



**GHIDUL LUCRĂTORULUI
ROMÂN ÎN REPUBLICA
FEDERALĂ GERMANIA**

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REPUBLICA FEDERALĂ GERMANIA	1
1. CONDIȚII DE VIAȚĂ ÎN GERMANIA	4
1.1. VIAȚA DIN EUROPA – PREZENTARE GENERALĂ	4
1.2. GĂSIREA UNEI LOCUINȚE.....	5
1.3. TRANSFERUL AUTOMOBILULUI ȘI INFORMAȚII PRIVIND PERMISUL DE CONDUCERE ȘI TRAFICUL AUTO	6
1.4. VIAȚA PRIVATĂ (NAȘTERE, CĂSĂTORIE, DECES).....	6
1.5. COSTUL VIEȚII.....	7
1.6. TRANSPORTUL	8
2. EXERCITAREA DREPTULUI DE SEDERE ȘI ACCESUL PE PIAȚA MUNCII ÎN REPUBLICA FEDERALĂ GERMANIA	9
2.1. PROCEDURI DE ÎNREGISTRARE.....	9
<i>Situațiile în care nu este necesară aprobarea Agenției Federale Muncii pentru dreptul de ședere în R. F. Germania :</i>	9
<i>Ocupații pentru care este necesară aprobarea Agenției Federale a Muncii:</i>	11
2.2. ACCESUL PE PIAȚA MUNCII ÎN R.F. GERMANIA.....	15
<i>Permisul de muncă</i>	15
<i>Restricții în cazul lucrătorilor detașați.....</i>	16
<i>Cadrul juridic bilateral privind accesul lucrătorilor români pe piața forței de muncă din Germania</i>	17
<i>Accesul lucrătorilor străini din domeniul IT pe piața forței de muncă din Germania</i>	18
2.3. GĂSIREA UNUI LOC DE MUNCĂ ÎN GERMANIA	18
<i>Cum se caută un loc de muncă</i>	18
<i>Cum se candidează pentru un loc de muncă în Germania</i>	19
3. CONDIȚII DE MUNCĂ.....	20
3.1. MODALITĂȚI DE DESFĂȘURARE A ACTIVITĂȚII	20
3.2. CONTRACTUL DE MUNCĂ	20
<i>Contractul de muncă</i>	20
<i>Contracte prin agenții de muncă temporară</i>	21
3.3. TIMPUL DE MUNCĂ.....	22
<i>Reglementări ale autorităților germane pentru situații speciale.....</i>	23
<i>Tabele orare și pontaje.....</i>	23
<i>Prevederi speciale</i>	24
3.4. SALARIZAREA	24
3.5. CONCEDIUL	25
<i>Concediul de odihnă.....</i>	25
<i>Concediul parental</i>	26
<i>Concediul pentru formare profesională</i>	26
<i>Concediul de maternitate.....</i>	26
<i>Concediul medical</i>	26
<i>Zile libere pentru ocazii speciale.....</i>	26
3.6. LUCRĂTORII INDEPENDENȚI	26
3.7. CATEGORII SPECIALE DE ANGAJAȚI	27
<i>Adolescenții și minorii cu vârsta de până la 14 ani.....</i>	27
<i>Persoanele cu dizabilități severe.....</i>	27
<i>Femeile gravide și tinerele mame.....</i>	27
3.8. REPREZENTAREA LUCRĂTORILOR	28
<i>Conflicte de muncă – greva</i>	28
3.9. ÎNCETAREA RELAȚIEI DE MUNCĂ.....	29
4. SECURITATEA SOCIALĂ.....	30
4.1. SISTEMUL DE SECURITATE SOCIALĂ ÎN GERMANIA.....	30
4.2. ASIGURAREA DE ȘOMAJ.....	30
4.3. ASIGURAREA DE BOALĂ	31
4.4. PRESTAȚII FAMILIALE ȘI ASIGURĂRI DE MATERNITATE.....	31
4.5. PENSII.....	32
4.6. INFORMAȚII PRIVIND TRANSFERUL ÎN GERMANIA AL PENSILOR ȘI ALTOR DREPTURI DE ASIGURĂRI SOCIALE.....	32

4.7. FORMULARELE EUROPENE.....	34
5. VENITURI ȘI IMPOZITARE.....	35
6. EDUCAȚIA ȘI RECUNOAȘTEREA DIPLOMELOR ȘI A CALIFICĂRILOR.....	36
6.1. SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT ÎN GERMANIA	36
6.2. GĂSIREA UNEI ȘCOLI	36
6.3. INIȚIATIVE ȘI PROGRAME DE PROMOVARE A FORMĂRII PROFESIONALE LA NIVELUL UE.....	36
6.4. RECUNOAȘTEREA DIPLOMELOR ȘI A CALIFICĂRILOR	37
6.5. INSTITUTUL FEDERAL PENTRU FORMARE PROFESIONALĂ BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB)	38
6.6. ȘCOALA ROMÂNEASCĂ	38
7. ASPECTE CE TREBUIE AVUTE ÎN VEDERE ÎNAINTE DE A PLECA DIN ROMÂNIA	39

Informațiile din acest Ghid au caracter general, fiind corecte în decembrie 2010. Pentru informații actualizate privind regimul care vă este aplicabil, contactați autoritățile menționate în cuprinsul acestui Ghid.

Acest ghid a fost elaborat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale pe baza informațiilor publicate pe site-urile autoritatilor competente din Germania și pe site-ul rețelei europene EURES, precum și cu sprijinul Biroului atașatului pe probleme de muncă și sociale pentru R.F. Germania și Austria.



1. CONDIȚII DE VIAȚĂ ÎN GERMANIA

1.1. *Viața din Europa – prezentare generală*

Condițiile de viață favorabile depind de un număr foarte mare de factori, precum: servicii de îngrijire medicală de calitate, educația și oportunitățile de formare profesională sau facilitățile de transport, acestea reprezentând câteva aspecte care afectează viața și munca din fiecare zi a cetățenilor. Uniunea Europeană și-a stabilit ca obiectiv îmbunătățirea constantă a calității vieții în toate statele sale membre și confruntarea cu noile provocări ale Europei contemporane, precum excluziunea socială sau îmbătrânirea populației.

Îmbunătățirea condițiilor de ocupare a forței de muncă la nivelul Europei este o prioritate pentru Comisia Europeană. În perspectiva combaterii șomajului și intensificării mobilității între locuri de muncă și regiuni, sunt dezvoltate și implementate o mare varietate de inițiative la nivel european, pentru a veni în sprijinul Strategiei Europene de Ocupare. Din aceste inițiative fac parte și Serviciul European de Ocupare EURES și programul PROGRESS (2007-2013). Acesta din urmă înlocuiește o serie de programe anterioare care se axau pe acțiuni privind ocuparea, protecția și incluziunea socială, condiții de muncă, egalitatea de șanse între femei și bărbați și nediscriminarea.

Sănătatea este o valoare de preț întrucât influențează viața oamenilor și în consecință reprezintă o prioritate pentru toți cetățenii europeni. Astfel aceștia solicită să aibă un acces rapid și ușor în cazul tratamentelor medicale atunci când călătoresc în alte state membre UE. Politicile în domeniul sănătății de la nivelul UE urmăresc să răspundă tocmai acestor nevoi.

Programul public de sănătate de la nivelul UE vizează îmbunătățirea capacității UE de a răspunde amenințărilor din afara UE cu privire la sănătate și îmbunătățirea informațiilor și cunoștințelor cu privire la ultimele evoluții din sectorul public de sănătate.

Educația la nivelul Europei se bucură de rădăcini puternice dar și de o mare diversitate. Încă demult timp s-a considerat necesară respectarea caracteristicilor particulare ale unui sistem educațional din orice stat membru UE, dar pentru alte aspecte generale care au legătură cu sistemele de educație, formare sau ocupare au fost necesare îmbunătățiri. Astfel în 1980 s-a lansat Eurydice, rețeaua informațională privind educația în Europa. Ulterior în 1986 atenția s-a îndreptat dinspre schimburile de informații spre schimburile de studenți, prin lansarea programului Erasmus, care a fost apoi urmat de o variantă a sa mult îmbunătățită, programul Socrates – care acoperă toate domeniile de educație pentru toate vârstele și toate nivelurile.

Transportul a stat la baza primelor reglementări din cadrul Comunității Europene. Încă din 1958 când a intrat în vigoare Tratatul de la Roma, politica UE în domeniul transportului s-a axat pe înlăturarea obstacolelor la granițele dintre Statele Membre, în consecință a urmărit să permită ca oamenii și bunurile să se poate deplasa rapid, eficient și ieftin în interiorul UE.

Acest principiu este strâns legat de scopul principal al UE de creare a unei economii dinamice și a coeziunii în cadrul societății. Sectorul transporturilor generează 10% din bunăstarea UE măsurată în PIB, echivalentul a aproximativ 1000 de miliarde de EURO pe an. De asemenea asigură mai bine de 10 milioane locuri de muncă.



Zona Schengen.

Aderarea la spațiul Schengen are ca efect ridicarea controalelor la frontierele interne ale statelor membre Schengen, care aplică în întregime acquis-ul Schengen, fiind creată o singură frontieră externă unde controalele se desfășoară conform unui set de reguli clare în materie de vize, migrație, azil, precum și măsuri referitoare la cooperarea polițienească, judiciară sau vamală. În prezent, 25 state europene sunt membre cu drepturi depline în Acordul Schengen. Acestea sunt: Belgia, Franța, Germania, Luxemburg, Olanda, Cehia, Lituania, Slovacia, Elveția, Italia, Portugalia, Spania, Grecia, Austria, Estonia, Malta, Slovenia, Danemarca, Finlanda, Islanda, Norvegia, Suedia, Letonia, Polonia, Ungaria. Viitoare state membre ale acordului Schengen sunt: România, Bulgaria, Cipru și Liechtenstein.

Transportul aerian

Crearea unei singure piețe europene privind transportul aerian a presupus impunerea unor tarife mai mici și înmulțirea serviciilor oferite pasagerilor. UE a formulat de asemenea un set de drepturi menite să asigure un tratament corect pentru pasagerii de zbor. În calitate de pasager de zbor, o persoană beneficiază de o serie de drepturi referitor la informațiile cu privire la zboruri și rezervări, daune cauzate bagajelor, întâzieri și anulări de zboruri, refuzarea îmbarcării, despăgubiri în caz de accidente sau probleme legate de pachetele de servicii turistice. Aceste drepturi se aplică zborurilor programate și celor charter, atât pentru cele interne cât și pentru cele internaționale, dintr-un aeroport din UE sau pentru un zbor care pleacă dintr-un stat din afara UE către un aeroport dintr-un stat UE, atunci când acest zbor este operat de o linie de zbor din UE.

Transportul feroviar

Sistemul european de transport feroviar este caracterizat de numeroase obstacole datorate sistemelor diferite utilizate în fiecare stat în parte. Astfel UE pentru a veni în întâmpinarea acestor probleme a adoptat o legislație specifică sistemului de transport comun, pentru a pregăti înființarea unei zone de cale ferată integrată la nivel European, care să se supună reglementărilor legale și tehnice comune. În acest sens un sprijin financiar considerabil este acordat proiectelor trans-europene cum este și rețeaua de căi ferate de la Lyon la granița Poloniei cu Ucraina, de la Berlin la Palermo, de la Paris la Bratislava și de la Varșovia la Helsinki. Noi rețele internaționale de căi ferate, pentru trenuri de mare viteză sunt realizate între Paris-Bruxelles-Cologne-Amsterdam și de-a lungul sud-vestului Europei de la Lisabona la Bordeaux.


1.2. Găsirea unei locuințe

Pentru cei care vin în Germania și caută o locuință Wohngemeinschaften – apartamentele partajate sunt o bună alternativă. În orașele universitare sunt, de asemenea, multe agenții de cazare - Mitwohnzentrale - care pot oferi locuințe pentru o perioadă limitată de timp, cu plata unui comision.

Veti gasi reclame pentru cazare în ziarle locale și pe internet. În cazul în care un agent imobiliar se ocupă de cazare, se plătește un comision având valoarea chiriei pe trei luni.

Peste jumătate dintre cetățenii germani trăiesc în locuințe cu chirie. Spre deosebire de multe alte țări ale UE, în Germania locuințele cu chirie sunt în cea mai mare parte nemobilate. Găsirea unei locuințe cu chirie la un preț rezonabil, mai ales în marile centre urbane nu este ușoară. Chiriile sunt mai ridicate în orașele mari, cum ar fi München, Köln, Stuttgart, Hamburg și Düsseldorf.

În orașele mici și zonele rurale, precum și orașele din Germania de Est, chiriile sunt semnificativ mai ieftine. La costul efectiv de închiriere se mai adaugă cheltuielile de încălzire, apă și energie



electrică, de uz casnic, care se ridică la circa 25 % din chiria lunară. Chiria se plătește proprietarului lunar în avans.

În cele mai multe cazuri, proprietarii solicită un depozit pentru închiriere care reprezintă contravaloarea a două-trei luni în plus față de chiria reală. Acest depozit este un titlu de garanție în caz de prejudicii cauzate proprietății.

În cazul în care încheie un contract de închiriere pe termen lung sau pe durată nedeterminată, depozitul trebuie să fie acoperit printr-un contract de economisire în favoarea proprietarului.

1.3. Transferul automobilului și informații privind permisul de conducere și traficul auto

Implementarea principiului liberei circulații a persoanelor, reprezintă una dintre pietrele de temelie ale construcției europene și a stat la baza introducerii unei serii de reguli practice prin care să se asigure faptul că cetățenii europeni pot într-adevăr să circule liber și ușor în orice alt stat membru al UE. Astfel călătoritul cu mașina proprie în statele membre UE a devenit cu timpul o chestiune mult mai puțin problematică. Comisia Europeană a stabilit o serie de reglementări comune cu privire la recunoașterea reciprocă a carnetului de conducere, valabilitatea asigurării pentru mașină și posibilitatea înregistrării unei mașini într-o țară gazdă.

Permisul de conducere în UE. Nu există efectiv un permis de conducere comun la nivelul UE, dar statele membre UE au introdus totuși un „model comunitar” de permis de conducere. Prin acest model se asigură că permisele de conducere emise de diferite state membre UE sunt ușor de recunoscut în alte State Membre. În general se aplică principiul recunoașterii reciproce. Permisul este emis în conformitate cu prevederile naționale, dar trebuie în același timp să respecte dispozițiile cu privire la modelul comunitar, cum ar fi condițiile minime de îndeplinit pentru a putea obține un permis de conducere. Permisele de conducere mai vechi, emise înainte de 1996 nu trebuie să fie schimbate conform acestui nou model comunitar de permis și rămân valide până la expirarea lor.

Înregistrarea mașinii în țara gazdă. În cazul în care o persoană rezidă în alt stat membru UE și își folosește mașina personală pe teritoriul aceluia stat pentru mai mult de 6 luni, va fi obligat să-și înregistreze mașina adresându-se autorităților locale și plătind taxele de înregistrare aferente în statul gazdă.

Asigurarea mașinii. Cetățenii UE își pot asigura mașina în orice stat membru UE, atâta timp cât compania de asigurări aleasă este licențiată, conform reglementărilor legale naționale, în emiterea unor astfel de polițe de asigurări. O companie cu sediul într-un alt stat membru are dreptul să vândă o poliță de răspundere civilă obligatorie doar dacă sunt îndeplinite anumite condiții. Asigurarea va fi valabilă în toate statele membre UE, indiferent unde are loc accidentul.

Taxe. TVA-ul pe mașinile cu motoare este plătit de regulă în țara din care se cumpără mașina, cu toate că în anumite condiții, TVA-ul se poate plăti în țara de destinație.

1.4. Viața privată (naștere, căsătorie, deces)

În cazul unei nașteri, căsătorii, divorț sau deces trebuie să contactați Serviciul pentru cetățeni (Bürgerdienst) din orașul dumneavoastră sau o autoritate locală. Informații privind serviciile oferite



de autoritățile locale, precum și proceduri concrete sau tipuri de formulare necesare sunt disponibile pe paginile de internet ale administrației municipale sau comunale.

La nașterea unui copil, părinții au un termen de 15 zile lucrătoare pentru a declara noul-născut în orașul natal. Multe clinici au încheiat acorduri cu oficiul de stare civilă, astfel încât formalitățile sunt îndeplinite cu ușurință prin intermediul lor. În caz contrar, moașa, medicul sau medicul de urgență pot emite un certificat constatator al nașterii pe care părinții trebuie să îl prezinte la Starea Civilă.

În Germania este recunoscută de către stat numai căsătoria oficiată la Oficiul de Stare Civilă. O căsătorie religioasă poate avea loc între persoane care sunt deja căsătorite civil în conformitate cu legea civilă și după înscrierea în registrul de căsătorii. Din 2001, cuplurile gay se pot căsători în această țară. Cu toate acestea, numai căsătoria civilă este permisă pentru că Biserica s-a pronunțat întotdeauna împotriva căsătoriei persoanelor de același sex .

Decesul unei persoane trebuie să fie confirmat în scris de către un medic. Atunci când cauza morții nu poate fi identificată, în special atunci când există suspiciuni cu privire la cauza decesului, trebuie informată poliția. Certificatul de deces este eliberat de către serviciul de stare civilă din locul unde s-a produs decesul.

1.5. Costul vieții

În clasamentul celor mai ridicate niveluri ale costului vieții din Uniunea Europeană, Germania se plasează în poziția a opta. La începutul anului 2006, o familie de 3 persoane cheltuia circa 57 € pe lună pentru electricitate, costurile de încălzire pentru un consum anual de 20 000. de kilowați oră, erau în jur de 96 € pe lună și prețul pe carburanți variază între 1.20 și 1,50 € pe litru. Prețurile pentru produse de uz casnic, articole de papetărie, ziare, etc. sunt destul de scăzute. În special prețurile la produsele alimentare sunt semnificativ mai mici în comparație cu alte țări din UE.

Acest lucru se datorează numărului mare de întreprinderi mici, magazine de vânzare cu amănuntul și supermarketuri.

Taxa pe valoare adăugată este cuprinsă între 7 % (cărți, reviste, cele mai multe produse alimentare) și 19 % (la alte produse și servicii).

Orele de închidere ale magazinelor variază în funcție de landuri, fiecare regiune având propriile reglementări în acest domeniu. Multe magazine se închid la orele 20.00 altele la orele 22.00. Unele magazine au păstrat un program tradițional și închid la orele 18.30. În orașele mai mici și zonele rurale, cumpărăturile trebuie făcute sâmbăta până la 13.00 sau 14.00. În centrul orașelor mari, magazinele nu se închid sâmbăta până la 16.00 sau chiar 20.00. Duminica de regulă magazinele sunt închise. Cumpărături mici pot fi făcute duminica în chioșcuri și stațiile de benzină.

Toate magazinele alimentare au oferte speciale săptămânale. În fiecare săptămână, apar pliante noi cu informații, distribuite în căsuțele poștale. De regulă prețurile pentru anumite produse sunt considerabil mai mici pentru o perioadă scurtă de timp.



1.6. Transportul

Republica Federală Germania are o rețea rutieră de peste 231.000 km pentru traficul pe distanțe mari, inclusiv aproximativ 12.044 km de autostrăzi federale. Numai camioanele sunt supuse plății unei taxe, în funcție de distanța de folosire a autostrăzilor germane.

Situată în Europa Centrală Germania este un nod al traficului aerian internațional. Din Germania sunt conexiuni aeriene cu toate continentele. Există, de asemenea, conexiuni foarte bune și deseori foarte convenabile între orașele și regiunile Germaniei.

Calea ferată este mijlocul de transport cel mai ecologic. Vă puteți informa asupra rețelei de transport Deutsche Bahn AG și a rețelei regionale pe site-ul www.bahn.de.

Puteți achiziționa bilete la prețuri promoționale de la € 30.- și, uneori chiar mai puțin la societatea de căi ferate și de la companiile aeriene pentru călătorii de o zi în Germania. Ofertele speciale sunt de obicei limitate la date stabilite sau atunci când rezervarea se face cu mult timp înainte.

Tariful pentru un bilet de tren de la Hamburg la München este, în prezent de aproximativ 115.- €. Un bilet de avion pentru călătorie pentru același traseu este între 100.- € și 300.- €.



2. EXERCITAREA DREPTULUI DE SEDERE ȘI ACCESUL PE PIAȚA MUNCII ÎN REPUBLICA FEDERALĂ GERMANIA

2.1. Proceduri de înregistrare

De la 1 ianuarie 2007, odată cu aderarea României la Uniunea Europeană, cetățenilor români le sunt aplicabile prevederile Directivei 2004/38 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora. De la acea dată, cetățenii români au aceleași drepturi de acces și de rezidență pe teritoriul Germaniei, ca și cetățenii celorlalte state membre ale Uniunii Europene, cu excepția accesului pe piața forței de muncă.

Dacă sunteți cetățean român, ca și cetățenii celorlalte state membre ale Uniunii Europene, trebuie să prezentați la frontieră cartea de identitate sau pașaportul pentru a fi admiși pe teritoriul Germaniei.

La fel ca și cetățenii germani trebuie să vă înregistrați la Oficiul de Evidență a Populației din orașul în care doriți să vă stabiliți domiciliul în Germania. Cererea de acordare a dreptului de ședere se depune la autoritatea pentru străini locală (Ausländerbehörde) care are competența de a elibera adeverința privind dreptul la libera circulație și la alegerea domiciliului/UE (Freizügigkeitsbescheinigung), Cererea va fi însoțită de dovezi cu privire la scopul șederii (muncă, studiu etc), mijloacele financiare și asigurarea medicală.

Membrii de familie care nu sunt cetățeni ai UE trebuie să se înregistreze în cazul în care intenționează să rămână în Germania pentru o perioadă mai mare de 3 luni.

Dacă aveți cetățenie română puteți rămâne în Germania până la 3 luni, necondiționat.

Pentru a vă exercita dreptul de ședere pentru perioade mai lungi de 3 luni, va trebui să:

- aveți un loc de muncă sau desfășurați o activitate independentă;
- dispuneți de suficiente resurse pentru a vă întreține pe dumneavoastră precum și pe membrii familiei dumneavoastră și să aveți o asigurare medicală valabilă pentru dvs. și pentru membrii de familie care vă însoțesc;
- urmați cursurile unei instituții de învățământ recunoscute din Germania (inclusiv cursuri de formare profesională) și să aveți o asigurare medicală cuprinzătoare pentru dvs. și pentru membrii de familie care vă însoțesc;
- fiți membru de familie care însoțește sau se alătură unui cetățean al Uniunii Europene care îndeplinește una sau mai multe din condițiile prevăzute la punctele 1, 2 sau 3.

Situațiile în care nu este necesară aprobarea Agenției Federale a Muncii pentru dreptul de ședere în R. F. Germania :

Activitățile desfășurate în următoarele cazuri: personal înalt calificat, ocupații din domeniul transportului naval și aerian, furnizarea de servicii din state ale UE, care se exercită pe o perioadă de 3 luni într-un interval de 12 luni în R.F. Germania, nu reprezintă ocupare în sensul legii privind șederea, și în acest caz, pentru acordarea titlului de ședere nu este necesară aprobarea din partea Agenției Federale a Muncii.

Astfel conform § 39 din Legea privind șederea, și Ordonanței privind ocuparea străinilor, aprobarea Agenției Federale a Muncii nu este necesară:



- 1. în cazul unei practici efectuate**
 - a. pe perioada șederii în scop de educație școlară sau universitară (§ 16 din Legea privind permisul de ședere)
 - b. în cadrul unui program finanțat de Uniunea Europeană
 - c. pe o perioadă de până la un an în cadrul unui program de schimb internațional al asociațiilor și instituțiilor de drept public sau organizațiilor studențești
 - d. de personalul de specialitate sau de conducere care primește o bursă din fonduri publice germane sau ale Uniunii Europene (practicanți guvernamentali)
- 2. în cazul personalului științific(înalt calificat)**
- 3. în cazul personalului de conducere**
 - a. angajați în funcții de conducere
 - b. membrii de conducere ai unei persoane juridice
 - c. acționar al unei societăți publice sau membru al unei asociații
 - d. angajații în funcții de conducere inclusiv ai unei companii care acționează în afara Germaniei
- 4. în cazul personalului științific**
 - a. personalul științific din facultăți și instituții de cercetare în domeniul cercetării și predării și personalul didactic pentru transmiterea cunoștințelor de limbă din facultăți
 - b. personalul științific oaspete în cadrul unei facultăți sau în cadrul unei companii publicitare finanțate din mijloace publice și private
 - c. personal didactic din școli acreditate – ingineri și tehnicieni în calitate de colaboratori tehnici
- 5. în cazul persoanelor care sunt angajate de un angajator cu sediul în Germania și trimise în străinătate**
 - a. persoanele care conduc negocierile în Germania pentru un angajator cu sediul în străinătate, încheie contracte și nu rămân în Germania mai mult de 3 luni într-un interval de 12 luni.
- 6. în cazul persoanelor din categorii profesionale speciale**
 - a. persoane care activează în cadrul unor prezentări sau expoziții cu valoare științifică sau artistică sau manifestări cu caracter sportiv în Germania care își păstrează domiciliul obișnuit în străinătate, iar durata activității nu depășește 3 luni într-un interval de 12 luni.
 - b. persoanele care sunt detașate în cadrul facultăților sau școlilor muzicale și culturale, a producțiilor de film și televiziune pentru 3 luni într-un interval de 12 luni.
 - c. persoanele care apar în show-uri până la 15 zile pe an.
 - d. sportivi de performanță, amatori sau profesioniști.
 - e. fotomodele, modele publicitare, manechine sau stilști.
- 7. în cazul ziariștilor**
- 8. în cazul ocupațiilor care nu servesc în principal achizițiilor**
 - a. angajate în cadrul unui serviciu de voluntariat reglementat juridic.
 - b. angajați în principal din motive caritabile sau religioase.
- 9. în cazul ocupațiilor pe perioada vacanței**
 - a. pentru elevi sau studenți mediați de către Agenția Federală a Muncii în vederea exercitării unei ocupații de vacanță pe o perioadă de până la 3 luni într-un interval de 12 luni.
- 10. în cazul lucrătorilor detașați pe termen scurt – detașați în Germania pe o perioadă de până la 3 luni într-un interval de 12 luni în vederea:**
 - a. instalării și montării de mașini / motoare, inițierii și instruirii service-ului sau reparării acestora.



- b. demontării mașinilor, anexelor inclusiv oferirii de consultanță standurilor firmei proprii.
- c. absolvirii unui curs de afaceri.

11. în cazul evenimentelor sportive internaționale

- a. reprezentanții, colaboratorii și responsabili asociațiilor și organizațiilor.
- b. jucătorii și personalul salariat.
- c. reprezentanții partenerilor oficiali.
- d. reprezentanți mass-media.

12. în cazul transportului internațional rutier și feroviar

- a. firma își are sediul pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene sau al altui stat membru al Acordului privind Spațiul Economic European și autovehiculul este înmatriculat în statul unde își are sediul angajatorul, pe o perioadă de până la 3 luni într-un interval de 12 luni.

13. în cazul transportatorului naval și aerian

- a. membrii echipajelor navelor.
- b. persoanelor înregistrate ca piloți de navă.
- c. personalului tehnic al navelor din transportul intern și transfrontalier.
- d. echipajelor aeronavelor cu excepția pilotului, inginerilor de zbor și personalului navigant

14. în cazul furnizorilor de servicii

- a. dacă persoanele au lucrat la angajator, în statul unde acesta își are sediul, în mod regulat, efectiv, cel puțin 6 luni înainte de detașare, permisul de ședere se acordă pe o perioadă maximă de 6 luni.
- b. dacă persoanele au lucrat la angajator, în statul unde își are sediul, în mod regulat, efectiv, cel puțin 12 luni înainte de detașare, permisul de ședere se acordă pe o perioadă maximă de 12 luni.

Ocupații pentru care este necesară aprobarea Agenției Federale a Muncii:

a) Aprobări pentru angajări care nu presupun calificare

Agenția Federală a Muncii poate aproba acordarea permisului de muncă în scop de angajare:

- **în cazul ocupațiilor sezoniere**
 - se acordă pentru ocupații în domeniul agriculturii, forestier, hotelier, al restaurantelor, prelucrării fructelor și legumelor și al prelucrării cherestelei, de cel puțin 30 de ore săptămânal cu o medie de cel puțin 6 ore pe zi pe o perioadă de maxim 4 luni într-un an calendaristic în cazul ajutorilor de lucrători în parcurile de distracție
 - se acordă pentru obținerea unui permis de ședere în vederea exercitării unei ocupații în parcurile de distracții pentru o perioadă de până la 9 luni pe an calendaristic
- **în cazul ocupațiilor în calitate de Au – pair**
 - se acordă pentru obținerea unui permis de ședere pentru persoanele cu cunoștințe de bază de limbă germană, cu vârsta până la 25 de ani pe o perioadă de un an ca Au – pair.



- **în cazul ajutorului casnic**
 - se acordă permis de ședere pentru o perioadă de până la 3 ani pentru activități casnice în gospodării cu persoane care necesită îngrijire în sensul Codului Social. În acest interval de trei ani se poate schimba angajatorul.
- **în cazul angajaților casnici ai persoanelor detașate**
 - se acordă aprobarea pentru o perioadă de până la 2 ani de către angajatorul lor sau de către o companie cu sediul în străinătate pe perioada respectivă, dacă detașații aveau angajată persoana respectivă de cel puțin 1 an pentru îngrijirea unui copil de până la 16 ani. Aprobarea se prelungește cu cel mult 3 ani
- **în cazul ocupațiilor legate de cultură și divertisment**
 - se acordă persoanelor care exercită o profesie artistică, au o ocupație ca personal auxiliar necesar reprezentației sau sunt detașați pe o perioadă mai mare de 3 luni în cazul reprezentațiilor sau a producțiilor de film și televiziune străine.
 - în cazul activităților practice necesare pentru recunoașterea diplomelor străine se acordă dacă recunoașterea unei diplome obținute în străinătate este necesară pentru exercitarea unei ocupații calificate pentru care este necesară aprobarea și dacă recunoașterea presupune efectuarea unei activități practice pe o perioadă determinată în Germania.

b) Aprobări pentru ocupații care presupun calificare

Agencia Federală a Muncii poate aproba în conformitate cu Legea privind permisul de ședere, acordarea permisului de muncă pentru exercitarea unei ocupații care presupune o pregătire de cel puțin 3 ani.

- **în cazul profesorilor de limbi materne și a specialiștilor bucătari**
 - se acordă în vederea exercitării unei ocupații pentru cadre didactice în vederea predării cunoștințelor de limbă maternă în școli (maxim 5 ani).
 - se acordă în vederea exercitării unei ocupații în restaurante cu specific pentru specialiștii bucătari (maxim 4 ani).
- **în cazul personalului IT de specialitate și a profesiilor academice**
 - se acordă personalului de specialitate în domeniul tehnologiei informației și comunicării.
 - se acordă personalului de specialitate pentru care datorită cunoștințelor pe care le posedă există un interes public.
 - FACULTATIV se poate acorda și absolvenților de facultăți în conformitate cu Legea privind șederea.
- **în cazul angajaților în funcții de conducere și specialiști**
 - se acordă angajaților în funcții de conducere și altor specialiști care dispun de cunoștințe de speciale pentru a exercita o activitate calificată
 - se acordă angajaților în funcții de conducere pentru o ocupare în cadrul unei întreprinderi mixte germano – străine în cazul asistenților sociali
 - se acordă în vederea exercitării unei ocupații pentru personal de specialitate calificat în asistență socială și care dispune de cunoștințe bune de limba germană.
- **în cazul personalului de îngrijire**
 - se acordă în vederea exercitării unei ocupații pentru asistenți medicali, (personal de îngrijire în domeniul medical) cu un nivel de pregătire corespunzător cerințelor germane și cu un nivel de limbă suficient.



- în cazul schimbului internațional de personal și a proiectelor în străinătate
- se acordă personalului de specialitate calificat în vederea exercitării unei ocupații pe o perioadă de până la 3 ani, fără verificarea priorității la angajare a cetățenilor autohtoni;
- personal de specialitate calificat din cadrul schimbului de personal.
- personal de specialitate angajat în străinătate al unei companii sau concern internațional pentru angajarea într-o secție a companiei /concernului din Germania, dacă activitatea este absolut necesară pentru pregătirea proiectelor externe.

c) Aprobări pentru alte ocupații

Agenția Federală a Muncii poate da aprobări pentru eliberarea unui permis de muncă pentru exercitarea unei ocupații care nu presupune pregătire profesională sau presupune o pregătire profesională de 3 ani.

- **în cazul detașărilor pe termen lung**
 - se acordă în vederea exercitării unei ocupații, fără verificarea priorității la angajare a persoanelor care sunt detașate în Germania de angajatorii lor cu sediul în străinătate pe o perioadă mai mare de 3 luni în scopul instalării și montării de motoare / mașini în scopuri industriale, anexe și programe ale prelucrării electronice a datelor precum și demontării anexelor achiziționate și utilizate în vederea reasamblării lor (aprobarea nu va depăși 3 ani).
- **în cazul lucrătorilor transfrontalieri**
 - se acordă aprobarea conform Legii privind permisul de ședere.

d) Aprobări pe baza convențiilor bilaterale

Acordarea aprobării se stabilește conform Legii privind șederea și conform convențiilor bilaterale.

- **în cazul contractelor de muncă**
 - se acordă pe o perioadă de maxim 2 ani pentru exercitarea unei ocupații în baza unei convenții bilaterale, iar dacă de la început se stabilește că îndeplinirea contractului durează mai mult de doi ani se poate acorda aprobarea pe o durată maximă de 3 ani.
 - se acordă străinilor care sunt detașați temporar în Germania de către o firmă cu sediul în străinătate care activează pe baza unei convenții bilaterale privind contractele de lucrări în calitate de personal de conducere sau de administrare pe o perioadă de până la 4 ani.
- **în cazul lucrătorilor oaspeți**
 - se acordă în vederea exercitării unei ocupații de până la 18 luni dacă persoanele respective sunt angajate pe baza unei convenții bilaterale cu privire la ocuparea lucrătorilor în scopul perfecționării cunoștințelor profesionale și de limbă. în cazul altor convenții bilaterale
 - nu este necesară aprobarea pentru obținerea unui permis de ședere în vederea exercitării unei ocupații în măsura în care aceasta este prevăzută în convenția bilaterală.



Pentru expozițiile de specialitate sau internaționale se pot acorda aprobări în scopul obținerii unui permis de ședere în vederea exercitării unei ocupații doar pentru persoanele aparținând statelor expozante.

AGENȚIA FEDERALĂ A MUNCII (Bundesagentur für Arbeit) vă oferă informații cu privire la orice problemă referitoare la posibilitatea de a lucra în Germania și acordarea de permise de muncă.



Adresă: Regensburgerstr.104, 90478 Nurnberg

Telefon: +49-0911.179.0

Fax: +49-0911.179.21.23

E-mail: zentrale@arbeitsagentur.de

Veți găsi, de asemenea, informații detaliate cu privire la site-ul web al **Ministerului Federal al Muncii și Afacerilor Sociale (BMAS)** <http://www.bmas.de/portal/43170/startpage.html>

Ambasada Germaniei în România Adresa:



Adresă: 011849 București, Str. Cpt. Gheorghe Demetriade nr. 6-8, Sector 1

Telefon: +40-21.202.98.30, +40-21.230.25.80

Fax: +40-21.230.58.46

E-mail: info@bukarest.diplo.de

Ambasada României în R.F. Germania Adresa:

Dorotheenstrasse 62-66

D-10117 Berlin

Telefon: +49-30-212.39.203/207

Fax: +49-30-212.39.199

Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale pentru R.F. Germania și Austria, cu sediul la Berlin

Adresa:

D-Dorotheenstrasse 62-66

10117 Berlin

Telefon fix: +49-30-212.39.108

Telefon mobil: +49-(0)-173.233.6311

Fax: +49-30-212.39.199

eMail: miron.constantin@rumaenische-botschaft.de



2.2. Accesul pe piața muncii în R.F. Germania

Permisul de muncă

Aveți dreptul de a lucra în Germania **fără permis de muncă** având cetățenia română dacă:

- ați fost rezidenți în Germania pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 12 luni în calitate de titulari ai unui permis de muncă înainte de 1 ianuarie 2007;
- ați fost rezidenți în acest stat înainte de 1 ianuarie 2007 și dețineți statutul de soț/ soție / persoană aflată în întreținerea unui cetățean al UE, care nu are nevoie de un permis de muncă.
- ați intrat în Germania la data de 1 ianuarie 2007 sau ulterior acestei date și dețineți statutul de soț /soție / persoană aflată în întreținerea unui cetățean al UE, altul decât un cetățean român sau bulgar (un cetățean român care este soț / soție / dependent al unui cetățean român sau bulgar, care și-a exercitat dreptul de ședere în Germania la data de 1 ianuarie 2007 sau ulterior acestei date, va avea nevoie de un permis de muncă pentru primele 12 luni).
- desfășurați activități independente în acest stat.


Cetățenii români se bucură atât de libera circulație a lucrătorilor garantată prin dispozițiile articolului 39 și următoarele din Tratatul de instituire a Comunității Europene, precum și de libera circulație a serviciilor în afara granițelor naționale menționată în articolul 49 și următoarele, cu respectarea dispozițiilor tranzitorii convenite în Tratatul de Aderare. Aceste dispoziții stipulează că libera circulație a lucrătorilor este reglementată de acordurile naționale și bilaterale. Aceasta înseamnă că accesul la un loc de muncă în Germania este posibil dacă există prevederi legale și convenții internaționale în acest sens (de exemplu, pentru lucrători sezonieri, lucrători detașați și lucrători cu contract de muncă și pentru alte categorii profesionale și ocupații).

De la data aderării României la Uniunea Europeană, nu s-au impus restricții la libera circulație a serviciilor decât în domeniul construcțiilor și a sectoarelor conexe, al decorațiunilor interioare și al curățătoriei industriale (clădiri, mobile și autovehicule). Aceste prevederi legale tranzitorii, respectiv restricții ale liberei circulații pe piața germană a muncii rămân valabile pentru România până la 31.12.2013.

Cetățenii români care sunt încă supuși unor prevederi legale tranzitorii pot solicita un loc de muncă numai dacă dețin un permis de muncă UE eliberat de Bundesagentur für Arbeit (Agenția Federală a Muncii) (BA) și pot fi angajați numai dacă posedă un astfel de permis. Cetățenii români au prioritate față de cei din țări terțe care ajung în Germania pentru a solicita un loc de muncă.

Lucrătorii care au fost înregistrați timp de douăsprezece luni pe piața germană a muncii au dreptul la un permis de muncă UE care este acordat fără restricții și pe termen nelimitat prin intermediul agenției de ocupare a forței de muncă relevante.

Condițiile în care se poate elibera un permis de muncă, în conformitate cu dispozițiile Secțiunii 284 și următoarele din volumul al treilea al Sozialgesetzbuch (Codul de legi sociale) și cu prevederile suplimentare, și anume Anwerbestoppausnahmeverordnung (Regulamentul privind excepțiile de la interzicerea recrutării) și Arbeitsgenehmigungsverordnung (Regulamentul privind permisul de muncă), se regăsesc în Circulara 7 privind angajarea lucrătorilor străini în Germania, alături de



informații suplimentare de pe pagina de Internet www.arbeitsagentur.de (Unternehmen >> Arbeitskräftebedarf >> Beschäftigung >> Ausländer - Întreprinderi >> Cererea de forță de muncă >> Ocuparea forței de muncă>> Străini).

Odată ce un solicitant de loc de muncă a găsit un angajator care dorește să îl angajeze, acesta trebuie să se prezinte la Agentur für Arbeit (Agenția Muncii) competentă din circumscripția în care își are sediul potențialul angajator, pentru a solicita permisul de muncă UE. În plus, pentru căutarea unui loc de muncă, se poate utiliza și bursa locurilor de muncă online a Bundesagentur für Arbeit: jobboerse.arbeitsagentur.de

Informații despre procedurile de obținere a permisului de muncă se pot obține de la: Oficiul central pentru plasarea forței de muncă străine și de specialitate (ZAV) www.arbeitsagentur.de .

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (Oficiul central pentru plasarea forței de muncă străine și de specialitate) (ZAV) din Bonn (Villemombler Straße 76, Tel. +49 228 713 13 13) prin consilierii EURES.

Angajatorii care doresc să angajeze un cetățean român pot contacta Agentur für Arbeit (Agenția Muncii) relevantă sau Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (Oficiul central pentru plasarea forței de muncă străine și de specialitate) pentru informații suplimentare.

Reglementările legale relevante includ:

- Drittes Buch Sozialgesetzbuch (volumul al treilea al Codului de legi sociale) (Secțiunea 284 și următoarele)
- Arbeitsgenehmigungsverordnung (Regulamentul privind permisul de muncă)
- Anwerbestoppausnahmeverordnung (Regulamentul privind excepțiile de la interzicerea recrutării)
- Aufenthaltsgesetz (Legea privind sederea)
- Beschäftigungsverordnung (Regulamentul privind angajarea)
- Beschäftigungsverfahrensverordnung (Regulamentul privind procedurile de angajare)
- Freizügigkeitsgesetz/EU (Regimul liberei circulații/UE)


Aceste dispoziții legale pot fi descărcate de pe internet de la www.bundesrecht.juris.de.

Restricții în cazul lucrătorilor detașați

În sectoarele construcții, inclusiv sectoare conexe, curățătorie industrială (clădiri, mobile și autovehicule), decorațiuni interioare sunt aplicabile restricții în cazul detașării lucrătorilor.

De asemenea conform legislației germane în vigoare nu se acceptă plasarea forței de muncă la nivel transfrontalier și în scopuri comerciale.

Informații suplimentare referitoare la modul în care pot fi detașați în Germania angajații din domeniile sus-menționate pot fi găsite pe pagina de internet www.arbeitsagentur.de. La această adresă a se consulta în special Circulara 16a (<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-16a-Beschaefigung-auslaendischer-AN.pdf>) care prezintă detaliat procedurile care trebuie urmate de lucrătorii cu contract de muncă din noile




statele membre ale UE. Aici pot fi găsite, de asemenea, informații suplimentare referitoare la diferența dintre locurile de muncă pentru ocuparea cărora este necesar permisul și acelea pentru care nu este necesar permisul.

Acceptarea lucrătorilor români cu contract de muncă se realizează în conformitate cu prevederile acordurilor interguvernamentale privind detașarea și angajarea lucrătorilor angajați de societăți străine pe baza contractelor de muncă încheiate începând cu sfârșitul anului 1988 de Republica Federală Germania și România. În conformitate cu acestea, lucrătorii români pot fi angajați în limita contingentelor fixate pentru executarea unor contracte de muncă, între angajatorii acestora și o întreprindere germană pentru o durată limitată de timp în Republica Federală Germania.

Cadrul juridic bilateral privind accesul lucrătorilor români pe piața forței de muncă din Germania

Circulația forței de muncă din România înspre R.F. Germania se realizează pe baza convențiilor bilaterale care reglementează accesul lucrătorilor români pe piața forței de muncă din R.F. Germania prin:

- 1. Convenția privind trimiterea de lucrători din întreprinderi cu sediul în România pentru a activa pe bază de contracte de lucrări din 1990 (aprobată prin HG 167/1991):**
 - a. stabilește cadrul pentru trimiterea lucrătorilor din întreprinderi cu sediul în România în R.F.G., pe bază de contracte de lucrări încheiate între firmele românești și cele germane, la inițiativa ambelor părți.
 - b. trimiterea se realizează în cadrul unui contingent anual maxim stabilit de partea germană;
 - c. lucrătorii pot fi detașați în toate domeniile de activitate;
 - d. până în prezent, lucrătorii au fost trimiși în principal în domeniile construcției și izolații.
- 2. Convenția privind personalul muncitor oaspete din 1992:**
 - a. stabilește cadrul pentru angajarea lucrătorilor oaspeți.
 - b. angajarea lucrătorilor oaspeți se realizează în cadrul unui număr maxim de 500 de lucrători oaspeți pe an;
 - c. obiectivul îl reprezintă creșterea cunoștințelor profesionale și de limbă a lucrătorilor oaspeți;
 - d. perioada de angajare în calitate de lucrător oaspete este de 12 luni cu posibilitatea prelungirii cu cel mult 6 luni;
 - e. procedura se aplică o singură dată pentru fiecare lucrător oaspete;
 - f. domeniile principale de activitate sunt: asistența medicală, domeniul gastronomic și hotelier și agricultura.
- 3. Înțelegerea privind medierea lucrătorilor români pentru prestarea unei activități cu durată determinată în R.F. Germania din 1999, completată în 2005 :**
 - a. stabilește cadrul pentru medierea lucrătorilor români pentru prestarea unei activități cu durată determinată în R.F. Germania (sezonieri, lucrători în parcurile de distracție, ajutor în gospodărie) în R.F. Germania.
 - b. perioada de angajare în R.F. Germania este de:
 - i. până la 4 luni pe an calendaristic pentru lucrători sezonieri
 - ii. până la 9 luni pe an calendaristic pentru lucrători în parcuri de distracții
 - iii. până la 3 ani pentru ajutor în gospodărie
 - c. înțelegerea inițială a fost completată în anul 2005, prin noua înțelegere

- 
- d. extinzându-se perioada de angajare de la 3 la 4 luni și introducându-se categoria ajutorului în gospodăriile unde există necesitatea de îngrijire.
 - e. domeniile de angajare a lucrătorilor sezonieri sunt: agricultură, forestier, legumicultură, pomicultură, viticol, gastronomie, hotelier.

Accesul lucrătorilor străini din domeniul IT pe piața forței de muncă din Germania

Odată cu intrarea în vigoare, la 1 ianuarie 2005 a Legii privind migrația, Ordonanța privind permisul de muncă pentru personal străin înalt calificat în domeniul tehnologiei informației și comunicației (Green Card) a fost înlocuită prin Legea privind șederea și, aspectele legate de domeniul IT, prin Ordonanța privind ocuparea străinilor, emisă de Ministerul Federal al Economiei și Muncii.

Accesul pe piața forței de muncă pentru personalul străin din domeniul IT, se realizează în conformitate cu

- prevederile art. 19 din Legea privind șederea sau
- cu prevederile art. 18 din aceeași lege coroborat
- cu art. 27 din Ordonanța privind ocuparea străinilor.

2.3. Găsirea unui loc de muncă în Germania

Cum se caută un loc de muncă

Înainte de a pleca din România, este recomandat cetățenilor români să verifice oportunitățile existente pe piața muncii din Germania și să solicite informații din partea consilierilor EURES din cadrul Agenției de Ocupare a Forței de Muncă din județul în care aceștia se află. O listă a consilierilor EURES din România poate fi consultată pe site-ul EURES accesând link-urile:

<http://eures.anofm.ro/contact.php> sau

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=3&acro=eures&lang=ro> .

De asemenea, aceștia trebuie să verifice dacă pentru locul de muncă respectiv este nevoie de obținerea unui permis de muncă, precum și procedurile ce trebuie să le urmeze pentru a obține această autorizare.

Românii au la dispoziție o rețea de centre de informare specializate, finanțate de Comisia Europeană, unde pot afla detalii despre oricare dintre domeniile de activitate ale instituțiilor Uniunii. Rețeaua Europe Direct Centras oferă informații practice despre demersurile pentru recunoașterea studiilor în țările Uniunii, călătoria în statele membre sau posibilitățile de obținere a permisului de muncă.

În acest scop se poate **apela gratuit numărul de telefon 00.800.67891011** sau se poate accesa site-ul internet: www.europedirect.centras.ro.

Cu o conexiune la internet la domiciliu sau prin intermediul unui calculator într-un Internet café puteți obține o imagine de ansamblu asupra locurilor de muncă vacante în Germania accesând numeroasele portaluri care oferă locuri de muncă.

Veți găsi cea mai largă gamă de locuri de muncă pe site-ul de locuri de muncă al Bundesagentur für Arbeit - Agenția Federală a Muncii sau accesând rețeaua EURES. De asemenea, cele mai multe întreprinderi furnizează informații cu privire la ofertele de locuri de muncă vacante direct pe site-urile lor.

Locuri de muncă sunt de asemenea disponibile în edițiile de week-end ale cotidianelor, dar și în săptămânale, ziarele locale și revistele comerciale, sau pe paginile web următoare:

<http://www.jobs.de>,

<http://www.jobrapido.de>,

<http://www.jobscout24.de>,

<http://www.jobpilot.de>,

<http://www.jobrobot.de>

<http://www.tjobs.ro/joburi-germania-51.html>

Cum se candidează pentru un loc de muncă în Germania

În Germania, pentru a candida la un loc de muncă este necesar să întocmiți un dosar compus dintr-o scrisoare de intenție, curriculum vitae cu fotografie, copii ale diplomelor, certificatelor de formare profesională și, eventual, probe de lucru.

Scrisoarea de intenție nu trebuie să depășească o pagină format A4 și trebuie să exprime pe scurt și concis motivul pentru care vă interesează un job și de ce credeți că vi se potrivește un post anume. De asemenea, explicați de ce vreți să lucrați în Germania. La încheierea scrisorii exprimați-vă dorința de a vă prezenta personal, și, bineînțeles, utilizați formula finală "Mit freundlichen Grüßen".

Următoarele informații trebuie să se regăsească în CV:

- **Date personale:** nume, adresa, telefon și adresa de e-mail (în partea de sus a paginii)
- **Experiența:** reprezintă cea mai importantă parte a CV-ului pentru angajatori. Se va începe de la cea mai recentă experiență profesională și se vor indica cele mai importante atribuții și informații cu privire la compania la care persoana în cauză a lucrat. Este foarte util ca aceasta să menționeze și proiectele majore la care a luat parte și mai ales cele de al căror succes a fost responsabilă. Tinerii absolvenți pot menționa și perioadele de training sau alte tipuri de activități ce ar putea fi considerate experiențe profesionale.
- **Formare profesională:** se vor preciza începând de la cele mai recente cursuri (învățământ superior/ universitar). Se va menționa titlul disertației și/sau doctoratului și eventual rezultate obținute.
- **Trainiguri:** se vor menționa seminariile și trainingurile care sunt importante având în vedere postul pe care o persoană intenționează să îl ocupe.
- **Aptitudini:** aici se vor preciza capacitatea de utilizare a calculatorului, aptitudini tehnice etc.
- **Cunoștințe lingvistice:** sunt foarte importante în Germania.

De asemenea, puneți accent pe competențele dvs. lingvistice și pe nivelul dumneavoastră de cunoaștere a limbii germane. Categoriile solicitate de obicei sunt "limba maternă", "cunoașterea permite negocieri" și "cunoștințe de bază".

Site-urile web ale multor companii vă oferă formulare electronice tip de aplicare pentru locuri de muncă vacante. În caz contrar, o cerere prin e-mail este posibilă numai dacă este menționată în mod explicit.

În cazul în care nu este propus nici un post, puteți trimite în continuare cererea dvs. la o societate (prin solicitare deschisă). Multe servicii de Resurse Umane preferă aceste candidaturi înaintea postării unui anunț pentru postul dorit.



3. CONDIȚII DE MUNCĂ

3.1. Modalități de desfășurare a activității

Vârsta minimă pentru angajare în muncă în Germania este de 15 ani. Deși stagiarii muncesc în cadrul unei întreprinderi ca parte din formarea lor profesională, aceștia nu sunt angajați în sens convențional și, prin urmare, încheie un contract de formare profesională cu societatea și nu un contract de muncă.

Tipul predominant de contract de muncă în Germania este contractul pe durată nedeterminată, cu normă întreagă, cu o săptămână de lucru de aproximativ 40 de ore. Cu toate acestea, acest "contract de muncă standard" a devenit mai puțin frecvent între 1997 și 2007, proporția de locuri de muncă care implică un astfel de contract fiind în scădere de la 82,5% la 74,5%. Pe de altă parte, noi tipuri de contracte de muncă (muncă pe durată determinată, muncă cu timp parțial, munca temporară) au devenit mai importante în aceeași perioadă (cu o creștere de la 17,5% la 25,5%).

Contractele de muncă cu timp parțial implică mai multe aspecte. În plus față de obișnuitele contracte de munca cu timp parțial care fac obiectul unei asigurări de securitate socială, există, de asemenea, așa-numitele locuri de muncă "mini-job", în care este posibil un câștig de maxim 400 de euro pe lună. Aproximativ 7.1 milioane de persoane sunt în prezent angajate în "mini-job" în special în domeniile catering, vânzare cu amănuntul, managementul clădirilor și piețelor și amenajare peisagistică.

De mulți ani sectorul agențiilor de muncă temporară este în creștere rapidă în Germania și oferă în prezent un loc de muncă la aproximativ 731 000 de persoane. Formele de angajare ca liber profesionist au câștigat în importanță în ultimii ani și reprezintă circa 10% din cei angajați.

3.2. Contractul de muncă

Contractul de muncă

Un contract de muncă poate fi încheiat verbal sau în scris. Formă scrisă este recomandabilă pentru a avea dovezi în caz de litigii juridice.

Numărul orelor de lucru pe săptămână variază în prezent între 38 și 40 de ore, în funcție de contractul colectiv aplicabil. Cu toate acestea, pentru angajații în funcții de înaltă calificare și cei care au un venit relativ ridicat, în special manageri, orele suplimentare neplătite nu implică nici o majorare salarială.

Concediul anual se acordă între patru și șase săptămâni, în funcție de sector și întreprindere. Dacă sunteți bolnav, trebuie să mergeți la medic și să obțineți un certificat care să ateste starea de incapacitate de muncă. Angajatorul dvs. trebuie să primească acest certificat nu mai târziu de a treia zi de la declanșarea bolii.

Angajatorul este obligat să pună la dispoziția angajatului o informare scrisă privind condițiile de muncă care să cuprindă:

- Numele complet al angajatorului;



- Adresa angajatorului;
- Locul desfășurării activității;
- Denumirea postului / natura muncii;
- Data de începere a activității;
- Durata estimată a contractului (în cazul unui contract temporar) sau data la care contractul va înceta (în cazul unui contract cu durată determinată);
- Durata perioadei de probă
- Nivelul de salarizare;
- Intervalele de plată a salariilor;
- Condițiile referitoare la timpul de muncă (inclusiv orele suplimentare și perioadele de odihnă),
- Condițiile referitoare la concediul plătit (altul decât concediu medical);
- Condițiile referitoare la concediului de boală / accidente de muncă și plata acestuia, precum și condițiile referitoare la pensionare și programele de pensii;
- Durata preavizului.

Contracte prin agenții de muncă temporară

Un angajat al unei agenții de muncă temporară este o persoană care, în baza unui contract încheiat cu o agenție de muncă temporară, acceptă să presteze o activitate sau un serviciu în beneficiul unei terțe părți (indiferent dacă partea terță este sau nu parte la contract).

Contractul prin care mediatorul se angajează să facă intermedierea pentru persoanele în căutarea unui **loc de muncă** se încheie în forma scrisă și cuprinde, în special, taxa de mediere, precum și toate activitățile care sunt necesare pregătirii și realizării medierii.

Taxa de mediere, inclusiv T.V.A., nu poate depăși suma de 2000 Euro, corespunzătoare valorii cuponului de mediere acordat de Agenția Federală a Muncii la medierea șomerilor și va fi achitată numai în cazul în care **contractul de muncă se concretizează**.


Daca taxa este mai mare, înțelegerea devine nulă.

Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale este împuternicit să stabilească prin ordin ca pentru anumite **locuri de muncă** sau grupe profesionale să se stabilească taxe de mediere **proporționale cu salariul**.

Pentru ca în demersurile obținerii dreptului de lucru să nu intervină probleme, nici în R.F. Germania și nici în România, datele personale scrise pe formularul tip „Acord Angajare / Contract de muncă” trebuie să fie corecte, de aceea vă recomandăm completarea formularelor conform actelor de identitate.

Problemele pot interveni la verificările Centralei pentru medierea forței de muncă din Bonn (ZAV), la verificările și înștiințarea făcute de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, fiind posibil ca înștiințarea să nu ajungă la destinatar iar titularul contractului să ajungă în posesie mai târziu decât era prevăzut și de asemenea greutăți pot interveni la obținerea vizei de muncă;

- procedura se efectuează pe o perioadă de 4 – 6 săptămâni;



➤ în cazul în care angajatorul nu poate aștepta această perioadă există posibilitatea de mediere rapidă (prin fax) care durează maxim 1 săptămână.

Reprezentanțele diplomatice sau consulare romane și germane în străinătate sau alte agenții private nu sunt autorizate să efectueze intermediari.

3.3. Timpul de muncă

Programul de lucru și pauzele sunt reglementate de Legea privind orele de lucru - Arbeitszeitgesetz, convențiile colective și acordurile salariale ale companiei, sau stabilite în mod individual. În prezent, săptămâna de lucru variază între 38 și 40 de ore, în funcție de contractul colectiv aplicabil. În mod normal, ziua de lucru nu trebuie să depășească opt ore. O pauză de cel puțin 30 de minute este obligatorie, după o muncă de șase ore. O perioadă de repaus de cel puțin 11 ore trebuie să fie acordată după o zi de lucru întreagă. În mod obișnuit lucrătorii nu își desfășoară activitatea în zilele de duminică și în sărbătorile legale.

Normele privind timpul de muncă prezentate nu se aplică angajaților în locuri de muncă calificate sau celor cu venituri ridicate, în special, personalului de conducere. De regulă aceștia lucrează ore suplimentare fără plată vreunui spor salarial.

Peste 28% din totalul salariaților își desfășoară activitatea cu timp de lucru flexibil. Prin "flexi-timp" sunt stabilite limitele în care angajații trebuie să fie prezenți în cadrul întreprinderii. Angajații au posibilitatea de a lucra mai multe sau mai puține ore în limitele fixate. Orele suplimentare pot fi efectuate până la un anumit plafon și sunt recuperate prin timp liber acordat. În acest sens au fost realizate sistemele electronice de înregistrare pentru orele de muncă efectuate de către fiecare individ.

Legislația aplicabilă:

Legea privind orele de lucru Arbeitszeitgesetz

Legea privind conducătorii de vehicule motorizate și trenuri (Fahrpersonalgesetz)

Legea privind timpul de închidere (Ladenschlussgesetz)

Seemannsgesetz

Legea de ocupare a forței de muncă prevede ca timpul de munca este în general de 8 ore pe zi, 6 zile lucrătoare (48 ore lucrătoare pe săptămână). Ziua de lucru poate fi mărită până la 10 ore lucrătoare pe zi (60 ore lucrătoare pe săptămână), dacă media rămâne de 8 ore. Pauzele trebuie să fie de cel puțin 30 minute pentru o zi de muncă de 6 ore și de 45 minute pentru o zi de muncă de 9 ore. La sfârșitul zilei de muncă, angajatul beneficiază de o pauză neîntreruptă de odihnă de 11 ore. Este interzis să se muncească în zilele de duminică și sărbătorile legale (Arbeitszeitgesetz). Orice excepție de la aceste reguli de baza sunt prevăzute limitativ de lege, sau sunt permise în cadrul unui contract colectiv sau individual.

<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html#BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/gesetze,did=22094.html>

<http://bundesrecht.juris.de/fahrpersstg/BJNR002770971.html>

<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html#BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/gesetze,did=133200.html>



Reglementări ale autorităților germane pentru situații speciale

Guvernul federal poate decide prin ordonanță, cu aprobarea Camerei Landurilor, protecția lucrătorilor și repausul de duminică și din sărbători, pentru evitarea unor pagube majore prin:

- stabilirea mai detaliată a domeniilor cu lucru duminică și de sărbători precum și a activităților permise;
 - permiterea altor excepții suplimentare pentru odihna de duminică și de sărbători
- a) pentru firme, în care lucrul duminică și în zilele de sărbătoare este necesar pentru satisfacerea nevoilor populației în acele zile;
- b) pentru firme, în care apar activități a căror întrerupere sau amânare
- nu este posibilă sau este posibilă cu dificultăți majore;
 - ar avea ca urmări pericole deosebite pentru viața și sănătatea lucrătorilor;
 - din motive legate de binele colectiv, în special pentru asigurarea ocupării;
 - ar conduce la pagube substanțiale mediului sau aprovizionării cu energie și apă.

Autoritatea de control poate:

- stabili dacă lucrul este permis
- a) până la zece zile de duminică sau de sărbătoare, dacă sunt condiții speciale care necesită o activitate susținută în firmele comerciale;
- b) până la cinci duminici sau zile de sărbătoare, dacă sunt condiții speciale care necesită prevenirea pagubelor disproportionale;
- c) într-o duminică pe an pentru realizarea inventarului prevăzut de lege;
- decide cu privire la timpul de lucru alocat serviciului religios public.
 - aproba ca lucrătorii să fie ocupați duminică și în zilele de sărbătoare în activități, care din motive tehnice necesită continuarea și duminică și în zile de sărbătoare.
 - aproba, ocuparea lucrătorilor duminică și în zilele de sărbătoare, dacă prin utilizarea continuă a timpului de lucru săptămânal permis legal și a timpilor de lucru din străinătate capacitatea concurențială este periclitată în mod inacceptabil
 - aproba un timp de lucru zilnic mai lung
- pentru operații în ture continue (obținerea turelor libere suplimentare);
 - pentru șantiere și locații de montare;
 - pentru firmele din domeniul sezonier sau de campanie, dacă prelungirea timpului de lucru peste 8 ore zilnic se recuperează printr-o reducere corespunzătoare a timpului de lucru în alte perioade.

Ministerul Federal al Apărării printr-o ordonanță emisă cu aprobarea Ministerului Federal al Muncii și Afacerilor Sociale poate obliga angajații din motive necesare apărării, să presteze muncă peste limitele timpului de lucru stabilit în ordonanțele emise și în contractele colective de muncă. Dacă se permit excepții, timpul de lucru săptămânal nu poate depăși în medie 48 ore, în cursul a 6 luni calendaristice sau a 24 de săptămâni.

Tabele orare și pontaje

Angajatorul este obligat

- să afișeze o copie a reglementărilor legale, a ordonanțelor aplicabile pentru firmă și a contractelor colective de muncă și înțelegerilor, valabile pentru întreprindere într-un loc corespunzător pentru consultare.
- să înregistreze timpul de lucru al lucrătorilor care depășește timpul de lucru zilnic

- să țină un registru al lucrătorilor care au fost de acord cu prelungirea timpului de lucru.

Documentele se păstrează cel puțin doi ani.

Prevederi speciale

Pentru persoanele sub 18 ani se aplică legea privind protecția muncii tinerilor.

Pentru ocuparea lucrătorilor pe nave comerciale ca membri de echipaj se aplică legea marinarului.

Pentru membrii de echipaj pe aeronave sunt valabile prevederile cu privire la timpul de zbor, serviciu de zbor și timpul de odihnă ale celei de-a doua ordonanțe cu privire la organizarea companiilor pentru transportul aerian în vigoare.

Aceste prevederi legislative se aplică pentru personalul din transportul naval intern, în măsura în care prevederile privind timpul de odihnă din ordonanța de verificare referitoare la transportul pe Rin și din ordonanța de verificare privind transportul naval intern, în vigoare, nu sunt contrare.

Ele pot fi adaptate prin contractul tarifar specific transportului naval intern.

3.4. Salarizarea

Salariul este determinat de convenții colective sau contracte individuale. Angajatorii sunt deseori dispuși să plătească salarii mai mari decât cotele stabilite în contractele colective pentru persoanele care răspund adecvat cerințelor ridicate.


În Germania **nu există un salariu minim general**, la fel ca în alte state europene. Numai în câteva ramuri se aplică câteva standarde minime în ceea ce privește condițiile de muncă (în special, reglementarea salariilor și a sărbătorilor) prin ordinul Ministerului Federal al Muncii și al Afacerilor Sociale (Legea cu privire la agențiile de ocupare a forței de muncă din 1996). Aceste standarde minime se aplică în prezent domeniilor legate de construcții și începând cu 1 ianuarie 2008 și lucrătorilor poștali. Opt sectoare și-au exprimat dorința de a fi incluse în sfera de aplicare a Legii cu privire la: detașarea salariaților, munca temporară sau îngrijirea (persoanelor în vârstă), serviciile de monitorizare și de securitate a muncii, gestionarea deșeurilor, instruirea continuă, serviciile de silvicultură, textile, serviciile furnizate în mari spălătorii industriale, activității miniere.

Salariul mediu brut lunar al unui lucrător cu normă întreagă în sectoarele de producție, de comerț, de credit și de asigurare variază de la o ramură la alta. Astfel, cele mai mici, salariile medii brute sunt în domeniul măcerăriei la un nivel de 2 106 €, iar cele mai mari în industria de prelucrare a petrolului, la un nivel de 4 190 €.

Conform convențiilor bilaterale, drepturile salariale ale lucrătorilor români trebuie să corespundă nivelului stabilit de legislația germană sau de contractele colective de muncă din R.F. Germania.

Lucrătorilor români li se aplică și legea germană privind detașarea lucrătorilor. Legea respectivă transpune directiva europeană privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (96/71/CE), având drept consecință protejarea lucrătorilor români din domeniul construcțiilor privind drepturile salariale și de concediu.

În general, **salariul este transferat în contul curent al angajatului** la mijlocul sau la sfârșitul lunii. Angajatorul transmite direct la agențiile responsabile de impozitare și contribuțiile angajaților la securitatea socială (asigurări de sănătate, de pensii și de asigurări), precum și asigurarea de șomaj.



Fluturașul de salarizare este primit de salariat la fiecare plată a salariului, și trebuie să indice: salariul brut, tipul și nivelul fiecărei rețineri, precum și salariul net.

Angajatorilor le este permis să facă următoarele rețineri din salariul angajaților:

- Reținerile impuse sau autorizate prin lege precum suprataxa de solidaritate, impozitul datorat cultelor și asigurări de sănătate, de șomaj,
- Orice reținere permisă prin contractul de muncă (de exemplu, contribuțiile la anumite sisteme de pensii);
- Orice reținere agreată în scris de angajat (de exemplu, abonamente pentru anumite servicii medicale, cluburi sportive sau pentru alte cluburi de socializare).

Contractele colective privind salariul minim general obligatoriu în domeniul construcțiilor precum și reglementări specifice privind munca suplimentară, pot fi găsite la http://www.zoll.de/english_version/f0_aentg/c0_info_an/k0_arbeitsbedingungen/index.html

Angajatorii locali și străini sunt obligați, fără excepție, să acorde angajaților lor din Germania cel puțin condițiile de salarizare specificate în orice contract colectiv de muncă obligatoriu sau într-un instrument statutar. În toate industriile, interdicția de a funcționa contrar obiceiului, și în particular interdicția privind specula salarială din interiorul acestora, așa cum s-a stabilit prin Codul Civil §§ 134, 138, trebuie să fie respectată. Potrivit jurisdicției actuale specula salarială exista atunci când acordul salarial relevant pentru activitatea particulară este mai mic cu mai mult de o treime. Acordurile salariale pot fi consultate în Registrul Salarial al Ministerului Federal al Muncii și Afacerilor Sociale.

3.5. Concediul

Există mai multe tipuri de concedii sau de întreruperi ale activității de care ați putea beneficia la locul de muncă.

Legea federală privind concediile garantează angajaților dreptul la concediu anual plătit.

Protecția drepturilor de concediu se realizează prin contribuția angajatorului la Casa concediilor din domeniul construcțiilor din R.F. Germania (SOKA BAU). Casa concediilor este o instituție a partenerilor sociali, înființată pentru a asigura drepturile de concediu ale lucrătorilor. Ca urmare a contribuției angajatorului la Casa concediilor, lucrătorul primește din partea Casei sumele aferente concediului de odihnă raportat la perioada lucrată în R.F. Germania. În cazul în care angajatorul a acordat deja lucrătorului concediu plătit, acestuia i se restituie contribuția de la Casa concediilor.

Concediul de odihnă

Concediul legal minim este de 24 zile pe an.

Anumitor grupe, inclusiv tinerilor sub vârsta de 18 ani și persoanelor cu handicap, li se aplică norme speciale. Contractele colective prevăd pentru majoritatea persoanelor active o perioadă de concediu de 30 de zile. Salariul continuă să fie plătit integral în această perioadă.

Dreptul de a avea concediu integral este dobândit după șase luni de serviciu. După angajare fixați concediul cu angajatorul și colegii dumneavoastră.



Concediul parental

Pe durata concediului parental, părinții au dreptul la un concediu fără plată, pentru a avea posibilitatea de se ocupa de îngrijirea copilului. Contractul de muncă este suspendat pe durata concediului parental. Concediul permite angajatului/ei de asemenea, exercitarea unei activități cu timp parțial de lucru, pentru a fi capabil să se consacre copilului și în același timp să păstreze legătura cu activitatea lor. Fiecare părinte are dreptul la concediu parental pentru educația copilului până la vârsta de trei ani.

Concediul pentru formare profesională.

Angajații au posibilitatea de a solicita concediu pentru formare profesională. Landurile reglementează disponibilitățile pentru formare, fără pierderea salariului. Vă puteți bucura de acest concediu de la locul de muncă pentru a vă perfecționa (de exemplu pentru a urma cursuri de "germana ca limbă străină") sau formarea profesională continuă. La fel ca și în cazul concediului anual trebuie să conveniți cu angajatorul dumneavoastră înainte de a vă lua concediul de formare profesională.

Concediul de maternitate

Dacă sunteți însărcinată pe durata derulării raporturilor de muncă aveți dreptul la concediul de maternitate. Dreptul la concediul de maternitate există pentru toate angajatele din Germania (inclusiv pentru lucrătoarele ocazionale), indiferent de perioada lucrată sau de numărul de ore lucrate săptămânal.

Concediul medical

Există reguli stricte referitoare la absențele cauzate de boală. În caz de incapacitate de boală trebuie cât mai curând posibil să anunțați angajatorul cu privire la incapacitatea de muncă, precum și durata probabilă a acesteia.

Dacă sunteți bolnav mai mult de trei zile, trebuie să prezentați un certificat medical înainte de a patra zi.


Zile libere pentru ocazii speciale

Unele contracte colective de conțin dispoziții aplicabile la evenimentele vieții private. Mulți angajatori acordă zile de concediu special pentru căsătorie, moartea unei rude apropiate, în caz de mutare sau atunci când lucrătorii sunt transferați în altă parte.

3.6. Lucrătorii independenți

Libertatea de stabilire în cadrul Uniunii Europene asigură că fiecare cetățean al UE este capabil să creeze o afacere, precum și că un antreprenor dintr-un stat membru poate deschide o afacere în țările din UE.

Cu toate acestea, în scopul de a asigura egalitatea în fața legii, cetățenii străini în Germania trebuie să îndeplinească condițiile, în temeiul legislației naționale comerciale, legate de crearea de afaceri.



În cazul activităților artisanale, Camera de Comerț este în măsură de a stabili dacă activitatea propusă trebuie să fie înregistrată la Registrul comerțului (Handwerksrolle), precum și modul în care sunt îndeplinite condițiile necesare.

Registrul comerțului este un registru care conține toți proprietarii industriei artisanale supuși unui regim de autorizare, care funcționează în mod regulat.

Dacă doriți să demarați o activitate industrială, comercială sau artizanală, vă rugăm să contactați Camera profesională a orașului / localitatea în care va fi sediul activității viitoare. Este suficient să contactați autoritățile fiscale.

Antreprenorii din Germania vor primi informații și consiliere de la Camera de Comerț și Industrie, Camera de Comerț și asociații profesionale și instituții de credit
Pentru mai multe informații vă puteți adresa la Camera de Comerț a Germaniei Industrie- und Handelskammer Industrie-und Handelskammer la:



Adresă: Frankfurt am Main Frankfurt am Main Börsenplatz 4 Börsenplatz 4
60313 Frankfurt 60313 Frankfurt Telefon (0 69) 21 97-12 80

Telefon: (0 69) 21 97-12 80

Fax: (0 69) 21 97-14 24

E-mail: info@frankfurt-main.ihk.de info@frankfurt-main.ihk.de

3.7. Categoriile speciale de angajați

Adolescenții și minorii cu vârsta de până la 14 ani

Vârsta minimă pentru ocuparea normală a forței de muncă într-o companie este de 15 de ani. În Germania, este interzisă munca copiilor în temeiul Jugendarbeitsschutzgesetz (Legea privind protecția lucrătorilor tineri). Legea distinge între copii (de până la 14 ani) și adolescenți (15 - 18 ani).

Copii în vârsta de cel puțin 14 ani care nu sunt obligați la o prezență școlară permanent se pot angaja șapte ore pe zi și 35 de ore pe săptămână în locuri de muncă adecvate (de exemplu în fotocopiere și servicii de curierat). Vârsta minimă pentru inițierea unei afaceri este de 15 ani.

Persoanele cu dizabilități severe

Persoanele cu dizabilități severe au o protecție specială împotriva concedierii. Încetarea contractului de muncă al unei persoane cu handicap grav din inițiativa angajatorului necesită consimțământul prealabil al Agenției pentru persoanele cu handicap. Orice notificare de concediere făcută de către angajator fără acest aviz al Agenției, este nulă.

Femeile gravide și tinerele mame

Legea privind protecția maternității protejează **femeile gravide și tinerele mame** în principal împotriva concedierii și, de asemenea împotriva reducerii temporare a veniturilor. Această protecție specială este acordată pe durata sarcinii și până la patru luni de la nașterea copilului. De asemenea legea reglementează și interdicția de lucru în zonele periculoase cu scopul de a proteja sănătatea mamei și a copilului. Perioada de acoperire începe puțin șase săptămâni înainte de data preconizată a nașterii și se termină în mod normal, la opt săptămâni după naștere (sau douăsprezece săptămâni, în caz de nașteri premature și nașteri multiple).



3.8. Reprezentarea lucrătorilor

În R.F. Germania, legislația muncii garantează negocierea și stabilirea drepturilor salariale și a condițiilor de muncă de către organizațiile ale angajaților și ale angajatorilor, independent față de stat. Autonomia negocierii este reglementată în art. 9 pct. 3 al Constituției R.F. Germania.

În Germania, cele mai mari opt sindicate comerciale au format împreună Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] [Federația Sindicatelor Germane din domeniul Comerțului]. Statutul de membru al unui sindicat este voluntar. Sindicatele negociază contractele colective cu angajatorii, în special în ceea ce privește plata, programul de lucru și concedierea.

În cazul unui litigiu de muncă, sindicatele organizează grevă și plătesc membrii lor pe durata grevei. Sindicatele sprijină înființarea comitetelor de întreprindere și de asemenea sprijină angajații în conflictele cu angajatorul și îi reprezintă în litigiile cu acesta. Membrii de sindicat se bucură de protecție juridică gratuită în litigiile legate de dreptul muncii și legislația socială. Unele sindicate, de asemenea, asigură diverse activități gratuite pentru petrecerea timpului liber sau asigurare în caz de accident.


Comitetul de întreprindere este un organism ales în mod democratic care reprezintă angajații unei întreprinderi. Înființarea, drepturile și obligațiile acestui organism sunt guvernate în ceea ce privește întreprinderile de Betriebsverfassungsgesetz - Legea privind organizarea întreprinderilor și în ceea ce privește personalul din serviciul public de către Bundespersonalvertretungsgesetz - Legea federală privind reprezentarea funcționarilor publici. Pe lângă sindicate o serie de alți reprezentanți asigură protejarea intereselor anumitor grupe de lucrători (reprezentanții la locul de muncă ai persoanelor cu handicap sever, ofițerii pentru egalitatea de șanse și reprezentanți ai tinerilor).

Conflicte de muncă – greva

De regulă comitetul de întreprindere și angajatorul încearcă să conlucreze împreună într-un spirit de încredere reciprocă. Cu toate acestea, în cazul în care interesele celor doi parteneri sunt divergente, pot apărea, dispute.

În urma unui vot secret (în care cel puțin 75% dintre angajații membri de sindicat trebuie să voteze în favoarea acțiunii industriale), a eșecului negocierilor salariale, și a unei tentative nereușite de arbitraj, un sindicat este autorizat în mod legal să organizeze o grevă. Exercitarea de greve de avertizare restrânse- adică, opriri scurte a lucrului – este permisă la expirarea obligației convenite anterior prin contractele colective, ca un mijloc de a sublinia cererile în timpul negocierilor salariale în curs de desfășurare. Toți angajații dintr-o companie pot intra în greva, indiferent dacă sunt sau nu sunt membri de sindicat.

O grevă legală nu are consecințe în conformitate cu legislația muncii pentru cei care iau parte la grevă, atât timp cât angajatul nu face decât să-și solicite un drept inalienabil. Greva reprezintă un refuz legal de a munci. În consecință, contractul de muncă rămâne în vigoare, dar nu sunt făcute plăți salariale. Fondul de grevă oferă membrilor de sindicat sprijin pentru a compensa pierderea de venituri. Lucrătorii care nu sunt membri de sindicat nu primesc însă nimic.



Angajatorii pot să răspundă la o grevă a sindicatelor cu un blocaj. Un blocaj înseamnă excluderea temporară a unui număr de lucrători și neplata acestora, și poate merge până la închiderea întreprinderii.

3.9. *Încetarea relației de muncă*

Relațiile de muncă permanente încetează la inițiativa uneia dintre cele două părți, dar nu mai târziu de atingerea vârstei de pensionare.

În mod normal, un raport de muncă permanent începe cu o perioadă de probă de șase luni. În timpul perioadei de probă se aplică o perioadă redusă de preaviz de 14 zile. Încetarea raporturilor de muncă trebuie să fie efectuată în scris. Perioadele legale de preaviz sunt stabilite în Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Codul Civil. Angajații trebuie să dea angajatorului un preaviz de patru săptămâni, pe cincisprezece ale lunii sau ultima zi a lunii.

Durata perioadei de preaviz pe care trebuie să o dea angajatorul depinde de durata angajării lucrătorului în respectiva întreprindere. În cazul unui raport de muncă de 20 de ani, perioada de preaviz, care este în cazul unor perioade mai scurte de încadrare în muncă de o lună, se prelungește până la șapte luni.

Relațiile de muncă cu un contract de muncă pe termen fix încetează automat atunci când expiră perioada convenită. În acest caz, angajatorul nu este obligat să notifice rezilierea. La încetarea relațiilor de muncă angajatul are dreptul să primească o referință din partea angajatorului.

Viața activă (perioada de muncă) a unei persoane se termină în mod normal atunci când el sau ea ajunge la vârsta de 65 de ani. Oricine a împlinit vârsta de 65 de ani, și poate dovedi că a realizat o perioadă de asigurare minimă de cinci ani, are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă obișnuită. Oricine a împlinit vârsta de 63 și poate dovedi că a realizat o perioadă de asigurare minimă de 35 ani, primește o pensie pentru limită de vârstă pentru persoanele asigurate pe termen lung. Pensionarea anticipată este posibilă doar cu aplicarea unor reduceri. Începând din 2012 (în etape de o lună) până la 2029, vârsta de pensionare va crește de la 65 la 67 de ani.



4. SECURITATEA SOCIALĂ

4.1. Sistemul de securitate socială în Germania

Sistemul german de securitate socială se sprijină pe 5 piloni și oferă protecție contra principalelor riscuri din viață și a urmărilor acestora:

1. asigurarea obligatorie de șomaj garantează o securitate în caz de pierdere a locului de muncă
2. asigurarea obligatorie de bătrânețe (pensii) pentru acoperirea riscului de bătrânețe a contribuabililor și intervine în caz de incapacitate de muncă și de deces pentru protecția urmașilor
3. asigurarea obligatorie de boală veghează la păstrarea stării de sănătate și restabilirea acesteia, precum și la atenuarea consecințelor bolii
4. asigurarea obligatorie contra accidentelor asigură readaptarea profesională în caz de accidente de muncă
5. asigurarea socială obligatorie contra riscului de dependență garantează un sprijin financiar persoanelor care necesită îngrijiri de lungă durată

Accesul la sistemul de securitate socială în Germania se efectuează prin intermediul caselor/fondurilor de asigurări de boală. Lucrătorii independenți pot alege între o asigurare de boală facultativă, obligatorie sau privată. În ce privește lucrătorii salariați angajatorul este cel care alege casa/fondul de asigurări de boală și înscrie lucrătorii. Astfel, ei sunt în mod automat înscriși la asigurarea socială contra riscului de dependență. Casa de asigurări de boală își asumă și responsabilitatea înscrierii acestora la asigurarea de șomaj și de bătrânețe.

În Germania, asigurările sociale sunt în principal finanțate prin contribuțiile salariaților și angajaților, în principiu în părți egale. Angajatorul reține contribuțiile din salariul brut al angajaților și le virează la diversele fonduri de asigurări în numele acestora. El plătește și partea sa direct la fondurile de asigurări.

4.2. Asigurarea de șomaj

Asigurarea de șomaj contribuie la integrarea persoanelor în muncă și formare profesională. Este vorba de o asigurare obligatorie și garantează un mijloc de supraviețuire în caz de pierdere a locului de muncă. Oricine exercită o activitate salariată este asigurat. În Germania, agenția federală pentru ocupare (Bundesagentur für Arbeit) este responsabilă pentru acordarea alocației de șomaj. Primirea alocației este condiționată de prezentarea la agenția de ocupare și înregistrarea pentru căutarea de lucru, în termen de 3 luni de la încetarea lucrului. Nu veți putea primi aceste prestații decât dacă veți declara personal pierderea locului de muncă la agenția de ocupare competentă; cererea de prestații este astfel valabilă. În consecință este important să vă adresați la agenția dvs de ocupare din prima zi de șomaj.

Pentru a verifica dacă aveți dreptul la alocația de șomaj trebuie să completați un formular de cerere și să aveți următoarele documente:

- documentul de identitate însoțit de declarația atestată a schimbării domiciliului,
- dovada de muncă (cel puțin documentul justificativ al plății impozitului pe salariu) și,
- dacă este necesar, dovada pentru prestațiile de șomaj plătite anterior.

Pentru a putea avea dreptul la alocația de șomaj, trebuie să fi lucrat, fiind asigurat la asigurarea obligatorie, cel puțin 360 de zile în cursul ultimilor 2 ani înainte de declararea intrării în șomaj.



Cuquantumul și durata acestei prestații sunt calculate în funcție de durata perioadei de activitate precedente și de mărimea remunerației primite la ultimul loc de muncă.

Persoanele celibatate și fără copii primesc 60% din indemnizația forfetară netă cu titlu de alocație de șomaj. Pentru persoanele sau partenerul acestora care au în grijă un copil sub 18 ani, rata este de 67%.

Dacă nu aveți dreptul la alocație de șomaj, sau dacă acest drept a încetat, veți primi ca fiind solicitant al unui loc de muncă capabil să exercite o activitate profesională, o alocație de stat de supraviețuire, numită alocație de șomaj de tip II (ALGII). Cuquantumul forfetar al acestei alocații este, în general, net inferior alocației de șomaj. Orice persoană care nu poate exercita o activitate profesională din cauza vârstei sau a unui handicap beneficiază de ajutorul social.

Cuquantumul acestui ajutor social corespunde aproape cu cel al alocației de șomaj de tip II.

4.3. Asigurarea de boală

Pentru ca boala sau dependența de îngrijire să nu devină un risc financiar, toți lucrătorii al căror venit (pentru 2006) este până la nivelul de 3937,5 euro pe lună, sunt obligați să încheie o asigurare de boală și o asigurare contra riscului de dependență obligatorie. Această asigurare acoperă în mod egal partenerul și copiii asiguratului, dacă aceștia nu dispun de venituri proprii sau sunt modeste. În general, contribuția pentru asigurarea de boală este între 12 și 15 % din venit.

Asigurarea socială contra riscului de dependență este o asigurare contra consecințelor pierderii de autonomie. Sunt considerați ca dependenți, asigurații care, din cauza unei boli sau unui handicap fizic au nevoie de o îngrijire durabilă, adică, probabil cel puțin timp de 6 luni, pentru a-și putea îndeplini sarcinile vieții cotidiene.


Contribuția pentru asigurarea socială de dependență este fixată la 1,7%. Odată cu înscrierea salariatului de către angajator la casa de asigurări de boală, acesta este înregistrat în fișierele asigurării sociale contra riscului de dependență. În caz de incapacitate de muncă din cauza unei boli, salariatul poate pretinde plata legală a remunerației timp de șase săptămâni. În cazul în care boala se prelungește, prestațiile de boală se plătesc la un nivel aproximativ de 70% din remunerația netă timp de 18 luni maximum.

4.4. Prestații familiale și asigurări de maternitate

Orice salariat poate solicita un concediu parental destinat educației copiilor săi. Fiecare părinte are dreptul la un concediu parental timp de maxim 3 ani pe copil și poate, apoi, să-și reia activitatea inițială sau o activitate similară. Cu acordul angajatorului poate cere ca 12 luni să-i fie acordate, între vârsta de 3 și 8 ani a copilului, de exemplu în cursul primului an de școlarizare.

Alocația parentală (Elterngeld) în vigoare de la 1 ianuarie 2007, servește la ușurarea poverii financiare a tinerelor familii pentru ca cei doi părinți să poată să aibă grijă de noul născut. Este plătită mamei și tatălui pe o durată de maximum 14 luni. Cuquantumul este de 67% din venitul pierdut, până la maximum 1800 euro lunar. Suma minimă pentru alocația parentală este de 300 euro. Unul dintre părinți o poate cere 12 luni maximum, restul de 2 luni fiind rezervate celuilalt părinte.

Puteți primi alocații familiale pentru copiii în vârstă de până la 18 ani, pentru copiii care urmează o formă de studii până la 27 de ani, iar pentru solicitanții de lucru până la 21 de ani. În cazul



suspendării plății alocațiilor familiale în această perioadă, din cauza efectuării serviciului militar sau civil, limita de vârstă se prelungește în consecință. Numai copii care din cauza unui handicap nu se pot întreține, primesc alocațiile familiale fără limită de vârstă.

Alocațiile familiale sunt atribuite în funcție de numărul de copii; acestea se ridică la 154 euro pe lună pentru primul până la al treilea copil și la 179 euro pe lună începând cu al patrulea copil. Alocațiile familiale se acordă, în general, dacă solicitantul este domiciliat sau locuiește în mod obișnuit în Germania.

4.5. Pensii

Oricine exercită o activitate profesională salariată sau urmează o formare profesională (cu excepția funcționarilor publici) contribuie obligatoriu la asigurarea de bătrânețe. În felul acesta beneficiați toată viața de protecție contra riscului de incapacitate de muncă, de bătrânețe și deces.

Contribuțiile de asigurări de bătrânețe plătite, în mod obligatoriu, de majoritatea angajaților (funcționari și lucrători) sunt virate la asigurarea/fondurile de boală, jumătate de către dvs și jumătate de către angajatorul dvs.

Cuquantumul contribuției depinde de nivelul venitului dvs fiind totuși limitat la un anumit plafon. Persoanele active care au o remunerație de peste 5200 euro pe lună (în Germania vestică) și 4400 euro pe lună (în Germania estică) plătesc numai contribuția maximă corespunzând acestui plafon.

Pe de altă parte, contribuțiile de asigurări de bătrânețe servesc nu numai la acoperirea riscului de bătrânețe (limită de vârstă), dar atenuează în mod egal și alte riscuri asimilate. Fac parte din aceste prestații suplimentare pensia de invaliditate (incapacitate de muncă), pensiile de urmaș (pensii pentru văduve și orfani), precum și reabilitarea medicală și reintegrarea profesională.

4.6. Informații privind transferul în Germania al pensiilor și altor drepturi de asigurări sociale

În conformitate cu prevederile Regulamentului Consiliului nr.883/71 persoana care are dreptul la prestații de invaliditate, de bătrânețe sau de urmaș și la ajutoare de deces, dobândite potrivit legislației române, va beneficia de aceste prestații chiar dacă reședința sa (locul de ședere obișnuită) este stabilită pe teritoriul altui stat membru al UE sau al Spațiului Economic European.

În vederea achitării prin transfer bancar a prestațiilor amintite, casele teritoriale de pensii vor utiliza informațiile bancare, confirmate de cetățenii care sunt beneficiari ai sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, prin formularele de legătură transmise de instituțiile de asigurări sociale de pe teritoriul statului de reședință (Germania). Transferul se va face în **Euro** pentru beneficiarii stabiliți în Germania.

Declarația de transfer în străinătate a drepturilor cuvenite beneficiarilor sistemului public de pensii se transmite la sediul casei teritoriale de pensii personal de către titularul drepturilor sau se depune, prin mandatar desemnat cu procură specială în acest sens, emisă conform legii însoțită de un document care confirmă detalii bancare și de o copie a actului de identitate sau alte documente ale titularului care atestă domiciliul său actual. Transmiterea declarației și a documentelor care o însoțesc se poate face prin **poștă, la sediul casei teritoriale de pensii sau prin e-mail, prin scanare și transmitere la adresa electronică oficială a casei teritoriale de pensii**, postate de instituția menționată pe site-ul acesteia.



Pentru a evita efectuarea unor plăți necuvenite sau către beneficiari a căror situație s-a modificat, cu efecte asupra obligației de a achita drepturile de pensie și a altor drepturi care se stabilesc și se plătesc de către casele teritoriale de pensii, se va utiliza **certificatul de viață** ca **instrument de verificare administrativă**.

Certificatul de viață va fi emis în dublu exemplar, din care unul va rămâne la casa teritorială de pensii competentă, însoțit de dovada comunicării (confirmare de primire sau recomandată) și transmis beneficiarilor nerezidenți în versiune bilingvă (română și o limbă de circulație internațională)

În cazul **noilor beneficiari**, dacă între data depunerii cererii de pensionare și data primei plăți a pensiei stabilite prin decizia de pensionare s-au scurs mai mult de 180 de zile calendaristice, casa teritorială de pensii competentă va transmite, împreună cu decizia de pensionare, un exemplar al certificatului de viață, urmând ca prima plată a drepturilor de pensie să se efectueze, în acest caz, după primirea exemplarului completat al certificatului semnat și ștampilat care atestă faptul că beneficiarul este în viață. În situația în care beneficiarii au transmis, prin unul din mijloacele menționate anterior, detaliile bancare actuale în perioada de 180 de zile de la data depunerii cererii de pensionare, obligația confirmării existenței noilor beneficiari prin transmiterea unui certificat de viață se stinge.

Pentru a beneficia de drepturile cuvenite din cadrul sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, **beneficiarul aflat în plată** are obligația de a transmite anual, până cel târziu la data de **31 decembrie** a fiecărui an, un certificat de viață.

În vederea prezentării certificatului de viață, casa teritorială de pensii competentă transmite acestuia, la adresa sa de reședință, respectiv domiciliu, după caz, în luna octombrie a fiecărui an, un exemplar al certificatului de viață completat în **partea A**, indicând data limită de transmitere a certificatului de către beneficiar.

Beneficiarul are obligația de a completa **partea B** a certificatului de viață în fața unei autorități legale de pe teritoriul statului de reședință, respectiv domiciliu, după caz.

În situația în care beneficiarul nerezident nu prezintă sau nu transmite certificatul de viață menționat, până cel târziu la data de 31 decembrie a fiecărui an, casa teritorială de pensii competentă suspendă drepturile cuvenite titularului începând cu luna februarie a anului în curs.

Dacă beneficiarul transmite certificatul de viață menționat după expirarea termenului stipulat în paragraful anterior, drepturile cuvenite din cadrul sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, vor fi reluate în plată de la data suspendării, cu respectarea termenului general de prescripție.

Beneficiarii vor confirma detaliile bancare și/sau de reședință, respectiv de domiciliu, potrivit modalităților prevăzute în cadrul instrucțiunilor CNPAS ori de câte ori vor interveni modificări ale informațiilor respective.

Cheltuielile generate de transferul în străinătate al pensiilor și al altor drepturi de asigurări sociale și indemnizații prevăzute de legi speciale acordate în cadrul sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale se suportă de beneficiari, prin diminuarea sumelor ce fac obiectul transferului, cu excepția situațiilor în care prevederile instrumentelor juridice cu caracter internațional la care România este parte dispun altfel.

Pentru alte informații puteți contacta

Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale



Adresă: Str. Latină nr. 8, Sector 2, București

Telefon: 021/316.91.11; 08 00 826 727

<http://www.cnpas.org>



4.7. Formularele europene

Pentru a vă putea exercita drepturile la asigurările sociale în alte state membre UE, există o serie de formulare standardizate : formularele europene (E) disponibile în toate limbile din UE.

- seria E200 pentru pensii,
- seria E300 pentru prestațiile de șomaj
- seria E400 pentru prestațiile familiale

Prestațiile de asigurări de boală sunt acordate prin intermediul cardului european de asigurări de sănătate, astfel că unele formulare din seria E100 (în special E110, E111, E119 și E128) au pierdut din importanță.

Dacă doriți să căutați de lucru în Germania și primiți prestații ale asigurării de șomaj într-un alt stat membru, le veți putea obține a posteriori în anumite condiții timp de maximum trei luni în Germania.

Este esențial să cereți în termen prestațiile dvs la agenția de muncă locală de care aparțineți, pentru a vă putea justifica drepturile la agenția federală de ocupare. Pentru a putea beneficia de serviciile de plasare și a încasa prestațiile financiare este, în general, necesar de a vă pune, timp de cel puțin 4 săptămâni, la dispoziția serviciilor de plasare din țara de origine, înainte de a pleca în Germania. Nu vă sfătuim să mergeți în Germania fără a avea formularul E303, căci acordarea prestațiilor ar putea fi întârziată sau chiar imposibilă.

Dreptul dvs la prestațiile de șomaj se justifică, printre altele, prin perioadele de muncă supuse contribuțiilor, de aceea atestatele de muncă furnizate de angajatorii dvs anteriori, în afară de mențiunile din curriculum vitae, sunt de importanță capitală. În cazul solicitării de prestații la o agenție de ocupare germană trebuie să vă justificați perioadele dvs de muncă cu ajutorul formularului E301, unde se trec, în mod clar, toate perioadele care se rețin pentru calcul. Foarte adesea, în cazul cererii de alocații de șomaj, cu luarea în considerare a perioadelor de asigurare sau de muncă în străinătate, se uită că o slujbă provizorie în Germania este una din condițiile cerute pentru exercitarea dreptului. Înainte de a putea primi alocații de șomaj în Germania, trebuie să fi fost angajat într-o activitate supusă asigurării sociale obligatorii.



5. VENITURI ȘI IMPOZITARE

Fiecare persoană care trăiește și realizează un venit în Germania este supusă impozitării la nivel național. Criteriile de impozitare sunt prevăzute în fișa fiscală emisă de către municipalitate pentru fiecare an calendaristic, pe baza documentelor sale (fișele rezidenților, de exemplu). Cuplurile căsătorite cu un singur salariat și cu copii au un tratament fiscal mai favorabil. O persoană singură care câștigă mai puțin de € 7 664 EUR pe an, nu este impozitată. În cazul unui cuplu venitul anual neimpozabil este stabilit la € 15. 328.

Venitul este impozitat cu o rată progresivă. Primei tranșă de impozitare progresivă, care începe de la venitul anual de € 7 664, i se aplică o rată de impozitare de 15% (Eingangsteuersatz sau rata minimă de impozitare). Pentru următoarea tranșă de venit cota de impozitare crește apoi relativ rapid la aproximativ 24%, iar începând de la 12.740 €, cota de impozitare continuă să crească, plafonul cotei de impozitare fiind de 42%.

Angajatorul reține impozitul pe venit, cu fiecare plata a unei remunerații și plătește suma direct către administrația financiară.

Toți lucrătorii trebuie să contribuie la asigurările sociale. Contribuțiile sunt plătite jumătate de către angajator și jumătate de către angajat. Contribuția medie de asigurări sociale reprezintă aproximativ 21% din salariu.

Taxa de solidaritate a fost introdusă în 1995 pentru construcția economică a Germaniei de Est și s-a ridicat la 5,5% din suma impozitului pe salarii / venit.

În plus, pentru contribuabilii care sunt membri ai unei comunități religioase, taxele pentru biserică sunt de până la 8 - 9% din salariului brut, în funcție de Land. Impozitul perceput de stat pentru comunitatea ecleziastică este o particularitate a sistemului german.

La sfârșitul anului, orice persoană care este impozabilă trebuie să depună o declarație fiscală la administrația financiară. Mai sunt și alte forme de venituri (depozite pe conturile de economii, câștigurile de capital, etc.).

Taxei pe valoarea adăugată (MwSt.) aplicată la achiziționarea de bunuri și utilizare a serviciilor variază de la 7 la 19%.



6. EDUCAȚIA ȘI RECUNOAȘTEREA DIPLOMELOR ȘI A CALIFICĂRILOR

6.1. Sistemul de învățământ în Germania

Educația preșcolară include instituții specifice pentru copii de la 3 la 6 ani, în primul rând creșe, grădinițe, sistem preșcolar. Participarea este de obicei, opțională, dar se plătește.

Educația obligatorie începe la șase ani cu școala primară Grundschule (clasele 1 - 4). Participarea la o școală publică este gratuită. Părinții trebuie să plătească doar pentru manuale, materiale didactice suplimentare și excursii.

După școala primară copiii împreună cu părinților pot opta pentru școlile secundare:

- Hauptschule - colegii (până la clasa a 9 a sau a 10-a),
- Realschule - școală reală care emite o diplomă echivalentă cu un certificat de absolvire după clasa 10-a) sau
- Gymnasium - liceu care se finalizează cu un examen de bacalaureat Abitur [BA] la sfârșitul clasei a 12-a sau a 13a, care constituie o condiție pentru urmarea învățământului superior.
- Gesamtschule - Centrul școlar colectiv este similară școlilor de formare profesională pornind de la clasa a 5-a. Nu toate landurile au Centre școlare colective.

În școlile germane, cursurile sunt aproape exclusiv dimineața, de obicei între 7 și 13.

Formarea inițială poate începe la sfârșitul școlarizării obligatorii, adică de la 15 ani și constă într-un timp de predare integral sau parțial în școlile profesionale și întreprinderile care oferă formare profesională în sistemul dual. Formarea durează între doi și trei ani și jumătate. Tinerii pot alege din aproximativ 350 de formare profesională recunoscute.

Germania are aproximativ 350 instituții academice subvenționate de către sectorul public sau recunoscute de către stat.

Vă puteți informa privind oportunitățile universitare și cu privire la posibilitățile de instruire la adresa web: www.hochschulkompas.de

6.2. Găsirea unei școli

Puteți obține informații despre creșe, grădinițe și alte opțiuni de îngrijire a copiilor de la birourile de tineret municipale sau locale - Jugendamt. Întreprinderile mari și universitățile au în mod frecvent propriile sisteme de îngrijire a copiilor. Există diverse portaluri internet care vă pot facilita căutarea de școli și universități.

6.3. Inițiative și programe de promovare a formării profesionale la nivelul UE

1. **Socrates** – susține cooperarea europeană în toate domeniile educației. Această cooperare ia mai multe forme:

- ✓ Mobilitate (mobilitatea în Europa)
- ✓ Organizarea unor proiecte comune
- ✓ Crearea unor rețele europene (diseminarea de idei și bune practici)
- ✓ Realizarea de studii și analize comparative.



Practic, Socrates oferă oamenilor subvenții pentru a studia, a preda, sprijin pentru realizarea unei investiții sau urmarea unor cursuri de formare profesională în altă țară. Asigură sprijinul necesar instituțiilor de învățământ pentru realizarea unor proiecte de predare în vederea realizării schimbul de experiență.

2. Leonardo da Vinci

Programul Leonardo da Vinci, inițiat în 1994, are ca principal obiectiv implementarea politicii de formare la nivelul Uniunii Europene. Este unul dintre instrumentele majore utilizate pentru sprijinirea mobilității transnaționale în Europa și asigură finanțarea organizațiilor publice și private care activează în domeniul formării profesionale.

Având drept scop facilitarea urmării cursurilor de formare profesională, UE a stabilit o serie de organisme specializate care să-și desfășoare activitatea în domeniul formării profesionale.

Centrul European pentru Formare Profesională (CEDEFOP) – a fost creat în 1975, în calitate de agenție specializată a UE pentru promovare formării profesionale la nivelul Europei. Sediul său, este în Grecia la Salonic. (www.cedefop.eu)

Fundația Europeană de Formare – a fost înființată în 1995 și își desfășoară activitatea în strânsă colaborare cu CEDEFOP. Misiunea sa este să sprijine statele partenere (din afara UE) să-și modernizeze și să-și dezvolte sistemele lor de formare profesională. (www.etf.eu.int)


Cetățenii români pot obține mai multe informații cu privire la cele două programe, Socrates și Leonardo da Vinci, dar și la alte programe, consultând site-ul Agenției Naționale pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale: <http://www.anpcdefp.ro/> .

6.4. Recunoașterea diplomelor și a calificărilor

Posibilitatea de dobândire a recunoașterii diplomelor și a calificărilor unei persoane joacă un rol foarte important asupra migrației în scop de muncă de la nivelul UE. Este necesară dezvoltarea unui sistem european care să garanteze recunoașterea calificărilor profesionale în diferite state membre. Principiul de bază este că un cetățean european trebuie să aibă posibilitatea să-și practice în mod liber profesia în oricare Stat Membru al UE. Aplicarea practică a acestui principiu este din păcate uneori împiedicată de cerințele naționale care reglementează uneori accesul la anumite meserii în statul gazdă. Tocmai pentru ca acest lucru să fie cu adevărat posibil, UE a pus bazele unui sistem de recunoaștere a calificărilor profesionale. În cadrul acestui sistem se face totuși distincție între profesiile care sunt reglementate (profesii pentru care sunt solicitate calificări specifice) și cele care nu sunt reglementate legal în statele membre gazdă.

Astfel la nivelul UE au fost propuse o serie de instrumente pentru a asigura o mai bună transparență în procesul de recunoaștere a diplomelor și calificărilor:

- 1. Cadrul European al Calificărilor** – obiectivul său este de a crea legături între diferitele sisteme naționale de calificare și să asigure un transfer omogen și o recunoaștere a diplomelor.
- 2. Centrele de informare cu privire la recunoașterea academică națională** (The National Academic Recognition Information Centres - NARICs) – furnizează sprijin în recunoașterea studiilor efectuate în străinătate și a calificărilor.

- 
3. **Sistemul European de Transfer al Creditelor** (The European Credit Transfer System - ECTS) – facilitează recunoașterea studiilor efectuate în străinătate și vine în completarea programului de mobilitate pentru studenți Erasmus.
 4. **Europass** – este un instrument prin care se asigură transparența aptitudinilor profesionale. Prin acest sistem aptitudinile și calificările sunt mai ușor de înțeles și recunoscut în diferite părți ale Europei. Are la bază cinci documente standardizate:
 - ✓ un curriculum vitae (CV)
 - ✓ un pașaport lingvistic
 - ✓ un supliment la certificatul profesional
 - ✓ un supliment la diploma
 - ✓ un document de mobilitate europass

6.5. Institutul Federal pentru Formare Profesională Bundesinstitut fur Berufsbildung (BIBB)

Institutul este finanțat din fondurile bugetului federal și este supervizat de către Ministerul Federal al Educației și Cercetării.

Obiectivele activităților de cercetare, dezvoltare și consultanță ale BIBB sunt:

- identificarea noilor funcții ale formării profesionale;
- promovarea inovației în formarea profesională;
- dezvoltarea de noi soluții practice și viabile pentru a fi utilizate în formarea inițială și continuă.

BIBB acordă o atenție deosebită următoarelor activități:

- realizarea de cercetări în domeniul formării profesionale pentru identificarea corelațiilor dintre schimburile tehnologice și sociale, pe de o parte, și dezvoltarea pieței muncii, pe de altă parte;
- identificarea tendințelor emergente și analiza implicațiilor lor asupra formării;
- diseminarea rezultatelor activității sale și perfecționarea cercetărilor metodologice, prin participarea în rețele de cooperare la nivel național și internațional și prin promovarea schimburilor de experiență și informații, pentru a induce progresul în domeniul formării profesionale.

6.6. Școala Românească

Școala Românească Berlin-Brandenburg oferă cursuri de **Limba germană** pentru adulți și pentru elevi și cursuri de:

- Limba română ca limbă străină (adulți).
- Limba română ca limbă străină pentru copii
- Limba română ca limbă maternă (pentru copiii bilingvi)

Cursurile se desfășoară la sediul Ambasadei României.



Adresă: Dorotheenstr. 62-66, 10117 Berlin

Telefon: 03362 24984 Mobil: 0174 180 74 95

E-mail: ioanascherf@freenet.de www.rumaenische-schule-berlin.de Contact:
Director Ioana Scherf



7. ASPECTE CE TREBUIE AVUTE ÎN VEDERE ÎNAINTE DE A PLECA DIN ROMÂNIA

O persoană care s-a decis să vină să lucreze în Germania, înainte de a pleca din România trebuie să îndeplinească o serie de formalități după cum urmează:

- ✓ Trebuie să aibă un pașaport valid sau o carte de identitate valabilă emisă în țara de origine.
- ✓ Ar putea fi necesară și obținerea unei autorizații necesare pentru exercitarea unei activități profesionale. Această cerință variază în funcție de statutul ales: de lucrător independent sau lucrător salariat.
- ✓ Trebuie să se informeze cu privire la sistemul de securitate socială din Germania și măsura în care lucrătorii independenți și lucrătorii salariați contribuie la acest sistem.
- ✓ Trebuie să contacteze reprezentantul bancar și să-l informeze cu privire la plecarea ei/lui și de asemenea să solicite informații cu privire la existența unor parteneriate între banca la care este afiliat și alte bănci străine.
- ✓ Trebuie să anunțe poșta despre schimbarea adresei de reședință pentru a fi trimisă corespondența la noua adresă.
- ✓ Trebuie să contacteze departamentul de securitate socială de care aparține și să se informeze cu privire la documentele necesare pentru a se înregistra într-un sistem de securitate socială din Germania. În acest sens trebuie să obțină și Cardul European de Sănătate (EHIC).
- ✓ Trebuie să se asigure că beneficiază de locuință (temporară) și că dispune de suficiente resurse financiare pentru a-și putea asigura traiul în prima lună de rezidență în Germania.

La sosirea în Germania:

Contactați structurile locale ale **AGENȚIEI FEDERALE A MUNCII** care vă oferă informații cu privire la orice problemă referitoare la posibilitatea de a lucra în Germania și acordarea de permise de muncă.



Adresă: Regensburgerstr.104, 90478 Nurnberg

Telefon: +49-0911.179.0

Fax: +49-0911.179.21.23

E-mail: zentrale@arbeitsagentur.de

