

I. POSZUKIWANIE PRACY

Szukasz pracy w Niemczech? Zaufaj EURES!

EURES jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierającą mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym, w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego czyli w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinie, a także w Szwajcarii. Nazwa EURES jest skrótem i powstała z angielskiej nazwy EUROpean Employment Services, określającej Europejskie Służby Zatrudnienia.

Sieć EURES została powołana przez Komisję Europejską, aby ułatwiać swobodny przepływ pracowników poprzez:

- międzynarodowe pośrednictwo pracy,
- informowanie na temat warunków życia i pracy w krajach członkowskich.

Usługi EURES są ogólnodostępne, bezpłatne i skierowane do osób poszukujących pracy, zainteresowanych wyjazdem do innego kraju w celach podjęcia pracy oraz do pracodawców, którzy chcą prowadzić rekrutację pracowników z zagranicy.

EURES stwarza szczególne warunki do współpracy w regionach przygranicznych. W ramach EURES działa około 20 partnerstw transgranicznych EURES-T.

W polsko-niemieckim regionie przygranicznym funkcjonuje partnerstwo transgraniczne **EURES ODRA-ODER**, które realizowane jest:

- na terenie województwa lubuskiego - uczestniczą powiatowe urzędy pracy w Międzyrzeczu, Słubicach i Żaganiu oraz tereny Berlina i Brandenburgii
- na terenie województwa zachodniopomorskiego - uczestniczą powiatowe urzędy pracy w Gryfinie, Policach i Świnoujściu oraz tereny Pomorza Przedniego zwłaszcza teren działania Agentur für Arbeit w Neubrandenburgu, w tym Pasewalk.

Ze strony polskiej współpraca koordynowana jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie i Zielonej Górze.

Celem partnerstwa jest współpraca na rzecz likwidowania przeszkód w mobilności zawodowej w regionie przygranicznym poprzez odpowiednie działania informacyjne i prowadzenie pośrednictwa pracy.

Szczegółowe informacje na temat partnerstwa współpracy trans granicznej EURES Odra -Oder dostępne są w Wojewódzkim Urzędzie Pracy Szczecinie i w Zielonej Górze u doradców EURES, tel. +48 94 344 50 20, +48 68 456 56 22, a także na stronach internetowych:

www.wup.pl, www.wup.zgora.pl



EURES w Niemczech

Kontakt z niemieckim doradcą EURES można nawiązać poprzez stronę internetową www.eures.europa.eu. Mamy możliwość wyboru doradcy EURES z wybranego przez nas regionu lub miasta, bądź mówiącego w danym języku. Przy każdym doradcy jest podany dokładny adres do korespondencji, adres e-mailowy, instytucja w jakiej jest zatrudniony doradca, telefon i języki w jakich doradca się porozumiewa. W Niemczech jest 167 certyfikowanych doradców EURES, w tym 36 zatrudnionych w partnerstwach transgranicznych. Troje doradców deklaruje znajomość języka polskiego.



Kontakt z doradcami EURES z partnerstwa ODRA-ODER

Pani Bożena Witt

Agentur für Arbeit Pasewalk
Löcknitzer Str. 10, 17309 Pasewalk
Tel: +49 397 32 02 209
E-Mail: Bozena.Witt@arbeitsagentur.de

Frau Djane Jennricke

Agentur für Arbeit Pasewalk
Löcknitzer Str. 10 , 17309 Pasewalk
Tel: +49 397 32 02 210
E-Mail: Djane.Jennricke @arbeitsagentur.de

Frau Dr. Teubner-Schoebel

Agentur für Arbeit Greifswald
Am Gorzberg 7, 17489 Greifswald
Tel: +49 383 45 17 304
E-Mail: Sabine.Teubner-Schoebel@ arbeitsagentur.de

Frau Regina Gebhart – Hille

Agentur für Arbeit Eberswalde
Bergerstraße 30, 16225 Eberswalde
Tel: +49 333 437 46 15
E-Mail: Regina.Gebhart–Hille@arbeitsagentur.de

Katarzyna Burdzińska

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie Filia w Koszalinie
ul. Słowiańska 15a, 75-846 Koszalin
Tel: 094 344 50 20
E-Mail: eures_k@wup.pl

Inne sposoby poszukiwania pracy w Niemczech

Osoby zainteresowane migracją zarobkową do Niemiec mogą poszukiwać pracy poprzez:

1. Pozyskanie oferty w Ochotniczym Hufcu Pracy (www.mbp.ohp.pl)
2. Poszukiwanie odpowiedniej oferty na portalu internetowym niemieckiego urzędu pracy

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>



lub skontaktowanie się z ZAV Auslandsvermittlung Berlin

e-mail: ZAV-Berlin-Auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de

3. Zgłoszenie się do prywatnej niemieckiej lub polskiej agencji pośrednictwa pracy.
4. Udział w organizowanych międzynarodowych giełdach i targach pracy na terenie Polski i Niemiec.
5. Udział w polsko-niemieckich dniach doradczych odbywających się w polskich i niemieckich urzędach pracy na pograniczu
6. Czytanie ogłoszeń zawierających oferty pracy w prasie lub Internecie.



Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Niemieckie urzędy pracy umożliwiają zarejestrowanym bezrobotnym finansowanie skorzystania z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy, o ile bezrobotny wyrazi taką wolę.

Warunkiem uzyskania prawa do pokrycia kosztów tej usługi przez agencję pracy jest wcześniejsze posiadanie prawa do zasiłku oraz minimum przez 2 miesiące bezrobotny nie otrzymał propozycji pracy.

O wyborze agencji pracy i oferty decyduje bezrobotny.

Adresy internetowe niektórych prywatnych agencji pośrednictwa pracy:

www.jobware.de
www.karriere.com
www.stellenanzeigen.de
www.cesar.de
www.berufsstart.de
www.deutscher-stellenmarkt.de



<http://www.stepstone.de/>
www.jobworld.de
www.job24.de
www.adp.de
www.mitarbeitersuche.de
www.fpav-deutschland.de/



Internetowa giełda pracy JOBBÖRSE

Osoby poszukujące pracy w Niemczech zachęcamy do korzystania z praktycznego narzędzia – „Jobbörse”, oficjalnej internetowej giełdy ofert pracy niemieckich urzędów pracy, która jest dostępna na stronie Bundesagentur für Arbeit:

www.jobboerse.arbeitsagentur.de



Za pomocą giełdy, można nie tylko wyszukiwać oferty pracy w całych Niemczech i za granicą, ale także znaleźć interesujące miejsce nauki zawodu, zapisać swój profil poszukiwania pracy, sporządzić CV, list motywacyjny i wysłać podania o pracę on-line. Ponadto, można zarejestrować się na tej stronie jako osoba poszukująca pracy.

Narzędzie to umożliwia również:

- dostęp do ofert z niemieckich urzędów pracy i możliwość bezpośredniego aplikowania na dana ofertę;
- samodzielne wyszukiwanie ofert pracy;
- nawiązywanie kontaktu z pracodawcami za pomocą funkcji skrzynki pocztowej;
- codzienne otrzymywanie, pasujących do ustalonego profilu wyszukiwania ofert e-mailem;
- kontakt z pracownikiem niemieckiego urzędu pracy za pomocą funkcji skrzynki pocztowej;
- korzystanie z giełdy nauki, w tym korzystanie z wirtualnych szkoleń i otrzymywanie certyfikatów ich ukończenia.

 Bundesagentur für Arbeit

Sprache: Deutsch | Ändern | Startseite | Kontakt | Nutzungsbedingungen | Datenschutz | Imp

JOBBÖRSE 2.954.364 Bewerberprofile 878.508 Stellen 224.661 Ausbildungsstellen Stand: 07.10.2014

Meine JOBBÖRSE Anmelden | Noch nicht bei der JOBBÖRSE registriert? Jetzt registrieren



Für Arbeitssuchende

- » Bewerberprofil veröffentlichen
- » Arbeitssuchend melden
- » Bewerbungsmappe erstellen
- » Stellenangebote per E-Mail
- » Informationen zur Selbstständigkeit



Für Ausbildungssuchende

- » Ausbildungsplatzprofil veröffentlichen
- » Bewerbungsmappe erstellen
- » Ausbildungsstellen per E-Mail

Finden Sie eine passende Stelle

★ Sie suchen

Suchbegriff(e)

Arbeitsort

Suchen Erweiterte Suche



Wymagane dokumenty aplikacyjne

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

1. życiorys zawodowy – 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 powinien zawierać takie informacje jak: dane osobowe, wykształcenie, przebieg pracy zawodowej, dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia, znajomość języków obcych, a także zainteresowania i hobby.

2. list motywacyjny - powinien przedstawiać motywy, dla których ubiegamy się o pracę w danej firmie na dane stanowisko. Ponadto prezentujemy w nim siebie jako osobę spełniającą kryteria rekrutacyjne. Możemy również wyeksponować nasze cechy charakteru i osobowość, a także zawrzeć informacje o naszych szczególnych umiejętnościach i zdolnościach.

W dokumentach piszemy tylko informacje prawdziwe, unikamy standardowych wzorów, zwrotów i formuł. Używamy krótkich zdań, zawierających konkretne informacje. Znajomość obsługi komputera jest obecnie powszechna, dlatego dokumenty powinny być sporządzone przy pomocy komputera. Posiadanie własnego adresu e-mailowego ułatwia kontakt z pracodawcą.

W dokumentach nie powinny znajdować się informacje dotyczące przynależności religijnych, politycznych i innych, chyba że mają związek z oferowanym stanowiskiem. Na rozmowę z pracodawcą należy zabrać wszystkie niezbędne dokumenty, takie jak: świadectwa szkolne i pracy, dokumenty uprawniające do wykonywania danego zawodu, zaświadczenia o ukończonych kursach oraz dokument tożsamości.

Jak zrobić dobre wrażenie na pracodawcy

- Punktualność jest bardzo ważna dla pracodawcy, oczekuje się, że kandydat potwierdzi swoje przybycie na rozmowę kwalifikacyjną. Pracodawca zazwyczaj sam prosi o takie potwierdzenie. Jeżeli w wyniku poważnych komplikacji kandydat nie będzie mógł dotrzeć na rozmowę, może telefonicznie przeprosić i spróbować ustalić nowy termin. Możliwe jest to tylko w szczególnych przypadkach.
- Warto 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.
- Konieczna jest sprawność językowa - tzn. można mówić niegramatycznie, ale należy rozumieć pytania.
- Dobrze jest posiadać pozazawodowe, dodatkowe kwalifikacje np. osiągnięcia sportowe, hobby.
- Należy zadeklarować pełną dyspozycyjność, wysoką motywację.
- Warto dbać o stały kontakt z pracodawcą (szybko odpowiadać na maile, odbierać telefony).
- Należy upewnić się, że ubiór wybrany na rozmowę jest stosowny do rodzaju działalności firmy oraz danego stanowiska. Na przykład pracownicy banków powinni założyć krawat. Należy unikać zbyt okazałej biżuterii.



II. WARUNKI PRACY

Umowa o pracę

Umowa o pracę na początku nie musi mieć formy pisemnej. Jednak do miesiąca od podjęcia pracy pracodawca jest zobowiązany przedłożyć pracownikowi na piśmie najważniejsze warunki zatrudnienia.

W formie pisemnej muszą być wpisane przynajmniej:

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

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

Do umów o pracę często wprowadza się zapis, że pierwszy okres stosunku pracy traktowany jest jako okres próbny. Z reguły okres próbny uzgadnia się na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy.

W okresie próbnym stosunek pracy można wypowiedzieć z zachowaniem okresu 2 tygodni. Okres wypowiedzenia jest określony w umowie i wynosi od 1 do 7 miesięcy w zależności od stażu pracy.

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.

Czas pracy

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

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

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

Wynagrodzenie za pracę

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

Pracodawcy nie wolno ustalać wynagrodzenia zróżnicowanego ze względu na płeć pracownika. Pracodawca zobowiązany jest również przestrzegać postanowień szczegółowych układów taryfowych. Niektóre z nich przewidują wypłaty dodatków urlopowych (Urlaubsgeld) i świątecznych (Weihnachtsgeld). Mimo wielu lat, które upłynęły od zjednoczenia Niemiec, płace w części zachodniej i wschodniej są nadal zróżnicowane. Wynagrodzenia na obszarze byłego NRD są przeciętnie o 30% niższe.

Stawki minimalne obowiązują tylko dla niektórych zawodów i są waloryzowane. Obecnie stawka minimalna dla pracowników zatrudnianych w Niemczech na zasadach użyczenia/leasingu pracowników wynosi do 8,49 euro za godzinę w landach zachodnich i 7,50 euro w landach wschodnich.

Informacje dotyczące stawek wynagrodzenia dla poszczególnych zawodów można znaleźć na stronach:

www.lohnspiegel.de lub
www.tarifvertrag.de



Ile można zarobić

Wysokość wynagrodzenia jest albo regulowana w układach zbiorowych pracy albo negocjowana z pracodawcą.

Orientacyjne godzinowe stawki wynagrodzenia w niektórych branżach

Budownictwo

pracownicy fizyczni, robotnicy przy maszynach – od 9,5 EUR
robotnicy wykwalifikowani, operatorzy maszyn – od 12,75 EUR
dekarze – od 10,60 EUR
elektrotechnicy – od 8,20 EUR

Górnictwo

górnicy przodowi – od 12,41 EUR
pracownicy fizyczni w górnictwie – od 11,17 EUR

Pracownicy usług pocztowych

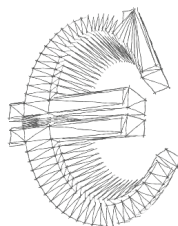
doręczyciele – od 9,80 EUR

Sprzątanie budynków

Sprzątanie wewnątrz i utrzymywanie czystości – od 6,83 EUR
mycie szyb i czyszczenie elewacji – od 8,66 EUR

Malarze i lakiernicy

pracownicy niewykwalifikowani – od 9,50 EUR
robotnicy wykwalifikowani – od 11,25 EUR



Minijob

W przypadku zatrudnienia w Niemczech na niepełny etat (tzw. Minijob), pracownika obowiązują szczególne rozwiązania prawne.

Jego miesięczne zarobki nie mogą przekroczyć 400 euro miesięcznie. Pracownik nie podlega obowiązkowi odprowadzania składek socjalnych, pracodawca natomiast zobowiązany jest do odprowadzania comiesięcznej kwoty zryczałtowanej na poczet opłat socjalnych. Pracodawca opłaca za pracownika następujące składki (poniższy przykład dotyczy przypadku, w którym miesięczne wynagrodzenie Pani studenta wynosiłoby dokładnie 400 euro):

Miesięczne wynagrodzenie : 400 Euro

- zryczałtowana opłata pracodawcy na poczet ubezpieczenia zdrowotnego(13%) : 52 euro
- zryczałtowana opłata pracodawcy na poczet ubezpieczenia emerytalnego (15%) : 60 euro
- zryczałtowana opłata z tytułu podatków (2%) : 8 euro.

Wyjątek od standardowej wysokości stawek opłat stanowi zatrudnienie w prywatnym gospodarstwie domowym jako pomoc domowa.

W związku z faktem, iż opłacane przez pracodawcę składki na ubezpieczenie emerytalne są niższe niż w przypadku pracy na pełen etat, pracownik może uzyskać jedynie niewielkie uprawnienia jeśli chodzi o okres zaliczany do emerytury i stan konta emerytalnego oraz ograniczone uprawnienia do świadczeń rehabilitacyjnych czy rent z tytułu niezdolności do pracy.

W systemie pracy Minijob ustawodawca stworzył jednak pewną lukę pozwalającą pracownikowi zrezygnować ze zwolnienia z opłat na ubezpieczenie emerytalne i zdecydować się na odprowadzanie pełnej składki emerytalnej w wysokości 19,9% co uprawnia do otrzymania w wieku emerytalnym emerytury z państwowego systemu ubezpieczeń. W praktyce wygląda to tak, iż omówione wcześniej 15% nadal odprowadza za pracownika pracodawca a pracownik dopłaca z własnej kieszeni brakujące 4,9%. Pracodawca odciąga tą kwotę od wynagrodzenia pracownika.

Jeżeli pracownikowi zależy na zaliczeniu wykonywania pracy w formie Minijob do okresu niezbędnego do nabycia praw emerytalnych, to ma on prawo do uiszczenia pełnej składki emerytalnej w wysokości 19,9%. Wówczas wynagrodzenie za jego pracę zostanie w pełnej wysokości uwzględnione przy obliczeniu emerytury a okres zatrudnienia zostanie zaliczony w pełnym zakresie do okresu oczekiwania, który musi być spełniony, aby nabyć prawo do emerytury. W przeciwnym wypadku, uzyska on jedynie niewielkie uprawnienia.

Podatki

Od 2012 r. funkcjonuje w Niemczech 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 będą 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, wówczas pracodawca ściąga niezbędne dane z tego urzędu. Osoba podaje jedynie swój numer identyfikacyjny (ID-Nummer) i datę urodzenia.

Od pierwszych 8.004 EUR, które zarobimy w roku nie zapłacimy podatku dochodowego (małżeństwa nie płacą podatku do kwoty 16.009 EUR). Przy wyższych dochodach podatek zaczyna się od 14% i rośnie wg skali zmiennej do wysokości 45% dla dochodu, który przekracza 250.731 EUR rocznie.

Niemieckie stopy podatku od dochodów osobistych

Stopa podatkowa	Podstawa opodatkowania (EUR/rok)
0%	do 8.130
14%	8.131 – 52.881
42%	52.882 – 250.730
45%	od 250.731



Klasy podatkowe

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.
 - a. Jeśli osoba mieszka i pracuje w Niemczech, to w Polsce rozlicza ewentualne dochody uzyskane np. z posiadanych w Polsce nieruchomości
 - b. Jeśli osoba 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).

Więcej informacji:

www.bundesfinanzministerium.de

www.finanzamt.de

www.finanzamt.pl



Zabezpieczenie społeczne

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

- ubezpieczenie emerytalne – składka 19,9% (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik)
- ubezpieczenie zdrowotne – składka 15,5% (7,30% płaci pracodawca i 8,20% płaci pracownik) ubezpieczenie od wypadków przy pracy – płaci wyłącznie pracodawca
- ubezpieczenie zdrowotne długotrwałej opieki – 2,05% lub osoby bezdzietne 2,30% (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik – osoby, które nie posiadają dzieci płacą dodatkowo 0,25%)
- ubezpieczenie na wypadek utraty pracy – 3,0% (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik).

Emerytura

Wszyscy zatrudnieni jako etatowi pracownicy na umowę o pracę muszą być członkami ustawowego programu ubezpieczeń emerytalnych. Pułap rocznych dochodów, od których składki są potrącane to 66.000 € (w zachodnich landach) i 55.800 € (w landach wschodnich). Stopa składki to 19,9% dochodu brutto. Od dochodów powyżej wymienionych pułapów nie ma żadnych ustawowych prowizji na ten cel. Jednakże z uwagi na to osoby z wysokimi dochodami i prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą mogą, a nawet powinni zaaranżować sobie inną formę zabezpieczenia emerytalnego tj. prywatne fundusze emerytalne we własnym zakresie.

Prawo do emerytury nabywa się z chwilą ukończenia 65 lat, zarówno w wypadku mężczyzn, jak i kobiet. w 2012 roku weszły w życie przepisy tzw. reforma Riester, umożliwiające prywatne zabezpieczenie na starość w formie renty kapitałowej. Ustawowy wiek przejścia na emeryturę zostanie podniesiony z 65 na 67 lat. W latach 2012-2035 wiek emerytalny będzie stopniowo podwyższany o jeden miesiąc. Do otrzymania świadczeń emerytalnych w Niemczech konieczne jest wykazanie się 60-miesięcznym stażem opłacania składek.

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.

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

Kasa chorych wypłaca zasiłek chorobowy najdłużej przez okres 78 tygodni w ciągu 3 lat przy tej samej chorobie. Do tego okresu zaliczane są również okresy wypłacania wynagrodzenia przez pracodawcę. Wysokość zasiłku chorobowego wynosi 70% ostatniego wynagrodzenia brutto objętego obowiązkowym ubezpieczeniem, lecz nie więcej niż 90% zarobków netto.

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.

Aby uzyskać zasiłek chorobowy wymagane jest:

- 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.



Więcej informacji:

www.deutsche-sozialversicherung.de

www.krankenkassen.de

www.deutsche-rentenversicherung.de

www.vbg.de

www.bmas.de

www.bmg.bund.de

www.bmfsfj.de

www.dguv.de

www.lsv.de



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.

Wniosek o opodatkowanie na zasadach przewidzianych dla niemieckich rezydentów mogą złożyć osoby, które osiągnęły ponad 90% dochodów w Niemczech lub poza granicami Niemiec nie więcej niż 4.002 EUR (w przypadku małżonków wspólne dochody powyżej 8.004 EUR). Dzięki przełomowemu orzeczeniu Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 2012 r. pracownicy sezonowi i oddelegowani mają prawo do Kindergeld – jak pozostali pracownicy podlegający niemieckiemu systemowi ubezpieczeń społecznych. Jeśli obywatel któregośkolwiek z krajów UE pracuje w Niemczech i w jego kraju wypłacany jest już zasiłek rodzinny, ma wówczas prawo do starania się o uzyskanie dopłaty do zasiłku rodzinnego do wysokości, jaką otrzymywałby, gdyby był obywatelem Niemiec pracującym w Niemczech.

Wysokość zasiłku wynosi 184 euro miesięcznie na pierwsze i drugie, 190 euro na trzecie dziecko, 215 euro na kolejne dzieci. Z reguły zasiłek rodzinny wypłacany jest do 18 roku życia bądź 21 roku jeśli (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.

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.

Zasiłek 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

Warunki jakie musi spełnić osoba bezrobotna to:

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

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

Długość wypłaty zasiłku zależy od długości stażu pracy bezrobotnego i wynosi od min. 180 do 720 dni kalendarzowych.

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

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

Więcej informacji:

www.arbeitsagentur.de

www.deutsche-sozialversicherung.de

www.familienkasse.de



III. WARUNKI ŻYCIA

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 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 dość 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-Kaltemiete w Euro/m²).

Przeciętny koszt wynajmu mieszkania

Hamburg – od 6,13 EUR/m²

Stuttgart – od 6,50 EUR/m²

Monachium – od 11,50 EUR/m²

Do cen kosztów najmu należy doliczyć kaucję, która wynosi równowartość 3 miesięcznych opłat.

Wyposażenie domu – orientacyjne ceny

kanapa – od 530 EUR

łóżko – od 130 EUR

stół – od 30 EUR

lampa – od 15 EUR

komoda – od 55 EUR

regał – od 270 EUR

ekspres do kawy – od 15 EUR

doniczka – od 3 EUR

pościel – od 20 EUR

zestaw wiadro i mop – od 12 EUR



Koszty utrzymania

Orientacyjne ceny artykułów spożywczych

Nazwa artykułu	Ilość	Cena
Bułka	1szt	0,13 €
Chleb miesany	1000g	1,30 €
Herbata -torebki	50 szt	0,70 €
Jaja	10 szt	1,29 €
Jogurt	250g	0,30 €
Kakao	500g	2,29 €
Kawa	500g	3,70 €
Ketchup	0.5 l.	0,80 €
Marchew	1000g	0,59 €
Margaryna	500g	0,75 €
Masło	250g	1,50 €
Mielonka	200g	0,85 €
Mięso mielone	400g	6,00 €
Miód	500g	2,19 €
Mleko	1 l.	0,60 €
Mortadela	200 g	0,85 €
Olej słonecznikowy	1l.	1,50 €
Orzechy ziemne	400g	1,29 €
Pierś kurczaka	350g	3,00 €
Piwo (najtańsze)	3 l.	2,22 €
Pomarańcze	2000g	1,00 €
Rzodkiew	Pęczek	0,60 €
Salami	200 g	1,15 €
Salceson	200 g	0,85 €
Salata	1 szt	0,89 €
Ser żółty - plastry	250g	1,15 €
Sól	500g	0,19 €
Szynka	200 g	1,30 €
Tosty	500g	0,55 €
Udo kurczaka	1100g	3,30 €
Woda mineralna	1.5 l.	0,19 €

Ceny w Niemczech z reguły nie są o wiele wyższe niż w Polsce. Zakupy spożywcze warto robić w marketach, takich jak Lidl czy Billa.

Opieka zdrowotna

Ogólne zasady dostępu do usług medycznych

Od 1 stycznia 2006 r. 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.

Ponieważ EKUZ nie zapewnia pokrycia kosztów transportu medycznego do Polski, aby uniknąć obciążenia tymi kosztami, wskazane jest wykupienie w Polsce dodatkowego prywatnego ubezpieczenia.

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 (14,9% dochodu) na ubezpieczenie zdrowotne, niezależnie od tego, do jakiej kasy chorych należą. W Niemczech istnieje jeden Fundusz Zdrowia (niem. Gesundheitsfond – odpowiednik polskiego NFZ), do którego trafiają pieniądze ze składek ubezpieczonych. Fundusz Zdrowia środki te przekazuje następnie kasom chorych.

Każdy ubezpieczony ma w portfelu kartę taką jak do bankomatu 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. Sam pacjent zasadniczo nie płaci za usługi medyczne - wyjątkiem jest kwartalna opłata 10 euro za wizytę w gabinecie lekarza oraz dopłaty do leków, plomb, protez dentystycznych i niektórych terapii. Opłatę za

wizytę u lekarza płaci się raz na kwartał u każdego lekarza, do którego się idzie, chyba że ma się skierowanie od innego lekarza albo idzie się na badania profilaktyczne bądź też z dzieckiem do pediatry - te badania są bezpłatne.

Pacjenci dopłacają też do pobytu w szpitalu i sanatorium - 10 euro za każdy dzień, do rehabilitacji - 15 proc. kosztów terapii, płacą 100 proc. kosztów okularów i całe koszty protetyki dentystycznej.

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.

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;
- 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.

Więcej informacji na stronie: www.nfz.gov.pl



Adresy polskich placówek dyplomatycznych

Ambasada RP w Berlinie

Lassenstr. 19-21
D-14193 Berlin-Grunewald
tel. + 49 30 223 13 0,
fax + 49 30 223 13 155
berlin.amb.sekretariat@msz.gov.pl
www.berlin.msz.gov.pl

Ambasada RP Wydział Konsularny

Richard-Strauss-Str. 11
D-14193 Berlin
tel. (+ 49 30) 223 13-0,
fax (+ 49 30) 223 13 212
berlin.amb.wk@msz.gov.pl

Ambasada RP Wydział Ekonomiczny

Lassen Str. 39
14193 Berlin
tel. (+ 49 30) 263430010,
fax (+ 49 30) 263430011
berlin.amb.we@msz.gov.pl

Konsulat Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Kolonii

Lindenallee 7,
50968 Köln, Marienburg
tel.: (+49 221) 937300,
fax: (+49 221) 385074
kolonia.kg.sekretariat@msz.gov.pl

Konsulat Generalny RP w Hamburgu

Gründgensstr. 20
22309 Hamburg
tel.: (+ 49 40) 61187-0
fax (+ 49 40) 632 50 30
hamburg.kg.sekretariat@msz.gov.pl

Konsulat Generalny RP w Monachium

Röntgenstr. 5
81679 München
tel. + 49 89 418 60 80,
fax + 49 89 47 13 18
monachium.kg@msz.gov.pl

Skontaktuj się z nami!

Wojewódzki Urząd Pracy Szczecin

ul. A. Mickiewicza 41

70-383 Szczecin

tel.: 91 42 56 101, fax: 91 42 56 103|

e-mail: sekretariat@wup.pl

Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Koszalinie

ul. Słowiańska 15a

75-846 Koszalin

tel.: 94 344-50-33, fax: 94 344-50-30

e-mail: filia@wup.pl

Katarzyna Burdzińska – Doradca EURES

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie Filia w Koszalinie

ul. Słowiańska 15a, 75-846 Koszalin

Tel: 094 344 50 20

e-mail: eures_k@wup.pl

Agnieszka Lubocka – Asystent EURES

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie Filia w Koszalinie

ul. Słowiańska 15a, 75-846 Koszalin

Tel: 094 344 50 20

e-mail: Agnieszka_lubocka@wup.pl

NOTATKI