

KANCELARIA ADWOKACKA

RECHTSANWALTSKANZLEI

DR JACEK FRANEK
MAGISTER LEGUM EUROPAE

Arbeitsplatzwechsel innerhalb Polens

polen-rundschau – April 2004



Ich bin von meiner Firma nach Polen entsandt worden. Vor kurzem habe ich von einer anderen deutschen Firma, die ebenfalls eine Arbeitsplatzwechsel innerhalb Polens hat, ein attraktives Stellenangebot für Polen bekommen. Was muss ich beachten, wenn ich innerhalb Polens von meiner gegenwärtigen Firma in eine andere deutsche Firma wechseln will? Welche vertragliche und steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten stehen mir zur Verfügung?

Sie müssen zunächst Ihre bisherigen Verträge – den mit der deutschen Muttergesellschaft und den mit der polnischen Tochter – kündigen. Hierbei müssen Sie, wenn Sie im Arbeitsverhältnis stehen, die gesetzlichen Kündigungsfristen beachten, und zwar gesondert für den polnischen und für den deutschen Vertrag. In Deutschland betragen die gesetzlichen Kündigungsfristen zwischen einen und sieben Monaten (Einzelheiten hierzu in § 622 Abs. 2 dt. BGB). Die gesetzlichen Kündigungsfristen in Polen sind dagegen kürzer und betragen zwischen zwei Wochen und drei Monaten (Einzelheiten hierzu in Art. 34 Kodeks pracy). Aber Vorsicht ! Wenn Sie mit der polnischen Tochter einen Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit geschlossen haben, gelten die obigen Kündigungsfristen nicht. In dem Falle müssen Sie die Firma zur einvernehmlichen Aufhebung bewegen. Selbstverständlich können Sie auch ansonsten Ihre Verträge einvernehmlich aufheben – letztlich ist das die angenehmste Lösung.

Anschließend müssen Sie Beschäftigungserträge mit der neuen Firma schließen. Optimal für Sie ist, wenn Sie drei Verträge haben: einen Basisvertrag und eine Entsendevereinbarung mit der deutschen Muttergesellschaft und einen Vertrag mit der polnischen Tochter.

Den Basisvertrag mit der deutschen Muttergesellschaft benötigen Sie zur Verankerung Ihrer Position in Deutschland. Denn Ihr Aufenthalt in Polen ist meistens doch nur vorübergehender Natur und daher sollten Sie den Bestand eines Beschäftigungsverhältnisses in Deutschland absichern und gleichzeitig bewirken, dass Ihre Sozialversicherungsansprüche und andere Rechte in Deutschland bestehen bleiben. In dem Basisvertrag werden u.a. Ihre Position sowie Ihr Einkommen in Deutschland festgelegt.

Neben dem Basisvertrag benötigen Sie eine Entsendevereinbarung. Darin werden die Fragen Ihrer Entsendung nach Polen geregelt. Wichtig ist u.a., dass Sie – nach Möglichkeit – eine sog. Re-entry-Klausel vereinbaren. Darin sollte geregelt werden, dass Sie nach Ihrer Rückkehr aus Polen mindestens in der gleichen Position, wie Sie sie laut Basisvertrag innehaben, beschäftigt werden. Optimal ist es für Sie, wenn darin gleich Aufstiegsmöglichkeiten aufgezeigt und Garantien in Bezug auf das Niveau der Vergütung geregelt werden.

tel.: + 48 22 622 95 96
fax: +48 22 622 12 85
mobile: +48 508 191 289
e-mail: jacek-franek@jacek-franek.com

KANCELARIA ADWOKACKA

RECHTSANWALTSKANZLEI

DR JACEK FRANEK
MAGISTER LEGUM EUROPAE

Was den polnischen Vertrag anbelangt, steht Ihnen ein Arbeitsvertrag (umowa o pracę) und ein Dienstvertrag (umowa zlecenia) sowie – wenn Sie in der Geschäftsführerposition arbeiten sollten – ein Geschäftsführervertrag (umowa menadzrska) zur Wahl. Der erstere bietet Ihnen die meiste Sicherheit, weil er Ihnen den Schutz des Arbeitsrechts gewährt. Sie sollten aber nicht vergessen, dass dieser Schutz in Polen oft nur illusorisch ist, weil Gerichte sehr langsam arbeiten. Deshalb können Sie auch genauso gut einen Dienstvertrag, bzw. einen Geschäftsführervertrag, in dem alle für Sie wichtigen Fragen detailliert geregelt sind, schließen. Der Vorteil des Dienstvertrages, bzw. des Geschäftsführervertrages, ist, dass Sie günstig besteuert werden (dazu gleich unten).

Darüber hinaus müssen Sie die Fragen der Sozialversicherung beachten und klären, wo sie Ihre Beiträge abzuführen haben.

Enorm wichtig sind die Fragen der Besteuerung. Was die steuerliche Gestaltung in Deutschland anbelangt, ist der Spielraum nicht groß. In der Regel bleiben Sie mit dem in Deutschland ausgezahlten Einkommen auch in Deutschland steuerpflichtig. Zu beachten ist allerdings, dass, obwohl das polnische Einkommen in Deutschland nicht besteuert wird, es trotzdem zu der deutschen Bemessungsgrundlage hinzugerechnet wird. Das führt dazu, dass das deutsche Einkommen nicht zu dem Prozentsatz besteuert wird, das der Höhe dieses Einkommens entspricht, sondern zu einem höheren Prozentsatz, der sich aus dem addierten deutschen und polnischen Einkommen ergibt.

Was dagegen die steuerliche Gestaltung in Polen anbelangt, gewährt Ihnen der Dienstvertrag, bzw. der Geschäftsführervertrag, eine günstige 20%-ige Non-Resident-Pauschalbesteuerung. Sie müssen allerdings aufpassen, dass Sie sich bei einem Arbeitsplatzwechsel dem Vorwurf der Steuerverwaltung nicht aussetzen, Sie seien bereits Resident geworden und würden deshalb der günstigen Pauschalbesteuerung nicht mehr unterliegen. Dem kann durch gezielte Maßnahmen entgegengewirkt werden, diese müssen allerdings frühzeitig erfolgen.

Sie müssen auch noch die Frage der Arbeitsgenehmigung beachten. Trotz EU-Beitritts Polens hat die polnische Regierung für Deutsche die Arbeitsgenehmigungspflicht aufrechterhalten, weil Deutschland von den Polen nach 01.05.2004 ebenfalls eine Arbeitsgenehmigung verlangt. Sie müssen daher, noch bevor Sie den Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben, eine neue Arbeitsgenehmigung – die zur Ausübung der Arbeit bei dem neuen Arbeitgeber berechtigt – erlangen.

Dr. Jacek Franek

Der Autor ist Rechtsanwalt in Polen und in Deutschland. Seine Kanzlei hat sich auf deutsch-polnische Sachverhalte spezialisiert. jacek-franek@jacek-franek.com. Tel. 0048 508 191 289.