

Leitfaden zur Entsendung in die Baubranche

Polen



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Leitfaden zur Entsendung in die Baubranche

Polen



Co-funded by
the European Union

Einleitung

Wichtiger Hinweis und Ziele des Leitfadens

Dieser Leitfaden enthält ausführliche Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen und Verfahren im Bausektor, einschließlich derjenigen im Zusammenhang mit Entsendungen.

Erstellt im Rahmen des von der EU finanzierten Projekts Post-meet (Nr. 101140103), wurde er als Teil einer Publikationsreihe veröffentlicht, die sich mit Bulgarien, Italien, Polen, Slowenien und Spanien befasst.

Das Projekt Post-meet hat zum Ziel, die Verfügbarkeit von Informationen über Entsendungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verbessern und auf diese Weise die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu unterstützen. Es unterstützt außerdem die Partnerorganisationen bei der Verbesserung ihrer Kommunikationskanäle. Weitere Informationen über das Projekt finden Sie auf der Website der Organisationen, die diesen Leitfaden herausgeben.

Dieser Leitfaden enthält keine rechtlich verbindlichen Informationen und ist auch nicht als erschöpfende Informationsquelle über Entsendungen gedacht. Bei der Ausarbeitung der Struktur wurden bereits in öffentlichen Portalen verfügbare Informationen berücksichtigt, insbesondere die Webseite „Your Europe“ zum Thema Entsendung, der praktische Leitfaden der Europäischen Kommission zur Entsendung und die Broschüre „Entsante Arbeitnehmer im Bausektor“ der Europäischen Arbeitsbehörde, die alle im Abschnitt „Nützliche Kontakte und Quellen“ am Ende dieses Dokuments zu finden sind. Ziel war es, die bestehenden offiziellen Informationsquellen zu diesem Thema zu ergänzen und sich auf die nationalen Bestimmungen im Zusammenhang mit Entsendungen im Bausektor zu konzentrieren.

Der Leitfaden ist auf die Standardsituation ausgerichtet, bei der entsante Arbeitnehmer für Zwecke der sozialen Sicherheit im Heimatland versichert bleiben und für bestimmte Angelegenheiten der Gesetzgebung des Aufnahmelandes unterliegen. Wie unten erläutert, gibt es Ausnahmen von diesem Standard, zum Beispiel wenn die Entsendung von langer Dauer ist oder wenn der Arbeitnehmer entsant wird, um eine andere Person zu ersetzen. Es ist außerdem wichtig zu betonen, dass die Gesetzgebung des Aufnahmelandes nur insoweit gilt, wie sie für den Arbeitnehmer günstiger ist. Andernfalls bleibt der Arbeitnehmer den Bestimmungen seines Heimatlandes unterworfen.

Unter Hinweis darauf, dass im Bedarfsfall eine individuelle Beratung empfohlen wird, erinnern wir daran, dass die in diesem Leitfaden genannten Bestimmungen Änderungen unterliegen können, die sich aus Anpassungen der einschlägigen Rechtsquellen sowie aus nationaler und europäischer Rechtsprechung ergeben, was insbesondere die Abgrenzung der nationalen Bestimmungen bei Entsendungen beeinflussen kann.

Vorstellung des Autors des Leitfadens

Die **Gewerkschaft BUDOWLANI** ist die größte Arbeitnehmerorganisation für Beschäftigte im Bausektor sowie in der Baustoff-, Holz – und Möbelindustrie und der Forstwirtschaft in Polen. Sie vertritt auch die Interessen von entsandten Arbeitnehmern in Polen und unterstützt durch die Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften, die der EFBWW angeschlossen sind, polnische Arbeitnehmer, die in andere EU-Länder entsandt werden. Seit vielen Jahren führt sie europäische Projekte im Bereich der wirtschaftlichen Arbeitsmigration und der beruflichen Bildung durch. Sie war Partnerin der CNCE und der Fondazione Brodolini in aufeinanderfolgenden Projekten, die sich mit den Fragen entsandter Arbeitnehmer befassen.

Welcher Mindestlohn gilt in Polen?

In Polen kann der Mindestlohn durch Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und die Regierung im Rahmen des Rates für den sozialen Dialog vereinbart werden. Kommt keine Einigung zustande, so ist gemäß dem Gesetz vom 10. Oktober 2022 des Ministerrats (Gesetzblatt 2020, Pos. 2207) der Betrag vom Ministerrat festzulegen. Der vom Ministerrat festgelegte Mindestlohn und Mindeststundensatz dürfen nicht niedriger sein als der dem Rat für den sozialen Dialog zur Verhandlung vorgeschlagene Betrag. Der Mindestlohn wird für das nächste Kalenderjahr festgelegt, kann jedoch jährlich angepasst werden, wenn sich die Inflationsrate erheblich verändert.

Für das Baugewerbe in Polen gibt es keinen Branchentarifvertrag. Daher gilt der für die gesamte Wirtschaft festgelegte Mindestlohn (wie oben beschrieben). Die Mindestlöhne für bestimmte Tätigkeiten können in Lohn Tabellen höher sein als die in firmeninternen Vereinbarungen festgelegten. Solche Vereinbarungen werden jedoch nur in wenigen Bauunternehmen abgeschlossen.

Der Mindestlohn ist ein Bruttobetrag und gilt für Monatsgehälter bei Vollzeitbeschäftigung (8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche) oder als Mindestbruttobetrag pro Arbeitsstunde im Rahmen bestimmter zivilrechtlicher Verträge (Aufträge). Der Mindestlohn für beide Vertragsarten ist in der oben beschriebenen jährlichen Mindestlohnverordnung festgelegt. Die Art des Arbeitsvertrags ist im Arbeitsgesetzbuch definiert. Zivilrechtliche Verträge unterliegen dem Bürgerlichen Gesetzbuch.

Im Jahr 2024 wurde der Mindestlohn in zwei Stufen angehoben. Ab dem 1. Januar betrug das niedrigste Bruttogehalt 4.242 PLN und ab dem 1. Juli betrug es 4.300 PLN. Im Jahr 2024 wurde auch der Mindeststundensatz für zivilrechtliche Verträge erhöht. Ab dem 1. Januar betrug er 27,70 PLN und ab dem 1. Juli betrug er 28,10 PLN. Im Jahr 2025 beträgt der Bruttomindestlohn 4.666 PLN und der Mindeststundensatz 30,50 PLN brutto. Die Erhöhung des Stundenlohns in zivilrechtlichen Verträgen steht in direktem Zusammenhang mit und ergibt sich aus der Anhebung des Mindestlohns im Arbeitsvertrag. Rechtsgrundlage: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001362>

Entsante Arbeitnehmer haben Anspruch auf das weiter gefasste Konzept der „Vergütung“, das in den folgenden Fragen näher erläutert wird.

Welche weiteren Vergütungsbestandteile gelten für entsandte Arbeitnehmer?

Der Grundsatz in Polen lautet, dass alle für lokale Arbeitnehmer geltenden Vorschriften des Aufnahmelandes (Polen) auch ab dem ersten Arbeitstag für alle entsandten Arbeitnehmer gelten, nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz“.

Ein entsandter Arbeitnehmer hat Anspruch auf alle Vergütungselemente, die durch Gesetz und allgemein verbindliche Tarifverträge festgelegt sind (in Polen nicht anwendbar – im Bausektor gibt es keine solchen Tarifverträge), einschließlich solcher Elemente wie das 13. Gehalt.

Beinhaltet das Gehalt andere Zulagen, die unter besonderen Umständen fällig sind?

Der entsandte Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erstattung der mit der Entsendung verbundenen Reisekosten, einschließlich Unterkunfts – und Verpflegungskosten. Die oben genannten Ausgaben sind dem entsandten Arbeitnehmer unabhängig vom geschuldeten Gehalt zu zahlen oder zu erstatten.

Im Falle einer Dienstreise innerhalb Polens sollte der entsandte Arbeitnehmer die gleichen Leistungen erhalten wie lokale Beschäftigte gemäß den polnischen Vorschriften und den vom Einsatzbetrieb angewandten Regelungen (Verpflegungs – und Unterkunftszulagen, Reisekosten, Unterkunftskosten).

Ein entsandter Arbeitnehmer in Polen hat Anspruch auf die zusätzliche Vergütung für Überstunden, Nacht – und Tagesarbeit, Arbeit an Feiertagen und für Arbeiten unter besonderen Bedingungen. Zuschläge für gefährliche Arbeiten sind ein freiwilliger Bestandteil der Vergütung (außer bei einigen, wie z. B. für Lehrer), aber wenn sie für die gesamte Gruppe von Arbeitnehmern unter denselben Bedingungen gewährt werden, gelten sie auch für entsandte Arbeitnehmer. Ab dem 1. Januar 2024 werden diese Zuschläge nicht mehr in die Berechnung des Mindestlohns einbezogen.

Feiertage in Polen im Jahr 2025:

- 1. Januar (Mittwoch): Neujahrstag
- 6. Januar (Montag): Heilige Drei Könige
- 20. April (Sonntag): Ostern
- 21. April (Montag): Ostermontag
- 1. Mai (Donnerstag): Tag der Arbeit
- 3. Mai (Samstag): Tag der Verfassung
- 8. Juni (Sonntag): Pfingsten
- 19. Juni (Donnerstag): Fronleichnam
- 15. August (Freitag): Mariä Himmelfahrt
- 1. November (Samstag): Allerheiligen
- 11. November (Dienstag): Unabhängigkeitstag
- 25. Dezember (Donnerstag): Erster Weihnachtstag
- 26. Dezember (Freitag): Zweiter Weihnachtstag

Ein Arbeitnehmer, der in Polen beschäftigt ist, hat Anspruch auf einen Zuschlag von 100 % des Lohns für Nachtarbeit, Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen (die laut Arbeitszeitplan des Arbeitnehmers keine Arbeitstage sind). Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Ausgleichsruhetag für Arbeit, die an einem Sonntag oder an einem gesetzlichen Feiertag erbracht wird, wie im Arbeitszeitplan vorgesehen. Sie können auch einen zusätzlichen Ruhetag erhalten, wenn die Überstunden in die Nacht fallen. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschlag von 20 % des Mindestlohns für jede Arbeitsstunde.

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf 50 % des Lohns für Überstunden, die an anderen Tagen als den oben genannten geleistet werden.

Ein Arbeitnehmer darf die vom Arbeitgeber angeordneten Überstunden nicht verweigern, sofern dies gesetzlich vorgesehen ist. Die Zahl der Überstunden, die ein Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr leisten darf, darf 150 Stunden nicht überschreiten.

Gibt es sektorale Fonds, die Urlaubsentgelt oder andere Vergütungsbestandteile abwickeln?

In Polen gibt es keine sektoralen Urlaubsentgeltfonds; der Arbeitgeber zahlt das Urlaubsentgelt. Es gibt auch keine anderen sektoralen Fonds und keine Rechtsgrundlage für deren Einrichtung.

Wo finde ich die aktuellsten und offiziellen Informationen zur geltenden Vergütung?

Informationen über den aktuellen Mindestlohn (2024) sind auf der Website der polnischen Regierung verfügbar: <https://www.gov.pl/web/premier/min-stawka-godzinowa-2024> (Verordnung über den Mindestlohn und den Mindeststundensatz im Jahr 2024) sowie für 2025: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001362>

Für die Bauwirtschaft in Polen gibt es keinen sektoralen, allgemein verbindlichen Tarifvertrag. Die Löhne werden vom Arbeitgeber festgelegt und im Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer vereinbart. Er kann auch in der Betriebsvereinbarung oder in den Tarif – bzw. Vergütungsregelungen des Unternehmens festgelegt werden. Überschreitet die Zahl der Arbeitnehmer 50, muss der Arbeitgeber Vergütungsregelungen erlassen. Liegt die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 20 und 50, ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf Antrag der Betriebsgewerkschaft entsprechende Regelungen einzuführen. Lohn Tabellen und Vergütungsregelungen unterliegen regelmäßigen Verhandlungen mit den Gewerkschaften, die in der Regel einmal jährlich stattfinden. Tarifverhandlungen können z. B. höhere Bezahlung für Überstunden oder zusätzliche/längere bezahlte Pausen umfassen. Um herauszufinden, ob diese Regelungen auch für entsandte Arbeitnehmer gelten, sollten Sie sich an die im Unternehmen tätige Gewerkschaft wenden.

Ein gutes Instrument, um Informationen über die aktuellen (monatlichen) Änderungen der Nettopreise von Dienstleistungen in den grundlegenden Gruppen von Bauarbeiten (auf nationaler und regionaler Ebene) zu erhalten, ist das Portal www.wielkiebudowanie.pl: <https://www.wielkiebudowanie.pl/go.live.php/PL-H80/barometr-cen-w-budownictwie.html>. Es ist jedoch zu beachten, dass das Portal Änderungen bei den Dienstleistungen (nicht bei den Löhnen) meldet, hauptsächlich im Bereich Ausbauarbeiten.

Wie lang sind die maximalen Arbeitszeiten und die Mindestruhezeiten, auf die Arbeitnehmer Anspruch haben?

An jedem Arbeitstag (24 aufeinanderfolgende Stunden ab Arbeitsbeginn laut Dienstplan) hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit.

In jeder Woche hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 35 Stunden ununterbrochene Ruhezeit, die mindestens 11 Stunden tägliche Ruhezeit umfasst.

Die maximale Arbeitszeit in Polen beträgt 8 Stunden pro Tag und durchschnittlich 40 Stunden pro Woche bei einer 5-Tage-Woche in einem Bezugszeitraum von höchstens 4 Monaten. Überstunden sind möglich, aber begrenzt, z. B. 8 Stunden pro Woche und 5 Stunden pro Tag.

Das Arbeitsgesetzbuch sieht Situationen vor, in denen die wöchentliche Ruhezeit verkürzt werden kann (mindestens 24 Stunden müssen verbleiben):

- für Arbeitnehmer, die den Betrieb leiten,
- wenn Rettungsmaßnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit, Eigentum oder Umwelt oder zur Beseitigung eines Unfalls erforderlich sind,
- im Zusammenhang mit dem Übergang eines Arbeitnehmers in eine andere Schicht laut Dienstplan.

Wie beim Jahresurlaub kann ein Arbeitnehmer nicht auf das Recht auf tägliche und wöchentliche Ruhe verzichten.

Informationen über Arbeitszeitnormen und vorgeschriebene Ruhezeiten sind auf der Website der Staatlichen Arbeitsinspektion verfügbar: <https://www.pip.gov.pl/dla-pracownikow/porady-prawne/czas-pracy>.

Wie lang ist der gesetzliche Mindestjahresurlaub?

Nach den Bestimmungen des Arbeitsrechts in Polen (Arbeitsgesetzbuch, 1974 GBl. 1974 Nr. 24, Pos. 141) hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Artikel 154 § 1 des Arbeitsgesetzbuchs besagt, dass:

Die Anzahl der Urlaubstage im Jahr beträgt:

1. 20 Tage – wenn der Arbeitnehmer weniger als 10 Jahre beschäftigt war;
2. 26 Tage – wenn der Arbeitnehmer mindestens 10 Jahre beschäftigt war.

Die Berechnung gilt für die gesamte Zeit der beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers, wie in den Arbeitsverträgen festgelegt, sowie für die angegebenen Ausbildungszeiten (Berufsschule – 3 Jahre, Fachoberschule – 5 Jahre, Bachelor – 8 Jahre).

Der Arbeitgeber hat das Recht, den Arbeitnehmern zusätzliche bezahlte Urlaubstage zu gewähren. Bezahlter Urlaub während des Jahres wird anteilig zur Dauer der Beschäftigung im Jahr berechnet.

Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – welche Akteure sind beteiligt und welche Verantwortlichkeiten bestehen?

Nach Artikel 226 des Arbeitsgesetzbuchs muss der Arbeitgeber die mit der Arbeit verbundenen Risiken beurteilen und dokumentieren, die Arbeitnehmer über die Ergebnisse informieren und sich mit Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretern über die Umsetzung dieser Pflichten beraten. Darüber hinaus verpflichtet § 39 der Verordnung über allgemeine Vorschriften zum Arbeitsschutz die Arbeitgeber, die mit bestimmten Arbeiten verbundenen Risiken zu beurteilen und zu dokumentieren sowie die notwendigen Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. Diese Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber außerdem, Arbeit und Arbeitsplätze so zu organisieren, dass die

Arbeitnehmer vor Unfallgefahren sowie gesundheitsgefährdenden und belastenden Faktoren geschützt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine systematische Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, insbesondere wenn technische oder organisatorische Änderungen erfolgt sind. Die Gefährdungsbeurteilung an Arbeitsplätzen unterliegt der strengen Kontrolle durch die Staatliche Arbeitsinspektion.

Die Verantwortung für die Arbeitssicherheits – und Gesundheitsschutzbedingungen im Unternehmen liegt beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber handelt (in größeren Unternehmen) über den betrieblichen Arbeitsschutzdienst (Fachkräfte für Arbeitssicherheit). In Unternehmen mit Gewerkschaften können Arbeitsschutzbeauftragte der Arbeitnehmerseite (soziale Arbeitsinspektoren) ernannt werden. Bei größeren Bauprojekten überwacht auch der Arbeitsschutzdienst des Generalunternehmers die Tätigkeit der Subunternehmer. In solchen Fällen bestellt der Generalunternehmer einen Koordinator für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die relevanten Verpflichtungen und Arbeitsschutzanforderungen für Subunternehmer sind in den entsprechenden Verträgen enthalten. Entsandte Arbeitnehmer werden vom Arbeitsschutzdienst des Entleiherarbeitgebers und auf größeren Baustellen auch vom Generalunternehmer überwacht (sofern dieser nicht der Entleiher ist).

Nach Polen entsandte Arbeitnehmer müssen vom entsendenden Arbeitgeber im Arbeitsschutz geschult werden, unterliegen aber auch der Arbeitsschutzunterweisung durch den Entleiher. Diese Schulung sollte in der Sprache der entsandten Arbeitnehmer oder mit Beteiligung eines Dolmetschers durchgeführt werden. Persönliche und kollektive Schutzausrüstung wird den entsandten Arbeitnehmern vom Entleiher gemäß den in Polen geltenden Vorschriften bereitgestellt. Die Kontrolle im Bereich Arbeitsschutz (einschließlich der Nutzung von Schutzausrüstung) von nach Polen entsandten Arbeitnehmern erfolgt sowohl durch den Arbeitsschutzdienst des Entleihers als auch durch die Inspektoren der Staatlichen Arbeitsinspektion – in gleichem Umfang wie bei lokalen Arbeitnehmern.

Obwohl der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz im Unternehmen verantwortlich ist, liegt die Aufsicht über den Arbeitsschutz auf der Baustelle beim Bauleiter. Entsandte Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Arbeitsschutzanweisungen ihrer unmittelbaren Vorgesetzten auf der Baustelle (Bauleiter, Vorarbeiter) sowie des benannten Arbeitsschutzdienstes (Sicherheitsbeauftragte, Koordinatoren) zu befolgen.

Entsandte Arbeitnehmer können Unterstützung, Informationen und Hilfe bei sozialen Arbeitsinspektoren und Gewerkschaftsvertretern im Betrieb suchen.

Gibt es besondere Anforderungen des Arbeitsschutzrechts in Bezug auf Subunternehmer? Wie wirken sie sich auf die Vergabe von Aufträgen an ein ausländisches Unternehmen aus?

Subunternehmertum ist die übliche Form der Dienstleistungserbringung, bei der Entsendungen zwischen Unternehmen, die nicht derselben Unternehmensgruppe angehören, zulässig sind. Für öffentliche Aufträge sind die Regeln für Subunternehmer im Vergabegesetz festgelegt. Bei Bauarbeiten, die einer Aufsicht bedürfen (die meisten Bauarbeiten), ist eine Beschäftigung auf Grundlage eines Arbeitsvertrags (gemäß Arbeitsgesetzbuch) erforderlich (Art. 95 des Vergabegesetzes). Bei privaten Aufträgen ist es weiterhin möglich, Personal zu beschäftigen, auch entsandte Arbeitnehmer im Rahmen anderer (zivilrechtlicher) Verträge. Diese Arbeitnehmer

unterliegen denselben Vorschriften zur Arbeitssicherheit und denselben Schulungsanforderungen wie für ihre jeweiligen Tätigkeiten vorgesehen – genauso wie Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen. Derzeit gibt es in Polen kein verpflichtendes oder freiwilliges Zertifizierungs – oder Registrierungssystem für Bauunternehmen. Es gibt bisher auch kein System von individuellen Ausweisen für Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft.

Was sind die Anforderungen gemäß den Arbeitsschutzvorschriften in [Name des Landes] in Bezug auf Schulung und arbeitsmedizinische Vorsorge?

Die Arbeitsschutzunterweisung ist für alle neuen Arbeitnehmer obligatorisch, einschließlich Auszubildenden, Praktikanten und jungen Arbeitnehmern. Nach dem Arbeitsgesetzbuch darf ein Arbeitnehmer seine Aufgaben nicht ausführen, wenn er keine Erstunterweisung (allgemeine Unterweisung) erhalten hat; diese kann zusätzlich um eine arbeitsplatzbezogene Unterweisung erweitert werden. Die Erstunterweisung im Arbeitsschutz (allgemeine Unterweisung) dauert mindestens 3 Unterrichtsstunden. Die arbeitsplatzbezogene Unterweisung dauert 8 Unterrichtsstunden.

Jeder neue Arbeitnehmer muss die Erstunterweisung absolvieren, bevor er zur Arbeit zugelassen wird.

Arbeitnehmer sind außerdem verpflichtet, regelmäßige Arbeitsschutzschulungen zu absolvieren. Die Verordnung des Ministers für Wirtschaft und Arbeit über Schulungen im Bereich Arbeitsschutz vom 27. Juli 2004 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001327>) legt fest, wer verpflichtet ist, eine Schulung zu absolvieren und in welchen Abständen. So müssen Arbeitnehmer in Arbeiterberufen mindestens alle drei Jahre eine solche Untersuchung absolvieren und wenn sie unter gefährlichen und gesundheitsschädlichen Bedingungen arbeiten, verkürzt sich dieser Zeitraum auf ein Jahr. Die erste regelmäßige Schulung muss innerhalb von sechs Monaten nach Arbeitsbeginn erfolgen.

Für Arbeitgeber, Führungskräfte, Vorarbeiter, Ingenieur – und technische Mitarbeiter, Arbeitsschutzbeauftragte sowie Verwaltungs – und Büroangestellte gelten andere Regelungen: Die Gültigkeitsdauer der regelmäßigen Arbeitsschutzschulung beträgt 5 Jahre und die Frist für ihre Durchführung ab Beschäftigungsbeginn beträgt 12 Monate.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch müssen alle Schulungen während der Arbeitszeit stattfinden. Andernfalls gelten sie als Überstunden.

Die Arbeitsschutzunterweisung ist auch für nach Polen entsandte Arbeitnehmer verpflichtend (Erstunterweisung, arbeitsplatzbezogene Unterweisung und in begründeten Fällen regelmäßige Unterweisung). Ein nach Polen entsandter Arbeitnehmer kann die Erstunterweisung auch im Ausland absolvieren. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer nach Polen entsendet, nachweisen, dass das Programm der im Ausland absolvierten Erstunterweisung den Anforderungen des polnischen Rechts entspricht.

Die Erstunterweisung (allgemeine Unterweisung) wird von einem Mitarbeiter des Arbeitsschutzdienstes, einer Person, die diese Aufgaben für den Arbeitgeber wahrnimmt, vom Arbeitgeber selbst (sofern er diese Aufgaben übernimmt) oder von einem externen Unternehmen durchgeführt. Die arbeitsplatzbezogene Arbeitsschutzunterweisung wird von einer vom Arbeitgeber benannten, mit der Leitung von Arbeitnehmern betrauten Person oder vom

Arbeitgeber selbst durchgeführt, sofern er über die entsprechenden beruflichen Qualifikationen und eine Ausbildung in Methoden der arbeitsplatzbezogenen Unterweisung verfügt.

Regelmäßige Schulungen im Arbeitsschutz dürfen von Personen mit entsprechender Fachkenntnis und Erfahrung durchgeführt werden. Es wird empfohlen, dass solche Schulungen von einer Person durchgeführt werden, die einen nachgewiesenen postgradualen Abschluss, die Qualifikation als Fachkraft für Arbeitssicherheit oder einen Masterabschluss in Rechtswissenschaften besitzt, sowie über eine Ausbildung in erweiterter Erster Hilfe als Brandschutzinspektor und über eine aktuelle Arbeitsschutzschulung verfügt.

Medizinische Aufsicht

Ein Arbeitgeber darf einem Arbeitnehmer die Arbeit nicht gestatten, wenn keine aktuelle ärztliche Bescheinigung vorliegt, aus der hervorgeht, dass keine Kontraindikationen für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit vorliegen. Die Bescheinigung wird von einem Arbeitsmediziner ausgestellt. Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Regelmäßige ärztliche Untersuchungen werden alle 2–4 Jahre durchgeführt (abhängig von der Position sowie von den am Arbeitsplatz auftretenden gesundheitsschädlichen oder belastenden Arbeitsbedingungen). Alle Mitarbeiter, die nach einer mindestens 30-tägigen Krankheit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, müssen sich einer ärztlichen Untersuchung unterziehen. Es ist strafbar, einen Arbeitnehmer ohne aktuelle ärztliche Untersuchung arbeiten zu lassen.

Um entsandten Arbeitnehmern in Polen gemäß polnischem Recht ärztliche Untersuchungen für die Arbeitszulassung zu ermöglichen, können die oben genannten Arbeitnehmer Dokumente vorlegen, die bestätigen, dass solche Untersuchungen im Entsendeland durchgeführt wurden.

An wen kann man sich bei Problemen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wenden?

Wird eine Gefahr für die Arbeitssicherheit festgestellt, ist dies dem unmittelbaren Vorgesetzten mündlich oder schriftlich zu melden. Arbeitsunfälle sind dem direkten Vorgesetzten und dem betrieblichen Arbeitsschutzdienst zu melden. Im Notfall kann der Arbeitnehmer die Notrufnummer 112 wählen (Polizei, Feuerwehr oder Rettungsdienst). Erfolgt keine Reaktion seitens der Vorgesetzten, kann ein Arbeitnehmer, einschließlich entsandter Arbeitnehmer Arbeitsschutzprobleme direkt bei der Staatlichen Arbeitsinspektion (beim örtlich zuständigen Bezirksarbeitsinspektorat) melden. Das Verfahren zur Einreichung einer Beschwerde ist auf der Website der Arbeitsinspektion beschrieben: <https://www.pip.gov.pl/en/for-employees/how-to-file-a-complaint> (auch auf Ukrainisch).

Die Staatliche Arbeitsinspektion ist für Kontrollen und Sanktionen zuständig <https://www.pip.gov.pl/>.

Auch die Behörden des Staatlichen Sanitärinspektorats (insbesondere bei gesundheitlichen Gefahren) sind hierzu befugt <https://www.gov.pl/web/gis/glowny-inspektorat-sanitarny>. Der Arbeitnehmer kann auch den sozialen Arbeitsinspektor des Unternehmens, in dem er arbeitet, über die Gefahren informieren und um Intervention bitten.

Ein entsandter Arbeitnehmer ist in der Regel im Entsendeland sozialversichert. Ein entsandter Arbeitnehmer aus einem EU-/EWR-Land kann die Europäische Krankenversicherungskarte für medizinische Leistungen nutzen.

Welche Bestimmungen sind in Bezug auf die Arbeitsbedingungen von schwangeren Frauen, Frauen nach der Entbindung sowie von Kindern oder Jugendlichen zu beachten?

Artikel 176 des Arbeitsgesetzbuchs nennt Arbeiten, die für schwangere Frauen oder stillende Mütter verboten sind.

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen keine schweren, gefährlichen oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten verrichten, die ihre Gesundheit, den Verlauf der Schwangerschaft oder das Stillen beeinträchtigen könnten. Eine Regierungsverordnung enthält eine Liste der oben genannten Arbeiten, darunter Tätigkeiten:

- die übermäßige körperliche Anstrengung erfordern, einschließlich manueller Handhabung von Lasten,
- die aufgrund ihrer Art und Bedingungen nachteilig wirken können, unter Berücksichtigung der im Arbeitsumfeld vorhandenen Faktoren und deren Intensität,
- unter Berücksichtigung aktueller Erkenntnisse über die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen und Umweltfaktoren auf die Gesundheit von Frauen, den Verlauf der Schwangerschaft oder das Stillen.

Die Verordnung des Ministerrats vom 3. April 2017 regelt körperliche Belastungen, den Kontakt mit schädlichen Stoffen, klimatische Bedingungen, elektromagnetische Felder, Druck, Lärm, Vibrationen und sogar das Risiko psychischer Beeinträchtigungen. Die Verordnung ist unter folgendem Link verfügbar: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/wykaz-prac-uczliwych-niebezpiecznych-lub-szkodliwych-dla-zdrowia-18593281>.

In Polen ist die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren (mit wenigen Ausnahmen für künstlerische, kulturelle und Werbetätigkeiten) verboten und strafbar.

In Polen ist die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer zulässig. Nach der Definition in Artikel 190 § 1 des Arbeitsgesetzbuchs ist ein Jugendlicher eine Person, die das 15. Lebensjahr vollendet hat und noch nicht 18 Jahre alt ist. Jugendliche unter 16 Jahren dürfen höchstens 6 Stunden pro Tag arbeiten, während Jugendliche über 16 Jahren nicht mehr als 8 Stunden täglich arbeiten dürfen. Diese Normen sind zwingend, was bedeutet, dass die Arbeitszeit nicht darüber hinaus verlängert werden darf, auch nicht im Rahmen des Gleichwertigkeitsarbeitszeitsystems, bei dem die Norm auf 12 Stunden verlängert werden kann. Ein jugendlicher Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine 30-minütige Pause, wenn seine tägliche Arbeitszeit einschließlich Schulzeit 4,5 Stunden oder mehr beträgt. Jugendliche Arbeitnehmer dürfen weder Überstunden leisten noch nachts beschäftigt werden. Jugendlichen Arbeitnehmern muss eine tägliche Ruhezeit von 14 Stunden und eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von 45 Stunden gewährt werden.

Die Beschäftigungsbedingungen für jugendliche Arbeitnehmer sind unter folgendem Link verfügbar: <https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-czas-pracy-pracownikow-mlodocianych-najwazniejsze-informacje>.

Was bedeutet Diskriminierungsverbot in [Name des Landes] und wo finde ich weitere Informationen?

Diskriminierung im polnischen Recht bedeutet, dass Personen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, Nationalität, Religion, Konfession, Weltanschauung, Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung schlechter gestellt werden als andere Personen in einer vergleichbaren Situation. Nach Artikel 18.3a des Arbeitsgesetzbuchs ist jegliche Diskriminierung im Arbeitsverhältnis – direkt oder indirekt – unzulässig, insbesondere aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, Religion, Nationalität, politischen Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Konfession, sexuellen Orientierung, befristeter oder unbefristeter Beschäftigung sowie Vollzeit – oder Teilzeitbeschäftigung. Wird eine Diskriminierung festgestellt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn. Die Staatliche Arbeitsinspektion kann dem Arbeitgeber eine Geldstrafe von bis zu 5.000 PLN auferlegen. Darüber hinaus ist eine böswillige oder anhaltende Verletzung von Arbeitnehmerrechten mit einer Geldstrafe, Freiheitsbeschränkung oder Freiheitsstrafe von bis zu 2 Jahren strafbar, gemäß den Bestimmungen des Strafgesetzbuchs. Informationen über Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis: <https://www.gov.pl/web/family/discrimination-in-employment>.

Gelten für entsandte Leiharbeiternehmer andere Bedingungen als für andere entsandte Arbeitnehmer?

Leiharbeiternehmer, die nach Polen entsandt werden, müssen – zusätzlich zu den aus den allgemein geltenden polnischen Vorschriften zur Leiharbeit resultierenden Arbeitsbedingungen – auch die Arbeitsbedingungen garantiert bekommen, die sich unter anderem aus den Bestimmungen von Tarifverträgen und anderen auf dem Gesetz basierenden kollektiven Vereinbarungen (sowie aus Regelungen und Satzungen, die die Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsverhältnisses festlegen) ergeben, die nicht allgemein verbindlich sind, jedoch in gleicher Weise für inländische Leiharbeiternehmer gelten. Dies gilt auch für die Unterbringung, sofern sie Arbeitnehmern gewährt wird, die weit von ihrem gewöhnlichen Arbeitsort entfernt eingesetzt werden. Quelle: Gesetz vom 9. Juli 2003 über die Beschäftigung von Leiharbeiternehmern, Gesetzblatt 2003 Nr. 166 Pos. 1608. Dieselbe Regel gilt für eine Leiharbeitsagentur, die einen Leiharbeiternehmer einem Entleiher im Gebiet desselben oder eines anderen Mitgliedstaates überlässt, der diesen Arbeitnehmer dann vorübergehend zur Arbeit in Polen einsetzt.

Der Entleiher, der Leiharbeit in Anspruch nimmt, ist verpflichtet, der ausländischen Leiharbeitsagentur (d. h. dem entsendenden Arbeitgeber) folgende Informationen zur Verfügung zu stellen: schriftliche Informationen auf der Website mit Angaben zu den Grundsätzen und Bedingungen der Ausübung von Leiharbeit in Polen sowie schriftliche Informationen zu den sich aus Tarifverträgen und anderen kollektiven Vereinbarungen, Regelungen und Satzungen ergebenden Arbeitsbedingungen, die für den jeweiligen Entleiher verbindlich sind – einschließlich der Bedingungen für die Unterbringung. Die Grundsätze für die Entsendung von Leiharbeiternehmern sind auf der Website beschrieben: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00195>.

Andere administrative und rechtliche Aspekte

Welche Erklärungspflichten bestehen im Falle einer Entsendung?

Die A1-Bescheinigung wird auf Antrag der betroffenen Person (Arbeitnehmer, Selbstständiger) oder des Arbeitgebers ausgestellt.

Die A1-Bescheinigung bestätigt den Sozialversicherungsstatus von nach Polen entsandten Arbeitnehmern.

Die von der Institution eines Mitgliedstaates ausgestellte A1-Bescheinigung ist für die Institutionen und Arbeitsverwaltungen in Polen verbindlich, solange sie nicht zurückgezogen oder für ungültig erklärt wird.

Eine Person, die eine von einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte A1-Bescheinigung besitzt, kann nicht den Rechtsvorschriften unterstellt werden, ohne dass diese Bescheinigung aus dem Rechtsverkehr zurückgezogen oder annulliert wird.

Ein Unternehmen, das einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet, sollte für diesen Arbeitnehmer eine gültige A1-Bescheinigung besitzen, auf deren Grundlage die Arbeit in Polen im Rahmen der Entsendung gemäß der EU-Verordnung 883/2004 ausgeführt wird. Ein solches Dokument ist im Falle einer Kontrolle durch die polnische Sozialversicherungsanstalt (ZUS), die in Polen am Arbeitsort des entsandten Arbeitnehmers durchgeführt wird, vorzulegen.

Aufgrund der Anwendung der Bestimmungen der Verordnung Nr. 883/2004 über Entsendungen unterliegt eine Person ausschließlich der Sozialversicherungsgesetzgebung des Landes, aus dem sie entsandt wird. Eine solche Person ist vollständig von der Anwendung der Sozialversicherungsvorschriften des Aufnahmelandes ausgeschlossen.

Die rechtliche Folge dessen ist, dass:

- Der EU-Mitgliedstaat, dessen Rechtsvorschriften während der Entsendung weiterhin für den Arbeitnehmer gelten, ist verpflichtet, kurzfristige Sozialleistungen zu gewähren, insbesondere bei Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfällen oder Familienleistungen (einschließlich abgeleiteter Leistungen wie z. B. einmalige Entschädigung bei einem Arbeitsunfall, auch im Todesfall eines entsandten Arbeitnehmers infolge eines Arbeitsunfalls während der Entsendung).
- Der Katalog der kurzfristigen Krankengeldleistungen, die einem aus dem Entsendeland entsandten Arbeitnehmer zustehen, umfasst in erster Linie Krankengeldleistungen. Tritt während der Entsendung und dem tatsächlichen Aufenthalt im Aufnahmeland eine Krankheit auf, kann der Arbeitnehmer gemäß der Verordnung Nr. 883/2004 eine von einem zugelassenen Arzt des Aufnahmelandes ausgestellte ärztliche Bescheinigung vorlegen. Der Arbeitnehmer sollte diese Bescheinigung dann dem Arbeitgeber oder der zuständigen Sozialversicherungsinstitution des Entsendelandes vorlegen, die für die Gewährung von Krankengeldleistungen zuständig ist. Falls Hausärzte im Aufnahmeland solche ärztlichen Bescheinigungen nicht ausstellen, kann sich der erkrankte Arbeitnehmer an die für das Krankheitsrisiko zuständige Sozialversicherungsinstitution im Aufnahmeland wenden, die verpflichtet ist, ihm eine medizinische Einrichtung zu benennen und die Ausstellung einer solchen Bescheinigung für Krankengeldleistungen zu finanzieren.
- Während der Entsendung zahlt der Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge in das System des Landes, dessen Rechtsvorschriften für ihn gelten, auch für Risiken wie dauerhafte Erwerbsunfähigkeit, Altersrente und Tod des Ernährers. Diese Beiträge begründen Ansprüche auf Leistungen wie Altersrente, Invalidenrente oder Hinterbliebenenrente im Falle des Todes eines entsandten Arbeitnehmers.

- Auf Grundlage der A1-Bescheinigung stellt die zuständige Verwaltung des Entsendelandes dem entsandten Arbeitnehmer auf Antrag eine S1-Bescheinigung aus, die das Recht auf Behandlung im Aufnahmeland bestätigt (gemäß Verordnung Nr. 883/2004) und zwar auf Kosten des Entsendelandes.

Hinsichtlich der Sozialleistungen aufgrund einer Berufskrankheit werden diese gemäß der Verordnung Nr. 883/2004 von der Sozialversicherungsinstitution des letzten Staates bestimmt, in dem eine Tätigkeit ausgeübt wurde, die dem Risiko einer Berufskrankheit ausgesetzt war.

Wenn die materiellen Voraussetzungen nach dem Recht dieses EU-Mitgliedstaates nicht erfüllt sind, insbesondere weil die Krankheit nicht als Berufskrankheit anerkannt wurde, erfolgt die Feststellung des Anspruchs auf Leistungen im Zusammenhang mit einer Berufskrankheit durch die Institution des vorherigen Staates, in dem eine solche Exposition einer Berufskrankheit der Gesetzgebung dieses Staates unterlag.

Die medizinische Diagnose der Krankheit im Aufnahmeland (falls die Krankheit dort diagnostiziert wurde) muss zusammen mit der medizinischen Dokumentation dieses Landes berücksichtigt werden, wenn die Berufskrankheit festgestellt und Entscheidungen im betreffenden EU-Mitgliedstaat getroffen werden, der über den Leistungsanspruch entscheidet.

Zu den von der ZUS in polnischen Unternehmen durchgeführten Kontrollen gehört unter anderem die ordnungsgemäße Umsetzung von Aufgaben im Bereich der Sozialversicherung, einschließlich solcher Umstände wie: die Anmeldung eines in Polen beschäftigten Arbeitnehmers bei der Sozialversicherung in Polen, der Ort der Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge für einen solchen Arbeitnehmer (Renten-, Invaliditäts-, Kranken – und Unfallversicherung) sowie andere Beiträge wie Krankenversicherung oder Beiträge zum Arbeitsfonds.

Wird der Arbeitnehmer von einem ausländischen Unternehmen zur Arbeit nach Polen entsandt, so muss das Unternehmen zur Befreiung von diesen Verpflichtungen auf Verlangen der ZUS eine A1-Bescheinigung vorlegen. Die ZUS beurteilt die Gültigkeit der ausländischen A1-Bescheinigung. Im Zweifelsfall kann sie eine Anfrage an die zuständige ausländische Sozialversicherungsinstitution richten, die eine solche Bescheinigung ausgestellt hat und um zusätzliche Erläuterungen bitten. Stellt die ZUS fest, dass die Voraussetzungen für die Entsendung eines Arbeitnehmers nach Polen in einem bestimmten Fall nicht erfüllt sind, kann die ZUS die Angelegenheit zur Klärung im Rahmen des sogenannten Dialogverfahrens mit einem ausländischen Träger vorlegen, das im Beschluss Nr. A1 der Verwaltungskommission (BESCHLUSS Nr. A1 vom 12. Juni 2009 über die Einrichtung eines Dialog – und Schlichtungsverfahrens über die Gültigkeit von Dokumenten, die Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften und die Gewährung von Leistungen nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. 24.4.2010 Nr. C 106/1) beschrieben ist.

Das Ergebnis des Klärungsverfahrens nach diesem Verfahren führt entweder zur Bestätigung der ausländischen A1-Bescheinigung, wenn festgestellt wird, dass sie inhaltlich und gemäß den Verordnungen Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 ausgestellt wurde, oder zum Widerruf einer solchen Bescheinigung durch die ausländische Sozialversicherungsinstitution (die sie zuvor ausgestellt hat). In diesem Fall erfordert der Widerruf der A1-Bescheinigung die Ummeldung des Arbeitnehmers vom ausländischen Sozialversicherungssystem in das polnische System sowie die Verpflichtung, die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge nach polnischem Recht an das polnische Sozialversicherungssystem (ZUS) zu zahlen.

1. A1-Bescheinigung für Arbeitnehmer, die zur Arbeitsleistung in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden

Ein entsandter Arbeitnehmer kann eine A1-Bescheinigung erhalten, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

1. Die Arbeit im Ausland muss im Auftrag des „entsendenden“ Unternehmens erfolgen, was bedeutet:
 - es besteht ein direktes Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber (der Arbeitnehmer steht weiterhin unter der Autorität des „entsendenden“ Unternehmens) – entscheidend ist, wer den Arbeitnehmer einstellt; wer den Lohn zahlt (unabhängig von etwaigen Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber im Entsendeland und dem Unternehmen im Beschäftigungsland über die Vergütung der Arbeitnehmer); wer für die Rekrutierung verantwortlich ist;
 - Das „entsendende“ Unternehmen muss das Recht behalten, die „Art“ der vom entsandten Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeit zu bestimmen,
 - die Arbeit muss für das „entsendende“ Unternehmen ausgeführt werden,
 - der Arbeitnehmer darf von dem Unternehmen, an das er abgeordnet ist, nicht einem anderen Unternehmen im Mitgliedstaat, in dem er sich befindet, zur Verfügung gestellt werden.
 2. Das „entsendende“ Unternehmen muss „gewöhnlich“ im Entsendemitgliedstaat tätig sein; in diesem Zusammenhang werden die folgenden Kriterien geprüft:
 - die Zahl der Arbeitnehmer, die im Entsendemitgliedstaat und im Ausland arbeiten (wenn das entsendende Unternehmen nur Verwaltungspersonal beschäftigt, ist die Anwendung der Entsendevorschriften nicht möglich),
 - die Zahl der vom entsendenden Unternehmen im Entsendemitgliedstaat und im Ausland ausgeführten Verträge,
 - der Wert des vom entsendenden Unternehmen erzielten Umsatzes (ein Umsatz von etwa 25 % des Gesamtumsatzes im Entsendeland kann ein ausreichender Indikator sein, aber Fälle mit weniger als 25 % erfordern eine eingehendere Analyse),
 - der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer rekrutiert werden; der Ort, an dem die meisten Verträge mit Kunden geschlossen werden; der Sitz des Unternehmens.
- 1) Die Dauer der Entsendung darf 24 Monate nicht überschreiten,
 - 2) ein Arbeitnehmer darf nicht entsandt werden, um einen anderen entsandten Arbeitnehmer zu ersetzen.
 - 3) Im Falle von Personen, die zur Entsendung eingestellt werden, muss der Arbeitnehmer mindestens einen Monat vor Beginn der Entsendung der Gesetzgebung des Entsendemitgliedstaates unterliegen.

Sowohl der entsendende Arbeitgeber als auch der entsandte Arbeitnehmer selbst sind berechtigt, eine A1-Bescheinigung zu beantragen.

Welche Sanktionen gelten bei Nichteinhaltung der Meldepflichten oder bei Verstößen gegen die Entsendevorschriften?

Gemäß Artikel 27 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen wird die Nichtübermittlung einer Meldung an die Nationale Arbeitsinspektion über die Entsendung eines Arbeitnehmers auf das Gebiet

Polens spätestens am Tag des Arbeitsbeginns des entsandten Arbeitnehmers in Polen mit einer Geldstrafe von 1.000 bis 30.000 PLN geahndet.

Nach Artikel 120 des Gesetzes zur Förderung der Beschäftigung wird die Arbeit einer Person, die sich illegal in Polen aufhält (ohne gültige Aufenthaltserlaubnis), wie folgt bestraft:

- a) mit einer Geldstrafe von 1.000 bis 30.000 PLN für die Person, die im Namen eines Arbeitgebers handelt,
- b) mit einer Geldstrafe von mindestens 1.000 PLN für einen Ausländer, der sich illegal im Land aufhält.

Gemäß Artikel 14 des Arbeitnehmerentsendegesetzes werden zur Feststellung, ob die Entsendung eines Arbeitnehmers nach Polen nicht fiktiv ist, folgende Elemente geprüft:

- a) ob der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet Polens entsendet, wesentliche Tätigkeiten im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats ausübt, mit Ausnahme von rein internen Verwaltungs – oder Managementtätigkeiten. Im Zusammenhang damit werden folgende Informationen erhoben:
 - der Geschäftssitz des Unternehmers, ob er Verwaltungsdienstleistungen erbringt, Büroräume nutzt, Gewerbesteuer und Sozialversicherungsbeiträgen unterliegt und falls erforderlich, gemäß den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem er niedergelassen ist, über eine entsprechende Genehmigung für die Ausübung der betreffenden Tätigkeit verfügt oder bei einer Handelskammer oder einem Berufsverband registriert ist;
 - der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer rekrutiert werden und von dem sie entsandt werden;
 - das auf die vom entsendenden Arbeitgeber in Polen geschlossenen Verträge anwendbare Recht sowie das auf die Verträge mit den Kunden des Arbeitgebers anwendbare Recht;
 - der Ort, an dem der Unternehmer eine wesentliche Geschäftstätigkeit ausübt und Verwaltungspersonal beschäftigt;
 - die Anzahl der Verträge oder das Umsatzvolumen, die im Niederlassungsmitgliedstaat des Unternehmers erzielt werden, wobei die besondere Situation von Unternehmen einschließlich kleiner und mittlerer Unternehmen zu berücksichtigen ist;
- b) ob der entsandte Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet Polens nur vorübergehend arbeitet. Im Zusammenhang damit werden folgende Informationen erhoben:
 - die Ausübung einer Tätigkeit für einen begrenzten Zeitraum im Hoheitsgebiet Polens;
 - das Datum des Beginns der Entsendung;
 - die Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat als den, in dem oder aus dem dieser Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, gemäß der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) (ABl. EU L 177 vom 04.07.2008, S. 6) oder das Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, das am 19. Juni 1980 in Rom zur Unterzeichnung aufgelegt wurde (ABl. EU C 169 vom 08.07.2005, S. 10);
 - die Rückkehr des Arbeitnehmers in den Mitgliedstaat, aus dem er entsandt wurde, oder die Erwartung, dass er nach Abschluss der Arbeiten oder Dienstleistungen seine Tätigkeit in diesem Staat wieder aufnimmt;
 - die Art der Tätigkeit;
 - die Bereitstellung von Transport, Unterkunft und Verpflegung für den Arbeitnehmer oder die Erstattung von Ausgaben und falls bereitgestellt oder erstattet, wie dies erfolgt oder welche Methode für die Erstattung verwendet wird;
 - die Ausübung der Tätigkeit in früheren Zeiträumen auf der betreffenden Position durch denselben oder einen anderen Arbeitnehmer.

Stellt die Nationale Arbeitsinspektion fest, dass ein Arbeitnehmer nicht als entsandter Arbeitnehmer angesehen werden kann und insbesondere, dass der Anschein einer Entsendung unrechtmäßig geschaffen wurde:

- a) Der Arbeitgeber, der diesen Arbeitnehmer entsendet, oder die in seinem Auftrag handelnde Person kann mit einer Geldstrafe von 1.000 bis 30.000 PLN belegt werden.
- b) Es gilt das im Beschäftigungsland geltende Recht. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer ungünstigeren Beschäftigungsbedingungen unterliegt als denjenigen, die für in das Hoheitsgebiet Polens entsandte Arbeitnehmer gelten.

Welche besonderen Regeln und Verfahren gelten für die Entsendung von Drittstaatsangehörigen?

Ein Unternehmen, das einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet, sollte über eine gültige A1-Bescheinigung für diesen Arbeitnehmer verfügen, der in Polen gemäß der EU-Verordnung 883/2004 arbeitet. Dieses Dokument muss bei einer Kontrolle durch die polnische Sozialversicherungsanstalt ZUS vorgelegt werden, die in Polen an dem Ort durchgeführt wird, an dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt. Arbeitnehmer, die Drittstaatsangehörige sind und von einem anderen EU-Mitgliedstaat nach Polen entsandt werden, unterliegen denselben Regeln wie Bürger der Europäischen Union. Es wird davon ausgegangen, dass es keine Gründe gibt, die für einen solchen ausländischen Arbeitnehmer ausgestellte A1-Bescheinigung in Frage zu stellen, da sie verbindlich ist. Die zuständige Einrichtung im Sinne der Verordnung 883/2004, die eine solche Bescheinigung ausgestellt hat, ist dafür verantwortlich, zu prüfen, ob ein solcher Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Ausstellung einer A1-Bescheinigung durch ein anderes Land gemäß den Verordnungen erfüllt: 883/2004, 987/2009.

Diese Institution ist auch für die korrekte Beurteilung des Falls eines bestimmten Arbeitnehmers, der Drittstaatsangehöriger ist, im Lichte der sich aus der Verordnung Nr. 1231/2010 ergebenden Bedingungen verantwortlich.

Insbesondere betrifft dies die Voraussetzung des rechtmäßigen Aufenthalts im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates, auch im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofs der EU (Urteile wie Balandin/Lukaschenko C-477/17).

Die polnische Institution kann solche A1-Dokumente nicht in Frage stellen und ist an sie gebunden. Bestehen Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Ausstellung eines solchen Dokuments, kann die polnische ZUS-Institution Erklärungen von der ausländischen Institution anfordern oder Einwände erheben, insbesondere im Rahmen des Dialogverfahrens gemäß der oben genannten Entscheidung der Verwaltungskommission Nr. A1.

Gibt es Bestimmungen über die gesamtschuldnerische Haftung, die Auftragnehmer im Falle der Nichtzahlung von entsandten Arbeitnehmern betreffen?

Es gilt das Prinzip der gesamtschuldnerischen Haftung von Auftragnehmern im Falle der Nichtzahlung von Löhnen an entsandte Arbeitnehmer, insbesondere im Bausektor. Dies gilt, wenn Arbeitnehmer, die für Bauarbeiten nach Polen entsandt wurden, nicht bezahlt werden. Im Falle von Arbeitnehmern, die für Bauarbeiten nach Polen entsandt wurden, gilt das Prinzip der gesamtschuldnerischen Haftung. Die Haftung für die Nichtzahlung von Löhnen liegt sowohl beim Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer nach Polen entsendet, als auch beim Auftragnehmer, der die Arbeiten vergibt. Dies betrifft Arbeiten wie Aushub, Erdarbeiten, Montage und Demontage von Fertigteilen, Ausstattung oder Installation, Renovierung, Demontage, Abriss, Wartung, Maler – und Reinigungsarbeiten. Der Auftragnehmer, der die Ausführung solcher Arbeiten vergibt, haftet gemeinsam mit dem entsendenden Arbeitgeber gegenüber dem im Hoheitsgebiet Polens entsandten Arbeitnehmer für alle während der Ausführung dieser Arbeiten entstandenen Verpflichtungen, einschließlich der Nichtzahlung des Arbeitsentgelts bis zur Höhe des Mindestlohns für jeden Monat, Gehalt und Überstundenzuschlag.

Welche Informationen muss der Arbeitgeber den entsandten Arbeitnehmern vor der Entsendung geben?

Gemäß Artikel 25c des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern muss ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer aus dem Hoheitsgebiet Polens für einen Zeitraum von mehr als 4 aufeinanderfolgenden Wochen entsendet, den Arbeitnehmer vor der Entsendung informieren über:

das Arbeitsentgelt, auf das er nach dem Recht des Mitgliedstaates, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, Anspruch hat;

die Entsendezulage oder Bestimmungen über die Erstattung von Reise-, Verpflegungs – und Unterkunftskosten, sofern solche Leistungen in den Vorschriften des Arbeitsrechts, Verordnungen, Satzungen, Tarifverträgen oder anderen Kollektivvereinbarungen vorgesehen sind, oder die Ansprüche, die im Zusammenhang mit der Dienstreise zu zahlen sind;

einen Link zur offiziellen Website, die von dem Mitgliedstaat betrieben wird, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird und die Informationen über die Arbeits – und Beschäftigungsbedingungen enthält, die für entsandte Arbeitnehmer gelten müssen.

Zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union wurden folgende Änderungen im Arbeitsgesetzbuch vorgenommen:

Nach Artikel 29 § 3 Punkt 2 des Arbeitsgesetzbuches muss der Arbeitgeber den entsandten Arbeitnehmer über den Namen der Sozialversicherungseinrichtung informieren, an die die Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden und Informationen über den vom Arbeitgeber gewährten sozialversicherungsrechtlichen Schutz bereitstellen (innerhalb von 30 Tagen nach Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers).

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber gemäß Artikel 291 des Arbeitsgesetzbuches den entsandten Arbeitnehmer informieren über:

- das Land oder die Länder, in denen die Arbeit oder der Einsatz im Ausland ausgeführt werden soll;
- die voraussichtliche Dauer der Arbeit oder des geschäftlichen Einsatzes im Ausland;
- die Währung, in der das Arbeitsentgelt während der Arbeit oder des Einsatzes im Ausland gezahlt wird;
- die geldwerten oder sonstigen Leistungen, die mit der Ausführung der Arbeit oder des offiziellen Einsatzes im Ausland verbunden sind, sofern solche Leistungen in den arbeitsrechtlichen Vorschriften vorgesehen sind oder sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben;
- die Regelung oder das Fehlen einer Regelung über die Rückkehr des Arbeitnehmers ins Land;
- die Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers ins Land – sofern eine solche Rückkehr gewährleistet ist.

Glossar

Konzepte für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

- 1) **entsandter Arbeitnehmer** – ein Arbeitnehmer, der für einen begrenzten Zeitraum im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als demjenigen arbeitet, in dem er normalerweise tätig ist.
- 2) **Beschäftigungsstaat** – das Land, in das eine Person geht, um dort eine bezahlte Arbeit (oder eine selbstständige Tätigkeit) auszuüben;
- 3) **Lohnarbeit** – jede Arbeit oder gleichwertige Situation, die bei der Anwendung der Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem diese Arbeit oder gleichwertige Situation stattfindet, als solche behandelt wird;
- 4) **Selbstständigkeit** – jede Tätigkeit oder gleichwertige Situation, die nach den Sozialversicherungsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem diese Tätigkeit oder gleichwertige Situation ausgeübt wird, als solche behandelt wird;
- 5) **Versicherte Person** – jede Person, die die Voraussetzungen erfüllt, die nach den Rechtsvorschriften des nach Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zuständigen Mitgliedstaats für den Anspruch auf Leistungen erforderlich sind, unter Berücksichtigung der Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004;
- 6) **Wohnsitz** – der Ort, an dem eine Person gewöhnlich wohnt;
- 7) **Gesetzgebung** – für jeden Mitgliedstaat die Gesetze, Verordnungen und sonstigen Vorschriften sowie die geltenden Durchführungsmaßnahmen in Bezug auf die Zweige der sozialen Sicherheit, die unter Artikel 3 Absatz 1 der Verordnung 883/2004 fallen;
- 8) **A1 – Bescheinigung** – ein Dokument, das auf Antrag der betroffenen Person oder des Arbeitgebers von der zuständigen Einrichtung des Mitgliedstaats ausgestellt wird, dessen Rechtsvorschriften gemäß den Bestimmungen von Titel II der Verordnung 883/2004 anwendbar sind und das bescheinigt, dass diese Rechtsvorschriften anwendbar sind und gegebenenfalls angibt, für welchen Zeitraum und unter welchen Bedingungen sie anwendbar sind,

Konzepte der Entsendung bei der Erbringung von Dienstleistungen

- 1) **Verordnung 1408/71** – Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu – und abwandern (Amtsblatt der EU.L 1971 Nr. 149, S. 2)
- 2) **Richtlinie 2019/1152** – Richtlinie 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates (EU) vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (Amtsblatt der EU.L 2019 Nr. 186, S. 105),

- 3) **Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen** – Gesetz vom 10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Gesetzblatt 2024, Pos. 73)
- 4) **Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet** – ein Arbeitgeber mit Sitz und wesentlicher Geschäftstätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat:
- a) Von dessen Hoheitsgebiet aus er einen Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet:
 - im Zusammenhang mit der Erfüllung eines Vertrags, den dieser Arbeitgeber mit einem im Hoheitsgebiet der Republik Polen tätigen Unternehmen geschlossen hat
 - in einer Niederlassung oder einem Unternehmen, das zu der Unternehmensgruppe gehört, der dieser Arbeitgeber angehört und das im Hoheitsgebiet der Republik Polen tätig ist
 - als Unternehmen, das entweder eine Zeitarbeitsagentur oder eine Personalvermittlungsagentur ist, die einem entleihenden Arbeitgeber eine Person vermittelt hat, die während der gesamten Dauer der Vermittlung bei diesem Unternehmen beschäftigt bleibt
 - b) die als Zeitarbeitsagentur oder Personalvermittlungsagentur eine Person an einen entleihenden Arbeitgeber vermittelt hat, die während der gesamten Dauer der Vermittlung bei diesem Unternehmen beschäftigt bleibt, wobei der entleihende Arbeitgeber im Hoheitsgebiet desselben oder eines anderen Mitgliedstaats diesen Arbeitnehmer dann vorübergehend zur Arbeit in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet;
- 5) **Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer aus dem Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet** – ein Arbeitgeber mit Sitz und im Falle einer natürlichen Person, die eine unternehmerische Tätigkeit ausübt, mit einem ständigen Ort der Ausübung dieser Tätigkeit im Hoheitsgebiet der Republik Polen:
- a) Vorübergehende Entsendung eines Arbeitnehmers im Sinne der Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in den er entsandt wird, zur Arbeit in das Hoheitsgebiet dieses Landes:
 - im Zusammenhang mit der Erfüllung eines Vertrags, den dieser Arbeitgeber mit einem im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats tätigen Unternehmen geschlossen hat,
 - in einer Niederlassung oder einem Unternehmen, das zu der Unternehmensgruppe gehört, der dieser Arbeitgeber angehört und die im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats tätig ist,
 - als Zeitarbeitsagentur,
 - b) als Zeitarbeitsagentur, wenn diese Agentur einen Arbeitnehmer an einen entleihenden Arbeitgeber im Hoheitsgebiet der Republik Polen oder eines anderen Mitgliedstaats vermittelt, der diesen Arbeitnehmer dann vorübergehend zur Arbeit in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsendet;
- 6) **Entsandter Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet der Republik Polen** – ein Arbeitnehmer, der in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt ist und vom Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, vorübergehend zur Arbeit in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandt wird;
- 7) **Arbeitnehmer, der aus dem Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandt wurde** – ein Arbeitnehmer im Sinne der Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in den er entsandt wurde, der im Hoheitsgebiet der Republik Polen arbeitet und vorübergehend von dem Arbeitgeber, der ihn aus dem Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandt hat, zur Arbeit in das Hoheitsgebiet dieses Landes beordert wurde.

Nützliche Quellen und Kontaktstellen

Your Europe Webseite über Entsendung

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_de.htm

Leitfaden zur Entsendung von Arbeitnehmern der Europäischen Kommission:

<https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-de>

Broschüre „Entsante Arbeitnehmer im Baugewerbe“ der Europäischen Arbeitsbehörde:

<https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-01aa75ed71a1>

**Offizielle Website mit allgemeinen Informationen zum Leben und Arbeiten im Land für Ausländer
Informationen für Unternehmen und Arbeitnehmer, die aus der Ukraine nach Polen entsandt werden, auf Ukrainisch:**

<https://www.pip.gov.pl/ua/yak-delehuvaty-pratsivnyka-do-pratsi-v-polshchi>

Grundsätze für die Entsendung von Arbeitnehmern nach Polen:

<https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00194>

Grundsätze für die Meldung von Entsendungen nach Polen:

<https://www.biznes.gov.pl/en/portal/ou101>

Nationale Arbeitsaufsichtsbehörde:

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

Sozialversicherungsanstalt – Entsendung von Arbeitnehmern:

<https://www.zus.pl/pracujacy/pracujacy-w-ue-eog-szwajcarii/delegowanie/pracownicy-delegowani>

Kontakt

Gewerkschaft BUDOWLANI
Mokotowska 4/6; 00-641 Warschau
Polen
E-Mail: sekretariat@zzbudowlani.pl
Tel: +48 22 8256061

