

# Entsendung

Brighton & Wood

Mai 2011



## Mai 2011 - Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland, in Österreich und in der Schweiz

Am 1. Mai 2004 sind der Europäischen Union 10 weitere Mitgliedstaaten beigetreten. Mit dem Beitritt Polens, Ungarns, Litauens, Estlands, Lettlands, der Slowakei, Sloweniens, der Tschechischen Republik, Malτας und Zyperns – der sog. Osterweiterung - hatte sich die Zahl der Mitgliedstaaten von 15 auf 25 erhöht. Mittlerweile sind noch Rumänien und Bulgarien hinzu gekommen.

Anders als viele andere Mitgliedstaaten der Union hatte sich Deutschland und Österreich 2004 vorbehalten, die Einräumung der für die Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten geltenden Freizügigkeit für sieben Jahre auszusetzen. Diese sieben Jahre werden am 30. April 2011 auslaufen. Mit anderen Worten: Ab 1. Mai 2011 haben die EU-Bürger der Staaten, die 2004 beigetreten sind, das Recht, zur Arbeitssuche nach Deutschland und nach Österreich einzureisen, hier ihren Wohnsitz zu nehmen, sich hier einen Arbeitsplatz zu suchen und hier zu arbeiten. Denn die Freizügigkeit beinhaltet gerade diese soeben genannten Rechte.

Auch die Schweiz liberalisiert ab dem 1.5.2011 den Zugang zu ihrem Arbeitsmarkt für polnische Staatsbürger.

Aus diesem Anlass legte die Polnische Arbeitgeberkammer die deutsche

Ausgabe der Fachzeitschrift Entsendung auf. In dieser Ausgabe wurden die wichtigsten Informationen zusammengefasst, die für deutsche, an polnischen Mitarbeitern und Kooperationspartnern interessierte Unternehmen hilfreich sind. Die Kammer-Experten erläutern die Mechanismen der Entsendung, stellen die rechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen

Bestimmungen dar und geben dem Leser viele praktische Tipps.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und viele geschäftliche Erfolge mit dem Personal aus Osteuropa!

Anna Krasucka,  
Dr. Joanna Bzdok,  
Beata Pawłowska,  
Jerzy Golbik,  
Tomasz Major

- Geschäftsleitung der IPPP

## ENTSENDUNG POLNISCHER ARBEITSKRÄFTE NACH DEUTSCHLAND, NACH ÖSTERREICH UND IN DIE SCHWEIZ NACH DEM 1.5.2011

### INTERVIEW MIT TOMASZ MAJOR

Redaktion Entsendung: Herr Major, macht die Entsendung überhaupt noch einen Sinn?

Tomasz Major, Geschäftsführender Partner in der Kanzlei Brighton&Wood ([www.brightonwood.net](http://www.brightonwood.net)), ehrenamtlicher Präsident der Polnischen Arbeitgeberkammer ([www.ipp.org.pl](http://www.ipp.org.pl)): Ja, es hat vor dem EU-Beitritt Polens Sinn gemacht. Es ist jetzt lukrativ und nach dem 1.5.2011 wird es weiterhin interessant sein.

Was macht die Entsendung so spannend?

Das Arbeitsrecht und die Praxis seiner Anwendung in der Bundesrepublik Deutschland, in Österreich und in der Schweiz sind unflexibel. Deutschen, österreichischen und schweizerischen Arbeitgebern bleibt nichts anderes übrig, als die Produktionsstätten in Deutschland zu schließen und/oder die Produktion ins Ausland zu verlagern. Eine gute Alternative ist die Einschaltung eines polnischen Dienstleistungsunternehmens. Noch besser ist es, ein eigenes Dienstleistungsunternehmen in Polen zu haben. Diejenigen, die diesen Rat von mir vor einigen Jahren gehört und dann ausgeführt haben, hören nichts von der Krise und machen nach wie vor gute Gewinne. Darüber hinaus kann man über die Entsendekonstellationen bestimmte günstige steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Regelungen in Anspruch nehmen, die in Polen gelten.

Was sind konkret die Vorteile der Entsendung?

Der polnische Arbeitnehmer ist flexibel. Er zieht zwar manchmal vor das Arbeitsgericht, macht dies aber nicht so oft, wie der deutsche oder der österreichische Arbeitnehmer. Im schlimmsten Fall wird er seinen polnischen Arbeitgeber in Polen verklagen, der ja aber gute Prozessbevollmächtigte hat. Die Anwendung polnischer Vorschriften im Bereich der Sozialabgaben und der Lohnsteuer wird nach dem 1.5.2011 zu einer konkreten Einsparung von 200 bis zu 700 EUR pro Arbeitnehmer und Mo-

nat führen. Natürlich vorausgesetzt, dass man die Vorschriften des Doppelbesteuerungsabkommens richtig anwendet. Dafür braucht man einen guten und erfahrenen Berater.



Man spricht viel über enormes Geld, dass man im Entsendegeschäft verdienen kann. Könnten Sie das Geheimnis etwas lüften?

Über die Zahlen bei den konkreten Unternehmen darf ich natürlich nicht reden. Wir haben in unserer Kanzlei letztes Jahr eine Umfrage gemacht. Wir haben das Zahlenwerk von 46 Unternehmen analysiert, die ihr Personal in Deutschland einsetzen. Im Schnitt gilt als Standardverdienst bei unseren Mandanten eine Gewinnmarge pro Arbeitnehmer und Monat zwischen 300 und 1000 EUR. Wir sind sehr stolz, mehrere Mandanten zu betreuen, die mehr als 2000 EUR machen.

Vor dem EU-Beitritt Polens waren Sie in Deutschland sehr aktiv. Jetzt verzeichnen wir erneut Ihr Interesse am deutschen Markt. Wie kommt das?

Vor dem EU-Beitritt Polens habe ich viele Mandanten auf den Beitritt vorbereitet. Deutschland war und ist bis jetzt ein eher unproblematisches Land für Entsendeunternehmen. Relativ wenige Kontrollen, liberale Entsendevorschriften. In anderen Ländern (Norwegen, Frankreich, Niederland, Belgien, Schweiz u.a.) haben unsere Mandanten zunächst einmal um den Markt gekämpft. Dann kamen die Probleme, die wir lösen mussten. In der Zwischenzeit musste ich die Kanzlei stark ausbauen. Wir konnten die besten Mitarbeiter der polnischen Sozialversicherungsanstalt und anderer für die Entsendung zuständiger Behörden überzeugen, zu uns zu kommen und für unsere Mandanten tätig zu sein. Durch unseren Input hat die Polnische Arbeitgeberkammer in Deutschland zwei Büros errichtet. In der Schweiz zwei

>>>

>>>

weitere, in der Ukraine, die unerschlossene Arbeitsreservoir ist, gibt es auch zwei. Auch in Rumänien und in Bulgarien haben wir Dependancen. Der 1.5.2011 gibt uns einerseits die Möglichkeit, den deutschen Markt für neue polnische Dienstleistungsunternehmen attraktiv zu gestalten. Andererseits will ich deutsche Unternehmen überzeugen, polnische Dienstleister mit deren polnischen Arbeitnehmern in Anspruch zu nehmen. Gut etablierte deutsche Dienstleister will ich überzeugen, vielleicht mal eine Dependence in Polen zu eröffnen oder sogar einen entsendefähigen polnischen Dienstleister zu kaufen.

Was würden Sie den Unternehmen raten, die in das Entsendegeschäft einsteigen wollen?

Know-how ist in diesem Geschäft alles.

Wie kommt man an dieses Know-how?

Gute Beratung in Anspruch nehmen. Gute ständige Betreuung in Anspruch nehmen. Auf keine Schamanen (Anwälte, Steuerberater, Unternehmensberater, Buchhalter) hören, auch wenn sie schöne Webseiten haben und auch wenn sie behaupten, in Polen ein Büro zu unterhalten. Die Einzelgänger, alle „Pipek & Kollegen“, sind in diesem Geschäft schlechte Berater. Große, namhafte Beratungskanzleien kann ich empfehlen. Es sind ca. sieben am Markt. Alle „leider“ international ausgerichtet. In einigen gibt es allerdings deutschsprachige Berater. Und das wichtigste: Das komplette Know-how rund um die Entsendung polnischer Arbeitnehmer nach Deutschland befindet sich in Polen. Ich rate ab, Beratung ausschließlich in Deutschland oder über Deutschland in Anspruch zu nehmen.

Ich danke Ihnen für das Gespräch.

## Tomasz Major

- (ehrenamtlich) Präsident der Polnischen Arbeitgeberkammer (Izba Pracodawców Polskich – WWW.ipp.org.pl), TMajor@ipp.org.pl; Geschäftsführender Partner in der Kanzlei Brighton&Wood, Warschau.

Schwerpunkt seiner Tätigkeit: grenzüberschreitende Beschäftigung, insbes. internationales Steuerrecht, internationales Sozialversicherungsrecht, internationales Arbeitsrecht.

Autor von über 100 Buch- und sonstigen Publikationen in der Fachpresse zum Thema Arbeitnehmerentsendung ins Ausland

Privat: Globetrotter, Segler und Pilot.

Mehr Infos: [www.major.tm.pl](http://www.major.tm.pl)

Kontakt in Deutsch, Französisch, Englisch, Polnisch und Russisch

## WESENTLICHE BESTIMMUNGEN DES POLNISCHEN ARBEITSRECHTS AUS SICHT AUSLÄNDISCHER UNTERNEHMEN

zusammengestellt von BRIGHTON&WOOD ([www.brightonwood.net](http://www.brightonwood.net)) auf der Grundlage des Buches von Tomasz Major (Geschäftsführender Partner der BRIGHTON&WOOD, TMajor@brightonwood.net): Arbeitsgesetzbuch der Republik Polen, dritte Auflage, Warschau 2010, CH Beck Verlag Warschau.

### ANSTELLUNGSVERTRAG

Ein Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit (unbefristet), auf bestimmte Zeit (befristet) oder für die Zeit der Ausführung einer bestimmten Arbeit geschlossen. Fehlt der Arbeitnehmer entschuldigt und ist deshalb seine Vertretung erforderlich, kann der Arbeitgeber zu diesem Zwecke einen anderen Arbeitnehmer über einen auf die Vertretungszeit befristeten Vertrag beschäftigen.

Jedem der gerade genannten Verträge kann ein Arbeitsvertrag für eine Probezeit, die 3 Monate nicht überschreiten darf, vorangehen.

Der Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages wird in seinen Rechtsfolgen dem Abschluss eines Arbeitsvertrages auf unbestimmte Zeit gleichgesetzt, wenn die Parteien zuvor zwei aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben und zwischen der Auflösung des vorherigen Vertrages und dem Abschluss des nachfolgenden Vertrages nicht mehr als ein Monat vergangen ist.

### VERTRAGSKÜNDIGUNG UND -AUFLÖSUNG

Jede Partei kann durch Kündigung einen Arbeitsvertrag auflösen, der:

- 1) für eine Probezeit geschlossen wurde,
- 2) unbefristet ist.

Bei dem Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages, die mehr als 6 Monate beträgt, können die Parteien die Zulässigkeit einer früheren Auflösung dieses Vertrages unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen vorsehen.

Die Kündigungsfrist eines für eine Probezeit geschlossenen Arbeitsvertrages beträgt:

- 1) 3 Werktagen, wenn die Probezeit 2 Wochen nicht überschreitet,
- 2) 1 Woche, wenn die Probezeit mehr als 2 Wochen beträgt,
- 3) 2 Wochen, wenn die Probezeit 3 Monate beträgt.

Die Kündigungsfrist eines befristeten Arbeitsvertrages ist von der Dauer der Beschäftigung bei dem betreffenden Arbeitgeber abhängig und beträgt:

- 1) 2 Wochen, wenn der Arbeitnehmer kürzer als 6 Monate beschäftigt war,
- 2) 1 Monat, wenn der Arbeitnehmer mindestens 6 Monate beschäftigt war,
- 3) 3 Monate, wenn der Arbeitnehmer mindestens 3 Jahre beschäftigt war.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag wegen Verschuldens auflösen im Falle:

- 1) einer schweren Verletzung von grundlegenden Arbeitspflichten durch den Arbeitnehmer,
- 2) der Begehung durch den Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsvertrages einer Straftat, die eine weitere Beschäftigung in der von ihm eingenommenen Stellung unmöglich macht, sofern die Straftat offensichtlich oder durch ein rechtskräftiges Urteil festgestellt worden ist,
- 3) eines durch den Arbeitnehmer verschuldeten Verlustes der zur Ausübung der Arbeit in der von ihm eingenommenen Stellung notwendigen Berechtigungen.

Im Falle der betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsvertrages steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung zu

- 1) in Höhe der einmonatigen Vergütung – bei Beschäftigungsdauer von bis zu 2 Jahren,
- 2) in Höhe der zweimonatigen Vergütung – bei Beschäftigungsdauer von bis zu 8 Jahren,
- 3) in Höhe der einmonatigen Vergütung – bei Beschäftigungsdauer von über 8 Jahren.

### ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit darf 8 Stunden pro Tag und in Durchschnitt 40 Stunden pro Woche in einer durchschnittlich fünfzügigen Arbeitswoche innerhalb des angenommenen, vier Monate nicht überschreitenden Abrechnungszeitraums, nicht überschreiten. Ausnahmen hiervon sind gesetzlich vorgesehen.

Die für den Arbeitnehmer geltende Arbeitszeit im angenommenen Abrechnungszeitraum berechnet sich wie folgt:

Man multipliziert 40 Stunden mit der Anzahl der Wochen, die in den Abrechnungszeitraum fallen. Anschließend addiert man zu der erhaltenen Stundenanzahl

- 1) das Produkt von 8 Stunden und der Anzahl der übrigen Tage, die von Montag bis Freitag anfallen, bis zum Ende des Abrechnungszeitraums addiert wird.

Jeder Feiertag, der in Abrechnungszeitraum fällt und auf einen anderen Tag als Sonntag fällt, vermindert die Arbeitszeit um 8 Stunden.

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers in dem festgesetzten Abrechnungszeitraum wird in diesem Zeitraum um die Zahl der entschuldigten Stunden der Abwesenheit in der Arbeit gemindert, die in der Zeit der Abwesenheit gemäß dem angenommenen Arbeitszeitplan abgearbeitet waren.

Die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Überstunden darf in dem angenommenen Abrechnungszeitraum durchschnittlich

lich 48 Stunden nicht überschreiten.

#### ZUSCHLAG FÜR DIE MEHRARBEIT

Für Überstunden steht dem Arbeitnehmer neben dem normalen Entgelt ein Zuschlag zu in Höhe von:

- 1) 100% des Entgelts – für die Überstunden
  - a) in der Nacht,
  - b) an Sonn- und Feiertagen, die für den Arbeitnehmer keine Arbeitstage gemäß dem für ihn geltenden Arbeitszeitverteilungsplan sind,
  - c) an einem arbeitsfreien Tag, der dem Arbeitnehmer als Ausgleich für die Arbeit an einem Sonn- oder Feiertag gemäß dem für ihn geltenden Arbeitszeitverteilungsplan gewährt wurde,
- 2) 50% der Vergütung – für die Überstunden: an jedem anderen Tag als den in Nummer 1 bezeichneten Tagen.

Der Zuschlag i.H.v. 100% steht dem Arbeitnehmer auch für jede Überstunde wegen der Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in dem angenommenen

Abrechnungszeitraum zu.

#### ENTSCHÄDIGUNG FÜR ÜBERSTUNDEN IN FORM VON ARBEITSFREIER ZEIT

Als Ausgleich für die Zeit, die in Überstunden gearbeitet wurde, kann der Arbeitgeber auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers diesem im gleichen Ausmaß arbeitsfreie Zeit erteilen.

Die Erteilung der arbeitsfreien Zeit als Ausgleich für die Zeit, die in Überstunden gearbeitet wurde, kann auch ohne Antrag des Arbeitnehmers erfolgen. In diesem Fall erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die arbeitsfreie Zeit spätestens bis zum Ende des Abrechnungszeitraum in einem Ausmaß, das um die Hälfte höher ist, als die Anzahl der gearbeiteten Überstunden, was jedoch nicht die Herabsetzung des dem Arbeitnehmer zustehenden Entgelts für das volle Ausmaß der Arbeitszeit verursachen darf.

In diesen Fällen steht dem Arbeitnehmer kein Zuschlag für die Überstundenarbeit zu.

#### ENTSCHÄDIGUNG FÜR ÜBERSTUNDENARBEIT

#### AM ARBEITSFREIEN TAG

Dem Arbeitnehmer, der die Arbeit an einem Tag ausgeübt hat, der gemäß dem Arbeitszeitverteilungsplan in einem fünfjährigen Arbeitswoche ein arbeitsfreier Tag gewesen wäre, steht als Ausgleich ein anderer arbeitsfreier Tag zu, der dem Arbeitnehmer in dem mit ihm abgestimmten Termin bis zum Ende des Abrechnungszeitraums erteilt wird

#### URLAUB

Der Urlaub beträgt:

- 1) 20 Tage – wenn der Arbeitnehmer kürzer als 10 Jahre beschäftigt ist,
- 2) 26 Tage – wenn der Arbeitnehmer mindestens 10 Jahre beschäftigt ist.

#### UNBEZAHLTER URLAUB

Auf einen schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber ihm einen unbezahlten Urlaub gewähren.

## AKTIVITÄTEN DER POLNISCHEN ARBEITGEBERKAMMER IN DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH UND IN DER SCHWEIZ

### INTERVIEW MIT JERZY GOLBIK

Redaktion Entsendung: Herr Golbik, was sind aus Sicht des ehemaligen Politikers, Mitarbeiters staatlicher Betriebe und Schlesiens Prioritäten der Polnischen Arbeitgeberkammer in den nächsten Jahren?

Jerzy Golbik, Vorsitzender des Unternehmensrates der Polnischen Arbeitgeberkammer ([www.ipp.org.pl](http://www.ipp.org.pl), [jgolbik@ipp.org.pl](mailto:jgolbik@ipp.org.pl)): Die Kammer konnte sich in den letzten zehn Jahren zu der einzigen Organisation entwickeln, die für die grenzüberschreitend tätigen Unternehmen aus Deutschland, Österreich und aus der Schweiz das fachliche Know-how liefert. Im Gegensatz zu anderen polnischen, auch in Deutschland ansässigen Organisationen, in denen solche Unternehmen vereinigt sind, spricht die gesamte Geschäftsleitung der Polnischen Arbeitgeberkammer Deutsch. Das ist schon mal die erste Hürde, die es bei der Kammer nicht gibt. Für die Unternehmen aus dem französisch-, englisch-, russisch- und niederländischsprachigen Raum ist ebenfalls der direkte Kontakt mit der Geschäftsleitung ohne Übersetzer möglich. Die stabile, moderne und professionelle Geschäftsleitung der Kammer seit 2003 durch Frau Krasucka wird gerade durch die Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum geschätzt. Die Öffnung der Grenzen für die Arbeitnehmer am 1.5.2011 hat die Kammer dazu bewegt, zwei vollbesetzte Büros in Deutschland und zwei in der Schweiz zu gründen. Das Münchener und das Züricher Büro der Kammer decken mit ihren Aktivitäten auch Österreich ab. In den nächsten Jahren werden wir unseren Mitgliedern die Expansion auf diesen Märkten ermöglichen. Deutschen, österreichischen und

schweizerischen Unternehmen werden wir die Möglichkeiten geben, schnell an gutes Personal aus Polen und aus ganz Europa zu kommen. Die Kammer hat auch zwei Büros in der Ukraine, eins in Bulgarien sowie in Rumänien.

Herr Golbik, was macht in der Geschäftsleitung der Polnischen Arbeitgeberkammer der erfolgreiche Unternehmer, der eigentlich nicht mehr zu arbeiten braucht?

Die Polnische Arbeitgeberkammer ist ein Non-Profit-Verband. Zusammen mit Tomasz Major, dem ehrenamtlichen Präsidenten der Kammer, der in den letzten Jahren ebenfalls wie ich von der Konjunktur profitiert hat, wollen wir beide im Leben noch etwas Tolles machen. Tomasz Major ist in Polen mit Abstand die beste Quelle des Know-how rund um die Entsendung. Das Portfolio seiner erfolgreichen Mandanten ist beeindruckend. Die Beamten schätzen ihn und das Oberste Gericht (entspricht dem deutschen Bundesgerichtshof) zitiert regelmäßig seine Kommentare, Bücher und Fachartikel. Niemand anders als er hat in Polen einen solchen realen Einfluss auf die Praxis der Rechtsanwendung im Bereich Entsendung. Meine Lebenserfahrung, ich bin ja der älteste in der IPP-Geschäftsleitung, sowie meine geschäftliche und menschliche Erfahrung, meine Unternehmensgruppe beschäftigt z.Z. über 4000 Personen in dem cross-border Bereich, verbunden mit dem Eifer von Frau Krasucka und Frau Dr. Bzdok, vermischt mit dem Know-how von Major machen aus der Kammer eine fantastische Mischung, die in den heutigen turbulenten Zeiten in Europa für den Markt unerlässlich ist. Wir konnten in den letzten Jahren durch den Ausbau von Know-how

im Bereich Entsendung alle polnischen und europäischen Organisationen distanzieren.

Wie möchten Sie das alles nutzen?

2011 wird das Europäische Zentrum für Grenzüberschreitende Beschäftigung ins Leben gerufen. Hier werden wir die Analysen und Recherchen durchführen, die Lobbyarbeit betreiben. Das rechtliche und steuerliche sowie buchhalterische Know-how wird in diesem Zentrum vermittelt werden. Lokale europäische Organisationen sorgen nur dafür, dass der jeweilige Markt gut bedient wird. Wir denken europäisch. Wir denken überregional.

Was bietet die Kammer Besonderes für Unternehmen aus Deutschland, Österreich und aus der Schweiz an?

Die Kammer gibt ihnen den Kontakt zu seriösen Unternehmen aus Polen und Osteuropa. Hierzu nehmen Sie bitte am besten Kontakt mit Frau Krasucka ([anna.krasucka@ipp.org.pl](mailto:anna.krasucka@ipp.org.pl)) auf. Frau Dr. Bzdok ([jbdok@ipp.org.pl](mailto:jbdok@ipp.org.pl)) überprüft eingehend ihre (potentiellen) Partner aus Polen. Für die Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum hat Herr Major ([tmajor@ipp.org.pl](mailto:tmajor@ipp.org.pl)) maßgeschneiderte Produkte aus dem Bereich Recht, Steuern, Lohnbuchhaltung. Von ihm erfahren Sie auch konkret und ohne Ideologie, wie Sie im cross-border employment business Geld machen.

Herr Golbik, ich danke Ihnen für das Gespräch.



## WIE FINDET MAN EINEN GLAUBWÜRDIGEN PARTNER IN POLEN? UNTERNEHMENSKAUF IN POLEN. GESELLSCHAFTSGRÜNDUNG IN POLEN

### INTERVIEW MIT DR. JOANNA BZDOK

Redaktion Entsendung: Frau Dr. Bzdok, wie findet man einen glaubwürdigen Partner in Polen, der zuverlässig Personal nach Deutschland entsendet.

Dr. Joanna Bzdok, Leitern des Instituts für grenzüberschreitende Beschäftigung ([www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl); [jbdok@izt.org.pl](mailto:jbdok@izt.org.pl)): Zunächst einige Statistiken aus den Recherchen des Instituts: Mit der Entsendung beschäftigen sich z.Z. ca. 1800 Unternehmen unterschiedlicher Größe mit Sitz in Polen. Etwa 1200 davon nehmen die Informations- und Beratungsleistungen der Polnischen Arbeitgeberkammer ([www.ipp.org.pl](http://www.ipp.org.pl)) in Anspruch. Von diesen ca. 1800 Entsendedeunternehmen arbeiten ca. 20% in der völlig illegalen Zone (illegale Beschäftigung, illegale Arbeitnehmerüberlassung, Scheinselbstständigkeit). Weitere ca. 40% der Gesamtsumme entsenden ohne E101/A1 und/oder ohne Einhaltung der Vorschriften des Steuerrechts. Von den restlichen 40% wenden ca. 80% bewusst oder unbewusst einzelne Vorschriften des Arbeitsrechts, der Sozialversicherungsrechts und des Steuerrechts falsch an.

Wie soll ein deutsches Unternehmen einen richtigen Partner finden?

„Finden“ ist nicht das Problem. Den Partner findet man einfach. Beliebig wie. Auf der Messe, über das Internet, über eine Empfehlung oder über persönlichen Kontakt. Den richtigen Partner muss man allerdings regelmäßig auf die Richtigkeit der Anwendung der Entsendevorschriften prüfen.

Wie kann solch eine Prüfung aussehen?

Bitte überlassen Sie das den Fachleuten. Das Institut für die Grenzüberschreitende Beschäftigung ([www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl)) hat eine umfangreiche Checkliste (ca. 650 Fragestellungen auf

über 60 Seiten) zusammengestellt, die unseren Prüfern erlaubt, glaubwürdige polnische Unternehmen auf die Entsendefähigkeit und auf die Glaubwürdigkeit zu prüfen.

Wie lange dauert solch eine Prüfung?

Zwei bis drei Tage arbeiten unsere Prüfer an einem Sachverhalt.

Gibt es Alternativen zu der Prüfung durch Ihr Institut?

Sie können eine im Entsendegeschäft erfahrene Beratungsgesellschaft in Anspruch nehmen. Sie können auch einen Partner wählen, der CBE 701-2010/2011 - zertifiziert ist.

Ist die Behauptung richtig, dass sehr große, namhafte Zeitarbeitsunternehmen und sonstige sehr große und namhafte Dienstleistungsunternehmen generell richtig die Entsendevorschriften anwenden?

Nein! Absolut nicht.

Was ist beim Unternehmenskauf in Polen besonders zu beachten?

Drei Dinge. Erstens: Haftungsrisiken. Zweitens: Haftungsrisiken. Drittens: Haftungsrisiken. In vielen Fällen liegen Leichen im Keller. Diese muss man vor und nicht nach dem Unternehmenskauf finden und dann auf potentielle Risiken prüfen, einschätzen. Ohne in der Entsendung erfahrenen Berater werden Sie nicht weiterkommen.

Warum ist der Unternehmenskauf attraktiv?

Die Entsendefähigkeit baut man mehrere Jahre auf. Es sind Zeiten vorbei, in denen in Polen ein Unternehmen gegründet wurde und



dieses kurz danach polnische Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt hat. Diese Zeiten werden auch nie wieder kommen. Für deutsche Dienstleister bleibt eine Alternative: solider Partner in Polen oder Unternehmenskauf in Polen. Oder vielleicht am besten: Beteiligung.

Und wenn man doch in Polen etabliert sein möchte? Etwa nur als Rekrutierungsbüro?

Bitte schön. Sie haben die ganze Palette der Rechtsformen: von einer GmbH polnischen Rechts oder einer polnischen Zweigniederlassung Ihres deutschen Unternehmens über eine KG, OHG, GmbH&Co. KG, KGaA, bis hin zu der AG. Gründungszeit ca. 2-4 Wochen. Gründungskosten je nach Unternehmensform ca. 400 bis 2000 EUR.

Was macht das von Ihnen geleitete Institut außer Überprüfungen polnischer Unternehmen?

Das Institut beschäftigt sich grundsätzlich mit wissenschaftlichen Recherchen in der polnischen, internationalen und europäischen Gesetzgebung betreffend die grenzüberschreitende Entsendung. Das Institut liefert für polnische Gerichte und für Prozessbevollmächtigte fachliche Gutachten in den von diesen Gerichten anhängigen Verfahren.

Seit Mai 2010 hat das Institut die Zulassung, die cross-border certification CBE 701-2010/2011 durchzuführen.

Für ausländische Unternehmen suchen wir polnische Partner. Wir überprüfen auch diese und führen zusammen mit unseren Partnern (Kanzleien, Berater) das gesamte Übernahme-projekt durch.

Wir liefern auch die gesamte Entsendedokumentation (das gesamte Vertragswerk, Entsendevereinbarungen und dergleichen mehr.).

Frau Dr. Bzdok, ich danke Ihnen für das Gespräch.

## Brighton & Wood

*We understand the cross border employment*

Hard **work**. Sound **judgment**. Intellectual **curiosity**.  
In a good advisor in cross-border business, these qualities are all essential. But they're not enough.  
At **ATPO-GlobalEmploymentSolutions** we expect **passion** too.



# POLNISCHE ARBEITGEBERKAMMER (WWW.IPP.ORG.PL) FÜR DEUTSCHE; ÖSTERREICHISCHE UND SCHWEIZERISCHE UNTERNEHMEN

## INTERVIEW MIT ANNA KRASUCKA



Redaktion Entsendung: Frau Krasucka, seit 2003 leiten Sie die Polnische Arbeitgeberkammer. Was Besonderes bietet die Kammer den deutschen, österreichischen und schweizerischen Unternehmen im Hinblick auf den 1.5.2011?

Anna Krasucka, Generaldirektorin Polnische Arbeitgeberkammer (www.ipp.org.pl; anna.krasucka@ipp.org.pl): Die Polnische Arbeitgeberkammer bietet den deutschen Unternehmen drei Sachen: Erstens: Know-how rund um die Entsendung. Zweitens: Kontakte. Drittens: konkrete Dienstleistungen.

Wie bekommt man bei der Kammer Informationen über die Entsendung?

Indem man bei uns Mitglied wird, indem man jeden Monat in Krakau, Warschau oder Danzig an den Informationsveranstaltungen teilnimmt und indem man unsere Publikationen, die wir z.Z. auch in Deutsch herausgeben, liest. Von grundsätzlicher Bedeutung ist auch die Lektüre der Fachzeitschrift „Entsendung“, die jeden Monat erscheint.

Welche Kontakte der Kammer können für deutsche Unternehmen von Bedeutung sein?

Die Dienstleistungen der Kammer nehmen jedes Jahr ca. 1200 Unternehmen in Anspruch. All diese Unternehmen beschäftigen sich mit der grenzüberschreitenden Entsendung der Arbeitnehmer nicht nur deutschlandweit, sondern auch europa- und weltweit.

Die Kammer hat über andere polnische Verbände Zugang zu fast allen Personaldienstleistern in Polen.

Die Kammer ist der richtige Ansprechpartner für die Partnersuche in Polen. Und auch bei der Suche nach einem entsendefähigen Unternehmen, das übernommen werden kann.

Welche konkreten Dienstleistungen erbringt die Kammer für die deutschen Unternehmen?

Partnersuche. Wir finden die richtigen polnischen Partner für deutsche Unternehmen.

Geschäftssitz: Für die Startphase bieten wir das voll besetzte Büro in Warschau an.

Gesellschaftsgründung: In Zusammenarbeit mit den erfahrenen Rechtsanwaltskanzleien bieten wir die gesamte Beratung und Gesellschaftsgründung an.

Personalsuche, Rekrutierung: Für Ihr polnisches Büro finden wir den richtigen Leiter. Zusammen mit erfahrenen Personaldienstleistern finden wir den richtigen Mitarbeiter für den polnischen und für den deutschen Markt.

Übersetzungen: zwei vereidigte Übersetzer für die deutsche Sprache, die bei der Kammer angestellt sind, werden die Übersetzungen fachlich einwandfrei und zeitnah durchführen.

E101/A1: In Zusammenarbeit mit den erfahrenen Rechtsanwaltskanzleien und Outsourcingunternehmen beantragen wir bei der Sozialversicherungsanstalt die Entsendebescheinigungen E101/A1.

Die Kammer hat in Düsseldorf und in München Auslandsbüros. Welche Aufgaben haben diese Büros?

Alle ausländischen Büros der Kammer haben die Aufgabe, Informationen über die lokalen Märkte zu sammeln, Kontakte mit den Behörden zu pflegen. Sie dienen ausschließlich den Mitgliedern der Kammer und der Geschäftsleitung der Kammer. Deutsche Unternehmen können bei den Büros in Düsseldorf und München allgemeine Informationen über die Aktivitäten der Kammer erteilen. Über die Mitgliedschaft entscheidet ausschließlich die Geschäftsleitung in Warschau. Dort sind auch grundsätzlich die Anfragen, Terminvorschläge u. dergleichen zu richten.

Wer ist bei der Kammer für deutsche Unternehmen zuständig? An wen kann sich das deutsche Unternehmen direkt wenden?

Vier Mitglieder der Geschäftsleitung der Kammer sind die besten Ansprechpartner für deutsche Unternehmen:

Anna Krasucka - Generaldirektorin der IPP, Anna.Krasucka@ipp.org.pl; + 48 507 200 477. Anna Krasucka ist für die Arbeit des Vor-

standsbüros der IPP und für die Landestätigkeit der IPP zuständig. Frau Krasucka ist in Fragen Mitgliedschaft, Publikationen, Fachzeitschrift Entsendung, IPP-Seminare der beste Ansprechpartner für deutsche Unternehmen.

Dr. Joanna Bzdok - Vorsitzende des Wissenschaftsrates bei der IPP, Direktorin des Institutes für Grenzüberschreitende Beschäftigung, JBzdok@ipp.org.pl; + 48 502 558 023. Dr. Joanna Bzdok koordiniert die Zusammenarbeit mit ausländischen Institutionen in Bezug auf die Informationsaustausch über die im Ausland geltenden Regelungen, sie überwacht die ausländischen IPP-Büros. Frau Dr. Bzdok ist in Fragen Dienstleistungen der Kammer für deutsche Unternehmen der beste Ansprechpartner.

Tomasz Major – ehrenamtlicher Präsident der IPP, TMajor@ipp.org.pl; + 48 510 126 903. Tomasz Major ist für die IPP-Politik gegenüber den polnischen und ausländischen Behörden zuständig, er vertritt IPP bei den Kontakten zu den ausländischen Partnern. Herr Major ist der beste Ansprechpartner für Verbände sowie für die Vertreter der Politik und der Behörden.

Jerzy Golbik - Vorsitzender des Unternehmensrates bei der IPP, JGolbik@ipp.org.pl. Jerzy Golbik ist Vorsitzender des Beratungsorgans beim IPP-Vorstand, zusammen mit dem Vorstandsvorsitzenden der IPP Tomasz Major leitet er die Außenpolitik des Verbandes.

Frau Krasucka, ich danke Ihnen für das Gespräch.

**Brighton & Wood**  
We understand the cross border employment

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Louis D. Brandeis  
Associate Justice of the United States Supreme Court

## GRENZÜBERSCHREITENDER EINSATZ POLNISCHER ARBEITSKRÄFTE IN DER LOGISTIKBRANCHE

### INTERVIEW MIT MARCIN KOPEĆ

Redaktion Entsendung: Welche Bedeutung und welchen Einfluss hat die Wirtschaft auf die Dienstleistungsstruktur im Bereich Logistik?

Marcin Kopeć, Leiter des Bereichs Logistik, Personel Logistic Company Sp. z o.o., M.Kopec@personel.com.pl: Die Analyse der statistischen Daten zeigt uns, wie sich die Organisationsstruktur des Logistiksystems und die Lieferungskette verändern. Die Veränderungen, die in letzten Jahren in der Weltwirtschaft auftraten, z.B. die Globalisierung, wachsende Konkurrenz und die schnelle Entwicklung neuer Technologien bedeuten eine wachsende Herausforderung für die Logistik. Dieser Markt entwickelt sich durch das Wirtschaftswachstum und den wachsenden globalen Handelsaustausch sehr dynamisch. Es besteht ein erheblicher Druck zur Kostenreduktion sowie die Tendenz zur Konzentration von Schlüsseltätigkeiten. Das führt dazu, dass logistische Funktionen spezialisierten Firmen anvertraut werden. Das Outsourcing der logistischen Funktionen wird im Laufe der Zeit immer alltäglicher und charakterisiert sich durch die größte Flexibilität und Zuverlässigkeit bei günstigen Preisen. Deshalb schwankt seine Beteiligung in Europa von einem Dutzend bis einige Dutzend Prozent.

Wie sehen sie die nahe Zukunft dieser Branche in Europa?

Ich möchte mich nicht über den ganzen Logistikmarkt äußern, aber in Anlehnung an die Mitarbeit mit unseren Kunden bin ich überzeugt, dass sich diese Branche ständig entwickeln wird, sowohl im Bereich der Entwicklungsdynamik und der Erweiterung der Logistikbedienung als auch in der ständigen Systemoptimierung im Distributionssektor.

Wie wird sich der Arbeitsmarkt in Sektor der Logistik formen?

Die Logistik ist einer der Funktionsbereiche der Wirtschaft, in welchen die Löhne sehr unterschiedlich hoch sind. Ein Lagerarbeiter verdient in Polen nicht viel mehr als 1000 Zloty und die Arbeitslosigkeit in Polen betrug im Juni 11,4%, deswegen bin ich mir sicher, dass die Arbeitnehmer dieses Sektors weiterhin gewillt sind, zum Arbeiten weiter in den Westen zu fahren.

Ich bin zuversichtlich, dass wir alle unseren jetzigen und zukünftigen Kunden zufriedenstellen können, indem wir Arbeiter im Bereich Lager und Logistik zahlreich anbieten können.



Wie plant Ihre Firma, neue Aufforderungen und verstärkte Konkurrenz zu bewältigen?

Weiterhin bin ich der Meinung, dass solide Firmen, die eine geregelte Position haben, die ihr Geschäft auf ein langjähriges Verhältnis mit dem Kunden bauen, keine Angst zu haben brauchen, weil Professionalität immer einen hohen Wert hat! Wir haben sehr viele loyale Kunden, die sich dynamisch entwickeln, und wir sind ihre Partner in dieser Entwicklung. Von Anfang an lautet unsere Devise: „Die Bedingungsqualität unseren Kunden“.

## INTERNATIONALER EINSATZ POLNISCHER ÄRZTE UND MITARBEITER DER MEDIZINISCHEN BERUFE

### INTERVIEW MIT PIOTR GOLICZ

Redaktion Entsendung: Als Arzt von Beruf arbeiten Sie als Projektmanager in der Firma Helvetia Medicum. Welche Aufgaben füllen Sie aus?

Piotr Golicz, Projektmanager in der Firma Helvetia Medicum: Zu meinen Aufgaben gehört die Koordination aller Prozesse, die mit der Beschäftigung von Ärzten und Ärztinnen verbunden sind. Ich bereite Arbeitsstellen für unsere Kandidaten und Kandidatinnen vor, ebenso bereite ich die Kandidaten und Kandidatinnen auf die Arbeitsstellen vor. Ich suche Kandidaten und Kandidatinnen in Ländern wie Polen, Bulgarien und Rumänien. Das ist ein sehr großer Markt. In diesen Ländern leben insgesamt zirka 70 Millionen Einwohner. Dazu kommt auch die Ukraine mit 45 Mio. Einwohnern, wo wir auch arbeiten. Wichtig ist es auch, dass die Ein-

wohner in Polen, Bulgarien und Rumänien sehr mobil sind. In Westeuropa seit langem bekannt, dass die osteuropäische Bevölkerung gut arbeitet, über eine gute Ausbildung verfügt und viel Erfahrung hat. Und wir wissen alles über Arbeitsmöglichkeiten, Personalleistung und Headhunting. Unsere Kunden sind meist Privatkliniken und Altersheime in der Schweiz und in Deutschland, wo viele unserer ArbeitnehmerInnen aus Polen, Bulgarien und Rumänien mit Erfolg tätig sind.

Unsere Kunden sind sehr zufrieden, weil wir ihnen hochqualifiziertes und zuverlässiges Personal mit großer Erfahrung vermitteln.

Wie sehen Sie in absehbarer Zukunft der Branche?



Am Anfang muss ich sagen, dass die Welt immer kleiner wird, besonders Europa. Heutzutage ist es kein Problem für die Menschen zu migrieren. Das kann man am Beispiel von Polen deutlich sehen: seit 2004 emigrierten ca. 1 Mio. ArbeitnehmerInnen ins Ausland. Aber das sind bekannte Tatsachen, also kommen wir

>>>

&gt;&gt;&gt;

unserem Thema zurück. Wir arbeiten nicht nur mit Ärzten und Ärztinnen, sondern auch mit Krankenpflegern/innen und Pflegehelfer/innen und auch mit anderen Fachkräften in der Medizinbranche. Wir wissen nicht erst seit gestern, dass die Menschen in West- und Mitteleuropa bzw. in Deutschland, Österreich und in der Schweiz immer älter werden und Pflegepersonal benötigen. Wir können Ihnen in kurzer Zeit oder nach einer Vereinbarung jede Person aus der Medizinbranche (Ärzte/Ärztinnen, KrankenpflegerInnen, PflegehelferInnen, aber auch Physiotherapeuten/-innen, Pharmazeuten, LabordiagnostikerInnen) zu Verfügung stellen.

Wir haben große Erfahrung in der Vermittlung von Pflegehelfern und Pflegehelferinnen, aber auch im Headhunting. So vermittelten wir z.B. einen Professor an eine radiologische Klinik in der Schweiz. Mein Ziel ist es, dass wir in zwei Jahren die größte Dienstleistungsfirmen im deutschsprachigen Europa sein werden. In absehbarer Zukunft wollen wir eine Zusammenarbeit mit Krankenhäusern und Altersheimen auch in Österreich suchen. Meine Erfahrung in dieser Branche sagt mir, dass das deutschsprachige Europa als Arbeitgeber für die Menschen aus den neuen EU Ländern sehr interessant ist. Ich gebe hier ein Beispiel: eine Krankenpflegerin in Polen verdient maximal 800 € monatlich. Nun kann man feststellen, dass dies nicht wenig ist. Man muss aber wissen, dass sie diese

Summe nach 100 Arbeitsstunden in der Woche bekommt. Dabei ist sie an drei oder vier Arbeitsstellen tätig. Das ist der größte Unterschied zwischen Ost und Westeuropa in dieser Branche.

Was bringt der 1.5.2011 in Ihrer Branche?

Auf jeden Fall den Wegfall der Arbeitserlaubnisse. In der mittelfristigen Planung auch das größere Interesse an dem Personal aus Polen. Für den polnischen Arbeitsmarkt kommt die Notwendigkeit, Fachpersonal aus Osteuropa zu holen. In der medizinischen Branche wird Deutschland sicherlich der Gewinner sein. Der Verlierer wird der polnische Patient sein, für den der Zugang zu dem Arzt erschwert wird.

## BERECHNUNG DER TATSÄCHLICHEN ARBEITNEHMERKOSTEN AUS ARBEITGEBERSICHT

zusammengestellt durch Brighton&Wood/Warschau

Netto für den AN	€ 653,86	€ 806,81	€ 970,86	€ 1 216,56	€ 1 462,50	€ 1 980,51
AG Kosten unter der Annahme, dass: - Entsendung aus Polen - Keine Betriebsstätte in D - LSt in PL - gültige E101/A1 - SV in PL	€ 945,60	€ 1 145,61	€ 1 345,61	€ 1 645,61	€ 1 945,61	€ 2 728,95
AG Kosten unter der Annahme, dass: - Entsendung aus Polen - Keine Betriebsstätte in D - LSt in D - gültige E101/A1 oder: AÜ aus Polen	€ 999,33	€ 1 213,33	€ 1 443,41	€ 1 810,03	€ 2 187,46	€ 3 149,78
AG Kosten unter der Annahme, dass: Entsendung aus Polen - Betriebsstätte in D - LSt in D - Keine E101/A1 - SV in D oder: Direktbeschäftigung in D	€ 1 002,38	€ 1 269,85	€ 1 592,93	€ 2 168,83	€ 2 740,29	€ 4 031,31

Die vorgenannten Angaben stellen lediglich eine allgemeine Einschätzung dar und basieren auf beispielhaften Sachverhalten aus der Entsendepraxis. Sie können nicht die Grundlage von unternehmerischen Entscheidungen sein.

Kontakt und individuelle Beratung: [TMajor@BrightonWood.net](mailto:TMajor@BrightonWood.net)

## ENTSENDEFÄHIGKEIT, LOHNNEBENKOSTEN BEI DER ENTSENDUNG, KONTROLLEN

### INTERVIEW MIT BEATA PAWŁOWSKA



Redaktion Entsendung: Frau Pawłowska, niemand besser als Sie kann diese Frage beantworten. Sie sind Mitautorin der Verfahrensregeln gewesen, die die Polnische Sozialversicherungsanstalt, die ZUS, für grenzüberschreitend tätige Unternehmen bis heute anwendet. Bis 2008 waren Sie Autorin von nahezu allen behördlichen Auslegungen. Und seit zwei Jahren, zusammen mit dem „Dream Team von Major“, unter der Fahne von Brighton&Wood, vertreten Sie die Unternehmen vor und gegen Ihren ehemaligen Arbeitgeber, die Polnische Sozialversicherungsanstalt ZUS.

Beata Pawłowska, Partner in der BRIGHTON&WOOD, Warschau, BPawłowska@BrightonWood.net, Leiterin Beratungsbereich grenzüberschreitende Lohnbuchhaltung und Outsourcing: Seit dem 1.5.2010 gilt im Bereich der Sozialversicherungen eine neue europäische Rechtsverordnung. Die VO (EWG) 1408/71 wurde durch die VO (EG) 883/04 abgelöst.

Die neuen Vorschriften lauten wie folgt: „Um erforderlichenfalls oder im Zweifelsfall festzustellen, ob ein Arbeitgeber gewöhnlich eine nennenswerte Tätigkeit im Gebiet des Mitgliedstaats verrichtet, in dem er niedergelassen ist, muss der zuständige Träger dieses Staates in einer Gesamtschau sämtliche Tätigkeiten dieses Arbeitgebers würdigen. Zu berücksichtigen sind dabei u. a. der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, die Zahl der im Mitgliedstaat seiner Betriebsstätte bzw. in dem anderen Mitgliedstaat in der Verwaltung Beschäftigten, der Ort, an dem die entsandten Arbeitnehmer eingestellt werden, der Ort, an dem der Großteil der Verträge mit den Kunden geschlossen wird, das Recht, dem die Verträge unterliegen, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern bzw. mit seinen Kunden schließt, der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums im jeweiligen Mitgliedstaat erzielte Umsatz sowie die Zahl der im entsendenden Staat geschlossenen Verträge. Diese Aufstellung ist nicht erschöpfend, da die Auswahl der Kriterien vom jeweiligen Einzelfall abhängt, und auch die Art der Tätigkeit, die das Unternehmen im Staat der Niederlassung ausübt, zu berücksichtigen ist.“

Was bedeutet dies konkret?

Die Behörden gehen nach wie vor davon aus, dass in Polen die Tätigkeit dann als nennenswert zu betrachten ist, wenn das polnische Geschäft, gemessen an dem Umsatz, mind. 25% der Arbeitnehmerzahl umfasst.

Ist die Zahl „25%“ bindend? Gibt es Ausnahmen?

Bei vielen unserer Mandanten konnten wir bisher die Entsendefähigkeit bei 15%, bei 7-8% und zuletzt sogar bei 3% verteidigen. Es kommt auf den konkreten Sachverhalt und auf die Fallkonstellation an. Die gerichtliche Praxis ist hier chaotisch. Auch die einzelnen Geschäftsstellen der ZUS haben eine unterschiedliche Praxis.

Was kostet der entsandte Arbeitnehmer?

Das kann man nicht eindeutig sagen. Die Beantwortung dieser Frage hängt von vielen Fragen ab: Welches Sozialversicherungsrecht ist anwendbar? Welches Lohnsteuerrecht ist anwendbar? Welches Arbeitsrecht ist anwendbar? Wie wird der Arbeitnehmer entsandt? Allgemein kann man sagen, dass bei der Anwendung des deutschen Arbeitsrechts, des polnischen Sozialversicherungsrechts und des polnischen Lohnsteuerrechts der entsandte Arbeitnehmer mindestens 200-300 EUR pro Monat weniger kostet, als wenn er direkt in Deutschland beschäftigt wäre. Bitte beachten Sie, dass die Anwendung des polnischen Sozialversicherungsrechts und des polnischen Lohnsteuerrechts nur unter bestimmten Bedingungen möglich ist.

Welche Rolle spielt hier die Lohnbesteuerung? Die Lohnsteuer trägt ja nur der Arbeitnehmer.

Ja und nein. Normalerweise haben Sie recht. Nur muss man berücksichtigen, dass die entsandten Arbeitnehmer grundsätzlich ein „Nettoversprechen“ von Ihren Arbeitnehmern erwarten. Die Lohnsteuer „trägt“ dann häufig faktisch der Arbeitgeber.

Welches Arbeitsrecht ist auf den Entsendefall anwendbar?

Herr Major konnte bisher die polnische gerichtliche Praxis sowie die Arbeitsinspektion und einen großen Teil der Fachliteratur in Polen von der Auffassung überzeugen, dass in Polen durch polnische Behörden und Gerichte nur polnisches Arbeitsrecht anzuwenden ist. Seit Dezember 2009 haben wir neue europäische Vorschriften der Rom I Verordnung. Diese werden uns die Arbeit sehr erschweren. Für die grenzüberschreitend tätigen Unternehmen bedeuten sie u.a. die Gefahr, dass das polnische Arbeitsgericht das deutsche Arbeitsrecht anwendet. Die Prozessabteilung unserer Kanzlei führt bereits einige Prozesse nach dem neuen Recht. Gewisse Lösungen für die Unternehmen sind vorhanden.

Mit welchen Kontrollen ist bei der Entsendung zu rechnen?

Mit allen möglichen steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen, schwarzarbeitsbezogenen und arbeitsrechtlichen u.a. Kontrollen in Deutschland, sowie mit ähnlichen Kontrollen in Polen. Es ist zu beachten dass die deutschen und polnischen Kontrolleure häufig zusammenarbeiten. Der Austausch von Informationen und von Dokumenten ist an Tagesordnung.

### Beata Pawłowska

- Bis 2008 Beamte bei der Zentrale der Polnischen Sozialversicherungsanstalt, Mitautorin der Verfahrensregeln bei ZUS hinsichtlich der Entsendung. Seit September 2008 Partnerin in der Kanzlei BRIGHTON&WOOD, Warschau, BPawłowska@BrightonWood.net, Leiterin Beratungsbereich grenzüberschreitende Lohnbuchhaltung und Outsourcing. Autorin von über 80 Buch- und sonstigen Publikationen in der Fachpresse zum Thema Arbeitnehmerentsendung ins Ausland.

Kontakt in Französisch, Englisch und Polnisch

Brighton&Wood  
ul. Poznańska 21/48  
PL - 00-685 Warszawa  
Tel.: + 48 22 621 85 16  
Fax: + 48 22 621 98 21  
Email: office@BrightonWood.net  
www.BrightonWood.net

Brighton & Wood is a Member of ATPO - Global Employment Solutions (www.globalemployment.eu)  
- Law-Payroll-Bookkeeping-Risk Management

## Brighton & Wood

We understand the cross border employment

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Louis D. Brandeis  
Associate Justice of the United States Supreme Court



# PFLEGEBRANCHE NACH DEM 1. MAI 2011

## INTERVIEW MIT EWELINA BINIEK



Frau Biniek, welche Änderungen erwarten uns am 1. Mai 2011?

Ewelina Biniek, Geschäftsführerin von Career (www.work4u.pl, director@work4you.pl) dem führenden Dienstleister Südpolens im Bereich Pflege: Bereits jetzt arbeiten in der Bundesrepublik Deutschland über 30000 polnische Pflegekräfte. Die meisten sind illegal tätig. Nur einige Prozent werden legal eingesetzt. Ich hoffe, der 1. Mai 2011 wird das Ende dieser Grauzone bedeuten. Der polnische Arbeitsmarkt im Bereich der Pflege hat großes Potential. Ich schätze, dass sogar bis zu ca. 50 bis 100 Tsd. zusätzliche MitarbeiterInnen bereit sind, in Deutschland in der Pflegebranche tätig zu sein.

Was sehen Sie für große Hürden aus Sicht der polnischen Mitarbeiter und aus Sicht der deutschen Pflegebedürftigen?

Sprachliche Kompetenz und Zuverlässigkeit der Dienstleistungsunternehmen.

Sie sind Geschäftsführerin eines bedeutenden Anbieters in diesem Bereich in Südpolen. Wie gehen Sie mit dem Problem der Sprache um?

Wir besitzen seit 2002 eigene Sprachschule, die ausschließlich Sprachkurse (Deutsch, Englisch, Französisch und Niederländisch) für die Pflegebranche und für den gesamten medizinischen Bereich anbietet. Jeder Mitarbeiter, der von uns ins Ausland entsandt wird, kann mit dem Patienten und mit dem Pflegebedürftigen sehr gut kommunizieren. Unsere Sprachschule ist auch für andere Unternehmen tätig, die Personal ins Ausland entsenden. In der Pflegebranche ist die sprachliche Kompetenz von grundsätzlicher Bedeutung. Wir sind sehr stolz darauf, eigene Sprachprogramme für den medizinischen Bereich entwickelt zu haben.

Auf dem Markt spricht man häufig über das Problem der Entsendeunfähigkeit vieler Dienstleister im Pflegebereich.

In der Tat kommt es häufig vor, dass die entsandten Mitarbeiter keine Arbeitsverträge haben, dass kein Sozialversicherungsschutz existiert, dass die E101/A-1-Formulare nicht

vorhanden sind oder gefälscht werden. Viele Dienstleister sind auch im Inland gar nicht oder nur gering tätig und sind daher nicht entsendefähig. Aus Sicht der Unternehmen ist die Entsendefähigkeit in der Tat das größte Problem. Die neuen Vorschriften, die seit Mai 2010 gelten, verschärfen die Lage in enormer Weise.

Was bedeutet der 1. Mai 2011 für die polnischen Dienstleistungsunternehmen?

Wir werden neben der 24-Stunden-Betreuung zunehmend auch für Pflegeheime, Krankenhäuser und Pflegedienste tätig sein. Der Markt wird für uns größer werden. Wir werden vor neuen Herausforderungen stehen. Wir legen Gewicht auf die individuelle Betreuung unserer Kunden. Unsere Kunden sind keine abstrakten Nummern. Unsere Kunden sind Menschen. Und als solche werden sie persönlich betreut. Das gerade wird sich bei uns mit dem 1. Mai 2011 bestimmt nicht ändern, auch wenn wir wachsen werden.

Sind polnische Unternehmen an der Kooperation mit deutschen Partnern interessiert?

Wir arbeiten gern mit deutschen Partnern zusammen. Bereits jetzt haben wir gute Erfahrungen in diesem Bereich. Wir suchen immer nach neuen seriösen deutschen Agenten, Pflegediensten, Pflegeheimen, Krankenhäusern und anderen Kooperationspartnern. Unsere Firma wird dieses Jahr ca. 60% im Vergleich zum Vorjahr wachsen. Unseren Erfolg teilen wir gern mit den deutschen Partnern. Wir zahlen bereits jetzt sehr attraktive Provisionen und beteiligen unsere Kooperationspartner an unserem Erfolg.

Was soll ein gutes Dienstleistungsunternehmen den pflegebedürftigen Kunden geben?

Erstens: die Sicherheit, dass die Dienstleistung persönlich und mit dem Herzen erbracht wird. Zweitens: die Sicherheit, dass die Pflegekraft zufrieden ist, arbeitsrechtlich und sozialversicherungsrechtlich geschützt ist. Drittens: Schnelligkeit. Der Pflegebedürftige kann nicht

warten. Ab der „Bestellung“ der Dienstleistung bis zum Tätigwerden der Pflegekraft darf

man nicht lange warten. Auch auf den eventuellen Pflegekräftewechsel kann man nicht lange warten. Wir sind sehr stolz, dass wir eines der wenigen Dienstleistungsunternehmen sind, die allen Pflegekräften den Arbeitsvertrag anbieten. Scheinselbstständigkeit gibt es bei uns genauso nicht wie zivilrechtliche Verträge. Alle Pflegekräfte unterliegen bei uns dem Schutz des Arbeitsrechts und dem des Sozialversicherungsrechts. Alle besitzen eine gültige E101-A1. Unsere Firma wird regelmäßig durch die Behörden geprüft. Wir werden ständig durch die im Entsendebereich führende Kanzlei betreut und auch regelmäßig Audits unterworfen. Von unseren Kunden und auch von unseren deutschen Kooperationspartnern haben wir zahlreiche Referenzen. Wir besitzen Polens größte Datenbank mit über 30.000 entsendewilligen Pflegekräften, die uns erlaubt, die Entsendungen schnellstens durchzuführen.

Seit Sommer 2010 gibt es in Deutschland neue Vorschriften in der Pflegebranche. Was bedeuten diese für polnische Unternehmen?

Die meisten Unternehmen wissen nichts von den neuen Rechtsvorschriften. Polnische Unternehmen müssen diese Vorschriften einhalten. Neue Vorschriften machen den Einsatz von deutschen Pflegekräften unattraktiver. Vor allem im Niedriglohnssektor. Wir freuen uns sehr, dass zunehmend deutsche Pflegekräfte von polnischen Dienstleistungsunternehmen ersetzt werden. Der deutsche Kunde bekommt freundliche Betreuung. Der deutsche Agent bekommt von uns eine lohnende Provision und auch für uns bleibt etwas übrig. Wir haben sehr für neue Vorschriften plädiert.

Frau Biniek, ich danke Ihnen sehr für das Gespräch.

**Career**  
PERFECT SOLUTION INVESTMENT

Career Investment  
Work Abroad & High School & Study Abroad  
ul. Sławkowska 23/3a, 31-001 Kraków  
tel.: +48 12 633 92 70, +48 12 345 50 19  
director@work4u.pl  
www.pracujazgranica.eu

### 24-Stunden-Betreuung und Pflege

Legaler Einsatz von Pflegekräften - Anstellungsvertrag, Sozialversicherungsschutz, E101-A1  
Pflegekräfte mit guten und kommunikativen Deutschkenntnissen - eigene Sprachschule  
individuell verhandelbare Preise für Dienstleistungen attraktive Provisionen für Agenten, Pflegedienste und sonst. Kooperationspartner sofortige Entsendung - keine langen Wartezeiten die größte Pflegekräfte-Datenbank in Polen

## PERSÖNLICHE UND ZUVERLÄSSIGE BETREUUNG ALS ERFOLGSMODELL

### INTERVIEW MIT PAULINA SZYMAŃSKA

Redaktion Entsendung: Home & Care Sp.j. ist seit 2004 in Westeuropa tätig. Was macht Ihr Geschäft so erfolgreich?

Frau Paulina Szymańska, Geschäftsführerin der Home & Care Sp.j. (hac@homeandcare.eu): jeder Kunde wird sowohl durch unsere Mitarbeiter vor Ort als auch durch das Team am Sitz der Gesellschaft in Polen persönlich betreut. Unsere Agenten, mit denen wir in Deutschland zusammenarbeiten (i.d.R. deutsche Pflegeagenturen) werden stets ordentlich für ihre Arbeit vergütet.

Was bringt für Ihr Unternehmen der 1.1.2011?

Wir werden nach dem 1.1.2011 die Dienstleistungen im Bereich der Gebäudereinigung erbringen. Die Gesellschaften aus unserer Gruppe haben bereits i.H. auf den 1.5.2011 Bauaufträge geschlossen. Unser Kerngeschäft Pflege wird auf die stationäre Pflege erweitert. Wir verfügen über eine umfangreiche Datenbank der Migrationswilligen KrankenpflegerInnen sowie der Mitarbeiter aus dem Bereich Pflege.

Was erwarten Sie von Ihren deutschen Partnern?

Wir suchen z.Z. nach neuen Partnern, den wir die langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie Kundenschutz anbieten können. Wir möchten innerhalb der nächsten 24 Monaten die Mitarbeiterzahl in Deutschland auf eine vierstellige Zahl erhöhen. Dies werden wir mit unseren Partnern vor Ort erreichen.

Die Wirtschaftssituation in Polen verändert sich ständig. Welchen Einfluss hat das auf die Entwicklung der Zeitarbeit?

Wenn man die Entwicklung der Zeitarbeit in Polen beobachtet, kann man Veränderungen in den letzten zwei Jahren bemerken, als Polen von der Wirtschaftskrise betroffen war. Eine der Haupttendenzen ist ein geringerer Wechsel von Zeitarbeitern, wozu wesentlich die Unsicherheit der Beschäftigung und die geringe Zahl der Arbeitsangebote auf dem polnischen Markt beigetragen haben. Die Veränderungen beobachtet man in der Art der Verträge, die abgeschlossen werden und in der Zahl der Arbeitsstunden. Die Wirtschaftskrise hat auch die Zeitarbeitsunternehmen betroffen. Nicht alle Firmen haben überlebt, viele mussten sich reorganisieren und die Zahl ihres Personals reduzieren, wodurch die Anfrage nach unproduktiven Arbeitnehmern gestiegen ist. Die Entwicklung der polnischen Wirtschaft lässt aber optimistisch auf die Zukunft blicken und die Prognosen auf zwei kommende Jahren weisen auf eine für

die Zeitarbeit sehr günstige Wirtschaftssituation hin.

Am 1. Mai 2011 öffnet sich der deutsche Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer aus neuen EU-Mitgliedstaaten. Welche Vorteile bringt das für polnische Arbeitskräfte?

Aus der vollen Dienstleistungsfreiheit werden sowohl polnische Mitarbeiter, als auch Firmen profitieren, die sich mit der Personalbeschaffung beschäftigen. Viele Polen sind immer noch der Meinung, dass die Zeitarbeit bei unseren westlichen Nachbarn nur auf geringqualifiziertes Personal ausgerichtet ist, doch wenn man Arbeitsanzeigen der deutschen Personalvermittlungen beobachtet, stellt man heraus, dass 80% von Ihnen auf Spezialisten und Fachkräfte aus verschiedenen Bereichen zielen. Die Eröffnung des deutschen Marktes ist für polnische Arbeitnehmer von großer Bedeutung. Für die Arbeitslosen wird man eine Arbeit schaffen und den hochqualifizierten Arbeitnehmer bessere Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklung bieten können. Für deutsche Arbeitgeber wird es möglich, Stellen zu besetzen, für die sie bisher kein geeignetes Personal gehabt haben. Aus der erhöhten Arbeitskraft wird auch die deutsche Wirtschaft profitieren, weil sie sich schneller entwickeln wird.

Ihre Firma ist eine von vielen, die Ihre Dienstleistungen auf dem deutschen Markt anbietet. Wodurch unterscheiden Sie sich von Ihrer Konkurrenz?

In Deutschland bieten wir hauptsächlich unsere Dienstleistungen im Bereich der Seniorbetreuung und Krankenpflege an. Aufgrund



des reichen Erfahrungsschatzes unserer Kapitalgruppe setzen wir auf Outsourcing in Bereichen Reinigung von Gebäuden, Wohnsiedlungen, Magazinen, Logistikzentren oder Einkaufszentren. Das Personal wird direkt bei uns beschäftigt, was bedeutet, dass alle Beiträge wie Steuer, Sozialabgaben und Versicherung in Polen im Einklang mit polnischen Vorschriften entrichtet werden. Die Kunden sind Auftraggeber und keine Arbeitgeber, weshalb ihnen die Bürokratie erspart wird. Die gute Organisation unseres Unternehmens trägt dazu bei, dass die Operationskosten niedrig sind und wir unseren Kunden günstige Preise anbieten können. Obwohl wir mit vielen Firmen zusammenarbeiten, betrachten wir jede einzelne individuell. Je nach Bedarf und Anforderungen verwenden wir viel Mühe darauf, geeignetes Personal in Hinsicht auf Berufserfahrung, Ausbildung und Deutschkenntnisse zu finden. Wenn es nötig ist, veranstalten wir für die Bewerber Deutschkurse in Polen. Im Falle, dass der Kunde mit dem polnischen Mitarbeiter unzufrieden ist, bieten wir einen anderen Kandidaten. Wir verfügen über ein sehr großes Kandidatendatenbank in vielen Berufen, besonders aus den Wirtschaftssektoren wie Bau oder Metallindustrie, aber wir sind bereit, Fachkräfte aus fast allen Bereichen zu finden.



Home & Care SP.J.

Ul. Jawornicka 8A/101, 60-161 Poznań

Tel: 797 244 813      Tel: 797 244 814

hac@homeandcare.eu



# SCHIEDSGERICHT BEI POLNISCHER ARBEITGEBERKAMMER IN WARSCHAU

([WWW.IPP.ORG.PL/SAIPP](http://WWW.IPP.ORG.PL/SAIPP))

Auch für kleine und mittelständische Unternehmen erfordern die fortschreitende Globalisierung und die Internationalisierung des Rechtsverkehrs zunehmend effektivere Streitbeilegungsmechanismen. Die Vereinbarung eines ausländischen Gerichtsstands bei grenzüberschreitenden Verträgen birgt vielfach ein nicht unerhebliches Risiko.

Eine Schiedsgerichtsvereinbarung bietet hingegen für beide Vertragsparteien eine zeit- und kostensparende Lösung von komplexen internationalen Streitigkeiten und vermeidet langwierige und teure Gerichtsverfahren in einer fremden Rechtsordnung.

Die Vorteile eines Schiedsgerichtsverfahrens liegen auf der Hand:

- Die Streitbeilegung durch ein Schiedsgericht führt für die Parteien zu einer verbindlichen und abschließenden Entscheidung.
- Ein Schiedsspruch kann - wie das Urteil eines staatlichen Gerichts - gegen die unterliegende Partei vollstreckt werden. Denn ein Schiedsspruch ist ein anerkannter Vollstreckungstitel.
- Das Schiedsgerichtsverfahren ist zudem als einstufiges Verfahren kürzer, ein langwieriger Instanzenzug entfällt.
- Bei der Anerkennung und Vollstreckung eines ausländischen Schiedsspruches in Deutschland ist ein Schuldner jedoch nicht völlig schutzlos. In engen Grenzen kann die Anerkennung eines ausländischen Schiedsspruches im Rahmen des Anerkennungsverfahrens auch verweigert werden. Etwaige Gegenforderungen können zudem noch im Rahmen des deutschen Vollstreckungsverfahrens geltend gemacht werden.
- Mit Abschluss einer Schiedsvereinbarung wird ein künftiger Rechtsstreit den staatlichen Gerichten zunächst entzogen. Damit wird auch verhindert, dass man in verschiedenen Rechtsordnungen im Zweifel mehrere Prozesse führen muss. Denn zumindest in Europa ist die Beachtung einer anderweitigen Rechtshängigkeit durch die EuGVVO und internationale Abkommen (Brüsseler und Lugano-Übereinkommen) gesichert und das Risiko von Parallelprozessen in mehreren Rechtsordnungen über denselben Streitgegenstand gebannt.
- Ein weiterer großer Vorteil des Schiedsverfahrens liegt in seiner Vertraulichkeit und Nichtöffentlichkeit. Sensible Rechts- und Wirtschaftsfragen können abgeschirmt vor der sonst bestehenden Gerichtsöffentlichkeit diskret verhandelt werden.

- Eine praxisnahe und kompetente Verhandlung wird zudem durch die Bestellung von ausgewiesenen Branchenexperten und Rechtsexperten gewährleistet.
- Auch die Wahl einer bestimmten Schiedsordnung und einer für beide Parteien akzeptablen Verfahrenssprache sorgt für „Waffengleichheit“ im Schiedsverfahren. Denn oft sind gerade nationale Gerichte mit Übersetzungen und der Anwendung ausländischen Rechts oder der Anwendung internationaler Abkommen und Handelsbräuche überfordert.

Besondere Sorgfalt ist jedoch bei der Formulierung einer Schiedsabrede geboten. Es sollte klar und unmissverständlich der Schiedsort, die Schiedsgerichtsinstitution und die anwendbare Schiedsordnung vereinbart werden. Bereits hier sollte fachkundiger Rat durch erfahrene Spezialisten eingeholt werden, um böse Überraschungen im Streitfall zu vermeiden.

Empfohlen werden kann folgende Schiedsabrede:

Alle aus oder in Zusammenhang mit diesem Vertrag sich ergebenden Streitigkeiten werden nach der an dem Tag der Einleitung der Schiedsklage gültigen Schiedsgerichtsordnung des Schiedsgerichts bei der Polnischen Arbeitgeberkammer in Warschau entschieden.

All disputes arising out of or in connection with this contract shall be settled by the Court of Arbitration at the Chamber of Polish Employers in Warsaw pursuant to the Rules of this Court binding on the date of filing the statement of claim.

Tous différends découlant du présent contrat ou en relation avec celui-ci seront tranchés par la Cour d'Arbitrage pres de la Chambre des Employeurs Polonaises a Varsovie suivant le Reglement de cette Cour en vigueur a la date de soumission de la demande d'arbitrage.

Wszelkie spory wynikające z niniejszej umowy lub powstające w związku z nią będą rozstrzygane przez Sąd Arbitrażowy przy Izbie Pracodawców Polskich w Warszawie stosownie do Regulaminu tego Sądu obowiązującego w dacie wniesienia pozwu.

Ist ein Schiedsspruch ergangen, so kann dieser anerkannt (Erteilung einer Vollstreckbarkeitsklärung) und vollstreckt werden. Dies kann im Herkunftsland des Unterlegenen oder in einem Staat erfolgen, in welchem sich beispielsweise vollstreckungsfähiges Vermögen

befindet. Im New Yorker UN-Übereinkommen über die Anerkennung- und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche haben sich die Vertragsstaaten verpflichtet, ausländische Schiedssprüche im Inland anzuerkennen. Im deutschen Recht ist dies durch § 1061 ZPO gewährleistet. Die weltweite Verbreitung dieses Abkommens bietet einen im Vergleich zu nationalen Gerichtsurteilen unschlagbaren Vorteil. Denn ein Schiedsspruch kann in nahezu jedem Staat vollstreckt werden. Die Anerkennung scheidet nur dann, wenn einer der im New Yorker UN-Übereinkommen abschließend aufgeführten Gründe vorliegt.

Bei grenzüberschreitenden Verträgen ist die Vereinbarung eines Schiedsgerichts häufig eine lohnende Alternative zu einer - zumindest für eine Partei - nachteiligen Vereinbarung eines nationalen Gerichtsstandes. Die Kosten- und Zeitersparnis, die weltweite Vollstreckbarkeit, die Vertraulichkeit und Sachnähe des Verfahrens sind klare Vorteile. Die Vereinbarung einer Schiedsklausel kann jedoch die anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen, die besonders bei der Formulierung der Abrede wichtig ist.

## Adresse des Schiedsgerichts:

Schiedsgericht bei der Polnischen Arbeitgeberkammer in Warschau

Sąd Arbitrażowy przy Izbie Pracodawców Polskich w Warszawie

PL-00-685 Warszawa

ul. Poznańska 21/48

Tel.: + 48 22 621 85 16

+ 48 510 126 903

Fax: + 48 22 621 98 21

SAIPP@ipp.org.pl

[www.ipp.org.pl/saipp](http://www.ipp.org.pl/saipp)

Präsidentin des Schiedsgerichts bei der Polnischen Arbeitgeberkammer in Warschau: Dr. Joanna Bzdok, [jbdok@ipp.org.pl](mailto:jbdok@ipp.org.pl), Kontakt in Deutsch, Niederländisch, Englisch und Polnisch

Vorsitzender der Rechtsprechungsabteilung: Tomasz Major, [tmajor@ipp.org.pl](mailto:tmajor@ipp.org.pl); Kontakt in Deutsch, Französisch, Englisch und Polnisch

## STEUERLICHE BETRIEBSTÄTTEN POLNISCHER UNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND, IN ÖSTERREICH UND IN DER SCHWEIZ

### ENTSENDUNG POLNISCHER ARBEITNEHMER NACH DEUTSCHLAND, NACH ÖSTERREICH UND IN DIE SCHWEIZ

ZUSAMMENGESTELLT DURCH BRIGHTON&WOOD/WARSCHAU WARSAW@BRIGHTONWOOD.NET

In vielen Fällen unterliegen polnische Unternehmen (auch polnische Gesellschaften mit deutscher Beteiligung) der Besteuerung in der Bundesrepublik Deutschland, in Österreich bzw. in der Schweiz. Dies ist der Fall, wenn in diesen Ländern die sog. Betriebsstätte vorhanden ist. Es ist zu beachten, dass die Betriebsstätte ex lege, d.h. per Gesetz entsteht. In der Praxis wird sie häufig erst durch die Steuerbehörden (häufig rückwirkend) festgestellt.

Die Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung beantworten in ihren Art. 5 die Frage, wann in der Bundesrepublik Deutschland, in der Schweiz oder in Österreich die steuerliche Betriebsstätte entsteht.

In vielen Fällen unterliegen auch polnische Arbeitnehmer der Lohnbesteuerung in der Bundesrepublik Deutschland, in Österreich bzw. in der Schweiz. Dies ist der Fall, wenn in diesen Ländern die sog. Betriebsstätte vorhanden ist und auch dann, wenn die Prüfung der sog. 183-Tage-Regel positiv ausfällt. Es ist zu beachten, dass die Lohnbesteuerung in den genannten Ländern ex lege, d.h. per Gesetz entstehen kann. In der Praxis wird sie häufig erst durch die Steuerbehörden (häufig rückwirkend) festgestellt.

Die Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung beantworten in ihren Art. 15 die Frage, wann in der Bundesrepublik Deutschland, in der Schweiz oder in Österreich die Gehälter polnischer Arbeitnehmer zu versteuern sind.

#### Deutschland

##### Art. 5 Betriebsstätte

(1) Im Sinne dieses Abkommens bedeutet der Ausdruck „Betriebsstätte“ eine feste Geschäftseinrichtung, durch die die Tätigkeit eines Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird.

(2) Der Ausdruck „Betriebsstätte“ umfasst insbesondere:

- a) einen Ort der Leitung,
- b) eine Zweigniederlassung,
- c) eine Geschäftsstelle,
- d) eine Fabrikationsstätte,
- e) eine Werkstätte und
- f) ein Bergwerk, ein Öl- oder Gasvorkommen, einen Steinbruch oder eine andere Stätte der Ausbeutung natürlicher Ressourcen.

(3) Eine Bauausführung oder Montage ist nur dann eine Betriebsstätte, wenn ihre Dauer zwölf Monate überschreitet.

(4) Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels gelten nicht als Betriebsstätten:

- a) Einrichtungen, die ausschließlich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung von Gütern oder Waren des Unternehmens benutzt werden;
- b) Bestände von Gütern oder Waren des Unternehmens, die ausschließlich zur Lagerung, Aus-

stellung oder Auslieferung unterhalten werden;

c) Bestände von Gütern oder Waren des Unternehmens, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten werden, durch ein anderes Unternehmen bearbeitet oder verarbeitet zu werden;

d) eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten wird, für das Unternehmen Güter oder Waren einzukaufen oder Informationen zu beschaffen;

e) eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten wird, für das Unternehmen andere Tätigkeiten auszuüben, die vorbereitender Art sind oder eine Hilfstätigkeit darstellen;

f) eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten wird, mehrere der unter den Buchstaben a bis e genannten Tätigkeiten auszuüben, vorausgesetzt, dass die sich daraus ergebende Gesamttätigkeit der festen Geschäftseinrichtung vorbereitender Art ist oder eine Hilfstätigkeit darstellt.

(5) Ist eine Person, mit Ausnahme eines unabhängigen Vertreters im Sinne des Absatzes 6, für ein Unternehmen tätig und besitzt sie in einem Vertragsstaat die Vollmacht, im Namen des Unternehmens Verträge abzuschließen, und übt sie die Vollmacht dort gewöhnlich aus, so wird das Unternehmen ungeachtet der Absätze 1 und 2 so behandelt, als habe es in diesem Staat für alle von der Person für das Unternehmen ausgeübten Tätigkeiten eine Betriebsstätte, es sei denn, diese Tätigkeiten beschränken sich auf die in Absatz 4 genannten Tätigkeiten, die, würden sie durch eine feste Geschäftseinrichtung ausgeübt, diese Einrichtung nach dem genannten Absatz nicht zu einer Betriebsstätte machen.

(6) Ein Unternehmen wird nicht schon deshalb so behandelt, als habe es eine Betriebsstätte in einem Vertragsstaat, weil es dort seine Tätigkeit durch einen Makler, Kommissionär oder einen anderen unabhängigen Vertreter ausübt, sofern diese Personen im Rahmen ihrer ordentlichen Geschäftstätigkeit handeln.

(7) Allein dadurch, dass eine in einem Vertragsstaat ansässige Gesellschaft eine Gesellschaft beherrscht oder von einer Gesellschaft beherrscht wird, die im anderen Vertragsstaat ansässig ist oder dort (entweder durch eine Betriebsstätte oder auf andere Weise) ihre Tätigkeit ausübt, wird keine der beiden Gesellschaften zur Betriebsstätte der anderen.

##### Art. 15 Unselbständige Arbeit

(1) Vorbehaltlich der Artikel 16, 17, 18 und 19 können Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person aus unselbständiger Arbeit bezieht, nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so können die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat besteuert werden.

(2) Ungeachtet des Absatzes 1 können Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat an-

sässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, nur im erstgenannten Staat besteuert werden, wenn

a) der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten, der während des betreffenden Steuerjahres beginnt oder endet, aufhält und

b) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und

c) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

(3) Die Bestimmungen des Absatzes 2 gelten nicht für Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person, in diesem Absatz „Arbeitnehmer“ genannt, bezieht und die von einem oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Vertragsstaat ansässig ist, wenn diese Arbeit in dem anderen Staat ausgeübt wird und

a) der Arbeitnehmer während seiner Beschäftigung auch Dienstleistungen an eine andere Person als den Arbeitgeber erbringt, die die Art der Ausführung dieser Aufgaben unmittelbar oder mittelbar überwacht, und

b) der Arbeitgeber nicht die Verantwortung oder das Risiko hinsichtlich der Arbeitsergebnisse des Arbeitnehmers trägt.

(4) Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels können Vergütungen für eine an Bord eines Seeschiffs oder Luftfahrzeuges im internationalen Verkehr oder an Bord eines Schiffes im internationalen Verkehr oder an Bord eines Schiffes im Binnenverkehr ausgeübte unselbständige Arbeit in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem sich der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung des Unternehmens befindet.

#### Österreich

##### Art. 5 Betriebsstätte

(1) Im Sinne dieses Abkommens bedeutet der Ausdruck „Betriebsstätte“ eine feste Geschäftseinrichtung, durch die die Tätigkeit eines Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird.

(2) Der Ausdruck „Betriebsstätte“ umfasst insbesondere:

- a) einen Ort der Leitung,
- b) eine Zweigniederlassung,
- c) eine Geschäftsstelle,
- d) eine Fabrikationsstätte,
- e) eine Werkstätte und
- f) ein Bergwerk, ein Öl- oder Gasvorkommen, einen Steinbruch oder eine andere Stätte der Ausbeutung von Bodenschätzen.

(3) Eine Bauausführung oder Montage ist nur dann eine Betriebsstätte, wenn ihre Dauer zwölf Monate überschreitet.

(4) Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels gelten nicht als Betriebsstät-

ten:

- a) Einrichtungen, die ausschließlich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung von Gütern oder Waren des Unternehmens benutzt werden;
- b) Bestände von Gütern oder Waren des Unternehmens, die ausschließlich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung unterhalten werden;
- c) Bestände von Gütern oder Waren des Unternehmens, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten werden, durch ein anderes Unternehmen bearbeitet oder verarbeitet zu werden;
- d) eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten wird, für das Unternehmen Güter oder Waren einzuzukaufen oder Informationen zu beschaffen;
- e) eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten wird, für das Unternehmen andere Tätigkeiten auszuüben, die vorbereitender Art sind oder eine Hilfstätigkeit darstellen;
- f) eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten wird, mehrere der unter lit. a) bis e) genannten Tätigkeiten auszuüben, vorausgesetzt, dass die sich daraus ergebende Gesamttätigkeit der festen Geschäftseinrichtung vorbereitender Art ist oder eine Hilfstätigkeit darstellt.

(5) Ist eine Person — mit Ausnahme eines unabhängigen Vertreters im Sinne des Absatzes 6 — für ein Unternehmen tätig und besitzt sie in einem Vertragsstaat die Vollmacht, im Namen des Unternehmens Verträge abzuschließen, und übt sie die Vollmacht dort gewöhnlich aus, so wird das Unternehmen ungeachtet der Absätze 1 und 2 so behandelt, als habe es in diesem Staat für alle von der Person für das Unternehmen ausgeübten Tätigkeiten eine Betriebstätte, es sei denn, diese Tätigkeiten beschränken sich auf die in Absatz 4 genannten Tätigkeiten, die, würden sie durch eine feste Geschäftseinrichtung ausgeübt, diese Einrichtung nach dem genannten Absatz nicht zu einer Betriebstätte machen.

(6) Ein Unternehmen wird nicht schon deshalb so behandelt, als habe es eine Betriebstätte in einem Vertragsstaat, weil es dort seine Tätigkeit durch einen Makler, Kommissionär oder einen anderen unabhängigen Vertreter ausübt, sofern diese Personen im Rahmen ihrer ordentlichen Geschäftstätigkeit handeln.

(7) Allein dadurch, dass eine in einem Vertragsstaat ansässige Gesellschaft eine Gesellschaft beherrscht oder von einer Gesellschaft beherrscht wird, die im anderen Vertragsstaat ansässig ist oder dort (entweder durch eine Betriebstätte oder auf andere Weise) ihre Tätigkeit ausübt, wird keine der beiden Gesellschaften zur Betriebstätte der anderen.

#### Art. 15 Unselbständige Arbeit

(1) Vorbehaltlich der Artikel 16, 18, 19 und 20 dürfen Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person aus unselbständiger Arbeit bezieht, nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat besteuert werden.

(2) Ungeachtet des Absatzes 1 dürfen Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige

Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, nur im erstgenannten Staat besteuert werden, wenn

- a) der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält und
  - b) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und
  - c) die Vergütungen nicht von einer Betriebstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.
- (3) Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels dürfen Vergütungen für unselbständiges oder Luftfahrzeuges, das im internationalen Verkehr betrieben wird, oder an Bord eines Schiffes, das der Binnenschiffahrt dient, ausgeübt wird, in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem sich der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung des Unternehmens befindet.

#### Schweiz

##### Art. 5 Betriebstätte

(1) Im Sinne dieses Abkommens bedeutet der Ausdruck „Betriebstätte“ eine feste Geschäftseinrichtung, durch die die Tätigkeit eines Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird.

(2) Der Ausdruck „Betriebstätte“ umfasst insbesondere:

- a) einen Ort der Leitung,
  - b) eine Zweigniederlassung,
  - c) eine Geschäftsstelle,
  - d) eine Fabrikationsstätte,
  - e) eine Werkstätte und
  - f) ein Bergwerk, ein oel- oder Gasvorkommen, einen Steinbruch oder eine andere Stätte der Ausbeutung von Bodenschätzen.
- (3) Eine Bauausführung oder Montage ist nur dann eine Betriebstätte, wenn ihre Dauer zwölf Monate überschreitet.

(4) Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels gelten nicht als Betriebstätten:

- a) Einrichtungen, die ausschliesslich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung von Gütern oder Waren des Unternehmens benutzt werden;
- b) Bestände von Gütern oder Waren des Unternehmens, die ausschliesslich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung unterhalten werden;
- c) Bestände von Gütern oder Waren des Unternehmens, die ausschliesslich zu dem Zweck unterhalten werden, durch ein anderes Unternehmen bearbeitet oder verarbeitet zu werden;
- d) eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschliesslich zu dem Zweck unterhalten wird, für das Unternehmen Güter oder Waren einzuzukaufen oder Informationen zu beschaffen;
- e) eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschliesslich zu dem Zweck unterhalten wird, für das Unternehmen zu werben, Informationen zu erteilen, wissenschaftliche Forschung zu betreiben oder ähnliche Tätigkeiten auszuüben, die vorbereitender Art sind oder eine Hilfstätigkeit darstellen;
- f) eine Montage, die von einem Unternehmen eines Vertragsstaat im Zusammenhang mit der von ihm gelieferten Maschinen oder Ausrüstungen im anderen Vertragsstaat durchgeführt wird;

g) eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten wird, mehrere der unter den Buchstaben a bis e genannten Tätigkeiten auszuüben, vorausgesetzt, dass die sich daraus ergebende Gesamttätigkeit der festen Geschäftseinrichtung vorbereitender Art ist oder eine Hilfstätigkeit darstellt.

(5) Ist eine Person — mit Ausnahme eines unabhängigen Vertreters im Sinne des Absatzes 6 — für ein Unternehmen tätig und besitzt sie in einem Vertragsstaat die Vollmacht, im Namen des Unternehmens Verträge abzuschließen, und übt sie die Vollmacht dort gewöhnlich aus, so wird das Unternehmen ungeachtet der Absätze 1 und 2 so behandelt, als habe es in diesem Staat für alle von der Person für das Unternehmen ausgeübten Tätigkeiten eine Betriebstätte, es sei denn, diese Tätigkeiten beschränken sich auf die in Absatz 4 genannten Tätigkeiten, die, würden sie durch eine feste Geschäftseinrichtung ausgeübt, diese Einrichtung nach dem genannten Absatz nicht zu einer Betriebstätte machen.

(6) Ein Unternehmen wird nicht schon deshalb so behandelt, als habe es eine Betriebstätte in einem Vertragsstaat, weil es dort seine Tätigkeit durch einen Makler, Kommissionär oder einen anderen unabhängigen Vertreter ausübt, sofern diese Personen im Rahmen ihrer ordentlichen Geschäftstätigkeit handeln.

(7) Allein dadurch, dass eine in einem Vertragsstaat ansässige Gesellschaft eine Gesellschaft beherrscht oder von einer Gesellschaft beherrscht wird, die im anderen Vertragsstaat ansässig ist oder dort (entweder durch eine Betriebstätte oder auf andere Weise) ihre Tätigkeit ausübt, wird keine der beiden Gesellschaften zur Betriebstätte der anderen.

#### Art. 15 Unselbständige Arbeit

(1) Vorbehaltlich der Artikel 16, 18 und 19 können Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person aus unselbständiger Arbeit bezieht, nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so können die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat besteuert werden.

(2) Ungeachtet des Absatzes 1 können Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, nur im erstgenannten Staat besteuert werden, wenn

- a) der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält, und
- b) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und
- c) die Vergütungen nicht von einer Betriebstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

(3) Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels können Vergütungen für unselbständige Arbeit, die an Bord eines Seeschiffes oder Luftfahrzeuges, das im internationalen Verkehr betrieben wird, oder an Bord eines Schiffes, das der Binnenschiffahrt dient, ausgeübt wird, in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem sich der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung des Unternehmens befindet.

## Lohn- und Lohnnebenkosten bei der Arbeitnehmerentsendung

zusammengestellt von BRIGHTON&WOOD (www.brightonwood.net) auf der Grundlage des Buches von Tomasz Major (Geschäftsführender Partner der BRIGHTON&WOOD, TMajor@brightonwood.net) und Beata Pawłowska (Partnerin der BRIGHTON&WOOD, Warschau, BPawłowska@BrightonWood.net, Leiterin Beratungsbereich grenzüberschreitende Lohnbuchhaltung und Outsourcing): Besteuerung der Entsendung, zweite Auflage, Warschau 2010, ATPO Verlag Warschau (www.ipp.org.pl/publikacje).

### BEITRAGSARTEN

Jeder Arbeitgeber, der in Polen Arbeitnehmer beschäftigt, ist verpflichtet, jeden Monat folgende Beiträge zu berechnen, von Einnahmen des Arbeitnehmers abzuziehen und abzuführen:

- Sozialversicherungsbeiträge, d.h.:

- Altersrentenversicherung,
- Invalidenrentenversicherung,
- Krankengeld
- Unfallversicherung

- Krankenversicherung

- Arbeitsfonds

- Fonds Garantierter Arbeitnehmerleistungen

In Bezug auf die Beiträge für die einzelnen Versicherungsarten gelten die sog. Grundsätze der Mitfinanzierung durch den Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dies ist aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich:

Bezeichnung des Versicherungsrisikos	Finanzierung durch den Arbeitgeber	Finanzierung durch den Arbeitnehmer	Insgesamt
Altersrente	9,76%	9,76%	19,52%
Invalidentrente	4,5%	1,5%	6%
Krankengeld		2,45	2,45%
Unfall	voll		von 0,67% bis 3,33%*
Krankenversicherung		9% (darunter werden 7,57% vom Betrag der fälligen Einkommensteuer abgezogen)**	9%
- Arbeitsfonds	2,45%		2,45%
- Fonds Garantierter Arbeitnehmerleistungen	0,1%		0,1%

\* Die Höhe des Unfallversicherungsbeitrags gestaltet sich individuell für jeden Arbeitgeber, u.a. je nach Unfallhäufigkeit bei der Arbeit im jeweiligen Betrieb und je nach Art der betrieblichen Tätigkeit. Alle Arbeitgeber, die weniger als 9 Personen beschäftigen, zahlen jedoch Beiträge in Höhe von 1,67%.

\*\* Vom Einkommen des Arbeitnehmers wird der Beitragsteil in Höhe von 1,25% (Unterschied) finanziert, wenn jedoch der Arbeitnehmer im Ausland besteuert wird, wird aus diesem Grund der Krankenversicherungsbeitrag in Höhe von 9% abgeführt.

\*\*\* Wird nicht für die Arbeitnehmer entrichtet, die das 50. Lebensjahr beendet haben.

Außer den Versicherungsbeiträgen hat der Arbeitgeber für Arbeitnehmer die Beträge der fälligen Einkommensteuer zu berechnen und abzuführen.

Diese Steuer beträgt 18% der Bemessungsgrundlage vom Einkommen i.H.v. 85 528 PLN. Wird dieser Betrag überschritten, so beläuft sich die fällige Steuer auf 32%.

### ZAHLUNGSFRISTEN

#### FÜR DIE BEITRÄGE UND STEUER

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Beiträge monatlich zu entrichten. Die Beiträge sind bis zum 15. Tag jedes Monats zu zahlen und abzurechnen. Fällt dieser Tag auf einen arbeitsfreien Tag, so verschiebt sich diese Frist auf den nachfolgenden Werktag. Die fällige Steuer ist bis zum 20. Tag jedes Monats abzuführen.

### BEITRAGSBEMESSUNGSGRUNDLAGE

Bei der Berechnung von Beiträgen für die oben genannten Versicherungsarten sind die Einnahmen des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis als Grundlage zu nehmen. Als Einnahmen gelten alle Geldauszahlungen sowie der Geldwert der Naturalleistungen

(z.B.: Unterkunft), insbesondere: Grundvergütung, Vergütung für Überstunden, verschiedene Zulagen, Auszeichnungen, Ausgleichgeld für den nicht genutzten Urlaub, Geldleistungen des Arbeitnehmers sowie der Wert anderer unentgeltlichen bzw. zum Teil entgeltlichen Leistungen. Anders gesagt geht es um die Brutto-Vergütung mit sämtlichen anderen Leistungen, die der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit dem jeweiligen Arbeitgeber erhält.

Die polnische Rechtsprechung sieht für Arbeitnehmer, die zur Arbeitsverrichtung ins Ausland entsandt wurden, eine Art von Ermäßigung bei der Beitragszahlung vor. Dadurch es ist möglich, von der Brutto-Vergütung des Arbeitnehmers den Vergütungsteil abzuziehen, der dem Gleichwert des für Dienststreifen ins Ausland zustehenden Tagesgeldes für jeden Tag des Auslandsaufenthalts entspricht, unter dem Vorbehalt, dass die so festgelegte Monateinnahmen, welche die Beitragsbemessungsgrundlage bilden, die Durchschnittsvergütung nicht unterschreiten dürfen (2011 sind das 3.359 PLN).

Der Krankenversicherungsbeitrag wird dagegen vom Brutto-Betrag, vermindert um den Teil der Beiträge, die vom Arbeitnehmer finanziert werden, abgeführt (wie aus der Tabelle ersichtlich ist, sind das 9,76% + 1,5% + 2,45%, d.h. 13,71%).

Die Beiträge für den Arbeitsfonds und Fonds Garantierter Arbeitnehmerleistungen werden auf der gleichen Grundlage wie die Sozialversicherungsbeiträge bezahlt.

Die Besteuerungsgrundlage für die Einkommensteuer sind die Brutto-Einnahmen abzgl. der vom Arbeitnehmer finanzierten Sozialversicherungsbeiträge (13,71%),

der sog. Werbekosten, die sich auf 11,25 PLN belaufen und des Betrages von 30% des Tagesgeldes für jeden Tag des Auslandsaufenthalts des Arbeitnehmers. Des Weiteren wird der fällige Steuerbetrag um den sog. steuerfreien Betrag (46,33 PLN) vermindert.

Wie die Steuer und Beiträge von der Arbeitnehmervergütung in der Praxis zu berechnen sind, wird an den nachstehenden Beispielen gezeigt:

#### Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer verrichtet den ganzen August die Arbeit in Deutschland. Er bleibt dort den ganzen Monat – 31 Tage. Seine Brutto-Vergütung beläuft sich auf 2.200 Euro (umgerechnet in PLN 8.600 PLN)

Beitragsbemessungsgrundlage:

2.200 Euro brutto – 1.302 Euro (42 Euro Tagesgeld x 30 Tage) = 898 Euro. Nach einem Beispielkurs vom 05.01.2011 sind das 3.510 PLN. Da dieser Betrag die Durchschnittsvergütung überschreitet (diese beträgt 3.359 PLN), sind die Beiträge von den so festgelegten Einnahmen zu berechnen.

Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers:

3.510,22 PLN x 13,71% (d.h. 9,76% + 1,5% + 2,45%) = 481,22 PLN

Krankenversicherungsbeitrag:

3.510 PLN – 481,22 PLN (Beiträge) = 3.028,78 x 9% = 272,59 PLN

3.028,78 x 7,75% = 234,73 PLN (der Betrag, der von der Einkommensteuer abgezogen werden kann)

Einkommensteuer:

Der Brutto-Betrag wird um die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers sowie um 30% des Tagesgeldes (42 Euro x 30% = 12,6 Euro x 31 des Auslandsaufenthalts) = 390,60 Euro = 1.527,05 PLN vermindert.

8.600 PLN (brutto) – 481,22 PLN (Beiträge des Arbeitnehmers) – 1527,05 PLN (30% des Tagesgeldes) = 6.591 PLN – 111,25 PLN (Pauschalkosten) = 6.479,75 PLN x 18% = 1.166,00 PLN – 46,33 PLN (sog. steuerfreier Betrag) = 1.120,25 PLN.

1.120,25 PLN – 234,75 PLN (7,75% des Krankenversicherungsbeitrags) = 885 PLN (fällige Steuer).

Netto-Vergütung des Arbeitnehmers:

8.600 PLN (brutto) – 481,22 (Sozialversicherungsbeiträge) – 272,59 (Krankenversicherung) – 885 (fällige Steuer) = 6.961 PLN, d.h. 1.780 Euro (Netto-Vergütung).

Kosten des Arbeitgebers

(Sozialversicherungsanstalt ZUS)

Beiträge für:

- Altersrente – 342,57 PLN

- Invalidentrente – 157,95 PLN

- Unfall (z.B. 1,67%) – 58,61 PLN

- Arbeitsfonds – 85,99 PLN

- Fonds Garantierter Arbeitnehmerleistungen – 3,5 PLN

Insgesamt: 648,81 PLN, d.h. 165,95 Euro

#### Beispiel 2:

Der Arbeitnehmer verrichtet den ganzen August eine Arbeit in Deutschland. Er bleibt dort den ganzen Monat – 31 Tage. Seine Brutto-Vergütung beläuft sich auf 1.350 Euro (umgerechnet in PLN 5.277 PLN)

Beitragsbemessungsgrundlage:

1.350 Euro – 1.302 Euro (42 Euro Tagesgeld x 31 Tage) = 48 Euro. Nach einem Beispielkurs vom 05.01.2011 sind das 187 PLN. Da dieser Betrag die Durchschnittsvergütung unterschreitet, sind die Beiträge von der Durchschnittsvergütung zu berechnen, d.h. 3.359 PLN

Sozialversicherungsbeiträge:

3.359 x 13,71% (Beiträge des Arbeitnehmers, d.h. 9,76% + 1,5% + 2,45%) = 460,52 PLN

Krankenversicherungsbeitrag:

3.359 PLN - 460,52 PLN = 2898,48 x 9% = 260,86 PLN

2.898,48 x 7,75% = 224,63 PLN (der Betrag, der von der Einkommensteuer abgezogen werden kann)

Steuer:

Der Brutto-Betrag wird um die vom Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers sowie um 30% des Tagesgeldes (42 Euro x 30% = 12,6 Euro x 31 des Auslandsaufenthalts) = 390,60 Euro = 1.527,05 PLN vermindert.

5.277 PLN (brutto) – 460,22 PLN (Beiträge des Arbeitnehmers) – 1527,05 PLN (30% des Tagesgeldes) = 3.289 PLN – 111,25 PLN (Pauschalkosten) = 3.178,48 PLN x 18% = 572,12 PLN – 46,33 PLN (sog. steuerfreier Betrag) = 525,79 PLN.

525,79 PLN – 234,73 PLN (ein Teil des Krankenversicherungsbeitrags) = 391 PLN (fällige Steuer).

Netto-Vergütung des Arbeitnehmers:

5.277 PLN (brutto) – 460,22 PLN (Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers) – 272,59 PLN (Krankenversicherung) – 291 z<sup>2</sup> (fällige Steuer) = 4.253 PLN, d.h. 1.087 Euro (Netto-Vergütung).

Kosten des Arbeitgebers (Sozialversicherungsanstalt ZUS)

Beiträge für:

- Altersrente – 327,83 PLN

- Invalidentrente – 151,15 PLN

- Unfall (z.B. 1,67%) – 56,09 PLN

- Arbeitsfonds – 82,29 PLN

- Fonds Garantierter Arbeitnehmerleistungen – 3,4 PLN

Insgesamt 620,72 PLN, d.h. 158,72 Euro

# DAS POLNISCHE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ

Textübersetzung von Tomasz Major, Geschäftsführender Partner der BRIGHTON&WOOD, [TMajor@brightonwood.net](mailto:TMajor@brightonwood.net)

GESETZ  
vom 9. Juli 2003

über die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern

## Abschnitt I

### Allgemeine Vorschriften

Art. 1. [Anwendungsbereich] Das Gesetz regelt die Grundsätze der Beschäftigung von Zeitarbeitern durch den Arbeitgeber, der ein Zeitarbeitsunternehmen ist, und die Grundsätze der Überlassung dieser Arbeitnehmer und Personen, die keine Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens sind, zur Zeitarbeitsverrichtung zugunsten des Entleihers.

Art. 2. [Erläuterung gesetzlicher Vorschriften] Die im Gesetz verwendeten Bezeichnungen bedeuten:

- 1) Verleiher – Arbeitgeber bzw. ein Rechtsträger, der im Sinne des Arbeitsgesetzbuches kein Arbeitgeber ist, der dem durch das Zeitarbeitsunternehmen überlassenen Arbeitnehmer Aufgaben erteilt und ihre Ausführung kontrolliert.
- 2) Zeitarbeitnehmer – Arbeitnehmer, der durch das Zeitarbeitsunternehmen ausschließlich zur Verrichtung der Zeitarbeit zugunsten und unter Leitung des Entleihers beschäftigt wurde;
- 3) Zeitarbeit – Verrichtung zugunsten des Entleihers, im Zeitraum, der nicht über den im Gesetz genannten Zeitraum hinaus geht, von Aufgaben:
  - a) die saisonweise, temporär, zeitweise anfallen, bzw.
  - b) deren fristgerechte Ausführung durch die vom Entleiher beschäftigten Arbeitnehmer nicht möglich wäre, bzw.
  - c) deren Ausführung zu den Pflichten eines abwesenden, vom Entleiher beschäftigten Arbeitnehmers gehören.

Art. 3. (aufgehoben)

Art. 4. [Arbeitgeber als Entleiher] Der Arbeitgeber kann gegenüber den Arbeitnehmern, die mit ihm im Arbeitsverhältnis stehen, nicht als Entleiher auftreten.

Art. 5. [Anwendung des Arbeitsgesetzbuches] Auf die Angelegenheiten, die mit gesetzlichen Vorschriften und mit Sondervorschriften nicht geregelt wurden, finden in Bezug auf das Zeitarbeitsunternehmen, den Zeitarbeitnehmer und Entleiher die arbeitsrechtlichen Vorschriften, die entsprechend den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer betreffen, unter Berücksichtigung des Art. 6 Anwendung. [Anmerkung: deutsche Übersetzung des Arbeitsgesetzbuches: Buch von Tomasz Major (Geschäftsführender Partner der [BRIGHTON&WOOD, TMajor@brightonwood.net](mailto:TMajor@brightonwood.net)):

Arbeitsgesetzbuch der Republik Polen, dritte Auflage, Warschau 2010, CH Beck Verlag Warschau]

Art. 6. [Keine Anwendung der Vorschriften über die Massenentlassungen und über die Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen] In Bezug auf Zeitarbeitnehmer finden die Vorschriften des Gesetzes vom 13. März 2003 über die besonderen Grundsätze der Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit den Arbeitnehmern aus Gründen, die nicht bei Arbeitnehmern liegen, keine Anwendung.

## Abschnitt II

Grundsätze der Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern und der Überlassung dieser Arbeitnehmer zur Zeitarbeitsleistung

Art. 7. [Zeitarbeitsvertrag] Das Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt Zeitarbeitnehmer aufgrund eines unbefristeten Arbeitsvertrags bzw. eines Arbeitsvertrags für die Dauer einer bestimmten Arbeit.

Art. 8. [verbotene Tätigkeiten] Dem Zeitarbeitnehmer darf die Verrichtung folgender Arbeiten zugunsten des Entleihers nicht anvertraut werden:

- 1) eine besonders gefährliche Arbeit im Sinne der Vorschriften, die auf Art. 237<sup>15</sup> des Arbeitsgesetzbuches basieren;
- 2) eine Arbeit auf der Arbeitsstelle, auf welcher ein Arbeitnehmer des Entleihers beschäftigt ist, wenn dieser Arbeitnehmer an einem Streik teilnimmt;
- 3) auf der Arbeitsstelle, auf welcher innerhalb der letzten 3 Monaten vor der voraussichtlichen Frist der Zeitarbeitsaufnahme durch den Zeitarbeitnehmer, ein Arbeitnehmer des Entleihers beschäftigt war, dessen Arbeitsverhältnis aus den nicht bei Arbeitnehmern liegenden Gründen aufgelöst wurde.

Art. 9. [Vereinbarung zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Entleiher]

1. Zum Zweck der Schließung eines Arbeitsvertrags zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer vereinbart der Entleiher mit diesem Unternehmen schriftlich:
  - 1) die Art der Arbeit, die dem Zeitarbeiter anvertraut werden soll;
  - 2) die Anforderungen bzgl. der für die Verrichtung der anvertrauten Arbeit notwendigen Qualifikationen;
  - 3) den voraussichtlichen Zeitraum der Zeitarbeitsverrichtung;
  - 4) die Höhe der Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers;
  - 5) den Ort der Zeitarbeitsverrichtung.
2. Der Entleiher informiert das Zeitarbeitsunternehmen schriftlich über:
  - 1) die in den beim Entleiher geltenden Vergütungsvorschriften festgelegte Ver-

gütung für die Arbeit, die dem Zeitarbeitnehmer anvertraut werden soll;

- 2) die Bedingungen der Zeitarbeitsverrichtung in Bezug auf Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz.

2a. Der Entleiher stellt dem Zeitarbeitnehmer die Dienstbekleidung und das Schuhwerk sowie die Mittel des persönlichen Schutzes zur Verfügung, stellt Getränke und prophylaktische Mahlzeiten bereit, veranstaltet Schulungen bzgl. der Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz, ermittelt Umstände und Ursachen des Unfalls am Arbeitsplatz, beurteilt das Berufsrisiko und informiert über dieses Risiko.

2b. Auf die Art und Fristen der Schulungen im Bereich von Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz finden die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches entsprechend Anwendung.

3. Vor der Schließung des Arbeitsvertrags zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer vereinbaren das Zeitarbeitsunternehmen und der Entleiher schriftlich:

- 1) den Umfang der Informationen über den Verlauf der Zeitarbeit, welche die Höhe der Arbeitsvergütung des Zeitarbeitnehmers beeinflussen, sowie die Art und Frist der Übergabe dieser Informationen an das Zeitarbeitsunternehmen zum Zweck der richtigen Berechnung der Arbeitsvergütung für diesen Arbeitnehmer;
- 2) den Umfang der vom Entleiher zu übernehmenden Arbeitgeberpflichten in Bezug auf die Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz, die von den unter Abs. 2a bestimmten Pflichten abweichen;
- 3) den Umfang der vom Entleiher zu übernehmenden Pflicht bzgl. der Auszahlung der Forderung zur Deckung der Aufwendungen für Dienststreifen.

Art. 10. [Erholungsurlaub]

1. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Entleiher können vereinbaren, dass der Zeitarbeitnehmer den Erholungsurlaub im Zeitraum der Zeitarbeitsverrichtung zugunsten des Entleihers ganz oder zum Teil nutzt, und vereinbaren gleichzeitig die Art und Weise der Urlaubserteilung.
2. Wenn der Zeitraum der Arbeitsverrichtung für einen Entleiher 6 Monate oder mehr umfasst, ist der Entleiher verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer in dieser Zeit die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs zu ermöglichen und ihm zu der mit diesem Arbeitnehmer vereinbarten Frist eine arbeitsfreie Zeit in der diesem Arbeitnehmer zustehenden Höhe zu gewähren.

Art. 11. [Informationspflicht]

Das Zeitarbeitsunternehmen teilt die im Art. 9 und 10 genannten Vereinbarungen der Person mit, der die Zeitarbeitsverrichtung anvertraut wird, bevor mit ihr der Arbeitsvertrag geschlossen wird.

>>>



Art. 12. [Verbot der Übernahme des Zeitarbeitnehmers durch den Entleiher]

Die Vereinbarung zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Entleiher der Bedingung, dass der Zeitarbeitnehmer nach der Beendigung der Zeitarbeitsverrichtung durch den Entleiher nicht eingestellt wird, ist ungültig.

Art. 13. [Inhalt des Zeitarbeitsvertrages]

1. Der zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer geschlossene Arbeitsvertrag soll die Vertragsparteien, die Vertragsart und den Tag der Vertragschließung bestimmen sowie den Entleiher und den vereinbarten Zeitraum der Zeitarbeitsverrichtung zu seinem Gunsten, wie auch die Bedingungen der Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers im Zeitraum der Arbeitsverrichtung zugunsten des Entleihers benennen, insbesondere:

- 1) die im Art. 9 Abs. 1 Punkt 1, 4 und 5 genannten Bedingungen;
- 2) die Arbeitsvergütung sowie die Frist und Art der Vergütungszahlung durch das Zeitarbeitsunternehmen.

2. Im befristeten Arbeitsvertrag können die Parteien eine Möglichkeit der vorzeitigen Vertragsauflösung durch jede Partei vorsehen:

- 1) mit dreiwöchiger Kündigungsfrist, wenn der Arbeitsvertrag für nicht länger als 2 Wochen geschlossen wurde;
- 2) mit einwöchiger Kündigungsfrist, wenn der Arbeitsvertrag für länger als 2 Wochen geschlossen wurde;

3. Auf den mit einem Zeitarbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag findet der Art. 177 § 3 des polnischen Arbeitsgesetzbuches keine Anwendung.

4. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen. Wenn der Arbeitsvertrag nicht schriftlich geschlossen wurde, hat das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer die Art des geschlossenen Arbeitsvertrags und seine Bedingungen spätestens am zweiten Tag der Zeitarbeitsverrichtung schriftlich zu bestätigen.

Art. 14. [Pflichten des Entleihers]

1. Der Entleiher erfüllt Pflichten und genießt Rechte, die dem Arbeitgeber zustehen, in den Rahmen, die zur Arbeitsorganisation des Zeitarbeitnehmers notwendig sind.

2. Der Entleiher:

- 1) ist verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer sichere und hygienische Bedingungen am Zeitarbeitsplatz zu gewährleisten;
- 2) führt ein Register der Arbeitszeiten des Zeitarbeitnehmers im Rahmen und unter Bedingungen, die gegenüber den Arbeitnehmern gelten;
- 3) darf in Bezug auf einen Zeitarbeitnehmer die Vorschrift aus Art. 42 § 4 des Arbeitsgesetzbuches nicht anwenden und ihm die Arbeit zugunsten und unter Leitung eines anderen Rechtsträgers nicht

verrichten lassen.

Art. 15. [Gleichbehandlung]

1. Der Zeitarbeitnehmer darf im Zeitraum der Arbeitsverrichtung für den Entleiher im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und andere Beschäftigungsbedingungen nicht weniger vorteilhaft als die durch diesen Entleiher auf derselben bzw. ähnlichen Arbeitsstelle beschäftigten Arbeitnehmer behandelt werden.

2. Im Hinblick auf den Zugang zu der vom Entleiher organisierten Schulung zum Zweck der Erhöhung von Berufsqualifikationen gilt die Vorschrift aus Abs. 1 nicht für einen Zeitarbeitnehmer, der die Arbeit zugunsten des Entleihers kürzer als 6 Wochen lang verrichtet.

Art. 16. [Anspruch des Zeitarbeitnehmers bei der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes]

1. Hat der Entleiher gegenüber einem Zeitarbeitnehmer den Gleichbehandlungsgrundsatz im Hinblick auf die im Art. 15 genannten Bedingungen verletzt, so steht diesem Zeitarbeitnehmer das Recht zu, vom Zeitarbeitsunternehmen einen Schadenersatz in der Höhe, die in den Vorschriften des Zivilgesetzbuches bzgl. des dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber wegen des Verstoßes gegen den Grundsatz der Arbeitnehmergleichbehandlung bei der Beschäftigung zustehenden Schadenersatzes genannt wurde, geltend zu machen.

2. Das Zeitarbeitsunternehmen ist berechtigt, vom Entleiher die Rückerstattung des Schadenersatzwertes, der dem Zeitarbeitnehmer ausbezahlt wurde, geltend zu machen.

Art. 17. [Urlaub]

1. Dem Zeitarbeitnehmer steht ein Erholungsurlaub in Höhe von zwei Tagen für jeden Monat, in dem er zur Verfügung eines Entleihers oder mehrerer Entleiher steht, zu; der Urlaub steht nicht für den Zeitraum zu, in dem der Arbeitnehmer den Erholungsurlaub aufgrund der Sondervorschriften beim vorherigen Arbeitgeber genutzt hat.

2. Der Erholungsurlaub wird dem Zeitarbeitnehmer in den Tagen erteilt, die für ihn Arbeitstage wären, wenn er diesen Urlaub nicht in Anspruch genommen hätte. In dem im Art. 10 Abs. 2 genannten Fall finden in Bezug auf den Zeitarbeitnehmer die Vorschriften aus Art. 167<sup>2</sup> des polnischen Arbeitsgesetzbuches Anwendung.

3. Wird der Zeitarbeitnehmer den Erholungsurlaub im Zeitraum der Zeitarbeitsverrichtung nicht nutzen, so hat das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer den Ausgleich für diesen Urlaub oder dessen ungenutzten Teil in Geld auszuzahlen.

4. Die Vergütung für einen Tag des Erholungsurlaubs bzw. der Geldausgleich für einen Tag diesen Urlaubs wird festgelegt, indem die vom Zeitarbeitnehmer im Zeitraum der Zeitarbeitsverrichtung erhaltene Vergütung durch die Anzahl der Arbeitstage für welche diese Vergütung zustand, geteilt wird.

Art. 18. [Beendigung des Zeitarbeitsvertrages]

1. Der mit einem Zeitarbeitnehmer geschlossene Arbeitsvertrag wird nach Ablauf des zwischen den Parteien vereinbarten Zeitraumes der Zeitarbeitsverrichtung zugunsten eines Entleihers unter Berücksichtigung des Art. 13 Abs. 2 aufgelöst.

2. Der Entleiher, der auf die Arbeitsverrichtung durch den Zeitarbeitnehmer vor dem Ablauf des mit dem Zeitarbeitsunternehmen vereinbarten Zeitraumes der Zeitarbeitsverrichtung verzichten will, teilt dem Zeitarbeitsunternehmen schriftlich die voraussichtliche Frist der Beendigung der Zeitarbeitsverrichtung durch den Zeitarbeitnehmer mit, wenn möglich unter Einhaltung der für die Arbeitsvertragsparteien geltenden Kündigungsfrist.

3. Verrichtet der Zeitarbeitnehmer die Arbeit für den Entleiher aufgrund ungerechtfertigter Nichterscheins am Arbeitsplatz bzw. aufgrund der Verweigerung nicht, so hat der Entleiher dem Zeitarbeitsunternehmen die Frist und die Umstände, unter welchen der Zeitarbeitnehmer die Arbeit niedergelegt hat, unverzüglich mitzuteilen.

Art. 18a. [Arbeitszeugnis]

1. Das Zeitarbeitsunternehmen erstellt für den Zeitarbeitnehmer ein Arbeitszeugnis zu dem gesamten beendeten Beschäftigungszeitraum in diesem Unternehmen aufgrund von weiteren Arbeitsverträgen, die im Zeitraum von weniger als 12 Folge-monaten aufgenommen wurden.

2. Das Arbeitszeugnis wird vor Ablauf der unter Abs. 1. genannten Frist ausgehändigt. Wenn jedoch der vor Ablauf von 12 Folge-monaten geschlossene Vertrag nach dieser Frist aufgelöst bzw. beendet wird, so wird das Arbeitszeugnis am Tag der Auflösung bzw. Beendigung dieses Arbeitsvertrags ausgehändigt.

3. Ist die Aushändigung des Arbeitszeugnisses in den im Abs. 2 genannten Fristen nicht möglich, hat das Zeitarbeitsunternehmen spätestens innerhalb von 7 Folgetagen das Arbeitszeugnis dem Zeitarbeitnehmer bzw. der von ihm schriftlich zur Entgegennahme des Zeugnisses bevollmächtigten Person zu übersenden bzw. zuzustellen.

Art. 18b. [Auflösung des Vertrages auf Antrag des Entleihers]

1. Der Zeitarbeitnehmer kann jederzeit die Aushändigung des Arbeitszeugnisses durch das Zeitarbeitsunternehmen in Zusammenhang mit der Auflösung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses anfordern.

2. Das Arbeitszeugnis bezieht sich auf den Beschäftigungszeitraum aufgrund jedes weiteren Arbeitsvertrags bzw. aufgrund des gesamten Beschäftigungszeitraums im Rahmen der nacheinander folgenden Arbeitsverträge.

3. Das Arbeitszeugnis wird innerhalb von 7 Tagen vom Tag seiner Anforderung ausgehändigt, und wenn seine Aushändigung zu dieser Frist nicht möglich ist, so hat das Zeitarbeitsunternehmen spätestens innerhalb von weiteren 7 Tagen das Arbeitszeugnis dem Zeitarbeitnehmer bzw. der von ihm zur Entgegennahme des Arbeitszeugnisses bevollmächtigten Person zu übersenden bzw. zuzustellen.

## Art. 19. [Schadensersatz]

1. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, den dem Entleiher durch den Zeitarbeitnehmer bei der Zeitarbeitsverrichtung hinzugefügten Schaden wieder gutzumachen – nach den Grundsätzen und in den Rahmen, die für den Zeitarbeitnehmer gemäß den Vorschriften über die materielle Haftung der Arbeitnehmer gelten.
2. Das Zeitarbeitsunternehmen ist berechtigt, vom Zeitarbeitnehmer die Rückerstattung des Schadenersatzwertes, der dem Entleiher ausgezahlt wurde, geltend zu machen.

## Art. 20. [zeitliche Beschränkung der Arbeitnehmerüberlassung]

1. Im Zeitraum von 36 Folgemonaten kann das den Zeitarbeitnehmer beschäftigende Zeitarbeitsunternehmen diesen Arbeitnehmer zur Zeitarbeitsverrichtung zugunsten eines Entleihers im Zeitraum von insgesamt höchstens 18 Monaten überlassen.
2. Wenn der Zeitarbeitnehmer ununterbrochen zugunsten eines Entleihers eine Zeitarbeit verrichtet, welche die Aufgaben eines abwesenden, vom Entleiher beschäftigten Arbeitnehmers umfasst, so darf der Zeitraum der Zeitarbeitsverrichtung nicht über 36 Monate hinaus gehen.
3. Nach dem unter Abs. 2 genannten Zeitraum der Zeitarbeitsverrichtung zugunsten eines Entleihers kann der Zeitarbeitnehmer erneut zur Zeitarbeitsverrichtung bei diesem Entleiher erst nach Ablauf von 36 Monaten überlassen werden.

## Art. 21. [keine Anwendung der Vorschrift des Arbeitsgesetzbuches über mehrere nacheinander folgende befristete Arbeitsverträge]

Auf die befristeten Arbeitsverträge zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeiter findet Art. 25<sup>1</sup> des polnischen Arbeitsgesetzbuches keine Anwendung [Anmerkung: Art. 25<sup>1</sup> des polnischen Arbeitsgesetzbuches lautet: Der Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages wird in seinen Rechtsfolgen dem Abschluss eines Arbeitsvertrages auf unbestimmte Zeit gleichgesetzt, wenn die Parteien zuvor zwei aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben und zwischen der Auflösung des vorherigen Vertrages und dem Abschluss des nachfolgenden Vertrages nicht mehr als ein Monat vergangen ist. Quelle: deutsche Übersetzung des Arbeitsgesetzbuches: Buch von Tomasz Major (Geschäftsführender Partner der BRIGHTON&WOOD, [TMajor@brightonwood.net](mailto:TMajor@brightonwood.net)): Arbeitsgesetzbuch der Republik Polen, dritte Auflage, Warschau 2010, CH Beck Verlag Warschau].

## Art. 22. [Nutzung der Sozialeinrichtungen des Entleihers]

Der Zeitarbeitnehmer ist berechtigt, im Zeitraum der Zeitarbeitsverrichtung für den Entleiher die Sozialeinrichtungen des Entleihers nach den für die durch diesen Entleiher beschäftigten Grundsätzen in Anspruch zu nehmen.

## Art. 23. [Mitteilungspflicht]

1. Der Entleiher ist verpflichtet, die Absicht, einen Zeitarbeitnehmer zu beschäftigen, den repräsentativen Gewerkschaften im Sinne des Art. 241<sup>25a</sup> des Arbeitsgesetzbuches mitzuteilen. Der Entleiher, der einen Zeitarbeitnehmer für länger als 6 Monate beschäftigen will, ist verpflichtet, Handlungen zum Zweck der Abstimmung dieses Vorhabens mit den repräsentativen Gewerkschaften zu unternehmen.
2. Der Entleiher ist verpflichtet, den im Abs. 1 genannten Gewerkschaften die im Art. 9 Abs. 1 erwähnten Informationen zu übermitteln. Der Entleiher und die repräsentativen Gewerkschaften können einen breiteren Umfang der Informationen vereinbaren, die diesen Gewerkschaften zu übermitteln sind.
3. Der Entleiher ist verpflichtet, die Zeitarbeitnehmer auf die bei diesem Arbeitnehmer übliche Art und Weise über die freien Arbeitsplätze, die er belegen will, zu informieren.

## Art. 24. [gerichtliche Zuständigkeit]

Die Ansprüche des Zeitarbeitnehmers werden vom für den Sitz des Zeitarbeitsunternehmens, bei dem er beschäftigt wird, zuständigen Arbeitsgericht entschieden.

## Art. 25. [Vertrag]

Die im Gesetz nicht geregelten Rechte und Pflichten des Entleihers und des Zeitarbeitsunternehmens werden in dem zwischen ihnen geschlossenen Vertrag festgelegt.

## Abschnitt III

Überlassung zur Zeitarbeit von Personen, die keine Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens sind

## Art. 26. [zivilrechtliche Verträge]

1. Auf Personen im Alter von 16 bis 18 Jahren, die Schüler sind und zur Zeitarbeitsverrichtung aufgrund eines zivilrechtlichen Vertrags überlassen wurden, finden die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches bzgl. der Beschäftigung von Minderjährigen zu anderen Zwecken als Berufsvorbereitung entsprechend Anwendung.
2. Auf die zur Zeitarbeit aufgrund eines zivilrechtlichen Vertrags überlassenen Personen finden die Vorschriften der Art. 8, 9 Abs. 1 und Art. 23 entsprechend Anwendung.

[Anmerkung von Beata Pawłowska, Partner in der BRIGHTON&WOOD, Warschau, [BPawlowska@BrightonWood.net](mailto:BPawlowska@BrightonWood.net)], Leiterin Beratungsbereich grenzüberschreitende Lohnbuchhaltung und Outsourcing: in Polen ist es zulässig und in der polnischen Praxis der Arbeitnehmerüberlassung sehr verbreitet, dass mit Zeitarbeitnehmern keine Zeitarbeitsverträge, sondern zivilrechtliche Verträge (Werkvertrag oder zivilrechtlicher Auftrag – entspricht etwa dem Geschäftsbesorgungsvertrag) geschlossen werden. Diese sind wegen der wesentlich niedrigeren Sozialabgaben und wegen der Nichtan-

wendung der vielen Vorschriften des Arbeitsrechts sehr populär. Diese Vorschrift öffnet die Tür für die Anwendung solcher Verträge].

## Abschnitt IV

## Strafvorschriften

## Art. 27. [Geldbußen]

1. Wer als Entleiher oder in seinem Namen Handelnder dem Zeitarbeitnehmer keine sicheren und hygienischen Arbeitsbedingungen am Ort der Zeitarbeitsverrichtung gewährleistet oder den Arbeitsplatz des Zeitarbeitnehmers nicht mit Maschinen und anderen technischen Anlagen, welche die Anforderungen der Konformitätsbewertung erfüllen, ausstattet, gegen den kann eine Geldbuße verhängt werden.
2. Dieselbe Geldbuße kann verhängt werden gegen den, wer als Entleiher bzw. in seinem Namen Handelnder den mit dem Zeitarbeitsunternehmen schriftlich vereinbarten Arbeitgeberpflichten nicht nachkommt, darunter:
  - 1) dem Zeitarbeitnehmer keine Bekleidung und kein Schuhwerk sowie keine Mittel des persönlichen Schutzes zur Verfügung stellt;
  - 2) dem Zeitarbeitnehmer keine Getränke und prophylaktische Mahlzeiten bereit stellt;
  - 3) keine Schulung des Zeitarbeitnehmers in Bezug auf die Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz vor seiner Arbeitsaufnahme und keine zyklische Schulung sichert;
  - 4) die Umstände und Ursachen des Arbeitsunfalls, den der Zeitarbeitnehmer erlitten hat, auf die vorgesehene Art und Weise nicht ermittelt;
  - 5) den Zeitarbeitnehmer über das mit der verrichteten Arbeit verbundene Berufsrisiko und über die Gefahrschutzgrundsätze nicht informiert;
  - 6) sonstige Pflichten, die mit dem Zeitarbeitsunternehmen vereinbart wurden und mit der Zeitarbeitsverrichtung durch den Zeitarbeitnehmer verbunden sind, nicht erfüllt.

## Art. 28. [Arbeitsinspekteur]

In den Sachen bzgl. der im Art. 27 genannten Vergehen wird aufgrund des vom Arbeitsinspekteur gestellten Antrags gemäß den Vorschriften des Gesetzbuches über das Verfahren in den Sachen bzgl. Vergehen entschieden.

## Abschnitt V

## Die Angleichungs- und Schlussvorschriften

(...)

Art. 33. [Inkrafttreten] Das Gesetz tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.



## POLNISCHE ARBEITGEBERKAMMER

Die Polnische Arbeitgeberkammer ist ein Arbeitgeberverband, der aufgrund der Vorschriften des Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Arbeitgeberorganisationen tätig ist.

Die Polnische Arbeitgeberkammer ist im Landesgerichtsregister im Register der Vereine, sonstiger sozialer und beruflicher Organisationen, Stiftungen und öffentlicher Gesundheitsschutzanstalten unter der Nr. 0000176568 eingetragen. Die Polnische Arbeitgeberkammer verfügt über eine Steuernummer (NIP): 5252283359 und eine europäische Steuernummer: PL 5252283359. Bank Zachodni WBK führt das Konto der Kammer in PLN: 4210901056000000101670421 und in EUR 3710901056000000112330714.

### Die Entstehungsgeschichte der IPP und die Tätigkeitsbeschreibung der IPP

Die Polnische Arbeitgeberkammer entstand im Sommer 2003 aus Initiative von Firmen, welche Arbeitnehmer nach Deutschland entsendet haben. Nach dem polnischen EU-Beitritt im Mai 2004 hat die Polnische Arbeitgeberkammer ihre Tätigkeit auf andere Länder der Europäischen Union sowie auf Länder, die der EU nicht angehören, erweitert.

Die Polnische Arbeitgeberkammer ([www.ipp.org.pl](http://www.ipp.org.pl)) vereinigt polnische Unternehmer - Exporteure, die ihre Dienstleistungen auf dem Gebiet der Europäischen Union erbringen. Darunter befinden sich zahlreiche Zeitarbeitsunternehmen, welche den ausländischen Vertragspartnern die polnischen Leiharbeiter überlassen. Die Polnische Arbeitgeberkammer überwacht den Dienstleistungsmarkt in der EU und unterstützt Firmen, die grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringen, u.a. durch Informationserteilung. Immer mehr ausländischer Zeitarbeitsunternehmen und ausländischer Industrieunternehmen werden Mitglieder der IPP.

Die Polnische Arbeitgeberkammer ist seit 2006 ununterbrochen die größte polnische Organisation für die Firmen, die im Bereich von grenzüberschreitender Arbeitnehmerbeschäftigung tätig sind. Im Jahr 2009 wurden die Leistungen und die Unterstützung der Kammer von über 1000 Firmen, welche die Arbeitnehmer ins Ausland entsenden, in Anspruch genommen.

Die Polnische Arbeitgeberkammer ist 2004 der größten europäischen Konföderation der Arbeitgeberverbände, CEA-PME, beigetreten.

Die Polnische Arbeitgeberkammer ist eine apolitische Organisation, die im In- und Ausland wie auch in den EU-Institutionen die Unterstützung der Parlamentarier aus verschiedenen politischen Fraktionen und der Lobbyisten genießt.

Seit 2010 ist bei der Kammer das Ständige Schiedsgericht ([www.ipp.org.pl/saipp](http://www.ipp.org.pl/saipp)) tätig, das in den Streitigkeiten zwischen den Firmen entscheidet. Es ist eine Alternative zu den langen und kostspieligen Prozessen vor öffentlichen Gerichten.

Das durch die Polnische Arbeitgeberkammer ins Leben gerufene Institut für Grenzüberschreitende Beschäftigung ([www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl)) ist eine Einrichtung für Wissenschaft und Forschung, die sich mit juristischen, steuerlichen, versicherungstechnischen und sozialen Aspekten der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerbeschäftigung interdisziplinär befasst. Die im Institut realisierte Forschung ist bahnbrechend und in vielen Bereichen polenweit einmalig. Vom Institut werden Gutachten für Gerichtsverfahren im In- und Ausland - in Auftrag von öffentlichen Gerichten, Parteien und Bevollmächtigten der Gerichtsstreitigkeiten erstellt.

Der Sitz der Polnischen Arbeitgeberkammer ist Warschau. In acht europäischen Ländern hat die Kammer ständige Vertretungen, die für Kontakte mit Behörden der Länder, in denen die IPP-Mitglieder tätig sind, sowie mit ausländischen Partnerorganisationen zuständig sind.

### Leitung der IPP

#### Anna Krasucka

– Generaldirektorin der IPP, [Anna.Krasucka@ipp.org.pl](mailto:Anna.Krasucka@ipp.org.pl). Anna Krasucka ist für die Arbeit des Vorstandsbüros der IPP und für die Landestätigkeit der IPP zuständig.

#### Jerzy Golbik

– Vorsitzender des Unternehmensrates bei der IPP, [JGolbik@ipp.org.pl](mailto:JGolbik@ipp.org.pl). Jerzy Golbik ist Vorsitzender des Beratungsorgans beim IPP-Vorstand, zusammen mit dem Vorstandsvorsitzenden der IPP Tomasz Major leitet er die Außenpolitik des Verbandes.

#### Dr Joanna Bzdok

– Vorsitzende des Wissenschaftsrates bei der IPP, Direktorin des Institutes für Grenzüberschreitende Beschäftigung, [JBzdok@ipp.org.pl](mailto:JBzdok@ipp.org.pl). Dr. Joanna Bzdok koordiniert die Zusammenarbeit mit ausländischen Institutionen in Bezug auf die Informationsaustausch über die im Ausland geltenden Regelungen, sie überwacht die ausländischen IPP-Büros.

#### Tomasz Major

– Vorstandsvorsitzender der IPP, [TMajor@ipp.org.pl](mailto:TMajor@ipp.org.pl). Tomasz Major ist für die IPP-Politik gegenüber den polnischen und ausländischen Behörden zuständig, er vertritt IPP bei den Kontakten zu den ausländischen Partnern.

#### Kontakt:

Izba Pracodawców Polskich  
– POLNISCHE  
ARBEITGEBERKAMMER

PL-00-685 Warszawa  
ul. Poznańska 21/48

Tel.: + 48 22 621 85 16  
Fax: + 48 22 621 98 21

[ipp@ipp.org.pl](mailto:ipp@ipp.org.pl)  
[www.ipp.org.pl](http://www.ipp.org.pl)  
[zarzad@ipp.org.pl](mailto:zarzad@ipp.org.pl)

#### Auslandsbüros der IPP:

- München
- Düsseldorf
- Lugano
- Zürich
- Bukarest
- Chervivtsi
- Lviv
- Sofia

# Auslandsbüros der Polnischen Arbeitgeberkammer

## Informationsbüro in Deutschland (München)



Machtlfinger Str. 26-20G.  
81-379 München  
Deutschland  
tel./fax.: +49 - 15 129 000 657  
e-Mail: munchen@ipp.org.pl  
www.ipp.org.pl/munich

Büroleiter: Paweł Kawecki  
Mobile: +49 0151 29 000 657  
pkawecki@ipp.org.pl

## Informationsbüro in Deutschland (Düsseldorf)



Prinz-Georg-Str. 91  
40479 Düsseldorf  
Deutschland  
tel./fax.: +49 211 449 73 50  
e-Mail: duesseldorf@ipp.org.pl  
www.ipp.org.pl/duesseldorf

Büroleiter: Marcin Lubański  
mlubanski@ipp.org.pl

## Informationsbüro in der Schweiz (Lugano)



Via Carlo Maderno 10  
CH6900 Lugano  
Schweiz  
tel./fax.: +41 919212152  
e-Mail: lugano@ipp.org.pl  
www.ipp.org.pl/lugano

Büroleiterin: Julija Ivanova  
jivanova@ipp.org.pl

## Informationsbüro in der Schweiz (Zürich)



Badenerstrasse 760  
CH8048 Zürich  
Schweiz  
tel./fax.: +41 438117247  
e-Mail: zurich@ipp.org.pl  
www.ipp.org.pl/zurich

Büroleiter: Jacek Gremlik  
jgremlik@ipp.org.pl

## Informationsbüro in Rumänien (Bukarest)



Floreasca Plaza Building  
169A Calea Floreasca, Entrance A, 4th  
Floor, Office 2020  
1 st District Bukarest  
Rumänien  
tel./fax: +40 318602172  
e-mail: bucharest@ipp.org.pl  
www.ipp.org.pl/bucharest

Büroleiterin: Mariana Gamazeliuc  
mgamazeliuc@ipp.org.pl

## Informationsbüro in Bulgarien (Sofia)



ul. Tri Ushi 8  
1301 Sofia  
Bulgarien  
tel./fax.: 359 878 127 102  
e-Mail: sofia@ipp.org.pl  
www.ipp.org.pl/sofia

Büroleiterin: Ana Ruseva  
aruseva@ipp.org.pl

## Informationsbüro in der Ukraine (Chernivtsi)



vul. O. Kobylanskoi, 11,  
58-000 Chernivtsi  
Ukraine.  
tel./fax. +38 0372585983  
e-Mail: chernivtsi@ipp.org.pl  
www.ipp.org.pl/chernivtsi

Büroleiterin: Natalia Belichuk  
nbelichuk@ipp.org.pl

## Informationsbüro in der Ukraine (Lviv)



vul. Rutkovycha, 2/7, m.  
79-001 Lviv  
Ukraine.  
tel./fax.: +38 032 275 11 72  
e-Mail: lviv@ipp.org.pl  
www.ipp.org.pl/lviv

Büroleiter: Mykola Buchatsky  
mbuchatsky@ipp.org.pl



## Personnel International

Zürich - Düsseldorf - Warszawa - Sofia - Bucharest - Lviv - München

Personnel International ist durch die rasante Entwicklung eine der größten Firmen, die sich auf den grenzüberschreitenden Personal- und Dienstleistungsbereich spezialisiert hat. Bereits im Jahr 2010 beschäftigten wir über 3000 Mitarbeiter, sowohl in Polen als auch im Ausland (Deutschland, Tschechien, Belgien, Spanien, Schweiz, Frankreich, Bulgarien, Ukraine, Rumänien).

Durch die stetige Weiterentwicklung unseres Leistungsangebotes, bieten wir weit mehr, als nur das klassische Personalleasing, wobei die Grundidee des größtmöglichen Einsatzes für unsere Kunden, immer an erster Stelle stehen wird. Die Tatsache, dass der Grossteil von Mitarbeitern über Jahre hinweg mit uns verbunden bleibt, erfüllt uns mit Stolz und zeigt uns auch auf, dass wir auch hier die Umsetzung beherrschen.

In unserer Datenbank haben wir Mitarbeiter, die auf die verschiedensten Bereiche spezialisiert sind:

- Lagerarbeiter
- Gabelstaplerfahrer
- Fahrer
- Elektriker
- Facharbeiter (Schweißer, Schlosser, CNC Fräser / Dreher, Bagger- und Laderfahrer, Konstruktionsmonteure usw.)
- Informatiker (IT, Datenmigration, Programmierer)
- Hotel Branche (Rezeptionistin, Zimmermädchen, Reinigungskraft, Gepäckträger, Hilfskräfte, Kochhilfe, Koch)

### Wir suchen Kooperationspartner in Deutschland, Österreich, und in der Schweiz.

#### Polen:

- Gliwice, ul. Zwycięstwa 52a, tel. (+48) 32 775 18 58 gliwice@personel.com.pl
- Bytom, ul. Krawiecka 2, tel. (+48) 32 282 73 03 bytom@personel.com.pl
- Lublin, ul. Krótka 4, tel. (+48) 81 441 54 09 lublin@personel.com.pl
- Częstochowa, ul. Dekabrystów 41, tel. (+48) 34 366 45 13 czestochowa@personel.com.pl
- Tomaszów Mazowiecki, ul. Św. Antoniego 13, tel. (+48) 44 61 81 061 tomaszow@personel.com.pl
- Warszawa-Błonie, ul. Sienkiewicza 3, tel. (+48) 22 379 17 32 blonie@personel.com.pl

#### Schweiz:

- Lugano, Via Carlo Maderno 10, 3th, tel. (+41) 919212152 lugano@personnel-international.ch
- Zürich, Badenerstrasse 10, tel. (+41) 438117247 zurich@personnel-international.ch

#### Deutschland:

- Dusseldorf, Prinz-Georg-Str. 91, tel. (+49) 2114497350 dusseldorf@personnel-international.com
- München, Machtlfinger Str. 26-20G, tel. (+49) 15129000657 munchen@personnel-international.com

#### Bulgarien:

- Sofia, Tri Ushi 8, (+359) 878 127 102 sofia@personnel-international.com
- Ruse, 12 Nikolaevska str., 5 floor, tel. (+359) 878 127 103 ruse@personnel-international.com

#### Rumänien:

- Bucharest, Floreasca Plaza Building, 169A Calea Floreasca, Office 2020, tel. (+40) 318 602 172 bucharest@personnel-international.com

#### Ukraine:

- Chernivtsi, vul. O. Kobylanskoi 11, tel. (+38) 372585983 chernivtsi@personel.com.pl
- Lviv, vul. Rutkovycha 2/7, tel. (+38) 322751172 lviv@personel.com.pl

[www.personnel-international.com](http://www.personnel-international.com)



**Ihr Partner für Personal  
im Gesundheitswesen**

**Wir suchen Kooperationspartner  
in Deutschland, Österreich  
und in der Schweiz.**

**Unser Angebot:**

## **Medizinisches Personal**

**für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen  
aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Deutschland, Lettland, Litauen  
und Frankreich**

- **Assistenz –und Fachärzte jeder Spezialisierung**
- **Dipl. Krankenpfleger/innen**
- **Physiotherapeuten**
- **Krankenschwester**
- **Altenpflegerin/Alterpfleger**
- **Radiologietechniker**
- **Andere medizinische und soziale Berufe**

**Helvetia Medicum ist ein internationales Unternehmen, welches in der Schweiz, Deutschland und Österreich tätig ist. Wir bieten Ihnen im Bereich Gesundheitsberufe folgende Dienstleistungen an: Personalsuche, Personal-selektion, Personalrekrutierung und Personal-verleih (Outsourcing). Seit 2009 ist die Firma Teil der Personnel-International-Gruppe, eines europäischen Marktführers im Bereich Human Resources.**

### **Unsere Dienstleistungen**

#### **Aktive Personalsuche in der EU**

Wir finden Ihre neuen Mitarbeiter in Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Rumänien, Bulgarien.

Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine Email. Unsere Berater besuchen Sie gerne persönlich an Ihrem Firmenstandort.

**Helvetia Medicum**  
Badenerstrasse 760  
CH-8048 Zürich  
Tel.: +41 43 811 72 47  
Fax: +41 43 811 72 49

**Helvetia Medicum**  
Hermann-Prüser-Str. 4  
D-28237 Bremen  
Tel. +49 421 836 90 93  
Fax +49 421 836 90 94

**Email: [contact@helvetia-hr.com](mailto:contact@helvetia-hr.com)**

**[www.helvetia-hr.ch](http://www.helvetia-hr.ch)**

**[www.helvetia-hr.de](http://www.helvetia-hr.de)**



### **Personalauswahl**

Die Kandidaten durchlaufen bei uns ein Auswahlverfahren mit Erstinterview, Prüfung der Qualifikationen und Sprachkenntnisse. Auf Kundenwunsch erstellen wir gerne ein psychologischs Profil oder erarbeiten ein Assessment.

### **Einholung von Arbeitsbewilligungen und Berufs-anerkennung**

Wir begleiten und Unterstützen Sie und die Kandidaten bei der Einholung der Arbeitsbewilligung und bei der Erlangung der Diplom- und Berufs-anerkennung.

### **Anreise und Relocation Support**

Um den Bedürfnissen unserer Kunden bestmöglich gerecht zu werden, ist es für uns selbstverständlich, dass wir die Anreise von Kandidaten zum Interview organisieren und finanzieren. Damit die Integration und somit die Zufriedenheit des Mitarbeitenden längerfristig gewährleistet sind, stehen wir Ihnen gern auch nach der Anstellung zur Verfügung.

### **Zeitarbeit & Outsourcing**

Sie suchen Mitarbeiter für einen Projekteinsatz, für einen kurzfristigen Einsatz, oder Sie möchten einen Teil Ihres Personals outsourcen? Auch hier können wir Ihnen geeignetes Personal und Dienstleistungen zur Verfügung stellen.

## GESELLSCHAFTSGRÜNDUNG IN POLEN

### UNTERNEHMENS- UND BETEILIGUNGSFORMEN IN POLEN FÜR AUSLÄNDISCHE STAATSBÜRGER UND FÜR AUSLÄNDISCHE GESELLSCHAFTEN:

- gewerbetreibende natürliche Person
- GbR
- OHG
- KG
- KGaA
- GmbH
- GmbH&Co.KG
- AG
- Darüber hinaus: polnische Zweigniederlassung eines deutschen Unternehmens

Alle o.g. Unternehmensformen können endsendefähig werden.

Gründungszeit ab 7 Tagen (bis zu einem Monat).

Gründungskosten GmbH: ab ca. 500 EUR.

Die empfohlene Rechtsform für die Zwecke der Arbeitnehmerentsendung: GmbH und GmbH&Co.KG

Die GmbH:

Die Errichtung der GmbH dient der Verwirklichung jedes gesetzlich zulässigen Zweckes und kann durch eine oder mehrere Personen errichtet werden. Die Gesellschafter haften nicht gegenüber Gesellschaftergläubiger mit ihrem Privatvermögen. Die Geschäftsführer haften gegenüber Gesellschaftergläubiger mit ihrem Privatvermögen. Sie können sich dennoch unter bestimmten Bedingungen exkulpieren. Die minimale Höhe des Stammkapitals beträgt

derzeit 5.000 zł. (ca. 1.250 €). Die Auswahl der Firma (Name) ist frei, muss aber die Bezeichnung GmbH enthalten. Falls nichts anderes vereinbart wurde, sind die Rechte und Pflichten der Gesellschafter gleich. Die Vorteile können Stimmrechte oder das Recht zur Dividende betreffen. Der Gesellschafter ist berechtigt am Jahresüberschuss teilzunehmen. Die Dividende wird verhältnismäßig zu den Einlagen der Gesellschafter ausgezahlt. Die Stammeinlagen kann man verkaufen oder erwerben. Diese Tätigkeiten können jedoch von Zustimmung der Gesellschaft abhängig gemacht werden. Die Geschäftsführung führt die Geschäfte und repräsentiert die Gesellschaft. Zum Geschäftsführer/zu den Mitgliedern der Geschäftsführung können die Gesellschafter oder andere Personen durch Gesellschafterversammlung berufen werden. Die Geschäftsführer können alle Handlungen des gewöhnlichen Betriebes der Gesellschaft selbständig erledigen. Jeder Gesellschafter ist zur Kontrolle über die Geschäftsführung berechtigt. Die Gesellschafterversammlungen können ordentlich oder außerordentlich einberufen werden. Die Gesellschafterversammlung erteilt am Ende des Abrechnungsjahres den Mitgliedern der Gesellschaftsorgane sowohl die Entlastung mit, als auch den Beschluss über die Gewinnverteilung. Die Stimmzahlen berechnen sich i.d.R. nach dem nominalen Wert der Einlage.

Die GmbH&Co.KG:

Ihr Zweck ist der Betrieb eines Gewerbes unter eigener Firma, wobei die Haftung von min-

destens einem der Gesellschafter gegenüber den Gesellschaftergläubiger uneingeschränkt ist (persönlich haftender Gesellschafter, Komplementär) und von mindestens einem der Gesellschafter beschränkt ist (Kommanditist). Die Firma der Gesellschaft soll den Namen von mindestens einem persönlich haftenden Gesellschafter und Bezeichnung „Kommanditgesellschaft“ enthalten. Die Namen der Kommanditisten sind in der Firma nicht enthalten. St dies der Fall, so haftet der Kommanditist mit. Der Gesellschaftsvertrag erfordert einer notariellen Beurkundung. Der Kommanditist haftet bis zur Höhe seiner Einlage. Nur persönlich haftende Gesellschafter haben die Repräsentationsrechte. Auch eine GmbH kann Komplementär einer KG sein. Der Kommanditist braucht dazu eine Vollmacht. Die Kommanditisten sind keinem Wettbewerbsverbot unterworfen. Jedoch kann der Gesellschaftsvertrag anderes bestimmen. Der Anteil am Gewinn ist proportional zur Höhe der geleisteten Einlage und der Anteil am Verlust in Höhe der gemeldeten Einlage. Weder das Mindestgründungskapital noch die Mindesteinlage sind hier vorgeschrieben.

Vorbereitet durch:

Die Kanzlei Brighton & Wood  
ul. Poznańska 21/48  
PL - 00-685 Warszawa  
Tel.: + 48 22 621 85 16  
Fax: + 48 22 621 98 21  
Email: Warsaw@BrightonWood.net  
www.BrightonWood.net

Fragen und Beratung in Deutsch:  
Tomasz Major  
Geschäftsführender Partner  
Brighton & Wood



Ihr Büro in Polen

Das Start-up-Programm von GlobalEmployment.eu

Konzentrieren Sie sich auf das Geschäft, und überlassen Sie uns Ihre betrieblichen und administrativen Anforderungen!

Wir wissen, dass die Raumbelastungskosten einen der größten Einzelposten in Ihrer Gewinn- und Verlustrechnung ausmacht. Jetzt erhalten Sie dabei Hilfe von GlobalEmployment.eu. Unser Angebot an innovativen Arbeitsplatzlösungen ermöglicht Ihnen eine flexible Anpassung von Arbeitsraum an Ihr sich änderndes Geschäft. Und diese Flexibilität spart Ihnen sogar bares Geld, da Sie nur für den tatsächlich genutzten Raum zahlen.

Dazu gehören:

- eine Geschäftsadresse in bester Lage in Warschau, Krakau oder in Oppeln
- lokales Business Center mit professionellen Mitarbeitern zu Ihrer Unterstützung
- Telefondienst und Anrufmanagement
- Konferenzräume
- Networking-Möglichkeiten mit Unternehmen vor Ort

Darüber hinaus bieten wir Ihnen an:

- Buchhaltung
- Lohnbuchhaltung
- Entsendebescheinigungen A-1
- Rekrutierung
- Gesellschaftsgründung
- Vorratsgesellschaften
- Entsendefähige Gesellschaften

Kontakt:  
Beata Pawłowska  
Partner  
ATPO sp. z o.o.

ul. Poznańska 21/48  
PL - 00-685 Warszawa  
Tel.: + 48 22 621 85 16

Fax: + 48 22 621 98 21  
BPawłowska@atpo.pl  
Mobile: + 48 506 477 912  
www.GlobalEmployment.eu

# MODERNE DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN: VON DEM BRÜCKENBAU ÜBER DIE GRENZÜBERSCHRE- ITENDE ZEITARBEIT BIS HIN IN DIE PFLEGE UND EIGENE KURHÄUSER

## INTERVIEW MIT LESZEK MADEJKA

Redaktion Entsendung: Herr Madejka, was hat Brückenbau, Tiefbau, grenzüberschreitende Zeitarbeit und die Pflege gemeinsam?

Leszek Madejka, Geschäftsführer der spb-besko sp.k.: Seit nahezu zwanzig Jahren Beschäftigen die Gesellschaften aus unserer Gruppe die Mitarbeiter in vielen Ländern der EU.

Wie werden die Dienstleistungen erbracht? Sind Sie ein Zeitarbeitsunternehmen?

In unserer Gruppe haben wir Bauunternehmen, die umfassendes Maschinenpark haben und die z.B. die Größten Tunnels und Brücken Europas bauen. Wir haben aber auch andere Dienstleistungsgesellschaften, u.a. Zeitarbeitsunternehmen mit Arbeitnehmerüberlassungszulassung in fast allen Ländern Europas. Wie und in welcher Form wir in dem jeweiligen Land agieren, entscheiden unsere Juristen. Wir agieren den Wünschen unserer Kunden entsprechend. Wir beachten auch die rechtlichen

Rahmenbedingungen vor Ort. Je nach Bedarf und Möglichkeit werden die Werk-, sonstige Dienstleistungsverträge oder aber die Arbeitnehmerüberlassungsverträge realisiert.

Was besonderes bietet Ihr Unternehmen für Pflegebedürftige an?

Viele polnische Dienstleister haben gutes Fachpersonal. Viele verfügen über große Mitarbeiterdatenbanken. Viele bieten perfektes Service an. All dies ist es einfach, anzubieten. Kaum jemand verfügt allerdings in Polen über die Infrastruktur. Wir tun es. Wir haben ein eigenes Kurhotel in Südost Polen. Dort verbringen seit Jahren mehrere deutsche Rentner ihren Kururlaub. In Zusammenarbeit mit einigen Pflegebetrieben bieten wir die Pflege vor Ort in Deutschland an, verbunden mit Kuraufenthalten in Polen.

Was ändert sich für Sie nach dem 1.5.2011 an?



Deutschland und Österreich sind für uns, vor allem im Bereich Bau und Pflege, keine Tabus mehr. In diesen Ländern werden Zeitarbeitsunternehmen aus unserer Gruppe die Dienstleistungen anbieten.

Sie haben den Sitz sind in einem der ärmsten Regionen Polens ...

Ja, das stimmt, hohe Arbeitslosenquote, viele arbeitswillige Menschen. Wir arbeiten eng mit Arbeitsämtern vor Ort zusammen. Unsere Kunden aus Westeuropa wissen das zu schätzen. Innerhalb einer kurzen Zeit ab der Bestellung, sind unsere qualifizierten Mitarbeiter in Deutschland, Dänemark, im nördlichen Skandinavien, in Österreich im Einsatz.

- Zuverlässige Seniorenbetreuung in den eigenen vier Wänden- Rund um die Uhr
- Preiswerte Kuraufenthalte für Senioren mit professioneller Betreuung im eigenen Kurhotel im berühmten Kurort in Polen - [www.straszny-dwor.pl](http://www.straszny-dwor.pl)
- Krankenpflege



# ZEITARBEITSUNTERNEHMEN

**SPB Sp. Z O.O.**

Spółka komandytowa  
38-524 Besko, ul. Podkarpacka 5  
Steuernummer: 684-24-83-634

TEL: +48 503 062 960

WWW.SPB-BESKO.PL

MAIL: INFO@SPB-BESKO.PL

## Brighton & Wood

*We understand the cross border employment*

Die Kanzlei Brighton&Wood ist eine hochprofessionelle Nischenkanzlei, die sich ausschließlich mit der grenzüberschreitenden Mitarbeiterentsendung und dem internationalen Personaleinsatz beschäftigt.

Zu den Mandanten gehören u.a. führende Unternehmen, die das Personal grenzüberschreitend einsetzen, darunter:

- Namhafter börsennotierter Elektrofilterhersteller – ständig leading advisor, u.a. Projekte in D, NL, BG, TR
- Namhafter Elektrizitätswerkhersteller – Grundsatzberatung BG, RO,
- Namhafter Haushaltsgerätehersteller – Beratung Entsendungen, D, I,
- Namhafter Automobilzulieferer - Beratung Entsendungen, D, UA,
- Namhafter Nähfadenhersteller - Beratung Entsendungen, Managementverträge, D, UA,
- Namhaftes Bauunternehmen – ständige Grundsatzberatung Entsendungen – D, A, F, NL, B, SE, FIN, NOR
- Großer europäischer Möbelhersteller: Managementverträge, cross border employment
- Namhaftes Bauunternehmen (Isolation) – ständige Grundsatzberatung Entsendungen – D, A, F, NL, B, SE, FIN, NOR, CH
- Namhafter Schiffshersteller - Beratung Entsendungen, Nor, D, Fin,
- Namhafter Telekommunikationsdienstleister – Beratung Managementverträge
- Namhafter Hafenanlagenhersteller - Beratung Entsendungen, D
- Namhafter Industriekonzern – ständige Beratung cross border employment, D, A, CH, RO, B, NL, F
- Sechs führende international tätige Pharmakonzerne: Managementverträge, cross border employment
- Führender europäischer Hersteller der Tore und Türen: cross border employment
- Führender Telekommunikationshersteller: Managementverträge, cross border employment
- über 70 Zeitarbeitsunternehmen – ständige Beratung, cross border employment, ständige Grundsatzberatung Entsendungen

Unsere Prozessanwälte führen jährlich über 750 Rechtsstreitigkeiten im Bereich cross border employment.

Durch über 200 Buch und sonstige Publikationen beeinflussen wir die Rechtsprechung und die behördliche Praxis in Polen. Für unsere Mandanten bieten wir die Beratungsdienstleistungen in: Deutsch, Englisch, Französisch, Niederländisch und Polnisch.

Herr Tomasz Major ([www.major.tm.pl](http://www.major.tm.pl), [tmajor@brightonwood.net](mailto:tmajor@brightonwood.net)) ist geschäftsführender Partner der Kanzlei Brighton&Wood. Er ist persönlich für die elitäre Gruppe unserer ständigen Mandanten tätig.

Alle fachlichen Mitarbeiter der Kanzlei Brighton&Wood werden sorgfältig ausgewählt. Es sind nie Berufseinsteiger. Die meisten von Ihnen haben entweder langjährige behördliche Erfahrung oder Erfahrung in anderen international tätigen Kanzleien und Beratungsunternehmen.

**TOMASZ MAJOR**  
MANAGING PARTNER

**BRIGHTON & WOOD**  
UL. POZNAŃSKA 21/48, PL - 00-685 WARSZAWA  
TEL.: + 48 22 621 85 16, FAX: + 48 22 621 98 21  
[TMAJOR@BRIGHTONWOOD.NET](mailto:TMAJOR@BRIGHTONWOOD.NET)  
MOBILE: + 48 510 126 903

[WWW.BRIGHTONWOOD.NET](http://WWW.BRIGHTONWOOD.NET)