

*Füzetünket a EURYDICE, az Európai Közösség oktatási információs hálózata és az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.*

*Felelős kiadó:*  
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ  
Nemzeti Pályainformációs Központ  
6721 Szeged  
Bocskai u. 10-12.  
[www.npk.hu](http://www.npk.hu)

*Ez a kiadvány az Európai Bizottság Leonardo da Vinci programja támogatásával készült.  
A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.*

## Tartalomjegyzék

A német oktatási rendszer bemutatása .....	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Németországban.....	10
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok .....	16
A foglalkoztatás szabályozása.....	21
Munkajog.....	23
Esélyegyenlőség munkavállaláskor .....	30
Társadalombiztosítás .....	33

## A német oktatási rendszer bemutatása

### 1. Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

2003-ban Németországban 26.761.235 fő 29 éves vagy ennél fiatalabb állampolgár élt (a lakosság 32,5%-a), és 8.962.815 fiatal vett részt a kötelező iskolai oktatásban. Az oktatás nyelve általában a német.

### 2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

2003-ban a tanulók 94%-a állami iskolákba járt, a maradék 6% tanult magántulajdonban levő iskolákban.

A Német Szövetségi Köztársaságban a szövetségi államszerkezet határozza meg az oktatási rendszer felügyeletét. Az alaptörvény (*Grundgesetz*) értelmében az oktatási törvényhozás és igazgatás elsősorban a *tartomány (Land)* felelőssége (egy olyan rendszerben, amelynek alkotóelemei a *tartományok* oktatási, kulturális és tudományos minisztériumai, a regionális hatóságok (*Bezirksregierung/Oberschulamt*) és a helyi szinten tevékenykedő iskolai hivatalok (*Schulamt*). Ez különösképpen érvényes az iskolarendszerre, a felsőoktatásra és a felnőttoktatásra/továbbképzésre. A Szövetségi Kormány kötelezettségeiről az oktatásban az alaptörvény (*Grundgesetz*) rendelkezik. Az ilyen kötelezettségek között szerepel egyebek mellett a felsőoktatás általános kereteire vonatkozó törvényhozás, az egyéni képzéshez és továbbképzéshez nyújtott pénzügyi támogatás, többek között a fiatalabb egyetemi kutatók és oktatók támogatása. Az alaptörvény rendelkezik továbbá a Szövetség és a *Tartomány* közötti együttműködés konkrét formáiról, többek között az oktatás tervezésének és a kutatás támogatásának területén.

Az iskolákat felügyelő hatóságok minden *Tartományban* felelősek az ellenőrzésért; az iskolarendszerben ezek a hatóságok látják el a rendszer tanulmányi, jogi és személyzeti felügyeletét. Minden iskolában van egy tantestületi tanács, amely az oktatási ügyekért felelős, és egy iskolatanács (amelyben pedagógusok, szülők és tanulók kapnak helyet), amely dönt az iskola működésére vonatkozó rendeletekről vagy fegyelmi szabályokról. Ezeknek a tanácsoknak a relatív jogosítványai tartományonként különböznek.

Ami a duális rendszerben (*duales System* - a szakképzés duális rendszere a munkahelyen és az iskolában) megvalósuló alapképzést illeti, amelyben az összes fiatal kétharmada vesz részt, a munkahelyi képzést a cégek finanszírozzák, a képzés iskolai részét a *Tartomány* költségvetéséből fedezik. A munkahelyi tevékenység a képzésre vonatkozó egységes összehangolt nemzeti előírások alapján szerveződik, miközben az iskolai munka tantervét ezekhez a szabályokhoz igazítják és tartományi szinten fogadják el.

A munkahelyi gyakorlati képzést közjogi testületek (ipari és kereskedelmi kamarák, ipartestületek stb.) felügyelik.

### 3. Iskolai előkészítő oktatás

A legtöbb tartományban a gyermekintézményeket a szociális minisztériumok felügyelik. A gyermekek háromtól hat éves korig óvodába (*Kindergarten*) járhatnak, ezek többségének fenntartói nem állami intézmények (elsősorban egyházak és jóléti egyesületek). A szülőknek annak ellenére kell hozzájárulniuk a költségekhez, hogy az állam jelentős támogatást nyújt az intézmények működtetéséhez, és egyéb pénzforrásokat is igénybe vesznek.

2003	3 éves korban	4 éves korban	5 éves korban
Részvevők aránya a kötelező oktatást megelőző oktatásban	58,9%	83,8%	89,8%

#### 4. Kötelező nappali oktatás

##### (a) Fázisok

<i>Grundschule</i> (általános iskolai oktatás)	6-10 éves korban (Berlin & Brandenburg: 6-12)
Alsófokú középiskolai oktatás – <i>Orientierungsstufe</i> („orientációs” szakasz különböző iskolatípusokban vagy egy különálló szervezeti egység keretében) – <i>Gymnasium/Realschule/Hauptschule/Gesamtschule</i> / Különböző jellegű oktatást kínáló iskolatípusok, például <i>Mittelschule</i>	10-12 éves korban  12-15/16 éves korban
Felsőfokú középiskolai oktatás (lásd 5. szakasz)	15/16-18/19 éves korban

A tankötelezettség 6 éves kortól 15 vagy 16 (tartományonként változó) éves korig tart, a részidős oktatás kötelező 18 éves korig azok számára, akik nem járnak nappali tagozatos iskolába.

##### (b) Felvételi követelmények

A gyermekeket általában 6 éves korban veszik fel a *Grundschule*-ba. Az alapképzés szintjén a gyermekeket kötelező jelleggel íratják be egy helyi általános iskolába, amely mindenki számára egységes. Az általános iskola és a középiskolai szintű oktatás valamely iskolatípusa közötti átmenetet különböző rendeletek szabályozzák; erről a tartományok jogosultak rendelkezni. Az alsófokú középiskolai képzésben az iskolatípus kiválasztásáról a szülők döntenek; a döntés alapja az általános iskolai értékelés. A különböző jellegű középiskolákban a tanulóknak esetenként bizonyos felvételi kritériumoknak kell eleget tenniük, és/vagy az oktatásügyi hatóság döntésére van szükség. A kötelező iskolai oktatás minden típusa ingyenes.

##### (c) Az iskolai nap / hét / év hossza

Az iskolai tanulmányi év időtartama 188–208 nap, augusztustól júliusig. Az iskolák heti öt vagy hat napon keresztül tartanak nyitva (az esetek többségében délelőtt). Az általános iskolában heti 19–28 órában, a középiskolában 28–30 órában szerveződik az oktatás. Az órák 45 percesek.

##### (d) Osztálylétszám / tanulók csoportosítása

Az általános iskolai oktatásban 22 fő az átlagos osztálylétszám, az alsó fokú középiskolai oktatásban 24,5 tanuló az átlag az iskolatípus és a tartomány függvényében. Az általános iskolai osztályokban kezdetben egy tanító tanítja az összes tantárgyat, a középiskolában szaktanári rendszer működik.

(e) Tanterv összeállítása és tartalma

A tartományi minisztériumban döntenek a tantervről, ajánlást tesznek oktatási módszerekre és engedélyezik a tankönyveket. Az általános iskolákban az alaptantárgyak általában olvasás, írás, számtan, bevezetés a természet- és társadalomtudományokba, művészet, zene és vallásoktatás. A középiskolai tanterv iskolatípusonként változó, általában azonban folytatódik az általános iskolai alaptantárgyak oktatása, de a tanterv kiegészül legalább egy idegen nyelvvel és természet- és társadalomtudományi tárgyakkal.

(f) Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Az írásbeli dolgozatokra és szóbeli feleletekre alapozott folyamatos értékelés az iskolarendszer minden szintjén általános gyakorlattá vált. A tanulókat évismétlésre kötelezhetik. Azok a tanulók, akik az alsó fokú középiskolai oktatás végén megfelelően teljesítettek és megfeleltek a követelményeknek, bizonyítványt kapnak az iskola elvégzéséről. Az értékelést az esetek többségében pedagógus végzi.

**5. Felső-középiskolai és középiskolát követő képzés**

(a) Oktatás-képzés típusai

Általános középiskolai felső tagozat ( <i>Gymnasiale Oberstufe</i> ) az alábbi iskolatípusokban: <i>Gymnasium/Berufliches Gymnasium / Fachgymnasium / Gesamtschule</i>	16-18/19 éves korban
Szakképzés <i>Berufsfachschule</i> (nappali tagozatos szakképző iskola) <i>Fachoberschule</i> (nappali tagozatos szakképző iskola) <i>Berufsoberschule</i> (nappali tagozatos szakképző iskola) <i>Duales System</i> (duális rendszer: a képzés egy része a szakképző iskolában történik, másik része munkahelyi gyakorlati képzés)	15/16-18 éves korban 16-18 éves korban 18-19 éves korban 15/16 – 18/19 éves korban

(b) Felvételi követelmények

A *Gymnasiale Oberstufe* (általános középiskolai felső tagozat) felvételi követelménye egy középiskolai intézmény alsó tagozatának elvégzését igazoló bizonyítvány megfelelő eredményekkel. A nappali tagozatos szakképzés felvételi követelményei a kiválasztott iskolatípustól függően változnak.

A *duales System* az alsó fokú középiskolai oktatásból kikerülő minden diák számára nyitott, és független a tanulmányi eredményektől.

(c) Tanterv összeállítása és tartalma

A tanterv a felsőfokú középiskolai oktatás és képzés jellegével összhangban változik. A *Gymnasiale Oberstufe* tanulóinak három csoportból kiválasztott tantárgyakat kell tanulniuk: nyelvek / irodalom / művészetek; társadalomtudományok; valamint matematika / természettudományok / technológia. A *Berufsfachschulen* szakképzési programjaiban szerepel

többek között a német nyelv és irodalom, a társadalomtudományok, a matematika, a természettudományok, egy idegen nyelv és a sport, valamint a szakmai tárgyak.

A *duales System*-ben a szakképzés 350 szakmában szerveződik, az ország egész területére érvényes egyeztetett szabályok alapján (munkahelyi gyakorlati képzés) és a tartomány által meghatározott tanterv alapján (iskolai jellegű tevékenység); ez a gazdaság minden ágazatában így működik.

### (d) Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Azok a tanulók, akik megfeleltek az érettségi vizsga (*Abiturprüfung*) követelményeinek, megkapják a érettségi bizonyítványt (*Zeugnis der Allgemeinen Hochschulreife*), amely a felsőoktatásba való jelentkezésre jogosít. A nappali tagozatos szakképző iskolák szakképesítést adnak vagy ugyancsak lehetővé teszik a tanulmányok folytatását a felsőoktatásban (*Zeugnis der Fachgebundenen Hochschulreife* és *Fachhochschulreife*). A *duales System*-ből érkező jelöltek az illetékes testületek (ipartestületek, kereskedelmi és iparkamarák, liberális szakmák kamarái és egyéb közjogi testületek) képviselőiből felállított vizsgabizottság előtt tesznek egy záróvizsgát, majd átvehetik az illetékes testülettől a bizonyítványt. A *Berufsschule* abban az esetben állít ki záró bizonyítványt, ha a képzésben részt vett hallgató az összes tantárgyban megfelelő teljesítményt ért el.

## 6. Felsőoktatás

### (a) Intézménytípusok

A felsőoktatási intézmények:

- *Universitäten* (egyetemek) és egyetemi szintű felsőoktatási intézmények, úgymint műszaki főiskolák és egyetemek, pedagógiai főiskolák, teológiai főiskolák,
- *Kunsthochschulen* (művészeti főiskolák),
- *Musikhochschulen* (zeneművészeti főiskolák)
- és *Fachhochschulen* (alkalmazott tudományok egyetemei).

Néhány tartományban működnek úgynevezett *Berufsakademien* (szakmai akadémiák), melyek az egyetemi szintű képzést kombinálják a vállalati szakmai gyakorlattal a duális rendszer alapján.

### (b) Felvétel

Az érettségi bizonyítvány feljogosítja birtokosát az összes tantárgy és szakterület tanulmányozására az összes felsőoktatási intézményben. A szakhoz kötött érettségi bizonyítvány csak bizonyos szakokra történő beiratkozásra jogosítja fel birtokosát. Ahhoz, hogy valaki felvételt nyerhessen a művészeti vagy zenei főiskolákra, az általános érettségi bizonyítvány szükséges, valamint bizonyítani kell a művészeti képességeket és tehetséget. A *Fachhochschule* felvételi követelménye, illetve előfeltétele a fent említett érettségi bizonyítványok vagy az ún. *Fachhochschulreife* bizonyítvány megléte. Minden olyan jelentkezőt, aki megfelel a felvételi követelményeknek, felvesznek az általa kiválasztott szakra; különleges felvételi eljárásokra nincs szükség.

Amennyiben a jelentkezők száma bizonyos szakirányokban meghaladja a felvételi keretszámot, a betölthető helyeket az országos/regionális szinten vagy a felsőoktatási intézményben működtetett kiválasztási eljárások alapján osztják el. Az alapvető kiválasztási kritérium a jelentkező tanulmányi átlaga, amely bekerül a felsőoktatási felvételi bizonyítványba, és a bizonyítvány megszerzése és a felsőoktatási intézménybe való jelentkezés között eltelt idő. További lehetséges felvételi kritériumok: felvételi elbeszélgetések, a felsőoktatási intézmény által alkalmazott kiválasztási eljárások és szakirányú vizsgák. Az állami fenntartású felsőoktatási intézményekben az oktatás valamilyen szakma gyakorlására feljogosító első egyetemi vagy főiskolai bizonyítvány megszerzéséig ingyenes. Ez vonatkozik az első diploma megszerzését követő olyan tanulmányokra is, melyek második akadémiai fokozat megszerzését teszik lehetővé. Ez nem zárja ki azonban annak a lehetőségét, hogy esetenként regisztrációs díjat ill. a további kurzusokért tandíjat kell fizetni.

### (c) Végzettségi szintek

A végzettségi szintek a felsőoktatásban a tanulmányok időtartamától és jellegétől függően változnak. Az egyetemi vagy ennek megfelelő képzésben a tanulmányok befejeztével diploma megvédésével egybekötött egyetemi vagy főiskolai vizsgát (*Diplom* vizsga, *Magister* vizsga), államvizsgát, papi vizsgát (teológiában) vagy művészeti vizsgát kell tenni. Ahhoz, hogy a felsőoktatási rendszer igazodjék a felsőoktatásban megszerezhető diplomák és bizonyítványok két fő ciklusból álló rendszeréhez, 1998-ban az összes felsőoktatási intézményben bevezették a Bachelor és Master minősítésekből álló új rendszert.

Az alkalmazott tudományok egyetemeken (*Fachhochschulen*) diploma, bachelor vagy master fokozatok szerezhetők.

Az egyetemeken és egyetemi szintű főiskolai intézmények fenntartják a jogot doktori címek adományozására. A *Fachhochschule* master vagy diploma fokozattal rendelkező végzős hallgatói felvételt nyerhetnek egy egyetem doktori cím adományozásával járó képzéseire; ehhez bizonyos kiegészítő követelményeknek kell eleget tenni.

## 7. Különleges igények

Az ilyen igények kielégítésére elsősorban speciális iskolákban kerül sor, indítanak azonban olyan programokat is, amelyek ösztönzik a tanulók és hallgatók integrációját a rendes oktatási intézményekbe. A szakképzés duális rendszerében a törvény (*Sozialgesetzbuch III*) rendelkezik arról, hogy segítségben kell részesíteni azokat a fiatalokat, akik különleges tanulmányi problémákkal küzdenek vagy szociálisan hátrányos helyzetű családokból érkeznek (pl. segítségnyújtás vállalati gyakorlati képzésben vagy munkahelyen kívüli intézményekben szervezett szakképzésben).

## 8. Tanárok

A gyermekintézményekben dolgozó szakemberek a felsőfokú középiskolai képzés rendszerében szerzik meg a szükséges szakképesítést. A pedagógusokat egyetemeken és művészeti és zeneművészeti főiskolákon képzik, a végzős hallgatóknak az első és második *Staatsprüfung* vizsgát (államvizsgát) kell letenniük, általában két szaktárgyból és pedagógiából. Az általános iskolai oktatásban tevékenykedő pedagógusok általános tanítók, a középiskolai intézményekben dolgozók szaktanárok. A pedagógusok általában tartományi alkalmazásban állnak és köztisztviselőknak minősülnek.

## Folyamatban levő reformok és vitatémák

### 1. Előkészítés vagy tervezés szakaszában levő reformok lényeges területei

- Kiskorú gyermekek segítése az egyéni támogatás fejlesztése
- Napközi iskolák működtetése
- Bevándorló családok gyermekeinek támogatása, különös tekintettel a német nyelv elsajátítására
- Olvasás, matematika és természettudományok oktatásának korszerűsítése
- Minőségbiztosítás az iskolákban, az ország egész területén kötelező oktatási szabványok bevezetése
- A jövő követelményeihez igazodó tanárképző programok fejlesztése
- Felsőoktatási intézmények autonómiájának megszilárdítása, ezzel párhuzamosan az értékelés, a teljesítményfüggő finanszírozási mechanizmusok fejlesztése, a közszolgálati törvény reformja
- A Bolognai Folyamat megvalósítása a képzések új rendszerének bevezetésével, a Bachelor és Master ciklusai alapján
- Németország mint tanulmányok folytatásához kiválasztható ország nemzetközi vonzerejének erősítése
- Akadémikusok és tudósok új generációjának támogatása
- Távoktatás és új médiák a felsőoktatási képzésben
- A felsőoktatás és élethosszig tartó tanulmányok további stratégiai fejlesztése
- Nyitott, rugalmas és vállalkozásközpontú képzési rendeletek megalkotása és új foglalkozások és szakmák fejlesztése
- Felsőoktatási intézmények felvételi eljárásainak reformja (felsőoktatási helyek új elosztása)

### 2. A reformelképzelések által érintett oktatási szintek:

- Gyermekintézmények és általános iskolai oktatás
- Középiskolai oktatás
- Tercier oktatás

### 3. A reformok mennyiségi és minőségi céljai

#### Egész napos ellátást biztosító napközi iskolák létrehozása és fejlesztése

A félnapos elfoglaltságot biztosító iskolák jelentik az oktatás hagyományos formáját, az egész napos iskolák továbbra is kivételnek minősülnek a német oktatási rendszerben. Az egész napos iskolai oktatás rendszerének kiterjesztése a szakemberek szándékai szerint tartós hatásokat gyakorol az oktatási reform folyamatára. A tanulók egyéni segítése, támogatása az iskolai munka középpontjává válik, aminek az a célja, hogy sikerüljön megtörni a szociális háttér és a tanulmányi előmenetel közötti szoros összefüggést.

Az egész napos iskolák létrehozása az eredeti szándékok szerint az alábbi célokat hivatott szolgálni: az összes tanuló személyre szabott segítése; az oktatás és a tanulás reformja az órarend megfelelő összeállításával, kiegészítő ajánlatokkal és szabadidős tevékenységekkel; az iskola integrációja a társadalmi, kulturális és gazdasági környezetbe; a pedagógusok szakmai továbbképzése.

## A jövő követelményeihez igazodó tanárképző programok fejlesztése

Új módszerek és megoldási módok fejlesztése az alábbi területeken:

- kiterjedtebb gyakorlati oktatás a pedagógusképzésben
- a képzés elméleti és gyakorlati szakasza közötti kapcsolatok intenzívebbé tétele
- szakképesítéssel rendelkező kezdő pedagógusok bevezető időszakának kiemelt jelentősége
- a felsőoktatásból kikerülők szakképzése a hivatalos pedagógusképzés rendszerén kívül
- az oktatási gyakorlat fejlesztését szolgáló intézkedések, különös tekintettel a diagnosztikai és módszertani képzésre
- a tanári szakmáról a társadalomban kialakult kép kedvezőbbé tétele
- a tanárképzés hatékonyságára és továbbfejlesztésére vonatkozó szabványok érvényesítése

## A szakképzés reformja

### Szakképzési egyezmény

A vállalati gyakorlati képzőhelyek kínálatát érintő feszült helyzet miatt a Szövetségi Kormány és a főbb szakszervezetek 2004 nyarán nemzeti egyezményt kötöttek a szakképzésről és a szakmunkások utánpótlásáról Németországban.

2004 végére az egyezménynek már látható eredményei voltak: a kereskedelemben és az iparban 58.000 új gyakorlati képzőhelyet hoztak létre. Ez azt jelenti, hogy az előző évhez viszonyítva 20.000-rel több tanulószereződést kötöttek.

## A felsőoktatás strukturális reformja és Németország mint tanulmányok folytatásához kiválasztható ország nemzetközi vonzerejének erősítése

- A Bachelor és Master diplomák, valamint a teljesítményfüggő pontrendszer bevezetésére a tanulmányok kreditek átvitelének elősegítéséhez
- A sokszínűsége és a versenyre alapozott minőségbiztosítási rendszer bevezetését segítő akkreditációs eljárások, magánintézményekben és külföldön szerzett bizonyítványok elfogadtatásának előmozdítása, az új Bachelor és Master képzések fejlesztéséhez elégséges feltételek megteremtése, az áttekinthetőség megteremtése, a nemzetközi elfogadás és elismerés megkönnyítése
- A kreatitásnak teret nyújtó fokozott autonómia és függetlenség megteremtése
- Egy fokozottan teljesítményfüggő bérrendszer bevezetése, egyetemi oktatók és kutatók számára a professzori minősítés korai megszerzéséhez szükséges feltételek megteremtése, fokozott rugalmasság a személyzeti munkában.

## Egyenlő esélyek

- Tanulók és hallgatók pénzügyi támogatásának szociális értelemben igazságos és áttekinthető rendszere (a képzési támogatásról szóló szövetségi törvény módosított változata 2001. áprilisában lépett hatályba)
- Egyenlő esélyek férfiak és nők számára.

Az európai oktatási rendszerekre vonatkozó részletesebb információk az EURYDICE adatbázisában, az EURYBASE-ben találhatók. (<http://www.eurydice.org>)

## A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Németországban

A Csatlakozási szerződésnek megfelelően az EU-tagállamok az ún. 2+3+2-es modell szerint átmeneti szabályozásokat alkalmazhatnak az új tagországokkal szemben a munkavállalók szabad áramlásával kapcsolatban. A tagállamok tehát maguk dönthetik el, hogy nemzeti szinten hozott intézkedéseikkel milyen mértékben nyitják meg munkaerőpiacukat. Németország ennek megfelelően úgy döntött, hogy fenntartja a jelenlegi munkavállalási engedélyre épülő szabályozását, és hatályban maradnak a jelenlegi meghatározott kvótát biztosító kétoldalú egyezmények is. A két egyezmény a gyakornokok németországi munkavállalására, illetőleg a Magyarországon letelepedett társaságok által nyújtott, határon átnyúló szolgáltatások keretében Németországban foglalkoztatott munkavállalók ideiglenes németországi foglalkoztatására vonatkozik (ez az ún. *Werkvertrag*).

[forrás: Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium – Kommunikációs és Sajtóosztály, 2004. március]

### A munkaerő-áramlásra vonatkozó átmeneti időszak három szakasza

A legfeljebb hét évig alkalmazható átmeneti intézkedések időtartamát Németország saját munkaerőpiacának fejlődésétől teszi függővé.

- Az átmeneti időszak első két évében az új tagországok vonatkozásában nem érvényesül a munkavállalók szabad mozgásának elve; a német munkaerőpiacra való bejutás továbbra is a nemzeti és kétoldalú szabályozásoknak lesz alárendelve, az innen érkező munkavállalók továbbra is csak munkavállalási engedéllyel foglalkoztathatók Németországban.
- Az első fázis leteltét megelőzően a régi tagállamok kötelesek tájékoztatni az Európai Bizottságot arról, hogy korlátozó intézkedéseiket fenn kívánják-e tartani további három évig, vagy a közösségi jog alapján biztosítják a munkavállalók szabad áramlását.
- Azoknak a régi tagállamoknak, akik nemzeti szabályozásaikat öt év után is alkalmazni kívánják, közölniük kell a Bizottsággal, hogy munkaerőpiacuk nehéz helyzete miatt az átmeneti intézkedéseket további két évig fenntartják.

Legkésőbb a csatlakozást követő hét év után minden tagországnak biztosítani kell a munkaerő szabad áramlását.

### Kétoldalú egyezmények:

#### I. 12-18 hónapos vendég-munkavállalás szakmai és nyelvi továbbképzési céllal

A pályázaton azok a magyar állampolgárok vehetnek részt, akik már betöltötték 18. életévüket és jelentkezésükkor még nem múltak el 40 évesek, továbbá büntetlen előéletűek. Jó alapfokon beszélnek németül, kivéve a vendéglátóipart és az egészségügyet, ahová középfokú német nyelvtudás szükséges olyan szinten, hogy megértsék németországi munkahelyükön a kapott feladatot és az azzal kapcsolatos problémákat meg tudják beszélni a vezetővel, kollégákkal.

Németországban elsősorban szakmunkások és középfokú szakképesítéssel rendelkező pályázók részére tudnak munkát ajánlani.

Csak azok adhatják be a pályázatot, akik a pályázat feltételeinek megfelelnek, és nem dolgoztak még Németországban 11 hónapnál hosszabb időt.

A foglalkoztatás időtartama:

A vendég-munkavállalók foglalkoztatására kötött szerződések általában 12 hónapra szólnak.

A foglalkoztatás meghosszabbítható 18 hónapra.

A pályázaton mindenki csak egy alkalommal vehet részt, függetlenül attól, hogy az engedélyezett legfeljebb 18 hónapból ténylegesen mennyi időt töltött le.

Hol, hogyan lehet jelentkezni?

A pályázatokhoz szükséges adatlapokat az állandó, vagy ideiglenes lakóhely szerinti megyei munkaügyi központokban lehet beszerezni. A kitöltött pályázati anyagokat a mellékletekkel együtt szintén a megyei munkaügyi központban kell benyújtani.

*A pályázónak a pályázat beadása előtt nyelvi meghallgatáson kell részt vennie, de ha a pályázó munkaadóval nem rendelkezik, pályázatát Németországba nem továbbítják, hanem évenként két alkalommal esedékes nyelvi meghallgatásra a pályázókat a Foglalkoztatási Hivatal Nemzetközi és Külföldi Munkavállalási Iroda hívja be.*

A németországi munkavállalás eljárása díjtalan, a pályázattal összefüggő költségek (erkölcsi bizonyítvány, vízumkérés illetéke, utazási költség stb.) azonban a pályázót terhelik.

A pályázati anyag tartalmáról, a pályázat átfutási idejéről és további részletekről a lakóhelye szerint illetékes megyei munkaügyi központban érdeklődhet.

Azon magyar vendég-munkavállalók esetében, akik Magyarország uniós csatlakozásának napján (vagy azt követően) a fenti egyezmény keretében legalább tizenkét hónapra munkavállalási engedélyt kaptak, érvénybe lépett „A csatlakozást követő kedvezőbb feltételek garanciái” című fejezetben ismertetett „12 hónapos szabály”.

### II. 3 hónapos, szezonális munkavállalás

Szezonális munkavállalók Németországban a következő területeken vállalhatnak munkát legfeljebb három hónapos időtartamra: mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, zöldség- és gyümölcsstermesztés, fűrészüzemekben végzett munka, szálloda- és vendéglátóipar. A három hónapos munkavállaláshoz nincs szükség tartózkodási engedélyre, munkavállalási engedélyt azonban továbbra is igényelni kell a munkába lépés előtt.

A 3 hónapos munkavállalás kétféle módon jöhet létre:

1. *Jelentkezéssel* - Jelentkezni az erre rendszeresített jelentkezési lapon, az állandó lakóhely szerinti megyei munkaügyi központban lehet. Szükséges a német nyelv alapfokú ismerete, ezért a jelentkezőnek nyelvi meghallgatáson kell részt vennie.

A Foglalkoztatási Hivatal a Bonni Munkaügyi Központtól érkező állásajánlatoknak megfelelő pályázókat értesíti.

2. *Egyéni kezdeményezéssel Németországban* - meglévő munkaadó esetén.

A leendő munkaadója szerezzze be a helyi munkaerő-közvetítő irodában a magyar állampolgárok részére szóló szerződésnyomtatványt. (A nyomtatvány fehér, jobb oldalán zöld csíkkal, neve: Einstellungsusage / Arbeitsvertrag, nyomtatványszám: BA-HSt-AV-H-12/93.)

Ezt a szerződésnyomtatványt kitöltése és a munkaadó aláírása után a helyi munkaügyi központhoz vissza kell vinni. (A nyomtatvány kitöltéséhez Önnek a nevét, születési dátumát és a nagyon pontos magyarországi értesítési lakcímét kell megadnia!)

A megyei munkaügyi központ értesíti Önt a szerződés átvételének időpontjáról.

A szerződés aláírása és átvétele után keresse fel a német konzulátust a munkavállaláshoz szükséges vízum igénylése céljából.

További információért forduljon a magyarországi állandó lakóhelye szerinti megyei munkaügyi központhoz vagy a német Munkaközvetítő Központ (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung – ZAV: Villemombler Str. 76. 53123 Bonn)

Internet: [http://www.Agentur\\_für\\_Arbeit.de/hst/international/arbde/index.html](http://www.Agentur_für_Arbeit.de/hst/international/arbde/index.html)

További foglalkoztatási lehetőségek a német munkavállalási engedélyezési jog szerint:

A német munkavállalási engedélyezési jog előírásait a Szociális Törvénykönyv (SGB), a Munkavállalási Engedélyezési Rendelet (ArGV) és az Alkalmazási korlátozások alóli kivételeket szabályozó rendelet (ASAV), valamint a kétoldalú egyezmények szabályozzák. A felsorolt jogforrások alapján az alábbi esetekben adható ki munkavállalási engedély:

- képzés és továbbképzés céljából történő foglalkoztatás (kivételes esetekben üzemi szakmai gyakorlat esetében is);
- Au-pair-ek foglalkoztatása;
- Olyan munkák, amelyekhez eddig sem volt szükség munkavállalási engedélyre (pl.: diákok legfeljebb három hónapos foglalkoztatása a nyári szünet alatt a ZAV közvetítésével).

Részletes információt az alábbi internetes elérhetőségen talál:

<http://www.arbeitsagentur.de> >> Service von A-Z >> Vermittlung >> Arbeitsgenehmigungen >> Links und Dateiliste (Merkblatt 7).

### **A csatlakozást követő kedvezőbb feltételek garanciái**

A jelenlegi korlátozó szabályait fenntartó Németország is köteles biztosítani azokat a jogosultságokat, amelyek Magyarország csatlakozási szerződésébe is bekerültek:

- *A visszalépés tilalma*

Németországban a munkavállalás nem köthető szigorúbb feltételekhez a csatlakozás után, mint amelyek a Csatlakozási szerződés aláírásának időpontjában, 2003. áprilisában fennálltak.

- *A közösségi preferencia biztosításának kötelezettsége*

Németországnak a munkavállalási jogosultság tekintetében előnyben kell részesítenie az új tagországokból, tehát pl. Magyarországról érkező munkavállalókat harmadik országok állampolgáraival szemben.

- *A „12 hónapos szabály”*

Az a magyar állampolgár, aki a csatlakozás pillanatában legalább 12 hónapja jogszerű munkavállalóként jelen volt Németországban (pl. egy éves munkavállalásra feljogosító munkavállalási engedéllyel dolgozott), a 12 hónap letelte után az adott tagállamban a továbbiakban szabadon, munkavállalási engedély nélkül vállalhat munkát. Az így szerzett

szabad munkavállalási jogával addig élhet, amíg Németország munkaerőpiacát önként el nem hagyja. Ez a szabad munkavállalási jog megilleti azokat is, akik a csatlakozást követően válnak jogosulttá munkavállalásra Németországban, és a munkavállalási engedélyük legalább 12 hónapra szól.

- *Családtagok, akik valamely harmadik ország (nem EGT tagállam) állampolgárai*  
Amennyiben egy magyar állampolgár harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagja a csatlakozás pillanatában a 12 hónapos szabály alá eső magyar munkavállalóval együtt Németországban tartózkodott, úgy a csatlakozást követően közvetlenül lehetősége nyílt szabad munkavállalásra. Amennyiben a családtag csak a csatlakozást követően tartózkodott a magyar állampolgárral együtt az adott tagállamban, úgy nem azonnal, hanem a Csatlakozási szerződésben szabályozott feltételek mellett bizonyos idő eltelte után lesz jogosult az engedély nélküli munkavállalásra.

### Beutazás Németországba

A magyar állampolgárokra vonatkozó tartózkodási szabályok a Német Szövetségi Köztársaságban a 2004 május 1-i EU-csatlakozást követően:

2004. május 1-től a magyar állampolgárok vízum nélkül utazhatnak be Németországba. A beutazáshoz elegendő lesz az útlevel vagy a személyi igazolvány. Amennyiben Ön három hónapnál hosszabb időt kíván Németországban tölteni, vagy munkavállalás céljából utazik be az országba, úgynevezett EK-tartózkodási engedélyt (*Aufenthaltserlaubnis-EG*) kell igényelnie a németországi tartózkodási helye szerinti idegenrendészeti hivatalban. Ehhez a következőkre lesz szüksége:

- érvényes személyi igazolvány vagy útlevel;
- két igazolványkép;
- egyes szövetségi tartományokban orvosi igazolás.

Jogállásától függően (munkavállaló, álláskereső, diák, nyugdíjas, stb.) az Ön németországi tartózkodásához különböző dokumentumokat kell bemutatnia. Így pl. a munkavállalóknak a foglalkoztatási jogviszonyt igazoló munkáltatói igazolással kell rendelkezniük.

Amennyiben Ön a tartózkodási engedélyt nem kapja meg idejében, joga van igazolást kérni arról, hogy tartózkodási engedélyt igényelt.

Tartózkodási engedély kiadható határozott időtartamra is, pl. határozott idejű munkaviszony esetében. A határozott idejű tartózkodási engedély meghosszabbítható ill. határozatlan idejűre módosítható.

A munkavállalás továbbra is csak az illetékes munkaügyi hatóság engedélyével lehetséges. A munkavállalók csak akkor kaphatnak EK-tartózkodási engedélyt, ha a munkaügyi hatóság már kiállította a munkavállalási engedélyt. Könnyítésképpen az engedély 2004. 05. 01-től már közvetlenül az illetékes munkaügyi központnál is igényelhető.

Ezek a szabályozások nem érvényesek a magyar állampolgárok azon családtagjaira, akik nem rendelkeznek az Európai Gazdasági Térség valamely tagállamának állampolgárságával. Nekik továbbra is vízumot kell igényelniük mielőtt Németországba utaznának. A vízum ingyenes.

További részletes információért forduljon az illetékes önkormányzat külföldi állampolgárokkal foglalkozó hivatalához (*Ausländeramt*), illetve a magyarországi Német Nagykövetséghez:

Botschaft der Bundesrepublik Deutschland – Budapest

[www.deutschebotschaft-budapest.hu](http://www.deutschebotschaft-budapest.hu)

Tel.: 1-488-3555 (H-CS: 14:00-16:00, P: 13:30-14:30)

### Bejelentkezés

Az általános bejelentkezési kötelezettség minden németországi lakóhellyel rendelkező személyre érvényes. A be- és kijelentkezés a községi ill. városi önkormányzat bejelentő hivatalában történik. A bejelentkezés határideje: a beköltözést követő egy héten belül.

### **Végzettségek és bizonyítványok elismerése (Diplomák kölcsönös elismerése):**

Az Európai Unión belül a kölcsönös bizalom elve érvényesül a tagországokban szerzett szakmai végzettségek tekintetében. Az Európai Gazdasági Közösség 89/48/EGK (1988.12.21.), 92/51/EKG (1992.06.18.) és 94/43 (1994.07.20.) számú irányelveinek és ajánlásainak köszönhetően létrejött a diplomák és más felsőfokú végzettségek, valamint az összes nem felsőfokú végzettség elismerésének szabályozása. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az adott tagországban megszerzett képesítések automatikusan elismertté válnának Európa szerte, sem pedig azt, hogy ebből az alapelvből közvetlenül azonos jogok lennének levezethetők.

Fontos: Németországban számos olyan szabályozás létezik, mely szakmánként ill. szövetségi tartományonként különböző. Ezekről a szabályozásokról annak a tartománynak az illetékes hivatalaiban tájékozódhat, amelyikben munkát kíván vállalni.

Az úgynevezett „szigorúan szabályozott szakmák” gyakorlásához Németországban igényelni kell a külföldön szerzett végzettség elismerését.

Az általános elismerési szabályozás alá eső „szigorúan szabályozott szakmák”:

Jogi és adóügyi terület:	ügyvéd, adótanácsadó, könyvvizsgáló
Orvostudomány:	gyógytornász, gyermekápoló(nő), foglalkozási- és munkaterapeuta, logopédus, optikus, ortoptikus/kötszerész, fogtechnikus, hallókészülék-akusztikus, ortopédiai műszerész, ortopéd cipész
Műszaki terület:	mérnök, szabadalmi ügyvivő, kézműves mester
Szociokulturális terület:	tanár, államilag elismert nevelő

Az adott bizonyítvány elismeréséről rend szerint azon intézmény dönt, amelyik a kérvényező állandó lakhelye szerinti országban az adott képzésért felelős.

A kérelemhez minden esetben csatolni kell:

- egy igazolást arról, hogy Ön rendelkezik valamely EU-tagállam állampolgárságával és
- azt/azokat a diplomát/diplomákat vagy bizonyítványokat, melyek igazolják, hogy Ön az adott szakma gyakorlásához hazájában megszerezte a megfelelő képesítést.

Ha az érintett szakmára hazájában nem vonatkozik a szigorú szabályozás, akkor a fentiekén kívül be kell mutatnia még egy igazolást arról, hogy Ön ezt a szakmát az elmúlt tíz év alatt legalább két éven keresztül gyakorolta. (További csatolandó dokumentumokról a szakma szerint illetékes hatóságnál tájékozódhat).

Az illetékes hatóság kérni fogja Öntől, hogy a szükséges dokumentumok eredetijét vagy hiteles másolatát mutassa be, természetesen a német fordítással együtt. Az ügyintézés költségei Önre hárulhatnak.

Nem tartoznak azonban a fenti kategóriába a korábbi elismerési irányelv által szabályozott szakmák, úgymint az orvos, a fogorvos, az állatorvos, a betegápoló/ápolónő, a szülésznő, a gyógyszerész és az építésmérnök, valamint a kézműves és ipari tevékenységek illetve az ún. átmeneti irányelvek által szabályozott kereskedelmi tevékenységek.

## **Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok**

Németországon belül jelentős különbség tapasztalható az egyes régiók között a munkanélküliség tekintetében. Így Kelet-Németországban a munkanélküliségi ráta kétszerese a nyugat-németországinak. Legalacsonyabb a munkanélküliség Baden-Württembergben és Bajorországban, a nyugati tartományok közül Brémában a legmagasabb a kvóta. Keleten Thüringiában a legkevesebb a munkanélküli, és Sachsen-Anhaltban a legtöbb.

### Munkahely-kínálat:

2003-ban folytatódott a szolgáltatásorientált társadalom trendje Németországban. Míg a statisztikák a termelő iparban, azon belül is elsősorban az építőiparban és a mező- és erdőgazdaságban a munkahelyek számának csökkenését jelezték, addig a szolgáltatóiparban alig csökkent a munkahelyek száma, sőt egyes szakterületeken emelkedett (vállalkozási szolgáltatók, egészségügy és szociális szolgáltatások). Jelenleg a keresők 70 százaléka a szolgáltatóiparban dolgozik.

A globalizáció és a tudományos fejlődés következtében az egyszerű tevékenységek eltűnnek, és új, igényes munkahelyek keletkeznek. Ennek megfelelően csökken a szakképesítéssel nem rendelkező foglalkoztatottak aránya. Ezzel szemben emelkedik a felsőfokú végzettséggel rendelkező keresők száma.

### Munkahely-kereslet:

A munkanélküliség leginkább az alacsonyan képzetteket fenyegeti. A fizikai dolgozók között átlagon felüli a munkanélküliek aránya. A műszaki szakmával rendelkezők körében alacsonyabb a ráta, a technikusok esetében pl. csak 5,3 százalék. A szolgáltatóipari szakmákban volt a legalacsonyabb a munkanélküli ráta, de az ágazaton belül jelentős különbségek tapasztalhatók: a legalacsonyabb rátát (4,7 százalék) az egészségügyi szakmákban mutatták ki, míg a legtöbb munkanélkülit a rendészet területén regisztrálták (30,1 százalék). Általánosságban elmondható, hogy Németországban a segéd munkások körében a legmagasabb a munkanélküliség.

## **Munkakeresési lehetőségek**

A Németországban jelenleg tapasztalható munkahelyhiány és munkanélküliség nem csak a német állampolgárok, de a külföldiek számára is megnehezíti az álláskeresést. Az egyetlen dolog, amit a jelentkezők ebben a helyzetben tehetnek az, hogy megkeresik a még betöltetlen álláshelyeket vagy kihangsúlyozzák különleges adottságaikat.

### **Álláskeresési tippek**

#### **a) Célzott pályázatok**

#### Munkaügyi központok

Az állásajánlatokat tartalmazó adatbázisok közül a legnagyobb a német munkaügyi szervezet (*Bundesagentur für Arbeit*) honlapján érhető el a <http://www.arbeitsagentur.de> internetes

címen. Az adatbázisban a SIS (*Stelleninformationsservice* – állásinformációs szolgálat) címszó alatt kereshet.

Országos és nemzetközi állásajánlatokról olvashat a „Markt & Chance” című hetilapban, melyet a Bundesagentur für Arbeit jelentet meg.

### EURES-tanácsadói hálózat

Mielőtt elhagyná Magyarországot, ajánlatos kapcsolatba lépnie egy EURES-tanácsadóval. Az EURES (European Employment Services) az Európai Unió foglalkoztatási szolgálata. A hálózatról információt talál a <http://www.europa.eu.int/eures> weboldalon. Az EURES-hálózat internetes oldalán tájékozódhat az aktuális álláslehetőségekről, valamint (többek között) a németországi megélhetési viszonyokról és munkavállalási feltételekről. A magyarországi tanácsadókkal a megyei munkaügyi központokon keresztül veheti fel a kapcsolatot.

### Álláshirdetések

A német vállalatok gyakran hirdetik meg betöltetlen állásaikat a regionális vagy országos sajtóban, valamint a szaksajtóban:

A „*Die Zeit*”-ban csütörtökönként jelennek meg a felsőfokú végzettséghez kapcsolódó állások. A „*Die Welt*”, a „*Frankfurter Allgemeine Zeitung*” és a „*Süddeutsche Zeitung*” című napilapok elsősorban hétfői számaikban közölnek álláshirdetéseket.

A gazdasági szakemberek számára hasznos a „*Handelsblatt*” pénteki és szombati kiadásának „*Karriere*” című mellékletét lapozgatni. A mérnöki szakmák iránt érdeklődők a „*VDI Nachrichten*” című lapban találhatnak érdekes információt és állásajánlatokat.

A fentiekén túl érdemes tájékozódni a helyi sajtóban is. A helyi lapok az állások széles skáláját kínálják, míg az országos sajtó inkább a magasabb végzettségűek számára tartalmaz ajánlatokat.

### Magán állásközvetítő ügynökségek

Az állásközvetítő ügynökségek a munkaügyi szervezet engedélyével működnek, és szinte minden ágazatban közvetítenek ügyfeleket. Szolgáltatásaik az álláskeresők számára ingyenesek, a pályázati dokumentumok összeállításával kapcsolatban nyújtott tanácsadás azonban rendszerint térítésköteles.

### **b) Spontán álláspályázatok**

Spontán pályázatokat akkor érdemes szétküldeni, ha a pályázó már elegendő információt gyűjtött a kiválasztott cégekről. A német vállalatokról tartalmaznak hasznos tudnivalókat a *Hoppenstedt*, a *Kompaß* és az *Oeckl* kézikönyvek, melyek mind a nagyobb könyvtárakban, mind az interneten elérhetők. A német cégek listáját megtalálhatja továbbá a Szövetségi Külkereskedelmi Információs Hivatal honlapján (<http://www.bfai.com>).

### c) Pályázatírás

Más országokkal összehasonlítva Németországban meglehetősen sok dokumentum szükséges egy teljes állaspályázathoz. A pályázat általában egy géppel írt levélből és a pályázati mappából (műanyag vagy karton) áll. A levél különálló lapként a pályázati mappa előlapját képezi.

Pályázatában hivatkozzon arra a pozícióra, amelyre jelentkezik, és juttassa kifejezésre, hogy ismeretekkel rendelkezik a vállalati struktúráról. Igyekezzen rámutatni az állásajánlatban leírt követelmények és az Ön képesítése között fennálló logikai kapcsolatra, és fejtse ki, hogy mi motiválta az állás megpályázására. A levélben jelölje meg, mikortól tudna munkába állni. A levél ne legyen hosszabb két A4-es oldalnál.

A pályázati mappa tartalmaz egy fotóval ellátott amerikai típusú önéletrajzot (aláírás és dátum a hátoldalon) és a korábbi tevékenységek teljes felsorolását, valamint az iskolai és szakmai bizonyítványok hiteles másolatát.

A spontán pályázat általában csak a levélből és az önéletrajzból áll.

A német cégek többnyire jelzik, hogy az Ön pályázata beérkezett hozzájuk, de ezt a visszajelzést törvény nem írja elő. Ha a cég nem hívja be Önt, a beküldött dokumentumokat köteles visszaküldeni az Ön címére.

Ha pályázata felkeltette a cég érdeklődését, személyes bemutatkozásra kerülhet sor. Ahhoz, hogy jó benyomást keltsen, fontos az öltözködés: a német cégek ebben a tekintetben konzervatívak. Férfiaknak ajánlott az öltöny vagy zakó nyakkendővel, a nőknek pedig illik kosztümben megjelenni.

A beszélgetésen először bemutatkozik a cég, majd megkérlik Önt, hogy részletezze önéletrajzát. Ezt követően arról fogják kérdezni, hogy hogyan képzei el a cégen belüli pályafutását. Ezen a beszélgetésen szóba kerül az Ön fizetési igénye is. Általában egy második beszélgetésre is behívják, melyen elsősorban a szakmai felkészültségét vizsgálják.

A nagyobb cégek gyakran csak akkor döntenek egy jelölt mellett, ha az már részt vett egy úgynevezett „Assessmentcenter”-en. Ez egy olyan kiválasztási eljárás, ahol a pályázókat több napig figyelik és tesztelik.

A vállalat tájékoztatni fogja Önt döntéséről. Amennyiben pályázatát elutasítják, indoklást is csatolnak a levélhez. Nem ritka az sem, hogy a cég telefonon értesíti a jelentkezőt az eredményről.

### Adózási szabályok

#### Jövedelemadó Németországban

Németországban Ön elvileg a világ bármely pontján szerzett összes bevétele és vagyona szerint adózik. Vannak azonban olyan kétoldalú egyezmények, melyek kimondják, hogy Németország lemond korlátlan adóztatási jogáról, amennyiben a jövedelmet egy másik országban kell leadózni.

Korlátozás nélkül, azaz teljes jövedelmét és vagyonát tekintve adóköteles, akinek Németországban van

- az állandó vagy rendszeres lakóhelye vagy
- az állandó tartózkodási helye.

Aki a fenti feltételeknek nem tesz eleget, de jövedelemre tesz szert Németországban, az korlátozottan adóköteles. Ez azt jelenti, hogy a Németországban szerzett jövedelem után Németországban kell adóznia.

Ha valaki több országban rendelkezik munkahellyel, de nem lakik Németországban, és a munkaadó székhelye sem Németországban van, akkor a Németországban szerzett jövedelem után szintén Németországban kell adózni, amennyiben a munkavégzés helye legalább 183 napig Németországban volt.

A kétoldalú egyezmények azt szabályozzák, hogy ezektől az elvektől mely esetekben lehet eltérni.

A nem önálló tevékenységből származó bevételek esetében az adóelőleget a munkaadó fizeti be a pénzügyi hivatalnak. Az önfoglalkoztatók és más adózók adóbevallás alapján fizetik az adót.

Adókatégoriák:

Minden munkavállaló kap a helyi polgármesteri hivataltól egy adókártyát (*Lohnsteuerkarte*). Ha Ön nem rendelkezik németországi lakhellyel, egy ennek megfelelő igazolást kap a munkaadó üzemi pénzügyi hivatalától. A kártyára felvesztik azt az adókatégoriát, amely a családi állapottól és az adózó ill. házastársa korábbi munkaviszonyainak számától függ (lásd lejjebb).

Adókatégoria	Adózó személy
I-es adókatégoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Németországban lakó egyedülálló, özvegy vagy elvált munkavállalók, akik nem tartoznak sem a II-es, sem a III-as adókatégoriába;</li> <li>• Külföldön élő munkavállalók (EU-tagországok állampolgárai esetében kivételek tehetők)</li> </ul>
II-es adókatégoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Németországban lakó egyedülálló, özvegy vagy elvált munkavállalók, akik legalább egy gyermeket nevelnek.</li> </ul>
III-es adókatégoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Németországban lakó házastársak (akik nem élnek tartósan külön), ha kettejük közül csak az egyik folytat kereső tevékenységet, vagy ha az egyik házastársat az V-ös adókatégoriába sorolják.</li> <li>• Özvegy munkavállalók a halálesetet követő első évben</li> </ul>
IV-es adókatégoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Németországban lakó házastársak (akik nem élnek tartósan külön), ha mindketten kereső tevékenységet folytatnak és nem választották a III-as vagy V-ös adókatégoriát.</li> </ul>
V-ös adókatégoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lásd az előző kategóriánál, ha az egyik házastársat a III-as adókatégoriába sorolják.</li> </ul>
VI-os adókatégoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Olyan munkavállalók, akik több munkaadótól egyidejűleg többféle fizetést kapnak, és akiknek második és további munkaviszonyaik után forrásadót kell fizetniük.</li> </ul>

### Az adó mértéke:

Az adó mértékét az adótábla rögzíti. Az adókulcsokat az adókatória és a jövedelem alapján progresszíven állapítják meg.

A tényleges jövedelemből levonhatók különleges kiadások, rendkívüli terhek és reklámköltségek. Az utóbbiak közé sorolható a munkába járás költségtérítése is. A fennmaradó adóztatható bevételre az adótáblát alkalmazzák.

Azok a házastársak, akik mindketten jövedelemszerző tevékenységet folytatnak, választhatnak, hogy külön-külön vagy közösen szeretnének adózni. Utóbbi esetben az összjövedelmet veszik alapul, és az adó mértékét egy úgynevezett „Splitting-tábla” alapján állapítják meg.

Ha a jövedelem két országból származik – pl. olyan házastársak esetében, akik különböző országokban dolgoznak – a progressziós fenntartást kell alkalmazni. Eszerint a német bevétel után fizetendő adó mértékét az összes családi jövedelem táblázata alapján számítják ki.

### **Egyházi adó**

Az evangélikus, valamint a római-katolikus egyház németországi lakhellyel rendelkező tagjainak egyházi adót kell fizetniük. Az adó mértéke szövetségi tartományonként változó: a fizetendő jövedelemadó 8-10 százaléka.

### **Szolidaritási pótlék**

Ezt az adónemet néhány éve vezették be Németországban, és az új szövetségi tartományok gazdasági felzárkóztatását hivatott elősegíteni. Mértéke a jövedelemadó 5,5 százaléka körül van.

### Ügyintézés

- Az adókártyát a polgármesteri hivatal állítja ki, általában az év elején mindenkinek kiküldik. Akinek több munkaviszonya van, több adókártyára is szüksége lesz. Az adókatóriát csak az önkormányzati hivatal módosíthatja; ugyanígy a figyelembe veendő gyermekekről, valamint a különleges kiadások miatti egyéb adómentes összegekről szóló bejegyzést is csak a hivatal változtathatja meg.
- Az adókártyát a munkaviszony kezdetekor át kell adni a munkaadónak. Ő fizeti be a megadott adókatóriának és a jövedelemnek megfelelő adót a pénzügyi hivatalnak. Ha az első bérfizetéskor még nincs leadva nála a munkavállaló kártyája, úgy az adót a legkedvezőtlenebb adókatória szerint kell kiszámítani és befizetni.
- A kártyát a naptári év végén automatikusan ismét kiadják. A munkaadó bejegyzi rá az összes kifizetett bért, valamint a befizetett adókat.
- Az adókedvezmények egy része csak jövedelemadó-bevallás segítségével érvényesíthető. Adott jövedelemhatártól ill. önfoglalkoztatók vagy vagyonból, bérbeadásból stb. származó jövedelem esetén e bevallás elkészítése kötelező.

## A foglalkoztatás szabályozása

A munkaadók és munkavállalók feladata az együttműködés, mégis gyakran adódnak köztük érdekellentétek. Németországban a bérautonomia érvényesül: a munkaadók és munkavállalók szövetségei az állam bevonása nélkül kollektív szerződéseket köthetnek egymással. Az állam ugyan a törvényhozás által meghatározza a főbb irányvonalakat, de nem írja elő például, hogy egy adott iparágon belül mennyit keressen a munkavállaló. Erről – és sok minden másról – a szociális partnerek, vagyis a szakszervezetek és a munkaadói szervezetek ill. az egyes munkavállalók állapodnak meg.

Az alkalmazottakat, a munkásokat, az ipari tanulókat és a hivatalnokokat az üzemben ill. a hivatalon belül az üzemi tanács ill. a személyzeti képviselő képviseli.

A fenti képviselői szervek feladatait, jogait és kötelezéseit az üzemi alkotmányt szabályozó törvény, a közszolgálati dolgozók esetében a szövetségi személyzeti képviselői törvény és az egyes tartományok személyzeti törvényei szabályozzák.

Személyes nehézségek esetén minden munkavállaló segítségért fordulhat a munkahelyén az üzemi tanácshoz ill. a személyzeti képviselőhöz.

A súlyosan fogyatékosokat külön bizalmi személy is segíti, és a nők számára is kijelölnek egy kapcsolattartót.

A személyzeti képviselőknek közreműködési joguk van szociális és személyzeti ügyekben.

## Szakszervezetek

A legnagyobb szakszervezeti egyesülés a Német Szakszervezeti Szövetség (*Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB*). A DGB képviseli az egyes szakszervezeteket szövetségi, tartományi és települési szinten a politikai döntéshozókkal, a pártokkal és a munkaadói szövetségekkel szemben. A DGB koordinálja a szakszervezeti tevékenységeket. Mint csúcsszervezet a DGB nem köt kollektív szerződéseket.

A DGB tagszakszervezetei tárgyalnak a munkaadókkal a kollektív szerződésekről, azokon belül többek között a bérekről, a munkaidőről, a szabadságról. Bizonyos esetekben sztrájkot szervezhetnek, ilyenkor a résztvevőknek sztrájk-támogatást is fizetnek. Segítséget nyújtanak az üzemi tanácsok megalapításához, támogatják a munkavállalókat a munkahelyi konfliktusok megoldásában és képviselik őket a munkaadóval kapcsolatos vitás ügyekben. A szakszervezeti tagok ingyenes jogvédelmet élveznek.

2001 óta működik az Egyesült Szolgáltatói Szakszervezet (*Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di*), mely szakszervezeti szövetségként fog össze több korábbi, elsősorban a szolgáltatóiparban tevékenykedő szakszervezetet.

A Német Tisztviselői Szövetség (*Deutscher Beamtenbund – DBB*) 1,2 millió tagot számlál, és a német hivatalnokok legfontosabb szervezete.

## A munka díjazása

A munkások munkadíját hagyományosan bérnek, az alkalmazottakét fizetésnek nevezzük. Németországban érvényes az az alapelv, mely szerint – azonos munkavégzésért – a férfiak és nők azonos díjazást kapnak.

A szerződő felek (a munkavállaló és a munkaadó) a munkadíjakat szabadon állapíthatják meg. Amennyiben a bérezést kollektív szerződés rögzíti, úgy a szerződésben meghatározott bérek/fizetések érvényesek. A törvény általánosan kötelezővé teheti a kollektív szerződést (pl. az építőiparban).

**Esedékesség:**

A fizetés a megállapított elszámolási időszak végén esedékes – havi díjazás esetén pl. a hónap utolsó napján -, amennyiben felek másban nem állapodtak meg (kollektív vagy egyéni szerződés, ill. a vállalat-tulajdonos és a szakszervezet közötti megállapodás). A munkavállalónak joga van a mindenkori bérfizetési időszakról elszámolást kérni, melyből meghatározható a bérfizetési időszakra vonatkozó teljes fizetése.

**A munkadíj továbbfizetése betegség esetén:**

A betegség esetén fennálló bér-továbbfizetési kötelezettség alapja, hogy a munkavállaló megbetegedése miatt a munkavégzésben akadályoztatva van. A bér-továbbfizetési törvény kimondja, hogy a munkaadó a bért köteles akár hat hétig a munkavállaló teljes bérének megfelelően továbbfizetni, amennyiben a munkavállaló haladéktalanul közli a munkaadóval, hogy munkaképtelen, és ha ezt három napon belül orvosi igazolással alátámasztja.

A hat hétnél tovább tartó munkaképtelenség esetén a munkavállalót megilleti a táppénz, mely a rendes fizetés 70%-a. A táppénzt a betegbiztosítási pénztárnál kell igényelni.

### **Minimálbér**

A bér- és illetményfizetés tekintetében Németországban nem létezik államilag előírt minimálbér.

### **Országos átlagkereset**

A német Szövetségi Statisztikai Hivatal (*Statistisches Bundesamt*) számításai szerint az összes németországi munkavállaló átlagkeresete 2003-ban 26 700 Euró volt, ami az előző évi értéknél 1,3%-kal magasabb.

Az átlagkeresetekről általában elmondható, hogy 2001 és 2003 között folyamatos emelkedés volt tapasztalható minden ágazatban. Az egyes területeken foglalkoztatott munkavállalók átlagkeresetének részletes statisztikáit (férfi és női munkavállalók szerint lebontva) megtalálhatja a Szövetségi Statisztikai Hivatal honlapján ([www.destatis.de](http://www.destatis.de)).

## Munkajog

Németországban nincs külön, csak a munkajogviszonyról szóló törvény. Az alapvető munkajogi szabályozást a Polgári Törvénykönyv (BGB) tartalmazza. A munkaszerződés megkötése terén a szerződési szabadság érvényesül, azonban vannak munkajogi szabályok, amelyek követelményeket írnak elő a munkajogviszonyban a felek számára. A következő jogszabályok sorolhatók ide: a felmondási védelemről, a fizetett és a betegszabadságról, a munkaidőről, a rokkantságról, az anyaságról szóló törvények.

A munkavállalókat két csoportba sorolják:

- munkások (az iparban dolgozó munkavállalók) és
- alkalmazottak.

Alapelv: A munkás főképpen fizikai munkát végez, míg az alkalmazott elsősorban szellemi munkát.

Ez a megkülönböztetés a szerződésben megállapított, majd ténylegesen gyakorolt tevékenység természetén alapul. Ezért nincs döntő jelentősége sem a bérezés módjának, sem annak, hogy a munkások vagy az alkalmazottak biztosítójához jelentik-e be a munkavállalót, sem az előképzettségnek vagy a korábban gyakorolt tevékenységnek, sem pedig a megszólításnak.

A munkavállalók gazdaságilag és a munkaszerződés keretei között személyesen is függenek munkaadójuktól. Ezért jogi védelemre van szükségük, melyet a német munkajog biztosít számukra. Ez a jogi szabályozás érvényes mind a munkásokra, mind az alkalmazottakra.

A munkajognak két formáját különböztetjük meg:

1. Az egyéni munkajog szabályozza a munkaadó és a munkavállaló kapcsolatát.
2. A kollektív munkajog szabályozza a szakszervezetek és munkaadói szövetségek jogait vállalati és a vállalatok feletti szinten.

## Joggyakorlat

Németországban külön Munkaügyi Bíróság működik, amely a munkaviszonnyal kapcsolatos ügyekben jár el.

## Munkaszerződés

### Munkaszerződések megkötése

A munkaszerződés formája:

Munkaszerződés köthető szóban és írásban. Ajánlott az írásos forma, hiszen így a későbbi véleménykülönbségek során elkerülhetők a bizonyítási nehézségek. Egyes esetekben az írásos formát a kollektív szerződés kifejezetten előírja. Az 1991.10.14-én életbe lépett EK-irányelv (91/533/EGK) kötelezi a munkaadókat arra, hogy legkésőbb a munkaviszony megállapított kezdete után egy hónappal foglalják írásba az alapvető szerződési feltételeket, írják alá azokat, és adják át a munkavállalónak.

A munkaszerződés felépítését és tartalmát a felek szabadon határozzák meg. Korlátozást csak a törvényi szabályozás, valamint a kollektív szerződések tartalmazhatnak.

A munkaszerződésnek az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a szerződő felek megnevezése;
- tevékenység, munkakör megjelölése, és adott esetben más, a munkavállaló képesítésének megfelelő, egyenértékű feladatok átruházhatósága;
- a munkaviszony kezdete;
- munkaidő (kezdeté és vége) és túlórák;
- a próbaidő tartama és adott esetben az arra megállapított rövidebb felmondási idő;
- rendkívüli (hosszabb) felmondási határidők a próbaidőt követő munkaviszony vonatkozásában;
- a javadalmazás módja és mértéke, fizetési mód és esedékesség (a munkadíj kiszámításának részletes ismertetése);
- egyéb juttatások (karácsonyi pénz, üdülési hozzájárulás, különleges alkalmakhoz kapcsolódó juttatások);
- esetleges vagyoni juttatások módja és mértéke;
- a szabadságra való jogosultság tartama;
- mellékfoglalkozások szabályozása;
- esetleges versenytilalom a munkaviszony megszűntét követő időszakra (konkurenciázáradék).

A munkaszerződés tartama:

Munkaszerződés köthető határozott és határozatlan időre. Németországban a határozatlan időre kötött munkaszerződés a jellemző. Ha a munkaviszonyt határozott időre létesítik, azt a szerződésben egyértelműen rögzíteni kell.

Az úgynevezett Foglalkoztatás-támogatási törvény (*Beschäftigungsförderungsgesetz*) értelmében a munkaadóknak joga van legfeljebb két éves időtartamra határozott időre szóló munkaszerződéseket kötni. Ez alatt az idő alatt lehetőség van arra is, hogy a határozott időre szóló szerződést háromszor meghosszabbítsák.

A határozott idejű szerződés jellemző pl. a szálloda- és vendéglátóiparban végzett szezonális munka vagy színházi szerződések esetében.

Próbaidő:

A próbaidő Németországban legfeljebb hat hónap, több kollektív szerződés azonban ennél rövidebb időt ír elő. A próbaidő alatti munkaviszony is ugyanolyan munkaviszony, mint a többi, ugyanúgy érvényesek rá a munkajogi szabályok, kollektív szerződés és a vállalat-tulajdonos és a szakszervezet közötti megállapodások. Egyébként a próbaidőben való megállapodás általában azt jelenti, hogy a próbaidő alatt bármelyik fél a lehető legrövidebb felmondási határidővel indoklás nélkül felmondhat.

### **A munkaszerződés módosítása**

A munkaszerződés két jogilag egyenrangú fél között jön létre, ezért egyoldalúan nem módosítható. Amennyiben a munkaadó utólag módosítani kívánja a szerződést, azt a munkavállalóval egyetértésben kell megtennie. Amennyiben a munkavállaló nem járul hozzá a szerződésmódosításhoz, a munkaadó a „szerződésmódosító felmondás” eszközével élhet. A

szerződésmódosító felmondás megegyezik a rendes felmondással, azzal a különbséggel, hogy a munkaadó egyben felajánlja a munkaviszony új szerződés alapján történő folytatását.

Szerződésmódosításra van szükség például az időskori részmunkaidős foglalkoztatás bevezetéséhez. Az időskori részmunkaidős foglalkoztatás lehetővé teszi az idősebb munkavállalók részére, hogy a munkaidő csökkentésével fokozatosan vonuljanak nyugállományba. Ez a szabályozás lehetőséget teremt a munkaadóknak, hogy személyzetüket korábban felfrissítsék.

A munkaadó és a munkavállaló csak önkéntes alapon állapodhat meg az időskori részmunkaidős foglalkoztatásról.

### **Különleges foglalkoztatási formák**

#### Diákmunkák:

A diákok gyakran használják fel a szünidőt pénzkeresésre. A diákok 15 éves koruktól vállalhatnak munkát. Az ő foglalkoztatásuk esetén az ifjúságvédelmi törvényt kell alkalmazni. A szünidő idejére többnyire határozott idejű szerződést kötnek velük.

#### Gyermekfelügyelet:

A Németországban munkát vállaló Au-pair-ek életkora 18 és 25 év közötti lehet. A maximális heti munkaidő (besegítés a háztartási munkába, gyermekgondozás) 30 órában van korlátozva, a szerződés pedig legfeljebb 12 hónapra szólhat. Egy személy csak egy alkalommal dolgozhat Au-pair-ként.

Az étkezés és a szállás ingyenes. A kiutazást és a hazautazást a munkavállaló maga fizeti. Itt azonban vannak kivételek – egyes esetekben a vendéglátó család hozzájárul az útiköltségekhez. Az Au-pair-ként dolgozni kívánó fiataloknak kombinált beteg-, felelősség- és balesetbiztosítást kell kötniük.

További információ:

Au-pair Society e.V.

Erlenweg 4

53881 Euskirchen

Tel.: 02255 959804

E-mail: [info@au-pair-society.org](mailto:info@au-pair-society.org)

### **Atipikus munkavégzésre irányuló jogviszonyok**

Atipikus foglalkoztatási viszonynak számít Németországban a részmunkaidős foglalkoztatás, a határozott idejű szerződéssel történő foglalkoztatás, az önfoglalkoztatás és a határidős bér munka. Az utóbbi években elsősorban a részmunkaidőben és a határozott idejű szerződéssel dolgozók száma emelkedett. Bár nőtt a jelentősége ezeknek a foglalkoztatási formáknak, a normál munkaviszonnyal foglalkoztatottak statisztikai nem változtak. Általánosságban elmondható, hogy Németországban az atipikus foglalkoztatási formák kiegészítik a foglalkoztatási kínálatot, és gyakran ugródeszkaként szolgálnak a „normális” munkaviszonyba történő belépéshez.

## A munkaviszony megszűnése

### Megszüntető szerződés

A „megszüntető szerződés” fogalom alatt a munkaadónak és a munkavállalónak a szerződés közös megegyezésen alapuló megszüntetésére irányuló megállapodásait értjük. Az írásos forma kötelező mind a megszüntető szerződés, mind pedig a peren kívüli megegyezés esetében. Ugyanez érvényes a megegyezésről szóló elismervényre (*Ausgleichsquittung*), mely rend szerint tartalmazza a szerződő felek megállapodásait, és amely alapján a munkaviszonyból származó összes követelést teljesíteni kell.

### Felmondás:

Megkülönböztetünk rendes és rendkívüli felmondást, valamint szerződésmódosító felmondást.

Az olyan üzemekben, ahol üzemi tanács működik, minden felmondás előtt meg kell hallgatni az üzemi tanácsot. A meghallgatást mellőző vagy a meghallgatási határidő előtt kihirdetett felmondás érvénytelen. A felmondásnak nincsenek formai követelményei. Történhet szóban (jelenlévők előtt) vagy írásban. A felmondásból világossá kell azonban válnia, hogy az adott fél feltétel nélkül és visszavonhatatlanul felmond. Amennyiben viszont a kollektív szerződés, a vállalat-tulajdonos és a szakszervezet közötti megállapodás vagy az egyéni szerződés a felmondás formáját előírja, úgy azt be kell tartani, máskülönben a felmondás érvénytelen.

A munkavállaló kérésére rendkívüli felmondás esetén a felmondást haladéktalanul meg kell indokolni.

Felmondási határidők a Polgári Törvénykönyv (BGB) 622.§ 1. bek. szerint:

Próbaidő alatt a felmondási idő legalább két hét.

A felmondási idő a szerződő felek számára alapvetően négy hét a naptári hónap 15-éig.

Meghosszabbított felmondási határidők: ha a munkaviszony

2 éve fennáll: 1 hónap,

5 éve fennáll: 2 hónap,

8 éve fennáll: 3 hónap,

10 éve fennáll: 4 hónap,

12 éve fennáll: 5 hónap,

15 éve fennáll: 6 hónap,

20 éve fennáll: 7 hónap,

minden esetben a naptári hónap végéhez igazítva; a 25. életév betöltése előtti munkaviszonyt nem számítják bele a felmondási határidőbe.

Felmondási korlátozás:

Megkülönböztetünk a Felmondási korlátozásokról szóló törvény (KSchG) hatálya alá eső munkaviszonyokat, általános felmondási korlátozás alá eső munkaviszonyokat és különleges felmondási korlátozással védett munkaviszonyokat.

A *különleges felmondási korlátozás* a következő csoportok munkaviszonyára vonatkozik:

- Súlyosan fogyatékosok,
- Terhes nők és gyermekágyasok (anyavédelem),
- Gyermeknevelési szabadságon tartózkodó munkavállalók,
- Sorkatonai szolgálatra és sorozásra behívottak,
- Üzemi tanács tagjai,

- Ipari tanulók (szakképzés).

Németországban minden olyan munkavállalóra érvényesek a felmondási korlátozások, aki

- a) több mint hat hónap munkavisztonnyal rendelkezik;
- b) olyan üzemben dolgozik, ahol ötnél több embert foglalkoztatnak.

A fenti feltételek teljesítése esetén a *Felmondási korlátozásokról szóló törvény* alkalmazható. E törvény értelmében felmondás ellen kereset nyújtható be a munkaügyi bírósághoz. A fellebbezést azonban a felmondás kihirdetését ill. a felmondást rögzítő irat kézhezvételét követő 21 napon belül be kell nyújtani a munkaügyi bíróságnál.

A munkaviszony megszűnte után a munkavállalónak joga van megkapni a munkaviszonyról szóló igazolást, és idejében hozzájutni a munkavállalással kapcsolatos egyéb papírjaihoz - úgymint adókártya, társadalombiztosítási igazolás.

Amennyiben a munkavállaló a felmondást követően nem tud azonnal elhelyezkedni, haladéktalanul bekerül a munkaügyi központ nyilvántartásába, mint regisztrált munkanélküli.

További munkajogi információért forduljon ügyvédhez vagy szakszervezetéhez.

### **Törvényes munkaidő**

A munkaidőről szóló törvény kimondja, hogy a munkavállalók munkaideje munkanaponként 8 óra, eszerint a 6 napra elosztott heti munkaidő 48 óra.

A munkahét általában 5 napot foglal magába. Számos kollektív szerződés 37 és 40 óra közötti heti munkaidőt ír elő (átlagosan 37,5 óra).

A napi munkaidő 10 órára emelhető, amennyiben a teljesített munkaórák száma 6 naptári hónapon – vagy 24 héten - belül nem lépi túl a munkanaponkénti 8 órás átlagot.

Az ettől eltérő szabályozásokat (vasárnap és ünnepnapokon végzett munka, éjszakai munka, túlórák) az egyes ágazati kollektív szerződések rögzítik (szálloda- és vendéglátóipar, építőipari szakmák, egészségügyi foglalkozások, stb.).

Ha a munkaadót nem köti kollektív szerződés, akkor a törvény által előírt munkaidő érvényes.

### **Túlóra**

Túlórának minősülnek a vállalati munkaidőn kívül teljesített munkaórák. Túlmunkának nevezhető minden, a törvényes munkaidőn túl végzett munka. Anélkül, hogy azt a munkaszerződés tartalmazná, egyetlen munkaadó sem jogosult – vészhelyzetektől és kivételes esetektől eltekintve – túlóra és/vagy túlmunka elrendelésére. Eszerint a munkavállalónak sincs joga túlórázni ill. túlmunkát végezni. Fontos tehát, hogy a túlórát/túlmunkát szerződés szabályozza, különös tekintettel a munka díjazására és az esetleges pótlékokra. A gyakorlatban igen elterjedt, hogy a rendes munkaidőn túl végzett munkát szabadidővel váltják meg. A szerződés tartalmazhat egy olyan záradékot, amely kimondja, hogy a havi fizetésbe már beleszámították a túlórákat is. Az ilyen szabályozás azonban csak magas fizetésű, vezető beosztású munkavállalók vagy olyan középvezetők esetében méltányos, akiknek fizetése meghaladja a kollektív szerződésben megállapított összeget.

### Szabadság

#### Rendes szabadság

A szabadsághoz minden munkavállalónak joga van. A rendes szabadság tartama a szabadságról szóló szövetségi törvény szerint (BurlG) legalább 24 munkanap évente. Az éves szabadság mértéke bizonyos munkavállalói csoportok (fiatalkorúak, súlyosan fogyatékosok) esetében az egyes törvények rendelkezései alapján hosszabb.

Amennyiben a kollektív vagy egyéni szerződésben szabályozott szabadság időtartama a törvényben meghatározottnál hosszabb, akkor ez az irányadó.

A legtöbb munkavállalót már megilleti a kollektív szerződések által bevezetett 24-30 nap rendes szabadság. Ez érvényes mind a teljes-, mind a részmunkaidőben foglalkoztatottakra.

A teljes szabadságigény érvényesítésének feltétele 6 hónap munkaviszony. Amennyiben a munkaviszony hat hónapnál rövidebb, a szabadság tartamát el kell osztani tizenkettővel. Az éves szabadság egy tizenkettő része jár minden munkaviszonyban töltött hónap után.

A szabadság időbeli elosztásakor figyelembe kell venni a munkavállaló kérését. Ez csak abban a kivételes esetben nem érvényes, ha sürgős vállalati érdekekkel ütközik. A munkaadónak kötelessége továbbá a munkavállaló számára szabadságot engedélyezni, ha a munkavállaló előzőleg gyógykúrára vett részt.

A munkaadó gyári szünetet („leállást”) rendelhet el, mely érintheti az összes munkavállalót vagy legtöbbjüket. A gyárban erre az időre leáll a termelés, a munkavállalóknak szabadságuk egy részét ilyenkor kell kivenniük. A munkaadónak azonban még ebben az esetben is figyelembe kell venni a munkavállalók érdekeit. A gyári szünet megállapításakor az üzemi tanácsnak együttdöntési joga van.

A szabadság csak abban az esetben vihető át a következő naptári évre, ha azt sürgős üzemi érdek vagy a munkaadó személyével összefüggő ok indokoltá teszi. Ilyenkor a szabadság a következő naptári év első három hónapjában adható és vehető ki.

A szabadság alatt fellépő betegség idejét nem számítják bele a szabadságba, a betegséget azonban orvosi igazolással kell bizonyítani. A gyógykúrák sem számítanak rendes szabadságnak, amennyiben a munkavállalót megilleti a bértovábbfizetés.

Ha a munkavállaló fizetett szabadságát már felhasználta, de sürgős személyes ügyek miatt további szabadnapokra van szüksége, fizetés nélküli szabadságot vehet ki.

A legtöbb kollektív szerződés a bér mellett üdülési pótlékot is előír, ezt azonban törvény nem szabályozza.

[További információ: [www.juris.de](http://www.juris.de): Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer – BGBI I 1963, 2]

#### Képzési szabadság:

A képzési szabadság továbbképzés céljából igénybe vehető fizetett szabadság, melyet a legtöbb szövetségi tartomány saját törvényben szabályoz. Rendszerint szakmai és politikai képzési célú előadásokon történő részvételhez nyújtható. A jogosultak körébe tartoznak a magán- és közszféra munkavállalói és a gyakornokként dolgozók. A képzés tartama általában évente öt nap.

## Kollektív szerződés

Németországban a kollektív szerződésnek két formája létezik. A *béreket és fizetéseket érintő kollektív szerződések* a munkások és alkalmazottak fizetését szabályozzák. E szerződéseket rendszerint rövid időre kötik. A több éves időtartamra kötött *keretszerződések* olyan általános kérdéseket szabályoznak, mint a munkaidő, a szabadság tartama, felmondási határidők, túlórapótlékok, stb. Ezen túlmenően léteznek speciális kollektív szerződések is, melyek rendkívüli szabályozásokat tartalmaznak (például szakképzés, kiegészítő öregségi ellátás, racionalizálás).

A szerződő felek alapvetően szabadon határozhatják meg a kollektív szerződések tartalmát, azonban figyelembe kell venniük az alkotmány és az egyes törvények előírásait. Például a törvényben előírt maximális átlagos munkaidő 48 óra. A kollektív szerződések szerinti munkaidő valójában szinte minden munkavállaló esetében kevesebb mint 40 óra, bizonyos esetekben mindössze csupán 35 óra. Hasonló a helyzet a rendes szabadsággal, ahol a törvény 24 munkanapot ír elő, míg a kollektív szerződések rend szerint 30 munkanapot állapítanak meg. A kollektív szerződések alapján szinte minden munkavállaló jogosult üdülési támogatásra és karácsonyi pénzre. A tényleges fizetések és egyéb juttatások számos gazdasági ágazatban meghaladják a kollektív szerződésben előírt összegeket.

## Munkavédelem

A munkahelyi egészség és biztonság védelme az uniós szociális jog legkidolgozottabb területe. A szociálpolitika irányelveinek több mint a fele ezt a kérdéskört szabályozza. A szabályozás alapvető célja – a munkaerő szabad mozgását figyelembe véve – a munkahelyi egészség és biztonság egységes szintjének megteremtése az Unió teljes területén.

Németországban az összes tevékenységi terület munkabiztonsági és munkaegészségügyi előírásait a „Munkavédelmi intézkedések foganatosításáról szóló törvény a foglalkoztatottak biztonsági és egészségügyi védelmének javítása érdekében” elnevezésű törvény (röviden: Munkavédelmi törvény – ArbSchG) tartalmazza, mely 1996. 08. 07-én lépett érvénybe.

A törvény nem érvényes a magán háztartásokban foglalkoztatott háztartási alkalmazottakra, valamint az óceánjáró hajókon dolgozóakra és azoknak az üzemeknek az alkalmazottaira, amelyek a Szövetségi bányatörvény hatálya alá tartoznak.

## Esélyegyenlőség munkavállaláskor

A hátrányos megkülönböztetés tilalmát két jogszabályban lehet megtalálni: a nem, faj, anyaság és rokkantság alapján történő diszkrimináció tilalmát a Polgári Törvénykönyvben, míg a részmunkaidő, a határozott idejű foglalkoztatás, a vallás és a kor alapján történő megkülönböztetés szabályait a Polgári Törvénykönyvben és az Előmenetel a foglalkoztatásban elnevezésű törvényben.

## Nők és férfiak esélyegyenlősége

A nők és férfiak esélyegyenlőségével kapcsolatban az EU által kiadott irányelvek és ajánlások az alábbi főbb területeket szabályozzák: egyenlő bérezés, egyenlő bánásmód, egyenlő elbírálás a szociális biztonság szempontjából, a foglalkoztatásban és a szakképzésben követendő egyenlő elbánás, a terhesség és anyaság védelme a munkavégzés során, a szülői szabadságok rendszere.

A nők és férfiak esélyegyenlőségét a munkaerőpiacon Németországban a Szociális Törvénykönyv szabályozza. A törvény előírásának megfelelően a munkaügyi központokban főállású esélyegyenlőségi megbízottakat alkalmaznak. Feladatuk a tanácsadás a munkaadók és munkavállalók, valamint azok szervezetei számára a nők támogatásáról, a férfiak és nők egyenjogúságáról a munkaerőpiacon, valamint a család és a munka összeegyeztethetőségéről mindkét nem számára.

A tanácsadók feladatkörébe elsősorban az alábbi kérdések tartoznak:

- szakképzés;
- a nők belépése a munkaerőpiacra és szakmai előrehaladásuk;
- a nők és a férfiak visszatérése a munkaerőpiacra a munkaviszony családi okokra visszavezethető szüneteltetése után;
- rugalmas munkaidő kialakítása.

Az esélyegyenlőségi megbízottak információs, tanácsadói és javaslati joggal rendelkeznek azokban a kérdésekben, amelyek a nők és férfiak esélyegyenlőségével állnak kapcsolatban.

További információ: Bundesagentur für Arbeit – [www.bundesagentur.de](http://www.bundesagentur.de)

[forrás: Bundesministerium der Justiz, <http://bundesrecht.juris.de>]

## Rendelkezések a nők foglalkoztatásáról

Anyavédelem:

A törvény azokra a nőkre vonatkozik, akik munkaviszonnyal rendelkeznek. Ha egy munkaadó terhes nőt vagy szoptató anyát foglalkoztat, meg kell tennie a munkahely felszerelésére és karbantartására vonatkozó szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a terhes nő ill. szoptató anyja életét és egészségét megfelelően védje.

A terhes nőnek ezért saját érdekében közölnie kell munkaadójával a terhesség tényét és a szülés várható időpontját. A várandósság és a szoptatás ideje alatt a nőt külön pihenőidő illeti meg, melyet törvény szabályoz. A szülő nőt 14 hét szülési szabadság illeti meg, és a várandósság ideje alatt, valamint a szülést követő négy hónapon belül a munkaadó nem mondhat fel, amennyiben tud a terhességről ill. ismeri a szülés időpontját. Amennyiben gyermekét bármelyik szülő 3 éves koráig gondozza, a szülőt ugyanabba a munkakörbe kell visszahelyezni, ahol a gyermek születése előtt dolgozott, ugyanazokkal a feltételekkel.

Az egyéb sajátosságokat az anyavédelmi törvény tartalmazza. További információért forduljon a betegbiztosítási pénztárakhoz (*Krankenkasse*) vagy az adott település iparfelügyeleti hivatalához (*Gewerbeaufsichtsamt*).

### Családtagok helyzete

Családtagok az Európai Bizottság 1612/68-as rendelete szerint: a munkavállaló házastársa és leszálló ági rokonai, akik még nem töltötték be a 21. életévüket, vagy a munkavállaló eltartottjai, illetve azok a felmenő ági rokonok, akiket a munkavállaló eltart.

A családtagoknak állampolgárságuktól függetlenül joguk van a más tagországban munkát vállaló személlyel együtt élni, és a munkavállalóval azonos időtartamra tartózkodási engedélyt kapni.

A más tagországban munkát vállaló személy gyermekeit állampolgárságuktól függetlenül ugyanazon képzési jogok illetik meg a fogadó tagországban, mint a fogadó ország állampolgárait.

A gyermekeknek akkor is joga van a fogadó országban maradni, ha a munkavállaló az adott országot elhagyja, és az egyik szülő, aki harmadik ország állampolgára, megtartja tartózkodási jogát - akkor is, ha időközben a munkavállalótól elvált -, annak érdekében, hogy a gyermekek élhessenek képzéshez való jogukkal. A más tagországban munkát vállaló személy házastársának és gyermekeinek joguk van a fogadó tagországban munkát vállalni, és alkalmazhatóak rájuk a képesítések elismeréséről szóló rendelkezések.

Németországban a társadalombiztosítás dologi juttatásai a biztosított munkavállaló családtagjait is megilletik.

Gyermekek és fiatalok foglalkoztatása:

A Gyermekek- és ifjúságvédelmi törvény védi a gyermekek és a 18 év alatti fiatalok jogait, függetlenül attól, hogy gyakornokként vagy rendes munkavállalóként foglalkoztatják őket. Gyermekeknek minősül az, aki még nem töltötte be a 15. életévét, fiatalnak pedig a 15 és 18 év közötti életkorú személy. Amennyiben a fiatalok még tanköteles, ugyanazok a rendelkezések érvényesek rá, mint a gyermekekre.

A gyermekek és a tanköteles korú fiatalok foglalkoztatását Németországban tiltja a törvény (§ 5 Abs. 1 JarbSchG). A 15 éven felüli diákok azonban a nyári szünet alatt legfeljebb 4 hetet dolgozhatnak. Ha a gyermek 15. életéve betöltése előtt elvégezte az iskolát, szakmai gyakorlat keretében napi nyolc órában és heti öt napon foglalkoztatható. Rendes munkaviszony keretében azonban csak napi hét órát és heti 35 órát dolgozhat.

A fiatalok foglalkoztatásával kapcsolatban a törvény előírja a munkaadó számára, hogy a munkahelyet úgy alakítsa ki, hogy az megfelelően a fiatalok testi és szellemi fejlődésével összefüggő követelményeknek.

A fiatalok munkavállalók hosszabb szabadságra jogosultak, mint a felnőttek. A 15 éveseknek 30 munkanap, a 16 éveseknek 27 munkanap, a 17 éveseknek pedig 25 munkanap jár.

A törvény előírásainak betartásáról az iparfelügyelet, a Munkavédelmi Hivatal vagy a Bányászati Hivatal gondoskodik.

## Fogyatékkal élők helyzete

A német Szociális Törvénykönyv (§ 2. Abs. 1 SGB IX) szerint fogyatékosnak tekinthető az, akinek testi működése, szellemi képessége vagy lelki egészsége nagy valószínűséggel hat hónapnál tovább eltér az életkorának megfelelő állapottól, és ezért a társadalmi életben való részvétele akadályokba ütközik.

Súlyosan fogyatékosnak tekinthető az a személy, aki legalább 50%-ban fogyatékos, és lakó- vagy tartózkodási helye ill. munkahelye a törvény hatálya alá eső területen van.

A súlyosan fogyatékosokkal azonos jogállást igényelhetnek az 50%-nál kisebb arányban, de legalább 30%-ban fogyatékos személyek, amennyiben fogyatékoságukból kifolyólag az azonos jogállás megítélése nélkül nem kapnak megfelelő állást, vagy nem tudják megtartani jelenlegi állásukat. Az azonos jogállás megszerzése azt jelenti, hogy a fogyatékkal élő személy a súlyosan fogyatékos személlyel azonos jogi státuszt kap. Ennek hatásai:

- rendkívüli felmondási korlátozás,
- rendkívüli foglalkoztatási ösztönző intézkedések (bérköltség-támogatás a munkaadónak, valamint beszámítás a védett munkahelyek létesítésébe),
- munkahely-kialakítási támogatások,
- speciális szakszolgálatok támogatása.

Míg a súlyosan fogyatékosoknak az éves rendes szabadságon felül évente 5 nap kiegészítő fizetett szabadság, utazási térítés és rendkívüli öregségi nyugdíj is jár, addig az azonos jogállásúakat ezek a juttatások nem illetik meg.

A Szociális Törvénykönyv kötelezi azokat a munkaadókat (magán- és közszféra), akik legalább 20 munkahellyel rendelkeznek, hogy az állások legalább 5%-án súlyosan fogyatékos személyekkel töltsék be. Azoknak a munkaadóknak, akik ezt a köteleességüket nem teljesítik, betöltetlen „védett munkahelyenként” kompenzációs járulékot kell fizetniük, amely a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésének mértékétől függ. Minimális mértéke 105 €, azonban 2% alatti foglalkoztatási kvóta esetén pl. 260 € is lehet.

A német szövetségi kormány új törvényt léptetett életbe 2004-ben a súlyosan fogyatékos emberek képzésének és foglalkoztatásának támogatására. A kormány három legfőbb célkitűzése a fogyatékosok munkaerő-piaci esélyegyenlőségének biztosítása érdekében:

- Minden olyan fogyatékos pályakezdő számára, aki üzemi gyakorlati képzőhelyet keres, biztosítani kell a képzőhelyet.
- A kis- és középvállalkozásoknak az eddigieknél több súlyosan fogyatékos személyt kell foglalkoztatniuk.
- A súlyosan fogyatékos emberek foglalkoztatását folyamatosan biztosítani kell.

További információért forduljon a németországi lakóhelye szerint illetékes munkaügyi központhoz. Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## Társadalombiztosítás

### Általános tudnivalók

A csatlakozó országokból érkező, Németországban legálisan munkát vállaló személyek bekerülnek a német társadalombiztosítási rendszerbe. Munkaadójuk köteles bejelenteni őket a betegbiztosítási pénztárnál, és ezzel beteg-, munkanélküli- és nyugdíjbiztosítást kötni számukra. A társadalombiztosítási járulék összegének fele a munkavállalót, másik fele pedig a munkaadót terheli. A munkavállaló részét bruttó béréből visszatartják, és a munkaadó által fizetendő járulékkal együtt továbbítják a biztosítóhoz. A munkaadó köteles továbbá a munkavállaló számára egy szakmai szervezetnél balesetbiztosítást kötni. A balesetbiztosítási járulékok a munkaadót terhelik. Munkanélküli segélyre a munkavállaló csak akkor jogosult, ha legalább tizenkét hónap biztosított munkaviszonnyal rendelkezik. Részletekről érdeklődjön a németországi helyi munkaügyi központokban.

A szociális biztonság a betegbiztosítás, a baleset-, nyugdíj- és munkanélküli biztosítás, valamint a családi támogatások juttatásait öleli fel. A felsorolt területek mindegyikére vonatkoznak azok a nemzetközi kötıtségek, melyeket különböző EGT rendeletek szabályoznak, és amelyek minden tagállamban érvényesek.

Ön társadalombiztosítási jogi igényeit külföldön az úgynevezett E-nyomtatványok segítségével érvényesítheti. Mivel ezek szabványos nyomtatványok, bármelyiket beadhatja a saját anyanyelvén is.

Az űrlapok beszerezhetők az illetékes betegbiztosító pénztárnál ill. munkaügyi központnál.

A legfontosabb E-nyomtatványok:

E 100-as sorozat: betegség és anyaság esetén igényelhető juttatásokhoz

E 200-as sorozat: nyugdíj kiszámításához és kifizetéséhez

E 300-as sorozat: munkanélküli juttatások igényléséhez

E 400-as sorozat: családi támogatások igényléséhez.

### Szervezet, bejelentkezés, finanszírozás

A német társadalombiztosítási rendszer öt biztosítási ágra tagozódik (beteg-, baleset-, munkanélküli- és nyugdíjbiztosítás, valamint gondozási biztosítás). Minden biztosítási ágnak megvan a maga specifikus feladata és biztosítási szerve, amely a feladatokat végrehajtja.

#### Biztosítási szervek:

##### Betegbiztosítás:

Általános helyi betegbiztosítási pénztárak (*AOK*), választható pénztárak (*Ersatzkasse*), üzemi betegbiztosítási pénztárak (*BKK*), ipartestületi betegbiztosítási pénztárak (*IKK*), Szövetségi Bányásztestület (*Bundesknappschaft*), Tengerészeti Betegbiztosító (*Seekrankenkasse*).

##### Balesetbiztosítás:

Attól a gazdasági ágazattól függően, amelyben a munkavállalót foglalkoztatják, a biztosítás megköthető valamelyik ipari vagy mezőgazdasági szakmai szövetségnél vagy a tengerészek szakmai szövetségénél.

### Nyugdíjbiztosítás:

Tartományi biztosító intézetek, Alkalmazottak Szövetségi Biztosító Intézete (*Bundesversicherungsanstalt für Angestellte*), Szövetségi Bányásztisztület (*Bundesknappschaft*), Tengerészeti Biztosító (*Seekasse*), A Deutsche Bahn AG Alkalmazottainak Vasúti Biztosító Intézete.

### Munkanélküli biztosítás és családi pótlék:

Mindkettő a német munkaügyi szervezet, a *Bundesagentur für Arbeit* ill. a helyi munkaügyi központok hatáskörébe tartozik.

A gondozási pénztárak a betegbiztosítási pénztárakon belül működnek.

A munkavállalók alapvetően biztosításkötelesek. Ha munkadíj ellenében munkát vállalnak, kötelesek biztosítást kötni. A biztosításkötés alól egyedül azok mentesülnek, akiket heti 15 óránál kevesebb munkaidőben és legfeljebb 325 € havi munkadíjért foglalkoztatnak. A betegbiztosítási pénztárnál azonban őket is be kell jelenteni.

### Bejelentkezés:

1996 január 1-től minden munkavállaló maga választhatja meg betegbiztosítási pénztárát, a választás eredményét azonban közölnie kell munkaadójával. A munkaadó feladata, hogy új munkavállalóját a betegbiztosítónál bejelentse. A betegbiztosító továbbítja a bejelentkezést a többi biztosítási szerv felé.

Ha egy EU-polgár Németországba érkezését követően nem talál rögtön munkahelyet, de szeretne betegbiztosítást kötni, akkor a hazájában kötött betegbiztosítást igazoló nyomtatványt kell felmutatnia (E 104-es nyomtatvány), mely szerint kiutazása előtt legalább 12 hónapig biztosítással rendelkezett.

### Társadalombiztosítási igazolvány (*SV-Ausweis*)

A nyugdíjbiztosító szervtől minden munkavállaló kap egy biztosítási számot és egy társadalombiztosítási igazolványt. Ezt az igazolványt alkalmazottak esetében az Alkalmazottak Szövetségi Biztosító Intézete (BfA) adja ki, míg a munkások a helyileg illetékes Tartományi Biztosító Intézettől (LVA) kapják meg. A társadalombiztosítási igazolványt a munkaviszony kezdetekor át kell adni a munkaadónak.

### Járulékok

A társadalombiztosítási juttatások finanszírozása a járulékokból történik. A járulékokat alapvetően egyenlő arányban (50:50) fizeti a munkaadó és a munkavállaló. A járulékok a biztosított munkadíjához igazodnak. Kiszámításuk a munkadíjtól csak egy bizonyos járulékszámítási határig függ. A járulékszámítási határ a különböző biztosítási ágakon belül eltérő, ezt évente ellenőrzik. Minden biztosítási ágnak megvan a saját járulékhányada. A betegbiztosítás rendszerén belül az egyes betegbiztosítási pénztárak is saját járulékhányaddal rendelkeznek.

A balesetbiztosítás járulékait egyedül a munkaadó fizeti.

A munkaadó feladata minden társadalombiztosítási járulékot befizetni a megbiztosítónál. A megbiztosító ezt követően szétosztja a járulékokat a különböző biztosítási szervek között.

### Juttatások

#### Betegbiztosítás (Betegség és anyaság)

A megbiztosítás járulékszámítási határáig minden személy köteles állami megbiztosítást kötni. Azon túl köthető magán biztosítás, amelyre különleges szabályozás érvényes. Az alábbi részletes tájékoztatás a törvényben szabályozott megbiztosításra vonatkozik.

A megbiztosítási pénztárak legfontosabb juttatásai betegség és anyaság esetére:

- orvosi kezelés,
- gyógyszer- és kötszerellátás,
- utazási költségtérítés,
- betegségek korai felismerése,
- egészségfenntartás és betegség-megelőzés,
- otthoni betegápolás,
- háztartási segítségnyújtás,
- gyógyszer (pl. masszázs),
- gyógyászati segédeszközök (pl. szemüvegek, hallókészülékek)
- fogszabályzás,
- táppénz,
- kórházi kezelés,
- gyógykúrák (részben vagy teljes mértékben térítheti a biztosító),
- terhességi és anyasági juttatások, beleértve a terhességi-gyermekágyi segélyt
- fogorvosi kezelés, fogpótlás és fogkoronák.

Minden biztosított szabadon választhatja meg házi orvosát és fogorvosát a társadalombiztosítási rendszerbe bevont orvosok közül.

A fenti szolgáltatásokhoz a biztosítottak nem szükséges előzetesen járulékot fizetni, azonban egyes dologi juttatások esetében önrészt kell fizetni. A juttatások a tagság első napjától vehetők igénybe.

Azok a munkavállalók, akik betegség miatt keresőképtelenné válnak, táppénzt kapnak amint lejárt a bértovábbfizetés. A táppénz összege általában a bruttó kereset 70%-a, a jogosultság legfeljebb összesen 78 hétig állhat fenn, beleértve a bértovábbfizetést.

A biztosított nők szülés előtt hat hétig távol maradhatnak a munkától, és szülés után nyolc hétig tilos dolgozniuk. Ez idő alatt terhességi-gyermekágyi segélyt kapnak a megbiztosítótól, a munkaadó a nettó kereset és a segély közti különbözetet fizeti ki.

Németországban a biztosított családtagjait is megilletik a megbiztosítás dologi juttatásai, amennyiben nem rendelkeznek saját megbiztosítással. További feltétel, hogy a családtag ne végezzen önálló tevékenységet, és havi jövedelme ne haladjon meg egy meghatározott összeget.

Azok a családtagok, akik más EU-tagállamban élnek, vagy átmenetileg más tagállamban tartózkodnak, bizonyos feltételek mellett szintén jogosultak a betegségbiztosítás juttatásaira. További részletekről érdeklődjön betegségbiztosítási pénztáránál.

### Üzemi balesetek és foglalkozási betegségek

A balesetbiztosítás elsődleges feladata, hogy megakadályozza a munkahelyi baleseteket. A munkahelyen vagy a munkahelyre menet történő balesetek vagy foglalkozási betegségek esetében különböző juttatások vehetők igénybe. A balesetbiztosítás járulékai a munkaadót terhelik.

A különböző szakmai egyesületek egyben balesetbiztosítási szervekként is működnek, és átvállalják az orvosi és szakmai rehabilitáció költségeit. Gondoskodnak a sérült pénzügyi ellátásáról is. Legfontosabb szolgáltatásaik:

- baleseti szakorvosi gyógykezelés,
- sérülési pótlék,
- szakmai rehabilitációt támogató juttatások,
- sérülési nyugdíj,
- temetési segély,
- özvegyi/árvasági nyugdíj.

Amennyiben a biztosított keresőképessége legalább egyötödével csökken, vagy ha a biztosítási eset halálhoz vezet, a biztosító sérülési nyugdíjat, temetési segélyt és özvegyi/árvasági nyugdíjat fizet. A szakmai szervezetek kötelesek továbbá balesetvédelmi és betegségmegelőző előírásokat megfogalmazni, és azok betartását ellenőrizni a vállalatoknál.

### Nyugdíjrendszer

Németországban minden alkalmazott és munkás kötelező nyugdíjbiztosítással rendelkezik (a kivételekről érdeklődjön a nyugdíjbiztosító szervnél). A járulékokat a munkaadó és a munkavállaló fele-fele arányban fizeti. A járulék a munkadíj összegének emelkedésével folyamatosan emelkedik a járulékszámítási határig (legmagasabb díjtétel), melyet évente hozzáigazítanak a béremelésekhez.

A törvényben szabályozott nyugdíjbiztosítás legfőbb intézményei a tartományok biztosító intézetei (*Landesversicherungsanstalten – LVA*) és az Alkalmazottak Szövetségi Biztosító Intézete (*Bundesversicherungsanstalt für Angestellte – BfA*). A nyugdíjbiztosító védelmet nyújt a biztosítottnak és családjának, amennyiben a keresőképesség veszélyeztetett vagy csökkent, illetve ha az öregség vagy haláleset miatt megszűnik. A nyugdíjbiztosító az alábbi szolgáltatásokat nyújtja:

- orvosi rehabilitációs programok (pl. gyógykúrák),
- szakmai rehabilitáció,
- nyugdíj megváltozott munkaképesség esetén (rokkantság),
- öregségi nyugdíj,
- özvegyi- és árvasági nyugdíj.

Az öregségi nyugdíjat a nők általában 63 éves koruktól, a férfiak 65 éves koruktól vehetik igénybe. A nyugdíj összege függ a biztosított évek számától és a bruttó keresettől.

Az 1992-es nyugdíjreform óta az idősebb munkavállalóknak lehetőségük van arra, hogy részmunkaidőben dolgozzanak tovább, és a nyugdíjat ennek arányában vegyék igénybe.

2001-ben ismét újraszabályozták a német nyugdíjrendszert, ezúttal bevezették a kiegészítő, tőkealapú öregségi ellátást állami támogatással. A reform másik fontos célcsoportját a gyermeket nevelő szülők alkották. Az új szabályozás alapján jelentősen emelkedett azoknak a nyugdíja, akik kereső tevékenységüket a gyermeknevelés idejére csökkentették vagy megszakították.

### **Munkanélküli biztosítás**

Németországban minden munkavállalónak van munkanélküli biztosítása. A biztosítás járulékait fele-fele arányban fizeti a munkaadó és a munkavállaló. A munkanélküli segély rendszerint a nettó átlagfizetés 60%-a, de maximum 4175 €/hó (ha legalább egy gyermek van a családban: 67%), amennyiben a munkanélküli a jogosultságot megelőző három éven belül legalább 12 hónapig biztosított volt. A munkanélküli segély folyósításának tartama függ az életkortól és a biztosítási időtől.

### **Gondozási biztosítás**

Az 1995-ben bevezetett gondozási biztosítás azokat az embereket segíti, akik gondozásra és külső segítségre szorulnak. A gondozási biztosítás kötelező: általában mindenki számára megkötik, aki betegbiztosítással rendelkezik. Járulékait a munkaadó és a munkavállaló fele-fele arányban fizeti. Magában foglalja a házi gondozással és a kórházi ápolással kapcsolatos juttatásokat. Az otthoni ápolás esetében a biztosított választhat a dologi juttatások és a gondozási támogatás között. A juttatás mértéke a rászorultságtól függ. Kórházi ápolás esetén a gondozás költségeit legfeljebb havi 1876 €-ig állja a biztosító. Jelenleg mintegy 1,82 millió ápolásra szoruló személy veszi igénybe Németországban a gondozási biztosítás juttatásait. További információért forduljon a betegbiztosító pénztárakhoz.

### **Özvegyi nyugdíj, árvaellátás**

Az állami nyugdíjbiztosítási rendszerben biztosítottak egyúttal halál esetére is biztosítva vannak. Az elhunytak hozzátartozói megélhetést biztosító juttatást kapnak. Amennyiben az özvegy legalább 45 éves vagy nem rendelkezik saját jövedelemmel, illetve gyermeket nevel, özvegyi nyugdíj illeti meg az elhunyt teljes nyugdíjának 60%-ában.

Amennyiben az özvegy nem felel meg a fenti feltételeknek, az elhunyt teljes nyugdíjának 25%-a jár. Egyéb szabályozásokról érdeklődjön a nyugdíjbiztosító intézetnél.

#### Árvasági nyugdíj:

A félárvák az elhunyt biztosított nyugdíjának egy-tized részére jogosultak. Az árváknak ugyanezen összeg egy-ötöd rész jár. Az árvasági nyugdíjra való jogosultság a 18. életév betöltésével lejár, kivéve, ha a jogosult tanulmányokat folytat (ilyenkor a korhatár a 27. életévig hosszabbítható).

#### Temetési segély:

Halálesetkor a biztosító egyszeri támogatást nyújt a temetési költségek fedezésére. A temetési segély fele bizonyos feltételek mellett családtag halálakor is jár. További információért forduljon a nyugdíjbiztosítási pénztárhoz.

### Alapvető megélhetési támogatás

2003. 01. 01. óta van érvényben az ún. Alapvető megélhetés biztosításáról szóló törvény. A törvény a 65 éven felüli személyek számára, valamint a 18 éven felüli tartósan csökkent munkaképességű személyek számára biztosítja a megélhetésükhöz szükséges alapjövedelmet. További információért forduljon a nyugdíjbiztosító szervhez.

### **Családi támogatások**

#### Családi pótlék

A családi pótlékot kérelemre a helyileg illetékes munkaügyi központ (családi pénztár – *Familienkasse*) folyósítja az első gyermek megszületésétől kezdve. A juttatás a kérelem benyújtását megelőző négy évig visszamenőleg is igényelhető. A kifizetés havonta történik.

Családi pótlékot kap az a személy, aki Németországban állandó lakhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik. Külföldi állampolgárok is kaphatnak családi pótlékot, amennyiben érvényes tartózkodási engedéllyel rendelkeznek. Azoknak a külföldi állampolgároknak, akiket munkaadójuk átmeneti szolgálat-teljesítés céljából Németországba küldött, nem részesülhetnek családi pótlékban.

Családi pótlék igényelhető azok után a gyermekek után, akik Németországban vagy egy EU/EGT-tagállamban laknak vagy általában ott tartózkodnak.

Az árvák maguk igényelhetik saját maguk számára a családi pótlékot.

A juttatás mértéke az első, második és harmadik gyermek után gyermekenként 154 €, minden további gyermek után 179 €.

Egy és ugyanazon gyermek után mindig csak egy személy kaphat családi pótlékot.

Amennyiben Ön már egy másik EU-tagállamban igényelt családi pótlékot, úgy az illetékességet az Európai Unió rendeletei szabályozzák. További információért forduljon a munkaügyi központok családi pénztáraihoz.

#### Nevelési támogatás

A 2001-ben és azt követően született gyermekekre, valamint az ettől az időponttól adoptálás céljából gondozásba vett gyermekekre az új nevelési támogatásról szóló törvény vonatkozik, amely 2001. január 1-jén lépett érvénybe.

A nevelési támogatásról és a gyermeknevelési szabadságról ingyenes információs brosrát kérhet az alábbi címen:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
Rochusstr. 8-10.  
53123 Bonn  
Tel.: 01 80 – 5 32 93 29

Internet: A broszúra és a törvény szövege megrendelhető a Család, a Nyugdíjasok, a Nők és az Ifjúság Szövetségi Minisztériumának honlapján, a [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) internetes címen (útvonal: Politikbereiche/Familie/Publikationen).

### **Jelen kiadványunkban érintett témákról az alábbi németországi intézményeknél kaphat részletesebb felvilágosítást:**

#### Gazdasági és munkajog:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Scharnhorststrasse 34-37, 10115 Berlin;

Internet: [www.bmwa.bund.de](http://www.bmwa.bund.de)

#### Szociális biztonság:

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Am Probsthof 78a, 53121 Bonn;

Internet: [www.bmgs.bund.de](http://www.bmgs.bund.de)

#### Adójogi kérdések:

Bundesministerium für Finanzen, Wilhelmstr. 97, 10117 Berlin;

Internet: [www.bmf.bund.de](http://www.bmf.bund.de)

#### Tartózkodási jog:

Bundesministerium des Inneren, Alt-Moabit 101D, 10559 Berlin;

Internet: [www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)

#### Vízum:

Auswärtiges Amt, Werderscher Markt 1, 10117 Berlin;

Internet: [www.auswaertiges-amt.de](http://www.auswaertiges-amt.de)

#### Munkavállalás engedélyezése, munkanélküliek támogatása:

Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg;

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### Határon átnyúló szolgáltatások keretében foglalkoztatott munkavállalók:

Agentur für Arbeit in Frankfurt

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### Munkavállalási engedélyek kiadása:

Helyi munkaügyi központok

#### Szezonális- és vendég-munkavállalók közvetítése:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) Villemombler Str. 76, 53123 Bonn

Internet: [www.Agentur\\_für\\_Arbeit.de/hst/international/arbde/index.html](http://www.Agentur_für_Arbeit.de/hst/international/arbde/index.html)

**Források:**

*EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján:*  
[www.eurydice.org](http://www.eurydice.org)

*Európai Foglalkoztatási Szolgálat EURES (European Employment Service):*  
[www.europa.eu.int/eures](http://www.europa.eu.int/eures)

*Külügyminisztérium:* [www.kum.hu](http://www.kum.hu)

*Az Európai Bizottság közleménye a munkavállalók szabad áramlásáról, Brüsszel, 2002. 12. 11*

*Die Ordnung der Sozialen Marktwirtschaft – Ein Auszug aus „Tatsachen über Deutschland“ – a Német Szövetségi Kormány kiadványa, 2002.*

*Statistisches Bundesamt (Német Statisztikai Hivatal):* [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

*Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Ordnung (Német Egészségügyi és Szociális Minisztérium):* [www.bmgs.bund.de](http://www.bmgs.bund.de)

*Bundesagentur für Arbeit:* [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

*Bundesministerium der Justiz:* <http://bundesrecht.juris.de>

*A Német Nagykövetség honlapja:* [www.deutschebotschaft-budapest.hu](http://www.deutschebotschaft-budapest.hu)

*Informationen über die Anwendung des EU-Beitrittsvertrages bei der Beschäftigung von Staatsangehörigen der Beitrittsstaaten. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2004. január 28.*

*Nemzeti Pályainformációs Központ: Németország országmappa (Informationsmappe Deutschland, Bundesanstalt für Arbeit 2000)*

*Csongrád Megyei Munkaügyi Központ – Tájékoztató az államközi egyezményekről*