

ENTSENDUNG VON DEUTSCHEN ARBEITNEHMERN NACH POLEN IM RAHMEN DER REALISATION EINES WERKVERTRAGES DURCH EINE DEUTSCHE FIRMA IN POLEN



ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa – Polska; P. Box 62, 00-952 Warszawa; NIP: 526-10-29-063, KRS: 93438
Tel. +48 22 53 10 500, Fax +48 22 53 10 600, Email: ib@ahk.pl, www.deinternational.pl
mBank S.A. Oddział Korporacyjny w Warszawie, BIC: BREXPLPW, NRB: 09 1140 1010 0000 3244 1200 1001 PLN
Deutsche Bank Bonn, BLZ: 380 700 59, Konto: 0672444 00, BIC: DEUTDE33, IBAN: DE19 3807 0059 0067 2444 00 EUR

I. UNTERSCHIEDUNG MITARBEITERENTSENDUNG UND AUSLANDSDIENSTREISE

In der Praxis kann es für die Arbeitgeber problematisch sein, zwischen einer Auslandsdienstreise und einer Entsendung des Arbeitnehmers ins Ausland zu unterscheiden. Daher ist in erster Linie festzustellen, ob es sich bei Ihrem Vorhaben um eine Dienstreise ins Ausland oder um eine Entsendung handelt. Als Hauptabgrenzungskriterium dient hier insbesondere die Tatsache, ob die im Ausland durch den Arbeitnehmer verrichteten Tätigkeiten lediglich einen Teil der Aufgaben des Arbeitnehmers im jeweiligen Zeitraum bilden oder den vollen Umfang der ihm vertraglich anvertrauten Aufgaben ausschöpfen. Im ersten Fall handelt es sich um eine Dienstreise. In dem zweiten hingegen um die Entsendung. Bei einer Auslandsdienstreise konzentrieren sich die beruflichen Aktivitäten des Arbeitnehmers nach wie vor an dem im Arbeitsvertrag festgelegten Ort (die Tätigkeiten im Ausland haben lediglich einen ergänzenden, fördernden Charakter) und der Arbeitnehmer hat sich nach wie vor für die Ergebnisse seiner Arbeit vor dem bisherigen Arbeitgeber zu verantworten. Dies bedeutet, dass es hier nicht erforderlich ist irgendwelche Änderungen in dem bestehenden Arbeitsvertrag vorzunehmen, insbesondere keine bezogen auf den Arbeitsort. Bei einer Entsendung ins Ausland kommt es dagegen im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses zur Verschiebung des Tätigkeitsschwerpunktes ins Ausland. Der bisherige feste aus dem Arbeitsvertrag folgende Arbeitsort wird durch einen anderen außerhalb der Landesgrenzen lokalisierten Arbeitsort ersetzt, was wiederum der zeitlich begrenzten Modifizierung des Arbeitsvertrages mindestens im Punkte „Arbeitsort“ erfordert (Entsendevertrag). Anzumerken ist, dass gem. Art. 4 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen dem Arbeitgeber die Pflicht obliegt, in den die Grundlage der Beschäftigung der im Ausland tätigen Arbeitnehmer bildenden Unterlagen entsprechende Änderungen vor der Abreise des Arbeitnehmers vorzunehmen, sodass sie wenigstens folgende zusätzliche Angaben enthalten:

- a) Dauer der im Ausland ausgeübten Tätigkeit,
- b) Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- c) gegebenenfalls die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Vorteile in Geld und in Naturalien,
- d) gegebenenfalls die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers.

Das zweite Abgrenzungskriterium zwischen einer Dienstreise und einer Entsendung ist die Dauer des Aufenthaltes des Arbeitnehmers außerhalb des festen vertraglich festgelegten Arbeitsortes. Sowohl die Gesetzgebung auf der Ebene der Europäischen Union als auch die polnischen Rechtsvorschriften bestimmen nicht, wie lange eine Tätigkeit im Ausland ununterbrochen anzudauern hat, um als Entsendung qualifiziert zu werden. In der Praxis wird angenommen, dass eine ununterbrochen Arbeitsausübung außerhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitsortes für die Zeit bis zu 3 Monaten als Auslandsdienstreise einzustufen ist. Zu betonen ist jedoch, dass die oben angegebene Zeitperiode lediglich konventionellen Charakter hat und keine Widerspiegelung in den

geltenden Rechtsvorschriften findet. Im Hinblick darauf ist es ebenfalls möglich den Arbeitnehmer ins Ausland für eine kürzere Zeit als die genannten 3 Monate zu entsenden. Mehr noch, die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit hat, für den Fall einer kurzfristigen Entsendung, ein vereinfachtes Verfahren für die Ausstellung der Bescheinigung über die Sozialversicherungspflicht im Ursprungsland vorgesehen.

Zu betonen ist, dass jeder dieser Rechtsinstitute (Entsendung/Auslandsdienstreise) unterschiedliche rechtliche Konsequenzen mit sich bringt. Bei einer Dienstreise wird dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt, dem Arbeitnehmer die Spesen zu zahlen und die weiteren Kosten, wie z.B. die Fahrkosten zu erstatten. Bei der Entsendung dagegen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den entsandten Arbeitnehmern die Beschäftigungsbedingungen zu sichern, die nicht weniger günstig sind als die im Entsendestaat (Gastland) kraft geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Beschäftigungsbedingungen.

II. ANZUWENDENDEN RECHT\ MINDESTMAß AN SCHUTZ

In der Zeit der Entsendung unterliegt das Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und dem entsandten Arbeitnehmer dem bisherigen Recht (Arbeitsrecht), im Prinzip, dem Recht des Staates, in dem der Arbeitgeber niedergelassen ist (ggf. dem deutschen Arbeitsrecht). Die Bestimmungen des zwischen den Vertragsparteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages finden daher weiter Anwendung. Derjenige in der Bundesrepublik Deutschland ansässige Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer grenzüberschreitend darunter auch in der Republik Polen einsetzt, hat jedoch den länderübergreifend tätigen Arbeitnehmer das sog. Mindestmaß an Schutz zu gewährleisten. Das in der **Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen verankerte Prinzip legt dem Arbeitgeber die Pflicht auf solchen Arbeitnehmern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeit geleistet wird durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge festgelegt sind.** Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen umfassen nachfolgende Aspekte:

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c) Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;

g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Die Umsetzung dieser Bestimmungen in das polnische Recht erfolgte in den Vorschriften der Art. 67¹ – 67⁴ des polnischen Arbeitsgesetzbuches (Kodeks Pracy – KP).

Diese Regelungen sollen durch die Einführung des sog. Mindestmaßes an Schutz die lokalen Arbeitsmärkte vor sozialem Dumping und die entsandten Arbeitnehmer vor einer ungleichen Behandlung im Vergleich zu den lokalen Arbeitnehmern sowie vor etwaiger Ausbeutung schützen. Der zwingende Charakter der Vorschriften über das Mindestmaß an Schutz führt dazu, dass sie in jedem Fall Anwendung finden, ungeachtet dessen, welches Recht für das jeweilige Arbeitsverhältnis gelten wird. Dies hat zur Folge, dass der deutsche Arbeitgeber in jedem einzelnen Fall zu überprüfen hat, ob die durch das polnische allgemeinverbindliche Recht vorgesehenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen günstiger sind als die, die aus den nach deutschem Recht mit den Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsverträgen folgen. Ein so formulierter Allgemeingrundsatz unterliegt jedoch einer erheblichen Einschränkung im Interesse des entsandten Arbeitnehmers, und zwar durch einen Vorbehalt, dass die im Gastland geltenden Regelungen über ein Mindestmaß an Schutz nicht der Anwendung von Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, entgegenstehen dürfen. Der deutsche Arbeitgeber ist somit verpflichtet, vor der Entsendung eines Arbeitnehmers zur Arbeitsverrichtung nach Polen eine Vergleichsanalyse der arbeitsrechtlichen Vorschriften beider Staaten vorzunehmen und falls notwendig polnische Regelungen anzuwenden, womit die Notwendigkeit von entsprechenden Änderungen im Arbeitsvertrag verbunden sein kann.

Für die Praxis bedeutet dies, dass jede Klausel, in dem nach deutschem Recht abgeschlossenen Arbeitsvertrag, zu überprüfen wäre. Sollte festgestellt werden, dass diese für den Arbeitnehmer weniger günstig als die einschlägigen Vorschriften des polnischen Arbeitsrechts ist, so ist sie durch die entsprechenden polnischen Vorschriften zu ersetzen.

III. ARBEITSERLAUBNIS

Die deutschen Staatsbürger, darunter auch die zwecks Dienstleistungserbringung entsandten Arbeitnehmer, bedürfen in Polen keiner Arbeitsgenehmigung (Art. 87 Nr. 7 des Gesetzes über Beschäftigungsbeförderung und Arbeitsmarktbehörden - Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U 2008, Nr. 69, Pos. 415).

IV. ALLGEMEINE MELDEPFLICHT UND FREIZÜGIGKEITSBESCHEINIGUNG

Aufenthaltsregistrierung

Bei einer Aufenthaltsdauer von mehr als 3 Monaten ist der deutsche Bürger verpflichtet, eine Aufenthaltsregistrierung bei der zuständigen Woiwoden-Behörde der Abteilung für

Aufenthaltslegalisation vorzunehmen – es wird eine Freizügigkeitsbescheinigung erteilt. Dem amtlichen Formular sind beizufügen:

- 2 Fotokopien des unterzeichneten Antrags,
- 2 Fotokopien des Reisepasses bzw. eines anderen die Identität und Staatsangehörigkeit des Antragstellers bestätigenden Dokuments,
- Entsendevertrag bzw. eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers über die Arbeitsleistung durch denjenigen Arbeitnehmer bzw. über die Absicht der Betrauung mit der Arbeitsausübung (aus diesen Unterlagen muss ausdrücklich die Zeit der Entsendung sowie die Höhe der Vergütung erfolgen),
- ein Dokument, das bestätigt, dass die Sozialversicherungsbeiträge abgeführt sind (A1-Formular) sowie die Europäische Krankenversicherungskarte.

Der Antrag ist persönlich nicht später als am Folgetag nach Ablauf von 3 Monaten seit dem Tag der Einreise in das Hoheitsgebiet der Republik Polen zu stellen.

Dieses Verfahren ist gebührenfrei und kann bis zu 2 Wochen in Anspruch nehmen.

Die Erteilung einer Freizügigkeitsbescheinigung kann ausschließlich aufgrund der Notwendigkeit des Schutzes der öffentlichen Sicherheit und Ordnung oder einer Gefahr für den Staat und seine Wehrfähigkeit oder aber wenn die gesetzlich vorgesehenen Aufenthaltsbedingungen nicht erfüllt wurden, abgelehnt werden.

Meldepflicht

Die deutschen Staatsbürger sind gemäß Art. 23 ff. des Gesetzes über die Anmeldepflicht und die Personalausweise vom 10. April 1974 (Dz.U. 2006, Nr. 139, Pos. 993 mit späteren Änderungen) verpflichtet, sich bei der örtlich zuständigen Einwohnermeldebehörde, spätestens am 30. Tag, gerechnet ab dem Tag des Ankommens, an diesem Ort anzumelden. Samt dem Meldeformular sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- ein gültiger Reisepass oder ein anderes die Identität und Staatsangehörigkeit des Antragstellers bestätigendes Dokument,
- ein das Recht zum Aufenthalt in dem vom Ausländer bewohnten Wohnraum bestätigendes Dokument (z.B. Mietvertrag),
- Freizügigkeitsbescheinigung.

In der Regel ist bei der Anmeldung die Anwesenheit des Wohnungseigentümers nicht notwendig. Von Nöten ist dagegen ein das Recht zum Wohnlokal nachweisendes Dokument (z.B. Mietvertrag).

Das Meldeverfahren ist gebührenfrei. Der Antrag ist entweder persönlich oder durch einen Bevollmächtigten zu stellen. In dem zweiten Fall ist zusätzlich eine entsprechende Vollmacht

vorzulegen und die Gebühr i.H.v. 17 PLN auf das Bankkonto der jeweiligen Stadt zu entrichten. Die Meldebescheinigung wird grundsätzlich am gleichen Tag ausgestellt.

FAZIT

Der deutsche Staatsangehörige hat das Recht auf dem Gebiet Polens bis zu 3 Monate zu verbleiben, ohne den Aufenthalt amtlich zu registrieren. In diesem Falle besteht jedoch die allgemeine örtliche Meldepflicht. Sollte jedoch der Aufenthalt eines ausländischen Bürgers länger als drei Monate dauern, so besteht zusätzlich eine Registrierungspflicht.

AUFENTHALTSDAUER BIS ZU 3 MONATEN	AUFENTHALTSDAUER ÜBER 3 MONATE
SCHRITT I Allgemeine Anmeldepflicht bei dem örtlich zuständigen Meldeamt für bestimmte Zeit	SCHRITT I Amtliche Registrierung des Aufenthaltes bei der Woiwoden-Behörde (Beantragung der Freizügigkeitsbescheinigung)
SCHRITT II -----	SCHRITT II Allgemeine Anmeldepflicht bei dem örtlich zuständigen Meldeamt für bestimmte Zeit (Vorlage der Freizügigkeitsbescheinigung)

V. SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit auf der europäischen Ebene, die in der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 verwirklicht wurde, dient in ersten Linie einerseits der Förderung des freien Dienstleistungsverkehrs und andererseits der Arbeitnehmerfreizügigkeit und wiederum der Beseitigung von Verwaltungshindernissen im Bereich der sozialen Sicherheit mit grenzüberschreitendem Element. Die Verordnung Nr. 883/2004 zielt somit darauf ab, die sog. Doppelbeitragszahlung, die zweifelsohne für die Erwerbsmigranten ungünstig ist, abzuschaffen. Gemäß dem allgemeinen Grundsatz werden die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer, die erwerbsmäßig innerhalb der EU wandern,

- ***ausschließlich in einem Mitgliedstaat abgeführt***
- ***und das Entscheidungskriterium ist grundsätzlich der Ort der tatsächlichen Arbeitsverrichtung.***

Von Relevanz ist hier die Ausnahmeregelung aus Art. 12, die besagt, dass eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats unterliegt, **sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere entsandte Person ablöst.** Zu beachten ist jedoch, dass derjenige entsandte Arbeitnehmer der deutschen Sozialversicherungsvorschriften während der Zeit der Entsendung nach Polen nur dann unterliegt, wenn kumulativ nachfolgende

Kriterien erfüllt wurden:

- eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem Arbeitgeber und dem von diesem eingestellten Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung gegeben ist,
- eine Bindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitgliedstaat, in dem er niedergelassen ist, besteht.

Die erste Voraussetzung gilt als erfüllt, soweit der Arbeitnehmer weiterhin dem Arbeitgeber untersteht, der ihn entsendet hat. Zur Feststellung, ob eine solche arbeitsrechtliche Bindung weiter besteht, sind eine Reihe von Merkmalen zu berücksichtigen, insbesondere

- die Verantwortung für Anwerbung,
- Arbeitsvertrag,
- Entlohnung (unbeschadet etwaiger Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber im Entsendestaat und dem Unternehmen im Beschäftigungsstaat über die Entlohnung der Arbeitnehmer),
- Entlassung sowie
- die Entscheidungsgewalt über die Art der Arbeit.

Bei der zweiten Voraussetzung ist dagegen von Relevanz, ob ein Arbeitgeber gewöhnlich eine nennenswerte Tätigkeit im Gebiet des Mitgliedstaats verrichtet, in dem er niedergelassen ist. Daher überprüft der zuständige Träger dieses Staates in einer Gesamtschau das Vorliegen von u.a. folgenden Faktoren:

- 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.

Der deutsche Arbeitgeber, der diese Voraussetzungen erfüllt, kann somit bei der Entsendung die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge nach wie vor an den deutschen Sozialversicherungsträger abführen. Die entsandten Arbeitnehmer müssen jedoch über **die A1-Bescheinigungen** verfügen, die bestätigen, dass sie in der Zeit der Entsendung dem deutschen Sozialversicherungssystem unterliegen. Dieses Dokument wird von dem Sozialversicherungsträger nach einem Prüfverfahren ausgehändigt, im Rahmen dessen die oben genannten Kriterien und ihr Erfüllungsgrad einer Verifizierung unterliegen. Ist das nicht der Fall, so ist der deutsche Arbeitgeber verpflichtet, die gegenständlichen Beiträge in Polen abzuführen.

Zu beachten ist, dass nach dem Beschluss der Verwaltungskommission Nr. A2 vom 12. Juni 2009 zur Auslegung des Artikels 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 die obigen Aufstellungen nicht

erschöpfend sind, 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. Der deutsche Unternehmer soll daher nachweisen, dass sich die nennenswerte Tätigkeit des deutschen Unternehmens tatsächlich in Deutschland konzentriert (zu berücksichtigen sind die oben genannten Kriterien).

In dem sog. „Praktischen Leitfaden“ wurde beispielsweise darauf hingewiesen, dass ein Umsatz in Höhe von 25% des Gesamtumsatzes ein hinreichender Anhaltspunkt für das Bestehen der arbeitsrechtlichen Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer sein könnte; Fälle in denen der Umsatz weniger als 25% beträgt, sind einer Einzelprüfung zu unterziehen. Dieser Leitfaden hat jedoch keinen bindenden Charakter. Der Sozialversicherungsträger hat bei der Ausstellung der A1-Bescheinigung, wie oben erwähnt, alle obigen Kriterien zu berücksichtigen (nicht nur den Umsatz).

VI. MEDIZINISCHE EIGNUNGSUNTERSUCHUNG

Wie bereits erwähnt wurde, ist gem. Art. 3 Abs. 1 Nr. e der Richtlinie 96/71/EG der Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsendet, verpflichtet, den entsandten Arbeitnehmern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, insbesondere die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz auf dem gleichen Niveau wie für inländische Arbeitnehmer (ggf. für polnische Arbeitnehmer) zu garantieren. Zu beachten ist, dass sich die polnischen Arbeitnehmer vor der Arbeitsaufnahme der ärztlichen Eignungsuntersuchungen unterziehen müssen. Diese Untersuchungen dürfen nur und ausschließlich durch einen Facharzt für Arbeitsmedizin (lekarz medycyny pracy) durchgeführt werden. Ferner darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht zur Arbeit zulassen, der über keine aktuelle ärztliche Bescheinigung verfügt, in der festgelegt wird, dass keine Vorbehalte gegen die Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz bestehen. Um das gleiche Niveau der Arbeitssicherheit sowohl dem inländischen als auch dem entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten, sollen sich die entsandten Arbeitnehmer, die über keine in dem Ursprungsland erstellte ärztliche Bescheinigung verfügen, den ärztlichen Untersuchungen in Polen unterziehen.

Anzunehmen ist, dass Gesundheitszeugnisse, die von entsprechenden deutschen Ärzten bescheinigt werden auch in Polen gelten, solange diese den Anforderungen des polnischen Rechts entsprechen. Empfehlenswert wäre jedoch, dass sich die entsandten Arbeitnehmer den entsprechenden ärztlichen Untersuchungen in Polen unterziehen. Falls erwünscht, können wir Ihnen die Kontaktdaten der jeweiligen Fachärzte für Arbeitsmedizin übermitteln.

VII. SCHULUNG IM BEREICH DER ARBEITSSICHERHEIT UND –HYGIENE

Art. 67² § 1 Nr. 5 des polnischen Arbeitsgesetzbuches (KP) ist dahingehend zu verstehen, dass der nach Polen entsandte Arbeitnehmer vor seiner Arbeitsaufnahme eine sog. BHP-Schulung (Schulung im Bereich der Arbeitssicherheit und -hygiene) nach Vorgaben des polnischen Rechts zu durchlaufen hat. Diese ist in den folgenden Vorschriften geregelt:

- Art. 237³ § 2, § 3 in der Abteilung X im KP,
- Verordnung des Ministers für Wirtschaft und Arbeit vom 27. Juli 2004 (Dz.U. Nr. 180, Pos. 1860).

Wenn der Arbeitnehmer jedoch in dem „Ursprungsland“ ggf. in Deutschland bezüglich der Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene geschult worden ist, so soll ihm dies grundsätzlich anerkannt werden. Voraussetzung für die Anerkennung der Schulung ist, dass sie den Anforderungen des polnischen Rechts genügt, wie z.B. hinsichtlich der Dauer, Art und Umfang der Schulung. Die Bewertung der Maßstäbe erfolgt durch den polnischen Arbeitsinspektor. Bei Ungewissheit der Bewertung kann sich der Arbeitsinspektor auch Hilfe bei der zuständigen ausländischen Behörde holen bzw. Informationen einholen (Grundlage: RL 96/71/EG). Die Anerkennung einer Schulung nach ausländischem Recht durch den polnischen Arbeitsinspektor hat zur Folge, dass der Arbeitgeber von der Pflicht befreit ist, den Arbeitnehmer erneut zu einer BHP-Schulung nach polnischem Recht in Polen einzuweisen. Zu betonen ist dabei, dass der Arbeitnehmer im Rahmen dieser Schulung eine sog. Arbeitsplatzschulung abzuleisten hat, im Rahmen derer der Arbeitnehmer u.a. mit den Umständen und Gefahren an dem ihm anvertrauten Arbeitsplatz vertraut gemacht wird (instruktaż stanowiskowy - § 8 Nr. 2 der Verordnung des Ministers für Wirtschaft und Arbeit vom 27. Juli 2004).

Nach Auffassung der Abteilung für Beschäftigungslegalität der Arbeitsaufsichtsbehörde (Department Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy) muss der Arbeitnehmer in Polen eine Arbeitsplatzschulung absolvieren, auch wenn die in Deutschland durchgeführte Schulung die polnischen BHP-Standards erfüllt und in Polen anerkannt wurde.

Einen Arbeitnehmer ohne die erforderliche BHP-Schulung/en für die Arbeitsleistung zu zulassen, verstößt gegen die Arbeitnehmerrechte aus Art. 283 § 1 KP und kann mit einer Geldstrafe von 1.000PLN bis zu 30.000PLN geahndet werden. Demnach kann, sofern der Arbeitsinspektor feststellt, dass der entsandte Arbeitnehmer weder nach polnischen Standards noch nach deutschen Standards geschult wurde, den Arbeitgeber wegen Verletzung der Vorschrift aus Art. 283 § 1 KP zur Verantwortung ziehen.

VIII. STEUERN

Das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Polen sieht im Prinzip vor, dass Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Staat ansässige Person aus unselbständiger Arbeit bezieht, die sie in einem anderen Staat bis zu 183 Tage im Steuerjahr geleistet hat, nur in dem ersten Staat besteuert werden. Nach 183 Tagen unterliegen diese Vergütungen der Besteuerung in dem zweiten Staat (Verrichtungsstaat). Der Wohnsitzstaat verzichtet also auf sein im Grundsatz gegebenes Besteuerungsrecht zugunsten des Tätigkeitsstaats, behält sich aber den sog. Progressionsvorbehalt vor.

Wird der Arbeitnehmer nur vorübergehend im Ausland tätig, bleibt das Besteuerungsrecht beim Wohnsitzstaat (hier: Deutschland) unter Vorbehalt, dass:

- sich der Arbeitnehmer in der Republik Polen insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb des betreffenden Steuerjahres aufhält,
- der Arbeitgeber nicht in Polen ansässig ist
- der Arbeitslohn nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung, die der Arbeitgeber im ausländischen Tätigkeitsstaat (ggf. in Polen) unterhält, getragen wird.

Alle 3 Voraussetzungen müssen gleichzeitig erfüllt sein. Fehlt eine dieser Voraussetzungen, hat der Tätigkeitsstaat ggf. Polen das Besteuerungsrecht.

Umstritten ist die Frage, ob bei einer für die Dauer von mehr als 183 Tagen geplanten Entsendung, die Steuerbeiträge von Anfang an, an den polnischen Fiskus zu entrichten sind oder erst nach Ablauf von 183 Tagen.

In Steuerfragen empfehlen wir Ihnen die Kontaktaufnahme mit einem polnischen Steuerberater.

Anmerkung 1

Die amtlichen Formulare sind in polnischer Sprache zu ergänzen.

Anmerkung 1

Jegliche den polnischen Behörden vorzulegenden fremdsprachigen Unterlagen sind ins Polnische vereidigt zu übersetzen.

Dieses Merkblatt gibt die ersten rechtlichen Hinweise ohne Anspruch auf Vollständigkeit.