

TORSTEN JOST

EIN VERGLEICH ZWISCHEN DEM
POLNISCHEN UND DEM DEUTSCHEN
ARBEITSRECHT - TEIL I :
INDIVIDUALARBEITSRECHT

No. 7/96

**FRANKFURTER INSTITUT FÜR
TRANSFORMATIONSSTUDIEN**

**FRANKFURT INSTITUTE FOR
TRANSFORMATION STUDIES**

**EUROPA-UNIVERSITÄT VIADRINA
POSTFACH 776
D - 15207 FRANKFURT (ODER)**

**ARBEITSBERICHTE - DISCUSSION PAPERS
ISSN 1431-0708**

**HERAUSGEBER - EDITORIAL BOARD
PROF. DR. J.C. JOERDEN
PROF. DR. H. SCHULTZ
PROF. DR. H-J. WAGENER**

© BY THE AUTHOR

Torsten JOST

Ein Vergleich zwischen dem polnischen und dem deutschen Arbeitsrecht -

Teil I: Individualarbeitsrecht

Torsten Jost ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Frankfurter Institut für Transformationsstudien (FIT) an der Europa Universität Viadrina, Frankfurt (Oder). Das FIT wird durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft als Innovationskolleg unterstützt.

1. Einleitung	1
2. Rechtsquellen	1
3. Anwendbarkeit des Arbeitsrechts	4
4. Arbeitsvertrag	7
4.1 Abschluß des Arbeitsvertrages	7
4.2 Rechte und Pflichten beider Seiten	8
4.3 Arbeitnehmerhaftung.....	9
4.4 Arbeitszeit, Freizeit und Urlaub	10
4.4.1 Arbeitszeit und Freizeit.....	10
4.4.1.1 Tägliche und Wochenarbeitszeit.....	10
4.4.1.2 Überstunden	12
4.4.1.3 Ruhepausen.....	13
4.4.1.4 Ruhezeiten	13
4.4.1.5 Nachtarbeit.....	14
4.4.1.6 Samstagsarbeit	14
4.4.1.7 Sonn- und Feiertagsarbeit	15
4.4.1.8 Kurzarbeit	17
4.4.2 Urlaub	18
4.4.2.1 Bezahlter Urlaub	18
4.4.2.2 Unbezahlter Urlaub.....	20
4.4.2.3 Mutterschafts- und Erziehungsurlaub	21
4.4.2.4 Vorübergehende Dienstbefreiung	21
4.5 Arbeitsentgelt	21
4.5.1 Festlegung des Arbeitsentgelts.....	22
4.5.2 Auszahlung des Arbeitsentgelts	23
4.5.3 Bestandteile des Arbeitsentgelts	24
4.5.3.1 Überstundenzuschläge	24
4.5.3.2 Zuschläge für Nachtarbeit.....	25
4.5.3.3 Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit	25
4.5.3.4 Entgelt bei Kurzarbeit.....	26
4.5.3.5 Entgelt bei bezahltem Urlaub	26
4.5.4 Brutto- und Nettolohn	26
4.5.4.1 Sozialversicherungsbeiträge	26
4.5.4.2 Lohnsteuer	29
4.5.4.3 Lohnsicherung.....	31
4.5.5 Lohnersatzleistungen	32
4.5.5.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit.....	32
4.5.5.2 Mutterschafts- und Erziehungsgeld	33
4.5.5.3 Arbeitslosengeld	34
4.5.5.4 Kurzarbeitergeld	35

4.6	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	35
4.6.1	Fristablauf	36
4.6.2	Ordentliche Kündigung.....	36
4.6.2.1	Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber.....	37
4.6.2.2	Kündigungsfristen.....	39
4.6.3	Außerordentliche Kündigung.....	41
4.6.4	Änderungskündigung	45
4.6.5	Massenentlassungen.....	46
4.6.6	Pflichten beider Seiten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	51
4.6.6.1	Arbeitszeugnis	51
4.6.6.2	Freistellung für die Arbeitssuche	51
4.6.6.3	Wettbewerbsverbot	52
5.	Zusammenfassung	52
	Literaturverzeichnis.....	54

1. Einleitung

In diesem Papier wird das polnische Arbeitsrecht mit dem deutschen verglichen. Das 1996 weitgehend neu gestaltete polnische Arbeitsrecht findet vor allem im deutschsprachigen Raum bislang wenig Beachtung.¹ Gleichwohl spricht einiges für eine intensivere Auseinandersetzung: Zum einen muß sich jeder potentielle ausländische Investor, der in Polen unternehmerisch aktiv werden will, auch mit den dortigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen auseinandersetzen, da möglichen Lohnkostenvorteilen Rigiditäten im Arbeitsrecht gegenüberstehen können. Zum anderen ist vor dem Hintergrund der beginnenden Beitrittsverhandlungen Polens zur Europäischen Union zu fragen, inwieweit das dortige Arbeitsrecht auf die innerhalb der EU zu beobachtende Europäisierung der Arbeitsbeziehungen vorbereitet worden ist. Der Vergleich mit dem Arbeitsrecht Deutschlands bietet sich an, weil damit potentielle Investoren angesprochen werden, die bereits mit dem deutschen Arbeitsrecht konfrontiert und vertraut sind. Er ist nicht mit dem Anspruch verfaßt worden, einen detaillierten juristischen Rechtsvergleich vorzunehmen, vielmehr orientiert er sich vorwiegend an praktischen Fragen der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus Sicht eines Ökonomen.

Das Individualarbeitsrecht regelt Beziehungen zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber, insbesondere deren Rechte und Pflichten. Das kollektive Arbeitsrecht regelt die kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und umfaßt das Tarifvertragsrecht, das Arbeitskampfrecht sowie Mitbestimmungsregelungen (Weiss 1990: 155). Der Rechtsvergleich wird in zwei Teilen veröffentlicht: Der vorliegende Teil 1 behandelt das individuelle Arbeitsrecht, Teil 2 das kollektive.

2. Rechtsquellen

Das polnische Arbeitsrecht ist im wesentlichen im *Kodeks Pracy* (KP), dem Arbeitsgesetzbuch von 1974, kodifiziert. Die grundlegend revidierte Neufassung wurde im Februar 1996 vom *Sejm* verabschiedet und trat am 1. Juni 1996 in Kraft. Die Gesetzesquellen des kollektiven Arbeitsrecht umfassen neben dem elften Teil des *Kodeks Pracy* das Gewerkschaftsgesetz, das über Arbeitgeberverbände und das Gesetz zur Lösung kollektiver Streitigkeiten. Massenentlassungen werden ebenfalls in einem gesonderten Gesetz geregelt. Damit ist das polnische Arbeitsrecht in seinen Rechtsquellen deutlich überschaubarer als das deutsche. Das deutsche Arbeitsrecht besteht aus einer Vielzahl von Einzelgesetzen.² Verschiedene Versuche, ein separates Arbeitsgesetzbuch zu verabschieden, sind immer wieder

¹ Ein übersichtlicher und an der betrieblichen Praxis ausgerichteter Überblick findet sich bei Sieg (1996).

² Für eine kompakte Übersicht vgl. Halbach (1997: 34).

gescheitert. Viele Bereiche, wie etwa der des Arbeitskampfes, sind nicht gesetzlich geregelt, so daß Richterrecht an die Stelle fehlender gesetzlicher Regelungen tritt und eine große Bedeutung im Arbeitsrecht erlangt hat.³

Die nationalen Grundlagen des Arbeitsrechts lassen sich grundsätzlich ihrer Stärke nach ordnen (Sieg 1996: 1, Brox 1997: 25): An oberster Stelle steht die Verfassung bzw. das Grundgesetz. Dieser folgen Gesetze, Verordnungen bzw. Anordnungen auf Regierungs- und Ministerebene. Darunter lassen sich Kollektivvereinbarungen wie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen einordnen, sowie nachfolgend individuelle Arbeitsverträge⁴ und Anordnungen des Arbeitgebers⁵ (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Polen	Deutschland
Verfassung (<i>konstytucja</i>)	Grundgesetz
Gesetze (<i>ustawy</i>)	Gesetze
Verordnungen (<i>rozporządzenia</i>), Anordnungen (<i>zarządzenia</i>)	Verordnungen
Tarifverträge (<i>układy zbiorowe pracy</i>)	Tarifverträge
Betriebsvereinbarungen (<i>porozumienia zakładowe</i>)	Betriebsvereinbarungen
Arbeitsverträge (<i>umowy o pracę</i>)	Arbeitsverträge
Anordnungen des Arbeitgebers (<i>polecenia pracodawcy</i>)	Anordnungen des Arbeitgebers

Aus dieser Gegenüberstellung ergibt sich jedoch noch keine reine Rangfolge. Für das Verhältnis der Rechtsquellen untereinander ist vielmehr deren Wirkung entscheidend. Es werden zwingende und nachgiebige Rechtsquellen unterschieden. Zwingende Rechtsquellen dominieren grundsätzlich schwächere, nachgiebige (dispositive, abdingbare) greifen im Grundsatz nur, wenn schwächere Rechts-

³ Brox (1997: 26) bezeichnet die Richterkollegien der obersten Gerichte als machtbewußte, weitgehend unkontrollierte, regelungsfreudige Gesetzgeber. Die große Bedeutung des Richterrechts ist seiner Meinung nach ein verfassungsrechtliches Problem im Hinblick auf das grundgesetzliche Gebot der Gewaltenteilung.

⁴ In Polen gelten Arbeitsverträge nicht als eigene Rechtsquelle i.S.d. Art.9 KP.

⁵ Auch diese sind keine eigenständigen Rechtsquellen.

quellen nicht anderes vereinbaren.⁶ Daraus ergibt sich vereinfacht folgende 'Uförmige' Rangfolge (Brox 1997: 25):

Tabelle 2: Rangordnung der Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Zwingende Gesetzesbestimmung
Zwingende Bestimmung einer Kollektivvereinbarung
Bestimmung des Arbeitsvertrages
Abdingbare Bestimmung einer Kollektivvereinbarung
Abdingbare Gesetzesbestimmung

Richterrecht stellt keine eigene Rechtsquelle dar, hat aber angesichts der großen gesetzlichen Regelungslücken gesetzeseähnliche Funktionen (Brox 1997: 26). Als Sonderfall ist die sogenannte betriebliche Übung zu nennen. Darunter werden etwa betriebliche Sozialleistungen verstanden, die nicht ausdrücklich vereinbart worden sind, sondern vom Arbeitgeber freiwillig und regelmäßig gewährt werden. Die betriebliche Übung ist ebenfalls keine selbständige Rechtsquelle, der Arbeitgeber kann aber daran gebunden sein (Brox 1997: 33).

Internationale Rechtsquellen sind beispielsweise die Konventionen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der UNO, die Mindestarbeitsbedingungen definieren und völkerrechtliche Vereinbarungen sind. Nach Angaben der ILO hat Polen bislang über 70 dieser Übereinkommen ratifiziert, Deutschland knapp 170. Inwieweit der einzelne Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder deren Vertretungen daraus eigene Rechte ableiten können, ist umstritten (Brox 1997: 36). Für Deutschland gewinnt ferner Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union an Bedeutung für das Arbeitsrecht. Neben der Verordnung Nr.1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft sind in den letzten Jahren von der Europäischen Kommission Richtlinien erlassen worden, darunter solche, die die Gleichstellung von Mann und Frau erreichen sollen,⁷ aber auch beispielsweise die Massentlassungsrichtlinie (Brox 1997: 37).⁸

⁶ Beispielsweise gehen zwingende tarifvertragliche Bestimmungen nachgiebigen gesetzlichen Regelungen vor, aber auch Inhalte von einzelnen Arbeitsverträgen.

⁷ So wurde das Nachtarbeitsverbot für Frauen nach §19 der früheren Arbeitszeitordnung (AZO) vom Europäischen Gerichtshof für nicht vereinbar mit der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG erklärt (vgl. EuGH EuZW 1991, 666).

⁸ Richtlinie 75/129/EWG vom 17.2.75. Diese Richtlinie ist durch Anpassung des §17 des Kündigungsschutzgesetzes in deutsches Recht umgesetzt worden.

Die Untersuchung bezieht sich im Wesentlichen auf Gesetze des Arbeitsrechts. Auf Verordnungen und Gerichtsurteile wird dort zurückgegriffen, wo sie fehlende gesetzliche Regelungen ersetzen oder bestehende wesentlich ergänzen. Fehlen auch solche, so wird versucht, die vorherrschende juristische Interpretation wiederzugeben.

3. Anwendbarkeit des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht regelt Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Art.1 KP, Brox 1997: 2). Arbeitgeber ist in Polen wie in Deutschland jede natürliche oder juristische Person, die Arbeitnehmer beschäftigt (Art.3 KP, Brox 1997: 16). Der Arbeitnehmerbegriff hingegen ist in beiden Ländern unterschiedlich definiert, was zu verschiedenen weiten Anwendungsbereichen des Arbeitsrechts führt.

In Polen umfaßt der Arbeitnehmerbegriff alle natürlichen Personen, die auf Grundlage eines Arbeitsvertrages, einer Berufung, Wahl oder Ernennung, oder eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages beschäftigt werden (Art.2 KP). Arbeitsverhältnisse von bestimmten Führungskräften (etwa Betriebsleiter) werden durch Berufung begründet (Art.68 KP, Sieg 1996: 11). Arbeitsverhältnisse aufgrund einer Wahl liegen vor, wenn der Gewählte zur Leistung einer Arbeit verpflichtet ist, die der eines Arbeitnehmers entspricht (Art.73 §1 KP). Ernannt werden Führungskräfte im öffentlichen Interesse, etwa beim Militär, im diplomatischen Dienst oder teilweise im Staatsdienst (Art.76 KP, Sieg 1996: 12). Mitglieder einer Arbeitsgenossenschaft arbeiten aufgrund eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages (Art.77 §1 KP) und sind ebenfalls Arbeitnehmer im Sinne des *Kodeks Pracy*.

In Deutschland ist hingegen der Arbeitnehmerbegriff auf solche natürlichen Personen beschränkt, die aufgrund eines Arbeitsvertrages zur Arbeitsleistung verpflichtet sind (Brox 1997: 14, vgl. Tabelle 3). Darunter fallen auch Genossen einer Produktionsgenossenschaft,⁹ die bei dieser aufgrund eines Arbeitsvertrages arbeiten. Berufene, gewählte oder ernannte Personen, etwa Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrates von Aktiengesellschaften, sind keine Arbeitnehmer.

Beamte können in Polen aufgrund einer Berufung oder Ernennung, aber auch durch Arbeitsvertrag arbeiten (Sieg 1996: 12), auf sie ist das Arbeitsrecht also anwendbar. Demgegenüber sind Beamte in Deutschland keine Arbeitnehmer, weil sie aufgrund

⁹ Die gesetzliche Grundlage bildet das Genossenschaftsgesetz (GenG).

eines öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses beschäftigt werden (Brox 1997: 9).

Inwieweit Jugendliche Arbeitnehmer sein können, ist in beiden Ländern unterschiedlich geregelt. Als beschränkt Geschäftsfähige gelten nach dem polnischen Zivilgesetzbuch 13-18-jährige Personen (Art.15 KC i.V.m. Art.300 KP), die grundsätzlich selbständig Arbeitsverträge abschließen (Art.22 §3 KP) und damit Arbeitnehmer sein können. Für unter 15-jährige Jugendliche gilt ein Beschäftigungsverbot (Art.190 §2 KP). Somit kann der Arbeitnehmerbegriff des polnischen Arbeitsrechts auf Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren angewandt werden (Art.190 §1 KP). In Deutschland sind 7-18-jährige Personen beschränkt geschäftsfähig (§106 BGB), die nur mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreter einen gültigen Arbeitsvertrag abschließen können. Zusammen mit dem Beschäftigungsverbot für Kinder unter 14 Jahren bzw. für voll Schulpflichtige (§5 I JArbSchG) ergibt sich, daß nur Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren Arbeitnehmer sein können.

Es ist unklar, ob im polnischen Recht Heimarbeiter als Arbeitnehmer gelten. Hier werden sie als solche behandelt, die ein Arbeitsverhältnis aufgrund eines Heimarbeitsvertrages eingehen.¹⁰ In Deutschland gelten Heimarbeiter als arbeitnehmerähnliche Personen, für die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes (HAG) gelten.¹¹

Ein Leiharbeitsverhältnis liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber an einen Entleiher gewerbsmäßig zwecks Arbeitsleistung überlassen wird. Auf Leiharbeiter findet das Arbeitsrecht also Anwendung. In Polen gibt es keine Regelungen von Leiharbeitsverhältnissen (Sieg 1996:15), während das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) solche ausführlich regelt.¹²

In Tabelle 3 werden die verschiedenen Arbeitnehmerbegriffe des polnischen und deutschen Arbeitsrechts einander gegenübergestellt.

¹⁰ Dieses Vorgehen folgt der Abgrenzung von Sieg (1996: 10).

¹¹ Für Heimarbeiter gelten nur die arbeitsrechtlichen Vorschriften, in denen sie ausdrücklich genannt sind, beispielsweise im Bundesurlaubsgesetz (§§2, 12 BUrlG) oder im Tarifvertragsgesetz (§12a TVG).

¹² Der Entleiher hat Anspruch auf Arbeitsleistung und ist dem Arbeitnehmer gegenüber weisungsberechtigt, obwohl das Arbeitsverhältnis mit dem verleihenden Arbeitgeber bestehen bleibt, der etwa zur Lohnzahlung verpflichtet ist. Unterschieden werden echte und unechte Leiharbeitsverhältnisse: Echte liegen vor, wenn der Verleiher den Arbeitnehmer schon mit dem Ziel seiner Überlassung einstellt, unechte, wenn es sich nur um eine vorübergehende Überlassung handelt (Brox 1997: 19). Die Tätigkeit von Leiharbeitsfirmen muß von der Bundesanstalt für Arbeit erlaubt werden (§1 AÜG).

Tabelle 3: Arbeitnehmer nach polnischen und nach deutschem Arbeitsrecht

Arbeitnehmer	Polen	Deutschland
aufgrund eines Arbeitsvertrages	ja	ja
Berufung	ja	nein
Wahl	ja	nein
Ernennung	ja	nein
Genossenschaftsmitglieder	ja	ja
Beamte	ja	nein
Jugendliche im Alter von	15 bis 18 Jahren	14 bis 18 Jahren
Heimarbeiter	unklar	arbeitnehmerähnliche Personen
Leiharbeiter	ja	ja

Der Arbeitsvertrag ist außerdem von anderen zivilrechtlichen Verträgen zu unterscheiden, die kein Arbeitsverhältnis begründen und nicht unter das Arbeitsrecht fallen. Das sind in Polen der Dienstleistungsauftrag, Werkvertrag, Agenturvertrag sowie der im Handelsgesetzbuch (*Kodeks Handlowy*) geregelte Handelsvertretungsvertrag. Beim Dienstleistungsauftrag (*umowa zlecenia*) (Art.734-751 KC) erfüllt der Auftragnehmer eine Leistung, während der Auftraggeber Kosten und Zinsen trägt (Art.742 KC) sowie einen Vorschuß leistet (Art.743 KC). Von dem ein Arbeitsverhältnis begründenden Arbeitsvertrag unterscheidet sich der Dienstleistungsauftrag unter anderem dadurch, daß der Dienstleistungsauftrag nicht auf Dauer angelegt ist, die Dienstleistung nicht von einer natürlichen Person erbracht werden muß und der Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber nicht weisungsgebunden ist.¹³ Ein Werkvertrag (*umowa o dzieło*, Art.627-646 KC) verpflichtet den Hersteller, ein werkvertraglich definiertes Gut herzustellen, und den Besteller, dieses Gut abzunehmen und zu bezahlen (Sieg 1996: 13).¹⁴ Beim

¹³ Diese Form der Begründung eines Arbeitsverhältnisses wird in Polen von Firmen für einmalige und kurzfristige Arbeiten in zunehmendem Maße genutzt (Sieg 1996: 13), weil er ausschließlich zivilrechtlichen Charakter hat (Czachórski 1995: 346), also die Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzbuches nicht gelten.

¹⁴ Der Dienstleistungsauftrag unterscheidet sich vom Werkvertrag durch seine Sozialversicherungspflicht (vgl. 4.5.4.1) und dadurch, daß der Gegenstand eines Werkvertrages ein objektiv nachprüfbarer Erfolg

Agenturvertrag (*umowa agencyjna*) verpflichtet sich der Auftragnehmer, dem Auftraggeber langfristig Verträge zu vermitteln, wofür er von diesem eine Provision erhält (Art.758-764 KC, Sieg 1996: 14).

Im deutschen Recht wird der Arbeitsvertrag nach 2 Kriterien von anderen zivilrechtlichen Verträgen abgegrenzt (Brox 1997: 10) Der Arbeitsvertrag ist ein Spezialfall des Dienstvertrages nach §611 BGB. Darin unterscheidet er sich vom unentgeltlichen Auftrag (§662 BGB) und dem auch im polnischen Recht geregelten Werkvertrag (§631 BGB), bei dem ein Erfolg geschuldet wird.¹⁵ Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich vom selbständigen Dienstvertrag dadurch, daß die Arbeitsleistung unselbständig erbracht wird.¹⁶ Beispiele für selbständige Dienstverträge sind Verträge zwischen Arzt und Patient, Rechtsanwalt und Klient oder zwischen Architekt und Bauherrn. Der selbständige Dienstvertrag ist mit dem Dienstleistungsauftrag des polnischen *Kodeks Cywilny* vergleichbar. Der Handelsvertretervertrag nach dem Handelsgesetzbuch (§§84 HGB) ist auch ein selbständiger Dienstvertrag und entspricht dem des Handelsvertreters nach dem polnischen *Kodeks Handlowy*.

Das Arbeitsrecht behandelt ausschließlich den Arbeitsvertrag als Grundlage des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Folglich beschränkt sich der Vergleich des Arbeitsrechts in Polen und in Deutschland auf den Arbeitsvertrag.

4. Arbeitsvertrag

4.1 Abschluß des Arbeitsvertrages

In Polen muß der Arbeitsvertrag schriftlich abgefaßt sein, zumindest muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die vereinbarten Bedingungen innerhalb von 7 Tagen schriftlich bestätigen (Art.29 §3 KP). Demgegenüber ist in Deutschland für den Abschluß eines Arbeitsvertrages Schriftform nicht erforderlich (Brox 1997: 45).¹⁷ Dennoch muß der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz (NachwG)¹⁸

ist, während der Gegenstand eines Dienstleistungsauftrages eine konkrete Dienstleistung ist, ein persönliches, sorgfältiges Handeln des Auftragnehmers (Czachórski 1995: 346).

¹⁵ Beim Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, seine Arbeit zu leisten, ohne einen expliziten Erfolgsbezug.

¹⁶ Unter Unselbständigkeit versteht das Bundesarbeitsgericht eine persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers, die einerseits auf dessen Eingliederung in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation und andererseits auf der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers fußt (BAG BB 1992, 1356; 1491).

¹⁷ Für den Ausbildungsvertrag ist sowohl die Schriftform als auch der Inhalt ausdrücklich geregelt (§4 BBiG). Gleiches gilt für Leiharbeitsverhältnisse (§11 I AÜG). Solche Sonderregelungen gibt es in Polen nicht, weil sowohl der Inhalt als auch die Schriftform für alle Arbeitsverträge geregelt ist.

spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen (§2 I NachwG).¹⁹

Art.29 §1 KP regelt den Inhalt des Arbeitsvertrages: In ihm muß die Art des Arbeitsvertrages und der zu leistenden Arbeit, die Arbeitszeit, -ort sowie die Höhe der Vergütung festgelegt sein. Der Inhalt des Arbeitsvertrages in Deutschland ist in §2 NachwG geregelt und ist sehr viel detaillierter als nach den polnischen Vorschriften. Darüber hinaus können in beiden Ländern die Vertragsparteien weitere Vereinbarungen im Arbeitsvertrag vorsehen, der grundsätzlich unter die allgemeine Vertragsfreiheit des Zivilrechts fällt.

4.2 Rechte und Pflichten beider Seiten

In beiden Ländern gelten als Hauptpflichten beider Seiten aus dem Arbeitsvertrag:

- die Pflicht des Arbeitnehmers, Arbeit zu leisten (Art.100 KP, §611 BGB),
- die Pflicht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer ein Entgelt zu zahlen (Art.94 Nr.5 KP, §611 BGB).

Nebenschichten beider Seiten sind im *Kodeks Pracy* in Art.94-100 definiert. So haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer legal zu verhalten, also alle rechtlichen Bestimmungen einschließlich des Arbeitsvertrages einzuhalten. Zu den allgemeinen Pflichten des Arbeitgebers zählt in Polen auch, für eine hohe Arbeitsproduktivität des Arbeitnehmers zu sorgen (Art.94 Nr.2 KP). Bei Verletzung von bestimmten Arbeitgeberpflichten kann die zuständige Arbeitsinspektion ein Bußgeld von bis zu 5.000 Złoty verhängen (Art.281-283 KP). Dazu gehören beispielsweise die Pflicht zur monatlichen Zahlung des Lohnes oder die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften (Sieg 1997: 21). Inwieweit der Arbeitnehmer Anspruch auf Einschreiten der Behörde hat, ist unklar.

Nebenschichten des Arbeitnehmers wie Handlungspflichten und Unterlassungspflichten sind in Deutschland von der Rechtsprechung entwickelt worden (Brox 1997: 61-65), Nebenschichten des Arbeitgebers sind teilweise auch gesetzlich fixiert. Dazu zählen Schutzpflichten, die Beschäftigungspflicht und die Pflicht zur Urlaubsgewährung (Brox 1997: 87-99).

¹⁸ Das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20.7.1995 setzt die EG Richtlinie 91/533 EWG um.

¹⁹ Die grundsätzliche Formfreiheit gilt trotzdem, weil der Abschluß des Arbeitsvertrages von der Schriftform unabhängig ist (Brox 1997: 46). Inwieweit dies auch für die Formregelungen des polnischen *Kodeks Pracy* gilt, ist nicht bekannt.

In beiden Ländern gilt ein Diskriminierungsverbot von Arbeitnehmern (Art.112, 113 KP, §611a BGB).

4.3 Arbeitnehmerhaftung

Die Haftung des Arbeitnehmers richtet sich grundsätzlich nach den Haftungsregeln des Zivilrechts, die durch arbeitsrechtliche Regelungen eingeschränkt werden. Das Ausmaß der Haftung des Arbeitnehmers hängt allgemein davon ab, wem der Schaden entstanden ist: (i) dem Arbeitgeber, (ii) einem anderen Arbeitnehmer oder (iii) einem Dritten.

Wenn in Polen ein Arbeitnehmer fahrlässig (i) dem Arbeitgeber einen Schaden zufügt, weil er seine Pflichten nicht oder nicht ordnungsgemäß erfüllt hat, muß er Schadensersatz bis zu einer Höhe von 3 Monatslöhnen leisten. Bei Vorsatz muß er den Schaden in voller Höhe ersetzen (Art.114-119 KP). (ii), (iii) Wenn ein Dritter (auch ein Kollege) geschädigt wird, haftet diesem gegenüber zunächst der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer haftet dann dem Arbeitgeber in dem Umfang, als habe er dem Arbeitgeber den Schaden zugefügt (Art.120 KP).

In Deutschland ist der Arbeitnehmer ebenfalls für alle Schäden haftbar, die er durch schuldhaft, also vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten begangen hat. (i) Ist der Arbeitgeber der Geschädigte und der Schaden aufgrund 'betrieblich veranlaßter Arbeit' entstanden, so haftet nach einem Beschluß des gemeinsamen Senats der Obersten Bundesgerichtshöfe des Bundes vom 21.9.1993 der Arbeitnehmer je nach Ausmaß der Fahrlässigkeit.²⁰ Für leichteste Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht, bei normaler Fahrlässigkeit wird der Schaden nach 'Abwägung der Gesamtumstände' zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt, lediglich bei grober Fahrlässigkeit muß der Arbeitnehmer für den entstandenen Schaden in voller Höhe haften. (ii) Wenn ein Kollege geschädigt wurde, haftet der Arbeitnehmer diesem gegenüber nur bei Vorsatz (§105 SGB VII).²¹ (iii) Im Falle der Schädigung eines Dritten haftet der Arbeitnehmer nach den allgemeinen Grundsätzen des Haftungsrechts. Der Arbeitnehmer hat jedoch gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Haftungsfreistellung²² in Höhe der Haftungsminderung, die er geltend machen könnte, wenn der Schaden dem Arbeitgeber entstanden wäre (Halbach 1997: 91).

²⁰ GmS-OGB, ZIP 1994, 225

²¹ Im siebten Buch des Sozialgesetzbuches ist die gesetzliche Unfallversicherung geregelt (vgl. 4.5.4.1).

²² Haftungsfreistellung bedeutet, daß der Arbeitgeber den Anspruch des Dritten befriedigen muß. Unterläßt er das und der Arbeitnehmer zahlt, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer Ersatz (u.U. auch Schadensersatz) zu leisten.

Die Arbeitnehmerhaftung ist also in Deutschland differenzierter als in Polen geregelt. (i) Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber ist im Unterschied zu Polen von dem Grad der Fahrlässigkeit abhängig. (ii) Ist ein anderer Arbeitnehmer (des gleichen Arbeitgebers) Geschädigter, so greift in Deutschland die gesetzliche Unfallversicherung, während in Polen die Regelungen bei Schädigung gegenüber einem Dritten greifen. (iii) Ein geschädigter Dritter erhält in Polen Schadensersatz vom Arbeitgeber, in Deutschland vom Arbeitnehmer. Ein Ausgleich im Innenverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber findet in beiden Ländern nach den Regeln der Haftung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber statt. Vor allem aber ist Arbeitnehmerhaftung in Polen gesetzlich geregelt, in Deutschland dagegen durch Rechtsprechung.

4.4 Arbeitszeit, Freizeit und Urlaub

4.4.1 Arbeitszeit und Freizeit

Regelungen zur Arbeitszeit bzw. Freizeit finden sich im 6. Teil des *Kodeks Pracy* sowie im deutschen Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

4.4.1.1 Tägliche und Wochenarbeitszeit

Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt in beiden Ländern regelmäßig 8 Stunden (Art.129 KP, §3 1 ArbZG). In Polen darf zusätzlich innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 3 Monaten die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden nicht übersteigen, d.h. die sich daraus ergebende Gesamtstundenzahl darf in diesem Zeitraum nicht überschritten werden.²³

Die tägliche Arbeitszeit kann in beiden Ländern darüber liegen, wenn innerhalb eines definierten Ausgleichszeitraums eine maximale Gesamtstundenzahl nicht überschritten wird. Die Länge des Ausgleichszeitraums ist deshalb von Bedeutung, weil damit die mögliche zeitliche Konzentration der erhöhten Arbeitszeit zunimmt.²⁴ In Polen kann die tägliche Arbeitszeit auf maximal 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn dies durch die Art der Arbeit bzw. deren Organisation begründet werden kann (Art.129⁴ KP). Dann verringert sich jedoch der Ausgleichszeitraum auf einen Monat.²⁵ Nach dem neuen deutschen Arbeitszeitgesetz von 1994

²³ Die wöchentliche Restriktion ist strikter als die tägliche, weil in Polen grundsätzlich nur die Sonntage arbeitsfrei sind, also die 6-Tage-Woche gilt (vgl. 4.4.1.6). Es ist also nicht möglich, eine Woche lang täglich 8 Stunden zu arbeiten.

²⁴ Der Zeitraum, in dem ein Arbeitnehmer in Folge täglich mehr als 8 Stunden arbeitet, kann umso größer sein, je länger der Ausgleichszeitraum ist.

²⁵ Dadurch ist es nur möglich, daß ein Arbeitnehmer maximal ca. 3 Wochen lang jeden Arbeitstag 12 Stunden arbeitet, weil dann die maximale Gesamtstundenzahl für einen Monat erreicht ist. Länge der

kann die tägliche Arbeitszeit ohne Voraussetzung auf maximal 10 Stunden ausgedehnt werden. Dann gilt ein Ausgleichszeitraum von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen, in dem durchschnittlich nicht mehr als 8 Stunden pro Werktag gearbeitet werden darf (§3 II ArbZG), was einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden entspricht.²⁶ Darüber hinaus kann durch Tarifvertrag eine längere tägliche Arbeitszeit vereinbart werden (Art.7 ArbZG). Sonderregelungen gelten für Schwangere und Jugendliche,²⁷ sowie in außergewöhnlichen Fällen und durch Bewilligung einer Aufsichtsbehörde (§§14, 15 ArbZG). In Tabelle 4 werden die Regelungen beider Länder miteinander verglichen.

Tabelle 4: Arbeitszeit

Arbeitszeit	Polen	Deutschland
maximale tägliche Arbeitszeit	8 Stunden	8 Stunden
durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	42 Stunden	48 Stunden
Ausgleichszeitraum	3 Monate	6 Kalendermonate oder 24 Wochen
maximale ausgedehnte Arbeitszeit pro Werktag	12 Stunden	10 Stunden
Voraussetzung für die Ausdehnung der Arbeitszeit	Begründung durch Art oder Organisation der Arbeit (Art.1294 KP)	keine

Die deutsche Regelung ist insoweit flexibler, als nach polnischem Recht die verlängerte Arbeitszeit einer (wenn auch nur schwachen) Voraussetzung bedarf und

Ausgleichszeitraum unverändert bei 3 Monaten, könnte er bis zu knapp 2 Monate lang werktäglich 12 Stunden arbeiten.

²⁶ Diese Wochenarbeitszeit ist am Gesundheitsschutz ausgerichtet und wird in der Praxis kaum erreicht. Für die meisten Arbeitnehmer gilt eine tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden. In jüngerer Zeit werden durch vereinbarte Flexibilisierungsmöglichkeiten innerhalb überwiegend jährlicher Ausgleichszeiträume faktisch Jahresarbeitszeiten verhandelt (Halbach 1997: 105, 506).

²⁷ Jugendliche zwischen 15 und 16 Jahren dürfen in Polen maximal 6 Stunden, zwischen 16 Jahre und 18 Jahren bis zu 8 Stunden arbeiten (Art.202 KP). In Deutschland gelten für Jugendliche maximale Arbeitszeiten von 8 Stunden täglich und 40 Stunden innerhalb einer 5-Tage-Woche (§§8, 15 JArbSchG).

sowohl der Ausgleichszeitraum als auch Bemessungsgrundlage für die Gesamtstundenzahl deutlich kürzer ist. Demgegenüber kann die Arbeitszeit in Deutschland auf nur 10 Stunden täglich ausgedehnt werden.

4.4.1.2 Überstunden

Der Begriff der Überstundenarbeit ist in Polen und in Deutschland unterschiedlich geregelt. Während in Polen Überstunden Arbeitsstunden sind, die über die gesetzlich geregelte maximale tägliche Arbeitszeit hinausgehen (Art.133 I KP), versteht man unter Überstunden (oder auch Mehrarbeit) im deutschen Arbeitsrecht die Arbeitszeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht (Brox 1997: 59). In Polen sind Überstunden zulässig, wenn betriebliche Gründe sie dringend erforderlich machen oder zur Abwendung einer Gefahr (Art.133 KP). In Polen

Tabelle 5: Überstunden

Überstunden	Polen	Deutschland
Definition	Arbeitszeit über die gesetzliche hinaus	Arbeitszeit über die vertragliche hinaus
Voraussetzungen	betriebliche Gründe, Abwendung einer Gefahr	Zustimmung des Betriebsrates
Obergrenze	4 Überstunden pro Tag, 150 pro Jahr	gesetzliche Obergrenzen des ArbZG
Schwangere, Jugendliche	Überstundenverbot	Überstundenverbot

dürfen täglich maximal 4 und bis zu 150 Überstunden pro Jahr gemacht werden (Art.133 §2 KP).²⁸ In Deutschland gelten die im vorigen Abschnitt dargestellten gesetzlichen Obergrenzen. Die in beiden Ländern bestehende Möglichkeit, statt der Auszahlung eines Überstundenzuschlages²⁹ einen Freizeitausgleich zu erhalten, ist in Polen gesetzlich fixiert (Art.143 KP). Weder Schwangere noch Jugendliche dürfen Überstunden leisten (Art.178 §1 KP, Art.203 §1 KP, §8 MuSchG, §8 JArbSchG). Der Einführung von Überstunden muß in Deutschland der Betriebsrat zustimmen (§87 I Nr.3 BetrVG).

²⁸ Diese Obergrenze gilt nicht, wenn Überstunden zur Abwendung einer Gefahr notwendig sind.

²⁹ vgl. 4.5.3.1

Aufgrund der verschiedenen Definitionen ist ein Vergleich der Überstundenregelungen beider Länder problematisch. Aufgrund der Zustimmungsnotwendigkeit des Betriebsrates und der schärferen gesetzlichen Obergrenzen in Deutschland lassen sich die Überstundenregelungen in Deutschland als strikter kennzeichnen.

4.4.1.3 Ruhepausen

Ruhepausen während der täglichen Arbeit sind in beiden Ländern vorgeschrieben, sofern täglich mindestens 6 Stunden gearbeitet wird. Nach polnischem Recht muß die Ruhepause mindestens 15 Minuten lang und bezahlt sein (Art.129¹⁰ KP), während in Deutschland eine Pause von mindestens 30 Minuten Länge zu gewähren ist,³⁰ die aber nicht zur Arbeitszeit gerechnet wird und deshalb unbezahlt ist (§2 I ArbZG). Übersteigt die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden, so ist eine Ruhepause von 45 Minuten einzuhalten (§4 ArbZG).³¹

Tabelle 6: Ruhepausen

Ruhepausen	Polen	Deutschland
Voraussetzungen	Arbeitszeit länger als 6 Stunden pro Tag	Arbeitszeit länger als 6 Stunden pro Tag
zeitliches Minimum	15 Minuten	30 Minuten (45 Minuten)
Vergütung	bezahlt	unbezahlt

4.4.1.4 Ruhezeiten

Mindestruhezeiten nach Arbeitsende, also zwischen 2 Arbeitstagen, sind in Polen nicht für alle Arbeitnehmer geregelt, üblich sind aber 12 Stunden (Sieg 1996: 27).³² In Deutschland muß eine kürzere Mindestruhezeit von 11 Stunden eingehalten werden (§5 I ArbZG).³³

³⁰ Die Pausenzeit kann auch gesplittet werden, die einzelne Pause darf dann aber nicht kürzer als 15 Minuten sein.

³¹ Schwangere haben zusätzlich Anspruch auf bezahlte Stillpausen (Art.187 KP, §7 MuSchG).

³² Bei Jugendlichen beträgt die Mindestruhezeit nach Arbeitsende 14 Stunden (Art.203 §2 KP).

³³ Jugendliche haben Anspruch auf 12 Stunden Ruhezeit (§13 JArbSchG). Die Ruhezeit kann für Pflegepersonal, Arbeitnehmer in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft bzw. der Tierhaltung unter bestimmten Bedingungen um 1 Stunde gekürzt werden (§5 II ArbZG).

4.4.1.5 Nachtarbeit

Nachtarbeit nach polnischem Recht ist geleistete Arbeit in der Zeit zwischen 21 und 7 Uhr und darf 8 Stunden nicht übersteigen (Art.137 §1 KP). In Deutschland ist Nachtarbeit Arbeitszeit von mehr als 2 Stunden in der Zeit zwischen 23 und 6 Uhr (§2 III, IV ArbZG).³⁴ Die maximale Nachtarbeitszeit beträgt wie die Tagesarbeit 8 Stunden, kann aber auf 10 Stunden ausgedehnt werden, bei Verkürzung des Ausgleichszeitraums auf einen Monat (§6 II ArbZG).³⁵ Für Jugendliche und Schwangere besteht ein Nachtarbeitsverbot (Art.203 §1 KP, §§13, 14 JArbSchG, Art.178 §1 KP, §8 MuSchG).

Tabelle 7: Nachtarbeit

Nachtarbeit	Polen	Deutschland
Definition	Arbeit zwischen 21 und 7 Uhr	mehr als 2 Stunden Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr
Obergrenze	8 Stunden	8 Stunden (10 Stunden)
Schwangere, Jugendliche	Nachtarbeitsverbot	Nachtarbeitsverbot

Die Bestimmungen bezüglich Nachtarbeit sind in beiden Ländern nahezu gleich.

4.4.1.6 Samstagsarbeit

Samstagsarbeit ist weder in Polen noch in Deutschland durch Gesetz eingeschränkt, es gilt grundsätzlich die 6-Tage-Woche.³⁶ In Polen sind jährlich 39 zusätzliche arbeitsfreie Werktage vorgesehen, wozu Samstage und Brückentage gehören (Art.129¹ §1 KP).³⁷ Die Aufteilung der zusätzlichen arbeitsfreien Tage wird entweder durch Tarifvertrag oder durch Arbeitsordnung festgelegt (Art.129⁷ KP). In Betrieben, für die weder ein Tarifvertrag noch eine Arbeitsordnung gilt, legt der Arbeitgeber die zusätzlichen arbeitsfreien Tage einseitig fest (Florek 1996: 165).

³⁴ Somit gilt, daß Nachtarbeitsregelungen nur dann greifen, wenn nach 1 Uhr bzw. vor 4 Uhr mit der Arbeit begonnen wird.

³⁵ vgl. 4.4.1.1

³⁶ Das ergibt sich aus Art.138 §1 KP und §9 I ArbZG.

³⁷ In jedem Quartal müssen mindestens 9 solcher zusätzlichen arbeitsfreien Tage festgelegt sein.

Die übrigen Samstage sind somit normale Arbeitstage (*soboty pracujàcy*). In Deutschland ist in den meisten Tarifverträgen vereinbart, daß der Samstag grundsätzlich arbeitsfrei ist. Für Jugendliche gilt Samstagsruhe (§16 JArbSchG).

Tabelle 8: Samstagsarbeit

Samstagsarbeit	Polen	Deutschland
gesetzlicher Grundsatz	6-Tage-Woche	6-Tage-Woche
arbeitsfreie Werkzeuge	Anordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik	Tarifvertrag
Schwangere, Jugendliche	kein Verbot	Samstagsarbeitsverbot für Jugendliche

4.4.1.7 Sonn- und Feiertagsarbeit

Als Sonn- bzw. Feiertagsarbeitszeit gilt in Polen Arbeit in der Zeit von 6 Uhr morgens eines Sonn- oder Feiertages bis 6 Uhr des Folgetages, in Deutschland grundsätzlich von 0-24 Uhr des Sonn- oder Feiertages. In Polen gibt es jährlich 12 arbeitsfreie Feiertage,³⁸ in Deutschland 16, die aber nicht in allen Bundesländern gesetzliche Feiertage sind (Halbach 1997: 112). Sonn- und Feiertagsarbeit ist in beiden Ländern grundsätzlich verboten (Art.138 §1 KP, §9 I ArbZG). Es gelten jedoch zahlreiche Ausnahmen für bestimmte Betriebe wie etwa solchen mit technisch bedingtem Dauerbetrieb (z.B. Stahlwerke), im Transportwesen oder für Versorgungsbetriebe, in Gastronomie oder Landwirtschaft (Art.139 KP, §10 ArbZG). Zusätzlich ist in Polen Sonn- und Feiertagsarbeit in Handels- und Dienstleistungsbetrieben zulässig, sofern sie gesellschaftlich nützlich ist und die täglichen Bedürfnisse der Bevölkerung erfüllt (Art.139 Nr.10 KP).³⁹ In Deutschland kann die Bundesregierung oder Landesregierungen Ausnahmen per Verordnung festlegen (§13 ArbZG). Üblich ist das Verfahren, daß entsprechend §13 II Arbeitszeitgesetz

³⁸ Diese sind im Gesetz über die arbeitsfreien Tage (*Ustawa o dniach wolnych od pracy*) vom 18. Januar 1951 festgelegt (Gesetzesblatt der Republik Polen, *Dziennik Ustaw* 1951, Nr.4, Pos.28, mit späteren Änderungen, zuletzt *Dziennik Ustaw* 1990, Nr.28, Pos.160).

³⁹ Bäckereien und Konditoreien können in Deutschland sonn- und feiertags bis zu 3 Stunden geöffnet haben (§10 III ArbZG).

eine oberste Landesbehörde (der Landesarbeits- und -sozialminister) Ausnahmen zulässt.⁴⁰

Tabelle 9: Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit	Polen	Deutschland
Definition	Arbeit in der Zeit von 6 Uhr des Sonn- bzw. Feiertages bis 6 Uhr des Folgetages	grundsätzlich 0 Uhr bis 24 Uhr des Sonn- bzw. Feiertages
Verbot	grundsätzlich	grundsätzlich
Ausnahmen vom Verbot	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebe mit technisch bedingten Dauerbetrieb • Transportwesen, Versorgungsbetriebe • Gastronomie, Landwirtschaft • Handel- und Dienstleistungsbetriebe für Waren täglichen Bedarfs 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebe mit technisch bedingten Dauerbetrieb • Transportwesen, Versorgungsbetriebe • Gastronomie, Landwirtschaft • andere durch Verordnungen der Bundes- oder Landesregierung bzw. einer obersten Landesbehörde
Mindestzahl freier Sonntage	jeder 3. Sonntag	15 Sonntage pro Jahr
Ersatztage	Sonntage zwingend Feiertage optional	Sonntage zwingend Feiertage zwingend
Schwangere, Jugendliche	-	Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot

Ein Arbeitnehmer darf nicht mehr als 2 aufeinander folgende Sonntage arbeiten (Art.140 §2 KP), in Deutschland müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr arbeitsfrei sein (§11 I ArbZG). Die Gewährung eines arbeitsfreien Ersatztages ist in Polen für gearbeitete Sonntage vorgeschrieben, für gearbeitete Feiertage kann der Arbeitgeber einen arbeitsfreien Werktag gewähren (Art.140 §1 KP). Arbeitsfreie Ersatztage sind in Deutschland zwingend vorgeschrieben, die bei geleisteter Sonntagsarbeit innerhalb von 2 Wochen und bei Feiertagsarbeit binnen 8 Wochen zu

⁴⁰ So können Unternehmen beim Landesarbeits- und Sozialminister Sonn- und Feiertagsarbeit beantragen, wenn ohne Ausweitung (etwa der Maschinenlaufzeiten) deren internationale Wettbewerbsfähigkeit gefährdet ist (§13 V ArbZG).

gewähren sind (§11 III ArbZG). Solche Fristen sind im polnischen Arbeitsrecht nicht vorgesehen. Im polnischen Arbeitsrecht bestehen weder Einschränkungen der Beschäftigung von Schwangeren noch von Jugendlichen an Sonn- und Feiertagen. In Deutschland ist Sonn- und Feiertagsarbeit von Schwangeren und Jugendlichen grundsätzlich verboten (§8 MuSchG, §17 JArbSchG).

Sonn- und Feiertagsarbeit ist in Polen flexibler geregelt als in Deutschland. Zum einen sind mehr Ausnahmen vom grundsätzlichen Arbeitsverbot zugelassen, zum anderen existieren keine Einschränkungen der Beschäftigung von Schwangeren oder Jugendlichen an Sonn- oder Feiertagen.

4.4.1.8 Kurzarbeit

Kurzarbeit als vorübergehende Herabsetzung der vereinbarten Arbeitszeit (Brox 1997: 60) gibt es in Polen nicht. Es ist aber für einen Arbeitgeber möglich, die Arbeitszeit aus betrieblichen oder Witterungsgründen zu kürzen, in dem er ohne Einhaltung einer Frist einen Betriebsstillstand (*przestój*) anordnen kann. Die Arbeitnehmer haben sich dann in Bereitschaft zu halten (Sieg 1997: 27). Kurzarbeit bedeutet nach deutschem Recht grundsätzlich, daß der Arbeitgeber bezüglich der Arbeitsleistung in Annahmeverzug gerät, was ihn nicht von der Lohnzahlungspflicht befreit. Einzelheiten der Einführung von Kurzarbeit werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber üblicherweise durch Kurzarbeitsklauseln in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen geregelt (Brox 1997: 60). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes darf der Arbeitgeber

Tabelle 10: Kurzarbeit

Kurzarbeit	Polen	Deutschland
Begriff	Betriebsstillstand	Kurzarbeit
Voraussetzungen	betriebliche Gründe, Witterung	Kurzarbeitsklauseln
Arbeitsbereitschaft	ja	keine Regelung
Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern	einseitige Anordnung des Arbeitgebers	Zustimmung des Betriebsrates
Anmeldung beim Arbeitsamt	nein	schriftlich

Kurzarbeit nicht einseitig anordnen, sondern muß die Zustimmung des Betriebsrates einholen.⁴¹ Im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches sind die Meldepflicht und die Bedingungen der Gewährung von Kurzarbeitergeld⁴² geregelt (§§169-182 SGB III).⁴³ Der Arbeitgeber muß die Einführung von Kurzarbeit dem zuständigen Arbeitsamt schriftlich anzeigen (§173 SGB III).

Zusammenfassend lassen sich die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit in Polen und in Deutschland in verschiedenen Punkten als unterschiedlich flexibel charakterisieren, wenn auch die Unterschiede nicht groß sind.

4.4.2 Urlaub

Urlaub ist im 7. Teil des *Kodeks Pracy* und im deutschen Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) von 1963 geregelt. Die polnischen Urlaubsregelungen gelten seit dem 1.1.1997.

4.4.2.1 Bezahlter Urlaub

Die Höhe des Urlaubsanspruchs richtet sich in Polen nach der Zahl der Arbeitsjahre, d.h. nach der Dauer der bisherigen Berufstätigkeit (Art.154¹ KP).⁴⁴ Der Urlaubsanspruch beträgt 18 Tage nach einem Arbeitsjahr, 20 Tage nach 6 Jahren und 26 Tage nach 10 Arbeitsjahren. Als Tage, für die Urlaub genommen werden muß, gelten alle Werktage außer den jährlich angeordneten 39 zusätzlichen arbeitsfreien Werktagen (vgl. 4.4.1.6), so daß grob der jährliche Mindesturlaub 3½-5 Wochen beträgt. Die Regelungen zum Urlaub sind Mindeststandards, sie können zugunsten des Arbeitnehmers durch Arbeits- oder Tarifvertrag verändert werden (Piątkowski 1997: 33). In Deutschland beträgt der Mindesturlaub 24 Tage pro Kalenderjahr (§3 I BUrlG), unabhängig von der Zahl der Arbeitsjahre. Als Tage, für die Urlaub genommen werden muß, gelten alle Werktage (§3 II BUrlG).⁴⁵ Urlaubsansprüche werden in Deutschland überwiegend einzel- oder tarifvertraglich geregelt, die Vereinbarungen gehen meist deutlich über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus. 1996 lag der durchschnittliche tarifvertragliche Urlaub pro Jahr bei

⁴¹ Vgl. BAGE 37, 120 (126f.)

⁴² vgl. 4.5.5.4

⁴³ Bis zum 31.12.97 galten die entsprechenden Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes (§§63-73 AFG), die zum 1.1.98 in das Sozialgesetzbuch III übernommen wurden.

⁴⁴ Je nach Art des Schulabschlusses werden dabei 3-8 Jahre Schulzeit berücksichtigt (Art.155 KP).

⁴⁵ Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 54, 141) ist diese Regelung jedoch abhängig von Zahl der gearbeiteten Werktage pro Woche, da das Bundesurlaubsgesetz die 6-Tage-Woche als Regelfall voraussetzt. Ist tarifvertraglich nichts anderes vereinbart, so wird die Zahl an Urlaubstagen bei einer 5-Tage-Woche so korrigiert, daß der Mindesturlaub jedenfalls 4 Wochen beträgt. Ein Arbeitnehmer mit einer 5-Tage-Woche hat dementsprechend Anspruch auf 20 Tage Urlaub.

nahezu 6 Wochen (Halbach 1997: 150). Die Höhe des Mindesturlaubs in beiden Ländern unterscheidet sich kaum.⁴⁶

In Polen wie in Deutschland kann ein Arbeitnehmer das erste halbe Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub nehmen. In den anschließenden 6 Monaten hat er in Polen Anspruch auf einen halben Jahresurlaub, mit Ablauf eines Jahres auf den gesamten (Art.153 KP).⁴⁷ In Deutschland erwirbt er bereits nach einem halben Jahr den vollen Urlaubsanspruch (§4 BUrlG).

Urlaub soll allgemein der Erholung des Arbeitnehmers dienen. Diesem Grundsatz folgen mehrere Bestimmungen: (i) In beiden Ländern ist der Urlaub 'am Stück' zu nehmen. Eine Aufteilung ist möglich, dann muß aber ein Teil in Polen mindestens 14 zusammenhängende Kalendertage umfassen (Art.162 KP), in Deutschland mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage (§7 II BUrlG).⁴⁸ (ii) Im deutschen Arbeitsrecht besteht während des Urlaubs ein gesetzliches Erwerbstätigkeitsverbot (§8 BUrlG), im polnischen nicht. (iii) Wenn ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs krank geschrieben wird, werden ihm die Krankheitstage nicht als genommene Urlaubstage angerechnet (Art.166 KP, §9 BUrlG). (iv) Urlaubsansprüche sind unabdingbar, d.h. der Arbeitnehmer kann auf Erholungsurlaub nicht verzichten (Art.152² KP, §13 BUrlG). (v) Schließlich ist der Urlaub in dem Jahr zu nehmen, in dem der Urlaubsanspruch entsteht. Aufgelaufener Resturlaub muß im ersten Quartal des Folgejahres genommen werden (Art.161, 168 KP, §7 III BUrlG).

Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den anteiligen Jahresurlaub (Art.155¹ KP, §5 I BUrlG). Ist die Gewährung des Urlaubs wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich, kann statt dessen der Urlaub vom Arbeitgeber finanziell abgegolten werden (Art.171 §1 KP, §7 IV BUrlG).

Die gesetzlichen Regelungen zum bezahlten Urlaub sind in beiden Ländern nahezu identisch (vgl. Tabelle 11).

⁴⁶ Jugendliche haben einen Anspruch auf zusätzlichen Mindesturlaub: in Polen auf mindestens 26 Tage bezahlten Urlaub (Art.205 KP), in Deutschland auf (i) 30 Tage bei einem Alter unter 16 Jahren, (ii) 27 Tage bei einem Alter unter 17 Jahren, und (iii) 25 Tage bei einem Alter von unter 18 Jahren (§19 JArbSchG).

⁴⁷ Ein Jugendlicher hat nach einem halben Jahr bereits Anspruch auf 12 Tage Urlaub (Art.205 KP).

⁴⁸ Beide Restriktionen wirken gleich: Ein Teil des Urlaubs muß mindestens 2 Wochen lang sein. Von der deutschen Regelung des §7 BUrlG kann durch Tarifvertrag auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden (§13 I 3 BUrlG).

Tabelle 11: Bezahlter Urlaub

Bezahlter Urlaub	Polen	Deutschland
Mindestanspruch	3½-5 Wochen, abhängig von der Zahl der Arbeitsjahre	4 Wochen
Urlaubssperre nach Beginn des Arbeitsverhältnisses	1.-6. Monat: kein Urlaubsanspruch 6.-12. Monat: Anspruch nur auf halben Jahresurlaub danach: Anspruch auf vollen Jahresurlaub	1.-6. Monat: kein Urlaubsanspruch 6.-12. Monat: Anspruch auf vollen Jahresurlaub
Mindestdauer eines Urlaubsteils	14 Kalendertage	12 Werktage
Erwerbstätigkeitsverbot	nein	ja
Unabdingbarkeit des Urlaubsanspruchs	ja	ja
Erlöschen des Urlaubsanspruchs	nach 3 Monaten des Folgejahres	nach 3 Monaten des Folgejahres
Abgeltung des Urlaubsanspruchs	nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

4.4.2.2 Unbezahlter Urlaub

Unbezahlter Urlaub ist in Polen auf Antrag des Arbeitnehmers möglich (Art.174 KP). Aus der Zeit des unbezahlten Urlaubs ergeben sich keine regulären Urlaubsansprüche (Art.155² §1 KP).⁴⁹ In Deutschland hingegen entstehen Urlaubsansprüche aus der Dauer des Arbeitsverhältnisses (Brox 1997: 119).⁵⁰ Gesetzliche Regelungen zum unbezahlten Urlaub gibt es in Deutschland nicht. Die Gewährung unbezahlten Urlaubs durch den Arbeitgeber ist möglich, er ist dazu aber nicht verpflichtet (Halbach 1997: 154).

⁴⁹ Es sei denn, die Ansprüche wurden vor Beginn des unbezahlten Urlaub bereits wahrgenommen (Art.155² §2 KP).

⁵⁰ unabhängig davon, ob während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gearbeitet wurde oder nicht.

4.4.2.3 Mutterschafts- und Erziehungsurlaub

Arbeitnehmer haben in Polen Anspruch auf Freistellung für 2 Tage pro Jahr, wenn sie ein Kind im Alter von unter 14 Jahren erziehen (Art.188 KP).⁵¹ Eine solche Regelung gibt es im deutschen Arbeitsrecht nicht.

Der Mutterschaftsurlaub beträgt in Polen (i) 16 Wochen bei der ersten Entbindung, (ii) 18 Wochen bei jeder folgenden und (iii) bei Mehrlingsgeburten 26 Wochen. Der Mutterschaftsurlaub soll mindestens 2 Wochen vor dem voraussichtlichen Termin der Entbindung genommen werden und danach mindestens (i) 12 Wochen, (ii) 14 bzw. (iii) 22 Wochen lang sein (Art.180 KP). Nach dem deutschen Mutterschutzgesetz darf eine Schwangere 6 Wochen vor der Entbindung nicht arbeiten (§6 I MuSchG). Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf 12 Wochen.⁵² Der gesamte Mutterschaftsurlaub beträgt also 14 bzw. 18 Wochen und ist damit deutlich kürzer als in Polen mit 16 bzw. 26 Wochen.

4.4.2.4 Vorübergehende Dienstbefreiung

Nach dem deutschen BGB hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung für die Zeit, in der er aus persönlichen Gründen unverschuldet dem Arbeitsplatz fernbleibt (§616 BGB). Eine solche Regelung gibt es in Polen nicht.

4.5 Arbeitsentgelt

Der Arbeitnehmer hat in Polen ein Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt,⁵³ das seine Qualifikationen sowie die Art, Menge und Qualität der geleisteten Arbeit berücksichtigen soll (Art.13, 78 KP).⁵⁴ Nach §611 BGB ist der Arbeitgeber in Deutschland zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

⁵¹ Dies gilt aber nur für ein Elternteil (Art.189¹ KP).

⁵² Seit dem 1.1.1997 verlängert sich die Frist um die Zeit, die eine Frühgeburt vor dem 'geplanten' Entbindungstermin lag.

⁵³ Unter Entgelt ist allgemein die Leistung des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung zu verstehen. Die Begriffe Entgelt, Lohn, Gehalt und Vergütung werden hier synonym verwendet.

⁵⁴ Inwieweit die Kriterien des polnischen Arbeitsrechts für ein angemessenes Arbeitsentgelt einen Anspruch auf eine bestimmte Lohnhöhe rechtfertigen, ist der dortigen Rechtsprechung überlassen. Der Artikel 78 wurde mit der KP-Reform neu formuliert, es ist dazu richterlich bislang noch nichts entschieden (Klein 1997: 15)..

4.5.1 Festlegung des Arbeitsentgelts

Das polnische Arbeitsrecht sieht 3 Möglichkeiten der Festlegung der Grundsätze des Entgelts und anderer Leistungen des Arbeitgebers vor: (i) durch Tarifvertrag, (ii) Vergütungsordnung oder durch (iii) ministerielle Verordnung.

(i) Grundsätzlich sollen die Entlohnungsgrundsätze in Tarifverträgen geregelt werden (Art.771 KP).⁵⁵ Vergütungsordnungen oder Verordnungen gelten nur für Arbeitnehmer, die von keinem Tarifvertrag erfaßt werden.

(ii) In Betrieben, in denen mindestens 5 Beschäftigte arbeiten und kein Tarifvertrag gilt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Grundsätze in einer Vergütungsordnung festzulegen, wobei diese dann einvernehmlich mit einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation⁵⁶ festgelegt werden muß, wenn welche in dem Unternehmen aktiv sind.⁵⁷ Sind Bestimmungen der Vergütungsordnung für den einzelnen Arbeitnehmer ungünstiger als dessen Arbeitsvertrag, müssen die entsprechenden Vertragsbestandteile gekündigt werden, günstigere gelten mit der Vergütungsordnung. Der Arbeitgeber muß die Arbeitnehmer 2 Wochen vor Inkrafttreten über die Vergütungsordnung informieren (Art.77² KP).

(iii) Der Minister für Arbeit und Sozialpolitik⁵⁸ gibt in folgenden Fällen eine Verordnung heraus (Art.77³, 77⁴ KP):

(a) Im gesamtstaatlichen öffentlichen Dienst⁵⁹ regelt der Minister für Arbeit und Sozialpolitik Entgeltgrundsätze durch Verordnung, auf Antrag des jeweils zuständigen Ministers. Davon werden solche Arbeitnehmer nicht erfaßt, für die ein überbetrieblicher Tarifvertrag gilt.⁶⁰

⁵⁵ Dies sind wesentliche Bestandteile von Tarifverträgen, die in der Regel langfristig geschlossen werden. Vereinbarungen über Lohnerhöhungen werden in Polen durch Zusatzprotokolle festgehalten.

⁵⁶ Gewerkschaften sind in Polen überwiegend auf Betriebsebene organisiert. Auf überbetrieblicher Ebene existieren lediglich Dachorganisationen (etwa die NSZZ Solidarność oder die postkommunistische OPZZ). Dieser Organisationsstruktur trug der polnische Gesetzgeber bei der Formulierung des neuen Arbeitsgesetzbuches Rechnung.

⁵⁷ Strittig ist, ob eine Vergütungsordnung, die ohne Mitwirkung der Gewerkschaften zustande kam, wirksam ist (Piątkowski 1997: 62).

⁵⁸ *Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej*

⁵⁹ *Państwowe jednostki sfery budżetowej*: Staatliche Einheiten in der Sphäre des Zentralhaushaltes.

⁶⁰ Solche Verordnungen können als überbetriebliche Vergütungsordnungen interpretiert werden.

(b) Der Mindestlohn wird durch Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik festgelegt (Art.13, Art.774 Nr.1 KP).⁶¹ Er dient auch als Berechnungsgrundlage etwa für Nachtarbeitszuschläge (vgl. 4.5.3.2).

In Deutschland werden die Grundsätze des Arbeitsentgelts und sonstiger Leistungen ebenfalls überwiegend durch Arbeits- oder Manteltarifvertrag geregelt, nicht aber durch Verordnungen. Gesetzliche Mindestlöhne gibt es in Deutschland nicht (Halbach 1997: 94).⁶²

In beiden Ländern hat der Arbeitnehmer grundsätzlich nur Anspruch auf Entlohnung für geleistete Arbeit.⁶³ Wenn der Arbeitnehmer mangelhafte Arbeit leistet, kann nach polnischem Arbeitsrecht der Lohn entsprechend gemindert werden (Art.82 KP).⁶⁴ Im deutschen Arbeitsrecht ist bei schuldhafter Schlechtleistung des Arbeitnehmers dieser dem Arbeitgeber gegenüber schadensersatzpflichtig (Brox 1997: 69), wobei die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung zu berücksichtigen sind.⁶⁵

4.5.2 Auszahlung des Arbeitsentgelts

In beiden Ländern ist das Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber grundsätzlich in Geld auszuzahlen (Art.86 §2 KP, Brox 1997: 79). In Polen kann die Auszahlung teilweise dann in Naturalien erfolgen, wenn dies durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt ist.⁶⁶ In Deutschland ist gewerblichen Arbeitgebern die Zahlung von Naturallohn nach §115 der Gewerbeordnung grundsätzlich untersagt. Sachlohn ist in bestimmten Branchen und Berufen durchaus üblich.⁶⁷ Der Lohn ist ferner bar auszuzahlen. Die bargeldlose Lohnzahlung ist in Polen nur nach schriftlicher

⁶¹ Amtsblatt der Republik Polen, *Monitor Polski* 1990, Nr.32, Pos. 256, mit späteren Änderungen. Seit dem 1. Februar 1998 gilt ein Mindestlohn von 500 Złoty, 260 DM (*Dziennik Ustaw* 1998, Nr.16, Pos.74).

⁶² Eine Ausnahme das Arbeitnehmererntendgesetz (AEntG) vom 26.2.1996. Es ermöglicht die Schaffung von Mindestlöhnen hauptsächlich für das Baugewerbe durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung entsprechender Tarifverträge auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und ihre im Inland beschäftigten Arbeitnehmer (Halbach 1997: 94). Der derzeit gültige und allgemeinverbindlich erklärte Mindestlohntarifvertrag für das Baugewerbe vom 17.7.1997 sieht Mindestlöhne für die neuen Bundesländer von 15,14 DM und für die alten von 16 DM vor (BMA 1998: 12).

⁶³ Dies ist in Art.80 KP explizit angegeben. Ausnahmen sind beispielsweise die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle oder Fälle vom Arbeitgeber zu vertretenden Betriebsstillstands.

⁶⁴ Wenn der Arbeitnehmer verschuldet mangelhaft arbeitet, hat er keinen Anspruch auf Lohn. Mindert sich die Leistung nur teilweise, erhält er einen entsprechend geminderten Lohn. Falls er den Mangel beseitigt, erhält er nur Lohn für die Zeit der mangelhaften Arbeit, aber nicht für die Zeit der Beseitigung des Mangels.

⁶⁵ Vgl. 4.3

⁶⁶ Die Auszahlung von Naturallohn per Vergütungsordnung ist unzulässig, weil diese vom Arbeitgeber einseitig festgelegt wird.

⁶⁷ So erhalten Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe oder Hausangestellte oft 'freie Kost und Logis'. Auch in der Landwirtschaft, dem Kohlebergbau und bei Brauereien werden üblicherweise Lohnbestandteile als Deputate ausgezahlt (Halbach 1997: 98).

Zustimmung des Arbeitnehmers möglich (Art.86 §3 KP). In Deutschland muß bargeldlose Zahlung durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt werden (Halbach 1997: 98). Wo tarifvertragliche Vereinbarungen fehlen, ist die Einführung von bargeldlosem Zahlungsverkehr mitbestimmungspflichtig (§87 I Nr.4 BetrVG).

Der Lohn ist in Polen grundsätzlich monatlich zu einem festgelegten Termin zu zahlen. Das Entgelt für einen Monat ist im nachhinein nach Ermittlung der vollen Höhe zu zahlen, spätestens bis zum 10. Tag des Folgemonates. Bei Entlohnung auf Akkord- oder Provisionsbasis ist am Monatsende ein Vorschuß zu leisten (Art.85 KP). Nach dem deutschen Zivilrecht ist das Entgelt grundsätzlich zeitlich nach der Arbeitsleistung zu zahlen (§614 BGB). Üblich ist eine Auszahlung in der ersten Hälfte des Folgemonates, oft werden aber vom Arbeitgeber Vorschüsse oder Abschlagszahlungen⁶⁸ gewährt, die im Unterschied zu Polen nicht gesetzlich geregelt sind. Maßgeblich sind Arbeits- oder Tarifverträge (Brox 1997: 84).

4.5.3 Bestandteile des Arbeitsentgelts

Als Bestandteile des vom Arbeitgeber zu zahlenden Arbeitsentgelts werden hier neben dem Grundlohn Zuschläge aufgrund von Überstunden, Nachtarbeit und Sonn- bzw. Feiertagsarbeit behandelt, sowie Entgelt bei Kurzarbeit und während bezahltem Urlaub. Die Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit werden in Punkt 4.5.5.1 verglichen.

4.5.3.1 Überstundenzuschläge

Für geleistete Überstunden ist in Polen dem Arbeitnehmer ein Zuschlag auf das Grundeinkommen⁶⁹ von 50% für die ersten 2 Überstunden pro Tag und 100% für jede weitere zu zahlen. Der Zuschlag beträgt auch dann 100%, wenn in der Nacht und am Wochenende Überstunden erbracht werden (Art.134 KP). In Deutschland sind Überstundenzuschläge nicht gesetzlich geregelt, d.h. der Arbeitgeber hat sie nur dann zu zahlen, wenn dies durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag vereinbart ist (Halbach 1997: 105). Nach dem *Kodeks Pracy* erhalten leitende Angestellte (Betriebsleiter und Hauptbuchhalter sowie deren Stellvertreter) keinen Überstundenzuschlag (Art.135 KP), wie auch in Deutschland Überstunden leitender Angestellter als durch das normale Gehalt abgegolten angesehen werden (Halbach 1997: 105).

⁶⁸ Ein Lohnvorschuß ist die Zahlung auf noch nicht fällige Lohnansprüche, während Lohnabschläge gezahlt werden, wenn bereits ein Anspruch des Arbeitnehmers besteht, aber deren Abrechnung hinausgezögert wird.

⁶⁹ Das Grundeinkommen ist das Entgelt ohne Zuschläge. Wird es nicht gesondert ausgewiesen, ist von 60% des Gesamteinkommens auszugehen (Art.134 §1² KP).

4.5.3.2 Zuschläge für Nachtarbeit

Auf geleistete Nachtarbeit ist in Polen ein Zuschlag von 20% des staatlich festgesetzten Mindeststundenlohnes zu zahlen (Art.137 §2 KP),⁷⁰ in Deutschland schreibt der Gesetzgeber lediglich einen Zuschlag ‘in angemessener Höhe’ vor, sofern durch Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist (§6 V ArbZG).

4.5.3.3 Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

Mit der Gewährung arbeitsfreier Werkzeuge gelten die Nachteile des Arbeitnehmers aus Sonn- und Feiertagsarbeit als ausgeglichen: Zuschläge für Sonn- oder Feiertagsarbeit sind weder im polnischen Arbeitsrecht vorgesehen noch üblicherweise Gegenstand von Tarifverträgen (Sieg 1996: 30). Im deutschen Arbeitszeitgesetz fehlen ebenfalls Regelungen über Zuschläge zu Sonn- und Feiertagsarbeit, es ist aber durchaus üblich, Feiertagszuschläge in Tarifverträgen zu vereinbaren (Brox 1997: 123).

Tabelle 12: Entgeltbestandteile

Entgeltbestandteile	Polen	Deutschland
Überstundenzuschläge	<ul style="list-style-type: none"> • 50% für die 2 ersten Stunden pro Tag • 100% für jede weitere Stunde <p>jeweils vom Grundlohn (60% des Gesamteinkommens)</p>	nur durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag
Nachtarbeitszuschläge	20% des gesetzlichen Mindestlohnes	in angemessener Höhe
Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit	keine Regelung	keine Regelung

⁷⁰ Vor dem 1.1.97 galt Art.137 KP in einer Formulierung, nach der der Zuschlag vom Arbeitgeber mit Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation festgelegt werden mußte (Sieg 1996: 26).

4.5.3.4 Entgelt bei Kurzarbeit

In Polen erhalten Arbeitnehmer bei einem vom Arbeitgeber angeordneten Betriebsstillstand den Grundlohn oder 60% ihres bisherigen Gesamteinkommens, jedenfalls aber den gesetzlichen Mindestlohn (Art.81 KP). In Deutschland führt die Einführung von Kurzarbeit nur dann zu einer entsprechenden Lohnminderung, wenn sie vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet wurde, sonst muß er den vollen Lohn zahlen (Brox 1997: 60).⁷¹ Das Arbeitsamt gewährt den Arbeitnehmern nach §§169-182 SGB III Kurzarbeitergeld.⁷²

4.5.3.5 Entgelt bei bezahltem Urlaub

Bei bezahltem Urlaub erhält der Arbeitnehmer die Vergütung grundsätzlich in voller Höhe weiter. Die Berechnungsgrundlage hierfür ist in Polen nach einer Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik⁷³ das Durchschnittseinkommen der letzten 3 Monate (Sieg 1996: 39), in Deutschland das der vorherigen 13 Wochen (§11 I BUrlG).⁷⁴ Das Urlaubsgeld ist in Deutschland vor Urlaubsantritt auszuzahlen (§11 II BUrlG).

4.5.4 Brutto- und Nettolohn

Bruttolohn ist der Betrag, den der Arbeitgeber als Lohn aufzubringen hat, Nettolohn der, den der Arbeitnehmer ausgezahlt bekommt. Als Differenz zwischen Brutto- und Nettolohn werden hier Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuerzahlungen und Lohnabzüge aufgrund von Forderungen des Arbeitgebers oder anderer Gläubiger verstanden (Lohnsicherung).⁷⁵

4.5.4.1 Sozialversicherungsbeiträge

In Polen gibt es drei Sozialversicherungsfonds, die durch die Sozialversicherungsanstalt ZUS (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych*) verwaltet werden (Klein 1997: 17) (vgl. Tabelle 13):

⁷¹ Vgl. 4.4.1.8

⁷² Vgl. 4.5.5.4

⁷³ *Dziennik Ustaw* 1974, Nr.43, Pos.259, mit späteren Änderungen

⁷⁴ Überstundenzuschläge werden nach §11 I BUrlG nicht berücksichtigt.

⁷⁵ In Deutschland wird darüber hinaus von Arbeitnehmern, die Mitglieder der evangelischen oder katholischen Kirche sind, Kirchensteuer erhoben und vom Arbeitgeber abgeführt. Eine solche Kirchensteuer gibt es in Polen nicht.

(A) der Sozialversicherungsfond FUS (*Fundusz Ubezpieczeń Społecznych*). Er dient vorwiegend der Finanzierung von Rentenansprüchen und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (vgl. 4.3.7.1). Der Beitrag beträgt 45% des Bruttoeinkommens des Arbeitnehmers.⁷⁶

(B) der Arbeitsfond (*Fundusz Pracy*), die Finanzierungsquelle der Arbeitslosenversicherung. Hierfür ist ein Beitrag von 3% des Bruttoeinkommens abzuführen.⁷⁷

(C) der Fond der garantierten Arbeitnehmerleistungen (*Fundusz Gwarantowanych Źwiadczeń Pracowniczych*). Er dient der Finanzierung einer Lohnausfallversicherung im Falle des Konkurses des Arbeitgebers. Der Beitrag hierfür beläuft sich (bis zum 31.12.1997) auf 0,18% des Bruttoeinkommens.⁷⁸

Krankenversicherungsbeiträge fallen nicht an, weil in Polen eine staatliche Grundversorgung, ähnlich dem System in Großbritannien, existiert. Lediglich Krankengeld wird aus dem Sozialversicherungsfond (A) gewährt.

Die Beiträge zur Sozialversicherung zahlt allein der Arbeitgeber. Neben Arbeitnehmern sind auch Auftragnehmer eines Dienstleistungsauftrags und eines Agenturvertrages sozialversicherungspflichtig,⁷⁹ d.h. der Auftraggeber hat für den Auftragnehmer Sozialversicherungsbeiträge abzuführen (Sieg 1996: 13).

Über die drei überbetrieblichen Sozialversicherungsfonds hinaus ist jedem Arbeitgeber die Bildung eines betrieblichen Sozialfonds (ZF S) vorgeschrieben.⁸⁰ Daraus werden betriebliche Sozialleistungen wie der Bau und der Unterhalt von Betriebswohnungen, Urlaubsangebote in eigenen Ferienwohnheimen oder kulturelle Veranstaltungen finanziert (Sieg 1996: 83).⁸¹ Der Arbeitgeber hat pro Beschäftigten 37,5% des landesweiten Durchschnittslohnes⁸² als Beitrag in diesen Fond einzu-

⁷⁶ durch Verordnung des Ministerrates vom 29.1.1990 (*Dziennik Ustaw* 1993, Nr.68, Pos. 330).

⁷⁷ Die Beitragshöhe wird jährlich im Haushaltsgesetz (*ustawa budżetowa*) festgelegt (zuletzt *Dziennik Ustaw* 1997, Nr.19, Pos.106). Der Haushaltsentwurf für 1998 sieht für den Arbeitsfond einen unveränderten Beitrag von 3% vor (*Monitor Polski* 1997, Nr.85, Pos.855).

⁷⁸ Dieser Satz ist durch eine Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik festgelegt (*Dziennik Ustaw* 1996, Nr.144, Pos.665), die bis zum 31.12.1997 in Kraft war. Im Haushaltsentwurf für 1998 ist ein Beitrag von nur noch 0,15% vorgesehen.

⁷⁹ vgl. 3.

⁸⁰ Grundlage dazu ist das Gesetz über den betrieblichen Sozialfond vom 4.3.1994: *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, (*Dziennik Ustaw* 1996, Nr.70, Pos.335).

⁸¹ Über die Verwendung der Fondsmittel entscheiden nach Art.27 des Gewerkschaftsgesetzes (ZwZawU) der Arbeitgeber und die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen gemeinsam. Die Mittel können auch zugunsten einzelner Arbeitnehmer verwendet werden.

⁸² Im November 1997 betrug der Durchschnittslohn 1.272 Złoty, ca. 650 DM.

zahlen, sofern durch Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.⁸³ Die Wahl des landesweiten Durchschnittseinkommens als Bemessungsgrundlage führt zu einer Benachteiligung von Unternehmen, die vorwiegend gering bezahlte Arbeitnehmer beschäftigen, weil deren Beitragsbelastung, gemessen an der in dem Unternehmen gezahlten Bruttolohnhöhe, weitaus höher liegt. Insgesamt kommen auf einen polnischen Arbeitgeber Lohnzusatzkosten von 48,18% des Bruttolohnes für den Sozialversicherungsfond und 37,5% des landesweiten Durchschnittslohnes für den betrieblichen Sozialfond zu.

In Deutschland tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte die Beiträge zur Sozialversicherung. Darunter fallen Beiträge zur (1) Renten- und (2) Arbeitslosenversicherung, (3) Kranken- sowie (4) der Pflegeversicherung. Bemessungsgrundlage der Sozialversicherungsbeiträge ist das Bruttoeinkommen. Nicht sozialversicherungspflichtig sind Arbeitnehmer in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (§8 SGB IV).

(1) Der Beitrag zur Rentenversicherung beträgt derzeit 20,3% der Bruttolohnes, wovon der Arbeitgeber 10,15% zu tragen hat.

(2) Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung beträgt derzeit 6,5%, d.h. der Arbeitgeber hat 3,25% des Bruttolohnes zu zahlen.

(3) Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung variieren mit der Krankenkasse. Im westdeutschen Durchschnitt sind dies 13,6%, im ostdeutschen 14%.

(4) Zur Finanzierung der Pflegeversicherung sind bundesweit 1,7% des Brutto- lohnnes fällig, wovon der Arbeitgeber die Hälfte trägt.

Darüber hinaus zahlt nach dem 7. Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VII) der Arbeitgeber Beiträge in die gesetzliche Unfallversicherung (§150 SGB VII). Die Beitragshöhe richtet sich nach der jährlichen Lohnsumme und der Einstufung der Arbeit in Gefahrenklassen (§153 SGB VII).

Der Arbeitgeber hat in Deutschland gesetzliche Lohnzusatzkosten (ohne gesetzliche Unfallversicherung) von zusammen 21,25% (Westdeutschland 21,05%) zu

⁸³ Von den jährlich anfallenden Beiträgen sind bis Mai eines Jahres 3/4 in den Fond einzuzahlen, der Rest bis bis spätestens September. Verkäufe von betrieblichen Sozialeinrichtungen wie Ferienwohnungen fließen vollständig in den Sozialfond.

tragen.⁸⁴ Darüber hinaus werden durch Tarifvertrag häufig weitere Leistungen des Arbeitgebers vereinbart, die zu 'freiwilligen' Lohnnebenkosten führen.

Tabelle 13: Sozialversicherungsbeiträge

Sozialversicherungsbeiträge	Polen	Deutschland Ost (West)
(A), (1) Rentenversicherung	45%	20,3%
(B), (2) Arbeitslosenversicherung	3%	6,5%
(C) Konkurs-Lohnausfallversicherung	0,18%	-
(3) Krankenversicherung	-	14% (13,6%)
(4) Pflegeversicherung	-	1,7%
Summe der Beitragssätze	48,18%	42,5% (42,1%)
Summe der Sätze der vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge	48,18%	21,25% (21,05%)

Die voranstehende Tabelle 13 stellt die unterschiedlichen Sozialversicherungsabgaben in beiden Ländern einander gegenüber. Die Summe der Beitragssätze ist in Polen kaum höher als in Deutschland. Da jedoch der Arbeitgeber in Polen die gesamten Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen hat, ergibt sich für ihn eine deutlich höhere Belastung. Zusammen mit den Zahlungen in den betrieblichen Sozialfond, die durchschnittlich 37% des Bruttoeinkommens ausmachen, belaufen sich die gesetzlichen Sozialversicherungskosten in Polen, gemessen am jeweiligen durchschnittlichen Bruttoeinkommen, auf zirka 85% und sind damit grob viermal so hoch wie in Deutschland.

4.5.4.2 Lohnsteuer

In beiden Ländern existiert eine Einkommenssteuer für natürliche Personen, die eine Lohnsteuer mit Quellenabzug beinhaltet. Der Arbeitgeber behält monatlich einen Teil des Bruttolohnes als Lohnsteuervorauszahlung ein und führt sie an den Fiskus ab. Gesetzliche Grundlagen sind das polnische Gesetz über die Einkommenssteuer von natürlichen Personen (PoDochU)⁸⁵ und das deutsche Ein-

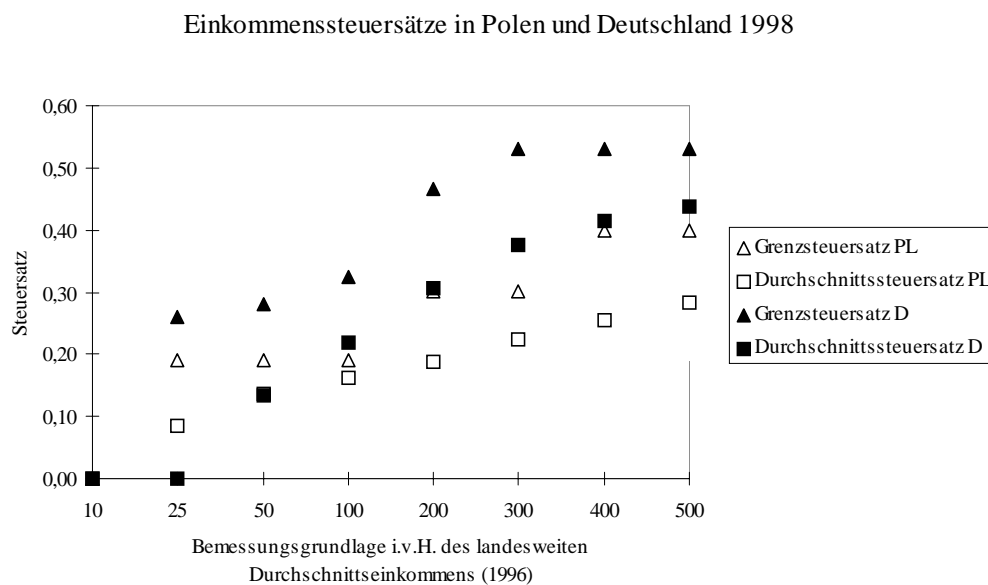
⁸⁴ Die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung werden von dessen Bruttolohn abgezogen und vom Arbeitgeber abgeführt.

⁸⁵ *Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych* vom 26.7.1991, *Dziennik Ustaw* 1993, Nr.80, Pos.350.

kommenssteuergesetz (EStG). Bemessungsgrundlage der Lohnsteuer ist der jährliche Bruttolohn.⁸⁶ Zur Berechnung der Vorauszahlung wird auf den monatlichen Bruttolohn der Steuersatz angewandt, der sich aus dem Tarif ergäbe, würde der monatliche Bruttolohn das ganze Jahr über gezahlt. Die Einkommenssteuersysteme beider Länder weisen große Ähnlichkeiten auf (Kudert 1997). Betrachtet werden hier Unterschiede in der tariflichen Belastung des Arbeitnehmereinkommens.⁸⁷

In Polen gilt ein Jahreseinkommenssteuertarif mit 4 Steuerklassen, deren Steuersätze zuletzt zum 1.1.1998 angepaßt wurden.⁸⁸ Die ersten 1.391 Złoty (ca. 710 DM) sind steuerfrei. Auf einen Teil von 1.391 bis 20.868 Złoty (ca. 10.700 DM) der Bemessungsgrundlage liegt ein (Grenz-) Steuersatz von 19%. Innerhalb einer Bemessungsgrundlage zwischen 20.868 Złoty und 41.736 Złoty (ca. 21.400 DM) beträgt der Steuersatz für diesen Bereich 30%, liegt die Bemessungsgrundlage darüber, wird darauf ein Steuersatz von 40% angewandt (Art.27 Ia PoDochU). Dieser progressive Tarif führt zu einer Grenzbelastung von 19%, 30% und 40% in der jeweiligen Steuerklasse.

Abbildung 1: Belastung der Einkommenssteuer (eigene Berechnungen)



⁸⁶ Der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung in Deutschland kürzt nicht die Bemessungsgrundlage. Von der Darstellung von Abzügen und Freibeträgen wird hier abgesehen.

⁸⁷ Insbesondere wird hier von einer Gegenüberstellung von Freibeträgen, -grenzen und Abzügen abgesehen.

⁸⁸ Nach Art.27 III, IV PoDochU werden die Grenzen der Steuerklassen, der Freibetrag und die Steuersätze jährlich neu festgelegt. Die seit dem 1.1.1998 geltenden leicht niedrigeren Steuersätze sind ausdrücklich in Art.27 Ia PoDochU definiert. Durch die Tarifsenkung soll inflationsbedingte 'kalte Progression' vermieden werden.

In Deutschland gilt seit Anfang 1998 ein steuerfreies Existenzminimum von 12.365 DM. Die Grenzbelastung von knapp 26% steigt ab dem Grundfreibetrag linear an, bis auf den des Spitzensteuersatzes von 53% ab einem Einkommen von 120.042 DM. Die Belastungen des deutschen Einkommenssteuertarifs sind durchweg höher als die des polnischen, wenn die Bemessungsgrundlage auf das Durchschnittseinkommen beider Länder normiert wird. In Abbildung 1 liegt sowohl die Grenz- als auch die Durchschnittssteuerbelastung der deutschen Einkommenssteuer deutlich über dem Niveau in Polen.⁸⁹ Lohnerhöhungen führen in Polen also zu einem geringeren Zugriff des Fiskus als in Deutschland.

4.5.4.3 Lohnsicherung

Unter Lohnsicherung wird zum einen die Sicherung der Lohnansprüche des Arbeitnehmers gegenüber Forderungen des Arbeitgebers und anderer Gläubiger verstanden, zum anderen der Schutz von Lohnforderungen des Arbeitnehmers bei Konkurs des Arbeitgebers.

Nach Art.87 KP können vom Nettolohn (i) Unterhaltsforderungen und (ii) andere Forderungen Dritter, (iii) vom Arbeitgeber geleistete Vorschüsse und (iv) vom Arbeitgeber verhängte Geldbußen (vgl. 4.2, Art.108 KP) ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgezogen werden. Forderungen anderer Gläubiger haben in Polen Vorrang vor solchen des Arbeitgebers: Lohnpfändungen werden in der Reihenfolge (i) bis (iv) vorgenommen. Dabei muß dem Arbeitnehmer mindestens die Hälfte seines Einkommens bleiben, bei Unterhaltsforderungen können bis zu 3/5 einbehalten werden.⁹⁰ Weitere Abzüge sind nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers möglich (Art.91 KP).

Im deutschen Recht werden Forderungen Dritter und solche des Arbeitgebers grundsätzlich gleich behandelt. Die Pfändung von Lohn ist nach §§850a-k der Zivilprozeßordnung (ZPO) nur beschränkt möglich. Zum Schutz des Arbeitnehmereinkommens sind dort Pfändungsfreibeträge definiert, im Unterschied zum polnischen Recht aber nicht in Form von Einkommensanteilen, sondern als absolute Beträge,⁹¹ so daß ein Vergleich der Grenzen nicht möglich ist.

⁸⁹ Zusätzlich wird auf die Summe der zu zahlenden Einkommenssteuer der sogenannte Solidaritätszuschlag zur Finanzierung der Deutschen Einheit erhoben. Der Solidaritätszuschlag beträgt seit dem 1.1.1998 5,5%.

⁹⁰ Geldbußen dürfen 1/10 des Entgelts nach Abzug der anderen Forderungen nicht übersteigen (Art.108 §3 KP).

⁹¹ Die Pfändungsgrenze beträgt 1209 DM monatlich, 279 DM wöchentlich oder 55,80 DM pro Tag. Wenn der Arbeitnehmer Unterhalt gewährt, erhöht sich der Betrag auf 3081 DM monatlich, 711 DM pro Woche bzw. 142,20 DM pro Tag (§850c ZPO).

In Polen müssen im Konkursfall des Arbeitgebers Lohnforderungen als erste aus der Konkursmasse bedient werden (Art.204 PU).⁹² Können diese nicht mehr erfüllt werden, so werden nach dem Gesetz über den Schutz von Arbeitnehmerforderungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers⁹³ die Ansprüche des Arbeitnehmers aus der Konkursausfallversicherung erfüllt, in Höhe des landesweiten Durchschnittseinkommens der vergangenen 3 Monate (Sieg 1996: 100).

In (West-) Deutschland können nach der Konkursordnung (KO) Lohnrückstände der letzten 6 Monate vor Eröffnung des Konkursverfahrens erst nach Abzug der Kosten des Verfahrens erfüllt werden (§§59, 60 KO).⁹⁴ Das Arbeitsamt zahlt im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers Konkursausfallgeld für ausstehende Löhne der letzten 3 Monate in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes nach gesetzlichen Abzügen (§§141a-n AFG).⁹⁵

Die Lohnsicherung im Konkursfalle ist in beiden Ländern nahezu identisch geregelt.

4.5.5 Lohnersatzleistungen

Lohnersatzleistungen sind vom Arbeitgeber oder der Sozialversicherung zu tragende Leistungen bei Krankheit, Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub, Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit.

4.5.5.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Grundsätzlich zahlt in Polen der Arbeitgeber während der ersten 35 Krankheitstage des Arbeitnehmers Krankengeld in Höhe von 80% des Arbeitsentgeltes (Art.92 KP).⁹⁶ Nach dem 35. Krankheitstag übernimmt die Sozialversicherungsanstalt ZUS die Lohnfortzahlung, bis zum 90. Krankheitstag 80%,⁹⁷ danach 100% des Nettoeinkommens, bis zu maximal 6 Monaten (Klein 1997: 17).

⁹² *Prawo upadłościowe: Konkursgesetz, Dziennik Ustaw 1991, Nr.118, Pos.512, i.V.m. Art.1025 des Kodeks Cywilny.*

⁹³ *Dziennik Ustaw 1994, Nr.1, Pos.1*

⁹⁴ Für Ostdeutschland gelten entsprechend die Vorschriften der Gesamtvollstreckungsordnung.

⁹⁵ Ab 1.1.1999 wird statt Konkursausfallgeld Insolvenzgeld nach §§183-189 SGB III gewährt. Die entsprechenden Vorschriften des AFG werden dann durch die des SGB III ersetzt.

⁹⁶ Im Falle eines Arbeitsunfalls, eines Unfalls auf dem Weg von bzw. zur Arbeit oder bei Krankheit während der Schwangerschaft zahlt der Arbeitgeber den vollen Lohn weiter.

⁹⁷ Im Falle eines Arbeitsunfalls, eines Unfalls auf dem Weg von bzw. zur Arbeit oder bei Krankheit während der Schwangerschaft zahlt die ZUS 100%.

In Deutschland gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFG). Danach zahlt der Arbeitgeber 6 Wochen lang 80% des Arbeitsentgelts weiter,⁹⁸ sofern durch Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist (§§3, 4 EFG).⁹⁹ Nach Änderung des Gesetzes ist in vielen Tarifverträgen volle Lohnfortzahlung vereinbart worden.¹⁰⁰ Nach Ablauf der 6-Wochen-Frist zahlt die Krankenkasse nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) Krankengeld in Höhe von grundsätzlich 70% des entgangenen Bruttolohnes (§47 SGB V).¹⁰¹ Das Krankengeld wird grundsätzlich ohne zeitliche Begrenzung gezahlt.¹⁰²

Für den Arbeitnehmer wirken die Regelungen in beiden Ländern gleich, sofern er nicht länger als 42 Tage krank ist. Danach bekommt er im polnischen System einen höheren Teil seines Einkommens, ab dem 90. Tag sogar in voller Höhe. Der Arbeitgeber zahlt in Polen 7 Tage weniger Krankengeld als in Deutschland. Für beide Seiten ist das polnische System also günstiger, wenngleich auf Kosten der Sozialversicherung.

4.5.5.2 Mutterschafts- und Erziehungsgeld

In Polen erhält eine schwangere Arbeitnehmerin während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs Mutterschaftsgeld (Art.184 KP). In Deutschland wird Mutterschaftsgeld im Regelfall durch die Krankenversicherung gewährt. Die Höhe entspricht dem Durchschnittseinkommen der letzten 3 Monate (§13 MuSchG).

Erziehungsurlaub ist in einer Verordnung des polnischen Ministerrats von 1981 geregelt.¹⁰³ Er kann im Anschluß an einen Mutterschaftsurlaub von der Mutter oder dem Vater genommen werden, sofern er oder sie mindestens 6 Monate gearbeitet hat. Der Erziehungsurlaub ist unbezahlt, die Sozialversicherung ZUS kann aber unter bestimmten Bedingungen 153 Złoty Erziehungsgeld zahlen (Sieg 1996: 63). In Deutschland haben nach §15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes Mutter oder Vater eines Kindes Anspruch auf unbezahlten Erziehungsurlaub, wie in Polen bis

⁹⁸ Statt der nur teilweisen Lohnfortzahlung kann der Arbeitnehmer jeden fünften Krankheitstag als Urlaubstag verrechnen lassen.

⁹⁹ Durch Tarifvertrag kann auch eine Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden, die den Arbeitnehmer schlechter stellt (§4 IV EFG).

¹⁰⁰ Teilweise wurde aber auch vereinbart, daß die ersten 4 Wochen der Krankheit nur die gesetzlichen 80% gezahlt werden und erst danach der volle Lohn fortgezahlt wird (BMA 1998: 26-28).

¹⁰¹ Das Krankengeld darf 90% des Nettolohnes nicht übersteigen. Bis zum Inkrafttreten der Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes am 1.1.1997 waren dies 80%. Ab einem Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze erhält der Arbeitnehmer den Satz dieser Grenze.

¹⁰² Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund ein und derselben Krankheit besteht eine Obergrenze von 78 Wochen innerhalb von 3 Jahren (§48 SGB V). Arbeitsunfähigkeit bedeutet die Unfähigkeit des Arbeitnehmers, seiner vertraglich vereinbarten Arbeit nachzukommen. Davon ist die Berufsunfähigkeit zu unterscheiden, mit der die Unfähigkeit des Arbeitnehmers gemeint ist, seinen speziellen Beruf auszuüben.

¹⁰³ *Dziennik Ustaw* 1990, Nr.76, Pos.454

zum 3. Lebensjahr des Kindes,¹⁰⁴ aber erst in der Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub. Erziehungsgeld wird vom Bund für jedes Kind bis zum Alter von 1½ Jahren gewährt und beträgt monatlich 600 DM (§§4, 5 BErzGG).¹⁰⁵

4.5.5.3 Arbeitslosengeld

Arbeitslosengeld wird in Polen aus Mitteln des Arbeitsfond gewährt, gesetzliche Grundlage ist das Gesetz über die Beschäftigung und die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit vom 14.12.1994 (ZatrBezrobU).¹⁰⁶ Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer arbeitslos gemeldet ist und vor der Arbeitslosigkeit mindestens 18 Monate oder 365 Tage sozialversicherungspflichtig gearbeitet hat (Art.23 ZatrBezrobU). Die Höhe des Arbeitslosengeldes wird durch eine Bekanntmachung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik festgelegt. Für den Zeitraum von 1.12.1997 bis 28.2.1998 betrug sie 339,80 Zoty (175 DM),¹⁰⁷ grob 1/4 des Durchschnittslohnes. Sofern der Arbeitslose weniger als 5 Jahre gearbeitet hat, erhält er nur 80% des Arbeitslosengeldes, war er vor der Arbeitslosigkeit länger als 20 Jahre berufstätig, so hat er Anspruch auf 120% (Art.24 ZatrBezrobU). Die Bezugsdauer ist abhängig von der Arbeitslosenquote im zuständigen Arbeitsamtsbereich (*urzàd pracy rejonowy*). Sie beträgt (i) 6 Monate, wenn die regionale Arbeitslosenquote den Landesdurchschnitt nicht übersteigt, (ii) 12 Monate, sofern sie darüber liegt, und (iii) 18 Monate, wenn sie mehr als doppelt so hoch ist und der Arbeitslose mehr als 20 Jahre berufstätig war (Art.25 ZatrBezrobU).¹⁰⁸ Der Anspruch wie auch die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich in Polen also nach der Dauer der Erwerbstätigkeit, die Bezugsdauer nach der lokalen Arbeitsmarktsituation.

In Deutschland gewährt die Bundesanstalt für Arbeit aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe. Anspruch auf Arbeitslosengeld haben beim Arbeitsamt gemeldete Arbeitslose, die Arbeit suchen und noch keine 65 Jahre alt sind (§117 SGB III) und mindestens ein Jahr lang Beiträge in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben (§123 SGB III).¹⁰⁹ Die Höhe bemißt sich nach dem zuletzt bezogenen Nettoeinkommen, regelmäßig 60% (§129 Nr.2 SGB III).¹¹⁰ Arbeitslosengeld wird grundsätzlich für 156 Tage gewährt, die Bezugsdauer erhöht sich für ältere Arbeitslose mit (i) der Dauer der bisherigen

¹⁰⁴ Dabei ist nicht entscheidend, ob das leibliche Kind 'erzogen' werden soll, sondern ob das Kind von dem Arbeitnehmer versorgt bzw. betreut wird.

¹⁰⁵ Seit dem 1.1.1997 gelten Einkommensgrenzen für den Bezug von Erziehungsgeld. Wenn die Eltern ein Einkommen von regelmäßig mehr als 100.000 DM beziehen, besteht kein Anspruch auf Erziehungsgeld.

¹⁰⁶ *Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziaùaniu bezrobociu, Dziennik Ustaw 1997, Nr.25, Pos.128.*

¹⁰⁷ *Bekanntmachung vom 5.11.1997, Monitor Polski 1997, Nr.82, Pos.804.*

¹⁰⁸ Maßgeblich ist die Arbeitslosenquote der vergangenen Jahresmitte (30. Juni).

¹⁰⁹ Wehr- und Zivildienstleistende müssen mindestens 10 Monate, Saisonarbeiter ein halbes Jahr versicherungspflichtig gearbeitet haben.

¹¹⁰ Bei Arbeitslose mit Kindern gilt ein höherer Satz von 67% (§129 Nr.1 SGB III).

sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und (ii) dem Alter (§127 SGB III). Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben grundsätzlich Arbeitslose unter 65 Jahren (§190 SGB III), die ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld bereits ausgeschöpft haben (§190 SGB III). Der Gewährung von Arbeitslosenhilfe geht eine Bedürftigkeitsprüfung voraus (§§193-194 SGB III), die auch das Vermögen des Arbeitslosen berücksichtigt. Die Höhe der Arbeitslosenhilfe verringert sich gegenüber dem Arbeitslosengeld auf regelmäßig 53% des letzten Bruttoeinkommens (§195 SGB III).¹¹¹ Arbeitslosenhilfe wird grundsätzlich unbegrenzt gewährt, muß aber jährlich neu beantragt werden (§190 III SGB III).

In Polen wird, gemessen am Durchschnittseinkommen, deutlich weniger Arbeitslosengeld gezahlt als in Deutschland. Auch durch die Gewährung von Arbeitslosenhilfe sind die Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Deutschland wesentlich größer als in Polen.

4.5.5.4 Kurzarbeitergeld

In Deutschland gewährt das Arbeitsamt bei vorübergehenden oder längerfristigen Arbeitsausfall Kurzarbeitergeld (§§169-182 SGB III). Das Kurzarbeitergeld beträgt in der Regel 60% des Nettolohns für jede aufgrund der Kurzarbeit nicht gearbeitete Stunde (§178 SGB III).¹¹² Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich für maximal 6 Monate gewährt, die Bezugsfrist kann zur Vermeidung von Massenentlassungen¹¹³ der Belegschaft 'betriebsorganisatorisch eigenständiger Einheiten' (§175 2 SGB III) auf 12 Monate verlängert werden (§177 SGB III). Von der Arbeitsverwaltung gewährtes Kurzarbeitergeld bei Betriebsstillstand¹¹⁴ gibt es in Polen nicht.

4.6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sowohl in Deutschland als auch in Polen kann ein Arbeitsverhältnis auf verschiedene Arten beendet werden. Während in Art.30 §1 des polnischen *Kodeks Pracy* die Beendigungsmöglichkeiten explizit aufgelistet sind, ergeben sich diese in Deutschland aus §§620ff BGB und den allgemeinen Regeln des Zivilrechts: (i) durch einvernehmliche Parteienvereinbarung, (Aufhebungsvertrag, Art.30 §1 Nr.1 KP, §305 BGB), durch (ii) ordentliche Kündigung (Art.30 §1 Nr.2 KP, §620 II BGB), (iii) außerordentliche Kündigung (Art.30 §1 Nr.3 KP, §626 BGB), (iv) mit Fristablauf (Art.30 §1 Nr.4 KP, §620 I BGB) und (v) Eintritt einer auflösenden

¹¹¹ Für Arbeitnehmer mit Kindern entsprechend 57%

¹¹² Für Arbeitnehmer mit Kindern entsprechend 67%

¹¹³ Vgl. 4.6.4

¹¹⁴ Vgl. 4.4.1.8

Bedingung (Art.30 §1 Nr. 5 KP, §158 II BGB), die in Polen nur die Beendigung einer vereinbarten Arbeit sein kann.

Darüber hinaus endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Arbeitnehmers (Art.631 §1 KP, §613 1 BGB). Bei Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über (Art.632 §3 KP, Zöllner 1992: 232). In Polen ist es aber auch möglich, daß bei Tod des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis erlischt (Art.632 §1 KP).

4.6.1 Fristablauf

Wenn ein Arbeitsvertrag für eine bestimmte Zeit abgeschlossen wurde, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieser Frist (30 §1 Nr.4 KP, §620 I BGB). Ein solcher befristeter Arbeitsvertrag bedarf in Deutschland eines sachlichen Grundes, damit die Kündigungsschutzregelungen nicht umgangen werden.¹¹⁵ Ohne einen sachlichen Grund ist die Befristung unzulässig und der Arbeitsvertrag unbefristet (Brox 1997: 157).

Kettenverträge liegen vor, wenn ein befristeter Vertrag mehrfach hintereinander abgeschlossen wird. Nach dem *Kodeks Pracy* wird ein befristeter Arbeitsvertrag nach zweimaliger Erneuerung automatisch zu einem unbefristeten Vertrag, es sei denn, zwischen beiden liegt ein Zeitraum von mehr als einem Monat (Art.25¹ KP). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Kettenverträge nach dem deutschen Arbeitsrecht dann möglich, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, andernfalls wird ein unbefristeter Arbeitsvertrag angenommen.¹¹⁶

Ein Arbeitsvertrag auf Probe kann in Polen jedem anderen Arbeitsvertrag vorausgehen, aber nicht für länger als 3 Monate geschlossen werden (Art.25 II KP). Eine solche Höchstdauer für eine Probezeit gibt es in Deutschland nicht (Brox 1997: 131).

4.6.2 Ordentliche Kündigung

In Polen ist eine ordentliche, d.h. fristgerechte Kündigung eines Arbeitsvertrages grundsätzlich nur für unbefristete Arbeitsverträge und Probearbeitsverträge zulässig (Art.32 §1 KP). Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn er auf mehr als 6 Monate abgeschlossen wurde und eine Kündigungsmöglichkeit bei Vertragsschluß ausdrücklich vereinbart wurde (Art.33 KP).

¹¹⁵ Ein Beispiele für einen sachlichen Grund ist ein Arbeitsvertrag für eine Mutterschaftsvertretung.

¹¹⁶ BAG NZA 1992, 883

In Deutschland ist eine ordentliche Kündigung grundsätzlich nur bei unbefristeten Arbeitsverträgen möglich, bei befristeten nur dann, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde (Brox 1997: 126). Im Unterschied zu Polen ist bei einem Arbeitsvertrag auf Probe eine ordentliche Kündigung nur dann möglich, wenn dies vertraglich vereinbart wurde (Hanau 1994: 240).¹¹⁷

Tabelle 14: Ordentliche Kündigung

Arbeitsvertrag	Polen	Deutschland
unbefristet	grundsätzlich möglich	grundsätzlich möglich
befristet	nur wenn vereinbart	nur wenn vereinbart
auf Probe	grundsätzlich möglich	nur wenn vereinbart

4.6.2.1 Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

In Polen wie in Deutschland kann ein Arbeitsverhältnis von beiden Parteien ordentlich gekündigt werden. Die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers ist jedoch durch den Kündigungsschutz eingeschränkt. Ein besonderer Kündigungsschutz gilt in beiden Ländern für besondere Arbeitnehmergruppen, etwa für Schwangerere.

Zusätzlich unterliegen in Deutschland grundsätzlich alle Arbeitnehmer, die mindestens 6 Monate in einem Betrieb mit mindestens 11 Arbeitnehmern beschäftigt sind, dem allgemeinen Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes (§§1 I, 23 I 2 KSchG). Danach ist eine Kündigung unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist (§1 I KSchG). Gründe für eine soziale Rechtfertigung sind in §1 II KSchG aufgeführt: Sie müssen in der Person des Arbeitnehmers liegen, in seinem Verhalten, oder es müssen dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen. Zur sozialen Rechtfertigung existiert eine umfangreiche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, von deren Darstellung hier aber abgesehen werden soll.¹¹⁸ Jedenfalls ist die Kündigung als *ultima ratio* anzusehen, also nur dann sozial gerechtfertigt, wenn andere Möglichkeiten wie etwa eine andere Beschäftigung im gleichen Betrieb oder die Einführung von Kurzarbeit nicht möglich ist. Vom allgemeinen Kündigungsschutz sind in Deutschland knapp 70% der sozialver-

¹¹⁷ Eine ordentliche Kündigung während einer vereinbarten Probezeit ist nicht möglich.

¹¹⁸ Vgl. Brox (1997: 141-145) oder Halbach (1997: 188-202).

sicherungspflichtig Beschäftigten erfaßt (Brox 1997: 141). Einen solchen allgemeinen Kündigungsschutz gibt es in Polen nicht, was bezüglich der ordentlichen Kündigung den wichtigsten Unterschied zwischen deutschen und polnischem Arbeitsrecht ausmacht.

Die Kündigung darf nicht durch den besonderen Kündigungsschutz ausgeschlossen sein. Wehr- und Zivildienstleistenden kann in der Zeit der Ableistung ihres Dienstes nicht gekündigt werden (Sieg 1996: 71, §15 ArbPISchG,¹¹⁹ §78 ZivildienstG). Bei Schwangeren und solchen Arbeitnehmerinnen, die sich im Mutterschafts- bzw. Erziehungsurlaub befinden, besteht ein Kündigungsverbot (Art.177 §1 KP¹²⁰, §9 I MuSchG, §18 BErzGG¹²¹).¹²² Nach polnischem Recht kann einem Arbeitnehmer weder während seines Urlaubs (Art.41 KP), noch, wenn ihm weniger als 2 Jahre bis zum Erreichen des Rentenalters verbleiben (Art.39 KP), gekündigt werden. Solche Regelungen sind im deutschen Arbeitsrecht nicht vorgesehen, allerdings kann dort weder Auszubildenden noch Mitgliedern von Betriebs- und Personalvertretungen gekündigt werden (§15 BBiG, §15 KSchG).

In einigen Fällen müssen Dritte gehört werden oder der Kündigung zustimmen. Zu jeder Kündigung muß die zuständige betriebliche Gewerkschaftsorganisation konsultiert werden (Art.38 KP), in Deutschland ist die Anhörung des Betriebsrates notwendig (§102 I BetrVG). Zustimmung müssen in Polen der Belegschaftsrat bzw. der Vorstand der Betriebsgewerkschaft, wenn Mitgliedern des Belegschaftsrates,¹²³ Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat oder Vorstandsmitgliedern einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation gekündigt werden soll. Diese Zustimmungspflicht gilt auch noch ein Jahr nach Ablauf der Amtszeit.¹²⁴ Wenn in Deutschland einem Schwerbehinderten gekündigt werden soll, muß die zuständige Hauptfürsorgestelle zustimmen (§15 SchwbG).

In Polen muß die Kündigung schriftlich erfolgen und einen Kündigungsgrund enthalten (Art.30 §3, 4 KP). Grundsätzlich ist die Kündigung in Deutschland formfrei.

¹¹⁹ Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz ArbPISchG) vom 30. März 1957.

¹²⁰ In Polen verlängert sich ein (zeit- oder zweck-) befristeter Arbeitsvertrag von einer Dauer von mindestens 3 Monaten in Folge der Schwangerschaft um die Zeit bis zur Entbindung (Art.177 §3 KP).

¹²¹ In Deutschland kann nach Zustimmung einer zuständigen Behörde (Arbeitsschutz) in Ausnahmefällen eine Kündigung erfolgen (§9 III MuSchG, §18 I Nr.2 BErzGG).

¹²² Bei Schwangerschaft, Mutterschafts- bzw. Erziehungsurlaub sowie bei Wehr- und Ersatzdienstleistenden ist in Polen weder Kündigung noch Aufhebung möglich. Das bedeutet, daß etwa einer schwangeren Arbeitnehmerin dann nicht vor der Schwangerschaft gekündigt werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft enden würde (Art.177 §1 KP).

¹²³ Der Belegschaftsrat ist das Selbstverwaltungsorgan der Arbeitnehmer in Staatsbetrieben. Seine Kompetenzen sind im Gesetz über die Selbstverwaltung der Belegschaft in Staatsunternehmen vom 25. September 1981 geregelt (*Ustawa o samorzãdzie zaùogi przedsiaëbiorstwa pañstwowego, Dziennik Ustaw 1981, Nr.24, Pos.123*).

¹²⁴ Gleiches gilt auch für Mitglieder des polnischen Sejm, des Senats und eines Stadtrates. Zustimmung muß dann das jeweilige Organ, auch noch zwei Jahre nach der Amtszeit (aber nicht bei Stadträten).

Ausnahmen gelten für Ausbildungsverträge und im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, wo die Kündigung schriftlich erfolgen und ein Grund angegeben sein muß (15 III BBiG, Brox 1997: 128).

Der gekündigte Arbeitnehmer kann die Arbeitsgerichte anrufen, um die Rechtmäßigkeit der Kündigung überprüfen zu lassen. Während dafür in Polen dem Arbeitnehmer keine Frist gesetzt ist (Art.44 KP), muß er in Deutschland die Kündigungsschutzklage innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt der Kündigung einreichen, wenn er die Kündigung auf soziale Rechtfertigung prüfen lassen will (§4 I KSchG). Wird der Klage stattgegeben, besteht das Arbeitsverhältnis weiter (Art.45 KP, §8 KSchG). Ist aber dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten, kann das Gericht das Arbeitsverhältnis auflösen und eine Entschädigung bzw. Abfindung des Arbeitnehmers festsetzen (Art.45 §2 KP, §9 KSchG), in Deutschland von in der Regel 12 Monatsgehältern (§10 KSchG).¹²⁵ Im Regelfall kommt es zu einem Vergleich, in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr.

Die Regelungen zum Schutz des Arbeitnehmers vor ordentlicher Kündigung in Polen und in Deutschland weisen große Unterschiede auf: Ein Unterschied liegt im Kündigungsschutz von Mitgliedern von Arbeitnehmervertretungen: Während in Polen nur das jeweilige Vertretungsorgan zustimmen muß, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Arbeitnehmervertretern auf dem Wege der ordentlichen Kündigung in Deutschland nur in Ausnahmefällen zulässig. Der bedeutsamste Unterschied besteht im Fehlen eines allgemeinen Kündigungsschutzes in Polen: Ein Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer ohne eine Rechtfertigungsprüfung fristgerecht kündigen.

4.6.2.2 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist ist die Zeit zwischen der Kündigungserklärung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art.32 §2 KP, Brox 1997: 129). Im polnischen Arbeitsrecht sind die Kündigungsfristen je nach Arbeitsvertragsart unterschiedlich geregelt.

(i) Für unbefristete Arbeitsverhältnisse, bei der die bisherige Beschäftigungszeit weniger als ein ½ Jahr beträgt, gilt eine Kündigungsfrist von 2 Wochen. Liegt die Beschäftigungszeit zwischen 6 Monaten und 3 Jahren, so gilt eine Kündigungsfrist

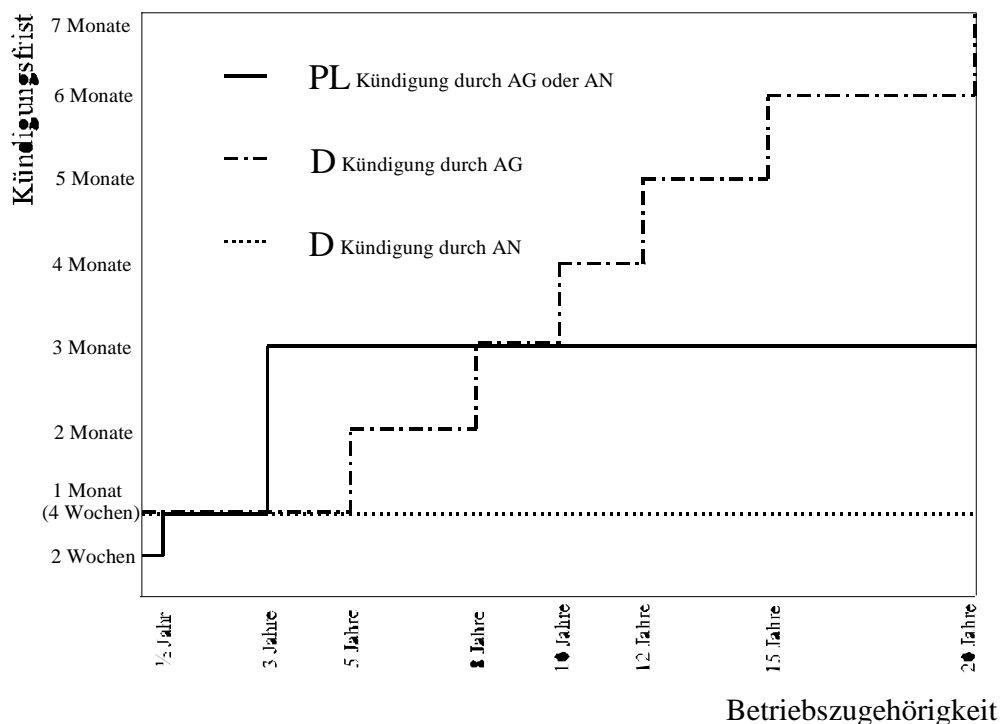
¹²⁵ Kriterien sind das Alter und die bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses. Wenn der Arbeitnehmer älter als 50 Jahre ist und das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestand, erhöht sich der gesetzliche Abfindungsanspruch auf 15 Monate, ist er älter als 55 und das Arbeitsverhältnis bestand mindestens 20 Jahre, so hat er Anspruch auf 18 Monatsgehälter.

von einem Monat. Ist sie länger als 3 Jahre, verlängert sich die Kündigungsfrist auf 3 Monate (Art.36 KP) (vgl. Bild 2).

(ii) Bei zeitbefristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Laufzeit von mehr als einem halben Jahr muß, wenn eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde, die Kündigungsfrist mindestens 2 Wochen betragen (Art.33 KP).

(iii) Die Fristen bei einem Probearbeitsverhältnis hängen von der Dauer des Probearbeitsvertrages ab: 3 Arbeitstage bei einer Vertragsdauer von höchstens 2 Wochen, 1 Woche bei einer Dauer von mehr als 2 Wochen, und 2 Wochen, wenn der Arbeitsvertrag auf Probe für die maximale Zeit von 3 Monaten abgeschlossen wurde (Art.34 KP).

In Abbildung 2 werden die Kündigungsfristen für unbefristete Arbeitsverhältnisse in Polen mit Kündigungsfristen in Deutschland verglichen:



Im deutschen Arbeitsrecht gelten Kündigungsfristen für alle Arbeitsverhältnisse. Grundsätzlich beträgt die Kündigungsfrist für beide Seiten 4 Wochen (§622 I BGB). Bei einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist je nach bisheriger Beschäftigungsdauer bei dem Arbeitgeber: nach 2 Jahren auf einen Monat, nach 5 auf 2 Monate, mit Ablauf von 8 Jahren auf 3 Monate, nach 10 auf 4, nach 12 auf 5, nach 15 Jahren auf 6 und nach 20 Jahren auf

7 Monate (§622 I 1 BGB). Die Zeit, die der Arbeitnehmer vor Vollendung des 25. Lebensjahres bei dem Arbeitgeber gearbeitet hat, wird nicht berücksichtigt (§622 II 2 BGB).¹²⁶ Eine Kündigungsfrist von nur 2 Wochen gilt innerhalb einer bis zu sechsmonatigen Probezeit (§622 III BGB). Nach oben oder unten abweichende Fristen können durch Tarifvertrag vereinbart werden (§622 IV BGB). Einzelvertraglich können die Fristen nur in Ausnahmefällen gekürzt werden: bei Aushilfsarbeitsverhältnissen und in Kleinbetrieben mit unter 20 Beschäftigten auf minimal 4 Wochen (§622 V BGB).

Die Kündigungsfristen sind im polnischen Arbeitsrecht deutlich einfacher geregelt: Es gibt nur 2 verschiedene Fristen, die sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gelten. Die kompliziertere Stufenregelung im deutschen Recht soll den Arbeitnehmer davor schützen, trotz langjähriger Beschäftigungsdauer kurzfristig entlassen zu werden. Eine solche Form des Kündigungsschutzes des Arbeitnehmers gibt es im polnischen Arbeitsrecht nicht.

4.6.3 Außerordentliche Kündigung

Bei einer außerordentlichen Kündigung müssen keine Kündigungsfristen eingehalten werden, mit der Kündigung wird das Arbeitsverhältnis beendet, in der Regel sofort. Eine außerordentliche Kündigung ist nur wegen eines wichtigen Grundes möglich. Beide Parteien können außerordentlich kündigen (Sieg 1996: 69, §626 BGB). Nach polnischem Recht muß die außerordentliche Kündigung schriftlich erfolgen, nach deutschem ist sie, wie schon der Arbeitsvertrag und die ordentliche Kündigung, formfrei. Nur auf Verlangen der anderen Vertragsseite muß der Kündigende eine schriftliche Begründung abgeben (§626 II BGB). In Polen muß die außerordentliche Kündigung innerhalb eines Monats, nachdem der kündigenden Vertragspartei der Kündigungsgrund bekannt wurde, ausgesprochen werden (Art.52 §2, Art.55 §2 KP). In Deutschland muß dies innerhalb von 2 Wochen geschehen (§626 II BGB).

Der *Kodeks Pracy* nennt abschließend zwei wichtige Gründe für eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer:

(i) Ein Arzt bescheinigt einem Arbeitnehmer die Gesundheitsschädlichkeit der ausgeübten Tätigkeit und der Arbeitgeber bietet diesem keinen angemessenen Ersatzarbeitsplatz an (Art.55 §1 KP).

¹²⁶ §622 BGB ist mit dem Gesetz zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten (Kündigungsfristengesetz vom 15.10.1993) neu gefaßt worden. Vorher galten für Arbeiter kürzere Kündigungsfristen als für Angestellte (Hanau 1994).

(ii) Der Arbeitgeber verletzt grob die grundsätzlichen Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer. Dann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz in Höhe des entgangenen Lohnes für die Zeit der Kündigungsfrist. Ist der Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet, so erhält er Lohn für 2 Wochen (Art.55 §1¹ KP).

In beiden Fällen wirkt die außerordentliche Kündigung wie eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber (Art.55 §3 KP), d.h. das Arbeitsverhältnis besteht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fort.¹²⁷

Mögliche wichtige Gründe einer außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber sind abschließend im polnischen *Kodeks Pracy* aufgeführt (Art.52, 53 KP). Dabei wird zwischen verschuldeten und unverschuldeten Gründen unterschieden. Vom Arbeitnehmer verschuldete Gründe sind (Art.52 §1 KP):

(i) ein Verstoß gegen seine grundsätzliche Pflichten¹²⁸

(ii) die Begehung einer Straftat während der Dauer des Arbeitsvertrags, die eine Weiterbeschäftigung unmöglich macht

(iii) der Verlust von für die Arbeitsleistung notwendigen Befugnissen (etwa der Fahrerlaubnis)

Auch vom Arbeitnehmer unverschuldete Gründe können zu einer außerordentlichen Kündigung führen (Art.53 §1 KP):

(iv) Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit: Arbeitet der Arbeitnehmer weniger als 6 Monate beim gleichen Arbeitgeber, kann ihm nach 3-monatiger Krankheit fristlos gekündigt werden. Ist er länger als 6 Monate beschäftigt, kann eine außerordentliche Kündigung erst nach Ablauf der Lohnfortzahlung (35 Tage) und der von Krankengeld durch die Sozialversicherungsanstalt ZUS (6 Monate, vgl. 4.5.5.1) ausgesprochen werden.

¹²⁷ Der Arbeitgeber muß bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Entgelt zahlen. Dies wurde in Art.55 §1¹ KP bereits explizit ausgeführt, was vermutlich auf einen redaktionellen Fehler des Gesetzestextes zurückgeführt werden kann.

¹²⁸ Dazu zählen: Ordnungs- und Ruhestörungen am Arbeitsplatz, unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit, Arbeitsantritt im alkoholisierten Zustand und Alkoholkonsum am Arbeitsplatz sowie unberechtigte Inanspruchnahme von Sozialversicherungsleistungen (Sieg 1996: 71). Nach deutscher Rechtsprechung begründet erst eine Wiederholung solcher Vorfälle eine außerordentliche Kündigung (Eberbach 1993: 164).

(v) gerechtfertigte Abwesenheit über einen Monat hinaus (z.B. ein Gefängnis-aufenthalt).

In Deutschland sind wichtige Gründe nicht gesetzlich angegeben. Nach §626 I BGB muß ein wichtiger Grund es dem Kündigenden unmöglich machen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder des Arbeitsvertrags fortzusetzen. Dabei sind sowohl die Interessen beider Seiten als auch die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Diese Generalklausel wird durch die Rechtsprechung konkretisiert. Eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer ist, wie im polnischen Recht, durch schwerwiegende Verletzungen vertraglicher Pflichten durch den Arbeitgeber begründet (Brox 1997: 105).¹²⁹ Allerdings wird durch eine außerordentliche Kündigung seitens des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis unmittelbar beendet, der kündigende Arbeitnehmer hat also keinen Anspruch auf den Lohn für die Zeit der Frist einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber, wie in Art.55 §3 *Kodeks Pracy* geregelt.

Wichtige Gründe für eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber werden ebenfalls von der Rechtsprechung genannt, was einen Vergleich mit den im *Kodeks Pracy* genannten Gründen ermöglicht:

(i) Vor allem schwere Vertragsverstöße sind ein wichtiger Grund (Eberbach 1993: 165).

(ii) Als wichtiger Grund zählt bereits der begründete Verdacht des Arbeitgebers, daß der Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat (Verdachtskündigung) (Eberbach 1993: 165).

(iii) Der Verlust notwendiger Befugnisse des Arbeitnehmers rechtfertigt nur dann eine außerordentliche Kündigung, wenn es dem Arbeitnehmer unmöglich ist, die Arbeitsleistung auch ohne die Befugnis zu erbringen.¹³⁰

Vom Arbeitnehmer unverschuldete Gründe können grundsätzlich ebenfalls zu einer außerordentlichen Kündigung führen (Brox 1997: 134).

(iv) Eine lang andauernde Krankheit des Arbeitnehmers ist im Unterschied zum polnischen Arbeitsrecht grundsätzlich ein Grund für lediglich eine ordentliche

¹²⁹ beispielsweise mehrfach ausbleibende Lohnzahlungen oder grobe Beleidigung

¹³⁰ Wird dem Arbeitnehmer der Führerschein entzogen, so kann beispielsweise (auf dessen Kosten) ein Fahrer eingestellt werden, um eine außerordentliche Kündigung zu vermeiden (Brox 1997: 134).

Kündigung, weil der Arbeitnehmer in einem solchen Fall als besonders schutzbedürftig angesehen wird.¹³¹

(v) Wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, etwa aufgrund eines Gefängnisaufenthaltes, so kann ihm nach Meinung des Bundesarbeitsgerichtes nur dann gekündigt werden, wenn die betrieblichen Auswirkungen beträchtlich sind.¹³²

Eine außerordentliche Kündigung darf nicht durch den besonderen Kündigungsschutz ausgeschlossen sein: In Deutschland ist auch die außerordentliche Kündigung während einer Schwangerschaft, eines Mutterschafts- und eines Erziehungsurlaubs des Arbeitnehmers unzulässig (§ 9 I MuSchG). Nur in Ausnahmefällen kann die oberste Landesbehörde¹³³ der außerordentlichen Kündigung zustimmen (§9 III MuschG).

In Polen ist die außerordentliche Kündigung von Schwangeren und unter den Mutterschutz fallenden lediglich von der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsorganisation abhängig und nur dann möglich, wenn die außerordentliche Kündigung wegen eines verschuldeten Grundes erfolgt (Art.177 §1 KP). Auch der außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern des Vorstands von betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen (Florek 1996: 114) muß die zuständige betriebliche Gewerkschaftsorganisation zustimmen und ein verschuldeter Grund vorliegt. In Deutschland ist ebenfalls bei Betriebs- oder Personalratsmitgliedern die Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrates einzuholen (§103 BetrVG, §§47I, 108 BPersVG). Auch muß bei einer außerordentlichen Kündigung eines Schwerbehinderten die zuständige Hauptfürsorgestelle zustimmen (§§15, 21 I SchwbG).

Jedenfalls muß die zuständige betriebliche Gewerkschaftsorganisation vor Ausspruch der Kündigung gehört werden (Art.52 §3 KP), wie auch in Deutschland vor jeder außerordentlichen Kündigung der Betriebs- oder Personalrat zu hören ist (§102 I 1 BetrVG).

Wenn in Polen einem Arbeitnehmer aus unverschuldeten Gründen außerordentlich gekündigt wurde und er innerhalb von 6 Monaten nach Aufhebung des Arbeitsvertrages und unmittelbar nach Wegfall des Kündigungsgrundes seine Bereitschaft zur Wiederaufnahme der Arbeitsleistung bekundet, soll der Arbeitgeber ihn nach

¹³¹ BAGE 33, 1

¹³² BAG NJW 1986, 342

¹³³ in aller Regel das Landesarbeitsamt

Möglichkeit wiedereinstellen (Art.53 §5 KP). Er hat aber keinen Anspruch auf Wiedereinstellung.

In Deutschland muß vor jeder außerordentlichen Kündigung eine Abmahnung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber erfolgen, wenn der wichtige Grund ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers ist. Die Abmahnung muß folgende Punkte enthalten: (i) In der Abmahnung muß das Verhalten des Arbeitnehmers beanstandet werden, (ii) sie muß eine Aufforderung zu zukünftigem vertragsgemäßen Verhalten beinhalten und (iii) die Androhung einer außerordentlichen Kündigung im Wiederholungsfall. Die Abmahnung kann schriftlich erfolgen und wird dann zu den Personalakten genommen (Brox 1997: 135). Die Abmahnung als der außerordentlichen Kündigung vorgelagertes Instrument ist im polnischen Arbeitsrecht nicht vorgesehen.

Die außerordentliche Kündigung ist in Polen und in Deutschland unterschiedlich geregelt. (i) Ein Unterschied liegt in den Konsequenzen einer außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer: In Polen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Lohn der ordentlichen Kündigungsfrist, in Deutschland endet das Arbeitsverhältnis unmittelbar. (ii) Während in Polen die außerordentlichen Kündigung während des Mutterschutzes nur zustimmungspflichtig ist, ist sie in Deutschland grundsätzlich unzulässig. Der Mutterschutz bei außerordentlicher Kündigung ist also nach dem deutschen Arbeitsrecht schärfer gefaßt. (iii) Ein weiterer wichtiger Unterschied besteht in der nur im deutschen Recht vorgesehenen Institution der Abmahnung. Da sie einer außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber vorausgehen muß, ist der Arbeitnehmer wirksamer geschützt. (iv) Die wichtigste Differenz ist rechtsquellentechnischer Art: Während Gründe für eine außerordentliche Kündigung im polnischen Arbeitsgesetz abschließend aufgeführt sind, gibt der deutsche Gesetzgeber nur eine Generalklausel vor, die von der Rechtsprechung (umfangreich und wenig übersichtlich) konkretisiert wird.

4.6.4 Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist eine ordentliche Kündigung durch eine Partei unter der Bedingung, daß die andere Seite einer vorgeschlagenen Änderung der Arbeitsbedingungen nicht zustimmt (Brox 1997: 127). Im polnischen *Kodeks Pracy* ist nur die Änderungskündigung durch den Arbeitgeber geregelt. Sie gilt bereits als ausgesprochen, wenn dem Arbeitnehmer schriftlich neue Bedingungen angeboten werden (Art.42 §2 KP). Der Arbeitnehmer hat dann bis zur Hälfte der Kündigungsfrist Zeit, die Annahme der neuen Arbeitsbedingungen zu verweigern, wodurch das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist endet. Reagiert er in diesem Zeit-

raum nicht, gelten die neuen Arbeitsbedingungen als angenommen und treten mit Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft (Art.42 §3 KP).¹³⁴

Die Änderungskündigung ist im deutschen Arbeitsrecht durch beide Seiten möglich. Wird sie durch den Arbeitgeber ausgesprochen, hat der Arbeitnehmer neben Annahme und Ablehnung der neuen Arbeitsbedingungen auch die Möglichkeit, diesen unter Vorbehalt zuzustimmen, daß die ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Die vorbehaltliche Zustimmung ist innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens aber 3 Wochen nach Erhalt der Änderungskündigung, zu erklären (§2 KSchG). Über die soziale Rechtfertigung entscheidet ein vom Arbeitnehmer angerufenes Arbeitsgericht in einer Kündigungsschutzklage. Stellt das Arbeitsgericht fest, daß die Änderungskündigung nicht sozial gerechtfertigt ist, gelten die alten Arbeitsbedingungen weiter (§8 KSchG).

In Polen gilt der besondere Kündigungsschutz bei einer Änderungskündigung nicht, allerdings dürfen dem Arbeitnehmer 6 Monate lang keine Lohnnachteile entstehen (Art.5 IV des Gesetzes über Massenentlassungen). In Deutschland erstreckt sich der Kündigungsschutz für besondere Arbeitnehmergruppen auch auf die Änderungskündigung.

4.6.5 Massenentlassungen

Massenentlassungen werden im polnischen Recht durch das Gesetz über die besonderen Grundsätze der Auflösung von Arbeitsverhältnissen aus betrieblichen Gründen (ZwolGrupU)¹³⁵ vom 28.12.1989 geregelt, in Deutschland unter anderem im Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Massenentlassungen sind grundsätzlich Beendigungen der Arbeitsverhältnisse mehrerer Arbeitnehmer durch ordentliche Kündigung¹³⁶ und können nur aus betrieblichen Gründen durchgeführt werden (Art.1 ZwolGrupU, §1 II Nr.1 KSchG). Nach polnischem Recht sind dies (i) ökonomische Gründe, (ii) organisatorische, produktionsbezogene und technologische Änderungen sowie (iii) Konkurs oder Liquidation des Betriebes (Art.1 ZwolGrupU). Die Regelungen sollen Massenentlassungen nicht verhindern, sondern die Arbeitsverwaltung und betriebliche Arbeitnehmervertreter in den

¹³⁴ Die Änderungskündigung muß eine diesbezügliche Belehrung des Arbeitnehmers enthalten. Wenn sie fehlt, verdoppelt sich die Reaktionsfrist bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

¹³⁵ *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących przedsiębiorcy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dziennik Ustaw 1990 Nr.4, Pos.19*

¹³⁶ Bei Massenentlassungen ist im polnischen Recht eine ordentliche Kündigung von zeit- und zweckbefristeten Arbeitsverträgen möglich, auch wenn dies nicht vertraglich vereinbart wurde (Art.5V ZwolGrupU). Die polnischen Bestimmungen gelten auch für Aufhebungsverträge (Art.11 ZwolGrupU), die Deutschen gelten für alle Aufhebungsformen des Arbeitsvertrages (Halbach 1997: 210).

Prozeß einbeziehen. Ob Entlassungen von mehreren Arbeitnehmern eine Massenentlassung im Sinne des Gesetzes ist, hängt von der Entlassungsquote ab.¹³⁷

Massenentlassungen nach polnischem Recht sind Entlassungen von (i) mindestens 10% der Belegschaft in Betrieben von bis zu 1000 Beschäftigten oder (ii) mindestens 100 bei einer Belegschaftsstärke von über 1000 Beschäftigten (Tabelle 17). Die Entlassungen müssen innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten vorgenommen werden (Art.1 I ZwolGrupU). Sollen aus betrieblichen Gründen in diesem Zeitraum weniger Beschäftigte entlassen werden, werden die Entlassungen wie individuelle betriebsbedingte Kündigungen (Art.10 ZwolGrupU) behandelt.

Massenentlassungen nach dem deutschen Kündigungsschutzgesetz sind Entlassungen von (i) mindestens 5 Arbeitnehmern bei einer Belegschaftszahl von in der Regel¹³⁸ zwischen 20 und 60, (ii) mindestens 25 Arbeitnehmern oder 10% einer Belegschaft zwischen 60 und 500 Beschäftigten oder (iii) mindestens 30 Arbeitnehmern bei einer Belegschaftsstärke von mehr als 500 Beschäftigten (Tabelle 17), wenn die Entlassungen innerhalb von 30 Tagen durchgeführt werden (§17 I KSchG).

Tabelle 15: Kriterien für Massenentlassungen

Belegschaftsgröße	PL: Mindestanzahl der zu Entlassenden		D: Mindestanzahl der zu Entlassenden	
weniger als 20	10%	1-2 AN	-	
20 bis 59	10%	2-6 AN	5 AN	
60 bis 499	10%	6-50 AN	10%	6-25 AN
500 bis 1000	10%	50-100 AN	30 AN	
mehr als 1000		100 AN	30 AN	

Aus Tabelle 15 geht hervor, daß die Definition der Massenentlassung in Deutschland weiter gefaßt ist.

¹³⁷ Die Entlassungsquote ist der Anteil der Zahl der zu Entlassenden an der Gesamtbeschäftigung des Betriebes.

¹³⁸ Mit der Zahl der 'in der Regel' Beschäftigten ist ein Durchschnittswert gemeint (Halbach 1997: 210).

Ein polnischer Betrieb, der Massenentlassungen vornehmen will, muß dafür beim zuständigen Arbeitsamt einen Antrag auf Genehmigung stellen (Sieg 1996: 75).¹³⁹ In Deutschland besteht lediglich Anzeigepflicht beim zuständigen Landesarbeitsamt (§17 KSchG).

Das Verfahren ist im polnischen Arbeitsrecht wie folgt geregelt: 45 Tage vor den Kündigungen müssen sowohl das Arbeitsamt (Art.3 ZwolGrupU) als auch die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen schriftlich informiert werden. Letztere können von der Betriebsleitung Informationen über die "ökonomisch-finanzielle" Lage des Betriebs verlangen und innerhalb von 14 Tagen der Betriebsleitung Vorschläge darüber unterbreiten, wie das Ausmaß der Entlassungen verringert werden kann. Die Betriebsleitung muß binnen 7 Tagen zu den Vorschlägen Stellung nehmen (Art.2 ZwolGrupU). Spätestens 30 Tage nach der Information des Arbeitsamtes und der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen und 15 Tage vor den Kündigungen muß zwischen der Betriebsleitung und den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Darin werden u.a. die Kriterien für die Auswahl der zu Kündigenden und die Kündigungstermine festgelegt (Art.4 I ZwolGrupU). Die Betriebsvereinbarung ersetzt die in Artikel 38 KP geregelte gewerkschaftliche Konsultation bei individuellen Kündigungen und muß mit allen betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen geschlossen werden (Art.4 II ZwolGrupU). Existiert keine Betriebsgewerkschaft oder einigen sich die Verhandlungspartner nicht über alle Verhandlungspunkte, stellt die Betriebsleitung einseitig eine Betriebsordnung auf, die alle Verhandlungspunkte berücksichtigen muß, über die sich bereits geeinigt wurde (Art.4 III ZwolGrupU). Kommt keine Vereinbarung zustande, werden die geplanten Entlassungen wie individuelle Kündigungen nach Art.38 KP behandelt (Art.5 II ZwolGrupU).

Im deutschen Arbeitsrecht sind geplante Massenentlassungen dem zuständigen Landesarbeitsamt anzuzeigen¹⁴⁰ (§17 I KSchG, §8 AFG) und dem Betriebsrat mitzuteilen.¹⁴¹ Der Betriebsrat muß zu den geplanten Entlassungen Stellung nehmen und zustimmen (§17 II KSchG, §95 I BetrVG). "Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern" (§17 II Nr.2 KSchG). Wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert, entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag des

¹³⁹ Unklar ist, unter welchen Bedingungen das Arbeitsamt die Erteilung einer Genehmigung versagen kann.

¹⁴⁰ Wenn die Anzeige beim Landesarbeitsamt unterbleibt, sind die Entlassungen nach Meinung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 8.6.1989) unwirksam, sofern sich die Arbeitnehmer darauf berufen (NZA 1990: 224).

¹⁴¹ Die Mitteilung an den Betriebsrat umfaßt die Angabe (i) der Entlassungsgründe, (ii) Zahl und Berufsgruppen der Beschäftigten und der zu Entlassenden, (iii) die Entlassungszeitpunkte, (iv) die Auswahlkriterien und (v) Abfindungsregelungen (§17 II Nr.1-6 KSchG).

Arbeitgebers (§95 I Nr.2 BetrVG).¹⁴² Die gesetzlichen Mitspracherechte der Arbeitnehmervertreter sind damit in Deutschland größer, weil in Polen der Arbeitgeber letztlich alleine über die Durchführung von Massenentlassungen entscheiden kann.

In Deutschland beginnt mit der Benachrichtigung des Landesarbeitsamtes eine einmonatige Sperrfrist, während der niemand entlassen, also kein Arbeitsverhältnis beendet werden kann (§18 KSchG, Halbach 1997: 210).¹⁴³

Sind Konkurs oder Liquidation des Betriebes der Grund für Massenentlassungen, werden in Polen die einzelnen Arbeitsverhältnisse vom Konkursverwalter oder Liquidator ohne Kündigung aufgehoben, ohne daß der allgemeine oder besondere Kündigungsschutz greift (Art.411 §1 KP). Nur wenn der Arbeitnehmer dagegen Einspruch erhebt, muß ihm ordentlich gekündigt werden. Statt dem Abschluß einer Betriebsvereinbarung wird die betriebliche Gewerkschaftsorganisation lediglich informiert und kann Stellung nehmen (Art.7a ZwolGrupU). Das deutsche Kündigungsschutzgesetz enthält keine besonderen Bestimmungen für den Fall, daß Massenentlassungen aufgrund von Betriebsstillegungen durchgeführt werden.

Die Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten generell auch bei Massenentlassungen. Eine bedeutsame Ausnahme bilden im polnischen Arbeitsrecht Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit bei einer Beschäftigungsdauer von über 3 Jahren (vgl. 5.1.2, Art.36 KP): Für sie kann die Kündigungsfrist von 3 Monaten auf bis zu einen Monat gesenkt werden.¹⁴⁴ Darüber hinaus können auch zeit- und zweckbefristete Arbeitsverträge mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden (Art.5 V ZwolGrupU, Art.411 §2 KP), auch wenn keine bzw. eine längere Kündigungsfrist vereinbart wurde (vgl. 5.1).

Der Kündigungsschutz besonderer Arbeitnehmergruppen ist in Polen bei Massenentlassungen auf Mitglieder des Belegschaftsrates und Vorstandsmitglieder betrieblicher Gewerkschaftsorganisationen ausgedehnt (Art.6 I ZwolGrupU). Das gilt auch dann, wenn die Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen keine Massenentlassungen im Sinne des ZwolGrupU sind (Art.10 III ZwolGrupU). Der besondere Kündigungsschutz des deutschen Arbeitsrechts bleibt von den Massenentlassungsregelungen unberührt.

¹⁴² Die Stellungnahme des Betriebsrates muß der Benachrichtigung des Landesarbeitsamtes beiliegen (§17 I KSchG).

¹⁴³ Dadurch soll dem Arbeitsamt Zeit gegeben werden, die zu Entlassenden anderweitig zu vermitteln (Brox 1997: 150). Das Arbeitsamt kann aber auch früheren Entlassungen zustimmen (§18 I KSchG) oder die Sperrfrist auf maximal 2 Monate ausdehnen (§18 II KSchG).

¹⁴⁴ Dann steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung von 2 Monatslöhnen zu (Art.36¹ KP), so daß der Vorteil für den Arbeitgeber darin besteht, daß er für diese 2 Monate keine Sozialbeiträge für den Arbeitnehmer abführen muß (Sieg 1996: 76).

Nach dem polnischen Arbeitsrecht erhält jeder Gekündigte eine Abfindung, deren Höhe von der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit abhängt. Arbeitet er weniger als 10 Jahre im Betrieb, erhält er einen Monatslohn. Ist er mindestens 10 und weniger als 20 Jahre im Betrieb, bekommt er 2 Monatslöhne, und bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren 3 Monatslöhne. Bemerkenswert ist die gesetzliche Vorgabe einer Obergrenze: Die Abfindung darf das 15-fache des geltenden Mindestlohnes nicht übersteigen (Art.8 ZwolGrupU).¹⁴⁵¹⁴⁶

Sind die Massenentlassungen in einem Betrieb in Deutschland auf Betriebsänderungen¹⁴⁷ zurückzuführen, so haben Arbeitgeber und Betriebsrat einen Sozialplan auszuhandeln. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle über den Sozialplan (§112 BetrVG). Dadurch besteht für den Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (Brox 1997: 156). Dieser enthält auch Abfindungsregelungen, die in aller Regel weit über die polnischen gesetzlichen Vorgaben hinausgehen.¹⁴⁸

Wenn in Polen in einem Betrieb, der Massenentlassungen vorgenommen hat, die Belegschaft zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgestockt wird, muß ein Entlassener wieder eingestellt werden, wenn er spätestens ein Jahr nach Auflösung der Arbeitsverhältnisse seine Bereitschaft dazu bekundet und in seiner Berufsgruppe beschäftigt werden kann (Art.12 ZwolGrupU). Eine solche Regelung gibt es im deutschen Arbeitsrecht nicht.

Die Regelungen zum Verfahren bei Massenentlassungen sind in beiden Ländern ähnlich ausgestaltet. Unterschiede bestehen bei Mitspracherechten von Arbeitnehmern, die in Deutschland größer sind, und der Abfindungen. Deren Höhe ist zwar in Polen gesetzlich geregelt, in der Praxis werden aber in Deutschland, gemessen am Durchschnittseinkommen, höhere Abfindungen gezahlt.

¹⁴⁵ Dem Arbeitnehmer steht keine Abfindung zu, wenn (i) der Betrieb übernommen wird und er dort Arbeit aufnimmt, (ii) der Arbeitnehmer sich selbständig macht oder ist, (iii) er Teilzeitbeschäftigter im Betrieb, Rentner oder Pensionär wird oder (iv) er steuerzahlender Landwirt ist (Art.8 III ZwolGrupU).

¹⁴⁶ Mit dieser Obergrenze soll offenbar der gleiche Zweck verfolgt werden wie bei der Lohnzuwachssteuer (*popiwiek*), die ebenfalls zu Beginn der polnischen Transformation eingeführt wurde und die Dekapitalisierung von Staatsbetrieben durch die Arbeitnehmerseite verhindern sollte (Coricelli 1992).

¹⁴⁷ "Als Betriebsänderungen [...] gelten 1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen, 2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen, 3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben, 4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen, 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren" (§111 BetrVG).

¹⁴⁸ Bis zum 31.12.1997 konnte das Landesarbeitsamt für die Zeit der Kündigungssperrfrist auch Kurzarbeit zulassen (§19 I KSchG, §63 IV AFG). Regelungen zur Kurzarbeit bzw. zur Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Arbeitslosenversicherung nach §§63-73 AFG fehlen im polnischen Arbeitsrecht.

4.6.6 Pflichten beider Seiten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

4.6.6.1 Arbeitszeugnis

In beiden Ländern ist der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Zeugnis auszustellen (Art.97 §1 KP, §630 BGB). Der Inhalt des Zeugnisses ist in Polen per Gesetz detailliert geregelt, in Deutschland durch Arbeitsgerichtsurteile. Es wird zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis unterschieden: Ein einfaches Zeugnis enthält Angaben, die in jedem Zeugnis stehen müssen, während ein qualifiziertes Zeugnis zusätzlich vom Arbeitnehmer verlangte Angaben enthält (Halbach 1997: 212). In einem einfachen Arbeitszeugnis muß die Beschäftigungsdauer und die Art der Tätigkeit bzw. die ausgeübte Funktion genau beschrieben werden (Art 97 §2 Nr.1 KP, §630 BGB). In Polen sind darüber hinaus alle Informationen, die für arbeitsrechtliche und Sozialversicherungsansprüche notwendig sind, Bestandteil des einfachen Arbeitszeugnisses, wie auch etwaige Lohnpfändungen und der Beendigungsgrund des Arbeitsverhältnisse eingetragen werden, also zwei für den Arbeitnehmer möglicherweise ungünstige Tatbestände. In Deutschland kann der Beendigungsgrund nur in einem qualifizierten Zeugnis erscheinen, also auf Verlangen des Arbeitnehmers.¹⁴⁹ Ferner hat der Arbeitgeber die Leistungen des Arbeitnehmers 'wahr' zu beurteilen (Halbach 1997: 213). Gegenstand des qualifizierten Zeugnisses in Polen sind die Höhe und Bestandteile des Entgelts sowie die Qualifikationen des Arbeitnehmers (Art.97 §2 Nr.2 KP), nicht aber Bewertungen der Leistung des Arbeitnehmers.

Falls ein Arbeitgeber in Polen ein unkorrektes oder gar kein Arbeitszeugnis ausstellt, muß er dem Arbeitnehmer Schadensersatz in Höhe des entgangenen Einkommens für bis zu einem halben Jahr leisten, bis zu einer Höhe von maximal 5000 Złoty (Art.99 KP). Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts¹⁵⁰ muß der alte Arbeitgeber den Schaden ersetzen, der dem Arbeitnehmer dadurch entsteht, daß er keinen oder einen schlechteren Arbeitsplatz bekommt (Halbach 1997: 214). Der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers geht in Deutschland also über den nach polnischem Arbeitsrecht hinaus.

4.6.6.2 Freistellung für die Arbeitsuche

Art.37 KP regelt den Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung zur Arbeitsuche in der Zeit der Kündigungsfrist. Er hat Anspruch auf 2 Arbeitstage,

¹⁴⁹ Ist der Arbeitnehmer mit dem Inhalt des qualifizierten Zeugnisses unzufrieden, kann er kein einfaches mehr verlangen (Halbach 1997: 213).

¹⁵⁰ Urteil vom 25.10.1967

wenn die Kündigungsfrist einen Monat beträgt, und auf 3 Arbeitstage, wenn die Kündigungsfrist 3 Monate lang ist, aber auch, wenn die Kündigungsfrist aufgrund von Massenentlassungen verkürzt ist (vgl. 5.4). Demgegenüber sind die Ansprüche des Arbeitnehmers im deutschen Arbeitsrecht nur vage formuliert: Er hat Anspruch auf eine angemessene und bezahlte Zeit zur Suche einer neuen Beschäftigung (§629 BGB).¹⁵¹

4.6.6.3 Wettbewerbsverbot

Nach dem Wettbewerbsverbot ist es einem Arbeitnehmer untersagt, als Konkurrent des Arbeitgebers aufzutreten. Andernfalls muß er dem Arbeitgeber Schadensersatz leisten (Art.101¹ KP, §60 HGB).¹⁵² Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann von beiden Seiten ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden, das aber nur wirksam ist, wenn sowohl die Dauer des Wettbewerbsverbotes als auch die Höhe der Entschädigung des Arbeitnehmers in der Vereinbarung festgelegt ist (Art.101² §1 KP, §74 HGB). Die Entschädigung muß nach polnischem Recht mindestens 25% des vorigen Entgelts ausmachen (Art.101² §3 KP), nach deutschem Recht mindestens 50% (§74 II HGB). Die Vereinbarung muß in Polen schriftlich sein (Art.101³ KP).

5. Zusammenfassung

Die Regelungen des individuellen Arbeitsrechts in beiden Ländern unterscheiden sich grundsätzlich nicht entscheidend, wenngleich in Polen bereits auf Gesetzesebene umfangreichere und detailliertere Bestimmungen gelten. Die wesentlichen Unterschiede sind:

- Die Regelungen zur Arbeitszeit sind sehr ähnlich, in bestimmten Punkten aber unterschiedlich flexibel: So existieren in Deutschland keine gesetzlichen Obergrenzen für Überstunden, dafür müssen sie vom Betriebsrat genehmigt werden, während Sonn- und Feiertagsarbeit in Polen eher möglich ist.
- Die Ausgestaltung des Arbeitsentgelts ist im polnischen Arbeitsgesetzbuch sehr viel ausführlicher geregelt als im deutschen Arbeitsrecht. Überstunden- und Nachtarbeitszuschläge sind sogar in ihrer Höhe genau vorgegeben. Die in Polen anfallenden Sozialversicherungsbeiträge übersteigen die deutschen um ein Vielfaches, so daß der Vorteil geringerer Lohnkosten reduziert, möglicherweise

¹⁵¹ Auf Lohnfortzahlung kann durch Arbeits- oder Tarifvertrag verzichtet werden (Halbach 1997: 211).

¹⁵² Die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches gelten nur für Handlungsgehilfen und deren Prinzipale. Das Bundesarbeitsgericht hat 1969 diese Regelung auf alle Arbeitsverhältnisse ausgedehnt (Halbach 1997: 83).

sogar überkompensiert wird. Demgegenüber ist die steuerliche (Grenz-) Belastung des Einkommens in Polen geringer. Das polnische System der Lohnfortzahlung stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Kosten der Sozialversicherung besser, Leistungen wie Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld sind demgegenüber in Deutschland wesentlich großzügiger.

- Der Kündigungsschutz weist einen wesentlichen Unterschied auf: Es gibt im polnischen Arbeitsrecht keinen allgemeinen Kündigungsschutz, wie er in Deutschland durch das Kündigungsschutzgesetz verankert ist. Der Schutz von Arbeitnehmervertretern vor ordentlicher Kündigung ist zudem in Deutschland strikter, wie auch die Mitspracherechte von Arbeitnehmervertretern bei Massenentlassungen deutlich größer sind. Gründe für eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber sind in Polen gesetzlich abschließend aufgelistet, was zu einer größeren Rechtssicherheit führen dürfte. Die Abmahnung als einem einer außerordentlichen Kündigung zwingend vorgelagerten Instrument ist dort unbekannt. Zusammenfassend sind die Kündigungsregelungen in Polen für den Arbeitnehmer deutlich ungünstiger als in Deutschland.

Mit der Neufassung des *Kodeks Pracy* ist das polnische Arbeitsrecht weitgehend an das westeuropäische Recht angepaßt worden. Im Unterschied zu Deutschland existiert ein umfassendes Arbeitsgesetzbuch. Die an einigen Stellen sehr ins Detail gehenden Vorschriften des Gesetzes können als sozialistisches Erbe gesehen werden. Beides hat möglicherweise wichtige Implikationen auf die industriellen Beziehungen in Polen: Zum einen wird es sowohl Anwendern als auch betroffenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern leichter gemacht, Zugang zu gesetzlichen Regelungen zu finden, zum anderen sorgen detaillierte Regelungen für mehr Eindeutigkeit im Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Gleichwohl besteht bei einer großen Regelungsdichte und -tiefe des Arbeitsrechts grundsätzlich die Gefahr einer Überregulierung und der größeren Inflexibilität bei Änderungen in den industriellen Beziehungen.

Literaturverzeichnis

- Adomeit, K./ J. T. Thau, 1994: Das Gesetz zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten. In: Neue Juristische Wochenschrift, Heft 1, 11-15.
- BMA, 1998: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1997. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Geschäftszeichen IIIa3-31205-2, Bonn.
- Breidenbach, S. (Hrsg.), 1997: Handbuch Wirtschaft und Recht in Osteuropa, Loseblattsammlung, München.
- Brox, H./ B. Rütters, 1997: Arbeitsrecht, 13. Auflage, Stuttgart.
- Coricelli, F./ A. Revenga, 1992: Wages and Unemployment in Poland: Recent Development and Policy Issues. In: Coricelli, F., A. Revenga: Wage Policy during the Transition to a Market Economy: Poland 1990-91, The World Bank Discussion Paper Series No.158, Washington D.C.: 17-50.
- Czachórski, W., 1995: Zobowiązania, Zarys wykładu (Schuldrecht, ein Vorlesungsskript), Warszawa.
- Eberbach, W. H./ H.-C. Brauweiler, 1993: Arbeitsrecht: Systematische Darstellung. München.
- Florek, L./ T. Zieliński, 1996: Prawo Pracy (Arbeitsrecht), Warszawa.
- Halbach, G. et al., 1997: Übersicht über das Arbeitsrecht, Bonn.
- Hanau, P./ K. Adomeit, 1994: Arbeitsrecht, 11. Auflage, Berlin.
- Iwulski, J./ W. Sanetra, 1996: Kodeks Pracy. Komentarz (Kommentar zum Arbeitsgesetzbuch), Warszawa.
- Klein, R./ V. Sach, (Hrsg.), 1997: Wirtschaftshandbuch Polen. Praxisnaher Ratgeber für Unternehmen. Gorzów Wlkp.
- Kudert, S./ U. Klier/ J. Nabialek, 1997: Die Einkommensbesteuerung natürlicher Personen in Polen. In: Internationales Steuerrecht (WiStR), Heft 6: 742-749.
- Piátkowski, J., 1997: Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej: Przepisy i konwencje związkowe (Die Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation: Vorschriften und Gewerkschaftskonventionen), Toruń.
- Sieg, R./ M. Prujarczyk, 1996: Arbeitsrecht in Polen, München.
- Weiss, M./ H. Krieger, 1990: Die Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden.
- Zöllner, W./ K.-G. Loritz, 1992: Arbeitsrecht, 4. Auflage, München.

F.I.T. PUBLIKATIONEN • F.I.T. PUBLICATIONS

F.I.T. Discussion Papers

Nr./Jahr	Autor	Titel
1/96	Szamuely, László	Establishment and Erosion of the Soviet Model of CPE as Reflected in Economic Science in Hungary 1945 - 1980, 61 S.
2/96	Krause, Günter	Die "Revisionismus-Debatte" in den Wirtschaftswissenschaften der DDR, 34 S.
3/96	Winiecki, Jan	Foreign Investment in Eastern Europe: Expectations, Trends, Policies, 14 S.
4/96	Dietzenbacher, Erik / Wagener, Hans-Jürgen	Prices in Two Germanies, 23 S.
5/96	Pollack, Detlef	Sozialstruktureller Wandel, Institutionentransfer und die Langsamkeit der Individuen, 27 S.
6/96	Wagener, Hans-Jürgen	Second Thoughts? Economics and Economists under Socialism, 19 S.
7/96	Wagener, Hans-Jürgen	Transformation als historisches Phänomen, 19 S.
8/96	Joerden, Jan C.	Wird die politische Machtausübung durch das heutige Strafrecht strukturell bevorzugt?, 15 S.
9/96	Babinceva, Natal'ja	Die ökonomische Kultur des sowjetischen und post-sowjetischen Business, 20 S.
1/97	Wagener, Hans-Jürgen	Privateigentum und Unternehmenskontrolle in Transformationswirtschaften, 26 S.
2/97	Chojnicki, Zbyszko	Methodological Problems of Polish Economics in the Postwar Period, 19 S.
3/97	Buchowski, Michał	Facing Capitalism. An Example of a Rural Community in Poland, 29 S.
4/97	Eger, Thomas	Insolvenzrecht und Insolvenzrechtsreform aus ökonomischer Sicht, 24 S.
5/97	Ribhegge, Hermann	Die Osterweiterung der Europäischen Union als Herausforderung für die neuen Bundesländer im Transformationsprozeß, 27 S.
6/97	Csaba, László	Transformation in Hungary and (in) Hungarian Economics (1978-1996), 62 S.
7/97	Csaba, László	Economic Transformation: State of Art and Some Theoretical Reflection, 22 S.

8/97	Łukaszewicz, Aleksander	Polish Economics and Transformation Challenges - 50 years of Experience 1945-1995, 57 S.
9/97	Csaba, László	Market and Democracy: Friends or Foes?, 11 S.
10/97	Aleksandrowicz, Dariusz	Zweckrationalität und Kulturtradition (in der polnischen Transformationsgesellschaft), 17 S.
11/97	Csaba, László	On the EU-Maturity of Central Europe: Perceived and Real Problems, 22 S.
12/97	Gesell, Rainer / Jost, Torsten	The Polish State Enterprise System - an Impediment to Transformation?, 28 S.
13/97	Mögelin, Chris	Die Rezeption des Rechtsstaats in Mittel- und Osteuropa, 27 S.
14/97	Rottenburg, Richard	Classifications: Change or Fluidisation? A Phenomenological Approach to a Liminal Dance Floor in Western Poland, 12 S.
15/97	Süß, Dirck	Privatisierung in Polen, der Tschechischen Republik und Ungarn: Das Erlösparadoxon und seine Auflösung, 47 S.
16/97	Müller, Katharina	The „New Pension Orthodoxy“ and Beyond: Transforming Old Age Security in Central-Eastern Europe, 51 S.
17/97	Mihályi, Péter	Corporate governance during and after privatisation: the lessons from Hungary, 45 S.
1/98	Rosenbaum, Eckehard F.	What is a Market?, 25 S.
2/98	Valerius, Gabriele	Gleiche Chancen ungleich genutzt?, 54 S.
3/98	Aleksandrowicz, Dariusz	Kulturelle Kosten der Transformation, 17 S.
4/98	Schultz, Helga	Handicraft Co-operatives in the GDR and during the transformation process, 23 S.
5/98	Chudzik, Robert	Banks as „Agent of Change“ - the Experiences with Restructuring of Bad Debts in Poland, 39 S.
6/98	Verny, Arsène	Die Auswirkungen der Europa-Abkommen auf das Wettbewerbs- und Kartellrecht der Tschechischen Republik und Slowakischen Republik, 70 S.
7/98	Jost, Torsten	Ein Vergleich zwischen dem polnischen und dem deutschen Arbeitsrecht - Teil 1: Individualarbeitsrecht, 54 S.