



DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

**„Anpassung des polnischen Arbeitsrechts nach dem
Beitritt Polens zur EU“**

Eine rechtsvergleichende Terminologiearbeit
Deutsch - Polnisch

Verfasserin

Małgorzata Glod

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im August 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt
Studienrichtung lt. Studienblatt
Betreuer

A 324 331 348
Übersetzausbildung
Univ.-Prof. Mag. Dr. Gerhard Budin

Vorwort

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Anpassung des polnischen Arbeitsrechts an das der EU nach dem Beitritt Polens zur Europäischen Union. Mein Interesse am Arbeitsrecht hat sich entwickelt, nachdem ich mich zuerst privat und später auch an der Wirtschaftsuniversität Wien mit dem österreichischen Arbeitsrecht beschäftigt habe.

Während des Studiums habe ich auch erste Erfahrungen mit Übersetzungen von Rechtstexten gemacht. Dabei stellte ich fest, dass die Übersetzungen sehr zeitaufwändig, gleichzeitig aber sehr interessant sind. Die Art der Übersetzung hängt nämlich davon ab, wer der Auftraggeber bzw. für wen die Übersetzung vorgesehen ist: „Das Übersetzen von Rechtstexten ist vor allem eine juristische Aufgabe, die eine enge Vertrautheit mit der Redaktion wie auch der Auslegung und Anwendung von Rechtstexten voraussetzt.“ Sandrini (1999:103).

Der zweite interessante Grund war die zahlreichen Veränderungen in Polen im Zusammenhang mit dem Beitritt zur Europäischen Union. Eines der Gebiete, in dem schon im Vorfeld des Beitritts eine ganze Reihe von Richtlinien umgesetzt werden mussten, war das Arbeitsrecht. Denn das Arbeitsrecht steht unter anderen in einem engen Zusammenhang mit einer der vier Grundfreiheiten der EU, der „Freizügigkeit der Arbeitskräfte“. Weitere Veränderungen folgten mit dem Beitritt im Jahr 2004. Da das Arbeitsrecht ein sehr umfangreiches, sich ständig weiterentwickelndes Rechtsgebiet ist, kann man hier von einem kontinuierlichen Prozess der Umgestaltung sprechen. Für die Weiterentwicklung ist nicht nur der Gesetzgeber verantwortlich, sondern seit einigen Jahren spielt dabei auch die Europäische Union eine bedeutende Rolle.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Inhaltsverzeichnis.....	4
I. Theoretischer Teil	7
1 Einleitung	7
2 Allgemeine Grundlagen des Arbeitsrechts.....	8
2.1 Terminus.....	8
2.2 Allgemeine Gliederung des Arbeitsrechts.....	8
2.3 Arbeitnehmerbegriff	9
3 Europäische Union	11
3.1 Entwicklung des europäischen Arbeitsrechts.....	11
3.2 Rechtliche Grundlagen	13
3.3 EU-Arbeitsrecht und Sozialpolitik	14
3.4 Entwicklung in den Mitgliedstaaten.....	16
3.5 Umsetzung der Bestimmungen auf EU-Ebene.....	16
4 Das polnische Arbeitsrecht.....	18
4.1 Aufbau und Besonderheiten des polnischen Arbeitsrechts	18
4.2 Geschichte des polnischen Arbeitsrechts	19
4.2.1 Der unabhängige polnische Staat	19
4.2.2 Volkspolen und der Sozialismus	20
4.2.3 Die politische Wende nach 1989.....	23
4.2.4 Der Weg Polens in die Europäische Union	23
4.2.5 Die arbeitsrechtliche Lage in der Zeit der Transformation	25
5 Rechtsquellen des polnischen Arbeitsrechts	26
5.1 Die Verfassung.....	27
5.2 Die wichtigsten Gesetze für die betriebliche Praxis.....	28

5.3	Ordnungsprinzip.....	28
6	Ausgewählte Bereiche des angepassten Arbeitsrechts.....	31
6.1	Prinzipien des Arbeitsrechts.....	31
6.1.1	Schutzes der Arbeitnehmerrechte	31
6.1.2	Diskriminierung	31
6.1.3	Gleichbehandlung	32
6.1.4	Sexuelle Belästigung.....	32
6.1.5	Bruch des Gesetzes der Gleichbehandlung	32
6.1.6	Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers	33
6.2	Beschäftigungsverhältnisse	33
6.2.1	Arten des Arbeitsvertrags.....	33
6.2.2	Zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse	34
6.2.3	Inhaltliche Gestaltungen eines Arbeitsvertrags.....	35
6.2.4	Art der Arbeit	35
6.2.5	Arbeitsbeginn	35
6.2.6	Der Arbeitsort.....	37
6.2.7	Informationspflichten des Arbeitgebers	37
6.2.8	Zusätzliche Angaben im Arbeitsvertrag	38
6.3	Beendigung des Arbeitsvertrages.....	38
6.4	Kündigung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber.....	39
6.4.1	Ordentliche fristgemäße Kündigung	39
6.4.2	Außerordentliche Kündigung.....	40
6.5	Entlohnung	43
6.6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	43
6.7	Arbeitslosigkeit	43
6.8	Arbeitszeit	44
6.8.1	Urlaub.....	45
6.8.2	Schutzworschriften für bestimmte Arbeitnehmergruppen.....	45
6.8.3	Beschäftigung von Frauen in der Schwangerschaft	45
6.8.4	Besondere Vorschriften für Mütter - Mutterschutz.....	46
6.8.5	Jugendliche.....	46
6.9	Arbeitszeugnis.....	47

7	Ausländerbeschäftigung	50
8	Kollektives Arbeitsrecht.....	51
II.	Terminologischer Teil	53
1	Terminologie und Fachsprache	53
2	Terminologiearbeit	54
3	Juristische Terminologiearbeit	55
4	Juristische Übersetzung.....	55
	Schlusswort	57
III.	Glossar.....	59
1	Anmerkungen zum Glossar	59
1.1	Liste der im Glossar verwendeten Abkürzungen	60
1.1.1	Deutscher Teil	60
1.1.2	Polnischer Teil.....	60
1.2	Index: Deutsch.....	111
1.3	Index: Polnisch.....	115
	Quellenverzeichnis	119
	Deutsche Literatur	119
	Polnische Literatur	120
	Terminologie	121
	Deutsche Internetseiten	122
	Polnische Internetseiten.....	123
	Abbildungsverzeichnis	124
	Abstract	125
	Lebenslauf	127

I. Theoretischer Teil

1 Einleitung

Der erste Teil der Arbeit befasst sich mit dem Arbeitsrecht, seiner Geschichte und Entwicklung. Dabei wird zuerst das Arbeitsrecht auf der Ebene der Europäischen Union erläutert und analysiert. Weiterhin wird die Geschichte Polens kurz vorgestellt, um die Entwicklung des polnischen Arbeitsrechts verständlicher zu machen. Anschließend wird auf die historischen Hintergründe, die Entwicklung und Transformation des Arbeitsrechts in Polen eingegangen.

Im zweiten Teil werden die wissenschaftlichen Aspekte der Terminologielehre und die Besonderheiten einer juristischen Übersetzung erläutert. Anschließend werden wissenschaftliche Erkenntnisse zur juristischen Terminologiarbeit, zur Übersetzungen von Rechtstexten und damit verbundener Probleme vorgestellt.

Der dritte Teil der Arbeit, der das deutsch-polnische Glossar beinhaltet, ist das „Kernstück“ der vorliegenden Arbeit. Hier wurden alle Einträge alphabetisch geordnet, um dem Leser die Suche nach Fachausdrücken zu erleichtern. Bei den Termini handelt es sich hauptsächlich um juristische Ausdrücke, die hier sinngemäß übersetzt und zusätzlich anhand der Rechtsbücher des jeweiligen Rechtssystems erklärt werden.

Diese Arbeit beinhaltet die deutsch-polnische rechtsvergleichende Terminologie. Bei der Erstellung des Glossars wurden die deutschen Termini nur anhand der österreichischen Rechtsbücher ausgearbeitet, da die in Deutschland bzw. der Schweiz verwendeten Ausdrücke entweder ganz anders lauten oder aufgrund der jeweiligen nationalen Rechtsordnungen einen anderen Inhalt haben.

2 Allgemeine Grundlagen des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht als selbständiges Rechtsgebiet ist, im Vergleich zu anderen Rechtsgebieten, verhältnismäßig jung. Bis zu Beginn des Industriealters im 19. Jahrhundert unterlagen die arbeitsrechtlichen Regelungen im Allgemeinen dem Zivilrecht. Doch die damals herrschende Übermacht der Arbeitgeber hat den Grundsatz der zivilrechtlichen Vertragsfreiheit für den Arbeitnehmer/in nahezu wirkungslos gemacht. Die Arbeitnehmer/innen hatten keine Organisationen, die ihre Interessen vertreten konnten. Es gab auch keine soziale Absicherung, was eine gravierende soziale Notlage der Arbeiter mit sich brachte. Diese Situation war der Ausgangspunkt für die Sonderstellung des Arbeitsrechts als eigenständiges Rechtsgebiet. (vgl. Litynski, 2004:251)

2.1 Terminus

„Das Arbeitsrecht ist ein eigenständiges Rechtsgebiet. Dieses regelt freilich nicht jede Form von Arbeit, wie dies der Begriff ‚Arbeitsrecht‘ nahe legen könnte. Nur die Arbeit in persönlicher Abhängigkeit wird durch die Normen des Arbeitsrechts geregelt. Hauptbezugspunkt für alle Regelungen des Arbeitsrechts ist somit der einzelne Arbeitnehmer. Das Arbeitsrecht ist also das Sonderrecht der unselbständigen Erwerbstätigen.“ Rungaldier (2006:1).

„Das Arbeitsrecht regelt die in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis stehenden Rechtsfragen. Das Arbeitsverhältnis wird durch den Arbeitsvertrag, der zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in geschlossen wird, gestaltet. Der Arbeitsvertrag ist eingebettet in ein Netz von arbeitsrechtlichen Bestimmungen: Gesetze, Verordnungen, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen. Von zunehmender Bedeutung für das Arbeitsrecht sind Vorschriften der Europäischen Union.“ URL: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0634> [27.08.09].

Bei den Vorschriften der Europäischen Union geht es um Richtlinien, die die einzelnen EU-Mitgliedsstaaten durch Gesetze für sich umsetzen müssen.

2.2 Allgemeine Gliederung des Arbeitsrechts

„Das Arbeitsrecht wird, was seinen Regelungsgegenstand betrifft,“ [...] „einerseits aus sachlichen, andererseits aus didaktischen und systematischen Gründen in zwei relativ eigenständige Teilbereiche unterteilt, und zwar in das Individualarbeitsrecht und in das kollektive Arbeitsrecht,“ (...).

- „Das Individualarbeitsrecht regelt die Beziehungen zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, insbesondere die Anbahnung und den Abschluss des Arbeitsvertrages, die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag sowie die Beendigung des Arbeitsvertrages. Der Arbeitnehmerschutz wird zwar häufig auch als selbständiger Teilbereich des Arbeitsrechts angeführt, kann aber dem Individualarbeitsrecht zugerechnet werden.“
- Das kollektive Arbeitsrecht umfasst das Berufsverbandsrecht (Gewerkschaften, Kammern), das Kollektivvertragsrecht (Kollektivverträge und Substitutionsformen wie Satzungen, Mindestlohtarife und Lehrlingsentschädigungen), das Arbeitskampfrecht (Streik, Aussperrung und Boykott) und das Betriebsverfassungsrecht (Betriebsvereinbarungen, Belegschaftsvertretungen, Mitwirkungsbefugnisse). Es geht hierbei um die Einbettung des Arbeitsverhältnisses in die kollektive Dimension der im Betrieb geleisteten Tätigkeiten des einzelnen Arbeitnehmers.“ (...). Runggaldier (2006:1).

Die hier vorgestellte Gliederung wurde aus systematischen Gründen vorgenommen, dennoch handelt es sich bei diesen Teilgebieten nicht um völlig getrennte Regelungsgebiete. Der Zusammenhang zwischen den beiden Gebieten ist vor allem beim Kündigungs-, Entlassungs- und Versetzungsschutz sichtbar (vgl. Runggaldier 2006:1).

2.3 Arbeitnehmerbegriff

Der Begriff des Arbeitnehmers ist im Artikel 2 (Art. 2 Kodeks pracy) des polnischen Arbeitsgesetzbuchs erläutert. In Polen ist der Begriff des Arbeitnehmers viel umfangreicher gefasst als z.B. in Österreich oder in Deutschland. Als Arbeitnehmer gelten in Polen Personen, die aufgrund eines Arbeitsvertrages, eines Heimarbeitsvertrages oder eines genossenschaftlichen Arbeitsvertrages als solche einzustufen sind. Außerdem zählen dazu alle Personen

(...) „deren Arbeitsverhältnisse aufgrund des Arbeitsrechts durch Berufung - (Art. 68 KP z. B. Führungspositionen), durch Wahl – (Art. 73 § 1 KP), durch Ernennung - (Art. 76 KP; beim Militär) oder durch Auswahl zum Staats- und Selbstverwaltungsbeamten begründet werden.“ Sieg/Prujszczyk (2005:14).

Im polnischen Arbeitsrecht versteht man unter dem Begriff Arbeitsnehmer sowohl die Angestellten, die überwiegend geistige, als auch die Arbeiter, die meistens körperliche Tätigkeiten ausüben. Somit gibt es in den polnischen Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzen keine Teilung in Angestellte und Arbeiter, das Arbeitsgesetzbuch gilt für beide Gruppen.

Dagegen werden in Kollektivverträgen, Verordnungen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen die beiden Gruppen differenziert. Diese Trennung wird vor allem in Regelungen für Lohn- und Gehaltsgruppen, Löhne und Gehälter sowie Lohn- und Gehaltszahlungstermine sichtbar (vgl. Sieg/Prujszczyk 2005:14-15).

3 Europäische Union

Im Jahre 1952 trat der Schumann-Plan zur Gründung einer Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl in Kraft, und damit wurde der Grundstein für die Europäische Union gelegt. Anfänglich bestand die Europäische Gemeinschaft nur aus sechs Staaten: Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Luxemburg und Niederlande. Mit der Zeit hat sich der Kreis der Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft, die später in Europäische Union umbenannt wurde, erweitert. Die größte Erweiterung fand am 1. Mai 2004 statt. In diesem Jahr traten zehn neue Mitgliedsstaaten der EU bei. Das war somit die größte Erweiterung der EU, die je stattfand. Einer der neuen Staaten war Polen. Drei Jahre später kamen zwei weitere Länder dazu, und so zählt die EU heute 27 Mitgliedstaaten (vgl. URL: <http://europa.eu>) [27.08.09].

Um die Voraussetzungen für den Beitritt zur EU zu erfüllen, mussten die neuen Staaten eine ganze Reihe von Veränderungen und Anpassungen auf sich nehmen und durchführen. Eines der vielen Gebiete war das Recht mit allen seinen Teilgebieten. Eines dieser Teilgebiete ist das Arbeitsrecht, das in dieser Arbeit vorgestellt wird.

3.1 Entwicklung des europäischen Arbeitsrechts

In Artikel 137 des EG-Vertrags wird auf die Sozialpolitik der Mitgliedsstaaten hingewiesen, die verpflichtend von der Gemeinschaft gefördert werden muss. Hierzu sind auf EU-Ebene vor allem Mindeststandards für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzulegen.

Jeder Arbeitsrechtler in Europa sollte sich mit dem europäischen System des Arbeitsrechts auseinandersetzen.

„Es wäre ein Trugschluss zu glauben, das Europarecht solle allein den Europarechtlern überlassen werden. Jeder in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union tätige, arbeitsrechtlich ausgerichtete Rechtsanwalt muss die Entwicklung auf europäischer Ebene mitverfolgen. Das europäische Arbeitsrecht spielt in vielen Bereichen in Form von Verordnungen des Rates oder Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes eine unmittelbare Rolle, die bei Beratung und im Rechtsstreit auf keinen Fall übersehen werden darf.“ Hanssler (2007:4).

Die Funktion der Europäischen Union war in deren Anfängen eine rein wirtschaftliche. Arbeitsrechtliche Fragen wurden zwar behandelt, aber nur dann, wenn sie im Hinblick auf unternehmerische Grundfreiheiten relevant waren. Im Laufe der Zeit gewannen jedoch politische Fragen immer mehr an Bedeutung, was folglich auch zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit dem Arbeitsrecht führte.

„Nachdem sich die Europäische Gemeinschaft anfangs allein mit der Freizügigkeit von Arbeitnehmern befasste, wurde sie ab Mitte der 1970er Jahre auf den klassischen Gebieten des Arbeitsrechts tätig. Geprägt von Ölkrise und Konjunkturrückgang, begleitet von der beginnenden Massenarbeitslosigkeit, sah sich die Europäische Gemeinschaft gezwungen, einen gewissen Mindestschutz für Arbeitnehmer einzuführen. Den Anfang machten Richtlinien zur Abfederung von Massenentlassungen, zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses beim Betriebsübergang und zur Absicherung der Arbeitnehmer in der Insolvenz des Arbeitgebers.“ Hanssler, (2007:4).

In den 1980er Jahren verbesserten sich zunehmend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ebenso wurden Themen wie die Gleichberechtigung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz aufgegriffen und angestrebt. Die Zielsetzungen können aber oft nicht umgesetzt werden. Gründe für das Scheitern sind Einschränkungen, die von den neu eingeführten Artikeln des EGV und EG ausgehen. Eine etwaige Einstimmigkeit zu Verbesserungsvorschlägen wurde so verhindert. Ebenso konnten diese neuen Artikel kaum etwas im Arbeitsrecht bewirken. Verbesserungen waren in kleinen Schritten erkennbar.

Gegen Ende des 20. Jahrhunderts mussten nun Regelungen - das Arbeitsverhältnis betreffend - vorgewiesen werden. Die Arbeitsbedingungen wurden verändert, insbesondere die Arbeitszeit. Viele Arbeitsverträge wurden auf einer nicht vertretbaren Rechtsgrundlage geschlossen. Um diesen Missständen entgegenzuwirken, schuf der Vertrag von Maastricht 1992 Kompetenzen, die sich mit Festlegungen zum Europäischen Betriebsrat, zur Arbeitszeit, zur Arbeitnehmerüberlassung und zur Telearbeit beschäftigen.

Obwohl bereits eine Regulierung in Bezug auf die Mitbestimmung getroffen wurde, sind die gesetzten Regelungen des standardisierten Arbeitsrechts noch nicht einwandfrei. Viele Mitgliedsstaaten entziehen sich den Vorgaben aufgrund des hohen deutschen Mitbestimmungsstandards. (vgl. Hanssler, 2007:4-5).

„Heutzutage sind damit viele Bereiche des Arbeitsrechts von europäischen Richtlinien und Verordnungen, sowie der nicht zu unterschätzenden Rechtsprechung geprägt. Während arbeitsrechtliche Regelungen zu Beginn der europäischen Integration noch die Ausnahme bildeten, gibt es heute kaum noch weiße Flecken im arbeitsrechtlichen Regelungsgefüge, die von europäischer Beeinflussung unberührt

geblieben wären. Das europäische Arbeitsrecht hat sich zu einem eigenen Rechtsgebiet fortentwickelt.“ (...). Hanssler (2007:5).

3.2 Rechtliche Grundlagen

Zum Thema Sozial- und Beschäftigungspolitik lassen sich im Vertrag von Rom 1957 kaum Festlegungen ausfindig machen. Es wurden ausschließlich Festlegungen, die den Spielraum der Arbeitnehmer und die Niederlassung betreffen, herausgefiltert. Im Gegensatz dazu bezieht sich der Vertrag von Amsterdam 1999 in seinen Inhalten auf die Sicherheits- und Beschäftigungspolitik. Jede Form von Diskriminierung soll in dessen Reform zur Sicherheitspolitik beseitigt werden, und die Beschäftigungspolitik nimmt in diesem Vertrag insofern eine besondere Stellung ein, weil sie im gemeinschaftlichen Interesse für einen einheitlichen Markt diskutiert wird.

Die Beziehungen zwischen den Inhalten zur Beschäftigung, zu diversen sozialen Angelegenheiten sowie der Chancengleichheit spielen bei der Betrachtung eines wirtschaftlich starken Europas eine wesentliche Rolle. Aufgrund des offenen Systems der Europäischen Union, der Möglichkeit sich mit Mitgliedsstaaten auszutauschen, wird eine Annäherung an eine Gemeinschaftspolitik geschaffen. Die Europäische Union ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Schrittmacher.

Der EU-Vertrag enthält eine eigene Aufzählung von Kompetenzen zur Sozialpolitik. Alle Rechtssetzungskompetenzen der Europäischen Union werden aus den Europäischen Verträgen entnommen. Es wird zwischen direkten Verordnungen und Richtlinien unterschieden, die von den europäischen Institutionen freigegeben werden. Richtlinien müssen allerdings einer Umwandlung in das nationale Recht folgen. Aufgrund dieser Regelung kann folglich nicht mehr erkannt werden, ob es sich nun um eine ursprünglich nationale Gesetzesregelung oder um eine mit europäischem Ursprung handelt. Bezuglich dieser Umstände herrschen Unsicherheiten zur Regelung der Sozialpolitik, die großteils in Brüssel ihren Beschluss findet.

„Die Europäische Union verfügt über Mindestvorschriften im Bereich der Arbeitnehmerrechte und der Arbeitsorganisation. Diese Vorschriften betreffen Massenentlassungen, Zahlungsunfähigkeit und Unternehmensübergang, Anhörung und Information der Arbeitnehmer, Arbeitszeit, Gleichbehandlung und gleiche Entlohnung sowie entsandte Arbeitnehmer.“ URL: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_de.htm [27.8.09]

Entsprechende Abkommen zwischen den Sozialpartnern erlauben eine Ergänzung dieser Vorschriften. Daraus folgt die Einführung des Elternurlaubs sowie jenem aus familiären Gründen. Zudem spricht dieses soziale Konzept für eine allgemeine Besserung der Betriebsverfahren im sozialen Bereich. Elemente zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen werden an die politischen Entscheidungsträger (EUROFOUND) weitergeleitet. (vgl. dbb Europathemen, 2005:1); (vgl. URL: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_de.htm); (vgl.URL:http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_de.htm) [27.08.09].

3.3 EU-Arbeitsrecht und Sozialpolitik

Die europäische Gemeinschaft gewinnt im Hinblick auf den sozialen Aspekt immer mehr an Bedeutung. Der Vertrag von Amsterdam, der am 1. Mai 1999 beschlossen wurde, geht besonders auf soziale Veränderungen in der Beschäftigungspolitik ein.

Die Sozialpolitik bespricht sowohl jene Inhalte, die 1961 in der Sozialcharta von Turin unterzeichnet wurden, als auch jene, die auf die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 zurückzuführen sind. Die Beschlüsse sind nur für die Europäische Gemeinschaft und deren Mitgliedsstaaten bedeutend.

Die Sozialpolitik soll zur Beschäftigungsförderung beitragen, auf angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen eingehen und sozialen Schutz bieten. Das Ziel soll sein, ein hohes Beschäftigungsniveau zu schaffen, das von Dauer ist und etwaige Ausgrenzungen ausschließt.

Zum europäischen Arbeitsrecht gehören im Besonderen die Gründungsverträge und hier speziell der EG-Vertrag. Grundsätzlich befindet sich das Europäische Arbeitsrecht im primären Gemeinschaftsrecht. Die Europäische Gemeinschaft geht im Allgemeinen noch meist auf Richtlinien und Verordnungen ein. Sie beinhalten hauptsächlich umgesetzte Beschlüsse zum Arbeitsrecht der vergangenen 30 Jahre.

Richtlinien müssen grundsätzlich von den nationalen Gesetzgebern, inhaltlich passend, im eigenen Land umgesetzt werden. Hingegen lässt eine Verordnung auf unmittelbare Umsetzung im Mitgliedsstaat schließen. Wird eine Richtlinie nicht

zeitgemäß oder passend umgesetzt, kann es auch bei dieser zu einem unmittelbaren Einsatz kommen.

Der Rat, die Kommission und das Parlament gehören zu den Entscheidungsträgern über die Richtlinien und Verordnungen. Dem Vertrag von Maastricht 1992 wurde ein Protokoll zur Sozialpolitik beigefügt, und durch den Vertrag von Amsterdam wurde dieser in den EG-Vertrag mit aufgenommen. So wurde der sogenannte soziale Dialog eröffnet, und damit entstand eine neue Rechtssetzungsversion des europäischen Rechts.

Die Kommission muss ihre europäischen Sozialpartner anhören, bevor sie ihre eigenen Vorschläge zur Sozialpolitik abgibt. Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerverbände sind auf europäischer Ebene vertreten. Entweder geben Sozialpartner einen Vorschlag gegenüber der Kommission ab, oder sie verlangen nach einem Beschluss, der nach Art. 139 EG ausgehandelt wird. Gelingt eine Vereinbarung innerhalb von 9 Monaten, so wird diese als Grundlage für die Rechtssetzung relevant. Trifft dieser Fall nicht ein, so erhält die Europäische Gemeinschaft die volle Rechtssetzungskompetenz.

Die Vereinbarung wird vorerst durch das jeweilige Verfahren der Sozialpartner und der Mitgliedsstaaten umgesetzt, also durch Tarifverträge in den jeweiligen Mitgliedsstaaten. Bestimmend für Entscheidungen werden daher die Sozialpartner und deren nationale Mitglieder.

Die Europäische Gemeinschaft spielt deswegen in Vereinbarungsbeschlüssen zum Arbeitsrecht eine eher untergeordnete Rolle. Wird ein Beschluss gefasst, so wird dieser von der Kommission dem Rat vorgeschlagen und nach Beschluss des Rates verwirklicht. Vereinbarungen zu Teilzeitarbeitsverhältnissen, befristeten Arbeitsverträgen und dem Elternurlaub wurden nach diesem Prinzip umgesetzt.

Die Aufgabe des Europäischen Gerichtshofs ist auch in Bezug auf Integration von Bedeutung. Dieser bestimmt Grundregeln für die nationale Arbeitsrechtsordnung. Nationale Arbeitsrechtler müssen sich den Richtlinien und Verordnungen des europäischen Rechts bewusst sein und ebenso hinterfragen, ob jede nationale Regelung mit den europarechtlichen Grundprinzipien vereinbar ist (vgl. Hansler, 2007:6-8); (vgl. URL: <http://www.bmask.gv.at>) [27.08.09]).

3.4 Entwicklung in den Mitgliedstaaten

Die Einführung des Arbeitsrechts diente zur Auflösung von wirtschaftlichen und sozialen Problemen im Beschäftigungsverhältnis. Vom Beschäftigungsstatus ausgehend, konnten nun weitere Regelungen getroffen werden. Man war dabei von jenem Beschäftigungsmodell ausgegangen, das unbefristete Vollzeitbeschäftigung, arbeitsrechtlich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsvertrag und die Existenz eines einzigen Arbeitgebers, der für alle Aufgabenbereiche zuständig war, beinhaltete. Erwähnenswert ist hier, dass bei der Entwicklung und Ausführung des Arbeitsrechts unterschiedliche Inhalte in den Mitgliedsstaaten zum Ausdruck kamen.

Aufgrund des ernormen technischen Fortschritts, der Globalisierung und der rasanten Entwicklung von Kommunikationsebenen mussten sich die Unternehmen auf flexiblere Grundlagen stützen. All diese Einschnitte zeigen, dass verschiedene Varianten von Arbeitsverträgen geschaffen werden müssten, auch wenn sie nicht immer zur Gänze vom EU-Recht oder den nationalen Gesetzen abgedeckt werden (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaft (Hrsg.), 2006:5-6).

3.5 Umsetzung der Bestimmungen auf EU-Ebene

Es werden auf EU-Ebene sowohl legislative als auch politische Initiativen festgelegt, um herauszufinden, ob flexible Arbeitsformen mit sozialen Rechten, für alle Arbeitnehmer vereint werden können (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaft (Hrsg.), 2006:7).

Die Vorgabe von Mindestmaßstäben in Rechtsvorschriften trug dazu bei, dass die Arbeitsbedingungen Fortschritte machten und ist somit als wesentliches Wirken zu nennen, das eine Veränderung in der Sozialpolitik der Europäischen Union mit sich brachte (vgl. URL: <http://ec.europa.eu> [27.08.09]).

„Ursprünglich sollten die arbeitsrechtlichen Vorschriften der EU verhindern, dass die Schaffung des Binnenmarktes zu einer Verschlechterung der Arbeitsnormen führt oder den Wettbewerb verzerrt.“

Heute wird mit Hilfe des Arbeitsrechts außerdem sichergestellt, dass sich bei steigender Beschäftigung und kontinuierlichem Wirtschaftswachstum auch die Qualität der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der gesamten Europäischen Union verbessert.“ URL: <http://ec.europa.eu> [27.08.09].

In Artikel 137 des EG-Vertrags wird auf die Sozialpolitik der Mitgliedsstaaten hingewiesen, die verpflichtend von der Gemeinschaft gefördert werden muss. Hierzu sind auf EU-Ebene vor allem Mindeststandards für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzulegen. Für eine Optimierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sind die Mitgliedsstaaten verantwortlich. Sie erlassen diesbezüglich Rechtsvorschriften.

Ebenso sind die Beschlüsse der Sozialpartner von Bedeutung. Sie werden landesweit oder ausschließlich innerhalb des Unternehmens festgelegt. Die Sozialpartner nehmen somit eine besondere Stellung bei der Entwicklung von arbeitsrechtlichen Schritten auf EU-Ebene ein. Die Kommission ist dazu bestimmt, dem Rat und Parlament Empfehlungen für Rechtsakte vorzulegen. Sie kann ebenso den Abschluss jeweiliger Abkommen initiieren. (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaft (Hrsg.), 2006:7); (vgl. URL: <http://ec.europa.eu> [27.08.09]).

4 Das polnische Arbeitsrecht

Der Ursprung des polnischen Arbeitsrechts liegt im Zivilrecht. Das polnische Arbeitsrecht als selbständiges Rechtsgebiet hat sich schon in den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts herausgebildet, doch das ausgearbeitete und kodifizierte Arbeitsgesetzbuch wurde erst an 26. Juni 1974 erstellt. (vgl. Braun/Paschke, 2008:4).

Das Arbeitsgesetzbuch ist die Grundlage des polnischen Arbeitsrechts. Außerdem gibt es noch viele separate Gesetze, die das Arbeitsrecht ergänzen und einzelne Bereiche regeln. Das Grundprinzip des Arbeitsrechts ist sowohl in Polen als auch in Europa das gleiche. Im Vordergrund steht der Schutz der Arbeitnehmer.

Die 1990er Jahre brachten sehr viele Änderungen im polnischen Arbeitsrecht. Der Anlass waren die Vorbereitungen Polens zum EU-Beitritt. Der polnische Gesetzgeber musste das polnische Recht, so weit es ging, an die EU-Normen anpassen, um einen Teil der Beitrittsvoraussetzungen zu erfüllen. Die mehrmals novellierten Arbeitsgesetze wurden dann zusammen mit einigen anderen Gesetzen kurz vor dem Betritt am 14. November 2003 verabschiedet (vgl. Swiss Business Hub Polen (Hrsg.), 2006:46).

Das polnische Arbeitsrecht hat folgende Grundprinzipien:

(...) „die Freiheit, seinen Beruf zu wählen, das Recht des Arbeitnehmers, vom Arbeitgeber geachtet zu werden, die Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung von Männern und Frauen, der Anspruch auf angemessene Vergütung für geleistete Arbeit, das Recht, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten sowie der Schutz der Arbeitnehmerrechte. Der Minimalschutz dieser Rechte ist gewährleistet, indem ein Arbeitsvertrag oder ein anderer Vertrag, mit dem eine Anstellung begründet wird, keine schlechteren Bedingungen für den Arbeitnehmer enthalten darf als im Arbeitsgesetz oder in verwandten Gesetzen definiert.“ Swiss Business Hub Polen (Hrsg.) (2006:46).

4.1 Aufbau und Besonderheiten des polnischen Arbeitsrechts

Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet sehr komplexe Rechtsnormen und ist der wichtigste Rechtsakt des polnischen Arbeitsrechts. Diese Rechtsnormen wurden mehrfach novelliert und regeln die Rechte und Pflichten aller unselbständig tätigen Arbeitnehmer. (vgl. Sieg/Prujszczyk 2005:3).

Das polnische Arbeitsgesetzbuch besteht aus fünfzehn Teilen, die in Abschnitte gegliedert sind. Die Abschnitte werden in Artikel unterteilt und diese wieder in Paragraphen. Manche Abschnitte werden zusätzlich erst in Unterabschnitte aufgeteilt und diese dann wieder in Artikel mit Paragraphen. Es ist zu beachten, dass die Aufteilung im polnischen Arbeitsrecht nicht der Aufteilung im deutschsprachigen Arbeitsrecht entspricht, auch wenn in beiden Arbeitsgesetzbüchern die Rede von Artikel und Paragraphen ist. Die polnischen Bezeichnung ‚Artikel‘ steht im deutschen Arbeitsrecht (Deutschland und Österreich) für einen ‚Paragraph‘ und der ‚Paragraph‘ entspricht dem Absatz.

4.2 Geschichte des polnischen Arbeitsrechts

Die Entwicklung des polnischen Rechts ist durchaus mit der des deutschen, französischen oder österreichischen Rechts vergleichbar. Die geographische Lage Polens und somit die gemeinsamen historischen Ereignisse und deren Einflüsse prägten die Entwicklung des polnischen Staates und seines Rechtssystems. Das polnische Rechtssystem basiert auf dem römisch-germanischen Rechtskreis, somit zählt Polen zu den westeuropäisch orientierten Ländern. Die lange juristische Tradition und die vielen ausgezeichneten Juristen sorgten für die Weiterentwicklung und Umsetzung des Rechts in Polen (vgl. Grasmann, 1988:396-400).

Die Geschichte Polens und somit des polnischen Rechts kann man in drei sehr wesentliche Abschnitte aufteilen: der unabhängige polnische Staat von 1918 bis 1939, dann nach 1945 Volkspolen und der Sozialismus und im Jahr 1989 die Wende und die Zeit der Transformation und Vorbereitung zum EU-Beitritt.

4.2.1 Der unabhängige polnische Staat

„Polen nimmt in der europäischen Geschichte insofern eine bedeutende Stellung ein, als es wie kein anderer Staat in den letzten 1000 Jahren wiederholt den Expansionsbestrebungen seiner Nachbarn ausgesetzt und immer wieder von diesen besetzt wurde.“ URL: <http://demokratiezentrum.org> [27.08.09].

Das Ende des Ersten Weltkrieges brachte für Polen Freiheit und Unabhängigkeit. Die polnische Kultur und Sprache durfte sich wieder frei entwickeln. Mit der Entstehung des unabhängigen Staates begann sich auch das einheitliche polnische Rechtssystem zu entwickeln, das in den letzten 150 Jahren unterdrückt und von den jeweiligen Machthabern vorgegeben war (vgl. URL: <http://demokratiezentrum.org> [27.08.09]).

Das polnische Arbeitsrecht hat sich somit erst in der Zeit der II. Republik (II. Rzeczpospolita) entwickelt. Damals wurden zahlreiche rechtliche Bestimmungen verabschiedet, da aber das Arbeitsrecht erst am Anfang seiner Entwicklung stand, wurde ein Gesetzbuch dafür vorerst nicht geplant. Die Verordnungen waren auf einem hohen legislativen Niveau und beinhalteten sehr viele arbeitnehmerfreundliche Lösungen, manche waren sogar den internationalen Normen überlegen. Trotz der Regression im Zuge der großen Wirtschaftskrise in den Jahren 1929–1933 hatten viele der Regelungen an Wirksamkeit nicht verloren und galten bis in die 1970er Jahre (vgl. Litynski, 2005:251).

4.2.2 Volkspolen und der Sozialismus

Der Beginn des Zweiten Weltkriegs bedeutete für Polen das Ende der Unabhängigkeit. Das neue politische System, das 1945 nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs entstand, brachte für Polen keine wirkliche Unabhängigkeit. Denn der im selben Jahr unterzeichnete polnisch–sowjetische Vertrag über Freundschaft, Zusammenarbeit und gegenseitigen Beistand bedeutete für die Volksrepublik Polen nur eine begrenzte Souveränität und eine klare Unterordnung unter die Sowjetunion. Das neue politische System sicherte der kommunistischen Partei die Macht in Polen. Damit hatte sie nicht nur die Regierung unter Kontrolle, sondern auch alle staatlichen und gesellschaftlichen Institutionen und Organisationen und natürlich die polnische Wirtschaft (vgl. URL: <http://demokratiezentrum.org> [27.08.2009]).

Der langen juristischen Tradition hat Polen zu verdanken, dass mit dem Beginn des Sozialismus keine überstürzte Übernahme des sowjetischen Rechtsmodells erfolgte. Polen war als sozialistisches Land verpflichtet die sozialistische Rechtsordnung zu übernehmen und sofort umzusetzen. Doch glücklicherweise wurde von der politischen ‚Säuberung‘ nicht der ganze polnische Juristenstand betroffen. So gelang es den Polen ‚zwischen den Zeilen zu lesen‘ und eine für sozialistische Verhältnisse relativ liberale Rechtsordnung einzuführen (vgl. Grasmann, 1988:400).

In den 1950er Jahren verschärfte die Sowjetunion ihre Haltung gegenüber der Volksrepublik Polen. Die kommunistischen Machthaber in Polen wurden nach sowjetischem Modell gesteuert. Somit wurde das Streben der polnischen Bevölkerung nach Unabhängigkeit und nach besseren wirtschaftlichen Lebensbedingungen immer wieder, leider auch mit Blutvergießen, unterdrückt.

„Als sowjetischer Satellitenstaat stand die kommunistische Volksrepublik Polen zum einen unter militärischer, politischer und wirtschaftlicher Einflussnahme der Sowjetunion und war zum anderen in deren Wirtschafts- (Rat für gegenseitige Wirtschaftshilfe) und Verteidigungsbündnis (Warschauer Pakt) eingebunden.“ URL: <http://demokratiezentrum.org> [27.08.2009].

Das führte zur politischen Krise der 1950er Jahre in Polen. Die andauernden Demonstrationen und Streiks der Arbeiter zwangen die kommunistische Regierung zum Umdenken und Entgegenkommen. Doch die großen Modernisierungs- und Verbesserungspläne auf politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene, wie auch das Stoppen der Verstaatlichung der Landwirtschaft oder mehr Freiheiten für die Bevölkerung, wurden sehr schleppend realisiert oder teilweise sogar aufgegeben. Die Folgen ließen nicht lange auf sich warten: Mitte der 1960er Jahre wurden nur noch Verluste verzeichnet, und das auf allen Ebenen. Diese Situation brachte wieder Unruhen mit sich (vgl. URL: <http://demokratiezentrum.org> [27.08.2009]).

In Polen gab es kaum private Arbeitgeber. Die wenigen, die es gab, waren in der Landwirtschaft angesiedelt. Im Vergleich zu den anderen sozialistischen Ländern wurde in Polen aber nicht die gesamte Landwirtschaft verstaatlicht. Verschont wurden zum Beispiel die kleinen Betriebe die vorwiegend nur der Selbstversorgung dienten. Da dies hauptsächlich Familienbetriebe waren und nicht wirklich Arbeitnehmer beschäftigten, kann man sie nur schwerlich als private Arbeitgeber im herkömmlichen Sinne bezeichnen.

Die 1970er Jahre brachten einige wichtige Änderungen mit sich. Die wiederholten Streiks und Unruhen führten zum Regierungswechsel. Die neue Regierung beschloss, neue politische Wege zu gehen, und formulierte ein neues taktisches Vorgehen in der Sozial- und Wirtschaftspolitik. Das Ziel waren Reformen, die ein schnelles Wachstum und eine Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Bevölkerung mit sich bringen sollten. Das schnelle Wachstum in den Jahren 1971-1975, das auf sehr hohen Krediten aus Westeuropa basierte, brachte kurzfristig eine Verbesserung der allgemeinen Wirtschaftslage. Die versprochenen Reformen blieben jedoch aus. So kam es 1976 in ganz Polen zu wiederholten Aufständen der Arbeiter/innen. Das Jahr 1980 brachte erneut einen Wechsel in der Regierung. Man versprach Reformen und die Anerkennung der Forderungen der Arbeitnehmer. Doch in den folgenden Monaten geschah wieder nichts, und die Wirtschaftslage verschlechterte sich immer weiter.

1981 kam es wieder zu einem Wechsel an der Regierungsspitze. Doch die Unzufriedenheit im Lande war nicht mehr zu bändigen. Die immer schlechter werdende Wirtschaftslage und die Unzufriedenheit der Arbeiterklasse führten am Anfang der 1980er Jahre zur andauernden Streikwellen, die wiederum zur Gründung der ersten unabhängigen Gewerkschaft Solidarnosc führten. Diese Arbeiterorganisation wurde schnell zum Symbol der Freiheit für alle Gesellschaftsschichten in Polen.

Um das Land unter Kontrolle zu bringen und um ein militärisches Eingriffen der russischen Truppen zu verhindern, verhängte die kommunistische Führung 1981 das Kriegsrecht. Die 1980er Jahre brachten dann aber doch die ersten Gespräche mit der inzwischen anerkannten unabhängigen Gewerkschaft Solidarnosc, die schließlich 1989 zu Gesprächen am Runden Tisch zwischen der kommunistischen Regierung und den Vertretern der Arbeiter führten.

Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts hatte es seit den 20er Jahren des zwanzigsten Jahrhunderts keine bedeutenden Änderungen mehr gegeben. Ein Großteil der Regelungen, die schon damals als sehr fortschrittlich galten, wurde in den Jahren 1945 bis 1974 zwar nicht abgeschafft, aber auch nicht wirklich umgesetzt. In einem zentralistisch verwalteten Land war auch das Arbeitsrecht an dieses Modell angepasst. Dort, wo fast alles verstaatlich war und wo der Staat der einzige Arbeitgeber war, konnte man schlecht von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beziehungen im herkömmlichen Sinne reden. Natürlich hatte es in diesem System Gewerkschaften gegeben, die allerdings nur, statt die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, vielmehr die Rolle eines Organs des Staatsapparates spielten. Diese Situation unterdrückte die Arbeitnehmer, und sie waren auf diese Weise vom Staat abhängig (vgl. URL: <http://demokratiezentrum.org> [27.08.2009]).

Das erste Arbeitsgesetzbuch wurde schließlich am 26.06.1974 verabschiedet und trat am 01.01.1975 in Kraft. Als Basis dafür galten die schön in den 1920er Jahren beschlossenen Regelungen. Das Arbeitsgesetzbuch ist der wichtigste Rechtsakt des polnischen Arbeitsrechts. (vgl. Lityński, 2005:S.251-271).

4.2.3 Die politische Wende nach 1989

Mit den Ereignissen von 1989 begann ein friedlicher Transformationsprozess, der zum Zusammenbruch der Sowjetunion und des kommunistischen Ostblocks führte. Damit hat Polen den lang ersehnten Weg Richtung Freiheit, Demokratie und neuer wirtschaftlicher und politischer Strukturen eingeschlagen. Das Streben der Polen war jetzt auf die Zugehörigkeit zum gemeinsamen Europa und zur NATO ausgerichtet.

Die politische Wende von 1989 brachte umfassende politische, wirtschaftliche, und gesellschaftliche Veränderungen mit sich. Somit musste auch die rechtliche Situation an diese Veränderungen angepasst werden. Die gesetzgebende Gewalt musste dabei in erster Linie das Arbeitsrecht an die neue Situation der Arbeitnehmer angleichen. Die neue Regierung stand plötzlich vor bis dato unbekannten Problemen wie z.B. Massenentlassungen und deren Auswirkungen. Jetzt war schnelles Handeln gefragt, denn für die vielen Arbeitslosen hatte es bis jetzt keine Regelungen gegeben.

Die ersten zwei Gesetze zu Massenentlassungen, deren Regelungen nach dem IAO-Übereinkommen festgelegt worden waren, wurden noch Ende 1989 verlautbart.

„Das eine war das Beschäftigungsgesetz, das die staatlichen Hilfsmaßnahmen für Arbeitslose regelte. Das andere war das „Gesetz über die besonderen Grundzüge der betriebsbedingten Auflösung von Arbeitsverhältnissen und über die Änderung einiger Gesetze“. URL: <http://demokratiezentrum.org> [27.08.09].

Wegen ihrer mangelhaften Ausarbeitung und der falschen Einschätzung der Lage der betroffenen Unternehmen waren jedoch bald viele weitere Novellierungen notwendig (vgl. URL <http://demokratiezentrum.org> [27.08.09]).

Im Mai 1991 wurden dann

(...) „das Behindertenbeschäftigungsgesetz- und Rehabilitationsgesetz erlassen. Dem folgten noch im gleichen Monat das neue Gewerkschaftsgesetz, das Gesetz zur Regelung der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und das Arbeitgeberverbandsgesetz.“ URL: <http://demokratiezentrum.org> [27.08.09].

4.2.4 Der Weg Polens in die Europäische Union

Die wesentlichsten Schritte zur Mitgliedschaft Polens in der EU lassen sich mit folgenden Jahreszahlen zusammenfassen:

-

- Juli 1988 – Aufnahme der diplomatischen Beziehungen mit den Europäischen Gemeinschaften
- 1989 - ein Abkommen über Handel und wirtschaftliche Zusammenarbeit mit der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft.
- 1991 - ein Assoziierungsabkommen zwischen Polen und der Europäischen Gemeinschaft.
- 1994 - Antrag Polens auf Beitritt zur heutigen Europäischen Union.
- 1997 - die positive Stellungnahme der EU-Kommission zum EU-Beitritt Polens und der Beschluss der Erweiterung der Union im Rahmen der Agenda 2000.
- 1998 – Eröffnung der Beitrittsverhandlungen:

„Die Beitrittsverhandlungen bestanden aus 2 Teilen: Screening, das heißt einer Übersicht über die Vereinbarkeit der Gesetzgebung der Kandidatenstaaten und der Union, und aus der sachbezogenen Verhandlungsstufe in 30 Verhandlungsbereichen. Die sachbezogene Verhandlungsstufe begann im Fall Polens am 10. November 1998. Die Verhandlungsaufnahme stellte eine ernste Herausforderung für die ganze Staatsstruktur Polens und für die polnische Wirtschaft dar, insbesondere in Hinsicht auf die Notwendigkeit der Anpassung des polnischen Rechtes an die Rechtserrungenschaft der Gemeinschaften - den *acquis communautaire*.“
 URL:<http://www.poland.gov.pl/Der.polnische.Weg.zur.EU.720.html>
 [27.08.09]

- 2002 – positiver Abschluss der Verhandlungen in Kopenhagen.
- 2003 – 16. April - Unterzeichnung des Beitrittsvertrags in Athen.

„Beim Referendum am 7./8. Juni 2003 sprachen sich 77,5 Prozent der Polen für einen EU-Beitritt aus, wobei in der Debatte vor dem Beitritt von Gegner/innen – durchaus auch mit Bezug auf die Geschichte Polens – davon gewarnt wurde, neuerlich von außen dominiert zu werden. Die Wahlbeteiligung lag bei 58,8 Prozent, womit Polen sowohl beim Abstimmungsergebnis als auch bei der Wahlbeteiligung im Mittelfeld der neuen Mitgliedsstaaten lag.“ (...) URL <http://demokratiezentrum.org>
 [27.08.09].

- 2004 - seit 1. Mai ist Polen Mitglied der Europäischen Union (vgl. URL <http://demokratiezentrum.org> [27.08.09]).

4.2.5 Die arbeitsrechtliche Lage in der Zeit der Transformation

Die Aktualisierung des Arbeitskodex von 1994 mit den neuen Lösungen für Tarifverträge wurde in Bezug auf die neue Situation sehr gut angepasst. Die Bedingungen, die in den alten Gesetzbüchern festgelegt waren, wurden bis auf einige Ausnahmen aufgehoben. Weitere umfassende Neuerungen und Verbesserungen des Arbeitsrechts und einiger anderer Gesetze wurden im Februar 1996 durchgeführt. Die Aufgabe des Staates auf dem Gebiet der Arbeitsgesetzgebung soll sich auf den Erlass von allgemeingültigen, gesetzlich belegten Mindestnormen begrenzen, die den Arbeitnehmern ein gewisses Maß an Rechten, Pflichten und Schutz gewähren sollen.

Das Ziel dieser Novellierung war die Aufhebung der vielen veralteten Vorschriften und die gleichzeitige Einführung neuer, marktwirtschaftlich orientierter und an das neue System angepasster Regelungen.

Diese überzeugende Argumentation, die steigende Arbeitslosigkeit und der starke Druck der Wirtschaftsflaute bewegten die polnische Regierung im März 2002, dem Parlament einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der umfangreiche Reformen des Arbeitsgesetzbuches und der damit zusammenhängenden Gesetze vorsah. Im Juli 2002 wurde dann diese Novelle vom polnischen Parlament verabschiedet. Durch die Novellierung wurde das Arbeitsrecht schließlich an die Arbeitnehmerbedürfnisse angepasst. (vgl. URL <http://demokratiezentrum.org> [27.08.09]).

5 Rechtsquellen des polnischen Arbeitsrechts

„Das weitaus wichtigste Gesetz über die Arbeitsbedingungen ist das Arbeitsgesetzbuch (Kodeks pracy) vom 26.6.1974 mit bislang über 40 Änderungen. Darüber hinaus gibt es noch fast 40 weitere Arbeits- und Sozialgesetze, die sich direkt mit dem Arbeitsverhältnis, der Pensionierung und der Sozialversicherungspflicht des Arbeitsgebers befassen.“ Sieg/Prujszczyk (2005:4).

Zu den wichtigsten Gesetzen des polnischen Arbeitsrechts, die schon während der Vorbereitungsphase und in der Zeit der Transformation erlassen wurden und heute den gültigen Rechstand darstellen, zählen folgende Gesetze:

Die Gesetze der ersten Phase der Anpassung:

- gleiches Entgelt für Männer und Frauen
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen
- Mutterschutz
- Elternurlaub
- Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

Im Bereich des individuellen Arbeitsrechts folgten:

- das Gesetz über Massenentlassung
- Verordnung betreffend Urlaub und Urlaubsabgeltung
- das Gesetz über Schutz der Arbeitnehmerforderungen im Fall der Insolvenz des Arbeitsgebers.

Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts wurde folgendes erlassen:

- das Gewerkschaftsgesetz
- das Arbeitsgesetzbuch (Teil XI: Tarifverträge)
- das Gesetz über Entscheidung von kollektiven Streitigkeiten.
- Einkommensteuergesetz für natürliche Personen
- Betriebsfondsgesetz für Sozialleistungen

In den Paragraphen 1 bis 4 des Artikels 9 des polnischen Arbeitsgesetzbuches werden die Quellen des Arbeitsrechts genau beschrieben. (vgl. Hessler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla, 2007:1042); (vgl. Sieg/Prujszczyk 2005:3-5)

Um bei Streitigkeiten zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitsgeber zu überprüfen, auf wessen Seite das Recht liegt, muss zuerst festgestellt werden, was in dem zwischen den beiden Seiten abgeschlossenen Vertrag festgehalten ist. In Polen gibt es neben dem Arbeitgesetzbuch noch eine ganze Reihe zwingender und sehr ausführlicher Verordnungen, die in der Hierarchie der Gesetze über dem Arbeitsgesetzbuch stehen. Die wichtigsten davon sind: die Verfassung, Parlamentsgesetze, Verordnungen des Ministerrates oder des Ministers für Wirtschaft und Arbeit, Anordnungen des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik oder des ZUS–Präsidenten.

In großen Betrieben spielen außerdem die Kollektivvereinbarungen der Sozialpartner eine wichtige Rolle. Zu den Kollektivvereinbarungen zählen unter anderem: die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer, die überbetriebliche und betriebliche Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen (vgl. Sieg/Prujszczyk 2005:3-5)

5.1 Die Verfassung

„Alle Bürger der Republik Polen haben ein Recht auf freie Wahl und Ausbildung des Berufes; Ausnahmen hiervon können nur durch Gesetz festgelegt werden (Art. 65.1 Verfassung der Republik Polen vom 2.4.1997 i. V. m. Gesetz über die Beschäftigungsförderung und über die Arbeitsmarkt-Institutionen von 2004 [32])

- Die Verpflichtung zur Arbeit kann nur durch Gesetz festgelegt werden. So können z.B. Mitarbeiter des Medizinischen Dienstes bei Epidemien zur Arbeit zwangsverpflichtet werden (Art. 34.1 Gesetz über ansteckende Krankheiten und Ansteckungen vom 6.9.2001, Dz. U. 2001, Nr. 126, Pos. 1384; mit späteren Änderungen)
- Einstellung von Kindern bis einschließlich dem 16. Lebensjahr ist grundsätzlich verboten. Form und Art ausnahmsweise zulässiger Beschäftigung müssen durch Gesetz geregelt werden (Art. 65.3 Verfassung i. V. m. Kapitel IX KP)
- Höhe und Festlegung des Mindestlohnes muss durch Gesetz geregelt werden (Art. 65.4 Verfassung)
- Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf gesetzlich festgelegte arbeitsfreie Tage und einen bezahlten, alljährlichen Erholungsurlaub
- Die Höchstarbeitszeit muss durch Gesetz festgelegt werden
- Jede Rechtsvorschrift, die gegen die Verfassung verstößt, ist ungültig
- Amtsträger des öffentlichen Dienstes müssen ihre Politik auf eine Vollbeschäftigung durch Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ausrichten (Art. 65.5 Verfassung)

Auf Antrag des Präsidenten der Republik Polen, des Sejms, eines Ministers, des Sprechers für Bürgerrechte oder auch jeden Bürgers prüft das Verfassungsgericht die Verfassungsmäßigkeit einer staatlichen Regelung (Gesetz über das Verfassungstribunal vom 1.01.1997).“ Sieg/Prujzczyk (2005:4-5).

5.2 Die wichtigsten Gesetze für die betriebliche Praxis

„Individualarbeitsrecht:

- Gesetz über die Geldleistungen der Sozialversicherungen bei Krankheit und Mutterschaft
- Gesetz über die Sozialversicherungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Gesetz über die staatliche Arbeitsinspektion
- Gesetz über die betrieblichen Sozialfonds
- Gesetz über besondere Regeln für die Auflösung von Arbeitsverhältnissen aus nicht vom Arbeitnehmer verursachten Gründen
- Gesetz über die Bekämpfung des unerlaubten Wettbewerbs
- Gesetz über die Kommerzialisierung und Privatisierung.

Kollektives Arbeitsrecht

- Gesetz über Arbeitgeberorganisationen
- Gesetz über Gewerkschaften
- Gesetz über die Lösung von Kollektivstreitigkeiten
- Gesetz über die Beschäftigungsförderung und über die Arbeitsmarktinstitutionen“ Sieg/Prujzczyk, (2005:6).

Die Gesetze werden im Dziennik Ustaw, dem Gesetz- und Verordnungsblatt der Republik Polen, vom Büro des Ministerrates veröffentlicht (vgl. Sieg/Prujzczyk 2005:6).

5.3 Ordnungsprinzip

Auf der unten angeführten ‚Normenpyramide‘ ist die Hierarchie des polnischen Arbeitsrechts zu erkennen. Die Aufstellung zeigt, dass prinzipiell ein höherrangiges Recht einem niedrigeren vorangeht. Das geht aus dem Rangprinzip hervor. Es gibt davon auch Ausnahmen: Wenn die niedrigeren Normen für den Arbeitnehmer günstiger sind, so gilt dann laut Art.9 § 2 Kodeks Pracy, das sogenannte Günstigkeitsprinzip.

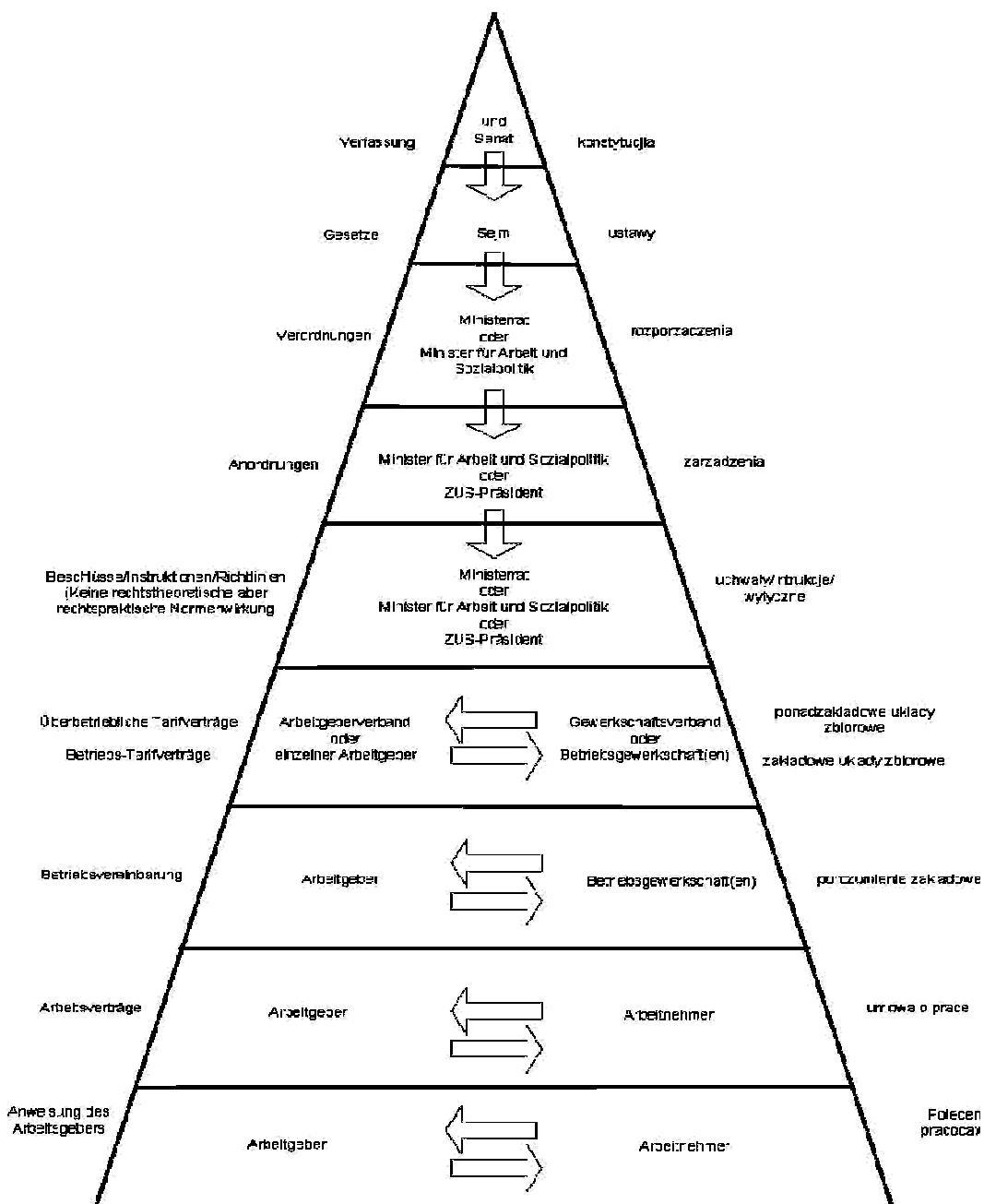


Abbildung 1: Normenpyramide - Quelle: Sieg/Prujszczyk, (2005:2)

„So legt der Kodeks Pracy gemäß Art. 18 § 2 KP Mindestarbeitsbedingungen fest, die in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen für die Arbeitnehmer nicht verschlechtert, aber immer verbessert werden können.“ Sieg/Prujszczyk (2005:3).

Hierfür gilt das Ordnungsprinzip. Das bedeutet, dass für die Rechtsquellen einer Rechtsebene folgende Regelungen gelten: eine neu geschaffene Rechtsnorm löst die bis zu diesem Zeitpunkt geltende ab. Bei dem Spezialitätsprinzip wird wiederum die spezielle Regelung der allgemeingültigen Regelung vorgezogen und gilt dann als der aktuelle Rechtsstand. Dieser Aufbau ist also im Wesentlichen mit dem in Deutschland und Österreich verwendeten System vergleichbar.

Um die oben genannten Regelungen umsetzen zu können, wird zuerst eine Zustimmung des landesweiten Gewerkschafts-Dachverbandes benötigt. Damit können die Gesetze des Arbeitsgesetzbuches durch spätere oder speziellere Regelungen auch zum Nachteil bestimmter Arbeitnehmergruppen ausfallen (vgl. Sieg/Prujzczyk, 2005:3-4).

„Besteht für einen Betrieb ein betrieblicher Tarifvertrag, geht dieser einem überbetrieblichen Tarifvertrag nur dann nicht vor, wenn er schlechtere Leistungen für die Arbeitnehmer vorsieht (Art. 241²⁶ § 1 KP). Sofern arbeitsrechtliche Angelegenheiten nicht im Arbeitsrecht nominiert sind, finden die Vorschriften des Zivilgesetzbuches auf die Arbeitsverhältnisse entsprechende Anwendung, soweit sie den arbeitsrechtlichen Grundsätzen nicht widersprechen (Art. 300 KP).“ Sieg/Prujzczyk (2005:4).

Das polnische Arbeitsrecht wurde im Zusammenhang mit dem Beitritt zur Europäischen Union einem wahren Transformationsprozess unterzogen. Das Ziel der Novellierungswelle war die schnelle Anpassung der polnischen Gesetze an die in Europa herrschenden Regelungen.

6 Ausgewählte Bereiche des angepassten Arbeitsrechts

6.1 Prinzipien des Arbeitsrechts

Im Arbeitsgesetzbuch sind – im Gegensatz zu anderen Rechtsgebieten – die wichtigsten Rechte und Pflichten sowohl der Arbeitnehmer- als auch der Arbeitgeberseite in einem Katalog so genannter „Grundprinzipien“ erfasst. Dabei sind zwei Punkte zu unterscheiden: zunächst die rechtliche Reflexion bestehender gesellschaftlicher Verhältnisse und dann aber auch die Regeln, die zur Interpretation von arbeitsrechtlichen Vorschriften nötig sind. Diese sind direkt an Arbeitnehmer/Arbeitgeber/innen, aber auch an die Arbeitsgerichte und die Behörden der Arbeitsverwaltung gerichtet (vgl. Braun/Paschke, 2006:4).

6.1.1 Schutzes der Arbeitnehmerrechte

„Das Arbeitsgesetzbuch enthält zwei wesentliche Grundsätze, die Kollisionen zwischen Bestimmungen des einzelnen Arbeitsvertrags und den Vorschriften des Arbeitsrechts auf die folgende Art auflösen:

- Zum einen dürfen Bestimmungen in Arbeitsverträgen und anderen Dokumenten, die die Grundlage für ein Arbeitsverhältnis bilden, nicht weniger vorteilhaft für den Arbeitnehmer sein als die Vorschriften des Arbeitsrechts (Grundsatz der Arbeitnehmerbegünstigung)
- Zum anderen sind die für den Arbeitnehmer ungünstigen Bestimmungen automatisch nichtig und werden kraft Gesetzes durch entsprechende Vorschriften des Arbeitsrechts ersetzt.“ Braun/Paschke (2006:4).

6.1.2 Diskriminierung

Bisher richtete sich das „Verbot der Diskriminierung in Arbeitsverhältnissen“ auf die un- oder mittelbare Diskriminierung im Zuge der Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen. Das bezog sich auf Geschlecht, Alter, Behinderung, Rasse, Nationalität, aber auch politische und religiöse Überzeugung oder die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft. Dieses Verbot wurde mit der Novellierung zum 1.1.2004 erheblich erweitert.

„Seit dem Inkrafttreten der Novellierung werden von diesem Verbot auch Diskriminierungen erfasst, die mit der ethnischen Herkunft, der Konfession, der sexuellen Orientierung sowie mit der Beschäftigung eines Arbeitnehmers aufgrund eines unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrags oder mit der Erbringung von Arbeit in Voll- oder Teilzeit im Zusammenhang stehen.“ Braun/ Paschke (2006:4).

6.1.3 Gleichbehandlung

Eine weitere Neugestaltung, die das geänderte Arbeitsgesetzbuch mit sich brachte, betrifft die Vorschriften über den Grundsatz der Gleichbehandlung. Nachdem sich die bisherige Version nur auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bezog, wird jetzt insgesamt von der Gleichbehandlung von Arbeitnehmer/innen gesprochen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung bezieht sich dabei auf die ethnische Herkunft, Konfession, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter, Rasse, Nationalität, politische oder religiöse Überzeugung und die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft. Das gilt sowohl für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen mit befristeten/unbefristeten Verträgen als auch für Arbeit in Teil- oder Vollzeit. (vgl. Braun/Paschke, 2006:5).

„Grundsätzlich sind danach alle Arbeitnehmer bei der Begründung und bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen sowie im Hinblick auf Beförderungen und Weiterbildungsangebote gleich zu behandeln. Der Grundsatz der Gleichbehandlung findet dabei ohne Rücksicht auf das Geschlecht, das Alter, eine Behinderung, die Rasse, die Nationalität, die politische oder religiöse Überzeugung und die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft Anwendung.“ Braun/Paschke (2006:5).

6.1.4 Sexuelle Belästigung

Mit dem Begriff der sexuellen Belästigung ist jedes nicht akzeptierbare Verhalten gemeint, das sich auf das Geschlecht von Arbeitnehmer/innen bezieht, und das zum Ziel hat, entweder die Ehre der Betroffenen zu verletzen, sie herabzuwürdigen oder sie zu demütigen und zwar durch physische, verbale oder nonverbale Handlungen. (vgl. Braun/Paschke 2006:5).

6.1.5 Bruch des Gesetzes der Gleichbehandlung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung in einem Beschäftigungsverhältnis wird mit jeder unterschiedlichen Behandlung von Arbeitnehmer/innen aus den oben aufgezählten Gründen verletzt. Hierzu zählen zum Beispiel die daraus resultierende

Verweigerung der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder die Auflösung eines solchen deswegen. Weiterhin zählen dazu die Festlegung ungünstiger Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen, die Zurücksetzung bei Beförderung oder anderer mit der Arbeit in Zusammenhang stehender Leistungen und die Verweigerung der Teilnahme an Schulungen, die zu einer Verbesserung der beruflichen Qualifikation führen.

Kann der Arbeitgeber jedoch nachweisen, dass es für eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmer/innen objektive Gründe gibt, so liegt keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor. (vgl. Braun/Paschke, 2006:5).

6.1.6 Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers

„Der Arbeitnehmer, gegenüber dem der Arbeitgeber den Grundsatz der Gleichbehandlung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses verletzt hat, kann einen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen.“ Braun/Paschke (2006:6), der aber nicht geringer sein kann als die momentane Mindestvergütung von 899,10 PLN. Die Tatsache, dass Arbeitnehmer/in gegenüber dem Arbeitgeber Schadensersatz geltend macht, befugt diesen nicht zu einer Kündigung des Beschäftigten. (vgl. Braun/Paschke, 2006:6).

6.2 Beschäftigungsverhältnisse

Sowohl in einem arbeits- wie auch einem zivilrechtlichen Beschäftigungsverhältnis kann eine bestimmte Arbeitsleistung erbracht werden. Der markante Unterschied bei diesen beiden Beschäftigungsformen liegt in der Feststellung der jeweils damit verbundenen Rechte, wie zum Beispiel dem Recht auf Urlaub, Mutterschutz und Kündigungsschutzrechten, die lediglich Arbeitnehmer/innen zustehen, die aufgrund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind. (vgl. Braun/Paschke, 2006:6).

6.2.1 Arten des Arbeitsvertrags

Mit dem Abschluss eines Arbeitsverhältnisses gehen Arbeitnehmer/innen bestimmte Verpflichtungen ein und zwar zur (...) „persönlichen Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung zugunsten des Arbeitgebers,“ (...). Braun/Paschke (2006:6), unter

dessen Leitung und zu dem von diesem vorgegebenen Ort und Zeit. Der Arbeitgeber verpflichtet sich im Gegenzug zur Beschäftigung des Arbeitnehmers gegen ein bestimmtes Entgelt.

Im polnischen Arbeitsrecht unterscheidet man zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen, wobei erstere für eine im Voraus bestimmte Zeit oder für eine genau bezeichnete Arbeit abgeschlossen werden. Die Auflösung von unbefristeten Arbeitsverträgen unterliegt dem jeweiligen Willen der beiden Vertragspartner.

Sowohl befristeten als auch unbefristeten Arbeitsverträgen kann ein Probearbeitsvertrag vorausgehen, wobei zum einen die Probezeit drei Monate nicht überschreiten darf und zum anderen die Verlängerung und der erneute Abschluss eines solchen Probearbeitsverhältnisses verboten ist (vgl. Braun/Paschke, 2006:6).

6.2.2 Zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse

Bei einem Werkvertrag sind folgende Verpflichtungen gegeben: Der Unternehmer verpflichtet sich zur Herstellung eines bestimmten Werkes, der Besteller zur Zahlung einer bestimmten Entlohnung. Somit ist der Inhalt eines Werkvertrages nicht primär auf die Arbeitsleistung des Unternehmers, sondern auf die Herbeiführung eines bestimmten Erfolges gerichtet.

Der Unternehmer ist dabei bei der Herstellung des geforderten Werkes frei in seiner Zeiteinteilung und unterliegt außerdem nicht der unmittelbaren Weisung des Bestellers. Wenn nicht anders geregelt, kann der Unternehmer das Werk selbst herstellen oder sich auch anderer Personen dabei bedienen. „Durch den Auftragsvertrag verpflichtet sich der Auftragnehmer zur Vornahme einer vereinbarten Aufgabe oder eines bestimmten Geschäfts und der Auftraggeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung.“ Braun/Paschke (2006:7). Im Gegensatz zum Werkvertrag schuldet hier aber der Auftragnehmer eine bestimmte Tätigkeit und nicht die „Herbeiführung eines Erfolgs“. Im Gegenteil zum Arbeitsvertrag erfolgen beim Auftragsvertrag keine dauerhafte Bindung der Vertragsparteien und auch keine Verpflichtung des Auftragnehmers, sich dem Auftraggeber während der Erfüllung des Auftrags unterzuordnen. (vgl. Braun/Paschke, 2006:7).

6.2.3 Inhaltliche Gestaltungen eines Arbeitsvertrags

Nach Art. 29 § 1. soll der Arbeitsvertrag zumindest folgende Daten enthalten:

- „Name und Anschrift der Vertragsparteien
- die Art des abgeschlossenen Vertrags (z.B. befristet oder unbefristet, Arbeitsvertrag zur Ausführung einer bestimmten Arbeit, Arbeitsvertrag auf Probe)
- das Datum des Abschlusses des Arbeitsvertrags
- die Art der zu erbringenden Arbeit
- den Ort der Arbeitsausführung
- die der Arbeitsart entsprechende Vergütung unter Angabe der einzelnen Bestandteile
- die vereinbarte Arbeitszeit
- den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses.“ Braun/Paschke (2006:7).

„Wurde der Arbeitsvertrag nicht schriftlich geschlossen, hat der Arbeitgeber die Arbeitsart und die Arbeitsbedingungen dem Arbeitnehmer gegenüber unverzüglich, jedoch spätestens am Tag des Arbeitsbeginnes schriftlich zu bestätigen (Art. 29 § 3 ArgGB).“ Hessler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla (2007:1045).

Auch nicht schriftlich fixierte Arbeitsverträge sind gültig, d.h. der Vertrag kommt auch zustande durch mündliche Vereinbarung oder durch „Zulassung des Arbeitnehmers zur Ausführung der Arbeit.“ (vgl. Hessler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla, 2007:1045).

6.2.4 Art der Arbeit

Bei der Art der zu erbringenden Arbeit reicht auch eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Tätigkeit, aber auch die Bezeichnung des ausgeübten Berufes oder der Dienstgrad. (vgl. Braun/Paschke, 2006:7).

6.2.5 Arbeitsbeginn

Ein Arbeitsverhältnis gilt mit dem Tag als eingegangen, an dem der Arbeitsvertrag geschlossen wurde, wenn dieser keine weiteren Angaben in Bezug auf einen anderen Zeitpunkt des Arbeitsbeginns enthält. (vgl. Braun/Paschke, 2006:8).

II. Formulare mit gesetzlich vorgeschriebenem Pflichtinhalt (Beispiele):

.....

 (Firmenstempel)
 (Ort und Datum)

ARBEITSVERTRAG

abgeschlossen am

 (Datum des Vertragsabschlusses)

zwischen

 (Name und Sitz der Firma)

im Folgenden Firma genannt, vertreten durch

Herrn / Frau

 (Vorname und Familienname, Dienststelle)

und Herrn / Frau

 (Vorname und Familienname, Adresse)

Die Firma stellt den o. a. Herrn / die o. a. Frau ein

 (gegebenenfalls den Namen der Organisationseinheit angeben)

für

 (Probezeit, unbefristet, bestimmte Zeit, Zeit der Ausführung einer bestimmten Arbeit – Art der Arbeit angeben. Bei Vorbehalt der Kündigung eines – länger als 6 Monate – befristeten Vertrages soll dies gekennzeichnet werden.)

im Umfang

 (Bei Teilzeitbeschäftigung – die Beschäftigungszeit angeben)

und überträgt die Pflichten

 (Stellung nach der Tariftabelle)

Der o. a. Herr / die o. a. Frau ist verpflichtet an seinem/ihrem Arbeitsplatz am (Tag)

 zu erscheinen.

Für die Dauer des Arbeitsvertrages

 erhält der Arbeitnehmer:

1) Satz des Grundentgelts – Entlohnung

 (Kategorie der Tarifeinstufung – Entlohnungsgruppe)

 PLN (PLN in Worten)

2) Gruppe und Satz der Funktions-/Sonderzulage

 in Höhe von

 PLN (PLN in Worten)

3) Prämien und Zulagen nach den Regeln und unter den Bedingungen, die in den Entgeltvorschriften der Kollektivverträge festgelegt sind

 (Angabe der entsprechenden Rechtsnorm des Tarifvertrags und wenn die Zulage regelmäßig gezahlt wird deren Höhe)

.....

 Unterschrift des Firmenchefs oder
 eines bevollmächtigten Mitarbeiters

Hiermit erkläre ich, dass ich ein Exemplar dieses Vertrags erhielt. Ich mache mich mit dem Inhalt dieses Vertrags vertraut und nehme die darin vorgeschlagenen Arbeits- und Entgeltbedingungen an.

Zugleich nehme ich den Inhalt der Betriebsarbeitsordnung zur Kenntnis und verpflichte mich, Ordnung und Arbeitsdisziplin einzuhalten.

Überdies erkläre ich, dass mir die Vorschriften über die Staats- und Dienstgeheimnisverletzung bekannt sind, die in den Art. 260–264 in Verbindung mit dem Art. 120 §§ 15 und 16 des Gesetzes vom 19. April 1969 Kodeks Karny (Dz. U. 1969, Nr. 13, Pos. 94) enthalten sind.

.....

 Datum und Unterschrift des Arbeitnehmers

.....

 Unterschrift der die Erklärung abnehmenden Person

...:rehm

Abbildung 2: Arbeitsvertrag - Quelle: Sieg/Prujszczyk (2005:152)

6.2.6 Der Arbeitsort

Der Arbeitsort und der Ort der Arbeitsausführung sind in Bezug auf den Ort, an dem die Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer zu erbringen ist, zu unterscheiden. Der Begriff ‚Arbeitsort‘ bezeichnet den Betrieb des Arbeitgebers, also dessen Adresse, oder einen anderen durch ihn bestimmten Ort wie z.B. eine andere Organisationseinheit des Arbeitgebers.

Anders verhält es sich beim Begriff des „Ortes der Arbeitsausführung“. Dieser kann sich sowohl auf eine bestimmte Stadt/Gemeinde oder ein bestimmtes Gebiet inner- oder außerhalb Polens beziehen, ist also nicht nur auf den Betrieb des Arbeitgebers reduziert, da es in einigen Brachen nötig ist, den Ort der Arbeitsausführung möglichst genau zu kennzeichnen. Beispiele hierfür sind die Baubranche mit einzelnen Baustellen oder Vertreter, die ein bestimmtes Gebiet bearbeiten.

Von der genauen Festlegung des Ortes der Arbeitsausführung hängt es zum Beispiel ab, ob bei einer Änderung des Ortes eine Änderungskündigung nötig ist oder ob Arbeitnehmer/innen eine bestimmte Leistung im Rahmen einer Dienstfahrt zusteht (vgl. Braun/Paschke, 2006:8).

6.2.7 Informationspflichten des Arbeitgebers

Einige weitere Informationen muss der Arbeitgeber Arbeitnehmer/innen binnen sieben Tagen nach Abschluss des Arbeitsvertrages schriftlich zukommen lassen. Das sind:

- „die geltende tägliche sowie wöchentliche Arbeitszeit
- die Häufigkeit der Auszahlung der Vergütung
- den dem Arbeitnehmer zustehenden Erholungspause
- die geltenden Kündigungsfristen.“ Braun/Paschke (2008:5).

Der Arbeitgeber ist bei einem Betrieb von weniger als 20 Beschäftigten nicht verpflichtet, eine Arbeitsordnung aufzustellen. Er muss den Arbeitnehmer/innen aber noch folgende Informationen zukommen lassen:

- „über die geltende Nachtzeit
- über den Ort und den Termin der Auszahlung der Vergütung sowie
- über die angewandte Methode der Anwesenheitsbestätigung und der Entschuldigung im Falle der Nichtanwesenheit.“ Braun/Paschke (2008:5).

Innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach dem Inkrafttreten der Novellierung vom 1.1.2004 waren nicht nur neu einzustellende Arbeitnehmer über die genannten Verpflichtungen zu informieren, sondern auch solche, deren Vertrag vor dem 1.1.2004 abgeschlossen wurde. Wenn ein Arbeitgeber gegen diese Auflagen verstoßen hat oder verstößt, so gilt das als ein Verstoß gegen wesentliche arbeitnehmerrechte und kann mit einer Geldbuße von bis zu 5000.- PLN bestraft werden (vgl. Braun/Paschke, 2006:8-9).

6.2.8 Zusätzliche Angaben im Arbeitsvertrag

Weiterhin enthalten Arbeitsverträge

(...) „neben Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen gewöhnlich Bestimmungen hinsichtlich einer eventuellen Geheimhaltung von Informationen, über Urheberrechte und das anzuwendende Recht sowie den Gerichtsstand.“ Braun/Paschke, (2006:9).

Ebenso sollten in Arbeitsverträgen Regelungen in Bezug auf mögliche Ausübung von Nebentätigkeiten und eine zusätzliche Vereinbarung über ein von den Arbeitnehmer/innen einzuhaltenes Wettbewerbsverbot aufgenommen werden (vgl. Braun/Paschke, 2006:9).

6.3 Beendigung des Arbeitsvertrages

„Nach den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches kann ein Arbeitsvertrag auf folgende Art und Weise aufgehoben werden:

- jederzeit aufgrund einer Vereinbarung beider Parteien
- durch Willenserklärung einer Partei mit Einhaltung der Kündigungsfrist (ordentliche Kündigung)
- durch Willenserklärung einer Partei ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (außerordentliche Kündigung)
- mit Ablauf der Zeit, für die der Arbeitsvertrag geschlossen wurde
- mit dem Tage der Beendigung der Arbeit, zu deren Ausführung der Arbeitsvertrag geschlossen wurde.“ Henssler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla (2007:1070).

Es ist weiter zu unterscheiden zwischen einem Erlöschen kraft Gesetzes und der Aufhebung des Arbeitsvertrages.

„Diese Rechtsfolge sieht das Gesetz unabhängig von dem Willen der Partner z. B. beim Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers, bei länger als dreimonatiger Abwesenheit z. B. infolge einer Untersuchungshaft und anderer gesetzlich geregelter

6.4 Kündigung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber

Durch eine Änderungskündigung kann der Arbeitgeber – wenn der Arbeitnehmer keinen Widerspruch einlegt – einseitig neue Arbeits- und Entgeltbedingungen schaffen. Das bedeutet in der Praxis meist eine Verschlechterung der bisherigen Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer/innen. Das kann sich in der Art der Arbeit, dem Ort der Ausführung, der Einteilung der jeweiligen Arbeitszeit oder in Bezug auf die Vergütungshöhe widerspiegeln.

Man muss dabei – ausgenommen die Herabsetzung der Vergütung, zu der immer eine Änderungskündigung nötig ist – unterscheiden zwischen wesentlichen und unwesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages. Hierbei sind die wesentlichen beabsichtigten Veränderungen durch eine Änderungskündigung zu regeln. Dazu gehört aber nicht die Art des geschlossenen Vertrags: Das bedeutet, ein unbefristeter Vertrag kann nicht durch Änderungskündigung in einen befristeten umgewandelt werden (vgl. Braun/Paschke, 2006:9).

6.4.1 Ordentliche fristgemäße Kündigung

Mit Hilfe einer ordentlichen Kündigung kann nicht nur ein unbefristeter Arbeitsvertrag aufgehoben werden – die häufigste Form dieser Vertragsaufhebung –, sondern auch ein Probearbeitsvertrag und ein befristeter Arbeitsvertrag, der eine Laufzeit von mehr als sechs Monaten hat. Bei letzterem muss dies jedoch durch eine entsprechende Vereinbarung ausdrücklich vorgesehen sein (vgl. Sieg/Prujszczyk, 2005:77).

„Die Kündigungsfristen unbefristeter Arbeitsverträge betragen bei einer Beschäftigungsduauer von weniger als sechs Monaten zwei Wochen sowie bei einer Beschäftigungsduauer von mindestens sechs Monaten einen Monat. Wenn der Arbeitnehmer mindestens drei Jahre beschäftigt war, ist eine Kündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten.“ Sieg/Prujszczyk (2005:77).

6.4.2 Außerordentliche Kündigung

Durch eine außerordentliche Kündigung wird das Vertragsverhältnis mit Arbeitnehmer/innen mit sofortiger Wirkung beendet. Eine solche Kündigung ist möglich, wenn einer der im Arbeitsgesetzbuch aufgeführten Gründe bei Arbeitnehmer/innen aufgetreten ist. Dazu gehört, wenn Arbeitnehmer/innen die ihnen obliegenden Pflichten in grobem Maß verletzt haben, etwa durch Alkoholgenuss während der Arbeitszeit, fortwährende Ruhestörung am Arbeitsplatz, aber auch durch die Beleidigung von Vorgesetzten in besonders gravierenden Fällen. (vgl. Sieg/Prujszczyk, 2005:78).

6.4.2.1 Kündigungsschutz

Im polnischen Arbeitsrecht gibt es zum einen den allgemeinen Kündigungsschutz, der in der Einbeziehung der Gewerkschaften besteht, und zum anderen den besonderen Kündigungsschutz, der sich auf Arbeitnehmer/innen bezieht, die sich in einer besonderen Situation wie Mutterschutz, Urlaub, Krankheit u.ä. befinden, die eine eingeschränkte Kündigungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber rechtfertigen. (vgl. Sieg/Prujszczyk, 2005:77).

KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS.....
(Firmenstempel).....
(Ort und Datum)

Geschäftszeichen:

Herrn / Frau

.....
.....
.....

Mit Kündigung vom 20 beende ich das Arbeitsverhältnis zum 20..... .

Sie haben das Recht, innerhalb von 7 Tagen nach Zugang dieses Schreibens, Klage gegen die Kündigung des Vertrags beim Rayongericht – Arbeitsgericht in einzulegen.

(Anschrift des Gerichts)

Vor Ablauf dieser Frist haben Sie die Möglichkeit, die Eröffnung eines Schlichtungsverfahrens vor der Betriebsschlichtungskommission unseres Betriebs / vor der Schlichtungskommission beim Arbeitsgericht * zu verlangen.

Die Antragstellung bei der Schlichtungskommission unterbricht den Ablauf der oben genannten Frist.

* Nichtzutreffendes bitte streichen

WYPowiedZENIE UMOWY O PRACE.....
(pieczęć nagłówkowa zakładu pracy).....
(miejscowość i data)

Znak sprawy:

Obywatel(ka)

.....
.....
.....

Z dniem 20 r. rozwiążuję z Obywatel(ka) umowę o pracę za uprzednim wypowiedzeniem od dnia 20..... r.

Od wypowiedzenia umowy służy Obywatelowi(ce) w terminie 7 dni od daty doręczenia niniejszego pisma prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w

.....
(adres sądu)

Przed upływem tego terminu Obywatel(ka) może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed Zakładową Komisją Pojednawczą przy tutejszym zakładzie pracy, przed Komisją Pojednawczą przy Sądzie Pracy w

Zgłoszenie wniosku do Komisji Pojednawczej przerywa bieg terminu, o którym mowa wyżej.

* niepotrzebne skreślić

:rehm

ARBEITSRECHT POLEN 165

Abbildung 3: Kündigung des ordentlichen Arbeitvertrages - Quelle: Sieg/Prujszczyk, (2005:165)

6.4.2.2 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist ist die Zeitspanne zwischen der abgegebenen Kündigungserklärung und der darauf folgenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie ist von der jeweiligen Vertragsart abhängig. (siehe Abb. 4) (URL: vgl. Braun/Paschke, <http://www.bauindustrie.de>) [27.08.09]

„Die Kündigungsfristen unbefristeter Arbeitsverträge betragen bei einer Beschäftigungs dauer von weniger als 6 Monaten 2 Wochen sowie bei einer Beschäftigungs dauer von mindestens 6 Monaten 1 Monat. Wenn der Arbeitnehmer mindestens 3 Jahre beschäftigt war, ist eine Kündigungsfrist von 3 Monaten einzuhalten.“

Das Arbeitsgesetzbuch selbst trifft keine Aussage darüber, welche Anforderungen an einen ausreichenden Kündigungsgrund zu stellen sind. Aus der Rechtsprechung ergibt sich jedoch, dass der Grund präzise angegeben werden und tatsächlich vorhanden sein muss. Der Arbeitgeber unterliegt nur dann der Verpflichtung zur Angabe des Kündigungsgrundes, wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag im Wege der ordentlichen Kündigung aufgelöst werden soll. Die ordentliche Kündigung des Probe arbeitsvertrages sowie des befristeten Arbeitsvertrages bedarf keiner Begründung.“ Braun/Paschke (2008:7).

Kündigungsfristen und -termine		
Art des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist	Kündigungstermin
Befristetes Probe-Arbeitsverhältnis: <ul style="list-style-type: none"> • Probezeit \leq 2 Wochen • Probezeit $>$ 2 Wochen • Probezeit = 3 Monate 	<p>3 Arbeitstage 1 Woche \Rightarrow zum Samstag 2 Wochen \Rightarrow zum Samstag</p>	
Befristetes Arbeitsverhältnis > 6 Monate Ersetzungsvertrag	<p>2 Wochen \Rightarrow zum Samstag 3 Arbeitstage</p>	
Unbefristetes Arbeitsverhältnis: <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungszeit < 6 Monate • Beschäftigungszeit \geq 6 Monate • Beschäftigungszeit \geq 3 Jahre (Art. 36¹ KP) bei Liquidation von Betrieb oder Abteilung • Beschäftigungszeit \geq 3 Jahre gilt nicht für Heimarbeiter! 	<p>2 Wochen \Rightarrow zum Samstag 1 Monat \Rightarrow zum Monatsende 1 Monat 2 Monate Entgeltfortzahl. ohne Sozialversicherungsbeiträge 3 Monate \Rightarrow zum Monatsende</p>	
Zivilrechtliche Verträge: <ul style="list-style-type: none"> • Dienstleistungsauftrag • Werkvertrag • Agenturvertrag 	<p>keine Kündigungsfrist keine Kündigungsfrist, aber Werklohanspruch 1–3 Monate</p>	

Abbildung 4: Kündigungsfristen und Termine - Quelle: Sieg/Prujszczyk, (2005:122)

6.5 Entlohnung

„Der Mindestlohn wird jährlich von der trilateralen Kommission für sozialwirtschaftliche Angelegenheiten neu festgelegt. Für das Jahr 2009 gilt ein Mindestlohn von 1.276 Zloty. Das Grundgehalt wird in der Regel monatlich in Übereinstimmung mit den am Arbeitsplatz üblichen Regelungen ausbezahlt. Wo kein Kollektivvertrag existiert, erlässt der/die Arbeitgeber/-in in Betrieben mit mindestens zwanzig Mitarbeiter/-innen eine Lohnordnung, welche die Grundlage für den individuellen Arbeitsvertrag bildet. Besteht eine Betriebsgewerkschaft, ist die Lohnordnung mit dieser abzusprechen.“ Neubauer (2008:22).

„Der Arbeitslohn ist eine notwendige Leistung des Arbeitsgebers, die er an den Arbeitnehmer erbringen muss, entsprechend der Art und der ausgeübten Arbeit, ihrer Qualität und Quantität, nach den im Voraus bestimmten Lohnsätzen. Der Lohn steht dem Arbeitnehmer grundsätzlich für die tatsächlich geleistete Arbeit zu (Art. 80 KP).“ Hessler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla (2007:1058).

Grundsätzlich regeln die Tarifverträge die Grundsätze der Arbeitsvergütung und die Erstattung durch mit der Arbeit verbundene Leistungen. Für Zeiten, in denen Arbeitnehmer/innen keine Arbeit erbringen, wie z.B. bei Krankheit oder während einem vom Arbeitgeber zu verantwortenden Stillstand, haben Arbeitnehmer/innen das Recht auf Entgeltfortzahlung in den gesetzlich entsprechend festgelegten Fällen. (vgl. Hessler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla, 2007:1058).

6.6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Krankheitsfall haben Arbeitnehmer/innen Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes durch den Arbeitgeber bis zum 33. Krankheitstag im Kalenderjahr. Die Höhe beträgt dabei mindestens 80% der Vergütung. Dauert die Krankheit länger an, so erhalten die Arbeitnehmer/innen dann Krankengeld von der Sozialversicherungsanstalt (vgl. Hessler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla 2007:1060).

6.7 Arbeitslosigkeit

Um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben, müssen Arbeitnehmer/innen in den vorausgegangenen 18 Monaten mindestens 365 Tage einer durchgehenden Beschäftigung nachgegangen sein. Die Beiträge, die Arbeitnehmer/innen zur

Arbeitslosenversicherung zu leisten haben, belaufen sich – neben den öffentlichen Zuschüssen – auf 2,45% der Beitragsgrundlage monatlich.

Für das Arbeitslosengeld gilt eine sogenannte Basisunterstützung in Höhe von 538,30 Zloty (2008). Arbeitnehmer/innen, die weniger als fünf Jahre beschäftigt waren, erhalten 80% dieser Unterstützung, solche, die mindestens 20 Jahre in einem Beschäftigungsverhältnis standen, 120%.

Die Auszahlung des Arbeitslosengeldes erfolgt für sechs Monate, in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit aber auch für 12 bzw. 18 Monate. Die Verwaltung führen die Regionalbehörden aus (vgl. Neubauer, 2008:22-23).

6.8 Arbeitszeit

„Das polnische Arbeitsgesetzbuch enthält so genannte Arbeitszeitsysteme. Darunter sind die gesetzlichen Vorschriften zu verstehen, die jeweils einen bestimmten zeitlichen Rahmen für einzelne Arten von Arbeit aufstellen.“ Braun/Paschke (2006:11). In diese Arbeitszeitsysteme sind in Polen alle Arbeitnehmer/innen einzuordnen, wobei die Arbeitszeit normalerweise acht Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche bei einer durchschnittlichen Arbeitswoche von fünf Tagen beträgt. Der Abrechnungszeitraum beträgt grundsätzlich vier Monate. Es bestehen daneben aber auch andere Arbeitszeitsysteme, die eine Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen an bis zu zwölf Stunden pro Tag gestatten (vgl: Braun/Paschke, 2006:11).

Zu diesen Arbeitszeiten zählen in Polen nicht nur die Wochentage Montag bis Freitag, sondern auch Samstage, sodass die Arbeitsleistung nicht notwendigerweise von Montag bis Freitag erbracht werden muss. Keine Arbeitstage sind Sonntage und in besonderen Vorschriften festgelegte Feiertage (vgl. Hessler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla, 2007:1053).

Zu diesem Grundmodell sieht der Gesetzgeber aber auch eine ganze Reihe von Abweichungen vor, so zum Beispiel für Leitende Angestellte, die bei Bedarf verpflichtet sind, ihre Tätigkeit über die normale Arbeitszeit hinaus zu leisten.

„Gemäß Art. 151 § 1 ArbGB steht dem leitenden Personal hierfür kein zusätzliches Entgelt zu.“ [...] „Die Art, die Organisation der Arbeit oder der Ort der Arbeitsausführung können ferner die Einführung von aufgabenorientierter Arbeitszeit begründen.“ Hessler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla, 2007:1053).

6.8.1 Urlaub

Alle Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf einen jährlichen, entgeltlichen Erholungsurlaub, auf den sie nicht verzichten dürfen. Seine Länge hängt von der Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer/innen ab: Ist die betroffene Person weniger als 10 Jahre beschäftigt, so beträgt er 20 Tage, bei längerer Beschäftigungszeit dann 26 Tage.

Auch die Möglichkeit eines Kurzurlaubs besteht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer/innen diesen mit bis zu maximal vier Urlaubstagen im Kalenderjahr zu gewähren, wobei dieser Wunsch spätestens am Tag des Beginns von den Arbeitnehmer/innen mitzuteilen ist (vgl. Braun/Paschke, 2006:11).

6.8.2 Schutzzvorschriften für bestimmte Arbeitnehmergruppen

Durch Festlegung von Seiten des Gesetzgebers sind bestimmte Arbeitnehmer/innengruppen besonderen Schutzzvorschriften unterstellt. Das gilt vor allem für die Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen, viele der genannten Rechte gelten aber gemäß Art. 189 1 KP auch für Väter (vgl. Braun/Paschke, 2006:11), (vgl. Henssler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla, 2007:1086).

6.8.3 Beschäftigung von Frauen in der Schwangerschaft

Eine Auflösung oder Kündigung des Arbeitsvertrages bei einer Schwangerschaft ist dem Arbeitgeber grundsätzlich nicht möglich, es sei denn, dass Gründe vorliegen, die eine Auflösung des Arbeitsvertrages durch eine außerordentliche Kündigung wie etwa durch Verschulden von Seiten der Schwangeren zulässt. Zudem muss die betriebliche Gewerkschaftsorganisation dem zugestimmt haben.

„Ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsvertrag zur Ausführung einer bestimmten Arbeit sowie ein Probearbeitsvertrag mit einer Laufzeit von mehr als einem Monat, der nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats aufgelöst werden würde, wird bis zum Tag der Geburt verlängert.“ Braun/Paschke (2006:11).

Eine Beendigung des Arbeitsvertrages durch eine ordentliche Kündigung bei Schwangerschaft ist nur im Falle der Bekanntmachung der Insolvenz oder der Liquidation des Arbeitgebers möglich.

Es ist weiterhin untersagt, dass eine Schwangere Arbeit in Überstunden oder während der Nachtzeit leistet (vgl. Braun/Paschke, 2006:11-12).

6.8.4 Besondere Vorschriften für Mütter - Mutterschutz

„Eine Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von nachfolgend aufgeführter Dauer: 16 Wochen bei der ersten Geburt, 18 Wochen bei jeder weiteren Geburt sowie 26 Wochen bei einer Mehrlingsgeburt. Dabei kann die Arbeitnehmerin wenigstens zwei Wochen des genannten Mutterschaftsurlaubs bereits vor dem voraussichtlichen Termin der Entbindung nehmen.“ Henssler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla (2007:1087).

Sonderegelungen gibt es sowohl für stillende Arbeitnehmerinnen als auch Arbeitnehmerinnen, die mindestens ein Kind im Alter von bis zu 14 Jahren erziehen. Ersteren sind vom Arbeitgeber täglich zwei jeweils halbstündige Stillpausen zu gewähren, die der Arbeitszeit hinzugerechnet werden. Letztgenannte Arbeitnehmerinnen haben das Recht, innerhalb eines Jahres zwei Tage bei Vergütung von der Arbeit freigestellt zu werden (vgl. Henssler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla, 2007:1087).

6.8.5 Jugendliche

„Jugendlicher im Sinne der arbeitsrechtlichen Vorschriften ist eine Person, die das 16. Lebensjahr vollendet hat, aber nicht älter als 18 Jahre alt ist. Das Arbeitsgesetzbuch enthält das grundsätzliche Verbot, Jugendliche unter 16 Jahren zu beschäftigen.“ Henssler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla (2007:1089).

Jugendliche dürfen nur dann eingestellt werden, wenn sie wenigstens das Gymnasium abgeschlossen haben und gleichzeitig ein Attest vorlegen können, das ausweist, dass die Art der beabsichtigten Beschäftigung nicht zu einer Gefährdung ihrer Gesundheit führt. Jugendliche, die noch keine berufliche Qualifikation haben, dürfen grundsätzlich nur im Rahmen einer beruflichen Ausbildung beschäftigt werden (vgl. Henssler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla, 2007:1089).

Ein zur beruflichen Ausbildung abgeschlossener Arbeitsvertrag darf nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn der Jugendliche seinen Verpflichtungen, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, trotz erzieherischer Maßnahmen weiterhin nicht nachkommt.

Ausnahmen davon bilden die Liquidation eines Unternehmens, die Bekanntgabe von dessen Konkursöffnung oder eine Reorganisation des Betriebes in einem Rahmen, der eine Fortsetzung der Ausbildung nicht mehr möglich macht. Ebenso ist der Arbeitsvertrag durch eine ordentliche Kündigung aufzulösen, wenn sich herausstellt, dass der Jugendliche für die die jeweilige Berufsausbildung umfassenden Arbeiten ungeeignet ist.

Auch Jugendliche dürfen keine Arbeitsleistung in Überstunden oder zur Nachtzeit erbringen (vgl. Sieg/Prujszczyk, 2005:88).

6.9 Arbeitszeugnis

Wird das Arbeitsverhältnis beendet – unabhängig von der Art der Beendigung – ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer/innen ein Zeugnis auszustellen, dessen Inhalt in Polen detailliert per Gesetz geregelt ist (vgl. Sieg/Prujszczyk 2005:89) (siehe Abb. 5).

Anlage zur Verordnung des
Ministers für Wirtschaft, Arbeit
und Sozialpolitik vom

..... (Pos.)

.....
Arbeitgeber und sein Sitz
bzw. Wohnort

.....
(Ort, Datum)

.....
(Nr. ... REGON – EKD)

ARBEITSZEUGNIS

1. Es wird bestätigt, dass Herr/Frau
(Vor- und Zuname)
Vornamen der Eltern
geb. am
(Geburtsdatum)
bei
(Arbeitgeber)
in der Zeit vom bis mit
(Umfang der Arbeitszeit angeben)
beschäftigt war.
2. Während der Beschäftigungszeit war der Arbeitnehmer tätig als
.....
(bekleideter Posten bzw. ausgeübte Funktion)
3. Das Arbeitsverhältnis endete durch
 - a) Auflösung
(Art und Rechtsgrundlage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses)
 - b)
(besondere Fälle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses)
 - c) Erlöschen
(Rechtsgrundlage des Erlöschens des Arbeitsverhältnisses)
4. Während der Beschäftigungszeit:
 - 1) war er/sie im Erholungsuraub
(Urlaubsdauer im Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endete, angeben)
darin
(Urlaubsdauer gemäß Art. 167² AGB im Kalenderjahr angeben, in dem das Arbeitsverhältnis endete)
 - 2) war er/sie im unbezahlten Urlaub
(Dauer und Rechtsgrundlage der Erteilung angeben)
 - 3) war er/sie im Erziehungsurlaub
(Dauer des Erziehungsurlaubs angeben)
 - 4) war er/sie Tage arbeitsunfähig
(Anzahl der Tage im Kalenderjahr, für die der Arbeitnehmer ein Gehalt gemäß Art. 92 AGB erhielt)

5) nahm er/sie Arbeitsbefreiung gemäß Art. 188 AGB
 (Anzahl der Tage der Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endete)

6) Verkürzung der Kündigungsfrist gemäß Art. 36¹ § 1 AGB

.....
 (Zeitraum, um den die Kündigungsfrist, die zur Abfindung berechtigt, verkürzt wurde)

7) leistete er Militärdienst
 (Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer Militärdienst oder Ersatzdienst leistete)

8) leistete er/sie Arbeit in besonderen Bedingungen bzw. in besonderer Eigenschaft

.....
 (Dauer der Arbeit, ihre Art und bekleidete Dienststellen)

9) nutzte er/sie zusätzlichen Urlaub bzw. andere zusätzliche Berechtigungen oder Leistungen, vorgesehen durch die Vorschriften des Arbeitsrechtes

10)
 (als beitragsfrei zu behandelnde Zeiträume während des im Abs. 1 angegebenen Beschäftigungszeitraums, berücksichtigt bei der Beendigung des Anspruchs auf Ruhegehalt bzw. Rente)

11)
 (Tage, für die der Arbeitnehmer gemäß Art. 92 § 36¹ AGB keinen Anspruch auf Entgelt bewahrt, im Zeitraum vom 1. Januar 2003 bis zum 31. Dezember 2003)

5. Anmerkungen über die Pfändung der Vergütung:

.....
 (Kennzeichnung des Gerichtsvollziehers und Nr. des Vollstreckungsverfahrens)

.....
 (Höhe der beschlagnahmten Summe)

6. Zusätzliche Informationen

.....
 (Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers oder eines bevollmächtigten Mitarbeiters)

BELEHRUNG

Der Arbeitnehmer kann beim Arbeitgeber innerhalb von 7 Tagen nach Zugang des Arbeitszeugnisses einen Antrag auf Richtigstellung des Arbeitszeugnisses stellen. Sollte der Antrag des Arbeitnehmers abgelehnt werden, kann der Arbeitnehmer auf Richtigstellung des Arbeitszeugnisses klagen beim Rayongericht – Arbeitsgericht in

.....
 (Rechtsgrundlage – Art. 97 § 2¹ AGB)

7 Ausländerbeschäftigung

Damit Ausländer/innen in Polen arbeitsberechtigt sind, müssen sie entweder ein Visum mit Arbeitsbewilligung haben, das für maximal zwölf Monate erteilt wird, wenn die Direktion des zuständigen Arbeitsamtes eine Arbeitsbewilligung erteilt hat, oder eine befristete Aufenthaltsbewilligung. Diese kann erteilt werden, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, wie etwa die Erteilung einer Arbeitsbewilligung oder nachgewiesene berufliche Tätigkeit in Polen. „Voraussetzung für die Erteilung einer unbefristeten Aufenthaltsbewilligung sind familiäre oder wirtschaftliche Beziehungen zu Polen, ein ständiger Wohnsitz in Polen und ein mindestens dreijähriger Aufenthalt in Polen.“ Neubauer (2008:40).

Für EU- und EWR-Bürger gibt es seit 2007 keinerlei Beschränkungen dieser Art mehr, sodass sie polnischen Staatsbürgern gleichgestellt sind (vgl. Neubauer, 2008:40).

8 Kollektives Arbeitsrecht

„Die Europäische Union hat auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts nur eine eingeschränkte Kompetenz. Nichtsdestotrotz nimmt das kollektive Arbeitsrecht einen immer größeren Stellenwert in Europa ein. Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände der Mitgliedsstaaten haben längst ihre Dachverbände auf europäischer Ebene gegründet.“ Henssler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla (2007:48).

Das kollektive Arbeitsrecht beinhaltet vor allem die Bereiche Mitspracherecht von Arbeitnehmer/innen, die Gewerkschaften, Tarifvertragsrecht und kollektive Streitigkeiten. Das „Gesetz über die Arbeitnehmerselbstverwaltung in staatseigenen Unternehmen“ (Dz. U. Nr. 24, Pos. 123) regelt Aufgaben und Tätigkeit dieser Organe. Mit der fortlaufenden Privatisierung von Staatsunternehmen nimmt aber die Rolle dieser Arbeitnehmervertretungen ständig ab.

„Die Gewerkschaftsfreiheit, die als eines der wichtigsten Menschenrechte anerkannt ist, wird in Polen durch die Verfassung gewährt (Art. 12, Art. 59). Sie gehört auch laut Art. 18 KP zu den Grundsätzen des polnischen Arbeitsrechts.“ Henssler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla (2007:1078).

Allen Arbeitnehmer/innen steht ohne jegliche nötige behördliche Genehmigung das Recht zur Gründung einer Gewerkschaft zu. Die Vertretung der Arbeitnehmer/inneninteressen und die Rechte im Bereich des Schutzes der Individualrechte der Arbeitnehmer/innen sind die wichtigsten Rechte der Gewerkschaften.

„Unter einem Tarifvertrag versteht das polnische Arbeitsgesetzbuch eine normative Vereinbarung zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen auf der einen und Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer auf der anderen Seite.“ Henssler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla (2007:1078).

Genau wie andere Rechtsnormen auch gelten die Bestimmungen der Tarifverträge in den Arbeitsverhältnissen, vor allem in Gesetzen und Ausführungsvorschriften. Hier gilt das sogenannte „Günstigkeitsprinzip“. Das bedeutet, dass Bestimmungen in Einzelarbeitsverträgen, die weniger günstig für Arbeitnehmer/innen sind, automatisch von günstigeren Bestimmungen des Tarifvertrages ersetzt werden. (Art.18 §2 KP)

„Kollektive Streitigkeiten im Sinne des Gesetzes über die Entscheidung von kollektiven Streitigkeiten sind Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und

Arbeitgeber, die Arbeits- und Vergünstigungsbedingungen, weitere Sozialleistungen und die Gewerkschaftsfreiheit von Arbeitnehmern betreffen. Kollektive Rechte und Interessen der Arbeitnehmer werden dabei durch Gewerkschaften vertreten. Gegenstand der kollektiven Streitigkeiten können nur gemeinsame Interessen der Arbeitnehmer sein.“ Henssler/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla (2007:1078).

In Kollektivverträgen können Bedingungen der Arbeitsbeziehungen und gegenseitige Verpflichtungen der vertragsschließenden Parteien behandelt werden, Rechte Dritter werden durch Kollektivverträge nicht berührt. Sie können auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene von repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen geschlossen werden, wobei diese Verträge auf Unternehmensebene eine wesentlich größere Bedeutung als Branchen-Kollektivverträge haben. Sie beschränken sich meist auf die Regelung der Lohnpolitik und geben sonst nur die gesetzlichen Bestimmungen wider (vgl. Neubauer, 2008:22).

II. Terminologischer Teil

Bei dieser Diplomarbeit handelt es sich um eine juristische Terminologiearbeit, in der die Fachbegriffe zweier Rechtssysteme gegenübergestellt und verglichen werden. In diesem zweiten Teil der Arbeit befindet sich eine kurze Einführung in die Terminologielehre mit den Erläuterungen einiger wichtiger Punkte dieses Gebietes sowie einige wichtige Aspekte der juristischen Übersetzung.

1 Terminologie und Fachsprache

„Terminologie charakterisiert zuerst einmal den Wortschatz der Fachsprache (Fachwortschatz), dann aber auch die Lehre von den Begriffen und Benennungen der Fachwortschäfte (Terminologielehre) und die Methoden der Terminologiearbeit.“ Budin (2005:13).

Die Norm DIN 2342 definiert die Terminologie als (...) „die Gesamtheit der Begriffe und Benennungen in einem Fachgebiet.“ Arnitz/Picht/Mayer (2004:10). Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Fachgebiet Arbeitsrecht. Das Arbeitsrecht sowie alle andere Rechtsgebiete verwenden eine eigene Fachsprache, die sogenannte Rechtssprache.

„Eine effiziente fachsprachliche Kommunikation ist ohne korrekte Verwendung von Fachwörtern nicht möglich.“ Budin (2005:3). Eines der Beispiele, das diese Definition sehr gut widerspiegelt, ist unter anderem die Rechtssprache. Hier findet man zahlreiche Beispiele, die diese Theorie bestätigen. Und diese Theorie spielt ebenso eine wichtige Rolle in der Translationswissenschaft, denn zum Beispiel eine Fachübersetzung ohne Verwendung der richtigen Fachbegriffe ist ebenfalls nicht möglich.

In dieser Arbeit wurden zwei sehr unterschiedliche Sprachen - Deutsch und Polnisch - behandelt. Die Unterschiede, wie die Rechtsbegriffe in der jeweiligen Sprache funktionieren und ausgelegt werden, stellt die erste Hürde für den Übersetzer dar. Das sind nur die ersten Hinweise, um klarzustellen, wie wichtig die fachsprachlichen Kompetenzen für eine korrekte Übersetzung sind.

2 Terminologiearbeit

„Terminologiearbeit beschäftigt sich mit der Erarbeitung, Bearbeitung, Speicherung und Nutzung von Fachwörtern, Werkzeuge wie Terminologieverwaltungssysteme unterstützen sie dabei.“ Budin (2005:3).

Die vorliegende Terminologiearbeit beinhaltet eine Sammlung von Fachwörtern und Fachbegriffen aus dem Gebiet des Arbeitsrechts. Diese wurden in einem Glossar zusammengefasst, das auf der Basis von Arbeitsgesetzbüchern erarbeitet wurde. Die Fachwörter und –begriffe werden dabei verglichen und gegenübergestellt.

„Eine Terminologiearbeit bildet das Kernstück unter den terminologischen Tätigkeiten, neben der Terminologiewissenschaft mit der angeschlossenen Grundsatzforschung und –lehre sowie der Terminologiedokumentation. Ihr Ziel ist die Erstellung von terminologischen Sammlungen. Bei einer mehrsprachigen Terminologiearbeit handelt es sich darüber hinaus um Vergleich und/oder Angleichung von Begriffen, Begriffsbeschreibungen und Begriffssystemen in verschiedenen Sprachen.“ Felber/Budin (1989:206).

Da es sich hier nicht nur um zwei sehr unterschiedliche Sprachen handelt, sondern auch um zwei unterschiedliche Rechtssysteme, haben wir hier auch noch mit sehr unterschiedlichen Begriffsbeschreibungen und Begriffssystemen zu tun. Um diese Problematik noch zu veranschaulichen, sei hier ein Beispiel angeführt: Nehmen wir gleich den ersten Begriff aus dem Glossar dieser Arbeit: ‚Abfertigung‘. Im allgemeinen Sprachgebrauch hat er mehrere Bedeutungen wie z.B. „eine Stelle, an der etwas abgefertigt wird.“ In der Arbeitsrechtssprache hat er dagegen folgende Bedeutung „Wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, so gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung,“ (...). §23 Angestelltengesetz (AngG). Im diesen Fall ist unter Abfertigung das Entgelt zu verstehen. Im Polnischen hat der Begriff ‚Abfertigung‘ – ‚odprawa‘ auch diverse Bedeutungen, doch es ist hier wesentlich einfacher zu erkennen, um welche Art der ‚Abfertigung‘ es sich dabei handelt, denn das Substantiv ‚odprawa‘ wird immer mit Hilfe von Adjektiven näher bestimmt, die auf die genaue Bedeutung des Begriffs hindeuten. Zum Beispiel: ‚odprawa celna‘ – Zollkontrolle. In der polnischen Arbeitsrechtssprache gibt es ‚odprawa rentowa‘ oder ‚odprawa emerytalna‘. Doch vom Inhalt her haben die polnischen und deutschen Begriffe nur eins gemeinsam: das ‚Entgelt‘ das dem Arbeitsnehmer nach Erfüllung gewisser Voraussetzungen zusteht. Da es sich im vorliegenden Beispiel außer um zwei Sprachen noch

zusätzlich um zwei unterschiedliche Rechtssysteme handelt, sind die Inhalte und die zu erfüllenden Voraussetzungen, die dahinter stehen, nicht vergleichbar.

3 Juristische Terminologiearbeit

„Aufgrund der Differenzen der Rechtsordnung ist die Erarbeitung juristischer Terminologien in mehreren Sprachen nicht allein eine sprachliche, sondern zugleich eine juristische Aufgabe, die sich nicht selten der Rechtsvergleichung annähert. Der Terminologe muss nämlich nicht nur Differenzen in der sprachlichen Struktur berücksichtigen, sondern auch solche, die sich aus der Rechtsordnung selbst ergeben, d.h., er muss überall dort, wo ein identischer Begriff in der Zielsprache fehlt, nicht nur ein Fachwort der Rechtssprache aus der einen in eine andere Sprache ‚übersetzen‘, sondern zugleich – was wichtiger ist – einen Begriff der einen Rechtsordnung dem mit der jeweils anderen Rechtsordnung vertrauten Adressaten zugänglich machen.“ Arntz/Picht/Mayer (2004:171).

„Das besondere Problem bei vergleichender Terminologiearbeit im Bereich des Rechts liegt darin, dass man nur sehr bedingt von einem für beide Sprachgebiete identischen Gegenstandsbereich ausgehen kann. Darum ist hier eine methodische Vorgehensweise, die die begrifflichen Strukturen beider Systeme in gleicher Weise berücksichtigt, besonders wichtig.“ Arntz/Picht/Mayer (2004:206).

Die Hauptschwierigkeit einer juristischen Übersetzung ergibt sich aus den inhaltlichen Abweichungen, die zwischen den Begriffen zweier Rechtssysteme vorkommen können. So geht es bei der Erarbeitung einer Rechtsterminologie um die Gegenüberstellung von Inhalten.

„Terminologiearbeit, die den Übersetzungsprozess in diesem Kontext unterstützen soll, muss vor allem auf inhaltliche Fragen, d.h. auf Unterschiede zwischen den Begriffen, eingehen und dem Benutzer klar aufbereitete Informationen dazu zur Verfügung stellen.“ Sandrini (1996:145).

4 Juristische Übersetzung

Zum Thema juristische Übersetzung sind die wissenschaftlichen Arbeiten von Peter Sandrini sehr aufschlussreich. Sie liefern dem Übersetzer viele wichtige Informationen und bieten zahlreiche Tipps für eine einwandfreie Übersetzung an:

„Übersetzen von juristischen Texten stellt eine große Anforderung an den Übersetzer. Er muss neben guten Sprachkenntnissen sich auch in der Rechtsordnung des jeweiligen Staates gut auskennen und über die entsprechende Rechtsterminologie verfügen. Die historischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Hintergründe jeden Landes prägen nicht nur dessen Rechtssysteme,

sie haben auch einen großen Einfluss auf die jeweilige Sprache und somit auch auf die Rechtssprache.

Somit hat sich die Behauptung, dass ein kompetenter Fachübersetzer nur die Fachterminologie des jeweiligen Faches in zwei oder mehrere Sprachen zu beherrschen braucht, als eine Fiktion erwiesen. Dies gilt insbesondere für den Fachbereich Jura. Trotz der außerordentlichen Wichtigkeit, die den Fachwörtern in Rechtstexten zukommt, werden nicht vereinzelte Wörter, sondern Texte übersetzt. Das Übersetzen von Rechtstexten ist vor allem eine juristische Aufgabe, die eine enge Vertrautheit mit der Redaktion wie auch der Auslegung und Anwendung von Rechtstexten voraussetzt. Rechtstexte unterscheiden sich von anderen Fachtexten dadurch, dass sie Rechtswirkungen herbeiführen. Hinzu kommt, dass normative Texte wie Gesetze, völkerrechtliche oder privatrechtliche Verträge rechtsgültig und damit verbindlich sind, was den Übersetzer unter zusätzlichen Druck setzt.“ Sandrini (1996:103).

„Das Übersetzen von Rechtstexten ist in letzter Konsequenz keine juristische Fragestellung, sondern ein sprachliches Handeln im Dienste der Verständigung. Ziel ist die präzise, objektive, vollständige und meist funktionskonstante Wiedergabe der Aussagetexte. Allgemeine Faktoren der Rechtsübersetzung finden jeweils eine spezifische Anwendung in dem konkreten Einzelfall mit Bezug auf ein bestimmtes Sprachenpaar mit einem Rechtskontakt.“ Sandrini (1999:45).

In Länder wie z.B. Belgien, Kanada oder der Schweiz, wo mehrere Sprachen benutzt werden, sind die Probleme einer juristischen Übersetzung hauptsächlich sprachlicher Natur, da dort trotz mehrerer Sprachen nur eine Rechtsordnung existiert.

Ein anderes Übersetzungsproblem liegt z.B. in englisch-, spanisch- oder deutschsprachigen Ländern vor, wo zwar dieselbe Sprache gesprochen wird, aber die einzelnen Rechtssysteme ganz anders funktionieren. Dort gibt es für einen Begriff oft unterschiedliche Termini. In solchen Fällen muss der Übersetzer unbedingt die Rechtssprache des jeweiligen Landes berücksichtigen.

Schlusswort

Mit der sehr umfangreichen Novellierung des polnischen Arbeitsgesetzbuches ist das polnische Arbeitsrecht weitgehend an das westeuropäische Recht angepasst worden, dennoch hat es seinen eigenständigen Charakter bewahrt.

Aus dem polnischen Arbeitsrecht wurden viele nicht mehr relevante, noch aus der Zeit des Sozialismus stammende Gesetze gestrichen, während andere Gesetze durch neue ersetzt bzw. erweitert wurden. Hinzu kamen viele den EU-Richtlinien entsprechende neue Vorschriften. Da das Gebiet des Arbeitsrechts ein sich ständig veränderndes Gebiet ist, wird diese Erweiterung sicherlich fortgeführt werden.

Das polnische Arbeitsgesetzbuch ist sehr komplex. Hier findet sich der Großteil der Vorschriften des polnischen Arbeitsrechts. Es existieren auch einige weitere Regelungsschriften, wobei eine Zersplitterung der Substanz, wie z.B. im österreichischen Arbeitsrecht, nicht der Fall ist. Die Gesetze sind häufig sehr detailliert, aber auch einfach und klar formuliert, sodass eine Sonderauslegung in den meisten Fällen nicht notwendig ist.

Wenn ich die linguistische Struktur der juristischen Sprache betrachte, muss ich feststellen, dass die deutsche Sprache durch ihre Möglichkeit der Zusammensetzung von Substantiven (z. B. Entgeltfortzahlungspflicht, Entlassung, Frauenschutz) zur Bildung von Rechtstermini bestens geeignet ist. Das kann man von der polnischen Sprache nicht sagen. Im Polnischen werden die meisten Rechtstermini ausführlich in der Gemeinsprache ausgelegt, was wiederum den Vorteil hat, dass sie leichter zu verstehen sind (z. B. świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, ochrona pracy kobiet).

III. Glossar

1 Anmerkungen zum Glossar

Das folgende Glossar beinhaltet einen großen Teil der Begriffe aus dem Gebiet des Arbeitsrechts und liefert dazu die wichtigsten Informationen. Da das Arbeitsrecht sehr umfangreich ist, lag die Konzentration bei der Gestaltung des Glossars auf dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses, und es wird versucht, die wichtigsten Termini dieses Teilbereichs zu erläutern. Im ausgewählten Teilbereich werden hauptsächlich die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern behandelt. Ich habe diesen Bereich gewählt, da gerade hier die meisten Veränderungen und Anpassungen an die EU-Vorgaben stattgefunden haben.

In meiner Arbeit geht es hauptsächlich um das polnische Arbeitsrecht, doch um das deutsch-polnische Glossar richtig und unter der Berücksichtigung der Regeln der juristischen Terminologiearbeit zu gestalten, habe ich mich auch mit dem österreichischen Arbeitsrecht auseinandergesetzt.

Die Fachbegriffe sind alphabetisch geordnet (deutsche Orientierung). Zuerst wird ein deutscher Eintrag (DE) mit grammatischen Angaben angeführt, die sich jeweils auf das erste Wort beziehen. Weiter folgt die Definition (DEF), und anschließend wird die Quelle (QUE) genannt. Bei einigen Termini werden, wenn vorhanden, zusätzlich Synonyme (SYN) bzw. Unterbegriffe angeführt. Anschließend werden die entsprechenden Fachbegriffe des polnischen Arbeitsrechts (PL) genannt und definiert.

Am Ende der Arbeit befinden sich der deutsche und der polnische Index mit den Termini des Arbeitsrechts. Sowohl im deutschen als auch im polnischen Index sind die Fachwörter alphabetisch aufgelistet und mit einer entsprechenden Übersetzung in die jeweilige andere Sprache versehen. Da das Gebiet des Arbeitsrechts sehr umfangreich ist, wurden die beiden Indices um einige wichtige Begriffe aus anderen Teilgebieten des Arbeitsrechts erweitert, um so den Fachwortschatz für die Übersetzer und Dolmetscher noch auszubauen. Die im Glossar behandelten Fachbegriffe sind „**fett**“ hervorgehoben.

1.1 Liste der im Glossar verwendeten Abkürzungen

1.1.1 Deutscher Teil

DE	kennzeichnet den deutschen Begriff
f	Femininum (die)
m	Maskulinum (der)
n	Neutrum (das)
sg.t.	Singular (Einzahl)
pl.t.	Plural (Mehrzahl)
DEF (Definition):	legt die Bedeutung eines Begriffes fest
SYN (Synonym):	weitere, bedeutungsgleiche Benennungen
QUE (Quellen)	jeweils zu Definition und Synonym

1.1.2 Polnischer Teil

PL	oznaczenie polskiego pojęcia
f	rodzaj żeński
m	rodzaj męski
n	rodzaj nijaki
sg.t.	liczba pojedyncza
pl.t.	liczba mnoga
DEF (Definition):	definicja
SYN (Synonim):	synonim
QUE (Quellen)	źródła pojęć i definicji
KP	kodeks pracy
Dz.U.	Dziennik Ustaw
Art.	Artykuł

DE: Abfertigung f

DEF: „Wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, so gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung.“

Wichtigste Arten: Altersabfertigung, Mutterschaftsabfertigung, bei vorzeitigem Austritt, bei Unternehmensauflösung“

- Pensionsabfertigung
- Abfertigung bei Tod des Angestellten

QUE: § 23 *Angestelltengesetz (AngG)*

SYN: Abfindung

PL: odprawa rentowa lub emerytalna f

DEF: „Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.“

Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.“

QUE: Art. 92¹. § 1. § 2. KP

odprawa pośmiertelna

QUE: Art. 93. § 1. § 2. KP

DE: Angestellte f, m

DEF: „Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für das Dienstverhältnis von Personen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer (Handlungsgehilfen) oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.“

QUE: § 1 *Angestelltengesetz (AngG)*

SYN: Bedienstete

PL: pracownik umysłowy f, m

DEF: „Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.“

QUE: *Art. 2. KP*

DE: Arbeitgeber f, m

DEF: „Den Arbeitgebern stehen Personen gleich, für die von einem Arbeitnehmer auf Grund eines Arbeitsverhältnisses mit einem anderen wie von einem eigenen Arbeitnehmer Arbeit geleistet wird.“

QUE: § 51 (2) *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG)*

SYN: Dienstgeber

PL: pracodawca f, m

DEF: „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.”

„Art. 3 Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

Art. 3¹ § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.”

QUE: Art. 3 KP Art. 3¹. § 1 uns 2

SYN: zleceniodawca

DE: Arbeitnehmer f, m

DEF: „Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsvertragsrechts des II. Teils der Betriebsverfassung sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter, ohne Unterschied des Alters.“

QUE: § 36 *Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)*

„Es sind Personen, die sich vertraglich zur Dienstleistung für einen anderen verpflichten und die Arbeit in persönlicher Abhängigkeit für eine gewisse Zeit erbringen.“

QUE: Vgl. § 1151 *Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)*

SYN: Angestellte, Arbeiter, Beschäftigter, Dienstnehmer

PL: pracownik f, m

DEF: „Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.“

QUE: Art. 2. *Kodeks pracy*

SYN: pracownik fizyczny, pracownik umysłowy, pracobiorca, robotnik, urzędnik, zatrudniony

DE: Arbeitserlaubnis für Ausländer f

DEF: „Einem Ausländer ist auf Antrag eine Arbeitserlaubnis auszustellen, wenn der Ausländer in den letzten 14 Monaten insgesamt 52 Wochen im Bundesgebiet im Sinne des § 2 Abs. 2 mit einer dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes unterliegenden Tätigkeiten erlaubt beschäftigt war,“ (...).

QUE: §§ 14a Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)

SYN: Arbeitsbewilligung

PL: zezwolenie na pracę dla obcokrajowców n

DEF: „Swoboda przepływu osób, w tym pracowników, jest jednym z filarów Unii Europejskiej. Artykuł 39 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską określa, że Wspólnota zapewnia swobodny przepływ pracowników, co oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji wobec pracowników państw członkowskich, stosowanej ze względu na obywatelstwo w dziedzinie zatrudnienia, płac oraz innych warunków pracy.

Osoby spoza państw objętych swobodą przepływu pracowników mogą wykonywać pracę w Polsce po uzyskaniu zezwolenia na pracę, które jest wydawane przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy.
[...]

Zezwolenie na pracę jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:

- wykonuje pracę w podmiocie mającym siedzibę na terytorium RP;
- wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi eksportowej;
- wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany przez niego do podmiotu mającego siedzibę na terytorium RP na okres przekraczający 30 dni w roku w celu wykonania zadania określonego przez delegującego w innym trybie niż realizacja usługi eksportowej,” (...).

QUE: URL: <http://mojafirma.infor.pl/poradniki/541,2993,1..htm> l [19.08.09]

URL: <http://mojafirma.infor.pl/poradniki/541,2993,2..html> [19.08.09]

DE: Arbeitsgericht n

DEF: „Zur Entscheidung über Arbeits- und Sozialrechtssachen sind die ordentlichen Gerichte berufen; soweit nichts anderes angeordnet ist, sind die für die Gerichtsbarkeit in bürgerlichen Rechtssachen geltenden Vorschriften anzuwenden.

Das ASGG regelt das Verfahren in Arbeits- und Sozialrechtssachen. Vor dem ASGG waren - je nach Art der Streitigkeit - unterschiedliche Institutionen zur Entscheidung in arbeits- bzw. sozialrechtlichen Angelegenheiten zuständig gewesen. In die Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit fallen Rechtsstreitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen, aus der Betriebs- und Arbeitsverfassung, aus sozialversicherungsrechtlichen Leistungssachen.“

QUE: *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG)*

PL: sąd pracy n

DEF: „§ 1. Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają: sądy pracy - stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych oraz sądy pracy i ubezpieczeń społecznych - stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów wojewódzkich, zwane sądami pracy.”

„§ 2. Nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące:
1) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,
2) stosowania norm pracy,
3) pomieszczeń w hotelach pracowniczych.”

„§ 3. Zasady tworzenia sądów pracy, organizację i tryb postępowania przed tymi sądami regulują odrębne przepisy.”

QUE: *Art. 262. KP*

DE: Arbeitspflicht der Arbeitnehmer f

DEF: „Für den Inhalt der Arbeitspflicht ist primär die Einzelvereinbarung maßgebend. Wenn sich aus dem Dienstvertrag oder aus den Umständen nichts anderes ergibt, hat der Dienstnehmer die Dienste in eigener Person zu leisten und ist der Anspruch auf die Dienste nicht übertragbar. Soweit über Art und Umfang der Dienste nichts vereinbart ist, sind die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten.“

QUE: *vgl. § 1153 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)*

PL: obowiązki pracownika pl.t.

DEF: „§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.”

„§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.”

QUE: *Art. 100. KP*

DE: Arbeitsrecht n

DEF: „Regelt die in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis stehenden Rechtsfragen. Das Arbeitsverhältnis wird durch den Arbeitsvertrag, der zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in geschlossen wird, gestaltet. Der Arbeitsvertrag ist eingebettet in ein Netz von arbeitsrechtlichen Bestimmungen: Gesetze, Verordnungen, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen. Von zunehmender Bedeutung für das Arbeitsrecht sind Vorschriften der Europäischen Union; in der Regel handelt es sich um Richtlinien, die in Österreich durch Gesetze umgesetzt werden müssen.“

QUE: URL: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0634>
[18.08.09]

PL: prawo pracy n

DEF: „Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.”

QUE: Art. 9. § 1 KP

DE: Arbeitsunfähigkeit f

DEF: „Anspruch bei Dienstverhinderung § 8. (1). Ist ein Angestellter nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderungen, höchstens jedoch um zwei Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, jedenfalls acht Wochen“ [...] „Durch je weitere vier Wochen behält der Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt.“

QUE: § 8. *Angestelltengesetz (AngG)*

SYN: Dienstverhinderung f

PL: niezdolność do pracy f

DEF: „§ 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba, że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt. 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt. 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.“

QUE: *Art. 92. KP*

DE: Arbeitsunfall m

DEF: „Arbeitsunfälle sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen (175 ASVG). Als Ursache ist die wesentliche Bedingung, die am Eintreten der Unfallfolgen mitgewirkt hat, anzusehen. Das Gesetz bedient sich der authentischen Interpretation und der Fiktion, um eine möglichst weite Begriffsbestimmung des Arbeitsunfalls zu erreichen gem. § 175 Abs. 2 ASVG werden in so verschiedenartige Wegunfälle auch als Arbeitsunfälle angesehen. § 176 ASVG stellt bestimmte Unfälle den Arbeitsunfällen gleich, beispielsweise solche, die sich bei der Rettung eines Menschen aus tatsächlicher oder vom Arbeitnehmer vermuteter Lebensgefahr“ [...] „ergeben haben.“

QUE: § 15 Abs 5 *ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)*

PL: wypadek przy pracy m

DEF: „§ 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.“

QUE: *Art. 234. KP*

DE: Arbeitsvertrag m

DEF: „(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen“ (...).

QUE: § 2. *Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG)*

Unterbegriff: Dienstvertrag, Werkvertrag, Dienstzettel

PL: umowa o pracę f

DEF: „1. Umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.”

„§ 2. Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy.”

QUE: *Art. 25 § KP*

DE: Arbeitsvertrag – Inhalt m

DEF: „(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeitsort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeitsorte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungssurlaube
11. Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers“ [...]
- „12. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung“ [...]
- „13. Mitarbeitervorsorgekasse“ (...).

QUE: § 2. *Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG)*

PL: umowa o pracę – treść umowa o pracę f

DEF: „§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy” (...).

QUE: Art. 29. KP

DE: Arbeitszeit f

DEF: „(1) Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist:

1. Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen,
2. Tagesarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden,
3. Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2) Arbeitszeit im Sinne des Abs. 1 Z 1 ist auch die Zeit, während der ein im Übrigen im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt wird. Werden Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so dürfen die einzelnen Beschäftigungen zusammen die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit nicht überschreiten.“

QUE: § 2. *Arbeitszeitgesetz (AZG)*

Unterbegriff: tägliche Arbeitszeit, wöchentliche Arbeitszeit

PL: czas pracy m

DEF: „Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

- 1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.“

QUE: Art. 128. § 1- 3 KP

SYN dzienny czas pracy, tygodniowy czas pracy

DE: Arbeitszeugnis n

DEF: „Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Angestellten auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Angestellten die Erlangungen einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig“ (...).

QUE: § 39. *Angestelltengesetz (AngG)*

SYN: Dienstzeugnis, Zeugnis

PL: świadczenie pracy n

DEF: „§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowiświadczenie pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.”

„§ 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego”[...] „Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.”

„§ 4. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania.”

QUE: Art. 97 KP

DE: Beendigung des Arbeitsverhältnisses f

DEF: „§ 19 durch Ablauf der Zeit

- (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen wurde.
- (2) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.
§ 1158. (2) Ein auf Probe oder nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbartes Dienstverhältnis kann während des ersten Monates von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. (3) Ein für die Lebenszeit einer Person oder für länger als fünf Jahre vereinbartes Dienstverhältnis kann von dem Dienstnehmer nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gelöst werden.“

QUE: § 19. *Angestelltengesetz (AngG)*; § 1158. *Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)*

SYN: Endigung des Dienstverhältnisses

PL: rozwiązanie umowy o pracę n

DEF: „Art. 30. § 1.ff Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.“

QUE: Art. 30 KP

DE: Behindertenbeschäftigung f

DEF: „Alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer (§ 4 Abs. 1) beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten (§ 2) einzustellen.“

QUE: § 1.(1) *Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)*

PL: obowiązek zatrudniania inwalidów m

DEF: „§ 1. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.”

„§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.”

„§ 3. Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.”

QUE: *Art. 10. KP*

DE: **Bereitschaftsdienst** m

DEF: „Arbeitsleistung von deutlich minderer Intensität als die eigentlich vereinbarte (Voll-)Arbeit erfordert. Gleichwohl stellt die Dauer der Arbeitsbereitschaft, Arbeitszeit dar“ [...] „Zeit, während der sich der Arbeitnehmer am Arbeitsort in einem Zustand der Arbeitsruhe zur Verfügung hält, um im Bedarfsfall in den Zustand der vollen Arbeitsleistung überzuwechseln.“

„§ 6a. Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf nur während zwei wöchentlicher Ruhezeiten pro Monat vereinbart werden.“

QUE: § 6a. *Arbeitszeitgesetz (AZG)*

SYN: Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft

PL: **dyżur** m

DEF: „Art. 151⁵. § 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).
§ 2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.
§ 3. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.
§ 4. Przepisu § 2 zdanie drugie oraz § 3 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.“

QUE: Art. 151⁵ KP

SYN: gotowość do pracy

DE: **Betriebliche Sozialleistungen** pl

DEF: „(1) In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sind auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert, wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den §§ 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach § 7 nur eine Teilversicherung begründet:

1. die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer,
2. die in einem Lehrverhältnis stehenden Personen (Lehrlinge),
3. die im Betrieb der Eltern, Großeltern, Wahl- oder Stiefeltern ohne Entgelt regelmäßig beschäftigten Kinder, Enkel, Wahl- oder Stiefkinder, die das 17. Lebensjahr vollendet haben und keiner anderen Erwerbstätigkeit hauptberuflich nachgehen, alle diese, soweit es sich nicht um eine Beschäftigung in einem land- oder forstwirtschaftlichen oder gleichgestellten Betrieb (§ 27 Abs. 2) handelt.“

QUE: § 4. *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)*

PL: **zakładowe świadczenia socjalne** plt.

DEF: „Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób ustalania wynagrodzenia: a) przysługującego w okresie niewykonywania pracy, b) stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy,
- 2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.“

QUE: *Art. 297. KP*

DE: Betriebsübergang m

DEF: „§ 3. (1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Arbeiter mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.“

QUE: *Arbeitsvertragsrechts Anpassungsgesetz (AVRAG)*

PL: przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę

DEF: „§ 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.”

„§ 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.”

„§ 3. Jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy” [...], „jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić, co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.”

QUE: *Art. 23^l. KP*

DE: Diskriminierungsverbot n

DEF: „Dieses Gesetz dient dem Ziel, folgende Diskriminierungen zu vermeiden:

- a) Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit,
- b) Diskriminierungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sowie
- c) Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.“

QUE: *Antidiskriminierungsgesetz (ADG)*

PL: zakaz dyskryminacji m

DEF: „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.”

QUE: *Art. 11³ KP*

DE: Entgelt n

DEF: „(1) Wenn nichts anderes vereinbart oder bei Diensten der betreffenden Art üblich ist, ist das Entgelt nach Leistung der Dienste zu entrichten.
(2) Ist das Entgelt nach Monaten oder kürzeren Zeiträumen bemessen, so ist es am Schlusse des einzelnen Zeitraumes, ist es nach längeren Zeiträumen bemessen, am Schlusse eines jeden Kalendermonats zu entrichten. Ein nach Stunden, nach Stück oder Einzelleistungen bemessenes Entgelt ist für die schon vollendeten Leistungen am Schlusse einer jeden Kalenderwoche, wenn es sich jedoch um Dienste höherer Art handelt, am Schlusse eines jeden Kalendermonats zu entrichten.
(3) In jedem Falle wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.“

QUE: § 1154. *Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)*

SYN: Einkommen, Gehalt, Lohn,

PL: wynagrodzenie n

DEF: „Art. 10. § 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.”

„Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. § 2. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.”

QUE: Art. 78. § 1. KP

SYN: dochody, pensja, płaca, wypłata, zarobek

DE: Entgeltfortzahlungspflicht bei Krankheit (Unglücksfall) f

DEF: „(1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre“ [...] „gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.“

QUE: § 2. *Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)*

PL: świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy pl.t

DEF: „Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,” [...]
- 2) „wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w punkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w punkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.”

QUE: Art. 92. § 1 neu KP

SYN zasiłek chorobowy

DE: Entlassung f

DEF: „Eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus wichtigem Grund kann bei grober Unterlassung der für den Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Pflichten, eventuell auch als Disziplinarstrafe verhängt werden, sofern diese im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung als Disziplinarmittel festgelegt worden sind. Dabei müssen aber zusätzlich zu dem für die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen vorgesehenen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates (102 ArbVG) auch jene bei Entlassung (105-107 ArbVG) berücksichtigt werden.“

QUE: 105-107 *Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)*

SYN: fristlose Kündigung

PL: rozwiążanie umowy bez wypowiedzenia n

DEF: „§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawiązanej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.”

„§ 2. Rozwiążanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiążanie umowy.”

„§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej”, [...] „w razie zastrzeżeń, co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.”

QUE: Art. 52. KP

DE: **Erholungsurlaub** m

DEF: „(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Arbeitnehmer aller Art, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.“

QUE: § 1. *Urlaubsgesetz (UrlG)*

SYN: Urlaub

PL: **urlop wypoczynkowy** m

DEF: „Art. 14. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.”

„Art. 152. § 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".”

„§ 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.”

QUE: *Art. 14., 152. KP*

DE: Frauenschutz m

DEF: „Für Arbeitnehmerinnen gelten Beschäftigungsbeschränkungen in Arbeitsbereichen in denen es auf Grund der geschlechterspezifischen Unterschiede unbedingt erforderlich und wissenschaftlich begründbar ist.

- Untertägiger Bergbau
- Arbeiten unter Einwirkung von Blei
- Arbeiten mit besonderer physischer Belastung“

QUE: *Bundesgesetzblatt (BGBl) II Nr. 356/2001*

SYN: Frauen - Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

PL: ochrona pracy kobiet f

DEF: „Art. 176 Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz tych prac.”

„Art. 178. § 1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.”

QUE Art. 176., Art. 178. § 1 KP

DE: Gleichbehandlung f

DEF: „§ 1. (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen
1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen,
2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,
3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.“

QUE: § 1. *Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)*

PL: równe traktowanie w zatrudnieniu n

DEF: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.”

QUE: Art. 18^{3a}. § 1. KP

DE: Gleitende Arbeitszeit f

DEF: „(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.
(2) Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).
(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:
1. die Dauer der Gleitzeitperiode,
2. den Gleitzeitrahmen,
3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
4. Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit. (4) (...)“

QUE: § 4b. *Arbeitszeitgesetz (AZG)*

SYN: Gleitzeit

PL: ruchomy czas pracy m

DEF: „Pojęcie ruchomy czas pracy (flexible working time) to system pracy, w którym ogólny wymiar czasu nie zmienia się, a jedynie zmienia się pora rozpoczęcia i końca pracy. Pracownikowi przysługuje prawo przychodzenia do pracy i końca jej według własnej woli. Musi on być obecny tylko w określonych godzinach pracy zwanych czasem obowiązkowym, aby utrzymać kontakty ze współpracownikami i kierownictwem zakładu. Każdy pracownik rozlicza się z czasu przepracowanego i efektów swej pracy w ciągu dnia, tygodnia, miesiąca czy kwartału, przyjmując za podstawę obowiązujący wymiar tygodnia pracy. W razie niemożności wykonania obowiązującej normy czasu w okresie rozliczeniowym może on otrzymać tzw. kredyt czasu rozliczany w okresie następnym. W ruchomym czasie pracy dąży się do utrzymania możliwie równomiernego ‘obciążenia’ poszczególnych okresów rozliczeniowych i niedopuszczenia do powstania dużych zaległości, których nadrabianie mogłoby spowodować przeciążenie pracowników i niekorzystne kształtowanie się ich zdolności do pracy.”

QUE: URL:http://mfiles.pl/pl/index.php/Ruchomy_czas_pracy [20.08.09]

DE: Haftpflicht des Arbeitnehmers f

DEF: „Die allgemeinen Schadenersatzvorschriften des ABGB wurde in Fällen, in denen der Dienstnehmer dem Dienstgeber oder einem Dritten ,bei Erbringung der Dienstleistung’ Schaden zugefügt hat, zum Zwecke einer Beschränkung des Umfangs der Haftpflicht der Arbeitnehmer durch das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DNHG) abgeändert. Demnach haftet der Arbeitnehmer nicht für einen Schaden, den er durch eine entschuldbare Fehlleistung verursacht hat. Bei Vorliegen von grober Fahrlässigkeit kann das Gericht den Ersatz mäßigen, bei einem minderen Grad des Versehens (leichter Fahrlässigkeit) besteht gleichfalls das Mäßigungsrecht, das bis zur gänzlichen Befreiung von der Ersatzleistung führen kann. Bei Vorsatz besteht keine Haftungserleichterung.““

QUE: *Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DNHG)*

PL: odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy f

DEF: „Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swojej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.”“

QUE: *Art. 114 KP*

DE: Individualarbeitsrecht n

DEF: „Sind jene Rechtsvorschriften, die die individuelle Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in regeln. Dabei geht es um Fragen der Begründung oder Beendigung eines Arbeitsvertrages und um die Rechte und Pflichten aus diesem Arbeitsvertrag, die die Partner des Arbeitsvertrages (Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in) treffen.“

QUE: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0634>

SYN: Arbeitsvertragsrecht, Arbeitsverhältnisrecht

PL: indywidualne prawo pracy n

DEF: „Stosunek pracy jest stosunkiem prawnym, w którym do pracownika nalezy osobiste i zgodne z polecaniami pracodawcy świadczenie pracy określonego rodzaju w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, natomiast pracodawca ma obowiązek zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się głównie podporządkowaniem pracownika wobec pracodawcy w czasie wykonywania pracy. Pracownik jest ponadto zobowiązany do przestrzegania porządku pracy, który obowiązuje w zakładzie, a także do wykonywania poleceń pracodawcy.”

QUE: http://www.bryk.pl/teksty/studia/pozosta%C5%82e/prawo/26348-indywidualne_prawo_pracy.html [19.08.09]

DE: Jugendarbeitschutz m

DEF: „Die verbotenen Arbeiten sind in der Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO), BGBl. II Nr. 436/1998, aufgezählt.

Jugendliche dürfen nur eingeschränkt für gefährliche oder belastende Arbeiten herangezogen werden.

Welche Arbeiten verboten sind, hängt vom Ausbildungsverhältnis, vom Ausbildungsfortschritt und vom Alter des Jugendlichen ab.

Das Arbeitsinspektorat kann über die Verbote der KJBG-VO hinaus durch Bescheid die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für Sicherheit, Gesundheit und Sittlichkeit Jugendlicher verbunden sind, untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.“

QUE: § 8 Abs. 2 *Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG)*

PL: zatrudnienie młodocianych n

DEF: „§ 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

1) ukończyli, co najmniej gimnazjum, 2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.”

„§ 2. Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.” [...]

„§ 5. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:

1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, 2) zwolnienie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego, 3) zatrudnianie osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, 4) zatrudnianie osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.”

QUE: Art. 191. KP

DE: Jugendliche f, m

DEF: „Personen, die zwar einerseits die gesetzliche Schulpflicht beendet, das 18. Lebensjahr andererseits aber noch nicht vollendet haben. Darüber hinaus ist die Qualifikation als Jugendlicher bis längstens zur Vollendung des 19. Lebensjahres gegeben, wenn die betreffende Person in einem Lehr- oder sonstigem, mindestens einjährigem Ausbildungsverhältnis steht.“

QUE: *Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG)*

PL: młodociany m

DEF: „§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.“

„§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat.“

QUE: *Art. 190. KP*

DE: Karenz f

DEF: „(1) Der/die Dienstnehmer/in ist auf sein/ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er/sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder der/die Dienstnehmer/in durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war. (1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 15a Abs. 2 nicht zulässig. (2) Die Karenz muss mindestens drei Monate betragen.“

QUE: §15 *Mutterschutzgesetz (MSchG)*

SYN: geteilter Karenzurlaub, Elternkarenzurlaub

PL: urlop macierzyński m

DEF: „§ 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:
1) 16 tygodni przy pierwszym porodzie,
2) 18 tygodni przy każdym następnym porodzie,
3) 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.”
„§ 2. Pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 18 tygodni również przy pierwszym porodzie.” (...).
„§ 5. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie, co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.” (...).
„§ 7. W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.”

QUE: Art. 180. KP

DE: Karenzurlaub m

DEF: „Die beiden bekanntesten und gesetzlich geregelten Fälle des Karenzurlaubs betreffen Mütter und Väter (vgl. § 15 ff MSchG und § Präsenz- und Zivildiener). Eine einmalige Teilung des Karenzurlaubs zwischen den Eltern ist möglich. Der Karenzurlaub jedes Elternteils muss jedoch mindestens drei Monate dauern, darf nicht unterbrochen werden“ [...] „und muss entweder zum normalen Beginn“ [...] „eines Karenzurlaubs oder aber im unmittelbaren Anschluss an einen“ [...] „Karenzurlaub des anderen Elternteils angetreten werden.“

QUE: § 15a Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. § 2 Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG)

SYN: geteilter Karenzurlaub, Elternkarenzurlaub

PL: urlop wychowawczy m

DEF: „§ 1. Pracownik zatrudniony, co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.“

„§ 2. Pracownik mający okres zatrudnienia określony w § 1, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym przepisie, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.“

„§ 3. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.“

„§ 4. Urlopowi wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.“
„§ 5. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.“

QUE: Art. 186. KP

DE: Kollektivvertrag m

DEF: „(1) Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber_einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden. (2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

1. die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien,
2. die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber_und der Arbeitnehmer,
3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z 2 der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer,
4. Maßnahmen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 4,
5. Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft bei Durchführung von Maßnahmen gemäß Z 4 und von Maßnahmen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 9,
6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien.“

QUE: § 2. *Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)*

PL: układy zbiorowe pl.t

DEF: „§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.”

„§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.”

„§ 3. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Przepis art. 241²⁷ § 3 stosuje się odpowiednio.”

„§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu inspektorowi pracy.”

„§ 5. Przepisy § 1-4 nie naruszają przepisów art. 241²⁷.”

QUE: Art., 91. KP

DE: Konkurrenzverbot n

DEF: „§ 7. Die im § 1 bezeichneten Angestellten dürfen ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch in dem Geschäftszweige des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen,“ (...).

QUE: § 7 (1- 4) *Angestelltengesetz (AngG)*

PL: zakaz konkurencji m

DEF „Art. 101¹. § 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.”

„Art. 101². § 1. Przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.”

QUE Art. 101 KP

DE: Kündigung f

DEF: „§ 19. (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde. (2) Ein DV auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.“

„§ 20 Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3-fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden“ [...] „(BGBl 1992/833).“

QUE: *Angestelltengesetz (AngG)*

SYN: Beendigung des Dienstverhältnisses/Arbeitsverhältnisses

PL: wypowiedzenie n

DEF: „Art. 32. § 1. Każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:
1) okres próbny,
3) czas nie określony.

§ 2. Rozwiążanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.“

„Art. 33. Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.“

„Art. 33¹. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w okolicznościach, o których mowa w art. 25 § 1 zdanie drugie, wynosi 3 dni robocze.“

QUE Art. 32.–33. KP

DE: **Mobbing** n

DEF: (...) „Berücksichtigung des Faktors ‚Mensch‘ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen,“ (...).

QUE: § 7 (4) *Arbeitnehmerschutz (ASchG)*

PL: **mobbing** m

DEF: „§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.“

„§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. § 2-5 ff“

QUE: *Art. 94³. KP*

DE: **Mutterschutz** m

DEF: „Das Mutterschutzgesetz dient dem Schutz der Gesundheit werdender und stillender Mütter sowie dem Schutz des Kindes in ihrer Arbeitswelt. Arbeitgeber/innen müssen dafür sorgen, dass diese Schutzbestimmungen auch eingehalten werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Schwangerschaft dem/der Arbeitgeber/in bekannt gegeben wird.“

QUE: *Mutterschutzgesetz (MSchG)*

PL: **ochrona macierzyństwa** f

DEF: „Art. 176. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz tych prac.”

„Art. 177. § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązywanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.”

„§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym, nieprzekraczającym jednego miesiąca.”

QUE: *Art. 176., 177. KP*

DE: Nachtarbeit f

- DEF:** „Durch die Anpassung der österreichischen Rechtslage an die Gleichbehandlungs-Richtlinie der EU existieren nur mehr geschlechtsneutrale Nachtarbeitsregelungen, die für Männer und Frauen gleichermaßen gelten.
- Als Nacht gilt die Zeit von 22:00 bis 05:00 Uhr (Nachtarbeitsgrenzen in anderen Gesetzen, z. B. dienstrechtliche Vorschriften, Nachtschwerarbeitsgesetz, Mutterschutzgesetz, Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, sind davon unberührt).
 - Als Nachtarbeitnehmer/in gilt, wer regelmäßig oder in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeitet.“

QUE: § 12a. *Arbeitszeitgesetz (AZG)*

PL: praca w porze nocnej f

- DEF:** „§ 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.
2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie, co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub, którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.”
„§ 3. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.” [...]”
„§ 5. Przepis § 3 nie dotyczy.” [...]”
„§ 6. Na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 2, pracodawca informuje właściwego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.””

QUE: Art. 151⁷ KP

DE: Normalarbeitszeit f

DEF: „(1) Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.
(2) Aus Anlass der mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes eintretenden Arbeitszeitverkürzung darf das Entgelt der betroffenen Arbeitnehmer nicht gekürzt werden (Lohnausgleich). Ein nach Stunden bemessenes Entgelt ist dabei in dem gleichen Verhältnis zu erhöhen, in dem die Arbeitszeit verkürzt wird. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie auf Grund anderer Leistungslohnarten festgelegte Löhne sind entsprechend zu berichtigen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung des Lohnausgleiches vereinbart werden.“

QUE: § 3. *Arbeitszeitgesetz (AZG)*

SYN: Vollzeitbeschäftigung

PL: zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy n

DEF: „Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesiący, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144.
§ 2 W rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być wprowadzony okres rozliczeniowy nieprzekraczający 6 miesięcy, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy - okres rozliczeniowy nieprzekraczający 12 miesięcy. Nie jest jednak dopuszczalne stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138.”

QUE: *Art. 129. KP*

DE: Pflegefreistellung f

DEF: „Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten bzw. verunglückten nahen Angehörigen oder der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson wegen“ [...] „Tod, Aufenthalt in Heil- und Pflegeanstalt, Freiheitsstrafe, schwerer Erkrankung“ [...] „nachweislich eine Arbeitsverhinderung vorliegt.“

QUE: § 16 Urlaubsgesetz (UrlG)

PL: opieka nad chorymi dziećmi f

DEF: „Art. 188. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.“

„Art. 189. Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.“

QUE: Art. 188. ,189, KP

DE: Probezeit f

DEF: „Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.“

QUE: § 19. Abs. 2 *Angestelltengesetz (AngG)*

PL: okres próbny m

DEF: „Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni
- 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie
- 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.“

QUE: Art. 34 KP

DE: Ruhepausen pl

DEF: „Beträgt die Tagesarbeit mehr als 6 Stunden so ist die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause im Ausmaß von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Die Ruhepause kann, wenn dies im Interesse der Arbeitnehmer/innen gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, auf zwei Teile zu je 15 Minuten oder auf drei Teile zu je 10 Minuten aufgeteilt werden.“

QUE: § 11. *Arbeitszeitgesetz (AZG)*

PL: odpoczynek m

DEF: „Pracownik ma prawo, do co najmniej 11- godzin nieprzerwanego odpoczynku na dobę oraz 35-godzin na tydzień.”

QUE: *Art. 132, 133 KP*

DE: Ruhezeiten pl

DEF: „Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern/innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Der Kollektivvertrag kann die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzen, sofern innerhalb der nächsten zehn Kalendertage eine andere Ruhezeit entsprechend verlängert wird. Eine Verkürzung auf unter zehn Stunden ist allerdings nur möglich, wenn der Kollektivvertrag weitere Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmer/innen vorsieht.“

QUE: § 12 *Arbeitszeitgesetz (AZG)*

SYN Ruhetag

PL: odpoczynek m

DEF: „§ 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo, do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137.”

„§ 2. Przepis § 1 nie dotyczy:

1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.”

„§ 3. W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.”

QUE: Art. 132 KP

SYN: okresy odpoczynku

DE: Schichtarbeit f

DEF: „Im kontinuierlichen Schichtbetrieb (am Wochenende durchlaufend) kann die tägliche Ruhezeit einmal im Schichtturnus bei Schichtwechsel auf eine Schichtlänge (mindestens jedoch acht Stunden) verkürzt werden. Innerhalb des Schichtturnusses ist eine andere tägliche Ruhezeit entsprechend zu verlängern.“

QUE: § 12 *Arbeitszeitgesetz (AZG)*

PL: praca zmianowa f

DEF: „Należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni.“

„Art. 146. Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.“

QUE: Art. 128 § 2 KP

DE: Sonn- und Feiertagsarbeit f

DEF: „Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0:00 Uhr und spätestens um 6:00 Uhr des Feiertages beginnen muss.“

QUE: *Abs. 7 Arbeitsruhegesetz (ARG)*

PL: praca w niedziele i święta f

DEF: „Art. 151⁹. § 1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

§ 2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.”

„Art. 151¹⁰. Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
2) w ruchu ciągłym,” [...]

„Art. 151¹¹. § 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1-9, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,
2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.”

QUE: *Art. 151ff § 1KP*

DE: Teilzeitarbeit f

DEF: „§ 19 d (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Einer Norm der kollektiven Rechtsgestaltung ist gleichzuhalten, wenn eine durch Betriebsvereinbarung festgesetzte kürzere Normalarbeitszeit mit anderen Arbeitnehmern, für die kein Betriebsrat errichtet ist, einzelvertraglich vereinbart wird.“

QUE: *Abs. 6 Arbeitszeitgesetz (AZG)*

SYN Teilzeitbeschäftigung

PL: praca w niepełnym wymiarze czasu / godzin f

DEF: „Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy oznacza regularną, dobrowolną, bezterminową pracę świadczoną w czasie krótszym niż normalny, wynikający z ogólnych przepisów prawnych, branżowych umów zbiorowych, czy przyjętych w danym przedsiębiorstwie norm czasu pracy.“

[...] „Wykonywanie pracy przez pracownika w wymiarze czasu mniejszym niż wynosi określony przepisami jej dzienny lub tygodniowy wymiar. Wynagrodzenie w tym systemie jest proporcjonalne do ilości przepracowanego czasu.“

W praktyce często występują dwie formy wspomnianej pracy, a mianowicie praca w niepełnym dziennym wymiarze czasu pracy i niepełnym wymiarze tygodniowym (np. dwa lub trzy dni w tygodniu).

Praca w niepełnym wymiarze jest dla osoby podejmującej ją jedyną pracą zarobkową w odróżnieniu od pracy wykonywanej dodatkowo, która również może być wykonywana w niepełnym wymiarze czasu.“

QUE: URL: http://mfiles.ae.krakow.pl/pl/index.php/Niepe%C5%82ny_wymiar_czasu_pracy [20.08.09]

SYN: niepełny etat

DE: Überstunden pl

DEF: „(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder 1. die Grenzen der nach den §§ 3 bis 5a zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder 2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 3 bis 5a und 18 Abs. 2 ergibt. (1a) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können,“ [...] „(2) Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.“

QUE: § 6 und § 7 Arbeitszeitgesetz (AZG)

PL: godziny nadliczbowe f

DEF: „§ 1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:
1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
2) szczególnych potrzeb pracodawcy.“

QUE: Art. 151 ff KP

DE: Unfallversicherung f

DEF: „(1) Die Unfallversicherung trifft Vorsorge für die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, für die Erste Hilfe-Leistung bei Arbeitsunfällen sowie für die Unfallheilbehandlung, die Rehabilitation von Versehrten und die Entschädigung nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die Vorsorge umfasst auch die Forschung nach den wirksamsten Methoden und Mitteln zur Erfüllung dieser Aufgaben sowie der sonstigen Aufgaben im Bereich der arbeitsmedizinischen Betreuung der Versicherten, soweit deren Durchführung der Unfallversicherung übertragen ist. Darüber hinaus hat sie nach pflichtgemäßem Ermessen Kosten an der arbeitsmedizinischen Betreuung im Sinne des 7. Abschnittes des Arbeitnehmerschutzgesetzes – ASchG - und Zuschüsse zur teilweisen Vergütung des Aufwandes für die Entgeltfortzahlung nach § 53b zu übernehmen.“

QUE: § 172. *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – Auszug (ASVG)*

PL: ubezpieczenie wypadkowe n

DEF: „Podlegają mu wyłącznie osoby, które obowiązkowo lub dobrowolnie przystąpiły do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, więc (art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych):
• pracownicy,
• członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
• osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osoby z nimi współpracujące, jeżeli umowa jest wykonywana w miejscu lub siedzibie prowadzenia działalności przez zleceniodawcę” [...].

QUE: URL:

<http://egp.gazetaprawa.pl/index.php?act=mprasa&sub=article&id=88482>
[19.08.09]

DE: Urlaub m

DEF: „(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werkstage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werkstage.
(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird.“

QUE: § 2. *Urlaubsgesetz (UrlG)*

PL: urlop wypoczynkowy m

DEF: „Art. 152. § 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". § 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.“

„Art. 153. § 1. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku,” [...].

„Art. 154. § 1. Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
- § 2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika,” [...].

QUE Art. 152, 153, 154 KP

1.2 Index: Deutsch

- Abfertigung → odprawa - 63**
- Angestellte → pracownik umysłowy – 9, 62, 64**
- Anordnungen → zarządzenia - 27**
- Arbeitsamt → urząd pracy - 50**
- Arbeiter → pracownik fizyczny, robotnik – 9**
- Arbeitgeber → pracodawca - 63**
- Arbeitgeberorganisation → organizacja pracodawców - 28**
- Arbeitgeberverband → związek pracodawców - 23**
- Arbeitnehmer → pracobiorca – 8, 66**
- Arbeitnehmerschutz → ochrona pracownika - 9**
- Arbeitnehmerüberlassung → odstąpienie pracownika - 12**
- Arbeitsbedingungen → warunki pracy – 12, 26, 39**
- Arbeitsbereitschaft → dyżur, gotowość – 77**
- Arbeitskampf → spór zbiorowy - 9**
- Arbeitsrecht → prawo pracy - 7**
- Arbeitserlaubnis für Ausländer → zezwolenie na prace dla obcokrajowców – 52, 67**
- Arbeitsgericht → sąd pracy - 68**
- Arbeitsgesetzbuch/Arbeitskodex → Kodeks Pracy – 9, 18-19, 25-31, 40-44**
- Arbeitslosenversicherung → ubezpieczenie od bezrobocia - 44**
- Arbeitsordnung → regulamin pracy - 37**
- Arbeitsort → miejsce pracy – 38, 39, 72, 77**
- Arbeitspflicht der Arbeitnehmer → obowiązki pracownika - 69**
- Arbeitsrecht → prawo pracy - 70**
- Arbeitssicherheit → bezpieczeństwo pracy - 12**
- Arbeitsunfähigkeit → niezdolność do pracy - 69**
- Arbeitsunfall → wypadek przy pracy - 72**
- Arbeitsverhältnis → stosunek pracy -8, 12, 30, 35, 42, 47**
- Arbeitsvertrag → umowa o pracę – 18, 33 - 38, 71-72**
- Arbeitsvertrag auf Probe → umowa o pracę na okres próbny – 34, 35, 39**
- Arbeitszeit → czas pracy - 46, 75**

- tägliche → dzienny - 46, 75
- wöchentliche → tygodniowy - 46, 75
- Arbeitszeugnis** → świadectwo pracy - 49, 76
- Ausbildung** → wykształcenie – 46-47
- Ausländerbeschäftigung** → zatrudnienie obcokrajowców - 50
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses** → ustanie/zakonczenie stosunku pracy – 38-46, 76
- Befristeter Arbeitsvertrag** → umowa na czas określony – 36, 45
- Behindertenbeschäftigung** → obowiązek zatrudniana inwalidów – 23, 76
- Bereitschaftsdienst** → dyżur - 79
- Berufsausbildung** → wykształcenie zawodowe – 47, 86
- Berufskrankheit** → choroba zawodowa – 28, 69, 109
- Beschäftigungsbedingungen** → warunki zatrudnienia – 11, 17, 27, 32
- Beschäftigungsverbote für Frauen** → zakaz pracy dla kobiet - 85
- Beschlüsse** → uchwały – 14, 17
- Betriebliche Sozialleistungen** → zakładowe świadczenia socjalne - 78
- Betriebsrat** → Rada Zakładowa – 12, 83, 87, 107
- Betriebsübergang** → przejście zakładu pracy na innego pracodawcę – 12, 79
- Betriebsvereinbarung** → porozumienia zakładowe – 8, 107
- Dienstgeber** → pracodawca - 65
- Dienstleistungsauftrag** → umawa zlecenie - 64
- Diskriminierungsverbot** → zakaz dyskryminacji – 13, 31, 80
- Einkommen** → dochody - 81
- Einkommensteuer** → podatek dochodowy - 24
- Einstellung** → zatrudnienie - 27
- Entgelt** → wynagrodzenie – 24, 34, 44, 81
- Entgeltfortzahlungspflicht bei Krankheit** → zasiłek chorobowy – 43, 82
- Entlassung** → zwolnienie - 85
- Entlassung/ fristlose Kündigung** → rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia – 9, 40-41
- Erholungsurlaub** → urlop wypoczynkowy – 27, 37, 45, 86
- Erziehungsurlaub** → urlop wychowawczy
- Feiertagsarbeit** → praca w święta
- Frauenschutz** → ochrona kobiet - 85

Gesetz → ustanowienie – 8, 16, 29
Gesetzblatt → Dziennik Ustaw - 28
Gesundheitsschutz → ochrona zdrowia - 12
Gewerkschaft → związek zawodowy -16, 31, 32, 51
Gleichbehandlung → zasada równego traktowania – 33, 88
gleitende Arbeitzeit → ruchomy czas pracy – 89
Gruppenentlassungen/Massenentlassung → zwolnienia grupowe -12, 26
Günstigkeitsprinzip → zasada korzystnych warunków - 30
Haftpflicht des Arbeitnehmers → odpowiedzialność pracownika - 88
Höchstarbeitzeit → maksymalny czas pracy - 38
Individualarbeitsrecht → indywidualne prawo pracy – 9, 28, 89
Jugendarbeitschutz → ochrona pracy młodocianych - 90
Jugendliche → młodociany – 46, 91
Karenz → urlop macierzyński – 92
Karenzurlaub → urlop wychowawczy - 93
Kollektives Arbeitsrecht → zbiorowe prawo pracy – 28, 51
Kollektivvertrag → układy zbiorowe - 94
Konkurrenzverbot → zakaz konkurencji - 95
Krankengeld → wynagrodzenie za okres choroby - 43
Kündigung → wypowiedzenie – 39 -42, 98
Kündigungsfristen → okres wypowiedzenia – 38, 42
Kündigungsschutz → ochrona przed wypowiedzeniem - 40
Lehrling → uczeń zawodu - 64
Minister f. Arbeit u. Sozialpolitik → Minister Pracy i Polityki Społecznej - 27
Ministerrat → Rada Ministrów – 27, 28
Mitbestimmungsrecht → prawo pracowników do współdecydowania - 83
Mobbing → mobbing - 99
Mutterschutz → ochrona macierzyństwa – 33, 40, 46-47, 98
Nachtarbeit → praca nocna - 99
Normalarbeitszeit → zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy - 100
Pflegefreistellung → opieka nad chorymi dziećmi - 101
Probezeit → okres próbny – 34, 102
Rechtsanwalt → adwokat - 11
Richtlinie → wytyczne – 8, 12-16

Ruhepausen ➔ odpoczynek - 103

Ruhezeiten ➔ okresy odpoczynku – 77, 104

Schadenersatz ➔ odszkodowanie -88

Schichtarbeit ➔ praca zmianowa - 105

Sonntagsarbeit ➔ praca w niedzielę - 106

Sozialversicherung ➔ ubezpieczenie społeczne - 28

Streik ➔ strajk - 9

Tarifvertrag ➔ umowa zbiorowa – 30, 51

Teilzeitarbeit ➔ praca w niepełnym wymiarze czasu/godzin – 15, 107

Telearbeit ➔ Telepraca -12

Überstunden ➔ godziny nadliczbowe - 108

Unbefristeter Arbeitsvertrag ➔ umowa o pracę na czas nieokreślony – 39, 42

Unfallversicherung ➔ ubezpieczene wypadkowe - 109

Urlaub ➔ urlop - 112

Verfassung ➔ konstytucja – 27,-29, 51

Verordnungen ➔ rozporządzenia – 10-15

Vertragsfreiheit ➔ swoboda umów - 9

Vollzeitbeschäftigung ➔ zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy – 16, 100

Weiterbildung ➔ dokształcanie – 32, 86

Werkvertrag ➔ umowa o dzieło – 34, 71

Wettbewerbsverbot ➔ zakaz konkurencji - 38

Zivilgesetzbuch /Zivilkodex ➔ kodeks cywilny - 30

1.3 Index: Polnisch

adwokat → Rechtsanwalt -11
bezpieczeństwo pracy → Arbeitssicherheit - 12
choroba zawodowa → Berufskrankheit – 28, 69, 109
czas pracy → Arbeitszeit – 46, 75
- dzienny → tägliche
- tygodniowy → wöchentliche
dochód → Einkommen - 81
dokształcanie → Weiterbildung – 32, 86
Dziennik Ustaw → Gesetzblatt - 28
godziny nadliczbowe → Überstunden - 108
dyżur → Arbeitsbereitschaft - 77
indywidualne prawo pracy → Individualarbeitsrecht – 9, 28, 89
kodeks cywilny → Zivilgesetzbuch/Zivilkodek - 30
kodeks pracy → Arbeitsgesetzbuch/Arbeitskodex – 9, 18-19, 25-31, 40-44
konstytucja → Verfassung – 27-29, 51
miejsce pracy → Arbeitsort – 38, 39, 72, 77
Minister Pracy i Polityki Społecznej → Minister f. Arbeit u. Sozialpolitik - 27
młodociany → Jugendliche – 46, 91
niezdolność do pracy → Arbeitsunfähigkeit - 69
obowiązek zatrudniana inwalidów → Behindertenbeschäftigung – 23, 76
ochrona macierzyństwa → Mutterschutz – 33, 40, 46-47, 98
ochrona pracownika → Arbeitnehmerschutz - 9
ochrona pracy kobiet → Frauenschutz - 85
ochrona pracy młodocianych → Jugendarbeitschutz - 90
ochrona przed wypowiedzeniem → Kündigungsschutz - 40
ochrona zdrowia → Gesundheitsschutz - 12
odpowiedzialność pracownika → Haftpflicht des Arbeitnehmers - 88
odszkodowanie → Schadenersatz - 88
okres próbny → Probezeit – 34, 102
okres wypowiedzenia → Kündigungsfrist – 38, 42
okresy odpoczynku → Ruhezeiten – 77, 104

opieka nad chorymi dziećmi → Pflegefreistellung - 101
organizacja pracodawców → Arbeitgeberorganisation - 28
podatek dochodowy → Einkommensteuer - 24
porozumienia zakładowe → Betriebsvereinbarung – 8, 107
praca nocna → Nachtarbeit - 99
praca w niedzielę → Sonntagsarbeit - 106
praca w niepełnym wymiarze czasu / godzin → Teilzeitarbeit – 15, 107
praca w święta → Feiertagsarbeit - 106
praca zmianowa → Schichtarbeit - 105
pracobiorca → Arbeitnehmer - 8, 66
pracodawca → Arbeitgeber – 8-10, 63
pracodawca → Dienstgeber (Syn.) - 63
pracownik fizyczny → Arbiter - 9
pracownik umysłowy → Angestellte – 9, 62, 64
praktykanci → Lehrlinge - 64
prawo pracowników do współdecydowania → Mitbestimmungsrecht - 83
prawo pracy → Arbeitsercht - 7
przejście zakładu pracy na innego pracodawcę → Betriebsübergang – 12, 79
przeniesienie służbowe → dienstliche Versetzung - 9
Rada Ministrów → Ministerrat – 27, 28
Rada Zakładowa → Betriebsrat – 12, 83, 87, 107
regulamin pracy → Arbeitsordnung - 37
robotnik, pracownik fizyczny → Arbiter - 9
rozporządzenia → Verordnungen – 10-15
rozwiążanie umowy bez wypowiedzenia → Entlassung – 9, 40-44, 85
ruchomy czas pracy → gleitende Arbeitzeit - 89
sąd pracy → Arbeitsgericht - 68
składki na ubezpieczenia społeczne → Beiträge zur Sozialversicherung - 28
spór zbiorowy → Arbeitskampf - 9
stosunek pracy → Arbeitsverhältnis - 8, 12, 30, 35, 42, 47
strajk → Streik - 9
świadczenie pracy → Arbeitszeugnis – 49, 76
Telepraca → Telearbeit -12

ubezpieczene wypadkowe ➔ Unfallversicherung - 109

ubezpieczenie od bezrobocia ➔ Arbeitslosenversicherung - 44

ubezpieczenie zdrowotne ➔ Krankenversicherung - 43

uchwały ➔ Beschlüsse – 14, 17

umawa zlecenie ➔ Dienstleistungsauftrag - 64

umowa o dzieło ➔ Werkvertrag – 34, 71

umowa o pracę ➔ Arbeitsvertrag – 18, 33-35, 71-72

- auf Probe ➔ na okres probny – 34, 35, 39

umowa o pracę na czas nieokreślony ➔ Unbefristeter Arbeitsvertrag – 39, 42

umowa zbiorowa ➔ Tarifvertrag – 30, 51

umowy na czas określony ➔ Befristete Arbeitsverträge – 36, 45

urlop macierzyński ➔ Karenzurlaub ➔ 93

urlop wypoczynkowy ➔ Erholungsurlauf – 27, 37, 45, 86

urząd pracy ➔ Arbeitsamt - 50

ustanie/zakoncznie stosunku pracy ➔ Beendigung des Arbeitsverhältnisses – 38-46, 76

ustawa ➔ Gesetz - 8, 16, 29

warunki pracy ➔ Arbeitsbedingungen – 12, 26, 39

warunki zatrudnienia ➔ Beschäftigungsbedingungen – 11, 17, 27, 32

wyksztalcenie ➔ Ausbildung – 46-47

wyksztalcenie zawodowe ➔ Berufsausbildung – 47, 86

wynagrodzenie ➔ Entgelt - 24, 34, 44, 81

wynagrodzenie, odszkodowanie z kasy chorych ➔ Krankengeld - 43

wynagrodzenie ➔ Entlohnung - 81

wypadek przy pracy ➔ Arbeitsunfall - 72

wypowiedzenie ➔ Kündigung - 39 -42, 98

wytyczne ➔ Richtlinie – 8, 12-16

zakaz dyskryminacji ➔ Diskriminierungsverbot – 13, 31, 80

zakaz konkurencji ➔ Konkurrenzverbot - 95

zakaz pracy dla kobiet ➔ Beschäftigungsverbote für Frauen - 85

zakładowe świadczenia socjalne ➔ Betriebliche Sozialleistungen - 78

zarządzenia ➔ Anordnungen - 27

zasada równego traktowania ➔ Gleichbehandlungsgebot

zasada wolności umów ➔ Vertragsfreiheit - 9

zasiłek chorobowy ➔ Entgeltfortzahlungspflicht bei Krankheit – 43, 82

zatrudnienie ➔ Einstellung - 27

zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy ➔ Vollzeitbeschäftigung - 100

zbiorowe prawo pracy ➔ Kollektives Arbeitsrecht – 28, 51

zezwolenie na prace dla obcokrajowców ➔ Arbeitserlaubnis für Ausländer - 50, 65

związek pracodawców ➔ Arbeitgeberverband - 23

związek zawodowy ➔ Gewerkschaft – 16, 31, 32, 51

zwolnienia grupowe ➔ Gruppenentlassungen/Massenentlassung – 12, 26

zwolnienie ➔ Entlassung - 85

Quellenverzeichnis

Deutsche Literatur

Braun, Steffen/Paschke, Adam: Polnische Anstellung polnischer Mitarbeiter im polnischen Tochterunternehmen, Kancelaria Adwokacka Braun Paschke spółka partnerska, Warszawa 2006

Braun, Steffen: Polnisches Arbeitsrecht – ein Überblick, Kancelaria Adwokacka Braun Paschke spółka partnerska, Warszawa 2008

Chwalisz, Patrizia: Die Transformation des polnischen Arbeitsrechts und die Gewerkschaften, Peter Lang Verlag GmbH, Frankfurt a. Main 2007

Grasmann, Günter [Bearb.]: Einführung in die großen Rechtssysteme der Gegenwart - auf der Grundlage "Les grands systèmes de droit contemporains", von René David und Camille Jauffret Spinosi, München, Beck, 1988, 2. dt. Auflage

Henssler, Martin/Braun, Axel (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, OVS Verlag Dr. Otto Schmidt Köln, 2. Auflage 2007

Henssler, Martin/Braun, Axel/Zimoch-Tucholska/Malinowska-Hyla (Hrsg.): Polnisches Arbeitsrecht, OVS Verlag Dr. Otto Schmidt Köln, 2. Auflage 2007

Institut f. österreichisches und europäisches Arbeitsrecht u. Sozialrecht der WU Wien (Hrsg): Individual-Arbeitsrecht, Wien 2006

Kommission der Europäischen Gemeinschaft: Grünbuch: „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhundert“, KOM (2006) 708, Brüssel 2006

Manzl, Wolfgang [Bearb.]/ Doralt, Werner (Hrsg.): Kodex des österreichischen Rechts – Arbeitsrecht, Linde Verlag, Wien 2005

Neubauer, Michael: Arbeitsrecht, AK Wien, Wien 2008

Sieg, Rainer/Prujszczyk, Marek: Arbeitsrecht in Polen, Verlagsgruppe Hüthing Jehle Rehm GmbH, Augsburg 2005

Swiss Business Hub Polen (Hrsg.): Polen - Gesetzliche Bestimmungen, Warschau 2006

Wachter, Gustav: Arbeitsrecht, ÖGB Verlag, Wien 2008,

Polnische Literatur

Lityński, Adam: Historia prawa Polski Ludowej, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexas, Warszawa 2005

Mikrus, Leszek: Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy, Kantor Wydawniczy Zakamycze, Kraków, 2006

Swiatkowski, Andrzej Marian: Elementy prawa pracy, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexas, Warszawa 2003

Swiatkowski, Andrzej Marian: Polskie prawo pracy, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexas, Warszawa 2003

Sanetra, Walerian: Europeizacja Polskiego prawa pracy, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, 2004

Kodeks Pracy, Wydawnictwo Park Spółka, Bielsko Biała, 2005, Wydanie XII

Kodeks Pracy z komentarzem, Wydawnictwo Presspublica, Warszawa, 2008,

Terminologie

Arntz, Reiner/Picht Heribert/Mayer Felix: Einführung in die Terminologiearbeit, Olms Verlag, 2004, 5. Auflage

Budin, Gerhard: Grundlagen des terminologischen Arbeitens, Fakultas, Wien, 2005, 5. Auflage

Felber, Helmut/Budin, Gerhard: Terminologie in Theorie und Praxis, Günter Narr Verlag Tübingen, 1989

Karmasin, Matthias/Ribing, Rainer: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten, Facultas Verlags-und Buchhandels AG, Wien 2007, 2. Auflage

Sacco, Rodolfo: Einführung in die Rechtsvergleichung, Nomos, Baden-Baden, 2001, 1. Auflage

Sandrini, Peter: Terminologiearbeit im Recht, TermNet - Internat. Network for Terminology, Wien, 1996

Sandrini, Peter: Übersetzen von Rechtstexten, Peter Sandrini (Hrsg.), Tübingen, 1999

Deutsche Internetseiten

URL: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0677> [27.08.09]

URL: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0634> [27.08.09]

URL:

<http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/angestelltengesetz.pdf> [27.08.09]

URL: http://www.braunpaschke.com/polnisches_arbeitsrecht.php [27.08.2009]

URL: http://www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/dbb-pdf/Europathema_16_05.pdf - dbb Europathemen, Ausgabe Nr. 16/ Dezember 2005 [27.08.2009]

URL: <http://www.demokratiezentrum.org/index.php?id=87> [27.08.2009]

URL: <http://www.demokratiezentrum.org/themen/europa/europawahlen-wahlen-in-europa/polen-2004.html?type=98> [27.08.09]

URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de> [27.08.09]

URL:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_de.htm [23.08.09]

URL:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_de.htm [23.08.09]

URL:

http://europa.eu/legislation_summaries/enlargement/2004_and_2007_enlargement/e50017_de.htm [27.08.09]

URL: http://www.polen-tschechien-kontakt.info/servlet/link_file?link_id=22228&ref_knoten_id=25785&ref_detail=portal&ref_sprache=deu [27.08.09]

URL: <http://www.voegb.at/bildungsangebote/skripten/ar/AR-20.pdf> [27.08.2009]

Polnische Internetseiten

URL: http://www.bryk.pl/teksty/studia/pozosta%C5%82e/prawo/26348-indywidualne_prawo_pracy.html [19.08.09]

URL: <http://egp.gazetaprawna.pl/index.php?act=mprasa&sub=article&id=88482> [19.08.09]

URL: <http://kadry.infor.pl/poradniki/522,2909, Zatrudnianie-i-ubezpieczenia-obcokrajowcow-w-Polsce.html> [20.08.09]

URL: http://mfiles.ae.krakow.pl/pl/index.php/Niepe%C5%82ny_wymiar_czasu_pracy [20.08.09]

URL:
http://mfiles.ae.krakow.pl/pl/index.php/Niepe%C5%82ny_wymiar_czasu_pracy
[20.08.09]

URL: <http://mojafirma.infor.pl/poradniki/541,2993,2,.html> [19.08.09]

URL: <http://mojafirma.infor.pl/poradniki/541,2993,1,.html> [19.08.09]

URL: <http://www.poland.gov.pl/Der, polnische, Weg, zur, EU, 720.html> [27.08.09]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Normenpyramide	29
Abbildung 2: Arbeitsvertrag	36
Abbildung 3: Ordentliche Kündigung	41
Abbildung 4: Kündigungsfristen und –termine	42
Abbildung 5: Arbeitszeugnis	48 - 49

Abstract

In der vorliegenden Arbeit geht es um die Anpassung des polnischen Arbeitsrechts an das der EU nach dem Beitritt Polens zur Europäischen Union. Der Motivation, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen, war begründet durch die zahlreichen Veränderungen, die in Polen nach der Wende 1989 stattfanden. Es ist Ziel dieser Arbeit, dem Leser einen kurzen und vereinfachten Einblick in das so umfangreiche und ständig wachsende Gebiet zu ermöglichen.

Der erste Teil der Arbeit befasst sich mit dem Arbeitsrecht, seiner Geschichte und Entwicklung. Hier wird das Arbeitsrecht der EU erläutert und analysiert. Weiter wird auf die historischen Hintergründe, die Entwicklung und Transformation des Arbeitsrechts in Polen eingegangen.

Im zweiten Teil geht die Arbeit auf die wissenschaftlichen Aspekte der Terminologielehre ein und erläutert zudem die Besonderheiten einer juristischen Übersetzung. Anschließend werden kurz die Erkenntnisse zur Übersetzung von Rechtstexten geschildert und die damit verbundenen Probleme vorgestellt.

Im Rahmen einer Gegenüberstellung werden im dritten Teil der Arbeit die juristischen Begriffe verglichen. Bei den Termini handelt es sich hauptsächlich um juristische Ausdrücke, die hier sinngemäß übersetzt und zusätzlich anhand der Rechtsbücher des jeweiligen Rechtssystems erklärt werden. Bei der Erstellung des Glossars wurden die deutschen Termini nur anhand der österreichischen Rechtsbücher ausgearbeitet, da die in Deutschland bzw. der Schweiz verwendeten Ausdrücke entweder ganz anders lauten oder aufgrund der jeweiligen nationalen Rechtsordnungen einen anderen Inhalt haben.

In dieser Arbeit konnten jedoch nicht alle Begriffe zu diesem Thema berücksichtigt werden, da dieser Fachbereich sehr umfangreich und komplex ist. Hinzu kommt noch die Tatsache, dass sich das Arbeitsrecht in einer kontinuierlichen Entwicklung befindet. Im deutschen, sowie im polnischen Index, findet der Leser schnell und effektiv die gesuchten Termini.

Lebenslauf

Name: Malgorzata Glod
Geburtsdatum: 23.05.1971

Schulbildung:

2000 – 2009	Studium für Dolmetscher und Übersetzer in Wien für folgende Sprachen: Polnisch, Deutsch, Italienisch zusätzlich: Handelswissenschaften (Fächeraustausch)
1997 – 1999	Handelskolleg in Wien
1994 – 1995	Studium für Dolmetscher und Übersetzer in Wien
1993 – 1994	Deutschkurse an der Uni Wien
1986 – 1989	Berufsbetriebslyzeum mit Maturaabschluss in Polen

Auslandsaufenthalte

08/2001 und 08/2002 Italienisch Kurse an der „Scuola Toscana“ in Florenz

Sprachkenntnisse: Polnisch (Muttersprache)
Deutsch, Italienisch
Englisch, Russisch (Maturaniveau)

Berufliche Tätigkeiten in Österreich:

Seit 09/08	Ibis Acam in Wien (Internes Dienstleistung Center - IDC)
2001 – 2008	Verein Ensemble XX. Jahrhundert in Wien (Assistentin des Geschäftsführers)
1998 – 2000	Jobpilot in Wien (Internet Dienstleistungen - Webdesing)

Berufliche Tätigkeiten in Polen:

1989 – 1992 Lama in Zakopane
(Kundenbetreuung und Qualitätskontrolle)

Nebenberufliche Tätigkeiten

Seit 2002	Reisebegleitung und Dolmetschtätigkeiten für EUWHG Europäischen Union der Wehrhistorischen Gruppen (Volontariatsjob)
Seit 2006	Übersetzungstätigkeiten für diverse Museen in Österreich und Deutschland