



Arbeitsrecht in Polen

Inhaltsverzeichnis

Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?	1
Gibt es eine Probezeit?	2
Kann ein Arbeitsverhältnis befristet werden?	2
Wie wird das Gehalt / die Vergütung bestimmt?	2
Wie viele Stunden beträgt die Arbeitszeit?	3
Welche Pausen stehen mir zu?	3
Wie ist Teilzeitarbeit geregelt?	3
Was steht mir im Krankheitsfall zu?	3
Welchen Anspruch auf Urlaub habe ich?	4
Habe ich einen Anspruch auf Pflegefreistellung?	4
Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?	4
Welche Kündigungsfristen gibt es?	5
Welche Kündigungsentschädigung steht mir zu?	6
Was kann ich bei einer Kündigung tun?	7
Wie sind Mutterschutz und Erziehungsurlaub geregelt?	7
Wer vertritt die Interessen der Arbeitnehmer?	9

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

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. Der Mindestlohn beträgt zurzeit 1.317 PLN brutto (Stand zum 1. Januar 2010) für einen vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter.



Wie viele 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 15 Minuten bezahlte Pause. 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 dieselbe 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 die Vertragsauflösung begründenden Ursachen zu informieren. Ist die Betriebsgewerkschaft der Ansicht, die Kündigung sei unbegründet, kann sie inner-



halb 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 Arbeitsvertrages 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 maximale 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 die folgenden Zeiträume gezahlt:

- 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.

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
 PL 58-500 Jelenia Góra
 Tel.: 0-75 641 59 10
soljg@solidarnosc.org.pl

und auf der Internetseite www.solidarnosc.org.pl

Dieser Text wurde mit freundlicher Genehmigung der EURES-Grenzpartnerschaft TriRegio aus der Broschüre *Informationen für Grenzgänger im Dreiländereck Deutschland – Tschechien – Polen* übernommen (www.eures-triregio.eu)



Haftungsausschluss: Dieser Text 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: April 2010.



Mit Unterstützung der Europäischen Union.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt der Herausgeber.
 Die Europäische Kommission haftet nicht für die weitere Nutzung.