

SPIS TREŚCI

2.	Praca w Niemczech	2
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Niemczech	2
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do rynku pracy w Niemczech	4
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Niemczech	4
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy w Niemczech	6
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	6
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	7
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	7
2.2.4.	Prasa	7
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	8
2.2.6.	Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)	8
2.3.	Warunki pracy	9
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	9
2.3.2.	Czas pracy	10
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	10
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	10
2.3.5.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu .	11
2.4.	Podatki	11
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	11
2.4.2.	Podatek VAT	12
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	13
2.4.4.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu .	13
2.5.	Zabezpieczenie społeczne	13
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	13
2.5.1.1.	Emerytura	13
2.5.1.2.	Świadczenia z tytułu choroby	14
2.5.1.3.	Renta z tytułu niezdolności do pracy	15
2.5.1.4.	Świadczenia na wypadek macierzyństwa	15
2.5.1.5.	Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	16
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	16
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne	16
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	17

2. Praca w Niemczech

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Niemczech

Na podstawie Decyzji Kierownictwa Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2006 r. Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy przejęła z dniem 1 stycznia 2007 roku realizację zadań wynikających z umów i uzgodnień bilateralnych o wzajemnym zatrudnianiu obywateli. Zadania te znajdowały się dotąd w gestii Departamentu Migracji MPiPS. Ochotnicze Hufce Pracy z mocy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mogą prowadzić pośrednictwo pracy zarówno krajowe jak i zagraniczne.

Zgodnie z zasadą swobody przepływu osób, każdy obywatel Unii Europejskiej ma prawo do wyboru miejsca zamieszkania i zatrudnienia. Nowe państwa członkowskie będą mogły korzystać z pełnej swobody po upływie okresów przejściowych. Niemcy deklarują zastosowanie najdłuższego okresu przejściowego, czyli 2 + 3 + 2, łącznie 7 lat, motywując to ochroną własnego rynku pracy. Pomimo okresów przejściowych zatrudnienie w Niemczech jest możliwe i może się odbywać na poniższych zasadach.

Praca sezonowa

Ograniczenia czasowe dotyczące okresu przebywania na terenie Niemiec i wykonywania pracy sezonowej:

- kandydat może pracować legalnie (praca sezonowa) do czterech miesięcy w roku kalendarzowym;
- w przypadku pracy przy imprezach objazdowych limit ten wynosi dziewięć miesięcy;
- w przypadku pracy w charakterze pomocy domowych – obowiązuje ograniczenie trzech lat pracy u jednego pracodawcy niemieckiego.

Oznacza to, że w przypadku pracy sezonowej kandydat może na przykład wyjeżdżać cztery razy do miesięcznej pracy sezonowej w Niemczech. W przypadku, gdy dany kandydat pracował już dwa miesiące w danym roku kalendarzowym, a oferta pracy przewiduje trzy miesiące pracy, nie należy przysyłać oferty takiego kandydata, gdyż będzie ona odrzucona (taka osoba przekroczyłaby określony umową limit czterech miesięcy pracy w danym roku kalendarzowym). W przypadku pomocy domowych, zakres czynności określony jest w umowie o pracę (z reguły jest to zmywanie naczyń, gotowanie, sprząatanie, pranie oraz inne prace domowe). Pomoce domowe nie mogą zajmować się podawaniem leków, zastrzykami czy pielęgnacją osoby starszej. Tygodniowy wymiar czasu pracy pracownika sezonowego nie może być niższy niż 30 godzin. Formalności z podjęciem pracy sezonowej załatwiane są przez za pośrednictwem niemieckich Agencji ds. Pracy właściwych dla pracodawcy. Składanie podań oraz dobór kandydatów następuje – przy udziale niemieckich pracodawców – za pośrednictwem Ochotniczych Hufców Pracy. Jedynym dokumentem wymaganym od kandydata do pracy jest wypełnienie stosownego formularza i jego podpisanie. Przy wyborze kandydatów decydujące są kwalifikacje zawodowe oraz znajomość języka. Po przyjeździe, na podstawie udzielonego przyrzeczenia udzielane jest zezwolenie na pracę (Arbeitslaubnis EU).

Pracownicy-goście

Na podstawie Umowy między Rządem Republiki Federalnej Niemiec a Rządem Rzeczypospolitej Polskiej możliwe jest zatrudnianie pracowników w celu podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych i językowych do 1000 osób rocznie. Osoby te powinny być w wieku od 18 do 35 lat (w wyjątkowych przypadkach do 40 lat), umowa jest zawierana na okres 12 miesięcy (maksymalnie 18 miesięcy). Pracownikiem gościem można być tylko raz w życiu. Ofertę pracy w Niemczech w charakterze pracownika gościa można składać w zawodach: inżynierowie budowy maszyn



i konstruktorzy, ślusarze budowlani, spawacze, mechanicy samochodowi i przemysłowi, lakiernicy, stolarze, cieśle, malarze, pielęgniarze, rolnicy, koniuszy, piekarze, rzeźnicy, pracownicy biurowi, sprzedawcy przemysłowi, sprzedawcy detaliczni, fryzjerzy, branża hotelowo-gastronomiczna. Wykaz zawodów jest na bieżąco aktualizowany w zależności od potrzeb strony niemieckiej. Nabór odbywa się zazwyczaj dwa razy do roku.

Obowiązuje zasada, że pracownik z Polski, który przepracował legalnie na podstawie zezwolenia, bez przerwy, 12 miesięcy, otrzymuje (na wniosek) nieograniczony dostęp do otwartego rynku pracy (Arbeitsberechtigung – EU) i może poszukiwać zatrudnienia według własnego wyboru.

Pracownicy zatrudnieni w ramach realizacji umowy o dzieło – oddelegowanie pracowników zatrudnionych w Polsce

Przedsiębiorca, który w ramach prowadzonej w Polsce działalności gospodarczej zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę, może delegować swoich pracowników do wykonywania określonej pracy na terenie Niemiec. Oddelegowanie może być na własny rachunek i pod swoim kierownictwem lub do zakładu lub przedsiębiorstwa znajdującego się na terenie Niemiec. Na wniosek pracodawcy ZUS poświadcza ubezpieczenie delegowanych pracowników na formularzach E-101. Pracownicy delegowani (do 12 miesięcy) są zwolnieni z obowiązku składowego w Niemczech oraz mają prawo do niemieckiej opieki medycznej na podstawie Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego wydawanej przez NFZ.

Pracownik oddelegowany jest cały czas zatrudniony w przedsiębiorstwie w Polsce na umowę o pracę. Pracownicy będący w oddelegowaniu i wykonujący usługę, opłacani są przez polskiego pracodawcę i podlegają wyłączenie jego kierownictwu. Usługobiorca wypłaca kwotę uzgodnioną w kontrakcie z polską firmą za wykonaną usługę, i ta dopiero w Polsce wypłaca oddelegowanemu pracownikowi wynagrodzenie za wykonaną pracę.

Na terenie Niemiec obowiązuje ograniczony dostęp do swobody świadczenia usług. W związku z tym, każda polska firma, która chce świadczyć na terenie Niemiec usługi budowlane, sprzątanie przemysłowe i dekoratorstwo wnętrz, musi uzyskać najpierw część kontyngentu (Departament Administrowania Obrotem, Plac Trzech Krzyży 3/5, Warszawa). A następnie kontrakt należy zarejestrować w Urzędzie Pracy w Duisburgu (ZAV Duisburg Dahlmannstrasse 23, 47169 Duisburg). Jest to warunkiem otrzymania pozwoleń na pracę dla pracowników w tych branżach.

Pomoce domowe

W gospodarstwach domowych, których członkami są osoby wymagające opieki (muszą posiadać orzeczenie o stopniu niepełnosprawności - Pflegestufe od I do III), można zatrudniać osoby na okres maksymalnie do trzech lat w zatrudnieniu podlegającym obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. W ciągu tego czasu może być udzielona zgoda na zmianę pracodawcy.

Zatrudnienia jako pomoc domowa w rodzinach z osobą wymagającą opieki nie należy rozumieć jako zatrudnienia w zakresie opieki zdrowotnej lub pielęgniarstwa. Kwalifikacje zawodowe i językowe nie stanowią warunku dla dopuszczenia do zatrudnienia w charakterze pomocy domowej.

Pośrednictwo odbywa się przy udziale Ochotniczych Hufców Pracy w Polsce. Rozróżniamy zarówno pośrednictwo anonimowe jak i imienne, gdy pracodawca i pracownik znają się wcześniej.

Wakacyjna praca studentów

Studenci studiów dziennych (z wyjątkiem studentów ostatniego roku studiów), którzy mogą udokumentować znajomość języka niemieckiego w stopniu co najmniej dobrym, mają od 18 do 30 lat, mogą w czasie wakacji letnich podjąć pracę na okres co najmniej ośmiu tygodni. Ubieganie się o tego rodzaju pracę następuje za pośrednictwem Ochotniczych Hufców Pracy w przypadku pośrednictwa anonimowego, gdy student nie ma jeszcze pracodawcy niemieckiego. Nie ma w tym



przypadku limitów. Zapotrzebowanie kształtuje się według potrzeb niemieckich pracodawców. Istnieje też możliwość bezpośredniego kontaktu z ZAV Arbeitsmarktzulassung Studenten/Praktikanten, Villemombler Str. 76, 53123 Bonn, ZAV-Bonn.studenten@arbeitsagentur.de

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do rynku pracy w Niemczech

Zgodnie z zapowiedzią strony niemieckiej do 2011 roku polscy obywatele nie będą mogli w pełni korzystać zarówno ze swobodnego przepływu pracowników, zagwarantowanego w art. 39 ust. f lit. f Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, jak i ze swobodnego przepływu usług przez granice państw, o którym mowa w art. 49 ust. f lit. f. Ww. przepisy podlegają warunkom okresu przejściowego określonym w Traktacie o Przystąpieniu do Unii Europejskiej. Mówi on, iż swobodny przepływ pracowników został całkowicie zawieszony. Oznacza to, iż polscy obywatele mogą podjąć pracę na terytorium Niemiec na warunkach tam obowiązujących lub na podstawie warunków umów dwustronnych (pracownicy sezonowi, pracownicy zatrudnieni gościnnie i pracownicy kontraktowi).

Ze względu na brak własnych specjalistów, niemiecki rząd zniesie od 1 listopada 2007 roku ograniczenia w dostępie do rynku pracy dla inżynierów, specjalistów od budowy maszyn, budowy pojazdów oraz elektrotechniki - z Polski oraz pozostałych jedenastu nowych krajów Unii Europejskiej. W stosunku do poszukiwanych specjalistów z tych dziedzin, Federalna Agencja Pracy zrezygnuje z dotychczasowego wymogu sprawdzenia, czy na stanowisko, o które ubiega się obcokrajowiec, nie ma niemieckich kandydatów. Rząd polepszył także sytuację zagranicznych absolwentów niemieckich uczelni. Po zrobieniu dyplomu będą oni mieli rok na poszukiwanie pracy, a w przypadku znalezienia płatnego zajęcia zgodnego z dyplomem, otrzymają zezwolenie na pracę na okres trzech lat. Ich także nie będzie obowiązywała zasada, zgodnie z którą obcokrajowiec może podjąć pracę tylko wtedy, jeżeli nie ubiega się o nią żaden obywatel RFN.

Od dnia 1 maja 2004 r. nie istnieją żadne ograniczenia w swobodzie przepływu usług, z wyjątkiem przemysłu budowlanego i branż pokrewnych, dekoracji wnętrz i sprzątanía budynków, wyposażenia budynków i pojazdów.

Procedura ubiegania się o zezwolenie na pracę

Obywatele Polski zasadniczo mogą podjąć pracę na terenie Niemiec wyłącznie pod warunkiem posiadania pozwolenia na pracę (Arbeitserlaubnis-EU) wydanego przez Bundesagentur für Arbeit (BA) (Federalną Agencję Pracy) oraz mogą zostać zatrudnieni przez pracodawcę tylko wówczas, gdy takie pozwolenie posiadają. Polacy mają pierwszeństwo w stosunku do obywateli państw trzecich (spoza obszaru UE) przyjeżdżających do Niemiec w celu podjęcia pracy. Przy udzielaniu pozwoleń na pracę BA musi brać pod uwagę ww. pierwszeństwo. Z racji obowiązywania ustawy o swobodnym przepływie w UE, nie jest wymagane zezwolenie na legalny pobyt w Niemczech. Urzędy ds. obcokrajowców wydają obywatelom Polski automatycznie wspólnotowe zaświadczenie o prawie do pobytu. Zasady, na mocy których wydaje się pozwolenie na pracę można znaleźć, obok dalszych informacji, w okólniku 7 dotyczącym zatrudniania obcokrajowców w Niemczech, który znajduje się na stronie internetowej: <http://www.arbeitsagentur.de/Unternehmen> > Arbeitskräftebedarf > Beschäftigung > Ausländer

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Niemczech

Obywatel polski ma prawo do podjęcia samodzielnej działalności gospodarczej i świadczenia usług na terenie Niemiec. Istnieją następujące formy prowadzenia działalności gospodarczej, takie jak:

Spółki osobowe

Spółki kapitałowe (GmbH, AG)

Przedstawicielstwo przedsiębiorcy polskiego

Samodzielna działalność gospodarcza (Selbständige Erwerbstätigkeit)

Zakładanie i prowadzenie spółek jest dość skomplikowane, a przede wszystkim wymaga dużych nakładów finansowych. Bardziej realne, prostsze i wymagające dużo mniejszych nakładów finansowych, jest założenie samodzielnej działalności gospodarczej, czyli jednoosobowej firmy (samozatrudnienie na terenie Niemiec).

Osoba prowadząca w Niemczech samodzielną działalność zarobkową (ein Selbständiger) stanowi jednoosobowe przedsiębiorstwo (Einzelunterehmen) podlegające regulacjom Kodeksu Cywilnego (Bürgerliche Gesetzbuch BGB). Przedsiębiorstwo jednoosobowe nie musi być wpisane do rejestru handlowego, nie prowadzi pełnej księgowości (ksiąg handlowych), ani nie sporządza bilansu.

Założenie samodzielnej działalności gospodarczej na terenie Niemiec wiąże się z wykonaniem następujących w kolejności czynności:

1. zameldowanie
2. wytypowanie lokalu na siedzibę firmy
3. zgłoszenie samodzielnej działalności gospodarczej (Gewerbeanmeldung)

wymagane dokumenty:

- paszport,
- umowa najmu pomieszczeń na biuro (na żądanie),
- dowód otwarcia rachunku bankowego,
- karta rzemieślnicza lub specjalne zezwolenia na wykonywanie zawodu (w zależności od profesji)

4. wystąpienie o europejskie zezwolenie na pobyt - wniosek składa się w niemieckim urzędzie ds. cudzoziemców (Ausländeramt), właściwym dla miejsca zamieszkania, załączając kopie potwierdzonego zgłoszenia działalności gospodarczej, dwa zdjęcia oraz przedkładając dowód tożsamości.

Po zgłoszeniu działalności gospodarczej Urząd ds. gospodarczych z reguły we własnym zakresie informuje o tym fakcie pozostałe instytucje:

- Urząd skarbowy (Finanzamt)
- Towarzystwo zawodowe (Berufsgenossenschaft)
- Izbę przemysłowo-handlową (Industrie und Handelskammer-IHK), do której przynależność jest obowiązkowa
- Krajowy (landowy) Urząd Statystyczny
- Izbę rzemieślniczą, w przypadku wykonywania zawodów rzemieślniczych
- Sąd rejestrowy
- Urząd Pracy

Z urzędu skarbowego otrzymuje się numer identyfikacji podatkowej. Wypełniając odpowiedni formularz podaje się wartość przewidywanego obrotu i planowany zysk. Od tych wartości Urząd w początkowym okresie naliczy podatek dochodowy i podatek przemysłowy. Firmy jednoosobowe są opodatkowane podatkiem od osób fizycznych.

W przeciwieństwie do podobnej firmy prowadzonej w Polsce, w Niemczech nie ma obowiązku opłat ubezpieczeń socjalnych (niemiecki ZUS). Należy jednak pamiętać o zawarciu ubezpieczenia zdrowotnego. Trzeba też pamiętać, że w przypadku wielu zawodów wymagane jest obowiązkowe ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków.

Wszyscy zainteresowani rozpoczęciem działalności zarobkowej Niemczech powinni udowodnić odpowiednio dobrą znajomość języka niemieckiego.

Dla podjęcia niektórych rodzajów działalności, np. dla wykonywania usług gastronomicznych, wymagane jest uprzednie uzyskanie pozwolenia (koncesji). W przypadku większości usług potrzebne jest uzyskanie z izby rzemieślniczej (Handwerkskammer) karty rzemieślniczej (Handwerkskarte). O zgłoszeniu działalności gospodarczej powiadamiana jest miejscowa izba przemysłowo-handlowa (Industrie- und Handelskammer) i urząd skarbowy.

Adresy stron internetowych:

www.arbeitsagentur.de

www.ohp.pl

www.ihk.pl

www.twg.pl

www.dihk.de/eic/verbindungsstellen

www.berlin.trade.gov.pl/pl/rfn_przewodnik

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Niemczech

Osoby zainteresowane migracją zarobkową do Niemiec mogą poszukiwać pracy poprzez:

1. Pozyskanie oferty w Ochotniczym Hufcu Pracy (www.mbp.ohp.pl)
2. Poszukiwanie odpowiedniej oferty pracy na portalu internetowym EURES, www.eures.europa.eu. Możliwe jest to poprzez przeglądanie dostępnych ofert pracy, bądź zalogowanie się na stronie i wprowadzenie własnego życiorysu do bazy osób poszukujących pracy. Oferty pracy firmowane poprzez EURES można znaleźć w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy.
3. Poszukiwanie odpowiedniej oferty na portalu internetowym niemieckiego urzędu pracy www.arbeitsagentur.de **lub skontaktowanie się z ZAV Auslandsvermittlung Berlin e-mail: ZAV-Berlin-Auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de**
4. Zgłoszenie się do prywatnej niemieckiej lub polskiej agencji pośrednictwa pracy.
5. Udział w organizowanych międzynarodowych giełdach i targach pracy na terenie Polski i Niemiec.
6. czytanie ogłoszeń zawierających oferty pracy w prasie lub Internecie.

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Federalny Urząd Pracy składa się z 15 Regionalnych Centrali, uzupełnieniem tej sieci są regionalne partnerstwa transgraniczne (jednym z partnerów są publiczne służby zatrudnienia). Zarówno urzędy pracy, jak i partnerstwa zajmują się doradztwem i pośrednictwem oraz udzielają informacji o europejskim rynku pracy. Ponadto w każdym regionalnym urzędzie pracy jest możliwość rozmowy z pośrednikiem pracy, doradcą pracy. Osoby te udzielają niezbędnych informacji, a w razie potrzeby kierują do kompetentnych osób, gdzie będziemy mogli załatwić naszą sprawę.

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Kontakt z niemieckim doradcą EURES można nawiązać poprzez stronę internetową www.eures.europa.eu. Mamy możliwość wyboru doradcy EURES z wybranego przez nas regionu lub miasta, bądź mówiącego w danym języku. Przy każdym doradcy jest podany dokładny adres do korespondencji, adres e-mailowy, instytucja w jakiej jest zatrudniony doradca, telefon i języki w jakich doradca się porozumiewa. W Niemczech jest 113 certyfikowanych doradców EURES, w tym 34 zatrudnionych w partnerstwach transgranicznych. Dwoje doradców deklaruje znajomość języka polskiego.

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Osoba poszukująca pracy korzystająca z usług prywatnego pośrednictwa musi otrzymać umowę od pośrednika (umowa ustna jest nieważna). Umowa musi określać warunki, na jakich pośrednik udostępnia swoje oferty pracy, a w szczególności określać rodzaj i wysokość opłat. Wysokość opłat uzależniona jest od statusu osoby poszukującej pracy oraz od stanowiska, o które się ubiega.

Dokładne informacje oraz wykaz stawek znajduje się na stronie:

www.arbeitsagentur.de/Bürgerinnen & Bürger > Finanzielle Hilfen > Beratung und Vermittlung > Vermittlungsgutschein

Adresy internetowe niektórych prywatnych agencji pośrednictwa pracy:

www.jobware.de

www.karriere.com

www.stellenanzeigen.de

www.ohp.pl

www.jobs.zeit.de

www.job-office.com

www.cesar.de

www.berufsstart.de

www.deutscher-stellenmarkt.de

www.arbeit-online.de

www.jobworld.de

www.jobnet.de

www.jobservice.de

www.jobmarket.de

www.job24.de

www.adp.de

www.mitarbeitersuche.de

2.2.4. Prasa

Lektura gazet cieszy się w Niemczech dużą popularnością (blisko 80% Niemców czyta gazetę codziennie). Na rynku prasowym dominują dzienniki lokalne i regionalne. Najpopularniejsze gazety to „Bild” (ponad 4 mln nakładu), „Frankfurter Allgemeine Zeitung”, „Die Welt”, „Süddeutsche

Zeitung”, „Frankfurter Rundschau”, „Handelsblatt”, „Der Spiegel”, „Fokus” oraz tygodnik „Die Zeit”. Ofertę uzupełniają ukazujące się w niedzielę „Bild am Sonntag”, „Welt am Sonntag”, „Sonntag Aktuell”. www.zeitungen-online.net

Gazety na swoich stronach z ogłoszeniami zawierają oferty pracy zgłoszone przez pracodawców i prywatne agencje pośrednictwa pracy. Niektóre z nich mają portale internetowe, gdzie osoba poszukująca pracy może on-line, czyli w każdej chwili wprowadzić swoje dane i szukać wolnych miejsc pracy:

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Poza możliwościami poszukiwania pracy poprzez publiczne służby zatrudnienia oraz prywatne agencje pracy możliwe są jeszcze inne sposoby. Jednym z nich jest poszukiwanie pracy na własną rękę tzn. osobiście odwiedzając pracodawców. Jednakże wiąże się to ze znacznymi kosztami (przejazd, koszt zakwaterowania, koszt wyżywienia). Innym sposobem jest zamieszczanie ogłoszeń o poszukiwaniu pracy w prasie, na tablicach ogłoszeń lub poprzez kontakty z innymi osobami. Zdarza się, że ogłoszenia są wywieszane na tablicy ogłoszeń w konkretnych firmach.

2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)

Likwidacja miejsc pracy i wysokie bezrobocie zmusza nie tylko Niemców, ale i cudzoziemców do poszukujących pracy do bycia konkurencyjnym na rynku pracy. Dlatego najlepiej znaleźć nisze na rynku pracy lub posiadać szczególne kwalifikacje.

Jednym z pierwszych kryteriów, które decydują o przyjęciu nas do pracy, są dobrze przygotowane dokumenty aplikacyjne:

1. Życiorys – może być w formie CV europejskiego, ale dopuszczalne są także inne formy. Zdarza się, że pracodawca ma własne dokumenty aplikacyjne, które należy wypełnić przy ubieganiu się o dane stanowisko pracy. Życiorys powinien zawierać takie informacje jak: dane osobowe, wykształcenie, przebieg pracy zawodowej, dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia, znajomość języków obcych, a także zainteresowania i hobby.
2. List motywacyjny powinien przedstawiać motywy, dla których ubiegamy się o pracę w danej firmie na dane stanowisko. Ponadto prezentujemy w nim siebie jako osobę spełniającą kryteria rekrutacyjne. Możemy również wyeksponować nasze cechy charakteru i osobowość, a także zawrzeć informacje o naszych szczególnych umiejętnościach i zdolnościach.

W dokumentach piszemy tylko informacje prawdziwe, unikamy standardowych wzorów, zwrotów i formuł. Używamy krótkich zdań, zawierających konkretne informacje. Znajomość obsługi komputera jest obecnie powszechna, dlatego dokumenty powinny być sporządzone przy pomocy komputera. Posiadanie własnego adresu e-mailowego ułatwia kontakt z pracodawcą. W dokumentach nie powinny znajdować się informacje dotyczące przynależności religijnych, politycznych i innych, chyba że mają związek z oferowanym stanowiskiem.

Na rozmowę z pracodawcą zabierz wszystkie niezbędne dokumenty, takie jak: świadectwa szkolne i pracy, dokumenty uprawniające do wykonywania danego zawodu, zaświadczenia o ukończonych kursach oraz dokument tożsamości. Możesz również zabrać inne dokumenty, które mogłyby być dodatkowym atutem w czasie rozmowy kwalifikacyjnej, np. dobrze napisana praca magisterska.

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Przepisy prawa pracy reguluje Kodeks Cywilny Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), który stwarza podstawy do zawarcia umowy o pracę pomiędzy dwoma partnerami: pracodawcą a pracownikiem. Umowa o pracę na początku nie musi mieć formy pisemnej. Jednak do miesiąca od podjęcia pracy pracodawca jest zobowiązany przedłożyć pracownikowi na piśmie najistotniejsze warunki zatrudnienia. W formie pisemnej muszą być wpisane przynajmniej:

- nazwa (nazwisko) i adres pracodawcy
- moment rozpoczęcia stosunku pracy
- przewidywany czas trwania umowy (w przypadku umów na czas określony)
- miejsce pracy (lub informacja, że pracownik może być zatrudniony w różnych miejscach)
- krótka charakterystyka lub opis wykonywanych czynności
- elementy i wysokość wynagrodzenia za pracę łącznie z dodatkami, premiami i wypłatami specjalnymi, wraz z terminami ich płatności
- uzgodniony czas pracy
- długość rocznego urlopu wypoczynkowego
- okresy wypowiedzenia stosunku pracy
- uwagę o układach zbiorowych pracy, zakładowych porozumieniach zbiorowych lub służbowych

W razie nie przestrzegania warunków umowy, strony mogą się na nią powołać.

Do umów o pracę często wprowadza się zapis, że pierwszy okres stosunku pracy traktowany jest jako okres próbny. Z reguły okres próbny uzgadnia się na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy. W okresie próbnym stosunek pracy można wypowiedzieć z zachowaniem okresu 2 tygodni. Okres wypowiedzenia jest określony w umowie i wynosi od 1 do 7 miesięcy w zależności od stażu pracy.

Zwyczaj umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony. Ograniczenie czasowe jest możliwe wtedy, gdy istnieje rzeczowe uzasadnienie np. zapotrzebowanie na daną pracę występuje w zakładzie czasowo, na czas zastępstwa innego pracownika, na wniosek pracownika, pracodawca rozpoczął działalność gospodarczą w okresie ostatnich 4 lat. Umowa może być zawarta na czas określony, najczęściej ma to miejsce w gastronomii, hotelarstwie, pracach sezonowych.

Umowa nie może zawierać zapisów niezgodnych z przepisami dotyczącymi macierzyństwa i młodocianych. Umowa może być zawarta na pełny wymiar czasu pracy, bądź w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W razie wątpliwości związanych z prawem pracy, można skorzystać z infolinii niemieckiego Ministerstwa Pracy i Gospodarki tel. 01805615003 (0,12 €/min).

Praca dla młodocianych

Młodzież ucząca się zawodu w zakładach pracy podpisuje umowy na czas nauki zawodu tzw. Lehrvertrag. Istnieje możliwość zawarcia umowy z osobami młodocianymi od 15 do 18 roku życia na wykonywanie pracy wakacyjnej, bądź w dni wolne od nauki.

2.3.2. Czas pracy

Tygodniowy czas pracy w Niemczech wynosi średnio 39 godzin (4 dni po 8 godzin i 7 godzin w piątek). Godziny pracy w urzędach i biurach rozpoczynają się najczęściej o godzinie 9, około godziny 12.30 stosuje się przerwy obiadowe (Mahlzeit), podczas których wszyscy pracownicy schodzą do kantyny i spożywają obiad. Czas przerwy na obiad nie jest wliczany do czasu pracy.

Dzienny wymiar czasu pracy pracownika nie może przekroczyć 8 godzin. Można go przedłużyć do 10 godzin dziennie jedynie wtedy, gdy w okresie 6 miesięcy kalendarzowych lub 24 tygodni nie zostanie przekroczony średni ośmiogodzinny wymiar czasu pracy.

Pracownicy są zobowiązani do świadczenia nadgodzin jedynie wówczas, gdy wynika to z układu zbiorowego, porozumienia zakładowego, zapisów w umowie o pracę lub z obowiązków ubocznych pracownika (np. pracownicy awaryjni). Prawo do dodatku do wynagrodzenia za nadgodziny występuje tylko wtedy, kiedy jest to wyraźnie uzgodnione. Nie istnieje ustawowe zobowiązanie do wypłaty takiego dodatku.

Coraz więcej zatrudnionych pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Obecnie stanowią oni 23% wszystkich zatrudnionych. W niepełnym wymiarze czasu pracują przeważnie kobiety.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Długość urlopu wypoczynkowego wynosi rocznie co najmniej 24 dni robocze. Dniami roboczymi są wszystkie dni kalendarzowe, nie będące niedzielami lub ustawowymi świątami.. Urlop ten przysługuje po przepracowaniu co najmniej 6 miesięcy. Liczba dni urlopu wzrasta wraz ze stażem pracy. Umowy zbiorowe zazwyczaj wydłużają czas urlopu do 30 dni lub nawet więcej. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas urlopu w takiej samej wysokości, jakby pracował.

Po wykorzystaniu płatnego urlopu można uzyskać urlop bezpłatny, jeżeli pracownik z powodu pilnych spraw osobistych potrzebuje dodatkowych dni wolnych.

Jeżeli urlopu nie można przyznać (w całości lub częściowo) z powodu wygaśnięcia stosunku pracy, należy go zrekompensować.

W wielu układach zbiorowych przewidziano, dodatkowo do wynagrodzenia za pracę, dodatek urlopowy.

Prawo do dodatkowego płatnego urlopu mają osoby:

- o znacznym stopniu niepełnosprawności (dodatkowo 5 dni roboczych w ciągu roku)
- osoby pracujące na zmiany naprzemienne, na zmiany oraz w nocy.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Stawki godzinowe pracowników w poszczególnych branżach gospodarki regulują układy taryfowe, corocznie negocjowane pomiędzy centralami związków zawodowych, a związkami pracodawców. Określają one minimalne stawki wynagrodzenia, jakie pracodawca jest zobowiązany wypłacać pracownikom. Powszechna płaca minimalna w Niemczech nie istnieje. Jedynie w pojedynczych przypadkach (budownictwo, rzemiosło malarskie i lakiernicze, dekarstwo, prace rozbiórkowe i złomujące) uzgodniono stawki minimalne.

Pracodawcy nie wolno ustalać wynagrodzenia zróżnicowanego ze względu na płeć pracownika. Pracodawca zobowiązany jest również przestrzegać postanowień szczegółowych układów taryfowych. Niektóre z nich przewidują wypłaty dodatków urlopowych (Urlaubsgeld) i świątecznych (Weihnachtsgeld).

Mimo wielu lat, które upłynęły od zjednoczenia Niemiec, płace w części zachodniej i wschodniej są nadal zróżnicowane. Wynagrodzenia na obszarze byłego NRD są przeciętnie o 30% niższe.

Informacje dotyczące stawek wynagrodzenia dla poszczególnych zawodów można znaleźć na stronach www.lohnspiegel.de lub www.tarifvertrag.de

2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.destatis.de

www.dgb.de

www.eures.europa.eu

www.arbeitsagentur.de

www.bewerbung-tipps.de

www.nova-jova.de

www.wegeindicator.org

www.gehaltsvergleich.com

2.4. Podatki

W niemieckim systemie podatkowym rozróżnia się podatki majątkowe – Besitzsteuern, podatki od obrotu handlowego – Verkehrsteuern i akcyzę. Podatki majątkowe stanowią grupę podatków związanych z wynikiem przedsiębiorstwa, jego dochodem i mieniem lub z dochodami osiąganymi przez osoby fizyczne. Podatki od obrotu handlowego (VAT) są płacone przez podmioty gospodarcze dokonujące wymiany towarowej lub sprzedaży usług. Akcyza dotyczy w szczególności takich towarów jak: wyroby tytoniowe, alkohol, kawa i paliwa.

Podatki stanowią dochody federalne, landowe lub gminne.

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Podatek dochodowy od osób fizycznych (Einkommensteuer) – odnosi się on tylko do osób fizycznych. Powstaje z łącznej kwoty wszystkich dochodów osiągniętych w danym roku podatkowym pomniejszonych o zwolnienia. Podlegają mu dochody z gospodarki leśnej i rolnej, prowadzenia działalności przemysłowej, pracy samodzielnej i niesamodzielnej, dzierżawy i najmu. Podlegają mu także udziałowcy spółek cywilnych, komandytowych i handlowych (od przypadających im udziałów w zysku). W przypadku osób zatrudnionych podatek dochodowy zwany jest podatkiem od wynagrodzeń („Lohnsteuer”).

Od pierwszych 7 664 EUR, które zarobimy w roku nie zapłacimy podatku dochodowego. Przy wyższych dochodach podatek zaczyna się od 15% i rośnie wg skali zmiennej do wysokości 42% dla dochodu, który przekracza 52 152 EUR rocznie.

Niemieckie stopy podatku od dochodów osobistych

Stopa podatkowa	Podstawa opodatkowania (EUR/rok)
0%	do 7 663
16%	7 664 - 52 151
45%	od 52 152

Przepisy dotyczące płacenia podatków zmieniają się bardzo szybko, dlatego też wiele osób korzysta z pomocy różnych biur księgowych. Istnieją także różne stowarzyszenia, które za

stosunkowo niską cenę pomogą nam rozliczyć się z urzędem skarbowym. Adresy takich organizacji (*Lohnsteuerverein*) można znaleźć w książkach telefonicznych (www.gelbeseiten.de). Niemieckie urzędy skarbowe wprowadziły wypełnianie formularzy z zeznaniami podatkowymi w trybie on-line na swoich stronach internetowych. W tym przypadku można korzystać z wielu informacji i wskazówek tam się znajdujących.

Zaliczki na poczet przyszłego podatku pracodawca pobiera od wynagrodzenia brutto pracownika i odprowadza do urzędu skarbowego.

Od podstawy opodatkowania można odliczyć wydatki związane z wykonywaniem pracy. Do tzw. kosztów produktywnych należą:

- * koszty dojazdów do pracy
- * środki robocze (np. narzędzia, specjalistyczne książki i czasopisma)
- * ubrania robocze
- * składki na związki zawodowe.

Pracownik ma prawo odpisać sobie od podstawy podatku również koszty nie związane bezpośrednio z pracą w pośredni sposób. Np. jeśli w drodze do pracy ulegnie wypadkowi, może odpisać sobie koszty leczenia. To samo dotyczy wydatków związanych ze szkoleniami zawodowymi lub podróżami służbowymi (jeśli ich kosztów nie pokrywa pracodawca).

Jeśli pracownik był zmuszony do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na obowiązki służbowe, może zaliczyć sobie wydatki z tym związane do kosztów produktywnych. Należy jednak przedłożyć w urzędzie skarbowym wyjaśnienie, że posiadanie dwóch mieszkań jest koniecznością do wykonywania obowiązków pracowniczych.

Wysokość podatku dochodowego jest uzależniona od klasy podatkowej, do jakiej należy dana osoba. Klasy podatkowe są ustalane corocznie na podstawie wypełnionych przez podatników kart podatkowych:

Klasa I – osoby stanu wolnego, osoby rozwiedzione i owdowiałe, jeżeli nie klasyfikują się do klasy II i III,

Klasa II – osoby stanu wolnego w gospodarstwie, w którym zameldowane jest co najmniej jedno dziecko, za które otrzymuje kwotę pomniejszenia podatku na dziecko lub zasiłek rodzinny (*Kindergeld*). Dla pracowników owdowiałych przynależność do tej grupy podatkowej następuje tylko wtedy, gdy nie byli w klasie III,

Klasa III – pracownicy zamężni lub żonaci, jak i również osoby owdowiałe w trakcie roku kalendarzowego, w którym nastąpił zgon małżonka,

Klasa IV – małżonkowie, jeżeli oboje uzyskują dochody z pracy. Kombinacja klas IV/V korzystna jest dla osób zarabiających prawie jednakowo, w wypadku większych różnic w zarobkach (zasada 40/60) korzystniejsza jest wersja III/V,

Klasa V – dla jednego z małżonków zamiast klasy IV, jeżeli drugi wybrał klasę III,

Klasa VI – do tej klasy zakwalifikowani są pracownicy, którzy jednocześnie pobierają wynagrodzenie z kilku źródeł zatrudnienia, tzn. w wypadku posiadania dwóch lub więcej klas podatkowych.

2.4.2. Podatek VAT

VAT (*Mehwertsteuer*) to podatek od towarów i usług. Wyróżniamy dwie stawki tego podatku:

- podstawowa 19% – na wszystkie towary i usługi (zmiana z 16% od 1 stycznia 2007),

- obniżona 7% – na artykuły żywnościowe, z wyjątkiem napojów i obrotu restauracyjnego, sprzęt medyczny, transport pasażerski, usługi medyczne.

Okresowe sprawozdania podatkowe składa się kwartalnie w ciągu 10 dni od końca ostatniego miesiąca kwartału. Na koniec roku składa się sprawozdania roczne zawierające sumę wszystkich złożonych deklaracji wraz z korektami zapłaconego podatku. Jeżeli kwota zapłaconego VAT w ciągu roku wyniesie ponad 6500 euro, wówczas istnieje obowiązek składania miesięcznych zeznań podatkowych.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

- podatek dochodowy od osób prawnych (Körperschaftsteuer) – stawka podatku 25% dla wszystkich jednakowa,
- podatek gruntowy (Grundsteuer) – nakładany jest przez gminy za posiadanie na terenie Niemiec gruntów (grunty i ziemie wraz zabudowaniami) stawka podatku wynosi średnio 0,35% wartości gruntu ,
- podatek od spadków i darowizn – stawka podatku wynosi od 7–50% i zależy od stopnia pokrewieństwa między darującym/spadkodawcą a obdarowanym/spadkobiercą oraz od wartości spadku/darowizny,
- podatek solidarnościowy na rozwój nowych landów w wysokości 5,5% od kwoty podatku dochodowego,
- podatek kościelny (Kirchensteuer), który wynosi między 8% i 9% od kwoty podatku dochodowego (w zależności od landu) – w przypadku, gdy podatnik zadeklaruje przynależność do jakiegokolwiek religii

2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.bundesfinanzministerium.de

www.elster.de

www.finanzamt.de

2.5. Zabezpieczenie społeczne

Niemiecki system składa się z pięciu podstawowych filarów systemu zabezpieczenia społecznego:

- ubezpieczenie emerytalne – składka 19.9% (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik)
- ubezpieczenie zdrowotne – składka 12 do 14,7% (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik)
- ubezpieczenie od wypadków przy pracy – płaci wyłącznie pracodawca
- ubezpieczenie zdrowotne długotrwałej opieki – 1,95% (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik)
- ubezpieczenie na wypadek utraty pracy – 3,3% (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik)

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

Wszyscy zatrudnieni jako etatowi pracownicy na umowę o pracę muszą być członkami ustawowego programu ubezpieczeń emerytalnych. Pułap dochodów, do którego składki są potrącanie to **5 500** (w

zachodnich landach) i **4 300** (w landach wschodnich) dochodu miesięcznego brutto. Stopa składki to 19,9% dochodu brutto. Od dochodów powyżej wymienionych pułapów nie ma żadnych ustawowych prowizji na ten cel. Jednakże z uwagi na to osoby z wysokimi dochodami i prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą mogą, a nawet powinni zaaranżować sobie inną formę zabezpieczenia emerytalnego tj. prywatne fundusze emerytalne we własnym zakresie.

Prawo do emerytury nabywa się z chwilą ukończenia 65 lat, zarówno w wypadku mężczyzn, jak i kobiet. Od 2012 roku wchodzi w życie przepisy tzw. reforma Riestera, umożliwiające prywatne zabezpieczenie na starość w formie renty kapitałowej. Ustawowy wiek przejścia na emeryturę zostanie podniesiony z 65 na 67 lat. W latach 2012-2035 wiek emerytalny będzie stopniowo podwyższany o jeden miesiąc.

Do otrzymania świadczeń emerytalnych w Niemczech konieczne jest wykazanie się 60-miesięcznym stażem opłacania składek. Przesunięcie w czasie przejścia na emeryturę powoduje jej wzrost o 0,5% za każdy miesiąc przypadający po ukończeniu 65 roku życia. Osiągnięcie wynagrodzenia za pracę z tytułu kontynuowania zatrudnienia nie powoduje zawieszenia uprawnień do świadczeń emerytalnych. Wysokość emerytury uzależniona jest od wysokości składek na ubezpieczenie i stażu pracy.

Osoby rozpoczynające obecnie życie zawodowe w Niemczech, mimo wysokich składek na ubezpieczenie emerytalne, decydują się na dodatkowe ubezpieczenie, by w wieku emerytalnym móc utrzymać odpowiedni dla siebie standard życia.

W Niemczech obowiązkowe ubezpieczenia emerytalno-rentowe są prowadzone przez różnorodne federalne, jak i regionalne instytucje ubezpieczeniowe. Dla osób prowadzących własną działalność gospodarczą nie ma obowiązku ubezpieczenia emerytalnego, dla pracowników jest ono obowiązkowe. Państwowy system ubezpieczeniowy oparty jest na finansowaniu bieżącym. Składka w wysokości 19,9%, po połowie płacona jest przez pracownika i pracodawcę. Część osób pracujących na własny rachunek korzysta z systemów prowadzonych przez stowarzyszenia zawodowe, które mają status instytucji prawa publicznego. Osoby ubezpieczone w stowarzyszeniach zawodowych są wyłączone z systemu powszechnego, prowadzonego przez państwo.

W zależności od rodzaju wykonywanej pracy osoba ubezpieczona odprowadza składki do właściwych kas. Pracownicy umysłowi ubezpieczeni są w Federalnym Zakładzie Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych, a Pracownicy fizyczni ubezpieczeni są w instytucjach ubezpieczenia na szczeblu landów (Deutsche Rentenversicherung), a także wyróżniamy branżowe kasy dla kolejarzy – Kasa Ubezpieczenia Kolejarzy (Bahnversicherungsanstalt), marynarzy – Kasa Ubezpieczenia Marynarzy (Seekasse) oraz górników – Kasa Ubezpieczenia Górników (Bundesknappschaft).

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

Ubezpieczenie chorobowe obowiązuje wszystkich pracujących i prowadzących działalność gospodarczą. Wysokość składki wynosi od 12 do 14,7% i zależy od rodzaju kasy chorych, którą wybrał ubezpieczony. Pułap wynagrodzenia, do którego pobiera się składki wynosi 3500 euro.

Zasiłek chorobowy zasadniczo przysługuje ubezpieczonemu przez 42 dni (6 tygodni) w przypadku tej samej choroby.

W Niemczech chory nie ma obowiązku w bardzo krótkim czasie złożenia w kasie chorych zaświadczenia o niezdolności do pracy, natomiast w ciągu 3 dni musi poinformować o tym pracodawcę.

Tak więc kolejne etapy, jakie trzeba przejść, aby uzyskać zasiłek chorobowy to:

- przedłożenie w zakładzie pracy odpowiedniego zaświadczenia o niezdolności do pracy,
- złożenie w kasie chorych zaświadczenia od pracodawcy o zarobkach,
- obliczenie przez kasę chorych wysokości należnego zasiłku chorobowego,
- przekazanie przez kasę chorych tzw. poświadczenia wypłaty dla chorego.

Jeśli dana osoba przez jakiś czas jest chora, to pracodawca musi przesłać do kasy chorych zaświadczenie o zarobkach ubezpieczonego. Kasa chorych musi ustalić, jaki był regularny dochód przed wystąpieniem choroby (np. zalicza się godziny nadliczbowe, jeśli zostały one wypracowane co najmniej w okresie 3 miesięcy przed wystąpieniem choroby). Na podstawie tych obliczeń kasa chorych ustala wysokość należnego zasiłku. Następnie osoba, która zachorowała, otrzymuje od kasy chorych tzw. poświadczenie wypłaty. Podany jest w nim określony termin, w którym pacjent musi zgłosić się do lekarza leczącego, aby wypełnić to poświadczenie w części dotyczącej informacji nt. choroby, jej długości i planowanego leczenia itd. Wypłata zasiłku następuje w momencie, gdy wszystkie dane są zgromadzone oraz dostarczone jest zaświadczenie od lekarza. Kasa chorych ma 6 tygodni na uruchomienie tej procedury.

2.5.1.3. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Najprawdopodobniej zakładasz, że będziesz w pełni zdolny do pracy do czasu, kiedy zaczniesz pobierać emeryturę. W przypadku większości osób tak właśnie się dzieje. Jednakże, Twoim planom może zagrozić choroba (np. związana z wiekiem). W Niemczech istnieje kilka zabezpieczeń na tę ewentualność. Ustawowa renta inwalidzka została zniesiona 1 stycznia 2001 r. i zastąpiona przez *Erwerbsminderungsrente* (rentą z tytułu ograniczenia zdolności zarobkowych). Jeżeli chcesz posiadać dodatkową ochronę poza tą niezwykle małą rentą, wysoce zalecane jest wykupienie prywatnego ubezpieczenia. W zasadzie, możesz otrzymywać tę *Erwerbsminderungsrente* przez okres jedynie trzech lat, po czym twój stan zdrowia podlega ponownemu badaniu i, jeżeli jest to konieczne, okres wypłaty renty ulega przedłużeniu.

2.5.1.4. Świadczenia na wypadek macierzyństwa

Istnieją specjalne środki do zabezpieczenia zdrowia matki i dziecka w okresie ciąży. W przypadku niebezpieczeństwa dla zdrowia, bądź zakazu świadczenia pracy dla kobiety w okresie ciąży istnieje możliwość skorzystania z 6 tygodniowego okresu ochrony macierzyństwa, który może zostać wydłużony.

Podczas okresu ochrony zapewnione jest zabezpieczenie finansowe tzw. Mutterschutzlohn. Domagając się swoich uprawnień należy we wczesnym okresie ciąży powiadomić o tym swojego pracodawcę, a także fundusz zdrowia. Urlop macierzyński wynosi 8 tygodni, natomiast dla ciąż mnogich i przedwczesnych wzrasta do 12. Podczas tego czasu fundusz zdrowia wypłaca należny zasiłek macierzyński, który równa się zasiłkowi chorobowemu – nawet, kiedy matka i dziecko są zdrowe i wracają do domu. Za ten okres pracodawca jest zobowiązany do wyrównania różnicy aktualnego wynagrodzenia netto.

Od 1 stycznia 2007 wprowadzona została nowa zapomoga rodzicielska – *Elterngeld*. Prawo do zasiłku mają oboje rodzice, jeżeli zdecydują się na opiekę nad dzieckiem. Jeden z rodziców może otrzymywać zapomogę do 12 miesięcy, co łącznie z urlopem macierzyńskim daje okres 14 miesięcy. Natomiast jeśli drugi rodzic zrezygnuje z pracy na rzecz wychowania dziecka na co najmniej 2 miesiące, to okres pobierania *Elterngeld* wydłuża się o kolejne 2 miesiące.

Czas wychowywania dziecka oboje rodzice mogą podzielić między sobą. Istnieje też możliwość rozłożenia wyliczonej kwoty *Elterngeld* do wypłacania na dłuższy okres, ale w odpowiednio proporcjonalnie niższej wysokości np. jedna osoba może otrzymywać zapomogę w wysokości 50% przez 24 miesiące.

Rodzice samotnie wychowujący dziecko otrzymują Elterngeld przez okres 14 miesięcy. Zapomoga rodzicielska wyliczana jest wg przychodów – wynosi 67% poprzednich zarobków po opodatkowaniu.. Wynosi minimum 300 Euro, a maksymalnie 1800 Euro.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Ubezpieczenie to oferują kasy branżowe (Berufsgenossenschaften) oraz federalne i regionalne kasy pracowników umysłowych i pracowników sektora publicznego. Objęte są nim następujące osoby:

- pracownicy (fizyczni i umysłowi),
- rodzice wychowujący dzieci,
- niektóre kategorie osób pracujących na własny rachunek,
- uczniowie i studenci,
- osoby poddawane rehabilitacji.

Osoby prowadzące własną działalność mogą zawrzeć takie ubezpieczenie w prywatnych ubezpieczalniach.

Instytucjami ubezpieczenia wypadkowego są w Niemczech branżowe organizacje przedsiębiorstw działające jako zakład ubezpieczeń w zakresie ubezpieczenia od następstw wypadków przy pracy. Pracodawcy zobowiązani są do zgłaszania wypadków przy pracy oraz wypadków w drodze do pracy i z pracy, jeżeli pracownik na skutek wypadku jest niezdolny do pracy dłużej niż trzy dni. Z tytułu wypadku przy pracy poszkodowanemu przysługują świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego. Inaczej niż w polskim systemie ubezpieczenia wypadkowego z ubezpieczenia wypadkowego w Niemczech nie przysługuje świadczenie pieniężne w postaci jednorazowego odszkodowania.

www.arbeitsagentur.de

www.deutsche-sozialversicherung.de

www.deutsche-rentenversicherung.de

www.aok.business.de

www.vbg.de

www.bmwi.de

www.bmas.de

www.bmg.bund.de

www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=76746.html

www.krankenkassen.de

www.dguv.de/inhalt/index.jsp

www.lsv.de/verbaende/02blb/index.html

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Każdy, kto mieszka w Niemczech, ma prawo do zasiłku rodzinnego na dziecko. Zasiłek wypłacany jest do 18 roku życia na wniosek jednego z rodziców.

Jeśli obywatel któregoś z krajów UE pracuje w Niemczech i w jego kraju wypłacany jest już zasiłek rodzinny, ma wówczas prawo do starania się o uzyskanie dopłaty do zasiłku rodzinnego do wysokości, jaką otrzymywałby, gdyby był obywatelem Niemiec pracującym w Niemczech.

Wysokość zasiłku wynosi 154 euro miesięcznie na pierwsze, drugie i trzecie dziecko, 179 euro na kolejne dzieci.

Z reguły zasiłek rodzinny wypłacany jest do 18 roku życia, bądź 21 roku życia – jeśli nadal się uczy, a w przypadku gdy nauka jest kontynuowana na studiach wyższych, to zasiłek przeciąga się do 25 roku życia, wcześniej było do 27 roku życia (w okresie przejściowym dla urodzonych w 1982 roku do 26-, a w 1980 i 1981 do 27 roku życia). Prawo o ubieganie się o taki zasiłek mają już nie rodzice tylko osoba ucząca się.

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Transfer polskiego zasiłku dla bezrobotnych do Niemiec

Prawo do transferu zasiłku do kraju poszukiwania pracy przysługuje osobie bezrobotnej spełniającej następujące warunki:

- posiada prawo do zasiłku,
- pozostaje do dyspozycji służb zatrudnienia minimum 4 tygodnie przed wyjazdem,
- wystąpiła z wnioskiem o wydanie przez wojewódzki urząd pracy formularza E303, który potwierdza prawo do transferu zasiłku za granicę,
- zarejestrowała się w urzędzie pracy w kraju poszukiwania pracy (należy to zrobić w przeciągu 7 dni od daty zadeklarowanego wyjazdu, wówczas otrzymasz świadczenie również za czas podróży),
- pozostaje w dyspozycji lokalnych służb zatrudnienia.

Każdy bezrobotny ma prawo do poszukiwania pracy lub podjęcia działalności na własny rachunek za granicą. Wyjeżdżając do krajów Unii Europejskiej w celu poszukiwania pracy, masz prawo do transferu zasiłku tylko przez trzy miesiące. Żeby zachować prawo do kontynuacji, musisz powrócić do kraju przed upływem tego okresu. Jeżeli w czasie poszukiwania pracy podejmiesz za granicą pracę, studia lub założysz własną firmę – stracisz prawo do zasiłku. W okresie poszukiwania pracy będzie ci przysługiwał zasiłek w wysokości ustalonej w kraju przed wyjazdem, ale przeliczony na walutę kraju, w którym poszukujesz pracy. W okresie wyjazdu musisz pozostawać w dyspozycji lokalnych służb zatrudnienia. Rejestrując się w urzędzie pracy, musisz podać adres zamieszkania, nie może to być schronisko, czy pole namiotowe.

Prawo unijne przewiduje możliwość sumowania okresów stażu pracowniczego zdobytego w państwie członkowskim po to, aby w razie utraty pracy można było pobierać odpowiednie świadczenie z tytułu bezrobocia. Okres zatrudnienia i ubezpieczenia w danym kraju potwierdzasz formularzem E301, który otrzymujesz od instytucji właściwej danego kraju. Sumowanie okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia dla uzyskania uprawnień z tytułu bezrobocia dotyczy tylko pracowników. Nie dotyczy to natomiast osób pracujących na własny rachunek. Aby ubiegać się o formularz E301, należy przedstawić właściwej instytucji dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia – świadectwa pracy.

Warunki nabywania prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Niemczech

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych (Arbeitslosengeld I – ALG I) nabywa osoba, która w ostatnich dwóch latach przepracowała co najmniej 12 miesięcy i była w tym okresie objęta ubezpieczeniem społecznym

Warunki jakie musi spełnić osoba bezrobotna to:

- rejestracja w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna,
- bezrobotny może podjąć pracę, która nie przekracza w tygodniu 15 godzin
- udokumentowane aktywne poszukiwanie pracy,
- pozostawanie w dyspozycji urzędu pracy.

Wysokość i długość pobieranego zasiłku jest uzależniona od ostatnio osiągniętych dochodów oraz sytuacji rodzinnej:

- dla osób samotnych i bezdzietnych – wynosi 60% ostatnich dochodów netto
- dla osób posiadających dziecko poniżej 18 roku życia – 67%

Jeśli bezrobotny nie ma prawa do zasiłku ALG I lub utracił to prawo, może po spełnieniu pewnych warunków (np. braku jakichkolwiek środków do życia) ubiegać się o zasiłek egzystencjalny ALG II. Wysokość jego jest zdecydowanie niższa.

Jeśli ktoś z powodu wieku lub niezdolności do pracy wynikającej z choroby nie może podjąć pracy otrzymuje tzw. zasiłek socjalny w wysokości zbliżonej do ALG II.

www.arbeitsagentur.de

www.deutsche-sozialversicherung.de

Data przygotowania informacji:

Wrzesień 2008.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Małgorzata Kociuba z Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu