

NIEMCY

SPIS TREŚCI

1. Informacje ogólne o Niemczech	2
1.1 Informacje geograficzne	2
1.2. Cechy charakterystyczne Niemiec	2
1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy	4
1.4. Telefony alarmowe i informacyjne	4
1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych.....	4
1.6. Adres informacyjnej strony internetowej o Niemczech.....	5
1.7. Adresy stron internetowych	5
2. Praca w Niemczech	6
2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Niemczech.....	6
2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do rynku pracy w Niemczech.....	6
2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Niemczech.....	7
2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Niemczech	8
2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia.....	9
2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	9
2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	10
2.2.4. Prasa	10
2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy.....	10
2.2.6. Ubieganie się o pracę - wymagane dokumenty	11
2.3. Warunki pracy.....	12
2.3.1. Rodzaje umów o pracę	12
2.3.2. Czas pracy	13
2.3.3. Urlop wypoczynkowy	14
2.3.4. Wynagrodzenie za pracę	14
2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	15
2.4. Podatki	15
2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych	15
2.4.2. Podatek VAT.....	17
2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne.....	17
2.4.4. Adresy stron internetowych	18
2.5. Zabezpieczenie społeczne	18
2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	19
2.5.1.1. Emerytura.....	19
2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby	19
2.5.1.3. Renta z tytułu niezdolności do pracy	20
2.5.1.4. Świadczenia z tytułu macierzyństwa	20
2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	21
2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	22
2.5.2.1. Świadczenia rodzinne	22
2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia.....	24
3. Warunki życia	27
3.1. Zakwaterowanie	27
3.2. Prawo jazdy.....	27
3.3. System edukacji	28

3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych	29
3.5. Kursy języka narodowego.....	31
3.6. System opieki zdrowotnej.....	33
3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych.....	33
3.6.2. Ubezpieczenie zdrowotne	33
3.6.3. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Niemczech.....	34
3.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.....	35

1. Informacje ogólne o Niemczech

1.1 Informacje geograficzne

Niemcy – Republika Federalna Niemiec – skrót RFN Bundesrepublik Deutschland – skrót BRD.

Powierzchnia całkowita: 357.022 km². Długość granic z sąsiadującymi państwami: Austria 784 km, Belgia 167 km, Dania 68 km, Francja 451 km, Holandia 577 km, Luksemburg 138 km, Polska 456 km, Czechy 646 km, Szwajcaria 334 km.

Największa odległość z północy na południe wynosi w linii prostej 876 km, a z zachodu na wschód – 640 km.

Najwyższy punkt: Zugspitze 2962 m n.p.m. Najniższy punkt: Jezioro Freepsum -2 m p.p.m.

Największe rzeki: Ren 865 km, Łaba 700 km, Dunaj 647 km, Men 524 km. Największe jeziora: Bodeńskie 572 km² i Müritz 110 km².

Od Morza Północnego i Bałtyku, aż po Alpy na południu, powierzchnia jest podzielona na następujące krainy geograficzne: Nizina Niemiecka, Średniogórze Niemieckie, Masyw Górnoreński, Wyzyna Bawarska, Alpy Bawarskie.

Klimat umiarkowany, łagodny, zimy łagodne z częstymi odwilżami, lata ciepłe, strefa klimatyczna z częstymi zmianami pogody i wiatrami wiejącymi przeważnie z zachodu. Średnia temperatura powietrza i średnie opady dla stolicy kraju wynoszą: w styczniu 1,0°C i 30 mm, w lipcu 18,2°C i 20 mm.

1.2. Cechy charakterystyczne Niemiec

- Język urzędowy – niemiecki
- Stolica – Berlin
- Ustrój polityczny – Niemcy są wielopartyjną republiką związkową z dwuizbowym parlamentem: Bundestag i Bundesrat
- Głowa państwa – prezydent federalny – Frank-Walter Steinmeier (od 19 marca 2017)
- Szef administracji – kanclerz federalny – dr Angela Merkel (od 2005 roku)
- Powierzchnia całkowita – 357.022 km²
- Liczba ludności – 83,02 mln (31.12.2018), w tym 40,97 mln kobiet, około 10,09 mln cudzoziemców, 16,1 mln obywateli ma więcej niż 67 lat)
- Waluta – euro, €
- Numer kierunkowy – 49
- Hymn państwowy – Das Lied der Deutschen
- Domena internetowa – de
- Kod samochodowy – D

Ważniejsze miasta – liczba mieszkańców

Berlin (stolica) 3,60 mln

- Hamburg 1,74 mln
- Monachium (München) 1,45 mln
- Kolonia (Köln) 1,06 mln
- Frankfurt nad Menem (Frankfurt am Main) 0,72 mln
- Stuttgart 0,63 mln

Podział administracyjny

Republika Federalna Niemiec składa się z 16 krajów związkowych tzw. landów, które posiadają autonomiczną aczkolwiek ograniczoną władzę państwową:

1. Badenia-Wirtembergia (Baden-Württemberg)
2. Bawaria (Freistaat Bayern)
3. Berlin
4. Brandenburgia (Brandenburg)
5. Brema (Bremen)
6. Dolna Saksonia (Niedersachsen)
7. Hamburg
8. Hesja (Hessen)
9. Saara (Saarland)
10. Meklemburgia-Pomorze Przednie (Mecklenburg-Vorpommern)
11. Nadrenia Północna-Westfalia (Nordrhein-Westfalen)
12. Nadrenia-Palatynat (Rheinland-Pfalz)
13. Saksonia (Freistaat Sachsen)
14. Saksonia-Anhalt (Sachsen-Anhalt)
15. Szlezwik-Holsztyn (Schleswig-Holstein)
16. Turyngia (Freistaat Thüringen)

Grupy etniczne

W Niemczech żyje 10,9 mln cudzoziemców, którzy stanowią 13,1% ludności. Największe grupy narodowe wg wielkości populacji to: Turcy (1.476 tys.), Polacy (860 tys.), Syryjczycy (745 tys.), Rumuni (696 tys.), Włosi (643 tys.) oraz Chorwaci, Grecy, Rosjanie, Bułgarzy, Węgrzy. W ostatnim czasie stale zwiększa się liczba uchodźców z różnych krajów Azji (w sumie 2.298 tys.) i Afryki (570 tys.).

W Niemczech uznane są 4 mniejszości narodowe: duńska, serbołużycka, fryzyjska oraz niemieccy Romowie i Sinti.

Niemcy uznają za mniejszości zasiedziałe grupy narodowe, a nie młode społeczności emigrantów. Północ, kraj związkowy Szlezwik-Holsztyn zamieszkują Duńczycy, Dolną Saksonię i Szlezwik-Holsztyn Fryzowie, Saksonię i Brandenburgię – Serbołużyczanie, a cały teren Niemiec - Cyganie (Sinti i Romowie).

Niemcy odrzucają koncepcję tzw. nowych mniejszości, tworzonych przez imigrację ekonomiczną i nie uznają za mniejszości narodowe zamieszkujących w RFN Polaków, Turków, Kurdów czy Marokańczyków.

Grupy religijne:

Prawie 47 mln ludności wyznaje religię chrześcijańską (mniej więcej po połowie katolików i protestantów, północ kraju to protestanci, a południe to raczej katolicy), 4,3 mln to muzułmanie, 250 tys. – buddyści, 60 tys. wyznawcy judaizmu, 80 tys. wyznawcy hinduizmu, prawie 29 mln osób to ateści i bezwyznaniowcy. Co roku z Kościoła rzymskokatolickiego i Kościoła ewangelickiego w Niemczech występuje po około 100 tys. osób.

1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy

1 stycznia – Nowy Rok
marzec/kwiecień – Wielki Piątek
marzec/kwiecień – Poniedziałek Wielkanocny
1 maja – Święto Pracy
maj/czerwiec – Wniebowstąpienie Chrystusa, 39 dni po Wielkanocy
maj/czerwiec – Zielone Świątki (niedziela i poniedziałek), 50 dni po Wielkanocy
maj/czerwiec – Boże Ciało, czwartek, nie we wszystkich landach, w Bawarii i w Saarland
3 października – Święto Zjednoczenia Niemiec
31 października – Święto Reformacji – dzień ustawowo wolny m.in. w Brandenburgii, Meklemburgii, Saksonii
20 listopada – Dzień Modlitwy Narodowej i Pokuty - nie we wszystkich landach
25 grudnia – Boże Narodzenie
26 grudnia – Boże Narodzenie

1.4. Telefony alarmowe i informacyjne

Policja 110 (połączenie bezpłatne)
Staż pożarna 112 (połączenie bezpłatne)
Pogotowie przez 112 (połączenie bezpłatne)

1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych

Ambasada RP w Berlinie

Lassenstr. 19-21

D-14193 Berlin-Grunewald

tel. + 49 30 223 13 0,

Terytorium Niemiec podzielone jest na cztery polskie okręgi konsularne:

Wydział Konsularny Ambasady RP w Berlinie

Richard-Strauss-Str. 11

D-14193 Berlin

Zasięg terytorialny: Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen.

Konsulat Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Kolonii

Im Media Park 5,

50670 Köln

Zasięg terytorialny: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland.

Konsulat Generalny RP w Hamburgu

Gründgensstr. 20

22309 Hamburg

Zasięg terytorialny: Bremen, Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein



Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Konsulat Generalny RP w Monachium

Röntgenstr. 5
81679 München

Zasięg terytorialny: Baden-Württemberg, Bayern.

Centrum Informacji Konsularnej: 0049 30 7001 4800 - udziela odpowiedzi na pytania w sprawach konsularnych (np. paszportowych, utraty dokumentów, obywatelstwa polskiego, stanu cywilnego itp.).

Telefon alarmowy: 0049 30 7001 4801 - kontakt możliwy jest tylko w sprawach losowych, wymagających niezwłocznej interwencji konsula (np. wypadków, zagrożenia życia i/lub zdrowia obywateli polskich - po godzinach pracy urzędów; w soboty, niedziele oraz polskie i niemieckie dni wolne od pracy).

E-mail:

Sekretariat Ambasadora - berlin.amb.sekretariat@msz.gov.pl

Zapytania dot. spraw konsularnych (paszporty wizy, sprawy prawne i obywatelskie) - berlin.amb.wk@msz.gov.pl

1.6. Adres informacyjnej strony internetowej o Niemczech

<http://www.deutschland.de>

1.7. Adresy stron internetowych

Informacje z powyższego zakresu znajdziesz na stronach internetowych:

www.bundesregierung.de

Strona urzędu federalnego zawierająca m.in. informacje na temat polityki rządu (wersja językowa: niemiecka, angielska i francuska)

www.auswaertiges-amt.de

Informacje nt. niemieckiej polityki zagranicznej i adresy niemieckich przedstawicielstw za granicą (niemiecki, angielski, francuski, hiszpański, portugalski, rosyjski i arabski)

www.goethe.de

Strony informujące o kursach językowych i imprezach w 144 instytucjach, a także o niemieckiej kulturze i instytucjach (niemiecki i angielski)

www.bund.de

Przegląd tematów z zakresu międzynarodowej wymiany kulturalnej (niemiecki, angielski)

www.germany.travel/de

Strona Niemieckiej Centrali Turystyki – przegląd atrakcji urlopowych i informacji praktycznych dla przyjeżdżających do Niemiec, rozkłady jazdy, (kilkanaście wersji językowych, m.in. polski)

www.destatis.de

Strona urzędu statystycznego (niemiecki, angielski)

<https://berlin.msz.gov.pl>

Strona ambasady polskiej w Berlinie.

2. Praca w Niemczech

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Niemczech

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do rynku pracy w Niemczech

Zgodnie z zasadą swobody przepływu osób, każdy obywatel Unii Europejskiej ma prawo do wyboru miejsca zamieszkania i zatrudnienia. Zasada ta, od 1 maja 2011 po 7-letnim okresie przejściowym, obowiązuje również na terenie Niemiec. Tym samym o podjęciu pracy decyduje wyłącznie pracodawca i kandydat do pracy. Nie ma żadnych pozwoleń na wykonywanie pracy. Polacy mają takie same prawa i obowiązki jak pozostali pracownicy, a pracodawca nie może ich dyskryminować ze względu na narodowość.

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 poświadczą ubezpieczenie delegowanych pracowników na formularzach U-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 wyłącznie jego kierownictwu. Usługobiorca wypłaca kwotę uzgodnioną w kontrakcie z polską firmą za wykonaną usługę, a ta dopiero wypłaca oddelegowanemu pracownikowi wynagrodzenie za wykonaną pracę.

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.

Pomimo tego, że pracownika delegowanego z przedsiębiorstwem delegującym łączy przez cały okres delegowania umowa o pracę, pracodawca delegujący jest obowiązany zapewnić pracownikowi delegowanemu obowiązujące w Niemczech minimalne stawki wynagrodzenia, w tym stawki za nadgodziny. Minimalne warunki pracy dla pracowników delegowanych mogą wynikać z powszechnie obowiązujących w Niemczech układów zbiorowych, Jeśli dana branża nie jest objęta w Niemczech regulacją układów zbiorowych, czy rozporządzeń niemieckiego ministerstwa pracy i polityki socjalnej, wówczas płacę minimalną, czas pracy, urlopy i zasady ochrony pracownika delegowanego wyznaczają niemieckie ustawy.

Pracownicy delegowani podlegają zasadniczo polskim ubezpieczeniom społecznym. Warunki podlegania ubezpieczeniom społecznym w Polsce są następujące:

- czas oddelegowania do Niemiec nie może przekroczyć 24 miesięcy,
- pracownik delegowany do Niemiec nie może być wysłany w zastępstwie innej delegowanej osoby, której czas delegowania zakończył się,
- miejscem „normalnego prowadzenia działalności”, tj. miejscem wykonywania znacznej części działalności musi być Polska,

- pracownik delegowany musi wykonywać prace na rzecz polskiego pracodawcy delegującego.

Na pracodawcy delegującym pracowników do Niemiec spoczywa szereg obowiązków dotyczących zgłaszania delegowania pracowników do poszczególnych instytucji i urzędów, np. do urzędu celnego. Za niezgłoszenie albo niewłaściwe zgłoszenie grozi pracodawcy kara pieniężna.

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 Niemczech składki ubezpieczeniowe dla osób prowadzących własną działalność oblicza się według 14% stawki. Pozostałe składniki pakietu ubezpieczeniowego, emerytalny (19,9%), od utraty pracy (2,8%) oraz pielęgnacyjny (1,95%), nadal nie są obowiązkowe w przypadku osób prowadzących działalność. W praktyce jednak mało kto, przynajmniej spośród Niemców, rezygnuje z pełnego ubezpieczenia.

Osoby prowadzące firmy jednoosobowe płacą takie same podatki jak osoby fizyczne. Każda firma, której obroty przekraczają 24.500 € (kwota zwolniona), płaci podatek dla przedsiębiorstw (Gewerbesteuer), którego skala jest ustalana lokalnie i wynosi kilkanaście procent.

Wszyscy zainteresowani rozpoczęciem działalności zarobkowej w 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).

Wymagania, jakie muszą spełnić obywatele polscy chcący prowadzić samodzielną działalność gospodarczą w Niemczech:

- prowadzona działalność musi być wykonywana samodzielnie (dodatkowo można zatrudniać pracowników),
- prace muszą być zlecane przez więcej niż jednego zleceniodawcę,
- dochody uzyskane z działalności gospodarczej muszą wystarczać na utrzymanie przedsiębiorcy i opłatę składek ubezpieczeniowych,
- działalność musi być zarejestrowana,
- w przypadku konieczności posiadania koncesji należy ją uzyskać.

Adresy stron internetowych:

www.make-it-in-germany.com

www.ahk.pl

www.ahk.de

www.dihk.de

www.berlin.trade.gov.pl

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Niemczech

Osoby zainteresowane migracją zarobkową do Niemiec mogą poszukiwać pracy poprzez:

- 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 dla Polaków firmowane przez EURES można znaleźć korzystając z krajowej strony EURES www.eures.praca.gov.pl – należy wybrać blok: Szukasz pracy w UE > Jesteś obywatelem Polski > Zagraniczne oferty pracy > **Baza krajowa** lub bezpośrednio z centralnej bazy ofert pracy na stronie www.oferty.praca.gov.pl.
Oferty pracy za granicą są umieszczane w bazie przez wojewódzkie urzędy pracy i OHP.

- Poszukiwanie odpowiedniej oferty na portalu internetowym niemieckiego urzędu pracy <http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>.
- Skorzystanie z usługi Virtual Welcome Center na portalu <https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>, która wspiera zagranicznych pracowników przed, w trakcie i po wyjeździe, np. pomagając i doradzając w zakresie sporządzenia CV.
- Skontaktowanie się z ZAV Auslandsvermittlung Berlin e-mail: ZAV-Berlin-Auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de.
- Zgłoszenie się do prywatnej niemieckiej lub polskiej agencji pracy.
- Udział w organizowanych międzynarodowych giełdach i targach pracy na terenie Polski i Niemiec, w tym w targach on-line dostępnych na portalu <https://www.europeanjobdays.eu/pl>.
- Udział w polsko-niemieckich dniach doradczych odbywających się w polskich i niemieckich urzędach pracy na pograniczu.
- 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 można załatwić daną sprawę.

Polski obywatel (mieszkający na stałe w Polsce) może zarejestrować się w niemieckim urzędzie pracy (Agentur für Arbeit) jako poszukujący pracy i korzystać z usług poradnictwa i pośrednictwa pracy. Do rejestracji potrzebny jest tylko dowód osobisty oraz wypełnienie wniosku w języku niemieckim. Po zarejestrowaniu poszukujący pracy otrzymuje informacje o ofertach pracy (np. mailem), które spełniają jego oczekiwania przedstawione we wniosku o rejestrację.

Rejestracji można dokonać w formie on-line. Hasło dostępu do swojego profilu otrzymuje się elektronicznie na podany adres e-mail.

Polacy, którzy mieszkają i są zameldowani na terenie Niemiec mogą być zarejestrowani jako bezrobotni. Jeśli przedstawią odpowiednie dokumenty mogą otrzymać prawo do zasiłku dla bezrobotnych (szczegóły poniżej).

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Kontakt z niemieckim doradcą EURES można nawiązać poprzez stronę internetową www.eures.europa.eu. Istnieje możliwość wyboru doradcy EURES z wybranego regionu lub miasta, bądź mówiącego w danym języku. Przy każdym doradcy jest podany dokładny adres do korespondencji, adres e-mail instytucji w jakiej jest zatrudniony doradca, telefon i języki w jakich doradca się porozumiewa. W Niemczech jest 204 certyfikowanych doradców EURES zatrudnionych w ZAV lub partnerstwach transgranicznych.

Czterech doradców deklaruje znajomość języka polskiego.

Obecnie sieć EURES w Niemczech składa się z 13 instytucji, członków EURES Federalnej Agencji Zatrudnienia (BA) i Randstad Deutschland GmbH & Co.KG, a także 11 partnerów EURES.

Na terenie Niemiec funkcjonuje 11 oficjalnych partnerstw lub inicjatyw transgranicznych, z czego 4 w 2019 roku otrzymały wsparcie finansowe z programu EaSI (Program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych na lata 2014-2020).

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Niemieckie urzędy pracy umożliwiają zarejestrowanym bezrobotnym finansowanie skorzystania z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy (Vermittlungsgutschein), o ile bezrobotny wyrazi taką wolę. Warunkiem uzyskania prawa do pokrycia kosztów tej usługi przez agencję pracy jest wcześniejsze posiadanie prawa do zasiłku oraz to, że minimum przez 2 miesiące bezrobotny nie otrzymał propozycji pracy. Prywatna agencja pracy za znalezienie oferty pracy i skuteczne pośrednictwo może otrzymać 2000 €, a w szczególnych przypadkach (długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni) nawet 2500 € (wypłacane w 2 ratach: pierwsza rata po 6 tygodniach zatrudnienia, druga – jeśli zatrudnienie trwało ponad 6 miesięcy). O wyborze agencji pracy i oferty decyduje bezrobotny.

2.2.4. Prasa

Lektura gazet cieszy się w Niemczech dużą popularnością (ciągle wielu Niemców czyta gazetę codziennie). Na rynku prasowym dominują dzienniki lokalne i regionalne. Najpopularniejsze gazety to „Bild”, „Frankfurter Allgemeine Zeitung”, „Die Welt”, „Süddeutsche Zeitung”, „Frankfurter Rundschau”, „Handelsblatt”, „Der Spiegel”, „Fokus” oraz tygodnik „Die Zeit”. Ofertę uzupełniają ukazujące się w niedziele „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). Wiele firm informuje o wolnych miejscach pracy na swoich stronach internetowych. 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.

Adresy internetowe z niepublicznymi ofertami pracy:

www.jobware.de

www.karriere.com

www.stellenanzeigen.de

www.cesar.de

www.berufsstart.de

www.deutscher-stellenmarkt.de

www.stepstone.de

www.jobworld.de

www.job24.de

www.mitarbeitersuche.de

2.2.6. Ubieganie się o pracę - wymagane dokumenty

W każdej ofercie pracy znajduje się informacja jakiej formy kontaktu oczekuje pracodawca. Zaleca się tego przestrzegać, tzn. jeśli pracodawca oczekuje kontaktu drogą mailową to nie powinno się dzwonić lub udawać się do pracodawcy osobiście. Pisząc maila warto wskazać źródło informacji o ofercie, np. numer referencyjny oferty, stronę internetową lub nazwę gazety. Aby zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie zaleca się nie przysyłać tylko samego CV, dobrze jest napisać kilka zdań o sobie, a zwłaszcza o motywacji do pracy.

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

1. Życiorys – może być w formacie 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 musi być aktualny i sporządzony w sposób estetyczny, powinien zawierać takie informacje jak: dane osobowe, wykształcenie, przebieg pracy zawodowej, dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia, znajomość języków obcych, a także zainteresowania i hobby. Najnowsze informacje umieszcza się na początku. Dobrze, jeśli CV zawiera zdjęcie. Lepiej jeśli fotografia zostanie naklejona, a nie tylko zeskanowana i wydrukowana.
2. List motywacyjny powinien przedstawiać motyw, dla których ubiegamy się o pracę w danej firmie i na konkretne stanowisko. Ponadto prezentujemy w nim siebie jako osobę spełniającą kryteria rekrutacyjne. Możemy również wyeksponować nasze cechy charakteru i osobowość, a także zawrzeć informacje o szczególnych umiejętnościach i zdolnościach.

W dokumentach piszemy tylko informacje prawdziwe, unikamy standardowych wzorów, zwrotów i formuł. Używamy krótkich zdań, zawierających konkretne informacje. W życiorysie nie może być luk. Nawet jeśli przez jakiś czas nie pracowaliśmy, należy wpisać co się z nami w tym czasie działo, np. leczenie po wypadku, rejestracja w urzędzie pracy jako bezrobotny, wychowywanie dziecka. 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 należy zabrać wszystkie niezbędne dokumenty, takie jak: świadectwa szkolne i pracy, dokumenty uprawniające do wykonywania danego zawodu, zaświadczenia o ukończonych kursach oraz dokument tożsamości.

Zasady, których należy przestrzegać podczas spotkania z pracodawcą:

- Wykazać większą niż w Polsce „sprawność osobistą”, tj. przybyć punktualnie, wiedzieć do kogo i po co się przyszło, co to za firma i co można w niej robić, mieć przygotowane pytania do pracodawcy, umieć odpowiedzieć na pytania pracodawcy.
- Mieć wszystko przygotowane na piśmie (CV i wszystkie dokumenty, które potwierdzą informacje zawarte w CV).
- Sprawność językowa tzn. można mówić niegramatycznie, ale należy rozumieć pytania i na nie odpowiadać.
- Mieć pozafachowe, dodatkowe kwalifikacje np. osiągnięcia sportowe, hobby.
- Zadeklarować pełną dyspozycyjność, wysoką motywację.
- Ubrać się schludnie, odpowiednio do stanowiska.

Ponadto należy dbać o stały kontakt z pracodawcą (szybko odpowiadać na maile, odbierać telefony, ewentualnie niezwłocznie oddzwaniać).

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

W Niemczech nie ma Kodeksu Pracy, który wyodrębnia przepisy dotyczące zatrudnienia spośród wszystkich. 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 oraz pracownika,
- 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,
- odwołanie do istniejących układów zbiorowych pracy, zakładowych porozumień 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. Zazwyczaj 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.

Zawarcie umowy na czas określony nie jest dopuszczalne, jeżeli już wcześniej istniał stosunek pracy na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą.

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.

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.

Minijob

Minijob to popularna forma zatrudnienia w Niemczech. Praca w ramach Minijob polega na zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin i w której miesięczne wynagrodzenie nie może przekroczyć kwoty 450 euro. Osoby pracujące na Minijob muszą otrzymywać minimalną stawkę godzinową ustanowioną przez rząd tj. 9,19 euro. Minijob jest zawsze pracą na czas określony. Przy pracy na Minijob nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia: zdrowotne, pielęgnacyjne i na wypadek bezrobocia. Obowiązkowe są natomiast składki na ubezpieczenie emerytalne. W przypadku choroby pracodawca ma obowiązek wypłacić wynagrodzenie pracownikowi zatrudnionemu na Minijob, jednak maksymalnie przez 6 tygodni.

Pracując na Minijob, pracodawca może bez żadnych konsekwencji zwolnić pracownika z dnia na dzień, ponieważ nie obowiązują żadne okresy wypowiedzenia. Również pracownik może zrezygnować z pracy w każdej chwili.

Główną korzyścią Minijob jest zwolnienie z obowiązku płacenia podatku, ponieważ roczna suma dochodów jest poniżej dolnego limitu. Z tym wiąże się ważne ograniczenie, świadczenia Kindergeld – przysługują osobom płacącym podatek dochodowy w Niemczech – przy pracy tylko na Minijob ten podatek nie jest płacony, więc Kindergeld nie przysługuje. Nie dotyczy to oczywiście osób, dla których Minijob jest dodatkowym zatrudnieniem.

Pracę na Minijob można łączyć z innymi formami zatrudnienia. Osoba pracująca na etacie, może sobie dorabiać do pensji poprzez Minijob, pod warunkiem jednak, że nie jest to praca w tej samej firmie. Przy jednej pracy na cały etat można mieć tylko jeden Minijob. Osoba, która nie ma stałej pracy może pracować na Minijob u więcej niż u jednego pracodawcy, ale łączne dochody z tych łączonych Minijob nie mogą przekraczać kwoty 450 euro.

Pracownikom zatrudnionym na Minijob przysługuje urlop. Jego długość zależy od ilości dni pracy w tygodniu - maksymalnie 24 dni (w przypadku 6 dniowego tygodnia pracy). W przypadku choroby pracodawca ma obowiązek wypłacić wynagrodzenie pracownikowi zatrudnionemu na Minijob, jednak maksymalnie przez 6 tygodni. W kwestii wynagrodzenia za pracę w dni świąteczne, nadgodziny, wypłatę premii i ochrony przed bezpodstawnym zwolnieniem obowiązują przepisy ogólne.

2.3.2. Czas pracy

Tygodniowy czas pracy w Niemczech wynosi średnio 39 godzin (4 dni po 8 godzin i 7 godzin w piątek), a maksymalnie 48 godzin tygodniowo i nie może przekraczać 8 godzin dziennie. Może być wydłużony do 10 godzin, o ile w ramach okresu rozliczeniowego (wynoszącego 6 miesięcy lub 24 tygodnie) nie zostanie przekroczona średnia długość czasu pracy na poziomie 8 godzin w dni robocze.

Układy zbiorowe przewidują w pewnych okolicznościach krótszy lub dłuższy czas pracy np. w branży budowlanej od grudnia do marca pracuje się 38, a w pozostałych miesiącach 41 godzin tygodniowo.

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.

Godziny pracy w urzędach i biurach rozpoczynają się najczęściej o godzinie 9.00, 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.

Przerwy w pracy są obowiązkowe w przypadku czasu pracy powyżej 6 godzin dziennie (30 minut) lub 45 minut przy pracy powyżej 9 godzin dziennie. Mogą być podzielone na 15 minutowe odcinki. Przerwy nie są wliczane do czasu pracy.

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 w przypadku 6-dniowego i 20 dni w przypadku 5-dniowego tygodnia pracy. Dniami roboczymi są wszystkie dni kalendarzowe, nie będące niedzielami lub ustawowymi świątami. Urlop 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 (wyliczana jest średnia z ostatnich 13 tygodni).

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.

Urlop należy wykorzystać najpóźniej do 31 marca kolejnego roku. Po tym terminie prawo do urlopu przepada.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Od 1 stycznia 2015 roku w Niemczech wprowadzona została ustawowa płaca minimalna. Stawka dotyczy pracowników niemieckich i zagranicznych, również tych oddelegowanych do pracy na terenie Niemiec. Nie ma więc znaczenia czy pracodawca jest z Niemiec, czy z zagranicy.

Płaca minimalna w 2015 roku wynosiła ona 8,50 euro brutto za 1 godzinę pracy. Nowe stawki ustalane są co dwa lata. Od 1 stycznia 2019 roku obowiązuje nowa stawka - 9,19 euro. W niektórych branżach ustalono taryfy branżowe, które przewyższają powszechne wynagrodzenie minimalne. Płaca minimalna od 1 stycznia 2020 wzrośnie do 9,35 euro.

W przypadku stosowania systemu akordowego, pracownicy którzy nie wyrobią określonej normy mogą domagać się wypłaty według stawki godzinowej. Wynagrodzenie w przeliczeniu na godzinę pracy nie może wynosić mniej niż ustawowa płaca minimalna.

Ustawowa płaca minimalna nie obowiązuje dla:

- młodzieży poniżej 18 lat, która kontynuuje naukę zawodu,
- dla osób długotrwale bezrobotnych (ale tylko tych zarejestrowanych w Niemczech), przez pierwsze 6 miesięcy pracy,
- niektórych praktykantów.

W przypadku, gdy dopuszczalne jest potrącanie kosztów wyżywienia i zakwaterowania z wynagrodzenia, do wypłaty musi pozostać tzw. kwota wolna od zajęcia komorniczego, która wynosi 1.139,99 euro netto/miesiąc. Jeśli pracownik zarabia mniej, to nie można mu potrącić z wynagrodzenia żadnej kwoty na wyżywienie lub mieszkanie.

2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.minestlohn.de

www.dgb.de

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”).

W Niemczech funkcjonuje elektroniczny system poboru podatku od wynagrodzenia – ewidencją danych zajmuje się Centralny Urząd Podatkowy (Bundeszentralamt für Steuern). Dzięki temu dane pracownika potrzebne do naliczenia odpowiedniego podatku są przekazywane pracodawcom wyłącznie przez odpowiednie instytucje administracji podatkowej. W momencie, gdy ktoś podejmuje pracę na nowym stanowisku pracy i powstaje obowiązek odprowadzenia podatku dochodowego od wynagrodzeń, pracodawca ściąga niezbędne dane z tego urzędu. Osoba podaje jedynie swój numer identyfikacyjny (ID-Nummer) i datę urodzenia.

Termin składania deklaracji podatkowej do Urzędu Skarbowego mija 31 lipca kolejnego roku po roku podatkowym.

Od 2017 obowiązują w Niemczech bardzo istotne zmiany w prawie podatkowym oraz w możliwości korzystania z kwot wolnych od podatku. Kwoty te mają wpływ na wymiar kosztów, które podlegają odliczeniu od podatku od wynagrodzenia. Ulgi podatkowe przysługują osobom fizycznym podlegającym nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w Niemczech. Są to osoby, których miejsce zamieszkania znajduje się na terytorium Niemiec lub które przebywają tutaj na stałe, czyli dłużej niż 183 dni w roku podatkowym. Istnieje możliwość złożenia wniosku o nieograniczony obowiązek podatkowy w niemieckim urzędzie skarbowym, jeżeli 90 procent dochodów w danym roku kalendarzowym podlega opodatkowaniu w Niemczech lub dochody, które nie podlegają opodatkowaniu w Niemczech nie przekroczą kwoty w wysokości 8.652 euro. Jeśli spełnione są powyższe warunki, to podlega się obowiązkowi podatkowemu od całości swoich przychodów, czyli również przychodów uzyskanych w Polsce.

Osoby nie spełniające powyższych warunków, podlegają obowiązkowi podatkowemu tylko od przychodów osiągniętych na terytorium Niemiec (ograniczony obowiązek podatkowy). W przypadku tych osób niemieckie urzędy skarbowe nie uwzględniają między innymi kwoty

wolnej na dzieci, kwoty odciążenia dla osób samotnie wychowujących dzieci, a także kwoty wolnej od podatku. Aby móc skorzystać z tych ulg podatkowych w Niemczech, konieczne jest złożenie wniosku o nieograniczony obowiązek podatkowy w Niemczech.

Od pierwszych 9.168 euro, które zarobimy w roku nie zapłacimy podatku dochodowego. Przy wyższych dochodach podatek zaczyna się od 14% i rośnie wg skali zmiennej do wysokości 45% dla dochodu, który przekracza 265.326 euro rocznie.

Niemieckie stopy podatku od dochodów osobistych 2019

Stopa podatkowa	Podstawa opodatkowania (EUR/rok)
0%	do 9.168
14%	9.169 – 55.960
42%	55.961 – 265.325
45%	od 265.326

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.

Gdzie rozliczać podatek?

1. Jeśli pracownik mieszka w Polsce i pracuje w Niemczech i przebywa tam nie więcej niż 183 dni w roku, albo pracodawca nie mieszka i nie ma siedziby w Niemczech (wynagrodzenie wypłacane jest przez siedzibę firmy w Polsce i do Polski są odprowadzane składki) – to obowiązek podatkowy wyłącznie w Polsce
2. W pozostałych przypadkach obowiązuje zasada, że podatek płaci się tam, gdzie się pracuje.
 - Jeśli mieszka i pracuje w Niemczech, to w Polsce rozlicza ewentualne dochody uzyskane np. z posiadanych w Polsce nieruchomości
 - Jeśli mieszka w Polsce, a pracuje w Niemczech, to podatek od pracy w Niemczech płaci w Niemczech, a w Polsce zgłasza tylko wysokość dochodu w rozliczeniu rocznym (służy to jedynie do ustalenia stawki podatku od dochodów uzyskanych w Polsce)

2.4.2. Podatek VAT

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

- podstawowa 19% – na wszystkie towary i usługi,
- 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 (Körperschaftssteuer) – pobierany jest od spółek posiadających osobowość prawną, czyli Sp. z o.o. i akcyjnych (GmbH i AG) – stawka podatku została zmniejszona z 25% do 15% i jest 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 dającym/spadkodawcą a obdarowanym/spadkobiercą oraz od wartości spadku/darowizny,
- podatek solidarnościowy na rozwój nowych landów funkcjonował w Niemczech przez 30 lat w wysokości 5,5% od kwoty podatku dochodowego. Jego zadaniem było niwelowanie różnic w infrastrukturze i poziomie cywilizacji po zjednoczeniu Niemiec. Od 2019 roku obowiązuje **nowelizacja ustawy o podatku solidarnościowym**. Ustalono konkretną granicę, od której obowiązuje zwolnienie - obejmie ono osoby samodzielnie zarabiające 73 874 euro lub rozliczające się wspólnie małżeństwa o dochodach rocznych wynoszących 151 990 euro. Zarabiający powyżej tej granicy nadal będą płacić podatek,
- podatek kościelny (Kirchensteuer), który wynosi 8% w Bawarii i Badenii-Wirtembergii i 9% w pozostałych landach. Stawka liczona jest od kwoty podatku – w przypadku, gdy podatnik oficjalnie zadeklaruje przynależność do jakiegokolwiek religii.

2.4.4. Adresy stron internetowych

www.bundesfinanzministerium.de

www.finanzamt.de

www.finanzamt.pl

2.5. Zabezpieczenie społeczne

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

- ubezpieczenie emerytalne – składka 18,6% (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik),
- ubezpieczenie zdrowotne – składka 14,6% (połowę płaci pracodawca i połowę płaci pracownik),
- ubezpieczenie od wypadków przy pracy – płaci wyłącznie pracodawca, stawka zależy od branży,
- ubezpieczenie pielęgnacyjne – 3,05% (pracodawca płaci 1,025% a pracownik 2,025%). Dla osób bezdzietnych powyżej 23 roku życia obowiązuje dodatkowa opłata w wysokości 0,25% - płaci tylko pracownik),
- ubezpieczenie na wypadek utraty pracy (bezrobocia) – 2,5% (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik).

Wszyscy zatrudnieni jako etatowi pracownicy na umowę o pracę muszą być członkami ustawowego programu ubezpieczeń emerytalnych. Składki są odprowadzane przez pracodawcę. Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą ubezpieczają się dobrowolnie. Osoby z wysokimi dochodami i prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą mogą, a nawet powinny zaaranżować sobie inną formę zabezpieczenia emerytalnego tj. prywatne fundusze emerytalne we własnym zakresie.

W przypadku zatrudnienia w systemie Minijob (do 450 euro) nabywa się wyłącznie niewielkie świadczenia emerytalne, ale nie można skorzystać z ubezpieczenia zdrowotnego, pielęgnacyjnego i na wypadek bezrobocia. Nie przysługują świadczenia.

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

Od 2012 roku prawo do emerytury nabywa się z chwilą ukończenia 67 lat, zarówno w wypadku mężczyzn, jak i kobiet. W latach 2012-2035 wiek emerytalny jest stopniowo podwyższany o jeden miesiąc (poprzednio wiek emerytalny wynosił 65 lat). Obecnie mówi się już o kolejnym podniesieniu wieku emerytalnego do 69 lat i wprowadzeniu rozwiązań zniechęcających do przechodzenia na wcześniejsze emerytury.

Do otrzymania świadczeń emerytalnych w Niemczech konieczne jest wykazanie się 60-miesięcznym stażem opłacania składek (5 lat). Przesunięcie w czasie przejścia na emeryturę powoduje jej wzrost o 0,5% za każdy miesiąc przypadający po ukończeniu 67 roku życia. Osiąganie 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. Emeryturę wcześniejszą w wieku 63 lata i 4 miesiące mogą otrzymać jedynie osoby, które wcześniej otrzymywały rentę z tytułu niezdolności do pracy lub opiekuńczą i mogą wykazać się odpowiednio długim stażem pracy (minimum 35 lat).

Emeryci, którzy otrzymują emerytury przepisowe mogą dorabiać bez ograniczeń. W przypadku innych emerytur można dorobić do wysokości 450 euro brutto/miesiąc.

Niemcy stosują koncept trzech filarów emerytalnych:

państwowa emerytura, która zależna jest od przepracowanych lat pracy, w których zostały odprowadzone składki socjalne, jak i wysokości dochodów brutto. Emerytura wynosi około 30% dotychczasowych zarobków.

renta zakładowa - to fundusz emerytalny, który oferuje pracodawca. Dodatkowe składki na emeryturę są odciągane od wypłaty (kwoty brutto) i inwestowane w fundusz emerytalny. Dzięki temu zarówno pracobiorca, jak i pracodawca oszczędzają na składkach socjalnych i podatku.

prywatne ubezpieczenie emerytalne, które wypracowuje kapitał emerytalny poprzez inwestowanie składek w akcje. Szczególnie opłacalny dla młodych osób. Plusem jest skrócony okres płacenia składek, który wynosi 30 lat (w zależności od oferty), a nie jak w przypadku renty państwowej do końca okresu pracy.

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

Polak planujący pracować w Niemczech krócej niż 50 dni przed wyjazdem musi zgłosić się do lokalnego oddziału NFZ w Polsce i postarać o Europejską Kartę Ubezpieczenia Społecznego, będzie ona bowiem podstawą do otrzymania bezpłatnej pomocy lub opieki medycznej. Jeżeli zamierza pracować dłużej niż 50 dni, to już pracodawca musi go zgłosić jako osobę ubezpieczoną i odprowadzać składki.

Wynagrodzenie chorobowe zasadniczo przysługuje ubezpieczonemu przez 42 dni (6 tygodni) w przypadku tej samej choroby i jest wypłacane przez pracodawcę.

Jeśli choroba jest dłuższa, to wtedy kasa chorych wypłaca zasiłek chorobowy, ale najdłużej przez okres 78 tygodni w ciągu 3 lat przy tej samej chorobie. Do tego okresu zaliczane są również okresy wypłacania wynagrodzenia chorobowego przez pracodawcę. Wysokość zasiłku chorobowego wynosi

70% ostatniego wynagrodzenia brutto objętego obowiązkowym ubezpieczeniem, lecz nie więcej niż 90% zarobków netto. Maksymalna kwota zasiłku wynosi 98,88 euro za dzień kalendarzowy.

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 wypełnił 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

Ustawowa renta inwalidzka została zniesiona 1 stycznia 2001 r. i zastąpiona przez Erwerbsminderungsrente (rentę z tytułu ograniczenia zdolności zarobkowych). W zasadzie Erwerbsminderungsrente otrzymuje się przez okres jedynie trzech lat, po czym stan zdrowia podlega ponownemu badaniu i, jeżeli jest to konieczne, okres wypłaty renty ulega przedłużeniu.

W celu uzyskania dodatkowej ochrony poza tą niezwykle małą rentą, zalecane jest wykupienie prywatnego ubezpieczenia.

2.5.1.4. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Kobieta powinna poinformować pracodawcę o ciąży i przewidywanym terminie porodu. Podczas ciąży i 4 miesiące po porodzie obowiązuje ochrona przed wypowiedzeniem, Od chwili wystąpienia o urlop rodzicielski istnieje ochrona przed wypowiedzeniem z gwarancją zatrudnienia.

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 przed przewidywanym terminem porodu, który może zostać wydłużony. Urlop macierzyński wynosi 8 tygodni, natomiast dla ciąż mnogich i przedwczesnych wzrasta do 12.

Podczas okresu ochrony zapewnione jest zabezpieczenie finansowe tzw. Mutterschulzlohn. Podczas tego czasu kasa chorych wypłaca należny zasiłek macierzyński, który równa się zasiłkowi chorobowemu w kwocie maksymalnie do 13 euro/dzień kalendarzowy – nawet, kiedy matka i dziecko są zdrowe i wracają do domu. Oprócz tego pracodawca jest zobowiązany do wyrównania różnicy zasiłku macierzyńskiego wypłacanego przez kasę chorych do wysokości dotychczasowego wynagrodzenia netto.

W przypadku kobiet ubezpieczonych w prywatnych kasach chorych lub współubezpieczonych w kasie ustawowej zasiłek macierzyński nie jest wypłacany przez kasę chorych, a jedynie przez pracodawcę w wysokości wynagrodzenia netto pomniejszonego o 13 euro/dzień. Oprócz tego możliwe jest wypłacenie zasiłku macierzyńskiego jednorazowo w wysokości 210 euro.

Młode matki mogą się także ubiegać o regularną pomoc (od 13 tygodnia ciąży) i wyprawkę dla dziecka z ARGE (Arbeitsgemeinschaft), choć ta finansowa pomoc różni się w zależności od landu.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Każdy pracownik i każdy uczeń lub student jest objęty ustawowym ubezpieczeniem wypadkowym. Wypadki objęte ubezpieczeniem mogą wystąpić w miejscu pracy lub w drodze tam i z powrotem. Ubezpieczenie to obejmuje również choroby zawodowe.

Ubezpieczenie to oferują kasy branżowe (Berufsgenossenschaften) oraz federalne i regionalne kasy pracowników umysłowych i pracowników sektora publicznego. Są to osobne ubezpieczalnie zajmujące się ubezpieczaniem wyłącznie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, których „zwykłe” kasy chorych nie obejmują swoim ubezpieczeniem.

Dlatego jeżeli doszło do wypadku przy pracy lub w drodze z/do pracy, to należy udać się do specjalnego lekarza tzw. Durchgangsarzt i zgłosić mu, że zdarzył się wypadek przy pracy. Pracodawca musi wpisać wypadek do księgi wypadków i dokonać zgłoszenia w Berufsgenossenschaft. Jeżeli po wypadku wydane zostało zwolnienie lekarskie z powodu niezdolności do pracy, przysługuje wówczas zasiłek powypadkowy, który musi zostać uznany przez Berufsgenossenschaft.

Ustawowe ubezpieczenie wypadkowe dotyczy następujących osób:

- pracownicy,
- rolnicy i członkowie ich rodzin,
- dzieci, które uczęszczają do ośrodków opieki dziennej,
- uczniowie i studenci,
- osoby niepełnosprawne w zakładach pracy chronionej,
- pomagający (ratujący) w sytuacjach katastrof i wypadków,
- członkowie cywilnej ochrony w przypadku katastrof,
- dawcy krwi i narządów,
- opiekunki i pomoce domowe,
- pomocnicy w pracach o charakterze niekomercyjnym,
- wolontariusze i świadkowie w sądach,
- bezrobotni i korzystający z opieki socjalnej wypełniający swoje obowiązki z tym związane,
- więźniowie,
- dobrowolnie ubezpieczeni przedsiębiorcy.

Urzędnicy podlegają specjalnym zasadom.

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 przysługują świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego:

- zasiłek powypadkowy (wypłacany w okresie rehabilitacji medycznej wynosi 80% wynagrodzenia),
 - zasiłek wyrównawczy (wypłacany podczas rehabilitacji zawodowej wynosi od 68 do 75% wynagrodzenia),
 - zasiłek pielęgnacyjny (w zależności od stopnia uszczerbku na zdrowiu i miejsca zamieszkania),
 - renta lub częściowa renta (zależy od stopnia utraty zdolności do pracy i wysokości poprzedniego wynagrodzenia),
 - odprawa (jednorazowe świadczenie w wysokości przewidywanych wydatków rentowych, wypłacane sporadycznie i pod wieloma warunkami),
 - renta rodzinna (renta wdowia - wypłacana przez 2 lata od śmierci ubezpieczonego i renta sieroca – wypłacana dzieciom do 18 roku lub 27 roku życia),
 - zasiłek pogrzebowy (wypłacany ryczałtem w wysokości 4.920 euro na wschodzie i 5.340 euro na zachodzie Niemiec, dodatkowo mogą być opłacone koszty przewozu zwłok).
- Inaczej niż w polskim systemie ubezpieczenia wypadkowego z ubezpieczenia wypadkowego w Niemczech nie przysługuje świadczenie pieniężne w postaci jednorazowego **odszkodowania**.

www.deutsche-sozialversicherung.de

www.krankenkassen.de

www.deutsche-rentenversicherung.de

www.vbg.de

www.bmas.de

www.bmg.bund.de

www.dguv.de

www.lsv.de

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Kindergeld przysługuje osobom, które podlegają w Niemczech tzw. nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu, czyli w praktyce osobom, które rozliczą swoje dochody z niemieckim urzędzie skarbowym na zasadach ustalonych dla niemieckich rezydentów podatkowych. Niemieckim rezydentem podatkowym jest osoba, która posiada w Niemczech stałe miejsce zamieszkania, przebywa lub przebywała w Niemczech w sposób ciągły ponad pół roku, lub która złożyła wniosek o traktowanie jej jako niemieckiego rezydenta podatkowego. Dzięki przełomowemu orzeczeniu Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 12.06.2012 pracownicy sezonowi i oddelegowani mają prawo do Kindergeld – jak pozostali pracownicy podlegający niemieckiemu systemowi ubezpieczeń społecznych.

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 od 1 lipca 2019 wynosi 204 euro miesięcznie na pierwsze i drugie, 210 euro na trzecie dziecko, 235 euro na kolejne dzieci.

Z reguły zasiłek rodzinny wypłacany jest do 18 roku życia, bądź 21 roku życia – (jeśli uprawniony nie pozostaje w stosunku pracy i jest zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny), a w przypadku kontynuacji nauki zasiłek przedłuża się do 25 roku życia. Powyżej 18 roku życia stosuje się kryterium dochodowe, wg którego uprawnieni do pobierania zasiłku nie mogą przekroczyć określonego dochodu w roku kalendarzowym.

*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy*

Zasiłki rodzinne wypłaca się dożywotnio dla dzieci, które ze względu na niepełnosprawność wymagają stałej opieki i nie są zdolne do samodzielnego życia.

W celu uzyskania zwrotu zasiłku rodzinnego w Niemczech należy złożyć poświadczony przez pracodawcę wniosek (Antrag auf Kindergeld) we właściwej kasie rodzinnej (Familienkasse) przy urzędzie pracy (Bundesagentur für Arbeit). Siedziba kasy rodzinnej odpowiedzialnej za przyznawanie świadczeń zależy od miejsca zamieszkania wnioskodawcy, a w przypadku braku miejsca zamieszkania w Niemczech - od siedziby pracodawcy.

Od 1 stycznia 2016 r. należy podawać kasie rodzinnej numery identyfikacji podatkowej (rodzica i dziecka). Dotyczy to również osób, którym zasiłki zostały już przyznane i są wypłacane na podstawie wniosków z lat ubiegłych. Dane te trzeba niezwłocznie uzupełnić.

Dla dzieci poniżej 25 lat, za które otrzymuje się już zasiłek rodzinny (Kindergeld) i które mieszkają w tym samym gospodarstwie domowym, rodzice mogą dodatkowo wnioskować o dodatek na dziecko (Kinderzuschlag). Maksymalnie zasiłek ten od 1 lipca 2017 r. wynosi 170 euro. Warunkiem jego uzyskania jest nie przekraczanie minimalnej granicy dochodów (tj. 900 euro dla dwojga i 600 euro dla rodziców samotnych) i równocześnie nie można przekraczać maksymalnej granicy dochodów. Dodatkowo możliwe jest też uzyskanie wsparcia finansowego w związku z dodatkowymi wydatkami związanymi z edukacją np. kilkudniowe wyjazdy szkolne, koszty korepetycji, opłacanie wyżywienia dziecka w szkole itd.

Kinderzuschlag otrzymać mogą rodzice zamieszkali wraz z dziećmi tylko na terytorium Niemiec i na tym terytorium pracujący. Rodzice, którzy otrzymują zasiłek dla osób bezrobotnych lub z pomocy społecznej i nie mają żadnych przychodów, mogą otrzymać tylko Kindergeld, tzn. że Kinderzuschlag im nie przysługuje.

Od 1 stycznia 2018 r. zmieniły się przepisy dotyczące przyznawania zasiłków rodzinnych wstecz. Dotychczas po złożeniu wniosku w kasie rodzinnej można było otrzymać zasiłek za okres do 4 lat wstecz, a po zmianie będzie to maksymalnie tylko do 6 miesięcy. Prawo do zasiłku rodzicielskiego Elterngeld mają oboje rodzice, jeżeli zdecydują się na opiekę nad dzieckiem, pod warunkiem, że pracują co najmniej 30 godzin tygodniowo, mają prawo do opieki nad dzieckiem i mieszkają z nim we wspólnym gospodarstwie domowym na terenie Niemiec.

Zasiłek może zostać podzielony na oboje rodziców, dzięki czemu każde z nich może pracować i zajmować się dzieckiem. Z Elterngeld można korzystać maksymalnie przez 12 miesięcy. Oznacza to, że jeśli przykładowo matka chce zajmować się dzieckiem przez cały pierwszy rok życia dziecka, to ojciec będzie mógł otrzymać Elterngeld przez kolejne 2 miesiące.

Wysokość zasiłku wychowawczego zależy od wysokości dochodów rodziny i wynosi od 300 do 1800 euro miesięcznie. Dla celów obliczeniowych brane są pod uwagę dochody z ostatnich 12 miesięcy poprzedzających narodziny dziecka. Wysokość świadczenia zależy od wysokości zarobków (netto) rodzica, który zamierza przejść na urlop wychowawczy. Zasadniczo przyjmuje się, że wysokość świadczenia powinna wynosić 67 procent miesięcznego wynagrodzenia. Elterngeld minimalny w wysokości 300 euro mogą otrzymać rodzice, którzy nie pracowali przez narodzinami dziecka, albo ich zarobki netto były niższe niż 300 euro miesięcznie.

Rodzice otrzymujący Elterngeld nie muszą całkowicie zaprzestać pracy. Mogą pracować pod warunkiem, że liczba godzin pracy nie przekroczy 30 godzin tygodniowo.

Rodzice, którzy chcą więcej czasu poświęcić na opiekę nad swoim dzieckiem mogą skorzystać z dodatkowego świadczenia jakim jest Elterngeld Plus.

Elterngeld Plus jest zasiłkiem który można łączyć z Elterngeld i który pozwala wydłużyć okres otrzymywania świadczenia do 28 miesięcy w sytuacji, kiedy rodzic wróci do pracy na pół etatu (od 25 do 30 godzin tygodniowo). Wniosek o zasiłek wychowawczy najlepiej jest złożyć w ciągu 3 miesięcy od narodzin dziecka, gdyż wówczas otrzymamy świadczenie liczone od daty urodzenia (Elterngeld wypłacane jest wstecznie maksymalnie do 3 miesięcy).

Zasiłek opiekuńczy na dzieci (Betreuungsgeld) mogą otrzymać rodzice, których dziecko nie przebywa w żadnym publicznym żłobku lub przedszkolu. Natomiast dopuszczalne jest, że rodzice pracują (minimum 30 godzin tygodniowo), a dziecko umieszczane jest pod opieką członków rodziny, przyjaciół, znajomych, opiekunki Au-pair lub w prywatnym żłobku i przedszkolu. Opiekę nad dzieckiem może również sprawować jeden z niepracujących rodziców. Poza tym rodzice muszą mieszkać z dzieckiem w tym samym gospodarstwie domowym. Wysokość zasiłku jest różna w różnych krajach związkowych, w Saksonii wynosi w drugim roku życia: dla pierwszego dziecka 150 euro przez 5 miesięcy, dla drugiego dziecka 200 euro przez 6 miesięcy, dla trzeciego dziecka 300 euro przez 7 miesięcy. Jeśli pobieranie świadczenia rozpocznie się w trzecim roku życia: dla pierwszego dziecka po 150 euro przez 9 miesięcy, dla drugiego po 200 euro przez 9 miesięcy, dla trzeciego po 300 euro przez 12 miesięcy.

W przypadku, gdy rodzice pobierają Elterngeld, zasiłek opiekuńczy przysługuje po zakończeniu jego pobierania.

Polski program 500 plus również jest wpisany w politykę koordynacji świadczeń, w związku z tym pobieranie tego zasiłku w Polsce ma wpływ na wysokość zasiłku wypłacanego w Niemczech. W przypadku małżonka pracującego w Niemczech a współmałżonka nie pracującego w Polsce – pierwszeństwo wypłaty świadczeń mają Niemcy. Jeżeli działalność zawodowa wykonywana jest w dwóch różnych krajach pierwszeństwo ma to państwo, w którym mieszkają dzieci. Małżonek pracuje w Niemczech, współmałżonek pracuje w Polsce, dzieci mieszkają w Polsce – pierwszeństwo wypłaty świadczeń ma Polska. Małżonek pracuje w Niemczech, współmałżonek pracuje w Polsce, dzieci mieszkają w Niemczech – pierwszeństwo wypłaty świadczeń mają Niemcy. Oboje małżonków pracuje w Niemczech – pierwszeństwo wypłaty świadczeń mają Niemcy. W przypadku wypłaty świadczeń z państwa z pierwszeństwem można otrzymać w drugim państwie tzw. dodatek dyferencyjny tj. korzystając z programu 500 plus otrzymamy w Niemczech kwotę wynikającą ze stawek niemieckich pomniejszonych o polskie świadczenie.

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 U2, 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 3 miesiące, z możliwością przedłużenia do 6 miesięcy. Żeby zachować prawo do kontynuacji, należy powrócić do kraju przed upływem tego okresu. Jeżeli w czasie poszukiwania pracy nastąpi podjęcie za granicą pracy, studiów lub założenie własnej firmy – traci się prawo do zasiłku. W okresie poszukiwania pracy przysługuje zasiłek w wysokości ustalonej w kraju przed wyjazdem, ale przeliczony na walutę kraju, w którym poszukuje się pracy. W okresie wyjazdu trzeba pozostawać w dyspozycji lokalnych służb zatrudnienia. Rejestrując się w urzędzie pracy, należy 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 potwierdza się formularzem U1, otrzymamy od instytucji właściwej danego kraju. Sumowanie okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia dla uzyskania uprawnień z tytułu bezrobocia dotyczy pracowników oraz osób pracujących na własny rachunek. Aby ubiegać się o formularz U1, należy przedstawić właściwej instytucji dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia – świadectwa pracy, odcinki wypłat itp.

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 360 dni kalendarzowych i była w tym okresie objęta ubezpieczeniem społecznym. Świadczenie to może otrzymać każdy, nie tylko osoby znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej.

Osoby, które zakończyły prowadzenie działalności gospodarczej w Niemczech mają prawo do zasiłku wyłącznie pod warunkiem opłacania składek na ubezpieczenie od bezrobocia w czasie prowadzenia firmy.

Warunki jakie musi spełnić osoba bezrobotna to:

- osobista 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 (w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym):

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

Zgodnie z przepisami osoba, która sama zwolniła się z pracy może otrzymać zasiłek Arbeitslosengeld I dopiero po upływie 12 tygodni od momentu wypowiedzenia.

Osoby, które posiadają umowę o pracę na czas określony muszą liczyć się z faktem, że może ona nie zostać przedłużona. Należy pamiętać, że bezrobocie można zgłosić w urzędzie pracy już jeden dzień po wygaśnięciu umowy.

Osoby pracujące na umowę na czas określony, jeśli nie mają pewności czy zostanie ona przedłużona mogą już na trzy miesiące przed jej wygaśnięciem zarejestrować się jako osoba „poszukająca pracy”.

*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy*

Okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych zależy co do zasady od długości zatrudnienia podlegającego ubezpieczeniu w ciągu ostatnich pięciu lat przed rejestracją jako bezrobotny oraz od wieku w momencie powstania prawa do zasiłku.

Okres ubezpieczenia w ostatnich 5 latach w miesiącach	Wiek bezrobotnego	Długość pobierania zasiłku w miesiącach
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50	15
36	55	18
48	60	24

Pracownikom przygranicznym nie przysługuje niemiecki zasiłek dla bezrobotnych. Mogą oni ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych w swoim kraju zamieszkania.

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 tzw. Hartz IV. Wysokość tego zasiłku jest zdecydowanie niższa. Hartz IV, choć też potocznie nazywany jest zasiłkiem dla bezrobotnych, w rzeczywistości jest zapomogą socjalną dla osób, które znajdują się w trudnej sytuacji materialnej. Wniosek o Hartz IV składa się w Jobcenter w swoim miejscu zamieszkania.

Obywatele Unii Europejskiej mieszkający w Niemczech mogą otrzymać zasiłek Hartz IV, jeżeli posiadają zameldowanie na terenie Niemiec i pracowali na terenie Niemiec przez dłużej niż pół roku, ale mniej niż jeden rok - można otrzymać zasiłek przez okres maksymalnie 6 miesięcy. Jeśli obywatel UE, tak samo jak obywatel Niemiec, pracował dłużej niż 12 miesięcy, to otrzyma świadczenie dopóki nie znajdzie pracy i jego roczne dochody nie osiągną tzw. minimum socjalnego.

Zasiłek Hartz IV składa się z różnych części:

- Zapotrzebowanie podstawowe - obejmuje wydatki codziennej potrzeby na osobę, jak np. koszty jedzenia i ubrań. Wysokość jest różna i zależy między innymi od stanu cywilnego i wieku. Zapotrzebowanie podstawowe jest regularnie indeksowane z nowym rokiem.
- Zapotrzebowanie na zakwaterowanie i ogrzewanie - pokrywa odpowiednie koszty mieszkania i ogrzewania. Wysokość tego zapotrzebowania może być lokalnie różna i jest ustalana przez dany Jobcenter.
- Zapotrzebowanie dodatkowe - pokrycie kosztów szczególnych sytuacji życiowych, np. dla samotnie wychowujących czy jeżeli z przyczyn medycznych konieczne jest kosztowne żywnie.
- Zapotrzebowanie jednorazowe - świadczenia opłacane jednorazowo, na przykład na pierwsze wyposażenie mieszkania czy wyprawka w przypadku ciąży i urodzenia dziecka.
- Zapotrzebowanie na edukację i partycypację dzieci i młodzieży, np. koszty wycieczek szkolnych, korepetycji, klubu sportowego czy dodatkowej lekcji muzyki.

Osoby pobierające Hartz IV są objęte ubezpieczeniem zdrowotnym. W wielu miastach beneficjenci zasiłku Hartz IV mają prawo do biletów ulgowych na przejazdy komunikacją miejską, a także na bilety wstępu do teatrów, muzeów, itp.

Jeśli ktoś z powodu wieku (powyżej 65 lat) lub niezdolności do pracy wynikającej z choroby nie może podjąć pracy, to otrzymuje tzw. zasiłek socjalny w wysokości zbliżonej do ALG II.

www.arbeitsagentur.de

www.deutsche-sozialversicherung.de

www.familienkasse.de

3. Warunki życia

3.1. Zakwaterowanie

Rynek nieruchomości w Niemczech: opiera się przede wszystkim na wynajmie. Więcej niż połowa Niemców wynajmuje mieszkania. Wiąże się to głównie z wysokimi cenami zakupu mieszkania oraz dużą mobilnością zawodową Niemców. Ponadto istnieje możliwość wynajmu mieszkania z innymi osobami, co związane jest automatycznie z niższymi kosztami utrzymania. Przykładowe adresy w zakresie wynajmu mieszkań poprzez pośredników (Mitwohnzentralen): www.mitwohnzentrale.de lub www.homecompany.de.

Własny dom jest dla Niemców sprawą priorytetową i prestiżową, stanowi też formę zabezpieczenia na starość. 15 milionów z ogólnej liczby 35 milionów mieszkań to mieszkania własnościowe. Największy odsetek właścicieli jest w miejscowościach liczących do 5 tys. mieszkańców.

Koszty utrzymania: przeciętnie $\frac{1}{3}$ uzyskanych dochodów przeznaczana jest na wynajem i dodatkowe koszty, takie jak prąd, woda, ogrzewanie, a w dużych miastach ten odsetek jeszcze wzrasta.

Osoby z ograniczonymi środkami do życia mogą się ubiegać o pomoc mieszkaniową (Wohngeld) od urzędu miasta.

Szukając mieszkania warto się też udać pobliskiego Wohnungsamt (biura kwater), gdzie można uzyskać informacje o mieszkaniach socjalnych (Wohnungsgesellschaften).

Mieszkania do wynajęcia w Niemczech różnią się bardzo ceną i dostępnością w zależności od miejsca. W dużych miastach, takich Hamburg, Monachium czy Kolonia, ceny mogą być bardzo wysokie. Często stanowią one nawet połowę pensji. Zwłaszcza rodzaj mieszkania, jakiego potrzebują obcokrajowcy, czyli co najmniej częściowo umeblowane, wynajmowane na dosyć krótki czas, może być bardzo drogi. Nie jest też łatwym znalezienie mieszkania dla dużej rodziny w rozsądnej cenie.

Cena nie zawiera opłat za wodę, prąd i ogrzewanie. Przeważnie przy wynajęciach należy doliczyć kaucję, która wynosi równowartość 3 miesięcznych opłat. Opłata za mieszkanie jest najczęściej podawana w wysokości czynszu miesięcznego bez ogrzewania netto (Netto-Kaltmiete w Euro/m²).

Dodatkowe koszty to:

- centralne ogrzewanie i zaopatrzenie w ciepłą wodę,
- koszty eksploatacyjne,
- dopłaty za umeblowanie i podnajem,
- dopłaty za używanie pomieszczeń mieszkalnych do innych celów niż mieszkaniowe.

3.2. Prawo jazdy

Prawo jazdy wydane przez polskie władze uprawnia do prowadzenia pojazdu w Niemczech. Od 01.05.2004 r. nie ma obowiązku wymiany polskiego prawa jazdy o ile nie utraciło ono ważności lub

nie zostało zawieszono, cofnięte lub ograniczone. Bezwzględnie wymiana następuje w przypadku popełnienia w Niemczech wykroczenia drogowego.

Korzystanie z samochodu na polskich numerach rejestracyjnych dla osób na stałe przebywających w Niemczech może powodować kłopoty. Auto z Polski powinno być przerejestrowane najpóźniej 1 rok po przyjeździe do Niemiec na długi pobyt. Zgodnie z niemieckim prawem drogowym tu płaci się dość wysoki, obowiązkowy podatek drogowy, który w Polsce wliczany jest w cenę paliwa. Z tych pieniędzy współfinansowane jest m.in. utrzymanie autostrad, za które osoby prywatne nie płacą.

Prawo niemieckie zawiera niezwykle precyzyjnie określony katalog wykroczeń drogowych i wysokości kar za każde z nich (tzw. Bußgeldkatalog). W związku z tym podejmowanie dyskusji z policją drogową na temat wysokości mandatu nałożonego za wykroczenie jest bezcelowe i prowadzi na ogół do pogorszenia sytuacji osoby, która przekroczyła przepisy. Odmowa uiszczenia mandatu na miejscu wiąże się zawsze ze skierowaniem sprawy na drogę sądową, a nierzadko z zatrzymaniem posiadanych przez kierowcę pieniędzy na zabezpieczenie ewentualnej kary i kosztów postępowania. Stwierdzenie winy i nałożenie kary przez sąd może być przyczyną późniejszych trudności przy próbie ponownego wjazdu do Niemiec. Należy generalnie unikać dokonywania napraw samochodu w miejscach innych niż przeznaczone do tego warsztaty. Przekroczenie dozwolonej prędkości (w ruchu miejskim 50km/godz.) karane jest mandatem, a w bardziej drastycznych przypadkach także zatrzymaniem prawa jazdy i punktami karnymi dla kierowcy. Z uwagi na bardzo duże natężenie ruchu pojazdów w strefach miejskich zaleca się zwrócenie szczególnej uwagi na ograniczenia parkowania samochodów.

W niektórych niemieckich miastach zostały wprowadzone tzw. strefy ekologiczne. Prawo wjazdu do stref ekologicznych, obejmujących obszary centrów miast i oznaczonych znakami drogowymi z napisem Umweltzone, mają jedynie samochody osobowe i ciężarowe oznaczone specjalną czerwoną, żółtą lub zieloną plaketką z wpisanym numerem rejestracyjnym pojazdu (od 01.01.2010 r. w Berlinie i Hanowerze tylko pojazdy oznaczone zieloną plaketką). Rodzaj przyznawanej plakietki zależy od normy emisji spalin spełnianej przez te pojazdy. Plakietki można nabyć w urzędach komunikacji, na stacjach diagnostycznych oraz w autoryzowanych warsztatach na terenie Niemiec. Kierowcy przekraczający granicę strefy ekologicznej bez wymaganej plakietki lub specjalnego zezwolenia muszą liczyć się z mandatem w wysokości 40-80 EURO i jednym punktem karnym. Szczegółowe informacje na temat zielonych stref znaleźć można na stronie internetowej www.umweltbundesamt.de.

3.3. System edukacji

W Niemczech nie ma jednolitego systemu szkolnictwa obowiązującego w całym kraju. Każdy z rządów 16 krajów (landów) ma prawo organizować szkolnictwo trochę inaczej.

Mimo różnic w organizacji oświaty dzieci w całym Niemczech zaczynają chodzić do szkoły od szóstego roku życia. Obowiązek szkolny wynosi na ogół dziewięć lat. Wyjątkiem są Berlin, Brandenburgia, Brema i Nadrenia Północna-Westfalia, gdzie obejmuje dziesięć lat nauki. Uczniów w zasadzie obowiązuje rejonizacja, ale rodzice mają prawo wystąpić o przyjęcie dziecka do innej szkoły niż lokalna.

Szkoła podstawowa (Grundschule) trwa cztery lata (wyjątkiem jest Berlin i Brandenburgia, gdzie trwa sześć). Nauka obejmuje język niemiecki, podstawy matematyki i obsługi komputerów, edukację estetyczną, kulturę fizyczną, w wielu krajach religię i języki obce nauczane jako przedmiot nadobowiązkowy oraz międzyprzedmiotowe zajęcia obejmujące elementy kultury zdrowotnej, ochrony środowiska, przyrody, wiedzy obywatelskiej, regionalnej i wiedzy o Unii Europejskiej. Uczniowie w pierwszych dwóch latach nauki oceniani są wyłącznie opisowo,

w dwóch następnych - zależnie od kraju - opisowo lub za pomocą cyfr od 1 (bardzo dobrze) do 6 (bardzo słabo).

Edukacja ponadpodstawowa niższego szczebla - zróżnicowana w poszczególnych landach - na ogół obejmuje sześć lat nauki ogólnokształcącej (gimnazja) lub związanej z przygotowaniem do zawodu (pozostałe typy szkół). Uczeń kończący tę szkołę w niektórych landach musi zdać ogólnokrajowy egzamin państwowy, w innych otrzymuje dyplom zawierający wyniki z ostatniego roku nauki.

Nauka na wyższym szczeblu szkolnictwa ponadpodstawowego trwa trzy lata i kończy się egzaminem. Wyjątkiem są gimnazja, które obejmują uczniów od 5. do 13. roku nauki (czyli łącznie poziom niższej i wyższej szkoły średniej). Tylko w Turynгии i Saksonii, a ostatnio w Berlinie i Brandenburgii, nauka w tego typu szkołach trwa rok krócej. Uczniowie kończą gimnazjum matura w klasie 12.

Wyższa szkoła średnia (lub ostatnie trzy lata nauki w gimnazjum) dzieli się na dwa cykle. Pierwszy rok nauki jest rokiem przygotowawczym, w następnych dwóch nauka jest profilowana, zależnie od indywidualnych preferencji uczniów, w zakresie trzech głównych grup przedmiotów: języki, literatura i sztuka, nauki społeczne, matematyka, nauki przyrodnicze i technologia.

Uczeń jest obowiązany wybrać przedmioty z każdej z tych grup oraz musi uczestniczyć w lekcjach kultury fizycznej i religii (jeżeli jest obowiązkowa w danym landzie). Również język niemiecki, matematyka i język obcy są konieczne, aby uzyskać na koniec nauki w szkole średniej kwalifikacje pozwalające kontynuować naukę w szkołach wyższych. Nauka w wyższej szkole średniej oraz w gimnazjum kończy się egzaminem maturalnym (Abitur), który zależnie od kraju może być egzaminem przygotowawanym w szkole przez nauczycieli, a może też być egzaminem państwowym, zewnętrznym. Trzeba na nim zdać od trzech do pięciu przedmiotów pisemnie i tyle samo ustnie, w zależności od tradycji danego landu. Z niektórych przedmiotów może być przeprowadzany egzamin zarówno ustny, jak i pisemny. Aby dostać się na studia, uczeń musi uzyskać oceny z trzech podstawowych przedmiotów, czyli z języka niemieckiego, języka obcego i matematyki.

Uczniowie kończący wyższą szkołę średnią o profilu zawodowym oprócz powyższych egzaminów pisemnych zdają egzamin z jednego z przedmiotów zawodowych.

Wstęp na większość kierunków na studiach wyższych jest nieograniczony. Jedynie niektóre kierunki, jak medycyna, weterynaria, stomatologia, architektura, psychologia i studia biznesowe, mają egzaminy wstępne testowe, ponieważ liczba miejsc na tych kierunkach jest centralnie limitowana, a kandydatów na ogół jest więcej niż miejsc.

Rok szkolny zaczyna się po feriach letnich w zależności od landu, pomiędzy lipcem a końcem września. W czasie roku szkolnego jest kilka przerw świątecznych i międzysemestralnych: przerwa z okazji świąt Bożego Narodzenia, Wielkanocy, Zielonych Świątek, oraz przerwa jesienna i zimowa.

www.eurydice.org

www.bildungsserver.de/zeigen.html

www.schulferien.org

3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych

Pomiędzy Polską a Niemcami została podpisana Umowa o uznaniu ekwiwalencji w szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 1998 r. Nr 92, poz. 584).

Na podstawie tej umowy uznaje się za równoważne tytuły zawodowe i stopnie naukowe dla celów kontynuacji kształcenia. Używanie dokumentów objętych tymi umowami dla celów zawodowych jest możliwe jedynie przez uznanie w trybie nostryfikacji.

Z powodu różnic językowych, braku wiedzy o systemie edukacji kraju ojczystego, mogą pojawić się niejasności przy przedstawianiu oryginałów certyfikatów lub ich duplikatów. Zatem warto certyfikaty przetłumaczyć u tłumacza przysięgłego na język niemiecki. Jeśli jest to konieczne, to należy poprosić o pomoc ekspertów, których można znaleźć w odpowiednich instytucjach działających w imieniu kraju, są to np.:

- Izby Przemysłowe i Handlowe, które są odpowiedzialne za wszystkie kwalifikacje z sektora przemysłowo/technicznego i ekonomicznego, gdzie posiadane umiejętności zostają uznane za okres krótszy niż 3-letnie studia wyższe,
- Izba Rzemieślnicza jest odpowiedzialna za kwalifikacje w rzemiośle i handlu,
- Ministerstwo Rolnictwa lub Izba Rolnictwa są odpowiedzialne za kwalifikacje w zawodach związanych z rolnictwem,
- Ministerstwo Edukacji lub władze oświatowe są odpowiedzialne za zawody sektora edukacyjnego,
- Ministerstwo Zdrowia lub instytucje, które ono nadzoruje np. zrzeszenia medyczne, są odpowiedzialne za zawody sektora medycznego,
- Ministerstwo Edukacji lub władze uczelni wyższych są odpowiedzialne za tytuły w szkolnictwie wyższym (licencjat lub magister).

Ustawa o uznawaniu dyplomów daje wszystkim, którzy ukończyli kształcenie zawodowe za granicą prawo do oficjalnej weryfikacji dyplomu w Niemczech w ciągu maksymalnie trzech do czterech miesięcy. Nie ma jednak gwarancji automatycznego uznania kwalifikacji.

Poza tym w różnych zawodach obowiązują różne zasady, które zależą m.in. od tego, czy dostęp do danych zawodów jest w Niemczech ograniczony czy też nie, oraz kto odpowiada za kształcenie w tych zawodach – federacja czy kraje związkowe. Ogólnie obowiązuje zasada, że należy się starać o uznanie swojego dyplomu tam, gdzie jest się zameldowanym lub tam, gdzie chce się wykonywać zawód.

W zawodach z tzw. ograniczonym dostępem nie można zatrudniać osób, które zdobyły wykształcenie za granicą bez wcześniejszego uznania kwalifikacji w Niemczech. Do tej grupy należą takie zawody jak np. lekarze, psychoterapeuci, dentyści, weterynarze, aptekarze, optycy, nauczyciele, prawnicy, opiekunowie osób starszych, położne, fizjoterapeuci, piekarze, dekarze i monterzy rusztowań.

Należy dokładnie sprawdzać listę zawodów, gdyż zdarzają się zawody po części reglamentowane przez prawo danego kraju związkowego, jak np. przewodnicy górscy czy tras narciarskich w Bawarii. W stosunku do pozostałych zawodów w Niemczech nie stosuje się ograniczeń. Oznacza to, że pracodawca sam decyduje, czy zatrudnić konkretną osobę na podstawie jego zagranicznych świadectw czy nie.

Za nostryfikację odpowiada w Niemczech 16 krajów związkowych. W każdym z nich istnieją różne miejsca, gdzie przeprowadza się uznawanie dyplomów akademickich oraz zawodowych.

Pod adresem internetowym www.berufliche-erkennung.de znaleźć można listy odpowiednich urzędów według landów oraz informacje dotyczące obowiązujących wymogów.

Ośrodkiem informacji o systemie uznawania kwalifikacji zawodowych we wszystkich krajach członkowskich UE jest ośrodek NARIC (National Academic Recognition Information Center).

Można również skorzystać z pomocy świadczonej w ramach Projektu ProRecognition, który ma na celu świadczenie nieodpłatnego doradztwa w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych w Niemczech i w Polsce. Na terenie Polski projekt realizowany jest przez Polsko-Niemiecką Izbę

Przemysłowo-Handlową, przy wsparciu Federalnego Ministerstwa ds. Kształcenia i Nauki w Niemczech.

W ramach projektu realizowana jest – obok doradztwa w zakresie postępowania w celu uznania kwalifikacji zawodowych w Polsce i w Niemczech – także pomoc w znalezieniu instytucji właściwej do rozpatrzenia konkretnej sprawy.

Doradztwo prowadzone w ramach projektu jest nieodpłatne i obejmuje:

- opis procedury,
- informowanie o wymaganych dokumentach,
- pomoc w określeniu właściwego zawodu,
- informowanie nt. możliwych efektów procedury i ewentualnego dalszego postępowania.

www.prorecognition.eu

www.buwiwm.edu.pl

www.anabin.de

3.5. Kursy języka narodowego

Aby dowiedzieć się, gdzie odbywają się kursy należy pytać w centrach informacji, na uniwersytetach i w urzędzie miasta. W wielu miastach odbywają się kursy dla dorosłych w Volkshochschulen. Prywatne szkoły językowe oferujące kursy można znaleźć w książkach telefonicznych pod *Sprachschulen* lub w Internecie.

Dla wielu imigrantów kursy językowe są dotowane przez państwo, a więc tańsze. Obywatele UE, zagraniczni pracownicy i osoby pozostające na ich utrzymaniu mają czasami zniżki na kursy językowe. Dlatego warto sprawdzić w pobliskiej szkole językowej czy nie ma możliwości skorzystania z takiej zniżki.

Warto wziąć udział w kursie integracyjnym organizowanym przez Ministerstwo ds. Migracji i Uchodźców (BAMF). W przypadku obywateli Unii Europejskiej, aby zapisać się na kurs integracyjny wystarczy meldunek w Niemczech i wniosek do BAMF. Kurs integracyjny jest w znacznej mierze finansowany przez Państwo, dlatego cena za godzinę lekcyjną jest niska, wynosi ok. 1,95 euro. Po pozytywnym zdaniu egzaminu połowa kosztów jest zwracana. Osoby, które osiągają niskie dochody mogą zostać zwolnione z opłaty za kurs. Zdarza się również, że koszt kursu pokrywa pracodawca. Osobom, które nie pracują koszty kursu może pokryć urząd pracy.

Naukę języka można rozpocząć w 16-tu oddziałach Goethe Instytut rozmieszczonych w całych Niemczech oraz praktycznie w każdym mieście w różnych instytucjach szkolących. Istnieje również możliwość nauki języka poprzez Internet. Na wszystkich wyższych uczelniach istnieje możliwość skorzystania z przygotowawczych kursów językowych.

Można szukać kursów językowych w Internecie np. na stronie <http://www.dw.de/nauka-niemieckiego> , <http://www.deutschlern.net/> , <http://www.mein-deutschbuch.de>. Istnieją strony oferujące darmowe kursy i ćwiczenia on-line.

W Europejskim Opisie Systemu Kształcenia Językowego stopień znajomości języków uszeregowano wg 6-stopniowej skali, która odpowiada jednocześnie odpowiednim egzaminom. Certyfikaty Goethe-Institut są uznawane na całym świecie i akceptowane przez pracodawców oraz instytucje edukacyjne w wielu krajach jako dowód kwalifikacji językowych. Rodzaje egzaminów:

*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy*

- Goethe-Zertifikats A1: Fit in Deutsch 1 - pokazuje możliwość porozumiewać się po niemiecku w prosty sposób. Egzamin zakłada podstawową znajomość języka niemieckiego i odpowiada pierwszemu poziomowi (A1);
- Goethe-Zertifikat A1: Start Deutsch 1 - stanowi potwierdzenie wymaganej znajomości języka dla współmałżonków, którzy w ramach procesu łączenia rodzin chcą się osiedlić w Niemczech;
- Goethe-Zertifikat A2: Fit in Deutsch 2 - pokazuje możliwość porozumiewania się po niemiecku w prosty sposób. Egzamin zakłada podstawową znajomość języka niemieckiego i odpowiada drugiemu poziomowi (A2);
- Goethe-Zertifikat A2: Start Deutsch 2 - zakłada podstawową znajomość języka. Odpowiada drugiemu poziomowi kompetencji (A2);
- Goethe-Zertifikat B1 (od sierpnia 2013 przeprowadzany jest w nowym kształcie, zastąpił dotychczasowe egzaminy Zertifikat Deutsch i Zertifikat Deutsch für Jugendliche) - jest egzaminem z języka niemieckiego dla młodzieży i dorosłych. Potwierdza on umiejętność posługiwania się językiem niemieckim na poziomie samodzielności i odpowiada trzeciemu poziomowi (B1);
- Zertifikat Deutsch für den Beruf - odpowiada czwartemu poziomowi (B2) i zakłada samodzielność w posługiwaniu się językiem w pracy zawodowej;
- Goethe-Zertifikat B2 - zakłada znajomość języka niemieckiego w zaawansowanym stopniu. Egzamin odpowiada czwartemu poziomowi kompetencji językowej (B2). Jest w wielu krajach warunkiem do podjęcia studiów na germanistyce;
- TestDaF - jest egzaminem na poziomie zaawansowanym. Obejmuje poziomy B2 do C1 i jest akceptowany przez wszystkie wyższe uczelnie w Niemczech jako świadectwo kwalifikacji językowych kandydata;
- Goethe-Zertifikat C1 - zakłada bardzo zaawansowaną znajomość języka. Odpowiada piątemu poziomowi (C1). Zwalnia cudzoziemców chcących studiować w niemieckich szkołach wyższych i uniwersytetach oraz kolegiach z egzaminu wstępnego z języka;
- Goethe-Zertifikat C2: Großes Deutsches Sprachdiplom - zakłada bardzo zaawansowaną znajomość języka i stanowi dokument świadczący o szóstym i najwyższym poziomie – C2.

www.goethe.de

www.goethe.de/ins/pl/lp/plindex.htm

www.vhs.de

www.bamf.de

<https://www.bmas.de/>

www.integration-in-deutschland.de

<https://www.make-it-in-germany.com/>

3.6. System opieki zdrowotnej

3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych

Polscy obywatele przebywający na terenie Niemiec mogą korzystać z opieki zdrowotnej okazując EKUZ (Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego – do uzyskania w oddziałach NFZ w Polsce) bezpośrednio w placówce służby zdrowia.

Należy korzystać ze świadczeń placówek służby zdrowia mających umowę z kasą chorych. W lokalnej kasie (Krankenkasse) można otrzymać ich listę. Należy przedstawić lekarzowi EKUZ i dowód tożsamości. Pacjent otrzyma druk m.in. w języku polskim, na którym powinien podać m.in. planowany czas pobytu w Niemczech oraz podpisać oświadczenie, że nie przybył do Niemiec w celu leczenia. Lekarz musi zachować kopię EKUZ, dlatego warto jest mieć ją przy sobie. Leczenie specjalistyczne i szpitalne wymaga skierowania. W nagłych przypadkach można zgłaszać się bezpośrednio do szpitala, okazując EKUZ.

Jeżeli lekarz niemiecki nie zna procedury postępowania wobec pacjentów posiadających EKUZ, można się zwrócić o pośrednictwo lub pomoc do niemieckiej instytucji łącznikowej Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) z siedzibą w Bonn. W trakcie wizyty u lekarza warto mieć przy sobie informator DVKA w języku niemieckim, dostępny na stronie internetowej tej instytucji.

Ponieważ EKUZ nie zapewnia pokrycia kosztów transportu medycznego do Polski, aby uniknąć obciążenia tymi kosztami, wskazane jest wykupienie w Polsce dodatkowego prywatnego ubezpieczenia. Wyjeżdżając do Niemiec należy pamiętać o zabraniu EKUZ. Jeśli nie jest pewne szybkie podjęcie pracy lub będzie to praca sezonowa, albo ktoś wyjeżdża na studia, to trzeba pomyśleć o wykupieniu dodatkowego pakietu ubezpieczeniowego (np. turystycznego lub dla pracowników sezonowych) w którymś z prywatnych towarzystw ubezpieczeń.

3.6.2. Ubezpieczenie zdrowotne

Niemiecki system opieki zdrowotnej jest połączeniem systemu ustawowego i prywatnego. Dotyczy to nie tylko źródeł finansowania systemu, ale też podmiotów świadczących usługi zdrowotne. Każdy obywatel może ubezpieczyć się prywatnie, a jeśli nie, to obowiązkowo państwo nałoży na niego nakaz ubezpieczenia. Z drugiej strony obok dotowanych przez rząd federalny i landy placówek zdrowia istnieją też placówki prywatne.

Podobnie jak w Polsce, wszyscy ubezpieczeni w ustawowym ubezpieczeniu zdrowotnym płacą jednakową składkę na ubezpieczenie zdrowotne, niezależnie od tego, do jakiej kasy chorych należą. W Niemczech istnieje jeden Fundusz Zdrowia (Gesundheitsfond – odpowiednik polskiego NFZ), do którego trafiają pieniądze ze składek ubezpieczonych. Fundusz Zdrowia środki te przekazuje następnie kasom chorych.

W Niemczech istnieją dwa równoległe systemy ubezpieczenia zdrowotnego - ustawowy i prywatny. Przeciętny Niemiec jest ubezpieczony w jednej z kilkuset tzw. ustawowych kas chorych, do których muszą należeć wszyscy zatrudnieni zarabiający poniżej 4 tys. euro miesięcznie. Nie działają one na zasadzie prawdziwego ubezpieczenia, w którym składka zależy np. od wieku, płci i stanu zdrowia klienta - w ustawowej kasie chorych płaci się składkę zależną wyłącznie od dochodu ubezpieczonego. Osoby zarabiające więcej niż 4. tys. euro miesięcznie oraz przedstawiciele wolnych zawodów, pracujący na własny rachunek i urzędnicy państwowi mogą ubezpieczyć się w prywatnej kasie chorych działającej na zasadach rynkowych albo też dobrowolnie pozostać w kasie ustawowej. Prywatne kasy chorych, finansowo korzystne dla osób zdrowych, młodych i samotnych, często okazują się pułapką w starszym wieku, kiedy wraz z pogarszającym się stanem zdrowia i powiększającą się rodziną rośnie składka.

W kasach ustawowych niepracujący małżonek i dzieci objęte są ubezpieczeniem bezpłatnie - w prywatnych najczęściej trzeba płacić osobną składkę za każdego członka rodziny. Z kasy prywatnej nie można się przepisać do kasy ustawowej, zwłaszcza jeśli ma się powyżej 55 lat. W tej chwili w prywatnych kasach chorych ubezpieczonych jest ok. 8 mln osób. Poza tym ok. 8 mln osób ubezpieczonych ustawowo zawarło dodatkowe prywatne ubezpieczenia poprawiające jakość świadczeń medycznych np. na wypadek pobytu w szpitalu.

Każdy ubezpieczony ma w portfelu kartę ze specjalnym chipem, na którym znajdują się jego dane. Idąc do lekarza trzeba "wylegitymować się" tą kartą. Na tej podstawie lekarz rozlicza się z kasą chorych. Za pierwszą wizytę w kwartale u lekarza i oddzielnie u stomatologa nie jest wymagana opłata. W przypadku lekarstw wypisywanych na receptę pacjent pokrywa 10% ich wartości (Zuzahlungen bei Medikamenten). Za leczenie szpitalne pacjent ponosi opłatę w wysokości 10 euro za dzień, przy maksymalnie 28 dniach pobytu. Pacjenci ubezpieczeni prywatnie leczą się w ten sam sposób, tyle że za każdą wizytę u lekarza płacą sami, a rachunek wysyłają do swej kasy chorych, która zwraca im wyłożone pieniądze.

Warto dowiedzieć się w konkretnej prywatnej kasie chorych jakie przepisy są stosowane, np. w zakresie ubezpieczenia członków rodziny lub koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w wymiarze europejskim.

3.6.3. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Niemczech

Dokumentem niezbędnym do uzyskania świadczeń medycznych w krajach UE/EOG plastikowa Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ).

Na EKUZ znajdują się następujące informacje:

- imię;
- nazwisko;
- data urodzenia;
- PESEL;
- numer identyfikacyjny instytucji, która wydała Kartę;
- numer identyfikacyjny Karty;
- data ważności Karty.

Są to jedyne dane zawarte na Karcie. Każde państwo członkowskie wydaje Kartę we własnym języku urzędowym, zawierającą ten sam zestaw danych.

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego wydawana na wyjazdy turystyczne jest co do zasady ważna 2 miesiące. Kartę z dłuższymi okresami ważności, ze względu na rodzaj przysługujących uprawnień, mogą otrzymać emeryci, renciści, osoby pobierające świadczenia przedemerytalne, studenci i uczniowie.

Prawo do otrzymania Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego mają osoby ubezpieczone w Narodowym Funduszu Zdrowia. Każda osoba ubezpieczona, także członek rodziny, otrzymuje własną Kartę. A zatem, gdy np. na wakacje wyjeżdża czteroosobowa rodzina, każdy jej członek, w tym dzieci, powinien zaopatrzyć się w EKUZ.

Karta jest wydawana osobom wyjeżdżającym czasowo do innego państwa członkowskiego, np.:

- w celach turystycznych;
- w celu odwiedzenia rodziny lub znajomych;

*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy*

- w związku z krótką podróżą służbową;
- w celu podjęcia studiów;
- pracownikom oddelegowanym do pracy za granicę przez polskiego pracodawcę.

Aby otrzymać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego należy złożyć wniosek w Oddziale Wojewódzkim lub Delegaturze Narodowego Funduszu Zdrowia właściwym ze względu na miejsce zamieszkania.

EKUZ nie daje żadnych uprawnień, jeżeli celem podróży jest odbycie planowego leczenia.

Karta uprawnia do korzystania w innych państwach z opieki tylko tych placówek, które działają w ramach powszechnego systemu ochrony zdrowia. Za leczenie prywatne pacjent musi zapłacić we własnym zakresie.

3.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.bmg.bund.de

www.eures.europa.eu

www.zus.gov.pl

www.nfz.gov.pl

<https://www.dvka.de/>

Data przygotowania informacji:

Listopad 2019 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Małgorzata Kociuba z Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy