NIP (Steueridentifikationsnummer) sowie Herstellung der Aussage über die Wahl der Form der Besteuerung. Im Jahr 2017 wurde der Umfang der Sozialversicherungsangelegenheiten, die über CEIDG gemeldet werden können, erweitert um: Registrierung von Familienmitgliedern für die Krankenversicherung, Antrag auf Sozial- und Krankenversicherung oder nur Gesundheitszahler von Beiträgen (Unternehmer), einschließlich der Abmeldung dieser Versicherungen.

CEIDG trägt Daten an den Unternehmer vom Finanzamt zuständigen statistischen Amt und der Sozialversicherungsanstalt oder Sozialversicherungsfonds für Landwirte angegeben.

Ein Antrag auf Eintragung in CEIDG unterliegt keinen Gebühren.

Die Zugangsbescheinigung für CEIDG ist **ein Ausdruck von der CEIDG-Website**.

Die Behörden der öffentlichen Verwaltung können von den Unternehmern nicht verlangen, dass sie ihre Eintragungszertifikate in CEIDG vorlegen, weiterleiten oder beifügen. Die NIP-Nummer ist die Identifikationsnummer des Wirtschaftsteilnehmers. CEIDG ermöglicht es, einen Unternehmer zu finden – eine natürliche Person und erhält die notwendigen Informationen über sein Geschäft.

Was die Form der Besteuerung anbelangt, sind folgende Optionen verfügbar: Steuerkarte, Pauschalbetrag aus dem registrierten Einkommen, Pauschalsteuer, Besteuerung allgemeiner Grundsätze. Gleichzeitig gibt der Unternehmer die Art der geführten Buchführung an: Buchführung, Steuerbuch der Einnahmen und Ausgaben oder andere Aufzeichnungen.

Ein Unternehmer kann den Geschäftsbetrieb einstellen. Während die Aussetzung eines Business-Unternehmer kann nicht Geschäfte machen, um die laufenden Erträge aus nicht-landwirtschaftlichen Wirtschaftstätigkeiten zu erreichen, außer in den Fällen, die im Gesetz festgelegten und Mitarbeiter beschäftigen.

Das CEIDG-Eingabeformular sollte die folgenden Informationen enthalten: Bezeichnung des Unternehmers, d.h. Name und Firma des Unternehmers, Sozialversicherungsnummer, wenn sie eine haben, Geburtsdatum (wenn kein PESEL vorhanden ist), die Staatsangehörigkeit, die Bestimmung der Adresse des Hauptgeschäftssitzes (und ggf. zusätzliche Adressen) und die Adresse für Service und wenn ein Unternehmer einen solchen Ort hat – die Adresse des ständigen Geschäfts, NIP des Unternehmers, falls vorhanden, um den Verlauf der wirtschaftlichen Aktivität zu bestimmen gemäß der polnischen Klassifikation der Tätigkeiten (PKD), dem Zeitpunkt des Beginns des Geschäfts, die Form der Besteuerung, Kontakttelefonnummer, Website und E-Mail-Adresse;

- 2) **Gründung eines Firmenbankkontos** – sein Besitz ist notwendig, wenn größere Finanztransaktionen durchgeführt werden, und erleichtert die Formalitäten in Ämtern. Um ein Konto zu eröffnen benötigen Sie, je nach den spezifischen Anforderungen von Banken: Personalausweis, Bescheinigung über die Eintragung in CEIDG in gedruckter Form von der CEIDG-Website, eine Kopie der Bescheinigung über die REGON Zuordnung (Original zur Einsicht), Firmensiegel. Das **Finanzamt** sollte über die Einrichtung eines Kontos über CEIDG informiert werden;

- 3) die **Grundstücke/Immobilien**, in denen die Geschäftstätigkeit ausgeübt wird, an die Stadt oder Gemeinde melden, weil Grundsteuer erhoben werden muss.

Gesellschaften des bürgerlichen Rechts

Solche Gesellschaft hat keine Rechtspersönlichkeit. Eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts ist kein Unternehmer, der Status eines Unternehmers muss allen Partnern einer solchen Gesellschaft gehören, die ihre Aktivitäten getrennt im entsprechenden Register registrieren müssen. Zur Gründung einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts ist kein Anfangskapital erforderlich. Jeder Aktionär haftet gesamtschuldnerisch für die Verpflichtungen der Gesellschaft, uneingeschränkt für alle seine Vermögenswerte.

Handelsgesellschaften

Zu den Handelsgesellschaften gehören Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften.

Wir schließen solche Unternehmen als Partnerschaften ein:

- **Offene Partnerschaft** – die Grundform einer Partnerschaft. Sein charakteristisches Merkmal ist die Haftung der Partner. Sie haben eine subsidiäre, unbeschränkte Haftung für die Verpflichtungen des Unternehmens. Jeder Partner hat das Recht, sie zu vertreten;
- **Partnerunternehmen** – nur für die Ausübung freier Berufe bestimmt, erschöpfend im Kodex der Handelsgesellschaften aufgeführt. Die Partner in der Firma kann die Person, die befugt sind folgende Berufe aus: Rechtsanwalt, Apotheker, Architekt, Ingenieur, Wirtschaftsprüfer, Versicherungsmakler, Steuerberater, Wertpapiermakler, Anlageberater, Buchhalter, Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Notar, Krankenschwester, Hebamme, Rechtsberaterin, Patentanwältin, Vermögensgutachterin und beeidigte Übersetzerin. Für die Haftung der Partnergesellschaft gelten die Bestimmungen; der Partner in der Gesellschaft ist nicht verantwortlich für die Verpflichtungen der Gesellschaft, die sich im Zusammenhang mit der Leistung anderer professioneller Partner in der Firma durch andere Partner ergeben. Partner eines Partnerunternehmens können einen Vorstand bestellen;
- **Kommanditgesellschaft** – ist für natürliche und juristische Personen bestimmt, es ermöglicht eine erhebliche Haftungsbeschränkung. Mindestens einer der Partner – die persönlich haftende Gesellschafterin – haftet unbeschränkt für die Verpflichtungen der Gesellschaft, während die Haftung der

anderen Partner – Kommanditisten – auf den angegebenen Betrag beschränkt ist – die Summe der Kommanditgesellschaft;

- **eine beschränkte Aktien-Partnerschaft** – bestimmt für große Geschäftsoperationen. Die Bestimmungen sehen ein Mindestkapital von mindestens 50000 PLN (ca. 11737 EUR) vor. Der Haftungsumfang einer Kommanditaktiengesellschaft ist wie bei einer Kommanditgesellschaft geregelt.

Zu den Kapitalgesellschaften gehören solche Unternehmen wie:

- **Gesellschaft mit beschränkter Haftung (sp. z o.o.)** – ist eine juristische Person. Die Gründer von sp. z o.o. können sowohl natürliche als auch juristische Personen sein. Die Gesellschaft haftet für alle ihre Vermögenswerte ohne Einschränkungen. Es ist eine notwendige Voraussetzung, das Aktienkapital in Höhe von min. 5000 PLN (ca. 1174 EUR). Die Aktionäre unterliegen grundsätzlich dem Kapitalbetrag. Die höchste Autorität des Unternehmens ist die Versammlung von Partnern. Die Gesellschaft wird durch den Vorstand (bestehend aus mindestens einem Mitglied) zu den in der Satzung festgelegten Bedingungen vertreten. In einer GmbH können Sie auch einen Aufsichtsrat oder einen Prüfungsausschuss oder beides einrichten;
- **Aktiengesellschaft (S.A.)** – ist eine juristische Person. Die Gründer der Gesellschaft können sowohl natürliche als auch juristische Personen sein. Ein Mindestkapital von 100000 PLN ist eine notwendige Voraussetzung (rund 23474 EUR). Die Gesellschaft haftet für die Verbindlichkeiten des Unternehmens grundsätzlich bis zum Grundkapital. Die höchste Autorität des Unternehmens ist die Versammlung der Aktionäre. Die Gesellschaft wird durch den Vorstand (bestehend aus mindestens einem Mitglied) zu den in der Satzung festgelegten Bedingungen vertreten. Ein Aufsichtsrat muss ebenfalls in einer Aktiengesellschaft gegründet werden.

Niederlassungen und Repräsentanzen ausländischer Unternehmer

Ausländische Unternehmer können auf dem Territorium Polens im Rahmen von Niederlassungen und Repräsentanzen tätig werden.

Die Zweigniederlassung ist gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über die Freiheit der Wirtschaftstätigkeit ein separater und organisatorisch selbständiger Teil der wirtschaftlichen Tätigkeit, die von dem Unternehmer außerhalb seiner Hauptniederlassung ausgeübt wird. Die Zweigniederlassung eines ausländischen Unternehmers erfordert die Eintragung im nationalen Gerichtsregister.

Die Tätigkeit der Repräsentanz kann jedoch nur Aktivitäten im Bereich der Werbung und Förderung eines ausländischen Unternehmers umfassen (sie darf keine Geschäftstätigkeit umfassen). Im Fall einer Repräsentanz ist die Eintragung in das Verzeichnis der Vertreter ausländischer Unternehmer erforderlich, das vom Minister für Unternehmertum und Technologie geführt wird.

Mehr Informationen

<http://www.ceidg.gov.pl> Zentralregister und Informationen zum Geschäft

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

<http://www.mpit.gov.pl> Ministerium für Unternehmen und Technologie

http://www.pit.pl/administracja_skarbowa_baza_danych_adresowych_izb_i_urzedow_skarbowych_402.php Finanzämter

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

<http://www.parp.gov.pl> Polnische Agentur für Unternehmensentwicklung

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

<http://www.mf.gov.pl/fr/administracja-podatkowa/kontakt/krajowa-informacja-podatkowa> Nationale Steuerinformationen

<http://stat.gov.pl/> Statistisches Zentralamt

<http://www.paih.gov.pl> Polnische Investitions- und Handelsagentur

<https://mambiznes.pl/> Internetportal für kleine und mittlere Unternehmen, das von einer Organisation namens Grupa Bankier.pl betrieben wird

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

<http://mpit.bip.gov.pl/rejstry/rejestr-przedstawicielstw-przedsiębiorcow-zagranicznych.html> Register von Vertretern ausländischer Unternehmer



5. EINKOMMEN, LÖHNE UND STEUERN

5.1. Einkommen und Löhne

Mindestlohn

Die Grundlagen und die Verfahrensweise bei der Festlegung der Höhe **des Mindestlohns für Arbeit** legen die Rechtsvorschriften fest. Die Höhe des Mindestlohns ist jedes Jahr Gegenstand der Verhandlungen im Rahmen des Rats für den Gesellschaftlichen Dialog.

Im Jahr 2018 lag die Höhe des Mindestlohns bei rund **2100 PLN brutto** (ca. 469 EUR). Von diesem Betrag werden u.a. Sozialversicherungsbeiträge sowie Einkommensteuervorauszahlungen abgezogen. Dieser Betrag gilt für einen Vollbeschäftigten, der den ganzen Monat arbeitet. Bei Teilzeitbeschäftigung wird dieser Betrag verhältnismäßig reduziert.

Der Mindestlohnbetrag umfasst alle Lohnbestandteile für eine Person mit folgenden Ausnahmen: Lohn für Überstunden, Jubiläumsprämie und finanzielle Abfindung nach Übergang zum Ruhestand oder in Rente und Nachtzuschlag. Er umfasst auch keine Gewinnausschüttungen und kein zusätzliches Jahresentgelt im staatlichen Sektor. Wenn wegen der Zahlungsfrist einiger Lohnbestandteile oder wegen der Arbeitszeitverteilung in einem Monat der Lohn eines Arbeitnehmers niedriger ist als der geltende Mindestlohn, steht dem Arbeitnehmer ein Ausgleich zu, der zusammen mit seinem Lohn ausbezahlt wird.

Löhne

Die Lohnsysteme sind bei den einzelnen Arbeitgebern **unterschiedlich**. Die **Festlegung** der Vergütungsbedingungen und der anderen Arbeitsleistungen erfolgt aufgrund von:

- **Tarifverträgen** (betriebliche oder betriebsübergreifende Tarifverträgen – die abgeschlossen werden durch Arbeitgeber, bei denen innenbetriebliche Gewerkschaften tätig sind);
- **Vergütungsordnungen** (bei Arbeitgebern, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen und von keinem betrieblichen oder betriebsübergreifenden Tarifvertrag erfasst sind) oder mindestens 20 und weniger als 50 Arbeitnehmer

beschäftigen, soweit betriebliche Gewerkschaften einen Antrag auf die Verhandlung einer Vergütungsordnung stellt, oder

– **Arbeitsverträgen.**

Die Löhne sollen so festgelegt werden, dass sie die Art der ausgeführten Arbeit und die Qualifikationen, die zu deren Ausführung notwendig sind, sowie die Menge und Qualität der geleisteten Arbeit berücksichtigen. Die Vergütung steht für **die geleistete Arbeit** zu. Für die Zeit, in der ein Arbeitnehmer nicht arbeitet, behält der Arbeitnehmer das Recht auf Vergütung nur dann, wenn es in Rechtsvorschriften so geregelt ist. Zum Zwecke des Lohn- und Gehaltsschutzes enthält das polnische Arbeitsgesetzbuch eine Vorschrift, die nicht zulässt, dass ein Arbeitnehmer auf sein Recht auf Arbeitsentgelt verzichten, oder dieses Recht auf eine andere Person übertragen darf.

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

Löhne und Gehälter werden in **Geld** ausbezahlt. Eine teilweise Auszahlung der Vergütung in anderer Form als Geld ist nur dann zulässig, wenn das in den Arbeitsrechtsvorschriften oder im Tarifvertrag vorgesehen wurde. Die Löhne und Gehälter müssen **mindestens einmal im Monat** zu einem festen, im Voraus festgelegten Zeitpunkt ausbezahlt werden, spätestens jedoch innerhalb der ersten 10 Tage des nächsten Kalendermonats. Die Lohnauszahlung kann auch anders als bar auf die Hand des Arbeitnehmers erfolgen, z.B. das Geld kann auf ein Bankkonto überwiesen werden, wenn der Arbeitnehmer damit zuvor schriftlich einverstanden war oder so im Tarifvertrag verankert wurde. Seit dem 1. Januar 2019 wird die Regelung der Lohnauszahlung geändert. Nach der Rgel wird der Lohn auf das Bankkonto des Arbeitnehmers überwiesen. Soll der Arbeitnehmer sich wünschen, den Lohn bar zu bekommen, muss er einen Antrag auf diese Form der Auszahlung in Papierform oder auf elektronischem Wege bei dem Arbeitgeber stellen.

Für Arbeitnehmer, die ihre Einkommen aus einem Arbeitsverhältnis erzielen, gilt **die Sozialversicherungspflicht**. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beiträge vom Arbeitslohn des Arbeitnehmers zu berechnen und sie an die Sozialversicherungsanstalt abzuführen. **Den Altersrentenbeitrag** von 19,52% bezahlen zum gleichen Teil der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der Rentenbeitrag von 8% wird durch den Arbeitnehmer in einer Höhe von 1,5% und durch den Arbeitgeber in

einer Höhe von 6,5% bezahlt. **Der Krankenversicherungsbeitrag** von 2,45% wird vollständig durch den Arbeitnehmer bezahlt, und der Unfallversicherungsbeitrag (von 0,67% bis 3,33%) durch den Arbeitgeber geleistet. **Beiträge zu dem Arbeitsfonds** (2,45%) und zu dem Garantierten Arbeitnehmerleistungsfonds (0,10%) werden durch den Arbeitgeber bezahlt.

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

Die Fragen, die Grundsätze **der Vergütungszahlungen bei zivilrechtlichen Verträgen** betreffen, werden in den Vorschriften des bürgerlichen Rechts geregelt und sie hängen von der jeweiligen Vertragsart ab. Personen, die ihre Arbeit auf Grundlage eines Geschäftsbesorgungsvertrages oder eines Dienstleistungsvertrages ausführen, für die die Rechtsvorschriften über den Auftrag gelten, haben einen Anspruch auf eine Vergütung jede Arbeitsstunde, die mindestens dem Mindeststundenlohn entspricht. Der Mindeststundenlohn für bestimmte zivilrechtliche Verträge liegt im Jahre 2018 bei 13,70 PLN für jede Stunde der Lohnarbeiten oder der Dienstleistungserbringung. Die Höhe des Mindeststundenlohns wird jedes Jahr angehoben und wird im gleichen Maße wie der Mindestlohn der Arbeitnehmer steigern. Der Mindeststundenlohn findet jedoch keine Anwendung für Personen, die selbstständig über den Aufführungsort und -zeit des Auftrages oder der Leistung entscheiden und denen ausschließlich eine Honorarvergütung auf Provisionsbasis zusteht. Außerdem werden von der obligatorischen Mindestlohnanwendung bestimmte Verträge über Pflegeleistungen ausgeschlossen, z.B. solche, die die Grundlage für den Betrieb eines Familienpflegeheims sind, oder Verträge über Kinderbetreuung in Pflegefamilien oder Betreuung von Personengruppen bei Ausflügen, die länger als einen Tag dauern.

Durchschnittseinkommen

Das durchschnittliche Bruttoeinkommen in der Nationalwirtschaft betrug im 2. Jahresviertel des Jahres 2018 4,521 PLN brutto (ca. 1,051 EUR). **Das durchschnittliche Bruttoeinkommen in dem Unternehmensektor** betrug im August 2018 4,798,27 PLN brutto (ca. 1,115 EUR).

Zum Beispiel betrug **das durchschnittliche Bruttoeinkommen** in der Woiwodschaft Mazowieckie (mit der Stadt Warschau) in den einzelnen Sektoren im Juli

2018: Unternehmenssektor 5,754 PLN (ca. 1,338 EUR), Industrie 5,597 PLN (ca. 1,301 EUR), industrielle Verarbeitung 5,396 PLN (ca. 1,254 EUR), Bauwesen 6,281 PLN (ca. 1,460 EUR), Handel 5,877 PLN (ca. 1,366 EUR), Transport 4,655 PLN (ca. 1,082 EUR), Gastronomie und Hotelgewerbe 4,325 PLN (ca. 1,005 EUR), Information und Kommunikation 8,825 PLN (ca. 2,052 EUR), Bedienung des Immobilienmarktes 6,560 PLN (ca. 1,525 EUR), Verwaltung und Unterstützungstätigkeiten 3,784 PLN (ca. 880 EUR).

5.2. Steuern

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.

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 2018 erzielen:

- bei einem Arbeitsverhältnis betragen die steuerlich absetzbaren Kosten 1,335 PLN (ca. 313 EUR) im Jahr, und im Monat – 111,25 PLN (ca. 26 EUR);

- bei Geschäftsbesorgungsverträgen 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 42,764 PLN (ca. 10,038 EUR) nicht übersteigen;
- bei selbstständiger Tätigkeit werden als steuerlich absetzbare Kosten diese Kosten ausgewiesen, die getragen wurden, um Einnahmen zu erzielen und die Einkommensquelle zu erhalten oder zu sichern. Eine Ausnahme davon stellen Ausgaben dar, die laut Gesetz keine steuerlich absetzbaren Kosten sind.

Die Berechnung der Einkommensbesteuerung hängt von der **Quelle der Einkünfte** ab, aus der das Einkommen erlangt wurde. Das Steuersystem sieht die folgenden Weisen der Steuerberechnung vor:

- 1) **progressiver Steuertarif** mit einem degressiven, steuerentlastenden Betrag – auf natürliche Personen, die ihr Einkommen nach allgemeinen Grundsätzen besteuern lassen, finden im Jahr 2018 Steuertarife von **18%** und **32%** Anwendung, der Schwellenbetrag dazwischen liegt bei 85,528 PLN (ca. 20.077 EUR). Außerdem gibt es einen Steuererminderungsbetrag von:
 - **1,440 PLN (ca. 279 EUR)**, falls das jährliche Einkommen des Steuerpflichtigen (die Berechnungsbasis) 8,000 PLN (ca. 1,549 EUR) nicht übersteigt,
 - **ab 1,440 PLN (ca. 279 EUR) bis 556,02 PLN (ca. 130 EUR)**, falls das jährliche Einkommen des Steuerpflichtigen (die Berechnungsbasis) 8,000 PLN (ca. 1,549 EUR) übersteigt, aber den Betrag von 13,000 PLN (ca. 2,582 EUR) nicht übersteigt,
 - **556,02 PLN (ca. 130 EUR)**, falls das jährliche Einkommen des Steuerpflichtigen (die Berechnungsbasis) 13,000 PLN (ca. 2,582 EUR) übersteigt, aber den Betrag von 85,528 PLN (ca. 20,077 EUR) nicht übersteigt,
 - **ab 0 PLN bis 556,02 PLN (ca. 0 EUR)**, falls das jährliche Einkommen des Steuerpflichtigen (die Berechnungsbasis) 85,528 PLN (ca. 20,077 EUR) übersteigt, aber den Betrag von 127,000 PLN (ca. 29,812 EUR) nicht übersteigt,
 - **0 PLN**, falls das jährliche Einkommen des Steuerpflichtigen (die Berechnungsbasis) 127,000 PLN (ca. 29,812 EUR) übersteigt.

Bei der Erhebung des Steuervorabzugs betrifft der Steuerminderungsbetrag nur die Einkommen, die die erste Stufe des Steuertarifs nicht übersteigen (85,528 PLN – ca. 20,077 EUR), und beträgt 556,02 PLN (ca. 130 EUR) pro Jahr.

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

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

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

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

- 2) **19% Steuertarif bei Einkünften aus der nicht-landwirtschaftlichen Wirtschaftstätigkeit und aus Spezialbereichen landwirtschaftlicher Produktion** – Einkünfte aus der nicht-landwirtschaftlichen Wirtschaftstätigkeit oder aus Spezialbereichen landwirtschaftlicher Produktion (aufgrund der Bücher) können auch mit dem einheitlichen Steuersatz von 19% besteuert werden. Gewinne (Verluste) werden anhand einer separaten Erklärung abgerechnet;
- 3) **pauschale Besteuerungsformen bei Einkünften aus nicht-landwirtschaftlicher Wirtschaftstätigkeit** – Wenn von einem Steuerpflichtigen die Voraussetzungen aus dem Gesetz über eine pauschale Besteuerungsformen bei einigen Einkünften, die von natürlichen Personen erzielt werden, erfüllt werden, kann er seine Einnahmen (Erträge) aus der nicht-landwirtschaftlichen Wirtschaftstätigkeit pauschal besteuern lassen; es gibt folgende Formen der Pauschalbesteuerung:
 - Pauschale für erfasste Erträge: berechnet nach dem bestimmten Steuersatz von den erworbenen Einkünften; eine gesonderte Steuererklärung wird bei dieser Besteuerungsform bis zum 31. Januar des Folgejahres abgegeben,

- **Lohnsteuerkarte:** der monatliche Steuerbetrag wird durch den Leiter des Finanzamtes festgestellt; in diesem Fall werden keine Steuererklärungen abgegeben, sondern bis zum 31. Januar des Folgejahres werden in der Jahreserklärung die geleisteten und von der Steuer (der Lohnsteuerkarte) abgezogenen Gesundheitsversicherungsbeiträge ausgewiesen;

- 4) **pauschaler Steuertarif bei Einkünften aus Miete oder Pacht** – wenn ein Steuerpflichtiger bestimmte rechtliche Voraussetzungen erfüllt, kann er diese Besteuerungsform auswählen. Der Steuersatz beträgt 8,5% der erworbenen Einkünfte bis zu 100,000 PLN (23,184,10 EUR), wobei der Überschuss mit dem Steuersatz von 12,5% besteuert wird. Diese Einkünfte werden anhand einer separaten Erklärung abgerechnet, die bis zum 31. Januar des Folgejahres abgegeben wird;
- 5) **19% – Steuertarif bei einigen Kapitaleinkünften** – mit dem einheitlichen Steuersatz von 19% werden einige Kapitaleinkünfte besteuert (z.B. aufgrund des entgeltlichen Absatzes von Wertpapieren oder Finanzderivaten), wobei der Ertrag (Verlust) aus ihnen anhand in einer gesonderten Steuererklärung abgerechnet wird;
- 6) **19% – Steuertarif bei Einkünften aus Veräußerung von Immobilien** – die Pflicht für 19% der Immobilienertragssteuer entsteht dann, wenn der Verkauf vor dem Ablauf einer Frist von 5 Jahren erfolgt, die vom Ende des Kalenderjahres gerechnet wird, in dem der Erwerb oder der Bau einer Immobilie erfolgt sind, sowie wenn diese Veräußerung nicht im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit erfolgt. Das Einkommen wird anhand einer separaten Erklärung abgerechnet.

Das Einkommen aus der Veräußerung einer Immobilie kann von der Steuer befreit werden, wenn der erzielte Ertrag vom Steuerpflichtigen für eigene Wohnzwecke bestimmt werden, die in polnischen steuerrechtlichen Vorschriften benannt wurden;

- 7) **pauschale Einkommensteuer, die vom Steuerzahler entrichtet wird** – mit der pauschalen Einkommensteuer sind u.a. Glücksspielgewinne, Zinsen und Diskont bei Wertpapieren, Bankzinsen auf Bankeinzahlungen, (welche in keinem Zusammenhang mit der ausgeführten wirtschaftlichen Tätigkeit stehen), Beteiligungen an Kapitalfonds, Dividenden des Steuerpflichtigen besteuert. Diese Erträge (Einkommen) werden nicht in einer Steuererklärung abgerechnet, denn diese Steuer wird vom Steuerpflichtigen entrichtet und abgeführt.

Körperschaftsteuer

Der Besteuerung mit der Körperschaftsteuer unterliegen:

- **juristische Personen;**
- **Organisationseinheiten ohne Rechtspersönlichkeit**, ausgenommen Personengesellschaften, dabei sind Steuerzahler Kapitalgesellschaften in Gründung sowie Kommanditgesellschaften auf Aktien mit Sitz oder Vorstand 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 Hoheitsgebiet haben, wird die Steuer **von ihren gesamten Einkünften** berechnet, unabhängig von dem Ort, an dem sie erzielt wurden. Für Steuerpflichtige, die **ihren Sitz oder Vorstand nicht im polnischen Hoheitsgebiet haben**, wird die Steuer 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 ist der in einem Steuerjahr erwirtschaftete Überschuss der Summe der Einkünfte über die Betriebsausgaben. Übersteigen die Betriebsausgaben die Summe der Einkünfte, so bildet die Differenz den Verlust. Der Abzug von steuerlichen Verlusten ist jedoch innerhalb der nach dem Verlust folgenden 5 Steuerjahren möglich. Die Abzugshöhe in einem Jahr darf 50% des Verlustes aus dem jeweiligen Jahr nicht überschreiten.

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 getragen wurden, um Einnahmen zu erzielen sowie die Einkommensquelle zu erhalten oder zu sichern. Dies gilt nicht für Kosten (Ausgaben), die als solche nicht betrachtet werden und abschließend im Gesetz über die Körperschaftssteuer genannt sind. Zu den Betriebskosten werden im Steuerjahr auch diese Kosten zugerechnet, die in einem direkten Zusammenhang mit den Erträgen stehen. Die Kosten, die in keinem direkten Zusammenhang mit den Erträgen stehen, werden nach ihrer Tätigkeit in Abzug genommen. Sollten diese Kosten einen Zeitraum betreffen, der über ein Steuerjahr hinausgeht, und es ist nicht möglich zu ermitteln, welcher Teil dieser Kosten Bezug auf das jeweilige Steuerjahr nimmt, so werden die Betriebskosten verhältnismäßig zu dem betreffenden Zeitraum bemessen.

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

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 beträgt 19% der Besteuerungsgrundlage. Seit dem Jahr 2017 wurde für Steuerpflichtige ein Körperschaftssteuersatz von 15% eingeführt. Diese Änderung soll für diejenigen gelten, die im letzten Steuerjahr Erträge unter 1,2 Mio. EUR (ca. 5 Mio. PLN) erzielt haben.

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

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

Steuerpflichtige haben **eine Erklärung** über die Höhe ihres im Steuerjahr erzielten Einkommens (Verlustes) **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 genannt wurden, z.B. Gesundheitsschutz und Förderung, Kultur, Kunst, Wissenschaft und Bildung,
- b) für religiöse Stätten,
- c) in Form von Blutspenden ehrenamtlicher Blutspender.

Insgesamt darf der Abzug den Betrag von 6% des Einkommens nicht überschreiten;

- 4) **Schenkungen** für kirchliche juristische Personen, die karitative Einrichtungen und Pflegeeinrichtungen führen – dieser Abzug wird in Gesetzen festgelegt, in den das Verhältnis des Staates zu den einzelnen Kirchen und Glaubensgemeinschaften geregelt wird; Ein Steuerpflichtiger kann hier 100% seines Einkommens abziehen;
- 5) Ausgaben für **die Internetnutzung** – dieser Abzug darf den Betrag von 760 PLN (ca. 179 EUR) nicht übersteigen. Der Abzug kann ausschließlich in zwei nacheinander folgenden Steuerjahren vorgenommen werden;
- 6) Ausgaben im Zusammenhang **mit dem Sparen für eigene Altersrente** – abzugsfähig sind Einzahlungen auf ein individuelles Konto für Altersrentensicherung (IKZE). Die Einzahlungen auf das Konto dürfen innerhalb eines Steuerjahres nicht höher als der Betrag sein, der in den Vorschriften über das individuelle Konto für Altersrentensicherung festgelegt wurde. Die Einzahlungen auf das IKZE-Konto in einem Kalenderjahr dürfen nicht höher als der 1,2-fache prognostizierte durchschnittliche Monatslohn in der Nationalwirtschaft sein, der für das jeweilige Jahr im Haushaltsgesetz oder im Gesetz über den Haushaltsentwurf oder in seinen Entwürfen festgelegt wurde, sofern entsprechende Gesetze nicht verabschiedet wurden. Im Jahr 2018 beträgt der maximale Abrechnungsbetrag 5,331,60 PLN (ca. 1,254 EUR).

Steuerabzugsfähig sind:

- 1) Beiträge **zur allgemeinen Gesundheitsversicherung**, die vom Steuerpflichtigen bezahlt wurden (der Abzug darf nicht höher als 7,75% der Bemessungsgrundlage für diesen Beitrag sein);

- 2) **Steuervergünstigungen wegen Kinder** – diese Steuervergünstigung kann von einem Steuerpflichtigen in Anspruch genommen werden, der ein minderjähriges oder ein volljähriges noch lernendes Kind (bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs) erzieht. Diese Ermäßigung steht Eltern, dem rechtlichen Vormund (wenn das Kind mit dem Vormund wohnt) oder den Pflegeeltern zu:

Der abzugsfähige Betrag beträgt:

- a) für erstes und zweites Kind je 92,67 PLN im Monat (ca. 22 EUR) [im Jahr je 1.102,04 PLN (ca. 259 EUR)],
- b) für drittes Kind 166,67 PLN (ca. 39 EUR) im Monat [im Jahr 2.000,04 PLN (ca. 471 EUR)],
- c) für viertes und jedes weitere Kind je 225 PLN (ca. 53 EUR) im Monat [im Jahr 2.700 PLN (ca. 635 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. 165 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. 706 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 Gesellschaftsleben**, hier werden steuerfrei einige Leistungen, die den Arbeitslosen auf Grundlage von nationalen Rechtsvorschriften gewährt wurden;
- 5) **staatliche Unterstützung bei Investitionen in die Ausbildung und Bildung von Kindern und Jugendlichen**, hier werden steuerfrei:
- a) Stipendien und materielle Hilfe für Schüler und Studenten in Form von u.a. Leistungsstipendien, Sozialstipendien, Finanzierungshilfe für Internat- und Studentenwohnheimplätze, Leistungen, die Rückerstattung der Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln der Kinder, die zur Schule fahren,
 - b) Gewinne und Preise, die Schüler für ihre Teilnahme an Wettbewerben, Turnieren und Schulwettbewerben erhalten, die nach den Vorschriften über das Bildungssystem organisiert werden,

- c) Hilfe für Studenten bei beruflichen Studentenpraktika, sowie Tilgung der Studentenkredite;
- d) Kostenpauschalen für Unterhalt und Unterbringung, die aus der Staatskasse für die Auslandsentsendung wegen didaktischer Arbeit in Schulen und akademischen Zentren ausbezahlt werden,
- e) 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.

Steuererklärungen werden auf dem jeweils gültigen Formular **bis zum 30. April des Folgejahres** abgegeben. Sollte der letzte Tag dieser Frist ein Samstag oder ein gesetzlich freier Tag sein, so gilt als Abgabetermin der nächste Tag nach dem oder nach den arbeitsfreien Tagen. Steuererklärungen **werden bei dem Finanzamt eingereicht, das am letzten Tag des Steuerjahres für den Wohnort des Steuerzahlers zuständig war**. Die Steuererklärung kann in traditioneller Form (in Papierform) oder elektronisch eingereicht werden. Außerdem können einige Steuerpflichtigen durch das Finanzamt abgerechnet werden. Zu diesem Zweck soll der PIT-WZ-Antrag elektronisch eingereicht werden. Diese Form der Steuerabrechnung gilt jedoch für diese Steuerpflichtigen, die ihre Einkünfte nur von Steuerzahlern (aus dem Arbeitsverhältnis, Geschäftsbesorgungsertrag und Werkvertrag, Urheberrechte sowie Pension- und Rentenzahlungen) beziehen.

Außerdem werden zu den im jeweiligen Jahr geltenden Steuerformularen vom Finanzministerium separate **Informationsbroschüren** erstellt, 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 auch die nach Polen überwiesene Finanzmittel oder die in Polen erwirtschafteten Erträge frei ins Ausland transferieren.

Mehr Informationen

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

<http://www.finanse.mf.gov.pl/abc-podatkow/umowy-miedzynarodowe/wykaz-umow-o-unikaniu-podwojnego-opodatkowania> Finanzministerium
– Aufstellung der Staaten mit Abkommen zur Verhinderung der doppelten Besteuerung

<http://www.finanse.mf.gov.pl/pit/formularze/2017> Finanzministerium
– Informationsbroschüren

<http://www.finanse.mf.gov.pl/pit/broszury-informacyjne/2017>
Finanzministerium – Broschüre „Schritt für Schritt, wie wird ein PIT-Formular abgerechnet“

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

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

www.portalpodatkowy.mf.gov.pl Steuerportal des Finanzministeriums

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

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

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

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



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 Ersatzwehrdienst 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 Hoheitsgebiet 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 0,4 und 3,6% 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. Hier wird der gesamte Beitrag durch den 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 Gesetz 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

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

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

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

<http://www.zus.pl/baza-wiedzy/o-platformie-uslug-elektronicznych-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 in 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 Hoheitsgebiet 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 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 berechnete 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-Mit-

gliedstaates 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**. Ansonsten gilt die Regelung, dass für erste 6 Wochen (oder 8 Wochen bei Mehrlingsgeburten) Mutterschaftsgeld in einer Höhe von 100% der Bemessungsgrundlage zusteht, für sonstige 26 Wochen beträgt diese Beihilfe 60% der Bemessungsgrundlage.

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

Auch von dem Mutterschaftsgeld werden Alters- und Rentenversicherungsbeiträge berechnet (diese Beiträge werden 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 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 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

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

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenie-w-razie-choroby-i-macierzynstwa/> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik – Krankengeld- und Mutterschaftsversicherung

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

Bis zu Einführung der Erziehungsleistung im Rahmen des Programms „Familie 500+“ war das System der Familienleistungen geregelt durch das Gesetz über Familienleistungen, die grundlegende Form der Unterstützung 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. 155,70 EUR) pro Monat liegt, und für Familien mit behinderten Kindern unter 764 PLN (ca. 176,49 EUR) im Monat liegt.

Die aktuelle Höhe des Kindergeldes pro Monat beträgt:

- 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. 231 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. 93 EUR) monatlich über einen Zeitraum von 24 Monaten,
- d) **Ausbildungs- und Rehabilitationsbeihilfe für behinderte Kinder** in Höhe von 90 PLN (ca. 21 EUR) im Monat bis zum 5. Lebensjahr oder 110 PLN (ca. 26 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. 90 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. 231 EUR) die von einem Einkommenskriterium abhängig gemacht wird, das netto 1.922 PLN (ca. 444 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. 231 EUR) pro Monat wird nicht vom Einkommenskriterium abhängig gemacht und steht für ein Jahr (52 Wochen) nach der Geburt eines Kinds 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 1.477 PLN

(ca. 341 EUR) pro Monat seit dem 1. Januar 2018. 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 520 (ca. 120 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 520 PLN (ca. 120 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 Hilfekosten für diese Person teilweise zu decken. Diese Leistung steht unabhängig vom Einkommen zu und beträgt 153 PLN (ca. 36 EUR) im Monat.

Im Jahr 2016 im Rahmen des Programms „Familie 500+“ wurde unabhängig von den oben genannten Leistungen eine universelle Erziehungsleistung in Höhe von 500 PLN (ca. 116 EUR) netto im Monat für jedes zweite und weitere Kind in einer Familie bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs eingeführt. Für das erste Kind, d.h. das einzige Kind oder das älteste Kind in der Familie, steht diese Leistung zu, wenn das Pro-Kopf-Einkommen den Nettobetrag von 800 PLN (ca. 185 EUR) oder den Nettobetrag 1.200 PLN (ca. 278 EUR) für Familien mit einem behinderten Kind nicht übersteigt.

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.

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, aber ausbezahlt wird nicht mehr als 500 PLN (ca. 116 EUR) im Monat. Das Recht auf Leistungen aus dem Unterhaltsfonds hängt vom Einkommenskriterium in der Familie ab, das aktuell 725 PLN (ca. 168 EUR) pro Familienmitglied beträgt.

Die Umsetzung der Aufgaben, die sich auf die Gewährung von Familienleistungen, Kinderleistungen oder Leistungen aus dem Unterhaltsfonds beziehen, liegt in dem Zuständigkeitsbereich **der Gemeindeselbstverwaltung** (Vorsteher der Gemeinde, Bürgermeister oder Stadtpräsident). Die Aufgaben, die den Bereich der Kinderleistungen oder Familienleistungen im Zusammenhang mit der Koordinierung der Sozialsicherungssysteme betreffen, werden durch **die Woiwodschaftsselbstverwaltung** – den Woiwodschaftsmarschall wahrgenommen.

Mehr Informationen

<http://www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/> 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 überweisen 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 zur 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 Altersrentenkonto (IKE),
- c) individuelle Konten für Altersrentensicherung (IKZE).

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 2018 abgeführt werden, darf den Betrag von 19.993 PLN (ca. 4.618,45 EUR) nicht überschreiten.

Jede Person über 16 Jahre kann auf **individuellen Altersrentenkonto** und **individuellen Konten für Altersrentensicherung** sparen. Unter den Namen IKE und IKZE gibt es separate Konten, die von Banken, Versicherungsgesellschaften, freiwilligen Rentenfonds und Investmentfondsgesellschaften sowie Maklerunternehmen geführt werden. Sowohl auf IKE als auch auf IKZE ist das Sparen für die Rente möglich, **ohne dass eine 19%-Steuer von Kapitalgewinnen 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 2018 13,329 PLN (ca. 3,078 EUR), und für IKZE 5,331,60 PLN (ca. 1,231,38 EUR) betragen.

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 denen bei der Ermittlung ihrer Ansprüche und ihrer Rentenhöhe die Zeit ihres Auslandsaufenthalts berücksichtigt wurde, sofern so in völkerrechtlichen Verträgen geregelt wurde.

Mehr Informationen

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

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

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/pension-insurance/> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik – Pensionversicherung

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

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 Rentenversi-

cherungsbeiträge 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,

- d) einer Person, der Krankengeld, Rehabilitationsgeld, Mutterschaftsgeld oder Geld in Höhe des Mutterschaftsgeldes nach der Beendung 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. 924 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 Glaubensgemeinschaft** erhalten, wenn diese Personen die Kosten des Begräbnisses trugen. 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 der tatsächlich getragenen Begräbniskosten und zwar höchstens 4.000 PLN (ca. 924 EUR).

Mehr Informationen

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

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/disability-pension-insurance/> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

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

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 **1,8% 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 Vollweise (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;

- **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. Seit dem 1. April 2018 bis zum 31. März 2019 steht dem Unfallgeschädigten eine Entschädigung von 854 PLN (ca. 197,28 EUR) für jedes 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 14.950 PLN (ca. 3.453,50 EUR) zu.

Verantwortung des Versicherten

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

Die Leistungen **stehen auch 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/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenia-wypadkowe/> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/insurance-against-accidents-at-work-and-occupational-diseases/> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik – Unfallversicherungen

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

6.8. Arbeitslosengeld – Übertragung des Arbeitslosengeldes

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 Woiwodschaftsarbeitsamtes 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);
- binnen 7 Tagen nach der Ausreise sich bei der zuständigen Stelle (Arbeitsamt) des Staates melden (registrieren lassen), in dem er nach Arbeit suchen möchte (in besonderen Situationen kann diese Frist verlängert werden) – wenn diese Bedingung erfüllt wurde, wird Arbeitslosengeld auch für die Reisezeit 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 Arbeitsamtes 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. Bei Studenten werden auch ihre Einkommensquellen berücksichtigt. 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 Arbeitslosengeld wird ihm von der zuständigen Stelle so ausbezahlt, 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.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/> Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik

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

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/unia-europejska/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego-w-ue/> Grundsätze für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in der EU

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/unia-europejska/swiadczenia-w-ramach-koordynacji-unijnej-/> Leistungen im Rahmen der koordinierten Systeme der sozialen Sicherheit in der EU

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





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



Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik
Departement für Arbeitsmarkt