

Arbeitsleistung kann in verschiedenen Formen und auf Grund verschiedener Rechtsgrundlagen erbracht werden: **Arbeitsgesetzbuch** (KP); **Zivilgesetzbuch** (KC); **Handelsgesellschaftsgesetzbuch** (KSH) für Handelsvertretung.

Von den rund 39 Mio. Einwohnern Polens stehen fast 15 Mio. in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (von knapp über 17 Mio. Menschen im arbeitsfähigen Alter), das durch einen **Arbeitsvertrag** begründet wurde. Demgegenüber gibt es knapp über 2 Mio. **Selbstständige**.

Arbeitsverhältnisse auf Grund des Arbeitsrechts können für **Arbeiter und Angestellte** begründet werden durch:

- Arbeitsvertrag
- Heimarbeitsvertrag oder
- Genossenschaftlichen Arbeitsvertrag

und für **Führungskräfte** durch:

- Berufung
- Ernennung
- Auswahl zum Staats- und Selbstverwaltungsbeamten.

5.1 Arbeiter, Angestellte

Arbeiter ist, wer überwiegend körperlich tätig ist, **Angestellter** ist, wer überwiegend geistige Tätigkeiten verrichtet. In den polnischen Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzen wird nicht zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden, wohl aber z.B. in Tarifverträgen, Verordnungen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen. So gibt es

¹ R. Sieg, M. Prujsczyk, *Arbeitsrecht in Polen*, Heidelberg 2005; Beschäftigte und Beschäftigungsarten: <http://www.prawo.egospodarka.pl/33336,Umowa-o-prace-nakladcza,1,34,3.html>, abgerufen am 10.1.2010.

differenzierte Regelungen für Lohn- und Gehaltsgruppen, Löhne und Gehälter sowie Lohn- und Gehaltsgruppen sowie Lohn- und Gehaltszahlungstermine. Gemäß Art 85 § 2 KP muss das Entgelt bei monatlicher Berechnungsbasis spätestens am 10. Tag des Folgemonats ausgezahlt werden. Auch in amtlichen Statistiken und bei den Beiträgen für die Arbeitsunfall-Versicherungen wird zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden.

5.2 Heimarbeiter

Heimarbeit ist eine besondere Art der Arbeitsleistung – sie stellt kein typisches Arbeitsverhältnis dar, deswegen ist sie nicht im KP geregelt. Die Rechte und Pflichten von Heimarbeitern sind gemäß Art. 303 § 1 KP in einer **Verordnung des Ministerrats über die Beschäftigungsrechte von Heimarbeitern** vom 31. Dezember 1975 (GBl. der RP 1976, Nr. 3, Pos. 19 m.Ä.) mit bislang sechs Änderungen geregelt.

Im – schriftlich abzuschließenden – Heimarbeitsvertrag muss eine Mindestarbeitsvergütung vereinbart werden. Sie darf – wenn die Heimarbeit eine Nebentätigkeit ist – nicht weniger als 50% des staatlich festgesetzten Mindestlohns und, wenn es die einzige Erwerbstätigkeit (bei einer Arbeitszeit von mehr als 50% der gesetzlichen Regelarbeitszeit) ist, nicht weniger als der gesetzliche Mindestlohn betragen.

Ein Heimarbeiter, der mehr als 50% der gesetzlichen Regelarbeitszeit arbeitet, hat Anspruch auf den gleichen Urlaub wie ein normaler Arbeitnehmer, aber immer erst im Folgejahr. Das Urlaubsentgelt für Heimarbeiter ist in einer Anordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik über die Detailregelung der Lohnabrechnung für die Urlaubszeit von Heimarbeitern geregelt.

Der Betrieb soll dem Heimarbeiter das für die Heimarbeit benötigte Arbeitsmaterial zur Verfügung stellen. Wenn der Heimarbeiter eigene Werkzeuge benutzt, muss der Arbeitgeber ihn hierfür finanziell entschädigen. Die Normen des KP über Arbeitsvergütung, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Haftung und Schadenersatz gelten für Heimarbeiter entsprechend.

In der Verordnung des Ministerrats über die Beschäftigungsrechte von Heimarbeitern sind mögliche Kündigungsgründe, Abfindungen und Entschädigungen geregelt.

5.3 Mitglied einer Arbeitsgenossenschaft

Gemäß Art. 77 KP sind für Mitglieder einer Arbeitsgenossenschaft die Vorschriften des KP anzuwenden, soweit nicht im Genossenschaftsgesetz Sonderregelungen vorgesehen sind.

Die Mitglieder einer Arbeitsgenossenschaft müssen immer auch einen Arbeitsvertrag mit der Genossenschaft abschließen; zulässig ist auch ein Heimarbeitsvertrag. Als Äquivalent für seine Arbeit erhält das Mitglied neben einer Entlohnung auch einen Anteil am Bilanzüberschuss.

Das Arbeitsverhältnis kann nur gleichzeitig mit der Mitgliedschaft in der Arbeitsgenossenschaft beendet werden. Eine fristlose Kündigung durch und gegen ein Mitglied einer Arbeitsgenossenschaft kann nur schriftlich nach den Regeln des KP erfolgen. Das gleiche gilt für die ordentliche Kündigung, die – anders als beim normalen Arbeitsverhältnis – nicht nur schriftlich, sondern auch mit schriftlicher Begründung erfolgen muss.

5.4 Berufung zum Leitenden Angestellten

Arbeitsverhältnisse von bestimmten Führungskräften (z. B. Betriebsleiter und stellvertretende Betriebsleiter) werden gemäß Art 68 KP auf Grund spezieller Vorschriften mittels Berufung durch besondere Gremien begründet, z. B. bei einer Aktiengesellschaft durch den Aufsichtsrat. Auf Grund des durch die KP-Reform zwischenzeitlich annullierten Art. 68 § 2 KP wurde mit der bislang nicht geänderten Verordnung des Ministerrats über die Berufung zum Leitenden Angestellten vom 20.11.1974 (GBl der RP 1974, Nr. 45, Pos. 268) die gesetzliche Regelung der Berufung auf 20 weitere Schlüssel-Funktionen ausgedehnt, so z. B. auf Hauptbuchhalter, Chefredakteure und deren Stellvertreter bei Fernsehen, Radio und Presse, Bankdirektoren/Vorstandsmitglieder und Bewachungsleiter. Auch für eine berufene Führungskraft gelten grundsätzlich alle Arbeitsgesetze.

Eine Ausnahme gilt jedoch für die Regelungen zur **Beendigung von Arbeitsverhältnissen**. Nach dem Widerruf der Berufung entfällt mit sofortiger Wirkung für die Leitenden Angestellten das Recht und die Pflicht zu arbeiten; das gilt auch bei einer Eigenkündigung. Nur auf Antrag oder mit Zustimmung der Führungskraft kann diese auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden. Während dieser Zeit behält die Führungskraft ihren Anspruch auf dasselbe Gehalt wie vor der Kündigung (Art. 70 KP). Bei Widerruf der Berufung einer Führungskraft, die einem besonderen Kündigungsschutz unterliegt (z. B. Mutterschutz), muss der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz bereitstellen (Art. 72 KP).

5.5 Ernennungen von Führungskräften im öffentlichen Interesse

Ernennungen zu besonderen Tätigkeiten im öffentlichen Interesse sind in Art. 76 und 298 KP in Verbindung mit der **Verordnung des Ministerrats über die Ernennungen von Führungskräften im öffentlichen Interesse** vom 8.11.1982 (GBl der RP 1982, Nr. 39, Pos. 257) geregelt.

Ernannt werden insbesondere Führungskräfte im Militärdienst, ärztlichen Dienst, Auslandsdienst (Botschaften, Konsulate), in der Rüstungsindustrie und teilweise im Staatsdienst. Für Streitigkeiten der ernannten Führungskräfte sind Sondergerichte, nicht die Arbeitsgerichte, zuständig. Für Ernannte gelten besondere Überstunden- und Haftungsregelungen sowie eigene Qualifikations- und Beförderungsregeln.

5.6 Beamte im Öffentlichen Dienst

Ob die Arbeitsverhältnisse von Beamten im Öffentlichen Dienst durch Arbeitsvertrag, Berufung oder Ernennung begründet werden, ist von deren jeweiligen Funktionen abhängig. Die Rechtsstellung der Beamten ist im **Gesetz über die Angestellten staatlicher Ämter** vom 16.9.1982 (GBl. der RP 2001, Nr. 86, Pos. 953) und im **Gesetz über die Angestellten in der Selbstverwaltung** vom 21.11.2008 (GBl. Der RP 2008, Nr. 223, Pos. 1458) sowie in der schon oben erwähnten **Verordnung des Ministerrats** vom 8.11.1982 geregelt.

Bei Rechtsstreitigkeiten von Beamten über deren Arbeitsbedingungen können zwar grundsätzlich auch die Arbeitsgerichte angerufen werden, allerdings sind die Klagemöglichkeiten gegenüber denen der sonstigen Arbeitnehmer eingeschränkt. So ist z.B. gegen Versetzungen der Rechtsweg ausgeschlossen.

Schriftliche Übungen zum Text

1. Beantworten Sie die folgenden Fragen:

1. Wie viele Einwohner Polens stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und wie viele sind selbstständig?
2. Welche Folgen hat die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten?
3. Welches Niveau darf die Mindestarbeitsvergütung im Heimarbeitsvertrag nicht unterschreiten?
4. Gelten die Normen des KP für Heimarbeiter, und wenn ja, dann in welchen Bereichen?
5. Wann sind die Vorschriften des KP für die Mitglieder einer Arbeitsgenossenschaft anzuwenden?
6. Was erhält das Mitglied einer Arbeitsgenossenschaft als Äquivalent für seine Arbeit?
7. Welche Arbeitsverhältnisse werden mittels Berufung durch besondere Gremien begründet?
8. In welchem Fall gelten für Führungskräfte andere Regelungen als die, die in Arbeitsgesetzen vorgesehen sind?
9. Welche Posten verlangen Ernennung zu besonderen Tätigkeiten im öffentlichen Interesse?
10. Wodurch können Arbeitsverhältnisse von Beamten im Öffentlichen Dienst begründet werden und wovon hängt das ab?

2. Finden Sie deutsche Äquivalente.

1. pozostawać w umownym stosunku pracy
2. stosunek pracy, którego podstawę stanowi umowa o pracę
3. 50% najniższego wynagrodzenia pracowniczego
4. określić w umowie o pracę nakładczą, która powinna być zawarta na piśmie, minimalne wynagrodzenie za pracę
5. stosować przepisy k. p. dla członków spółdzielni pracy
6. zatrudnienie na stanowisku kierowniczym na podstawie powołania
7. mieć prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem
8. zapewnić inne miejsce pracy
9. nawiązywanie z urzędnikami państwowymi stosunku pracy na podstawie mianowania
10. pracownicy urzędów państwowych

3. Ordnen Sie die Definitionen (a–j) den Begriffen (1–10) zu.

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| 1. Angestellte(r) | 6. außerordentliche Kündigung |
| 2. Arbeiter | 7. ordentliche Kündigung |
| 3. Betriebsrat | 8. Tarifvertrag |
| 4. Betriebsvereinbarung | 9. Gehalt |
| 5. Heimarbeiter | 10. Lohn |

- a) Kündigung, die ohne Einhaltung einer Frist erfolgt; fristlose Kündigung;
- b) privatrechtlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, der sich auf die Arbeitsverhältnisse des Betriebs bezieht und gegenseitige Pflichten sowie andere Angelegenheiten des Betriebs zum Gegenstand hat;
- c) im engeren Sinne: Arbeitsvergütung für Beamte und Angestellte; im weiteren Sinne: festes, geregeltes Einkommen;
- d) privatrechtlicher Vertrag zwischen tariffähigen Parteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bzw. individuellen Arbeitgebern), der Rechte und Pflichten der Parteien regelt und Rechtsnormen über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen enthält;
- e) jemand, der gegen ein festes Gehalt bei einer Firma, Behörde u. a. überwiegend geistig arbeitet;
- f) jemand, der in selbst gewählter Arbeitsstätte (insbes. in eigener Wohnung) allein oder mit Familienangehörigen im Auftrag eines Gewerbetreibenden gewerblich arbeitet;
- g) im engeren Sinne: tägliches oder wöchentliches Entgelt für Arbeiter; im weiteren Sinne: Bezahlung, Vergütung, Entgelt für geleistete Arbeit;
- h) an eine bestimmte Frist und oft auch an sonstige gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Voraussetzungen gebundene Kündigung;
 - i) jemand, der gegen einen Lohn körperliche Arbeit leistet;
 - j) das von den Arbeitnehmern eines Betriebs gewählte Organ, das als Partner des Arbeitgebers, im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, in den Angelegenheiten des Betriebs mitbestimmt und mitwirkt.

4. Bilden Sie Wörter aus den angegebenen Wortbestandteilen, und füllen Sie damit die Lücken im nachfolgenden Text.

Kündigungs • Kündigungs • Renten • Ruhestands • anspruch • alters • berufende
 • berufung • lohnung • nahme • wendung • frist • breiteten • Ab • ab • An • Auf
 • Ent • unter • frist

Im Falle der (1) einer schwangeren Arbeitnehmerin ist das (2) Organ verpflichtet, ihr einen anderen Arbeitsplatz entsprechend ihren beruflichen Qualifikationen zu sichern, wobei die Arbeitnehmerin in einer der (3) gleichkommenden Zeitspanne berechtigt ist, ihre (4) in derselben Höhe wie vor ihrer Abberufung zu bekommen. Lehnt die Arbeitnehmerin jedoch die (5) einer anderen Arbeit ab, wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer dem (6) gleichkommenden Zeitspanne, die mit dem Tag des schriftlich (7) Vorschlags eines anderen Arbeitsplatzes einsetzt, aufgelöst.

Diese Vorschriften finden entsprechende (8) auf die Abberufung eines Arbeitnehmers, dem nicht mehr als 2 Jahre bis zum Erreichen des (9) fehlen, sofern ihm seine Arbeitsjahre mit Erreichen dieses Alters einen (10) gewährleisten.

5. Entscheiden Sie, welche der folgenden Aussagen richtig und welche falsch sind:

R F

- 1. Es gibt in Polen mehr Selbstständige als Personen, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen.
- 2. Das Arbeitsverhältnis kann z. B. durch Berufung begründet werden.
- 3. Es wird nur bei Lohn- und Gehaltsgruppen zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden.
- 4. Pflichten der Heimarbeiter wurden im Arbeitsgesetzbuch bestimmt.
- 5. Wer im Arbeitsverhältnis mit der Arbeitsgenossenschaft steht, muss deren Mitglied sein.
- 6. Dem Mitglied einer Arbeitsgenossenschaft kann mündlich gekündigt werden.
- 7. Mit dem Widerruf der Berufung werden dem Angestellten sofort das Recht und die Pflicht entzogen zu arbeiten.
- 8. Der Angestellte aufgrund der Berufung kann nur auf seinen Antrag oder mit seiner Zustimmung auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden.
- 9. Keine Führungskraft wird vor einer Kündigung besonders geschützt.
- 10. Wenn Rechte der Botschafter verletzt werden, können sie das Arbeitsgericht anrufen.

6. Setzen Sie die Satzbestandteile (1–10) mit den Satzbestandteilen (a–j) so zusammen, dass jeweils eine grammatisch und sachlich korrekte Aussage entsteht.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. Der Berufung kann ein Stellenwettbewerb vorausgehen, 2. Der auf Grund einer Berufung beschäftigte Arbeitnehmer kann jederzeit unverzüglich oder zu einem bestimmten Zeitpunkt von der Stelle durch das Organ abgerufen werden, 3. Dies betrifft auch den Arbeitnehmer, 4. Erfolgte die Abberufung während einer gerechtfertigten Abwesenheit von der Arbeit, 5. Die Abberufung ist gleichbedeutend mit einer fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrags, 6. Auf Antrag oder mit Einwilligung des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber ihn während der Kündigungsfrist mit einer anderen 7. Einem Arbeitnehmer, der im Zusammenhang mit der Wahl keinen unbezahlten Urlaub beanspruchte, 8. Die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Wahl erfolgt, | <ul style="list-style-type: none"> a) soweit sie aus in Art. 52 oder 53 genannten Gründen erfolgte. b) beginnt der Lauf der Kündigungsfrist nach Ablauf dieser Zeit. c) steht eine Abfindung in Höhe eines Monatslohns zu. d) seinen Qualifikationen entsprechenden Arbeit betrauen. e) das ihn berufen hat. f) wenn aus der Wahl die Pflicht zur Ausübung einer Beschäftigung als Arbeitnehmer resultiert. g) indem sie einen genossenschaftlichen Arbeitsvertrag abschließen. h) der auf Grund gesonderter Vorschriften auf bestimmte Zeit berufen wurde. i) und auf den durch dieses Gesetz nicht gesondert geregelten Bereich finden entsprechend die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches Anwendung. |
|---|--|

9. Das Arbeitsverhältnis zwischen einer Genossenschaft und ihrem Mitglied wird aufgenommen, j) auch wenn Sondervorschriften die Notwendigkeit, die Kandidatenwahl für die Stelle ausschließlich im Wege eines Wettbewerbs vorzunehmen, nicht vorsehen.
10. Der genossenschaftliche Arbeitsvertrag ist im Gesetz Genossenschaftsrecht geregelt,

Übersetzungsübung

Übersetzen Sie ins Deutsche:

1. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony.
2. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.
3. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje ustawa – Prawo Spółdzielcze – a w zakresie nieuregulowanym odmiennie tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

Mündliche Übung zum Text

Berufsberatung – Ein Rollenspiel:

Person A – Stellen Sie sich vor, Sie nehmen Dienste eines Berufsberaters in Anspruch. Beantworten Sie die unten angeführten Fragen (die Antworten dürfen erfunden sein – lassen Sie ihrer Fantasie freien Lauf) und lassen Sie sich zu einem passenden Job / einer passenden Beschäftigung beraten.

Person B – Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten als Berufsberater bei einem Arbeitsamt. Die unten angeführten Fragen sollten Ihnen helfen, Ihre Kunden zu beraten. Versuchen Sie die Antworten zu analysieren und einen passenden Job / eine passende Beschäftigung für den Kunden zu finden.

Planung der beruflichen Laufbahn (nach Jürg Hartmann, Berufswahl- und Sozialbegleitung, Zürich, verkürzte Version):

1. Ihre Lebenslinie

Zeichnen Sie auf einem Blatt eine Linie, die Ihre Lebenslinie darstellt. Markieren Sie den Punkt, an dem Sie im Moment stehen. Gehen Sie nun in der Fantasie zurück zum Zeitpunkt Ihrer Geburt, und markieren Sie auf Ihrer Lebenslinie alle Punkte, die Ihnen aus irgendeinem Grund wichtig erscheinen. Achten Sie dabei u. a. auf folgende Aspekte: Gesundheit (z. B. Unfälle, Erkrankungen, Operationen), besondere Ereignisse in der Familie und außerhalb der Familie, Schulen, Beziehungen, Freizeit, Ferien, sonstige wichtige Ereignisse.

2. Ihre Berufslinie

Zeichnen Sie auf einem zweiten Blatt Ihre berufliche Linie. Notieren Sie auch kurz, wer in Ihrer Familie welchen Beruf erlernte, ausübte oder noch ausübt. Wer sind Ihre beruflichen Vorbilder?

3. Wünsche und Visionen

Erstellen Sie eine Liste: Was möchten Sie im Leben erreichen, tun, versuchen, erproben, erfahren oder besitzen? Welche Wünsche, Hoffnungen, Vorstellungen und Visionen haben Sie in Bezug auf Ihre Zukunft?

4. Werte und Ziele

Welche der angeführten Werte und Ziele sind für Sie wichtig? Erstellen Sie eine Rangliste:

- *Erfolg haben*
- *Karriere machen*
- *mit schönen Dingen beschäftigt sein*
- *helfen, Nächstenliebe pflegen*
- *Vorgesetzter/Vorgesetzte sein*
- *Selbständigkeit – mein eigener Auftraggeber sein*
- *kreativ sein, eigene Ideen entwickeln und verwirklichen*
- *viel Geld verdienen*
- *die Familientradition fortsetzen*
- *körperliche Aktivität*
- *Prestige, Ansehen*
- *Glück, Zufriedenheit, Befriedigung*
- *Risiko*
- *soziale Kontakte*
- *Abwechslung*
- *wirtschaftliche Sicherheit (Lohn, Arbeitsstelle, Versicherung)*
- *sonstige*

5. Bilanz

Beantworten Sie spontan die folgenden Fragen:

- *In welchen Situationen fühlen Sie sich im Leben glücklich?*
- *Was können Sie gut? Welches sind Ihre Stärken?*
- *Wo liegen Ihre Schwächen?*
- *In welchen Bereichen möchten Sie besser werden, kompetenter sein?*
- *Was möchten Sie noch lernen, um Ihre Vorstellungen, Träume und Ansprüche verwirklichen zu können?*
- *Womit sollten Sie in Ihrem Leben sofort anfangen?*
- *Womit sollten Sie in Ihrem Leben sofort aufhören?*