

**SOLIDARNOŚĆ**

**ČMKOS**

**DGB**



## **Informationen für Grenzgänger**

**im Grenzraum Deutschland – Tschechien – Polen**

**2011/2012**

**VIADRINA**  
2011. Transregionales Netzwerk  
2011. Transregionální síť  
2011. Transregionalne sieć

IGR  
MRZ  
MEROR



Elbe-Neiße  
Łaba-Nysa  
Labe-Nisa

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

IGR  
MRZ  
MEROR



Elbe-Neiße  
Łaba-Nysa  
Labe-Nisa

[www.igr-elbe-neisse.org](http://www.igr-elbe-neisse.org)  
[www.meror-labe-nisa.org](http://www.meror-labe-nisa.org)  
[www.mrz-laba-nysa.org](http://www.mrz-laba-nysa.org)



[www.igr-viadrina.org](http://www.igr-viadrina.org)

**Haftungsausschluss:** Diese Broschüre enthält allgemeine Informationen zur Orientierung. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden und es können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden. Stand der Informationen: Oktober 2011.

**Hinweis:** Aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit wird bei der Bezeichnung von Personen an einigen Stellen die männliche Form verwendet. Diese Bezeichnung schließt Frauen in der jeweiligen Funktion ausdrücklich mit ein.

### Impressum

Herausgeber: DGB Bezirk Sachsen, Schützenplatz 14, 01067 Dresden  
[anna.bernstorf@dgb.de](mailto:anna.bernstorf@dgb.de)

Redaktion: Anna Bernstorf

Übersetzung: Robert Slováček, Michał Scheuer

Layout: Anne Wolf

Stand: Oktober 2011



*Die hier vorliegende aktualisierte Broschüre wurde mit Unterstützung der Friedrich Ebert Stiftung veröffentlicht.*



*Die erste Ausgabe der Broschüre im Jahr 2010 wurde mit Geldern der Europäischen Union im Rahmen von EURES finanziert.*

# Inhalt

Arbeitsort			
Thema	Seite	Seite	Seite
<b>Arbeitsrecht</b>			
<b>Arbeitsvertrag</b>			
- Bestandteile, Gehalt, Mindestlohn, Probezeit, Befristung	4	12	18
<b>Arbeitszeit</b>			
- Stundenzahl, Pausen, Teilzeit	5	13	20
<b>Krankheit</b>			
- Entgeltfortzahlung	8	13	21
<b>Urlaub</b>			
- Urlaubsanspruch, Urlaubsentgelt	8	14	21
<b>Kündigung</b>			
- Kündigungsschutz, Fristen, Entschädigung	8	14	22
<b>Mütter und Eltern</b>			
- Mutterschutz, Elternzeit, Mutterschaftsgeld	10	16	26
<b>Arbeitnehmervertretung</b>			
- Betriebsrat, Gewerkschaften	11	17	27
<b>Soziale Sicherheit</b>			
Grundprinzipien	28	29	29
<b>Arbeitslosenversicherung</b>			
- Beiträge, Leistungen	30	30	30
<b>Familienleistungen</b>			
- Kindergeld, Elterngeld	31	33	34
<b>Kranken-/Krankengeldversicherung</b>			
- Sachleistungen, Geldleistungen, Zuzahlung, Pflegeversicherung und -leistungen	36 und 37	36 und 40	36 und 42
<b>Rentenversicherung</b>			
- Rentenanspruch, Altersgrenzen, Rentenarten, Rentenberechnung	45	47	49
<b>Unfallversicherung</b>			
- Versicherungsumfang, Sachleistungen, Geldleistungen	52	55	57
<b>Ansprechpartner</b>			
- Gewerkschaften, Beratungsbüros	60	60	60

## Wer ist Grenzgänger?

Ein Grenzgänger ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt (VO (EG) Nr. 883/2004). Im Folgenden wird nur auf die Beschäftigten nicht auf die selbstständig Erwerbstätigen eingegangen.

**Hinweis:** Neben dieser Definition des Grenzgängers gibt es in einigen bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen eine steuerrechtliche Definition des Grenzgängers bzw. Ausnahmeregelungen, dass Grenzgänger unter bestimmten Voraussetzungen im Wohnstaat steuerpflichtig sind. In den Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland, Polen und Tschechien gibt es diese Sonderregelungen jedoch nicht.

## Arbeitsrecht

### Welches Arbeitsrecht gilt für mich?

Für Grenzgänger gilt grundsätzlich das Arbeitsrecht des Landes, in dem sie arbeiten. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

**Hinweis:** Gemäß VO (EG) 593/2008 kann auch vereinbart werden, dass ein anderes Arbeitsrecht als das des Arbeitslandes gilt. In diesem Fall müssen aber zwingende Rechtsvorschriften (z. B. Mindestlohn, Arbeitsschutzvorschriften usw.) des Arbeitslandes eingehalten werden.

### Arbeitsrecht in Deutschland

#### Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt und der Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

### **Wie ist die Höhe des Lohns/Gehalts geregelt?**

Die Höhe des Gehalts ist entweder in den Tarifverträgen geregelt oder wird mit den Arbeitgebern ausgehandelt. Das gilt auch für Sonderzahlungen wie z. B. das 13. Monatsgehalt. Einen flächendeckenden Mindestlohn gibt es in Deutschland nicht. Der DGB fordert einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € sowie die Aufnahme aller Branchen in das Entsendegesetz. Für bestimmte Tätigkeiten gelten branchenspezifische Mindestlöhne. Am 1. Oktober 2011 waren in Deutschland folgende Mindestlöhne in Kraft (Tabelle Seite 6/7).

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern bei regelmäßiger Lohnzahlung einen schriftlichen Beleg über den Betrag des verdienten Lohnes und der einzelnen Arten der vorgenommenen Abzüge aushändigen.

### **Gibt es eine Probezeit?**

Die Probezeit darf nach Beginn des Arbeitsverhältnisses höchstens 6 Monate dauern. In der Probezeit gilt eine gesetzliche Kündigungsfrist von 2 Wochen, wenn vertraglich nichts anderes vereinbart wurde. Bei Auszubildenden gilt mindestens eine 1-monatige und höchstens 4-monatige Probezeit. Ausbildungsverträge können während der Probezeit fristlos gekündigt werden.

### **Kann ein Arbeitsvertrag befristet werden?**

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn:

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- die Arbeitnehmer zur Vertretung beschäftigt werden,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- die Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet werden, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und sie entsprechend beschäftigt werden oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

### **Wie viele Stunden beträgt die Arbeitszeit?**

Die werktägliche Arbeitszeit ist grundsätzlich mit 8 Stunden festgelegt (entspricht 40 Stunden pro Woche). Sie kann jedoch auf 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten durchschnittlich 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Tarifverträge legen unter Umständen eine niedrigere Arbeitszeit fest.



# Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

<b>Mindestlöhne</b>	<b>Oktober 2011</b>	<b>künftige Entwicklung</b>
	€/Std.	ab ...: €/Std.
<b>Abfallwirtschaft</b>		
- Mindestlohn	8,33	
<b>Bauhauptgewerbe</b>		
		ab 01/2012:
- West: Werker	11,00	11,05
- West: Fachwerker	13,00 (Berlin 12,85)	13,40 (Berlin 13,25)
- Ost: Werker	9,75	10,00
<b>Bergbauspezialarbeiten</b>		
- Mindestlohn II (Hauer, Facharbeiter)	12,81	
- Mindestlohn I (Werker/Hauer)	11,53	
<b>Berufliche Weiterbildung</b>		
- West inkl. Berlin: Verwaltungsangestellte/r	10,71*	
- West inkl. Berlin: Pädagogische Mitarbeiter/in	12,28*	
- Ost: Verwaltungsangestellte/r	9,53*	
- Ost: Pädagogische Mitarbeiter/in	10,93*	
- West + Ost: Übrige Arbeitnehmer	7,60*	
<b>Dachdeckerhandwerk</b>		
		ab 01/2012:
- Mindestlohn	10,80	11,00
<b>Elektrohandwerk (Montage)</b>		
- West (Mindestentgelt)	9,70	ab 01/2012: 9,80
- Ost (Mindestentgelt)	8,40	ab 01/2012: 8,65
<b>Gebäudereinigung</b>		
		ab 01/2012
- West inkl. Berlin: Innen- und Unterhaltsreinigung	8,55	8,82
- West inkl. Berlin: Glas- und Fassadenreinigung	11,33	11,33
- Ost: Innen- und Unterhaltsreinigung	7,00	7,33
- Ost: Glas- und Fassadenreinigung	8,88	8,88
<b>Gerüstbauerhandwerk</b>		
		ab 11/2011:
- Mindestlohn		9,50*
<b>Maler und Lackierer</b>		
- West: ungelernte Arbeitnehmer	9,75	
- West: Geselle	11,75	
- Ost: ungelernte Arbeitnehmer	9,75	
<b>Pflegebranche</b>		
		ab 01/2012:
- West inkl. Berlin	8,50	8,75
- Ost	7,50	7,75
<b>Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk</b>		
- West inkl. Berlin	11,00	
- Ost	9,75	



## Wäschereidienstleistungen

<b>im Objektkundengeschäft</b> (Mindestlohn)		ab 04/2012
- West	7,80	8,00
- Ost inkl. Berlin	6,75	7,00
<hr/>		
<b>Wach- und Sicherheitsgewerbe</b> (Mindestlohn)		ab 03/2012
- West	6,53–8,60**	7,00–8,75**
- Ost inkl. Berlin	6,53	7,00
<hr/>		
<b>Zeitarbeit</b>	ab 01/2012	ab 11/2012
- West inkl. Berlin	7,89	8,19
- Ost	7,01	7,50

\* Allgemeinverbindlichkeit noch nicht erklärt

\*\* Je nach Bundesland

Quelle: WSI – Tarifarchiv, Stand Mai 2011. Weitere aktuelle Informationen zu Branchenmindestlöhnen unter:

[http://www.boeckler.de/pdf/ta\\_mindestloehne\\_aentg.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne_aentg.pdf)

Neben nationalen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen gibt es auch nationale und regionale Tarifverträge, die jedoch – solange nicht für allgemeinverbindlich erklärt – nur zwischen Mitgliedern der Tarifvertragsparteien gelten. Für einen Arbeitnehmer gelten sie damit dann, wenn dieser Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft und sein Arbeitgeber tarifgebunden ist.

Die jeweils für Berlin und Brandenburg gültigen Tarifverträge finden Sie (in deutscher Sprache) unter:

[http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/kurzuebersicht\\_berlin.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/kurzuebersicht_berlin.pdf)

[http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/kurzuebersicht\\_brandenburg.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/kurzuebersicht_brandenburg.pdf)

Die jeweils für Sachsen gültigen Tarifverträge finden sie (in deutscher Sprache) unter:

[http://www.smwa.sachsen.de/de/Arbeit/Arbeits-\\_und\\_Tarifrecht/Tarifrecht\\_Tarifregister\\_des\\_Freistaates\\_Sachsen/17732.html](http://www.smwa.sachsen.de/de/Arbeit/Arbeits-_und_Tarifrecht/Tarifrecht_Tarifregister_des_Freistaates_Sachsen/17732.html)

---

---

### Welche Pausen stehen mir zu?

Bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden 30 Minuten pro Tag und bei einer Arbeitszeit von über 9 Stunden 45 Minuten pro Tag. Die Pausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Die Pausen müssen im Voraus, d. h. mindestens zu Beginn der täglichen Arbeitszeit feststehen. Die Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit.

### Wie ist Teilzeitarbeit geregelt?

Wenn sich ein Arbeitsplatz sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigung eignet, müssen die Arbeitgeber ihn für Vollzeit und Teilzeit ausschreiben. Falls Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Wunsch nach Teilzeit haben, müssen die Arbeitgeber über die entsprechenden Teilzeittestellen, die im Unternehmen besetzt werden sollen, informieren.



Falls Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit verringern wollen, müssen sie mit den Arbeitgebern eine Vereinbarung treffen, in der einvernehmlich die Arbeitszeit geregelt wird. Die Arbeitgeber müssen dem Wunsch nach Teilzeit zustimmen, wenn keine betrieblichen Gründe dagegen stehen. Das gilt aber nur für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Im Tarifvertrag können andere Regelungen zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffen werden.

### **Was steht mir im Krankheitsfall zu?**

Sind Arbeitnehmer arbeitsunfähig, erhalten sie bis zu 6 Wochen das volle Arbeitsentgelt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 4 Wochen bestanden hat. Nach diesen 6 Wochen erhalten die Arbeitnehmer Krankengeld von ihren Krankenkassen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeber erhöht sich infolge derselben Krankheit um höchstens weitere 6 Wochen, wenn:

- vor erneuter Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate wegen derselben Krankheit keine Arbeitsunfähigkeit bestand,
- seit Beginn der 1. Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gelten die gleichen Regeln wie bei anderen Krankheitsfällen. In diesen Fällen erhalten Arbeitnehmer Krankengeld (bzw. Verletztengeld von der Berufsgenossenschaft – siehe Kapitel Soziale Sicherheit).

### **Welchen Urlaubsanspruch habe ich?**

Der Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens 24 Werktage (kann jedoch auf Grund von Tarifverträgen bis zu 6 Wochen betragen, z. B. IG Metall). Voller Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst (Lohn, Provisionen o.ä.), den die Beschäftigten in den letzten 13 Wochen vor Beginn desurlaubes erhalten haben. Das Entgelt ist vor Beginn desurlaubes auszubezahlen.

### **Habe ich Anspruch auf Pflegefreistellung?**

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Freistellung, wenn er durch einen in seiner Person oder seinen persönlichen Verhältnissen liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist. Ein derartiger Grund ist z. B. die Erkrankung naher Angehöriger. Die Bezahlung der Freistellung kann durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag vereinbart werden. Bei Erkrankung eines Kindes besteht ein Anspruch auf Krankengeld in jedem Kalenderjahr für jedes Kind höchstens für 10 Arbeitstage, bei allein erziehenden Versicherten höchstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch auf Krankengeld besteht, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernzubleiben und wenn eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann. Des Weiteren darf das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

### **Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?**

In Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern (ohne Auszubildende) gilt für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, der allgemeine Kündigungsschutz, d. h. eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur sozial gerechtfertigt, wenn:

- Gründe in der Person des Arbeitnehmers (z. B. Sucht) vorliegen,



- Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen (häufig geht hier der Kündigung eine Abmahnung voraus),
- es dringende betriebliche Gründe gibt.

Ein besonderer Kündigungsschutz, wie das Erfordernis der Zustimmung von Behörden oder der Ausschluss der ordentlichen Kündigung, besteht für einige Gruppen:

- Schwerbehinderte
- während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung
- während der Elternzeit (Erziehungsurlaub, Elternkarenz)
- wegen der Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst (auch im Ausland)
- Weitere Gruppen: Betriebsräte, Auszubildende, Personen in Pflegezeit, Inhaber politischer Wahlämter

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat oder Personalrat gebildet ist, ist dieser vor jeder Kündigung zu hören.

### Wie lang sind die Kündigungsfristen?

Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber bestehen abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses folgende Kündigungsfristen:

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| • 2 Jahre: 1 Monat  | • 10 Jahre: 4 Monate |
| • 5 Jahre: 2 Monate | • 12 Jahre: 5 Monate |
| • 8 Jahre: 3 Monate | • 15 Jahre: 6 Monate |
|                     | • 20 Jahre: 7 Monate |

Die Fristen gelten jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Bei Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern können andere Fristen vereinbart werden. Befinden sich Arbeitnehmer noch in der Probezeit, können sie mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden oder selbst kündigen. Im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag können längere Kündigungsfristen vereinbart werden. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

### Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Nach § 626 Abs. 1 BGB ist ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich kündbar. Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar machen. Gründe für die Kündigung durch den Arbeitnehmer können sein: Nichtzahlen des Lohnes, Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen etc. Gründe für die Kündigung durch den Arbeitgeber können sein: Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit, beharrliche Arbeitsverweigerung etc. Andererseits gibt es Sachverhalte, die grundsätzlich als Kündigungsgründe ausscheiden, insbesondere Gründe, die sich nicht zum Nachteil der Arbeitnehmenden auswirken dürfen (z. B. Rasse, Geschlecht, politische und gewerkschaftliche Betätigung), und Gründe, die die kündigende Partei schon zuvor gekannt hat bzw. die sich nicht nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken können oder zum Bereich des Unternehmerrisikos gehören. Die Angabe des Kündigungsgrundes ist nur in Berufsausbildungsverhältnissen – ansonsten jedoch keine – Wirksamkeitsvoraussetzung. Die Kündigungsgründe müssen jedoch auf Verlangen mitgeteilt werden.



Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen ausgesprochen werden und muss innerhalb dieser Frist zugehen. Der außerordentlichen Kündigung muss regelmäßig eine Abmahnung vorausgehen. Eine Abmahnung ist die Beanstandung von Leistungsmängeln durch den Arbeitgeber unter Androhung von Folgen (Kündigung) für den Wiederholungsfall.

### **Welche Kündigungsentschädigung steht mir zu?**

Wenn Arbeitgeber eine rechtmäßige Kündigung aussprechen, müssen sie keine Abfindung zahlen. Es ist jedoch möglich, dass Arbeitgeber im Falle einer betriebsbedingten Kündigung den gekündigten Beschäftigten verbindlich eine Abfindung von einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr anbieten. Bestehen gegen die Rechtmäßigkeit der Kündigung Bedenken, kann es für den Arbeitgeber ratsam sein, im Kündigungsschutzprozess vor den Arbeitsgerichten mit den Arbeitnehmern einen Vergleich mit dem Inhalt zu schließen, dass das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung einvernehmlich beendet wird. Bei der Höhe der Abfindung ist die Spannweite weit. Es kommt auf den konkreten Einzelfall an.

### **Was kann ich bei einer Kündigung tun?**

Wenn Arbeitnehmer gegen eine Kündigung vorgehen wollen, müssen sie innerhalb von 3 Wochen nach Eingang der Kündigung Klage vor dem deutschen Arbeitsgericht erheben. Anwaltskosten werden beim Arbeitsgerichtsverfahren nicht erstattet. Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf eine kostenlose Rechtsvertretung.

### **Wie sind Mutterschutz und Elternurlaub geregelt?**

Schwangere sollen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist, dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen. Die Schwangere kann zur unverzüglichen Mitteilung verpflichtet werden, wenn berechtigte Arbeitgeberinteressen bestehen. Während der Schwangerschaft sowie 4 Monate nach der Entbindung besteht Kündigungsschutz. Ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit beansprucht wird, besteht Kündigungsschutz mit Beschäftigungsgarantie.

**Mutterschutz:** Die Mutterschutzfrist mit einem allgemeinen Beschäftigungsverbot beginnt 6 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und endet 8 Wochen nach der Entbindung, bei Mehrlingsgeburten und bei Frühgeburten 12 Wochen nach der Geburt des Kindes; bei Frühgeburten verlängert sich die Frist von 12 Wochen um den vor der Geburt verlorenen Fristanteil. In den 6 Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter nur arbeiten, wenn sie es ausdrücklich wünschen. Während der Mutterschutzfrist nach der Entbindung dürfen sie überhaupt nicht beschäftigt werden. Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (Ausnahmen sind im MuSchG § 8 geregelt). Frauen, die nach ärztlichem Attest in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

**Elternzeit (früher Erziehungsurlaub):** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, auch dann, wenn wegen der Höhe des Einkommens kein Elterngeld gezahlt wird. Ein Jahr davon kann bei Einverständnis des Arbeitgebers auf die Zeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden.



Es ist möglich, dabei bis zu 30 Stunden wöchentlich zu arbeiten, ein Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Die Elternzeit muss 7 Wochen vorher beim Arbeitgeber schriftlich angemeldet werden. Dabei ist zu erklären, in welchen Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Beide Elternteile können Elternzeit beantragen. Eine Inanspruchnahme oder ein Wechsel der Berechtigten ist zwei Mal zulässig. Wird die Elternzeit in Anspruch genommen, kann der Arbeitgeber den jährlichen Urlaubsanspruch pro genommenen Monat Elternzeit um 1/12 pro Kalendermonat kürzen. In der Rentenversicherung werden die ersten 3 Jahre des Kindes als Erziehungszeit angerechnet.

**Wochen-/Mutterschaftsgeld:** Krankenversicherte Frauen, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der sechswöchigen Schutzfrist vor und der achtwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld als Ersatz für entgangenen Lohn. Mutterschaftsgeld wird in Höhe des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist bezahlt. Es setzt sich aus dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse von max. 13 € pro Kalendertag und ggf. dem Zuschuss der Arbeitgeber zum Mutterschaftsgeld zusammen. Den Zuschuss zahlen die Arbeitgeber, wenn das durchschnittliche Nettoeinkommen über dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse liegt. Andere Versicherte, z.B. LeistungsempfängerInnen bei der Agentur für Arbeit erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

### **Wer vertritt die Interessen der Arbeitnehmer?**

Im Betrieb werden die Arbeitnehmerinteressen in der Regel von gewählten Betriebs- oder Personalräten vertreten. Diese sind gesetzlich durch das Betriebsverfassungsgesetz bzw. durch das jeweilige Personalvertretungsgesetz geschützt. Betriebsräte können in Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmern gegründet werden. Die Betriebs- und Personalräte vertreten die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in personellen und sozialen Fragen. Sie achten auf die Einhaltung der Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc und wirken bei Fragen des Arbeitsschutzes, der Personalplanung, der Arbeitszeiten etc. mit. Für Jugendliche und Auszubildende sind die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) wichtige Ansprechpartner. Neben den Betriebsräten gibt es in einigen Betrieben gewerkschaftliche Vertrauensleute.

Die Gewerkschaften sind nach Branchen organisiert und agieren auf nationaler und regionaler Ebene. Unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sind acht Mitglieds-gewerkschaften. Diese vertreten die Interessen ihrer Mitglieder und schließen die Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden ab. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig. Als Gewerkschaftsmitglied haben sie Anspruch auf Rechtsschutz.

Weitere Informationen finden Sie beim DGB und bei den Branchengewerkschaften (Seite 60-63):



**DGB Bezirk Sachsen**, Schützenplatz 14, 01067 Dresden, [www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de)  
**Bezirk Berlin-Brandenburg**, Keithstraße 1-3, 10787 Berlin, [www.berlin-brandenburg.dgb.de](http://www.berlin-brandenburg.dgb.de)



### Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Alle Angelegenheiten bezüglich des Arbeitsvertrages sind gesetzlich über das Arbeitsgesetzbuch geregelt. Nach dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit einem polnischen Arbeitgeber gelten für den EU-Bürger prinzipiell polnische Arbeitsrechtsvorschriften. Der Arbeitsvertrag soll schriftlich abgeschlossen werden und es sollen in ihm die Vertragsparteien, die Art des Vertrages, das Abschlussdatum sowie die Arbeits- und Vergütungskonditionen festgesetzt werden, insbesondere:

- Art der Arbeit
- Datum des Arbeitsbeginns
- Vergütung (entsprechend der Art der Tätigkeit)
- Ort der Arbeit
- Arbeitszeit

Wurde der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen, soll der Arbeitgeber spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer dem Arbeitnehmer die Vereinbarungen bezüglich der Vertragsart, der Vertragsparteien und der Vertragsbedingungen schriftlich bestätigen.

### Gibt es eine Probezeit?

Gemäß Art. 25 § 2 KP kann dem Arbeitsverhältnis ein Vertrag auf Probezeit vorausgehen, der jedoch 3 Monate nicht überschreiten darf. Sowohl die Verlängerung als auch der erneute Abschluss eines Probearbeitsverhältnisses sind verboten. Lediglich eine ausnahmsweise Verlängerung des Probearbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft ist möglich (Art. 177 § 3 KP). Im Unterschied zum deutschen und tschechischen Arbeitsrecht, das die Vereinbarung einer Probezeit in einem normalen Arbeitsvertrag zulässt, handelt es sich beim Probearbeitsvertrag im Sinne des KP um einen selbständigen Vertrag. Bei Übernahme in ein weiteres Arbeitsverhältnis muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

### Kann ein Arbeitsverhältnis befristet werden?

Befristete Verträge werden auf eine bestimmte Zeit geschlossen. Das Arbeitsgesetzbuch beschränkt die Anzahl von solchen Verträgen, die mit ein und demselben Arbeitnehmer geschlossen werden können. Werden mit einem Arbeitnehmer zwei Arbeitsverträge auf Zeit für zwei aufeinander folgende Zeitabschnitte abgeschlossen, gilt der nächste Arbeitsvertrag – bezüglich seiner Rechtsfolgen – als Arbeitsvertrag auf Dauer (selbst wenn es rein formal ein Arbeitsvertrag auf Zeit wäre). Der Arbeitsvertrag kann jedoch auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, wenn der Zeitraum zwischen Abschluss und Auflösung des letzten Arbeitsvertrags mindestens einen Monat beträgt.

### Wie wird das Gehalt/die Vergütung bestimmt?

Die Vergütung soll so festgelegt werden, dass sie der Art der ausgeführten Arbeit und den Qualifikationen, die zu deren Ausführung notwendig sind, entspricht und die Menge und Qualität der geleisteten Arbeit berücksichtigt. Die Festlegung der Vergütungskonditionen erfolgt aufgrund von betrieblichen Tarifverträgen und betriebsübergreifenden Tarifverträgen (abgeschlossen durch Arbeitgeber, bei denen Betriebsgewerkschaften eingesetzt sind), Vergütungsordnungen (bei Arbeitgebern, die zumindest 20 Mitarbeiter beschäftigen, die von keinem betrieblichen oder betriebsübergreifenden Tarifvertrag erfasst sind) und Arbeitsverträgen. Die Auszahlung des Arbeitsentgelts erfolgt in der Regel entsprechend der geleisteten Arbeitszeiteinheit als Stundensatz, Tagessatz oder Monatssatz. Bei Anwendung des Akkordsystems wird der geleistete Arbeitsertrag vergütet. Das Arbeitsentgelt wird mindestens einmal monatlich zu einem festen,



im Voraus bestimmten Termin ausgezahlt. Zum Zwecke des Lohnschutzes enthält das polnische Arbeitsgesetzbuch eine Vorschrift, laut derer der Arbeitnehmer auf das Recht auf Arbeitsentgelt weder verzichten noch dieses Recht auf eine andere Person übertragen kann.

**In Polen gilt ein gesetzlich verankerter Mindestlohn.** Er beträgt zurzeit 1.386 PLN brutto (ab 2012: 1.500 PLN brutto) für einen vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter.

### **Wieviele Stunden beträgt die Arbeitszeit?**

In Polen darf die Arbeitszeit 8 Stunden täglich bzw. durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich bei einer fünftägigen Arbeitswoche nicht übersteigen. Dies gilt für den üblichen Abrechnungszeitraum von nicht mehr als vier Monaten. In manchen Arbeitszeitsystemen kann die tägliche Arbeitszeit verlängert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit, zusammen mit Überstunden, darf durchschnittlich 48 Stunden im üblichen Abrechnungszeitraum nicht übersteigen. Jedem Arbeitnehmer müssen täglich elf Stunden bzw. wöchentlich 35 Stunden zur ununterbrochenen Erholung gewährt werden.

### **Welche Pausen stehen mir zu?**

Bei einer durchgehenden Arbeit von 6 Stunden haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine bezahlte 15-minütige Arbeitspause. Die Verträge und Reglemente können eine unbezahlte Arbeitspause von bis zu 60 Minuten vorsehen.

### **Wie ist Teilzeitarbeit geregelt?**

Der Arbeitgeber hat dem Antrag des Mitarbeiters auf Änderung der im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeit nach seinen Möglichkeiten zu entsprechen. Der Abschluss eines die Teilzeitarbeit vorsehenden Arbeitsvertrages darf keine Benachteiligung bezüglich der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gegenüber den Arbeitnehmern, die die selbe oder ähnliche Arbeit in Vollzeit ausüben, unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit des Arbeitsentgelts zur Folge haben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der Beschäftigung in Vollzeit oder in Teilzeit zu informieren.

### **Was steht mir im Krankheitsfall zu?**

Lohnfortzahlung steht einem Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Quarantänemaßnahmen aufgrund einer ansteckenden Krankheit zu, die insgesamt bis zu 33 Tagen im Kalenderjahr und im Falle eines Arbeitnehmers, der das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt bis zu 14 Tagen im Kalenderjahr dauern kann.

Die Lohnfortzahlung wird von der Bemessungsgrundlage aus den letzten 12 Monaten vor der Arbeitsunfähigkeit berechnet. Sie beträgt:

- 80 % der Bemessungsgrundlage (die bei dem jeweiligen Arbeitgeber geltenden Arbeitsrechtsvorschriften können jedoch in diesem Falle eine höhere Vergütung vorsehen),
- 100 % der Bemessungsgrundlage, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen Unfall auf dem Weg zur Arbeit bzw. auf dem Rückweg oder auf eine Krankheit während der Schwangerschaft zurückzuführen ist,
- 100 % der Bemessungsgrundlage, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge der Inanspruchnahme von notwendigen ärztlichen Untersuchungen, die für Kandidaten für Zell-, Gewebe- und Organspenden vorgesehen sind, wie auch infolge der Durchführung eines Eingriffs oder deren Entnahme zustande kam.



Anspruch auf Lohnfortzahlung erwerben Arbeitnehmer, die Beiträge zum Krankengeldfonds entrichten; jedoch erst nach 30 Tagen ununterbrochener Mindestversicherungszeit (Wartezeit). Zum Krankengeld im Rahmen der Krankengeldversicherung siehe unter „Soziale Sicherheit“.

### **Welchen Anspruch auf Urlaub habe ich?**

Die Dauer des Erholungsurlaubs eines Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt im Kalenderjahr:

- 20 Tage, soweit der Arbeitnehmer kürzer als 10 Jahre beschäftigt ist,
- 26 Tage, soweit der Arbeitnehmer mindestens 10 Jahre beschäftigt ist.

Ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit erstmalig aufnimmt, erwirbt im Kalenderjahr der Arbeitsaufnahme Anspruch auf Urlaub mit Ablauf eines jeden Arbeitsmonats in Höhe von 1/12 des Urlaubs, der ihm nach einem Jahr Arbeitstätigkeit zusteht. Der Urlaubsanspruch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers errechnet sich anteilig nach der Arbeitszeit dieses Arbeitnehmers. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann der Urlaub aufgeteilt werden. In diesem Fall hat jedoch mindestens ein Teil der Erholungszeit nicht kürzer als 14 aufeinander folgende Kalendertage zu dauern.

**Urlaubsentgelt:** Für die Urlaubszeit steht dem Arbeitnehmer eine Vergütung in der Höhe zu, die er für eine entsprechende Arbeitstätigkeit in dieser Zeit erhalten hätte.

### **Habe ich einen Anspruch auf Pflegefreistellung?**

Wenn ein Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung z. B. über die Notwendigkeit der Betreuung eines kranken Kindes vorlegt, hat er einen Anspruch auf Pflegegeld, jedoch nicht auf die Vergütung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit. Die Vergütung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit ist gebunden an die krankheitsbedingte Unfähigkeit des Arbeitnehmers, und nicht an den Gesundheitszustand seiner Familienangehörigen (siehe auch „Soziale Sicherheit“).

### **Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?**

Die in Polen geltenden Rechtsvorschriften gewähren den Arbeitnehmern einen besonderen Beschäftigungsschutz, insbesondere durch:

- eingeschränktes Kündigungsrecht des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber während einer gerechtfertigten Arbeitsabwesenheit des Arbeitnehmers (Krankheit, Urlaub usw.),
- die Pflicht der ordnungsgemäßen und schriftlichen Begründung der Ursachen für die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber,
- die Einschränkung der Entlassungsmöglichkeiten bestimmter Arbeitnehmergruppen, vor allem Frauen (siehe nachfolgender Punkt) sowie Personen, die kurz vor dem Rentenalter stehen.

Der die Entlassung des Arbeitnehmers beabsichtigende Arbeitgeber ist verpflichtet, darüber die diesen Arbeitnehmer vertretende Betriebsgewerkschaft schriftlich mit Angabe der Vertragsauflösung begründenden Ursachen zu informieren. Ist die Betriebsgewerkschaft der Ansicht, die Kündigung sei unbegründet, kann sie innerhalb von 5 Tagen nach Erhalt der Information dem Arbeitgeber schriftlich begründete Vorbehalte melden (Art. 38, §§ 1-2). Eine Ablehnung der Kündigung durch die Gewerkschaft steht dieser jedoch nicht im Wege. Die Vorbehalte der Gewerkschaft können aber eine gewichtige Rolle im anschließend möglichen Prozess vor dem Arbeitsgericht spielen, denn jeder Arbeitnehmer hat das Recht, bei einer unbegründeten oder rechtswidrigen Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber Klage beim Arbeitsgericht zu erheben (Art. 44, 45, 56 KP). Sollte das Arbeitsgericht der Ansicht sein, dass die Klage begründet ist, kann es die Unwirksamkeit der Kündigung des Arbeitsver-



trages und die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses (falls die Kündigungsfrist abgelaufen und der Arbeitsvertrag bereits aufgehoben ist) oder die Zahlung eines Schadensersatzes (falls die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses unmöglich oder unzweckmäßig ist) beschließen.

Einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen folgende Arbeitnehmergruppen:

- Arbeitnehmer während einer gerechtfertigten Abwesenheit (u.a. Urlaub, Krankheit)
- Schwangere und Frauen im Mutterschaftsurlaub
- Eltern im Erziehungsurlaub (nur bei individuellen Kündigungen)
- Arbeitnehmer, die innerhalb von 4 Jahren einen Pensionsanspruch erlangen können
- die Leitung der Betriebsgewerkschaft
- die Mitglieder des Betriebsrates in staatlichen Betrieben sowie die Arbeitsinspektoren.

Die oben genannten Funktionsträger genießen während der Tätigkeit sowie bis zu einem Jahr nach ihrer Beendigung diesen besonderen Kündigungsschutz.

### **Welche Kündigungsfristen gibt es?**

Die Kündigungsfrist eines Arbeitsvertrages ist von der Art des Arbeitsvertrags und der Beschäftigungsdauer beim jeweiligen Arbeitgeber abhängig.

**Ordentliche Kündigung:** Bei einer ordentlichen Kündigung sind abhängig von der Art des Arbeitsvertrages folgende Kündigungsfristen einzuhalten:

#### Arbeitsvertrag auf Probe, Art. 34 KP:

- bei einer Probezeit von bis zu 2 Wochen: Kündigungsfrist von 3 Tagen,
- bei einer Probezeit von über 2 Wochen aber unter 3 Monaten: Kündigungsfrist von 1 Woche,
- bei einer Probezeit ab 3 Monaten: Kündigungsfrist von 2 Wochen.

#### Unbefristeter Arbeitsvertrag, Art. 36 § 1 KP:

- bei einer Anstellung von bis zu 6 Monaten: Kündigungsfrist von 2 Wochen,
- bei einer Anstellung von über 6 Monaten: Kündigungsfrist von 1 Monat,
- bei Anstellung von mindestens 3 Jahren: Kündigungsfrist von 3 Monaten.

In die Beschäftigungszeit zählt auch die Zeit, die man beim vorherigen Arbeitgeber beschäftigt war, hinein, soweit der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen, welche vom Arzt bestätigt wurden, wechseln musste (Art. 361, 231 KP).

#### Befristeter Arbeitsvertrag

Der befristete Arbeitsvertrag kann nur bei einer Vertragsdauer von mindestens 6 Monaten aufgelöst werden, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass eine Kündigungsmöglichkeit im Vertrag festgehalten wurde. Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall 2 Wochen (Art. 331 KP).

Bei einem Vertretungsvertrag beträgt die Kündigungsfrist 3 Arbeitstage.

**Außerordentliche (fristlose) Kündigung:** Der Arbeitgeber kann die fristlose Kündigung nur in folgenden, vom Arbeitnehmer verschuldeten, Fällen aussprechen (Art. 52 KP):

- Verletzung wesentlicher vertraglicher Pflichten
- Begehung eines Verbrechens, das eine weitere Anstellung unmöglich macht
- selbstverschuldeter Verlust von Arbeitsbefähigungsnachweisen



sowie beim Vorliegen folgender, vom Arbeitnehmer nicht verschuldeter, Gründe (Art. 53 KP):

- krankheitsbedingte Abwesenheit von über 3 Monaten bei einer Anstellung unter 6 Monaten
- krankheitsbedingte Abwesenheit, die länger dauert als der Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeld bei einer Anstellung von mehr als 6 Monaten
- Abwesenheit von mehr als 1 Monat aus anderen (gerechtfertigten) Gründen.

**Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer:** Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer kann in folgenden Fällen erfolgen (Art. 55 KP):

- schwere Verletzung der Hauptpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer
- ärztlich bestätigter schädlicher Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit des Arbeitnehmers.

Die Erklärung des Arbeitnehmers hat schriftlich und unter Angabe des die Aufhebung des Arbeitsvertrages rechtfertigenden Grundes zu erfolgen. Sollte die Aufhebung des Arbeitsvertrages auf eine grobe Verletzung der Pflichten durch den Arbeitgeber zurückzuführen sein, so steht dem Arbeitnehmer ein Schadenersatz in Höhe der Vergütung der Kündigungsfrist zu, wenn er einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatte. Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages steht diesem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe eines Arbeitsentgeltes von 2 Wochen zu.

### Welche Kündigungsentschädigung steht mir zu?

Werden die Arbeitnehmer aus Gründen, die auf der Arbeitgeberseite liegen, entlassen, so haben sie folgenden Abfindungsanspruch:

- 1 Monatsgehalt bei einer Dienstzeit von bis zu 2 Jahren
- 2 Monatsgehälter bei einer Dienstzeit von 2 bis zu 8 Jahren
- 3 Monatsgehälter in bei einer Dienstzeit von mehr als 8 Jahren.

Die Abfindungshöhe darf den Betrag von 15 Minimallöhnen nicht übersteigen.

### Was kann ich bei einer Kündigung tun?

Wenn Arbeitnehmer gegen eine ungerechtfertigte Kündigung vorgehen wollen, müssen sie innerhalb von 7 Tagen nach Eingang einer ordentlichen Kündigung bzw. 14 Tagen nach Eingang einer fristlosen Kündigung Klage vor dem polnischen Arbeitsgericht erheben. Die Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf eine Befreiung von den Gerichtskosten.

### Wie sind Mutterschutz und Erziehungsurlaub geregelt?

**Mutterschutz:** Für Frauen besteht während einer Schwangerschaft und Mutterschaft ein besonderer Arbeitsplatzschutz.

- Während einer Schwangerschaft oder des Mutterschaftsurlaubs darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis weder kündigen noch auflösen.
- Befristete Arbeitsverträge, die nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats erlöschen würden, werden bis zum Tag der Entbindung verlängert.
- Schwangere dürfen keine Überstunden oder Nachtarbeit leisten; sie dürfen ohne ihre Zustimmung nicht von ihrem festen Arbeitsplatz an andere Arbeitsorte entsandt oder im Gleitzeitsystem beschäftigt werden.
- Frauen dürfen grundsätzlich nicht in besonders ermüdenden oder gesundheitsschädlichen Tätigkeiten, die in der entsprechenden Verordnung aufgelistet sind, beschäftigt werden.

**Erziehungsurlaub** steht einem Arbeitnehmer zu, dessen Beschäftigungszeit mindestens 6 Monate beträgt. Bei dieser sechsmonatigen Beschäftigungszeit werden alle früheren Beschäftigungszeiten berücksichtigt, unabhängig von den dazwischen liegenden Pausen. Die maxi-



male Dauer des Erziehungsurlaubs beträgt 3 Jahre, jedoch nicht länger als bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes. Der Erziehungsurlaub kann von der Mutter oder dem Vater beim zuständigen Arbeitgeber beansprucht werden.

**Mutterschaftsgeld** steht einer versicherten Person zu, die während der Krankengeldversicherung oder während des Erziehungsurlaubs:

- ein Kind geboren hat,
- ein Kind im Alter von bis zu 7 Jahren angenommen hat oder – wenn die Schulpflicht gegenüber einem Kind verschoben wurde – ein Kind bis zum 10. Lebensjahr angenommen hat und beim Vormundschaftsgericht einen Antrag auf Annahme des Kindes eingereicht hat.
- ein Kind im Alter von bis zu 7 Jahren als Pflegefamilie aufgenommen hat, oder – wenn die Schulpflicht gegenüber einem Kind verschoben wurde – ein Kind bis zum 10. Lebensjahr angenommen hat, allerdings mit Ausnahme der mit dem Kind nicht verwandten Mitglieder einer professionellen Pflegefamilie.

Auf den Versicherten finden die Vorschriften zum Mutterschaftsgeld Anwendung, auch wenn er ein Kind angenommen hat. Das Mutterschaftsgeld wird für den Zeitraum von

- 20 Wochen (140 Tagen) – bei der Geburt eines Kindes bei einer Entbindung,
- 31 Wochen (217 Tage) – bei der Geburt von zwei Kindern bei einer Entbindung,
- 33 Wochen (231 Tagen) – bei der Geburt von drei Kindern bei einer Entbindung,
- 35 Wochen (245 Tagen) – bei der Geburt von vier Kindern bei einer Entbindung,
- 37 Wochen (259 Tagen) – bei der Geburt von fünf und mehr Kindern bei einer Entbindung ausgezahlt.

Nach diesem Zeitraum hat die Versicherte Anspruch auf Mutterschaftsgeld während des zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs von:

- bei der Geburt eines Kindes bei einer Entbindung: bis zu 2 Wochen (2012 und 2013: bis zu 4 Wochen; ab 2014: bis zu 6 Wochen),
- bei der Geburt von mehr als einem Kind bei einer Entbindung: bis zu 3 Wochen (2012 und 2013: bis zu 6 Wochen; ab 2014: bis zu 8 Wochen).

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes beträgt 100 % des Arbeitslohns. Die Bemessungsgrundlage des Mutterschaftsgeldes ist die Höhe der durchschnittlichen Monatsvergütung, welche die berechnete Person in den letzten 12 Monaten vor dem Monat bezogen hatte, in dem das Recht auf Mutterschaftsgeld begründet wurde. Vom Mutterschaftsgeld werden Beiträge zur Alters- und Invalidenrentenversicherung einbehalten und abgeführt.

### **Wer vertritt die Interessen der Arbeitnehmer?**

Die Gewerkschaften spielen in der polnischen Gesellschaft eine besondere Rolle, da die Gewerkschaft NSZZ „Solidarność“ (Solidarität) bei den sozialen und politischen Umwälzungen nach 1980 entscheidend mitgewirkt hat.

Im Betrieb erfolgt die Interessenvertretung über die jeweilige Gewerkschaftsvertretung, für deren Gründung nach dem Gewerkschaftsgesetz zehn Mitglieder genügen. Weiter gibt es die Möglichkeit der Gründung eines „Arbeitnehmerrates“, der von allen Beschäftigten gewählt wird.

Die Rechte der Gewerkschaften im Unternehmen sind gesetzlich geregelt und umfassen u.a. individuelle Angelegenheiten der Arbeitnehmer, kollektive Rechte und Interessen der Arbeitnehmer, Anwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, Zusammenarbeit mit der Arbeitsaufsichtsbehörde und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer im Ruhestand.



Weiter haben die Gewerkschaften das Alleinrecht, Tarifvereinbarungen zu unterzeichnen und Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen.

Die Gewerkschaften haben neben den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen nationale, regionale und branchenbezogene Strukturen. Als repräsentativ gelten in Polen die NSZZ „Solidarność“, die OPZZ und FORUM.

Weitere Informationen zur grenzüberschreitenden Mobilität und Vertretung von Arbeitnehmerrechten in Polen erhalten Sie bei der



**NSZZ „Solidarność“ Region Jeleniogórski**, ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

**NSZZ „Solidarność“ Region Gorzowskiego**, przewodn.gorzow@solidarnosc.org.pl

**NSZZ „Solidarność“ Region Zielona Góra**, ul. Lisowskiego 5, PL - 65-072 Zielona Góra

und auf der Internetseite [www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)

## Arbeitsrecht in Tschechien

### Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seine Rechte und Pflichten informieren, die aus dem Arbeitsvertrag entstehen (§ 31 ArbGB).

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber muss schriftlich abgeschlossen werden und der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein schriftliches Vertragsduplikat auszuhändigen (§ 34 ArbGB).

Der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss Folgendes enthalten:

- Art der Arbeit,
- Ort der Beschäftigung,
- Beginn der Beschäftigung (§ 34 (1) ArbGB).

Enthält der Arbeitsvertrag keine Angaben zu den Rechten und Pflichten, die aus dem Arbeitsverhältnis entstehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer über diese spätestens binnen eines Monats nach Entstehung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu informieren; dies gilt auch für etwaige Änderungen dieser Angaben. Die Information muss Folgendes beinhalten:

- den Namen des Arbeitnehmers, den Firmennamen und den Firmensitz des Arbeitgebers,
- nähere Beschreibung der Art der Arbeit und des Arbeitsortes,
- Angaben zum Urlaubsanspruch, ggf. Angaben zu dessen Festlegung,
- Angaben zu den Kündigungsfristen,
- Angaben zu der wöchentlichen Arbeitszeit und zu deren Aufteilung,
- Angaben zum Lohn oder Gehalt und zur Art und Weise der Vergütung, zur Fälligkeit des Arbeitsentgelts, zum Auszahlungstermin und -ort sowie zu weiteren Modalitäten der Auszahlung vom Lohn oder Gehalt,
- Angaben zu Tarif-/Kollektivverträgen, durch die das Arbeitsverhältnis des Angestellten geregelt wird, sowie Bezeichnung der entsprechenden Tarifvertragsparteien (§ 37 (1) a) bis g) ArbGB).

Die Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über dessen grundlegenden Rechte und Pflichten, die ihm aus dem Arbeitsverhältnis entstehen, schriftlich zu informieren, erstreckt sich nicht auf Arbeitsverhältnisse, deren Dauer kürzer als ein Monat ist. (§ 37 (4) ArbGB).



## **Gibt es eine Probezeit?**

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit von bis zu drei Monaten vereinbart werden. Die Probezeit muss vor Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart und darf grundsätzlich nicht nachträglich verlängert werden. Die Probezeit muss schriftlich vereinbart werden; ansonsten sind alle Vereinbarungen über die Probezeit ungültig (§ 35 (1) bis (3) ArbGB).

Ab 2012 gilt für leitende Angestellte, dass die Probezeit bis zu sechs Monaten betragen darf. Zudem darf bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Probezeit die Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht überschreiten.

## **Kann ein Arbeitsverhältnis befristet werden?**

Wurde nicht ausdrücklich die Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart, gilt es als unbefristet. Die Gesamtdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses darf höchstens 2 Jahre betragen; dies gilt auch für jedes weitere zwischen denselben Vertragsparteien in diesem Zeitraum vereinbarte Arbeitsverhältnis. Sind jedoch seit der Beendigung des vorherigen befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen denselben Vertragsparteien mehr als 6 Monate vergangen, wird es nicht mehr berücksichtigt.

Nach der Neuregelung darf ab 2012 die Gesamtdauer höchstens 3 Jahre betragen. Innerhalb dieser Zeit darf das befristete Arbeitsverhältnis jedoch höchstens zweimal „wiederholt“ (d. h. verlängert oder neu abgeschlossen) werden. Zudem muss die „Wartezeit“ zwischen zwei befristeten Arbeitsverhältnissen zwischen denselben Vertragsparteien 3 Jahre statt der bisherigen 6 Monate betragen.

Die vorgenannte Einschränkung gilt nicht für folgende befristete Arbeitsverhältnisse:

- zur Vertretung anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während ihrer Arbeitsverhinderung (z. B. langfristige Erkrankung, Mutterschafts- oder Elternurlaub), oder
- die nach einer besonderen Rechtsvorschrift abgeschlossen wurden bzw. wenn durch eine besondere Rechtsvorschrift ein befristetes Verhältnis als Bedingung für die Entstehung weiterer Rechte definiert wird (z. B. wenn ein weiterhin erwerbstätiger Rentner einen höheren Anspruch auf Altersrente erreichen will),
- beim Vorliegen schwerwiegender betrieblicher Gründe beim Arbeitgeber oder Gründe, die in der Natur der vom Arbeitnehmer zu verrichtenden Arbeit liegen. Diese Gründe müssen jedoch in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der zuständigen Gewerkschaftsorganisation festgelegt werden. Ist beim Arbeitgeber keine Gewerkschaftsorganisation tätig, können die Gründe auch in einer internen Vorschrift des Arbeitgebers festgelegt werden.

Wurde ein befristetes Verhältnis vereinbart, ohne dass die vorgenannten Bedingungen vorliegen, und teilte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vor Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsdauer schriftlich mit, dass er auf einer weiteren Beschäftigung besteht, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet entweder mit Ablauf der vereinbarten Dauer oder kann wie jedes andere Arbeitsverhältnis aufgelöst werden. Wurde die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses an die Dauer der Ausführung bestimmter Arbeiten geknüpft, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Beendigung dieser Arbeiten rechtzeitig, in der Regel mindestens 3 Tage im Voraus, hinzuweisen. Setzt der Arbeitnehmer mit dem Wissen des Arbeitgebers seine Arbeitstätigkeit nach Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsdauer fort, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet.

Für Zeitarbeit gelten besondere Bestimmungen und zum Teil abweichende Bedingungen.



## Wie ist die Höhe des Lohns/Gehalts geregelt?

Die Höhe des Arbeitsentgelts ist entweder in den Tarifverträgen geregelt oder wird mit dem Arbeitgeber individuell vereinbart. In der Tschechischen Republik haben größere Betriebe üblicherweise Haustarifverträge (sog. betriebliche Kollektivverträge), die ausgewählte Arbeitsbedingungen regeln können wie z. B. das 13. Monatsgehalt, Arbeitszeit, Bezahlung und Überstunden, Abgeltung durch Freizeitausgleich, verschiedene Zuschüsse für Urlaub und Rente etc. Für nähere Informationen wenden Sie sich an die zuständige Gewerkschaft am Arbeitsort.

Der Lohn ist nach der verrichteten Arbeit fällig, spätestens während des folgenden Kalendermonats. Es gibt auch die Form im Voraus vereinbarter Vorschüsse, die dem Arbeitnehmer noch vor dem Auszahlungstermin ausgezahlt werden können. Der Lohn oder ein Teil davon kann auch in einer fremden Währung ausgezahlt werden, sofern für diese Währung von der Tschechischen Nationalbank ein festgesetzter Wechselkurs veröffentlicht wird. Bei monatlicher Lohnabrechnung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Beleg mit Angaben über die einzelnen Lohnbestandteile und über die vorgenommenen Abzüge auszustellen. Auf Antrag des Arbeitnehmers hat ihm der Arbeitgeber Unterlagen vorzulegen, auf deren Grundlage der Lohn berechnet wurde.

Der **gesetzliche Mindestlohn** stellt die niedrigste zulässige Höhe des Arbeitsentgelts in einem sog. arbeitsrechtlichen Verhältnis dar. Die Grundsatzregelung erfolgt im Arbeitsgesetzbuch, die Einzelheiten werden in einer Durchführungsverordnung (Regierungsverordnung Nr. 567/2006 Slg. in der jeweils aktuellen Fassung) geregelt. Der Basissatz des Mindestlohns für die festgelegte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden beträgt gegenwärtig 8.000,- CZK pro Monat oder 48,10 CZK pro Stunde (ca. 1,90 €).

## Wie viele Stunden beträgt die Arbeitszeit?

Die gesetzliche festgelegte Arbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Stunden pro Woche. In den Tarifverträgen (Kollektivverträgen) kann eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden.

Festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeiten gelten für folgende Arbeitnehmergruppen:

- Untertage, bei der Förderung von Kohle, Erzen und Nicht-Erzrohstoffen, im Grubenausbau und im Bergbau bei der geologischen Erkundung 37,5 Stunden;
- Dreischicht- und ununterbrochener Betrieb 37,5 Stunden,
- Zweischichtbetrieb 38,75 Stunden;
- Personen unter 18 Jahre (auch in der Summe der Arbeitszeiten aus mehreren sog. arbeitsrechtlichen Verhältnissen) 40 Stunden wöchentlich, wobei die Dauer einer Schicht an einem Tag auf höchstens 8 Stunden begrenzt ist.

## Welche Pausen stehen mir zu?

Spätestens nach 6 Arbeitsstunden, bei jugendlichen Arbeitnehmern nach 4,5 Arbeitsstunden, ohne Unterbrechung ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmern eine Pause von mindestens 30 Minuten zu gewähren. Die gewährten Ruhe- und Essenspausen werden auf die Arbeitszeit nicht angerechnet.

## Wie ist Teilzeitbeschäftigung geregelt?

Teilzeitarbeit kann im Arbeitsvertrag oder in einem anderen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer (individuell) sowohl aus betrieblichen Gründen auf der Seite des Arbeitgebers als auch aus gesundheitlichen, familiären oder sonstigen beim Arbeitnehmer liegenden persönlichen Gründen vereinbart werden, sofern dem keine wichtigen betrieblichen Gründe entgegenstehen.



Die kürzere Arbeitszeit muss dabei nicht auf alle Arbeitstage verteilt werden. Dem Arbeitnehmer steht ein der kürzeren Arbeitszeit entsprechender Lohn zu. Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser auch über den Umfang der vereinbarten verringerten Arbeitszeit arbeitet. Als Überstunden (mit entsprechenden Zuschlägen) zählen jedoch erst diejenigen Arbeitsstunden, die über die bei dem Arbeitgeber für entsprechende Tätigkeiten festgelegte Wochenarbeitszeit für Vollzeitstellen hinaus gehen.

### **Was steht mir im Krankheitsfall zu?**

Ist ein Arbeitnehmer erkrankt, hat er ab dem 4. Krankheitstag Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber in Höhe von 60 % des durchschnittlichen Verdienstes. Ab dem 15. (bzw. vorerst bis Ende 2013 ab dem 22.) Kalendertag besteht Anspruch auf das Krankengeld. (D. h. für die ersten 3 Krankheitstage, jedoch höchstens für die ersten 24 Arbeitsstunden – sog. Karenzzeit – besteht weder Anspruch auf Entgeltfortzahlung, noch auf das Krankengeld. Bei Quarantäne entfällt die Karenzzeit.)

Die Entgeltfortzahlung wird vom 4. bis 14. (bzw. 21.) Krankheitstag entsprechend der Arbeitsstunden gezahlt. Der durchschnittliche Stundenverdienst wird anhand des Bruttoeinkommens berechnet und zur Berechnung der Bemessungsgrundlage wie folgt herangezogen:

- Vom durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienst bis zu 144,33 CZK (2012: 146,65 CZK) werden 90 %,
- vom Betrag über 144,33 CZK (2012: 146,65 CZK) bis zu 216,48 CZK (2012: 219,98 CZK) 60 % und
- vom Betrag über 216,48 CZK (2012: 219,98 CZK) bis zu 432,95 CZK (2012: 439,95 CZK) 30 % angerechnet.
- Der Betrag über 432,95 CZK (2012: 439,95 CZK) bleibt unberücksichtigt.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben nur diejenigen Arbeitnehmer, bei denen an den betreffenden Tagen grundsätzlich ein Anspruch auf Krankengeld gemäß dem Krankengeldversicherungsgesetz besteht. Zum Krankengeld im Rahmen der Krankengeldversicherung ab dem 15. (bzw. 22.) Kalendertag siehe weiter unten Kapitel „Soziale Sicherheit“.

### **Welchen Urlaubsanspruch habe ich?**

In Tschechien beträgt der Urlaubsanspruch mindestens 4 Wochen pro Kalenderjahr. Unter einer Urlaubswoche werden 7 nacheinander folgende Tage verstanden. Eine Verlängerung des Urlaubsanspruchs (in vielen Firmen sind 5 Wochen üblich) kann im Tarif-/Kollektivvertrag vereinbart werden. Bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst (siehe Aufzählung im § 109 (3) ArbGB) beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 5 Wochen, bei Lehrkräften einschl. Hochschullehrer 8 Wochen. Wenn Sie bei Ihrem Arbeitgeber im jeweiligen Kalenderjahr mehr als 60 Arbeitstage gearbeitet haben, haben Sie als Arbeitnehmer für jeden ganzen Kalendermonat, in dem Sie ununterbrochen beschäftigt waren, Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Jahresurlaub oder dessen Anteil erworben haben, weil sie bei einem Arbeitgeber weniger als 60 Tage in einem Kalenderjahr beschäftigt waren, haben Anspruch auf Urlaub für geleistete Arbeitstage. Dieser beträgt ein Zwölftel des jährlichen Urlaubsanspruchs je 21 im betreffenden Kalenderjahr geleistete Arbeitstage.

### **Wie hoch ist das Urlaubsentgelt?**

Während des Urlaubs haben Beschäftigte Anspruch auf Urlaubsentgelt (Urlaubsvergütung) in Höhe des Durchschnittsentgelts (§ 222 (1) ArbGB). Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsentgelt in Höhe des Durchschnittsentgelts für nicht genommenen Urlaub im Umfang von 4 Wo-



chen nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Anspruch auf Urlaubsgeld für den Teil des nicht genommenen Urlaubs, der über die 4 Wochen hinausgeht, haben Arbeitnehmer nicht nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch dann, wenn sie diesen Urlaub bis zum Ende des darauf folgenden Kalenderjahres nicht nehmen konnten (§ 222 (2) und (3) ArbGB).

### **Habe ich einen Anspruch auf Pflegefreistellung?**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung, wenn sie durch einen in ihrer Person oder ihren persönlichen Verhältnissen liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert sind. Ein derartiger Grund ist z.B. die Erkrankung naher Angehöriger. Die bezahlte Pflegezeit, während der die aus der Krankengeldversicherung gezahlte sog. Beihilfe zur Pflege gezahlt wird, beträgt bis zu 9 Kalendertage, bei Alleinerziehenden bis zu 16 Kalendertage pro Einzelfall. Eine längere Pflegezeit ist grundsätzlich zulässig, wird jedoch nicht bezahlt. Näheres siehe Abschnitt „Soziale Sicherheit“. Eine Karenzzeit wie bei der Entgeltfortzahlung gibt es nicht.

### **Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?**

Durch Kündigung kann ein Arbeitsverhältnis sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer aufgelöst werden. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen und der anderen Vertragspartei zugestellt werden, ansonsten ist sie nichtig (§ 50 (1) ArbGB). Eine bereits der anderen Vertragspartei zugestellte Kündigung kann nur mit deren Zustimmung zurückgenommen werden, wobei sowohl die Rücknahme als auch die Zustimmung der anderen Vertragspartei schriftlich erfolgen müssen (§ 50 (5) ArbGB). Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer kann aus einem beliebigen Grund oder ganz ohne Angabe von Gründen erfolgen (§ 50 (3) ArbGB).

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur aus folgenden gesetzlich festgelegten Gründen möglich (§ 52 ArbGB):

- Auflösung oder Verlegung des Arbeitgebers oder eines Betriebsteils
- sog. Überzähligkeit des Arbeitnehmers infolge einer Entscheidung des Arbeitgebers oder der zuständigen Stelle (d. h. aus betriebsorganisatorischen Gründen),
- ärztliches oder behördliches Ausübungsverbot der bisherigen Tätigkeit durch den Arbeitnehmer aus Gründen des Gesundheitsschutzes,
- ärztlich oder behördlich festgestellte langfristige gesundheitliche Untauglichkeit des Arbeitnehmers, seine bisherige Tätigkeit auszuüben,
- mangelnde rechtliche Voraussetzungen des Arbeitnehmers für die Ausübung der vereinbarten Arbeit oder Nichterfüllung der Anforderungen des Arbeitgebers für ordnungsgemäße Ausübung der vereinbarten Arbeit ohne Verschulden des Arbeitgebers; besteht die Nichterfüllung der Anforderungen in mangelhaften Arbeitsergebnissen, ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten schriftlich abgemahnt wurde und den Mangel in einer angemessenen Zeit nicht beseitigt hat,
- beim Vorliegen von Gründen für eine fristlose Kündigung oder bei grober Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten des Arbeitnehmers, bei fortdauernder, nicht grober Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten kann dem Arbeitnehmer nur dann gekündigt werden, wenn er diesbezüglich in den letzten 6 Monaten unter Hinweis auf eine mögliche Kündigung schriftlich abgemahnt wurde,
- ab 2012 neu: bei besonders grober Verletzung bestimmter Arbeitnehmerpflichten während der ersten 14 (bis Ende 2013: 21) Tage der Arbeitsunfähigkeit, wie z. B. sich nicht zu Hause aufzuhalten oder die erlaubten Ausgangszeiten nicht einzuhalten.



Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber muss der Kündigungsgrund hinsichtlich des ihm zugrunde liegenden Sachverhaltes so beschrieben und abgegrenzt werden, dass keine Verwechslung mit einem anderen Kündigungsgrund möglich ist, ansonsten wäre die Kündigung nichtig. Der Kündigungsgrund darf nicht nachträglich geändert werden (§ 50 (4) ArbGB). Eine Kündigung oder fristlose Beendigung eines Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber im Voraus mit der Gewerkschaftsorganisation erörtern (§ 61 (1) ArbGB).

In der Probezeit darf sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer aus jedem beliebigen Grund oder auch ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist jedoch während der ersten 14 (bis Ende 2013: 21) Tage der Arbeitsunfähigkeit oder Quarantäne des Arbeitnehmers ausgeschlossen.

### **Kündigungsverbot / Besonderer Kündigungsschutz**

Während der Schutzfrist darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine Kündigung aussprechen (§ 53 ArbGB). Die Wirkung der Schutzfrist gilt

1. während der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist, sofern er sich seine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit nicht selbst vorsätzlich oder als unmittelbare Folge seiner Trunkenheit oder eines Missbrauchs von Betäubungsmitteln herbeigeführt hat, sowie in der Zeit nach der Einreichung eines Antrags auf vollstationäre Behandlung oder nach Antritt eines Kuraufenthaltes bis zum Tag der Entlassung bzw. Beendigung; bei TBC-Kranken verlängert sich die Schutzfrist um weitere 6 Monate nach deren Entlassung aus vollstationärer Behandlung,
2. (bei Reservelötlern) während einer Übung oder einer außerordentlichen Übung ab der Zustellung der Einberufung bis zum Ablauf von 2 Wochen nach deren Entlassung von der Übung,
3. während einer langfristigen Freistellung des Arbeitnehmers zwecks Ausübung eines öffentlichen Amtes,
4. während die Arbeitnehmerin schwanger oder im Mutterschaftsurlaub ist oder die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Elternurlaub sind,
5. während des Vorliegens einer ärztlich bescheinigten vorübergehenden Unfähigkeit zur Ausübung der Nachtarbeit bei nachts arbeitenden Arbeitnehmern.

Handelt es sich bei dem Beschäftigten um ein (gewähltes) Mitglied eines (satzungsmäßigen) Organs einer bei dem Arbeitgeber arbeitenden Gewerkschaftsorganisation während seiner Amtszeit oder im Zeitraum von 1 Jahr danach, muss für eine Kündigung oder eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschäftigten vom Arbeitgeber vorher die Zustimmung der Gewerkschaftsorganisation eingeholt werden.

**Fristlose Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses:** Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ist ausnahmsweise nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer wegen einer vorsätzlich begangenen Straftat zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe ohne Bewährung oder wegen einer während der Erfüllung seiner Arbeitspflichten im direkten Zusammenhang mit seiner Arbeit begangenen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens 6 Monaten ohne Bewährung rechtskräftig verurteilt wurde oder wenn der Arbeitnehmer seine gesetzlichen Arbeitspflichten in besonders grober Weise verletzt hat. Schwangeren, Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Elternurlaub darf nicht fristlos gekündigt werden (§ 55 ArbGB).



Eine Kündigung oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber wegen der Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten des Arbeitnehmers oder aus einem Grund für eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nur innerhalb von 2 Monaten nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes, bei Verletzung der Arbeitnehmerpflichten im Ausland binnen 2 Monaten nach Rückkehr des Arbeitnehmers aus dem Ausland, jedoch jeweils spätestens innerhalb eines Jahres nach dem Eintritt des jeweiligen Kündigungsgrundes möglich. Wird während der zweimonatigen Frist nach vorherigem Satz das Handeln des Arbeitnehmers, das als Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten angesehen werden kann, zum Gegenstand behördlicher Ermittlungen, kann die Kündigung oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber auch noch innerhalb von 2 Monaten ab dem Tag, an dem der Arbeitgeber das Ergebnis der Ermittlung erfahren hat, erfolgen (§ 58 ArbGB).

Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ist nur dann möglich, wenn er laut eines arbeitsärztlichen Gutachtens oder einer Entscheidung der zuständigen Verwaltungsbehörde, die das Gutachten überprüft hat, seine bisherige Arbeit ohne ernsthafte Gefährdung seiner Gesundheit nicht mehr ausüben kann und ihm vom Arbeitgeber binnen 15 Tagen nach Vorlage dieses Gutachtens keine andere geeignete Arbeit ermöglicht wurde oder wenn ihm vom Arbeitgeber sein Arbeitsentgelt oder dessen Teil auch 15 Tage nach Ablauf der Fälligkeitsfrist nicht ausgezahlt wurde (§ 56 ArbGB). Eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ist nur innerhalb von 2 Monaten nach Bekanntwerden des Grundes für eine sofortige Kündigung, spätestens jedoch innerhalb 1 Jahres nach dem Eintreten des Grundes möglich (§ 59 ArbGB).

Eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss stets schriftlich erfolgen, wobei der Grund hinsichtlich des ihm zugrunde liegenden Sachverhaltes so beschrieben und abgegrenzt werden muss, dass keine Verwechslung mit einem anderen Grund möglich ist, und innerhalb der festgelegten Frist der anderen Vertragspartei zugestellt werden, ansonsten ist sie nichtig; der angegebene Grund darf nicht nachträglich geändert werden. (§ 60 ArbGB)

### **Wie lang sind die Kündigungsfristen?**

Sowohl für die Kündigung durch Arbeitgeber als auch für die Kündigung durch Arbeitnehmer gilt eine Frist von mindestens 2 Monaten, wobei diese stets für beide Vertragsparteien gleich sein muss. (§ 51 (1) ArbGB) Während der Probezeit kann jederzeit gekündigt werden, in der Regel sollte jedoch die Kündigung mindestens 3 Tage vor der geplanten Beendigung des Arbeitsverhältnisses der anderen Vertragspartei schriftlich zugestellt werden. Sobald die Kündigung ausgesprochen wurde, endet die Beschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist. Die Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des auf die Zustellung der Kündigung folgenden Monats und endet am letzten Tag des jeweils entsprechenden Monats. (§ 51 (2) ArbGB)

Wurde dem Arbeitnehmer vor Beginn der für ihn zutreffenden Schutzfrist (s. oben „Kündigungsverbot / Besonderer Kündigungsschutz“) gekündigt und sollte die Kündigungsfrist während der laufenden Schutzfrist enden, wird die Schutzfrist nicht auf die Kündigungsfrist angerechnet; das Arbeitsverhältnis endet erst nach Ablauf der restlichen Kündigungsfrist nach Beendigung der Schutzfrist, es sei denn, der Arbeitnehmer erklärt gegenüber dem Arbeitgeber seinen Verzicht auf die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses.

Wurde einer Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub oder einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer im Elternurlaub aus einem der Gründe, die eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhält-



nisses durch den Arbeitgeber rechtfertigen, vor dem Antritt des Mutterschafts- oder Elternurlaubs gekündigt und würde die Kündigungsfrist während des Mutterschafts- oder Elternurlaubs enden, endet sie gleichzeitig mit dem Ende des Mutterschafts- oder Elternurlaubs. (§ 54 b) ArbGB) Bei Massenentlassungen enden die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer durch Kündigung frühestens nach Ablauf von 30 nacheinander folgenden Tagen ab der Zustellung des schriftlichen Berichts des Arbeitgebers dem zuständigen Arbeitsamt, es sei denn, ein Arbeitnehmer erklärt seinen Verzicht auf die Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses. Dies gilt nicht bei Arbeitgeberinsolvenzen.

### **Welche Kündigungsentschädigung steht mir zu?**

In bestimmten Fällen haben Arbeitnehmer gesetzlichen Anspruch auf Abfindung. Nach der bisher geltenden Regelung richtet sich die Höhe der Abfindung nach dem Kündigungsgrund. Das Arbeitsgesetzbuch sieht in bestimmten Fällen (z. B. betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber oder einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags aus betriebsbedingten Gründen, fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Nichtzahlung des Lohnes usw.) eine Abfindung in Höhe von mindestens 3 durchschnittlichen Monatsverdiensten vor.

Nach der ab 2012 geltenden Neuregelung richtet sich die Höhe der Abfindung nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Demnach steht bei einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber oder einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsvertrags aus betriebsbedingten Gründen den Arbeitnehmern abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses Abfindung mindestens in folgender Höhe zu:

- 1 durchschnittlicher Monatsverdienst bei einer Dauer von unter einem Jahr,
- 2 durchschnittliche Monatsverdienste bei einer Dauer von mindestens einem Jahr und weniger als zwei Jahren sowie
- 3 durchschnittliche Monatsverdienste bei einer Dauer von mindestens zwei Jahren.

Bei der Anwendung von bestimmten tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitkonten-Modellen kann sich der gesetzliche Anspruch um zusätzliche 3 durchschnittliche Monatsverdienste erhöhen. Zur Dauer des Arbeitsverhältnisses zählt auch die Dauer des vorherigen Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber, sofern zwischen dessen Beendigung und dem Beginn eines nachfolgenden Arbeitsverhältnisses nicht mehr als 6 Monate vergingen.

Weiterhin gilt der Anspruch auf Abfindung mindestens in Höhe des Zwölffachen des durchschnittlichen Monatsverdienstes bei Kündigung durch den Arbeitgeber oder einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsvertrags aus Gründen des Gesundheitsschutzes.

Die Abfindung ist fällig zum nächsten Termin für die Auszahlung von Löhnen oder Gehältern, sofern kein anderer Termin vereinbart wurde. Die Erhöhung der Abfindung kann im Tarifvertrag vereinbart werden.

### **Was kann ich bei Kündigung tun?**

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können innerhalb von 2 Monaten ab dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, fristlose Beendigung, Beendigung in der Probezeit oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst werden sollte, Antrag auf Feststellung der Ungültigkeit bei dem zuständigen Gericht einreichen. Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf eine kostenlose Rechtsvertretung.

## Wie sind der Mutterschutz und Elternurlaub geregelt?

**Mutterschaftsurlaub** – steht einer Mutter für einen Zeitraum von 28 Wochen zu, bei Mehrlingsgeburten 37 Wochen. Auch einer Mutter, die ein Kind in Pflege übernommen hat, ist Mutterschaftsurlaub für die Dauer von 22 Wochen ab der Übernahme des Kindes, bei mehreren Kindern für 31 Wochen, höchstens jedoch bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, zu gewähren.

**Elternurlaub** – wird auf Antrag der Mutter nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs oder dem Vater ab dem Zeitpunkt der Geburt für die beantragte Dauer, höchstens jedoch bis zum Erreichen des dritten Lebensjahres des Kindes, gewährt. Bei Übernahme eines Kindes in Pflege wird ebenfalls Elternurlaub höchstens bis zum Erreichen des dritten Lebensjahres des Kindes gewährt. Wird ein Kind nach dem Erreichen des Alters von 3 Jahren in Pflege übernommen und hat es das 7. Lebensjahr noch nicht erreicht, besteht gesetzlicher Anspruch auf Elternurlaub von 22 Wochen.

**Mutterschaftsgeld** erhalten Arbeitnehmerinnen und ihnen Gleichgestellte. Es wird während des Mutterschaftsurlaubs gezahlt. Der Bezugszeitraum beginnt in der Regel 6, frühestens jedoch 8 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und dauert insgesamt:

- 28 Wochen bei der Geburt eines Kindes,
- 37 Wochen bei Mehrlingsgeburten,
- 14 Wochen bei Totgeburten oder wenn die Mutter das Kind zur Pflege abgibt,
- 22 Wochen ab der Übernahme des Kindes in Pflege für Pflegeeltern, bei mehreren Kindern 31 Wochen, jedoch höchstens bis zum Alter des Kindes von 7 Jahren und 31 Wochen.

Eine gesetzliche Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber gibt es in solchen Fällen nicht.

**Anspruch auf Mutterschaftsgeld:** Die Frau, ab der 7. Woche nach der Geburt sowie bei Pflegeeltern ggf. auch ein Mann, muss in den letzten zwei Jahren vor der Entbindung (bzw. Übernahme der Kinder in Pflege) mindestens 270 Kalendertage krankengeldversichert gewesen sein und zum Zeitpunkt des Leistungsbezugs weiterhin krankengeldversichert sein. Bei Frauen, deren Krankengeldversicherung während ihrer Schwangerschaft erlischt, greift eine Schutzfrist für die Bewahrung des Anspruchs auf das Mutterschaftsgeld, deren Dauer grundsätzlich bis zu 180 Kalendertage beträgt, wobei sie die Dauer der letzten Krankengeldversicherungszeit nicht überschreiten darf. Das Gesetz ermöglicht eine abwechselnde Betreuung und Erziehung des Kindes bzw. der Kinder durch die Mutter und ihren Ehemann bzw. den Vater des Kindes auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung. Der erste Wechsel ist ab der 7. Woche nach der Entbindung möglich, die Häufigkeit der weiteren Wechsel ist nicht beschränkt. Wichtig ist dabei lediglich, dass beide Eltern bzw. Ehepartner einen entsprechenden Anspruch auf Leistungen der Krankengeldversicherung haben.

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes beträgt 70 % der Tagesbemessungsgrundlage. Die Tagesbemessungsgrundlage wird nach dem Bruttoverdienst pro Kalendertag berechnet:

- Das Einkommen bis 825 CZK (2012: 838 CZK) wird mit 100 % angerechnet;
- das darüber hinausgehende Einkommen bis 1.237 CZK (2012: 1.257 CZK) wird zusätzlich mit 60 % angerechnet;
- vom Einkommensanteil über 1.237 CZK (2012: 1.257 CZK) bis 2.474 CZK (2012: 2.524 CZK) werden 30 % angerechnet.
- Der Einkommensanteil über 2.474 CZK (2012: 2.524 CZK) pro Kalendertag bleibt unberücksichtigt.



Anspruch auf **Einkommensverlustausgleich bei Schwangerschaft und Mutterschaft** haben Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihrer Schwangerschaft, Mutterschaft oder weil sie stillen, an eine andere Stelle bzw. Arbeit (aus Gründen des Mutterschutzes) versetzt werden mussten und dadurch ohne eigenes Verschulden Einkommenseinbußen erlitten haben.

Der Einkommensverlustausgleich bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird schwangeren Arbeitnehmerinnen für Kalendertage, an denen sie auf eine andere Arbeit versetzt wurden, längstens jedoch bis zu Beginn der 6. Woche vor dem erwarteten Entbindungstermin gezahlt. In bestimmten definierten Fällen wird der Einkommensverlustausgleich auch an Mütter nach der Entbindung, höchstens jedoch bis zum Ende des 9. Monats nach der Entbindung, gezahlt, wenn sie (aus Gründen des Mutterschutzes) auf eine andere Arbeit versetzt werden müssen. Die Höhe des Einkommensverlustausgleichs bemisst sich als die Differenz zwischen der Tagesbemessungsgrundlage zum Zeitpunkt der Versetzung auf eine andere Arbeit und dem Durchschnittswert des anrechenbaren Einkommens pro Kalendertag an den einzelnen Kalendertagen nach der Versetzung.

### **Wer vertritt die Interessen der Arbeitnehmer?**

Im Betrieb werden die Interessen der Arbeitnehmer von den gewerkschaftlichen Grundorganisationen vertreten. Sie wirken entweder bei den einzelnen Arbeitgebern oder können Gewerkschaftsmitglieder von mehreren Arbeitgebern vereinigen, die in der jeweiligen Region wirken. Ziel der Gewerkschaftsorganisationen ist es vor allem, Kollektivverträge abzuschließen, die insbesondere die Arbeits- und Lohnbedingungen aller Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber regeln. Der Arbeitgeber informiert zum Beispiel das zuständige Gewerkschaftsorgan über die Entwicklung von Löhnen und Gehältern, über die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers, über Änderungen in der Arbeitsorganisation, im Bewertungs- und Entlohnungssystem der Arbeitnehmer, im Schulungs- und Bildungssystem der Arbeitnehmer, über Maßnahmen zur Verbesserung von Hygiene und Arbeitsschutz. Bei einem Arbeitgeber können außerdem ein Betriebsrat sowie Vertreter für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewählt werden.

Die Gewerkschaften haben zudem nationale, regionale und branchenbezogene Strukturen. In der Tschechischen Republik ist die Böhmischemährische Konföderation der Gewerkschaftsverbände (ČMKOS) die größte Gewerkschaftszentrale. Sie vereint derzeit 30 Mitgliedsgewerkschaften, die nach Branchen organisiert sind. In den Regionen finden Sie Regionalräte der Gewerkschaftsverbände und regionale Rechtsberatungsstellen für Gewerkschaftsmitglieder. In den einzelnen Gewerkschaften (sog. Gewerkschaftsverbänden) schließen sich die einzelnen gewerkschaftlichen Grundorganisationen zusammen, in der Regel nach Berufszugehörigkeit oder fachlicher Ausrichtung der Arbeitsstätte. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig. Als Mitglied einer Gewerkschaft der ČMKOS haben sie Anspruch auf Rechtsschutz.



Weitere Informationen zu den Mitgliedsgewerkschaften sowie zu den regionalen Rechtsberatungsstellen finden Sie auf der Webseite der ČMKOS unter [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz).



## Soziale Sicherheit

### Wo bin ich versichert?

Grundsätzlich sind Grenzgänger in dem Land versichert, in dem sie arbeiten. Auch bei nur kurzfristigen Arbeitsaufenthalten ist deshalb ein Beitritt zum Sozialversicherungssystem des Beschäftigungslandes notwendig. Die einzige wesentliche Ausnahme hiervon ist die Entsendung, bei der ein Unternehmen einen Arbeitnehmer auf Rechnung der Firma zu Arbeiten ins Ausland schickt. In diesem Fall bleibt die Zuständigkeit der heimischen Sozialversicherung bestehen, sofern die Entsendung 24 Monate nicht übersteigt. Ansonsten führt kein Weg an der Sozialversicherung im Beschäftigungsland vorbei. Die Beiträge in die Systeme der sozialen Sicherheit werden demnach am Arbeitsort entrichtet. Die Leistungen können zum Teil auch am Wohnort in Anspruch genommen werden. Einzelheiten erfahren Sie in diesem Teil. Grundsätzlich gilt, dass Grenzgänger gemäß den Gemeinschaftsbestimmungen der EU in Fragen der sozialen Sicherheit gegenüber Arbeitnehmern, die im gleichen Land wohnen und arbeiten, nicht benachteiligt werden dürfen.

### Was gehört zur sozialen Sicherheit in Deutschland?

#### Grundprinzipien

Grundsätzlich besteht für Arbeitnehmer eine Versicherungspflicht. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine freiwillige Versicherung oder eine Familienmitversicherung für Personen, die nicht der Versicherungspflicht unterliegen, möglich. Die Beiträge zur Sozialversicherung werden von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam getragen.

Sozialversicherung .....	Arbeitnehmer.....	Arbeitgeber
Arbeitslosenversicherung .....	1,500 %.....	1,500 %
Krankenversicherung.....	8,200 %.....	7,300 %
Pflegeversicherung.....	0,975 %.....	0,975 %
- Kinderlose ab 23 Jahren .....	1,225 %.....	0,975 %
- Pflegeversicherung in Sachsen.....	1,475 %.....	0,475 %
- Kinderlose ab 23 Jahren in Sachsen .....	1,725 %.....	0,475 %
Rentenversicherung .....	9,950 %.....	9,950 %
Rentenversicherung (ab 01.01.2012) .....	9,800 %.....	9,800 %

*Lesebeispiel: Der abzuführende Betrag für die Arbeitslosenversicherung beträgt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 1,5 % des Bruttoeinkommens.*

Unfallversicherung: Wird alleine vom Arbeitgeber einbezahlt. Die Höhe ist abhängig von der Gefahreneinstufung.

Weitere Hinweise:

- Einige Krankenkassen erheben Zusatzbeiträge von den Versicherten.
- Liegt das Bruttojahresentgelt über so genannten Beitragsbemessungsgrenzen, wird der Beitrag auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze berechnet. (Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung 2011: 66.000 Euro (West) und 57.600 Euro (Ost) sowie 2012: 67.200 Euro (West) und 57.600 Euro (Ost), Kranken- und Pflegeversicherung 44.550 Euro (2011) und 45.900 Euro (2012) Jahresbruttoeinkommen).



- Ab einem Jahresbruttoeinkommen von 49.500 Euro (2011) bzw. 50.850 Euro (2012) entfällt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Dann ist eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse oder der Wechsel in die private Krankenversicherung möglich. **ACHTUNG:** Bei einem Wechsel sollte beachtet werden, dass die europäischen **Koordinierungsregelungen für die gesetzlichen, aber nicht unbedingt für die privaten Krankenversicherungen** gelten und dass zusätzliche Kosten z.B. bezüglich der Mitversicherung von Familienangehörigen entstehen können.

## Was gehört zur sozialen Sicherheit in Polen?

### Grundprinzipien

Das polnische System der sozialen Sicherung umfasst das Sozialversicherungs- und Sozialversorgungssystem, das Krankenversicherungssystem, das Leistungssystem bei Erwerbslosigkeit sowie das Sozialhilfesystem. Versichert werden natürliche Personen, die mindestens einer der Sozialversicherungen unterliegen. Mit dem Gesetz über das Sozialversicherungssystem wurden Pflichtversicherungen, freiwillige Versicherungen und auch die Möglichkeit der Weiterversicherung eingeführt. Die Prozentsätze für die Beiträge sind für alle Versicherten einheitlich.

Sozialversicherungsbeiträge in Polen 2011:

Sozialversicherung	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Krankengeldversicherung	2,45 %	0,00 %
Unfallversicherung	0,00 %	0,67 - 3,33 %
Erwerbsunfähigkeitsrentenversicherung	1,50 %	4,50 %
Rentenversicherung	9,76 %	9,76 %
Arbeitslosenversicherung	0,00 %	2,45 %
Krankenversicherung	9,00 %	0,00 %

*Leisebeispiel: Der abzuführende Betrag für die Rentenversicherung beträgt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 9,76 % des Bruttoeinkommens.*

Weitere Hinweise:

- Der Krankenversicherungsbeitrag wird zu 7,75 % von der Einkommensteuer abgesetzt.
- Die Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Erwerbsunfähigkeitsrentenversicherung kann das Dreißigfache des prognostizierten durchschnittlichen Monatseinkommens in der Volkswirtschaft im jeweiligen Kalenderjahr nicht überschreiten. Diese liegt 2011 bei 100.770,00 PLN. Für sonstige Versicherungsarten gibt es keine Beitragsbemessungsgrenze.
- In Polen gibt es keine Pflegeversicherung und keine Geringfügigkeitsgrenze.

## Was gehört zur sozialen Sicherheit in Tschechien?

### Grundprinzipien

Obligatorisches Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer mit einkommensbezogenen Leistungen. Freiwillige Versicherung für Selbstständige ist möglich. Anmerkung: Zur Sozialversicherung zählen in der Tschechischen Republik die Renten- und die Krankengeldversicherung. Die Bei-



träge zur staatlichen Beschäftigungspolitik (Arbeitslosenversicherung) sowie die gesetzliche Krankenversicherung zählen (streng genommen) nicht zur Sozialversicherung.

<b>Sozialversicherung</b>	<b>Arbeitnehmer</b>	<b>Arbeitgeber</b>
Rentenversicherung	6,5 %	21,5 %
Krankengeldversicherung	0,0 %	2,3 %
Beitrag zur staatlichen Beschäftigungspolitik (Arbeitslosenversicherung)	0,0 %	1,2 %
Krankenversicherung	4,5 %	9,0 %

*Lesebeispiel: Der abzuführende Betrag für die Krankenversicherung beträgt für Arbeitnehmer 4,5 % und für Arbeitgeber 9,0 % (d. h. insgesamt 13,5 %) des Bruttoeinkommens.*

Weitere Hinweise:

- Die Beitragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherung (Renten-, Krankengeld- und Arbeitslosenversicherung) beträgt bis Ende 2011 das 72fache des Durchschnittslohns (1.781.280 CZK), ab 2012 wieder das 48fache (1.206.576 CZK).
- Die Beitragsbemessungsgrenze für die Krankenversicherung beträgt das 72fache des Durchschnittslohns (2011: 1.781.280 CZK; 2012: 1.809.864 CZK).
- Für geringfügig Beschäftigte, deren vereinbartes oder tatsächlich erzielt anrechenbares Einkommen unter 2.000 CZK (Stand 2011) liegt oder die nur kurzfristig, d. h. weniger als 15 nacheinander folgende Tage beschäftigt sind und zugleich in den letzten 6 Monaten davor nicht beschäftigt waren, gilt eine Ausnahme von der Krankengeldversicherungspflicht.

## Arbeitslosenversicherung

### Wo zahle ich meine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung?

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden im Beschäftigungsland entrichtet. In Deutschland beträgt der abzuführende Prozentsatz des Bruttolohnes im Jahr 2011 für Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils 1,5 %. In Polen beträgt der abzuführende Prozentsatz des Bruttolohnes für Beitragszahler 2,45 %. In Tschechien beträgt der Beitrag zur staatlichen Beschäftigungspolitik 1,2 % der Bemessungsgrundlage (Summe aller einkommensteuerpflichtigen Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis) und wird vom Arbeitgeber im Rahmen seines Anteils an den Sozialversicherungsbeiträgen gezahlt (d. h. kein Arbeitnehmeranteil).

### Wo erhalte ich Arbeitslosengeld?

Grundsätzlich erhalten Grenzgänger Arbeitslosengeld von der Arbeitslosenversicherung des Staates, in dem sie wohnen, d. h. Grenzgänger mit Wohnsitz in Polen oder Tschechien und Arbeitsstätte in Deutschland erhalten Arbeitslosengeld des polnischen oder tschechischen Arbeitsamts.

Bei Kurzarbeit und wetterbedingten Arbeitsausfällen werden Leistungen der deutschen Agentur für Arbeit gewährt. Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland und Arbeitsort in Polen oder Tschechien erhalten Arbeitslosengeld von der Agentur für Arbeit in Deutschland.



Als Nachweis der ausländischen Versicherungszeiten benötigt man bei der Antragstellung im Staat des Wohnsitzes die im Beschäftigungsstaat ausgestellte Bescheinigung U1 (ehemals E301) (erhältlich bei den Arbeitsverwaltungen in Deutschland, Polen und Tschechien). Reicht für den Anspruch auf Arbeitslosengeld die Versicherungszeit im Land der letzten Beschäftigung nicht aus, dann werden eventuell vorhandene weitere Versicherungszeiten in einem anderen Land mit berücksichtigt. Es gelten die Anspruchsvoraussetzungen des Wohnsitzstaates.

### **Was sind die grundsätzlichen Leistungsvoraussetzungen?**

Man muss arbeitslos, arbeitsfähig und arbeitswillig sein. Grundsätzlich müssen Arbeitslose der Arbeitsvermittlung am Wohnort zur Verfügung stehen und bereit sein, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Darüber hinaus werden eigene Anstrengungen zur Stellensuche erwartet. Es müssen die für den Leistungsbezug am Wohnort geltenden Anwartschaftszeiten erfüllt sein. Wer eine zumutbare Tätigkeit ablehnt oder Termine zu persönlichen Beratungs- und Kontrollgesprächen nicht wahrnimmt, erhält eine bestimmte Zeit (Sperrfrist) keine oder eine geringere Arbeitslosenentschädigung.

### **Kann ich mich zur Arbeitssuche im Ausland aufhalten?**

Grenzgänger haben das Recht, sich neben der Arbeitsverwaltung im Wohnsitzland auch der Arbeitsverwaltung im letzten Beschäftigungsland zur Arbeitssuche zur Verfügung zu stellen. Arbeitslose Personen können sich bis zu 3 Monate zur Arbeitssuche in einem anderen Land als dem Wohnland innerhalb der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums aufhalten, wenn sie Leistungen der Arbeitslosenversicherung am Wohnort beziehen. Als arbeitssuchende Person muss man sich bei der Arbeitsvermittlung im Ausland melden und die dortigen Kontrollvorschriften erfüllen. Der Arbeitssuche im Ausland muss grundsätzlich eine 4-wöchige erfolglose Arbeitssuche im Land des Wohnsitzes vorausgegangen sein. Bei der Arbeitsvermittlung im Wohnsitzland erhält man die Bescheinigung U2 (ehemals E303), mit der man die Dienste der ausländischen Arbeitsvermittlung in Anspruch nehmen kann. Bei der grenzüberschreitenden Arbeitssuche sind das EURES-Netzwerk und insbesondere die EURES-Beraterinnen und -Berater hilfreich.

Ausführliche Informationen im Falle des Leistungsbezugs bekommen Sie bei den Arbeitsverwaltungen in Deutschland, Tschechien und Polen.

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) • [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) • [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)

## **Familienleistungen**

Unter Familienleistungen fallen Leistungen, die Familien erhalten, bis die Kinder selbst für ihren Unterhalt sorgen können (z.B. Kindergeld) und Leistungen, die in den ersten Lebensjahren des Kindes gewährt werden, wenn ein Elternteil nicht voll erwerbstätig ist und sich stattdessen um die Kinderbetreuung kümmert (z.B. Elterngeld).

### **In welchem Land erhalte ich Familienleistungen?**

Grundsätzlich gilt, dass Sie die Leistungen vorrangig im Beschäftigungsland erhalten. Dies gilt beispielsweise dann, wenn die Eltern in unterschiedlichen Ländern der EU leben und arbeiten oder wenn nur ein Elternteil erwerbstätig ist und die Familie mit ihrem Kind in einem anderen Mitgliedsstaat lebt.



Wenn beide Eltern in verschiedenen Mitgliedstaaten der EU erwerbstätig sind, ist der Anspruch in dem Beschäftigungsland vorrangig, das zugleich Wohnland des Kindes ist. Wichtig ist, dass der andere Staat nachrangig leistungs verpflichtet sein kann. In dem Fall wären von dort Unterschiedsbeträge zu leisten, falls die entsprechende Leistung dort höher ist, z. B. die Differenz zwischen dem Kindergeld in Tschechien und Deutschland bei einem Grenzgänger aus Deutschland, der in Tschechien erwerbstätig ist.

## Familienleistungen in Deutschland

### Wer hat Anspruch auf Kindergeld?

Anspruch auf Kindergeld haben Eltern mindestens bis zum vollendeten 18. Lebensjahr des Kindes. Darüber hinaus wird Kindergeld bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres des Kindes gezahlt, wenn es in keinem Beschäftigungsverhältnis steht und als Arbeitsuchender bei der Agentur für Arbeit in Deutschland oder bei einer staatlichen Arbeitsvermittlung in einem anderen EU-Land gemeldet ist. Bei Fehlen eines Ausbildungsplatzes sowie bei Ausbildung und Studium wird Kindergeld bis zum vollendeten 25. Lebensjahr gewährt. Behinderte Kinder haben unter bestimmten Voraussetzungen über das 25. Lebensjahr hinaus Anspruch auf Kindergeld. Für alle Kinder ab dem 18. Lebensjahr wird kein Kindergeld gezahlt, wenn es Einkünfte und Bezüge, mit denen es seinen Unterhalt oder seine Berufsausbildung bestreiten kann, von mehr als 8.004 € im Kalenderjahr hat.

Kindergeld steht nicht zu, wenn für ein Kind Anspruch auf Leistungen für Kinder, die im Ausland gezahlt werden und die dem Kindergeld, der Kinderzulage bzw. dem Kinderzuschuss vergleichbar sind, besteht. Ausländische kindbezogene Leistungen schließen den Kindergeldanspruch auch dann aus, wenn sie niedriger sind als das deutsche Kindergeld. Wenn diese Leistungen jedoch von einem anderen Mitgliedstaat der EU (z.B. Tschechien oder Polen) gewährt werden, besteht gegebenenfalls ein Anspruch auf einen Unterschiedsbetrag als Teilkindergeld.

### Wie hoch ist das Kindergeld?

Seit Januar 2010 beträgt das Kindergeld monatlich für die ersten zwei Kinder jeweils 184 €, für ein drittes Kind 190 € und für jedes weitere Kind 215 €.

Der Antrag auf Kindergeld muss schriftlich bei der Familienkasse der Agentur für Arbeit an Ihrem Arbeitsort oder an Ihrem Wohnort gestellt werden. Dem Antrag ist eine Geburtsbescheinigung bzw. bei Wohnort im Ausland eine Haushaltsbescheinigung der Wohnortgemeinde beizufügen. Für Kinder über 18 Jahre sind weitere Nachweise bezüglich der Schul-/Berufsausbildung etc. notwendig.

Ausführliche Informationen und Vordrucke erhalten Sie unter [www.familienkasse.de](http://www.familienkasse.de).

### Wer hat Anspruch auf Kinderzuschlag?

Eltern können für Kinder unter 25 Jahren, für die sie Kindergeld erhalten und die im gleichen Haushalt wohnen, zusätzlich den Kinderzuschlag in Höhe von bis zu 140 € je Kind beantragen. Voraussetzung ist, dass die Eltern die Mindesteinkommensgrenze von 900 € für Elternpaare und 600 € für Alleinerziehende erreichen, zugleich aber die Höchsteinkommensgrenzen nicht überschreiten. Informationen zur Berechnung erhalten Sie unter [www.familienkasse.de](http://www.familienkasse.de).



### **Wer hat Anspruch auf Elterngeld?**

Eltern haben Anspruch wenn sie nicht mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten, das Sorgerecht für das Kind haben, im gleichen Haushalt wohnen und das Kind überwiegend selbst betreuen. Wenn gleichzeitig deutsches Elterngeld und eine vergleichbare Leistung eines anderen Mitgliedstaats der EU in Betracht kommen, gilt eine europarechtliche Sonderregelung. Grundsätzlich ist die Leistung vorrangig im Beschäftigungsland des betreffenden Elternteils zu zahlen. Arbeitet jedoch die Ehegattin oder der Ehegatte in einem anderen Mitgliedstaat, ist das Wohnland des Kindes vorrangig zur Zahlung verpflichtet. Wenn die Leistung im anderen Mitgliedstaat höher ist, wird von diesem ein Unterschiedsbetrag gezahlt.

### **In welcher Höhe und wie lange wird Elterngeld gewährt?**

Ab der Geburt eines Kindes können Eltern bis zu 14 Monate lang das Elterngeld erhalten, beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil allein kann die Leistung für mindestens zwei und maximal zwölf Monate beziehen. Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners volle 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

Maßgebend für die Höhe ist das Nettoeinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes. Bei der Bestimmung der zwölf Kalendermonate werden Monate mit Bezug von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld sowie Monate, in denen aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung das Einkommen gesunken ist, grundsätzlich nicht mitgezählt. Das Elterngeld ersetzt dann je nach vorherigem Einkommen zwischen 65 % und 100 % des nach der Geburt des Kindes wegfallenden monatlichen Erwerbseinkommens und beträgt maximal 1.800 €. Den Mindestbetrag von 300 € erhalten auch nicht erwerbstätige Elternteile zusätzlich zu Sozialleistungen. Für Geringverdiener, Mehrkindfamilien und Familien mit Mehrlingen wird das Elterngeld erhöht. Ab einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 500.000 € (bei zwei Elternteilen) bzw. 250.000 € (einem Elternteil), entfällt das Elterngeld.

Das Mutterschaftsgeld wird auf das Elterngeld angerechnet. Das Elterngeld muss schriftlich bei den Elterngeldstellen der Landkreise und kreisfreien Städte beantragt werden. Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Rückwirkende Zahlungen werden jedoch nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf Elterngeld eingegangen ist. Nähere Informationen auch unter: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

## **Familienleistungen in Polen**

### **Was ist das Erziehungsgeld?**

Hier handelt es sich um eine Leistung an Personen, die für die Kindererziehung ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Die Leistung wird für 24 Monate gewährt (36 Monate bei Alleinerziehenden oder im Falle einer Mehrlingsgeburt, 72 Monate bei behinderten Kindern). Voraussetzung ist, dass das monatliche Pro-Kopf-Einkommen der Familie 25 % des nationalen Durchschnittslohns des Vorjahres nicht übersteigt. Die Höhe des Erziehungsgeldes beträgt PLN 400 (€ 100) pro Monat.

### **Was sind die Bedingungen für die Familienzulage/Kindergeld?**

Sie dient der teilweisen Deckung der Ausgaben für den Unterhalt des Kindes. Ihre Höhe richtet sich nach dem Alter des Kindes. Sie wird an berechtigte Eltern oder an ein Elternteil oder einen



Pfleger des Kindes, den Vormund oder an volljährige Studierende gezahlt.

Die monatlichen Beträge pro Kind hängen vom Alter ab:

- unter 5 Jahren: PLN 68 (17 €)
- 6 bis 18 Jahre: PLN 91 (22 €)
- 18 bis 24 Jahre: PLN 98 (24 €)

Je nach familiärer und gesundheitlicher Situation kann ein Zuschlag zur Familienzulage gewährt werden, z. B. im Falle von Alleinerziehenden (170 PLN monatlich), kinderreichen Familien (80 PLN monatlich für das dritte und jedes weitere Kind), Ausbildungs- und Rehabilitationsmaßnahmen für ein behindertes Kind (60 bzw. 80 PLN monatlich), des Besuchs einer Schule außerhalb des Wohnortes (50 bzw. 90 PLN monatlich) oder bei Schuljahresbeginn (100 PLN je Schuljahr).

Für den Erwerb des Anspruchs auf Familienzulage und die entsprechenden Zuschläge muss das Einkommenskriterium erfüllt sein. Das Pro-Kopf-Einkommen der Familie darf im Monat PLN 504 (126 €) nicht überschreiten. Für Familien mit behinderten Kindern liegt diese Grenze bei PLN 583 (145 €).

## Familienleistungen in Tschechien

### Welche Bedingungen gelten für den Bezug von Kindergeld?

Der Anspruch auf Kindergeld beschränkt sich auf unterhaltsberechtignte Kinder, die in Familien leben, deren maßgebliches Einkommen unterhalb des 2,4fachen des Familienmindestbedarfs liegt. Als Familien gelten in diesem Kontext Lebensgemeinschaften von Eltern und unterhaltsberechtignten Kindern, die in einem gemeinsamen Haushalt leben. Zeitlich bis zum Ende der Schulpflicht (generell 15 Jahre), aber erweitert bis zum Alter von 26 Jahren bei fortdauernder Ausbildung oder Berufsausbildung oder falls das Kind aus wichtigen gesundheitlichen Gründen keine Erwerbstätigkeit ausüben oder an keiner Ausbildung teilnehmen kann.

### Wie hoch ist das Kindergeld?

Das Kindergeld ist eine einkommensabhängige Leistung mit festgesetzten monatlichen Beträgen, abgestuft je nach Alter des Kindes:

- 500 CZK (€ 19) für Kinder unter 6 Jahren,
- 610 CZK (€ 24) für Kinder zwischen 6 und 15 Jahren,
- 700 CZK (€ 27) für Kinder zwischen 15 und 26 Jahren.

### Welche Bedingungen gelten für den Bezug von Elterngeld?

Personen mit ständigem Wohnsitz in der Tschechischen Republik, EU-Bürger oder andere Personen, die im konsolidierten Gesetz über die staatliche Sozialunterstützung Nr. 117/1995 Slg. festgelegt sind. Ein Elternteil hat Anspruch auf das Elterngeld, wenn er während des gesamten Kalendermonats persönlich und ganztätig das jüngste Kind in der Familie ordnungsgemäß betreut. Andere Bedingungen sind zum Beispiel, dass das Kind nur für eine begrenzte Zeit in einer Einrichtung untergebracht werden kann. Dem Leistungsbezieher ist die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in einem gewissen Umfang gestattet, falls die Versorgung des Kindes durch eine andere erwachsene Person gesichert ist.



## Wie hoch ist das Elterngeld?

Die bisherige Regelung sieht folgende Möglichkeiten des Elterngeldbezugs vor:

- bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes i. H. v. 11.400 CZK (445 €) monatlich, falls dem betreffenden Elternteil Anspruch auf Mutterschaftsgeld oder Krankengeldleistungen bei Übernahme eines Kindes in Pflege i. H. v. 380 CZK (14 €) pro Kalendertag entstand, andernfalls
- entweder bis zur Vollendung des 9. Monats und anschließend des 3. Lebensjahres des Kindes i. H. v. 7.600 CZK (297 €), falls der Elternteil Anspruch auf Mutterschaftsgeld oder Krankengeldleistungen bei Übernahme eines Kindes in Pflege unter 380 CZK hat und sich bis Ende des Kalendermonats, in dem das Kind 21 Monate alt wurde, für diesen Bezug entscheidet,
- oder bis zur Vollendung des 9. Monats des Kindes i. H. v. 7.600 CZK und anschließend bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes i. H. v. 3.800 CZK (148 €), falls kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld oder Krankengeldleistungen besteht.

Für Kinder mit (schwerer) Behinderung gelten Sonderregelungen mit längerer Bezugsdauer.

Nach der Neuregelung ab 2012 kann das Elterngeld grundsätzlich bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes bezogen werden, wobei die Gesamtsumme pro Kind mit 220.000 CZK begrenzt ist. Für die Feststellung des Elterngeldanspruchs ist die Höhe der Tagesbemessungsgrundlage (TBG) zur Feststellung des Mutterschaftsgeldes oder des Krankengeldes bei Übernahme eines Kindes in Pflege nach dem Krankengeldversicherungsgesetz maßgeblich. Die Bemessungsgrundlage (BG) beträgt das 30fache der TBG und richtet sich nach dem durchschnittlichen Bruttolohn in den letzten 12 Monaten. Die Höchstgrenze für das Elterngeld beträgt 11.500 CZK (449 €) pro Monat. Grundsätzlich gibt es folgende Möglichkeiten:

- Wahlmöglichkeit bis zu einer Höhe von 11.500 CZK monatlich, falls für mind. einen der Eltern zutrifft, dass 70 % seiner BG zwischen 7.600 CZK (297 €) und 11.500 CZK liegen. Trifft dies für beide Eltern zu, wird von der höheren BG ausgegangen. Die gewählte Höhe des Elterngeldes darf dabei 70 % der BG nicht überschreiten.
- Wahlmöglichkeit bis zu einer Höhe von 7.600 CZK monatlich, falls für mind. einen der Eltern zutrifft, dass 70 % seiner BG den Betrag von 7.600 CZK nicht überschreiten, oder falls die TBG zum Datum der Geburt des jüngsten Kindes nur deshalb nicht bestimmt werden kann, weil während des Bezugs des Elterngeldes für ein früher geborenes Kind die Bezugsfrist für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld abgelaufen ist, und der Anspruch auf Elterngeld für das jüngste Kind unmittelbar nach dem Anspruch auf Kindergeld für das ältere Kind entsteht. Auch hier gilt, dass die jeweils höhere BG herangezogen wird.
- Kann für keinen der Eltern die TBG nach dem Krankengeldversicherungsgesetz bestimmt werden (z. B. wegen längerer Arbeitslosigkeit), beträgt das Elterngeld bis zur Vollendung des 9. Monats des Kindes 7.600 CZK und anschließend bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres 3.800 CZK (148 €).

Falls sich die Situation der Eltern ändert, kann der Bezugsmodus im Unterschied zur bisher geltenden Regelung in einem bestimmten Rahmen verändert bzw. angepasst werden. Außerdem dürfen Kinder ab 2 Jahren auch beim Bezug des Elterngeldes eine Kindertagesstätte ohne Einschränkung besuchen, bei Kindern unter 2 Jahren ist dies höchstens 46 Stunden pro Monat zulässig.



## Krankenversicherung und Krankengeldversicherung

Arbeitnehmer sind in dem Land versichert, in dem sie arbeiten. Falls sie gleichzeitig in zwei Ländern arbeiten, müssen sie sich im Wohnsitzland versichern. Zu beachten ist, dass es zwischen den drei Ländern Unterschiede bezüglich der Versicherungsarten gibt. Konkrete Informationen erhalten Sie auf den folgenden Seiten zu den Ländern.

### Was sind Sachleistungen und Geldleistungen?

Sachleistungen umfassen beispielsweise ambulante und stationäre medizinische Behandlungen, Arznei-, Heil- und Hilfsmittel sowie gegebenenfalls die Rückvergütung der Kosten für solche Leistungen.

Geldleistungen stellen einen Ausgleich für den Lohnausfall bei Krankheit (Krankengeld) und bei Mutterschaft (Mutterschaftsgeld/Wochengeld) dar.

Die gesetzliche Kranken- und Krankengeldversicherung umfasst sowohl Sachleistungen als auch Geldleistungen. Sachleistungen können grenzüberschreitend in Anspruch genommen werden. Für Geldleistungen gelten dagegen immer die Vorschriften des Versicherungslandes.

### Was versteht man unter Sachleistungsaushilfe?

Darunter versteht man die Zusammenarbeit von Krankenversicherungen der verschiedenen Länder mit dem Ziel, den Versicherten grenzüberschreitend Sachleistungen zu gewähren. Wenn Arbeitnehmer im Erwerbsland versichert sind, können sie und ihre mitversicherten Angehörigen Sachleistungen im Staat des Wohnsitzes nach den dort geltenden Regeln in Anspruch nehmen. Wenn Arbeitnehmer im Wohnsitzland krankenversichert sind, wird ihnen grundsätzlich auch im Land, in dem sie arbeiten, Behandlung und Versorgung gewährt. Die Sachleistungshilfe greift jedoch nur, wenn Arbeitnehmer in einer gesetzlichen Krankenversicherung sind. Sind Arbeitnehmer bei einer Privatkrankenkasse bzw. zu einem Privattarif versichert, sollten sie sich informieren, ob sie Leistungen im jeweils anderen Land in Anspruch nehmen können.

Praktische Umsetzung der Sachleistungsaushilfe: Wenn Arbeitnehmer im Erwerbsland versichert sind und sie oder ihre Familie am Wohnort zum Arzt gehen oder sonstige medizinische Leistungen in Anspruch nehmen wollen, müssen sie sich vorher an ihre Krankenversicherung wenden und um Ausstellung des Formulars S1 (ehemals E106) bitten. Das Formular wird von der zuständigen Krankenversicherung im Wohnsitzland benötigt, damit diese mit dem Arzt, der Apotheke, dem Krankenhaus o.ä. abrechnen kann. Von der Krankenkasse am Wohnort erhalten Arbeitnehmer Krankenscheine. Sie können damit die gesetzlich vorgeschriebenen Sachleistungen im Land des Wohnsitzes beanspruchen, so als ob sie dort versichert wären.

### Krankenversicherung für Arbeitslose und Rentner

Arbeitslose sind am Wohnort krankenversichert, wenn sie dort Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen. Rentner sind in der Regel im Land, in dem Sie wohnen, krankenversichert. Wenn jedoch Rentner die Rente ausschließlich durch Erwerbstätigkeit im Ausland beziehen, müssen sie sich auch dort versichern. Dies sind allgemeine Richtlinien. Es empfiehlt sich, die Versicherungspflicht für den Einzelfall abklären zu lassen.

## Krankenversicherung in Deutschland

In Deutschland wird zwischen der gesetzlichen und privaten Krankenversicherung unterschieden. In der Regel sind Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Folgende Personengruppen können in die private Krankenversicherung wechseln: Abhängig Beschäftigte mit einem jährlichen Bruttoeinkommen von mindestens 49.500 € (2011) bzw. 50.850 € (2012) – Pflichtversicherungsgrenze –, Freiberufler, Selbständige und Beamte. Gesetzlich Versicherte haben auch die Möglichkeit, eine private Zusatzversicherung abzuschließen, die Zusatzleistungen zur gesetzlichen Krankenversicherung abdeckt. Informationen über die Leistungen der privaten Krankenversicherung erhält man bei den jeweiligen Krankenversicherungen. Die folgenden Informationen beziehen sich ausschließlich auf die gesetzliche Krankenversicherung.

Die Versicherten bekommen von ihrer Krankenversicherung eine Versicherungskarte (Chipkarte), mit der sie sämtliche ärztliche Leistungen nutzen können. Die Leistungen aus der deutschen Krankenversicherung können von Grenzgängern sowohl in Deutschland als auch in Polen und Tschechien in Anspruch genommen werden.

### Krankengeld

Gesetzlich Krankenversicherte haben im Rahmen der Krankenbehandlung Anspruch auf Krankengeld, wenn sie arbeitsunfähig sind oder sie auf Kosten der Krankenkassen stationär in einem Krankenhaus (Krankenhausbehandlung) oder einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung (Kuren) behandelt werden. Das Krankengeld wird ohne zeitliche Begrenzung gewährt, nachdem der Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber abgelaufen ist. Das Krankengeld beträgt 70 % des vor der Krankheit erzielten Bruttoeinkommens, maximal 90 % des Nettoeinkommens. Vom Krankengeld sind Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Für den Fall der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit ist das Krankengeld auf längstens 78 Wochen innerhalb von drei Jahren begrenzt. Nach Beginn eines neuen Dreijahres-Zeitraumes besteht wegen derselben Krankheit ein erneuter Anspruch auf Krankengeld, wenn der mit Krankengeldanspruch Versicherte in der Zwischenzeit mindestens sechs Monate wegen dieser Krankheit nicht arbeitsunfähig und erwerbstätig war bzw. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stand.

### Freie Arztwahl und Praxisgebühr

Die Versicherten können jeden Arzt bzw. jede Ärztin ihres Vertrauens aufsuchen. Gesetzlich Versicherte müssen in Deutschland beim ersten Arztbesuch im Quartal 10 € Praxisgebühr zahlen (gilt auch für Krankenhaus und Rettungsdienst). Die Praxisgebühr zahlen die Versicherten direkt beim Arzt. Gehen sie mehrmals im Quartal zum Arzt, fällt die Praxisgebühr nur einmal an. Dies gilt auch, wenn die Versicherten unterschiedliche Ärzte aufsuchen, vorausgesetzt sie haben eine Überweisung des Hausarztes zu den anderen Ärzten. Ohne Überweisung fällt die Praxisgebühr bei jedem einzelnen Arztbesuch an.

Bei einer zahnärztlichen Behandlung muss die Praxisgebühr zusätzlich gezahlt werden, auch wenn sie in diesem Quartal schon beim Hausarzt entrichtet wurde. Bei allen Vorsorge- und Früherkennungsuntersuchungen bei Hausärzten, Fachärzten und Zahnärzten entfällt die Praxisgebühr. Sie entfällt auch, wenn der Versicherte unter 18 Jahre alt ist.

### Zuzahlung zu Medikamenten

Versicherte unter 18 Jahren müssen zu Medikamenten nichts zuzahlen. Versicherte ab 18 Jahren müssen pro Medikament 10 % des Preises selbst bezahlen, jedoch mindestens 5 € und höchstens 10 €. Wenn das Medikament weniger als 5 € kostet, muss nur der tatsächliche Preis in voller



Höhe bezahlt werden. Dazu kommt, dass die Versicherten nicht mehr als 2 % ihres Bruttoeinkommens pro Jahr für Medikamente (und andere Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung, die mit Zuzahlungen verbunden sind) ausgeben müssen. Daher lohnt es sich, Quittungen und Belege aufzuheben, um sie gegebenenfalls am Jahresende einreichen zu können. Falls eine schwerwiegende (chronische) Erkrankung vorliegt, muss der Versicherte nur 1 % des jährlichen Bruttoeinkommens für Zuzahlungen aufwenden. Ob eine schwerwiegende Erkrankung vorliegt, entscheidet die Krankenkasse. Für eine schwerwiegende Erkrankung müssen folgende Kriterien erfüllt sein: Mindestens ein Arztbesuch pro Quartal innerhalb eines Jahres und der Versicherte ist entweder pflegebedürftig (Pflegestufe 2 oder 3) oder der Grad seiner Behinderung bzw. seiner Minderung der Erwerbsfähigkeit liegt bei mind. 60 % oder ohne ärztliche Behandlung ist eine Verschlimmerung der Krankheit zu erwarten.

### **Pflege und Therapie**

Folgende Leistungen können die Versicherten nach Beantragung bei der Krankenkasse bzw. durch ärztliche Verordnung beanspruchen, wobei sie jeweils einen Teil der Kosten selbst zu übernehmen haben (Eigenbeteiligung):

- Krankenhausbehandlung: Bis zum 28. Tag einer Krankenhausbehandlung im Jahr beträgt die Eigenbeteiligung für Versicherte ab dem 18. Lebensjahr 10 € je Kalendertag, höchstens jedoch 280 € in einem Jahr. Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren zahlen keine Eigenbeteiligung. Die Eigenbeteiligung wird vom Versicherten direkt an das behandelnde Krankenhaus gezahlt.
- Krankenpflege (außerhalb eines Krankenhauses): Erwachsene zahlen 10 % der Kosten für die von Logopäden, Krankengymnasten, Masseuren und Ergotherapeuten erbrachten Leistungen. Die Zuzahlung ist hier – wie bei den Medikamenten – auf 2 % bzw. 1 % des jährlichen Bruttoeinkommens begrenzt. Auskünfte über weitere Leistungen erteilen die entsprechenden Krankenkassen.

### **Vorsorge und Rehabilitation (Kur)**

Der Begriff „Kur“ wird offiziell nicht mehr benutzt. Die früheren „Kuren“ werden nun als medizinische Vorsorgeleistungen und Rehabilitationen bezeichnet. Die Krankenkasse übernimmt die Kosten, wenn kein anderer Sozialversicherungsträger (z. B. Rentenversicherung) dafür aufkommt. Hier gilt ebenfalls die bei der Krankenpflege genannte Zuzahlung. Einige Krankenkassen übernehmen auch die Kosten für „Kuren“ im Ausland.

### **Mutterschaftsvorsorge**

- Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung.
- Mutterschaftsgeld (siehe Arbeitsrechtliche Bestimmungen)
- Krankengeld (siehe oben)

### **Hilfsmittel**

Hilfsmittel sind z. B. Hörhilfen, orthopädische Schuhe, Rollstühle etc. Sehhilfen (Brillen, Kontaktlinsen) werden erst ab einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 % erstattet. Bei den Hilfsmitteln gilt ebenfalls die bei der Krankenpflege genannte Zuzahlung.

### **Fahrtkostenersatz**

Medizinisch notwendige Fahrtkosten werden von der Krankenkasse ohne Zuzahlung übernommen (Verlegungsfahrt/Rettungsfahrt). Für Fahrten zu einer ambulanten Behandlung (z. B.



Dialyse) können die Versicherten im Einzelfall bei der Krankenkasse Erstattung beantragen. Auch bei Genehmigung haben sie eine Zuzahlung zu leisten.

### **Zahnersatz**

Die Kosten des Zahnersatzes werden von den Krankenkassen nur zum Teil in Form eines befundbezogenen Festzuschusses übernommen. Der Versicherte erhält einen festen Betrag, der von der Art des Zahnersatzes unabhängig ist. Er hat Wahlfreiheit, welche Art von Zahnersatz er möchte.

### **Pflegeversicherung**

Arbeitnehmer in Deutschland müssen zusätzlich zu den Krankenversicherungsbeiträgen immer auch Beiträge zur Pflegeversicherung leisten. Um Pflegeleistungen voll in Anspruch nehmen zu können, müssen Sie in den letzten zehn Jahren vor der Antragstellung zwei Jahre in die Pflegekasse als Mitglied eingezahlt haben oder familienversichert gewesen sein. Bei der Inanspruchnahme von Pflegeleistungen in Polen oder Tschechien erhalten die Versicherten Sachleistungen über die Sachleistungshilfe (siehe Krankenversicherung). Pflegegeldleistungen erhalten sie im Bedarfsfall von der deutschen Pflegeversicherung. Entsprechend des Umfangs des Hilfebedarfs werden die Pflegebedürftigen einer von drei Pflegestufen zugeordnet. Je nach Pflegestufe unterscheidet sich auch die Höhe der Leistungen.

Pflegestufe I: Erhebliche Pflegebedürftigkeit liegt vor bei einem mindestens einmal täglich erforderlichen Hilfebedarf bei mindestens zwei Verrichtungen aus einem oder mehreren Bereichen der Grundpflege (Körperpflege, Ernährung oder Mobilität). Zusätzlich muss mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigt werden. Der wöchentliche Zeitaufwand muss im Tagesdurchschnitt mindestens 90 Minuten betragen, wobei auf die Grundpflege mehr als 45 Minuten entfallen müssen. Die Leistungen betragen monatlich: bei vollstationärer Pflege 1.023 € (2011 + 2012); bei häuslicher Pflege für Pflegesachleistungen bis zu 440 € (2011) bzw. 450 € (2012) oder Pflegegeld 225 € (2011) bzw. 235 € (2012).

Pflegestufe II: Schwerpflegebedürftigkeit liegt vor bei einem mindestens dreimal täglich zu verschiedenen Tageszeiten erforderlichen Hilfebedarf bei der Grundpflege (Körperpflege, Ernährung oder Mobilität). Zusätzlich muss mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigt werden. Der wöchentliche Zeitaufwand muss im Tagesdurchschnitt mindestens drei Stunden betragen, wobei auf die Grundpflege mindestens zwei Stunden entfallen. Die Leistungen betragen monatlich: bei vollstationärer Pflege 1.279 € (2011 + 2012); bei häuslicher Pflege für Pflegesachleistungen bis zu 1.040 € (2011) bzw. 1.100 € (2012) oder Pflegegeld 430 € (2011) bzw. 440 € (2012).

Pflegestufe III: Schwerstpflegebedürftigkeit liegt vor, wenn der Hilfebedarf so groß ist, dass er jederzeit gegeben ist und Tag und Nacht anfällt. Zusätzlich muss die pflegebedürftige Person mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigen. Der wöchentliche Zeitaufwand muss im Tagesdurchschnitt mindestens fünf Stunden betragen, wobei auf die Grundpflege (Körperpflege, Ernährung oder Mobilität) mindestens vier Stunden entfallen müssen. Die Leistungen betragen monatlich: bei vollstationärer Pflege 1.510 € (2011) bzw. 1.550 € (2012); bei häuslicher Pflege für Pflegesachleistungen bis zu 1.510 € (2011) bzw. 1.550 € (2012) oder Pflegegeld 685 € (2011) bzw. 700 € (2012). Bei einem außergewöhnlich hohen Pflegeaufwand kann in der Pflegestufe III auch ein Härtefall vorliegen (bis zu 1.918 €).

Der Versicherte hat die Möglichkeit gegen die Entscheidung seiner Pflegekasse Widerspruch einzulegen.

Weitere Informationen zu den Geld- und Sachleistungen sowie zur Kombination von Pflegesachleistungen und Pflegegeld erhalten Sie unter [www.bmg.bund.de](http://www.bmg.bund.de).

## Krankenversicherung und Krankengeldversicherung in Polen

Eine Besonderheit des polnischen Sozialversicherungssystems ist die Trennung der Krankengeldversicherung und der Krankenversicherung. Aus der Krankengeldversicherung werden Geldleistungen im Falle von Erkrankung und von Mutterschaft, die nach Maßgabe des Gesetzes vom 25. Juni 1999 geregelt werden, bewilligt. Personen, die dieser Sozialversicherung (d. h. der Krankengeldversicherung) unterliegen, haben Anspruch auf Krankengeld, Rehabilitationsleistungen, Ausgleichszahlungen, Mutterschaftsgeld und Pflegegeld.

Die Krankengeldversicherung ist für Arbeitnehmer, Mitglieder landwirtschaftlicher Produktionsgenossenschaften und genossenschaftlicher Landwirtschaftskreise sowie für Wehrersatzdienstleistende obligatorisch. Freiwillig ist die Versicherung für den Krankheitsfall unter anderem für Personen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und für Personen, die auf Grundlage eines Agenturvertrags, eines Werkvertrags oder eines anderen Vertrags über die Erbringung von Dienstleistungen entsprechend den Vorschriften des Zivilgesetzbuchs tätig sind.

### Krankengeld

Versicherte erlangen Anspruch auf Krankengeld nach Ablauf von 30 Tagen des ununterbrochenen Bestehens einer Krankengeldversicherung – im Fall der Pflichtversicherung bzw. 90 Tagen des ununterbrochenen Bestehens einer Krankengeldversicherung – im Fall der freiwilligen Versicherung. Der Anspruch auf Krankengeld besteht nicht länger als für 182 Tage bzw. im Falle von Erwerbsunfähigkeit aufgrund von Tuberkulose oder während der Schwangerschaft nicht länger als für 270 Tage.

Das monatliche Krankengeld beträgt:

- 80 % der Bemessungsgrundlage für die Unterstützung,
- 70 % der Bemessungsgrundlage für die Unterstützung für die Dauer von Krankenhausaufenthalten,
- 100 % der Bemessungsgrundlage für die Unterstützung, falls die Erwerbsunfähigkeit während einer Schwangerschaft eintritt, durch einen Unfall auf dem Weg zur Arbeitsstätte bzw. von der Arbeitsstätte nach Hause oder durch eine notwendige ärztliche Untersuchung ausgelöst wird, die für potenzielle Spender sowie Empfänger von Zellen, Gewebe und Organen vorgesehen ist.

Die Bemessungsgrundlage des Krankengeldes für Arbeitnehmer bildet die durchschnittliche monatliche Vergütung in den dem Eintritt der Erwerbsunfähigkeit vorangegangenen 12 Kalendermonaten. Grundlage für die Zahlung von Krankengeld ist ein entsprechendes ärztliches Gutachten, ausgestellt auf dem Vordruck des polnischen Sozialversicherungsträgers (ZUS ZLA), das dem Arbeitgeber innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt vorgelegt werden muss. Die Bemessungsgrundlage des Krankengeldes für Versicherte, die keine Arbeitnehmer sind, bildet das Einkommen in den dem Eintritt der Erwerbsunfähigkeit vorangegangenen 12 Kalendermonaten.



Der Anspruch auf Krankengeld während einer Erwerbsunfähigkeit besteht nicht für Zeiten, in denen der Versicherte aufgrund bestimmter Vergütungsvorschriften weiterhin Anspruch auf Vergütung hat. Der Anspruch auf Krankengeld besteht gleichfalls nicht für Zeiten der Erwerbsunfähigkeit während unbezahlten Urlaubs, Erziehungsurlaubs sowie Untersuchungshaft oder der Verbüßung einer Freiheitsstrafe.

### **Rehabilitationsleistungen**

Die Bereitstellung von Rehabilitation gilt für Versicherte, die den Anspruch auf Krankengeld ausgeschöpft haben, aber noch nicht in der Lage sind zu arbeiten und die eine weitere Behandlung oder Rehabilitation zur Vollendung der Heilung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit prognostiziert bekommen. Diese Rückstellung wird für den Zeitraum gewährt, der zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendig ist, jedoch nicht mehr als 12 Monate beträgt. Die Entscheidung über die Rehabilitation im Rahmen der Sozialversicherungsanstalt wird nach Rücksprache mit einem Chefarzt gewährt oder, falls es sich um eine Beschwerde handelt, auf der Grundlage einer Entscheidung des Ärzteausschusses ZUS. Rehabilitationsbeihilfe ist nicht zulässig für Personen, die Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit, Altersversorgung oder auf Krankheitsurlaub haben.

Die Rehabilitationsleistung beträgt 90 % der Bemessungsgrundlage des Krankengeldes für die ersten drei Monate der Leistungserbringung und falls die Arbeitsunfähigkeit in die Zeit der Schwangerschaft fällt, wird die Leistung in Höhe von 100 % der Bemessungsgrundlage für Krankengeld gezahlt. In sonstigen Fällen beträgt diese Leistung 75 % dieser Bemessungsgrundlage.

### **Pflegegeld**

Pflegegeld wird gewährt, falls sie erforderlich ist, zur persönlichen Pflege von:

- einem Kind im Alter bis zu 8 Jahren im Falle:
  - unerwarteter Schließung der Kinderkrippe, des Kindergartens oder der Schule, die das Kind besucht,
  - Geburt oder Erkrankung des Ehegatten des Versicherten, der das Kind ständig betreut, wenn die Geburt oder Krankheit dieser Person es verhindert, das Sorgerecht auszuüben,
  - des Aufenthalts des Versicherten, der das Kind ständig betreut, in einer Einrichtung des Gesundheitswesens.
- einem kranken Kind unter dem Alter von 14 Jahren,
- einem weiteren kranken Familienmitglied (Ehepartner, Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Enkel, Geschwister und Kinder über 14 Jahre), wenn sie sich in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Versicherten während der Dauer der Krankenpflege befinden.

Ist der Pflegebedürftige ein gesundes Kind unter 8 Jahren oder ein krankes Kind unter 14 Jahren, so kann das Pflegegeld für bis zu 60 Tage pro Kalenderjahr beantragt werden. Ist der Pflegebedürftige ein anderes Mitglied der Familie oder Kind über 14 Jahren, so wird das Pflegegeld für einen Zeitraum von höchstens 14 Tagen gezahlt. Pflegegeld wird nur gewährt, wenn es keine anderen Familienmitglieder gibt, die ein Kind betreuen können. Diese Regel gilt nicht im Falle eines kranken Kindes unter dem Alter von 2 Jahren. Das monatliche Pflegegeld beträgt 80 % der Basis-Vergütung.

### **Freie Arztwahl**

Versicherte sind berechtigt, sich bei einem frei gewählten Allgemeinarzt (medizinische Grundversorgung) zu registrieren, der einen Vertrag mit einem regionalen Nationalen Gesundheitsfonds geschlossen hat. Zweimal im Jahr besteht die Möglichkeit eines Arztwechsels.



## Zuzahlung zu Medikamenten

In einer offiziellen Arzneimittelliste werden Arzneimittel in 3 Klassen eingestuft:

- Grundlegende Medikamente mit einem Standardpreis: Patienten zahlen einen vom Gesundheitsminister festgelegten Preis von höchstens 0,5 % des Mindestlohns
- Spezielle zusätzliche Medikamente: 30 % bis 50 % des Preises werden vom Versicherten getragen
- Sonstige Medikamente sind voll vom Versicherten zu zahlen.

Medikamente in Krankenhäusern sind kostenfrei.

## Zahnersatz

Kosten für Zahnersatz werden von der Versicherung einmal alle 5 Jahre erstattet.

## Hilfsmittel

Der Gesundheitsminister legt die Kosten für Heil- und Hilfsmittel und den Beitrag des Versicherten fest. Prothesen, Hörhilfen und Rollstühle sind kostenfrei, aber 30 % bis 50 % des Preises für Brillengestelle und Brillengläser sind vom Versicherten zu tragen.

## Kranken- und Krankengeldversicherung in Tschechien

Eine Besonderheit in Tschechien ist, dass die Krankengeldversicherung und die Krankenversicherung zwei gesonderte Systeme sind.

In der Krankenversicherung sind alle pflichtversichert, darunter alle in Tschechien abhängig Beschäftigten. Alle sind in einem System der so genannten allgemeinen Krankenversicherung versichert. Für Zusatzleistungen kann eine private Krankenversicherung abgeschlossen werden.

In der Krankengeldversicherung sind alle abhängig Beschäftigten pflichtversichert.

## Welches Krankengeld steht mir aus der Krankengeldversicherung zu?

Anspruch auf Krankengeld besteht grundsätzlich ab dem 15. (bis Ende 2012: 22.) Kalendertag einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit. Das Krankengeld wird pro Kalendertag gezahlt. Die Dauer des Bezugszeitraums beträgt höchstens 380 Kalendertage ab Entstehungszeitpunkt der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit bzw. der Anordnung einer Quarantäne, sofern nicht anders festgelegt wird.

Die Höhe des Krankengeldes pro Kalendertag beträgt 60 % der reduzierten Tagesbemessungsgrundlage für den gesamten Bezugszeitraum.

Die reduzierte Tagesbemessungsgrundlage wird berechnet, indem von den durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Einnahmen pro Tag (= Tagesbemessungsgrundlage)

- 90 % des Betrags bis zur ersten Reduzierungsgrenze (2011: 825 CZK; 2012: 838 CZK) zuzüglich
- 60 % des darüber liegenden Betrags bis zur zweiten Reduzierungsgrenze (2011: 1.237 CZK; 2012: 1.257 CZK) zuzüglich
- 30 % des zwischen der zweiten und der dritten Reduzierungsgrenze (2011: 2.474 CZK; 2012: 2.514 CZK) liegenden Betrags beim Krankengeld sowie bei der finanziellen Unterstützung bei der Pflege eines Angehörigen angerechnet werden.

Der über die dritte Reduzierungsgrenze hinausgehende Betrag bleibt dabei unberücksichtigt.



Bei dem Mutterschaftsgeld und dem Einkommensverlustausgleich bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird bei der Reduzierung gleichermaßen vorgegangen, jedoch mit dem Unterschied, dass der Betrag bis zur ersten Reduzierungsgrenze in voller Höhe angerechnet wird. Die Höhe der ab dem 1.1. des jeweiligen Kalenderjahres gültigen Reduzierungsgrenzen wird vom Ministerium für Arbeit und Soziales durch Veröffentlichung im Gesetzesblatt bekannt gegeben.

Keinen Anspruch auf Krankengeld haben z. B. Versicherte, die ihre vorübergehende Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich herbeigeführt haben sowie Versicherte, denen während ihrer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder der angeordneten Quarantäne Anspruch auf Bezug der Altersrente entstanden ist, sofern die versicherte Tätigkeit vor dem Tag beendet wurde, ab dem der Anspruch auf Bezug der Altersrente entstanden ist. In diesem Falle erlischt der Krankengeldanspruch am letzten Tag vor dem Kalendertag, ab dem der Anspruch auf Altersrente entstanden ist.

### **Andere Leistungen aus der Krankengeldversicherung**

**Beihilfe zur Pflege** (früher Beihilfe zur Pflege von Familienmitgliedern) für Arbeitnehmer, die ein krankes Kind oder ein erwachsenes Mitglied ihrer Haushaltsgemeinschaft pflegen oder die in bestimmten Fällen auch ein gesundes Kind betreuen (z. B. wenn die Schule wegen einer Epidemie unerwartet vorübergehend geschlossen werden musste usw.).

Bedingungen: gemeinsamer Haushalt mit der betroffenen Person (außer bei Kindern unter 10 Jahren) und keine andere Person für die Pflege verfügbar.

Maximale Bezugsdauer:

- 9 Kalendertage pro Einzelfall,
- 16 Kalendertage für Alleinerziehende, die für mindestens ein schulpflichtiges Kind im Alter bis 16 Jahren sorgen.

Es gibt keine Karenzzeit. Die Höhe beträgt 60 % der Tagesbemessungsgrundlage.

### **Von der Krankenversicherung bezahlte Leistungen der Gesundheitsversorgung**

- Vorsorgeuntersuchungen
- Medikamente und medizinische Hilfsmittel
- Rettungs- und Notfalldienst
- zahnärztliche Behandlungen
- Patienten-Transport
- Kurbehandlung
- ambulante und stationäre Heilbehandlung, einschließlich diagnostischer Untersuchungen, Rehabilitation und Pflege chronisch Kranker

Kosten für zahnärztliche Behandlung werden von der Krankenversicherung lediglich in einem festgelegten Umfang bezahlt. In vielen Fällen ist eine Selbstbeteiligung der Versicherten erforderlich.

Durch die Gesundheitsreform vom Herbst 2011 wird zudem eine generelle Unterscheidung zwischen Regel-/Standardversorgung und zuzahlungspflichtiger Zusatzversorgung eingeführt. Viele Eingriffe (z B. moderne OP-Verfahren) werden mit z. T. erheblichen Zusatzkosten für die Patienten verbunden sein. Eine genaue Festlegung wird wohl erst 2012 erfolgen, so dass diese Unterscheidung wahrscheinlich erst 2013 wirksam werden kann.

### **Zuzahlungen und Gebühren**

Kosten für viele Heil- und Hilfsmittel werden nur bis zu einer gewissen Höhe oder ggf. gar nicht erstattet. Daher ist oft eine Zuzahlung durch die Versicherten nötig.

Versicherte müssen außerdem folgende Gebühren zahlen: 30 CZK für jeden Arzt- und Zahnarztbesuch, 30 CZK für jedes verschriebene Medikament (ab 2012 nur noch 30 CZK pro Rezept, wobei Medikamente bis 50 CZK selbst zu zahlen sind), 100 CZK pro Tag bei Krankenhaus- oder



Kuraufenthalt, 90 CZK für den medizinischen Notdienst. Bestimmte Patientengruppen (z. B. Kinder bis 18 Jahre) und bestimmte Behandlungen (z. B. Vorsorgeuntersuchungen) sind von den Gebühren befreit. Außerdem gilt für Zuzahlungen und Gebühren eine Obergrenze von 5.000 CZK (2.500 CZK für Kinder unter 18 J. und Senioren über 65 J.) pro Kalenderjahr.

### **Pflegebedürftigkeit**

Notwendige Gesundheitsleistungen werden vom öffentlichen Krankenversicherungssystem gezahlt, unabhängig davon, ob es sich um Pflegebedürftigkeit handelt oder nicht. Pflegeleistungen werden vom Staat (Pflegegeld) und aus Zuschüssen des Staates und der Regionen an Leistungserbringer finanziert.

**Grundprinzipien:** Die Langzeitpflege erfolgt nicht im Rahmen eines eigenständigen Systems (wie in Deutschland im Falle der Pflegeversicherung), sondern einerseits als Teil des Gesundheitswesens im Zuständigkeitsbereich des Gesundheitsministeriums und andererseits im System der sozialen Dienstleistungen, für die das Ministerium für Arbeit und Soziales zuständig ist. Beide Systeme haben ihre eigenen gesetzlichen Regelungen, unabhängige Zulassungs- und Qualitätskriterien und unterschiedliche Finanzierungsmethoden.

**Anwendungsbereich:** Die Zielgruppe für Pflege besteht aus älteren Menschen, Menschen mit Behinderung und chronisch Kranken, deren Selbsthilfefähigkeit und Selbstständigkeit eingeschränkt sind. Pflegegeld wird an pflegebedürftige Personen gewährt. Der Betrag wird an dem Bedarf an Pflege durch andere Personen für mehr als ein Jahr bemessen: Pflegestufen I bis IV, mit unterschiedlichen Bedingungen für Erwachsene und Kinder.

**Pflegestufen:** 4 Stufen der Bedürftigkeit (Pflegestufen): leichte, mittlere, schwere und völlige (Pflege-)Bedürftigkeit aufgrund eines langfristig beeinträchtigten Gesundheitszustandes.

**Dauer der Leistungen:** Keine Begrenzung

**Begutachtung:** Die Bedürftigkeit der anspruchsberechtigten Person wird durch einen Sozialarbeiter der zuständigen Gemeindeverwaltung und anschließend einen Amtsarzt des zuständigen Arbeitsamtes beurteilt.

### **Sachleistungen:**

- Pflege im Haushalt (familiäre Pflege, mobile oder ambulante Pflegedienste)
- Teilstationäre Pflege (Tages- und Wochenpflegeeinrichtungen, Entlastungspflege)
- Vollstationäre Pflege (Pflege-/Seniorenheime, Einrichtungen für Behinderte, Suchtkranke usw.)

**Geldleistungen:** Das Pflegegeld ist zur Deckung der Ausgaben für Pflege und Betreuung des Pflegebedürftigen bestimmt. Seine zweckgerechte Verwendung wird durch die zuständige Gemeindeverwaltung geprüft.

- Pflegegeld an Pflegebedürftige unter 18 Jahren (pro Monat):
  - Stufe I: 3.000 CZK (117 €)
  - Stufe II: 5.000 CZK (195 €)
  - ab 2012: 6.000 CZK (234 €)
  - Stufe III: 9.000 CZK (352 €)
  - Stufe IV: 12.000 CZK (467 €)
- Pflegegeld für Pflegebedürftige über 18 Jahren (pro Monat):
  - Stufe I: 800 CZK (31 €)
  - Stufe II: 4.000 CZK (156 €)
  - Stufe III: 8.000 CZK (313 €)
  - Stufe IV: 12.000 CZK (467 €)



## Rentenversicherung

### Wo bin ich versicherungspflichtig?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht im Beschäftigungsstaat.

### Von welchem Staat erhalte ich meine Rente?

Die Rentnerinnen und Rentner erhalten eine Rente aus allen Ländern, in denen sie länger als ein Jahr Beiträge gezahlt haben. Aus jedem dieser Länder erhalten Sie eine Teilrente, für deren Berechnung die Beiträge und Versicherungszeiten im jeweiligen Staat zugrunde gelegt werden. Waren Sie in einem Land weniger als 12 Monate versichert, dann wird diese Zeit bei der Rente am Wohnsitz oder aus einem anderen Land, in dem Sie länger versichert waren, mitberücksichtigt. Für jede Teilrente gelten die Anspruchsvoraussetzungen des Landes, dessen Versicherungsträger die Rente gewährt. Wenn Sie z. B. in Polen wohnen und außer einer polnischen Rente auch eine Teilrente aus Deutschland beanspruchen, müssen Sie für die deutsche Rente das Rentenalter und die Wartezeit erreicht haben, wie sie in Deutschland gelten. Wird die Wartezeit durch die Versicherungszeiten im jeweiligen Land nicht erfüllt, können die Beitragszeiten der verschiedenen Länder zusammengerechnet werden, damit ein Anspruch begründet ist. Um Rente zu erhalten, muss man drei bis vier Monate vor Rentenbezug beim zuständigen Versicherungsträger am Wohnsitz einen Antrag stellen. Dieser leitet das Verfahren mit den Versicherungsträgern der anderen Staaten, in denen man versichert war, ein.

Formulare: Serie P – für Rentenleistungen (Pensions-)

## Rentenversicherung in Deutschland

In Deutschland gibt es ein solidarisch finanziertes Alterssicherungssystem nach dem Umlageverfahren.

Die Altersgrenzen für die unterschiedlichen Rentenarten werden schrittweise angehoben. Dies führt dazu, dass in Abhängigkeit vom Geburtsjahrgang unterschiedliche Altersgrenzen für den Anspruch auf Rente ohne Abschläge bestehen. Für einige Jahrgänge wurde ein Vertrauensschutz festgeschrieben. Jahrgangsbezogene konkrete Informationen erhalten Sie unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de).

### Welche Voraussetzungen gibt es für die Rente?

Die Regelaltersrente erhalten Versicherte auf Antrag, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und die allgemeine Wartezeit (Mindestversicherungszeit) von 5 Jahren erfüllen. Ab dem Jahr 2012 wird die Regelaltersgrenze schrittweise angehoben, bis sie im Jahr 2031 bei 67. Lebensjahren liegt.

Auf die allgemeine Wartezeit sind anzurechnen:

- Beitragszeiten (Pflicht- und freiwillige Beiträge)
- Kindererziehungszeiten (die ersten drei Jahre nach der Geburt des Kindes)
- Pflichtbeiträge für Zeiten der nicht berufsmäßigen Pflege eines Angehörigen
- Zeiten aus dem Versorgungsausgleich
- Zeiten geringfügiger Beschäftigung mit Beitragszahlung des Arbeitgebers
- Ersatzzeiten (z. B. Wehrdienst, Zivildienst)



Neben der Regelaltersrente gibt es weitere Rentenarten wie die Altersrente für Frauen, für langjährige Versicherte, für Schwerbehinderte sowie nach Altersteilzeitarbeit. Die Voraussetzungen und Altersgrenzen finden Sie unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de).

Bei der Regelaltersrente bestehen keine Hinzuverdienstgrenzen. Bei den anderen Rentenarten dürfen Vollrentner zu ihrer Rente monatlich nicht mehr als 400 € brutto dazu verdienen. Zur Berechnung der Hinzuverdienstgrenzen bei Teilrenten siehe [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de).

Witwen-/Witwerrente: Anspruch besteht, wenn der verstorbene Ehegatte die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt oder bereits eine Rente bezogen hat. Anspruch auf eine "große" Witwen-/Witwerrente besteht, sofern Witwen/Witwer das 45. Lebensjahr vollendet haben oder ein waisenrentenberechtigtes Kind, welches das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, erziehen oder für ein behindertes Kind sorgen oder vermindert erwerbsfähig sind. Die Rente beträgt 60 % der Rente wegen voller Erwerbsminderung des verstorbenen Versicherten. Sind die genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, so besteht Anspruch auf eine "kleine" Witwenrente beziehungsweise Witwerrente. Diese Rente beträgt 25 % der Rente wegen voller Erwerbsminderung des verstorbenen Versicherten.

Für Ehepaare, die nach dem 31.12.2001 geheiratet haben oder bei denen beide Partner nach dem 1.1.1962 geboren sind, gibt es ein neues Hinterbliebenenrecht. So beträgt die „große“ Witwenrente nur noch 55 %, dafür erhalten Hinterbliebene, die Kinder erzogen haben, einen dynamischen Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten, der zur Witwen-/Witwerrente geleistet wird. Die Auszahlung der „kleinen“ Witwenrente wird auf 24 Monate begrenzt. Für den Bezug der großen Witwen-/ Witwerrente wird die Altersgrenze angehoben. Sie wird bei Todesfällen nach dem 31.12.2011 stufenweise vom 45. auf das 47. Lebensjahr bis 2029 angehoben.

Halbwaisenrente/Waisenrente: Berechtig sind leibliche Kinder, Stiefkinder und Pflegekinder sowie Enkel und Geschwister, die in den Haushalt des Verstorbenen aufgenommen waren oder von ihm überwiegend unterhalten wurden. Voraussetzung ist, dass von dem Verstorbenen die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt wurde. Waisenrente wird bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gezahlt. Darüber hinaus längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres bei Schulausbildung oder Berufsausbildung, Ableistung eines freiwilligen sozialen oder eines freiwilligen ökologischen Jahres, Behinderung, sofern bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden.

### **Werden Renten besteuert?**

Falls die Rente in Deutschland besteuert werden muss gilt, dass seit dem 01.01.2005 in Deutschland 50 % einer Rente steuerpflichtig ist. Der steuerpflichtige Anteil soll für kommende Rentnergenerationen bis zum Jahr 2040 steigen. Ab dem Jahr 2040 sind Renten dann zu 100 % steuerpflichtig. Der Anteil beträgt für Neurentner 62 % (2011) bzw. 64 % (2012).

### **Wie wird die Rente berechnet?**

Die Höhe der Rente richtet sich nach dem gesamten Versicherungsleben:

- nach der Anzahl der zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten wie Beitragszeiten
- Anrechnungszeiten (z. B. Schulausbildung) oder
- Berücksichtigungszeiten (z. B. Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes)
- und nach der Höhe der während des gesamten Versicherungslebens eingezahlten Beiträge.



Für die Berechnung der Rentenhöhe werden sämtliche Zeiten bis zum Beginn der Rente berücksichtigt und evtl. um die Zurechnungszeit erhöht.

**Monatliche Rente = Persönliche Entgeltpunkte x aktueller Rentenwert.**

Die Anzahl der Entgeltpunkte macht eine Aussage über die Versicherungszeiten und die Höhe des individuellen Verdienstes im Verhältnis zum Durchschnittsverdienst aller Versicherten. Entsprechend Ihrem Verdienst während eines Jahres genau dem Durchschnittsverdienst, erhalten Sie einen Entgeltpunkt. Die persönlichen Entgeltpunkte ergeben sich aus der Summe aller Entgeltpunkte multipliziert mit dem Zugangsfaktor. Dieser berücksichtigt das persönliche Rentenzugangsalter. Er beträgt bei einem Rentenantritt von 65 Jahren 1,0. Er vermindert sich für jeden Kalendermonat, den die Rente vorzeitig in Anspruch genommen wird. Bei Inanspruchnahme der Rente nach Vollendung des 65. Lebensjahres wird er pro Monat erhöht. Der aktuelle Rentenwert (ab 01.07.2011) beträgt 24,37 € in den neuen Bundesländern und 27,47 € in den alten Bundesländern.

### **Renten Anpassung**

Die Renten Anpassung erfolgt regelmäßig zum 1. Juli eines Jahres durch die Veränderung des aktuellen Rentenwertes. Der Bestimmung des aktuellen Rentenwertes wird die Entwicklung der Löhne und Gehälter der Beschäftigten zugrunde gelegt. Weiter werden Veränderungen bei den Aufwendungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die gesetzliche und private Altersvorsorge berücksichtigt. Seit 2005 wird durch einen Nachhaltigkeitsfaktor auch die Entwicklung des zahlenmäßigen Verhältnisses von Rentnern und Beitragszahlern bei der Renten Anpassung berücksichtigt. Durch eine gesetzliche Schutzklausel wird sichergestellt, dass sich die Bruttorente durch die Renten Anpassung nicht vermindern kann.

## **Renten- / Pensionsversicherung in Polen**

### **Welche Voraussetzungen gibt es für die Rente?**

Personen, die vor dem 1. Januar 1949 geboren sind, haben unter zwei Voraussetzungen Anspruch auf eine Altersrente, nämlich wenn sie das Rentenmindestalter erreicht haben – welches für Frauen 60 Jahre und für Männer 65 Jahre beträgt – und wenn sie die erforderlichen Beitragszeiten nachweisen können (ergänzt um maximal 1/3 an beitragsfreien Zeiten), die mindestens 20 Jahre (für Frauen) bzw. 25 Jahre (für Männer) betragen. Personen, die das erforderliche Alter erreicht haben, aber nicht imstande sind, die Beitrags- und beitragsfreie Zeit von 20 bzw. 25 Jahren nachzuweisen, können auch den Rentenanspruch erwerben, wenn sie eine Beitrags- und beitragsfreie Zeit von mindestens 15 Jahren (Frauen) bzw. 20 Jahren (Männer) nachweisen. Es muss beachtet werden, dass diese Altersrenten aufgrund der kürzeren Dauer der Beitragsleistung an den Sozialversicherungsträger nicht auf das Niveau der Mindestaltersrente (derzeit rd. 706 PLN) angehoben werden.

Personen, die nach dem 31. Dezember 1948 geboren wurden, erwerben den Rentenanspruch im Alter von 60 Jahren (für Frauen) bzw. 65 Jahren (für Männer), unabhängig von der Beitragszeit. Das neue System seit 1999 funktioniert nach dem Prinzip, wie viel man einzahlt, soviel bekommt man im hohen Alter. Wird die aus den eingezahlten Beiträgen errechnete Rente den Betrag der Mindestrente unterschreiten, kommt für die entstandene Differenz der Staat auf. Den Ausgleich können nur die Frauen erhalten, die ihre Beiträge mindestens 20 Jahre, und die Männer, die ihre Beiträge mindestens 25 Jahre lang bezahlt haben.



### Regelungen vom reformierten Rentensystem:

Alle nach dem 31. Dezember 1968 geborenen Personen oder Personen, die in den Jahren von 1949 bis 1968 geboren sind und in das neue System gewechselt sind, unterliegen dem reformierten Rentensystem. Der gezahlte Beitrag wird geteilt: der größere Teil fließt weiterhin in das Umlagensystem – in die Sozialversicherungsanstalt (ZUS) und der kleinere Teil (2,3 % der Bemessungsgrundlage) in den frei gewählten offenen Rentenfonds (OFE), der die Mittel anlegt. Die Höhe der künftigen Renten wird also teilweise von der Lage auf den Finanzmärkten abhängen.

Der Zeitpunkt des Renteneintritts hängt von der individuellen Entscheidung des Versicherten ab, der das erforderliche Mindestalter erreicht hat – unabhängig davon, ob es sich um eine Frau oder einen Mann handelt.

Arbeitnehmern, die nach dem 31. Dezember 1948 geboren sind und eine Tätigkeit unter besonderen Bedingungen oder von besonderer Art ausgeübt haben, steht entsprechend dem Gesetz vom 19. Dezember 2008 über die Überbrückungsrenten eine Überbrückungsrente zu.

Vorzeitiger Rentenbezug: Unter bestimmten Voraussetzungen ist ein vorzeitiger Rentenbezug möglich.

### **Wie wird die Altersrente berechnet?**

*Für Personen, die vor dem 1. Januar 1949 geboren wurden*

Die Höhe der Altersrente ist von folgenden Faktoren abhängig:

- Bemessungsgrundlage (Bemessungsgrundlage der Rentenversicherungsbeiträge aus 10 nacheinander folgenden Kalenderjahren, ausgewählt aus den letzten 20 Kalenderjahren vor dem Jahr des Antrags auf Altersrente),
- Beitrags- und beitragsfreie Zeit,
- Grundbetrag (100 % des Lohndurchschnitts im vergangenen Kalenderjahr nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge).

*Für Personen, die nach dem 31. Dezember 1948 geboren wurden*

Altersrente aus zwei Säulen:

Die erste Säule wird von der Sozialversicherungsanstalt ausbezahlt. Die Höhe dieses Rententeils wird berechnet, indem die Berechnungsgrundlage durch die verbleibende Lebenserwartung für Personen im Alter des Renteneintritts des Versicherten dividiert wird. Die Berechnungsgrundlage bildet der auf dem individuellen Konto des Versicherten erfasste Betrag, angehoben um die jährliche Indexanpassung.

Zur Berechnung des aus dem Offenen Rentenfonds (OFE) ausbezahlten Rententeils (2. Säule) werden die auf dem Konto des OFE-Mitglieds gesammelten (über die gesamte Versicherungszeit investierten) Mittel durch die durchschnittliche weitere Lebenserwartung für Personen im Alter des Renteneintritts des Versicherten dividiert.

### **Werden Renten besteuert?**

Die Renten unterliegen der Einkommenssteuer. Pflegezulage und Bestattungsbeihilfe unterliegen nicht der Besteuerung.



## Wie wird die Erwerbsunfähigkeitsrente berechnet?

Bestimmende Faktoren für die Rentenhöhe sind:

- Bezugsentgelt,
- Anzahl der Versicherungsjahre,
- Ausmaß der Erwerbsunfähigkeit und
- Grundbetrag.

Die Teilinvaliditätsrente beträgt: 75 % der vollen Invaliditätsrente: Selbst dann, wenn die Person erhebliche Einkommenseinbußen aufgrund schwerwiegender Verletzungen erfährt, steht ihr nur ein Teil der vollen Invaliditätsrente zu.

Die Mindestrente bei

- Vollinvalidität: PLN 728,18 (182 €) pro Monat und bei
- Teilinvalidität: PLN 560,13 (140 €) pro Monat.

## Sonstige Leistungen

Sozialrente nach dem Gesetz über Sozialrenten vom 27.6.2003: Erwachsene (ab 18 Jahren), und diejenigen, deren Invalidität vor dem Alter von 18 Jahren (bzw. 25 Jahren bei Vollzeitstudenten) eintrat, erhalten eine pauschale Leistung von PLN 611,67 (152 €) pro Monat.

Pflegezulage: Leistung an Personen mit Anspruch auf eine Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenrente, die vollständig erwerbsunfähig und auf fremde Hilfe angewiesen sind oder die das 75. Lebensjahr vollendet haben. Die Zulage beträgt monatlich PLN 186,71 (46 €) (Anpassung analog zu Renten).

Bestattungsbeihilfe: Leistung in Höhe von 4.000 PLN für Personen oder Einrichtungen, die die Bestattungskosten getragen haben.

Renten Anpassung: Regelmäßige Anpassung am 1. März nach dem Kalenderjahr, in dem der Verbraucherpreisindex gegenüber dem Kalenderjahr der letzten Anpassung auf mindestens 105 % gestiegen ist.

Kumulation mit Erwerbseinkommen: Die Invaliditätsrente und die vor dem Rentenalter bezogene Altersrente werden ausgesetzt oder gekürzt, falls der Empfänger Erwerbseinkünfte über 70 % des nationalen Durchschnittslohns erzielt.

## Rentenversicherung in Tschechien

Die gesetzliche Rentenpflichtversicherung ist eine solidarische, umlagenfinanzierte Versicherung und umfasst Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrente. Im Zuge der aktuell umgesetzten Rentenreform wird zunächst das gesetzliche Renteneintrittsalter angehoben und für Frauen und Männer angeglichen. Außerdem wird eine zweite kapitalgedeckte Säule eingeführt. Zu ihrer Finanzierung sollen von den gesetzlichen Beiträgen zur Rentenversicherung 3 Prozentpunkte aus der ersten in die zweite Säule umgeleitet werden. Als Bedingung muss dabei zusätzlich der Betrag von mindestens 2 Prozentpunkten vom Versicherten selbst in den Rentenfonds eingezahlt werden. Versicherte ab 35 Jahren können sich für die freiwillige Teilnahme (sog. Opt-out) bis zum



31.12.2012 entscheiden, Versicherte unter 35 auch später. Die Entscheidung für eine (Nicht-)Teilnahme kann dabei nicht rückgängig gemacht werden.

### **Welche Voraussetzungen gibt es für die Rente?**

Nach der bisherigen Regelung wurde bei dem Renteneintrittsalter nach Frauen und Männern unterschieden, bei den Frauen zudem abhängig von der Zahl der großgezogenen Kinder.

Nach der Neuregelung wird das Renteneintrittsalter sowohl für Frauen als auch für Männer weiter erhöht und darüber hinaus vereinheitlicht. Für den Geburtsjahrgang 1975 wird es für Frauen und Männer einheitlich sein und 66 Jahre und 8 Monate betragen. Für die 1977 Geborenen beträgt das Renteneintrittsalter 67 Jahre. Für die später Geborenen erhöht es sich für jedes Jahr um 2 Monate.

Anspruch auf Altersrente haben alle Versicherten, die die erforderliche Versicherungszeit von mindestens 27 (2011) bzw. 28 (2012) Jahren erlangt und das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben oder die im Jahr 2010 eine Versicherungszeit von mindestens 17 (2012: 18) Jahren erlangt und ein Alter erreicht haben, das um mind. 5 Jahre höher liegt als das Renteneintrittsalter für Männer mit demselben Geburtsjahr. Die notwendigen Versicherungszeiten werden sukzessive verlängert: um jeweils ein Jahr bis zum Jahr 2018 (Versicherungszeit von 35 Jahren statt der derzeitigen 27 bzw. 28 Jahre bei Regelaltersgrenze) bzw. bis zum Jahr 2013 (Versicherungszeit von 20 Jahren statt der derzeitigen 17 bzw. 18 Jahre, wenn das Eintrittsalter um mind. 5 Jahre über der Regelaltersgrenze liegt).

Vorzeitiger Rentenbezug: Nach Erreichen des Alters von 60 Jahren und frühestens 5 Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, wenn dieses mind. 63 Jahre beträgt, oder bis zu drei Jahre vor dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters möglich, wenn die erforderliche Versicherungszeit erreicht wurde.

Invaliditätsrente (Erwerbsunfähigkeits-/Erwerbsminderungsrente): Versicherte haben Anspruch auf Invaliditätsrente, wenn bei ihnen eine Erwerbsminderung (Invalidität) infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit vorliegt oder wenn bei ihnen eine Erwerbsminderung (Invalidität) vorliegt und sie die erforderliche Versicherungszeit erlangt haben.

Zum 1.1.2010 wurden drei Erwerbsminderungsgrade (auch Invaliditätsgrade bzw. -stufen genannt) eingeführt. Ist die Erwerbsfähigkeit um mindestens 35 % und höchstens 49 % vermindert, liegt Invalidität ersten Grades vor, bei 50 % bis 69 % Invalidität zweiten Grades sowie bei mindestens 70 % Invalidität dritten Grades.

Waisenrente: Anspruch auf Waisenrente hat ein unterhaltsberechtigtes Kind, wenn ein Elternteil (Adoptivelternteil) des Kindes oder die Person, die das Kind in Ersatzpflegschaft übernommen hat, verstorben ist und es sich dabei um einen Bezieher der Alters- oder Invaliditätsrente gehandelt hat oder zum Todeszeitpunkt die notwendige Versicherungszeit für den Bezug einer Invaliditätsrente vorlag oder die Bedingungen für den Anspruch auf Altersrente erfüllt wurden, oder wenn der Tod infolge eines Arbeitsunfalls eingetreten ist.

Witwen- und Witwerrente: Anspruch besteht bei dem verwitweten Ehepartner, wenn der verstorbene Ehepartner Alters- oder Invaliditätsrente bezogen oder zum Todeszeitpunkt die notwendigen Bedingungen für den Bezug einer Invaliditäts- oder einer Altersrente erfüllt hat, oder wenn der Tod infolge eines Arbeitsunfalls eingetreten ist. Der Anspruch auf Witwen-/Witwerrente besteht



grundsätzlich für die Dauer eines Jahres nach dem Tod des Ehepartners, unter bestimmten definierten Bedingungen auch nach Ablauf dieser Zeit.

Sämtliche Informationen über die Renten in Tschechien erhalten Sie von der Tschechischen Sozialversicherungsanstalt (Česká správa sociálního zabezpečení, [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)).

### Werden die Renten besteuert?

Renten und Pensionen sind bis zu einem Gesamtbetrag i. H. des 36fachen des Mindestlohnes (derzeit 288.000 CZK) von der Einkommensteuer befreit. Dieser steuerfreie Betrag entfällt jedoch, wenn die Summe der Einkünfte 840.000 CZK pro Kalenderjahr übersteigt.

### Wie wird die Rente berechnet?

Wesentliche Faktoren für die Höhe sind Durchschnittseinkommen und Versicherungsdauer.

Die Rente besteht aus zwei Elementen:

1. Grundbetrag: bis Ende 2011 Festbetrag von 2.230 CZK monatlich, ab 2012 9 % des Durchschnittslohnes;
2. Prozentualer Betrag: einkommensabhängiges Element, berechnet anhand der Berechnungsgrundlage und der Anzahl der Versicherungsjahre: pro Versicherungsjahr 1,5 % der Berechnungsgrundlage, jedoch mindestens 770 CZK monatlich (gilt für Altersrente).  
Die Berechnung des prozentualen Betrags variiert abhängig von der Rentenart.

Die persönliche Bemessungsgrundlage richtet sich nach dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt seit dem Kalenderjahr, in dem der Versicherte das 19. Lebensjahr vollendete. Die Berechnungsgrundlage wird bestimmt, indem die persönliche Bemessungsgrundlage folgendermaßen reduziert wird:

Zeitraum	1. RG	2. RG	3. RG	darüber
	bis 44 % des DL	bis 116 % des DL	bis 400 % des DL	
30.09.-31.12.2011	100 %	29 %	13 %	10 %
2012	100 %	28 %	16 %	8 %
2013	100 %	27 %	19 %	6 %
2014	100 %	26 %	22 %	3 %
ab 2015	100 %	RG entfällt	26 %	unberücksichtigt

Abkürzungen: DL = Durchschnittslohn; RG = Reduzierungsgrenze.

Lesbeispiel: Bis Ende 2011 gilt, dass von der persönlichen Bemessungsgrundlage der Anteil bis zur 1. Reduzierungsgrenze (RG) i. H. v. 44 % des Durchschnittslohns (DL) zu 100 %, der Anteil bis zur 2. RG zu 29 %, bis zur 3. RG zu 13 % und der darüber hinaus gehende Anteil zu 10 % angerechnet wird.

### Hinweise:

- Die Zeiten vor 1986 bleiben unberücksichtigt.
- Um negative Auswirkungen des künftig verlängerten Bemessungszeitraums abzumildern, werden die ersten 6 Jahre eines Studiums nach Vollendung des 18. Lebensjahres aus der Berechnung ausgeschlossen.
- Ab 2015 entfällt die RG i. H. v. 116 % des DL. Die 2. RG beträgt fortan 400 % des DL.



Vorgezogene Altersrente: Kürzung um 0,9 % der Berechnungsgrundlage pro jeweils angefangene 90 Tage vor dem normalen Renteneintrittsalter für die ersten 720 Kalendertage (ab 2012: 0,9 % für die ersten 360 und 1,2 % für die anschließenden 360 Kalendertage) sowie 1,5 % für den Zeitraum ab dem 721. Kalendertag. Diese Kürzung bleibt auch nach Erreichen des normalen Renteneintrittsalters bestehen.

Aufgeschobene Altersrente: Für jeweils 90 Kalendertage der Erwerbstätigkeit, um die die Inanspruchnahme der Altersrente aufgeschoben wird, erhöht sich die Rente um 1,5 % der Berechnungsgrundlage. Wird während der Erwerbstätigkeit gleichzeitig die Altersrente in halber Höhe bezogen, erhöht sich der prozentuale Betrag der Altersrente für jeweils 180 Kalendertage der Erwerbstätigkeit um 1,5 % der Berechnungsgrundlage. Wird während der Erwerbstätigkeit Altersrente in voller Höhe bezogen, erhöht sich der prozentuale Betrag der Altersrente für jeweils 360 Kalendertage der Erwerbstätigkeit um 0,4 % der Berechnungsgrundlage. Der Anspruch auf Rentenerhöhung besteht bei fortdauernder Erwerbstätigkeit jeweils nach 2 Jahren oder beim Beenden der Erwerbstätigkeit.

Kumulation mit Erwerbseinkommen:

Altersrente: Kumulierung mit Erwerbseinkommen ohne Einschränkung möglich.

Vorzeitige Rente: Keine Erwerbseinkünfte erlaubt.

Die **Renten Anpassung** erfolgt abhängig vom Anstieg der Verbraucherpreise und der Reallöhne.

## Unfallversicherung

### Wo bin ich versichert?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind durch ihre Arbeitgeber im Beschäftigungsland pflichtversichert. Eine Ausnahme bilden entsandte Arbeitnehmer, die über ihren Arbeitgeber im Herkunftsländerversichert sind. Die Beiträge werden in jedem Fall vom Arbeitgeber entrichtet.

Die Anerkennung als Versicherungsfall und die Höhe der Geldleistungen richten sich nach den gültigen Vorschriften im Beschäftigungsstaat (siehe unten). Bezüglich der Sachleistungen (z.B. ärztliche Behandlung) haben Sie Anspruch nach den Rechtsvorschriften Ihres Wohnsitzlandes. D. h., die Behandlung kann am Wohnort erfolgen.

### Unfallversicherung in Deutschland

#### Was ist versichert?

Die Unfallversicherung umfasst Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten: Arbeitsunfälle (Berufsunfälle) sind Unfälle, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Wegeunfälle sind Unfälle, die sich auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ereignen. Als Berufskrankheit gilt eine Krankheit, die bei der beruflichen Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten verursacht worden ist. Es existiert eine offizielle Liste der Erkrankungen (Berufskrankheitenverordnung), die als Berufskrankheiten anerkannt werden. Im Einzelfall kann auch eine Krankheit, die nicht auf der Liste steht, als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn nachgewiesen wurde, dass sie durch die berufliche Tätigkeit verursacht wurde.



## Was muss ich beachten?

Ein Arbeitsunfall ist unverzüglich dem Arbeitgeber oder der Berufsgenossenschaft zu melden. Die Meldung an die Berufsgenossenschaft kann auch durch den behandelnden Arzt erfolgen. Sachleistungen (ambulante, stationäre medizinische Behandlungen, Arznei-, Heil-, und Hilfsmittel usw. sowie gegebenenfalls die Rückvergütung der Kosten für solche Leistungen) können auch in Polen oder Tschechien in Anspruch genommen werden. Die Abrechnung läuft dann über die zuständige Verbindungsstelle.

Die Verbindungsstelle für Grenzgänger, die in Polen oder Tschechien wohnen, ist die Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft, Postfach 21 01 54, 47023 Duisburg, Telefon: 0203 2952-0, Telefax: 0203 2952-130, [www.bg-verkehr.de](http://www.bg-verkehr.de)

## Welche Sachleistungen erbringt die Unfallversicherung?

Medizinische Versorgung und Rehabilitation: Hierzu gehören insbesondere die notfallmedizinische Versorgung (Erstversorgung), die unfallmedizinisch ambulante ärztliche Behandlung oder, soweit erforderlich, die stationäre Behandlung. Auch die häusliche Krankenpflege, die zahnärztliche Behandlung, die Versorgung mit Arznei- und Verbandmitteln, Heilmitteln (alle ärztlich verordneten Dienstleistungen, die einem Heilzweck dienen) und Hilfsmitteln (Hörgerät, Rollstuhl usw.) gehören zu den Leistungen.

Leistungen zur beruflichen und sozialen Teilhabe umfassen Maßnahmen der beruflichen Fortbildung, sozialpädagogische Betreuung, Haushaltshilfe, Rehabilitationssport etc. Weitere ergänzende Leistungen können Reisekosten, Kraftfahrzeughilfe (wenn ein Auto bei der Rehabilitation nötig ist) und Wohnungshilfe sein. Ziel ist die Wiedereingliederung in den Betrieb durch den Erhalt des Arbeitsplatzes. Sofern dies nicht möglich ist, wird im gleichen oder in einem anderen Betrieb nach einem gleichwertigen Arbeitsplatz gesucht.

## Welche Geldleistungen erbringt die Unfallversicherung?

Verletztengeld soll während der medizinischen Rehabilitation und nach dem Auslaufen der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber den Ausfall an Einkommen ausgleichen und damit den Lebensunterhalt des Verletzten und seiner Angehörigen sicherstellen. Das Verletztengeld beträgt 80 % des Regelentgelts, darf aber nicht höher sein als das regelmäßige Nettoarbeitsentgelt. Davon werden dann noch die Beitragsanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung abgezogen.

Übergangsgeld erhalten Verletzte während einer Berufshilfemaßnahme, weil sie während der Teilnahme nicht für ihren Unterhalt bzw. den Unterhalt ihrer Familie sorgen können. Das Übergangsgeld soll das fehlende Einkommen ausgleichen und die Bereitschaft der Verletzten fördern, an einer berufsfördernden Maßnahme teilzunehmen. Die Höhe des Übergangsgeldes beträgt, bei Versicherten die mindestens ein Kind haben oder pflegebedürftig sind 75 % und bei allen anderen 68 % des Verletztengeldes. Neben dem Übergangsgeld erhalten die Verletzten bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen Rente (siehe unten).

Pflegegeld erhalten Versicherte, die nach einem Arbeitsunfall oder wegen einer Berufskrankheit Pflege benötigen. Die Höhe des Pflegegelds ist abhängig von der Schwere des Gesundheitsschadens. Es beträgt mindestens 272 € (Ost) bzw. 310 € (West) und maximal 1.086 € (Ost) bzw. 1.240 € (West). Auf Antrag kann statt Zahlung des Pflegegeldes eine Pflegekraft gestellt (Hauspflege) oder Unterhalt und Pflege in einer geeigneten Einrichtung erbracht werden (Heimpflege).



Die Entschädigungsleistungen der Unfallversicherung wegen Pflegebedürftigkeit gehen den Leistungen der Pflegeversicherung vor.

Rente oder Teilrente zahlen die Berufsgenossenschaften, wenn durch den Arbeits- oder Wegeunfall bzw. die Berufskrankheit eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE, Minderung des körperlichen und geistigen Leistungsvermögens eines Versicherten, die seine Arbeitsmöglichkeiten einschränkt) festgestellt wird. Die Rentenhöhe richtet sich nach dem Grad der Minderung der Arbeitsfähigkeit und der vorherigen Einkommenshöhe. Bei vollständigem Verlust der Erwerbsfähigkeit (MdE 100 %) wird die Vollrente gezahlt; sie beträgt zwei Drittel des vor dem Arbeitsunfall oder der Berufskrankheit erzielten Jahresverdienstes. Bei Teilminderung der Erwerbsfähigkeit entsprechend weniger - etwa bei 50 % MdE ein Drittel des Jahresarbeitsverdienstes (Teilrente). Die Berufsgenossenschaften zahlen diese Rente, solange ihre Voraussetzungen (Minderung der Erwerbsfähigkeit) unverändert fortbestehen, in vielen Fällen lebenslang. Die Rente wird auch ins Ausland überwiesen.

Abfindung: Unter bestimmten Voraussetzungen können Rentenansprüche mit einer einmaligen Zahlung abgefunden werden. Die Berufsgenossenschaft kann dann dem Versicherten eine Gesamtvergütung in Höhe des voraussichtlichen Rentenaufwandes zahlen.

Rente an Hinterbliebene wird dem Ehegatten und den Kindern eines infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit verstorbenen Versicherten vom Todestag an gewährt. Auch frühere Ehegatten sowie die Eltern des Verstorbenen erhalten auf Antrag Rente, wenn dieser ihnen gegenüber zur Zeit des Todes unterhaltspflichtig war oder während des letzten Jahres vor dem Tod Unterhalt geleistet hat. Die Witwen-/Witwerrente wird bis zu 24 Monate nach dem Tod des Versicherten oder bis zu einer neuen Heirat gezahlt. Die ersten drei Monate nach dem Tod des Versicherten beträgt die Rente 2/3 des Jahresverdienstes. Nach Ablauf des 3. Monats beträgt die Rente 30 % des Jahreseinkommens. Die Rente beträgt 40 % des Jahreseinkommens, wenn die Berechtigten das 45. Lebensjahr vollendet haben, eine verminderte Erwerbsfähigkeit vorliegt, ein waisenrentenberechtigtes Kind erziehen oder für ein behindertes Kind sorgen. Allerdings wird das Einkommen der Hinterbliebenen teilweise auf die Rente angerechnet. Der Freibetrag beträgt 643,36 € (Ost) bzw. 724,41 € (West) und erhöht sich für jedes waisenberechtigte Kind um 136,47 € (Ost) bzw. 153,66 € (West). Liegt das Einkommen darüber, werden davon 40 % angerechnet. Die Waisenrente wird bis zum 18. Lebensjahr gezahlt, darüber hinaus bis zum 27. Lebensjahr während der Schul- oder Berufsausbildung oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung. Sie beträgt bei Halbweisen jährlich 20 %, bei Vollweisen 30 % des Jahresarbeitverdienstes des Verstorbenen. Haben Waisen eigenes Einkommen, wird dieses nach den gleichen Regeln wie bei der Witwen-/Witwerrente angerechnet. Der monatliche Freibetrag liegt hier bei 428,91 € (Ost) bzw. 483,47 € (West).

Sterbegeld wird pauschal an Hinterbliebene bezahlt, wenn ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zum Tod des Versicherten geführt haben. Die Höhe beträgt 2011 3.840 € (Ost) bzw. 4.380 € (West). Wenn der Tod nicht am Ort der ständigen Familienwohnung des Versicherten eingetreten ist, werden außerdem die Kosten für die Überführung an den Ort der Bestattung erstattet. Voraussetzung ist, dass der Versicherte sich dort aus Gründen aufgehalten hat, die im Zusammenhang mit seiner versicherten Tätigkeit oder mit den Folgen des Versicherungsfalles stehen. Das Sterbegeld sowie die Überführungskosten werden an den gezahlt, der die Kosten der Bestattung und Überführung trägt.



### Wer ist versichert?

Pflichtversichert sind all diejenigen Personen, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Freiwillig versichert sind (auf ihren Antrag) unter anderen Personen, die „praca nakladcza“ (Heimarbeit) ausführen oder im Rahmen eines Agenturvertrages oder einer Vereinbarung oder eines anderen Vertrags eine Dienstleistung erbringen und bei denen dem Bürgerlichen Gesetzbuch nach die Regelungen über die Aufträge gelten.

### Was ist versichert?

Versichert sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Wegeunfälle fallen unter die Krankengeld- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrentenversicherung.

### Welche Leistungen erbringt die Unfallversicherung?

Einmalige Entschädigung wegen Arbeitsunfalls: Diese Entschädigung steht Versicherten zu, die infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit einen bleibenden oder anhaltenden Schaden an ihrer Gesundheit erlitten haben. Für den bleibenden Schaden an Gesundheit wird eine solche Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit des Körpers erachtet, die zu einer Behinderung der Körperfunktionen führt und keine Prognose über deren Besserung erlaubt. Für den anhaltenden Schaden an Gesundheit wird eine solche Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit des Körpers erachtet, die zu einer Behinderung der Körperfunktionen für den Zeitraum von über 6 Monaten mit einer Prognose auf Besserung führt.

Die Höhe der Entschädigung ist von dem prozentualen Grad des Gesundheitsschadens abhängig, der von einem Gutachter des ZUS bzw. vom Ärztesausschuss der ZUS-Anstalt festgestellt wird. Seit dem 1. April 2011 wird eine Entschädigung in Höhe von 645 PLN für jedes Prozent bleibender oder anhaltender Schäden an der Gesundheit an den Geschädigten gezahlt. Einer für voll erwerbsgemindert und für unfähig zur selbstständigen Lebensbestreitung befundenen Person steht, insofern dies auf eine Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall zurückzuführen ist, eine einmalige Entschädigung in Höhe von 11.287 PLN zu.

Ausgleichszahlung: Der Anspruch auf Ausgleichszulage besteht nur für versicherte Arbeitnehmer. Die Zulage erhalten diejenigen, deren monatliches Gehalt aufgrund der Rehabilitation abgenommen hat. Zur Ausgleichszulage sind außerdem Arbeitnehmer berechtigt, die aufgrund von Veränderungen im Gesundheitszustand bei dem gleichen Arbeitgeber in eine andere Position verschoben wurden, die eine andere berufliche Qualifikation erfordert. Über die Notwendigkeit der Durchführung der beruflichen Rehabilitation entscheidet der Arzt der Arbeitsmedizinanstalt oder der leitende Arzt der Sozialversicherungsanstalt. Die Ausgleichszahlung wird nur für die Dauer der beruflichen Rehabilitation gewährt, jedoch nicht länger als 24 Monate. Der Anspruch auf Ausgleichszulage erlischt mit dem Abschluss der beruflichen Rehabilitation und der Übertragung auf eine andere Stelle oder wenn aufgrund des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers weitere Rehabilitationsmaßnahmen nicht erforderlich sind. Die Ausgleichszulage errechnet sich aus der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Monatsgehalt für den Zeitraum der letzten 12 Kalendermonate und der monatlichen Vergütung für die Arbeit, die unter den Bedingungen beruflicher Rehabilitation geleistet wurde.

Akutversorgung/Medizinische Rehabilitation: Die Rehabilitation setzt normalerweise nach Ausschöpfung des Krankengeldbezugs ein, kann aber auch innerhalb von 6 Monaten nach dem Be-



ginn der Invalidität erfolgen. Während des Rehabilitationszeitraums wird Rehabilitationsgeld für bis zu 12 Monate gezahlt, falls die Invalidität fortbesteht.

Sachliche Rehabilitationsleistungen werden vor allem in den eigenen Rehabilitationszentren und -einrichtungen von KRUS erbracht. Deren Ziel ist es, der Arbeitsunfähigkeit in landwirtschaftlichen Tätigkeiten vorzubeugen und die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen bis zu einem Niveau, das die weitere Bewältigung der Arbeit ermöglicht.

**Krankengeld:** Berechtig sind Versicherte, die aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit arbeitsunfähig sind. Die Zahlung des Krankengelds ist unabhängig von der Länge, für die der Versicherte bereits gegen Arbeitsunfälle versichert ist und wird ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gezahlt. Die Leistung beträgt 100 % der Beitragsbemessungsgrundlage.

**Pflegezulage:** Bezugsberechtigt sind Personen mit Rentenanspruch, die nicht arbeitsfähig oder selbstständig lebensfähig sind oder das 75. Lebensjahr vollendet haben. Die Zulage beträgt monatlich PLN 186,71 (46 €) (Anpassung analog zu Renten).

**Rente:** Rente aufgrund von Arbeitsunfähigkeit erhalten Versicherte, die wegen eines Unfalls oder einer Berufskrankheit nicht in der Lage sind, eine berufliche Tätigkeit auszuüben. Versicherte, für die die Zweckmäßigkeit der Umschulung aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, eines Arbeitsunfalls oder einer beruflichen Krankheit bestätigt wurde, erhalten eine Umschulungsrente.

**Rente an Hinterbliebene:** Die Hinterbliebenenrente steht berechtigten Familienangehörigen derjenigen Personen zu, die zum Zeitpunkt ihres Todes über eine bereits festgestellte Altersrente (darunter Überbrückungsaltersrente) oder Erwerbsminderungsrente verfügten bzw. die Voraussetzungen zur Erlangung einer dieser Leistungen erfüllten. Bei der Prüfung der Rentenberechtigung wird angenommen, dass die verstorbene Person voll erwerbsgemindert war.

Auf die Hinterbliebenenrente haben auch berechtigte Familienangehörige derjenigen Personen Anspruch, die zum Todeszeitpunkt das Vorruhestandsgeld bzw. Vorruhestandsleistungen bezogen. In diesem Falle wird unterstellt, dass der Verstorbene die Voraussetzungen für die Bewilligung der Erwerbsminderungsrente wegen voller Erwerbsminderung erfüllte.

Anspruch auf Hinterbliebenenrente haben:

- eigene Kinder,
- Kinder des anderen Ehegatten,
- als Kinder angenommene Kinder bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres oder des 25. Lebensjahres, soweit sie sich noch in der Ausbildung befinden, wie auch ungeachtet des Alters, wenn sie vor dem 16. Lebensjahr oder während des Schulunterrichts vor der Vollendung des 25. Lebensjahres voll erwerbsgemindert wurden. Wenn das Kind während des letzten Studienjahres an einer Hochschule 25 Jahre alt wurde, wird der Rentenanspruch bis zum Ende dieses Studienjahres verlängert. Es entsteht kein Anspruch auf Hinterbliebenenrente aus dem kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögen.

Die Hinterbliebenenrente wird in folgender Höhe gezahlt:

- für eine berechtigte Person: 85 % der Leistung, die dem Verstorbenen zustehen würde,
- für zwei berechtigte Personen: 90 % der Leistung, die dem Verstorbenen zustehen würde,
- für drei und mehr Personen: 95 % der Leistung, die dem Verstorbenen zustehen würde.



Der Mindestbetrag der Hinterbliebenenrente aus der Unfallversicherung beträgt 120 % des Betrages der Mindesthinterbliebenenrente. Allen anspruchsberechtigten Familienmitgliedern steht eine Gesamthinterbliebenenrente zu. Wenn der Anspruchsberechtigte ein Vollwaise ist, hat er Anspruch auf Vollwaisenbeihilfe.

## Unfallversicherung in Tschechien

Die Unfallversicherung in Tschechien wird in Form einer privatrechtlich organisierten gesetzlichen Haftpflichtversicherung der Arbeitgeber gegen Schäden, die den Beschäftigten durch Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten entstehen, umgesetzt. (Stand: 2011, gültig bis voraussichtlich Ende 2012)

### Was ist versichert?

Die Unfallversicherung umfasst Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Als Arbeitsunfälle gelten Schäden an der Gesundheit oder Todesfälle, die durch kurzfristige, plötzliche Einflüsse von äußerer Gewalt und unabhängig vom Willen des Betroffenen bei der Erfüllung seiner Arbeitspflichten oder im unmittelbaren Zusammenhang damit eingetreten sind. Als Arbeitsunfälle werden auch solche Unfälle angesehen, die bei einem Arbeitnehmer aufgrund der Erfüllung seiner Arbeitspflichten eingetreten sind (z. B. wenn jemand wegen einer Entscheidung, die er aufgrund seiner Arbeitspflichten zu treffen hatte, außerhalb seiner Arbeitszeit von einem Betroffenen angegriffen und dabei verletzt wird). Die Liste der anerkannten Berufskrankheiten wird in einer Regierungsverordnung festgelegt. Eine andere Verordnung regelt das Verfahren bei der Anerkennung von Berufskrankheiten und legt die Liste der zuständigen medizinischen Einrichtungen fest.

Wegeunfälle (zwischen dem Wohnort und der Arbeitsstätte) gelten nicht als Arbeitsunfälle und sind nicht versichert.

### Wer ist versichert?

Gesetzlich haftpflichtversichert gegen Schäden, die den Beschäftigten durch Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten entstehen, sind alle Arbeitgeber mit mindestens einem Beschäftigten. Die Höhe der vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträge richtet sich nach der Summe der Bruttoentgelte aller Beschäftigten sowie nach dem Wirtschaftszweig, in dem der Arbeitgeber tätig ist. Die Haftpflichtversicherung wird im staatlichen Auftrag von zwei Versicherungsunternehmen – Česká pojišťovna, a. s. sowie Kooperativa, a. s. – umgesetzt. Diese nehmen die Versicherungsbeiträge ein und leisten bei Bedarf entsprechende Entschädigungszahlungen.

### Was muss ich beachten?

Ein Arbeitsunfall ist unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden. Der Arbeitgeber muss ein Unfallprotokoll aufnehmen und den Unfall der zuständigen Versicherung und den zuständigen Behörden melden. Den Betroffenen (bzw. bei Unfällen mit Todesfolge den Hinterbliebenen) muss eine Ausfertigung des Unfallprotokolls ausgehändigt werden. Die Unfallursachen müssen vom Arbeitgeber unter Hinzuziehung des Betroffenen (wenn möglich), der Zeugen, der zuständigen Gewerkschaftsorganisation oder des Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz untersucht und geeignete Maßnahmen zur Unfallvermeidung getroffen werden.



## **Welche Sachleistungen erbringt die Haftpflichtversicherung der Arbeitgeber?**

Grundsätzlich besteht freie Arztwahl, außer bei Vorsorge- und Pflichtuntersuchungen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge. Berechtigte Betroffene erhalten alle im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten notwendigen und angemessenen medizinischen Leistungen nach den Vorschriften des Landes, in dem diese erbracht werden. Anspruch auf medizinische Versorgung besteht in vollem Umfang sowohl im Beschäftigungs- als auch im Wohnsitzland. Der Arbeitgeber (bzw. die Haftpflichtversicherung) haftet für alle angemessenen Behandlungskosten, die aus ärztlicher Sicht notwendig sind und aus der gesetzlichen Krankenversicherung nicht oder nicht in vollem Umfang erstattet werden.

## **Welche Geldleistungen erbringt die Haftpflichtversicherung der Arbeitgeber?**

Ausgleich für Einkommensverlust während der Arbeitsunfähigkeit (Verletztengeld): Während der durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit haben Beschäftigte Anspruch auf Einkommensausgleich in Höhe der Differenz zwischen ihrem durchschnittlichen Verdienst (Brutto-Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum, in der Regel im Quartal vor dem Vorfall) vor dem Eintreten des Schadens und der vollen Höhe der Entgeltfortzahlung bzw. des Krankengeldes. Dieser Anspruch gilt auch für die ersten drei Kalendertage, in denen bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit normalerweise kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Diesen Anspruch haben Arbeitnehmer auch für wiederholte Fälle der Arbeitsunfähigkeit, die auf dieselbe Ursache (Arbeitsunfall oder Berufskrankheit) zurückgehen.

Ausgleich für Einkommensverlust nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit (Unfall- bzw. Verletztenrente) steht den betroffenen Arbeitnehmern in der Höhe der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor dem Eintreten des Schadens und dem Einkommen nach dem Arbeitsunfall oder nach Feststellung der Berufskrankheit unter Anrechnung der eventuell aus demselben Grund bezogenen Invaliditätsrente zu. Es geht darum, dass die Einkünfte der Betroffenen nach dem Arbeitsunfall oder dem Eintreten einer Berufskrankheit das Niveau des durchschnittlichen Einkommens vor dem Eintreten des Schadens erreichen sollen.

Die Unfallrente steht auch gemeldeten Arbeitsuchenden zu. Als Einkommen nach dem Eintreten des Schadens gilt hierbei die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Diejenigen, die eine Unfallrente bereits bezogen haben, bevor sie arbeitslos wurden, haben auch als gemeldete Arbeitsuchende weiterhin Anspruch auf Unfallrente in der Höhe, die ihnen bereits während des Bestehens ihres Arbeitsverhältnisses zustand. Die Unfallrente steht den betroffenen Arbeitnehmern höchstens bis zu dem Kalendermonat, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben oder bis zur Anerkennung der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu.

Ausgleich für erlittenen Schmerz (Schmerzensgeld) und für erschwerte gesellschaftliche Teilhabe ist eine einmalige Zahlung als Entschädigung für den erlittenen immateriellen Schaden.

Bei der sog. erschwerten gesellschaftlichen Teilhabe handelt es sich um solche gesundheitliche Folgen, die dauerhafter Natur sind und die Betätigung des Betroffenen im Leben und in der Gesellschaft (einschl. der Ausübung des bisherigen Berufs oder der beruflichen Aus- und Weiter-/Fortbildung sowie der Möglichkeiten zur familiären, politischen, kulturellen und sportlichen Betätigung) nachweislich beeinträchtigen. Der Ausgleich wird auf der Basis der Punktebewertung, die in einem ärztlichen Gutachten festgelegt wird, gezahlt. Der Wert eines Punktes beträgt 120 CZK. Die Erstellung des ärztlichen Gutachtens kann entweder vom Geschädigten selbst oder von dem für den Schaden Verantwortlichen beantragt werden. In besonderen Ausnahmefällen kann die Höhe der zu zahlenden Entschädigung von einem Gericht erhöht werden, wobei keine gesetz-



liche Obergrenze festgelegt wurde. Nach den Bestimmungen des neuen Arbeitsgesetzbuches erlöschen die Ansprüche eines Betroffenen durch dessen Tod nicht, sondern werden vererbt.

Ausgleich für zweckmäßige Aufwendungen für Heilbehandlung steht demjenigen zu, der die Kosten aufgewendet hat. Bei den Aufwendungen für Heilbehandlung infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit kann es sich z. B. um Kosten für Medikamente, ärztliche Behandlung, aber auch orthopädische Hilfsmittel handeln, die nicht in voller Höhe aus der gesetzlichen Krankenversicherung erstattet werden und für die Behandlung des Betroffenen aus ärztlicher Sicht notwendig sind. Außerdem kann es sich um Kosten handeln, die vom Betroffenen für die Bezahlung einer notwendig gewordenen Pflegeperson oder für eine notwendig gewordene besondere Diät aufgewendet werden müssen, aber auch um erforderliche Reisekosten (auch für Familienangehörige, die den Betroffenen im Krankenhaus oder in der Kur besuchen).

Ausgleich für angemessene Bestattungskosten (Bestattungskosten, Friedhofsgebühren, Kosten für Grabgestaltung und -pflege (aktuell bis 20.000 CZK) sowie 1/3 der üblichen Kosten der Trauerbekleidung für nahe Angehörige).

Ausgleich der Aufwendungen für Hinterbliebenenunterhalt wird an Hinterbliebene gezahlt, für deren Unterhalt der Verstorbene gesorgt hat oder denen gegenüber der Verstorbene unterhaltspflichtig war, und zwar solange die Unterhaltspflicht bestanden hätte, höchstens jedoch bis zum Ende des Kalendermonats, in dem der Verstorbene das Alter von 65 Jahren erreicht hätte. Die Höhe des Anspruchs beläuft sich auf 50 % des durchschnittlichen Verdienstes des Verstorbenen vor dem Zeitpunkt seines Todes, wenn er für den Unterhalt einer Person gesorgt hat oder zu sorgen verpflichtet war, und auf 80 %, wenn es mehrere Personen waren. Von diesen Beträgen ist die jeweils zuerkannte Hinterbliebenenrente abzuziehen. Das Einkommen der Hinterbliebenen bleibt dabei unberücksichtigt.

Einmalige Hinterbliebenenentschädigung (Sterbegeld) steht dem Ehepartner sowie jedem unterhaltsberechtigten Kind jeweils in Höhe von 240.000 CZK (9.380 €) zu. Lebten die Eltern (oder ein Elternteil) des Verstorbenen mit ihm in einem gemeinsamen Haushalt, haben sie ebenfalls einen Anspruch auf insgesamt 240.000 CZK. Der Betrag kann von der Regierung entsprechend der Entwicklung der Lebenshaltungskosten und des Lohnniveaus angepasst werden.

Zu weiteren Ansprüchen siehe auch Abschnitte Kranken- und Krankengeldversicherung sowie Rentenversicherung.

## Gewerkschaften



**DGB**

**Bezirk Sachsen**

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Telefon: +49-351-86 33 108

E-Mail: [sachsen@dgb.de](mailto:sachsen@dgb.de)

[www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de)

IGR  
MRZ  
MEROR



Elbe-Neiße  
Łaba-Nysa  
Łabe-Nisa

**Interregionaler Gewerkschaftsrat  
Elbe-Neiße**

E-Mail: [anna.bernstorf@dgb.de](mailto:anna.bernstorf@dgb.de)

[www.igr-elbe-neisse.org](http://www.igr-elbe-neisse.org)



**ČMKOS**

nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

Telefon: +42 0 23446 1111

E-Mail: [info@cmkos.cz](mailto:info@cmkos.cz)

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)



**NSZZ „Solidarność“**

**Region Jeleniogórski**

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

Telefon: +48 756415910

E-Mail: [soljg@solidarnosc.org.pl](mailto:soljg@solidarnosc.org.pl)

[www.soljg.eu](http://www.soljg.eu)



**Grenzüberschreitende Arbeits-  
marktpartnerschaft**

**EURES-TriRegio**

**EURES-Berater: Matthias Klemm**

DGB Region Ostsachsen

Dr.-Maria-Grollmuß-Straße 1, 02625 Bautzen

Telefon: +49-3591-420 42

E-Mail: [matthias.klemm@dgb.de](mailto:matthias.klemm@dgb.de)

**Koordinator: Sebastian Klähn**

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Telefon: +49-351-86 33 116

Fax: +49-351-86 33 158

E-Mail: [sebastian.klaehn@dgb.de](mailto:sebastian.klaehn@dgb.de)

[www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu)

## DGB Regionen in Sachsen

**DGB-Region Leipzig-Nordsachsen**

Karl-Liebnecht-Straße 30/32, 04107 Leipzig

Telefon: +49-341-211 09 55

Fax: +49-341-211 08 58

E-Mail: [leipzig-nordsachsen@dgb.de](mailto:leipzig-nordsachsen@dgb.de)

[www.dgb-leipzig.de](http://www.dgb-leipzig.de)

**DGB-Region Dresden-Oberes Elbtal**

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Telefon: +49-351-86 33 150

Fax: +49-351-86 33 465

E-Mail: [dresden@dgb.de](mailto:dresden@dgb.de)

[www.dgb-dresden.de](http://www.dgb-dresden.de)

**DGB-Region Südwestsachsen**

Jägerstraße 5/7, 09111 Chemnitz

Telefon: +49-371-600 01 10

Fax: +49-371-600 01 119

E-Mail: [suedwestsachsen@dgb.de](mailto:suedwestsachsen@dgb.de)

[www.dgb-suedwestsachsen.de](http://www.dgb-suedwestsachsen.de)

**DGB-Region Ostsachsen**

Dr.-Maria-Grollmuß-Str.1, 02625 Bautzen

Telefon: +49-3591-42042

Fax: +49-3591-42044

E-Mail: [ostsachsen@dgb.de](mailto:ostsachsen@dgb.de)

[www.dgb-ostsachsen.de](http://www.dgb-ostsachsen.de)

**DGB Mitgliedsgewerkschaften in Sachsen**



**Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt**

**Region Sachsen-Anhalt, Thüringen,  
Sachsen**

Ritzenbergstraße 3, 01067 Dresden

Telefon: +49-351-492 99 10

Fax: +49-351-492 99 12

[www.igbau.de](http://www.igbau.de)



**Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie**

**Landesbezirk Nordost**

Inselstraße 6, 10179 Berlin

Telefon: +49-30-278 71 330

Fax: +49-30-278 71 33 44

[www.igbce.de](http://www.igbce.de)



**Gewerkschaft Erziehung und  
Wissenschaft**

**Landesverband Sachsen**

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig

Telefon: +49-341-49 47 -412 oder -404

Fax: +49-341-49 47 406

[www.gew.de](http://www.gew.de)

[www.gew-sachsen.de](http://www.gew-sachsen.de)



**Industriegewerkschaft Metall**

**Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen**

Alte Jakobstraße 148/155, 10969 Berlin

Telefon: +49-30-25 37 50 -12 oder -0

Fax: +49-30-25 37 50 25

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

[www.igmetall-bbs.de](http://www.igmetall-bbs.de)



**Eisenbahn- und Verkehrs-  
gewerkschaft**

**Servicebüro Dresden**

Budapester Straße 31, 01069 Dresden

Telefon: +49-351-877 73 11

Fax: +49-351-877 73 20

[www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)



**Gewerkschaft der Polizei**

**Landesbezirk Sachsen**

Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf

Telefon: +49-35204- 6 87 11

Fax: +49-35204-6 87 50

[www.gdp.de](http://www.gdp.de)

[www.gdp-sachsen.de](http://www.gdp-sachsen.de)



**Gewerkschaft Nahrung-  
Genuss-Gaststätten**

**Landesbezirk Ost**

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: +49-30-3 99 91 50

Fax: +49-30-3 91 20 30

[www.ngg.net](http://www.ngg.net)



**Vereinte  
Dienstleistungsgewerkschaft**

**Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt,  
Thüringen**

Karl-Liebknecht-Str. 30-32, 04107 Leipzig

Telefon: +49-341-529 01 - 100

Fax: +49-341-529 01 - 500

[www.sat.verdi.de](http://www.sat.verdi.de)



### Gewerkschaften



**DGB**

**Bezirk Berlin-Brandenburg**

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin  
[www.berlin-brandenburg.dgb.de](http://www.berlin-brandenburg.dgb.de)



**NSZZ „Solidarność“**

**Zarząd Regionu Gorzowskiego NSZZ**

**„Solidarność“**

Telefon: +48 95 722 49 08  
przewodn.gorzow@solidarnosc.org.pl  
[www.solidarnosc.org.pl/gorzow](http://www.solidarnosc.org.pl/gorzow)

**Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność“**

**Zielona Góra**

ul. Lisowskiego 5, PL - 65-072 Zielona Góra  
Telefon: +48 68 32713 80; +48 68 325 48 67  
region@solidarnosc.zgora.pl  
mmotor@op.pl

### Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte

Keithstraße 1-3, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-21240145  
Fax: +49-30-21240116  
E-Mail: [beratung-eu@dgb.de](mailto:beratung-eu@dgb.de)

### Beratungsbüro

**für mobile ArbeitnehmerInnen**

Keithstraße 1-3, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-21016437  
E-Mail: [sylvia.timm@bfw.EU.com](mailto:sylvia.timm@bfw.EU.com)



**Interregionaler Gewerkschaftsrat Viadrina**

E-Mail: [kowa-int@europa.uni.de](mailto:kowa-int@europa.uni.de)  
[www.igr-viadrina.org](http://www.igr-viadrina.org)

### DGB Regionen in Berlin und Brandenburg

**DGB Region Ostbrandenburg**

Grabowstr. 49, 16225 Eberswalde  
Telefon: +49-3334-38 29 40  
Fax: +49-3334-38 29 42  
[www.ostbrandenburg.dgb.de](http://www.ostbrandenburg.dgb.de)

**DGB Region Südbrandenburg-Lausitz**

Straße der Jugend 13/14, 03046 Cottbus  
Telefon: +49-355-22726  
Fax: +49-355-790808  
[www.suedbrandenburg-lausitz.dgb.de](http://www.suedbrandenburg-lausitz.dgb.de)

**DGB Region Berlin**

Keithstraße 1/3, 10787 Berlin  
[www.berlin.dgb.de](http://www.berlin.dgb.de)

**DGB Region Mark Brandenburg**

Büro Potsdam  
Breite Straße 9A, 14467 Potsdam  
Telefon: +49-331-275960  
Fax: +49-331-2759615  
Büro Neuruppin  
Junckerstr. 6A, 16816 Neuruppin  
[www.region-mark-brandenburg.dgb.de](http://www.region-mark-brandenburg.dgb.de)

### DGB Mitgliedsgewerkschaften in Berlin und Brandenburg



**Industriegewerkschaft Bergbau,  
Chemie, Energie  
Landesbezirk Nordost**

Inselstraße 6, 10179 Berlin  
Telefon: +49-30-278 71 33-0  
Fax: +49-30-278 71 33-44  
[www.igbce.de](http://www.igbce.de)



### **Industriegewerkschaft Metall Bezirk Berlin-Brandenburg- Sachsen**

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin  
Telefon: +49-30-25 37 50-0  
Fax: +49-30-25 37 50-25/60

[www.igmetall-bbs.de](http://www.igmetall-bbs.de)

### **Verwaltungsstelle Berlin**

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin  
Telefon: +49-30-25 387-0  
Fax: +49-30-25 387-200

[www.berlin.igmetall.de](http://www.berlin.igmetall.de)



### **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**

#### **Landesverband Berlin**

Ahornstraße 5, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-21 99 93-0  
Fax: +49-30-21 99 93-50

[www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)

#### **Landesverband Brandenburg**

Alleestraße 6A, 14469 Potsdam  
Telefon: +49-331-27 184-0  
Fax: +49-331-27 184-30

[www.gew-brandenburg.de](http://www.gew-brandenburg.de)



### **Gewerkschaft Nahrung- Genuss-Gaststätten Landesbezirk Ost**

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin  
Telefon: +49-30-39 99 15-0  
Fax: +49-30-3 91 20 30

#### **Region Berlin/Potsdam**

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin  
Telefon: +49-30-39 99 15-0  
Fax: +49-30-39 99 15-32

[www.ngg-ost.de](http://www.ngg-ost.de)



### **Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt Region Berlin-Brandenburg**

Keithstraße 1-3, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-206 20-661  
Fax: +49-30-206 20-666

#### **Bezirksverband Berlin**

Keithstraße 1-3, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-206 20-60  
Fax: +49-30-206 20-666

[www.igbau.de](http://www.igbau.de)



### **Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Berlin**

Kurfürstenstraße 112, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-21 00 04-0  
Fax: +49-30-21 00 04-29

#### **Landesbezirk Brandenburg**

Rudolf-Breitscheid-Straße 64, 14482 Potsdam  
Telefon: +49-331-747 32-0  
Fax: +49-331-747 32-99

[www.gdp-berlin.de](http://www.gdp-berlin.de)



### **Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft**

#### **Servicebüro Nord-Ost**

Revaler Straße 100, 10243 Berlin  
Telefon: +49-30-42 43 91-0  
Fax: +49-30-42 43 91-40  
E-Mail: [sb-nord-ost@evg-online.org](mailto:sb-nord-ost@evg-online.org)

[www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)



### **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft verdi Landesbezirk Berlin-Brandenburg**

Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin  
Telefon: +49-30-88 66-6  
Fax: +49-30-88 66-4999  
E-Mail: [lbz.bb@verdi.de](mailto:lbz.bb@verdi.de)

<http://bb.verdi.de>





# www.eures-triregio.eu

## Information und Beratung

Die EURES-TriRegio informiert und berät Arbeitsuchende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc. zu

- Arbeits- und Lebensbedingungen,
- Arbeitssuche in der Nachbarregion,
- Gewinnung von Fachkräften,
- sozialen Fragen wie Sozialversicherung, Rente, Steuer, Mindestlöhnen.

### EURES-Beraterinnen und -Berater vor Ort



Bei den speziell für grenzüberschreitende Fragen ausgebildeten EURES-Beraterinnen und -Beratern der EURES-TriRegio erhalten Sie vor Ort in der Region Informationen, Beratung und Stellenangebote. Sie führen individuelle Beratung, Informationsveranstaltungen und Jobbörsen durch.

### Die EURES-TriRegio im Internet

Auf der Internetseite [www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu) finden Sie schnell aktuelle Information für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitsuchende und Arbeitgeber.

**Informieren Sie sich über die Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Mobilität, zu Fragen des Arbeitsrechts, der Sozialversicherung, der Besteuerung und vieles mehr.**

