

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

POLEN



POLEN – WIRTSCHAFTSBOOM TROTZ SCHLECHTER PRESSE

INTERVIEW:



S. 2

Dr. Lars Gutheil

„DEUTSCHLAND UND POLEN HABEN SICH
ALS KRISENRESISTENTES DUO ERWIESEN“ ▶



S. 4

Christian Tegethoff

„REKRUTIERUNG IST HERAUSFORDERNDE
AUFGABE“ ▶



S. 6

ANALYSE:

Monika Spotowska

„POLNISCHE NEUORDNUNG“:
REVOLUTION BEI DER BESTEUERUNG
NATÜRLICHER PERSONEN ▶

„DEUTSCHLAND UND POLEN HABEN SICH ALS KRISENRESISTENTES DUO ERWIESEN“

Die mediale Berichterstattung in Deutschland konzentriert sich momentan auf die Justizreform und Konflikte der polnischen Regierung mit der EU. Inwieweit hat dies Auswirkungen auf Investitionsentscheidungen deutscher Unternehmen?

Aktuell spüren wir noch keine Auswirkungen auf das Investitionsinteresse. Deutsche Unternehmen in Polen sind mit dem Standort sehr zufrieden, über 95% der Investoren bestätigen uns in den jährlichen Umfragen, dass sie sich wieder für Polen entscheiden würden.

Generell kann man sagen, dass die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen unseren Ländern exzellent sind und durch andere Einflüsse nicht getrübt werden. Das gilt auch für den Handel zwischen Polen und Deutschland, der trotz Pandemie im Jahr 2021 wieder zugelegt hat. Polen ist inzwischen der fünftwichtigste Handelspartner Deutschlands, noch vor Italien. Und dies liegt keineswegs an einem einzelnen Sektor, sondern an der breiten Aufstellung beider Ökonomien. Polen ist interessant für die Produktion von Autobatterien, aber eben auch für Möbel, Lebensmittel, Waschmaschinen und Elektroartikel.

Wie ist die deutsche Wirtschaft in Polen vertreten? Auf welche Weise werden sie von der AHK unterstützt?

Über 5.000 deutsche Unternehmen sind in Polen aktiv. Viele dieser Unternehmen haben in jüngerer Zeit ihre Produktionsstätten erweitert oder planen entsprechende Investitionen. Dabei fällt auf, dass die Aktivitäten immer anspruchsvoller werden.

So plant Robert Bosch eine neue Produktionslinie für moderne Bremssysteme in Mirków. ZF investiert in eine neue Herstellung von Elektronikkomponenten in Częstochowa. Bayer erweitert seine Präsenz um einen Tech Hub in Warschau mit 400 IT-Experten.

Die AHK begleitet vor allem mittelständische Investoren auf den polnischen Markt und gibt dabei Hilfestellung in allen Phasen, von der Auswahl bis zur Umsetzung des Investments. Natürlich haben wir auch ein breites Portfolio für die spätere Tätigkeit im Land, etwa Personalvermittlung, arbeitsrechtliche Unterstützung, Hilfe bei der Entsendung, die Übernahme der Lohn- und Finanzbuchhaltung sowie die Vermittlung von Geschäfts- und Vertriebspartnern. Mit einigen Kunden arbeiten wir auch eng bei der dualen Ausbildung in Polen nach deutschem Muster zusammen.

Welche Faktoren haben Polen zu einem der wichtigsten Produktionsstandorte für deutsche Unternehmen gemacht?

Zum einen die ideale Lage im Herzen Europas – direkt neben Deutschland, zum anderen die herausragenden Rahmenbedingungen im Land. Polen bietet nach wie vor vergleichsweise viele gut ausgebildete Fachkräfte, eine große Auswahl an qualifi-



Dr. Lars Gutheil

ist Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Deutsch-Polnischen Industrie- und Handelskammer. Er lebt und arbeitet in Warschau.

zierten Zulieferern sowie eine sehr gute Arbeitsmentalität und Infrastruktur. Da quasi alle namhaften deutschen Unternehmen in Polen aktiv sind, gibt es auch einen sehr guten Austausch – hier spielt nicht zuletzt die AHK eine wichtige Rolle.

Das Land hat es zudem verstanden, sich in entscheidenden Zukunftsbereichen gut zu entwickeln. Polen verfügt zum Beispiel über deutlich mehr Absolventen in IT-Berufen als jedes andere Land in Mittel- und Osteuropa, ist führend auf einigen digitalen Dienstleistungsgebieten und hat auch ein immer lebendigeres Startup-Ökosystem. Attraktiv sind außerdem die regional unterschiedlichen Fördermöglichkeiten für Investoren.

Welche Herausforderungen gibt es derzeit am Standort Polen?

Polen hat in seinem Strommix sehr lange auf Kohle und Gas gesetzt. Nun steht das Land vor der Herausforderung, in vergleichsweise kurzer Zeit seine CO₂-Emissionen verringern zu müssen. Dazu müssen erhebliche Mittel in Wind- und Solarkraft investiert werden. Offen ist noch, ob und in welchem Umfang Kernkraft eine Rolle spielen wird.

Für Investoren ist es wichtig, hier rasch Antworten zu erhalten, denn Klimaregeln spielen innerhalb der internationalen Lieferketten eine immer wichtigere Rolle. Polen hatte überdies in den vergangenen Monaten mit einer Inflation zu kämpfen, die deutlich über dem europäischen Schnitt lag. Dies sorgt für Druck auf die Lohnkosten. Ganz generell sorgen wir uns über eine wachsende Steuerbürokratie, die vor allem kleine und mittelgroße Unternehmen vor Herausforderungen stellt.

Wie werden sich die polnisch-deutschen Wirtschaftsbeziehungen künftig entwickeln?

Ich bin optimistisch, dass die dynamische Entwicklung der vergangenen Jahre sich 2022 fortsetzt oder sogar noch beschleunigt. Es gibt erste Anzeichen, dass wir die globale Pandemie bald überwinden könnten. Polen und Deutschland haben sich in den letzten zwei Jahren als erstaunlich krisenresistentes Duo erwiesen.

Schauen wir einmal auf die Anteile, die der bilaterale Handel am Gesamthandelsvolumen beider Länder hat, gibt es in der EU keine zwei anderen Länder, die so eng miteinander verknüpft sind. Wenn nun die Covid-bedingten Einschränkungen fallen, könnte dies sogar einen weiteren Schub geben. Polen hat sehr gute Aussichten, beim geplanten Umbau der Lieferketten für viele deutsche und internationale Unternehmen eine bedeutende Rolle zu spielen.

Schon jetzt ist das Land Europas Nummer eins für die Produktion von Autobatterien, wichtigster Abnehmer sind die deutschen OEMs. Auch in anderen Sektoren gewinnen Produkte „made in Poland“ Marktanteile. Ein erheblicher Teil der Wertschöpfung zwischen unseren Ländern findet heute überdies bereits im Dienstleistungsbereich statt. Auch hier hat Polen viel zu bieten und dürfte sich daher zunehmend als Partner für hochklassige Leistungen etwa bei IT-Services etablieren.

„REKRUTIERUNG IST HERAUSFORDERNDE AUFGABE“

Wie sieht es im Moment auf dem polnischen Arbeitsmarkt aus?

Die offizielle Arbeitslosenquote liegt bei etwa 3,5 Prozent, landesweit sind Hunderttausende Stellen offen. Corona hat die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften in Polen nur kurz unterbrochen, aber keineswegs beendet.

Tatsächlich ist der Mangel an Arbeitskräften heute eines der prägenden Kennzeichen des polnischen Arbeitsmarkts. Das betrifft Fachkräfte und Geringqualifizierte gleichermaßen. Dafür ist die hohe Nachfrage ursächlich, es gibt aber auch strukturelle Gründe, wie die Massenauswanderung gerade jüngerer Menschen nach dem EU-Beitritt. Hinzu kamen geringe Geburtenraten in den 1990er und frühen 2000er Jahren. Inzwischen wird oft davor gewarnt, dass Polen auf dem Weg sei, zur ältesten Nation in Europa zu werden.

In einer Umfrage des polnischen Statistikamtes im Sommer letzten Jahres bezeichnete fast jede fünfte Firma den Arbeitskräftemangel als Entwicklungshemmnis. Besonders betroffen ist das verarbeitende Gewerbe, gerade auch der Maschinenbau. Aber auch im Baubereich, der IT-Branche und bei Logistikunternehmen ist der Personalbedarf hoch.

Die Regierung hat das Problem durchaus erkannt und versucht gegenzusteuern. Ältere Menschen sollen wieder verstärkt in das Berufsleben eingebunden werden, nachdem das Renteneintrittsalter vor einigen Jahren noch abgesenkt worden war. Das aktuelle Reformpaket beinhaltet Steuererleichterungen für Arbeitnehmer, die zum Renteneintrittsalter nicht aus dem Berufsleben ausscheiden wollen. Die polnische Regierung will auch Mittel aus dem Wiederaufbaufonds der Europäischen Kommission zur beruflichen Förderung von Personen im höheren Alter einsetzen.

Welche Rolle spielen ausländische Arbeitskräfte in Polen?

Die Beschäftigung von Hunderttausenden ukrainischer Gastarbeiter trägt dazu bei, die Not der Arbeitgeber zu lindern. Gerade bei einfachen Tätigkeiten setzen Firmen stark auf Migranten aus dem Nachbarland, die zwar visafrei einreisen dürfen, zur Aufnahme einer Beschäftigung allerdings eine Arbeitserlaubnis benötigen. Auch während der Coronazeit hat es keine langfristige massenhafte Abwanderung der ukrainischen Beschäftigten gegeben. Selbst 2020 wurden fast so viele Arbeitsverhältnisse wie im Vorjahr genehmigt.

Aufgrund insgesamt positiver Erfahrungen mit diesen ausländischen Arbeitskräften setzt Polen auf verschiedene Anwerbeprogramme – in erster Linie zur



Christian Tegethoff

Geschäftsführer

CT Executive Search

Gewinnung von Hochqualifizierten für Hightech-Branchen. Diese richten sich insbesondere an IT-Spezialisten aus Belarus, der Republik Moldau, Russland und der Ukraine.

Deutsche Expats spielen in Polen kaum eine Rolle. Fast alle deutschen Unternehmen legen ihre Tochtergesellschaften in die Hände von lokalen Führungskräften, die Entsendung von deutschen Managern nach Polen ist nicht üblich. Technische Spezialisten kommen allerdings im Zuge von Investitionsprojekten zum Einsatz, etwa im Rahmen von Produktionseinrichtungen oder Technologietransfers durch Schulungen.

Was macht die Rekrutierung von Führungspersonal in Polen besonders?

Die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt macht viele Rekrutierungsvorhaben in Polen zu einer herausfordernden Aufgabe. Auch in Polen sind wir überwiegend für mittelständische, west- und nordeuropäische Auftraggeber aktiv, die in den Branchen Maschinen- und Anlagenbau, Automobilwirtschaft, dem baunahen Bereich, IT oder Handel tätig sind.

Zu den typischen Vakanzen gehören Geschäftsführer, Werksleiter, Finanzdirektoren, Vertriebsleiter oder produktionsnahes Führungspersonal. Gesucht werden dann Kandidaten mit Erfahrung in internationalen Unternehmen, die sich in multinationale Strukturen integrieren können. Solche Kandidaten sind praktisch nie beschäftigungslos, sondern müssen in ihren aktuellen Positionen identifiziert und angesprochen werden. Gute Kandidaten haben viele Optionen in Polen, so dass die Unternehmen mit attraktiven Konditionen und Aufstiegschancen um sie werben müssen.

Wir können auf erfahrene Spezialisten in Warschau zurückgreifen; aufgrund dieser lokalen Kompetenz sind wir in der Lage, auch rechercheintensive Aufträge zügig und effizient abzuwickeln. Rekrutierende Unternehmen müssen aber darauf gefasst sein, dass es für manche Positionen nur wenige qualifizierte und motivierte Kandidaten gibt. Personalentscheidungen sollten dann kurzfristig getroffen werden, damit der Wunschkandidat dann auch tatsächlich an Bord geholt werden kann.

„POLNISCHE NEUORDNUNG“: REVOLUTION BEI DER BESTEUERUNG NATÜRLICHER PERSONEN

Die Polnische Neuordnung ist ein gesellschaftspolitisches Programm der Regierung. Es enthält eine Reihe von Änderungen, die weitreichenden Einfluss nicht nur auf die Tätigkeit von Unternehmen, sondern auch von gewöhnlichen Bürgern haben.

So ist in diesem Jahr in Polen auch eine echte Steuerrevolution im Gange. Sie hat sehr weitreichende Auswirkungen auf die fiskalischen Belastungen von Arbeitnehmern, Managern und Selbstbeschäftigten – einer in Polen auch unter Managern und Spezialisten populären Beschäftigungsform.

Zu den unzweifelhaft vorteilhaften Änderungen sind die Änderung des Steuerfreibetrages und die Anhebung der Steuerschwelle zu zählen. Infolge der Änderungen in den Vorschriften kam es zu einer historischen Anhebung des Einkommensteuerfreibetrages von 8.000 PLN auf 30.000 PLN für alle Steuerpflichtigen, die ihre Einkommensteuer nach der Steuerskala abrechnen. Von 85.528 PLN auf 120.000 PLN angehoben wurde auch die zweite Steuerschwelle, ab der der höhere Steuersatz von 32% Anwendung findet. Dadurch erhöht sich die Anzahl der Personen, die den niedrigeren Satz von 17% in Anspruch nehmen können.

Die obige Änderung werden jedoch nur wenige polnische Steuerpflichtige spüren, denn ab 2022 gibt es im polnischen Steuersystem nicht mehr die Möglichkeit, den Krankenversicherungsbeitrag von der Einkommensteuer abzuziehen. Diese Änderung betrifft alle Steuerpflichtigen, die Einkommensteuer zahlen. Bisher war der gezahlte Beitrag praktisch nicht spürbar, denn er wurde zu 85% von der Einkommensteuer abgezogen und verminderte so die Steuerlast. Im Gegenzug für den Verlust der Möglichkeit, den Krankenversicherungsbeitrag von der Einkommensteuer abzuziehen, hat der polnische Gesetzgeber die sog. Vergünstigung für die Mittelschicht ins Steuersystem eingeführt.

In den Genuss dieser Vergünstigung kommen jedoch nur Personen, die Einnahmen aus einem Arbeitsverhältnis erzielen oder Unternehmer, die die Steuer nach allgemeinen Grundsätzen (Steuerskala) abrechnen und deren Jahreseinkünfte sich innerhalb einer Bandbreite von 68.412 PLN bis 133.692 PLN bewegen. Nicht in den Genuss dieser Vergünstigung kommen z.B. Personen, die auf der Grundlage zivilrechtlicher Verträge (z.B. Managerverträge) angestellt sind, oder Selbstbeschäftigte, die die Steuer nach anderen Grundsätzen als der Steuerskala abrechnen (d.h. Unternehmer, die die Einheitssteuer von 19% oder eine Form der pauschalen Besteuerung ihrer Einkünfte gewählt haben).

Es ändern sich ebenfalls die Grundsätze der Kalkulation des Krankenversicherungsbeitrags durch Einzelunternehmer. Neu ist insbesondere, dass die Höhe der von Unternehmern gezahlten Beiträge von den Einnahmen oder Einkünften aus ihrer Gewer-



Monika Spotowska

Associate Partner,
Rödl & Partner, Warschau

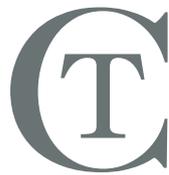
betätigkeit sowie der für diese Art der Tätigkeit gewählten Besteuerung abhängig gemacht wird. Bisher konnte man Pauschalbeiträge entrichten, die unabhängig von den aus der Gewerbetätigkeit erzielten Einkünften sowie von der gewählten Form der Besteuerung (Steuerskala, lineare Besteuerung oder pauschalierte Ertragssteuer) und verhältnismäßig niedrig waren. Da nun nicht mehr die Möglichkeit besteht, den Krankenversicherungsbeitrag von der Steuer abzuziehen, wird diese Form der Zusammenarbeit weniger attraktiv. Selbstbeschäftigte sind nunmehr gezwungen, sich darüber Gedanken zu machen, ob die von ihnen gewählte Form der Besteuerung der Einkünfte aus ihrem Gewerbe geeignet ist, ihre Steuerlast zu optimieren. Die Zeit für die Änderung der Besteuerung der Einkünfte aus der Gewerbetätigkeit läuft grundsätzlich am 20. Februar des betreffenden Steuerjahres ab.

Neu ist auch, dass krankenversicherungspflichtig Personen sind, die ihre Vergütung aufgrund eines Berufsaktes erhalten insbesondere Geschäftsführer. Werden von der Steuer keine Krankenversicherungsbeiträge abgezogen, so bedeutet dies eine zusätzliche fiskalische Belastung i.H.v. 9% der ausgezahlten Vergütung. Die fiskalischen Belastungen können in diesem Fall sogar 41% der ausgezahlten Vergütung erreichen.

Um den Steuerpflichtigen dies zu versüßen, wurden in das Einkommensteuergesetz neue Steuervergünstigungen aufgenommen, u.a. Steuerbefreiung für Familien mit mindestens vier Kindern, beruflich aktive Senioren und Personen, die ihren Wohnsitz nach Polen verlegen. Vorbild für die neuen Vergünstigungen sind die im polnischen Steuersystem bereits bekannten sog. Vergünstigungen für junge Menschen, d.h. für Personen bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres. Die Steuerbefreiung von Einkünften beträgt bis zu 85.528 PLN jährlich. Unterstützung seitens des polnischen Fiskus können auch Sponsoren erhalten, die Sport, Kultur oder Wissenschaft fördern oder denkmalgeschützte Bauten kaufen.

Kommentar

Die Polnische Neuordnung führt viele wesentliche Änderungen ins polnische Einkommensteuerrecht ein, die für eine große Gruppe von Steuerpflichtigen ungünstig sind. Außerdem sind dem polnischen Gesetzgeber viele Fehler und Ungenauigkeiten entgangen, da die neuen Vorschriften mit der heißen Nadel gestrickt wurden. Die Vorschriften wurden bereits vielfach novelliert, teilweise noch vor ihrem Inkrafttreten. Die „Verbesserung“ der Vorschriften ist immer noch im Gange. Es sind also schwierige Zeiten für die Steuerpflichtigen, aber auch für die sie unterstützenden Steuerberater, Buchhalter und Personalberater, die sich alle an die neuen Regelungen anpassen müssen.



EXECUTIVE SEARCH



EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

CT Executive Search ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Russland/GUS, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.

MOSCOW

CT Executive Search LLC
Central Office
Shlyuzovaya nab. 8,1
115114 Moscow, Russia
Telephone: +7 499 678 2111
E-Mail: office@ct-executive.com

- ★ CT Executive Search Central Office
- CT Executive Search Liaison Locations
- International Partner Offices/ Research Capacities

