



Federal Çalışma
ve Sosyal İşler Bakanlığı

ÖZETLE SOSYAL GÜVENLİK 2018

**Özetle Sosyal
Güvenlik
2018**



Önsöz

“Almanya Federal Cumhuriyeti demokratik ve sosyal bir federal devlettir “
Federal Anayasa'nın 20. maddesinin 1. fıkrası

Almanya güçlü ve ekonomisi başarılı bir ülkedir. Sosyal devlet ve sosyal piyasa ekonomisi ülkemizdeki yaşamı yaşanılır kılmaktadır.

Benim için sosyal piyasa ekonomisi; insanların hepsinin iş piyasasında ve toplumumuzda pay sahibi olma fırsatını edinmesi, ve kaderin bir talihsizliği, hastalık, engellilik durumu ya da yaşlılıktan ötürü bu fırsata sahip olmayanların ise toplum tarafından kucaklanmasıdır.

Almanya'daki sosyal sistemler de bu dayanışma ilkesini temel alır. Kadın erkek her gün yeniden bunun için çalışıyoruz. Çünkü ekonomik başarı ve sosyal güvenlik birbirinin tersi değildir; biri olmadan diğeri de olmaz.

Ülkemizin ekonomik durumu bu sıralarda iyi de olsa, güncel gelişmelere karşılık vermek ve geleceğin sınamalarına hazır olmak için sosyal güvenliğin sürekli geliştirilmesi gerekmektedir. Çalışma biçimleri ve yaşam şekilleri değişiyor. Dijitalleşme kapsamında iş hayatı belirgin bir değişim gösteriyor. Eminimki her değişiklik, içinde fırsatları da barındırır. Bunları birlikte değerlendirirsek teknolojik ilerlemenin, mümkün olduğu kadarıyla herkesin pay sahibi olacağı bir sosyal ilerlemeyi de beraberinde getirmesini sağlayabiliriz.

Sosyal güvenlik sistemlerimize güvenimiz tamdır. Almanya'da insanların güçlü bir sosyal devlete olan inancının gelecekte de sürmesini kendime görev edindim.

Hubertus Heil, Federal Milletvekili
Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı

İçindekiler

Önsöz	3
İçindekiler	5
Çocuk Parası (Kindergeld)	7
<i>Federal Ebeveyn Parası</i>	10
<i>Ebeveyn Süresi</i>	12
<i>Nafaka Avansı</i>	13
<i>Çocuk Zammı</i>	14
Anneliğin Korunması (Mutterschutz)	16
İş Teşviki (Arbeitsförderung)	22
İş Arayanlar için Temel Güvence (Grundsicherung für Arbeitssuchende)	39
İş Hukuku (Arbeitsrecht)	44
İş Yeri Teşkilatı Mevzuatı (Betriebsverfassung)	50
Kararlara Katılım (Mitbestimmung)	55
Asgari Ücret (Mindestlohn)	60
İş Güvenliği, Kazalardan Korunma (Arbeitsschutz, Unfallverhütung)	62
Kaza Sigortası (Unfallversicherung)	71
Engelli İnsanların Rehabilitasyonu ve Pay Sahipliği (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung)	75
Hastalık Sigortası (Krankenversicherung)	84
Bakım Sigortası (Pflegeversicherung)	93
Emeklilik Sigortası (Rentenversicherung)	106

<i>Yaş Dolayısıyla Emeklilik</i>	110
<i>İş Gücü Kaybı Nedeniyle Bağlanan Aylıklar</i>	113
<i>Ek Kazanç</i>	116
<i>Emekli Aylıklarının Hesaplanması</i>	118
<i>Emekli Aylığı Formülü</i>	121
Yaşlılık Ek Sigortası Teşviki (Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge)	123
Sosyal Tazminat (Soziale Entschädigung)	127
<i>Savaş Malulleri Yardımı</i>	127
<i>Şiddet Eylemleri Kurbanları</i>	131
Sosyal Yardım (Sozialhilfe)	133
Konut Parası (Wohngeld)	142
Uluslararası Sosyal Sigorta (Internationale Sozialversicherung)	145
<i>Hastalık ve Bakım Sigortası</i>	146
<i>Kaza Sigortası</i>	147
<i>Emeklilik Sigortası</i>	148
<i>Aile Yardımları</i>	149
<i>İşsizlik Sigortası</i>	146
Sosyal Yargı (Sozialgerichtsbarkeit)	150
Sosyal Verilerin Korunması (Sozialdatenschutz)	153
Künye (Impressum)	155

Çocuk Parası (Kindergeld)

Çocuklar elbette bir sevinç kaynağıdır. Ancak, çocuklar masraf da yaratır. Gıda, giyim, eğitim, oyuncak - tüm bunların ailece ödenmesi gerekiyor. İşte bu durumda çocuk parası anne ve babaya yardımcı olmakta. Çocukların geçimini sağlayacak asgari gelirin vergiden muaf olması anayasal bir hükümdür. Peşin vergi iadesi olarak ödenen çocuk parası, herşeyden önce bu anayasal hükmü yerine getirmek için ödenir. Çocuk parasının bu asgari miktarı aşan kısmı ise ailenin desteklenmesini amaçlar.

HAKLARINIZ

Çocuğu olan ve Almanya'da oturan herkesin çocuk parası alma hakkı vardır. Geçerli bir yerleşim izni ya da belli amaçlara yönelik oturma izni olan yabancılar da bu hakka sahiptir. Ancak dar bir çerçevede belirlenmiş şartların yerine getirilmiş olması durumunda, mesleki görevleri nedeniyle bir süre Almanya dışında yaşayan anne ve babalar da çocuk parası alabilirler. Fakat devlet çocuk parasını sadece Federal Almanya'da ya da AB üye ülkelerinden birinde ya da İsviçre'de yaşayan çocuklar için öder (tabii ki her zaman olduğu gibi, burada da istisnalar mevcuttur).

Önemli:

Her çocuk için yalnız bir kişi çocuk parası alır. Anne ve baba, aileye dahil çocukları için çocuk parasını kimin alacağına aralarında serbestçe karar verebilirler.

Anne ile baba ayrı yaşıyor ya da boşanmışlarsa, çocuk parası, çocuk kimin yanında yaşıyorsa ona verilir. Peki anne ve baba yanında yaşamayan çocuklar için ne yapılabilir? Çocuk parası bu durumlarda genellikle çocukların yaşadıkları aileye (örneğin büyükanne, büyükbaba) ya da çocukların geçiminin büyük kısmını karşılayan kişiye ödenir.

HANGİ ÇOCUKLAR İÇİN ÇOCUK PARASI ALIRSINIZ?

Eğer sizin evinizde yaşıyorlarsa, eşinizin çocukları,

- evinizde yaşayan, uzun süreden beri aileye dahil olan ve artık öz anne ve babalarının himayesi altında bulunmayan evlatlıklar,
- ailenize dahil ettiğiniz torunlarınız için de çocuk parası alırsınız,

Bu şartlardan birisi size uyuyor mu? O zaman 18 yaşını doldurmamış çocuklar için çocuk parası alırsınız. Çocuğun 18 yaşından büyük olması halinde de belli şartlar altında çocuk parası almak mümkün olabilir.

Aşağıda belirtilen şartlarda çocuk parası yaş sınırı 25'e yükselir; yani genç

- henüz okula gidiyor veya bir meslek öğreniyorsa, yaşı reşit olan bir çocuk gördüğü ilk meslek eğitimi ya da ilk yüksek öğreniminin tamamlanmasına kadar dikkate alınır. Bunun ötesinde, örneğin çocuğun meslek eğitiminin sürmesi ve düzenli olarak haftada 25 saati aşan ücretli bir işte çalışmaması şartıyla çocuk parası hakkı vardır. İki eğitim dilimi arasındaki kısa geçiş süreleri de eğitim sürecinden sayılmaktadır;
- Gençlere yönelik gönüllü hizmet yasasına göre bir yıllık sosyal ya da ekolojik hizmet görevi veya Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin, Avrupa Birliği'nin genel ve mesleki eğitimi kapsayan "Erasmus+" programının başlatılmasına ilişkin yönetmeliği bağlamındaki gönüllü hizmet ya da Federal Sivil Hizmet Yasası'nın 5. maddesince yurtdışında başka bir hizmet yapıyorsa, ya da Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Federal Bakanlığı'nın 1 Ağustos 2007 tarihli

yönetmeliği doğrultusunda kalkınma politikası çerçevesinde "weltwaerts" programına katılıyor, ya da 7 numaralı Sosyal Yasa Kitabı'nın 2. maddesinin 1. fıkrasının a) benti uyarınca tüm kuşakları içeren bir gönüllü hizmet veriyorsa, ya da Federal Aile, Yaşlılar, Kadın ve Gençlik Bakanlığı'nın 20 Aralık 2010 tarihli (resmi gazete, S.1778) direktifi doğrultusunda uluslararası bir gönüllü hizmette ya da Federal Gönüllü Hizmet Yasası doğrultusunda Almanya genelinde bir gönüllü hizmette bulunuyorsa;

- mesleki eğitim yerinin olmayışından dolayı meslek eğitimine başlayamıyor ya da bunu devam ettiremiyorsa
- işi olmayan ve bir İş Ajansı'nda iş arayan olarak kayıtlı ve 21. yaşını doldurmamış ise.

ÇOCUK PARASINI NASIL ALIRSINIZ?

Çocuk parası alabilmek için dilekçe vermeniz gerekir.

İş Ajansları bünyesindeki aile kasaları, (kamu iş verenlerinde ise onların aile kasaları) size yardımcı olurlar.

ÖZEL UYGULAMALAR

Çocukları 25 yaşını aşmış olsalar da, bazı özel şartlarda ebeveyne yine de çocuk parası ödenir.

Engelli çocuklar için, bunlar engelleri dolayısıyla geçimlerini kendileri sağlayamıyorlarsa ve eğer sözkonusu engellilik durumu 25 yaş sınırından önce başlamış ise, 25 yaşından sonra da çocuk parası ödenir.

ÇOCUK PARASI MİKTARI NE KADARDIR?

Ayda:

- ilk iki çocuk için çocuk başına 194 EUR,
- üçüncü çocuk için 200 EUR
- dördüncü ve daha sonraki her çocuk başına 225 EUR alırsınız.

Çocuk parasının ödenmesi aile gelirine bağlı değildir. Aile giderlerinin denkleştirilmesi amacıyla ya peşin vergi iadesi şeklinde çocuk parası ödenir ya da vergilendirme esnasında bakım ve eğitim ya da meslek eğitimi muafiyetleri gündeme gelir. İçinde bulunulan yıl boyunca çocuk parası ödenir. Gelir vergisi tahakkuku sırasında çocuk parası ile anayasal vergilendirmenin yerine getirilip getirilmediği kontrol edilir (yani: anne ve babanın ödedikleri fazla verginin bu suretle iade edilip edilmediği saptanır). İade edilmemiş olduğu takdirde, bakım ve eğitim ya da meslek eğitimi muafiyetleri gelirden düşülür, ödenen çocuk parası ile mahsubu yapılır. Anne ve baba için daha uygun düşüyorsa, çocuk parası usulünde kalınır.

Çocuk parası İş Ajansları bünyesindeki aile kasaları veya kamu iş verenleri tarafından ödenir.

Yetimlere, kendileri için çocuk parası ya da benzeri bir ödeme alma hakkına sahip kimseleri yoksa, ayda 194 EUR ödenir. Bu durum, ebeveynin nerde ikamet ettiğini bilmeyen çocuklar için de geçerlidir.

YASALAR

Bu konuyla ilgili yasal uygulamalar Gelir Vergisi Yasası (Einkommenssteuergesetz) ile Federal Çocuk Parası Yasası'nda (Bundeskindergeldgesetz) belirlenmiştir.

BİLGİ

Çocuk parası hakkında başka sorularınız bulunduğu takdirde, lütfen İş Ajansları bünyesindeki aile kasalarına başvurunuz.

Federal İş Ajansı
www.arbeitsagentur.de
[undesagentur-fuer-Arbeit.de](http://www.undesagentur-fuer-Arbeit.de) adresli internet sitesinde bir çok formun yanısıra çocuk parası kasalarının tek tek

VERGİLENDİRMEDE ÇOCUK VE ÇOCUK BAKIM VE EĞİTİM VEYA MESLEK EĞİTİM MUAFİYETLERİ

Çocuk parasının ödenmesiyle, çocuğun asgari geçim seviyesi vergiden muaf kalmıyorsa, bir çocuk muafiyet miktarı (yılda 4.788EUR)ve bakım ve eğitim ya da meslek eğitimi için muafiyet miktarlarının (yılda 2.640 EUR) gelirden çıkartılması gerekir. Alınmış olan çocuk parası ile muafiyet miktarları arasında mahsuplaşmaya gidilir. Çocuk parasının anayasa hukukuna göre sözkonusu olan muafiyet miktarı için yeterli olup olmadığı vergilendirme esnasında incelenir.

FEDERAL EBEVEYN PARASI

(Das Bundeselterngeld)

Ebeveyn parası ailelere çocuklarının ilk ayları süresince sağlanan önemli bir destektir. Doğum sonrası oluşan kazanç kaybını karşılar. Ebeveyn parası bu şekilde anne ve babaların çocuklarına zaman ayırmak için işlerine ara vermelerini, ya da çalışma saatlerini geçici olarak kısıtlamalarını kolaylaştırır.

ÖDEME KOŞULLARI

- Çocuklarına doğumdan sonra kendileri bakan ve yetiştiren,
- haftada 30 saatten fazla çalışmayan,
- çocukları ile aynı evde yaşayan ve
- Almanya'da bir ikamet adresi ya da olağan ikamet yeri Almanya olan anne babaların ebeveyn parası hakkı vardır.

Aynı zamanda, çocuğa doğumdan sonra bakan eşler ya da hayat arkadaşları, çocuk kendi öz çocukları olmasa da aynı şartların yerine getirilmesi halinde ebeveyn parası alabilirler.

Evlatlık edinilen ve evlatlık edinmek üzere kabul edilen çocuklar için de aynı şekilde ebeveyn parası ödenir. Çocuğun sekizinci yaşını doldurması ile birlikte bu hak sona erer. Ebeveynlerin ağır hastalık, ağır engellilik, ya da vefatı durumunda üçüncü dereceden akrabalara kadar akrabalarının (büyükanne ve büyükbabaların ebeveynleri, büyükanne ve büyükbabalar, amca, dayı, teyze ve yenge ile kardeşler) ve eşlerinin ya da hayat arkadaşlarının ebeveyn parası hakkı vardır.

Çocuğun doğumundan önceki takvim yılında vergi öncesi ortak gelirleri 500.000 EUR'dan fazla olan ebeveyn ya da diğer hak sahibi çiftlerin çocuk parası hakkı olmaz. Çocuklarını tek başına büyütenlerde bu sınır 250.000 EUR'dur.

AB/AEA üyesi ülkeleri ve İsviçre vatandaşları AB mevzuatına göre genelde, Almanya'da çalışıyorlar ya da eğer çalışmıyorlar ise, Almanya'da oturuyorlar ise, aynı Alman vatandaşları gibi ebeveyn parası alma hakkına sahiptirler.

Diğer yabancılar, Almanya'da ikametleri oturma statüleri ve iş piyasasındaki durumlarına göre muhtemelen kalıcı iseler, hak sahibidirler. Yerleşim izni (Niederlassungserlaubnis) olanlar, şartları zaten yerine getirmektedirler. İkamet izni (Aufenthaltserlaubnis) olanlar ancak Almanya'da çalışma hakkına sahip, ya da burada izin alarak çalışmış iseler, şartları yerine getirmiş olurlar. Acil durumlarda verilen ikamet izni sahipleri, sınırdışı kararının ertelenmesinden ötürü ikamet izni alanlar, ya da yurtdışına çıkışı engelleyen sebeplerden ötürü geçici koruma altına alınanlar ise Almanya'da en azından üç yıl ikamet etmiş olmak ve bir iş akdinin olması ya da işsizlik parası alınması şartıyla ebeveyn parası alabilirler.

EBEVEYN PARASININ MİKTARI VE ÖDEME SÜRESİ

Ebeveyn parası, çocuğa bakan ebeveynin çocuğun doğumundan önceki yıl ücretli olarak çalışması sonucunda aldığı ve çocuğun doğumundan sonra alamadığı geliri karşılar.

Ebeveynlerden biri en azından iki en fazla oniki aylık ödemedi faydalanabilir. Ebeveynlerin birlikte faydalanabilecekleri ve çocuğun dünyaya geldikten sonra her bir ayı için ödenen aylık ödeme hakkı prensip olarak oniki aydır. Ebeveynlerin ikisinin de ebeveyn parası uygulamasına katılması ve ödemedi faydalanılan iki ay süresince gelirlerinde düşüş olması (eş ayları) durumunda ilaveten iki ay daha ödeme yapılır.

Önceden alınan 1.240 EUR ve üstü gelirlerde ebeveyn parası bunun yüzde 65'ini, önceden 1.240 EUR ila 1.220 EUR alınıyor olması durumunda oran küçük aralıklarla %65'ten %67'ye kadar artar; ı, önceden alınan gelir 1.200 EUR ila 1.000 EUR arasında ise yüzde 67'sini karşılar. . Doğum öncesi 1.000 EUR'nun altında kazanç sahibi olan düşük gelirlielerde ödeme kademe kademe gelirin

yüzde yüzüne kadar yükselir: Gelir ne kadar düşük ise, bu yedek ödeme o kadar yüksek olur. Ebeveyn parası en azından 300 EUR, en fazla 1.800 EUR'dur.

300 EUR'dan ibaret asgari ödeme, doğum öncesi çalışmayanlar da dahil, tüm hak sahibi anne babalara ödenir. Birden fazla çocukları olan aileler için hak ettikleri ebeveyn parasının en fazla yüzde 10'u, en azından 75 EUR oranında bir kardeş zammı ödenir. Doğumda birden fazla çocuk dünyaya gelirse ebeveyn parası ikinci ve her bir diğer çocuk başına 300 EUR artar.

Ebeveyn Parası Plus uygulaması özellikle de işlerine daha erken bir aşamada geri dönmek isteyen ebeveynlere hitap ediyor. Kendileri bu şekilde hem daha uzun bir süre ebeveyn parası alıyorlar, hem de ebeveyn parası bütçelerini en iyi şekilde değerlendirebiliyorlar. Ebeveyn Parası Plus aynı ebeveyn parası gibi hesaplanmakla birlikte, doğumdan sonra yarı zamanlı çalışma geliri olmayan ebeveynin hakkı olan ebeveyn parasının en fazla yarısı tutarında ama iki katı bir süre için ödenmektedir: Ebeveyn parası bir ay ödeniyorsa, Ebeveyn Parası Plus iki ay ödenir. Ebeveyn Parası Plus en azından 150 EUR ve en fazla 900 EUR'dur. Ebeveyn Parası Plus böylece çocuğun 14 ayı doldurmasından sonra da devam edebilir. Ebeveynler, ödeme sırasında yarı zamanlı çalışıp çalışmadıklarından bağımsız olarak Ebeveyn Parası Plus uygulaması yolu ile ebeveyn parası aldıkları süreyi uzatabilirler. Bu yeni düzenleme örneğin yarı zamanlı çalışma sonucu edindikleri gelir ve Ebeveyn Parası Plus ayları ile birlikte çocuğun 14 ayını doldurmasından sonra da hem çocukları ile beraber olmak hem mesleklerini sürdürmek isteyen ve çocuklarını yalnız büyüten ebeveynler için de geçerlidir. Elterngeld Plus birbirlerinden ayrı olarak çocuklarını yetiştiren ebeveynler için de geçerli olup kendilerinin aile ile meslek hayatını birbiri ile daha iyi bağdaştırma imkanını sağlamaktadır.

Anne babalar Ebeveyn Parası ile ElterngeldPlus arasında tercihte bulunmakta ya da ikisinden de bağlantılı olarak faydalanmakta serbestirler.

Ebeveyn Parası Plus uygulamasında ayrıca partner bonusu vardır: Ana baba ikisi de dört müteakip ay boyunca haftada 25 ila 30 saat arasında çalışıyorlarsa kişi başına ilaveten dört ay daha Ebeveyn Parası Plus ödemesinden faydalanırlar. Çocuklarını birbirinden ayrı olarak yalnız büyüten ama ebeveyn olarak aynı anda yarı zamanlı çalışma şekline geçen ana babaların da her biri ilaveten dört ElterngeldPlus ayından faydalanabilirler. Bu düzenleme dört müteakip ay boyunca haftada 25 ila 30 saat çalışmaları durumunda çocuklarını yalnız yetiştirenler için de geçerlidir.

Ebeveyn parası işsizlik parası II, sosyal yardım ve çocuk zammında eksiksiz olarak gelir olarak mahsuplaşılır. Ebeveyn parası muafiyeti çocuklarının doğumu öncesinde çalışıyor olanlara tanınır. Ebeveyn parası muafiyeti önceden alınan gelire tekabül eder ve temel ebeveyn parası kapsamında en fazla 300 EUR, ElterngeldPlus kapsamında 150 EUR'dur. Bu miktara kadar ödenen ebeveyn parası alınan diğer yardımlarda dikkate alınmayarak ilaveten kullanıma sunulur.

YASALAR

Ebeveyn Parası ve Ebeveyn Süresi'nin yasal temellerini en son 23 Mayıs 2017 tarihli yasanın 6. maddesi, 9. bentine göre değiştirilmiş olan (BGBl. I, S. 1228) 5 Aralık 2006 tarihli Federal Ebeveyn Parası ve Ebeveyn Süresi Yasası'nda (BGBl. I, S. 2748) bulabilirsiniz. Yasa, en son Partner Bonus'u ile daha esnek Ebeveyn Süresi'nin başlatılmasına dair 18 Aralık 2014 tarihli (BGBl. I, S. 2325) Yasa'nın 1. maddesi ile değiştirilmiştir. "Elterngeld", "ElterngeldPlus und Elternzeit" ve "Das Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz" başlıklı broşürlerden daha geniş bilgi edinebilirsiniz.

Federal Aile, Yaşlılar,
Kadın ve Gençlik
Bakanlığı'nın hizmet
telefonu görevlileri
pazartesi ile perşembe
günleri arasında saat
9.00 ile 18.00 arasında
030 201 791 30
numaralı telefon
hattından ayrıntılı bilgi
vermektedirler.
E-posta: info@bmfjsf
service.bund.de

BİLGİ

Eyalet hükümetleri tarafından yasanın uygulanması için tayin edilen yetkili merciler:

- Baden Württemberg'de Landeskreditbank
- Bavyera'da Zentrum Bayern Familie und Soziales
- Mecklenburg-Vorpommern'de Sağlık ve Sosyal İşler Dairesi (Landesamt für Gesundheit und Soziales)
- Hessen'de ilgili daireler (Ämter für Versorgung und Soziales)
- Berlin ve Rheinland Pfalz eyaletlerinde gençlik daireleri (Jugendamt)
- Thüringen'de eyalet idare dairesi (Landesverwaltungsamt)
- Brandenburg'da kaymakamlıklar ve kazasız il yönetimleri
- Hamburg'da ilçe yönetimleri (Bezirksamt)
- Bremen'de Sosyal Hizmetler Dairesi (Amt für Soziale Dienste)
- Bremerhaven'de Gençlik, Aile ve Kadın Dairesi (Amt für Jugend, Familie und Frauen)
- Aşağı Saksonya'da bağımsız ilçeler; bazı ilçelere bağlı il ve ilçe yönetimleri, Hannover bölgesine ait il ve ilçe yönetimleri ve de kaymakamlıklar
- Kuzey Ren Vestfalya, Saksonya, Sachsen-Anhalt ve Thüringen'de kaymakamlıklar (Landkreise) ve bağımsız belediyeler
- Saarland eyaletinde Ebeveyn Parası Dairesi (Elterngeldstelle) ,
- Schleswig Holstein'da sosyal hizmetler dairelerinin ilgili yerel resmi birimleri (Landesamt für Soziale Dienste)

EBEVEYN SÜRESİ

(Die Elternzeit)

Çalışanların, aşağıdaki şartların yerine getirilmesi durumunda ebeveynlik süresinden (Elternzeit) faydalanma hakkına sahip olurlar:

- Çocuklarıyla aynı evde yaşamaları
- Çocuğa kendilerinin bakması ve çocuğu kendilerinin büyütüyor olması
- Ücretli olarak çalışmamaları, ya da ay ortalamasında haftada 30 saatten fazla çalışmamaları

Ebeveyn süresi çocuğun doğumundan çocuk üç yaşına basana kadar geçen zaman için kullanılabilir. Ebeveyn zamanı anne ve baba için ayrı hesaplandığı için tüm süre paylaşılabilir. Ancak ebeveynlik süresinin anne veya baba tarafından veya her ikisi tarafından birlikte kullanılabilir. Ancak ebeveynlik süresinin anne ve baba tarafından aynı zamanda birlikte kullanımından ötürü İşsizlik Parası II ya da sosyal yardıma muhtaç kalmamaya dikkat edilmelidir. Yani ebeveynler bu zaman süresince geçimlerini kendileri sağlamak zorundadırlar. Çocuk ilk üç yaşını doldurana kadar Ebeveyn Süresinden faydalanılmak isteniyorsa işverene bildirim süresi 7 hafta olarak belirlenmiştir.

Ebeveynlik süresini kullanan her anne veya baba, şartları yerine getirdiği takdirde haftada 30 saate kadar çalışabilir. Yarı zamanlı çalışmanın haftada 15 ila 30 saat arasında olması şartları arasında iş ilişkisinin 6 aydan uzun bir süre varolması, işletmede düzenli olarak 15'ten fazla çalışanın bulunması, çalışma saatlerinin daha önceden belirtilen çerçeve içinde en az 2 ayla sınırlandırılması ve işletme içi acil karşı nedenlerin bulunmaması vardır. Çalışan, ebeveyn süresinden sonra bu zamandan önceki çalışma saatlerine geri dönme hakkına sahiptir. Ebeveyn Süresi kapsamında yarı zamanlı çalışma çocuğun doğumu ile üçüncü yaşını doldurmasına kadar geçen zaman zarfında gerçekleşecekse çalışma saatlerinin azaltılması hakkından yararlanabilmek için gerekli bildirim, yarı zamanlı çalışmaya geçmeden en geç 7 hafta önce yapılmalıdır.

Ebeveyn süresi sona erince iş ilişkisi kendiliğinden ebeveyn süresi öncesinde olduğu şekli ile devam eder.

İş güvencesi ebeveynlik süresi için yapılan başvuru tarihinden en erken bir hafta önce başlamakla birlikte tüm süre için geçerlilik kazanır.

30 Haziran 2015 öncesi doğumlar için geçerli mevzuat:

İşverenin onayı şartıyla ebeveyn süresinden bir yıla kadar bir zaman dilimi çocuğun 3 yaşından 8 yaşını doldurana kadar geçen zamana aktarılabilir. Bu aktarma imkanı da hem anne hem baya tanınır. Aktarılması istenen ebeveyn süresi için aynı bu zaman zarfı içerisinde yarı zamanlı çalışmaya geçmek istenildiğinde de olduğu gibi 7 hafta öncesinden bildirimde bulunulmalıdır.

Federal Ebeveyn Parası ve Ebeveyn Süresi Yasası Kapsamında Partner Bonuslu ve Daha Esnek Ebeveyn Süresi Uygulamasının Başlatılmasına Dair Yasa 1 Ocak 2015 itibarıyla yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Çocukları 1 Temmuz 2015'den sonra doğan ebeveynler için ebeveyn süresi düzenlemelerinde şu değişiklikler getirilmiştir:

Ebeveynlerin, ebeveyn süresinden faydalanmadıkları 24 ayı çocuğun üçüncü ile sekizinci yaşı arasında kullanma hakkı bulunmaktadır. Bu zaman dilimi içerisinde faydalanılmak istenen ebeveyn süresi hakkı için bildirim süresi 13 haftaya çıkar. Bu zaman dilimi kapsamında kullanılan ebeveyn süresinde yarı zamanlı çalışma için de bu şekilde uzatılmış bildirim süresi öngörülmüştür.

Ebeveyn süresine hak sahibi tarafından yapılan yarı zamanlı çalışma başvurusu üzerine işveren tarafından belli bir müddet içerisinde itiraz edilmediği takdirde onayı alınmış sayılır.

YASALAR

Ebeveyn Parası ve Ebeveyn Süresi ile ilgili yasal temelleri en son 23 Mayıs 2017 tarihli Yasa'nın 6. maddesinin 9. bentine göre (BGBl. I S. 1228) değiştirilmiş olan 5 Aralık 2006 tarihli Federal Ebeveyn Parası ve Ebeveyn Süresi Yasası'nda (BGBl. I S. 2748) bulabilirsiniz.

"Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit" başlıklı broşürden daha geniş bilgi edinebilirsiniz.

NAFAKA AVANSI

ÖDEMELER / KOŞULLAR

Çocuklar diğer ebeveyninden ya hiç ya da düzenli olarak nafaka ödeneği alamıyorlarsa, kendilerini yalnız yetiştiren ebeveyne özel bir yardım olarak ve kendilerinin asgari geçimlerini sağlamak üzere, Nafaka Avansı Yasası (Unterhaltsvorschussgesetz - UVG) gereğince kamu kaynaklarından nafaka avansı ödenir; ilk çocuğa ödenen çocuk parası bu miktardan çıkartılır.

Nafaka avansı

- 5 yaşına kadar olan çocuklarda ayda 154 EUR
- 6-11 yaş grubundaki çocuklarda ayda 205 EUR
- 12-17 yaş grubuna giren çocuklarda ayda 273 EUR

olarak belirlenmiştir. 1 Temmuz 2017 itibarıyla 12-17 yaş grubundaki çocukların da nafaka avansı alma hakkı vardır. Bunun için çocuğun sosyal yardıma (SGB II) muhtaç olmaması ya da çocuğu yalnız eğiten ve sosyal yardım (SGB II) alan ebeveynin kendine ait en az brüt 600 EUR geliri olması şart koşulur.

12 yaşından küçük çocuklar için çocuğu yalnız eğiten ebeveynin geliri dikkate alınmaz.

Nafaka avansı 1 Temmuz itibarıyla zaman sınırlaması olmadan ödenir.

Önemli: Çocuğu yalnız eğiten ebeveyn diğer ebeveyn hakkında bilgi vermediği veya babalık durumu ya da diğer ebeveynin oturduğu yerin tespitinde yardımcı olmadığı hallerde, nafaka avansı hakkı ortadan kalkar. Bu durum, ebeveynlerin birlikte yaşamaları veya çocuğu yalnız eğiten ebeveynin evlenmesi halinde de geçerlidir.

ÇOCUK ZAMMI

(Der Kinderzuschlag)

Ebeveynler, birlikte yaşadıkları, evli olmayan ve 25 yaşını doldurmamış çocukları için, eğer

- Bu çocuk için çocuk parası alıyorsa,
- Gelirleri, çiftler için brüt 900 EUR ve çocuklarını yalnız yetiştirenler için brüt 600 EUR olan asgari gelir sınırına ulaşıyorsa,
- Gelirleri azami gelir sınırını aşmıyorsa ve,
- Çocuk zammı uygulaması ile SGB II uyarınca yardıma muhtaciyet durumu önlenebiliyorsa, çocuk zammı alma hakkına sahiptirler.

Çocuk zammı çocuk başına ayda en fazla 170 EUR'dur ve ayda 194 EUR olan çocuk parası ile birlikte çocukların ortalama gereksinimlerini karşılamaktadır. Konut gereksinimleri açısından mevcut gelir seviyesine göre belirlenen konut parası ödeneği dikkate alınmalıdır.

Ebeveynlerin gelir ya da servetleri kendi asgari gereksinimlerini geçmiyorsa çocuk zammı tam olarak ödenir. Temel alınan sınır miktarın aşılması durumunda ödeme miktarı hesaplanırken mevcut gelir dikkate alınır. Asgari gelir sınırı ile temel alınan sınır miktarı arasında kalan gelirlerde çocuk zammı prensip olarak eksiksiz ödenir. Temel alınan sınır miktara erişilmesi durumunda gelir fazlası, çocuk zammı miktarından çıkartılır. Gelirlerin ya da servetlerin hangi oranda dikkate alınması gerektiği temel olarak ALG II için kıstas alınan hükümlere göre belirlenir.

Çocuğun kendi geliri daima tam olarak ve gereksinimi düşüren faktör olarak çocuk zammı hesaplamasında dikkate alınır.

1 Ocak 2011'den beri çocuk zammı alanlar, en fazla 170 EUR olan ödemenin yanısıra eğitim ve katılım için yedi alanda destek görme hakkına sahiptir:

Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 481009, 18132 Rostock adresinden ücretsiz olarak edinebileceğiniz „Elterngeld, ElterngelPlus und Elternzeit“ broşürü de ebeveyn parası ile ilgili bilgiler içerir. Daha çok bilgi için: www.bmfsfj.de

- Günübirlik okul ve yuva gezileri (fiyatı ödenir)
- Bir günden uzun sınıf ve yuva gezileri (fiyatı ödenir)
- Kişisel okul gereksinimleri (yılda toplam 100 EUR)
- Öğrencilerin okula ulaşımı (fiyatı ödenir)
- Öğrenimi destekleyen faaliyetler (fiyatı ödenir)
- Okul ya da yuvada birlikte öğle yemeğine katılım (katkıda bulunulur)
- Toplu olarak yürütülen sosyal ve kültürel faaliyetlere katılım (spor klubünde ya da müzik okulunda olduğu gibi; ayda 10 EUR'ya kadar)

Eğitim ve katılım yardımları eyaletler tarafından belirlenmiş olan yerel makamlara başvurarak talep edilmelidir. Eğitim ve Katılım Paketi para ödemesi ve aynı yardımları içerir. Aynı yardımlar, yapılan yardımın bireysel bir destek olarak gerçekten de çocuk ve gençlere ulaşması için düşünülmüştür. Yerel makamların tek tip işlem yaparak tek elden verdikleri hizmet, bulunduğunuz yerde hedef odaklı ve vatandaş dostu bir uygulama sayesinde bürokratik engellerle karşılaşmadan verimli bir hizmet yönetimi ile karşılaşmanızın garantisi olur. Bu, amaca hizmet eder. Böylece sağlanan yardımlar çocuklara gerçekten ulaşır.

Çocuk zammı yazılı olarak başvurarak yerel yetkili aile kasasından (Familienkasse) talep

edilmelidir. Eğitim ve katılım amaçlı hizmetler için her bir eyaletin belirlediği yerel kurumlara başvurmak gerekir.

Yasal düzenlemeleri Federal Çocuk Parası Yasası'nda bulabilirsiniz.

Çocuk zammı ile ilgili diğer sorularınız için lütfen İş Ajansları'na bağlı aile kasalarına başvurunuz.

YASALAR

Bu uygulamanın yasal temellerini, 28 Ocak 2009 tarihinde ilanı yapılan (BGBl I.S.142, 3177), en son 23 Haziran 2017 tarihli Yasa'nın 8. maddesince değiştirilen (BGBl.1 S. 1682) Federal Çocuk Parası Yasası'nda bulabilirsiniz (BKGG).

BİLGİ

İlgili bilgileri Federal İş Ajansı'na bağlı aile kasalarından edinebilirsiniz. Başvurunuzu da bu dairelere yapmanız gerekir. "Kinderzuschlag" isimli ücretsiz broşürü Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Federal Bakanlığı'ndan isteyebilirsiniz: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 53107 Bonn.

Anneliğin Korunması

(Mutterschutz)

Bütün kadınlar için sağlıklarını koruma düzeyinin hamilelik, doğum sonrası ve emzirme süresinde eşit derecede sağlanması nasıl başarılır?

1 Ocak 2018’de yürürlüğe giren yeni anneliği koruma yasası (Annelerin İşyerinde, Eğitimde ve Yükseköğretimde Korunmasına İlişkin Yasa) bu soruya cevap veriyor.

Yeni düzenlemenin amacı, hamile ve emziren kadınların sağlıklarını mümkün olan en iyi şekilde korumak; mesleki açıdan dezavantaj yaşamalarını önlemek, kadının hamilelik ve emzirme süresinde çalışma hayatını sürdürme konusunda kendi iradesine göre kararlarını verebilmesini desteklemek ve ayrımcılığa karşı etkin olmaktır.

Anneliğin korunması yasasının yeni düzenlemesi ile özellikle sağlık koruma ve iş güvencesi alanında uyarlamalar yapılmış, yasanın uygulama kapsamı genişletilmiştir.

ANNELİĞİN KORUNMASI HAKKINDAN KİM FAYDALANIR?

Anneliğin korunması hakkı ücretli çalışan tüm hamile ve emziren kadınlar için geçerlidir. Önemli olan kadının Almanya Federal Cumhuriyeti’nde bir işte çalışması ya da sözkonusu çalışma ilişkisinde Alman hukukunun uygulanıyor olmasıdır. Vatandaşlık ya da medeni hal bu bağlamda herhangi bir rol oynamaz.

Dolayısıyla yasanın kapsam alanına girenler

- Tam zamanlı çalışanlar
- Yarı zamanlı çalışanlar
- Bir ailenin yanında ev işlerinde çalışanlar
- Evden çalışanlar
- Kamu hizmetinde toplu sözleşme kapsamında çalışanlar
- Düşük ücretli çalışanlar
- Eğitim görenler
- Stajyerler (Meslek eğitimi yasası md. 26)
- Okul ve yüksek okul öğrencileri (bknz. “Okul ve yüksek okul öğrencileri” başlıklı bölüm)
- Engellilere yönelik bir atölyede istihdam edilen engelli kadınlar
- Gönüllü çalışan kadınlar (Gönüllü hizmet veren gençler yasası, Federal gönüllü hizmet yasası)
- Dini kooperatif üyesi, veya kadrolu ya da sözleşmeli olarak kilise kurumları ya da benzeri kuruluşlarda bunlar adına hizmet veren kadınlar ile
- Çalışan statüsüne benzer statüde bulunan kişilerdir.

Devlet memuru kadınlar, hakimeler ve kadın askerler için devlet memurları yasası ya da kadın askerlere yönelik anneliği koruma yönetmeliğinde tesbit edilmiş olan özel düzenlemeler geçerlidir.

ÖZETLE ANNELİĞİN KORUNMASI

Hamile ya da emziren bir kadın olarak iş yerindeki tehlikelere karşı özel korunma hakkınız ve de

hamileliğinizin başından doğumdan dört ay sonrasını doldurana kadar özel iş güvenceniz vardır. Anneliğin korunması süreleri (bundan sonra korunma süresi olarak anılacaktır) doğumdan önce altı ve doğumdan sonra en azından dört ay boyunca size hiçbir mesleki performans yükü altında kalmadan çocuğunuza alışmanız ve dinlenmeniz için imkan sunmaktadır. Erken ve birden fazla çocuk doğumlarında korunma süresi doğumdan sonra 12 hafta şeklinde uzar. Erken doğumlarda korunma süresi çocuğun erken dünyaya geldiği günden itibaren geçen günler de eklenerek uzar. Doğumdan sonra sekiz hafta içerisinde çocuğunuzda bir engellilik tesbit edilirse korunma süresinin sekiz haftadan oniki haftaya uzatılmasını talep edebilirsiniz.

Korunma sürelerinde belli şartlar altında yasal sağlık sigortanızdan (Krankenkasse), ya da Federal Sigorta Dairesi (Bundesversicherungsamt: Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn) bünyesindeki annelik parası merkezinden (Mutterschaftsgeldstelle) annelik parası alırsınız. Annelik parası hakkınızın hesaplanmasında sağlık sigortanızın (Krankenversicherung) türü ve kapsamı önem taşır.

Anne ve baba çocuklarının doğumundan sonra ebeveyn parası ve ebeveyn parası Plus talep edebilir ve (dilerlerse aynı zamanda) ebeveyn süresinden faydalanabilirler. Bu konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgiyi "Çocuk Parası, Federal Ebeveyn Parası, Ebeveyn Süresi, Nafaka Avansı, Çocuk Zammı" bölümünde bulabilirsiniz.

Çocuğa yapılan tüm yasal sosyal yardımlar annelik parası ve işverenin annelik parası katkısı dışında çocuğun doğumu ile başlar. Hamileliğinizin sırasında doğumdan önce bir sorunla karşılaşacak olursanız, en yakınınızdaki hamileler için danışma merkezine başvurup, "Anne ve Çocuk - Henüz Doğmamış Yaşamın Korunması" isimli federal vakfın (Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens') kaynaklarından ödenmek üzere yardım isteyebilirsiniz (Ön şart: Federal Vakfa, doğum öncesi başvurmanız gerekmektedir).

ANNELİĞİN KORUNMASI YASASI NELERİ SUNAR?

Mali Yardımlar

Yasal hastalık kasasının annelik parası

Doğumdan önce ve sonrasındaki koruma süreleri ve doğum yaptığınız gün için yasal hastalık kasasından eğer üyesi iseniz (zorunlu ya da gönüllü olarak sigortalı olmanız ve hastalık parası hakkınız varsa) annelik parası alırsınız.

Diğer koşullar:

- Bir işletmeye ya da evden çalışmaya ilişkin bir iş akdinizin olması, ya da
- İşvereniniz iş akdinizi hamileliğiniz esnasında ve yasal olarak feshettiyse, ya da
- Yasal bir hastalık kasası üyesi iseniz ve iş akdinizin başlangıç tarihi korunma süresi başlangıcından sonraki bir zaman ise annelik parası alma hakkınız iş ilişkisinin başlaması ile birlikte oluşur.

Yasal hastalık sigortasına gönüllü olarak katıldıysanız ve serbest meslek sahibi olarak çalışıyorsanız ancak hastalık kasanıza üyeliğinizin hastalık parası hakkını içermesini bildirmişseniz annelik parası hakkınız olur (seçmeli bildirim).

Annelik parasının miktarı son üç ve tam olarak mahsuplaşması yapılmış olan ve tüm yasal kesintilerin çıkarılmış olduğu üç takvim ayının çalışma ücreti ortalamasına tekabül eder. Ücret haftalık heplanıyorsa doğum öncesi koruma süresi başlangıcından önceki son 13 haftalık ücret temel alınır. Annelik parası takvim günü başına en fazla 13 EUREUR'dur.

Sigorta anlaşması yasasındaki değişiklikler sonucunda; serbest çalışan kadınlar eğer özel bir

sigorta yaptırarak hastalık durumunda günlük hastalık parası alma hakkına sahiplerse anneliğin korunması süresinde bu ödemeyi alma hakları bulunur. Bu şekilde, hamile ve lohusa dönemindeki kadınlar maddi kaygılar olmadan bu sürede çalışıp çalışmayacaklarına, eğer çalışmak isterlerse ne kadar çalışacaklarına karar verebilirler.

Federal Sigorta Kurumu'nca bağlanan annelik parası

Çalışan olarak kendiniz bir yasal hastalık kasasına üye değilseniz (fakat özel bir hastalık sigortanız varsa, ya da yasal hastalık kasasında aile ferdi olarak sigortalıysanız) toplam azami 210 EUREUR tutarında annelik parası alırsınız. Bundan, Bonn'da bulunan Federal Sigorta Kurumu'nun annelik parası dairesi (Bundesversicherungsamt - Mutterschaftsgeldstelle) sorumludur.

Annelik parasına ilaveten ödenen işveren zammı

Takvim gününe göre hesaplanan ortalama net ücret 13 EURnun üstünde ise (aylık net 390 EUREUR), işveren aradaki farkı annelik parasına ilaveten işveren zammı olarak ödemekle mükelleftir. Aldıkları net ücretin 390 EUR üstünde olması durumunda düşük ücretli çalışanlar için de aynı uygulama geçerlidir.

Anneliği koruma ücreti

Anneliği koruma süresinde işyerinizi değiştirmek zorunda kalırsanız ya da koruma sürelerinin dışında (kısmen veya tamamen) çalışma yasağınız olursa herhangi bir maddi kayıba uğramaktan korkmanız gerekmiyor. Anneliği koruma ücreti denen bir ödeme alma hakkınız olduğu için genelde hamilelik öncesi aldığınız ortalama geliri almaya devam edersiniz.

İş güvencesi ne zaman başlar ve ne kadar sürer?

İŞ GÜVENCESİ

Hamilelik boyunca ve doğumdan sonraki dört ay boyunca iş verene, prensip olarak işinize son veremez. Hamileliğinizin onikinci haftasından sonra düşük yapma durumunda da işten çıkarma kanunlarına aykırıdır.

İstisnalar ancak yetkili denetim dairesinden (genellikle: İşyerleri Denetleme Dairesi ya da İş Koruma Dairesi) ve özel bir durumdan ötürü işten çıkarmak için onay alınması şartıyla mümkündür.

İşten çıkarma yasağı sadece işveren tarafı için geçerlidir. Ancak siz, hamilelik sırasında ve doğumdan sonra güvence altındaki sürenin sonunda geçerli olmak üzere herhangi bir müddete riayet etmek zorunda olmadan çıkışınızı verebilirsiniz. Ancak daha önce ya da sonraki bir sürede çıkışınızı vermek isterseniz yasal ya da kararlaştırılmış olan bildirim müddetlerini dikkate almanız gerekir.

Korunma süresinden sonra ebeveyn süresini kullandığınızda, işten çıkartılmaya karşı özel güvence süreniz uzar. İşveren, ebeveyn süresinin talep edildiği tarihten itibaren, fakat en fazla sekiz hafta, ya da ebeveyn süresinin çocuğun üçüncü doğumgününden sonra başlaması durumunda 13 hafta öncesinden itibaren ve ebeveyn süresi boyunca çıkış veremez. Özel durumlarda istisnalar olabilir.

- İş ilişkinize kendi isteğinizle son vermek için iki seçeneğiniz vardır: Üç aylık ihbar süresini gözeterek ebeveyn süresinin bitiminde, ya da yasal veya toplu sözleşme ya da ferdi sözleşme ile saptanmış çıkış süresine uymak kaydıyla ebeveyn süresi boyunca veya sonunda herhangi bir tarihte iş ilişkinizi kesebilirsiniz.

ÇALIŞMA ORTAMININ DÜZENLENMESİ

Hamile ya da çocuğunu emziren bir anne olarak, hem kendinizin hem de çocuğunuzun hayatını ve sağlığını tehlikelere karşı yeterince koruyan bir çalışma ortamı isteme hakkınız vardır.

TEHLİKE DEĞERLENDİRMESİ VE İŞLETMEDE ÇALIŞMA YASAĞI

İş vereniniz hamile ya da çocuğunu emziren bir kadını çalıştırıyor olsun olmasın iş güvenliği yasasına göre genel tehlike değerlendirmesini yaparken hamile ya da emziren bir kadın ya da çocuğuna tehlike oluşturacak durumları inceleyerek anneliğin korunmasına yönelik tedbirlerin alınması gerekip gerekmediğini denetlemek zorundadır.

Hamile ya da emzirme döneminde olduğunuzu bildirdikten sonra iş vereniniz önceden hazırlanmış olan çalışma ortamının tehlike değerlendirmesini esas alarak sizin ve (doğmamış) çocuğunuz için gerekli olan koruma önlemlerini almak zorundadır.

Muhtemel bir tehlike bulunuyorsa iş veren tehlikenin, çalışma ortamında yeni bir düzenleme ya da diğer bir çalışma yerine geçiş yolu ile giderilip giderilemeyeceğini incelemek zorundadır. Çalışma ortamının yeniden düzenlenmesi ya da diğer bir çalışma yerine geçiş mümkün değilse iş verenin çalışma yasağı koyma yükümlülüğü vardır (işletmede çalışma yasağı).

İş vereniniz sizi, sorumluluğunu üstlenemeyeceği bir tehlike oluşturacak işlerde çalıştıramaz.

Bu tür tehlike oluşturabilecek örnekler:

- Tehlikeli maddeler (kimyasal maddeler, örneğin doğurganlığa zarar verecek maddeler)
- Biyolojik maddeler (viruslar, bakteriler, mantarlar)
- Fiziksel etkiler (özellikle iyonlaştırıcı ve iyonlaştırmayan ışınlar)
- Zararlı çalışma ortamı (örneğin yüksek basınç olan mekanlar)
- Önceden belirlenen bir hızda çalışmayı gerektiren işler (akort ve yürüyen bant çalışması)
- Yük taşımacılığı
- Sabit faaliyetler
- Fiziksel ve bedensel zorlayıcı hareketler (uzanma, eğilme, diz çökme, eğri duruşlar ve doğal hale aykırı zorlayıcı duruşlar)
- Taşıt araçlarında çalışma
- Kaza tehlikesi (kayma, çarpma, düşme)
- Ağır koruma kıyafetleri giyme zorunluluğu
- Ayakların zorlandığı hareketler
- Yüksek basınçlı ortamlarda, düşük oksijenli atmosferde, maden ocaklarında yer altında çalışmak veya
- Fazla mesai, pazar ve tatil günlerinde çalışmak ve de gece mesaisine kalmak.

Saat 20 -22 arasında ve Pazar ile tatil günlerinde çalışma yasağına istisnalar eğer özellikle çalışmak istediğinizi belirtirseniz, doktor raporuna göre herhangi bir sakıncası yoksa ve iş vereniniz yetkili denetim makamına buna ilişkin tam kapsamlı izin almak üzere başvuruda bulunduysa (resmi izin başvurusu) mümkündür. Saat 20-22 arasında veya Pazar ve tatil günlerinde çalışmak istediğinize dair açıklamanızı her zaman geleceğe yönelik geçerlilik kazanmak üzere geri alabilirsiniz.

Doktor tarafından konulan çalışma yasağı

Doktor tarafından çalışma yasağı doktorunuzun muayene sonucunda aynı şekilde çalışmaya devam ederseniz sizin ya da çocuğunuzun sağlığının - işletmenin verdiği çalışma yasağından bağımsız olarak - tehlike altında olduğu kanaatine varması durumunda verilebilir.

İşletme tarafından ya da doktor tarafından verilen çalışma yasağı tamamen ya da kısmen sözkonusu olduğunda fakat çalışma ortamınızı değiştirmeniz ya da bir diğer çalışma yerine geçişiniz mümkün değilse anlaşılmış olan kapsamda çalışmanız mümkün değildir. Gelir kaybınız

olmaz, çünkü iş vereniniz anneliğin korunması kapsamında ücret ödemek zorundadır (bknz. „Mali yardımlar, Anneliğin Korunması Ücreti“). İşveren ilgili ödemeleri (anneliğin korunması ücreti ve iş veren zammı) paylaşım cetveline göre olduğu gibi geri alabilmektedir.

Okul ve yüksek öğrenim öğrencileri

Okul ve yüksek okul öğrencileri de öğrenim aldıkları kurum (okul ve yüksek okul gibi) öğrenim ve eğitim etkinliklerinin yer, zaman ve programını bağlayıcı bir şekilde belirliyor ya da öğrenciler öğrenimleri bünyesinde zorunlu olan bir staj görüyorlarsa Anneliğin Korunması Yasası kapsamına girerler.

Bu gruba giren kişiler için anneliğin korunması kapsamında mesai saatleri ile ilgili özellikler vardır:

Doğum sonrası koruma süresi öğrenciler için, çalışanlarda olduğu gibi bağlayıcı değildir. Okul ya da yüksek okul kurumu öğrencinin kendilerine bunu özellikle belirtmeleri üzerine öğrenime devam etmesine izin verebilirler. Öğrenci bu doğrultudaki istemini geleceğe yönelik geçerli olmak üzere her zaman iptal edebilir.

Öğrenciler çalışanlardan farklı olarak kendi onayları ve bunun öğrenim ve eğitimleri için gerekli olması durumunda saat 20-22 arasında ve tatillerde ve pazar günleri de etkin olabilirler. Bunun için herhangi bir **resmi izin işlemine** gerek yoktur. Fakat okul ya da yüksek okul öğrencinin saat 20 ila 22 arasında gerçekleşen akşam etkinliklerine katılımını ilgili denetim makamına bildirmek zorundadır.

Anneliğin korunması kapsamındaki iş güvencesi ve mali yardımlarla ilgili düzenlemeler (bknz. Anneliğin Korunması Yasası md. 16-23) öğrencilere prensip olarak uygulanmaz.

Herhangibir iş ilişkisi olmayan öğrenciler genellikle yasal sağlık sigortasına üye olup hastalık parası hakları olmadığı için **annelik parası alma hakları da olmaz.**

Annelik süresince sözkonusu koruyucu önlemlerden prensip olarak okulunuz ya da yüksek öğrenim kurumunuz sorumludur.

Sorunuz varsa, ya da açıklama ihtiyacı duyarsanız sizin ya da eğitim kurumunuz tarafından yetkili denetim makamına (Gewerbeaufsichtsamt / Amt für Arbeitsschutz) başvurulabilir.

YASALAR

Konuyla ilgili yasal temelleri, Anneliğin Korunması Yasası ve de Sosyal Yasa 5. Kitabı'nda (SGB V) bulabilirsiniz. Tarım işçilerinin hastalık sigortasına ilişkin yasadaki da annelik parası ile ilgili düzenlemeler vardır. Bu yasaların uygulanıp uygulanmadığını veya nasıl uygulandığını yetkili denetim kuruluşları denetler (“Gewerbeaufsichtsamt” veya “Arbeitsschutzamt”).

BİLGİ

Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Federal Bakanlığı'ndan (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), **Fehler! Linkreferenz ungültig.** ücretsiz olarak "Anneliğin Korunması Rehberi" (Leitfaden zum Mutterschutz) isimli broşürü edinebilirsiniz. . Bunun dışında Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Federal Bakanlığı çalışanları pazartesi ile perşembe günleri arasında her gün saat 9.00 ile 18.00 arasında 030 201 791 30 numaralı telefonda Anneliğin Korunması Yasasıyla ilgili sorularınızı yanıtlamak üzere hazır bulunmaktadır.

Kendileri bir yasal sigortaya üye olmayan kadın işçiler için annelik parası üzerine Federal Sigorta Dairesi bilgi verir. Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle), Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn. **Fehler! Linkreferenz ungültig.**

İşsizseniz, İş Ajansı size bilgi verip, tavsiyelerde bulunmaya hazırdır. Gelir durumunuza göre, Danışma Yardımı Yasası (Beratungshilfegesetz) gereğince de yerel mahkemeden (Amtsgericht)

adli yardım isteyebilirsiniz.

„Leitfaden zum Mutterschutz“ adlı broşürü ücretsiz olarak federal hükümetin “Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 481009, 18132 Rostock” adresli yayın merkezinden isteyebilirsiniz. Daha çok bilgi için www.bmfsfj.de adresinden faydalanabilirsiniz.

İş Teşviki

(Arbeitsförderung)

SOSYAL YASA KİTABI III – İŞ TEŞVİKİ

Federal Almanya’da mümkün olduğu kadar çok kadın ve erkeğin çalışması amaçlanıyor. İş bu nedenden ötürü Teşvik Yasası (Sosyal Yasa Üçüncü Kitabı – SGB III) ile işsizlerin çalışma şansını yükseltmek ve iş piyasasında dengenin daha rahat sağlanması hedef alınıyor. Nürnberg’deki Federal İş Ajansı kendisine bağlı yerel İş Ajansları ile birlikte SGB III’ü hayata geçiriyor.

ÖDEMELER/ KOŞULLAR

Federal İş Ajansı’nın ana görevleri başlıca şunlardır:

- İş piyasasına danışmanlık
- Meslek danışmanlığı ve mesleki yönlendirme
- İş ve meslek eğitim yeri bulunması için aracılık
- İstihdam olanaklarının iyileştirilmesi için destek sağlama
- Meslek hayatına girişi teşvik eden diğer önlemler
- Ücrete eşdeğer ödemeler

Federal İş Ajansı hem çalışanlara hem de işverenlere hizmet verir.

Federal İş Ajansı’nın bazı hizmetlerinden, daha önce işsizlik sigortasına prim ödeyip ödemediğinizden bağımsız olarak her halukarda faydalanabilirsiniz. Örneğin meslek danışmanlığı ya da mesleki yönlendirme, iş ve eğitim yeri bulma yönünde sağlanan aracılık hizmetleri. İşsizlik parası gibi diğer hizmetlerden faydalanmak için daha önce istihdam teşviki kapsamında sigortalı olarak çalışmış olmanız gerekmektedir.

DANIŞMA VE ARACILIK

MESLEK DANIŞMANLIĞI

Meslek danışmanlığı genç insanları ve yetişkinleri hedef alır. Özellikle meslek seçimi, meslekler ve koşulları üzerine, teşvik edilme ve meslek eğitimi olanakları, iş dünyasındaki önemli gelişmeler, iş piyasasındaki durum ve gelişmeler üzerine ve meslek eğitimi yeri ve iş yeri arama süreçleri için öneriler ve bilgiler sunar.

Üniversite eğitimi almak isteyen genç insanlar için İş Ajansları tarafından özel bir danışma hizmeti sunulur. Öğrenim dalının belirlenmesi, kayıt şartları ve koşulları, bu daldaki iş olanakları ve öğrenim giderlerinin karşılanması konularında İş Ajanslarının lise mezunlarına hizmet veren danışmanları bulunmaktadır. Kendileri, ilgi duyan gençlerle birlikte hedeflerini ve mesleki olanak ve seçeneklerini değerlendirmektedirler.

MESLEKİ YÖNLENDİRME

Sistematik bir mesleki yönlendirme, meslek seçimine hazırlığı, dolayısıyla genç insanların meslek hayatlarını olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir. Ayrıca meslek seçimine, mesleklere, bunlar için hangi koşulların yerine getirilmesi gerektiği ve hangi olanakların bulunduğu, meslek eğitimi sağlayan farklı yollar ve teşvik olanaklarına, işletmelerde, idarede ve iş piyasasında mesleki açıdan önemli olan gelişmelere dair kapsamlı bilgilerin sunulmasıyla danışma süreci kolaylaştırılmış olur.

Bunun için okulun son ya da sondan bir önceki sınıflarında ya da örneğin Mesleki Bilgilendirme Merkezlerinde (BİZ) düzenlenen mesleki yönlendirme toplantıları ya da Federal İş Ajansı (BA) tarafından kullanıma sunulan dijital ve yazılı basın ürünleri faydalı olmaktadır.

İŞ PİYASASI İLE İLGİLİ DANIŞMANLIK

İş Ajansının iş piyasasına dair danışmanlık hizmeti işverenlere hitap eder ve işvereni eğitim verme ve istihdam amaçlı işe alımlarda desteklemeyi amaçlar. Bu çerçevede işverenler özellikle iş piyasasının ve mesleklerin durumu ve gelişmeleri, iş yerinin, çalışma koşullarının ve mesai saatlerinin düzenlenmesi, meslek eğitimi ve meslek içi eğitim, yardım almaya muhtaç eğitim görenler ve çalışanların iş piyasasına kazanımı konularında bilgilendirilmektedirler.

MESLEK EĞİTİM YERİ VE İŞ BULMADA ARACILIK

İşsiz kaldığı ya da kalabileceği için ya da meslek değişikliğine gitmek isteyen herkes İş Ajansı'nın aracılık hizmetlerinden faydalanabilmektedir. Meslek eğitim yeri arayan genç insanlar da destek alabilirler. Aracılık hizmeti, İş Ajanslarının ana görevidir. Diğer istihdam yardımları ve teşvikleri, ancak iş ya da meslek eğitim piyasasına giriş yapılmasına katkı ya da destek sağlamaları durumunda mümkün olur.

İş ilişkinizin sona erdirileceğinden haberinizi olamaz İş Ajansı'na şahsen başvurarak iş aradığınıza dair bildirimde bulunmak zorundasınız. Bu bildirim işinizin sona ermesinden en geç üç ay öncesinde yapılması gerekmektedir. İş ilişkinizin sona ermesine dair bilgi sahibi olmanız ile fiilen sona ermesi arasındaki süre üç aydan daha kısa ise sona eriş tarihini öğrenmenizden sonra üç gün içerisinde İş Ajansı'na bildirimde bulunmanız gerekmektedir. Bu müddeti kaçırmamak için, daha sonra şahsen bildirimde bulunmak için randevu alma şartıyla telefonla da bildirimde bulunabilirsiniz. Bildirim yükümlülüğü iş yerinde görülen meslek eğitimi sözleşmelerinde yoktur.

ARACILIK HİZMETLERİNİ DESTEKLEYEN ÖNLEMLER

ARACILIK BÜTÇESİ

Aracılık bütçesinden sağlanan destekle farklı engeller esnek, hedefe ve talebe yönelik bir şekilde ortadan kaldırılarak iş ve eğitim yeri arayanların durumlarına özel gereksinimlerinin karşılanması amaçlanır. Aracılık bütçesi teşviklerinin amacı, meslek eğitim yeri arayan, işsiz kalma tehditiyle karşı karşıya kalmış olan iş arayan ve işsiz kalanları, sigortalı olma yükümlülüğü bulunan bir işe girme çabalarında ve başlama sürecinde desteklemektir. Dolayısıyla aracılık bütçesi, somut duruma göre çeşitli destekleri sunabilmek için tam bir bireysel teşvik doğrultusunda geniş bir takdir alanı sağlamaktadır. Yasa koyucu bunun için teşvik imkanlarına dair ayrıntılı şartlar belirlemekten kaçınmıştır. İş Ajansı ya da iş arayanlara yönelik temel güvence ödemelerini yapan kurumların aracılık ve danışmanlık hizmeti veren uzmanları sayesinde duruma özel somut destek gereksinimi ve aracılık bütçesinden bireysel yardım tesbit edilir.

Teşvik sağlanabilecek durumlar:

- İşsizlik tehditiyle karşı karşıya kalan ve sigortalı çalışmak isteyen iş arayanlar ve işsizler
- Meslek eğitimi görmek isteyip eğitim yeri arayanlar
- İş arayanlara yönelik temel güvence ödemesi alanlar okul eğitimi ile ilgili girişim ve başlangıç için de desteklenebilirler.

Yardımlar için aranan koşullar:

- Teşvik, sigortalı bir iş ya da meslek eğitim yeri ile ilgili girişim ya da başlangıç için mevcut somut engelleri ortadan kaldırmak için gerekli olmalıdır.
- Teşvik miktarı uygun olmalıdır.
- İşverenin eşdeğer yardımlarda bulunmaması gereklidir.
- Diğer resmi makamların eşdeğer yardımlarda bulunmaya dair yasal yükümlülükleri

bulunmamalıdır.

- Aracılık bütçesinden sağlanan yardım, giderler oluşmadan önce talep edilmelidir.
- Aracılık bütçesinden sağlanan yardım, takdire bağlı olup, yasal hak olarak tanımlanmış bir yardım değildir.

Avrupa Birliği üye ülkelerinden birinde, ya da Avrupa Ekonomi Sahası anlaşmasına taraf ülkelerden birinde ya da İsviçre’de sözkonusu olan ve sigortalı olma yükümlülüğüne sahip bir iş yeri bulma çabaları ya da işe başlama durumunda da teşvik sunulabilir. Bunun için aranan şart, görülecek işin haftada en azından 15 saati kapsayan bir çalışmayı içermesidir.

ETKİNLEŞTİRİCİ VE MESLEK HAYATINA GİRİŞİ SAĞLAYICI ÖNLEMLER

Meslek eğitim yeri arayanlar, işsiz kalma ihtimali olduğu için iş arayanlar ve işsiz olanlar iş hayatına giriş imkanlarını desteklemeye uygun olan etkinleştirici ve meslek hayatına girişi sağlayan önlemlerle desteklenebilirler. Bu önlemlere katılanların meslek eğitim ve iş piyasasına uyum sağlayabilmeleri, bu doğrultudaki engelleri tesbit etme, azaltma ya da giderme, sosyal sigortalı olma yükümlülüğü olan bir iş bulma, kendi işini kurma ya da başlanılan işte istikrar sağlama amacına hizmet edebilirler.

Sunulan teşvik, ilgili önleme katılım için gerekli orantılı giderleri karşılar. Programa katılım boyunca hak sahiplerine şayet talep edilirse işsizlik parası ödemesi sürdürülür.

Önlem süreleri amaca ve içeriğe göre belirlenmelidir. Önlemler tamamen ya da kısmen olmak üzere işverenler tarafından ya da yanlarında gerçekleştirilebilirler. Ancak bu takdirde süreler iş veren başına en fazla altı hafta ile sınırlıdır. Uzun süreli işsizler ya da işe yerleştirilmelerinde önemli engellerin bulunduğu işsizler için işverenlerin yanında ya da işverenler tarafından düzenlenen ya da işverenlerin yanında gerçekleşen bu programların (önlemlerin) her birine tam veya kısmi katılım süresi oniki haftaya kadar çıkabilir.

Önlemlere katılım yetkili yerel İş Ajansı’nın önerisi ya da onayı ile gerçekleşir. İş Ajansı programları yürüten kurumları önlem alıcı programları gerçekleştirmek üzere doğrudan görevlendirebilir, ya da teşvik hakkı olan kişiye etkinleştirici ve aracılık programlarına katılımı sağlayan bir hak belgesi verebilir. İş Ajansı hak sahibi kişinin becerisi ve kişisel şartlarına ve de programlarla ilgili yerel imkan kapasitesine göre karar verir.

Etkinleştirici belge ve aracılık belgesinde program hedefi ve bu hedefe ulaşmak için hangi içeriklerin gerekli olduğu bilgileri yer alır. Belge sahipleri bu belge ile ruhsatlı kurumlar ve yerine göre izin verilmiş olan programlar arasından da olmak üzere serbestçe tercihte bulunabilirler. İşsiz olanlar belli şartlar altında iş bulmaya yönelik ve masrafları İş Ajansı tarafından karşılanan bir özel aracı kurumdan faydalanmalarını sağlayacak olan etkinleştirici ve aracılık belgesini alma hakkına sahiplerdir. Etkinleştirici ve aracı belge programı sunan kuruma takdim edilir. Kurum, ücretleri İş Ajansı ile doğrudan hesaplaşarak alır.

KENDİ İŞİNİ KURMAYA YÖNELİK TEŞVİKLER

İŞ KURMA ÖDEMELERİ

Teşvik şartları

Serbest çalışmaya başlayarak işsizlik durumlarına son veren çalışanlar, kendi işlerini kurduktan sonraki ilk zaman zarfı içerisinde geçimlerini ve sosyal güvencelerini sağlamak için İş Kurma Ödemesi alabilirler.

İş Kurma Ödemesi, işsiz olup kendi işini kuran kişinin en azından 150 gün daha işsizlik parası alma hakkı varsa bağlanabilir. Teşvikten faydalanabilmek için girişimcinin kurduğu kendi işiyle ilgili gerekli bilgi ve becerilerini açıklaması gerekmektedir. Ayrıca İş Ajansı’na konuyla ilgili bir uzman kuruluşun girişim ile ilgili bir değerlendirmesini sunmaları gerekmektedir. Değerlendirme, Sanayi ve Ticaret Odaları, Esnaf Odaları, ilgili birlikler ya da kredi kuruluşları tarafından hazırlanabilir.

SGB'nin III. kitabının 156-159. maddelerine göre askıya alma fiilleri sözkonusu olduğu sürece İş Kurma Ödemesi yapılmaz. Teşvik gören kişiler, olağan emeklilik için gerekli yaşı doldurdukları aydan bir sonraki ayın başından itibaren geçiş dönemi parası alma haklarını kaybedebilirler. Eğer daha önce SGB III'e göre teşvik gördüğünüz bir serbest işin bitiminden sonra henüz 24 ay geçmemiş ise, yeni kurduğunuz iş için İş Kurma Ödemesi alamazsınız.

Teşvik tutarı ve süresi

İş Kurma Ödemesi iki kademedede ödenir. Girişimcilere altı ay boyunca geçimi sağlamak üzere son alınan işsizlik parası tutarında bir ödeme ile sosyal güvence giderlerini karşılamak için 300 EUR bağlanabilir. Ayrıca, iş hacminin yoğunluğu ve girişimci faaliyetin kanıtlanması durumunda dokuz ay daha sosyal güvence giderleri için ayda 300 EUR alınabilir.

Başlangıç Parası

SGB II'ye göre Temel Güvence hizmetlerinden faydalanan hak sahiplerine tam zamanlı olarak kendi işlerini kurmaları durumunda, ya da sosyal sigorta yükümlülüğü olan bir işe başladıkları zaman bağlı oldukları Jobcenter tarafından 'Başlangıç Parası' diye adlandırılan bir ödeme sağlanabilir.

Teşvik şartları/ Teşvik tutarı

Başlangıç Parası, sosyal sigortalı bir işe başlamaları ya da tam zamanlı olarak serbest çalışmaya başladıkları zaman Temel Güvence hizmetlerine ek ödeme olarak alınabilir. Ücretli çalışmaya başlanması ile birlikte alınan ücret sonucundaki gelirlerin yardıma muhtacıyete son vereceğine dair sağlam bir kanaate varılması gereklidir.

Başlangıç parasının hesaplanmasında işsizlik süresi ve bakmakla yükümlü olduğu hane büyüklüğü gibi kıstaslar dikkate alınır. Bu nedenle başlangıç parası tutarı münferit duruma göre değişebilir. Ek ödeme en fazla 24 ay için yapılır. Bu teşvik parası, yasal olarak tanınan bir hak değildir.

Serbest çalışanlara yönelik diğer destekler

Tam zamanlı olarak serbest bir işe başlayan ya da gören hak sahipleri ayrıca, aynı donanım alımı için kredi ya da ek ödeme alabilirler (ek ödeme en fazla 5.000 EUR ile sınırlıdır) Bu donanımın serbest çalışma için gerekli ve uygun olması şart koşulur. Serbest bir işte zaten çalışıyor olan ve çalışabilir olmakla birlikte yardıma muhtaç olanlara serbest çalışmayı sağlama ya da farklı yönlendirme amacıyla üçüncü taraflarca danışmanlık ve bilgi desteği sağlanması için teşvik öngörülebilir. Fakat bu yardımların sağlanması kurulan işin ekonomik açıdan ne kadar sağlam olduğuna da bağlıdır. Bu teşvik, yasal olarak tanınan bir hak değildir.

MESLEK SEÇİMİ VE MESLEK EĞİTİMİ

Sosyal Yasa'nın III. Kitabı (SGB III) uyarınca sağlanan teşvikler

Doğru mesleği seçmek genç insanlar için zor bir görevdir. Bu nedenle meslek seçiminde destek sağlanması okuldan sonra bir meslek eğitimine ve meslek hayatına başarılı bir şekilde geçebilmek için çok önemlidir. Özellikle de, kalifiye olmayan iş gücüne ihtiyacın giderek azalmasından dolayı iş piyasası için nitelikli bir (ilk) meslek eğitiminin alınmış olmasının önemi giderek artmaktadır. İş Teşvik Yasası bu nedenden ötürü, meslek eğitimi almak isteyen gençleri desteklemek için çok yönlü olanaklar öngörmektedir.

Mülteci statüsü resmi olarak tanınanlar, iltica hakkına sahip olanlar ve koruma altına alınma hakkına sahip olanlar, mesleğe giriş eğitimlerinden olduğu gibi, gerekli diğer şartları yerine getirmeleri kaydıyla yasalarca öngörülen diğer tüm mesleğe hazırlık ve mesleki teşvik programlarına, Almanya'da önceden belli bir süre bulunmuş olma şartı aranmadan kabul edilirler.

Diğer yabancıların mesleğe hazırlık ve mesleki teşvik programlarına katılımı ikamet statüleri ve

Almanya'da programa katılım öncesi ikamet sürelerine göre düzenlenmiştir.

MESLEKİ YÖNLENDİRME PROGRAMLARI

Genel eğitim veren okulların öğrencilerinin mesleki yönlendirme ve meslek tercihlerine hazırlanabilmeleri için özel programlar gerçekleştirilebilir. Bunun için masrafların en azından yüzde ellisinin üçüncü bir tarafça karşılanması şart koşulur. Bu programlarda öğrenciler mesleklere, bunların gereksinimlerine ve geleceklerine yönelik somut bilgi sahibi olurlar. Programlar bununla birlikte özel eğitim ve destek ihtiyacı olan öğrencilerle ağır engelli öğrencilerin de özel gereksinimlerini dikkate alarak hazırlanırlar.

MESLEĞE GİRİŞTE EŞLİK EDEN DESTEK

Mesleğe girişte eşlik eden destek (refakatçi), performans gücü daha düşük olup bir okuldan diploma alma konusunda muhtemelen sorun yaşayacak ve dolayısıyla meslek hayatına başarılı bir giriş yapma şansını kaçırmaya tehlikesi olan öğrenciler için düşünülmüştür. Temel eğitim veya özel teşvik okullarının mezuniyete hazırladıkları öğrencilerine daha son senelerinden bir yıl öncesinde ve son senelerinde başlatılan özel uygulama ile meslek eğitimine geçişlerinin başarılı bir şekilde gerçekleşmesi amaçlanmaktadır. Uygulama ile sağlanan teşvik meslek eğitimi başladıktan altı ay sonrasına kadar sürebilmektedir. Hangi öğrencilerin uygulama kapsamına alınacağına öğretmenin tavsiyesine göre meslek eğitim danışmanlığı karar verir.

Mesleğe girişte eşlik eden refakatçi, programa katılanlara okullarından mezun olmalarında, mesleki yönlendirme kapsamında ve meslek seçimlerinde olduğu gibi okul ile meslek eğitimi arasındaki geçiş döneminde ve meslek eğitimi durumunda istikrar sağlanana kadar sürekli ve bireysel destek sunar. Kendisinin özellikle genç insanların gerekli destek imkanlarından (örneğin okul esnasında ek derslerden, meslek danışmanlığından, geçiş dönemi için mevcut olan programlardan) faydalanmalarına katkıda bulunması beklenir. Sosyal pedagojik ilkeleri de dikkate alan bu destek sayesinde katılımcıların yetkinliklerinin gelişmesi ile birlikte meslek hayatının bir parçası olma fırsatlarının da yükselmesi amaçlanmaktadır. Meslek hayatına girişte refakatçi olan kişi okuldaki öğretmenlerle ve İş Ajansı'nın uzman danışmanları ile yakın işbirliğinde bulunur ama onların görevlerini üstlenmez. Refakatçi, bölgesel kurumsal ilişki ağı kapsamında da (İş Ajansları, Jobcenter, Odalar, Gençlik sosyal çalışma kurumları vs.) program kapsamındaki katılımcılara bireysel destek sağlar.

Mesleğe girişte refakatçilik modeli ilk deneme süresinden sonra yapılan değerlendirmede olumlu sonuçlar elde edince 2011 yılında kalıcı olarak sosyal mevzuata alındı (3. Buch Sozialgesetzbuch). Bu tarihten itibaren tüm genel eğitim veren okullarda uygulanabilmektedir. Ancak yeni düzenlemeye göre üçüncü bir tarafın da finansmana katılması öngörülmüştür. 2014/2015 ders yılından 2018/2019 ders yılına kadar geçen sürede mesleğe girişte eşlik eden destek programı için Avrupa Sosyal Fonu (ESF) finansmana katkı sağlayacaktır. 518'i özel teşvik sunan okul olan toplam 2.977 okuldan 113.000 öğrenciyeye 5 kümeye ayrılan okul gruplarında eşlik edilecek ve destek sağlanacak.

MESLEĞE HAZIRLAYICI PROGRAMLAR (BVB)

Çeşitli nedenlerden ötürü henüz meslek eğitimi alamamış olan genç insanlar İş Ajansları tarafından mesleğe hazırlayıcı programlar yolu ile desteklenebilirler. Bu programlar mesleki yönlendirme, meslek tercihi ya da belli bir meslek eğitimine hazırlanma olanaklarını sunarlar. Programlar genelde 10 ila 11 ay kadar sürerler.

Bunun ötesinde Federal İş Ajansı üretime odaklı bir yaklaşımıyansıtan BvB programı (BvB-Pro) ile birlikte erişimi kolay bir imkan daha sunmuştur: BvB-Pro programının diğer standart BvB programlarından farkı, üretime odaklı yaklaşım prensibini temel almasıdır. Ayrıca programlar bir üçüncü tarafın en azından yüzde elli oranında bir eş finansman sağlamasını şart koşmaktadır. Öngörülen teşvik süresi 12 aya kadar olmakla birlikte gerekçeli münferit durumlarda bu süre 18 aya

kadar uzatılabilmektedir. Özel istisnai ve uyum perspektifinin bulunduğu durumlarda bu süre üç ay daha uzatılabilmektedir.

BvB çerçevesinde temel eğitim diplomasını sonradan almak için de hazırlık kurslarına gidilebilir (yasal hak). Bu durumda öngörülen olağan teşvik süresi bu durumlarda 12 aydır. Gerekçeli münferit durumlarda bireysel teşvik süresi uzatılabilir (toplam teşvik süresi en fazla 18 aydır).

Mesleğe hazırlayan bir eğitim programına katılanlara meslek eğitim yardımı verilir.

MESLEK HAYATINA GİRİŞ İÇİN KALİFİKASYON

Meslek hayatına giriş için kalifikasyon programları yolu ile özellikle, bireysel nedenlerden ötürü kendilerine yer bulunması zor olan genç insanlar için pratikte ilk mesleki deneyimlerini kazanma şansı verilerek bir işletmede eğitim yeri bulabilme olanağı açılmaktadır. Fakat aynı zamanda bu şekilde, meslek eğitimi almak üzere gerekli beceriye sahip olmayan ya da öğrenme engelli ya da sosyal açıdan dezavantajlı konumda olan genç insanlar için de meslek eğitimine başlamak üzere bir köprü kurulmuş olmaktadır.

İşveren yetkili İş Ajansı'ndan, bir genç insanı kendisine meslek hayatına giriş kalifikasyonu sağlamak üzere 6 ile 12 ay arasında bir süre için istihdam etmesi şartıyla ayda 231 EUR'ya kadar varabilen bir tutar ile buna ilaveten toplu sosyal sigorta primine katkı payı olarak götürü bir miktar alır.

MESLEK EĞİTİM YARDIMI (BAB)

Meslek eğitimine hazırlayan eğitim programlarına katılanlar ve meslek eğitimi görenler özellikle geçimlerini sağlamak üzere gerekli imkanlara başka şekilde sahip değillerse meslek eğitim yardımı alma hakkına sahiptirler. Bu yardım, öğrencilere verilen kredi uygulamasına (BafÖG) göre düzenlenmekle birlikte finansmanı primler üzerinden sağlanmaktadır. İşletme içi meslek eğitiminde ancak anne babalarından ayrı yaşayan eğitim görenlere yardım verilir. Engelli eğitim görenler, anne babalarının yanında yaşasalar da meslek eğitim yardımı (BAB) ile desteklenebilirler.

Prensip olarak sadece ilk meslek eğitiminde meslek eğitim yardımı alınabilir. Ancak özel durumlarda, ikinci bir meslek eğitimi için de destek sağlanabilir. Münferit durumlarda genç insanlar, başarılı bir meslek eğitimi almış olmalarına rağmen öğrendikleri meslekte perspektif sahibi olamıyorlar. Bu durumlarda kendilerine ancak ikinci bir meslek eğitimi yeni mesleki perspektifler sunabilecekse amaç, buna ihtiyacı olan eğitim görenin geçimini sağlayacak kadar maddi imkanları olmadığı için ikinci eğitimden mahrum bırakılmamasıdır.

Meslek Eğitim Yardımı'nın tutarı barınma şekline, eğitim görenin eğitim süresinde aldığı ücrete, anne ve babasının, eşinin ya da hayat arkadaşının yıllık gelirine göre belirlenir. Bu çerçevede geçim, yol, çocuk bakım masrafları ile öğrenim gereçleri ve iş giyimi için gerekli giderler belli oranda dikkate alınır.

Mesleğe hazırlayıcı bir eğitim programına katılanlar, anne babalarının yanında kalıyor olsalar da meslek eğitim yardımı ile desteklenirler. Destek, götürü bir tutarla ve anne babanın gelirinden bağımsız olarak sağlanır.

Engelli ya da ağır engelli insanlara yönelik meslek eğitim yardımı zamları

Engelli ve ağır engelli eğitim görenler için başka türlü başarılı bir meslek eğitim süreci mümkün görülüyorsa, meslek eğitim ücretine ilaveten işverene bir zam uygulaması ya da benzeri bir ödeme yapılabilir. Aylık zamlar, işverenin toplam götürü sosyal sigorta prim payı dahil son eğitim yılındaki aylık eğitim ücretinin ya da benzeri ödemenin düzenli olarak yüzde 60'ından, ağır engellilerde ise yüzde 80'inden fazla olmamalıdır. Gerekçeli istisnai durumlarda ödenen zam tutarı son eğitim yılında alınan eğitim ücreti tutarına kadar erişebilir.

MESLEK EĞİTİMİNİ DESTEKLEYİCİ YARDIMLAR (ABH)

Dezavantajlı genç insanlar ihtiyaçları olması ve aksi takdirde meslek eğitimlerini başarıyla tamamlayamayacakları söz konusu ise, işletme temelinde aldıkları meslek eğitimine eşlik eden ve meslek eğitimini destekleyen yardımlardan faydalanabilirler. Bu bağlamda sağlanan teşvik işletme ve meslek eğitimi temelinde olağan konuların ötesinde destek sağlayan programlar için olur. Örneğin dil sorunlarına ve eğitim açıklarına ilişkin, branşla ilgili pratiğin ve teorik bilgilerin ilettilmesi ve de sosyopedagojik destek sağlanması gibi. Eğitimi destekleyen yardımlar, işletme temelinde görülen bir meslek eğitiminin yarıda bırakılmasından sonra işletme temelinde ya da işletme dışında görülen başka bir meslek eğitimine başlayana kadar veya eğitim başarıyla tamamlandıktan sonra bir iş akdi imzalanana ya da sağlanışana kadar ödenmeye devam edebilir ve de mesleğe giriş için gereken kalifikasyonu edinme sürecinde de ödenebilir.

İŞLETME DIŞI KURUMLARDA MESLEK EĞİTİMİ (BAE)

İşletme temelinde bir meslek eğitim yeri bulmaları için meslek eğitimini destekleyici yardımların da faydalı olamadığı dezavantajlı genç insanların İşletme Dışı Kurumlarda Meslek Eğitimi (BaE) görmeleri desteklenebilir. BaE kapsamında genç insanın bir işletme temelinde meslek eğitimine geçişi için tüm imkanların sunulması amaçlanmıştır.

Bir işletmede meslek eğitim yeri bulma olasılığı hiç yoksa işletme temelinde ya da işletme dışı bir meslek eğitimi zamanından önce bırakılmış olsa da BaE desteği sağlanabilir. Dezavantajlı konumda sayılmayan eğitim görenler eğitimlerini BaE kapsamında sürdürebilirler. Meslek hayatına giriş açısından gerekli olan durumlarda ikinci bir meslek eğitimine de destek olunabilir.

Federal İş Ajansı'nın kurallarına göre işletme dışı kurumlardaki meslek eğitimi ya „işbirliği“ içersinde, ya da „birleşik“ eğitim olarak gerçekleştirilir. İşbirliği şeklinde yapıldığı zaman pratikte eğitim işbirliği yapılan işletmelerde yapılır. Birleşik eğitimde meslek eğitimi ağırlıklı olarak eğitimi görülen dalın hem teorik hem de pratik eğitimini veren kurumda görülür.

Eşlikli Eğitim

Yeni ve sınırlı bir süre geçerli olacak bu uygulama sayesinde daha çok dezavantajlı konumdaki gencin ikili meslek eğitim sistemi kapsamında ve bir işletmede yapılan meslek eğitimini başarıyla tamamlaması amaçlanır. Katılan öğrenciler ve eğitim veren işletmeler eşlikli eğitim kapsamında işletme temelindeki meslek eğitim süresi öncesinde ve sonrasında desteklenirler. Şu ana kadar sadece işletme dışında meslek eğitimi alabilen gençlere bu sayede ayrıca bir işletme bazlı perspektif sunulmaktadır. Bölgesel özellikleri dikkate almak ve eşlikli eğitimin mevcut bölgesel yapılara uyarlayabilmek için uygulama çerçevesi oldukça esnektir. Örneğin gerekli görülürse bir hazırlık aşaması eklenebilir, ya da eyaletle göre teşvik sağlanacak kişi sayısı yükseltilebilir.

Gençlik yurtları

Gençlik yurtlarının kuruluşu, genişletilmesi, tadilatı ve donanımı, eğitim piyasasında açığın kapatılması ve meslek eğitimini teşvik etme amacıyla gerekli görülmesi durumunda yurtları yöneten kurumlara kredi ve hibe verilerek teşvik edilir. Finansman sağlayan kurum ya da üçüncü taraflar masraflara uygun bir şekilde katılmakla mükelleftirler. Bu şekilde Federal İş Ajansı'na, kurumların tadilat ve modernleştirme çalışmaları için gerekli masraflara katılma imkanı 2009'dan bu yana kaldırılmış olmasından sonra şimdi yeniden verilmiştir.

MESLEK İÇİ EĞİTİM TEŞVİKİ

Şartlar

Meslek içi eğitim programına katılan çalışanlar, aşağıda sıralı koşullar yerine getiriliyorsa,

program masrafları karşılanarak teşvik görürler:

- Meslek içi eğitimin işsizlikten çalışır duruma geçmek, işsizlik tehlikesine karşı korunmak, ya da meslek diploması yerine kabul ettirmek için gerekli görülmesi,
- Meslek içi eğitime başlamadan önce İş Ajansı'ndan danışmanlık hizmeti alınmış olması,
- Gerek meslek içi programa, gerek programı gerçekleştiren kuruma resmi teşvik onayının verilmiş olması.

Ancak temel eğitim diplomalarını (Hauptschulabschluss) ya da buna eşdeğer bir diğer okul diplomasını sonradan almak üzere sağlanacak teşvik için istisnalar sözkonusudur (teşvik şartlarının yerine getirilmesi durumunda mevcut olan teşvik hakkı).

Teşvik şekli ve kapsamı

Teşvik hakkına sahip kişilere yönelik eğitim çeki (Bildungsgutschein) diye adlandırılan bir uygulama vardır. Eğitim çeki genelde belli bir eğitim amacıyla ve belli bir coğrafi bölgede geçerli olmak üzere verilir. Meslek içi eğitim görmek isteyenler bu eğitim çeki ile, resmi olarak tanınan ve

ilgili programı sunan kurumlar arasında tercihte bulunabilirler. İş Ajansı, mevcut eğitim imkanları üzerine bilgi verir (örneğin internet veri bankası KURSNET üzerinden). Eğitim sunan ruhsatlı kurumlar arasından hangisini seçeceğine ise tamamen eğitim çeki sahibi kendisi karar verir. Eğitim çeki daha sonra tercih edilen kuruma teslim edilir. Kurum, program maliyetinin karşılanması için İş Ajansı ile doğrudan temasa geçer.

Meslek içi eğitime katılma durumunda İş Ajansı tarafından üstlenilebilen masraflar:

- Seminer maliyeti (gerekli ders malzemeleri dahil olmak üzere seminer ücreti, iş kıyafeti, yasalarca belirlenen ya da genel olarak tanınan ara sınavlar ya da bitirme sınavı ücretleri, sınav için gerekli ödevler) ve katılım öncesinde yapılacak bir kabiliyet sınavı harcamaları (örneğin sağlık muayenesi).
- Yol masrafları
- Kalacak yer ve yiyecek içecek masrafları
- Çocuk bakım giderleri (çocuk başına ayda 130 €).

01.08.2016 tarihi itibarıyla meslek eğitim diploması olmayan çalışanlar diploma almaya yönelik meslek içi eğitime hazırlanma amacıyla gerekli olan temel yetkinlikleri edinmek üzere (okuma, yazma, matematik ile bilişim ve iletişim teknolojileri), bunların meslek içi eğitim programlarına başarılı bir katılım için gerekli görülmeleri (ve programın 31.12.2020 tarihinden önce başlaması) şartıyla mevcut teşviklerden faydalanabilirler. Ayrıca meslek diploması almaya yönelik eğitim programlarında sonuna kadar devam etme isteğini ve motivasyonu destekleme amacıyla ara ve bitirme sınavlarında elde edilen başarı karşılığında meslek içi eğitim primleri de ödenebilir. (Weiterbildungsprämie). 1 Ağustos 2016 ile 31.12.2020 arasındaki zaman diliminde başlayan ve meslek diploması almaya yönelik olan eğitim programlarında meslek içi eğitim primi alma hakkı tanınmıştır (SGB III md. 444a fıkra 2 ve SGB III md. 131a fıkra 3).

Bunun ötesinde iş sahibi çalışanların meslek içi eğitimlerinin teşviki için özel teşvik programları bulunmaktadır:

1. DÜŞÜK KALİFİKASYONLU VE ÇALIŞAN YAŞLI İNSANLARIN İŞLETMEDE MESLEK İÇİ EĞİTİMİ (WEGEBAU)

Teşvik edilebilenler:

- Meslek eğitimini tamamlamamış ya da tamamlamış, en azından dört yıldır pratikte öğrendikleri ya da vasıfsız bir işi gören ve öğrendikleri işi artık yapamayan düşük kalifikasyonlu çalışanlar. İşsizlik, çocuk büyütme ya da bir aile ferdine bakım süreleri dikkate alınır.
- 45 yaşını dolduran ve 250'den az çalışanı olan bir işletmede çalışan ve işverenlerinin ücretlerini meslek içi eğitim esnasında da ödemeye devam ettiği yaşları yüksek kişiler.
- Programın 31 Aralık 2020'den önce başlaması şartıyla işverenin ücretlerini ödemeye devam

etmesinin yanısıra kurs ücretinin de en azından yüzde ellisini ödemesi durumunda 250'den az çalışanı olan bir işletmede çalışan diğer tüm çalışanlar da.

- On kişiden az çalışanı olan işletmelerde kurs ücretinin işveren tarafından paylaşılması şartı kalkar.

Bu çerçevede desteklenebilen meslek içi eğitimler:

- Genel iş piyasasında geçerli bilgi ve beceri aktaran eğitimler
- Resmi olarak tanınan bir meslek diploması sağlayan eğitimler
- süre sonunda sertifikalı bir kısmi kalifikasyon, ya da birlik veya branş üstü bir sertifika sağlayan eğitimler

Çalışanlara teşvik görmeleri için eğitim çeki verilir. Bununla, resmi olarak tanınan meslek içi eğitim programları arasında seçim yapabilirler.

Teşvik, ileri eğitim giderlerinin tamamının veya kısmen ödenmesi şeklinde gerçekleşir. Düşük kalifikasyon sahibi olan ve ücretlerinin ödenmesi sürdürülerek eğitim süresince işten muaf tutulanların ücretleri için işverenlerine ek ödeme yapılır.

2. “GELECEĞE İLK ADIM” GİRİŞİMİ

Meslek eğitimine geç başlayanlara sunulan eğitim girişimi 1.8.2016'dan itibaren yeni adı “Geleceğe İlk Adım” (“Zukunftsstarter”) altında geliştirilerek sürdürülmektedir. İşsizlik Sigortası Kapsamında Daha Güçlü Meslek İçi Eğitim ve Sigortalılık Yasası'nın (AWStG) sunduğu yeni ve genişletilmiş teşvik imkanları sayesinde 2020 sonuna kadar 120.000 gencin meslek içi eğitim görerek sonradan diploma almak üzere programa katılması öngörülmektedir. İçeriksel ağırlık noktaları programı yarıda bırakanların sayısını azaltmak ve sonradan mesleki kalifikasyon edinmek üzere katılan uzun süreli işsiz sayısını yükseltmektir. Ayrıca işletme bazındaki meslek değiştirme ve kısmi kalifikasyon kazanma yolunda daha çok teşvik sağlanması amaçlanmaktadır. Girişim sadece işsizlere yönelik değil, henüz meslek eğitimi almamış olan çalışanlara da hitap etmektedir. Engelli genç yetişkinler ve mülteciler de teşvik şartlarını yerine getirme koşuluyla girişimden faydalanabilirler. Girişim bu şekilde iş hayatına uzun vadeli ve etkin katılım ile kalifiye eleman ihtiyacını karşılama açısından katkı sağlamaktadır.

İş piyasasında göçmen kökenli kişilere yönelik teşvikler

Göçmen kökenli insanların iş piyasasına yönelik tüm programlardan daha iyi bir şekilde faydalanabilmeleri için Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı ve Federal İş Ajansı “Kalifikasyon yolu ile Uyum - IQ” başlıklı teşvik programını Almanya genelinde 16 bölgesel ağdan oluşan bir yapıya kavuşturdu. Bu bağlamda örneğin yerinde bulunan kurumların (özellikle İş Ajansları ve Jobcenter'ler) danışman kadrolarının kültürler arası ve göçmenlere özel kalifikasyon edinmeleri eğitim ve ileri eğitim programları ile güçlendirilmiş ve bölgede bulunan destek imkanları bir süreç zinciri şeklinde birbirleri ile bağlantılı hale getirilmiştir.

Bölgesel ağlar bunun ötesinde “Yurtdışında edinilen mesleki kalifikasyonlarda denklik sağlanmasının iyileştirilmesi” başlıklı yasanın (kısaca Denklik Yasası) uygulanması için gerekli yapısal desteği sağlarlar. Bunun için Almanya genelinde ilk bilgilendirmeyi yapacak, denklik talebinde bulunanlara yetkili başvuru makamını bulmalarında yardımcı olacak ve en yakınlarındaki danışma imkanlarını açıklayacak başvuru merkezleri açılmıştır. IQ teşvik programı 2015 yılı itibarıyla “Göçmenlerin Denklik Yasası Kapsamında Vasıf Kazanmaları” başlıklı yeni eylem ağırlık noktası ile geliştirilmiştir. Finansmanı ESF kaynaklarından sağlanan bu eylem ağırlık noktası danışma ve coaching imkanlarının yanısıra ihtiyaç duyulan alanlarda uzmanlık ve dil konusundaki mevcut eksikleri giderilerek tam denklik, mesleğin icra edilebilmesini ve de aprobyasyon kazanılabilmektedir.

Daha çok bilgi için: www.netzwerk-iq.de

Engelli insanların iş hayatına katılımını teşvik etmek

İş hayatına katılmaları ya da katılımlarını sürdürmeleri SGB'nin IX. kitabının 2.maddesinin, 1. bentine göre belirlenen engellilik halinin niteliği ya da ağırlığından ötürü sadece geçici olmayan bir şekilde ve önemli derecede etkilenen, dolayısıyla iş hayatına katılımları için yardıma ihtiyaç duyan kişiler, SGB'nin III. kitabı uyarınca engelli olarak tanımlanırlar. Öğrenim engellisi kişiler de buna dahildirler. Engelli insanlar, yukarıda belirtilen sonuçlara yol açacak engellere maruz kalma tehlikesi altında olan kişilerle eşit tutulurlar. SGB'nin IX. kitabının 2. maddesinin 1. bentine göre engelli insanlar, bedensel, ruhsal, akıl ya da algı kısıtlamalarının zihniyet ve çevre şartlarının oluşturduğu engellerle birlikte toplumsal yaşama eşit derecede katılımlarının yüksek ihtimalle altı aydan uzun bir süre engellenmesi muhtemel olan insanlardır. Beden ve sağlık durumu mevcut yaşa göre tipik sayılan durumdan farklı olursa bir kısıtlama olgusundan söz edilir. Bu şekilde bir kısıtlama bekleniyor ise engelli olma tehlikesinden söz edilir.

SGB III'ün engelli insanların iş hayatına katılımları çerçevesinde mevcut genel yardımlar::

- etkinleştirme ve mesleki uyum amaçlı yardımlar
- meslek eğitim desteği dahil mesleğe hazırlık ve meslek eğitimi amaçlı teşvikler, eşlikli eğitim, meslek içi eğitim teşviki ile
- kendi işini kurma girişiminin teşviki

Bunun ötesinde engelli insanların engellilik durumunun ağırlığı ya da özelliğinden ötürü ya da iş hayatına başarılı bir giriş yapabilmeleri için gerekli görülüyorsa kendilerinin iş hayatına katılabilmeleri için özel önlemler alınır. Örneğin meslek eğitimi ve meslek içi eğitim mesleki rehabilitasyona yönelik özel kurumlarda da görülebilir. SGB III' e göre meslek eğitimi ve iş hayatına giriş bağlamında sağlanan teşvik engelli insanlara yönelik bir atölye ya da diğer bir kuruluştaki da görülebilir.

Engelli ve ağır engelli insanların uyumu için işverenleri destekleyici düzenlemeler:

- Uyum ek ödemeleri (bkz. Uyum ek ödemeleri bölümü) ve eğitim ücretine ek ödemeler (bkz. Meslek seçimi ve Meslek eğitimi bölümü)
- İstihdam edilmede deneme süresi
- İş görmede destekler

22 Aralık 2008 tarihli Destekli İstihdam Uygulaması Yasası ile engelli ve ağır engelli insanların iş hayatında desteklenebilmeleri için yeni bir araç hazır bulunmaktadır:

Bütün yardım ve mağduriyet giderici önlemlerden faydalanılmış olunmasına rağmen engelli olmalarından ötürü meslek eğitimi sağlanamayanların Destekli İstihdam Uygulaması ile işe başlayabilmeleri mümkün olabilmektedir. Destekli İstihdam Uygulaması'nda özel destek gereksinimi bulunan engelli insanlara bir işletmede becerileri ve eğilimleri doğrultusunda istihdam edilebilme olanakları sağlanmaktadır. "Önce iş yeri, sonra kalifikasyon" prensibine göre iş yeri tarafından devralınmaları hedef alınarak işe başlayıp işi öğrenmeleri desteklenir. Bu da, genel iş piyasasında yeni perspektifler doğurur.

Yeni SGB IX Yasası'nın 38a maddesince öngörülen ödemeler, işletmede bireysel kalifikasyon edinimini ve meslekle ilgili eşlik edici desteği kapsar. İşletmede bireysel kalifikasyon edinimi iki, en fazla üç yıla kadar bir süre için desteklenir. Meslek üstü bilgilerin, anahtar kalifikasyonların ve kişilik geliştirici içeriklerin aktarılması kalifikasyonun en önemli öğeleridir. Katılanlar sosyal sigortalıdır. Yetkili kurumlar, rehabilitasyon maliyetini karşılayan kurumlar olmak üzere genelde İş Ajanslarıdır. Sosyal sigortalı bir istihdam yerine geçiş ve uyumdan sonra desteğin devamının gerekli olduğu durumlarda bu destek mesleğe eşlik eden önlemler çerçevesinde Uyum Daireleri tarafından sağlanır.

Ücret Yerine Geçen Ödemeler

İşsizlik Parası

İşsizlik Parası için koşulan şartlar:

- İşsiz olmak
- İşsiz olduğunuza dair şahsi bildirimde bulunmak
- Haketme süresini doldurmak
- İş bulma yönünde çaba göstermek ve İş Ajansları'nın aracılık çabalarına destek vermek

Hiç çalışmayan, ya da bir iş yerine bağlı ya da serbest olarak haftada 15 saatten daha az çalışan herkes işsiz sayılır. İşsizlik durumunda şahısların iş bulma yönünde çaba göstermesi ve İş Ajansları'nın aracılık çabalarına destek vermesi beklenilir.

İşsizlik durumunun şahsi bildiriimi için kişinin bizzat kendisinin İş Ajansı'na giderek işsiz kaldığını bildirmesi gerekmektedir. Bildirimin telefonla ya da yazılı olarak yapılması geçerli olmaz.

Hakediş süresi, işsizlik bildiriminden önceki son iki yıl içerisinde (çerçeve müddet) en azından 12 ay (360 gün) çalıştığınız iş yeri üzerinden ya da diğer bir sebepten ötürü (örneğin hastalık parası aldığınız için) Federal İş Ajansı'nda sigortalı olmanız durumunda doldurulmuş sayılır.

Bir yakınına bakan, haftada en az 15 saat olmak üzere serbest çalışan, ya da Avrupa Birliği (AB) üyesi veya AB ile ortaklık anlaşması bulunan ülkeler dışında bir ülkede çalışanlara işsizlik sigortasına gönüllü prim ödeme imkanı tanınmaktadır. Dolayısıyla, yasal olarak sigortalı kapsamına girmeyen bu şahıslara, gönüllü olarak düşük bir prim ödemeleri şartıyla işsizlik sigortalarını sürdürübilme olanağı tanınmaktadır. Ancak bunun için, başvuru sahiplerinin önceden sigortalı olmaları şart koşulmaktadır.

İşsizlik parasının tutarı genel olarak, ödemeyi haketme zamanından önceki son yılda (hesaplama zamanı) sigortaya temel alınan ortalama ücret doğrultusunda hesaplanır.

Bu denkleme göre elde edilen brüt tutardan (hesaplanan tutar) götürü kesintiler düşülür. Örneğin, hesaplanan tutarın yüzde 21'i oranında sosyal sigorta primi, vergi kesintisi ve dayanışma vergisi.

Vergi yasasındaki tanımlaya göre en azından bir çocuk sahibi bir işsiz, işsizlik parası olarak bu şekilde hesaplanan net götürü ödemenin (ödeme tutarı) yüzde 67'sini, diğerleri ise yüzde 60'ını alır.

İşsizlik parası alma süresi temel olarak, üç yıl uzatılan çerçeve müddet içerisindeki sigortalı zamana ve talepte bulunan işsiz kişinin doldurduğu yaşına göre hesaplanır.		
İşsizlik parası alma süresi		
Sigortalı asgarî ay sayısı	Doldurulan yaş	İşsizlik parası ödenen ay sayısı
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50.	15
36	55.	18
48	58.	24
İşsizlik parası alma hakkı, işsiz kişinin bekleme süresini yeniden doldurması ile birlikte sona erer. Kişinin varolan hak süresi, yaşına göre belirlenen tavan tutar oranında yeni işsizlik parası alma hakkına eklenir.		

İşsizlik parası alınan zamanlarda İş Ajansı işsiz kişi adına hastalık, bakım ve emeklilik primlerini öder. İşsizlik parası her ay sonunda işsiz kişi tarafından bildirilmiş olan hesaba havale edilir.

Kısa Çalışma Parası

İşletmeler ekonomik nedenlerden ötürü ya da önlenemeyecek bir gelişmeden ötürü iş saatlerini geçici olarak azaltarak kısa çalışma dönemini ilan ederlerse, gerekli yasal şartların yerine getirilmiş olmasıyla birlikte İş Ajansı kısa çalışma parası öder. Kısa çalışma parasının ödenmesinin ana nedeni geçici bir işsizlik döneminde işçilerin istihdamının sürdürülebilmesini sağlamak ve işten çıkarılmalarını engellemektir.

Kısa çalışma parası alabilmek için

- azalan mesai saatinden ötürü ya hiç, ya da düşük bir ücret alıyor olmanız,
- mesai saatlerinde önemli derecede ve geçici bir kaybın olması,
- kişisel koşulların yerine getirilmiş olması (özellikle, feshedilmemiş iş akdi olan sigortalı bir çalışma söz konusu ise) ve
- mesai saatlerindeki kaybın iş veren ya da iş yeri temsilciliği tarafından gecikmeden ve yazılı olarak İş Ajansı'na bildirilmiş olması şart koşulmaktadır.

Mesai saatlerindeki kayıp

- ekonomik nedenlerden , özellikle de konjonktürün kötü olmasından, ya da önlenemeyecek bir gelişmeden ötürü (örneğin sel felaketi) kaynaklanıyorsa
- geçici ise
- önlenemez ise ve
- ilgili işletmede kısa çalışma parasının talep edildiği süre içerisinde (takvim ayı) çalışanların en azından yüzde birinin mesai saatlerinin azalmasından ötürü ücretlerinde %10'dan fazla bir kayıp olursa, önemli bir kayıp sayılır. Ücret kaybı aylık brüt ücretin %100'ü oranında da olabilir.
- İş kaybı, belli bir olasılıkla destek sağlanan zaman dilimi içerisinde tekrar tam zamanlı çalışmaya geçiş yapılabileceğinden hareket edilebiliyorsa geçicidir.
- İş kaybı örneğin
- işkolunda, işletme bazında, ya da sezona göre olağan sayılan, ya da tamamen işletme içi düzenlemelerden kaynaklanıyorsa,
- Çalışanların öncelik tanınması gereken izin taleplerinin buna engel teşkil etmemesi şartıyla paralı izin sayesinde önlenebilirse,
- mesai saatlerinde işletme genelinde kabul edilmiş değişiklikler yapılması ile önlenebiliyorsa

önlenebilir olarak değerlendirilir.

Kısa çalışma parası genelde işletme tarafından ödenir ve işverenin ya da iş yeri temsilciliğinin başvurusu üzerine İş Ajansı tarafından iade edilir. Kısa çalışma parası net ücret kaybına göre hesaplanır. Prensip olarak götürü net ücretinizin yüzde 60'ını alırsınız. Sizinle birlikte yaşayan en azından bir çocuğunuz varsa kısa çalışma parası tam ücretinizin yüzde 67'sini karşılar. Net ücret farkı ise çalışanın iş kaybı olmadan aldığı brüt ücret (alması gereken ücret) ile iş kaybından ötürü aldığı düşük brüt ücret (aldığı ücret) için, Kısa Çalışma Parası'nda Götürü Net Ücret Uygulaması Yönetmeliği uyarınca belirlenmiş olan götürü net miktarlar üzerinden hesaplanır. Her iki net miktar arasındaki fark kısap çalışma parası olarak %67 ya da %60 oranında ödenir. Hesaplama toplu sözleşme mevzuatına göre istihdam güvenliği açısından kararlaştırılmış olan mesai saatlerindeki değişiklikler dikkate alınmaz.

Kısa çalışma parası alınabilecek yasal süre en fazla 12 aydır.

Başvuru

Kısa çalışma parası işverenin ya da iş yeri temsilciliğinin başvurusu üzerine ödenir. Başvurunun üç ay içerisinde ilgili İş Ajansı'na verilmesi gerekir. Bu müddet, kısa çalışma parasının talep edildiği

günlerin bulunduğu takvim ayının (hak sahipliği süresi) bitimi itibarıyla başlar.

İflas Parası

İşverenin ödeme yapmadığı, çalışanın hakkı olan ücretlerini alamadığı durumlarda iflas parası ödenir. Çalışanın, iflas bildiriminden, ya da iflas bildiriminin yetersizlikten ötürü reddedildiği ya da işletmenin, iflas bildiriminde bulunmadığı ve iflas bildiriminin yetersizlikten ötürü söz konusu olmadığı için tamamen kapatılmasından önceki son üç aylık ücretini alma hakkı vardır.

İflas parası, eğer brüt gelir primler için geçerli tavan değeri (2018: ayda 6.500EUR/Batı, 5.800EUR/Doğu) geçmiyor ise, içerde kalan net ücrete eşittir. İş Ajansı, yasal hastalık, emeklilik ve bakım sigortasına olduğu gibi Federal İş Ajansı'na ödenmesi gereken primleri de son üç ay için karşılar.

İflas parası, iflas bildiriminden, bildirim yetersizlikten ötürü reddedilmesinden, ya da işletmenin kapatılmasından en geç 2 ay sonrasına kadar talep edilebilir.

Sezona bağlı kısa çalışma parası

Çalışanlar, kötü hava dönemlerinde (1 Aralık ile 31 Mart arasında) aşağıda sıralı durumlarda sezona bağlı kısa çalışma parası alabilirler:

- inşaat sektöründen bir şirkette çalışıyorlarsa
- önemli bir iş kaybı varsa ve
- gerek işletme gerek kişisel şartlar yerine getirilmişse-

Ticari olarak çoğunlukla inşaat piyasasında inşaat hizmetleri veren şirketler, inşaat sektöründen bir şirket olarak tanımlanır. İnşaat hizmetleri, yapıların inşaatı, bakımı, onarımı, değişiklikleri ya da yıkımı ile ilgili faaliyetlerdir. Teşvik alabilen inşaat şirketleri ve teşvik dışında kalan şirketler inşaat işletmeleri yönetmeliğinde açıklanmıştır. Teşvik alabilen şirketler ana inşaat sektörü, çatı döşeme, iskele kurma , bahçe yapı ve bahçe mimarisi alanlarında faaliyet gösterenlerdir.

İlgili işletmede en azından bir çalışanın olması durumunda işletme gerekli şartları yerine getirmiş sayılır.

İş kaybı, hava şartlarından ya da ekonomik nedenlerden ya da önlenemez bir olaydan ötürü geçici ve kaçınılmaz olması durumunda önemli olarak değerlendirilir.

Örneğin iş kaybı

- sadece işletme ile ilgili düzenlemelerden ötürü oluşmuşsa
- çalışanların öncelikli izin talepleri buna engel teşkil etmiyorsa, dinlenme amaçlı ücretli izin yolu ile önlenebiliyorsa, ya da
- işletmede mümkün olan esnek mesai saatleri uygulamasından faydalanma yolu ile önlenebiliyorsa kaçınılabilir olarak değerlendirilir.

En son kötü hava döneminden bu yana biriktirilmiş ve en azından bir yıllık birikim sürecini doldurmayan mesai saati birikimi hava şartlarından ötürü çalışılmadığı ya da kalifikasyon kazanma amacıyla işten muaf olduğu zamanlarda aylık ücret ödemesinden başka nedenlerle kullanılmış olan mesai saati birikimine eşdeğer çalışılmayan süreler kaçınılır sayılır. Büyük bir bölümü işkolunda veya işletme bazında olağan olan ya da sezona bağlı olan iş kaybı kaçınılmaz sayılır.

Sadece hava şartlarından kaynaklanan ve bir iş gününde işletmedeki mesai saatinin en azından bir saati iptal oluyorsa, bu iş kaybı hava şartlarının neden olduğu bir iş kaybıdır.

Sezona bağlı kısa para uygulamasına hak kazanmak için konjonktüre bağlı kısa çalışma parası ile ilgili kişisel şartların yerine getirilmesi gerekir.

Sezona bağılı kısa çalışma parası kötü hava dönemince (1 Aralık-31 Mart) oluşan iş kaybı, yani en fazla 4 aylık bir süre için ödenir.

Sezonluk kısa çalışma parası zamanları kısa çalışma parası alma süresine sayılmazlar ama süreyi bölerek muhtemel bir yeni süre sayımı başlangıcına da sebep olmazlar.

Sezonluk kısa çalışma parasının miktarları yukarıdaki konjonktürel kısa çalışma parası yönergelerine uygun olarak belirlenir.

Sezonluk kısa çalışma parası işverenin ya da iş yeri temsilciliğinin başvurusu üzerine ödenir. Dilekçenin üç ay içerisinde yetkili İş Ajansı'na verilmesi gerekir. Müddet süresi sayımı için sezonluk kısa çalışma parasının talep edildiği günlerin bulunduğu takvim ayının bitimi temel alınır. Sezonluk kısa çalışma parası mümkünse müteakip ayın 15'ine kadar talep edilmelidir. Yetkili kurum işverenin ücret muhasebe merkezinin bulunduğu bölgedeki İş Ajansı'dır.

Çalışanların sezonluk kısa çalışma parası hakkının yanı sıra kış ödemesi şeklinde kış parası ek ödemesi ve tazminat ödemesi olarak da zamlı kış parası alma hakları vardır. İnşaat sektöründeki işverenlerin eğer bunun için işkoluna özel bir fon üzerinden kaynak sunuluyorsa ödemiş oldukları sosyal sigorta primlerinin iade edilmesi hakları vardır. Dolayısıyla ek ödemeler işsizlik sigortası primlerinden karşılanmazlar. Ek ödemeler sadece kötü hava zamanında hava şartları sebep gösterilerek feshedilemeyecek iş ilişkileri için öngörülmüştür. Dolayısıyla bu ödemeler inşaat işçileri için öngörülmüştür. Sektördeki memurlara ya da şantiye şeflerine değil.

Denkleştirme amacı ile biriktirilmiş mesai fazlası kullanılarak sezonluk kısa çalışma parasının tüketilmesinden kaçınılmış ise iptal olan mesai saati başına 2,50 EUR'ya kadar bir miktar öngörülmüştür.

Kış parası tazminatı, biriktirilmiş mesai fazlası denkleştirme amacı ile kullanılarak sezonluk kısa çalışma parasının tüketilmesinden kaçınılmış ise 15 Aralık ile Şubat'ın son gününe kadar geçen dönem içerisinde dikkate alınması gereken mesai saati başına 1,00 EUR olarak belirlenmiş olup hava şartlarına bağımlı olan bir istihdam yerinde çalışan işçilere ödenir. Aralık ayında 90 saate kadar, Ocak ve Şubat aylarında ise ayda 180 saate kadar dikkate alınabilir.

Ek ödemeler işveren ya da iş yeri temsilciliğinin başvurusu üzerine ödenirler. Başvurunun üç aylık müddet içerisinde yetkili İş Ajansı'na yapılması gerekir. Müddet, ek ödemelerin talep edildiği günlerin (hak sahipliği olan zaman) bulunduğu takvim ayının bitimi ile başlar. Ek ödemeler mümkünse müteakip ayın 15'ine kadar talep edilmelidir. Yetkili kurum işverenin ücret muhasebe merkezinin bulunduğu bölgedeki İş Ajansı'dır.

Geçiş dönemi ödemeleri

Geçiş dönemi ödemeleri ile işletmedeki değişimlerden ötürü gerekli olan personel uyum önlemlerine destek sağlanması amaçlanır. Geçiş dönemi ödemeleri ile işlerini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalan çalışanların başka bir işe geçiş olasılığının iyileştirilmesi amaçlanır. Amaç, ara sürede işsizlik parası almaya gerek kalmadan bir işten diğer işe geçişi sağlamaktır ("job to job").

Geçiş dönemi yardımlarından ne derecede faydalanacağı kararını işletmedeki taraflar verir. Bu karar, çıkar denkliği/sosyal plan görüşmelerinde verilir. Sosyal plan genelde işletmedeki değişikliklerden ötürü çalışanlar için oluşan dezavantajlar için maddi bir tazminatı kararlaştırmaya hizmet eder (bknz: Tazminatlar).

Geçiş dönemi ödemelerinin temel yaklaşımı işverenin o zamana kadar kendisi için çalışmış olan ve işsiz kalma tehlikesi bulunan çalışanlarının iş hayatına yeniden kazanılmasına aktif bir şekilde katılarak tazminat ödemesinin ötesinde katkıda bulunmasıdır. Çalışma teşviki bu bağlamda iki farklı destek sunar: geçiş dönemi önlemleri ve geçiş dönemi kısa çalışma parası.

Geçiş dönemi önlemlerini düzenleyen ve geçiş dönemi kısa çalışma parasını ödeyen kurumların Sosyal Yasa'nın III.Kitabı uyarınca tanımlanmış şekilde ruhsat almaları gerekir. Geçiş dönemi işlemleri için işletme içi ve kendi yönetimlerinde bir birim oluşturan işverenlerin böyle bir ruhsat almaları gerekmez.

Geçiş dönemi önlemleri

İş akdini fesih süresi işletmedeki değişikliğe maruz kalan çalışanları müteakip bir işe geçişe hazırlama amacıyla kullanılır. Geçiş dönemi önlemleri özellikle uygunluk tesbitini, işletme dışı görevlendirme ile ilgili danışmanlık hizmetini, başvuru hazırlığını, kısa süreli kalifikasyon edinimini, kendi işini kurma ile ilgili danışmanlık ve destek sağlanmasını kapsar.

İşletmedeki değişikliklerden ötürü, ya da meslek eğitim akdinin sona erışı ile birlikte işsiz kalma tehlikesi olan çalışanların aşağıda sıralı şartlarda geçiş dönemi önlemlerinden faydalanma hakları vardır:

- İşletme içi taraflar geçiş dönemi önlemlerinin alınması kararından önce İş Ajansı'ndan danışmanlık hizmeti almışlarsa,
- önlem üçüncü bir taraf üzerinden gerçekleştirilir ve işveren finansmana uygun bir şekilde katılırsa,
- öngörülen önlemin çalışanın iş piyasasına katılımına hizmet ediyorsa ve
- önlemin gerçekleştirilmesi güvencesi varsa.

İşverenin maliyeti üstlenme sözü bir sosyal plan, fakat diğer bir toplu ya da bireysel anlaşma çerçevesinde de verilebilir. Bu şekilde sağlanan destek, işletme büyüklüğünden bağımsız olarak genel olarak tüm çalışanlar için geçerlidir.

Önlemlerin gerekli ve uygun görülen maliyetinin durum başına en fazla 2.500 EUR olmak üzere yüzde %50'si için bir destek sağlanır. Geçiş dönemi önlemlerine katılırken istihdamı teşvik amaçlı ve benzeri hedeflere hizmet eden diğer yardımlar alınamaz.

Geçiş dönemi kısa çalışma parası

Geçiş dönemi kısa çalışma parasının amacı, çalışanların eski işverenlerine bağlı olarak çalıştıkları varolan işlerinden bir başka işverene bağlı diğer bir işe arada işsiz kalmadan geçiş yapabilmelerini sağlamaktır.

Geçiş dönemi kısa çalışma parası prensip olarak hem işletme içi, hem de işletme dışı ve işletme organizasyonu olarak bağımsız bir kurum olarak adlandırılan bir yer tarafından sağlanabilir. Düzenli olarak, iş hukuku gerekçelerinden ötürü işletme dışı çözüm yeğlenir. İşten çıkarılmaya maruz kalan çalışanlar üç sayfalık bir anlaşma yapılarak mevcut işyerlerinden geçiş sürecini karşılayan bir diğer kuruma geçirilirler.

Geçiş dönemi kısa çalışma parası ödemeleri esnasında geçiş sürecini karşılayan kurum ya da işveren çalışanlara başka iş teklifleri ve yerine göre yeni bir işe geçiş olanaklarını iyileştirici önlem önerileri ve programları sunmakla görevlidir (örneğin kalifikasyon programları). Bunun dışında, 45 yaşını doldurmuş olan çalışanların, ya da meslek diploması olmayan çalışanların gerekli olan kalifikasyon edimleri, kurs maliyetinin en azından yüzde 50'sinin işveren tarafından üstlenilmesi kaydıyla İş Ajansı'nca teşvik görebilir. Sağlanan teşvik, meslek eğitimi verilen bir meslek diploması almak üzere yapılan ve geçiş dönemini karşılayan kurumun hizmet süresini aşan eğitimleri de kapsar.

Geçiş dönemi kısa çalışma parası kısa çalışma parası ile eşittir. Ödeme süresi en fazla 12 aydır. Geçiş dönemi kısa çalışma parası genel olarak geçiş sürecini karşılayan kurum veya işletme tarafından ödenir ve işverenin ya da iş yeri temsilciliğinin başvurusu üzerine yetkili İş Ajansı'nca iade edilir.

Genel şartlar

Çalışanların geçiş dönemi kısa çalışma parası hakkı şu şartlarda doğar:

- İşletmede bir değişiklikten ötürü kalıcı ve önlenemeyecek şekilde iş ve ücret kaybına maruz kalanlar, bu süre boyunca
- İşletme bazında ve kişisel açıdan talep edilen koşulların yerine getirilmesi durumunda
- İşletmede tarafların geçiş dönemi kısa çalışma parası talebinde bulunma kararını vermeden önce İş Ajansı'ndan danışmanlık hizmeti almaları ve
- İş kaybının kalıcı olacağı işletme ya da iş yeri temsilciliği tarafından İş Ajansı'na bildirilmiş olması kaydıyla.

Çalışanlar sadece geçici bir süre için işletme içi düzenleme sonucunda özel bir birimde toplanarak şirketin aynı ya da bir diğer işletmesinde, ya da şirketler grubu sözkonusu ise, grubun bir diğer şirketinde istihdam edileceklerse, bu hak tanınmaz. Ayrıca kamu çalışanlarına, özerk hukuki yapıya sahip olarak işletilen şirketlerde çalışanlar hariç, teşvik hakkı tanınmaz.

Kişisel özellikler

Geçiş dönemi kısa çalışma parası ancak şu şartlarda mümkündür:

- İşsiz kalma tehlikesi varsa,
- İstihdam kaybına uğradıktan sonra mevcut bir sigortalı işe devam ediliyor, ya da meslek eğitimi tamamlandıktan sonra yeni bir sigortalı işe başlanıyorsa
- Kısa çalışma parası alımından muaf olmamak,
- İşletme içi düzenleme sonucunda özerk bir birime alınmadan önce İş Ajansı'na iş arayan olarak kayıt yaptırılmış ve iş hayatına girişe ne derecede hazır olunduğunun tesbitine yönelik ("profiling"-profil kazandırma programı diye adlandırılan) bir programa katılmış olmak.

İşletme özellikleri

İşletme, aşağıda sıralı koşullarda hak sahibi olur:

- İşletmedeki değişiklikler sonucunda personel sayısında da uyarlama yapılması gerekiyorsa
- İlgili çalışanlar işletme içi özerk bir birimde (çoğunlukla bir geçiş kurumunda) toplanarak üretim sürecinden alınırılsa
- İşletme düzenlemesi açısından özerk birimin organizasyonu ve kaynak donanımı amaçlandığı gibi başarılı bir istihdam sağlanacağı beklentisini uyandırıyor ve
- kalite güvenliğini sağlamaya yönelik bir sistem uygulanıyorsa. İşletme düzenlemesi açısından özerk birim üçüncü bir tarafça yönetiliyorsa bunun için ruhsat alınması gerekir.

Çalışanların İş Hayatına Uyumu

Uyum ek ödemeleri

Teşvik şartları

İş bulmada kişiye özel nedenlerden ötürü sorunlu olan çalışanların iş hayatına uyumu için işverenler ödedikleri ücret için ek ödeme alabilirler. Bu katkı miktarı, çalışanın performansının ne kadar sınırlı olduğuna ve istihdam yerinin özelliklerine göre belirlenir.

Uyum ek ödemesi işveren tarafından düzenli olarak yapılan ve toplu sözleşmeye ya da bölge genelindeki ortalamaya göre ödenen ücretler ve sosyal sigorta primlerinin götürü tutarı üzerinden hesaplanır. Bir kereye mahsus ödenen bir ücret dikkate alınmaz.

Teşvik tutarı ve süresi

Uyum ek ödemesi, dikkate alınan ücretin yüzde 50'sini geçmeme ve teşvik süresinin oniki aydan fazla olmaması şartıyla yapılır. 50 yaşını tamamlamış çalışanlara teşvik süresi 36 aya kadar olabilir.

Ağır engelliler ya da diğer engelli insanlar için teşvik tutarı ve ödeme süresi ile ilgili özel düzenlemeler geçerlidir. Teşvik tutarı yukarıda belirtilen ilkeden farklı olarak dikkate alınan ücretin yüzde 70'ine kadar çıkabilir ve en fazla 24 ay verilir. Özellikle mağdur kalan ağır engelli insanlar için teşvik, dikkate alınan ücretin %70'ine kadar ve 60 aya kadar sağlanabilir. Özellikle mağdur kalan ve 55 yaşını doldurmuş olan ağır engelli insanlar için teşvik süresi 96 aya kadar sürebilir.

Teşvik tutarı ve süresine dair verilecek karar aşamasında, ağır engelli kişinin yasal yükümlülük ya da SGB'nin IX.kitabının 2. bölümündeki istihdam yükümlülüğü olmasa da işe alınıp istihdam edilip edilmeyeceği de dikkate alınır.

Mali temeller

Federal İş Ajansı çoğunlukla primler üzerinden finanse edilir. Bunun dışında işverenler ya da meslek kooperatifleri üzerinden aldığı kaynaklar vardır. Gerek çalışanlar (memurlar, işçiler, meslek eğitimi görmek üzere işe alınanlar ve evden çalışanlar) gerek işverenler prim ödemekle yükümlüdür. Prim tutarı belirlendikten sonra (2012 itibariyle: brüt ücret ya da maaşın yüzde 3'ü) taraflarca paylaşılır. Prim tutarına ölçüt alınan birim için üst sınır 2017'de eski eyaletlerde ayda 6.350 EUR, yeni eyaletlerde ayda 5.700 EUR olarak belirlenmiştir.

Yasalar

Yasal temelleri SGB III'de bulabilirsiniz.

Uygulamayı Nürnberg merkezli Federal İş Ajansı kendisine bağlı olan bölge müdürlükleri, İş Ajansları ve diğer hizmet birimleri ile birlikte üstlenir. Federal İş Ajansı özerk yönetimli bir kamu kuruluşudur.

Daha fazla bilgi edinmek ister misiniz?

Daha başka sorularınız için lütfen yetkili İş Ajansına başvurunuz. <http://www.arbeitsagentur.de> adresli internet sayfalarından da kapsamlı bilgi edinebilirsiniz.

Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı'nın Pazartesi ile Perşembe günleri arasında saat 8:00 ile saat 20:00 arasında 030/221911003 numaralı vatandaş hattından iş piyasası politikası ve teşvikleri üzerine bilgi edinebilirsiniz.

İş Arayanlar İçin Temel Güvence (Grundsicherung für Arbeitsuchende)

(İşsizlik Parası II / Sosyal Para)

Sosyal Yasanın ikinci kitabına (SGB II) göre öngörülen “İş Arayanlar İçin Temel Güvence” uygulaması ile, mağdur durumda olan ve istihdam edilebilir olan insanların kendi kendilerine yardım edebilmeleri için hızlı ve kapsamlı yardım ve destek sunan ve vergiler üzerinden finanse edilen bir sistem oluşturulmuştur.

Yoğun çabalarına rağmen iş bulamayan, ya da yaptığı iş karşılığında aldığı gelir ile geçimini sağlayamayanlar, yardıma muhtaç olmaları durumunda, gelir desteği (tamamlayıcı) olarak da öngörülmüş olan işsizlik parası II ödemesi almaya hak kazanırlar.

İş arayanlara yönelik temel güvence hane başına hesaplanır. Yani, istihdam edilebilir hak sahibinin yanısıra, kendisi ile birlikte aynı hanede yaşayan ve çalışmayan kişiler de yardıma muhtaç olmaları durumunda geçimlerini sağlamak üzere sosyal para şeklinde yardım görürler.

‘TEŞVİK VE TALEP’ İLKESİ ESAS ALINIR

İş Arayanlar için Temel Güvence Yasası'nın hedefi, istihdam edilebilir ve yardıma muhtaç olanların ve kendileriyle birlikte bir hanede yaşayanların kendi sorumluluklarının bilincinde olmalarına destek sağlamak ve geçimlerini kendi kaynaklarından ve kendi güçlerine dayanarak sağlayabilmelerine katkıda bulunmaktır. Yasanın, istihdam edilebilir olanların bir işe başlayabilmelerini sağlaması ve geçimlerini başka türlü sağlayamamaları durumunda bir güvence sunması amaçlanmaktadır. Bir işe başlamanın desteklenmesi, mağdurların hızlı bir şekilde ve kendilerine en uygun işe başlayabilmeleri amacıyla yapılır. İstihdam edilebilir kişilere “iş arayanlar için temel güvence” sisteminde danışma, aracılık ve uyum hizmetleri tek kanaldan sunulmaktadır. İşsizlik parası II'den faydalananlara SGB II'de tanımlanan iş piyasasına özel uyum yardımlarının yanısıra Sosyal Yasa'nın III. kitabında (SGB III) tanımlanan uyum hizmetleri sunulur. Bunun ötesinde kamu yolu ile teşvik edilen istihdama dair bir programa katılma imkanı vardır. Kişiye özel danışmanlık yoluyla istihdam edilebilir kişilerin aktif iş hayatına dönüşüne yönelik kişiye özel hizmetlerin daha etkin ve kapsamlı olması sağlanır. İş arayanlarla birlikte iş hayatına giriş için hangi ortak çabaların gösterileceğine dair bağlayıcı adımları ifade eden ve kişinin ve ailesinin özel durumlarını da dikkate alan bir anlaşma kararlaştırılır.

İşsizlik parası II ödenen vergilerle, yani kamu kaynaklarından finanse edildiği için toplum bir taraftan uyum teşviklerinin en iyi şekilde yapılmasını, diğer taraftan iş arayanların kendilerinin insiyatif kullanmasını ve etkin katkıda bulunmalarını talep eder. Teşvik ve talep birarada gelir.

İşsizlik parası II alan hak sahiplerinden , devlet yardımına olan bağımlılıklarını – dolayısıyla topluma neden oldukları maddi yüke – en kısa zamanda son vermek için ellerinden geleni yapmaları beklenir.

İŞ ARAYANLARA YÖNELİK TEMEL GÜVENCE YARDIMLARINI KİM KARŞILAR?

İş arayanlara yönelik temel güvence yardımları yerel Jobcenter tarafından karşılanır. Jobcenter, hak sahiplerinin muhatabı olduğu gibi, ödemeleri yapan ve gerekli yardımları sağlayan kurumdur.

Genel olarak Jobcenter'de yerel İş Ajansı ve belediye birlikte çalışırlar. Bu iki kurum, yardımlardan sorumludur. İş Ajansları geçim güvencesi ödemelerinden ve iş hayatına giriş yardımlarından sorumlulardır. Belediyeler, barınma ve ısınma için **gerekli yardımları** ve de evin ilk donanımı gibi bir defaya mahsus yardımları üstlenirler. Bunun yanısıra eğitim ve katılım için ilaveten sunulan (Eğitim Paketi) yardımlardan ve iş hayatına giriş için önemli (borçlu olanlara, madde bağımlılarına ve çocuklara bakım için sunulan) yardımlardan sorumludurlar. Jobcenter geçim yardımlarını işsizlik parası II (standart ihtiyaç, ek ihtiyaçlar ve de barınma için gerekli olan yardımları) şeklinde prensip olarak toplu bir aylık meblağ olarak öder. Toplam 104 il ve ilçe, yardımları bağımsız ve belediyenin sorumluluk alanı olarak üstlenir (bunlar, yardımlar için yetkili belediyeler olarak adlandırılırlar).

İŞSİZLİK PARASI II KİME BAĞLANIR?

15 yaşından büyük ve olağan emekli aylığının bağlanabileceği olağan yaş sınırı arasındaki istihdam edilebilir hak sahiplerine işsizlik parası II bağlanır. Genel iş piyasasının olağan şartları altında günde en azından üç saat çalışabilen kişiler istihdam edilebilir sayılır. Kendisiyle bir hanede yaşayan yakınlarının ve kendi geçimini ne kendi kaynakları (gelir ve servet) ve gücüyle (işgücü yolu ile), ne başkalarının yardımıyla sağlayabilenler yardıma muhtaç sayılırlar.

İstihdam edilemeyen hak sahipleri, işsizlik parası II hakkı olan bir kişiyle aynı hanede yaşıyorlarsa sosyal para alırlar.

Her iki ödeme (işsizlik parası II ve sosyal para) esas itibariyle birbirlerine eşdeğerdir. Aylık olarak ay başında ödenir ve genelde oniki ayda bir onaylanırlar. Ödeme onayı örneğin gelir miktarı henüz belli olmadığı için geçici olarak verilmişse onay süresi altı ayla sınırlı olur.

GENÇLERİN İŞ ARAYANLARA YÖNELİK TEMEL GÜVENCE HAKKI VAR MIDIR?

İş hayatına giriş yapmak üzere herkese bir şans tanınması gerektiği düşüncesiyle 25 yaşın altında olan gençlere özel danışmanlık hizmeti sağlanır. İşsizlik parası II almak üzere başvuruda bulunan herkesin hemen destek görmesi amaçlanır. Meslek eğitimi görülmediyse özellikle meslek eğitim yeri bulmak için yardımcı olacak tüm imkanlardan faydalanmalıdır.

Yardıma muhtaç olup 15 yaşını doldurmuş olan istihdam edilebilir gençlere geçimlerini sağlamak üzere işsizlik parası II bağlanır. İstihdam edilebilirlik değerlendirmesinde (bknz. yukarda) gencin örneğin okula gittiği için mi ücretli bir iş göremeyeceğine değil, teorik olarak bu tür bir işi görüp göremeyeceği kıstas alınır. Eğitim esnasında alınan eğitim aylığı ve eğitim teşvik ödemesi eğitim görenin geçimini sağlamaya yeterli olmuyorsa işsizlik parası II ödemesi devam edebilir.

İŞE BAŞLAMA AMAÇLI HANGİ YARDIMLAR SAĞLANABİLİR?

Genel iş piyasasına (yeniden) giriş yapılabilmesini destekleme amaçlı bir çok yardım imkanı vardır. Bunların arasında başta gelenler aşağıda sıralanmıştır:

- Bir istihdam yeri doğrultusunda temasların kurulması ya da işe başlamayı teşvik için öngörülmüş olan aracılık fonundan sağlanan yardımlar
- Harekete geçiren ve meslek hayatına girişi teşvik eden programlar
- Temel eğitim diplomasının sonradan alınması dahil meslek içi eğitim imkanlarının teşvik edilmesi
- İş hayatına katılımın teşvik edilmesine yönelik yardımlar
- İşverenlere yönelik yardımlar
- İstihdam edilmiş olan çalışanların meslek içi eğitiminin teşviki
- Mesleki tercihin ve meslek eğitiminin teşviki
- İş piyasasına giriş için yerel yönetimlerin sağladığı yardımlar (örneğin çocuk bakımı, madde bağımlılığı ve borçlulara yönelik danışmanlık hizmeti)
- Başlangıç parası
- Serbest meslek sahiplerinin piyasaya girişi için yardımlar
- İş fırsatları

- İş ilişkilerinin teşviki

HER İŞ KABUL EDİLMEK ZORUNDA MIDIR?

SGB II, madde 10'da düzenli olduğu gibi, temelde her iş kabul edilebilir niteliktedir. Ancak fiziki, beyinsel ya da ruhsal nedenlerden ötürü ya da bir iş karşılığında ücretin düşüklüğü iş ahlakını ihlal ettiği için istisnalar olabilir. Üç yaşından küçük çocukların ya da yakınların bakımı da bir işi reddetmenedeni olabilir. Ayrıca genel eğitim veren bir okula gidilmesi gibi diğer önemli nedenler de öne sürülebilir.

Kabul edilebilir olmasına rağmen bir işi, eğitimi, ya da bir uyum programını reddedenlerin, bu tutumun tekrarı durumunda işsizlik parası II'nin kesintiye uğrayabileceğini hatta işsizlik parasının tamamen kesilebileceğini bilmeleri gerekir.

Bu durumda ilk aşamada üç ay boyunca ödemelerde ölçüt alınan **standart ihtiyacın** yüzde 30'u oranında bir miktarda – takriben 120 € kadar - kesinti yapılabilir. Bir yıl içerisinde yükümlülükler üç defa ihlal edilirse işsizlik parası II hakkı tamamen iptal olur. 25 yaşın altında olan genç insanlarda daha sert yaptırım olanakları bulunur. Çünkü işsizlik parası II gençlerde, yükümlülüklerini ikinci defa ihlal etmeleri durumunda tamamen kesilir. İstihdam edilebilir hak sahibi sonradan, yükümlülüklerini yerine getireceğine dair açıklamada bulunursa, yaptırım yumuşatılabilir. Gençlerde bu, somut durumun tüm ayrıntıları dikkate alınarak barınma ve ısınma giderlerinin tekrar karşılanması ve yaptırım uygulanan sürenin toplam altı haftaya kısaltılabilmesi anlamına gelir.

Yüzde 30'dan yüksek bir kesinti uygulanırsa Jobcenter başvuru üzerine tamamlayıcı ayni ya da para yerine geçen yardımlarda (çek) bulunabilir. Hak sahipleri reşit olmayan çocuklarla birlikte bir hanede yaşıyorlarsa ayni yardımların yapılması zorunludur.

İŞSİZLİK PARASI II'NİN TUTARI, ÖDEME SÜRESİ VE ŞEKLİ

İşsizlik parası II'nin tutarı belirlenirken, temel olarak dikkate alınması gereken husus, bu ödemenin ikincil derece bir ödeme olduğudur. Bu, diğer kurumların sağladığı sosyal yardımlar dikkate alındıktan sonra muafiyet tutarları ve korunması gereken servet dışındaki servetin de gelir olarak bildiriyle birlikte işsizlik parası II üzerinden alınacak ödeme miktarının azalması anlamına gelir.

Sonuçta işsizlik parası II (ALG II)'nin tutarı ayrıca istihdam edilebilir hak sahibinin ve kendisiyle aynı hanede yaşayanların (eşi/hayat arkadaşı ve 25 yaşını doldurmayan çocukları) somut gereksinimlerine göre hesaplanır.

İstihdam edilebilir hak sahiplerine işsizlik parası II kapsamında ev ve ısınma masrafları için uygun bir miktar dahil olmak üzere, geçimlerini sağlayabilecekleri kadar ve muhtemel ek gereksinim de dikkate alınarak ve standart ihtiyaç kapsamında bir ödeme yapılır.

İstihdam edilebilir hak sahiplerine yapılan standart geçim ödemesi, beslenme, vücut temizliği, ev eşyaları ve günlük gereksinimlerin yanı sıra çevre ile ilişkileri ve kültürel yaşama katılımı da kapsamaktadır. Standart ödeme, düzenli ve bir defaya mahsus gereksinimleri (yedek tedariki) karşılar. .

1.1.2018 itibariyle yalnız yaşayanlara, çocuklarını yalnız büyütenlere ve partnerleri 18 yaşından küçük olan iş arayanlara standart ihtiyaç olarak ayda 416 EUR beirlenmiştir. İki partnerin de reşit olması durumunda kişi başına ayda 374 EUR ölçüt alınan standart ihtiyaç olarak dikkate alınır.

Ölçüt alınan standart ihtiyaç çocuklar ve gençler için yaş sınıflarına göre belirlenmiştir. 6 yaşından küçüklerde 240 EUR, 6 - 14 yaş arasındakiler için 296 EUR, 14-18 yaş arasındakiler için 316 EUR ve 25 yaşın altındakiler için 332 EUR aylık ödeme miktarları olarak belirlenmiştir.

Çocuklar ve gençler için belirlenen ve ölçüt alınan standart ihtiyaca ilaveten ayrıca Eğitim Paketi olarak adlandırılan eğitim ve katılım yardımları yapılacaktır.

Eğitim Paketi'nin içerdiği yardımlar Şunlardır:

- Gnbirlilik ve bir günden uzun okul ve yuva gezilerinde fiilen oluşan masraflar
- Kişisel okul gereksinimleri; her yıl 1 Ağustos'ta 70 EUR ve 1 Şubat'ta 30 EUR
- Öğrencilerin okula ulaşımı gerekli olması (ğrenci katkı payı 5 EUR'dur) ve nc taraflarca karşılanmadığı sürece
- Belli Şartlar altında, okula yakın ve öğrenimi destekleyen faaliyetler
- Okul, ve ocuk gündüz bakım yerlerinde ortak ögle yemeğine katılım için oluşan artı gider (ocuk başına katkı payı 1 EUR'dur)
- Sosyal katılım için ayda toplam 10 EUR'ya kadar katılım bütçesi

Bu yardımlar, ocuk zammı ya da konut yardımı alan çocuklara da sağlanır.

Hak sahiplerine bu Şekilde, gereksinimlerini karşılamak üzere belli bir para ödenir.

Standart ödemeden karŐılanamayan ek masraflar (gereksinim fazlası) belli durumlarda ve zel Şartlarda stlenilebiliyor:

1. 13. hamilelik haftasını dolduran anne adayları için
2. ocuk sayısı ve yaşına göre, çocuklarını yalnız yetiştirenler için
3. istihdam edilebilir engelli insanların iş hayatına katılımları için
4. beslenme için (tıbbi nedenlerden ötürü daha pahalı gıda maddelerinin gerekli olduğu kanıtlanırsa)
5. münferit durumlarda reddedilemeyen, ve sadece bir defaya mahsus olmayan özel gereksinim (Acil durum kuralı)
6. gerekli görülen ve merkezi olmayan sıcak su üretimi için (gaz ya da elektrik retimi)

Yukarıda 2.'den 4.'e kadar anılan ve resmi olarak tanınan ek masrafların toplamı lt alınan standart ödeme miktarını aşmamalıdır.

Aylık para ödemesi bağımsız ve dolayısıyla alanın kendi sorumluluğunda idare edilebilecek gereken bir bütçeyi oluŐturuyor. demeler buna rağmen yeterli gelmiyorsa, belli koşulların yerine getirilmesi halinde takviye edici kredi söz konusu olabilir. Standart ödemeye ek olarak ayrıca özel yardımlar da yapılır:

1. Ev aletleri dahil evin ilk döşenmesi için
2. İlk temel giyim eşyaları, hamilelik ve doğum için ilk temel gereksinimler için ve
3. Ortopedik ayakkabıların teminatı ve tamiri, tedavi amaçlı aletlerin tamiri, ya da kiralanması için

Yardıma muhtaç olunmadığı için geçim güvencesi ödemeleri yapılmıyor olsa da, mevcut gelirin özel gereksinimi karŐılamaya yetmediği durumlarda da yukarıda anılan  özel yardımdan faydalanma hakkı doğar.

Barınma masrafları: Makul olan barınma ve ısıtma giderleri belediyeler tarafından hane halkının tümü için işsizlik parası II/sosyal para düzenlemesi çerçevesinde üstlenilir. Soğuk ve sıcak su ve atık su giderleri de buna dahildir. Aksi taktirde evsiz kalınacak ve dolayısıyla somut olarak mevcut bir istihdam ihtimali kaybolacaksa, kira borçları da taksitle geri denilmek üzere belediye tarafından stlenilebilir. Takdir hakkı belediyelerin yetki alanına girer. Aldığınız işsizlik parası II kapsamında barınma giderleri de dikkate alınıyorsa kira yardımı alma hakkınız olmaz.

Gereksiz büyüklükte ya da pahalı bir evde yaşayan kişi için masraflar, eğer önceden taşınması mümkün değil ya da kendisinden beklenilemiyorsa ve yanına kiracı olarak giderler dŐrlemediyse, ilk aşamada en fazla altı ay için dikkate alınır. Altı ay sonra somut duruma göre masrafların sadece uygun bir bölümünün m dikkate alınacağına karar verilir.

Barınma masraflarının orantısız olması nedeniyle konut deđiŐimi gerekli olursa taşınma

masrafları belediye tarafından üstlenilir. Taşınmanın başka nedenlerden ötürü gerekli olması ve uygun bir zaman içerisinde başka bir yerin bulunması aksi takdirde mümkün olmaması durumunda da masraflar yine belediye tarafından karşılanır.

ÖLÇÜT ALINAN STANDART İHTİYAÇ

Yalnız yaşayan/
Çocuğunu yalnız
büyüten

Yalnız yaşayan/ Çocuğunu yalnız büyüten	Hane halkının diğer fertleri				
	6 yaşını doldurana kadar	7 yaşına basan 14 yaşını doldurana kadar	15 yaşına basan 18 yaşını doldurana kadar	19 yaşına basan 25 yaşını doldurana kadar	18 yaşını doldurmuş olan partner
€416	€240	€296	€316	€332	€374

SOSYAL SİGORTA PRİMLERİ

İstihdam edilebilir hak sahipleri İşsizlik Parası II aldıkları sürece yasal hastalık ve sosyal bakım sigortasında zorunlu olarak sigortalıdırlar. İşsizlik Parası II alıp da özel hastalık sigortasına tabi olanların, sigortalı olma zorunluluğu yoktur. Bu çevre, İşsizlik Parası II bağlanmadan önce özel hastalık sigortası olanlar, ya da İşsizlik Parası II almadan önce ne yasal ne de özel hastalık sigortası olan ve serbest çalışkategorisinde ya da (devlet memurlarında olduğu gibi) sigorta muafiyeti olanlardır. Bu çevreler bunun yerine özel hastalık sigortasında sigortalı olmak zorundadırlar ve genelde bu sigortadaki temel tarifeden faydalanma hakları bulunur. Özel hastalık sigortası olan hak sahipleri sigorta primlerine bir katkı payı alırlar Sosyal para alanlar genelde aile sigortası üzerinden hastalık ve bakım sigortasına üye olurlar.

YARDIMA MUHTAÇLIĞIN ÇOCUK ZAMMI YOLUYLA ÖNLENMESİ

Gelirleri kendi geçimlerini sağlamaya yeten ama çocuklarının geçimini sağlamaya yetmeyen anne babalara çocuk zammı ödenir. Çocuk zammının ödenmesi sayesinde anne babanın sırf çocuklarının geçimini sağlayamadıkları için işsizlik parası II ya da sosyal yardım talebinde bulunmak zorunda kalmalarına engel olunur.

Bu zam çocuk başına 140 EUR'ya kadar çıkabilir. Başvurunun, çocuk parasını ödeyen aile kasasına yapılması gerekir. Ailelerin hangi gelir sınırına kadar çocuk zammı başvurusunda bulunabilecekleri, kiralarına ve muhtemelen varolan ek gereksinimlerine dair haklarına bağlıdır.

Ebeveynlerin geliri kendi gereksinimlerinden yüksekse, artan gelirin yüzde 50'si hesaplama muaf tutulur. Geri kalan gelir çocuk zammından çıkartılır. Çocuk zammı genelde her seferinde altı aylık bir süre için onaylanır. Koşulların yerine getirilmesi suretiyle zam süresi uzatılabilir. Aile, Üçüncü Yaş Grubu, Kadınlar ve Gençlik Federal Bakanlığı (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 'nın İnternet sayfalarından çocuk zammını hesaplama cetvelini açabilirsiniz. (<http://www.bmfsfj.de/Kinderzuschlagrechner>).

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın "Grundsicherung für Arbeitsuchende" (A 430) – adlı ücretsiz broşürü sorular ve cevapları ile daha ayrıntılı bilgi içermektedir .

Konu ile ilgili daha çok bilgi için "Eğitim Paketi" /A 857b) başlıklı ücretsiz broşürden faydalanabilirsiniz.

İş Hukuku (Arbeitsrecht)

Çalışanlar, ekonomik olarak ve – iş anlaşması çerçevesinde – kişisel olarak da iş verene bağımlıdırlar. Bu nedenle iş hukukunun kendilerine sağladığı korumaya ihtiyaçları vardır. Bu özel hak tüm çalışanlar, yani hem işçiler hem de memurlar için geçerlidir. Evinde çalışanlar, iş verenine ekonomik bakımdan daha çok bağımlıdır. İş hukuku mevzuatı bunlar için – kısmen özel yasal düzenlemeler gereğince, kısmen de analog olarak geçerlidir.

İş hukukunun iki ayrı bölümü vardır: ferdî ve kolektif iş hukuku, iş veren ile çalışan arasındaki ilişkiyi düzenler. Kolektif iş hukuku ise sendikaların ve iş veren birliklerinin haklarını işletme ve özellikle işletme ötesi düzeyde düzenler. Kolektif iş hukuku ise sendikaların ve işveren birliklerinin haklarını işletme ve özellikle işletme ötesi düzeyde düzenler.

FERDİ İŞ HUKUKU NELERİ DÜZENLER?

Ferdî iş hukukunun odak noktasını, iş vereninizle yaptığınız iş anlaşmasına dayanan ferdî iş ilişkiniz oluşturur.

İş anlaşması ilk planda iki önemli soruyu cevaplandırır: Sizden hangi iş verimi bekleniyor ve bunun için nasıl bir ücret alacaksınız?

İş anlaşması ayrıca, iş koşullarını bir bütün olarak düzenleyen diğer hak ve görevleri saptar. Bu hak ve görevler, hem çalışana hem de iş verene ilişkin olabilir. Çalışanlar, değişik yasal düzenlemeler temelinde bazı asgari haklara sahiptirler. Bunların arasında Federal İzin Yasası'nın yanı sıra örneğin hastalandığınızda, altı hafta boyunca ücret güvencenizin iş vereniniz tarafınca sağlanmasını belirleyen, Ücret Ödemesinin Sürdürülmesi Yasası, ya da Yarı zamanlı ve Süreli Çalışma Yasası (TzBfG) ve Bakım Süresi Yasası (PflegeZG) ve Aile Bakım Süresi Yasası (FPfZG) düzenlemeleri bulunmaktadır. TzBfG çalışanlara, belli koşullar altında mesai saatlerini azaltma olanağını tanımaktadır. Yarı zamanlı çalışanların TzBfG uyarınca - farklı muamelelerin nesnel bir nedeni olmadığı sürece - tam zamanlı çalışanlara göre daha kötü muamele görmemeleri gerekmektedir. Bakım Süresi Yasası ve Aile Bakım Süresi Yasası çalışanların belli koşullarda, bakıma muhtaç yakınlarına ev ortamında iş yerlerinden tamamen ya da kısmen muaf tutularak bakabilmelerini, dolayısıyla da iş ve aile içi bakımı birbiri ile bağdaştırabilme imkanlarının iyileştirilmesini mümkün kılmaktadır. Eşit Haklar Yasası (AGG) da ırk ya da etnik köken, cinsiyet, din ya da dünya görüşü, bir engellilik durumu, yaş itibarıyla, ya da cinsel kimlik tercihinden ötürü bir dezavantaja uğrama yasağı getirerek iş ve meslek hayatında ayrımcılığa karşı asgari bir koruma sunar.

İş hukuku çalışanlara, iş sözleşmesi, ya da toplu sözleşmeler yoluyla (bknz. Toplu İş Sözleşmesi Mevzuatı) bu yasal asgari standartların üstünde ve daha iyi çalışma koşullarını oluşturma imkanını vermektedir.

İş akdinin fesih bildirim için de yasal olarak süreler belirlenmiştir. Gerek çalışanın, gerek iş verenin uyması gereken yasal bildirim süresi, ayın 15'ine ya da sonuna dört hafta kaladır. Çalışanın işletmede çalıştığı süre uzadıkça, iş verenin uyması gereken bildirim süresi de uzar. Örneğin işçi firmada iki yıldan beri çalışıyorsa, iş verenin uyması gereken bildirim süresi, ay sonuna bir ay kaladır. Bu süre firmada çalışılan 5, 8, 10, 12 veya 15 yıllık sürelerden sonra her defasında birer ay artar. Firmada 20 yıl çalışmışlığı olan bir kişi için bildirim süresi takvim ayı sonuna yedi ay kaladır.

Toplu iş sözleşmesinde daha uzun ya da daha kısa bildirim süreleri kararlaştırılabilir. İş anlaşmasında ise belirlenen fesih süresi prensip olarak toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan fesih bildirim süresinden ancak daha uzun olabilmektedir. İstisna: Yardımcı işlerde ilk üç ay için

bireysel iş anlaşmalarında daha kısa fesih bildirim süreleri kararlaştırılmış olabilir. 20'den fazla çalışanı olmayan küçük işletmelerde bireysel iş anlaşmasında 4 haftalık temel fesih bildirim süresi için (ayın 15'i, veya takvim ayının sonu gibi) sabit fesih tarihi belirtilmesinin gerekmediği de kararlaştırılabilir. Fesih bildirim süresinin çalışan için işveren için olduğundan daha uzun olması ise mümkün değildir.

Çalışanın kendinden ya da davranışından ya da işletmenin acil gereksinimlerinden kaynaklanan nedenlerden ötürü işine devam etmesinde sakınca görülmesi durumunda İş Güvencesi Yasası'na (KSchG) göre olağan (bildirim süresine uygun) çıkış bildirimini sosyal açıdan gerekçeli ve hukuken geçerlidir. İş Güvencesi Yasası'nın somut iş ilişkisinde geçerli olup olmadığı, işletme (ya da idarenin) büyüklüğüne ve iş ilişkisinin başlangıç tarihine bağlıdır.

- İş ilişkisi 1 Ocak 2004 itibariyle başladıysa, iş güvencesi yasası on kişiden fazla çalışanı bulunan işletmeler için geçerlidir.
- İş ilişkisi 31 Aralık 2003'te vardı ise, iş güvencesi yasası, bu tarihte çalışıyor olup fesih bildiriminde de halen çalışan beş kişiden fazla çalışan olması durumunda geçerlidir. 31 Aralık 2003'ten sonra işe yeni başlayanlar sayılmazlar.

Çalışan sayısı hesabında yarı zamanlı çalışanlar buna göre dikkate alınır, eğitim görenler ise dikkate alınmazlar. İşletmede çalışan taşeron işçilerin sayısı ise, olağan personel gereksinimini karşılamak üzere görevlendirilmişlerse, dikkate alınır.

İş güvencesi yasasının geçerli olması için çalışanın fesih bildirimini aldığı ana kadar aynı işletmede kesintisiz altı aydan fazla bir zaman çalışmış olması gerekir (haketme süresi).

Önemli bir nedeni varsa, iş anlaşmasının olağanüstü (müddet tanımadan) feshi de mümkündür.

Çalışan, işten çıkarılmasının sosyal açıdan haksız ya da başka nedenlerden ötürü hukuki geçerliliğe sahip olmadığını tesbitini talep ediyorsa, yazılı fesih bildirimini eline geçmesinden sonra üç hafta içerisinde yetkili İş Mahkemesi'ne başvurarak davacı olmak zorundadır.

Ağır engelli kişilerin özellikli iş güvence hakkı vardır. Dolayısıyla iş veren tarafından iş ilişkisinin feshi bildirilmeden önce prensip olarak uyum dairesinin onayı alınmak zorundadır. Aksi taktirde fesih bildirimini geçerli olmaz. Ayrıca ağır engelli bir kişinin işine işveren tarafından ağır engelliler temsilciliğine danışmadan son verilmesi de hukuken geçersizdir.

Yarı Zamanlı Çalışma ve Sınırlandırma Yasası (TzBfG)'nda iş anlaşmalarının sınırlandırılması için aranan koşullar ve geçersiz sınırlandırma durumunda doğan yasal sonuçlar düzenlenmiştir. Süreli bir iş sözleşmesi, ayrıca bir fesih bildirimine gerek kalmadan kararlaştırılan sürenin bitimiyle veya amaca ulaşmayla birlikte sona erer. Süreli iş sözleşmesinin kararlaştırılan süreden önce ve müddete uygun feshi bu fesih imkanının iş sözleşmesinde ya da ilgili toplu sözleşme anlaşmasında kararlaştırılmış olması durumunda mümkündür. Çalışan, süreli iş sözleşmesinin yasal olarak geçerli olmadığını savunuyorsa süreli sözleşmenin kararlaştırılan sona erme tarihinden sonra üç hafta içerisinde yetkili iş mahkemesine başvurarak dava açmak zorundadır.

Fesih bildirimini, sözleşmeyi iptal anlaşmasının ve süreli sözleşmelerin yasal geçerliliği için bunların yazılı yapılmış

Ne yapmanız gerekir?

Gerçi iş hukuku, öncelikle çalışan olarak sizi korumayı hedefler. Ancak bununla birlikte bazı yükümlülükler de getirir.

Ferdi iş hukukunun getirdiği en önemli yükümlülük, belirli bir işi yapmak zorunda olmanızdır.

İş veren ise, bu işiniz için size bir ücret ödemekle yükümlüdür.

İş sözleşmesi, hem çalışanlara hem de iş verene ayrıca yükümlülükler de getirebilir.

İş ilişkinize son vermek, yani işinizden çıkmak istiyorsanız, çalışan olarak da belirli çıkış sürelerine uymanız gerekir.

Yasal bildirim süresi, takvim ayının 15'ine ya da sonuna dört hafta kaladır. Toplu iş sözleşmesi daha kısa ya da daha uzun bir bildirim süresi saptayabilir. İş sözleşmesinde – toplu sözleşmede öngörülen bildirim süresini uygulanması kararı hariç – sadece daha uzun bir bildirim süresi saptanabilir. İstisna: Münferit iş sözleşmelerinde yardımcı bir iş ilişkisinin ilk üç ayı için daha kısa bir bildirim süresi de kararlaştırılabilir. 20'den fazla çalışanı olmayan küçük boy işletmelerde tek tek iş anlaşmalarında 4 haftalık sabit bir fesih bildirim süresi uygulanabilir (yani sadece takvim ayının 15'ine ya da sonuna değil). Ancak bu süre çalışan için, iş veren için geçerli olan süreden daha uzun olamaz.

olmaları şart koşulmuştur.

KOLEKTİF İŞ HUKUKU NELERİ DÜZENLER?

Kolektif iş hukuku iki ayrı alanı düzenlemektedir:

- Biri, toplu iş sözleşmesi mevzuatıdır. Burada sendikalar, iş veren birlikleri ve münferit iş verenler arasındaki ilişkiler düzenlenir.
- İkincisi ise iş yeri teşkilatı mevzuatıdır ki, burada da münferit işletmeler düzeyinde iş veren ile iş yeri personeli arasındaki ilişkiler düzenlenir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MEVZUATI

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, sendikalar ile iş veren birliklerinin anayasayla korunmuş etkinlik hakkıdır. Bu sayede toplu sözleşme taraflarına, kendi sorumluluklarında toplu iş sözleşmesi yapma hakları verilmiştir.

İş ilişkilerinin çoğu için toplu iş sözleşmeleriyle saptanan iş koşulları geçerlidir. Sadece bu olgu bile, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ülkemizde ne büyük bir önem taşıdığını göstermek için yeterlidir.

Toplu iş sözleşmeleri sendikalar ile iş veren birlikleri arasında (koalisyon da denir) ya da sendikalar ile münferit iş verenler arasında yapılır. Bu uygulama, toplu sözleşme taraflarının, kendi üyelerinin çıkarlarını korumak, çalışma ve ekonomik koşulları düzenlemek için en önemli araçtır. Toplu iş sözleşmelerinin üç önemli işlevi vardır:

- a. Koruma işlevi
Toplu iş sözleşmesi siz çalışana, iş koşullarınızın tek yanlı olarak iş veren tarafından belirlenmesinden korur. Çünkü: İş sözleşmenizin, toplu iş sözleşmesinde saptanan çalışma koşullarının gerisinde kalması yasaktır (asgari çalışma koşulları).
- b. Düzenleme işlevi
Toplu iş sözleşmesi, geçerlilik süresi boyunca kendi kapsamındaki bütün çalışma ilişkilerine belirli bir içerik vermektedir.
- c. Barış işlevi
Toplu iş sözleşmesi geçerli olduğu sürece çalışanlar, toplu sözleşme ile kararlaştırılmış konularda yeni taleplerini kabul ettirmek için grev yapmazlar.

Toplu iş sözleşmeleri örneğin şu hususları düzenler:

- İş ücretinin miktarı,
- çalışma saatleri
- izin süresi,
- iş akdinin fesih süreleri.
- Örneğin, kararlaştırılan ücretin ödenmesi gibi, toplu sözleşme ile belirlenmiş haklardan dolaysız faydalanmanız sözkonusu değildir. Bu hak, toplu sözleşme mevzuatı gereğince ancak şu şartlarda doğar:
- Hem iş veren hem de çalışan, aralarında toplu iş sözleşmesi imzalayan birliklere (iş veren birliğine, sendikaya) dahil oldukları taktirde (işletmeye özel toplu iş sözleşmesinde işverenin bizzat toplu sözleşme ortağı olduğu durumlar hariç), ya da
- toplu iş sözleşmesinin genel bağlayıcılığı kabul edildiği durumlarda. Bunun için elbette sözkonusu iş ilişkisinin, toplu sözleşmenin geçerlilik alanında bulunması gerekir.

Bunun dışında işveren ve çalışanlar bireysel iş sözleşmelerinde toplu sözleşme düzenlemelerinin uygulanmasına dair anlaşmaya varabilirler. Toplu sözleşme sonucunda varılan anlaşmaların iş yerinde genel olarak uygulamaya geçmesi de benzeri bir uygulamadır.

Toplu Sözleşmede Öngörülen Haftalık Çalışma Süreleri							
Çalışma süresi saat olarak	Çalışanların yüzdesi						
	2008	2007	2005	1998	1985	1980	1975
35	19,7	20,1	20,5	19,8	18,8	-	-
36	2,7	2,7	2,8	2,3	0,9	-	-
36,5	0,5	0,4	0,4	0,6	0,3	-	-
37	6,0	6,8	6,8	6,8	9,0	-	-
37,5	13,0	12,3	12,5	12,7	12,6	-	-
38	10,9	10,6	11,0	10,0	6,9	-	-
38,5	21,9	22,4	22,7	21,1	20,6	-	-
39	14,3	13,2	13,4	17,0	18,3	-	-
39,5	0,2	0,2	0,7	0,2	0,2	-	-
40	8,6	8,09	9,0	9,2	12,3	94,0	90,6
41	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	1,4	1,6
41,5	-	-	-	-	-	-	0,7
42	-	-	-	-	-	3,5	1,5
42,5	-	-	-	-	-	0,4	0,4
43	-	-	-	-	-	0,7	1,6
44	-	-	-	-	-	2,7	-
45	-	-	-	-	-	-	0,9
Ortalama çalışma süresi (saat)	37,59	37,57	37,64	37,65	37,80	40,12	40,27

İŞ YERİ TEŞKİLATI MEVZUATI

(Betriebsverfassung)

İş yeri teşkilatı mevzuatı işletme bazında personel ile iş veren arasındaki ilişkiyi düzenler. Burada güdülen amaç ise, iş veren ve iş yeri temsilciliğinin işletmede temsil edilen sendika ve iş veren birlikleri ile birlikte, çalışanlar ve işletme yararına güven içinde işbirliği yapmalarıdır.

İş yeri temsilciliği personel tarafından seçilir. Bu temsilcilik bir dizi genel görev üstlenir. Örneğin: Çalışanlar yararına olan yasalara, yönetmeliklere, kazaları önleme kurallarına, toplu iş sözleşmelerine uyulup uyulmadığına ve bunların uygulanmasına dikkat eder.

Ayrıca sosyal, personel ve ekonomik konularda da iş yeri temsilciliğinin görüşlerine başvurularak kendilerinin katılımının sağlanması zorunludur.

Bu katılım hakları önemine göre şöyle sıralanır:

- Oy hakkı ile katılım hakkı ve
- katılım hakkı.

Oy hakkı ile katılım hakkı, katılımın en güçlü şeklidir. İş yeri temsilciliğinin oy hakkı ile katılım hakkı olduğu durumlarda iş veren, ancak iş yeri temsilciliğinin onayı durumunda karar verip harekete geçebilir. Fakat, iş yeri temsilciliği onayını vermezse ne olur? O zaman uzlaşma kurulu karar verir. Kurul, iş veren ve iş yeri temsilciliğinin belirlediği eşit sayıda üyesi ve tarafların mutabakat sonucunda kararlaştırdığı tarafsız bir başkandan oluşur.

İş yeri temsilciliği saf katılım hakkına sahip olduğunda, iş verenin iş yeri temsilciliğini ya bilgilendirmesi, görüşünü alması ya da ilgili hususu ona danışması gerekir.

İş yeri teşkilat mevzuatı ile ilgili etraflıca bilgiyi 'İş Yeri Teşkilat Mevzuatı' bölümünde okuyabilirsiniz.

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı vatandaş hattını pazartesi ile perşembe günleri arası saat 8.00 ile 20.00 arasında 030-221911004 numaralı telefondan arayarak iş hukuku üzerine bilgi alabilirsiniz.

YASALAR

İş hukuku ayrı ayrı bir çok yasadandır oluşmaktadır. Bunların arasında örneğin şunlar vardır:

- Medeni Kanun
- İş Güvencesi Yasası
- Federal İzin Yasası
- Anneleri Koruma Yasası
- Hastalıklarda Ücretin Ödemesi Yasası
- Kanıt Yasası
- Çalışma Saatleri Yasası
- Aile Bakım Süresi Yasası
- Gençleri İşte Koruma Yasası
- Ticari İş Yönetmeliği Yasası
- Toplu İş Sözleşmesi Yasası
- Yarı Zamanlı Çalışma ve Sınırlandırma Yasası
- İş Yeri Temsilciliği Yasası
- Sözcü Kurulu Yasası
- Maden ve Çelik Sanayiinde Oy Hakkıyla Katılım Yasası
- Üçte Bir Katılım Hakkı Yasası
- Oy Hakkıyla Katılım Yasası

- Bakım Zamanı Yasası
- İstisna Akdi Yasası
- Asgari Ücret Yasası
- Asgari İş Koşulları Yasası
- Genel Eşit Muamele Yasası
-

Önemli: Kamu sektöründe İş Yeri Teşkilat Yasası'nın yerini Federal ve Eyalet Personel Temsilciliği Yasaları alır.

İş Yeri Teşkilatı Mevzuatı (Betriebsverfassung)

Tek tek çalışanlar ve işletmedeki iş yeri temsilciliği ne ölçüde karar mekanizmasına katılıp söz sahibi olabilirler? Sendikalar, iş yeri teşkilat mevzuatı çerçevesinde ne gibi haklara sahiptirler? Bu soruların cevabını İş Yeri Teşkilat Yasası'nda bulursunuz. Bu yasa ile, işletme içi düzen kurallara bağlanır.

İş Yeri Teşkilat Yasası, çalışanların işletmede kararlara katılımını sağlar. Çalışanların katılım hakkı, işletmedeki nerdeyse tüm olup bitenleri kapsayarak, sosyal, personel ve ekonomik meseleleri de içermektedir. Yasa böylece, işletmede demokratik koşullar yaratır ve çalışma yaşamının daha insancıl olmasını mümkün kılar.

HAKLAR

Çalışan olarak net belirlenmiş birçok hakka sahipsiniz.

- Kendi iş yerinizle doğrudan ilgili sorunlarda bilgi alma ve görüş belirtme hakkınız vardır. Örneğin, yeni teknolojik uygulamaların iş yerinizi nasıl etkileyeceği konusunda bilgi verilmesini isteyebilirsiniz,
- personel dosyanızı inceleyebilirsiniz,
- işteki veriminiz hakkında bir değerlendirme yapılmasını isteyip ve
- iş ücretinizi oluşturan çeşitli kalemlerin izah edilmesini talep edebilirsiniz.

Haksız bir muameleye uğradığınız ya da mağdur edildiğiniz kanısına vardığınızda, isterseniz iş verene karşı çıkarlarınızı temsil eden iş yeri temsilciliğinin desteğiyle şikayette bulunabilirsiniz.

İş yeri temsilciliği ile iş veren, çalışanlar ve işletmenin çıkarları gereği güven içinde işbirliği yapmalıdır. Bunu yaparken de, sendikalar ve iş veren birlikleri ile işbirliği yapmaları beklenmektedir.

HANGİ İŞLETMELERDE BİR İŞ YERİ TEMSİLCİLİĞİ KURULABİLİR?

Özel sektördeki bir işletmede 18 yaşının üzerinde en az beş çalışan varsa, bunlar bir iş yeri temsilciliği seçebilirler. Ancak çalışanlardan üçünün en az altı aydır firmaya mensup olması gerekir (ancak o zaman seçebilirler).

18 yaşından küçük çalışanlar ile çıraklık eğitimi gören 25 yaşından küçük gençler, bir gençlik ve eğitim görenler temsilciliği seçebilir.

Bir şirkete ait ve iş yeri temsilciliği olan birden fazla işletmenin bulunması durumunda bir toplu iş yeri temsilciliği kurulur; şirketler grubu düzeyinde de bir şirketler grubu çalışanları temsilciliği kurulabilir.

İşyeri temsilciliğinin oluşumu

İşyeri temsilciliğinin büyüklüğü ve oluşumu, işletmede çalışanların sayısı ve statülerine bağlıdır. Buna göre seçilecek temsilci sayısı şöyledir:

- Seçim hakkına sahip 5 ile 20 arası çalışanı olan işletmelerde=1 kişi
- Seçim hakkına sahip 21 ile 50 arası çalışanı olan işletmelerde =3 üye
- Seçim hakkına sahip 51 ile 150 arası çalışanı olan işletmelerde = 5 üye

Daha büyük işletmelerdeki iş yeri temsilcisi sayısı daha fazladır.

Birçok iş yeri temsilciliğinin bulunduğu işletmelerde bir genel iş yeri temsilciliğinin kurulması gerekir. Holding bünyesinde birden fazla genel iş yeri temsilciliği bulunuluyorsa, holding genelinde bir iş yeri temsilciliği kurulabilir. Bir çok gençlik ve eğitim gören temsilciliklerinin bulunduğu işletmeler için de aynı kural sözkonusudur.

100'den fazla çalışanı ve iş yeri temsilciliği olan işletmelerde, bir ekonomi kurulunun (Wirtschaftsausschuss) kurulması gerekir. Ekonomi kurulunun ekonomik konularda geniş bilgilendirme ve danışma hakları vardır. Bu kurulun üyeleri, iş yeri temsilciliği tarafından tayin edilir.

Personel arasında azınlıkta olan cinsiyetin en azından personel sayısına orantılı bir şekilde iş yeri temsilciliğinde temsil edilmesi zorunludur. Bu 'aşgari sayı maddesi' en azından üç üyesi olan temsilcilikler için geçerlidir.

İşyeri temsilciliği dokuz ya da daha fazla üyeden oluşuyorsa, olağan işleri yürüten bir işletme kurulu kurar.

İşyeri temsilciliğinin toplantılarına belli şartlar altında iş yeri temsilciliğine üye olan sendika görevlileri de katılabilir.

Federal devletin, eyaletlerin ve belediyelerin idari mercilerinde ve işletmelerinde ve kamu sektörünün diğer kurumlarında iş yeri temsilciliği yoktur. Bu tür kuruluşlar için İş Yeri Temsilciliği Yasası yerine Federal Personel Temsilciliği Yasası veya eyaletler düzeyinde çeşitli Eyalet Personel Temsilciliği Yasaları geçerlidir.

Yönetici personel durumundaki ücretliler – örneğin ticari vekiller ya da benzeri yüksek mevkilerdeki ücretliler iş yeri temsilciliği tarafından temsil edilmezler. İşletmede yönetici personel statüsünde en az on ücretli varsa, Sözcü Kurulu Yasası gereğince bunlar bir sözcü komisyonu seçebilirler. İşletme düzeyinde genel veya bir işletme sözcü kurulu seçilebilir. Aynı şekilde holding genelinde bir sözcü kurulunun kurulması mümkündür.

Özel bir durum: Yönetici ücretliler, ancak ilk oylamada çoğunluk tarafından bir sözcü kurulu seçimine gidilmesi onaylandığı takdirde kurul seçimi yapabilirler.

AĞIR ENGELLİLER TEMSİLCİLİĞİ

Ağır engelli insanların işletme ve yönetimlerdeki özel çıkarları ağır engelliler temsilciliği (ağır engelli insanların işçi temsilcisi) tarafından temsil edilir. Temsilciliğin, kalıcı olarak en azından beş ağır engelli insan çalıştıran işletme ya da resmi dairelerde seçilmesi zorunludur. İşletme ya da resmi dairede çalışan tüm ağır engelli insanların oy hakkı vardır.

Ağır engelliler temsilciliği hem ağır engelli insanların uyum sağlama sürecini destekler, hem de işletme veya resmi dairedeki çıkarlarını savunur, kendilerine danışmanlık yapar ve yardımcı olur. Bu görevler için temsilci kişinin iş veren ve diğer temsilci birimlerde dinlenme ve katılım hakkı vardır.

Bunun yanı sıra diğer tüm katılım birimleri de (iş yeri temsilciliği, personel temsilciliği, hakimler kurulu gibi) ağır engelli insanların işletmeye ya da resmi daireye uyum sağlamasını teşvik ederler.

İŞ YERİ TEMSİLCİLİĞİNİ KİMLER SEÇEBİLİR?

18 yaşını doldurmuş olan bütün çalışanlar iş yeri temsilciliğini seçebilirler. İşletmede üç aydan fazla bir süre çalışıyor olan taşeron işçiler de iş yeri temsilciliği seçimlerinde oy kullanma hakkına sahip olurlar. Ancak, iş yeri temsilciliği üyesi olabilmek için, firmada en azından altı ay boyunca çalışmış olmak gerekmektedir. Aynı işletmenin ya da holdingin bir başka iş yerinde çalıştığınız süreler de sayılır.

İş Yeri Teşkilat Yasası'nın (BetrVG) 5. maddesinin Temmuz 2009'da yürürlüğe giren değişikliğine göre devlet memurları, kamu hizmetlileri ve askerler bundan sonra, özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerde çalışmaları durumunda genel olarak İş Yeri Teşkilat Yasası uyarınca çalışanlar olarak tanımlanacaklardır. Dolayısıyla, md. 5/3 BetrVG uyarınca getirilen yönetici düzeyde memur tanımlaması özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerde görevli olan devlet memurları ve askerler için de geçerli olacaktır. Özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerde çalışan devlet memurları ve kamu görevlilerinin iş yeri temsilciliğine, denetim kuruluna ve sözcü kurullarına yönelik seçme ve seçilme hakkı için genel bir düzenleme getirilmiş oldu.

İŞ YERİ TEMSİLCİLİĞİNİN GÖREVLERİ

İş yeri temsilciliği, çalışanlar için geçerli yasalara, yönetmeliklere, kaza önleyici mevzuata, imzalanan toplu iş sözleşmesine ve iş yeri sözleşmelerine uyulup uyulmadığını da denetler.

Bir çok sosyal konularda iş yeri temsilciliği kararlara katılabilir:

- İşletme düzeni ve çalışanların tutumu ile ilgili sorunlar sözkonusu olduğu zaman;

- İşletmede çalışma saatleri ya da kısa veya uzun çalışma kararlaştırılacağı zaman;
- Genel izin ilkeleri ve izin planı kararlaştırılacağı zaman, çalışanların bireysel olarak ne zaman izin alacağı konusunda, çalışanların ve işverenin anlaşamadıkları hallerde;
- Sadece işletmeyi, firmayı ya da konserni etkileyen sosyal kuruluşların biçimi, şekillenmesi ve idare edilmesi hususlarında;
- Çalışanların tutumunu ya da verimini kontrol eden teknik tesisler alınacağı ya da kullanılacağı zaman;
- Yasal yönetmelikler çerçevesinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyecek ya da sağlığın korunması hakkındaki sorunlar ile ilgili düzenlemeler kararlaştırıldığında;
- Firmaya ait konutlar kiraya verileceği ya da bir kira sözleşmesinin fesh edileceği hallerde;
- Ücretlerin düzenlenmesi, ücretlerle ilgili ilkeler, akort ve prim oranları, benzeri çalışmaların ücretleri saptanacağı zaman;
- Grup çalışmasının gerçekleştirilmesi için gerekli ilkelerin tespitinde.

İş yeri temsilciliği ayrıca şu konularda karar alma sürecine katılır:

- İş yerlerinin, iş akışının ve çalışma ortamının belirlenmesinde,
- Personel planlamasında ve
- Mesleki eğitim hususlarında.

İstihdam güvencesi ve kalifikasyon iş yeri temsilciliğinin katkıda bulunma imkanlarının olduğu önemli konulardır. İş yeri temsilciliği iş verene örneğin çalışma saatlerinin esnek kullanımı, yarı zamanlı çalışma ve yaşa bağlı yarı zamanlı çalışma uygulaması ile çalışanların kalifikasyon kazanmaları ya da iş organizasyonu, iş yöntemlerinin değiştirilmesi ve iş süreçleriyle ilgili önerilerde bulunabilir.

İşletmedeki değişimlerde (örneğin; işletmenin sınırlandırılması, faaliyetine son verilmesi ya da taşınması gibi hususlarda) iş yeri temsilciliği belirli şartlar altında etkilenen çalışanların ekonomik zararlarını ortadan kaldıracak veya azaltacak bir sosyal plan uygulanmasını sağlayabilir.

Önemli ekonomik konularda iş veren ekonomi kurulunu derhal zamanında bilgilendirmeli ve konuları kurulla görüşmelidir. İşletmenin devralınması ve bununla birlikte idarenin el değişmesi de ekonomi kurulu ile görüşülmesi gereken konular arasındadır.

Ekonomi kurulu yoksa şirketin devralınması konusunda iş yeri temsilciliğinin kararlara katılım hakkı doğar.

Seçim hakkına sahip 20'den fazla çalışanı olan işletmelerde, iş veren personelle ilgili her önlemden iş yeri temsilciliğinin onayını almak zorundadır. Bu önlemler şunlardır:

- İşe alımlar;
- Gruplandırılmalar;
- Gruplandırmada değişiklik;
- Başka iş yerine nakiller.

Yasal olarak düzenlenmiş belirli şartların yerine getirilmiş olduğunda, iş yeri temsilciliği onayını vermeyebilir. İş yeri temsilciliğinin reddettiği bir önlemin iş veren yine de uygulamak istediği durumlarda, iş mahkemesinin karar vermesi gerekir.

Önemli: İş veren, her işe son vermede, iş yeri temsilciliğinin görüşünü almak zorundadır. Aksi halde işten çıkarma geçersiz olur.

İş yeri temsilciliği ayrıca, iş sözleşmelerinin olağan feshini reddetme imkanına sahiptir. Yani: Olağan olarak işine son verilen bir çalışan, iş yeri temsilciliği yasal olarak düzenlenmiş nedenlerden dolayı bu çıkışa karşı çıkar, kendisi de bu çıkışa karşı dava açar ve işe devam etmeyi talep ederse, iş verenin bu çalışanı çalıştırmaya devam etmesi gerekir. İş vereni, işçiyi çalıştırmaya devam zorunluluğundan ancak iş mahkemesi muaf tutabilir.

İş yeri temsilciliğinin gerekçeli itirazı çalışanın iş güvencesi ile ilgili davasında da konumunu önemli derecede güçlendirir.

İşletmede tüm çalışanlara hak ve hukuk ilkelerine göre davranılması gerekir. İş veren ve iş yeri temsilciliğinin görevi, buna dikkat etmektir. Özellikle, işletmede kimsenin ırkı, ya da etnik kökeni, soyu, ya da diğer kökenlerinden ötürü, milliyeti, dini ya da dünya görüşü, engelli oluşu, yaşı, cinsiyeti, cinsel kimliği ya da siyasi veya sendikal faaliyeti ya da tutumu nedeniyle iş arkadaşlarından ayrı muamele görmemesine dikkat etmek zorundadırlar. Örneğin iş yeri ile gençlik ve eğitim görevler temsilciliklerinin (Jugend-und Auszubildendenvertretung JAV), işletmede mevcut yabancı düşmanlığı eğilimlerine karşı önlem alma talebinde bulunma hakları vardır. Ayrıca hiçbir çalışan yaşça daha büyük olduğu için dezavantaja uğramamalıdır. Ve nihayet iş veren ve iş yeri temsilciliği, işletmede çalışanların kişiliklerini serbestçe geliştirebilmelerine yardımcı olup, teşvik etmelidirler.

İş yeri temsilciliği her üç ayda bir işletmede genel personel toplantısı düzenler. Amaç, iş yeri temsilciliği ve çalışanlar arasında görüş alış verişinin sağlanmasıdır. İş yeri temsilciliği bu vesileyle faaliyetleri üzerine bilgi verir. Çalışanlar, toplantı esnasında iş yeri temsilciliğinin aldığı kararları değerlendirip taleplerde bulunabilirler.

AVRUPADA İŞ YERİNDE KARARLARA KATILIM

Avrupa İş Yeri Temsilcilikleri Yasası ile 1996'da "Avrupa İş Yeri Temsilcilikleri" başlıklı AB-Tüzüğü Alman mevzuatına uygulandı. Yasa, Topluluk genelinde ve iki ya da daha fazla Avrupa Birliği ya da Avrupa Ekonomi Sahası üye ülkesinde faaliyet gösteren işletmeler ve şirketler gruplarında çalışanlarının sınır ötesi bilgilendirilmesini ve dinlenilmesini mümkün kılmaktadır. Yasa'nın uygulama alanı, ikisinde en azından 150'şer olmak üzere üye ülkelerde toplam en azından 1000 kişiyi çalıştıran ve merkezi Almanya'da olan şirketleri ve şirketler gruplarını kapsamaktadır.

Avrupa İş Yeri Temsilciliği, sınır ötesi faaliyet gösteren şirketler ve şirketler gruplarında çalışanların bilgi edinmeleri ve seslerini duyurmak üzere temsilciliğini yapan bir kuruldur. Çıkarları ulusal çerçevede temsil eden kurulların (İş Yeri Temsilciliği, Toplu İş Yeri Temsilciliği, Şirketler Grubu Çalışanları Temsilciliği) yetkilerini sınırlamadan onlarla bir bütünlük oluşturur.

Avrupa İş Yeri Temsilciliği (EBR)'nin kurulması ve çalışanların sınır ötesi bilgi edinme ve seslerini duyurma hakları öncelikle merkezi yönetimle sözkonusu üye ülkelerin çalışanlarının temsilcilerinden oluşan özel müzakere kurulunun gönüllü anlaşmalara varmalarına bırakılmıştır. İş veren ve çalışanlardan oluşan Taraflar'a Tüzük, Avrupa İş Yeri Temsilciliği'nin işletmeye özel tüm ayrıntılarına şekil vermek üzere mümkün olduğu kadar geniş özgürlükler tanınmaktadır. Tüzük ve Yasa ile, düzenlenmesi gereken tüm konular katalog haline getirilerek kılavuzluk hizmeti verilmektedir. Anlaşmaların özellikle Avrupa İş Yeri Temsilciliği'nin yetki ve görevlerini belirleyen kuralları, Temsilciliğin bilgilendirilmesi ve söz hakkı olmasına dair yöntemleri, toplantıların yeri, sıklığı ve süresini ve de mevcut olan maddi ve aynı kaynaklarla ilgili düzenlemeleri içermesi öngörülmektedir.

Ancak EBR'nin kurulmasına dair bir anlaşmaya varılamayacağı kesinleşirse, Tüzük ve Yasa uyarınca re'sen bir EBR kurulması öngörülür, bilgi edinme ve söz sahibi olma kuralları belirlenir.

EBR için re'sen mevcut asgari hükümler EBR'nin her takvim yılında bir kere faaliyet durumu ve işletmenin (şirketler grubunun) perspektiflerine dair bilgilendirilmesi ve dinlenilmesini öngörür. Buna özellikle ekonomik ve mali durum, faaliyetler, üretim ve satışlardaki muhtemel gelişmeler, istihdam durumu, şirketlerin, işletmeler ya da işletmelerin önemli bölümlerindeki yatırımlar, üretim yerlerinin değişmesi, birleşmeler, üretimin sınırlandırılması ya da şirketlerin kapatılması ve toplu işten çıkarmalar konuları girmektedir. Bunlar genelde, İş Yeri Teşkilat Yasası (BetrVG)'nin 106. maddesinin 3. fıkrasınca ele alınan ekonomik meseleler olarak anlaşılmaktadır.

Öngörülen bu düzenli toplantılar dışında EBR'nin her zaman, istihdamı etkileyen ve çalışanların

çıklarlarını önemli derecede ilgilendiren olağanüstü ve sınırötesi önlemler üzerine (örn. İşletmenin yerinin taşınması, kapanması, toplu işten çıkarmalar) bilgilendirilmesi ve talebi üzerine dinlenilmesi zorunludur. Yani, olağanüstü koşullar söz konusu olduğunda merkezi yönetimin EBR'yi gerekli dosyaları sunarak anında bilgilendirmesi ve talep üzerine, önerilerini ve kaygılarını işletme açısından bir karar alınmadan önce dikkate alabilecek şekilde dinleme ilkesine uyması gerekmektedir.

Avrupa İş Yeri Temsilciliği Tüzüğü 2009 yılında sendikalar ve iş veren kuruluşlarının yoğun katılımları ile yeniden düzenlendi. Yeni olan noktalar arasında ülkeler ötesi yeniden yapılanma süreçlerinde gelecekte EBR'nin şirket kararlarına zamanında dahil edilmesini içeren bilgilendirme ve dinleme konularının yeniden tanımlanması bulunmaktadır. EBR'nin ülkeler üstü kararların alınmasında yetkili olduğu Tüzük esasları arasına alındı. Tüzüğe ayrıca örneğin EBR'ye, çalışanları toplu olarak temsil edebilmesi için gerekli kaynakların sağlanması konusuna açıklık kazandırılması, şirket ya da şirketler grubunun önemli bir yeniden yapılanmaya gidişinde EBR sözleşmesinin yeniden müzakere edilmesi yükümlülüğü ve EBR üyeleri için gerekli eğitimlere olanak tanınması gibi noktalar da eklendi. Yeni düzenlemeler Avrupa İş Yeri Temsilikleri Yasası'ndaki ilgili değişiklikler yolu ile ulusal mevzuata uygulanarak 18 Haziran 2011'de yürürlüğe girmiştir.

YASALAR

Bu konuyla ilgili yasal temelleri,

- İş Yeri Teşkilat Yasası
- Federal Personel Temsilciliği Yasası, çeşitli Eyalet Personel Temsilciliği Yasaları
- Sözcü Kurulu Yasası ve de
- Avrupa İş Yeri Temsilciliği Yasası'nda bulabilirsiniz.

İş yeri temsilciliğinin sendikalar tarafından desteklenmesi pek çok yasal kural yolu ile mümkün kılınmıştır.

Kararlara Katılım

(Mitbestimmung)

İster satış planlamaları olsun, ister yeni ürünler, yatırımlar ya da rasyonelleştirme önlemleri, her işletme ya da firmada alınan hem tüm kararlar çalışanları etkiler. Bu nedenle çalışanların kararlara katılım hakları vardır. Böylece çalışanlar, temsilcileri aracılığıyla işletme ya da firmada irade oluşumuna katılırlar.

Çalışanların kararlara katılım hakkı toplum düzenimizi taşıyan öğelerden biridir. Bu hak temel bir inanca dayanmaktadır: Demokratik ilkeler sadece devlete bağlı kalmamalı, toplumun tüm alanlarını kapsamalıdır.

Kararlara katılım bir başka şey daha ifade eder: Çalışanların ve sendikaların sorumluluk üstlenmeye hazır olduklarını.

Dolayısıyla onlar, kırk - elli yıl öncesinden günümüze kadar Almanya Federal Cumhuriyeti'nin toplumsal düzenini birlikte şekillendirerek istikrara kavuşturmuşlardır.

Kadın ve erkeklerin özel sektör ve kamu hizmetinde yönetici pozisyonlarda eşit derecede pay sahibi olmalarını içeren yasa, denetim kurullarının bileşimi ve dolayısıyla çalışanların kararlara katılımını da yakından etkilemektedir. Yasa, yönetici pozisyonlarda kadın oranının çarpıcı bir şekilde artmasına katkıda bulunarak işletmelerde kültürel dönüşümü tetiklemektedir. Yasa uyarınca borsada kayıtlı ve eşit dağılımlı kararlara katılım kurallarının uygulandığı işletmelerde denetim kurullarında %30 oranında cinsiyet kotası uygulanmasını şart koşmaktadır. Tüm borsaya kayıtlı ya da kararlara katılım kurallarının geçerli olduğu işletmeler yasa uyarınca denetim ve yönetim kurulu ile yönetim kurulunun iki alt düzeyindeki yönetim düzeylerinde kadın üye oranı için hedef oranlar ve bu hedeflere hangi sürede ulaşılacağına dair müddet belirlemekle yükümlü kılınmaktadır.

Denetim Kurulunun oluşumu

Kararlara katılım kurallarının uygulandığı işletmelerdeki denetleme kurullarının üyeleri eşit sayıda hissedarlar ve çalışanlar temsilcilerinden oluşurlar. Üye sayısı şöyledir:

10.000'e kadar işçi çalıştıran işletmelerde 6'şar üye,

10.000'den 20.000'e kadar işçi çalıştıran işletmelerde 8'er üye,

20.000'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde 10'ar üye.

Şirket tüzüğü, denetim kurulu şu durumlarda üye sayısının kanunda belirtilen üye sayısından fazla olmasını belirleyebilir: Kanun 12 üye öngörüyorsa, denetim kurulu üye sayısı 16 ya da 20 olabilir. Üye sayısı 16 ise, tüzük gereğince üye sayısı 20'ye artırılabilir.

İşletmede (ya da holdingde) temsil edilen sendikalar denetim kurulunda bulunan işçi temsilcileri koltuklarının bir kısmını talep edebilirler, şöyle ki:

12 ya da 16 üyelik bir denetim kurulu olan işletmelerde iki koltuk,

20 üyelik bir denetim kurulu olan işletmelerde üç koltuk.

HAKLAR

Bir anonim şirket, limited şirket, hisseli komandit şirket, kooperatif ya da sigorta şirketi statüsünde orta ölçekli ya da büyük işletmede mi çalışıyorsunuz? O zaman işletme politikasını, denetim kurulundaki temsilcilerinizin aracılığıyla etkileyebilirsiniz.

Oy kullanarak kararlara katılım hakkı sadece sosyal içerikli kararlara sınırlı değildir, işletmenin bütün alanlarını kapsar.

- Denetim kurulu örneğin,
- işletme yönetiminin (=yönetim kurulu) üyelerini atar, ya da görevden alır (hisseli komandit şirketler hariç),
 - işletmenin tüm sorunları hakkında etraflıca bilgi alabilir,
 - işletmeyle ilgili önemli kararların, örneğin büyük yatırımlarla ya da rasyonelleştirmeye ilgili kararların kendi onayına bağlı olmasını sağlayabilir.

BÜYÜK İŞLETMELERDE KARARLARA KATILIM YASASI UYARINCA KARARLARA KATILIM

Maden ve çelik sanayisi dışında kalan ve yalnız ya da şubeleri ile birlikte 2.000'den fazla çalışanı olan sermaye şirketleri, 1976 tarihli Kararlara Katılım Yasası'na tabidir. Bu yasa gereğince, denetim kurulu eşit sayıda hisse sahibi temsilcilerinden oluşur. Çalışanlar tarafında denetim kurulunun büyüklüğüne göre sendika temsilcilerine iki ya da üç kişilik, yönetici personeli temsil etmek üzere bir kişilik kontenjan hakkı tanınmıştır. Yine de hisse sahiplerinin ağırlığı biraz daha fazladır. Çünkü denetim kurulundaki oylamalarda iki tarafın oyları arka arkaya eşit çıkarsa, uygulamada daima hisse sahiplerini temsil eden denetim kurulu başkanı, ikinci bir oy kullanarak çoğunluk kararını sağlayabilir. Çalışma müdürünün tayini sırasında çalışanların temsilcileri – maden ve çelik sanayiinden farklı olarak – veto hakkına sahip değildirler.

ÇALIŞANLARIN DENETİM KURULU ÜYELERİNİN SEÇİMİ

Çalışanların denetim kurulu üyeleri – bunların işletme mensubu ya da sendikanın harici temsilcisi olup olmadıklarına bakılmaksızın – çalışanların sayısına göre taban oylaması ya da delege seçimi yöntemiyle seçilirler.

HİSSEDAR TEMSİLCİLERİN SEÇİMİ

Hissedar temsilcilerin (= sermaye temsilcileri) denetleme kuruluna seçiliş şekli işletmenin şekline bağlıdır. Anonim şirketlerde bunlar genel kurul toplantısında hisse sahipleri tarafından seçilir, limited şirketlerde ise şirket toplantısında şirket ortakları tarafından seçilir.

BAŞKAN SEÇİMİ

Denetleme kurulunun ilk kurucu toplantısında kurulun üyeleri başkanı ve başkan yardımcısını seçerler. Başkan adayının seçilebilmesi için oyların üçte ikisini alması gerekir.

Önemli: Aday, gerekli çoğunluğu sağlayamazsa, verilen oyların çoğunluğuna göre ikinci bir seçim turu yapılır. Bu kez verilen oy çokluğuna göre hisse senedi sahiplerinin temsilcileri kurulun başkanını, çalışan temsilcileri de başkan yardımcısını seçerler.

YÖNETİM KURULU

Denetim kurulu, yönetim kurulu üyelerini tayin eder ve bunları görevden tekrar geri alabilir.

Yönetim kuruluna işletme yönetimiyle eşit haklara sahip ve ona dahil olan bir çalışma müdürü seçilir. Çalışma müdürüne öncelikle personel ve sosyal alanlarda görev verilir.

KÜÇÜK İŞLETMELERDE ÜÇTE BİR KATILIM HAKKI YASASI UYARINCA KARARLARA KATILIM

Çalışan sayısı 501 ile 2.000 arasında olan sermaye şirketlerinin denetim kurulunun üçte birinin çalışan temsilcilerinden oluşması gerekir.

Anonim şirketler ile 10 Ağustos 1994 tarihinden önce kurulmuş olan ve aile şirketi olmayan hisse senetli komandit şirketlerde ise çalışan temsilcileri için asgari bir temsilci sayısı yoktur. Bu şu anlama gelir: Şirketin çalışan sayısı 500'den az olduğu hallerde de denetim kurulunun üçte biri çalışan temsilcilerinden oluşur. Her ne kadar çalışanlar, böyle üçte bir katılım ile kararlara pek katılamazlarsa da, önemli bilgiler alabilirler.

MADEN VE ÇELİK SANAYİNDE KARARLARA KATILIM

Maden ve çelik sanayiinde kararlara katılım, işletmelerde en eski katılım modeli olduğu gibi, aynı zamanda da en kapsamlı katılım modelidir. Bu katılım hakkı, maden, demir ve çelik üretim sanayiinde 1.000'den fazla çalışanı olan sermaye şirketleri için geçerlidir.

Burada da denetim kurulu, hissedarlar ile çalışanların eşit sayıdaki temsilcilerinden oluşur. Ancak bunlara bir 'tarafsız' üye eklenir. Normal olarak maden ve çelik sanayiindeki denetim kurullarının 11 üyesi vardır. Daha büyük işletmelerde bu sayı 15'e ya da 21'e yükseltilebilir.

Yönetim kurulu üyeleri denetim kurulu tarafından atanır ve görevden alınır. Yönetim Kurulu'na bir iş müdürünün de dahil olması gerekmektedir. Çalışanların denetim kurulundaki temsilcilerinin çoğunluğu buna karşı ise, iş müdürü atanamaz ve görevden alınamaz. Yani iş müdürleri her halukarda çalışanların temsilcilerinin güvenine sahiptirler.

Özel bir durum: eğer bir sermaye şirketi kendisi bir maden ve çelik sanayiisi değilse, ama büyük maden ve çelik sanayiler konumunda ise, maden ve çelik sanayiinde kararlara katılımına uygulamaların daha hafifi uygulanır.

YASA

Maden ve çelik sanayiinde kararlara katılımın yasal temellerini 1951 maden ve çelik sanayii kararlara katılım yasasında (Montan-Mitbestimmungsgesetz) ve 1956 maden ve çelik sanayiinde kararlara katılım eki'inde "Mitbestimmungsergänzungsgesetz" bula bilirsiniz.

AVRUPA ŞİRKETİNDE SE-KATILIM YASASI UYARINCA (SEBG) KATILIM HAKKI

Avrupa Şirketi Yasası (SEEG) ile SE'nin statüsünü belirleyen Avrupa yönetmeliği ve çalışanların kararlara katılım hakkını belirleyen tamamlayıcı yönerge Alman mevzuatına devralındı. Avrupa Şirketi (Societas Europaea = SE) ulusal mevzuatta anonim şirket ve limited şirket biçimlerinin yanı sıra Avrupa genelinde şirketler için hukuki şekil olarak belirlemektedir. SE ile birlikte bundan böyle işletmelerin Avrupa Topluluğu içersindeki sınırötesi birleşmelerinin daha kolay gerçekleşmesi amaçlanıyor. Bir SE'nin kuruluşu için dört farklı yol vardır: Şirket şeklini değiştirme, birleşme, holding ya da yan kuruluş oluşumu.

ŞİRKET YAPISI

SE yönetim kurulu, denetim kurulu ve genel kurul toplantısı ile ikili ya da –komşu ülkelerimizin bir çoğunda olduğu gibi – tek tip örgütlenmeye sahip olabilir. İkili sistemde denetim kurulu yönetim kurulunu kontrol eder. Tek tip örgütlenme yapısında ise yönetim ve denetim birimleri tek bir idare kurulunda birleştirilir. Bu sistem Alman kurumlar mevzuatına yeni girmektedir.

SE'DE ÇALIŞANLARIN KATILIM HAKLARI

Çalışanların SE'ye katılımları SE-Katılım Yasası (SEBG) uyarınca düzenlenmiş bulunmaktadır. Katılım kuralları öncelikle, işletme yönetimi ile çalışanların müzakerelere özel oluşturdukları bir kurul arasında yürütülen serbest müzakereler yolu ile kararlaştırılır. Müzakerelerin başarısızlıkla sonuçlanması durumunda çalışanların bilgi edinme ve danışma hakları ile birlikte kararlara katılım haklarını da kapsayan yasal düzenleme devreye girer.

Çalışanların SE denetim ya da icra kurulunda kararlara katılımı açısından geçerli mevzuat şu şekilde açıklanabilir:

Çalışanların şirket kuruluşunda geçerli olan kararlara katılım haklarının “önce ve sonrası değerlendirilmesi” kapsamında büyük oranla korunması amaçlanır. O zamana kadar kararlara katılım hakkı olan SE üyesi çalışanların oranına göre belirli eşik değerlerin üstünde kalınması durumunda doğrudan, altında kalınması durumunda ise müzakerelere özel oluşturulan kurulun mutlak çoğunlukla alacağı kararlar geniş kapsamlı katılım hakkı tanınır. Denetim ya da icra kurulundaki işçi temsilcileri orantılı olarak SE'nin çalışanlarının olduğu üye devletlerden gelirler.

Sınır ötesi bilgi akışı ve danışmanlık, çalışanların bir özel temsilci kurulu (SE iş yeri temsilciliği) üzerinden sağlanır.

SCE KATILIM HAKKI YASASI (SCEBG) UYARINCA AVRUPA KOOPERATİFİNE (SCE) KATILIM

SCE uygulama yasası (SCEAG) ve SCEBG Avrupa Kooperatifi'nin Avrupa Birliği için öngördüğü kuralları uygulamaya geçirir. SCEBG ile çalışanların bir SCE'ye katılımları düzenlenir.

SE, SCE için örnek oluşturdu. Her iki hukuk metninin yapısı ve düzenleme içeriği çoğunlukla örtüşmektedir. Çalışanların kararlara katılım haklarını güvence altına alan önemli ilkeler (“Önce-Sonra Prensipleri”, müzakere ve yasal çözüm) SCE'ye de uyarlanabilir. Uygulama yasalarında çoğu kez aynı maddeler yer aldığı için (özellikle seçim kurulu, BVG bileşimi ve müzakere süreçleri için) SEBG ile ilgili açıklamalara işaret edilebilir.

SE ile SCE arasındaki en önemli fark, kuruluş olanaklarında yatmaktadır. SE mevzuatından farklı olarak bir SCE'nin, kısmen ya da tamamen gerçek kişiler tarafından kurulabilir.

FARKLI ÜYE ÜLKELERDEN SERMAYE ŞİRKETLERİNİN SINIR ÖTESİ BİRLEŞİMİNDE SINIR ÖTESİ BİRLEŞMELERDE ÇALIŞANLARIN KARARLARA KATILIM HAKKI YASASI (MGVG)'NA GÖRE KATILIM HAKKI

MgVG, sermaye şirketlerinin sınır ötesi birleşmeleri tüzüğü'nün (10. tüzük) iş hukuku ile ilgili bölümünü ulusal mevzuat haline getirir. Bu şekilde Avrupa Şirketi (SE) ve Avrupa Kooperatifi (SCE)'nin yanısıra Avrupa katılım hakkı mevzuatının modernleşmesi için önemli bir yapı taşı daha oluşturulmuş bulunmaktadır. Toplumsal mevzuatla ilgili uyarılama, uygulama mevzuatında bir değişikliğe gidilerek yapıldı.

MgVG'nin yapısı SEBG ve SCEBG ile benzeşmekle kalmaz, hatta SEBG ve SCEBG'den bilinen bir çok düzenleme harfi harfine, ya da her halukarda içerik açısından aynı şekilde MgVG'ye devralınmıştır. Ortak noktaların çok olmasına rağmen SE ve SCE'nin düzenlemeleri ile ilgili şu farklara işaret etmek gerekir:

İŞLETMEDE KARARLARA KATILIMIN DÜZENLENMESİ

SE ve SCE'de olduğundan farklı olarak 10. yönerge ve MgVG sadece çalışanların, işletmede verilen kararlara katılım hakkını düzenlemektedir. Çalışanların sınırötesi bilgilendirilmesi ve kendileri ile istişarede bulunma konuları, SE ve SCE'de olduğu gibi MgVG'de ele alınmazlar.

MERKEZ ÜLKE MEVZUATI YA DA MÜZAKERE ÇÖZÜMÜ

10. yönergeye göre, şirketlerin sınır ötesi birleşmeleri sonucunda yeni bir Avrupa hukuku statüsü değil, ulusal bir şirket statüsü olduğu için, çalışanların kararlara katılım hakkı ulusal mevzuata göre düzenlenmesi ilkesi geçerlidir. Ancak birleşmeye, kararlara katılım hakkı tanınan ve en azından 500 çalışanı olan bir şirket katılıyorsa, ya da şirketin müstakbel merkezindeki ulusal mevzuata göre iştirak eden ülkelerde olduğundan daha düşük katılım oranı öngörüyorsa veya diğer üye ülkelerin çalışanlarına birleşik şirket merkezinin bulunduğu ülkede olan kararlara katılım haklarının aynısını tanımiyorsa bu ilkeden farklı bir uygulama geçerli olur. Uygulamada önemli olan bu durumlarda şirket merkezinin bulunduğu ülkenin kararlara katılım mevzuatı değil, Avrupa Kurumu ve Avrupa Kooperatifi'nden bilinen düzenleme mekanizmaları (müzakere çözümü / yasaların devreye girmesi) üzerinden kararlara katılım sağlanır.

Fakat sınır ötesi birleşmeye katılan şirket yönetimleri SE ve SCE'de olduğundan farklı olarak kararlara katılım düzenlemelerini yasa uyarınca ve önceden müzakere yürütmeden birleşme kaydı itibariyle doğrudan uygulama kararı alabilirler.

YASALAR

Şirket içi kararlara katılım hakkının yasal temellerini şu yasalarda bulabilirsiniz:

- 1976 tarihli Kararlara Katılım Yasası,
- Üçte Bir Katılım Hakkı Yasası,
- Maden ve Çelik Sanayiinde Kararlara Katılım Yasası,
- Kararlara Katılımda Değişiklik Yasası,
- SE-Katılım Yasası,
- SCE-Katılım Yasası,
- Sınır Ötesi Birleşmelerde Çalışanların Kararlara Katılım Hakkı Yasası (MgVG).

Asgari Ücret

(Mindestlohn)

Asgari ücret ne derecede yasal bir haktır, nasıl talep edilir ve uygulanması nasıl kontrol edilir. Asgari Ücret Yasası, İstisna Akdi Yasası ve Asgari İş Koşulları Yasası bu soruların cevabını sunarlar.

HAKLAR

BMAS'in yayınladığı ücretsiz broşür (A 640), asgari ücret uygulaması ile ilgili bilgi verir.

1 Ocak 2015 itibariyle Almanya'da çalışan olarak mesai saati başına brüt 8,50 EUR olarak belirlenen ve 1 Ocak 2017 itibariyle brüt 8,84 EUR'ya yükseltilen yasal asgari ücret hakkınız bulunmaktadır. Genel yasal asgari ücret uygulaması Almanya'da çalışanları orantısız düşüklükte olan ücretlere karşı korur. Yasal asgari ücret aynı zamanda adil ve iyi işleyen bir rekabete katkıda bulunmaktadır.

GENEL ASGARİ ÜCRET UYGULAMASI KİMLER İÇİN GEÇERLİDİR?

Yasal asgari ücret sizin için çalışan olarak, 18 yaşını doldurmuşsanız ya da meslek eğitiminizi tamamladıysanız geçerlidir.

Uzun süreli işsiz olanların iş piyasasına girişlerini kolaylaştırma amacıyla kendilerine işe başlamalarından sonraki ilk altı ay asgari ücret ödenmesi zorunlu değildir. Tek tek işkollarında 31 Aralık 2017'ye kadar 8,50 EUR altında kalan bir saat ücreti kararlaştırılabilir.

Stajyer olarak da yasal asgari ücret hakkınız vardır. Yükseköğrenim kapsamında olduğu gibi öngörülmüş olan zorunlu stajlar bu duruma istisna teşkil eder. Meslek ya da yükseköğrenim tercihinde yönlendirici olması ya da öğrenimin yanısıra yapılan gönüllü stajlar da süreleri üç ayı geçmemesi şartıyla asgari ücret uygulamasına tabi değildir.

ÇALIŞANLAR ASGARİ ÜCRETİ NASIL TALEP EDEBİLİRLER?

Asgari ücret hakkınızı iş vereninizden talep edebilirsiniz. Çekişmeli durumlarda iş mahkemesine başvurarak ücretinizin ödenmesine dair dava açabilirsiniz.

ÇALIŞANLAR ASGARİ ÜCRETİ HANGİ SÜRE İÇİN TALEP EDEBİLİRLER?

Asgari ücret hakkı kapsamlı koruma altındadır. Hakkınız üç yıllık olağan zaman aşımına tabidir. Bu süre kısıtlanamaz. Kısıtlayıcı müddetler yasal değildir. Bu haktan feragat etmek mümkün olmadığı gibi, asgari ücretinin geçerliliğini kısıtlayan ya da kapsam dışı bırakan anlaşmalar bu nedenle hükümsüzdür.

ASGARİ ÜCRET UYGULAMASI DENETLENİR Mİ?

Gümrük idaresi birimleri iş verenin asgari ücreti ödeyip ödemediğini denetler. Asgari ücreti ödeme yükümlülüğünün ihlal edilmesi durumunda 5000.000 EUR'ya kadar para cezası verilebilir.

İSTİSNA AKDİ YASASI

İstisna Akdi Yasası, iş verenin ya da taşeron şirketin yurtiçi ya da yurtdışı merkezli olup olmamasından bağımsız olarak, bir iş kolunda çalışan tüm çalışanlara yönelik ve genel yasal asgari ücrete karşı öncelik sahibi olan iş koluna özel daha yüksek asgari ücretlerin ödenmesini bağlayıcı kılmak için bir hukuki çerçeve sunar.

İstisna Akdi Yasası temelinde iş koluna özel asgari ücret belirlenmesi imkanı, genel yasal asgari ücret uygulamasının yanısıra geçerliliğini koruyacaktır. Bu imkan, hem İstisna Akdi Yasası'nda özellikle anılan iş kolları hem de diğer tüm iş kolları için geçerlidir.

İstisna Akdi Yasası'nca işkolu temelinde asgari ücret belirlenmesi için aranan şart, asgari ücrete dair bir toplu sözleşmenin imzalanmış, ve devlet tarafından onaylanmış olması, yani toplu sözleşmenin kapsam alanına giren yurtiçi veya yurtdışında mukim tüm iş verenler ile çalışanları için bağlayıcı olması şart koşulur. Onaylama, Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı'nın kararnamesi yolu ile gerçekleşir.

Bunun ötesinde bakım sektöründeki asgari ücretler, sekiz iş kolu temsilcisinden oluşan bir komisyonun tavsiyesi üzerine bir yönetmelik ile belirlenebilirler.

Asgari ücret düzenlemesi sadece, ağırlıklı olarak işkoluna özel hizmetler veren işletmeler ya da bağımsız işletme birimlerini kapsar. İşletme ya da bağımsız işletme birimlerinin belli hizmetleri ağırlıklı olarak mı sunduğu, çalışanların takvim yılı boyunca sözkonusu toplu çalışma saatlerinin çoğunun bu hizmetlere yönelik olup olmadığına göre değerlendirilir. Onaylanan toplu sözleşme ile bunun ötesinde kısıtlamalar da getirilebilir.

İstisna Akdi Yasası'na göre işkolu başına belirlenmiş olan asgari ücretler yasal genel asgari ücretin altında olmadıkları sürece yasal genel asgari ücrete göre öncelik taşırlar. Öncelik hakkı tam kapsamlıdır.

TAŞERON İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASASI

Taşeron işçilik konusundaki toplu sözleşme taraflarının önerisi üzerine Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı bir yönetmelikle aracı şirketin iş veren olarak merkezinin yurtiçinde ya da yurtdışında olmasından bağımsız olarak bağlayıcı bir asgari ücret belirleyebilir. Bu şekilde, çalışanlar ücret olarak en azından bu tutarı alma hakkına sahip olur. Ücretlerde şu an için geçerli olan alt sınır 01.06.2017'de yürürlüğe girmiş olan "Üçüncü Taşeron İşçi Çalıştırma Kapsamında Ücretlerde Alt Sınır Yönetmeliği" uyarınca belirlenmiştir.

HANGİ İŞ KOLLARINDA İŞKOLU ASGARİ ÜCRET UYGULAMASI VARDIR?

Geçerli işkolu asgari ücretleri tutarı yasalarca değil, bunlara dayalı yönetmelikler üzerinden belirlenir. Sözkonusu asgari ücret tutarları Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (www.bmas.de) ve gümrük dairelerinin (www.zoll.de) sayfalarında düzenli aralıklarla güncellenmektedir.

İŞKOLU ASGARİ ÜCRET UYGULAMASI DENETLENİR Mİ?

Gümrük idaresi makamları iş verenlerin İstisna Akdi ve Taşeron İşçilik Yasası'na göre belirlenen işkoluna özel asgari ücret uygulamasına uyulup uyulmadığını da denetlerler. Asgari ücret ödemesi yükümlülüğünü ihlal edenler kamu nizamını ihlalden ötürü 500.000 EUR'ya kadar para cezasına çarptırılabilirler.

İş Güvenliği ve Kazaların Önlenmesi

(Arbeitsschutz, Unfallverhütung)

Çalışanlar güvenliğe muhtaçtır. İnsanların hayatı ve sağlığı iş esnasında ve iş dolayısıyla ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korunmalıdır. Bunun için de iş güvenliği vardır.

İş yerinde iş güvenliğinden işveren sorumludur. İşverenin atölyeleri, iş malzemelerini, makine, alet, tesislerini vs. kuruluş ve işletilişini ve tüm işletmenin organizasyonunu, bütün çalışanların hayat ve sağlığına zarar vermeyecek şekilde yaptırıp, işletmesi gerekir. İşveren, iş kazalarını ve iş sağlığını tehdit eden durumları önleyecek tedbirler almalıdır. Devletin iş güvenliği yönetmelikleri, özellikle yeni İş Güvenliği Yasası ve buna dayalı yönetmelikler ile kaza sigortalarının kazaları önleme yönetmelikleri iş verenlere bu yükümlülükleri getirmiştir.

İş güvenliği, iç içe giren şu alanları içermektedir:

- *İşyerleri ve işletme sağlığı,*
- *iş malzemeleri, makineler, aletler ve teknik donanım,*
- *tehlikeli maddeler,*
- *çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler,*
- *belirli şahıs gruplarının korunması,*
- *işletmede çalışma güvenliği organizasyonu,*
- *iş ile ilgili tıbbi koruma önlemleri,*
- *ağır yüklerle çalışma*
- *kullanılan biyolojik maddeler*
- *gürültü ve titreşim*
- *yapay optik ışınlar*
- *elektromanyetik alanlar.*

HİZMETLER/KOŞULLAR

İş güvenliği kuralları tarım ve kamu çalışanları da dahil, tüm çalışanlar için geçerlidir.

Çocuklar ve gençler, Gençlere İlişkin İş Güvenliği Yasası ile özel bir koruma altındadırlar. İlke olarak ancak gençler çalışabilirler. 15 yaşını dolduran ama henüz 18 yaşında olmayanlar, gençler tanımlamasına girerler.

Çalışanlar, yasal kaza sigortasında iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı sigortalıdırlar (bknz: Kaza Sigortası bölümü). Çalışanların çoğu meslek kaza sigortası kooperatiflerinde (Berufsgenossenschaften) sigortalıdırlar. Bu sigortaları işleten üyeleri ise iş verenlerdir.

Sözkonusu kaza sigortalarının teknik denetim birimleri vardır. Eyaletlerin ilgili resmi kurumları birlikte iş güvenliğini sağlayacak olan tüm kurallara uyulmasına ve bunların doğru uygulanmasına dikkat ederler.

YASAL TEMELLER

İş güvenliğine ilişkin kuralları devletin birçok yasasında ve yönetmeliğinde ve meslek kooperatiflerinin kaza önleme şartnamelerinde bulabilirsiniz.

Bu konudaki koruma kuralları münferit iş alanlarına ve mesleklere göre hazırlandığı gibi, hatta tek tek üretim tesisine, iş yerine vs. göre de hazırlanmış olabilir. Ayrıca şöyle kurallar da vardır:

- Makinaların, iş malzemelerinin ve aletlerinin kullanımı ve vasıflarına ilişkin kurallar,
- üretimdeki bazı maddelerin kullanımına ilişkin kurallar,
- özel şahıs grupları için geçerli olan kurallar, ve benzerleri.

Tipik iş güvenliği kuralları

İŞ GÜVENLİĞİ YASASI

Bu yasa iş vereninizi, iş yerinde sağlıklı tehdit eden kaynakları araştırıp, gerekli koruyucu önlemleri alması ve lüzümünde iş sağlık kontrollerini mümkün kılması gerekir. İla yükümlü kılar. İşveren ayrıca sizleri bilgilendirmek zorundadır. Özellikle tehlikeli iş alanları ve iş durumları ile ilgili önlemler alması gerekir. Büyük bir tehlike anında, iş ilişkinize zarar vereceğinizden korkmadan iş yerinizi terketme hakkınız vardır. Yasa size, işletmede iş güvenliği ile ilgili bütün konularda önerilerde bulunma hakkını vermektedir. Üstelik işletmede iş güvenliği bakımından bir eksiklik görüp de bunu iş vereninize bildirmiş olmanıza rağmen eksikliğin giderilmemesi halinde , kendinize bir zarar geleceğinden çekinmeden denetim dairesine şikayette bulunabilirsiniz.

Ne yapmanız gerekir?

Bütün tehlikeli yerler ve tehlike kaynakları yalnızca teknik ve düzenleme yöntemleriyle tamamen ortadan kaldırılamazlar veya engellenemezler. Bu yüzden bir iş yerinde her zaman tehlike olacaktır. Bu durumda çalışanlar olarak şu şekilde davranmalısınız: Güvenlik bilinciyle hareket etmek ve iş vereni güvenlik tedbirlerinde desteklemek zorundasınız. İşyeri Koruma Yasası size bunu zorunlu kılmaktadır.

Ayrıca kaza önleme yönergeleri de iş araçları, aletler ve teknik donanımla çalışan herkes için davranış normları içermektedir. Bunun ötesinde bir çalışan olarak da, iş vereninizin özel olarak iş yerinde tesbit edip düzenlediği bu tarz davranış kurallarına uymak ve onları dikkate almak zorundasınız. İşyerindeki sağlık problemlerinize iş sağlık kontrollerini talep edebilirsiniz.

İŞLETME HEKİMLERİ, GÜVENLİK MÜHENDİSLERİ VE DİĞER İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI YASASI (İŞ GÜVENLİĞİ YASASI)

Bu yasa, iş verenin çalışma ve sağlık güvenliği ile ilgili problemleri çözecek, çalışanların insanca ve sağlıklı bir ortamda çalışabilmesini temin edecek uzmanlar getirmesini zorunlu kılar. Çalışma güvenliği uzmanlarının görevi örneğin, çalışma güvenliği ve sağlık için önemli unsurlar açısından iş vereni etraflıca bilgilendirmektir. Bu, işletmenin kapsamlı planlamasıyla başlar ve iş malzemelerinin temin edilmesi, iş yerine şekil verilmesi ve de iş verenin çalışma şartlarını değerlendirmede bilgilendirmesini de kapsar. İşletme hekimlerine diğer görevlerinin yanı sıra engelli insanların iş hayatına girişleri ve yeniden girişleri ile ilgili danışmanlık yapma görevi verilmiştir. İş güvenliği yasası, "İş güvenliği için işletme hekimleri ve uzman görevliler" (DGUV Vorschrift 2) başlıklı kazalardan korunma mevzuatı yoluyla somutlaştırılır.

ÇALIŞMA SAATLERİ YASASI

Çalışma Saatleri Yasası günlük azami çalışma süresini sınırlar ve hem çalışma saati süresince hem de çalışma saatlerinden sonraki zaman için bir asgari dinlenme süresi belirler. Böylece, çalışanın sağlığı korunur. Gece vardiyasında çalışanlar, cinsiyet farkı gözetmeksizin, özellikle korunurlar. Özel koşullar altında istisnai uygulama sözkonusu olabilse de genelde, pazar ve tatil günlerinde çalışmak yasaktır.

GENÇLERE İLİŞKİN İŞ GÜVENLİĞİ YASASI

Bu yasa, gençlerin ve çocukların aşırı yorulmasını engeller. Örneğin bir gencin çalışabilmesi için kaç yaşında olması gerektiği, en çok kaç saat çalışabileceği ve yılda kaç gün izin alabileceği hususlarını düzenler. Çocukları İşte Koruma Yönetmeliği, Gençliğe İlişkin İş Güvenliği Yasası gereğince 13 yaşından daha büyük çocuklar ile tam gün okula gitmesi gereken gençlerin istisnai olarak yapabileceği hafif ve uygun işleri somutlaştırmaktadır.

ANNELERİ KORUMA YASASI

Bu yasa, çalışan hamile kadın ve çocuğunun iş yerinde tehlikeden, aşırı talepler ve sağlığı için tehlikelerden nasıl korunabileceğini saptar.

ÜRÜN GÜVENLİK YASASI

Almanya’da sadece, güvenlik açısından kusursuz sayılan ürünler piyasaya çıkarılıp, satılabilir. Bu, tüketim ürünleri için olduğu gibi çalışanlar tarafından çalışma esnasında kullanılan ürünler için de geçerlidir. Ürün Güvenlik Yasası ve bu konudaki ürün güvenlik yönetmelikleri bu alandaki yasal temeli oluşturur. Bu yasa aynı zamanda, Avrupa Birliği’nde sadece güvenilir ürünlerin serbest dolaşımına izin veren, Avrupa kurallarının ulusal mevzuata uygulanışını teşkil eder.

Ürünlerin herhangi bir kaza tehlikesi kaynağı olmamalıdır. Bu yükümlülüğü, üreticiler, ithalatçılar ve tüccarlar da olmak üzere, piyasaya ürün süren herkes taşımaktadır. Bunlar, ürettikleri ve pazarladıkları ürünlerin, kullanıcıların güvenliğini ve sağlığını tehlikeye sokmamasından sorumludurlar.

İŞ SAĞLIĞI İÇİN ÖNLEM ALMA YÖNETMELİĞİ

İş sağlığı açısından önlemlerin alınması, çalışanların işleri ve sağlıkları arasındaki karşılıklı etkileşim konusunda bireysel olarak aydınlatılmasını ve danışmanlık hizmeti verilmesini içererek teknik ve yapılanmaya dair iş güvenlik önlemleri ile birlikte bir bütünlük oluşturur. İşle bağlantılı hastalanmaların önlenmesine ve bireysel istihdam edilebilirliğin korunmasına hizmet eder. Yönetmelik, iş verenlerin ve doktorların yükümlülüklerini düzenler, çalışanların veri koruma haklarını tanıır, zorunlu ya da gönüllü muayene olma haklarına dair şeffaflığı sağlar ve çalışanların talepleri üzerine muayene olma haklarını güçlendirir. İş sağlığı ile ilgili önlem alıcı muayenelerin, ne derecede yapılabilir oldukları iş hukuku kurallarına göre düzenlenmiş olan uygunluk muayenelerinden prensip olarak ayrı tutulmasını öngörür. Yönetmelik iş sağlığındaki tıbbi kurallarla somutlaştırılmıştır. İş sağlığında tıbbi gelişmelere uygun kuralların ve de işletme temelinde iş sağlığına yönelik tavsiyelerin oluşturulması iş sağlığı tıp kurulunun görevidir.

İş sağlığı kurulunun görevleri arasında işsağlığı konumuna uygun kuralların geliştirilmesi ve iş yeri sağlık önlemleri hakkında tavsiyeler ile düzenlemelerin somutlaştırılması bulunmaktadır.

PSA- KULLANIM YÖNETMELİĞİ

PSA-Kullanım Yönetmeliği’nin en önemli öğeleri, tüm çalışma dallarında kişisel korunma donanımının (PSA) seçimi, hazır bulundurulması ve kullanımı ile ilgili düzenlemeleridir. İşveren çalışanların bu kişisel korunma donanımını güvenliği sağlayacak şekilde nasıl kullanacaklarını öğrenmeleri için gerekli önlemleri almakla da yükümlüdür.

AĞIR YÜKLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ

Ağır Yükle Çalışma Yönetmeliği, çalışanların özellikle bel omurgası için büyük tehlike oluşturan ağırlıklarla çalışmaları halinde, güvenliğin ve sağlığın korunması ile ilgili kuralları içerir. İlke olarak iş verenin, çalışanların ağırlıkları elle kaldırıp taşımalarına engel olması gerekir. Engel olmak mümkün değilse, iş veren çalışmayı mümkün kadar güvenli ve çalışanların sağlığına mümkün olduğu kadar az zarar verecek şekilde düzenlemek zorundadır. Bunun için de gerekli iş güvenliği önlemlerinin alınıp iş koşullarının değerlendirilmesi yapılmalıdır.

ŞANTIYE YÖNETMELİĞİ

Şantiyelerde Güvenlik ve Sağlığın Korunması Yönetmeliği (Şantiye Yönetmeliği) araçları, diğer ekonomi sektörlerine nazaren inşaat sektöründeki daha yüksek olan kaza ve sağlık risklerini önemli derecede azaltmayı ve aynı zamanda çalışanların emniyetini ve sağlıklarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Yönetmeliğin ana öğeleri ise yönetmelik gereğince yapılacak olan duyurulardan, emniyet ve sağlık koruma planının oluşturulması ve de bir şantiye koordinatörünün görevlendirilmesinden oluşmaktadır. Bütün bu önlemler inşaatın gidişini daha iyi planlamaya ve de koordine etmeye hizmet eder. Böylece çalışanlar için tehlikeler de daha erken farkedilip, önlenabilir.

İŞLETME GÜVENLİĞİ YÖNETMELİĞİ

Çalışma araçları kullanılırken çalışanların güvenliği ve sağlığı tehdit edilmemelidir. İşletme Güvenliği Yönetmeliği (Betriebssicherheitsverordnung) bu nedenle bir çok koruma önerilerini ve kurallarını içerir. Ayrıca, kontrol altında bulunması gereken tesisleri kullanan çalışanlar ve üçüncü şahısların korunması için de kapsamlı önlemler içerir. Kontrol altında olması gereken tesisler arasında örneğin buharlı kazanlar, basınçla işleyen makineler ve asansörler sıralanabilir.

Yönetmelik, İşletme Güvenliği Komisyonu (Ausschuss für Betriebssicherheit – ABS) tarafından somut uygulamaya geçirilir. Komisyon'un hazırladığı kurallar (İşletme Güvenliği için Teknik Kurallar – Technische Regeln für Betriebssicherheit – TRBS) ve elde ettiği bulgular koruyucu tedbirler alan iş veren tarafından dikkate alınmak zorundadır. Bu kural ve bulguların uygulanması ile yönetmelik şartlarının yerine getirileceğinden hareket edilebilir (Öngörü etkisi). İş güvenliği ve sağlığı alınan diğer tedbirlerle en azından benzeri bir şekilde karşılanabiliyorsa anılan kural ve bulgulardan farklı bir uygulama olabilir.

İŞ YERİ YÖNETMELİĞİ

İş yeri yönetmeliği iş yerlerinin – fabrikalar, atölyeler, büro ve idare yerleri, depo ve dükkanlar gibi - nasıl düzenlenmesi ve işletilmesi gerektiğini belirler. İşverenler, iş yerinin işletiminde çalışanların güvenliği ve sıhhatine herhangi bir tehlike oluşmamasına özen göstermek zorundadırlar. Bu yerlerin ölçüleri, havalandırma ve ışıklandırma tesisleri, ısı derecesi, yönetmelikte yer alan düzenlemelerden bazılarıdır.

TEHLİKELİ MADDE YÖNETMELİĞİ

'Tehlikeli Maddelerden Korunma Yönetmeliği' (Tehlikeli Madde Yönetmeliği) çalışanların tehlikeli maddelerle, özellikle tehlikeli kimyasallarla olan işlerinde korunmaları için içerir.

Yönetmelik iş verene somut ve işletmeye özel koruma önlemleri için ayrıca bir serbesti sunuyor. Çünkü ancak iş verenin kendisi işletmedeki özel koşulları yakından bilmektedir. Yönetmeliğin getirdiği kuralların daha net bir şekilde ifade edilmesi gereken durumlarda çoğulculuk anlayışına göre oluşturulan Tehlikeli Maddeler Kurulu (AGS) bu netleştirmeyi Tehlikeli Maddeler için Teknik Kurallar' (TRGS) çerçevesinde yapar. Teknik kurallar, 'uyum varsayımı' diye adlandırılan prensibe göre ele alınmaktadır. Bu prensip, sözkonusu kuralların yerine getirilmesi durumunda yönetmelikle uyumlu davranılmış olunacağı varsayımını içermektedir. Yine de iş veren, bunları daha uygun ve faydalı gördüğü için ve nedenlendirilebilir olduğunda Teknik Kurallarda öngörülenin dışındaki bir takım önlemleri uygulayabilir. Yönetmeliğin eklerinde ise iş güvenliği açısından özel dikkat gerektiren alanlar için somut düzenlemeler getirilmiş bulunmaktadır.

BİYOLOJİK MADDELER YÖNETMELİĞİ

2013 yılında yenilenen Biyolojik Maddeler Yönetmeliği biyolojik çalışma maddeleri (biyolojik maddeler), yani mikroorganizmalar ile görülen işlerde çalışanların korunması için getirilen modern düzenlemelerle branşlar üstü bir yasal çerçeve oluşturmuştur. Biyolojik maddelerin risk kategorilerine göre yapılan sınıflandırma temelinde enfeksiyona ve hassasiyet artırıcı ya da toksik etkilere karşı koruma önlemleri belirlenir.

Bu düzenlemeler, araştırmada, biyoteknik üretimde, gıda üretiminde, tarımda, atık ve atık su sanayiinde ve sağlık hizmetlerinde biyolojik maddelerle temas eden 5 milyon kadar çalışan için uygulanmaktadır. Bu farklı uygulama alanlarını tek bir yönetmelikle düzenleyebilmek için temel alınan prensip, net ifade edilmiş standartlar yoluyla iş verenlere işletme bazında ve somut tehlike durumuna göre çalışanlarını korumayı amaçlayan önlemler alma olanağını sunmaktadır. Yönetmelik, biyolojik maddeler konusunda bir araya gelen bir kurul (ABAS) tarafından oluşturulan Teknik Kurallar (TRBA) ile somutlaştırılır.

Kuş gribi ya da Yeni Grip (H1N1, "Domuz Gribi") gibi konularla birlikte, çalışanların bu hastalıkların patojenlerinden korunmaları da gündemi belirleyen bir husus olmuştur. Biyolojik

maddeler yönetmenliği ve teknik hükümleri geçen sene dünya genelinde dehşet saçan Ebola ateşi virüsünde görüldüğü gibi yüksek patojenliği olan virüs tehditi durumlarında da başta sağlık sektörü çalışanları için olmak üzere gerekli koruma önlemlerini düzenler.

İŞ YERİNDE GÜRÜLTÜ VE TİTREŞİMLER

İşyerlerinde Titreşimler ve Gürültü ile ilgili yönetmelikle (Lärm-VibrationsArbSchV) AB'nin gürültü (RL 2003/10/AT) ve titreşimle ilgili (RL 2002/44/AT) iş güvenliği direktifleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 148 numaralı kararı ulusal hukuka uyarlanmaktadır. Yönetmelik, çalışanların çalışma esnasında güvenliklerinin ve sağlıklarının daha iyi korunmasına hizmet etmektedir.

Yönetmelik ile bir taraftan gürültüden oluşan işitme kaybının – ki, en sık rastlanan meslek hastalıklarından biridir – diğer taraftan güçlü ve uzun süreli titreşimlerin neden olduğu kas ve iskelet hastalıkları ile nevrolojik rahatsızlıkların önlenmesi amaçlanmaktadır.

İŞ YERİNDE YAPAY OPTİK IŞINLARA KARŞI KORUMA YÖNETMELİĞİ

Çalışanları Yapay Optik Işınlara Karşı Koruma Yönetmeliği ile 2006/25/AT sayılı Avrupa iş güvenliği tüzüğü ulusal mevzuata dönüştürülmüştür.

Yönetmeliğin ağırlık noktası çalışanların iş yerinde çalışmaları esnasında yapay optik ışın tehlikesine karşı korunmasıdır.

Belirlenmiş olan sınır değerler ile yapay optik ışınların özellikle gözler ve tenle temasta zarar verici etkilerinden kaçınılması amaçlanır. Yapay optik ışınların verdiği hasar örneğin tende termik yanmalar, ultraviyole ışın etkisi sonucunda egzama oluşumu, fototoksik tepkiler, gözde kornea ve konjunktivanın hasar görmesi, retinada termik hasar oluşumudur. Uzun vadeli ultraviyole ve kızıl ötesi ışınlar maruz kalınması sonucunda gözlerde katarak oluşumu riski artar. Uzun vadeli ultraviyole ışın temasında genomda da hasar oluşabilir. Dolayısıyla çok az bir temasta bile çilt kanseri şeklinde uzun vadeli hasarlar ortaya çıkabilir.

Yönetmeliğin tedbir alıcı önlemlerinin hem çalışanların iş güvenliği ve sağlığını iyileştirmeye, hem de sosyal sigorta sistemlerinin maliyetlerini düşürmeye katkıda bulunması amaçlanır.

ELEKTROMANYETİK ALANLARLA İLİŞKİLİ İŞ GÜVENLİK YÖNETMELİĞİ

2016 yılında yeni yürürlüğe giren Çalışanların elektromanyetik alanlardan kaynaklanan tehlikelere karşı korunması yönetmeliği (Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern – EMFV) 2013/35/AB sayılı Avrupa İş Güvenliği Tüzüğü'nün taleplerini ulusal hukuka uygulamaktadır.

Yönetmelik (EMFV) çalışanların iş güvenliğini ve sağlığını düzenleyerek kendilerini çalışma ortamlarında elektromanyetik alanlardan oluşan tehlikelere karşı korur.

Birçok sanayi kolunda farklı uygulamalarda yüksek alan gücüne sahip elektromanyetik alan oluşumu görülmektedir. Örneğin galvanize etme, elektrolizasyon, kaynak, mühürleme, induktif ısıtma ve sertleştirme işlemlerinde; radyo televizyon, mobil telefon ve radar uygulamalarında; elektrik üretiminde ve manyetik rezonans tomografisinde (MRT).

EMFV ekinde elektromanyetik alanlardan kaynaklanan dolaylı ya da dolaysız etkilerin sebep olduğu tehlikelerden kaçınmak için maruz kalma ve oluşum eşikleri belirlenmiştir. Anılan maruz kalma ve oluşum eşikleri sadece elektromanyetik alanların kısa vadeli etkilerine ilişkindir. İşverenler, maruz kalma ve oluşum eşiklerine uyulduğu takdirde elektromanyetik alana maruz kalan çalışanların iş ve sağlık güvenliğinin korunduğuna güvenebilirler.

Şu ana kadar elektromanyetik alanların uzun vadeli etkilerine dair bilimsel bir kanıt olmadığı için bu konu 2013/35/EU sayılı tüzük ve anılan yönetmelik kapsamına girmemektedir.

Statik ve düşük frekanslı elektromanyetik alanların doğrudan tesiri altında kalan çalışanların örneğin sinir sistemi, kas dokusu ve duyuuları stimüle edilmektedir. Bu kişilerin merkezi ya da perifer

sinir sisteminin işlevi etkilenecek, baş dönmesi, mide bulantısı, ağızda metal tadı ve manyetofosfenlere (retinada ışık parlamaları algısı) yol açabilir. Yüksek frekanslı elektromanyetik alanlara (örneğin radyo televizyon, cep telefonu ve radar uygulamaları) doğrudanmaruz kalmak çalışanların vücut dokusunda ısınmaya yol açabilir. Aşırı maruz kalma durumunda doku hasarlarından yanmaya kadar varan etkiler görülebilir.

Elektromanyetik alanların dolaylı etkileri örneğin tıbbi implantlarda (örneğin kalp pilleri) arıza oluşması ile ferromanyetik parçaların statiji yüksek olan manyetik alanlarda projektıl etkisi oluşturmasıdır.

SOSYAL YASA’NIN YEDİNCİ KİTABI

Bu yasa, meslek kazası sigorta kooperatiflerini ellerinden gelen tüm imkanlarla iş kazalarını, meslek hastalıklarını ve işle ilgili sağlık tehlikelerini önlemekle olduğu gibi, işletme ve yönetim yerlerinde etkili ilk yardım hizmeti sağlamakla da yükümlü kılar. Meslek kazaları sigorta kooperatifleri, yasa uyarınca, yasal olarak öngörülen bir gereksinim kontrolünden sonra üyeleri (yani işletmeler) ve sigortalılar için kazalara karşı önlem alınması doğrultusunda ve hukuken bağlayıcı yönetmelikler çıkarır. Teknik denetim personeli, kazaları önleme kurallarına uyulmasına dikkat eder, işletmeler ve sigortalılara önerilerde bulunur.

ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER FEDERAL BAKANLIĞI İŞ HASTALIKLARIYLA MÜCADELE MODEL PROGRAMI

Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı (BMAS) 1993’ten bu yana iş güvenliği ve sağlığı alanlarında model projeleri desteklemektedir. Model niteliğindeki proje sonuçları iş verenler ve çalışanlara, iş yerinde iş güvenliğini somut uygulamaya geçirme ve çalışma şartlarını geliştirme açısından yardımcı olurlar. Edinilen bilgilerin yayınlanması ve yaygınlaştırılması ile, iş merkezi olarak Almanya’da üretim, el sanatları ve hizmet sektöründe işle bağlantılı sağlık tehditlerini ve hastalıklarını önleme ve işletmelerin rekabet edebilirliğini yükseltme doğrultusunda katkıda bulunulur. İşçilerin çalışabilme ve istihdam edilebilirliğinin korunması ve teşviki için model çözümler geliştirilmesi, denenmesi ve sürdürülebilir uygulama modelleri olarak tatbik edilmesi amaçlanmaktadır.

YENİ İŞ KALİTESİ GİRİŞİMİ

Yeni İş Kalitesi Girişimi siyaset ve ekonomiden, sendikalardan, bilim çevreleri ve toplumsal alandan birçok aktörün birlikte başlattığı bir girişimdir. Girişimi başlatan aktörler, çalışma koşullarının tüm çalışanlar için nasıl eşit bir şekilde cazip, motivasyon sağlayıcı ve sağlıklarını koruyarak, işletmeler içinse yenilikçiliği teşvik eder ve karlı bir biçimde geliştirilebileceğine dair uygulanabilir çözümleri ele alıyorlar. Normalinde çıkarların birbirine karşıtlık oluşturduğu iş ortamında Yeni İş Kalitesi Girişimi bağımsız, partiler üstü ve sosyal tarafların geniş katılımıyla yükledikleri bir platform olarak yapıcı ve iş hayatındaki uygulamaya odaklı bir paylaşım imkanını sunmaktadır.

Yeni İş Kalitesi Girişimi, Almanya’da istihdam alanını şekillendirmek isteyen tüm taraflar arasında iletişim ağı kuruyor. Bir çok paylaşım imkanı, erişimi kolay ve uygulamaya yakın danışmanlık ve bilgilendirme olanağı, uygulama araçları, teşvik programları, işletmelere yönelik uygulamada ilham veren örneklerin yer aldığı ve en iyi uygulamaları kapsayan bir veri bankası ile birlikte internet sayfası imkanı da sunarak bunları destekliyor. Bunun için Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı, sosyal taraflar ve Odalar, Federal İş Ajansı, Çalışma ve Sosyal İşler Eyalet Bakanları Konferansı Yerel Çatı Örgütleri Federal Birliği ile sosyal sigortalar ve vakıflar sıkı bir işbirliğinde bulunuyorlar.

Demografik gelişme ve iş hayatındaki yapısal dönüşümler ışığında gerek işletmeler, gerek idareler vasıflı eleman kazanmak üzere sözkonusu olan rekabet kapsamında yenilikçi güçlerini ve

iş veren olarak çekiciliklerini artırmak, personel alımında yenilikçi yolların keşfedilmesi ve yeni istihdam potansiyelleri oluşturmak için kalifiye eleman sağlanmasına ilişkin konsept geliştirmek zorundadırlar. Çalışanların işletmeye aidiyet hissi geliştirmeleri için daha çok yatırımda bulunmak ve işletme yapılarında çalışanlara odaklı bir işletme kültürünü yerleştirmek özel önem taşımaktadır. Çalışanlara yönelik iyi, iş sağlığını destekleyen ve motivasyon sağlayan çalışma koşullarını oluşturmak önemli bir faktördür.

Yeni İş Kalitesi Girişimi tam bu noktada devreye girmektedir. Bu bağlantılara olan duyarlılığı artırmak ve iş çevrelerinden kamu sektörüne kadar erişimi kolay, pratiğe yakın çözüm yollarını kazandırmak Girişimin ana görevidir.

Yeni İş Kalitesi Girişimi personel politikası kapsamında işletmeler, idareler ve istihdam edilenlere yönelik kolay erişilebilecek destek ve danışmanlık imkanları sunan dört ana faaliyet alanı belirlemiştir:

- **Yönetim:** Personel yönetimi ve personele ilişkin yönetim beklentileri giderek artarak, iyi bir yönetim kültürü ile işletme bazında gereksinimlerle bireysel beceri ve kabiliyetleri dikkate alan bir personel planlaması ve stratejisini gerekli kılmaktadır.
- **Fırsat eşitliği&Çeşitlilik:** Modern bir personel politikası çeşitliliği temel alır. Örneğin farklı yaş gruplarından, cinsiyetleri, sosyal ve kültürel kökenleri farklı, farklı beceri ve deneyim sahibi ve farklı imkanları olan insanların biraraya geldiği ekipler daha yenilikçi ve başarılı çalışabiliyorlar.
- **Sağlık:** Sağlık ve dengeli yaşam motivasyon, performans ve yenilikçilik becerisi için önemli faktörlerdir. Geleceğe odaklanan kuruluşlar bir yandan mevcut olanı koruyucun önlemler almayı sürdürürken diğer yandan bireysel çözüm stratejilerini desteklerler. Çalışanların beden ve ruh sağlıkları ile kurumsal dayanıklılık önemli başarı faktörleridir.
- **Bilgi&yetkinlik:** Bilgi, işletme başarısının sürdürülebilirliğinin anahtarı ve Alman ekonomisinin yenilikçi gücünün ardında yatan nedendir. Kesintisiz meslek içi eğitim ve yaşam boyu öğrenme mevcut know-how bilgisinin korunmasını ve en iyi şekilde kullanılmasını sağlar.

Bu faaliyet alanları aynı zamanda Yeni İş Kalitesi Girişimi içeriği ile bilgilendirme ve danışma programlarına düzen veren yapısını oluştururlar. Grafikte görüldüğü gibi adil ve güvenilir çalışma koşulları tüm faaliyet alanlarının olduğu gibi "Geleceğin İşletmeleri" nin de temelini oluştururlar. Bu, hem iş verenler, hem de çalışanlar için geçerlidir.

Yeni İş Kalitesi Girişimi kapsamında en önemli programlar ESF tarafından teşvik edilen "unternehmensWert:Mensch" (İşletmeDeğeri: İnsan) başlıklı danışmanlık programı ve "Zukunftsfähige Unternehmenskultur" (Geleceğe Hazır İşletme Kültürü) başlıklı denetim programıdır."unternehmenswert: Mensch" programı küçük ve orta ölçekli işletmelere (KOBİ) personel ihtiyaçlarını profesyonel danışmanlık hizmeti yolu ile belirleme ve sağlık yardımları, esnek mesai saatleri, iş ve aile arasındaki dengenin sağlanmasından, çalışanların vasıf kazanması ve meslek içi eğitim almasına kadar varan konularda olmak üzere kendilerine tam uyan çözümler geliştirmeleri için destek sunar. Danışmanlık hizmeti deneyimli uzmanlarca ve her bir işletmenin gereksinimine göre hazırlanarak sunulur. Çalışanların değişim süreçlerine dahil tutulması şarttır.

Yeni İş Kalitesi Girişimi'nin "Geleceğe Hazır İşletme Kültürü" denetim programı ile işletmelerde ve idarelerdeki sorumlular personel politikası ve işletme kültürü açısından ne durumda olduklarına dair bir fikir edinebilirler. Tüm dört eylem alanında iyileştirme potansiyelleri tesbit edilir ve sağlık teşviklerinden esnek çalışma saatlerine, aile ve iş hayatı arasında denge sağlanmasından çalışanların kalifikasyon edinmesi ve meslek içi eğitimine kadar geliştirilen programlarda en başından itibaren iş verenle çalışanlar birlikte katkıda bulunur. Bu kapsamlı ve katılıma odaklı süreç başarılı bir şekilde hayata geçirildikten sonra bir ödülle mükafatlandırılır.

Bölgesel faaliyetlerin mevcut iletişim ağları üzerinden daha güçlü bir şekilde desteklenmesi Girişimin bir diğer ağırlık noktasını oluşturur. Hedef, hem Girişim tarafından desteklenen konuların önemini hem de bunların amaçlarını ve içeriklerini şimdiye kadar olduğundan daha geniş çevrelere tanıtmaktır. Bunun ardında yatan düşünce, küçük ve orta ölçekli işletmelerin öncelikli olarak bölgesel iletişim ağları üzerinden faaliyet gösterdikleri, dolayısıyla kendilerine bizzat yerinde ulaşılması gerektiğidir. Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından proje bazında

sağlanan teşvikler sürdürülmektedir. Bunlar arasında işletmelere yönelik yaklaşım ve araçları geliştirerek çalışabilirliği korumayı ve istihdam edilebilirliği artırmayı amaçlayan transfer ve model projelere şimdiye kadar olduğundan daha çok ağırlık verilecektir.

Bilgi

İş güvenliği ve kazaların önlenmesi ile ilgili sorularınız mı var?
Aşağıda belirtilen yerlere başvurabilirsiniz:

Federal eyaletlerde özel iş güvenliği daireleri vardır: İş Güvenliği Daireleri (Amt für Arbeitsschutz) ve İş Yerlerini Denetleme Daireleri (Gewerbeaufsichtsamt).

Kaza sigorta kurumlarının kendi teknik denetim hizmetleri bulunur.

Federal İş Güvenliği ve İş Sağlığı Dairesi (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) iş güvenliği alanında araştırma, danışma ve nitelendirme hizmeti verir.

Federal İş Güvenliği ve İş Sağlığı Dairesi (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) hattını pazartesi ile cuma günleri arası saat 8.00 ile 16:30 arasında 0231/9071-2071 numaralı telefondan arayarak bilgi alabilirsiniz.

KAZA SİGORTASI

(Unfallversicherung)

1884 yılından beri yasal kaza sigortası vardır. Bu sigorta sanayi ve tarımsal meslek kooperatifleri ve kamusal kaza sigorta kurumları tarafından yürütülür (kaza kasaları, eyalet kaza kasaları, belediyelere bağlı kaza sigortası birlikleri).

KİM SİGORTALIDIR?

Çalışanların ve meslek eğitimi görenlerin - kazançları ne kadar olursa olsun - yasa gereğince kaza sigortası vardır.

Yasal kaza sigortası ile sigortalı olan daha başka kimseler:

- Tarımda çalışanlar,
- Tam günlük yuvalara giden çocuklar,
- Öğrenciler,
- Yüksek okul ve üniversite öğrencileri,
- Kazalarda yardımcıları,
- Sivil korunma görevlileri ve afetlerde yardım görevlileri,
- Kan ve organ bağışında bulunanlar
- Evde bakım yapan kimseler
- Gönüllü çalışan belli kişiler

İşletmeciler, bağımsız çalışanlar ve serbest meslek sahipleri, yasa gereğince ya da tüzükte öngörülmesi dolayısıyla zorunlu sigortalı bulunmuyorsa, kendilerini ve birlikte çalışan eşlerini gönüllü olarak sigorta ettirebilirler. Memurlar için kazalardan korunmada özel kurallar vardır.

ÖDEMELER / KOŞULLAR

Yasal kaza sigortası sizi ve ailenizi mesleğinizi icra ederken ortaya çıkabilecek sigorta durumları (iş kazaları ve meslek hastalıkları) sonuçlarından korur.

Sigorta aynı zamanda, iş kazaları, meslek hastalıklarının ve çalışmanızdan kaynaklanan sağlık risklerinden sizi tedbiren korur.

İş kazaları veya meslek hastalıklarının ortaya çıkmasından sonra sigorta şu hizmetleri sunar:

- Kapsamlı tedavi tedbirleri
İş hayatına katılımı amaçlayan yardımlar (örneğin gerekirse yeni meslek öğrenimi de buna dahildir); sosyal katılımı sağlamaya yönelik ve bunları tamamlayıcı yardımlar
- Sigortalılara ve aile fertlerine para yardımları.

Önemli: İş kazasında kimin suçlu olduğu hususu önemli değildir; yasal kaza sigortası her durumda ödemedede bulunur. Bu, işletmecinin ve işletme mensupları arasındaki medeni hukuk çerçevesindeki sorumluluğun yerine devreye girer. (Buna, işletmecinin mesuliyet yükümlülüğünün devri de denir).

Sigortalı bir işte çalıştığınız sürece sigortanın korumasına tabisinizdir. İş yerine gidip gelme de bu sigortaya dahildir. Ayrıca birden fazla kişinin yolu paylaşmak üzere aynı araba ile işe gidip gelmeleri durumunda, bundan dolayı yolu uzatmaları da söz konusu olsa, bu kişiler işe gidiş gelişlerde prensip olarak sigortalıdırlar.

SİGORTALI OLARAK AYRICA VAROLAN HAKLARINIZ:

Tedavi

Kaza sigortası, bir sigorta durumunda (iş kazası ya da meslek hastalığı) hekim tedavisi, gerekli ilaç, sargı malzemesi, şifa verici önlemler ve hastane ya da rehabilitasyon kurumu masraflarını

üstlenir. Bu sırada söz konusu yardımlara ne kadar zaman ihtiyacınız olacağı hususu bir rol oynamaz.

Kaza parası

Çalışamayacak durumda olduğunuz sürece size ödenen kaza parası (Verletztengeld), ücret ödenmediği takdirde ve ödenmediği sürece, kaybettiğiniz brüt kazancın yüzde 80'i tutarında, en çok geliriniz kadardır. Ödeme süresi en çok 78 haftadır.

İş hayatına katılımı amaçlayan yardımlar

Bir kaza ya da bir meslek hastalığı dolayısıyla o zamana kadarki işinizde çalışamayacak duruma gelerseniz, meslek yardımına (Berufshilfe) hak doğar. Bu ilk etapta eski iş yerinin korunmasını veya yeni bir iş yeri bulunmasını kapsar. Bu çabalar başarılı olmazsa, mesleğinizle ilgili yeni bir dalda eğitime ya da başka bir meslek eğitimine katılabilirsiniz. Bu eğitim süresince, başka bir iş geliriniz yoksa, geçiş dönemi parası (Übergangsgeld) alırsınız.

Sosyal yaşama katılımı amaçlayan ve tamamlayıcı yardımlar

Bu ödemeler, öncelikle motorlu taşıt ve konut yardımı, ev işleri yardımı, psikolojik yardım ve rehabilitasyon sporunu kapsar. Bunlar, kaza sonuçlarının yarattığı etki ve ağırlığı ölçüsünde tedavi ve mesleki teşvik rehabilitasyonu yanında aynı ağırlıkla sağlanır.

Sigortalıların emekliliği

Çalışma gücünüz bir kaza ya da meslek hastalığı dolayısıyla sigorta durumundan en az 26 hafta süreyle ama en az yüzde 20 ya da daha çok azaldığı takdirde emekli aylığı (Versichertenrente) alırsınız. (İstisna: tarım alanındaki işletmeciler, eşleri/ hayat arkadaşları ile işletmede birlikte çalışan aile fertlerinde iş gücü kaybı en azından yüzde 30 oranında olmalıdır). Emekli aylığının miktarı, çalışma gücünüzdeki azalma derecesine ve iş kazasından önceki 12 takvim ayı içinde kazanmış olduğunuz paraya bağlıdır.

Önemli: Kaza sigortasının ödediği emekli aylıkları - yasal emekli aylıkları gibi her yıl ayarlanır.

Bakım parası

Bir sigorta durumundan ötürü bakıma muhtaç hale gelerseniz, kaza emekli aylığının yanısıra bakım yardımı veya bakım parası veya ev bakımı alırsınız.

Ölüm parası

Bir sigorta durumundan ötürü ölürseniz, geride bıraktığınız ailenize bir ölüm parası ödenir. Bu paranın miktarı, ölüm tarihinde geçerli olan gelirin yedide biridir (temel alınan miktar, yasal emeklilik sigortasındaki ortalama gelirdir).

Dul aylığı

Eşiniz bir sigorta durumu sonucu ölecek olursa, kaza sigortası size muhtemel bir yeniden evlenme durumuna kadar yeniden dul aylığı (Hinterbliebenenrente) sağlar. Bu aylığın miktarı, yaşınıza, çalışma veya meslek icra etme gücünüze ve çocuklarınızın sayısına bağlıdır. Aşağıda sıralanan şartları yerine getirdiğiniz takdirde, yıllık dul aylığınız ölen eşinizin yıllık kazancının yüzde 40'ı oranında olur. Söz konusu şartlar şunlardır:

- 45 yaşında ya da daha yaşlı olmak ve ölüm durumunun 1 Ocak 2012'den önce olması, ya da
- çalışacak ya da meslek icra edebilecek durumda olmamak, ya da ancak kısmen çalışabiliyor olmak,
- yetim aylığı alma hakkı olan en az bir çocuğa bakmak.

31 Aralık 2011'den sonra olan ölümlerde 45 yaş sınırı kademe kademe 47 yaşına yükseltilecektir. Bu yükseliş dulluk aylıklarının yasal emeklilik sigortasında tabi olduğu yaş sınırlarına göre düzenlenecektir.

45 yaşından (ya da 47 yaşından) daha küçükseniz ve ölüm sırasında çocuğunuz yoktuysa, iki yıl boyunca yılda, ölen eşinizin yıllık gelirinin yüzde 30'unu alırsınız.

1.1.2002'den önce evlenmiş olan ve birinin bu tarihte en azından 40 yaşında olduğu çiftler için emeklilik aylığı muhtemel bir yeniden evlenme durumuna kadar 2 yılın ötesinde, sınırsız süreyle ödenir.

Önemli: Dul kaldığınız sırada kendi geliriniz varsa (örneğin çalışıyorsanız veya başka bir emekli aylığı alıyorsanız), o zaman bu gelirin, vergiden muaf dinamik miktar çıktıktan sonra kalan miktarının yüzde 40'ı dul aylığından düşülür. Vergiden muaf miktar yetim aylığı alma hakkına sahip her çocuk için artar.

Yetim aylığı

Bir sigorta durumu sonucu ölen sigortalı arkasında 18 yaşının altında çocuklar bırakacak olursa, bu çocuklar yetim aylığı alırlar. Anne ve babasından birini kaybetmiş olan yetime, sigorta, ölen sigortalının yıllık kazancının yüzde 20'sini, hem annesini hem de babasını kaybetmiş olan öksüze yüzde 30'unu öder. Yetim aylığının 18 yaşından sonra 27 yaşına kadar ödenmesi için şu şartlar aranır:

- çocuğun okulda olması ya da meslek eğitimi görmesi,
- Gençlere Yönelik Gönüllü Hizmet Yasası uyarınca bir yıl gönüllü sosyal ya da gönüllü ekolojik hizmette bulunması veya Federal Gönüllü Hizmet Yasası'nca bir hizmette bulunması, veya
- bedensel ya da ruhsal özür dolayısıyla geçimini bizzat sağlayamaması.

Yetim aylıklarında gelir mahsuplaşılmasından feragat edilir.

Önemli: Dul ve yetim aylığı toplam olarak, ölen sigortalının yıllık gelirinin en çok yüzde 80'i kadar olabilir, aksi halde aylıklar orantılı olarak azaltılır.

Emeklilik tazminatı

İş gücü kaybınızın önemli oranda artacağından hareket etmiyorsanız kaza sigortanızın tazminatını talep edebilirsiniz. İş gücü kaybınızın yüzde 40'a kadar olduğu durumlarda söz konusu olan "küçük" emeklilik tazminatı ile yüzde kırktan fazla olan bir işgücü kaybındaki "büyük" emeklilik tazminatı şeklinde bir ayırım yapılır. "Küçük" emeklilik tazminatı hesaplaması temelde yaşam boyu olur; yani emeklilik aylığı bir defaya mahsus yapılan tazminat ödemesi ile tamamen ödenmiş olur. Kaza sonucu olarak sağlık durumunuzda tazminat ödemesi için temel alınan aylık tutarından daha yüksek bir aylık alma hakkını doğuran nitelikte bir kötüleşme sözkonusu olmadığı sürece başka bir aylık almazsınız. Tazminat tutarı yaşınız ve kazadan sonra geçmiş olan zaman süresi dikkate alınarak federal hükümet tarafından çıkartılmış olan sermaye değer tüzüğüne göre hesaplanır.

İş gücü kaybınız maluliyet dolayısıyla yüzde 40 ya da daha fazla ise ve 18 yaşını doldurmuş bulunuyorsanız, başvuru üzerine yarım emekli aylığı 10 yıl için tazminat olarak ödenebilir. Bunun için başka bir belgeye gereksinim yoktur. Tazminat yıllık yarım emekli aylığının en çok dokuz katı kadar olabilir. Bu taktirde 10 yıllık bir süre için tazminatın yanında emekli aylığının yarısını da alabilirsiniz. 11. emeklilik yılından itibaren kaza sigortası tekrar tam emekli aylığı öder.

MALİ TEMELLER

Sınai ve tarımsal alandaki yasal kaza sigortalarını finanse eden meslek birliklerinin mali kaynakları, işletmelerin ödedikleri primlerdir; tarımsal alandaki yasal kaza sigortaları devlet yardımı

alırlar. Bu primlerin miktarı, yıllık maaş ödemelerine ve kaza tehlikesinin derecesine bağlıdır.

İşçi konumunda iseniz, okul veya yüksekokul öğrencisi vs.durumdaysanız aidat ödemezsiniz.

HUKUKİ TEMELLER

Yasal kaza sigortasının temelini Sosyal Yasa'nın Yedinci Kitabı (SGB VII) oluşturmaktadır. Bunun ötesinde çeşitli yasa ve yönetmelikler de uygulanır. Örneğin:

- Sosyal Yasa Kitabı IX (SGB IX), ya da
- Meslek Hastalıkları Yönetmeliği.

BİLGİ

Daha fazla bilgiyi meslek birliklerinden ve kamusal kaza sigortaları kurumundan (örneğin Kaza Sigortaları) alabilirsiniz. Yasal kaza sigortaları kasaları genel bilgiler için ülke genelinde bir telefon numarası hizmeti vermektedirler. 0800/6050404 numaralı ücretsiz hattın pazartesi ile cuma günleri arasında saat 8 ile 18 arasında iş kazaları, yol kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili sorularınız yanıtlanmaktadır.

Ayrıca pazartesi ile perşembe günleri arasında saat 8 ile 20 arasında 030 221 911 002 numaralı Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı vatandaş hattına da başvurabilirsiniz.

Aşağıdaki internet adresinden ayrıca bilgi edinebilirsiniz.

www.dguv.de ve
www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/Gesetzliche-Unfallversicherung/inhalt.html

Kaza sigortasıyla ilgili bilgileri, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın - Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion, Postfach 500, 53107 Bonn – çıkardığı ve aşağıda sıralı olan broşürlerinden edinebilirsiniz:

- Zu Ihrer Sicherheit – Unfallversichert im freiwilligen Engagement (A 329)
- Zu Ihrer Sicherheit – Unfallversichert bei häuslicher Pflege von Angehörigen (A 401)
- Zu Ihrer Sicherheit – Unfallversichert in der Schule (A 402)

Ne yapmalısınız?

İş yerinizde ya da işe giderken bir kaza geçirirseniz bunu derhal iş vereninize bildirin.

Çocukların, okul ve yüksek okul öğrencilerinin yaptığı kazalar derhal ilgili kuruma, yani yuva, okul, yüksek okula vs. bildirilmelidir.

Müteşebbisler, sigortalının ölümü ya da üç günden fazla bir süre iş göremeyecek kadar yaralanmış olması söz konusu ise iş kazasını yetkili kaza sigortası kurumuna bildirmek zorundadırlar.

ENGELLİ İNSANLARIN REHABİLİTASYONU VE PAY SAHİPLİĞİ

(Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung)

Rehabilitasyon, sağlık nedenlerinden ötürü faaliyet imkanları kısıtlı olan insanlara bu kısıtlamaları aşmak üzere yardımcı olacak hizmetlerin sağlanmasıdır. Hedef, kapsamlı bir katılımı sağlamaktır; yani tüm insanların sosyal ve mesleki hayatına etkin ve kendi iradesi doğrultusunda şekil vermesini.

26 Mart 2009 tarihinden itibaren Almanya'nın tabii olduğu BM-Engelli Hakları Sözleşmesi de (UN-BRK) aynı bakış açısını sergilemektedir. UN-BRK'nin amacı, tüm engelli insanların insan hakları ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını teşvik etmek, korumak ve sağlamak; doğuştan sahip oldukları onura saygıyı güçlendirmektir. Engelli kişiler, çeşitli engellerle karşılaşmaları halinde diğerleriyle eşit bir şekilde topluma tam ve eşit şekilde katılımlarını engelleyen uzun süreli fiziksel, ruhsal, zihinsel, ya da duyuşsal kısıtlamaları olan kişilerdir. UN-BRK'nin ana ilkeleri ayrımcılığa karşı koruma ve en başta gelen dahiliyetçi yaklaşımdır. Bu da, engelli insanların ve onlarla ilgili konuların en başından itibaren siyasi, toplumsal, ekonomik ve kültürel olmak üzere yaşamın her alanına eşit pay sahipliği amacıyla dahil tutulması anlamına gelmektedir. UN-BRK bu şekilde herhangi bir imtiyaz hakkı yaratmıyor; sadece evrensel insan haklarını engelli insanların bakış açısından somutlaştırarak bireyselleştiriyor. Sözleşmenin odak noktası eşit muamele, pay sahipliği ve bireysel özerkliktir. Bu hak UN-BRK'nin tek tek maddelerinde hayatın çeşitli alanlarına göre somutlaştırılmaktadır.

Engelli ya da engelli olma tehlikesi altında oldukları için özel yardıma ihtiyacı olan herkesin rehabilitasyon ve paydaşlık amacıyla yapılan yardımları talep etme hakkı bu temele dayalıdır. Yaşamın farklı evrelerinde katılım yardımlarından faydalanma ihtiyacı doğabilir. Yardımlar, savaşta yaralanmadan ötürü, ya da bir trafik ya da iş kazası sonucu da gerekli olabilirler. Hastalık ya da yıpranma sonucunda işlerinden olan insanların olduğu gibi elbette doğuştan engelli olan insanlar da yardıma ihtiyacı olabilir.

Sosyal Yasa Dokuzuncu Kitabı engelli insanların rehabilitasyonu ve pay sahipliği mevzuatını ele alır. 1. Bölümünde birden fazla sosyal yardım alanı yardımlar ve süreçlerle ilgili düzenlemelerde tek tip bir uygulamaya gidilmesi yolu ile bir araya toplanmıştır. SGB IX böylece şimdiye kadar Sosyal Yasa Birinci, Dördüncü ve Onuncu Sosyal Yasa Kitapları düzenlemelerinde olduğu gibi farklı alanlarda birden geçerlilik kazandı. Odak noktası, artık sadece engelli ya da engelli kalma olasılığıyla karşı karşıya bulunan insanlara gösterilen ilgi ve kendilerinin bakımı değil, kendilerinin isteği üzerine toplumsal yaşama katılımları ve eşit olanaklara sahip olabilmeleri yolunda varolan engellerin ortadan kaldırılmasıdır.

SGB IX hükümleri bu hedefi tıbbi, mesleki ve sosyal yardımlarla ve de eğitime erişime ilişkin yardımlarla hızlı, etkin, ekonomik ve kalıcı bir şekilde gerçekleştirmeye yönelik hazırlanmıştır. Bu hedeften yola çıkılarak, sözkonusu yardımlar „Katılımı sağlayan yardımlar“ başlığı altında toplanmaktadır. Engelli ve engelli kalmayla karşı karşıya bulunan insanlara, işlerini kendi kendilerine ve kendi sorumluluklarını bizzat üstlenerek belirleme olanağı verilmektedir.

UN BRK'nin mecliste onanması ile birlikte Almanya Federal Cumhuriyeti kanunları prensip olarak bu Sözleşme ile uyumlu bir şekilde geliştirme yükümlüğünü üstlenmiştir.

Bu bilgiler ışığında 2016'da Pay Sahipliğine İlişkin Federal Yasa (Bundesteilhabegesetz BTHG)

Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı vatandaş hattı, pazartesi ile perşembe arası her gün saat 8 ile 20 arasında 030 221 911 006 numaralı telefonda engelli olma konusunda ve sağır ya da işitme engelliler için ise e-posta adresi info.gehoerlos@bmas.bund.de üzerinden bilgi vermektedir. Aynı saatlerde işaret dili ile kendini ifade edenler için bir telefon hattı da hizmet vermektedir. Bu hizmet için bir SIP-IP telefonu, ya da soft phone ve webcam çıkışı bir bilgisayarla DSL üzerinden bağlantı kurulabilir. gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

meclisten geçmiş ve 1 Ocak 2017'de yürürlüğe girmiştir. Yasanın amacı engelli insanların yaşam gerçekliğini daha çok pay sahipliği ve bireysel özerklik doğrultusunda iyileştirme ve katılım yardımlarını modern bir pay sahipliği mevzuatı doğrultusunda geliştirmektir. BTHG prensip olarak ancak 1 Ocak 2020'de yürürlüğe girecek olan işe uyum yardımları reformunu da ele almaktadır.

YARDIMLAR / KOŞULLAR

Engelli ve engelli olma tehlikesi yaşayan insanların tabii sosyal ve diğer devlet yardımları açısından aynı diğer vatandaşların faydalanma hakkı kadar faydalanma hakları vardır. Bunlara ek olarak

- engeli önlemek, onu ortadan kaldırmak veya azaltmak için,
- engelin artmasını önlemek ya da engel sebebi ne olursa olsun, sonuçlarını hafifletmek için gerekebilecek yardımlardan da faydalanma hakları vardır.

Pay sahibi olmaya yönelik bu yardımların amacı size, toplumda eğilim ve yeteneklerinize uygun bir yer sağlamaktır. Bu, çalışma hayatında eğilim ve yeteneklerinize uygun bir yer edinmeniz için de geçerlidir.

PAY SAHİPLİĞİ SAĞLAYAN YARDIMLAR

Şu yardımlar söz konusudur:

Tıbbi rehabilitasyon yardımları

Rehabilitasyonla ilgili tıbbi yardımlar çerçevesinde şu önlemler vardır:

- Hekim ve diş hekimi tedavisi;
- Çocuklara yönelik erken teşhis ve erken teşvik
- İlaç ve sargı malzemesi;
- Fiziki konuşma ve uğraşı tedavisi de dahil şifa verici önlemler;
- Yardımcı araç temini, bunlarda değişiklik yapılması, tamirler, yedek parça sağlanması, yardımcı araçların kullanılmasında eğitim;
- Efor denemesi ve çalışma tedavisi.

Tıbbi rehabilitasyon yardımları gereksinim durumunda ayaktan veya yatılı olmak üzere rehabilitasyon kurumlarında sağlanarak gerekli geceleme ve beslenme hizmetlerini de kapsarlar.

İş hayatında pay sahipliğine yönelik yardımları

İş hayatına katılım yardımları özellikle şu önlemleri kapsar:

- Bir iş yerinin muhafazası yada elde edilmesi için yardımlar, işe başlamaya tönelik destek, eğitim programları ve ulaşım yardımları;
- Meslek hazırlığı, engellilik durumundan ötürü gereken (örneğin gözleri görmeyen insanlar için) temel eğitim;
- Mesleki deneme, eğitim, meslek içi eğitim, meslek içi eğitime katılabilmek için gereken bir okul diploması;
- Engelli insanlara genel iş piyasasında uygun bir iş yeri ya da mesleki çalışma olanağı sağlamak ve koruyabilmek için diğer iş hayatına katılım teşviki yardımları.

İş hayatına katılım yardımlarının seçiminde engelli insanın uygun olup olmadığı, kişisel eğilim ve şimdiye kadarki faaliyeti gibi iş piyasasındaki durum ve gelişmeler de dikkate alınmalıdır. İş hayatına katılım yardımları arasında, engelli kişinin sözkonusu önlemlere katılabilmesi için kendi evinin ya da ailesinin evi dışında bir yere yerleştirilmesi gerektiği hallerde, konut ve beslenme masraflarının karşılanması vardır. Sakatlığın türü ve ağırlığı gerektirdiği, ya da rehabilitasyonun başarılı olması için gerektiği takdirde, engelli kimsenin evi dışında bir yere yerleştirilmesi şart olabilir.

Eğitimde pay sahipliğine yönelik yardımlar

Bunlar, engelli insanların eğitim imkanlarından eşit derecede faydalanabilmeleri için gerekli olan desteklerdir:

- Okul eğitimine, özellikle de zorunlu okul eğitimi kapsamında sağlanan destekler
- Okuldaki meslek eğitimine yardımlar
- Yüksek öğrenim destekleri
- Okul ve yüksek öğrenim yolu ile ileri eğitim almaya yönelik destekler

Sosyal yaşamda pay sahipliğine yönelik yardımlar

Burada örneğin şu yardımlar vardır:

- Barınma yardımları,
- Özgür irade doğrultusunda ve bağımsız bir şekilde gündelik hayatın üstesinden gelmeye destek sağlayan yardımlar (Assistenzleistungen),
- Henüz okula başlamamış çocuklara yönelik tedavi mahiyetinde pedagojik hizmetler,
- Çevreyle anlaşmayı teşvik eden yardımlar,
- Mobilite yardımları.
- .

Geçimi sağlayan ve diğer tamamlayıcı mali yardımlar

Rehabilitasyon için alınan tıbbi önlemler sırasında geçiminizin sağlanması ile ilgili kuruma göre genelde ya hastalık parası, yardım alanlar için hastalık parası, kaza parası ya da geçiş dönemi parası alırsınız. Hastalık parası, prim hesabında esas alınan çalışma ücretinizin ve gelirinizin yüzde 70'ine tekabül eder. Ama net çalışma ücretinizin yüzde 90'ını aşmaması gerekir. Emeklilik sigortasında hastalık parası yerine geçiş dönemi parası ödenir. Bu paranın miktarı ailevi duruma göre son net gelirin yüzde 75 ile yüzde 68'i arasındadır. Ailevi görevleri olan sigortalılar daha fazlasını alırlar.

Çalışanlar kademeli olarak tekrar iş hayatına başlama süresinde hastalık parası ya da geçiş dönemi parası alırlar. Kademeli olarak tekrar iş hayatına dönüş süresinde iş göremezlik durumu sürer.

İş hayatına katılım için genelde aynı miktarda bir geçiş dönemi parası verilir. Federal İş Ajansı yetkili ise, işsizlik sigortasında belirli bir sigortalı süre belgelendiği takdirde, geçim ya da geçiş dönemi parası öder. Federal İş Ajansı ayrıca engelli gençler ve genç yetişkinlerin ilk meslek eğitimi çerçevesinde belirli koşullar altında ve eğer geçiş parası ödenemiyorsa bir eğitim parası da verir. Çalışabilen ve yardıma muhtac engelli insanlara SGB II.Kitabı'na göre geçimlerini temin edebilmeleri için ödeme yapılır.

TEDBİRLER

2004 yılından itibaren işveren uzun süre hastalanan çalışanlarına işletme düzeyinde İşe Uyum Yönetişimi (Betriebliches Eingliederungsmanagement: BEM) sağlamak zorundadır. Amaç, hastalanan çalışanların istihdam edilebilirliğinin yeniden sağlanması, kalıcı bir şekilde temin edilmesi ve iş kaybından kaçınılmasıdır.

KİŞİSEL BÜTÇE

Engelli ve bakıma muhtaç insanların mümkün olduğu kadar bağımsız ve kendilerinin tayin ettiği bir hayatı yaşayabilmeleri için tek tek aynı yardımlar yerine başvuruları üzerine, ihtiyaçları olan hizmetleri kendilerinin organize edebilmeleri ve ödeyebilmeleri için düzenli olarak ya da bir defaya mahsus para ödemesi yapılabilir ya da çek verilebilir. Kişisel bütçe, kurumlar üstü bir şekilde ve bütün gerekli hizmetlerin toplu bütçesi olarak da ödenebilir. Ödemeyi yapacak kurumların takdirine

birakılan kişisel bütçe uygulamasının deneme süresinin sona ermesiyle birlikte kişisel bütçe uygulaması 1 Ocak 2008'den itibaren yasal bir hak olarak tanınmaktadır.

KURULUŞLAR

Meslek eğitim atölyeleri

Bunlar, işletmeler üstü ve Almanya genelinde engelli genç insanlara mesleğe hazırlık önlemleri ile meslek eğitimi sunan kuruluşlardır. Özel yardım gereksinimi olan gençler meslek eğitim atölyelerinde uzmanlar ve eşlik eden hizmetlerle (tıbbi, psikolojik ve pedagojik hizmetler) kişisel ve mesleki gelişimlerinde desteklenirler.

Mesleki teşvik kuruluşları

Bunlar, işletmeler üstü ve Almanya genelinde olmak üzere, öğrendikleri mesleklerini ya da şimdiye kadar yaptıkları işi artık yapamayan engelli yetişkin insanlara başka bir meslek eğitimi ve ileri eğitim sağlayan kurumlardır. Sosyal hizmet veren işletmeler olarak uzmanları ve eşlik eden hizmetlerle (örneğin tıbbi ve psikolojik hizmetler) mesleki ve kişisel yetkinlik kazandırırılar.

Mesleki alıştırma merkezleri

Mesleki alıştırma merkezleri, ruhsal engelli kimselerin, iş hayatına katılımına hizmet eden özel kuruluşlardır. Amaç, gerçekçi bir meslek perspektifinin belirlenmesi, önleme katılan kimselerin iş piyasasına yeniden uyum sağlaması veya rehabilitasyon önleminde sonra başlayacak yeni bir meslek eğitimi için istikrar kazanması ya da meslek hayatına yeniden giriş yapabilmesidir. Mesleki alıştırma merkezlerinin eğitim yerleri işletmelerdeki şartlara ve taleplere tekabül eder.

Tıbbi meslek rehabilitasyon kurumları

Tıbbi meslek rehabilitasyon kurumları, tıbbi, öğrenimsel, mesleki ve psiko-sosyal rehabilitasyona yönelik özel kapsamlı yardımları birbirine doğrudan bağlantılı bir süreç çerçevesinde sunma taahhütünde bulunmuşlardır. Amaç, hastalık durumundan ötürü başarıları kısıtlanmış olan; öğrenme sorunları ile birlikte okul, eğitim, meslek ve aile ortamında olduğu gibi, toplumsal yaşamda da sosyal veya işe bağlı davranış bozuklukları gösteren insanların uyum sağlamalarını desteklemektir.

Engelli insanlar için atölyeler

Engelli insanların tarzı ya da ağırlık derecesi dolayısıyla iş piyasasında çalışacak durumda olmayan veya henüz çalışacak duruma gelmemiş olan ya da henüz tekrar çalışamayan engelli kimseler için, burada uygun bir mesleki eğitim ve meşgale sağlanıyor. Atölyeler bu insanlara çalışma gücünü geliştirme, artırma ya da tekrar kazanma ve kazanç sağlama imkanı verir.

Önemli: Engelli insanlar için öngörülen atölyede çalışan engelli insanlar hastalık, kaza, bakım ve emeklilik sigortaları tarafından sigortalanırlar.

DİĞER KURULUŞLAR

Federal Pay Sahipliği Yasası resmi olarak tanınmış olan ve engelli insanlara yönelik istihdam imkanı sunan atölyelerin yanısıra bu doğrultuda imkan sunan diğer kuruluşlara da yer vermiş ve "İş Bütçesi" uygulamasını başlatmıştır.

Engelli insanlara yönelik atölyelerin yerine getirdikleri şartları yerine getiren kuruluşlar da bu kapsama girebilirler. Bunlar, ancak engelli insanlara özel atölyelerde verilen mesleki eğitim ve istihdam imkanını sunar. Bu kuruluşlarda çalışan insanlar engelli insanlara özel atölyelerde sahip olacakları tüm haklara sahiptirler.

İŞ BÜTÇESİ

İş bütçesi sayesinde engelli insanlara özel atölyelerde istihdam edilme hakkına sahip olan engelli insanlara genel iş piyasasına doğru bir yol açılmaktadır. Engelli bir insana sosyal sigortalı olma yükümlülüğü içeren bir istihdam yeri açan işverenlere iş ücretinin yüzde 75'ine kadar varan bir ücret maliyet katkısı ile engelli çalışanlarının düşük performansına karşı kalıcı bir denkleştirme sağlanmaktadır. Bunun ötesinde gerekli olan destekler de (Assistenzleistungen) finanse edilir.

AĞIR ENGELLİ İNSANLAR İÇİN ÖZEL DÜZENLEMELER

Engellilik dereceniz en az 50 olarak (GdB) (tespit genelde „Versorgungsamt“ tarafından yapılır) tespit edilirse, iş ilişkilerinde özel şekilde korunursunuz. .

Sağlanan bu özel koruma, özellikle iş veren tarafından işten çıkarılmaya karşı geçerlidir. Çünkü işten çıkarma işveren tarafından bildirilmeden ve geçerlilik kazanmadan önce uyum dairesinin (Integrationsamt) onayının alınması gereklidir. Uyum dairesinin onayı alınmadan önce ifade bulan işten çıkarma hukuken geçerli değildir. İşverenin, ağır engelli bir kişiyi işten çıkarması da eğer ağır engelli temsilciliğinin bu karara önceden katılımı sağlanmadıysa aynı şekilde geçersizdir.

Ayrıca ağır engelli bir insan olarak ücretli ek tatil gününe hakkınız vardır (genelde işvereninizin yanında tam bir yıl boyunca ağır engelli olarak çalışmış olmanız durumunda yılda 5 iş günü).

20'den fazla işçi çalıştıran tüm kamu ve özel işletmeler, toplam iş yerlerinin %5'i oranında ağır engelli insan çalıştırmak durumundadırlar. Federal Almanya kamu iş verenlerinde kısmen yüzde altı oranında ağır engelli insan çalıştırma yükümlülüğü vardır. Çıraklık eğitimi görenlerin işyerleri bu hesap dışında tutulur. Ağır engelli çıraklar çalıştırılıyorsa, bunlar iki zorunlu iş yeri olarak kabul edilir. İş hayatına uyumu olağanüstü zor olan bir ağır engelli kişi işe alındığı takdirde Çalışma Dairesi işletmeyi üç zorunlu iş yeri kotasını doldurmuş kabul edebilir.

Ağır engelliler için öngörülen **zorunlu iş yeri** kotasına uyulmadığı zaman işletme tarafından aşağıda sıralandığı gibi denkleştirme ücreti ödenmek zorundadır.

- zorunlu iş yeri kotasına %3'ten %5 oranına kadar uyuluyorsa ayda 125 EUR
- zorunlu iş yeri kotasına %2'den %3 oranına kadar uyuluyorsa ayda 220 EUR
- zorunlu iş yeri kotasına %0'dan %2 oranına kadar uyuluyorsa ayda 320 EUR

Devamlı olarak en az 5 ağır engelli insan çalıştıran işletme ve yönetimlerde, bir ağır engelli temsilcisi (ağır engelli insanların mutemedi olarak bir kadın ya da erkek) seçilir. Ağır engelli insanların temsilcisinin işletme ya da dairede ağır engelli insanların uyumunu teşvik etmesi, ağır engelli insanlara danışmanlık yaparak ve yardımcı olarak onların yanında yer alması ve işletme ya da resmi dairede çıkarlarını temsil etmesi gerekir.

Ağır engelli insanlara iş hayatında devamlı olarak uygun bir yer sağlanabilmesi için, bazı hallerde iş hayatına katılım önlemlerine ilaveten özel yardımlar gerekebilir. Bunun için Federal Çalışma Dairesi ve uyum dairelerinin özel para yardımları öngörülmüştür. Böyle bir yardım, örneğin çalışma ortamının engellik durumuna uygun ve iş yerinde eşit katılımı kalıcı olarak sağlanması için bir makinada yapılacak değişiklik için verilebilir.

Ağır engelli insan olarak bunun ötesinde engellilik durumunuzdan kaynaklanan dezavantajları ya da oluşan ek zahmetin denkleştirilmesine yönelik yardımlardan da faydalanabilirsiniz. Dezavantajı denkleştirme yardımları (Nachteilsausgleichleistungen) olarak adlandırılan bu

imkanlar, diğer sağlık koşullarının da yerine getirilip getirilmediğine bağlıdır. Denkleştirme yardımları kapsamında örneğin şu olanaklar vardır:

- Vergi kolaylıkları (örneğin engelli götürü miktarı),
- Kamu taşıtlarına ücretsiz binebilmek,
- Motorlu taşıtlar vergisinde imtiyaz,
- Park yeri kolaylığı,
- İndirimli radyo televizyon aidatı.

Ağır engelli kimlik belgesi

Ağır engelli insanlar yetkili devlet yardım dairesinden (Versorgungsamt) başvuru üzerine bir ağır engelli kimlik belgesi alabilirler. Bu belge ağır engelliliği belgelemeye yaradığı gibi, engellilik durumundan oluşan dezavantajları gidermeye yönelik yardımlardan faydalanma imkânı da sağlar.

Bu belge için başvuruda bulunduğunuz zaman, yardım dairesi (Versorgungsamt) ağır engelli olarak sizin özel yardımlara da hak sahibi olup olmadığınızı saptar. Bu hakkın mevcut olması halinde, kimlik belgesine özel bir işaret konur. Örneğin „G” işareti konursa, bu „trafikte hareket yeteneğinin önemli ölçüde azalmış” olduğunu gösterir. O zaman tüm toplu taşıma araçlarına ücretsiz binebilirsiniz veya motorlu taşıt vergisi indiriminden faydalanabilirsiniz.

Yakın mesafe ulaşımında ücretsiz yolculuk

Trafikte hareket gücünüz, engelli oluşunuzdan ötürü önemli ölçüde kısıtlanıyorsa, veya tek başınıza çaresiz ya da işitmiyorsanız toplu taşıma araçlarından (öffentlicher Personennahverkehr: ÖPNV) ücretsiz olarak faydalanabilirsiniz. Bunun için üzerinde gerekli işaretin bulunduğu kimlik belgenizi göstermeniz yeterlidir. Bu düzenleme Almanya genelinde tramvay, otobüs, metro ve tren (2. mevki) için geçerlidir.

Ancak bunun için kimlik belgesinde bir kupon olmalıdır. Kupon bir yıl için 80 EUR ya da altı ay için 40 EUR ödeyerek yardım dairelerinden (Versorgungsamt) alınır. Kör ve yardıma muhtaç insanlar ve diğer bazı kesimler bir yıl geçerli olan kuponu başvuru üzerine ücretsiz olarak alabilirler. Bu ücretten muaf tutulma bazı savaş malulleri için de geçerlidir. Devamlı şekilde bir refakatçiya gereksinim olduğu kanıtlanırsa (ağır engelli kimliğinde “B” işareti bulunur), refakat eden ücret ödemededen yolculuk yapar. Bu uygulama uzak mesafe ulaşımında da geçerlidir.

ENGELLİLERİN AĞIR ENGELLİLERLE EŞİT MUAMELE GÖRMESİ

Önemli: Engellilik oranınız 50 dereceden daha az, fakat en az 30 derece mi? O zaman belirli koşullar altında ağır engelli insanlara eşit tutulabilirsiniz. Buna İş Ajansı karar verir. Aranılan koşul, eşitlik tesbiti olmadan uygun bir iş bulamayacağınız ya da mevcut iş yerinizi kaybetme tehlikesinin olmasıdır. Ağır engelli insanlara eşit tutulursanız çalışma hayatına giriş yaparken ağır engellilerin gördükleri aynı yardımlardan faydalanabilirsiniz. Sadece ek izin günleri ve ücretsiz toplu taşıma hakkınız olmaz.

HANGİ YARDIMLAR İÇİN HANGİ YERLER YETKİLİDİR?

Sosyal yardım sistemi kapsamında rehabilitasyon ve katılıma yönelik özel görevler üstlenen ve bunun için özel uzmanlık bilgisi, özel imkanlar ve kuruluşlar ya da buna göre oluşturulmuş özel idari yapıyla gereken şartları oluşturan çeşitli rehabilitasyon kurumları vardır.

Bu yapılandırılmış sosyal yardım sisteminde tüm vatandaşların yardımlara kolay erişiminin mümkün olması için “pay sahipliği örnek yöntemi” diye adlandırılan ve yardımların tek elden yapılıyormuşcasına organize edilmesi prensibi geçerlidir (bknz. altta “Pay sahipliği örnek yöntemi”/“Teilhabeplanverfahren”). Bu bağlamda önemli olan, yardım başvurusunun “doğru” yere yapılıp yapılmadığı değildir. Rehabilitasyon önlemleri sunan her bir yüklenici kurum, pay sahipliği kapsamındaki yardımlara yönelik başvuruyu kabul etmek, işleme koymak ve icabında diğer resmi

makamların yetkili olduğu alanları kendiliğinden dikkate almak zorundadır. Bu şekilde vatandaş, başvurusu için hangi kurumun yetkili olacağına dair bir araştırma yapma yükünden kurtarılmıştır.

Rehabilitasyon yüklenicilerinin pay sahipliği örnek yöntemi kapsamındaki işbirliğinde görev dağılımı şu şekilde yapılır:

- Hastalık sigortası sigortalılarına tıbbi rehabilitasyon için yardım sağlar. Bu yardımları finanse eden kurumlar:
 - Yerel hastalık kasaları (AOK),
 - İşletme hastalık kasaları (BKK),
 - Lonca hastalık kasaları (Innungskrankenkassen),
 - Maden İşçileri, Demir Yolları Çalışanları ve Denizciler için Emeklilik Federal Sigortası Kurumu (Deutsche Rentenversicherung, Knappschaft-Bahn-See)
 - ,
 - Yedek kasalar,
 - Tarım çalışanları hastalık kasası.
- Emeklilik sigortası, sigortalılarının tıbbi rehabilitasyonu ve iş hayatına katılım yardımları ile yetkilidir. Finanse eden kurumlar:
 - Federal Emeklilik Sigortası Kurumu (Deutsche Rentenversicherung Bund)
 - Alman Emeklilik Sigortası'nın yerel şubeleri,
 - Maden İşçileri, Demir Yolları Çalışanları ve Denizciler için Emeklilik Federal Sigortası Kurumu (Deutsche Rentenversicherung, Knappschaft-Bahn-See)
- Kaza sigortası, sigortalılarının iş kazaları ve meslek hastalıklarında tıbbi rehabilitasyonları iş hayatı ve sosyal yaşama katılmalarını amaçlayan yardımlar ile yetkilidir. Finanse eden kurumlar:
 - Ticari meslek kooperatifleri,
 - Tarımsal meslek kooperatifi,
 - Kamusal kaza sigorta kurumları (kaza kasaları, belediyelere bağlı kaza sigorta birlikleri).
- Sağlığa zarar verildiğinde sosyal tazminatı üstlenen kurumlar, örneğin savaş ve askerlik hizmeti malullerine ve de şiddet eylemlerine maruz kalanlara tıbbi rehabilitasyon, iş hayatına ve eğitime ve sosyal yaşama katılım yardımlarında bulunurlar. Bunlar,
 - Yetkili yerel merciler
 - Yetkili yerel kurumlar ya da merkezleri ve
 - Federal ordunun personel idaresinden sorumlu federal dairesidir.

Uyum daireleri ayrıca istihdamda güçlüklerle karşılaşan ağır engelli ve bunlara eşit kılınan engelli insanlara da yardımcı olur. Bunlar ağır engelli insanların istihdamını teşvik için iş verenlere özellikle mali yardımlarda da bulunurlar.

Federal İş Ajansı, eyalet çalışma daireleri ve çalışma daireleri ile birlikte, finansman işiyle başka bir kuruluşun yetkili olmadığı hallerde iş hayatına katılım yardımlarını üstlenir. Federal İş Ajansı başka bir kurum yetkili olmadığı sürece istihdam edilebilir ve SGB II uyarınca yardım alma hakkına sahip engelli insanların da iş hayatına katılımı için öngörülen yardımları sağlamaktan sorumludur.

Sosyal yardım ve gençlik yardımı ancak diğer finansman kaynaklarından hiçbirinin yetkili olmadığı hallerde - tüm rehabilitasyon ve katılım alanlarının yerini alırlar. Bu konu ile özellikle vilayet ya da kent ve belediyelerin Sosyal ve Gençlik Daireleri yetkilidir.

Pay sahipliği örnek yöntemi

Kimin hangi alan için yetkili olduğunu anlamak, sistemi bilmeyenler için çoğu kez zordur. Engelli

insanların bundan bir zarar görmemesi için tüm rehabilitasyon kurumları sıkı bir iş birliği yapmak zorundadırlar.

Ayrıca farklı yardım gruplarının ya da birden fazla rehabilitasyon kurumunun sağladığı yardımlar sözkonusu olduğu durumlardaki yardım başvuru süreci 1 Ocak 2018 itibariyle belirgin bir şekilde kolaylaştırılmıştır. Yeni pay sahipliği örnek yöntemi ile bu durumlarda yetkili olan farklı makamlar da olsa kapsamlı bir inceleme ve karar mekanizmasını başlatmak için tek bir rehabilitasyon dilekçesi yeterli olmaktadır. Bunun için tüm rehabilitasyon kurumları için yetki dağılımı ve kurumlar üstü işbirliği düzenlemeleri yasal olarak tanımlanmıştır. Birden fazla rehabilitasyon kurumunun katılımı sözkonusu ise, ya da farklı yardımlar talep ediliyorsa bundan böyle tüm rehabilitasyon kurumlarının ihtiyaç tespiti için ortak bir süreç uygulaması zorunluluğu getirilmiş bulunmaktadır. Hak sahibinin onayı ya da istemi üzerine gelecekte ilaveten pay sahipliği örnek konferansları düzenlenerek başvuru sahiplerinin bireysel destek ihtiyacı hakkında istişarede bulunulacaktır. Bu şekilde, birden fazla yardım türü ya da yetkili kurumun sözkonusu olduğu durumlarda engelli insanların karar sürecine katılımı güçlendirilmektedir.

Engelli İnsanlara Eşit Muamele Yasasına (BGG) göre Uzlaş Merkezi

Aralık 2016 başı itibariyle engelli insanlar BGG'nin kendilerine tanıdığı haklarının ihlal edildiğini düşündükleri durumlarda BGG md. 16 uyarınca bağımsız uzlaş merkezinin başvuru merkezine başvurabilmektedirler. Bu şekilde engelli insanların anlaşmazlık durumlarında mahkeme dışında ve hızlı bir uzlaş mümkün kılınmıştır. Uzlaş merkezi federal hükümetin Engelli İnsanlar Görevlisi'nin makamı kapsamında hizmet verir.

Uzlaşma imkanından yararlanmak ücretsizdir. Gerekli olan seyahat giderleri başvuru sahibine iade edilebilir.

Süreçle ilgili ayrıntılar BGG md. 16 ve süreç ile ilgili tüzükte (BeGleiSV) düzenlenmiştir. Tüzük, 3 Aralık 2016'da yürürlüğe girmiştir.

Engelli İnsanlara Eşit Muamele Yasası (BGG) uyarınca resmi olarak tanınan temsili birlikler de bu imkandan yararlanabilirler. Uzlaş sürecinden geçilmiş olması ayırtıcı, daha sonra Birlik tarafından açılacak bir davanın kabul edilmesi için aranan ön şarttır.

Yardım Daireleri ve Uyum Daireleri

SGB IX'a göre görevler yerel mevzuata göre genel idari dairelerde ya da belediyeler kapsamında hizmet veren yardım daireleri (Versorgungsamts), çalışma daireleri ve uyum daireleri tarafından üstlenilir. Yardım daireleri sakatlığı, sakatlık derecesini ve engelli olmanın dezavantajları tazmin yardımına hak kazanabilmek için yerine getirilmesi gereken daha başka sağlık özelliklerini saptar. Ayrıca ağır engelli kimlik belgelerini düzenler. Federal İş Ajansı ağır engellilerin işe alınmasını teşvik eder ve istihdam sağlama yükümlülüğünün yerine getirilmesini kontrol eder. Uyum Daireleri ise özel, işten çıkarılmaya karşı koruma, çalışma ve meslek hayatında eşlik eden yardımlarla ilgilenir ve denkleştirme aidatını keserler.

YASALAR

En önemli yasal temelleri bulabileceğiniz yerler:

- Sosyal Yasa Kitabı,
- Federal Yardım Yasası.

BİLGİ

Başvuru yerleri

Tüm rehabilitasyon kurumları 1 Ocak 2018 itibariyle hem pay sahipliğine ilişkin hem de başvuru sahiplerine, işverene ve diğer rehabilitasyon kurumlarına yönelik kişisel bütçe uygulaması kapsamındaki yardımlara ilişkin engelsiz bilgiler sunan başvuru yerlerini belirtmek zorundadırlar. Başvuru yerlerinin yetki sınırlarının ötesinde birbirleri ile iletişim ağı kurmaları doğrultusundaki yükümlülüklerinden ötürü gelecekte artık, “doğru” makama başvurup başvurulmadığının önemi kalmayacaktır.

Tamamlayıcı bağımsız pay sahipliği danışmanlığı (EUTB)

Rehabilitasyon kurumlarının daha iyi eşgüdüm ve işbirliği sağlamaları hedefi Federal Pay Sahipliği Yasası (BTHG) ile tutarlı bir şekilde takip edilmektedir. Özellikle kurumlar üstü ve katılım odaklı pay sahipliği örnek yöntemi ve de bunu tamamlayıcı ve yüklenici kurumlar ve yardım sağlayanlardan bağımsız bir pay sahipliği danışma imkanları ile engelli ya da engelli olma ihtimali olan insanlara ve yakınlarına gelecekte Almanya genelinde belirgin bir şekilde daha iyi ve erişimi daha kolay olan danışmanlık ve destek imkanlarının sunulması amaçlanmaktadır.

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı 30 Mayıs 2017’de tamamlayıcı bağımsız pay sahipliği danışmanlığının icra edilmesine yönelik bir teşvik yönetmeliği çıkartmıştır. 1 Ocak 2018 itibariyle bu yönetmelik temelinde yüzlerce danışmanlık hizmeti teşvik görmektedir. 1 Aralık 2017’de pay sahipliği uzmanlık merkezi çalışmalarını başlattı ve 2 Ocak 2018 itibariyle www.teilhabeberatung.de bilgi portalı tüm ilgi duyanların hizmetine açıldı. Uzmanlık merkezi diğer görevlerinin yanısıra danışmanlık merkezlerinde duyulan eğitim ihtiyacını tespit etmeyi, danışmanlara yönelik meslek içi ve ileri eğitim programları ile kalite standartlarını geliştirmeyi ve geri bildirim yönetişimi kurmayı amaçlamaktadır.

Prensip olarak mevcut danışmanlık imkanlarını tamamlayan ve yardım kurumları ile yardımları finanse edenlerden bağımsız olan bölgesel danışmanlık imkanları teşvik edilmektedir. Başvuruda bulunanların daha özgüvenli ve sorumluluk üstlenmeye hazır olmalarını destekleyen “Peer Counseling” denen danışma yöntemi, engelli insanlara gelecekte belirgin bir şekilde daha iyi danışmanlık ve destek sunacak olan özel bir teşvik kriteridir. Tamamlayıcı ve bağımsız pay sahipliği danışmanlığı, başvuru sahiplerinin özellikle somut yardımlara başvuru öncesinde mevcut pay sahipliği imkanları hakkında bilgi alıp yönlendirilmesini içermektedir. Yılda 58 Milyon EUR tutarındaki teşvik federal kaynaklardan sağlanmakta olup 31 Aralık 2022 tarihi ile sınırlanmıştır.

Önemli: Rehabilitasyonu finanse eden her kuruluş, basit bir rehabilitasyon dilekçesini kendisi yetkili olmasa bile - alıp yetkili yere göndermekle yükümlüdür. Dilekçenin iletildiği rehabilitasyon kurumugenelde dilekçe üzerine son kararı da veren kurumdur. Dilekçenin tekrar bir diğer kuruma iletilmesi ancak istisnai durumlarda ve bir diğer rehabilitasyon kurumunun dilekçe üzerine karar vereceği kesin olursa yapılabilir.

HASTALIK SİGORTASI

(Krankenversicherung)

Yasal hastalık sigortası size ve ailenize hastalık durumunda güvence sunar ve gerekli tıbbi yardımı sağlar. Ancak, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla ortaya çıkan masraflar bu yardımın dışında kalır. Bu durumlarda yasal kaza sigortası üzerinden sigortalısınız.

Üye olacağınız hastalık sigortası, 1995'in sonuna kadar mesleğinize ya da bağlı bulunduğunuz işletmeye bağlıydı. 1 Ocak 1996'dan itibaren eğer bir yerel hastalık sigortasının, iş yeri hastalık sigortasının, meslek grubu hastalık sigortasının veya diğer yasal bir sigortanın üyesi iseniz, hangi hastalık sigortasına üye olacağınızı artık serbestçe seçebilirsiniz. Ancak iş yeri ve meslek grubu hastalık sigortalarına üye olabilmemiz için, bu sigortaların kendi tüzüklerindeki bir kararla sigortalarını yabancı kişilere de açmış olmaları gerekiyor. Madenciler Birliği de (deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) 1 Nisan 2007 itibariyle seçilebilmektedir. Tarım alanındaki hastalık sigortası için özel seçim hakları vardır.

YASAL HASTALIK SİGORTASI HANGİ YARDIMLARDA BULUNUR?

Sigortalı olarak ş özellikle şu haklarınız vardır::

- Çocuklar ve gençler için doğumdan 18 yaşını doldurana kadar belli hastalıkları önleme veya erken teşhis önlemleri
- Yetişkinler için 35 yaşını doldurduktan itibaren iki yılda bir yapılan sağlık tetkikleri ve genel olarak yetişkinler için düzenli aralıklarla belli kanser hastalıklarının erken teşhisi için muayene olma hakkı.
- Çocuklar ve gençlerin özellikle grup ve bireysel önlem çerçevesinde dış hastalıklarından korunma tedbirleri için.
- Robert Koch Enstitüsü'nün Daimi Aşı Komisyonu tavsiyeleri temelinde Ortak Federal Komisyon tarafından belirlenmiş bulunan koruyucu aşılar.
- Sigortalılar için, genelde 18 yaşına kadar, çene kemiği ortopedik tedavileri.
- Hekim ve dış hekim tedavi. Anlaşmalı hekim veya dış hekimleri, hastalık kasalarına bağlı sağlık merkezleri, yetkili hekim ve dış hekimleri, yetkili kurumlar, dış klinikleri ve merkezleri arasında serbestçe seçebilirsiniz.
- İlaç, sargı malzemesi, şifalı önlemler, ayrıca kulaklık ve tekerlekli sandalye gibi yardımcı araçlar.
- En azından 28 gün süreyle ve en azından üç reçeteli ilacı eşzamanlı olarak almanız durumunda Almanya genelinde tek tip uygulama olarak kağıda basılı bir ilaç kullanım planının olması ve bunun sözleşmeli bir hekim tarafından sürekli güncellenmesi.
- Tıbben gerekli dış protezleri veya dış kronları.
- Hastanede tedavi.
- Taburcu edilme yönetimi: Hastaneler hastalarını taburcu ederken kendilerine yedi güne kadar hastalık sigortası tarafından karşılanmak üzere evde hasta bakımı, ilaç, yardımcı gereçler ve sosyoterapi yazabilirler. Bu süre için icabında iş göremezlik raporu da verilebilir. Ayrıca ilaç reçetesi artık hastane hekimisi tarafından da verilebiliyor.
- Gerekli önleyici tedbirlerde ve rehabilitasyonlardaki masrafların tamamen üstlenilmesi ya da bunlara katkıda bulunulması.
- Gerekli önlemler ve rehabilitasyon masraflarının tamamen üstlenilmesi ya da ek ödemesi. Hastalık parası: Çalışamayacak durumda olduğunuzda, normal olarak iş vereniniz ücret ya da aylığınızı 6 hafta öder. Daha sonra, hastalık sigortasından hastalık parası alırsınız.

Hastalık parası, sigorta aidatlarının hesaplandığı üst taban gelirini aşmamak üzere düzenli aldığınız brüt ücretinizin yüzde 70 oranındadır, ancak son net gelirinizin yüzde 90'ını aşamaz. Hastalık parası 3 yıl içinde en fazla 78 hafta ödenir. Çiftçiler ise, hastalık parası yerine işletme yardımı alırlar. Doktor raporu gereğince bakmanız gereken 12 yaşının altında her çocuk için yılda 10 güne kadar hastalık parası alma hakkınız vardır. Bu parayı alabilmeniz için diğer bir koşul da, aynı evde yaşayan başka bir kişinin çocuğa bakabilecek durumda olmamasıdır. Sigortalı olarak çocuğunuzu yalnız büyütüyorsanız, bu hakkınız 20 güne kadar çıkar. Sigortalının birden fazla çocuğu varsa, hastalık parası hakkı takvim yılı için toplam 25 günle, çocukları yalnız büyütenler için 50 günle sınırlıdır. Yardıma muhtaç olan ve hastalanan engelli çocuklar için bu hak 12 yaştan sonra da bulunmaktadır. Bunun dışında, çocuk, tedavisi olmayan bir hastalığa yakalanmış ve ancak bir kaç hafta ya da aylık ömrü kalmış ise sınırsız hastalık parası hakkı bulunmaktadır.

- Hastaneye yatmanız gerektiğinde ya da yatarak tedavi gördüğünüzde ayaktan rehabilitasyon yardımları ya da evde hasta bakıcı hizmeti alıyorsanız ve bundan ötürü kendi ev işlerinizi yürütemiyorsanız ve de evinizde bir çocuk da yaşıyorsa bir yardımcı tutabilirsiniz. Bu olanaktan faydalanabilmeniz için, ev yardımının başladığı tarihte evde yaşayan çocuğun 12 yaşını doldurmamış, ya da engelli ve yardıma muhtaç olması gereklidir. Bunun yanısıra hastalık kasaları, sigortalıların hastalık nedenlerinden ötürü ev işlerini kendilerinin sürdüremedikleri durumlar için tamamlayıcı tüzük değişikliklerini de öngörmekle yükümlüdürler.
- Ağır hastalık durumundan ya da özellikle hastahane geçiren süre, ayaktan bir ameliyat ya da hastahane ayaktan tedavi sonrasında hastalığın aniden ağırlaşmasından ötürü ev işlerini üstlenmeniz mümkün olmadığı durumlarda dört haftalık bir süreye kadar ev işlerinde yardımcı alma hakkınız vardır. Eğer evinizde sizinle birlikte yaşayan ve ev işleri yardımının başladığı tarihte oniki yaşını doldurmamış olan ya da engelli ve yardıma muhtaç bir çocuk yaşıyorsa, yardım süresinin en fazla 26 haftaya kadar uzatılması hakkınız olur.
- Hastanede kalma süresini kısaltacak veya gereksiz kılacak veya hekim tedavisini pekiştirebilecek durumlarda evde hasta bakımı.
- Kadınlar için, hamilelik ya da doğum nedeniyle evde bakıcı ya da ev işlerine yardımcı.
- Ağır psikolojik hastalıklar nedeniyle tıbbi veya bir hekim tarafından belirlenen hizmetleri kullanamayan sigortalılar için sosyo tedavi.
- Hamilelik ve doğum dolayısıyla annelik parası ve annelik yardımı. Sigortalı olduğunuzda, düzenli olarak doğumdan önce 6 hafta, doğumdan sonra 8 hafta boyunca (korunma süresi) ve doğum yapılan gün için annelik parası ödenir. Birden fazla çocuk doğduğunda ve erken doğumlarda ve de doğumdan sonra sekiz hafta geçmeden önce çocukta bir engellilik durumu tespit edilir ve başvuruda bulunulursa ödeme süresi doğum yapılan gün ve doğumdan sonraki ilk 12 hafta için ödenir. Ödenecek miktar ise, korunma süresinin başlamasından önceki son 3 ay veya son 13 hafta içinde almış olduğunuz ortalama gelirinize bağlıdır. Hastalık sigortası size her takvim günü için en çok 13 EUR öder. Korunma süresi boyunca ödenen annelik parası ile ortalama net gelirinizin arasındaki farkı iş vereniniz öder. Sigorta sözleşmeleri yasasındaki değişiklikler sonucunda; özel hastalık parası sigortası yaptıran kadınların anneliğin korunması sürelerinde, kararlaştırılmış olan hastalık parasını alma hakları doğar. O zaman hamile ve lohusa dönemindeki kadınlar bu dönemde çalışıp çalışmayacaklarına ve çalışacaklarsa ne kadar çalışacaklarına maddi kaygılardan bağımsız bir şekilde karar verebileceklerdir.

KİM SİGORTALIDIR?

Çalışıyorsanız ve düzenli aldığınız brüt kazancınız ayda 450 EUR'yu aşıyor ve "yıllık ücret sınırı" diye adlandırılan belirli bir yıllık tavanı aşmıyorsa, zorunlu olarak sigortalı olursunuz. 1 Ocak 2003'ten itibaren çalışanların sigortalı olma yükümlülüğü için geçerli yıllık ücret üst tabanı, şeklen emeklilik sigortası aidat tesbit sınırından ayrılarak genel bir yıllık ücret sınırı ile özel yıllık ücret sınırı olarak sınıflandırılmıştır. Genel yıllık ücret sınırı 2018 takvim yılında 59.400 EUR'dur. 31 Aralık 2002 itibarıyla yıllık gelir sınırını aştıkları için hastalık sigortası zorunluluğu olmayan ve özel bir hastalık sigortası şirketinde tam kapsamlı hastalık maliyeti sigortası olan çalışanlar için yeni yasa, mevcut durumu ve güveni koruma amacıyla 2018 yılı için 53.100 Euro ile daha düşük bir yıllık gelir sınırı öngörür. Bu değer yasal hastalık sigortasında temel alınan aidat belirleme sınırı ile aynıdır.

Yasal Hastalık Sigortası (Gesetzliche Krankenversicherung GKV) finansman yasası ile, ücretleri sigortalı olma yükümlülüğü içeren tavan ücret sınırını geçen işçilerin sigorta muafiyet mevzuatı yeniden düzenlendi. Şimdiye kadar sigortalı olma yükümlülüğü olan çalışanlara yönelik sigorta muafiyeti 31 Aralık 2010 itibarıyla yıllık ücret sınırını bir defa geçmiş olma halinde tekrar sözkonusu olacaktır.

İşçiler ve meslek eğitimi görmek üzere ücretli olarak istihdam edilenler dışında örneğin aşağıda belirtilen kişiler de zorunlu sigortaya tabidir:

- Devlet yükseköğrenim kurumları ile devletçe tanınan yükseköğrenim kurumlarındaki öğrenciler,
- İkinci eğitim yolu stajyerleri ve eğitim görenleri,
- İş hayatlarının 2. yarısında yasal hastalık sigortasında üye ya da aile ferdi olarak çoğunlukla sigortalı olan emekliler,
- Resmen tanınmış bir atölyede çalışan ya da iş hayatına katılım için öngörülen programlara katılan engelli insanlar,
- İşsizlik parası veya – belli şartlar altında – işsizlik parası II alan işsizler,
- Tarım işletmecileri,
- Tarım işletmelerinde bu işi esas meslek olarak yapan aile üyeleri, eğer bunlar en az 15 yaşını doldurmuş veya işletmede meslek eğitimi görüyorlarsa,
- Yaş dolayısıyla yarı zamanlı çalışanlar
- Sanatçılar Sosyal Sigorta Yasası'na göre sanatçılar ve yayıncılar.

Yasal hastalık sigortasında gönüllü üyelik prensip olarak yurtiçinde ilk defa işe başlandığı zaman ve zorunlu ya da aile ferdi olarak sigortalı olma durumunu hemen müteakiben ve belli şartlar altında ağır engelli insanlar için de mümkündür.

Yasal hastalık sigortasında örneğin çalışma ücretleri yıllık ücret sınırının üstünde olan çalışanlar, devlet memurları veya serbest iş sahipleri gibi yasal hastalık sigortasında gönüllü olarak sigortalı olanlar, hastalık sigortası sözleşmelerini özel bir sigorta şirketi ile yapabilirler. Bunun için kendilerine yasal ya da özel hastalık sigortasının daha uygun olduğunu iyi düşünerek özel hastalık sigortasına geçtikten sonra yasal hastalık sigortasına ancak belli ve çok sıkı şartlar altında geri dönebileceklerini dikkate almalıdırlar.

Alman hastalık sigortası mevzuatına göre başka bir sigorta hakkı bulunmayan ve Almanya'da mukim olan herkes hastalık durumunda yasal ya da özel hastalık sigortasının koruması altındadır.

1 Nisan 2007'den itibaren hastalık durumunda herhangi bir başka hakları olmayan ve önceden en son yasal hastalık sigortalı olan kişiler için ikincil sigortalılık yükümlülüğü diye adlandırılan yasal hastalık sigortasına üye olma zorunluluğu vardır (md.5, fıkra 1, No. 13 SGB V). Eski yasal hastalık kasalarına ya da bunun hukuki halefine ilk günden itibaren geçerli olmak üzere yurtiçinde hastalık durumunda başka sigorta güvencesi olmadan, en erken 1 Nisan 2007 itibarıyla zorunlu üye olurlar. Aynı düzenleme, şimdiye kadar ne yasal ne de özel hastalık sigortası olan ve yasal hastalık sigortası kapsamına girebilen kişiler için de geçerlidir. Sigorta konusundaki bu yeni düzenleme ile ilgili bilgiler için lütfen bir yasal hastalık kasasına danışın.

Sigorta Anlaşması Yasası (VVG) md. 193, fıkra 3, bent 1'e göre 1 Ocak 2009 itibarıyla prensip olarak Almanya'da ikamet eden herkes yasal sigortalı ya da diğer bir şekilde sigortalı değilse özel hastalık sigortası anlaşması yapmak zorundadır. Sigortanın en azından ayaktan ve yatılı tedaviyi kapsamaması zorunludur. Kişisel ödeme takvim yılı başına azami 5.000 EUR ile sınırlıdır.

Yasal hastalık sigortasında sigortalı olma yükümlülüğü olmayan ve bu nedenle özel hastalık sigortası (Private Krankenversicherung:PKV) kapsamında olmaları gerekenler ise özellikle - önceden yasal hastalık sigortaları olmaması durumunda - serbest meslek sahipleridir.

1 Ocak 2009 itibarıyla sigortadan muaf kişiler; özellikle devlet memurları, emekliler ve diğer özel yardım hakkına sahip olanlar ve özel yardım tarafından üstlenilmeyen giderler için tamamlayıcı bir hastalık sigortası anlaşması yapmamış olanlar, önceden yasal hastalık sigortasında bulunmuş olsalar bile ikincil sigortalılık yükümlülüğüne (SGB V md. 5 fıkra 1 Sayı 13) tabi olmamaktadırlar. Bu

kişiler için bu tarih itibariyle özel yardım tarafından karşılanmayan gider payı için özel hastalık sigortasına üye olma yükümlülüğü vardır. Özel hastalık sigortasına üyelik yükümlülüğü sigorta muafiyeti olanlar için de geçerlidir. Bunlar yıllık düzenli gelirleri sigortalı olma yükümlülüğü sınırının üstünde olan ve yasal hastalık sigortasında gönüllü üye olmayan işçi ve memurlardır.

Yukarıda anılan yükümlülük, temel tarifeye göre yapılan sigorta ile de yerine getirilir. 1 Ocak 2009 itibariyle bu sigorta imkanı tüm özel hastalık sigortası kurumlarınca diğer tarifelerin yanısıra sunulmak zorundadır.

Yasal Hastalık Sigortasına Ek Ödemeler	
Ödemeler	1 Ocak 2004 itibariyle ek ödemeler
İlaçlar	Eczane fiyatının %10'u en azından 5 EUR, en fazla 10 EUR*
Sargı malzemeleri	bknz üst şık*
Yol masrafları	Yol masraflarının %10'u yol başına en azından 5 EUR, en fazla 10 EUR*
Şifalı önlemler	Eczane fiyatının %10'u artı, reçete başına 10 EUR*
Yardımcı malzeme	Yardımcı malzeme masraflarının % 10'u en azından 5 EUR ve en fazla 10 EUR*
Tüketim için öngörülen yardımcı malzeme	Masrafin %10'u, aylık en fazla 10 EUR*
Hastane tedavisi	Bir takvim yılında en fazla 28 gün için takvim günü başına 10 EUR
Ayakta rehabilitasyon tedbirleri	Takvim günü başına 10 EUR
Yatılı bakım ve rehabilitasyon tedbirleri	Takvim günü başına 10 EUR
Tedavi sonrası rehabilitasyon	Bir takvim yılında en fazla 28 gün için takvim günü başına 10 EUR, hastane tedavisi için yapılan ek ödemeler hesaptan düşülür
Anne ve babalar için bakım ve rehabilitasyon tedbirleri	Takvim günü başına 10 EUR

*Malzeme masraflarından daha fazla olmama şartıyla

SOSYAL YARDIM ALANLARIN HASTALIK DURUMU GÜVENCELERİ İÇİN GEÇERLİ MEVZUAT:

1 Nisan 2007'de ve halen Sosyal Yasa'nın Onikinci Kitabı'nın (SGB XII) Üçüncü, Dördüncü, Altıncı, ya da Yedinci Bölümü'ne göre yardım alanlar hastalık durumunda sosyal yardım kurumundan yardım alırlar. Genel olarak bu hastalık tedavisi SGB V md. 264 uyarınca yasal hastalık kasaları tarafından sağlanır; masraflar daha sonra sosyal yardım kurumunca yasal hastalık kasasına iade edilir. SGB V md. 5, fıkra 8 uyarınca getirilen yasal düzenlemeye göre sosyal yardım alan bu çevre için hastalık durumunda 1 Nisan 2007 sonrasında da yine sosyal yardım kurumu yetkili olmaya devam edecektir. Sosyal yardım hakkı bir aydan az bir süre için kesintiye uğrasa bile bu uygulamada herhangi bir değişiklik olmaz. Sosyal yardım kurumu tarafından SGB V md. 264 uyarınca belli kişilerin kaydının silinip silinmemiş olması bu bağlamda önem taşımaz. İlgili kişinin 1 Nisan 2007 tarihinde SGB XII, Üçüncü, Dördüncü, Altıncı, ya da Yedinci Bölümü'ne göre yardım alanlar grubuna dahil olup olmadığı ve alınan yardımların bir aylık bir süreyi geçmeyecek şekilde kesintisiz olarak devam edip etmemesi tek ölçüt alınan kriterdir.

1 Nisan 2007'den sonra SGB XII'nin Üçüncü, Dördüncü, Altıncı, ya da Yedinci Bölümüne göre halen yardım alanlar ve bu tarihte yasal hastalık sigortasında ikincil dereceden sigortalı olanlar (bknz. SGB V, md.5, fıkra 1, No:13), yasal sigortalılıklarını sürdürürler. İşsizlik Parası II'den SGB XII'nin Üçüncü veya Dördüncü Bölümüne göre öngörülen sosyal yardım imkanlarına bir ay içerisinde geçiş yapılması durumunda **sosyal yardımdan faydalanma** nedeniyle oluşan hastalık durumunda yardım alma hakkı ile birlikte gerek SGB V, md.5, fıkra 1, No:13 uyarınca mevcut olan ikincil sigortalılık yükümlülüğü, gerek SGB V, md. 188, fıkra 4 uyarınca zorunlu olan müteakip sigortalılık mümkün değildir. Fakat üyelik durumu, gereken sigortalılık sürelerinin doldurulmuş olması durumunda ilgililer üyeliklerinin sona ermesinden sonraki üç ay içerisinde kasalarına üye olmak istediklerini bildirirlerse yasal hastalık kasasında isteğe bağlı sigortalılık şeklinde sürdürülebilir (SGB V, md. 9).

Sadece SGB XII Beşinci Bölümü uyarınca hastalık durumunda yardım alanlar yasal hastalık sigortasının kapsam alanına girmeleri ve ikincil sigorta yükümlülüğü için gerekli olan, 1 Nisan 2007 ya da sonrası için hastalık durumunda güvence sağlayacak başka bir hak sahibi olmama koşulunu yerine getiriyorlarsa (SGB V, md. 5, fıkra 1, sayı 13) yasal hastalık sigortasında sigortalı olurlar.

İkincil sigortalılık yükümlülüğünden ötürü bu kişiler, daha sonra geçimleri için cari yardımlardan faydalansalar da (SGB XII, Üçüncü, Dördüncü, Altıncı, ya da Yedinci Bölümüne göre alınan yardımlar) yasal hastalık sigortasına üyelikleri devam eder.

Aldıkları yardımdan bağımsız olarak özel hastalık sigortası sistemi kapsamına giren ve SGB XII'nin Üçüncü, Dördüncü, Altıncı ve Yedinci Bölümüne göre yardım alanlar yardım süresinin 1 Ocak 2009 itibariyle geçerli olması ve yasal hastalık sigortasında sigortalı değillerse ve sigortalı olmaları zorunlu değilse (md.193, fıkra 3, bent 2, sayı 4 VVG) özel hastalık sigortasına bağlı olmakla yükümlüdürler. Bu durumda sosyal yardım kurumları uygun olması şartıyla sigorta primini üstlenirler (SGB XII, md. 32, fıkra 5). Sosyal yardım alanlardan alınan prim tutarının temel tarifedeki primin yarısına kadar olabileceğinden hareket edilir. Üç aya kadar, gerçekleştirilmiş istisnai durumlarda ise altı aya kadar olmak üzere daha yüksek tutarlar da üstlenilebilir.

AİLE SİGORTASI

Yasal hastalık sigortasında fark ödemedi aile sigortası da vardır. Bu nedenle sigortalının eşi, kayıtlı hayat arkadaşı ve de çocukları (belirli bir yaş sınırına kadar) sigortaya dahildir. Bunun için, eşin, hayat arkadaşının ve çocukların düzenli gelirlerinin 2017`de ayda 425 EUR`yu aşmaması ve kendilerinin ayrıca üye olarak sigortalı olmamaları gerekir. Düşük derecede çalışanların toplu gelirleri 450 EUR`yu aşmamalıdır.

Bütün yasal sigortalıların ekonomik, maddi ve ailevi konulardaki değişiklikleri derhal hastalık kasalarına ya da eğer işsizlik parası ve işsizlik parası II alıyorsa, yerel İş Ajansı'na veya Jobcenter'e de bildirmeleri gerekmektedir.

SİGORTALILARIN ÜSTLENDİKLERİ EK ÖDEMELER

Hastalık sigortası elbette finanse edilebilecek durumda kalmalıdır. Sigortalılar bu nedenle genel olarak 18 yaşını doldurduktan sonra yasal hastalık sigortasının farklı yardımlarına yasal olarak öngörülmüş olan katkı payı ödemek zorundadırlar. Sigortalılar, sağlıklarından kendileri de sorumludur. Hastalık sigortası mevzuatında öngörülmüş olan katkı payı ile yasa koyucu sigortalıların sunulan hizmetlerin masrafları konusunda bilinçli davranmalarını ve hizmetlerden faydalanırken sorumlu davranmalarını amaçlamaktadır.

Ek ödemeler gereklidir - ama hiç kimseden de mali gücünü aşan ödeme yapması beklenemez. Yasa koyucu bu duruma özellikle önem vermiştir. Bu nedenle belirli koşullar altında daha az bir para ödeyebilmeniz ya da hiç ödeme yapmamanız öngörülmüştür.

Ek ödemedi muaf tutulanlar:

Dış protezi ve yol masrafı hariç, 18 yaşından küçük çocuklar ve gençler.

EK ÖDEMELERDEN MUAF TUTULMA / MADDİ YÜK SINIRI:

Yük sınırı, dikkate alınması gereken brüt geçim gelirin %2'sidir (kronik hastalarda %1). Yasa koyucu bu konuda aile brüt gelirinden hareket ediyor. Bu nedenle ortak hanede kaç kişinin aynı gelirden geçinerek birlikte yaşadığı önemlidir. Çünkü ailenin her ferdi için belirli bir muafiyet miktarı dikkate alınır. Çocuklar içinse daha yüksek bir muafiyet miktarı geçerlidir. Bu muaf miktarlar brüt aile gelirinden düşürülür. Bu nedenle ailenin büyüklüğüne göre farklı ek ödeme payı olur. Ailenin ilk üyesi için temel alınan yıllık gelirin %15'i dikkate alınır 2018 yılında bu, 5.481 EUR'dur. Çocuklar için muafiyet miktarı 7.428 EUR'dur.

Aile geliri olarak, geçimi sağlayan tüm brüt gelirler, yani sigortalının ve aynı evde yaşayan aile fertlerinin, geçimlerini sağlama amacıyla kullanabilecek tüm maddi geliri kastedilir. Buna, örneğin kira ya da faiz gelirleri, yani zorunlu sigortalıların hastalık sigortası prim hesabında dikkate alınmayan gelirler de dahildir.

Hastalık sigortası mevzuatında brüt prensibi geçerlidir. Bu nedenle düzenli olarak ekonomik

kapasite ölçümü için brüt gelir kıstas alınır. Üye primleri belirlenirken prim tutarı brüt gelir temel alınır. Bu yüzden, maddi gücün aşılmadığına karar vermek için başka bir kıstas (net gelirler) seçilmez.

Sigortalı ve dikkate alınacak eşi ya da hayat arkadaşı ve çocukları, yıl boyunca yaptıkları ek ödemeleri belgelemek zorundalar. Hastalık kasaları, bir takvim yılı esnasında maddi yük sınırını aşan kişilere başvuruda bulunmaları şartıyla senenin geri kalan zamanı için muafiyet belgesi vermek zorundadırlar.

Maddi yük sınırı tüm ek ödemeler için geçerlidir. Yani şimdiye kadar dikkate alınmayan ve hastane tedavilerinde ya da yatılı kontrol ve rehabilitasyon hizmetlerinde yapılan ek ödemeler de dikkate alınır.

Kronik hastalar için özel mevzuat

Yasa koyucu kronik hastaların özel durumunun bilincinde olduğu için bu çevreler için bir özel uygulama geliştirmiştir.

Aynı hastalıktan ötürü sürekli tedavi gören sigortalılar için yıllık brüt geçim gelirlerinin %1'i şeklinde daha düşük bir maddi sınır belirlenmiştir. Yasa, Ortak Federal Komisyonun ağır kronik hastalık tanımlamasına dair ayrıntıları bir yönetmelikle belirlemesini öngörüyor. Ortak Federal Komisyon'un SGB V md. 62 düzenlemelerinin uygulanmasına ilişkin ilgili yönetmeliğine göre en azından bir yıl boyunca ve en azından üç ayda bir defa doktor tedavisi yapılan ve aşağıdaki kriterlerden birisine uyan bir rahatsızlığa, ağırlıklı kronik rahatsızlık teşhisi konulur:

- SGB XI 2. Bölümü uyarınca 3,4, ya da 5. dereceden bakıma muhtaciyet vardır.
- Ağır engelli ya da sigorta mevzuatına göre engellilik derecesi en azından 60, ya da kaza sigortası mevzuatına göre en azından %60'lık bir iş gücü kaybı bulunmaktadır.
- Hekim tarafından, sürekli tıbbi bakım (hekim ya da psikoterapi tedavisi, ilaç tedavisi, tedavi ve bakım, ilaç ve yardımcı malzeme tedariki) yapılmadığı takdirde hastalığın kötüleşerek hayati tehlike oluşturabileceği, yaşam süresinin azalabileceği ya da hastalığın yol açtığı rahatsızlıktan ötürü yaşam kalitesinin etkilenmesi beklenilmektedir.

YASALAR

Yasal hastalık sigortası, sosyal sigortaların en eski dalıdır.

Konuyla ilgili yasal açıklamaları çeşitli kanunlarda bulabilirsiniz örneğin:

- Sosyal Yasa'nın Beşinci Kitabında,
- Çiftçilerin Sosyal Sigortası Yasası'nda.

Sigortalının yönetmelik tanımlamasına uyan ağırlıklı kronik rahatsızlığı olup olmadığı tesbitini hastalık kasası yapar. Muafiyet, hanede birlikte yaşayan tüm aile fertleri için geçerlidir.

Sosyal yardım alanlar ve diğer gruplar için özel mevzuat

Federal Sosyal Yardım Yasası'nın İkinci ya da Onikinci Kitabı (İş arayanlara yönelik Temel Güvence, ya da Sosyal Yardım) uyarınca öngörülmüş olan yardımlardan faydalanan, ya da Savaş Mağdurları Yardımı alan hak sahipleri için diğer sigortalılara kıyasen daha iyi bir düzenleme mevcuttur. Bu kişilerin maddi güç tesbiti için tüm hane halkının geçimini sağlayacak brüt gelir olarak sadece ilgili yönetmelikle kanunen belirlenmiş olan (SGB 5. Kitabı, 62.maddesi, 2. fıkrası) olağan matrah yönetmeliğine göre belirlenmiş olan SGB XII madde 28'e ek uyarınca belirlenen olağan matrah derecesi 1 kıstas alınır.

Federal Sağlık Bakanlığı'nın vatandaş hattı, pazartesi ile perşembe günü arası her gün saat 8.00 ile 18.00 arasında, cuma günleri 8.00 ile 15.00 arasında 030 340 60 66-01 hastalık kasası üzerine bilgi vermektedir.

Hak sahipleri, bu olağan matrah üzerinden ek ödemeleri kendileri yapmak zorundadır. Sabit matrah tutarına herhangi bir zamlı ödeme yapılmaz. 1 dereceli sabit matrah 2018 takvim yılında 4.992 EUR'dur. Bu temelden hareket ederek, sosyal yardım ya da İşsizlik Parası II alanlar hane halkı için takvim yılı başına aşağıda belirtilen ek ödemede bulunurlar:

%1 ek ödeme durumunda:	(Kronik hastalar) 49,92 EUR kadar
%2 ek ödeme durumunda:	(„Normalinde”) 99,84 EUR kadar

Bu özel düzenlemeler, bir yurttan ya da benzeri kurumda yatılı kalan kimselerin masraflarının bir sosyal yardım kurumu ya da Savaş Mağdurları Kurumu'nca karşılandığı ve SGB 5. Kitabı'nın 264. maddesinde adlandırılan şahıslar için de (sosyal yardım aldıkları için sağlık gereksinimleri Yasal Hastalık Sigortası tarafından üstlenilenler ve İltica Talebinde Bulunanlara Ödeme Yasası'nın 2. maddesinden faydalanan kişiler) geçerlidir. Bu, bütün hane halkının geçimini sağlayan brüt gelir olarak aile reisinin sabit olağan gelir yönetmeliğince belirlenmiş olan olağan gelirinin kıstas alındığı anlamına gelmektedir.

Sosyal Yasa Kitabı II (SGB II)'ye göre geçim yardımlarından faydalanan sigortalılarda tüm hane halkının geçimi için temel alınacak brüt gelir olarak sadece SGBII, md. 20, fıkra 2 uyarınca belirlenen olağan değer ölçüt alınmaktadır.

Diğer tüm sigortalılarda, kendilerini fazlasıyla zorlamamak için alınacak pay oranı geçim için sözkonusu olan yıllık brüt gelirin yüzde 2'si, yerine göre yüzde 1'i olarak belirlenmiştir.

Sosyal yardım alıp da yurttan yaşayanlar için nakit para bulundurma imkanları sınırlı olduğu için sosyal yardım mevzuatının Sosyal Yasa Kitabı'na dahil edilmesine dair yasa değişikliği ile Almanya genelinde geçerli yasal işleyişle maddi açıdan geçici bir süre için de olsa zorlanmalarını önleyecek bir düzenleme sağlanmış oldu. Yasa düzenlemesine göre sosyal yardım kurumunun söz konusu kişilere bireysel maddi yük sınırları yüksekliğinde bir kredi vermesi ve bunu doğrudan yetkili hastalık kasasına ödemesi öngörülmektedir. Buna karşılık hastalık kasası nakit para ödemesi alan söz konusu kişilere her sene 1 Ocak itibarıyla ek ödeme yükümlülüğü muafiyeti belgesi verir.

Kredinin nakit ödemeyi alan kişi tarafından sosyal yardım kurumuna geri ödenmesi, eşit taksitlerle bütün takvim yılına dağıtılarak yapılır.

Diş protezi mevzuatında özel düzenlemeler

Diş protezi ile ilgili özel muhtaciyet düzenlemeleri bulunmaktadır. Bunlar geçim için gerekli aylık brüt gelirin somut tutarına bağlıdır. Takma diş işlemlerinde ödemeniz gereken katılım payınızı lütfen hastalık kasanızdan öğreniniz.

BİLGİ

Daha etraflıca bilgileri hastalık sigortanızdan alabilirsiniz. Yaptığınız ek ödemeleri kaydedebileceğiniz bir makbuz koçanını da buradan isteyebilirsiniz.

MALİ TEMELLER

Ocak 2009 itibarıyla yasal hastalık kasasında Almanya genelinde genel ve indirimli bir tek tip uygulama geçerlidir.

Çalışma ücreti ve emekli aylıklarının tabi olduğu genel prim tutarı 1 Ocak 2015 itibarıyla %14,6 oranında olup işveren ve çalışan, ya da emekli sigortası ve emekli tarafından yarı yarıya üstlenilmektedir. Hastalık parasına hak sahibi olmayan üyelere uygulanan indirimli prim oranı %14,0 oranındadır.

Hastalık kasaları bunun ötesinde üyelerinden bir ek ödeme talep edebilirler. Bu ek ödemeler hastalık kasasından hastalık kasasına göre değişebilir. Memurlar için ek ödeme iş veren tarafından

doğrudan hastalık kasasına yatırılır. Temel güvence ödemesi ve sosyal yardım alanlar için ek ödeme yetkili resmi dairelerce karşılanır.

Primler, zorunlu sigorta üyeliği için temel alınan gelirlere göre belirlenir ve vergiden ayrılan pay ile birlikte sağlık fonuna aktarılır. Hastalık kasaları ise yüklendikleri yardımların karşılanması için sağlık fonundan sigortalı başına götürü bir tutar olarak hesaplanan ödeme ile birlikte yaş, risk ve cinsiyete göre uyarlanan bir zam alır, ya da kesintiye uğrarlar. Bu şekilde farklı sigortalı ve hastalık yapısı dikkate alınmış olur.

Kendisine ayrılmış olan kaynağın yeterli olmadığı bir hastalık kasası tasarruf imkanlarından faydalanmalıdır. Bu da yeterli olmazsa üyelerinden ek bir ödeme talep eder, ya da bu miktarı yükseltir. Hastalık kasasının mali durumu elverdiği sürece içtüzüğüne göre sunduğu yardımları çoğaltır, ya da ek ödeme tutarını düşürebilir.

Ortalama ek ödeme tutarı

Bazı kesimler için, örneğin eğitim görenler (ücretleri 325 EUR altında olan), ve işsizlik parası II alanlar için bir ortalama ek ödeme tutarı belirlenmiştir.

2018 yılı için öngörülen ortalama ek ödeme tutarı yüzde 1,1 oranında olmuştur.

Yasal hastalık sigortası üyeleri ayrıca hastalık kasalarını yasal fesih sürelerini dikkate alma şartıyla değiştirme imkanına da sahiptir. Bu bağlamda geçerli olan özel fesih hukuku sigortalıların lehine düzenlenmiştir. Hastalık kasaları her üyeyi ek ödeme uygulamasının başlatılacağı veya ek ödeme tutarının yükseltileceği aydan bir önceki ayın sonuna kadar yazılı olarak özel fesih hakları, ortalama ek ödeme miktarı ve hastalık kasalarının üst kuruluşu GKV tarafından sunulan tüm hastalık kasalarının her biri tarafından talep edilen ek ödeme primi üzerine bilgilendirmek zorundadır. Ek prim tutarları ek prim ortalamasının (2018: yüzde 1,4) üzerinde olan hastalık kasaları üyelerini daha uygun bir hastalık kasasına geçebileceklerine dair özellikle uyararak zorundadırlar.

Yasal hastalık sigortasında gönüllü olarak sigortalı olanlar hastalık sigorta primlerini tek başına öderler. Ancak belli şartlar altında iş verenlerinden prim katkı payı alırlar. Sadece yıllık ücret sınırını aştıkları için sigorta muafiyeti olup da gönüllü olarak sigortalı olan çalışanlar, prim katkı payı olarak iş verenin zorunlu sigortalılara ödeyeceği tutarı alırlar.

Emekli aylığı alıp da gönüllü olarak yasal hastalık sigortasına üye olanlara yetkili emeklilik sigortası kurumunca hastalık sigortası giderlerine katkı payı ödenir.

Prim miktarında prim belirleme sınırı diye adlandırılan bir gelir tavanı kıstas alınır (2018: ayda 4.425 EUR). Yani, yasal hastalık sigortası priminiz, daha fazla da kazansanız, en çok bu gelir üst tavanına göre hesaplanır.

„Esnek alan“ olarak adlandırılan (450,01EUR ile 850 EUR arasında) bu sınırlar çerçevesinde kazanılan para için sosyal sigorta, yeni düzenlemeler öngörmektedir. Yasal düzenlemelere göre çalışan kişinin maaşı bu çerçeve içinde ise, kazancına göre sosyal sigorta primi ödeyecektir. İşveren ise diğer sigortalı olma yükümlülüğü olan iş ilişkilerinde de olduğu gibi sosyal sigortaya normalinde ödemek zorunda olduğu kendi payını aynı şekilde ödeyecektir.

Elektronik Sağlık Kartı

1 Ocak 2015 itibariyle, elektronik sağlık kartı yasal hastalık sigortasının yardımlarından faydalanabilmeniz tek kanıtıdır. Elektronik sağlık kartında bir resminiz vardır. Sadece 15 yaşıını doldurmayan gençler ve fotoğraf çekimine katkıda bulunamayacak sigortalılar için istisnalar mevcuttur. Elektronik sağlık kartının arka tarafı "Avrupa Hastalık Sigortası Kartı" için kullanılabilir ve Avrupa genelinde bürokratik engellere takılmadan muayene olabilme yolunu açar.

Şu anda kartta sigortalıların isim, hastalık sigortası numarası gibi idari bilgileri zorunlu olarak hafızaya alınmıştır. Bir sonraki aşamada idari bilgilerin elektronik ortamda kontrol edilmesi ve güncelleştirilmesi amaçlanmıştır.

Gelecekte acil durum bilgileri ve özellikle daha yaşlı ve kronik rahatsızlığı olan insanlar için önem taşıyan ve en azından üç ilaç kullanan tüm hastaların sahip olma hakkı bulunan bir ilaç kullanım planı gibi tıbbi veriler de kartın üzerinde hafızaya alınabilecek. Elektronik hasta dosyası uygulaması için getirilmiş olan yeni düzenlemeler ve hastaların sağlık kartlarında hafızaya alınan bilgilerin de hasta dosyasına geçirilmesi hakları hastaların kendi iradelerini ifade etme imkanlarını kuvvetlendiriyor. Çünkü hasta dosyasına özel bilgiler de eklenerek doktor muayenehanesi dışında da okunabilirler. Veri koruma ve veri güvenliğine azami öncelik tanınarak veriler yasal ve teknik önlemlerle bu doğrultuda güvence sağlanır. Elektronik sağlık kartının sunduğu yeni imkanlardan faydalanıp faydalanmayacağına ve faydalanmak isterse ne derecede faydalanacağına her sigortalı kendisi karar verir.

BAKIM SİGORTASI (Pflegeversicherung)

YARDIM GEREKEN YERDE YARDIMCI OLMAK

Biz insanlar hayatımızı istediğimiz gibi önceden belirleyemiyoruz. Birçok şey elimizde olmadan meydana gelir. Bugün bakıma muhtaç olan kimseler için de çoğu zaman herşey yolunda gitmişti – bakıma muhtaç kaldıkları güne kadar.

Bakıma muhtaç olan pek çok insan ve aileleri dünden bugüne birdenbire bakımın getirdiği her türlü yüke ve çeşitli sonuçlarına katlanmak zorunda kalmışlardır. Bir insana bakan kimse, kendini çoğu kez tamamen bu işe verir. Bu durum, altından kalkılamaz hale gelinceye kadar sürer. 1995 yılında bakım sigortası uygulaması başlatılana kadar çok az kişinin bu duruma göre bir sigorta güvencesi vardı.

Bakıma muhtaç olma durumunun ne büyük bir sorun olduğunu şu birkaç sayı da ortaya koymaktadır: Bugün Federal Almanya'da devamlı şekilde bakıma muhtaç olan yaklaşık 3 milyon insan yaşıyor. Bu sayı, Hamburg kentinin nüfusundan daha büyüktür. Bakıma muhtaç yaklaşık 0,8 milyon kişi bakım yurdunda yaşıyor. Geriye kalan yaklaşık 2,5 milyon kişiye evinde bakılıyor. Bu kimselerle aile üyeleri, komşular, gönüllü yardımcıları ve meslekten bakıcıları ilgileniyorlar. Yüzbinlerce kadın ve erkek bakıcı, kendine bakacak durumda olmayan kimselere gece gündüz gerçekten takdire layık ve çoğu zaman büyük fedakârlık isteyen hizmetlerde bulunmaktadır.

NE YAPMANIZ GEREKİR?

Sigorta zorunluğunda şu ilke geçerlidir: „Bakım sigortası hastalık sigortasından sonra gelir”. Bu sırada yasal hastalık sigortasına zorunlu sigortalı olarak mı, yoksa aile sigortası çerçevesinde mi, emekli ya da isteğe bağlı olarak mı –dahil bulunuyorsunuz, bu hiçbir rol oynamaz - otomatik olarak sosyal bakım sigortasına da sigortalı olursunuz.

Yasal Hastalık Sigortası'na gönüllü üye olanlar, sosyal bakım sigortasında sigortalı olma yükümlülüğünden muafiyet talep edebilirler. Başvurularına bir özel bakım sigortası şirketinde eşdeğer bir anlaşma yaptıklarına dair bir belge eklemeleri gerekir. Bakım kasasına muafiyet başvurusu, gönüllü üyeliğin başlangıcından sonraki üç ay içerisinde yapılmalıdır.

Özel hastalık sigortası olan herkesin 1 Ocak 1995 tarihinden itibaren zorunlu bakım sigortası yaptırmaları gerekmektedir. İlerde sosyal bakım sigortasında zorunlu sigortalı olmanız halinde özel anlaşmanızı sigorta zorunluğunun başladığı gün itibariyle feshedebilirsiniz.

Özel bakım sigortası yükümlülüğü, hizmetlerinin sosyal bakım sigortası ile eşdeğer olmasını sağlamakla yükümlüdür. Özel bakım sigortası yükümlülüğünün aileler ve daha yaşlı sigortalılar için de uygun şartlar ve primler sunması gerekmektedir.

Memurlar da yasal hastalık sigortasına dahil olmadıkları takdirde bir özel bakım sigortası yaptırmakla yükümlüdür. Memurların özel bakım ve zorunlu sigortası , özel yardımı tamamlayıcı bir ek sigortadır.

Bunun ötesinde hastalık durumu güvenceleri yasaların öngördüğü farklı yardımlar ya da özel düzenlemeler üzerinden sağlanan diğer grupların hangi sisteme daha yakınlarsa ona göre sosyal ya da özel zorunlu bakım sigortasında sigortalı olma yükümlülüğü vardır.

Bakımları üstlenilmek zorunda olan çocuklar, eşler ve hayat arkadaşları aylık düzenli geliri 420 EUR'yu, veya düşük geliri işlerde çalışanlar için 450 EUR'yu geçmemesi şartıyla aile sigortası kapsamında sosyal bakım sigortasına ayrıca prim ödemediği üye olurlar.

ÖDEMELER / KOŞULLAR

Sigortalı olarak bakıma muhtaç hale gelecek olursanız ödediğiniz primler sayesinde yardım görme hakkını kazanıyorsunuz. Bu hak ekonomik durumunuzla ilgili değildir.

BAKIMA MUHTACİYET NE ZAMAN OLUŞUR?

Kanunen bakıma muhtaciyet temel olarak yaşamın her aşamasında meydana gelebilir. Bakım sigortası yasasındaki tanımlamaya göre bağımsız hareket edebilme ya da genel becerilerinde sağlık nedenlerinden ötürü kısıtlamalara uğradıkları için yardıma muhtaç olan kişiler bakıma muhtaç sayılırlar. Bedensel, zihinsel ya da ruhsal kısıtlamalardan veya sağlık nedenlerinden kaynaklanan zorluk ve gereksinimlerin kendi başına üstesinden gelemeyen ya da bunları karşılayamayan kişiler bakım sigortası yasasının kapsam alanına girer. Bakıma muhtaciyet tesbiti için muhtaciyetin belli bir süre boyunca – muhtemelen en azından altı ay olmak üzere – ve asgari derecesi SGB XI md. 15'de belirlenmiş olan ağırlıkta olması **şart koşuldur**.

BAKIMA MUHTACİYET KAVRAMI, DEĞERLENDİRME ARACI ve BAKIM DERECELERİ

Bakıma muhtaciyetin farklı yüzleri vardır. Bakıma muhtaciyet kavramı bu gerçeğin hakkını verir.

Bakıma muhtaciyet ve bakım derecesi değerlendirmesinin yapılabilmesi için bireysel bakım durumundan hareket eden ve "Bakıma muhtaç kişi gündelik hayatında neleri tek başına yapıyor?" "Henüz hangi becerileri vardır?" "Hasta kişi ne derecede bağımsız hareket edebiliyor?" "Hangi hususlarda yardıma ihtiyaç duymaktadır?" gibi soruları temel alan bir değerlendirme aracı kullanılır.

Önemli olan, her bir insanın kendisi ve de gündelik hayatını ne derecede kendi başına ikame edebildiğidir. Değerlendirme sonucunda daha bireysel bir derecelendirme yapılabilmektedir. Çünkü beş bakım derecesini kapsayan değerlendirme sayesinde insanların kısıtlamaları ve becerileri önceden olduğundan daha titiz ve kapsamlı bir şekilde dikkate alınmaktadır. Bu da örneğin demans hastalığına yakalanan ve özel bakım ve refakat ihtiyacı olan kişilerin yararına olur.

BAKIM DERECELERİ NASIL KADEMELENDİRİLMİŞTİR?

Bakım dereceleri, bağımsız hareket edişin ya da becerilerin hafif kısıtlanmasından (bakım derecesi 1) bağımsızlığın ya da becerilerin en ağır şekilde kısıtlanmasıyla birlikte bakıma yönelik özel şartların ortaya çıkmasına kadar (bakım derecesi 5) kademelendirilmiştir. Özel bakım şartları olan, dolayısıyla bakım hizmetleri açısından kişiye özel ve olağanüstü yoğun yardım ihtiyacı olan bakıma muhtaç kişiler gerekli toplam puan oranına erişmemiş olsalar da bakım esaslarına göre nedenlerden ötürü bakım derecesi 5 kategorisine girebilirler. Bakım kasalarının çatı örgütü olan Bakım Kasaları Birliği bakım esaslarına göre gerekli olan özel şartları, hazırladığı derecelendirme yönetmeliğinde somut bir şekilde ele alarak açıklar.

BAKIM YARDIMLARI İÇİN NEREYE BAŞVURU YAPILMALIDIR?

Bakım sigortası yardımlarından faydalanabilmek için bakım kasasına başvuruda bulunulması gereklidir. Bakım kasası hastalık kasasının yanındadır. Başvuru, gerekli yetkiyi almaları şartıyla aile fertleri, komşular ya da iyi tanıdıklar tarafından da yapılabilir. Başvuru, telefonla da yapılabilir. Bakım kasası başvuru yapılır yapılmaz hastalık sigortasının tıbbi hizmetleri Meedizinischer Dienst (MDK), ya da diğer bağımsız bilirkişileri bakım muhtaciyetini tesbit etmek üzere görevlendirir.

Özel sigortalı olanlar üyesi oldukları sigorta şirketine başvuruda bulunmalıdır. Değerlendirme bu durumda sigorta şirketinin tıbbi hizmetleri MEDICPROOF'a bağlı bilirkişiler tarafından yapılır.

BAKIM MUHTACİYETİ NASIL TESBİT EDİLİR?

Bakım kasası tıbbi hizmetlerden, diğer bağımsız bilirkişilerden ya da maden, deniz ve tren yolları çalışanlarına yönelik sigorta kasası Knappschaft üyeleri için bu kasanın sosyal ve tıbbi hizmetleri olan Sozialmedizinischer Dienst (SMD) tarafından rapor hazırlatarak kişiye özel bakım kapsamını tesbit ettirir. Özel sigortalılarda bilirkişi raporu MEDICPROOF tıbbi hizmetleri tarafından hazırlanır. Raporu hazırlamak için bilirkişi (bakım uzmanı yada hekim) önceden randevu yapma şartıyla hastanın evine ya da bakım kurumuna gelir. Önceden bildirimde bulunmadan ziyarete gelemezler.

Ziyarete hasta kişinin kendisini destekleyen yakınları ya da refakatçilerinin de mümkünse hazır bulunması mükemmel olur. Bilirkişi kendileriyle görüşerek başvuru sahibinin ne kadar bağımsız hareket edebildiği veya hangi kısıtlamaların olduğu hakkında daha iyi bir fikir edinir.

2013'den bu yana yasal hastalık sigortası çatı örgütünün (GKV-Spitzenverband) bilirkişi raporlarında hizmete odaklanma doğrultusundaki yönetmeliği geçerli ve tüm tıbbi hizmetler için bağlayıcı olup, bilirkişi rapor hazırlama sürecinin şeffaf ve hizmet odaklı olması sağlanmaktadır. Bu şekilde, bilirkişilerin rapor hazırlama sürecinde genel davranış esasları, sigortalının rapor sürecine dair (İngilizce, Fransızca, Yunanca, İtalyanca, Hırvat.a, Lehçe, Rusça ve Türkçe dillerinde de olmak üzere) bireysel ve kapsamlı bilgilendirilmesi, sigortalının dinlenmesi ve de şikayet yönetimi konularına düzenleme getirilmiştir.

DEĞERLENDİRMEDE NELER SORULUR?

Bakıma muhtaç kişinin ne dercede bağımsız hareket edebildiğini tesbit amacıyla bilirkişi şu altı yaşam alanını mercek altına alır:

1. **Hareketlilik:** Bilirkişi, bedensel hareketliliği inceler: Kişi örneğin tek başına ayağa kalkarak yatağından banyoya kadar yürüyebiliyor mu? Kendi dört duvarı içerisinde tek başına hareket edebiliyor, başka insanlarla sohbet edebiliyor mu?
2. **Zihinsel ve iletişimsel beceriler:** Bu alan, anlama ve konuşmayı kapsar: Kişi örneğin zaman ve mekan kavramlarının bilincinde midir? Konuları kavlıyor, r,skleri görüyor ve diğer insanlarla sohbetini sürdürebiliyor mu?
3. **Davranış biçimleri ve psikolojik sorun durumları:** Gerek bakıma muhtaç kişi, gerek yakınları için sorun olan geceleri tedirginlik hali ya da korku ve saldırganlıklar bu kapsamda ele alınırlar. Bakım tedbirlerine karşı tepki gösterilmesi de bu başlık altında ele alınır.
4. **Kendi ihtiyaçlarını karşılama:** Başvuru sahibi örneğin yıkanma, giyinme, tuvalete gitme ve yeme içme eylemlerini tek başına yapabiliyor mu?
5. **Hastalık ya da tedaviden kaynaklanan koşul ve sorunlara karşı alınan tavır ve bunların üstesinden gelmek:** Bilirkişi, sözkonusu kişinin örneğin ilaçlarını alma, kan şekeri ölçümü, protez veya yürüteç kullanımı ya da doktora gitme konularında, bunları kendi başına yapıp yapamadığına bakar.
6. **Gündelik hayatın ve sosyal ilişkilerin yönetimi:** Kişi, örneğin kendi gündelik hayatını kendi başına düzenleyebiliyor mu? Diğer insanlarla doğrudan temas kurabiliyor ya da eş dost ziyaretlerine yardım almadan gidebiliyor mu?

Bilirkişi, bakıma muhtaç kişinin yukarıda anılan her bir yaşam alanındaki kıstaslara göre sözkonusu olan bağımsız hareket edebilirliğini genel olarak 0 (kişi eylemi yardım eden kimse olmadan, icabında yardımcı gereç kullanarak kendi başına yapabiliyor) ile 3 (kişi eylemi kısmen bile olsa tek başına yapamıyor) arasında bir puan kategorisine göre değerlendirir. Bu şekilde her bir yaşam alanı için kısıtlama derecesi ortaya çıkar. Sonunda tüm puanlar farklı oranlarda değerlendirilerek beş

bakım derecesinden birine tekabül eden bir toplam tutar elde edilir.

Bilirkişiler ayrıca **hane dışı aktiviteleri** ve **ev işlerini** değerlendirirler Bu alanlardaki yanıtlar bakım muhtaciyeti değerlendirmesi için kullanılmaz. Çünkü bu cevaplarda ele alınan kısıtlamalar altı yaşam alanına dair sorularda dikkate alınmıştır. Ama bu bilgiler, eğer bakım muhtaciyeti tesbit edilirse, bakım kasasının bakım danışmanlarına yardımcı olur: Bakıma muhtaç kişiye mevcut imkan ve sosyal hizmetlere yönelik danışmanlık yaparak kişiselleştirilmiş bir program sunabilirler. Bilgiler, bakım elemanlarının bakım planlamaları için de ek bilgi olarak faydalı olur.

ÇOCUKLARDA BAKIM MUHTACİYETİ NASIL TESBİT EDİLİR?

Çocuklarda bakım muhtaciyeti genelde tıbbi hizmetlerin özel eğitim almış ya da sağlık ve çocuk hasta bakıcılığı veya çocuk doktorluğu eğitimi almış diğer bilirkişiler tarafından incelenmelidir. Bakıma muhtaç çocuklarda bakım derecesi bağımsız hareket etme yeti ve becerilerinin kısıtlanması yaşlarına göre gelişmiş olan çocuklarla karşılaştırarak ölçülür.

18 ayın altındaki çocukların değerlendirmesinde bir özellik vardır. Bu yaş grubundan çocuklar doğal olarak gündelik hayatın her alanında bağımlıdır. Bu çocukların da yaşlarına uygun bir bakım derecesi alabilmeleri için rapor hazırlanırken “Davranış biçimleri ve psikolojik sorun durumları” ve “Hastalık ya da tedaviden kaynaklanan koşul ve sorunlara karşı alınan tavır” gibi yaştan bağımsız olan kıstaslar dikkate alınır. Bunun ötesinde, çocukta beslenme ile ilgili ve olağanüstü yoğun yardım ihtiyacı doğuran ağır sorunlar olup olmadığına bakılır.

BAŞVURU NE KADAR HIZLI KARARA BAĞLANIR?

Bakım hizmetleri için yapılan başvuruların işlem görmesi için yasal olarak öngörölmüş süre 25 iş günüdür. Hastanede ya da yatılı bir rehabilitasyon merkezinde, bir hospiz ya da bir yatılı palyatif bakım merkezinde kalınıyorsa ve bakımın sürdürülmesi veya işverenden bakım süresi yasası ya da aile bakım süresi yasası uyarınca bir muafiyet talebinde bulunulmuşsa MDK ya da diğer bağımsız bilirkişiler tarafından hazırlanan raporun bir hafta içerisinde sunulması gerekir. Başvuru sahibi palyatif tedavi görmeksizin ev ortamındaysa ve iş verenden bakım süresi yasası uyarınca bakım süresi talebinde bulunulduysa işlem müddeti iki haftadır.

Bakım kasası kararını başvuruyu aldıktan sonra 25 iş günü içerisinde yazılı olarak iletmezse ya da yasaların öngördüğü hızlandırılmış rapor sürelerine uyulmazsa bakım kasası başvuru sahibine müddet dolduktan sonra başlayan her bir hafta başına gecikme olmadan 70 EUR ödemek zorundadır. Bu uygulama, gecikme bakım kasasından kaynaklanmıyorsa, ya da başvuru sahibi yatılı bakım görüyor ve kendisinde bağımsız hareket etme gücünün veya becerilerinin en azından önemli derecede kısıtlanmış olduğu (en azından bakım derecesi 2) tesbit edilmişse, geçerli olmaz..

YARDIM KARARININ KAPSAM ALANI NEDİR?

Bakım kasasının bakım muhtaciyeti kararı sigortalılar için şeffaf ve anlaşılır olmalıdır. Rapor, başvuru sahibine, itirazda bulunmadığı takdirde bakım kasası tarafından gönderilir. Raporun daha geç bir zaman iletilmesi de talep edilebilir.

Bunun dışında sigortalı bilirkişi raporunda tavsiye edilen özel önleyici ve rehabilitasyon tedbirlerinden faydalanabilir. Aynı zamanda başvuru sahibinin onaylaması durumunda yetkili rehabilitasyon kurumuna sevkle birlikte tıbbi rehabilitasyon yardımları için başvuru sürecinin başlatıldığına dair bilgi verilir.

BAKIMA MUHTAÇ KİMSENİN EVİNDE YA DA BİR BAKIM KURULUŞUNDA BAKIMI

Bakım sigortasının ödemeleri bakım derecesine ve bakıma muhtaç kimseye evinde veya bir bakım kuruluşunda mı bakılması gerektiğine bağlıdır. Bu hususta iki ilkedden hareket edilir: „Bakımdan önce önlem alıcı ve rehabilitasyona yönelik (bakım ihtiyacını ortadan kaldırmaya,

azaltmaya ve daha kötüye gitmesini önlemeye yarayacak tüm önlemler) adımlar atılmalıdır” ve „bir bakım kuruluşunda bakımdan önce evde bakıma önem verilmelidir”.

EVDE BAKIM

Eskiden olduğu gibi bugün de aile „milletin en büyük bakım hizmetidir.” Evinde yaşayan yardıma muhtaç insanların büyük kısmına aile üyeleri bakar. Bakıma muhtaç olan kimse genellikle mümkün olduğu kadar uzun zaman alıştığı çevrede yakınlarıyla birarada yaşamak ister. Bunun için yasa, evde bakımı iyileştirecek ve bakan kimsenin yükünü hafifletecek koşullara önem vermiştir.

Evde bakım ödemelerinin miktarı bakım derecesine bağlıdır. Bakıma muhtaç kimse ayaktan aynı yardım (yetkili ayaktan bakım hizmetleri ya da bakıcılar) ile bakım parası (bu parayla bakıma muhtaç kimse gerekli bakımı uygun bir şekilde kendisi temin eder, örneğin aile fertleri üzerinden) arasında seçim hakkına sahiptir. Aynı yardımlarla para yardımlarının kombinasyonu mümkündür. Yardımlar zaten bakıma muhtaç kişinin gereksinimine göre ayarlanabilirler.

1 Ocak 2017’den itibaren tüm bakım derecelerindeki (1-5) ve evde bakılan kişilere 125 EUR’ya kadar eşit aylık bir yükü hafifletici katkıda (Entlastungsbetrag) bulunulur. Bu katkı tutarı herhangi bir götürü para yardımı değil, amaca bağlıdır. Kısmi yatılı gündüz ya da gece bakımı, geçici bir süre için tam zamanlı yatılı bakım, ya da evde bakım hizmeti veren bakım kurumlarından (bakım dereceleri 2-5 için; ama kendi bakımını üstlenme alanındaki yardımlar için değil) yararlanılmışsa, bu masrafların iadesi için kullanılabilir. Ayrıca eyalet mevzuatına göre resmi olarak tanınmış olan ve gündelik hayatta destek sağlayan imkanlardan faydalanılması için de kullanılabilir. Bu şekilde, bakımı üstlenen kişilerin yükünü hafifletmek, bakıma muhtaç olanların da mümkün olduğu kadar uzun bir süre aile ortamında kalabilmeleri, sosyal hayatlarını sürdürebilmeleri ve gündelik yaşamlarının mümkün olduğu kadarıyla kendi başlarına üstesinden gelmelerine katkı sağlanır.

Katkı ödemesi bakım sigortasının evde bakım için karşıladığı diğer yardımlarına ek olarak ödenir. Dolayısıyla diğer yardımlarla mahsuplaşmaya gidilmez. Tam olarak kullanılmayan para hakkı her bir takvim yılı içerisinde bir sonraki aya aktarılabilir. Takvim yılı sonunda kullanılmamış olan miktarlar bir sonraki takvim yılına aktarılabilir.

Bakım sigortası en azından bakım derecesi 2 olan bakıma muhtaç kişiler için ayaktan aynı bakım yardımları kapsamında vücut bakımı, refakatçi ve ev işlerinde yardım (evde bakım yardımı) için masrafları üstlenir. Evde bakım yardımı için bakım derecesi 2 olan bakıma muhtaç kişilerin toplam 689 EUREUR, bakım derecesi 3 olanlarda toplam 1298 EUREUR bakım derecesi 4 olanlarda 1612 EUREUR ve bakım derecesi 5 olanlarda 1995 EUREUR tutarına kadar olmak üzere takvim ayı başına yardım alma hakkı vardır.

Ayaktan aynı bakım yardımları için ayrılan bütçe ayaktan aynı yardımlar için kullanılmamış ya da kısmen kullanılmışsa geri kalan miktar eyalet mevzuatına göre gündelik hayatta destek sağlamak için öngörülen yardım masraflarının karşılanması için bir ek ödenek olarak kullanılabilir. Ayaktan aynı yardım ödeneği en fazla yüzde 40 oranında olmak üzere bu şekilde değerlendirilebilir (öngörülen ödeneğin bir başka hizmete yönlendirilmesi : Umwandlungsanspruch).

Birden fazla bakıma muhtaç insanın, özellikle de yeni birlikte yaşam şekillerinde, aynı yardım haklarını birleştirebilme imkanı da vardır (havuz oluşturmak: “Poolen”). Bu şekilde kazanılan zaman ve gider tasarrufunun kesinlikle sadece bakıma muhtaç kişilerin çıkarları doğrultusunda kullanılmalıdır.

Evde bakım kişinin yakınları ya da diğer gönüllü olarak çalışan bakım görevlilerince sağlanıyorsa bakım sigortası en azından bakım derecesi 2 olan bakıma muhtaç kişilere bakım parası öder. Bakım parası en azından bakım derecesi 2 olan bakıma muhtaç kişilere takvim ayı başına 316 EUREUR, bakım derecesi 3 olanlara 545 EUREUR, bakım derecesi 4 olanlara 728 EUR ve bakım derecesi 5 olanlara 901 EUREUR tutarındadır.

BAKIM SİGORTASININ DİĞER YARDIMLARI ŞUNLARDIR:

- Tüketime yönelik bakım maddeleri giderlerinin ayda 40 EUR'ya kadar üstlenilmesi
- Teknik bakım eşyası (örneğin hasta yatağı), uygun durumlarda bakım kasasının ödünç olarak kullanıma sunması
- Evin yapısında bakım ihtiyacının gerektirdiği şekilde önlemler alınması için önlem başına 4.000 EUR'ya kadar bir para ödenir (ev ortamını iyileştirici tedbirler). Eğer birden fazla bakıma muhtaç kişi veya günlük becerilerinde kalıcı kısıtlamaları olan kişi birlikte yaşıyorsa bu ek ödeme dört kere 4.000 EUR'ya kadar, yani en fazla 16.000 EUR tutarında olabilir.
- Kapsamlı ve bireysel bakım danışmanlığı
- Aile üyeleri ve gönüllü bakıcılar için ücretsiz bakım kursları
- Sigortalılar ve yakınları için bakım danışmanlığı.

Bu ek yardımlardan bakım derecesi 1 olan bakıma muhtaç kişiler de faydalanabilir.

EVDE BAKIM HİZMETİ VERİLEN ORTAK EV SAKİNLERİNE YÖNELİK ZAMLAR

Bakıma muhtaç olan ve bakım parası, aynı bakım hizmetleri ve / veya yükü hafifletici ödeme alan kişiler evde bakım hizmetleri verilen bir grup insanla aynı evi paylaşıyorlarsa diğer yardımların yanısıra ve başvuruları üzerine ayda 214 EUR tutarında götürü bir ev arkadaşlığı zammından faydalanırlar. Ev arkadaşlığı zammını bakım derecesi 1 olan bakıma muhtaç kişiler de alabilir. Ev arkadaşlığı zammını alabilmek için bakım parası, ayaktan aynı bakım yardımları ya da yükü hafifletici ödeme almak zorunluluğu yoktur.

Ev arkadaşlığı zammı için

- en azından iki ve en fazla onbir kişiyle birlikte yaşıyor olmaları, ev arkadaşlığının hane için ortak bir bakım hizmeti alabilme amacını taşıması ve aralarından en azından iki diğer kişinin daha bakıma muhtaç ya da gündelik becerilerinin önemli derecede kısıtlı olduğunun tesbit edilmiş olması,
- aralarından birinin ortak ev sakinlerince bireysel bakım hizmetlerinden bağımsız olarak genelorganizasyon, yönetim,bakım, ya da birlikte yaşamı geliştiren işleri yapmak üzere görevlendirilmiş olması ve
- bakıma muhtaç kişilere ev arkadaşlığı imkanını sunan kurumun ya da üçüncü bir şahsın sunduğu ihtiyaç tedarik şeklinin yarı ya da tam yatılı bakım hizmetleri kapsamında kararlaştırılmış olan yardımlarla örtüşmemesi gerekir.

Bakıma muhtaç olup evde bakım hizmeti almak üzere bir ev arkadaşlığı kurulmasına katkıda bulunanlar bakım kasalarından paylaşılan konutun tadilatı için sağlanan ödemenin yanısıra ev ortamını iyileştirici tedbirler için bir defaya mahsus bir başlangıç finansmanına da başvurabilirler. Bu, kişi başına 2.500 EURya kadar olabilen bir teşviktir. Bu teşviki alma hakkı, yukarıda anılan ev arkadaşlığı zammına da hak sahibi olup ev arkadaşlığını kurmaya katkıda bulunanlardır. Ev arkadaşlığı başına sağlanan teşvik sınırı azami 10.000 EURdur. Kurucu üye sayısı dört kişiden fazla ise toplam tutar eşit bir şekilde paylaşılır. Başlangıç finansmanı sadece paylaşılan yeni mekanın yaşa uygun ve engelsiz olması doğrultusunda yapılan değişiklikler için kullanılabilir.

VEKÂLETEN BAKIM

Bakım kasası bakım derecesi 2 ila 5 arasında olan bakıma muhtaç kişilere, bakım hizmeti veren kişi tatile çıktığı ya da hastalandığı için bakımı üstlenemediği durumlarda gereken vekaleten bakım maliyetini karşılar. Fakat bunun için bakıcının en azından altı aydır bakımı üstlenmiş olması şart

koşulur. Vekaleten bakım profesyonel bir bakıcı ya da evde bakım hizmeti veren bir kurum tarafından üstlenilirse takvim yılı başına 1.612 EUR tutarına kadar karşılanır. Bakıma muhtaç kişiyle ikinci dereceye kadar akraba olmayan uzaktan akrabalar, ya da komşular tarafından sağlanan vekaleten bakım hizmetinde de 1.612 EUR'ya kadar ödenir. İkinci dereceye kadar yakın akrabalar ya da bakıma muhtaç kişiyle aynı evde yaşayanların vekaleten bakımı üstlenmeleri söz konusu olduğunda bakım parasının tutarına göre bir ödeme yapılır. Bakım kasasının karşıladığı miktar tesbit edilmiş olan bakım derecesi için öngörülmüş olan bakım parası tutarının 1,5 katını geçmemelidir. Bu durumda bakımı üstlenen kişiye ek masraflar oluşursa (örneğin yol masrafları ya da gelir kaybı) ve bu kanıtlanabiliyorsa bunlar bakım kasası tarafından toplam 1.612 EUR'ya kadar karşılanabilir. Fakat üst sınır 1.612 EUR olup, bunun aşılması gerekir.

Vekaleten görülen bakım hizmetinde takvim yılı başına altı haftaya kadar o zaman kadar alınan bakım parasının yarısının ödenmesine devam edilir.

Bakımı üstlenen kişinin dinlenme amaçlı tatile çıktığı süre boyunca bakım kasası emekli ve işsizlik sigortası primlerini ödemeye devam eder. Bu şekilde tatil zamanı süresindeki emeklilik hakları kesintiye uğramaz ve işsizlik sigortası güvencesi korunur.

Vekaleten bakım durumlarında kısa süreli bakım tutarının (takvim yılı başına 806 EURO'ya kadar) yüzde 50'si kadar olabilecek bir meblağ daha kullanılabilir. Vekaleten bakımda kullanılan yükseltilmiş meblağ kısa süreli bakım için öngörülmüş olan ödeme miktarında dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla vekaleten bakım için takvim yılı başına 2.418 EUR'ya kadar bir tutar ayrılmıştır.

KISMEN YATILI GÜNDÜZ VE GECE BAKIMI

Gündüz ve gece bakımı (kısmi yatılı bakım) gün boyunca bir kurumda verilen süreli bakımdır. Bakım kasası bakım derecesi 2 ile 5 arasında olan bakım muhtaciyeti olan kişilerin bakım maliyetini, bakıcı giderlerini ve tıbbi tedavi maliyetini üstlenir. Kurumların kişiyi sabah akşam getirip götürme hizmetinin masrafları da buna dahildir. Diğer giderler ise (yeme içme, yatırım maliyetleri gibi) özel olarak karşılanmak zorundadır. Kısmi yatılı bakım, evde bakım yeterli kapsamda sağlanamıyorsa, ya da evde bakımın tamamlanması ve güçlendirilmesi için gerekli görülüyorsa öngörülür. Gündüz bakım genelde yakınları gündüzleri çalışan bakıma muhtaç kişilerce tercih edilir. Bunun ötesinde gündüz bakım imkanı demans rahatsızlığı bulunan kişilerin bakımı üstlenen yakınları için çoğu kez önemli bir destek sağlar. Bakıma muhtaç kişiler genelde sabahları evden alınıp akşamları eve getirilir.

Yardım miktarı, bakım derecesine göre değişir. Bakım derecesi 2'de ayda 689 EUR, bakım derecesi 3'te 1.298 EUR, bakım derecesi 4'te 1.612 EUR bakım derecesi 5'te ise 1.995 EUR tutarına kadar varabilmektedir. Bakım derecesi 1 olan kişiler yükü hafifletici ödemedi faydalanabilirler.

Kısmi bakım sunan bakım yerlerinde bulunan bakıma muhtaç kişiler ayrıca bakım ve aktivasyon hizmetleri alma hakkına sahiptir. Gündüz ve gece bakımının yanısıra ayaktan aynı yardım hakkı ve /veya bakım parası diğer yardımlardan düşürülmeden bunlarla birlikte kullanılabilir.

Bakım derecesi 1 olan bakıma muhtaç kişiler ayda 125 EUR olan yük hafifletici ödemedi de kullanarak gündüz ve gece bakım hizmetinden faydalanabilirler.

KISA SÜRELİ BAKIM

Bazı bakıma muhtaç kişiler, özellikle evde bakım esnasında oluşan zorlu dönemlerde, ya da hastanede kaldıktan sonra bir geçiş süresi için olduğu gibi, sadece belli bir süre için tam zamanlı yatılı bakıma ihtiyaç duyar. Bu kişiler için mevcut yatılı kurumlarda kısa süreli bakım imkanı vardır.

Yardım miktarı bakım derecesi 2 ila 5 arasında olan bakıma muhtaç kişilerin aldığı yardımlar takvim yılı başına sekiz haftaya kadar olmak üzere 1.612 EUREUR tutarına kadardır. Yardım tutarı üstüne vekaleten bakım bütçesinin henüz kullanılmamış olan kaynaklarından 1.612 EUR'ya kadarını ekleyerek toplam 3.224 EUR'ya çıkartılabilir. Kısa süreli bakım için hak edilen ek miktar vekaleten bakım için öngörülen yardım tutarına sayılır.

Bakım derecesi 1 olan bakıma muhtaç kişiler ayda 125 EUREUR tutarındaki yükü hafifletici ödemelerini kısa süreli bakım yardımlarından faydalanabilmek üzere kullanabilirler.

Kısa süreli bakım için takvim yılı başına sekiz haftaya kadar olmak üzere o zamana kadar alınan bakım parasının yarısı ödenmeye devam edilir.

Kısa süreli bakım ayrıca, bakımı üstlenen aile ferdinin bu kurumda ya da yakınında tedbiri ya da rehabilitasyon tedavisi görmesi durumunda, SGB XI uyarınca bakım hizmeti vermek üzere ruhsatı olmayan tedbiri ya da rehabilitasyon kurumlarında da görülebilir.

1 Ocak 2016 itibariyle kısa süreli bakımın GKV kapsamında karşılanması yasal bir hak olarak tanımlanmıştır. Evde hasta bakımı ve/veya ev işlerinde bir yardımcı şeklinde ayaktan destekler yeterli olmuyorsa sigortalılar GKV'nın yeni bir yardımı olarak uygun bir kurumda verilen kısa süreli bakım hizmetinden faydalanabilirler. Yardım kapsamı sosyal bakım sigortasında olduğu gibidir. Yani üst sınır 1.612 EUR'ya kadar hizmet alınabilmektedir.

YATILI BAKIM KURUMLARINDA EK BAKIM VE HAREKETE TEŞVİK HİZMETLERİ

1 Ocak 2017 itibariyle her bakıma muhtaç kişinin tam zamanlı ve kısmi bakım hizmeti veren kurumlarda, bakıma muhtaciyetin türü ve ağırlığına göre gerekli olan bakımın ötesinde ek bakım ve aktivasyon hizmetleri alma hakkı bulunmaktadır. Yatılı bakım hizmeti alanlar, bu ek bakım ve harekete teşvik (aktivasyon) yardımları ile daha çok ilgi, diğer insanlarla daha çok iletişim ve de toplum içersinde birlikte yaşama daha çok katılım imkanını bulurlar.

BAKIM PERSONELİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

Bir insana evinde bakan kimse, büyük bir yük üstlenmektedir. Bakımı üstlenen kişiler - çoğunlukla kadınlar - kendi mesleğini kısmen ya da tamamen bırakmak zorunda kalır. Bu nedenle bakım sigortası bakım işini üstlenen kişilerin sosyal güvencesi için ödemedede bulunur.

Bakım derecesi 2 ila 5 arasında olan bir ya da birden fazla bakıma muhtaç kişiye ücretli bir iş kapsamında olmadan en azından haftada 10 saat ve düzenli olarak en azından haftanın iki günü bakan kişi bakım sigortası kapsamında bakımı yapan kişi (Pflegeperson) olarak tanımlanır. Bakımı yapan kişinin haftada 30 saatten fazla çalışarak ücret aldığı bir işi yoksa bakım sigortası emekli sigortası primlerini öder. Prim tutarı, bakım derecesine ve de hangi yardım türünün alındığına göre (sadece bakım parası alınması, sadece ayakta bakıma ilişkin aynı yardımlar, ya da kombine yardımların alınması) belirlenir.

Yakını olan bir kişiye ev ortamında bakım yapan kişi olarak bakan kimse prim ödemedeki yasal kaza sigortasına dahil olur. Bakım sigortasında da bakım işlemleri olarak faaliyetler ile ev işlerinde yardım da bu kapsama girer. Bakım yapılan kişi bakım yapan kişinin evinde oturmuyorsa bakım yapan kişi gidiş geliş yolunda da kaza sigortası kapsamında korunur.

Bakıma muhtaç yakınlarına bakabilmek için meslek hayatlarına son veren bakım yapan kişiler için bakım sigortası 1 Ocak 2017 itibariyle bakım faaliyeti süresince işsizlik sigortasına prim ödemesi yapar. Bakım yapan kişiler bu şekilde, bakım faaliyetlerinin sonunda doğrudan yeni bir işe geçişi başaramazlarsa işsizlik parası ve etkin iş bulma teşvikî yardımlarına hak kazanırlar. Aynıısı bakım yapmak için işsizlik sigortasından aldıkları yardımlara ara veren kişiler için de geçerlidir.

Primler bakım sigortası tarafından üstlenilir. Bakım faaliyetlerinden ötürü 31 Aralık 2016 tarihine kadar geçerli evzuata göre gönüllü olarak işsizlik sigortasında sigortalı olan bakım yapan kişiler için bakım hizmeti verildiği süre boyunca gönüllü sigortalılık 1 Ocak 2017 itibariyle zorunlu sigortalılık (yani primlerin sadece bakım sigortası tarafından ödenmesi) olarak sürdürülmektedir.

Bakıcının dinlenme amaçlı tatile çıkması durumunda emeklilik sigortası primleri bakım kasası tarafından ödenmeye devam eder.

BAKIM VE MESLEK HAYATINI BAĞDAŞTIRMAK - DESTEKLEYİCİ PROGRAMLAR

BAKIM ZAMANI VE AİLE BAKIM ZAMANI

Evde bakıma destek veren Bakım Zamanı Yasası ve Aile Bakım Yasası bakıma muhtaç olan yakın aile fertlerinin çıkarları gözetilerek ve farklı bakım durumları ile farklı bakım gereksinimleri özellikle dikkate alınarak daha da geliştirilmiştir. da Bakıma muhtaç kişilerin çalışan aile fertleri ihtiyaç üzerine şu şekilde işten muaf tutulma haklarını kullanabilirler:

- Ansızın ortaya çıkan bir özel bakım durumunda çalışanlar, bakıma muhtaç yakın bir aile ferdine ihtiyaca uygun bir bakım temin edebilmek için 10 iş gününe kadar işe gitmeme hakkına sahiptir (kısa vadeli çalışma engeli). Bu şekilde, aniden gelişen olaylarda bakım hizmetleri olanaklarına dair bilgi edinme ve gerekli organizasyonu yapabilme imkanına sahip olurlar. Kısa vadede işe gitmeme hakkının hastaneden çıkan ve bakıma muhtaç olup doğrudan uygun bir bakım kurumuna yatırılmayan kişilere kısa vadede yakın aile fertlerince evde bakılabilmemesine de katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Şirketin büyüklüğünden bağımsız olarak çalışanların kısa vadeli bir engelden ötürü işe gitmeme hakkı bulunur. İşverenin bu süre boyunca ancak diğer yasal hükümler ya da bir sözleşmede öngörülmüşse ücret ödemesini sürdürme yükümlülüğü bulunur. İşverenleri ücretlerini ödemeye devam etmeyen çalışanlar toplam on günle sınırlı olan bakım destek parası adı verilen (Pflegeunterstützungsgeld) ödeme için başvuruda bulunabilirler. Bu, bakım derecesinden bağımsız olarak tüm bakıma muhtaç kişilerin bakımı için geçerlidir. Bu, ücret yerine geçen bir ödemedir. Bakım destek parası ile brüt bakım destek parası olarak bakım faaliyetinden ötürü ödenmeyen net iş ücretinin %90'ı (muafiyet öncesi 12 ay içerisinde prim yükümlülüğü bulunan bir defaya mahsus ödeme alındıysa %100'ü) ödenmektedir.
- Çalışanlar, yakın aile fertlerinin aile içi bakımını üstlenmek istemeleri durumunda işlerinden 6 aya kadar muaf tutulma hakkına sahiptir (bakım zamanı). Muafiyet tamamen ya da mesai saati sayısının azaltılması şeklinde olabilir. Bakım zamanı hakkı genelde 15 çalışandan fazla personeli olan iş yerlerinde uygulanır.
- Yakın bir aile fertlerine aile içi bakımı sağlamak için mesai saatlerinde daha uzun bir süre indirim ihtiyacı duyan çalışanlar için 24 aya kadar aile bakım zamanı hakkından faydalanma imkanı bulunmaktadır. Aile bakım zamanı uygulamasında haftalık mesai saatinin en azından 15 saat olması gereklidir. Haftalık mesai saatleri değişken ya da dağılımı farklı bir şekilde gerçekleşiyorsa, bir yıla kadar bir süre üzerinden hesaplanan ortalama haftalık en azından 15 mesai saati elde edilmelidir. Hak talebi için iş yeri personel sayısının 25'in üstünde olması gereklidir.
- Bir çok bakıma muhtaç çocuk ve genç sadece evde değil, uzun vadeli olarak aile dışı bir mekanda, örneğin bir klinikte tedavi görür. Aile içi bir bakım durumu olmasa da 18 yaşın altındaki kişiler yakın aile fertleri tarafından bakılma ihtiyacını duyarlar. Çalışan insanların bakıma muhtaç çocuk ve gençlere aile içi ve dışı ortamda bakabilmelerini mümkün kılmak için Bakım Zamanı Yasası (PflegeZG) ve Aile Bakım Zamanı Yasası (FPfZG) düzenlemelerine göre tam ya da kısmi muafiyet hakları bulunmaktadır. Bu, bakım zamanı uygulamasında olduğu gibi 6 aya kadar tam muafiyetin sağlanabilmesi anlamına gelmektedir. Haftada asgari 15 saat çalışmak üzere işten kısmi muafiyet hakkı ise 24 aya kadar kullanılabilir. Tüm muafiyet zamanlarının toplamının, bakım zamanı ya da aile bakım zamanı dahil, 24 ayı geçmemesi şart koşulur. 6 aya kadar muafiyet hakkı personel sayısı 15'ten fazla olan iş yerinden talep edilebilir. Haftada asgari 15 saat üzerinden çalışarak daha uzun bir muafiyet hakkından faydalanma hakkı personel sayısı 25'in üstünde olan iş

verenler için geçerlidir.

- Bir çok çalışan insan yakın aile fertleri ile son yaşam dönemlerinde layıkıyla vedalaşabilmek ve kendilerine vefatlarından önce destek olmak istiyor. Kendilerine bu imkanın tanınması için çalışanlar Bakım Zamanı Yasası'na göre iş yerinden 3 aya kadar tam ya da kısmi muafiyet talep edebilirler. Bunun için aile içi bakım şart koşulmaz. Yakın aile ferdi örneğin bu vakalar için öngörülmüş olan bir bakım evinde kalıyor da olabilir. Bu haktan faydalanabilmek için iş verenin personel sayısının 15'in üstünde olması şarttır.

Bakım Zamanı Yasası'na (PflegeZG) göre tanınan muafiyet süresinden sonra ya da önce Aile Bakım Yasası (FPfZG) uyarınca bir muafiyet süresinden faydalanmak da mümkündür. Muafiyet sürelerinin müteakiben olması zorunludur. Öngörülen bildirim sürelerinin dikkate alınması gerekir. Sadece yakın aile fertlerine yaşamlarının son döneminde refakat etmek üzere kullanılan muafiyet hakkında önceden kullanılmış olan bir muafiyet süresinden sonra belli bir ara verilmiş olabilmektedir. Bakım Zamanı Yasası (PflegeZG) ve Aile Bakım Zamanı Yasası'na (FPfZG) göre tanınan muafiyet sürelerinin toplam 24 ayı geçmemesi şart koşulur.

Bakım ve Aile Zamanı Yasası'na göre muafiyet haklarını kullanan çalışanlar, muafiyetten ötürü oluşan gelir kayıplarını giderebilmek için Aile ve Sivil Topluma İlişkin Görevler Federal Dairesi'ne (BAFzA) faizsiz devlet kredisi için başvurabilirler. "wege-zur-pflege.de" adresinden konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgi edinebilirsiniz.

Daha küçük işletmelerde çalışanlar iş verenleri ile mutabakat sağlayarak muafiyet izni alabilirler. Bu durumlarda da çalışanlar faizsiz devlet kredisi alma hakkına sahiptir.

İş veren iş akdini, muafiyet bildirimini yapıldığı tarihten, fakat en fazla, bildirilen muafiyet başlangıcından 12 hafta öncesinden itibaren kısa vadeli iş engeli süresi ya da Bakım (Pflege ZG) veya Aile Bakım Yasası (FPfGZ) uyarınca belirlenen muafiyet süresi sona erene kadar feshedemez.

Özel durumlarda istisnai bir uygulama olarak iş güvenliği alanında eyaletin yetkili en üst makamı ya da bu makamın belirlemiş olduğu diğer bir makam fesih bildiriminde bulunabilir.

Tam muafiyet hakkı tanınarak sözkonusu olan bakım zamanında gerekli sosyal güvenlik sunulmaktadır. Hastalık ve bakım sigortasının sunduğu güvence genel olarak bu dönemde düzenli olarak bir aile sigortası olduğu için bakım süresince devam eder. Aile sigortası yoksa bakımı üstlenen kişi gönüllü olarak ve de genellikle asgari ödeme üzerinden hastalık sigortasına kaydını yaptırmalıdır. Hastalık sigortası ile otomatikman bakım sigortası da sağlanmış olur. Başvuru üzerine bakım sigortası tüm bakım dereceleri için hastalık ve bakım sigortasını azami prim tutarına kadar olmak üzere iade etmektedir. Bakım süresi boyunca bakım derecesi 2 ila 5 arasında bir ya da birden fazla bakıma muhtaç kişiye bakan ve buna düzenli olarak haftada iki güne paylaştırılmış olarak haftada en az on saat ayıran tüm kişiler için yasal kaza sigortasında prim muafiyeti bulunur; işsizlik sigortasında da bakım süresi boyunca zorunlu sigortalılık devam eder. Gerekli primler bakım kasasında üstlenilir. Özel hastalık ve zorunlu bakım sigortası prensip olarak bakım süresince devam eder. Başvuru üzerine bakım kasası ya da özel bakım sigorta şirketi bakıma muhtaç kişinin hangi bakım derecesinde olursa olsun hastalık ve bakım sigortası primlerini asgari prim tutarına kadar sosyal sigortalılarda olduğu gibi üstlenir.

Bakım süresinde bakımı üstlenen kişi eğer bakım derecesi 2 ila 5 arasında bir ya da birden fazla bakıma muhtaç kişiye bakan ve buna düzenli olarak haftada iki güne paylaştırılmış olarak haftada en az 10 saat ayırıyor ve mesleğinde haftada 30 saatten fazla çalışmıyorsa emekli sigortasında sigortalı olur.

BAKİMEVİNDE TAM YATILI BAKIM

Bakımevinde tam yatılı bakım durumunda bakım ve tıbbi tedavinin gerektirdiği tüm giderleri karşılar. Konaklama ile yeme içme ve de ayrıca hesaplanan yatırım giderleri ise özel olarak karşılanmak zorundadır.

Bakım derecesi 1'de bakım kasası ayda 125 EUREUR tutarında bir ödeme yapar. Bakım derecesi 2'de ayda götürü bir tutar olarak 770 EUREUR ödenir, bakım derecesi 3'te ayda 1.262 EUREUR, bakım derecesi 4'te ayda 1.775 EUREUR ve bakım derecesi 5'te ayda 2.005 EUREUR ödenir.

Önceden bakıma muhtaciyetin artması ile birlikte bakım sigortasının yardım tutarı ve buna orantılı olarak bakıma muhtaç olanın ödemesi gereken katkı payı da artardı. 1 Ocak 2017 itibariyle yasalara göre, yatılı bakım hizmeti alanlar için kurum bazında aynı kalan katkı payının kurum içi tüm bakım derecelerinde tek bir tutar olmasını öngörüyor. Dolayısıyla bakım ihtiyacı zamanla arttıkça bakıma muhtaç kişinin bakım derecesi de yükselirse kişi daha yüksek bir katkı payı ödemek zorunda kalmayacaktır.

BAKIM DERECESİ 1 OLAN BAKIMA MUHTAÇ KİŞİLERE SAĞLANAN YARDIMLAR

Bakım sigortası yardımları prensip olarak bakım derecesi 2 ila 5 arasında olanlara tanınmaktadır. Bakım sigortası bu durumda özellikle kişinin ev ortamında kalabileceği yardımları tanır. Bakım derecesi 1 olan bakıma muhtaç kişiler ayda 125 EUREUR tutarına kadar yükü hafifletici ödeme alma hakkına sahiptir. Ayrıca bakıma yardımcı araçların tedariki ve gereksinim üzerine ev ortamında iyileştirici önlemlere, ev arkadaşlığı zammı ve ayaktan bakım hizmeti alan bir ev arkadaşları grubunun kurulması için öngörülen başlangıç finansmanına da hak sahibilerdir. Bunun ötesinde bakım zamanı ve kısa süreli işten izin alma durumlarında öngörülen yardımlardan da faydalanırlar. Bakım derecesi 1 olan bakıma muhtaç kişiler tam yatılı bakım hizmetini tercih ederlerse bakım sigortası ayda 125 EUREUR tutarında yardım sağlar. Ayrıca yatılı bakım kurumlarında ek bakım ve aktivasyon yardımları alma hakları vardır. Ve tüm bakıma muhtaç kişiler gibi ayrıca bakım danışmanlığı, kendi ev ortamlarında danışmanlık hizmeti ve yakınları için bakım kurslarından faydalanma hakları bulunur.

BAKIM DANIŞMANLIĞI VE BAKIM DESTEK NOKTALARI

Bağlı oldukları bakım kasasına yardımlar için başvuruda bulunan bakıma muhtaç olanlar ve sigortalıların ücretsiz bireysel bakım danışmanlığı hizmetinden faydalanma hakları vardır. Bakım yapan aile fertleri ya da diğer kişiler bakıma muhtaç kişinin onayı şartıyla bakım danışmanlığı hizmetinden faydalanırlar. Bakım kasası, ilk danışmanlık öncesinde başvuru sahibine gecikme olmadan tüm ilgili konularda şahsen sorumlu olacak bir bakım danışmanı belirlemekle yükümlüdür. Bakım kasası ayrıca yardım talebinde (masrafların iadesine yönelik belli aralıklarla düzenli olarak yapılan başvurular dışında) talep başvurusunu aldıktan sonra kendiliğinden ve en geç iki hafta içerisinde kişiye özel bir bakım danışmanlığı randevusu vermek ya da bağımsız bir bakım hizmet kurumunda yapılacak bir danışmanlık için çek vermek zorundadır. Bakım danışmanlığı, oturulan yerdeki bakım kasasında, talep edilirse telefonda, ya da evde yapılabilir. Zorunlu olan özel bakım sigortasında da aynı kurallar geçerlidir.

Bakım danışmanlarının görevleri özellikle

- Bakım kasasının hizmetlerinden faydalanmak üzere yapılan başvuruya yardımcı olmak ve bakım kasası ile ilgili her tür konuda destek olmak,
- Tüm yardımlar ve bunlarla ilgili haklar konusunda danışmanlık yapmak,
- Sunulan imkanlar arasından tercihte bulunmak ve özellikle de bakımı üstlenen aile fertlerinin iş yükünü hafifletici yardımlar konusunda destek olmak,
- İlgililerin talebi üzerine kendileri ile birlikte kişiye özel tedarik planı hazırlamak ve bunun uygulanışı ve sürdürülmesi için yardımcı olmak,
- Hastalık sigortasının Tıbbi Hizmet Dairesi, ya da bakım kasasının görevlendirdiği bir bilir kişi tarafından hazırlanmış olan rapor ile ayrıca verilen rehabilitasyon tavsiyesinin sigortalıya iletilmesi yükümlülüğü hakkında bilgilendirmede bulunmaktır.

Bakım danışmanlığı özel eğitilmiş ve bilhassa sosyal ve sosyal sigorta hukunda uzmanlık bilgisine sahip olan bakım danışmanları tarafından yapılır. Bu ek kalifikasyon prensip olarak bakım uzman elemanları, sosyal sigorta uzman memurları ya da sosyal yardım elemanlarınca edinilebilir. Bunun yanı sıra diğer uygun meslek sahipleri, ya da yüksek öğrenim mezunları da ek kalifikasyon alabilirler.

Bakım danışmanlarının çoğu bakım kasalarında çalışır. Fakat belediyeler de danışmanlar görevlendirebilirler. SGB XII md. 7c uyarınca kurulu bakım destek noktalarında – nitekim bunlar her bölgede bulunmaz - bakım kasalarına ve belediyelere bağlı çalışan bakım danışmanları ile sosyal danışmanlar birlikte yerinde hizmet verirler. Bu durumda da bakım danışmanlarından yararlanılabilir. Bakım kasaları en yakınınızdaki bakım destek noktasının nerde olduğuna ilişkin bilgi verirler. Belediyelere bağlı hizmet ve danışmanlık merkezleri ile hayır kurumları da bakıma ilişkin bilgilendirirler.

Özel bakım sigortası olanlar bakım sigortası ile ilgili sorularını sigorta şirketine ya da Verband der privaten Krankenversicherung e.V., Gustav-Heinemann-Ufer 74 c, 50968 Köln adresine iletebilirler. Zorunlu bakım sigortası sunan özel şirketler adına "COMPASS Private Pflegeberatung" şirketi hem bakımla ilgili merkezi telefon danışma hattı üzerinden (telefon numarası: 08001018800, Pazartesi-Cuma günleri arasında saat 8.00 ile 19.00 arasında, Cumartesi günleri saat 10.00 ile 16.00 arasında) hem de bir bakım danışmanının bakıma muhtaç kişiyi evinde, yatılı bir bakım kurumunda, hastahane ya da rehabilitasyon merkezinde ziyaret etmesi yolu ile bakım danışmanlığı hizmeti verir.

ENGELLİLERE YARDIM AMAÇLI TAM ZAMANLI YATILI TESİSLERDE KALAN BAKIMA MUHTAÇ KİŞİLER

Bakım derecesi 2 ila 5 arasında olan bakıma muhtaç ve engelli insanlara yönelik hizmet veren tam yatılı bir kurumda kalan kişilerde bakım sigortası eğer bu kurumda iş hayatına ve toplumsal yaşamda pay sahipliği, okul öğrenimi ya da engelli insanların eğitimi kurum amacının ana hedeflerini teşkil ediyorsa kararlaştırılmış olan yurt parasının bir bölümünü üstlenir. Bakım kasasının katkısı kişi ve takvim ayı başına 266 EUR'dan yüksek olamaz. Engellilere yönelik yardımlar kapsamında tam zamanlı yatılı tesislerde kalan bakıma muhtaç kişiler evde bakım gördükleri günlere orantılı olarak kesintisiz bakım parası alma hakkına sahiptir.

FİNANSMAN

Sosyal bakım sigortasının giderleri prim ödemeleri üzerinden aidatlar ile finanse edilir. Prim miktarı, gelirinize bağlıdır. Ancak burada hastalık sigortasının azami kazanç sınırı geçerlidir. Bu sınır 2018 senesinde hem yeni hem eski eyaletlerde ayda 4.425 EUR'dur.

1 Ocak 2017 itibarıyla ödenen aylık prim, prime tabi tutulan gelirin yüzde 2,55'idir. Çocukları olmayanların ödeme payı %2,8oranındadır.

Prim ödeme şekli yasal hastalık sigortasında olduğu gibidir: İşveren parayı doğrudan ücret ya da aylıktan kesip hastalık sigortasına havale eder. Tüm federe eyaletlerde (Saksonya hariç) bakım sigortasına yapılan ödemelerin iş verenlere getirdiği yükü denkleştirmek için yasal tatil günü olan « Buss- und Bettag » kaldırılmıştır. Böylece aidatın yarı yarıya üstlenilmesi ilkesi geçerli kalmış oluyor, yani iş veren ve çalışan her biri yüzde 2,55'in yüzde 1,275'ini üstleniyor. Hiçbir tatil gününün kaldırılmadığı Saksonya'da ise çalışanlar aidatın yüzde 1,775'ini, iş verenler de yüzde 0,775'ini ödüyorlar.

Çocukları olmayan üyeler çocuklarının neden olmadığından bağımsız olarak 1 Ocak 2005 itibarıyla yüzde 0,25 oranında bir prim zammı ödemek zorundalar, yani çocuksuz bir çalışanın prim payı 1,275'ten 1,525'e çıkar. Böylece federal anayasa mahkemesinin talep ettiği, eşit gelire sahip çocuklu ve çocuksuz sigortalı arasındaki prim farkı sağlanmış olur. Sınır olarak belirtilmiş olan 1 Ocak 1940 tarihinden önce doğmuş olan çocuksuz sigortalılar ve de 23 yaşını doldurmamış olan gençler ve çocuklar bu zam yükümlülüğünden muaf tutulur. Ayrıca işsizlik parası II alanlar ile askerlik yapan ya da askerlik yerine sivil hizmet veren kişiler de muaf tutulurlar.

Emeklilerin aylıkları üzerinden ödedikleri primler ile diğer yardım veya ücret gelirleri için sözkonusu primleri emekliler kendileri karşılar.

İsteğe bağlı olarak yasal hastalık sigortasında sigortalı olan çalışanlar, ücret ya da aylığından bakım sigortasına ödemesi gereken primin yarısını iş vereninden prim yardımı olarak alırlar. Aynı miktarda prim yardımını özel bakım sigortasında özel olarak sigortalı bulunan çalışanlar da alır; ancak yardımın miktarı, çalışanın özel bakım sigortası için ödemesi gereken miktarın yarısı ile sınırlıdır.

İşsizlik parası ya da nafaka alanlar için Federal İş Ajansı, İşsizlik parası II alanlarda Federal İş Ajansı veya yetkili yerel kurumlar, rehabilitasyon tedbirleri alanlarda rehabilitasyon kurumları, engellilerde eğer bir kurumda kalıyorlarsa ilgili kurum, geçimlerini sağlamak üzere diğer sosyal yardımlardan faydalananlar içinse yetkili sosyal yardım kurumu prim ödemelerini üstlenir.

ZORUNLU ÖZEL BAKIM SİGORTASI

Özel olan zorunlu bakım sigortası primleri - özel hastalık sigortasında olduğu gibi - gelire göre belirlenmez. Prim miktarı, sigorta başlangıcının kaç yaşından itibaren olduğuna bağlıdır. Prim üst tutarı yasalarca belirlenmiş ve tutarın sosyal bakım sigortasındaki azami prim tutarını geçmemesi şart koşulmuştur. Ancak 1 Ocak 1995'dan sonra özel bir hastalık kasasına üye olanlar için bu üst miktar sınırlaması ancak özel hastalık ya da bakım kasasında beş yıllık bir sigortalılık süresi dolduktan sonra geçerli olmaktadır. Bakım vakasında ek yardım alma hakları olan devlet memurlarının ödedikleri prim tutarı bu azami miktarın yarısını aşmamalıdır.

Primler, kadın ve erkekler için aynıdır. Evli çiftlerde eşlerden yalnız biri kazanç sahibi ise ya da bu kazancı önemsiz kazanç sınırının altında kalıyorsa, özel bakım sigortasına ödenen prim sosyal bakım sigortasındaki en yüksek prim tutarının yüzde 150 oranından daha fazla olamaz. Eşler için tanınan bu indirim, 01 Ocak 1995'te yürürlüğe giren bakım sigortasından sonra özel sigortalı olan kişilere uygulanmaz. Çocuklar sosyal bakım sigortasında olduğu gibi prim ödemeden sigortalıdırlar.

DİĞER BİLGİLER

Federal Sağlık Bakanlığı'nın görevlendirmiş olduğu bakım sigortası vatandaş hattına Pazartesi ile Perşembe günleri arasında saat 8:00'den 18:00'e kadar, Cuma günleri saat 8:00'den 12:00'ye kadar 030 3406066-02 numaralı hattan ulaşabilirsiniz. .

Federal Sağlık Bakanlığı'ndan ücretsiz olarak sipariş vereceğiniz broşürlerden bazıları ve sipariş numaraları: "Ratgeber zur Pflege" Bestell-Nr.: BMG – P-07055, "Die Pflegestärkungsgesetze 'Informationen für die häusliche Pflege" Bestell-Nr.: BMG-P-11007, "Die Pflegestärkungsgesetze – alle Leistungen zum Nachschlagen" Bestell-Nr.: BMG-P-11005 ve "Ratgeber Demenz" Bestell-Nr.: BMG-P-11021 ve "Pflegebedürftig. Was nun?" Bestell-Nr.: BMG-P-07053.

Yurtdışında ya da yurtdışında geçirilen bir süre için hastalık ve bakım sigortası ile ilgili özel durumlarda 01.07.2008 yılından beri hastalık kasaları çatı birliğinin bir dairesi olan "Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung/Pflegeversicherung – Ausland (DVKA)", Pennefeldsweg 12c, 53177 Bonn, Tel: 0228/9530-0 bilgi verir.

Engellilere yönelik özel sorularda ve konularda (hastalık/bakım sigortası soruları dahil) ayrıca bulunduğunuz yerdeki "Gemeinsame Servicestelle der Rehabilitationsträger" başlıklı rehabilitasyon kurumlarının ortak hizmet kurumuna başvurabilirsiniz.

Bulduğunuz kent ya da belediyenin yaşlılara yönelik yardımları ("Altenhilfe") çerçevesinde de danışma ve destek imkanları vardır. Bunun için doğrudan şehir veya belediye idaresine başvurabilirsiniz.

EMEKLİLİK SİGORTASI

(Rentenversicherung)

Sosyal güvenlik ile emeklilik sigortası birbiri ile doğrudan bağlantılıdır. Emeklilik sigortası, uzun yıllardan beri sigortalıların yaşlılıklarında da maddi durumlarının iyi olmasına önemli derecede katkıda bulunmaktadır.

KİM SİGORTALIDIR?

Ücretliler ve işçiler (pek az istisnaıyla) yasal emeklilik sigortasında zorunlu sigortalıdır. Bu, meslek eğitimi görenler, kayıtlı atölyelerde çalışan engelli insanlar, gönüllü askerlik hizmeti yapanlar ya da federal gönüllü hizmet uygulamasına katılanlar ile sosyal ve ekolojik yıl çalışmalarında gönüllü olanlar da yasal emeklilik sigortasına dahildir.

Aidat üst sınır tesbiti 2018 yılında eski eyaletlerde ayda 6.500 EUR, yeni eyaletlerde 5.800 EUR'dur. Bu üst sınır, sigorta zorunluluğunun ortadan kalktığı sınır değildir. Yani, daha fazla kazanan da sigortaya tabidir. Aidat üst sınırı deyiminin anlamı: yasal emeklilik sigortasına ödeyeceğiniz prim, daha fazla kazansanız da, en çok bu miktarla ölçülür.

1 Ocak 2013 itibariyle ayda 450 EUR'ya kadar maaşla bir işe başlayanlar düşük ücretli çalışanlar olarak sigorta yükümlülüğüne tabidir. İşveren kendileri için emeklilik sigortasına (ticari Minijob uygulamasında) %15 oranında, ya da (özel ev işlerinde Minijob uygulamasında) %5 oranında götürü bir prim öder. Çalışan ise (2018 yılında %18,6 oranındaki emeklilik sigortası primine tekabül eden) %3,6 oranında (ticari Minijob), ya da %13,6(özel ev işlerindeki Minijob uygulaması) oranında katkı payı öder. Bu zorunlu ödemeler sayesinde yasal emekli sigortasının sunduğu tüm imkanlara hak kazanılır. Olağan emekli aylığının yanısıra bunlar genel onlar şöyle sıralanabilir: Rehabilitasyon tedbirleri hakkı, işgücü kaybından ötürü emekli aylığı bağlanması, erken emekli aylığı ve de Riester-Rente adı altında bilinen emeklilik programına katılımın teşviki. Maaşınız ayda 175 EUR'dan düşük ise 175 EUR temelinde asgari bir prim ödemesi yapılır.

450,01 EUR ila 850 EUR arasında kazanan çalışanlar için ücrete orantılı olarak sosyal sigorta prim payında indirimin sözkonusu olduğu esnek kategori (Progressionszone) diye adlandırılan özel prim ödeme düzenlemeleri geçerlidir. Bu esnek kategoriye giren ücretler için çalışanın toplam sosyal sigorta primi payı (ortalama %20 oranında hesaplanan hastalık, emeklilik, bakım ve işsizlik sigortası) ücretine orantılı olarak belirlenmektedir. Esnek kategori başında prim payı %11 kadarken (450,01 EUR) ücretli çalışanların tam prim payı 850 EUR'ya kadar yükselmektedir. İş veren ise ödediği ücretin tamamı üzerinden ve toplu sosyal sigorta primi ödemesindeki tam payını karşılamak zorundadır. Bu düzenlemeler eğitim görenler için geçerli değildir.

Önemli: Emeklilik hesabında da sadece prim ödenen daha düşük ücret temel alındığı için çalışan iş verenine karşı aldığı fiili ücreti üzerinden prim ödemek istediğini belirtebilir. O zaman esnek kategoride de çalışan olarak payına düşen tam ödemeyi yapar ve emeklilik hesabında ücreti tam olarak dikkate alınır.

Serbest çalışanlar arasında ancak bazı kimseler zorunlu sigortalıdır, örneğin serbest çalışan öğretmenler, öğretim görevlileri ve eğitimciler, serbest çalışan bakım görevlileri ile ebeler. Serbest çalışan zanaatkarlar da zorunlu sigortalıdır ama, 18 yıllık üyelikten sonra bu yükümlülüğünden muaf tutulabilirler. Serbest sanatçılar ve yazarlar, Sanatçılar Sosyal Sigorta Yasası uyarınca zorunlu sigortalıdır (bunlar primin sadece yarısını öderler). Aranılan ön şart, serbest çalışma sonucunda yıllık gelirlerinin 3.900 EUR'yu aşmasıdır. Mesleğe yeni başlayanların geliri bunun altında kalabilir. Wilhelmshaven'deki Sanatçılar Sosyal Sigortası yalnız sigorta yükümlülüğünü saptamaz, prim miktarını da hesaplar.

Serbest faaliyetleri çerçevesinde sigortaya tabi başka kimse çalıştırmayan ve düzenli şekilde ve sadece tek bir müşteri için çalışan serbest çalışanlar da 1 Ocak 1999'dan bu yana zorunlu

sigortalıdır. Serbest çalışanın tek bir iş verene bağlı olup olmadığı sadece tek bir iş verenden iş alıp almamasına bakılarak değil, ekonomik olarak da bu iş sahibine bağımlı olup olmamasına bakılarak belirlenir.

Kendi işini yeni kuran ve tek bir müşteri için çalışanlar üç seneye kadar sigorta zorunluluğundan muaf tutulabilirler. Yaşları ilerlemiş kişilerin de muafiyet hakkı vardır.

Çiftçiler, ilke olarak yasal emeklilik sigortasına değil, çiftçilerin yaşlılık sigortasında zorunlu sigortalıdırlar. Bu özel emeklilik sistemi, yaptığı ödemelerle çiftçilere kısmi bir güvence sağlar.

Diğer önlemler, öncelikle iş verence ödenen yaşlılık ödeneği (Altenteil) ve tarım işletmesinin sosyal sigorta ödemelerinden sağlanan gelirler, bu emeklilik sisteminin sağladığı geliri tamamlar.

Serbest çalışanlar ve emeklilik sigortasında zorunlu sigortalı olmayanlar, serbest çalışmaya başladıklarından itibaren 5 yıl içinde emeklilik sigortasına alınmak için, başvurabilir. Bu kimseler, diğer zorunlu sigortalılarla aynı hak ve yükümlülüklerle sahip olur.

Çocuk eğitime süreleri: Çocuk eğitime süreleri esnasında çocuğu yetiştiren anne ve babalar zorunlu sigortalıdır. 1.1.1992'den sonra doğan çocuklar için ilk üç yıl, daha önce doğan çocuklar için iki yıl zorunlu sigortalık süresi kabul edilir.

Bakım hizmeti verenler: Bakım derecesi 2 ile 5 arasında olan bir ya da birden fazla bakıma muhtaç kişinin ev ortamında ve ticari olmamak üzere düzenli olarak en azından haftada 2 güne paylaştırılmış ve haftada 10 saat olarak bakımını üstlenen kimseler ücretli olarak çalışmadıkları, ya da sadece haftada 30 saate kadar çalıştıkları takdirde bakıma muhtaç kişinin sosyal ya da özel bakım sigortasında hak sahibi olması durumunda yasal emekli sigortasında sigortalı olurlar. Primler bakım kasası tarafından ödenir. Dolayısıyla bu kişiler de kendileri prim ödemediği için zorunlu sigortalı olurlar. (Tamamlayıcı açıklamalar için "Bakım Sigortası – Bakım yapan kişilerin sosyal güvenliği" başlıklı bölüme bakınız.)

Ücrete tekabül eden bir ödenek alanlar, işsizlik parası II alanlar hariç, son olarak ödeme başlamadan önceki yıl içinde sigorta zorunlulukları olduğu takdirde, bu ödemeyi aldıkları sürece sigortaya tabidirler. Bunun sözkonusu olmadığı durumlarda, emeklilik sigortasında zorunlu sigortalı olmak üzere başvuruda bulunabilirler. Ücret yerini tutan ödemeler arasında örneğin hastalık parası, yaralı ve geçiş dönemi parası, işsizlik parası, geçim parası, yaşlılık geçiş parası ve emeklilik öncesi parası vardır. Prim ödemesi primleri yüklenenin kim olduğundan bağımsız olarak sosyal yardımı yüklenen tarafından yapılır. İşsizlik parası II alanların 2011 yılı itibarıyla yasal emeklilik sigortasında sigortalı olma zorunlulukları yoktur. Ödeme aldıkları süreler bu tarihten itibaren hakediş süreleri olarak dikkate alınabilir.

SİGORTA ZORUNLULUĞUNDAN KİM MUAFTIR?

Sigortalı olma yükümlülüğü bulunmayan kişiler sigortadan muaftır. Bunlar arasında statülerinden ya da diğer bir güvence sayesinde sigortalılar grubuna girmeyenler (örneğin devlet memurları, ya da yargıçlar) ve de olağan yaş sınırına ulaşmış ve kendilerine yaş dolayısıyla emekli aylığı zaten bağlanmış olanlar gelir. Yaş dolayısıyla tam emekli olup çalışan kişiler aylıklarını yükseltmek için olağan yaş sınırına eriştikten sonra sigorta muafiyetinden feragat ederek aylıklarının yükselmesini sağlayabilirler.

Kısa süreli çalışanlar da sigortalı olmaktan muaftır. 1 Ocak 2015 itibarıyla kısa süreli çalışma, iş ilişkisi baştan itibaren takvim yılının en çok üç ayı ya da takvim yılında toplam 70 iş günü ile sınırlanmış ve – aylık ücretin 450 EUR'yu geçmesi durumunda – kişi mesleğini icra etmiyorsa söz konusudur. 2018 sonuna kadar geçerli olacak bu değerler 2018 sonunda azami çalışma süresi yine iki ay ya da 50 gün olarak belirlenecektir. Kısa süreli çalışmalar için prensip olarak emeklilik sigortası adatları ödenmez. İşveren tarafından da herhangi bir götürü ödeme yapılmaz.

SİGORTA ZORUNLULUĞUNDAN MUAFİYETİ KİM TALEP EDEBİLİR?

Farklı kesimlerin belli koşullarda emekli sigortası yükümlülüğünden muafiyet hakkı vardır. Örneğin mesleki sigorta kurumlarına üye olanlar ya da düşük ücretli bir işte çalışanlar. Düşük ücretli çalışma (Minijob diye adlandırılır), ücret düzenli olarak ayda 450 EUR'yu geçmediği takdirde sözkonusudur. İşveren yasal emeklilik sigortasına %15 oranında götürü aidat öder. Özel ev işlerinde söz konusu olan „Minijobs“ düşük ücretli çalışmanın özel bir şeklidir. Bunlar için yasal emeklilik sigortasına daha düşük, yani %5 oranında bir götürü miktar ödenir. Düşük ücretli çalışan iş verenin emeklilik sigortasına ödediği götürü primi tam prim miktarına tamamlamak zorundadır (tam prim miktarı 2018 yılında %18,6 oranındadır. Özel aile yanında düşük ücretli olarak çalışanlar yasal emeklilik sigortasına ücretlerinin %13,7 oranında diğer düşük ücretli çalışanlar ise aldıkları ücretin %3,6 oranında katkıda bulunmaktadır. Düşük ücretli işte çalışan kişi sigorta yükümlülüğünden muafiyet talep ederse sadece iş veren götürü miktarları öder, çalışan bunları tam prim miktarına tamamlamak zorunda olmaz. Muafiyet başvurusu iş verene yapılmalıdır. İşveren bunu Alman Emeklilik Sigortası Knappschaft-Bahn-See kapsamındaki Minijob merkezine bildirir.

Emeklilik sigortası yükümlülüğünden muafiyet başvurusu yapılırsa, çalışılan her ayın emeklilik süresi için sayılan bir aya tekabül ettiği bir mevcut sigorta yükümlülüğünde olduğundan farklı olarak çalışılan süre kısıtlı olarak emeklilik süresine sayılır. Düşük ücretli bir işte sigorta yükümlülüğünden muafiyet sözkonusu ise iş kaybından ötürü emekli aylığı hakkı edinilemez ve daha sonra bağlanan emekli aylığı sigortalı olarak hak edilmiş olan emekli aylığından düşüktür.

İstisnalar: Eğitim görenler ya da engelli insanlar gibi belli çevrelere ilişkin özel düzenlemeler vardır. Kendileri aslında düşük ücretli çalışma için gerekli koşulların mevcut olması durumunda muafiyet hakkı olmadan sigortalılık yükümlülüğüne tabidirler.

Birden fazla işte çalışma:

Aynı zamanda birden fazla düşük ücretli işte ya da kısa süreli işlerde çalışıldığı takdirde her bir ücretin birbiri ile toplanması gerekir. Toplama sonucunda yukarıda anılan düşük ücret sınırı aşılsa sosyal sigortanın her alanında sigortalı olma zorunluluğu ortaya çıkar ve yasal emeklilik sigortasından muafiyet hakkı oluşmaz.

Düşük ücretli işte çalışma ile eş zamanlı olarak sosyal sigorta yükümlülüğü olan bir ana işte çalışılıyorsa şunlara dikkat edilmelidir:

Sosyal sigorta yükümlülüğü olan ana işin yanısıra düşük ücretli bir işte çalışılabilir. Bu durumda ücretler toplanılarak emeklilik sigortasından muafiyet hakkınız ortadan kalkmaz. Ama diğer düşük ücretli her bir ek iş ücreti sosyal sigorta yükümlülüğü olan ana iş ücreti ile toplanır ve emekli sigortasında tam kapsamlı sigorta yükümlülüğü doğar; emekli sigortasından muafiyet hakkı olmaz. Toplama kuralı aynı zamanda görülen kısa süreli iş ile düşük ücretli sürekli iş için ya da kısa süreli iş ile sosyal sigorta zorunlu olduğu olan ana iş için uygulanmaz.

Bağlayıcı Karar

Somut durumlarda sosyal sigorta mevzuatı değerlendirmesi kararını merkezi prim ödemesi yapılan kurum olarak (www.minijobzentrale) yerel yetkili hastalık kasası, düşük ücretli işler için maden işçileri federal sosyal sigorta kasası (Bundesknappschaft) verir. Sosyal sigorta kurumları da bilgilendirme ve danışma hizmetleri verirler.

KİM GÖNÜLLÜ SİGORTALI OLABİLİR?

Sigorta zorunluluğu olmayan kimse, genelde gönüllü olarak yasal emekli sigortasına aidat ödeyebilir. Bu örneğin sigorta yükümlülüğü olmayan serbest çalışanlar ya da ev kadınları için geçerlidir.

REHABİLİTASYON

"Rehabilitasyon emeklilikten önceliklidir" bu ifade emeklilik hukukunun temel bir kuralıdır. Bu nedenle emeklilik sigorta kurumu, işgücü kaybından ötürü yapılan her emeklilik başvurusunda, rehabilitasyon tedbirleriyle istihdam edilebilirliğin korunup korunmadığına ya da iyileştirilip iyileştirilmediğini inceler.

Emekli sigorta kurumları sigortalılarının kişisel ve sigorta mevzuatına göre gereken koşulları getirmeleri şartıyla;istihdam edilebilirliklerinin tehlike altında olması ya da mevcut bir işgücü kaybının iyileştirilmesi ya da tekrar kazanılması söz konusu ise; tıbbi rehabilitasyon ve iş hayatında pay sahipliğine (mesleki rehabilitasyon) ilişkin yardımları üstlenirler. Bunun ötesinde istihdam edilebilirliği temin etmek için önlem alıcı yardımları; ve de pay sahipliğine ilişkin önceden alınan yardımların başarısını temin etmek üzere bunları izleyen yardımlar gerekli olursa bunları da üstlenirler.

Rehabilitasyon gereksiniminin önümüzdeki yıllarda özellikle de demografik nedenlerden ötürü daha da artacağından hareket edebiliriz. Çünkü doğum oranlarının yüksek olduğu yıllarda doğanlar rehabilitasyon gereksiniminin yoğunlaştığı 45 yaş üzeri döneme girmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla emekli sigortasının rehabilitasyon bütçesinin yıllık planlamasında ücret ve maaş gelişiminin yanısıra demografi faktörü de dikkate alınarak, pay sahipliğini sağlayan yardımlar için yapılan yıllık giderlerde sözkonusu olacak ve demografik açıdan oluşan geçici finansman artışı hesaplanır.

KİMİN EMEKLİLİK HAKKI VARDIR?

Emekliliğe hak kazanmak için asgari sigorta süresini (bekleme süresi) ve belli kişisel ve sigorta hukuku ile ilgili koşulları yerine getirmiş olmanız gerekir. Yasal emeklilik sigortası şu emeklilik aylıklarını öder:

- Yaşlılık dolayısıyla emeklilik aylığı
- Çalışma yeteneğinin azalmasından ötürü emeklilik aylığı
- Dulluk aylığı (Sigortalının ölümünden ötürü yakınlarına bağlanan emeklilik aylığı)

TEMEL ŞART: BEKLEME SÜRELERİNİN DOLDURULMASI

Emeklilik sigortası ödemeleri ancak sigortalının en azından belli bir süre için sigortaya üye olması durumunda talep edilebilir. Bu asgari sigorta süresi bekleme süresidir. Yaşlılık dolayısıyla emeklilik, iş gücü kaybından ötürü emeklilik ve ölüm nedeniyle bağlanan aylık haklarını edinmek için gerekli genel bekleme süresi, prim ödenen süreler ve yedek sürelerle birlikte toplam beş yıldır. Uzun süreli sigortalılar ve ağır engelli insanlar için emeklilik aylığı 35 yıllık bekleme süresini şart koşturmaktadır. Bu süre için prim ödemediği muaf tutulan ve çocuk bakımı gibi dikkate alınması gereken süreler de hesaba katılır. Özellikle uzun yıllar sigortalı olanlara yönelik yaşlılık dolayısıyla emeklilik aylığı için 45 yıllık bekleme süresinin doldurulması gerekir. Sigortalı bir işte, serbest çalışmada ya da bakım ile çocuk eğitimi için dikkate alınması gereken zamanların bu süreye sayılması mümkündür. Çalışma sürelerinde geçici kesintilerden ötürü vahim dezavantajların ortaya çıkmaması için prensip olarak işsizlik süreleri (ve eşit muamele nedeniyle meslek içi eğitim, kısa çalışma ya da iflas gibi durumlarda iş teşviki kapsamında alınan ücret yerine geçen yardım süreleri de) dikkate alınabilir. Fakat sürekli ve uzun süreli işsizlik süreleri (işsizlik parası II ya da işsizlik yardımı alınması) bekleme süresine sayılmaz. Gönüllü aidat ödeme süreleri en azından 18 yıl zorunlu aidat ödenmiş olması durumunda dikkate alınır.

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın Pazartesi ile Perşembe günleri arası saat 8.00 ile 20.00 arasında sunduğu 030 221 911 001 numaralı vatandaş hattından emeklilikle ilgili bilgi alabilirsiniz.

BEKLEME SÜRESİNİN ERKEN DOLDURULMASI

Çalışma süresinin azalmasından ya da ölüm durumundan ötürü bağlanan emekli aylıkları için beş yıllık genel bekleme süresinin doldurulması gerekir. Fakat sigortalı bir iş kazasından, bir meslek hastalığı, ya da askerlik veya sivil hizmet sırasında iş kazası geçirerek iş gücü kaybına

uğradı ya da vefat ettiyse, genel bekleme süresi önceden de doldurulabilir. Ayrıca sigortalı eğitim gördükten sonra altı yıl içerisinde tam iş gücü kaybına uğrar ya da vefat ederse, kendisi ya da geriye kalan yakınları, sigortalının bu durumdan önceki son iki yıl en azından bir yıl zorunlu prim ödemiş olması şartıyla emeklilik hakkı edinirler. İki yıllık süre, 17 yaş doldurulduktan sonra söz konusu olan okul eğitim süreleri kapsamında ama en fazla yedi yıl daha olmak üzere uzar.

YAŞ DOLAYISIYLA EMEKLİLİK (YDE)

Yaş dolayısıyla emeklilik hakkını ancak sigortalının kendisi edinir. Bunun için ilk önce, belirli bir yaşa ermiş (yaş sınırı) olmak gerekir. Yaş dolayısıyla sağlanan emeklilik türüne göre bunun dışında diğer koşullar da aranır.

67 YAŞINDA EMEKLİLİK

Emeklilik için olağan yaş sınırını demografik gelişmeye uyarlama ve yasal emeklilik sigortasının (Emeklilik Sigortası Yaş Sınırlarını Uyarlama Yasası) finansman temelini güçlendirmeye ilişkin 2007 tarihli yasa, olağan yaş sınırını 2012 yılından itibaren kademe kademe 65'ten 67'ye yükseltmeyi ve diğer emeklilik türlerinde de eşdeğer uyarlamaların yapılmasını öngörmektedir. Bir kaç yıl süren ön aşama süreci sayesinde çalışanlar ve iş verenler planlamalarını buna göre uyarlama zamanına sahip olmuşlardır.

Yaş dolayısıyla emeklilik kapsamındaki yaş sınırının yükseltilmesi konusunda 1954 ve öncesi doğanlara eğer 1 Ocak 2007'den önce bağlayıcı olarak yaş dolayısıyla yarı zamanlı çalışma uygulamasını kararlaştırmışlarsa **güven koruyucu** özel koruma tanınmıştır. Ayrıca Sosyal Yasa Altıncı Kitabı uyarınca mevcut iş hukuku koruyucu maddelerinde uyarlamaya gidilerek iş akdi yaş dolayısıyla olağan emeklilik aylığı bağlanacağı zamandan önceki bir tarihte emeklilik hakkını elde ederek sona eren iş akdi olanlar yeni uygulamaya göre 67 yaşına kadar çalışmaya devam edebilecekler.

Yaş sınırını yükseltme ile ilgili özetleyici bilgileri S. 106'da bulabilirsiniz. Geçiş ya da güven koruyucu düzenlemeler nedeniyle sizin için tabelada belirtilen yaş sınırlarından farklı yaş sınırları söz konusu olabilir. Bununla bağlantılı olarak lütfen yetkili emekli sigortası kurumunuzdan bilgi edininiz.

1. Yaş dolayısıyla emeklilik

Şu anda 65 yaş olan yaş itibarıyla olağan emeklilik sınırını dolduran ve 5 yıllık genel bekleme zamanını yerine getiren sigortalılar yaşlılık dolayısıyla emeklilik hakkını elde ederler. Bu emeklilik şeklinde sınırsız ek kazanç olanağı tanınmaktadır.

Yaş itibarıyla olağan emeklilik için yaş sınırı 1947 doğumlu olanlardan itibaren adım adım 67 yaşına yükseltiliyor. Yükseltme doğrultusundaki adımlar baştan her bir kuşak için bir aydır (olağan yaş sınırı 65'ten 66 yaşa çıkar), daha sonra 1959 sonrası doğanlar kuşak başına iki ay (olağan yaş sınırı 66'dan 67'ye çıkar). 1947 öncesi doğan herkes için olağan yaş sınırı 65 olarak kalır, 1963 sonrası doğan herkes için olağan yaş sınırı 67'dir.

1953 doğumlu sigortalılar olağan yaş sınırını 2018 yılında 65 yaş ve 6 ay ile doldururlar.

2. Çok uzun süreli sigortalılara yaş dolayısıyla emeklilik

Olağan yaş sınırının 1 Ocak 2012 itibarıyla adım adım yükseltilmesi ile birlikte çok uzun süredir sigortalı olanlar için yeni bir yaş itibarıyla emeklilik uygulaması başlatıldı. Bağımlı çalışmalar, serbest çalışma ve bakım ile 10 yaşından küçük çocukları yetiştirme süreleri çerçevesinde toplam en azından 45 yıl zorunlu sigortalık primi ödemiş olan sigortalılar 65 yaşını doldurduktan sonra kesintisiz emeklilik aylığı alma hakkını kazanırlar. 23 Haziran 2014 tarihli Yasal Emeklilik Sigortasında Performans İyileştirme Yasası (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) ile bu özel yaş sınırı 63'e çekilmiştir. 31 Aralık 1952'den sonra doğan sigortalılar için bu aylık tekrar kademeli olarak daha önce geçerli olan 65 yaş sınırına, her bir doğum yılı kategorisine göre iki aylık

adımlarla gerçekleşecektir. 1964'lüler için yaş sınırı tekrar 65 olacaktır. Bu aylık erken, yani yaş sınırınaerişmeden ve kesintili ödeme kabul edilse bile bağlanamaz.

3. Uzun süreli sigortalılara yaş dolayısıyla emeklilik

Sigortalılar bu emeklilik şeklinden halen geçerli olağan yaş sınırı olan 65 yaşını doldurmadan, aylıkta kesinti olması şartıyla faydalanabilirler.

Şartları,

- 63 yaşını doldurmuş olmak ve
- 35 yıllık bekleme süresini bitirmekdir.

Kesintisiz emekli aylığı almak için sözkonusu yaş sınırı 1949 doğumlulardan itibaren adım adım 65'ten 67'ye yükseltilir. Bu aylığın zamanından önce alınması en erken 63 yaşını doldurduktan sonra ve belli kesintileri kabul etme şartıyla mümkün olacaktır. Erken bağlanan emekli aylığı erken bağlandığı her ay başına olağan aylığa göre %0,3 oranında kesintiye uğrar.

31 Aralık 1947'den sonra doğan ve güvenlerinin korunması gereken sigortalılara bu kesintili aylık daha 63 yaşına gelmeden önce bağlanabilir. Aylıktaki kesinti zamanından erken emekli olunan her bir ay başına % 0,3 miktarındadır.

4. Ağır engelli insanlar için yaş dolayısıyla emeklilik

Kesintisiz yaş dolayısıyla emeklilik hakkı şartları:

- şu an geçerli yaş sınırına (bknz. aşağıda) erişmiş olanlar
- emeklilik başlangıcında ağır engelli olarak resmen tanınmış ve
- 35 yıl bekleme süresini doldurmuş olmak.

Ağır engelli insanlar için yaş itibariyle kesintisiz emeklilik aylığı alabilecekleri yaş sınırı 1952 ve sonra doğanlar 63'ten 65'e ve erken emekliye ayrılma yaşı adım adım 60'dan 62'ye yükseltilir. Aylıktaki kesinti erken emekli olunan her bir ay başına % 0,3 miktarındadır. Böylece toplam en fazla %10,8 oranında kesinti olur.

Sigortalılar,

- 1954 ve önce doğmuş olan sigortalılar, eğer 1 Ocak 2007'den önce bağlayıcı olarak yaş itibariyle yarı zamanlı çalışma uygulamasını kararlaştırdıysa ve
- 1 Ocak 2007 tarihinde Sosyal Yasa 9.Kitabı md. 2 fıkra 2 uyarınca ağır engelli olmaları durumunda güven kaybına yol açmamak için özel koruma altındadırlar.

Erken hak sahipliği için belirlenmiş olan 63, ya da 60 yaş sınırı bu grup için aynı kalır.

Güven kaybına yol açmamak için, 17 Kasım 1950'den önce dünyaya gelen ve ve 16 Kasım 2000'de Sosyal Yasa'nın Dokuzuncu Kitabı'nın 2. maddesinin 2. fıkrasınca ağır engelli olarak tanınmış ya da bu tarihte geçerli yasalara göre mesleklerini göremez ya da iş gücü kaybına uğramış olan kişiler, 60 yaşını doldurur doldurmaz ağır engelliler için öngörülen kesintisiz emeklilik aylığından faydalanabilirler.

Ağır engelli olarak resmen tanınmış olanlar, ikametleri Almanya'da ya da Avrupa Birliği üye ülkelerinden birinde olan ve en azından %50 engelli sınıflandırılması yapılan kişilerdir. Engellilik derecesini emeklilik daireleri belirler. Ağır engelli olmayan şahıslar da 31 Aralık 2000'den beri geçerli olan yasaya göre 1 Ocak 1951'den önce doğmuş olmaları ve mesleklerinde ya da genelde iş gücü kaybına uğramış olmaları şartıyla ağır engelliler için öngörülen emeklilik aylığına hak kazanabilirler.

5. İşsizlikten ya da yaş dolayısıyla yarı zamanlı çalışma için sağlanan yaş dolayısıyla emeklilik

1952'den önce doğup, aşağıdaki şartları yerine getiren sigortalılar bu emeklilikten kesintili olarak faydalanabilirler:

- 63 yaşını doldurmak,
- 15 yıl bekleme süresini doldurmak,
- emeklilik başlangıcından 10 yıl önce sigorta yükümlülüğü bulunan bir iş ya da faaliyet için sekiz yıl zorunlu prim ödemiş olmak,
- emeklilik başlangıcında işsiz olup 58 yaş altı ayı doldurduktan sonra toplam 52 hafta işsiz kalmış olmak ya da emeklilik başlangıcında en azından 24 ay yaş itibarıyla yarı zamanlı çalışma uygulamasından faydalanmış olmak.

Kesintisiz emekli aylığı için yaş sınırı 65'dir.

İşsizlik prensip olarak İş Ajansı tarafından bir belge ile kanıtlanır.

Sigortalılar Yaş Dolayısıyla Yarı Zamanlı Çalışma Hükümleri uyarınca çalışma saatlerini o zamana kadarki haftalık mesai saatlerinin yarısına indirmiş olmaları durumunda yaş dolayısıyla yarı zamanlı çalışma söz konusudur.

6. Kadınlar için yaş dolayısıyla emeklilik

1952'den önce doğmuş ve

- 60 yaşını doldurmuş
- 15 yıllık bekleme süresini tamamlamış ve
- 40 yaşını doldurduktan sonra on yıldan fazla bir süre sigortalı bir iş ya da faaliyet için zorunlu prim ödemiş kadınlar, kesinti yapılması şartıyla bu emeklilik şeklinden faydalanabilirler.

Aşağıdaki durumlardaki zorunlu prim ödemeleri de sigortalı bir iş ya da çalışma için yapılan zorunlu prim ödemesi yerine geçer:

- Çocuk eğitime süreleri için
- Ücret yerine geçen ödemeler (hastalık parası, işsizlik parası gibi) için
- Bakımı üstlenen kişiler için

Bu aylığın kesintiye uğramadan ödenmesi için 65 yaşın doldurulmuş olması gereklidir. Yaş dolayısıyla emekli aylıkları için öngörülen yaş sınırlarının kademeli olarak yükseltilişini ayrıntılı ve özetle sunan bir şemayı müteakip sayfalarda bulabilirsiniz.

Yaş sınırlarında kademeli yükseliş														
Doğum yılı	Emekli aylığı olağan yaş sınırı		Çok uzun yıllar sigortalılar için yaş dolayısıyla emekli aylığı		Uzun yıllar sigortalı olanlar için yaş dolayısıyla emekli aylığı					Ağır engelli insanlar için yaş dolayısıyla emekli aylığı				
	kesintisiz		kesintisiz		kesintisiz		erken ödeme sınırı			kesintisiz		erken ödeme sınırı		
	yaş		yaş		yaş		yaş	kesin-ti		yaş		yaş	kesin-ti	
	yıl	ay	yıl	ay	yıl	ay	yıl	ay	%	yıl	ay	yıl	ay	%
1945	65	-	-	-	65	-	63	-	7,2	63	-	60	-	10,8
1946	65	-	-	-	65	-	63	-	7,2	63	-	60	-	10,8
1947	65	1	65	-	65	-	63	-	7,2	63	-	60	-	10,8
1948	65	2	65	-	65	-	63	-	7,2	63	-	60	-	10,8
01/1949	65	3	65	-	65	1	63	-	7,5	63	-	60	-	10,8
02/1949	65	3	65	-	65	2	63	-	7,8	63	-	60	-	10,8
03-12/1949	65	3	65	-	65	3	63	-	8,1	63	-	60	-	10,8
1950	65	4	65	-	65	4	63	-	8,4	63	-	60	-	10,8
1951	65	5	63 ¹	-	65	5	63	-	8,7	63	-	60	-	10,8
01/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	1	60	1	10,8
02/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	2	60	2	10,8
03/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	3	60	3	10,8
04/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	4	60	4	10,8
05/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	5	60	5	10,8
06-12/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	6	60	6	10,8

Doğum yılı	Emekli aylığı olağan yaş sınırı		Çok uzun yıllar sigortalılar için yaş dolayısıyla emekli aylığı		Uzun yıllar sigortalı olanlar için yaş dolayısıyla emekli aylığı					Ağır engelli insanlar için yaş dolayısıyla emekli aylığı				
	kesintisiz		kesintisiz		kesintisiz		erken ödeme sınırı			kesintisiz		erken ödeme sınırı		
	Alter		Alter		Alter		Alter		Absch lag	Alter		Alter		Absch lag
	yıl	ay	yıl	ay	yıl	ay	yıl	ay	%	yıl	ay	yıl	ay	%
1953	65	7	63	2	65	7	63	-	9,3	63	7	60	7	10,8
1954	65	8	63	4	65	8	63	-	9,6	63	8	60	8	10,8
1955	65	9	63	6	65	9	63	-	9,9	63	9	60	9	10,8
1956	65	10	63	8	65	10	63	-	10,2	63	10	60	10	10,8
1957	65	11	63	10	65	11	63	-	10,5	63	11	60	11	10,8
1958	66	-	64	-	66	-	63	-	10,8	64	-	61	-	10,8
1959	66	2	64	2	66	2	63	-	11,4	64	2	61	2	10,8
1960	66	4	64	4	66	4	63	-	12,0	64	4	61	4	10,8
1961	66	6	64	6	66	6	63	-	12,6	64	6	61	6	10,8
1962	66	8	64	8	66	8	63	-	13,2	64	8	61	8	10,8
1963	66	10	64	10	66	10	63	-	13,8	64	10	61	10	10,8
1964	67	-	65	-	67	-	63	-	14,4	65	-	62	-	10,8

*63 yaş sınırı henüz bir aylık bağlanmayan ya da hiç aylık almamış olan 1951 öncesi doğumlu sigortalılar için de geçerlidir.

İŞ GÜCÜ KAYBI NEDENİYLE BAĞLANAN AYLIKLAR

Bu tür emeklilik aylıkları, sigortalının kısmen ya da tamamen iş gücü kaybına uğraması durumunda aylık kazancın yerini alır. Bunun için aranan ön şartlar şunlardır: İş gücü kaybı durumunda, sigortalının iş gücü kaybı başlamadan önceki son 5 yıl içinde (icabında yedek bekleme süreleri, çocuk eğitimi dolayısıyla dikkat alınması gereken sürelerle göre uzatılabilir) en az 3 yıl zorunlu prim ödemiş ve 5 yıllık genel bekleme süresini doldurmuş olması gerekir. İstisna: İş gücü kaybı, genel bekleme süresinin yerine getirildiği sayılacak bir durum dolayısıyla meydana gelmişse, yukarıda belirtilen ön koşul aranmaz.

1984 senesinden önce genel bekleme süresini doldurmuş olup, 1984 senesinden sonra iş gücü kaybı olduğu tarihe kadar her ay için emekli sigortası kayıtları bulunanlar da gereken şartları yerine getirmiş sayılır.

İş gücü kaybı nedeniyle ödenen emekli aylığı en fazla olağan yaş sınırı dolduruluncaya kadar ödenir, bundan sonra da sigortalının en az aynı miktarda normal emekli aylığı alma hakkı doğar.

Bu durumda ödenen emekli aylıkları arasında şu farklar vardır:

1. Kısmi iş gücü kaybından ötürü emeklilik: Kısmi iş gücü kaybı, sigortalının hastalık ya da engellilik nedenlerinden ötürü ucu açık bir süre için çalışma yetisinde azalma yaşaması ve bundan ötürü genel iş piyasasının olağan şartları altında günde en azından altı saat çalışmaması durumunda söz konusudur. Kısmi iş gücü kaybından ötürü bağlanan emekli aylığı iş gücü tam kaybı durumunda bağlanan emekli aylığının yarısına eşittir.
2. İş gücü tam kaybından ötürü emeklilik: İş gücü tam kaybı, sigortalının hastalık ya da engellilik nedenlerinden ötürü ucu açık bir süre için çalışma yetisinde azalma yaşaması ve bundan ötürü genel iş piyasasının olağan şartları altında günde en azından üç saat çalışmaması durumunda söz konusudur. Henüz en azından üç, ama artık her gün 6 saat çalışmayıp geri kalan çalışma kapasitelerini işsizlikten ötürü ücretli bir işte kullanamayanlara da iş gücü tam kaybından ötürü emekli aylığı bağlanır.
3. **Mesleğini icra edememe** durumunda kısmi iş gücü kaybından ötürü emeklilik: 2 Ocak 1961'den önce doğan sigortalılara, hastalık ya da engellilik nedenlerinden ötürü ucu açık bir süre iş gücü kaybına uğradıkları için şimdiye kadarki mesleklerinde ya da yapmaları mümkün diğer bir meslekte artık günde en azından altı saat çalışmıyorlarsa bu emekli aylığı bağlanır. Aylık tutarı, kısmi iş gücü kaybından ötürü bağlanan emekli aylığına eşittir.
4. Engelli insanlar için iş gücü tam kaybından ötürü emeklilik: Beş yıllık genel bekleme süresini doldurmadan önce iş gücü tam kaybı olan ve o zamandan itibaren sürekli iş gücü tam kaybı olan sigortalıların, 20 yıllık bekleme süresini tamamlamaları durumunda iş gücü tam kaybından ötürü emeklilik hakkı vardır. Bu emeklilik hakkı gönüllü prim ödemeleri ile de elde edilebilmektedir.

SÜRELİ EMEKLİ AYLIKLARI

İş gücü kaybından ötürü ödenen emekli aylıkları prensip olarak belli bir süreyle sınırlıdır. Ancak aşağıdaki şartların yerine getirilmesi durumunda süresiz ödeme yapılır:

- İstihdam pazarından bağımsız emeklilik hakkı varsa ve
- İş gücü kaybının giderilmesi olası görülüyorsa; toplam dokuz yıllık süreli uygulamadan sonra kendiliğinden bu varsayım geçerli olur.

Ek kazanç

Sigortalılara bağlanan emekli aylıkları edinilemeyen kazanç ödemeleri yerine bağlanır. Emekli aylığının yanısıra ayrıca ücretli bir işten gelir elde ediliyorsa emekli aylıkları için sigortalı olağan emeklilik yaşını doldurana kadar belli ek kazanç sınırları bulunur. Ek kazanç olarak iş ücretleri, iş gelirleri ve benzeri gelirler sayılır. Bakıcı olarak bakıma muhtac birisinden alınan ücret bakım parası miktarını aşmadığı takdirde ve bir engelli insanın engelli insanlar için açılan bir atölyede çalışarak aldığı ücret iş ücreti sayılmaz. İş gücü kaybından ötürü bağlanan emekli aylıklarında ücret yerine geçen gelirler ek kazanç olarak dikkate alınır.

1.Yaş dolayısıyla bağlanan emeklilik

Yaş dolayısıyla bağlanan emekli aylığının yanı sıra ek kazanç edinme durumunda olağan yaş sınırının doldurulup doldurulmadığı ve tam emekli aylığı mı yoksa kısmi emekli aylığının mı alındığı önem taşır.

2.Yaş dolayısıyla bağlanan olağan emeklilik

Olağan emeklilik yaşını doldurduktan sonra alınan yaş dolayısıyla olağan emeklilik durumunda sınırsız ek kazanç edinilebilir. Olağan emeklilik yaşını doldurmadan yaş dolayısıyla emeklilik hakkından faydalanan sigortalı olağan yaş sınırını doldurmasından sonraki ayın birinden itibaren aynı şekilde sınırsız ek kazanç elde edebilir.

3.Olağan yaş sınırını doldurmadan önce bağlanan yaş dolayısıyla emeklilik

Olağan yaş sınırını doldurana kadar yaş dolayısıyla bağlanan emekli aylığının yanı sıra sadece sınırlı bir ek kazancınız olabilir. Yaş dolayısıyla bağlanan aylıkta takvim yılında 6.300 EUR'ya kadar edinilen ek kazanç dikkate alınmaz.

Ek kazanç takvim yılı başına tanına 6.300 EUR'luk ek kazanç sınırını aşarsa icabında kısmi emekli aylığı hakkı doğar. Kısmi aylık tutarı ek kazancın kademesiz bir şekilde dikkate alınması sonucunda elde edilir. Bunun için takvim ayı başına ek kazanç üst sınırı olan 6.300 EUR'nun üstünde olan ek kazanç bireysel bir üst sınıra kadar (ek kazanç tavanı diye adlandırılır) % 40 oranında kademesiz bir şekilde yaş dolayısıyla alınan emekli aylığından düşürülür. Ek kazanç tavanı işgücü kaybından önceki son 15 takvim yılındaki en yüksek sosyal sigortaya tabi yıllık gelire göre hesaplanır. Ancak bu ek kazanç tavanının aşılması durumunda eşiği aşan tutar %100 oranında emekli aylığından düşülür.

4.İş gücü kaybından ötürü emeklilik

İş gücü kaybından ötürü emekli aylığı bağlananlar da aylıklarının yanı sıra belli bir sınıra kadar para kazanabilirler. Bu bağlamda özellikle dikkate alınması gereken nokta, iş gücü kaybından ötürü bağlanan aylıkların ücretli çalışabilirliğin tam ya da kısmi kısıtlamasına karşı maddi bir denklik olarak öngörüldüğüdür. Sigortalıların emekli aylığının yanısıra sınırsız ya da en azından kayda değer bir kapsamda ücretli olarak çalışıyor olmaları bu düşünceyle bağdaşmaz. Bu nedenden ötürü işgücü kaybından ötürü aylık alanların ek kazanç edinmeleri kısıtlanmıştır. Ayrıca kazancın her halukarda geriye kalan işgücü kapsamında sağlanması zorunludur. Aksi takdirde emeklilik hakkı ortadan kalkabilir.

Takvim yılı başına 6.300 EUR'ya kadar olan kazanç tam işgücü kaybından ötürü bağlanan aylıklarda dikkate alınmaz, kısmi işgücü kaybından ötürü bağlanan aylıklarda bireysel ek kazanç sınırı geçerli olur. Edinilen gelir ve belli durumlarda sosyal yardımların da ek kazanç düzenlemeleri kapsamında dikkate alınır.

Tam işgücü kaybından ötürü bağlanan aylıklarda ek kazanç takvim yılı başına 6.300 EUR olan ek kazanç sınırını aşarsa bireysel olarak belirlenen üst sınıra (ek kazanç tavanı olarak adlandırılır) kadar kademesiz olarak %40 oranında aylıktan düşürülür. Ancak ek kazanç tavanı aşılsa bu sınırın üstünde kalan ek kazanç tutarı %100 oranında aylıktan düşürülür.

Kısmi işgücü kaybından ötürü bağlanan aylıklarda takvim yılı başına belirlenen bireysel ek kazanç sınırının üstünde olan ek kazanç da aynı şekilde bireysel bir üst sınıra kadar (ek kazanç tavanı diye adlandırılır) kademesiz olarak %40 oranında aylıktan düşürülür.

Ek kazanç tavanı tam ya da kısmi işgücü kaybında bağlanan aylıklarda işgücü kaybı oluşmadan önceki son 15 takvim yılında alınan sosyal sigortaya tabi en yüksek yıllık gelire göre belirlenir. Son 15 takvim yılında hiç ya da çok az bir ücret alındıysa ek kazanç sınırının hesaplanmasında sonuç itibariyle ortalama ücretin yarısı temel alınır.

ÖLÜM NEDENİYLE ÖDENEN AYLIKLAR

1. Dul aylığı

Yasal emeklilik sigortasından dul aylığı hakkı, eşinin ölümünden sonra yeniden evlenmeyen eşler için, ölen eşin genel bekleme süresini doldurmuş olması halinde oluşur. Genel bekleme süresi beş yıldır. Büyük dul aylığı, geri kalan eş 47 yaşını (kademe kademe yükseltilecek yaş sınırı kapsamında 2012 yılı itibariyle bu yaş sınırı 45'ten 47'ye yükseltilmiştir) doldurmuş, ya da iş gücü kaybına uğramış, ya da 18 yaşını henüz bitirmemiş bir çocuk büyütüyor ya da engelli olduğu için geçimini sağlayamayan bir çocuğa bakıyor ise, ölen sigortalının emeklilik aylığının %55'i oranındadır.

Dulluk aylığına ilaveten yetiştirilen birinci çocuk için 2 ücret puanı zammı yapılır. İkinci ve sonraki her çocuk başına 1 ücret puanı zammı yapılır. Yukarıda açıklanan şartlardan hiçbiri yerine getirilmiyorsa, en fazla 24 aylığına (eski yasaya göre herhangi bir zaman sınırlaması yoktu) ölen eşin emekli aylığının %25'i oranında bir küçük dul aylığı ödenir. Dul aylığı hesaplamasında hayatta olan eşin gelirin bir kısmı dikkate alınır.

Yasalara duyulan güvenin sarsılmaması için, nikahın 1 Ocak 2002'den önce kıyıldığı ve en azından eşlerden birinin 2 Ocak 1962'den önce doğduğu durumlarda çiftler için eski dulluk mevzuatı (büyük dulluk aylığı ölen sigortalının çocuk zamsız emekli aylığının % 60 oranında) geçerliliğini sürdürür. Küçük dulluk aylığı bu kişiler için eski yasalara göre ve zaman sınırlaması olmadan ödenir.

Ödeme ile ilgili haklar kayıtlı hayat arkadaşlıklarında da aynı şekilde geçerli olur.

2. Yetim aylığı

Sigortalının ölümünden sonra çocukları, 18 yaşını doldurana kadar yetim aylığı alırlar. Yetim çocuk okul ya da meslek eğitimi alıyorsa, iki dönem arasında bir geçiş süresinde ise (örneğin eğitim ve bir gönüllü hizmet dönemi arasında) ya da gelir vergisi yasası uyarınca bir gönüllü hizmet (md. 32,fıkra 4, cümle 1, Sayı 2d) – örneğin uluslararası gönüllü hizmeti "weltwaerts" programı ya da bir federal gönüllü hizmeti kapsamında en fazla dört takvim ayı için bulunuyor, ya da bedensel, zihinsel veya ruhsal engellerden ötürü kendi geçimini sağlayamıyorsa, yetim aylığı alma hakkı 27 yaşını doldurana kadar geçerlidir. Hem annesi hem babası ölen çocuklar tam emekli aylığının beşte birini, yetimler onda birini alır. Bunun dışında ek ödeme de yapılır.

3.Çocuk yetiştirme aylığı

Ölüm nedeniyle ödenen diğer bir emekli aylığı yetim eğitime aylığıdır. Boşanan ve çocuklarını büyüten kişiler için bağımsız bir güvence teşkil eder.

Sigortalılar için çocuk eğitim aylığı hakkı aşağıdaki durumlarda bulunur:

- boşanılan eşin ölmesi,
- öz çocuğun veya ölen eşin çocuğunun büyütülmesi,
- yeniden evlenilmediği takdirde,
- genel bekleme süresi boşanılan eşin ölümünden önce kendileri tarafından doldurulmuş ve
- resmen boşanılmış ise (eski eyaletlerde: 30.Haziran 1977'den sonraki boşanmalar; yeni eyaletlerde: 31 Aralık 1991'den sonraki boşanmalar).

Emekli aylığı yaş dolayısıyla ödenen emekli aylığı gibi, doldurulan emeklilik süresi ve sigorta denkleştirmesinde aktarılan sigorta hakları üzerinden hesaplanır.

Çocuk eğitim aylıkları da gelir hesaplamasına tabi tutulur. Dul aylıkları için geçerli muafiyet tutarları bu aylıklara da uygulanır.

4. Gelir hesabı

Kişiye özel gelir (çalışma ücreti, ücret yerine geçen ödemeler ve servet gelirleri) muafiyet tutarını geçtiği takdirde, %40 oranında arda kalanlara ödenen emekli aylığından düşülür. Kayıtlı hayat arkadaşlığı durumlarında da aynı yöntem uygulanır.

Dul ve yetim eğitim aylıkları için muafiyet tutarları aşağıda belirtildiği gibidir:

Eski eyaletler	819,19 EUR
Yeni eyaletler	783,82 EUR

Bu muafiyet tutarı yetim aylığı hakkı olan her çocuk için aşağıda belirtilen yükseklikte artar:

Eski eyaletler	173,77 EUR
Yeni eyaletler	166,26 EUR

Muafiyet tutarları her yıl güncel emeklilik değerine göre uyarlanırlar.

Yaşları reşit olan yetimler için gelirlerinin hesaba katılması uygulaması kaldırılmıştır. Bu şekilde tüm yetim aylıkları yetimlerin gelir durumlarından bağımsız olarak her zaman tam olarak ödenmektedir.

Eski yasaya göre öngörülmüş olan gelir belirleme hesabı – çalışma ücreti ve ücret yerine geçen ödemelerin dikkate alınması – güven kaybı oluşmaması için “ Ocak 2002’den önce evlenen ve eşlerden en azından birinin 2 Ocak 1962 tarihinden önce doğmuş olduğu çiftler için geçerliliğini sürdürür.

5. Evli çiftler arasında emeklilik paylaşımı

Kadınların eşlerinden bağımsız bir yaşlılık güvencesi olması için daha genç çiftlere, evlilik esnasında edindikleri emeklilik haklarını yarı yarıya birbirleriyle paylaşma olanağı tanınmıştır. Evli olanlar ve dul kalanlar şimdiye kadarki uygulamaya göre eşler hayatta ise her biri kendi emekli aylığını alır, ilk eşin vefatı durumunda hayatta olana kendi emekli aylığının yanı sıra, eşinin haklarına göre hesaplanan bir dulluk aylığı ayrıca bağlanırdı. Şimdi ise, eşlerin uyumlu bir açıklaması ile evlilik esnasında edinilen emeklilik haklarını aralarında paylaşmaları mümkün olmaktadır. Bu yarı yarıya paylaşım eşler hayattayken bile (ikinci eş için de yaş dolayısıyla tam emekli aylığının bağlanmasında olduğu gibi) geçerlilik kazanır. Emeklilik paylaşımı kadınların eşlerinden bağımsız ve daha yüksek tutarda emeklilik hakları edinmelerini sağlar. Bu haklar dulluk durumunda da gelir hesabından muaf tutulur ve yeniden evlenme durumunda kaybedilmezler.

Paylaşım imkanı nitekim ancak eşlerin her birinin en azından 25 yıllık bir emeklilik süresini doldurmuş olmaları durumunda tanınır.

Aynı haklar kayıtlı hayat arkadaşlıkları için de geçerlidir.

EMEKLİ AYLIKLARININ HESAPLANIŞI

Prim ödeme süresi

Emekli aylığının miktarı, ilk etapta primler ile sigorta edilmiş olan iş ücreti ve çalışma sonucu sağlanan gelire bağlıdır. Çocuk yetiştirme ya da ticari olmayan bakım hizmeti süreleri de ödenen süreden sayılmaktadır.

Prim ödenen sürenin değeri, yıllık brüt ücretinizin tüm sigortalıların ortalama ücretiyle hangi oranda olduğuna bağlıdır. Belli süreler içinse özel düzenlemeler vardır:

- **Meslek eğitimi:**
Meslek eğitim süreleri en azından fiilen aldığınız kazanç üzerinden değerlendirmeye tabi tutulur. Bunlar ayrıca sigortalının sigortalı yaşamı boyunca tüm dikkate alınan sürelerinin ortalamasından elde edilen değere göre en fazla üç yıl değerlendirilmek üzere daha yüksek dereceden, en fazla tüm sigortalıların ortalama ücretinin yüzde 75'ine yükseltilir.
- **Resmi olarak tanınan atölyelerdeki engelli insanların indirimli zorunlu aidatları:**
Resmi olarak tanınan atölyelerin ve benzeri kuruluşların özürümler için ödedikleri sigorta primi, kıstas alınan asgari sigorta priminin yüzde 80'idir. Bu sınır her yıl yeniden saptanır. 2018 yılında bu sınır eski eyaletlerde ayda 3.045 EUR, yeni eyaletlerde ise ayda 2.695 EUR'dur.
- **Ücret yerine geçen yardımlarda ödenen zorunlu primler:**
Hastalık parası, yaralanma parası ve işsizlik parası gibi ücret yerine alınan yardım sürelerinde emekli sigortası primleri bunların kimin tarafından karşılandığından bağımsız olarak sosyal sigorta kurumunca üstlenilir. Primler ücret yerine geçen ödeme için temel alınan brüt ücretin %80'i temel alınarak ödenir.
- **Askerlik hizmeti yapanların zorunlu prim ödemesi:**
Askerlik yapan ve sivil hizmet verenlerin zorunlu prim ödemeleri için kıstas alınan prim maliyet tabanı aldıkları ödemenin yüzde 60'ı oranında sanal bir kazanç varsayımdır. Primler devlet tarafından ödenir.

Denkleştirme süreleri:

Emeklilik sigortası, savaş hizmeti dolayısıyla ödenmeyen primlerden ötürü oluşan dezavantajı sosyal eşitlik çerçevesinde denkleştirme süreleri ile gidermeyi amaçlamaktadır. Eski DDR zamanında geçirilen siyasi tutukluluk süreleri de denkleştirme süreleridir

Bakım süreleri

Bakım sigortası yasasına göre evde yapılan ve ticari olmayan bakım süreleri (1.4.1995'den itibaren yasal emeklilik sigortasında zorunlu aidat süresinden sayılmaktadır. Dolayısıyla bakım süreleri emekli aylığı tutarını yükselttiği gibi emekli aylığına hak kazanmanızı da sağlıyor. Bakım süreleri, bakıma muhtaç kişinin durumunun ağırlığına ve bakımın hangi kapsamda yapıldığına göre farklı değerlendiriliyor. Bakıma muhtaç bir yakınına ev ortamında bakınlar için yasal emeklilik sigortası primleri bakım sigortası tarafından karşılanıyor. Bu, bakımı üstlenen ama aynı zamanda - haftada 30 saati aşmama kaydıyla - ücretli bir işi olanlar için de geçerlidir. Sigorta muafiyeti olan belli çevreler örneğin olağan yaş sınırına erişmiş ve yaş dolayısıyla tam emekli aylığı alan kişilerdir.

Çocuk eğitime süreleri

Çocuk eğitime süreleri 1992 öncesinde dünyaya gelen çocuklar için 1 Temmuz 2014 itibariyle çocuk başına bir yıldan iki yıla genişletilmiştir ("annelik aylığı" olarak adlandırılır). 1992 sonrası dünyaya gelen çocuklar için çocuk eğitime süresi 3 yıldır.

Çocuk eğitime süresi emeklilik hakkı oluşturur ve emekli aylığı tutarını yükseltir. Bu süre örneğin iş gücü kaybından ya da yaş itibariyle bağlanan emekli aylığını da etkiler. Dolayısıyla, çocukları 1992'den önce doğan ve 3 çocuk büyüten, ya da 2 çocuk büyütüp 1 yıl prim ödeyen bir kadın da yaş itibariyle emeklilik hakkı kazanır. 1992 sonrası doğumlarda iki çocuk büyütmüş olmakla emeklilik hakkını edinebiliyorsunuz.

Çocuk eğitime süresi emeklilik mevzuatında - hatta 1 Temmuz 2000 itibariyle ortalama gelirin %100'ü temel alınarak - aynı, ücretli bir çalışma süresinde oluşan zorunlu sigortalı süre gibi değerlendirilir. Dolayısıyla şu an itibariyle çocuk eğitmenin her yılı için eski eyaletlerde ayda 31,03

EUR, yeni eyaletlerde ayda 29,69 EUR kadar bir emeklilik hakkı oluşturur. Bunun ötesinde süreler emeklilik hak sahipliğinde dikkate alınırlar.

Çocuk eğitimi için dikkate alınabilecek süreler

Çocuk eğitiminden ötürü dikkate alınan zaman dilimi, çocukların doğduğu gün başlar ve 10 yaşını doldurduğu gün sona erer. Bu süre, diğer emeklilik mevzuatı süreleri gibi emekli aylığının tutarını etkilemez ama emeklilik mevzuatında, çok uzun yıllar sigortalı olanların yaş itibarıyla emekliye ayrılmadan önce doldurması gereken sigortalı süresi olan 45 yılın, uzun yıllar sigortalılar ve ağır ebgeilli insanlar için yaş dolayısıyla bağlanan aylıklar için için 35 yılın doldurulması, işgücü kaybından ötürü sağlanan genişletilmiş sigorta hakları, prim muafiyeti olan sürelerin değerlendirilmesi gibi konularda önem taşır.

On yaşından küçük en azından iki çocuk eş zamanlı büyütülmüşse, çocuk eğitim süresi sayılmayan zamanlar için yılda 0,33 kazanç puanı artı hanesine yazılır. Bu uygulama, emeklilik mevzuatına tabi olan 25 yıl doldurulmuşsa (çocuk eğitim ve çocuk eğitimi için dikkate alınan süreler dahil) 1992'den sonraki zamanlar için geçerlidir.

Bakıma muhtaç bir çocuğa bakan kişilerin emekli sigortası primleri, bakıma muhtaç çocuğun 4 yaşına basmasından 18 yaşını doldurduğu güne kadar bakım kasası tarafından ödenir ve bu primler ortalama gelirin %50'si, en çok %100'ü oranında denkleştirilir. Bu uygulama da 1992'den sonraki zamanlar için ve emeklilik mevzuatına tabi olan toplam 25 yıl (çocuk eğitim ve çocuk eğitimi için dikkate alınan süreler dahil) doldurulmuş ise geçerlidir.

Hesaba katılacak süreler

Özellikle sigortalı, kendisinden kaynaklanmayan nedenlerden ötürü emekli sigortasına prim ödeyememişse bu süreler emeklilik hesaplamasında dikkate alınırlar. Bu zamanlar özellikle şunlardır: Çalışamayacak durumda olduğu, işsiz kaldığı ve en çok 8 yıl olmak üzere, 17'ci yaşın doldurulmasından sonraki okul eğitimi.

Ek süre uygulaması

Bu süre, iş gücü kaybı ve ölüm nedeniyle ödenecek emekli aylıklarında önem kazanır. Genç yaşta iş gücü kaybına uğrayan ya da ölen sigortalı genelde henüz çok az emeklilik hakkı elde etmiştir. Sigortalı ya da geri kalan yakınlarına yine de uygun bir güvence sunabilmek için ek süre uygulaması başlatıldı. Bu bağlamda emeklilik hakkı hesaplanırken sigortalı sanki iş gücü kaybı öncesinde veya ölümü sonrasında o zamana kadar olduğu gibi prim ödeyerek çalışmış varsayılmaktadır.

Yasal Emekli Sigortasında Performans İyileştirme Yasası ile alınan iki önlem sayesinde iş kaybından ötürü aylıkları 1 Temmuz 2014 itibarıyla bağlanan sigortalılara, daha iyi bir güvence sunulmaktadır: O zamandan itibaren bir taraftan "hak sahibi lehine inceleme" diye adlandırılan bir uygulamaya geçildi. Buna göre, işgücü kaybının başlamasından önceki son dört yıl (örneğin emeklilik başlangıcı öncesinde yarı zamanlı çalışmaya geçişten ya da hastalık dönemlerinden ötürü daha düşük bir gelir elde edildiği için) ek süre değerini düşürme etkisi olacaksa, bu değer hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır. Diğer taraftan o zamana kadar 60 olan ek süre uygulaması 62 yaşına kadar uzatıldı. 2017'de kararlaştırılan "İşgücü kaybı nedeniyle bağlanan aylıklarda iyileştirme ve diğer yasaların değiştirilmesi yasası" ek süre tekrar genişletildi. Artık gelecekteki işgücü kaybından ötürü bağlanan aylıklarda kademeli olarak 2018'den 2024 yılına kadar üç yıl daha eklenerek 65 yaşını doldurana kadar uzatılmıştır.

EMEKLİLİK FORMÜLÜ

Emekli aylığının miktarını üç faktör belirlemektedir:

PEP Kişisel kazanç puanı (Persönliche Entgeltpunkte)

Sigortalı iş geliri -her takvim yılının (sosyal sigorta üst tabanı olan miktara kadar) tüm sigortalıların aynı takvim yılı içindeki ortalama gelirin bölünecek, tüm sigortalı yaşam süresi için toplanarak hesaplanacak ve giriş faktörü ZF (Zugangsfaktor) ile çarpılacak.

RF Emeklilik türü faktörü (Rentenfaktor)

Hesaplanacak emekliliğin güvence hedefine göre saptanan faktör

AR Güncel emeklilik değeri (Aktueller Rentenwert)

Bir takvim yılının ortalama gelirin dayanılarak hesaplanan yaş nedeniyle emekli aylığına tekabül eden miktar (Batıda bu miktar halen 30,45EUR, doğuda 28,66 EUR' dur).

$$PEP \times RF \times AR = \text{emekli aylığı}$$

EMEKLİ AYLIĞI FORMÜLÜ

Ücrete ve prime bağlı emekli aylıklarında şu ilke geçerlidir: Emekli aylığının miktarı öncelikle sigortalı olduğunuz zamanda ödediğiniz aidatla sigortalı olan iş ücreti ve iş gelirinizin miktarına bağlıdır. Her takvim yılında prim ödeyerek sigortaladığınız iş ücreti ve geliriniz kazanç puanı olarak hesaplanır. Prim ödemekten muaf olduğunuz belli yıllar da prim ödenmemiş olmasına rağmen kazanç puanı olarak hesaba katılabilir. Bunların miktarı, diğer dönemlerde sigortalı olan iş ücreti ve gelirlerin miktarına bağlıdır.

Emeklilik türü faktörü belli bir emeklilik türünün, yaş dolayısıyla emekliliğe oranla ne gibi bir hedefi sigortaladığını belirler.

Yaş dolayısıyla emekliliğe erken başlandığı veya olağan yaş sınırı doldurulduktan sonra hak etme süresi yerine getirilmiş olmasına rağmen emeklilikten feragat edildiğinde emekli aylığı alma süresinin değişmesinden kaynaklanan avantaj ya da dezavantajlar bir giriş faktörü kullanılarak önlenir. Aylık ödemesinde kesinti yapılarak erken bağlanan emekli aylığının oluşturduğu uzun aylık süresi avantajı dengelenir.

Güncel emeklilik değeri, ortalama bir kazanç sahibi kimsenin bir yıllık prim ödemesine tekabül eden yaşlılık emekli aylığıdır. Bu faktör, emeklilik formülünün bir ögesidir.

Tüm ödemelerin değerlendirilmesi

Emekli aylığının miktarının hesaplanmasında prim muafiyeti ya da indirim olan süreler de dikkate alınır. Eklenen, hesaba katılan ve denkleştirme süreleri prim muafiyeti olan sürelerdir. İndirimli prim süresi (örneğin çalışıldığı zaman) prim ödenen süre ile prim muafiyeti olan süre (örneğin annelik izninden ötürü süre ekleniyorsa) bir takvim ayında birleşiyorsa ortaya çıkar. Prim muafiyeti olan belli süreler ve indirimli prim süreleri için yapılacak emekli aylığı hesaplaması için tüm prim sürelerinden (zorunlu ve gönüllü ödenen primler) yola çıkarak toplu katkı değerlendirmesi sonucunda elde edilen ortalama değer temel alınır. Gerçi bu değer sigorta özgeçmişindeki boşluklardan ötürü azalır, fakat bu boşluklarda aslında prim muafiyeti ve indirimli prim süreler sözkonusu ise, değer kaybı olmaz. Çocuk eğitime dolayısıyla dikkate alınan süreler, prim ödemesinden muaf olan ve prim tutarının azaltıldığı sürelerin değerini artırmaktadır.

EMEKLİ AYLIKLARINDA UYUM

Düzenli olarak her yıl 1 Temmuz itibariyle güncel emeklilik değerinin (Doğu) değişim temel alınarak emekli aylıklarında uyarılama yapılır. Yeni güncel emeklilik değeri emeklilik formülünün diğer faktörleri ile çarpılarak emekli aylığının uyarlanmış brüt aylık tutarı elde edilir.

Emekli aylıklarında uyum sağlanması için emekli sigortasında prim yükümlülüğü bulunan ücretlerdeki gelişme ışığında ele alınan ücret gelişimi temel alınır (Almanya İstatistik Dairesi'nin ekonomik değerlendirmelerine göre çalışan başına sözkonusu brüt ücret ve maaşlardaki değişim). Demografik dönüşümle birlikte meydana gelen yükün genç ve yaşlı nesil arasında adil bir dağılımını sağlamak için emekli aylığında uyum sağlanması doğrultusunda ücret gelişiminin yanı sıra iki diğer önemli faktör daha değerlendirilir: Bir taraftan çalışanların emekli aylıkları yatırımlarındaki gelişme aylıklardaki uyarlamaya yansıtılır (emekli aylığı yatırımları faktörü). Diğer taraftan ise sürdürülebilirlik faktörü yolu ile emeklilerle prim ödeyenler arasındaki sayısal orantıdaki gelişme aylıklardaki uyarlamada dikkate alınır.

Fakat koruyucu bir madde ile emekli aylığı uyarlamasında ne emekli aylığı yatırımları faktörü veya sürdürülebilirlik faktörü ne de olumsuz bir ücret gelişmesinden ötürü şimdiki kadarki emekli aylığı tutarında (brüt emekli aylığı) herhangi bir azalma olmaması garantiye alınmaktadır (emekli aylıkları garantisi diye adlandırılır).

Emekli aylıklarının geçiş uyarlaması başlığı altında 2018 yılındaki aylık uyarlaması ile birlikte aylık değerlerinin en geç 1 Temmuz 2024'e kadar adım adım tam olarak eşitlenmesi güvence altına

alınmıştır. Yeni eyaletler için özel hesaplama birimleri aynı şekilde adım adım uyarlanacak ve 1 Ocak 2025 itibariyle Batı seviyesine erişecek ya da kalkacaklardır. O zaman Almanya'da emekli aylıkları hesaplamasında tek tip hesaplama birimleri geçerli olacaktır.

EMEKLİLİK BİLGİLERİ

2004 yılından itibaren, 27 yaşını dolduran sigortalılar her yıl emeklilikleriyle ilgili bilgileri içeren bir yazı alacaklar. Emeklilik bilgilendirmesi, emekli sigortası kurumlarının bireysel emekli aylığı açısından daha şeffaf olmalarını ve sigortalılara ek bir emekli sigortası planlamaları için sağlam bir temel sunmalarını amaçlamaktadır. Emeklilik bilgilendirmesi sigorta hesabında kayıtlı ve emeklilik mevzuatına göre geçerli zamanları temel almaktadır. Normal emeklilik yaşına basılmış olmasıyla birlikte emekli aylıklarında uyarlama yapılma ve yapılmama şeklinde her iki durumda ne kadar aylık alınacağına dair bir hesap da bu bilgilendirmede sunulacaktır. 55 yaşını doldurduktan sonra sigortalılar, emeklilik bilgilendirmesi yerine üç yılda bir emeklilik bilgisi adı altında sigortalılık geçmişi üzerine daha ayrıntılı bilgiler içeren bir yazı alacaklardır.

YAPILANMA

01.10.2005'den itibaren emekli sigortası yapılanmasında değişiklikler oldu. Daha önce var olan işçi ve memurlar sigortası ayrımı kaldırıldı. Emeklilik sigortası kurumları federal kurumlara ve bölgesel kurumlara ayrıldı. Kurum isimleri „Deutsche Rentenversicherung“ ve yetkili alan adından oluşuyor. Almanya genelinde (memurlar sigortası Bundesversicherung für Angestellte – BfA – ve Alman emekli sigortası kurumu VDR'in birleşmesinden oluşan) Deutsche Rentenversicherung Bund ile madencilik, demiryolları ve deniz yolları branşlarında çalışanları da kapsayan Almanya Maden İşçileri, Demir Yolları Çalışanları ve Denizciler Sigortası (daha önce Federal Maden İşçileri, Tren Yolları Sigorta Kurumu ve Denizciler Kasası) yetkili emeklilik sigortası kurumları oluştu. „Deutsche Rentenversicherung Westfalen“ (Alman Sigorta Kurumu Vestfalya) ise bir bölgesel sigorta kurumu örneğidir. Yeni sigortalılar, sigorta numaralarını yetkili emeklilik sigorta kurumları tarafından öğrenecekler. Kendileri ile ilgili bölümün değişmesi durumunda da aynı uygulama yapılacaktır.

Emeklilik sigortası kurumları devlet tarafından denetlenirler.

MALİ TEMELLER

Emekli sigortasının giderleri esas olarak primlerle karşılanır. Çalışanlar ve iş verenler geçerli prim anahtarı gereğince (1 Ocak 2018 itibariyle bu anahtar brüt gelirin veya maaşın % 18,6'dır) bu primleri yarı yarıya öderler. Prim miktarı ise, bağımlı çalışanlarda eski eyaletlerde ayda 6.500 EUR olan, yeni eyaletlerde ise ayda 5.800EUR olan prim üst tabanına kadar ve iş ücretine göre hesaplanır. Federal Devlet, emekli sigortasının giderleri için kaynak tahsisi yapar.

BİLGİ

Emeklilik konusunda bilgileri, şehir, ilçe ve belediye yönetimleri nezdindeki sigorta dairelerinden ve sigorta kurumlarının bilgi ve danışma merkezlerinden alabilirsiniz. Ayrıca sigorta kurumlarının sigorta danışmanları da danışmanlık hizmeti verirler.

Emeklilik mevzuatı konusunda, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın 030 221911011 numaralı vatandaş hattından pazartesi-perşembe günleri arasında saat 8.00 ile 20.00 arasında bilgi edinebilirsiniz.

Yaşlılık Ek Sigortası Teşviki (Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge)

Nüfusumuzun yaş ortalaması giderek artmaktadır. Yasal emeklilik sigortasında aidat ödeyenlerin sayısı azalırken, emekli maaşı alanların sayısı giderek artmaktadır. Genç kuşağa fazlasıyla yüklenmemek için emeklilerimizin şu ana kadarki hızlı artışını gelecekte azaltmak zorundayız. Bundan ötürü, yaşlılık döneminde de aynı yaşam standartını koruyabilmek için yaşlılık ek sigortası gerekmektedir. Yaşlılık güvencesi gelecekte şimdiye kadar olduğundan daha fazla olarak üç ayağa dayanmak zorundadır: Yasal emeklilik sigortası, iş yeri yaşlılık sigortası ve özel yaşlılık sigortası. Devlet, bu sermaye yatırımlı güvencenin sağlanması için sosyal sigortaya ek ödemeler, vergi avantajları ve aidat indirimleri ile yardımda bulunmaktadır.

I. İŞ YERİ YAŞLILIK SİGORTASI

İş yeri yaşlılık sigortası geleneksel olarak iş verenin gönüllü olarak sağladığı bir hizmettir. Ama çalışanların ücretlerinin ya da maaşlarının bir kısmını, daha sonra iş yerine bağlı bir emeklilik aylığı alabilmek için, iş yeri yaşlılık sigortası ödemesine dönüştürme hakları var (ücret dönüşümü). İş verenin bu talebi yerine getirmesi gerekiyor. İş verenin çalışanlarının yaşlılık sigortasını duruma göre nasıl organize ettiği, karşılıklı mutabakata bağlı olduğu gibi, genelde iş yeri bazında ya da toplu sözleşme yoluyla kararlaştırılıyor. Eğer bu konuda bir karar yoksa, her çalışanın ücretinin bir kısmının doğrudan bir hayat sigortasına yatırılmasına dair bir hakkı bulunmaktadır (hayat sigortası özel uygulaması).

İş yeri yaşlılık güvencesinin bireysel yaşlılık sigortası ile kıyaslandığında bir kaç avantajı bulunmaktadır:

- Satın alımda oluşan ücretler ve yönetim ya da depo ücretleri daha büyük bir gruba dağıtılabilirdiği için kişi başına düşen masraflar daha az olur (grup indirimi).
- Sigorta şirketini iş veren seçtiği için, çalışanlar formalitelerle uğraşmıyor ve işleri daha kolay oluyor.
- İş verenler genelde, çalışanların iş yeri yaşlılık sigortasına, maddi açıdan da katkıda bulunur (bir çok toplu sözleşme anlaşmasında düzenleme bu doğrultuda olur).

DEVLET TEŞVİKİ

İş yeri tarafından sağlanan yaşlılık güvencesini devlet, vergi ve prim muafiyetleri ile teşvik eder. 2018 yılında bu şekilde prensip olarak 6240 EUR vergiden muaf tutularak bir iş yeri yaşlılık sigortasına fiilen bu işlevi gören fonlar ve sigortalar üzerinden (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung) yatırılabilir. Bu doğrultudaki giderler 3.120 EUR'ya kadar sosyal sigorta vergisinden muafır.

Ayrıca, prensip olarak iş yeri yaşlılık güvencesinde de, aynı özel yaşlılık sigortasında olduğu gibi, ek ödemeler ve özel giderler muafiyeti ile Riester Teşviki'nden faydalanılabilir.

II. ÖZEL YAŞLILIK SİGORTASI

2002 yılından itibaren belli şartlar yerine getirildiğinde özel sermaye yatırımlı bir yaşlılık sigortası oluşumunda devlet teşviki sağlanıyor. Riester – Teşviki adı altında iki koldan bir teşvik söz konusu: maddi ödenekler (ek ödemeler) ve özel vergi tasarrufu (özel gider muafiyeti). Teşvik alabilen imkanlar şunlardır:

- Banka tasarruf planı
- Özel emeklilik sigortası

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı vatandaşı hattı üzerinden Pazartesi ile Perşembe günleri arası saat 8.00 ile 20.00 arasında 030 221 911 011 numaralı telefonda emeklilik konusunda bilgi verir.

- Fon tasarruf planı
- Konut sahibi olarak emeklilik (bknz. aşağıda)

Banka tasarruf planı özellikle biriktirme süreleri daha kısa olan yaşlı yatırımcılar ve güven ihtiyacı yüksek olan insanlar için uygundur. Özel emeklilik sigortaları özellikle daha genç ve güven bilinci olan yatırımcılar için uygundur. Hisse payı yüksek olan fonlar daha genç ve riskli sevenlere daha uygundur. Çünkü bu çevrelerin geçici kur kayıplarını dengelemeye yeterli zamanları bulunmaktadır. Bütün ürünler için ortak olan, ürünleri sunanların, aylık bağlandığı zaman en azından, ödenilen miktarın (sigortalının kendi payı ve ek ödemeler) eksiksiz geri alınabileceği garantisini vermelidir. Bu şekilde, nominal bir kayba uğramayacağınız garanti altına alınmıştır.

Ürün seçiminde yaşınız ve riske karşı tutumunuz dışında ayrıca şu noktalara dikkat ediniz:

- Masraflar:
Belli akid masrafları olan ürünlerde vadenin uzun olması daha hesaplıdır.
- Karşılanması gereken riskler:
İş gücü kaybı riskini de güvence altına almak isteyip istemediğinizi ya da eşiniz ve çocuklarınız için dulluk ya da yetim kalma riskine karşı güvenceye gereksinim duyup duymadığınızı düşünün.
- Geri ödeme zamanındaki durum:
- Ek emeklilik sigortasının ömür boyu emeklilik aylığı garantisi vermesi gerekir. Sunan kurum ve ürüne göre sermayenin %30'u geri ödeme süresinin başlangıcında bir defaya mahsus olarak ikramiyeye verilebilir.

Miras durumu:

Banka tasarruf planları ve fon tasarruf planlarında biriktirilen sermaye geri kalan emeklilik döneminin başına kadar (85 yaşın doldurulması) miras bırakılabilir. Özel bir emeklilik sigortasında bu, genel olarak mümkün değildir. Ama anlaşmanızda, emeklilik maaşının ödeneceği belli bir garantili süre belirleyebilirsiniz. Miras bırakma durumunda devlet teşvikinin genelde geri ödenmesi gerekir. Ama hayatta kalan eş için bir istisna uygulaması öngörülür. Miras kalan emeklilik sigortası meblağı hayatta kalan eşin kendi Riester anlaşmasına devralınırsa, teşvik kaybolmaz.

Seçtiğiniz üründe sertifikalandırmayı yapan yerin denetim numarasının ve şu cümlenin olmasına dikkat edin: "Der Altersvorsorgevertrag ist zertifiziert worden und damit im Rahmen des § 10a des Einkommens-steuergesetzes steuerlich förderfähig". Bu şekilde, ürünün yasaya uygun olduğu anlaşılır, ancak anlaşma sonucunda ne kadar kazanç edineceğinize dair bir güvence verilmez. Yani sertifikalandırma, ürünün yüksek bir getiri garantisi olduğu anlamına gelmez.

1 Ocak 2017'den beri Riester sözleşmesi sunanlar sözleşme imzalanmadan önce yatırımda bulunacakların nesnel bir maliyet karşılaştırması yapmalarına imkan verecek standart bir ürün bilgi formu sunmak zorundadırlar. Riester teşviki, yasal emeklilik sigortasına zorunlu üyelere, çiftçilerin yaşlılık güvencesi kasasında zorunlu üyelere, devlet memurlarına, askerlere, resmi aylık alanlara ve de ücret kaybından ötürü bağlanan aylık alanlara verilir. Evli olanlarda, eşlerden birinin koşulları yerine getirmesi yeterlidir; bu durumda diğeri de teşviktan faydalanır. Bunun için diğeri de ayrı bir emeklilik güvencesi anlaşması imzalayarak yılda en azından 60 EUR tutarında prim öder.

İkincil Vergilendirme

İkincil vergilendirme, yaşlılıkta söz konusu olacak bir gelirin ancak vergi yükümlülüğü olan şahısa ödendikleri zaman vergiye tabi olacakları anlamına gelir. Yani kişi emeklilik yaşına geldiği zaman. Bunun karşılığında kişi çalışırken emeklilik güvencesine yatırdığı para için yıllık belli bir üst sınıra kadar vergi ödemez.

DEVLET TEŞVİKİ

Özel yaşlılık sigortası teşvikinin temelini, teşvik gören başına ödenen bir temel ödeme ile yerine göre, çocuk ek ödemesinden oluşan yaşlılık sigortası ödemesi oluşturur. Bireysel sigorta sözleşmesi yapıldığında eşlerin de, yıllık 60 EUR ödemeleri durumunda ek ödeme alma hakları doğar.

Yaşlılık sigortası ek ödemesi, kişinin kendi payına düşen belli bir asgari ödeme (bknz. şema) ile orantılı olarak yapılır. Eğer bu ödeme eksiksiz yapılmaz ise ek ödeme kesintiye uğrar. Ayrıca birikimler Riester anlaşması için kullanılırsa belli bir üst miktara kadar (bknz. şema) vergiden muafiyet tanınır.

Serbest iş sahipleri de devlet tarafından desteklenen bir yaşlılık güvencesi oluşturabilirler („Basis“ ya da „Rürup“ emekliliği).Devlet tarafından teşvik edilen özel yaşlılık sigortasına kişinin kendisinin kullandığı ve mülk sahibi olduğu konut da katılabilir. Satın alınan konutta evsahibi kendisi oturacaksa, aşağıdaki teşvik imkanları bulunmaktadır:

- Kredi taksitlerinin sertifikalandırılmış bir kredi anlaşması üzerinden teşvik edilmesi
- Teşvik edilen yaşlılık güvencesi sermayesi için yapılan tasarrufun kendinizin kullanacağı bir konut satın alımı ya da inşaatı için daha tasarruf döneminde çekilebilmesi
- ya da sahibi olup içinde oturduğunuz konutun borcunu kapatmak için kullanılması.

Çektiğiniz ve vergilendirmede teşvik edilen sermaye, sanal olarak belirlenen bir ödeme tarihinde vergilendirilir (ikincil vergilendirme). Bunun için vergi mükellefine prensip olarak iki değişik seçenek sunulur.

1. 17-25 yıl arasında bir zaman diliminde yıllık vergilendirme (tasarrufun geri ödeme başlangıcına göre, 60 ile 68 yaş arasında olmak zorunda)
2. Gayrimenkul için kullanılan toplam sermayenin yüzde 70'inin bir defaya mahsus vergilendirilmesi.

Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi edinebileceğiniz internet sayfası:
http://www.bundesfinanzministerium.de/DE/Buergerinnen_und_Buerger/Alter_und_Vorsorge/Alt_ersvorsorge

BİLGİ:

Her zaman ikisini de dikkate alın: İş yeri yaşlılık sigortası ve özel yaşlılık sigortası. Şahsi durumunuza en uygun olanın hangisi olduğunu inceleyin. Vergi ve sosyal gider muafiyetlerinden faydalanarak ücretinizin bir kısmını prime dönüştüren modellerle ek ödeme ve ayrıca özel giderler muafiyeti sunan Riester – Teşviki'ne bağlı yaşlılık sigortasını aynı zamanda yaptırabilirsiniz. Daha çok bilgi için örneğin bağlı olduğunuz emeklilik sigortası kurumuna başvurabilirsiniz. İş yerinin sunduğu imkanlar üzerine iş veren, iş yeri temsilciliği ya da sendika bilgi verir.

Daha fazla bilgi:

www.deutsche-renten-versicherung.de

www.bundesfinanzministerium.de

www.warentest.de

www.vzbv.de

Stiftung Warentest'in çıkardığı 'FINANZtest' dergisinde çok sayıda teklifler birbirleriyle karşılaştırılır ve tavsiyelerde bulunulur. Tüketici merkezlerinin bağımsız danışma hizmetlerini de tavsiye ederiz.

Ana hatları ile Riester – Teşviki	
Özel giderler kesintisi (güvence giderlerinin yanı sıra)	2.100 EUR'ya kadar
Temel ek ödeme	175 EUR 200 EUR*
Çocuk başına ek ödeme	185 EUR 300 EUR ²
Kendi payına düşen asgari ödeme	4 %* ek ödeme hariç ³
En fazla	2.100 EUR ek ödeme hariç
1) tüm 25 yaş altında olanlara bir defaya mahsus mesleğe giriş ödemesi 2) 1.1.2008'den sonra doğan çocuklar için 3) bir önceki yılın emekli sigortasına tabi geliri temelinde ama en azından 60EUR (sabit tutar)	

SOSYAL TAZMİNAT

(Soziale Entschädigung)

Almanya Federal Cumhuriyeti'nde sosyal güvenlik şu anlama da gelir: Sağlığı zarar gören bir kimse, bu zararın sonuçlarından toplum sorumlu olduğu takdirde, bir yardım hakkı kazanır. Bu suretle örneğin özel fedakarlıkların hiç değilse mali bakımdan tazmin edilmesi istenmektedir. Bu şekilde zarar görüp ölen kimsenin ailesi de, belirli koşulları yerine getirdiği takdirde, yardım isteyebilirler.

SOSYAL TAZMİNATIN KAPSADIĞI YARDIMLAR:

- Savaş malulleri,
- Şiddet eylemleri kurbanları,
- Askerlik hizmeti ya da sivil hizmet sırasında zarar görenler,
- Bir aşıdan zarar görenler,
- 8 Mayıs 1945'ten sonra Sovyet işgal bölgesinde, Berlin'in Sovyet işgali altındaki kesiminde ya da Yurdundan Sürülenler Federal Yasası madde 1, fıkra 2, No. 3' te belirtilen bölgelerde siyasi nedenlerle tutuklanan ve bu yüzden sağlığı zarar gören kimseler,
- SED'nin bir haksız kararı ile tutuklanan, bu yüzden sağlığı zarar gören ve bu zararın halen devam ettiği kimseler ile
- Eski DDR'de bir Alman resmi makam tarafından verilmiş olan bir idari karardan ötürü sağlıklarına tesiri günümüzde halen devam eden bir zarar görmüş olan kişiler

YASALAR

Sosyal tazminat mevzuatını kapsayan yasalar:

- Federal Yardım Yasası (BVG),
- Askerlere Yönelik Yardım Yasası (SVG),
- Savaş Mağdurları Yardımlarında İdari Süreç Yasası (KOVVfG),
- Sivil Hizmet Yasası (ZDG),
- Mağdur Tazminat Yasası (OEG),
- Ceza Hukukunda Rehabilitasyon Yasası (StrRehaG),
- Tutuklu Yardım Yasası (HHG),
- İdari Hukukta Rehabilitasyon Yasası (VWRehaG),
- Salgın Hastalıklara Karşı Korunma Yasası (IfSG),
- Temel Emekli Aylık Tazminatı Güvencesi Yasası (KOV RentKapG).

„Savaş malulleri yardımı“ ve „Şiddet eylemleri kurbanları“ aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

SAVAŞ MALULLERİ YARDIMI

ÖDEMELER / KOŞULLAR

Aşağıda belirtilen nedenlerin yol açtığı bir zararın doğurduğu sağlıkla ilgili ve ekonomik sonuçlar için başvuru üzerine yardım alınabilir. Bu nedenler

- Askerlik ya da askerlik benzeri hizmetler,
- Bu hizmeti yaparken geçirilen kaza,
- Bu hizmete özgü koşullar,
- Savaşta esaret,
- Doğrudan savaşın etkisi (örneğin sivil bir kimse olarak bir hava hücumu sırasında

- yaralanma)
- ya da sağlığın, işgal kuvvetlerine mensup kimselerin şiddet hareketiyle (yaralanma, ırza geçme) zarar görmüş olması.

Sosyal Tazminat Yasası anlamında mağdur olanlar zararın resmen saptanan sonuçları için örneğin şu tedavileri alırlar:

- Ayakta hekim ve dişhekim tedavisi,
- Hastanede tedavi (Hastane tedavisi),
- İlaç ve sargı malzemesi temini,
- Tedavi araçlarının tedariki
- Fizik terapi; hareket terapisi, konuşma terapisi ve meşgüliyet terapisi dahil, tedavi araçlarının temini,
- Yardımcı araç temini,
- Diş protezi temini,
- Evde hasta bakımı,
- Bir rehabilitasyon kurumunda tedavi,
- Yüklenme sınavı ve iş terapisi,
- Doktor tarafından yapılmayan sosyal pediyatrik yardımlar,
- Doktor ve psikoterapi tedavisi olarak psikoterapi ve sosyoterapi.

AğIR ZARAR GÖRENLER İÇİN ÖNEMLİ BİLGİLER

Mağduriyet sonucu tesbitinde (GdS) en az yüzde 50 derecelendirmesi resmi olarak tanınmış ise daha başka ve zarar sonucu olmayan bütün hastalıklar için de bu tedavininbaşka bir yardım kuruluşundan sağlanması zaten temin edilmemiş ya da kazancınızın yasal hastalık sigortasının yıllık kazanç sınırını aşmaması şartıyla şıfa verici tedavigörürsünüz. Yıllık alışma ücreti sınırı 2018 yılı için 59.400 EUR'dur. Bu, ayda 4.950 EUR'ya tekabül eder.

Ayrıca gördüğünüz zarar dolayısıyla çalışamayacak durumda iseniz bakım hastalık parası ve hastalık tedavisi yardımlarını alma hakkınız vardır.

Hastalık tedavisi alanlar :

- Ağır zarar görenler, eşleri ve çocukları ve daha başka aile üyeleri için,
- Bakım ek yardımı alanlar, kendisine ücretsiz bakan kimseler için,
- Hayatta kalanlar

Bunun ötesinde, uygun bir meslek edinmeye, mesleği tekrar icra edebilecek duruma gelmeye veya yeni bir meslek öğrenmeye yardımcı olacak iş hayatına katılım yardımları alırsınız. İş hayatına katılım önlemleri devam ettiği sürece bir geçiş dönemi parası ya da geçim yardımı alırsınız (Savaş malulleri yardımları).

Emekli ödemelerini dullar, kayıtlı hayat arkadaşları ile yetimler ve ana-babalar alır. Zarar görenlere ödenen aylığın miktarı,tesbit edilen maluliyet derecesine (GdS) göre belirlenir. GdS oranı yüzde 25'in üstünde ise emeklilik ödemeleri yapılır. şu yardımlar yapılır:

- GdS'ye göre kademelendirilen temel aylık. Ağır zarar görenlerde 65. Yaşını doldurduktan sonra temel aylık artar.
- Altı kademeli ağır zarar gören zammı
- Çaresiz durumlarda altı kademeli bakım zammı
- Giyim ve çamaşır yıpranma farkı
- Görme engelliler, yabancı bir şahıs tarafından kendilerine eşlik edilmesine katkı yardımı
- Zarar gören kimsenin eskiden çalıştığı ya da çalışmaya hazırlandığı mesleği geçirdiği sakatlık dolayısıyla tamamen ya da kısmen icra edememesinin yol açtığı kazanç kaybının telafisi için ödenen meslek zararı denkleştirmesi.
- Ağır zarar görenler, geçimlerini sağlayabilmek için bir denkleştirme aylığı ve eş zammı alırlar. Gelirin vergiden muaf miktarı düşüldükten sonra kalan kısmı bu denkleştirme

- aylığı hesabında dikkate alınır.
- Zarar gören kimse, gördüğü zarar sonucunda ölürse, geride kalan dul eşi ve yetim çocukları bir esas aylık alırlar. Ayrıca geride kalan bu kimseler geçimlerini sağlayabilmeleri için bir denkleştirme aylığı alırlar. Bu denkleştirme aylığından muafiyet miktarları çıkarılarak hesaplanan mevcut gelir düşürülür.
 - Eğer dul eşin, esas aylık, denkleştirme aylığı ve bakım denkleştirme aylığı dahil olmak üzere geliri, ölen eşin sakatlığı olmasaydı alacağı paranın yarısından az olursa, bir zarar tazminatı ödenir.
 - Zarar gören kişinin ölümü gördüğü zarardan kaynaklanmıyorsa, geride kalan eşi ve çocukları, gerekli koşulların mevcut olması durumunda dul ve yetim aylığı alırlar.
 - Sağlığının gördüğü zarar sonucunda ölen kimsenin ana ve babası, muhtaç durumda olup 60 yaşını doldurmuş iseler ya da çalışamayacak durumda bulunuyorlarsa ebeveyn aylığı alırlar. Bu aylık manevi, üvey ve vasi ana-baba - belirli koşullar altında - büyükanne ve büyükbaba için de geçerlidir. Anne ve babanın kendi geliri varsa, bu gelir vergiden muaf miktar düşüldükten sonra ebeveyn aylığında dikkate alınır.

SAVAŞ MALULLERİ EK YARDIMLARI

Ayrıca savaş malülleri için ek yardımlar vardır, örneğin:

- Bakım için yardım,
- Ev işlerinin yapılabilmesi için yardım,
- Yaşlılara yardım,
- Nekahat yardımı,
- Hayatın özel durumlarında yardımlar, örneğin engelli insanların uyumu için yardım İş hayatına katılım yardımları,
- Geçimi sağlamak üzere tamamlayıcı yardım.

Savaş Malullerine Sosyal Yardım, Federal Yardım Yasası uyarınca yapılan yardımlara ek olarak, bazı durumlarda özel yardım olarak verilir. Bunlar genel olarak, gelir veya servete bağlıdır. Ancak ihtiyaç sağlığın gördüğü zarar sonucunda ortaya çıkmışsa, gelir veya servete bakılmaz.

YASALAR

Savaş malülleri sosyal yardımı ve bakımının yasal temelleri Federal Yardım Yasasına dayanır (BVG).

BİLGİ

Savaş malülleri yardımlarından yerel yardım daireleri yetkilidir. Yardım için bu kurumlara başvurabileceğiniz gibi, belediyelere, sosyal sigorta kurumlarına, Almanya dışında ise Almanya Federal Cumhuriyeti resmi temsilciliklerine de başvurabilirsiniz. Bunların kararından memnun kalmadığınız zaman, ücret ödemedi sosyal mahkemeler nezdinde hukuki yollardan faydalanabilirsiniz.

Savaş malülleri bakım görevleri için yerel ve Almanya genelinde hizmet veren savaş malülleri bakım daireleri yetkilidir. Savaş malullerine bakım konusunda hukuki yardım, idari yargı mahkemelerinden sağlanabilir.

Federal Ordu idaresi savaş malullerine yardımlardan ve askerlik hizmetinde ağır zarar görenler ve geri kalan yakınlarından sorumlu olan resmi kurumdur. Yardımlar federal ordunun personel yönetiminden sorumlu federal dairenden talep edilebilir (Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr).

SAVAŞ MALULLERİ YARDIM KURULUŞUNUN MALİ YARDIMLARI (1.7.2014 İTİBARIYLA)		
		yardım tutarları/ayda
Yardımları alanlar / yardımlar	GdS*	EUR
Eşlik eden zammı (Görme engellilere yönelik yardım)		164
Zarar görenlere yönelik temel aylık	30	138
	40	183
	50	253
	60	320
	70	444
	80	537
	90	645
	100	722
Esas kaza aylığında yaşa göre artış	50, 60	28
	70, 80	35
	90, 100	43
Ağır zarar zammı	Sınıf I	83
	Sınıf II	172
	Sınıf III	256
	Sınıf IV	343
	Sınıf V	427
	Sınıf VI	515
Ağır zarar görenlere denkleştirme aylığı	50, 60	444
	70, 80	537
	90	645
	100	722
Eşler için zam		80
Bakım zammı	Sınıf I	305
	Sınıf II	521
	Sınıf III	741
	Sınıf IV	951
	Sınıf V	1.235
	Sınıf VI	1.519
Esas dul aylığı		435
Dul aylığı denkleştirme zammı		479
Esas aylık		
- yetim için		122
- öksüz için		229
Denkleştirme aylığı		
- yetim için		215
- öksüz için		299
Ebeveyn aylığı		
- ana ve baba için		588
- ana ya da baba için		410
Artırılan miktar, BVG Mad. 51, fıkra 2		
- ana ve baba için		107
- ana ya da baba için		80
Artırılan miktar, BVG Mad. 51, fıkra 3		
- ana ve baba için		334
- ana ya da baba için		242
Cenaze parasının tamamı		1.674
Cenaze parasının yarısı		838
Giyeceklerde götürü yıpranma parası (Kat sayısı)		19-124**
*) Zarar oranı		
**) Tam değer somut hasara göre belirlenir.		

ŞİDDET EYLEMLERİ KURBANLARI

(Opfer von Gewalttaten)

YARDIMLAR / KOŞULLAR

Almanya Federal Cumhuriyeti içinde veya bir Alman gemisi ya da uçağında şiddet eylemi yüzünden sağlığı zarar gören kimseler, savaş malulleri kadar yardım görürler.

Şiddet Eylemleri Mağdurlarına Tazminat Yasası'nda (OEG) 1993 yılında yapılan ikinci değişiklik ile uzun zamandan beri yasal şekilde Federal Almanya'da yaşayan yabancılar da uygun bir şekilde bu tazminat uygulamasının kapsam alanına alınmışlardır. Kendilerine ne kadar tazminat verileceği, Almanya'da kalma sürelerine, yani uyum derecesine bağlıdır. İnsancıl nedenlerle ya da önemli derecede kamu çıkarı söz konusu olduğu için ikametleri yasal sayılması gereken yabancılar da tazminat ödenir. Yabancı turistler ve ziyaretçiler için özel mağduriyet düzenlemesi vardır.

Aynı şekilde, yurtdışında altı aydan kısa bir süre için bulunmaları sırasında bir şiddet eylemine maruz kalan Almanlar ve yasal olarak Almanya'da yaşayan yabancılar 1 Temmuz 2009 itibariyle, eylemin 1 Temmuz 2009'dan sonra gerçekleşmiş olması durumunda tazminat alabilirler. Burada ön planda olan, Alman devletinin özel sorumluluğu değil, himaye düşüncesi olduğu için bu destek ancak, failin herhangi bir tazminat vermemesi ve fiilin gerçekleştiği ülkede diğer güvence sistemlerinin sağlanmaması durumunda sözkonusu olur. Mağdurlara, eylemden ötürü oluşan sağlık sorunları ile ilgili tedavi sağlanır; mağdurlara ve geri kalanlara ayrıca bir defaya mahsus ödeme olarak maddi destekte bulunulur. Avrupa Birliği üye ülkelerinde gerçekleşen eylemlerde tazminat başvurusunda bulunulduğu zaman Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı destek olur.

YASALAR

Şiddet Eylemleri Mağdurlarına Tazminat Yasası (OEG) 16 Mayıs 1976 tarihinde yürürlüğe girdi. Bu yasa genelde bu tarihten itibaren yapılan şiddet eylemleri dolayısıyla meydana gelen zararlar için geçerlidir. 23 Mayıs 1949 ile 15 Mayıs 1976 tarihleri arasında zarar gören kimselere sadece belirli koşullar altında ağır vaka karşılığı olarak yardım edilir.

Aynı şekilde Mağdurlara Tazminat Yasası'nda yapılan ikinci değişiklik vasıtasıyla OEG nin koruma alanına giren yabancılar için de belirli bir zaman kaydı konmuştur: Bunlara yardım, şiddet eylemi 30 Haziran 1990 tarihinden sonra cereyan ettiyse verilir. Şiddet eylemi 1 Temmuz 1990' dan önce olmuşsa, ağır vaka tazminatı ödenir.

BİLGİ

Bu konuda Devlet Yardım Makamları yetkilidir. Yardım için bu yardım dairelerine, belediyelere, sosyal sigorta veya Almanya dışında Almanya Federal Cumhuriyeti resmi temsilciliklerine başvurabilirsiniz.

Önemli:

İdari kararlara karşı kanun yoluna başvurarak sosyal mahkemelerde ücretsiz olarak dava açabilirsiniz. Yardım olarak savaş malulleri yardımına tekabül eden ödemeler veriliyorsa, idare mahkeme yolu açıktır.

Bir başka AB üye ülkesinde bir şiddet eylemine maruz kaldıysanız AB 2004/80/EG tüzüğüne belirlenen destek makamı olan Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) başvurabilirsiniz. Bakanlık tazminat başvurunuzu olay yerinin bulunduğu ülkenin yetkili makamlarına iletir.

Dikkat: Contergan-Kurbanlarına ödenen tazminat, sosyal tazminat yasasından bağımsız olarak

„Engelli İnsanlara Yönelik Contergan Vakfı Yasası'nda (Conterganstiftungsgesetz – ContStifG) düzenlenmiştir. Bu konuda daha ayrıntılı bilgiyi Federal Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Bakanlığı ile Conterganstiftung für behinderte Menschen vakfı ofisinden isteyebilirsiniz.

SOSYAL YARDIM

(Sozialhilfe)

Sosyal yardım, yoksulluğa, sosyal dışlanmaya ve özel yük oluşturan durumlara karşı korur. Bireylerin kendi başlarına üstesinden gelemeyecekleri ve öncelikli sigorta sistemleri üzerinden de (yeterli) sosyal güvence haklarının olmadığı durumlarda destek sağlar.

SOSYAL YARDIM TEMELLERİ

Sosyal yardımın görevi, „hak sahiplerine insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürme olanağını tanımaktır“ (SGB XII, madde 1, cümle 1). Gelir ve servetin yeterli olmaması durumunda sosyal yardım, insan onuruna layık asgari gereksinimi karşılar. Engelli olma, bakıma muhtaç olma ya da yoğun sosyal zorluklar gibi diğer durumları ise sosyal yardım, ihtiyaç üzerine gidermeye çalışarak söz konusu kişilerin toplumsal yaşama mümkün olduğu kadar katılabilmeleri için gerekli desteği sunar.

Sosyal yardımın merkezi hedeflerinden biri, kendi kendine yardım gücünü çoğaltmaktır:

Verilen destek, „ bundan mümkün olduğu kadar bağımsız yaşamaya imkan sağlamalıdır; hak sahiplerinin de güçleri yettiği kadar bu doğrultuda hareket etmeleri gerekir“ (SGB XII, madde 1, cümle 2) . Ayrıca, hak sahiplerinin ve sosyal yardım kurumlarının bu hedeflere ulaşma yolunda işbirliğinde bulunmaları beklenir.

Sosyal yardım hukukuna göre verilen destekler ana hatlarıyla şunlardır:

- Hak sahibinin özel durumu, istekleri ve becerileri dikkate alınarak sağlanan hizmet, bireysel gereksinime göre ayarlanır (SGB XII, madde 9).
- Sosyal yardım ikincil bir yardım şekli olduğu için genelde ancak diğer tüm olanaklar tükendikten, örneğin hak sahibinin kendi geliri ve serveti ve kendisine bakmakla sorumlu kişiler varsa, bunların geliri ve serveti, kendi iş gücü ve diğer sigorta sistemlerinden kaynaklanan hakları sorgulandıktan sonra sağlanır (SGB XII, madde2).
- Sosyal yardım başvuru üzerine değil, sosyal yardım kurumuna gerekli şartların yerine getirildiği bildirilir bildirilmez başlar. Ancak 4. bölümdeki yaşlılık ve iş gücü kaybıyla bağlantılı temel güvence ödemeleri buna istisna teşkil eder (SGB XII, madde 41 ile bağlantılı olarak madde 18).
- Maddi yardıma ilaveten sağlanan destek danışma, etkinleştirme ve irtibat ağının kurulması ile sosyal hizmet veren kurumlara eşlik edilmesi gibi diğer destek biçimlerini de içerir (SGB XII, madde11).
- Değişik düzenlemelerle ayakta yardıma, yatılı yardım karşısında öncelik tanınır. Örneğin yatılı yardım sağlanmadan önce gereksinim, mümkün alternatifler (özellikle ayakta yardım olanakları açısından) ve masraflar sorgulanır. SGB'nin XII Kitabı'nın 39. maddesi uyarınca ayrıca gereksinimin karşılanacağı tahmini kavramı getirilerek, hamile, engelli ve bakıma muhtaç kişilere özellikle istisnalar öngörülmektedir.

“Sozialhilfe und Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung” (Yaşlılıkta ve İşgücü Kaybında Sosyal Yardım ve Temel Güvence) başlıklı ücretsiz broşür sosyal yardım mevzuatı ile ilgili genel bilgi verir (A 207).

SOSYAL YARDIMIN GELİŞMESİ: SORUNLARIN DEĞİŞMESİ VE YASAL DÜZENLEME

Federal Sosyal Yardım Yasası(Bundessozialhilfegesetz: BSHG) 1962 yılında yürürlüğe girdiğinde, geçici olarak tek tek kişileri düştükleri zor ve acil durumlarda desteklemeyi amaçlamaktaydı. Örneğin emekli aylığı düşük olan yaşlı insanları. Yaşlılıkta görülen bu yoksulluk biçimi daha sonraki yıllarda gerileme gösterse de diğer sorunların boyutları artmaya başladı:

- BSHG'nin yürürlüğe girmesini izleyen yıllarda işsizlik yoğun bir artış gösterdi: Uzun vadeli işsizler, kalifikasyonları düşük yabancı işçiler, sosyal ödeme hakları olmayan genç işsizler giderek artan sayıda geçim yardımı almak zorunda kaldılar;
- Aile yapılarının değişmesi: Çocuğunu yalnız büyüten bir çok kişi için geçim yardımı yetersiz kalan nafaka ödemelerinin yerini dolduruyor;
- Göçmenlerin yeni destek alan gruplar oluşturması: İltica talebinde bulunanlar, iç savaşlardan kaçan mülteciler, Alman asıllı göçmenler, işsiz yabancılar;
- demografik değişim: Bakıma ve bakım yardımı almaya muhtaç kişilerin sayısının artması;
- Engelli insanların sayısının artması.

Belli çevrelere (1993: İltica talebinde bulunanlar, 2003: Daha yaşlı ve kalıcı olarak işgücü kaybına uğrayanlar), ya da özel mağduriyet yaşayanlara (1995: Bakım muhtaciyeti olanlar) yönelik yasal düzenlemeler zamanla bağımsız yasalar olarak sosyal yardım mevzuatından çıkarıldılar. Artık 15-64 yaş arasındaki istihdam edilebilir hak sahipleri ve aile fertleri (SGBIII, md.8'e göre) sosyal yardım mevzuatı çerçevesinde değil, gereksinim durumunda SGB II'ye göre (İş arayanlara yönelik temel güvence) hak talep edebilmektedirler. Yaş dolayısıyla ve işgücü kaybı nedeniyle sözkonusu temel güvence SGB XII, Dördüncü Bölüm kapsamında ele alınmaktadır.

Sosyal yardım gerektiren acil durumlarda bu şekilde bir değişimin görülmesi üzerine yasa koyucu bir taraftan BSHG'yi değişen toplumsal duruma göre uyarlamak için birçok değişiklik getirirken diğer taraftan, bir dizi yeni yasalarla özel çevrelere ve özel durumlarda yapılan sosyal yardımı sosyal yardım mevzuatından çıkardı.

- 1993:İltica Talep Edenlere Yönelik Ödemeler Yasası
- 1995:Bakım Sigortası Yasası
- 2001: SGB IX. Kitabı ile sosyal yardım kurumları özellikle, rehabilitasyon kurumları kapsamına alınır. Fakat yasa, sosyal yardıma yönelik bağımsız bir mevzuatın getirilmesini ve sosyal yardımda yükün hafifletilmesini amaçlamıyordu.
- 2003:65 yaşın üstündeki yaşlılar ve 18 ile 64 yaş arasındaki sürekli iş gücü tam kaybına uğrayan kişiler için, yaşlılıkta ve iş gücü kaybında gereksinime göre bir temel güvencenin sağlanması Yasası (GSiG)
- 31.12.2004: Federal Sosyal Yardım Yasası (BSHG) ve işsizlik yardımının (SGB II'nin bir bölümü) yürürlükten kalkar
- 2005: Sosyal Yasa Mevzuatının Onikinci Kitabı (SGB XII) uyarınca sosyal yardım düzenlemesi
- 2005: GsiG, öncelikli yardım nitelendirmesiyle Dördüncü Bölüm olarak sosyal yardım mevzuatı kapsamına alınır

Yardım muhtaciyeti durumunda geçimin sağlanabilmesini güvence altına almak üzere tanın yardımlarda 2005 yılı itibariyle bör özelliğın dikkate alınması gereklidir: Bunun için SGB XII uyarınca öngörülen sosyal yardım ödemelerinin yanısıra 15 ile olağan yaş sınırına kadar istihdam edilebilir yaşta olup iş arayanlar için SGB II'de öngörülen temel güvence ödemeleri de bulunmaktadır. Yardım muhtaciyeti durumunda kimin bu iki sosyal yardım düzenlemesinden hangisinden kaynaklanan bir hak elde ettiğı kendisinin çalışabilir durumda olup olmadığına bağlıdır. Bu ayırım "çalışabilirlik" (SGB III kapsamındaki yardımlar) ile "tam işgücü kaybı" tanımına (SGB XII kapsamındaki yardımlar) göre yapılır.

Sosyal yardımda olduğu gibi iş arayanlar için temel güvence de, hizmet, para yardımı ve aynı yardım olarak sağlanır. Yine hak sahibinin bireysel durumu dikkate alınır. Sağlanan destek, ilgilinin (iş teşviki önlemlerinden de faydalanarak) istihdam edilmesini ya da ek tazminat ödenerek işe alınmasıyla birlikte düştüğü zor durumun üstesinden gelmesini öncelikle hedefler. Başka türlü bir güvenceleri yoksa 15 ile 64 yaş arasındaki çalışabilir ama yardıma muhtaç kişilere geçimlerini sağlayabilmeleri için işsizlik parası II bağlanır (SGB II, madde 19). Birlikte yaşadıkları hane halkı arasında çalışabilir olmayan kişiler varsa bu kişilerin sosyal para alma hakları bulunur (SGB II, madde 23). Bu kişiler prensip olarak SGB XII'nin Üçüncü Bölümü'nce öngörülen geçim yardımları kapsamına girmez (SGB XIII, md. 21). Her iki yardım türü de tutar ve oluşum açısından SGB XII uyarınca sağlanan geçim parasına tekabül eder, ama ancak başvuru üzerine ödenirler (SGB II, madde 37). 29 Mart 2011'de ilan edilen Olağan Gereksinim Tesbiti ve Sosyal Yasa'nın İkinci ve Onikinci Kitaplarının Değıştirilmesi'ne Dair Yasa ile olağan gereksinim tutarları yeni bir şekilde belirlenmektedir. Olağan gereksinim tutarlarının yasanın çıkmasından itibaren düzenli olarak alt gelir gruplarında tespit edilen tüketim verileri esas alınarak hesaplanması anayasa hukukunun koyduğu kuralları da yerine getirmektedir.

Federal Anayasa Mahkemesi'nin bir kararının uygulaması çerçevesinde çocuk ve gençlere yönelik asgari geçim için ödenen götürü yardım tutarını belirleyen olağan gereksinim tesbiti doğrudan ve yaş gruplarına göre sınıflandırılır.

SOSYAL YARDIM DESTEKLERİNİN SİSTEMATİĞİ

Sosyal yardım şu alanları kapsamaktadır:

- Geçim yardımı (27. maddeden 40. maddeye kadar),
- Yaşlılıkta ve iş gücü kaybında temel güvence (41. maddeden 46. maddeye kadar),
- Sağlık yardımları (47. maddeden 52. maddeye kadar),
- Engelli insanlara uyum yardımı (53. maddeden 60. maddeye kadar),
- Bakım yardımı (61. maddeden 66. maddeye kadar),
- Özel sosyal zorlukların üstesinden gelinmesine yönelik yardım (67. maddeden 69. maddeye kadar),
- Diğer durumlarda yardım (70. maddeden 74. maddeye kadar)
- ve söz konusu durumda gerekli danışma ve destek hizmetleri.

Sosyal yardımın şimdiye kadar olan „ Geçimi sağlamak üzere yardım“ ve „Özel durumlarda yardım“ yerine artık yedi bölümde belli yaşam sürelerinde hangi yardımların sağlanacağını düzenleyen ayrıntılı bir mevzuat geçti.

SGB XII'NİN KONUyla İLGİLİ BÖLÜMLERİNİN ÖZETİ ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: GEÇİM YARDIMI (SGB XII, 27. MADDEDEN 40. MADDEYE KADAR)

Geçim yardımından faydalananlar daha ziyade aile birliğinde yaşayan özel şahıslardır. Birlikte yaşayan eşler ve aynı evde yaşayan yaşı reşit olmayan çocuklardan oluşan birliğe temel birlik denir. SGB XII, madde 27'ye göre geçim için özellikle, beslenme, barınma, giysi, vücut bakımı, ev eşyası, ısınma ve günlük yaşamın şahsi gereksinimleri kıstas alınır. Günlük yaşamın şahsi gereksinimlerine „makul ölçülerde çevre ile ilişkiler ve kültürel yaşama katılım da“ sayılmaktadır. Bu tanımlama, sosyal yardımın sadece fiziki bir asgari geçim yardımından ziyade toplumsal hayata katılımı mümkün kılan insan onuruna layık bir asgari standardı sağladığını ortaya koymaktadır.

Geçim yardımı öncelikle para ödemesi olarak yapılır. Gereksinim tesbiti yapıldıktan sonra gelir

ve servet (onbirinci bölüme göre) bundan düşülür. Geçim gereksinimi ögeleri aşağıda sıralanmaktadır:

- 1.1. 2011'den itibaren olağan gereksinim sınıflandırması (RBS) uygulanmaktadır. Aşağıda belirtilen EUR tutarları 1.1.2018 itibarıyla geçerlidir:
 - Olağan gereksinim kategorisi 1 (RBS 1, 416 EUR):
Eş, hayat arkadaşı ya da evlilik benzeri ya da hayat arkadaşlığına benzeri bir beraberlik olmadan hanede yaşayan yetişkin ve hak sahibi her bir kişi için
 - Olağan gereksinim kategorisi 2 (RBS 2, 374 EUR):
Hak sahibi ve eş, hayat arkadaşı ya da evlilik benzeri veya hayat arkadaşlığı benzeri birliktelik içerisinde ortak bir hanede yaşayan iki yetişkin kişi için kişi başına ödenir.
 - Olağan gereksinim kategorisi 3 (RBS 3, 332 EUR):
Yatılı bir kurumda yaşayan yetişkin hak sahibi için.
 - Olağan gereksinim kategorisi 4 (RBS 4, 316 EUR):
Hak sahibi bir genç için; 15 yaşının başından 18 yaşını doldurana kadar.
 - Olağan gereksinim kategorisi 5 (RBS 5, 296 EUR):
Hak sahibi bir çocuk için; yedi yaşının başından 14 yaşını doldurana kadar.
 - Olağan gereksinim kategorisi 6 (RBS 6, 240 EUR):
Hak sahibi bir çocuk için; altı yaşını doldurana kadar

Bir defaya mahsus ödemeler ancak üç konuda yapılır: Evin ilk döşenmesi, hamilelik ve doğum hallerinde ilk temel giysi ve temel ihtiyaç alımı, ortopedik ayakkabıların alımı ve tamiri, terapi amaçlı aletler ve donanım ile terapi amaçlı aletlerin kirası için.

Fazla ihtiyaç zammı tutarları gelecekte sadece yüzde 36'ya kadar bir orana çıkabilecekler ama, bir defaya mahsus ödemeleri de kapsayan daha yüksek gereksinim oranını kıstas alacaklardır. Zamlar çocuklarını yalnız büyüyenler için biraz daha yüksek olacak. Diğer çevreler için şimdiye kadar aldıkları miktarda bir değişiklik olmayacaktır. 7 yaşından büyük bir çocuğu tek başına büyüyenler de artık bir zam almaktadırlar (%12 oranında).

Olağanüstü yüksek kira ödemeleri, ev değişikliğinin kişileri zorlayacağı ya da mümkün olmadığı durumlarda en fazla 6 ay boyunca sağlanacaktır.

Sosyal yardım kurumlarına artık barınma ve ısınma masrafları için belli şartların yerine getirilmesi durumunda götürü bir tutar öngörme imkanı verilmektedir.

Diğer, olağan gereksinim tutarınca kapsanmasına rağmen bir özel gereksinimin ortaya çıkması durumunda bu, „bir defaya mahsus ödeme“ olarak değil, ancak kredi olarak karşılanabilir. Bu kredi, geçim yardımı alırken de geri ödenmek zorundadır.

Bir kurumda yatılı kalanlar için verilen nakit ödeme asgari miktara eşit değerdedir.

Yurt dışında yaşayan Almanların hakları daha kısıtlıdır ve pek az acil durumla sınırlanır.

- Çocuklar ve gençler için belirlenen eğitim ve katılım gereksinim tutarları ile kendilerinin insan onuruna layık asgari geçim tutarı ve öğrencilerin toplumsal katılımı garanti edilir. Gereksinim tutarları olağan gereksinim tutarından bağımsız tutarlar olarak resmi olarak kabul edilerek yardıma muhtaç çocuk ve gençlerin topluma daha iyi bir şekilde uyum sağlamları için hedefe yönelik yardımlarda bulunulur.

- Barınma masrafları, uygun bir kira gideri tutarında karşılanır. Bu bedel, „olağanüstü yüksek“ bulunursa, daha uygun bir eve taşınma mümkün olmadığı ya da şartların buna elverişli olmadığı sürece (düzenli olarak en fazla 6 ay) ödenir (SGB XII, md. 35).
- Aşırı olmama şartıyla fiilen söz konusu olan ısınma giderleri. Merkezi sıcak su teminatı için gereken yardımlar artık fiilen oluşan miktarda karşılanarak olağan gereksinim ödemesinden götürü bir miktar olarak kesilmiyor. Sıcak su teminatı konut içinde kurulu tesisat üzerinden elde ediliyorsa (merkezi olmayan sıcak su teminatı; örneğin kazan) fazla ihtiyaç zammı kabul edilir (SGB XII md. 30, fıkra 7.).
- Konutla ilgili acil durumların yaşanmaması için kira borçlarının da ödenmesi öngörülmektedir (SGB XII, md. 36).
- Sosyal yardım kurumlarının konut ve ısıtma maliyetleri için götürü bir tutar belirlemelerine belli koşullar altında izin verilir.
- . Olağan gereksinim tutarının karşılamadığı ek gereksinimler hayatın belli özel durumlarında ve kişisel koşullar mevcut ise üstlenilir. Örneğin G işaretli ağır engelli kimliği olan hak sahiplerinin, hamile kadınlar, çocuklarını yalnız büyüten ve su tedarikinin merkezi olmadığı durumlarda ek gereksinim kabul edilir.
- Bir defaya mahsus ödemeler, evin ilk döşenmesi, ilk temel giysi ihtiyacı (hamilelik ve doğum için özel ihtiyaçlar dahil olmak üzere) ve ortopedik ayyakabıların alınması ve tamiri, tedavi amaçlı araç gereç tamiri ve de tedavi amaçlı araç gerecin kiralanması için yapılır (md.31 SGB XII). Olağan gereksinim tutarının kapsadığı ama bireysel duruma göre özel gereksinim teşkil eden harcamalar kredi olarak verilir (SGB XII md. 37).
- Hastalık ve bakım sigortası ve emeklilik sigortası primleri, şimdiden sonra da ödenmektedir (SGB XII, md. 32 ve 33).

Olağan gereksinim oranları ve bir defaya mahsus ödemeler götürü olarak hesaplanır. Diğer ögeler genelde fiilen sözkonusu olan miktarda karşılanırlar. Diğer olağan gereksinim oranları kapsamında ele alınan fakat özel gereksinime sayılan ödemeler “bir defaya mahsus yardımlar” olarak değil, geçim yardımı alırken geri ödenmesi gereken kredi şeklinde verilebilir.

Geçim yardımı, belli kurumlarda kalan kişilere de sağlanır. Kurumun sağladığı aynı yardımların yanı sıra giysi yardımı ve kişisel harcamalar için belli bir nakit ödemeyi de kapsar. Ödeme yetişkinler için, olağan gereksinim kategorisi 1’in %27’si oranındadır (SGB XII, md. 27b).

Yurt dışında yaşayan Almanlar ancak, „olağanüstü acil bir durumda“ oldukları ve geri gelmeleri belli nedenlerden ötürü mümkün değilse geçim yardımı alabilirler (SGBXII, md. 24).

EĞİTİM PAKETİ

Genel eğitim veren veya meslek eğitim okulu öğrencilerine yönelik Eğitim Paketi (eğitim ve katılım için gereksinim belirlemesi) nin kapsadığı yardımlar:

- Bir günlük sınıf veya çocuklara yönelik gündüz bakım kurumları gezileri,
- Bir günden fazla süren sınıf ve çocuklara yönelik gündüz bakım kurumları gezileri,
- okul gereçleri için yardımlar: ilk yarıyıl için 70 € tutarında, ikinci yarıyıl için 30 € tutarında,
- Gerekli olması durumunda ve üçüncü taraflarca karşılanmadığı takdirde okula ulaşım masrafları
- Belli şartlarda, okulla bağlantılı öğrenim teşviki
- Okulda, çocuklara yönelik gündüz bakım kurumlarında ya da diğer çocuk bakım kurumlarında birlikte öğle yemeği yenmesi için oluşan fazla giderler ve
- Sosyal ve kültürel katılım için 10 € tutarında aylık katılım bütçesi.

BMAS tarafından yayınlanan “Eğitim Paketi” başlıklı ücretsiz broşür (A857b) farklı yardımlarla ilgili bilgileri içerir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YAŞLILIKTA VE İŞGÜCÜ KAYBINDAN ÖTÜRÜ TEMEL GÜVENCE (SGB XII, MD. 41. – 46b)

Dördüncü Bölüm'e göre olağan yaş sınırına erişen kişiler ile sürekli ve sırf tıbbi nedenlerden ötürü iş gücü tam kaybı olan 18 yaşından büyük kişiler, olağan ikametleri Federal Almanya'da ve yardıma muhtaç olmaları durumunda yaşlılık ve işgücü kaybı durumlarında temel güvence ödemelerine hak kazanırlar. Ödemeler aynı belli bir kurumda kalmayanlara yapılan geçim yardımı kadardır (Üçüncü Bölüm), ama bunlardan farklı olarak dilekçe ile talep edilmek zorundadırlar. Ödemeler genelde bir yıllığına onaylanır. Hak sahibinin, ayrı yaşamayan eşinin ya da hayat arkadaşının ya da evlilik benzeri beraberlikteki çiftlerin emekli aylıklarına ya da serveti gibi gelirleri sosyal yardımda olduğu gibi genel tutardan düşülür. Ama yılda 100.000 EUR'dan az geliri olan ve nafaka ödemekle yükümlü çocuklar ve ebeveynlerden nafaka kesintisi alınmaz.

Bunun dışında, akrabaları ya da hısımlarıyla aynı çatı altında yaşayan hak sahiplerinin bu kimselerden aynı zamanda geçim yardımı aldıkları varsayımı yürütülmez. Fiilen edinilen yardımlar geçim yardımında olduğu gibi gereksinimden düşülür. Bunun dışında genelde geçim yardımı için de söz konusu düzenlemeler geçerlidir.

BİLGİ

Yaşlılıkta ve iş kaybından ötürü temel güvence konusunda temel güvence sağlayan sosyal yardım kurumları dışında yasal emeklilik sigortası kurumları hem emeklilik sigortası olanlara hem de başvuru üzerine sigortalı olmayıp ama hak sahibi olabileceklere de bilgi verirler.

BEŞİNCİ BÖLÜM: SAĞLIK YARDIMLARI (SGB XII, MD. 47)

Sağlık yardımları yasal hastalık sigortası ödemeleri ile eşdeğerdir. Bu nedenle, sosyal yardım alıp da hastalık sigortası olmayanlar aynı yasal hastalık sigortası olanların faydalandıkları ödemelerden faydalanmaktadırlar. Genelde yasal hastalık kasaları hastalık sigortası olmayan sosyal yardım alıcılarının hastalık tedavisini daha sonra kendilerine tazmin edilmek üzere üstlenirler. Hastalık sigortası olmayan sosyal yardım alan kişi, yardımlardan sorumlu olan sosyal yardım kuruluşunun kapsama alanında olan bir hastalık kasasını seçer.

Bu hastalık kasası sosyal yardım alıcısına gerekli sağlık yardımlarından faydalanmak üzere bir hastalık sigortası kartı çıkarır. Doktor ve diğer sağlık hizmetleri veren kuruluşlar önünde sözkonusu kişi fiilen hastalık kasasına üye olmamasına rağmen hastalık kasasına bağlı bir hasta gibi hizmetlerden faydalanır.

İlgili sosyal daire hastalık kasasına verilen sağlık hizmetleri için sözkonusu giderleri sağlık yardımları çerçevesinde karşılar. Hastalık sigortası olmayan sosyal yardım alıcıları ile yasal hastalık sigortasında sigortalı olanların eşit muamele görmeleri, sosyal yardım alanların da öngörülen maddi yük sınırları çerçevesinde hastalık sigortası mevzuatında öngörülen ek ödemeleri yapmak zorunda olmaları sonucunu doğurur.

ALTINCI BÖLÜM: ENGELLİ İNSANLAR İÇİN UYUM YARDIMI (SGB XII, MD. 53 - 60)

SGB XII uyarınca öngörülen uyum yardımı, bedensel, zihinsel ya da ruhsal bir engel ya da engel tehlikesinden ötürü toplumda pay sahibi olma becerileri önemli derecede kısıtlanmış olan kişilere verilir. Uyum yardımının görevi engellilik tehlikesini önlemek ya da bir engeli ya da sonuçlarını gidermek ve insanların topluma uyumunu sağlamaktır.

Engelli insanlara yönelik uyum yardımları kısmen gelir ve servetten bağımsız olarak sağlanır. Ayrıntılı mevzuat md. 92, SGBXII kapsamında ele alınmaktadır.

Uyum yardımı ancak yardımlar hastalık sigortası, emeklilik sigortası ya da İş Ajansı gibi öncelik sahibi diğer bir kurum tarafından karşılanmıyorsa verilir.

Uyum yardımları şunlardır:

- Tıbbi rehabilitasyon yardımları: Yasal hastalık sigortasının rehabilitasyon yardımlarına eşdeğerdir.
- İş hayatında pay sahipliği yardımları: Bunlar, engelli insanlara yönelik resmi olarak tanınan atölyelerin çalışma alanına giren, diğer hizmet veren kurumlarda, ya da özel ve kamu sektöründe (İş Bütçesi / Budget für Arbeit) olan yardımlardır.
- Topluluk yaşantısında pay sahibi olmak üzere verilen yardımlar: Bunlar arasında diğerlerinin yanısıra çevre ile anlaşmayı teşvik eden yardımlar (örneğin işaret dili tercümanı için gereken masrafların karşılanması); engelli insana uygun bir konutun tedariki, konutun engelli insana uygun hale getirilmesi için gerekli tadilat, donatım ve bakım görmesi; eşlik edilen konut imkanlarında insanın kendi hayatını kendi ikame etmesine yönelik yardımlar (örneğin ayaktan hizmet alan ev arkadaşlıkları) ve toplumsal ve kültürel yaşamda pay sahipliğine yönelik destekler (örneğin arkadaş ziyareti ya da bir kültürel etkinliğe katılım masraflarının üstlenilmesi). Topluluk içi yaşamda pay sahipliği yardımları arasında henüz okula gitmeyen çocuklara tedavi amaçlı pedagojik yardımlar da vardır (örneğin çocuk yuvasında sağlanan teşvik programları) ile uygun bir okul eğitimi, uygun bir meslek edimine yönelik okul öğrenimi ve diğer uygun bir faaliyete yönelik eğitim destekleri.

Hak sahiplerinin başvurusu üzerine uyum yardımı hizmetleri "Kişisel Bütçe" uygulaması kapsamında sağlanır.

YEDİNCİ BÖLÜM: BAKIM YARDIMI (SGB XII, MD. 61 - 66)

Sigortanın sağladığı yardımların tutarı SGB XI uyarınca yasal üst sınırlarla belirlenmiş olduğu için (kısmi yardım sistemi) SGB XI'de getirilmiş olan yeni bakıma muhtaciyet kavramına ve bakım sigortası yardımlarının belirgin bir şekilde iyileştirilmiş olmasına rağmen bunun ötesinde bakım gereksinimi mevcut olabilir. Bu durumda maddi muhtaciyet tesbitinde sosyal yardım kapsamında bakım yardımı sağlanır.

SGB XI'de olduğu gibi Sosyal Yasa'nın Onikinci Kitabı'nda da (SGB XII) 1 Ocak 2017 itibarıyla maddi açıdan muhtaç olanların ihtiyaçlarını gelecekte de uygun bir şekilde karşılama amacıyla bakım muhtaciyeti şeklinde yeni bir kavram geliştirilmiştir.

Yeni, bakım muhtaciyeti kavramı ile, bağımsız hareket edebilme kabiliyetinin ve genel becerilerin sağlık nedenlerinden ötürü kısıtlanma derecesi beş bakım derecesine göre yapılan değerlendirmenin ölçütü olmuştur. Bakım muhtaciyeti kavramı artık bakım muhtaciyetinin muhtemelen en azından altı ay sürmesi şartı koşulmadığı için SGB XI'de olduğundan daha geniş kapsamlıdır.

Maddi muhtaciyet durumunda sağlanan bakım yardımları

- Sosyal sigortalı olmayan bakıma muhtaç kişiler için
- Bakıma muhtaciyetin muhtemelen altı ay sürmeyeceği için bakım sigortasının yardımlarına hak kazanılmadığı durumlarda
- Bakım sigortasının üst sınır uygulamasından ötürü bakım gereksiniminin karşılanmadığı durumlarda

devreye girer.

Bakım yardımları çoğunlukla bakım sigortasının yardım türleri ile örtüşür. Şimdiye kadar sözkonusu olan bakım yardımlarına göre yeni uygulamada özellikle refakat yardımları daha geniş kapsamlıdır.

Prencip olarak bu kapsamdaki bakım yardımlarından sadece bakım derecesi 2'ile 5 arasında olanlar faydalanabilir. Bakım derecesi 1 olanlar kısıtlamalarının hafif olmasından ötürü sadece bakıma yardımcı araçlar ve ev ortamlarında iyileştirici önlemlerin alınmasına yönelik hak sahibi olurlar. Bunun ötesinde ayda azami 125 EUR tutarında bir yükü hafifletici yardım öngörülmüştür.

Yeni bakım muhtaciyeti kavramı önceki kavrama göre kognitif ve psikolojik kısıtlamaları da kapsar.

Bunlar da bakım yardımı kapsamında ele alınır. Bakım derecesi 2 ila 5 arasında olanlar bu nedenden ötürü özellikle de, yeni bakım muhtaciyeti kavramı getirilmeden önce sosyal sigortanın sadece yasal sigortalılarına sunduğu ek yardımlar kapsamında kalan refakatçi yardımları da alabilecekler.

SEKİZİNCİ BÖLÜM: ÖZEL SOSYAL ZORLUKLARIN ÜSTESİNDEN GELİNMESİ İÇİN YARDIM (SGB XII, MD. 67- 69)

Özel sosyal zorlukların üstesinden gelinmesi için sağlanan sosyal yardım, sıkıntılı bir dönemde özel sosyal zorluklar yaşayan kişilere verilir. Özellikle evsiz kalma ve bununla birlikte diğer varoluşu tehlike altında bırakan sorunlara maruz kalan insanlar bu başlık altında yardım görürler.

DOKUZUNCU BÖLÜM: DİĞER HAYATİ DURUMLARDA YARDIM (SGB XII, MD. 70- 74)

Dokuzuncu Bölüm, değişik hizmetleri kapsar: Ev işlerini sürdürme yardımı (70. madde), yaşlılara yönelik hizmetler (71. madde), körler için hizmetler (72. madde), cenaze masrafları (74. madde) ve bu başlıkların kapsamadığı durumlar için diğer hayati durumlarda yardım (SGB XII. Kitabı'nın 73. maddesi).

DİĞER DÜZENLEMELER

SGB XII'nin diğer bölümleri:

- Onuncu Bölüm: Kuruluşlar ve Hizmetler (SGB XII, 75. maddeden 81. maddeye kadar)
- Onbirinci Bölüm: Gelir ve Servet'in Değerlendirilmesi; Haklarda Geçiş (SGB XII, 82. maddeden 96. maddeye kadar)
- Onikinci Bölüm: Yetki Düzenlemesi (SGB XII, 97. maddeden 101. maddeye kadar)
- Onüçüncü Bölüm: Masrafların Takası ve Karşılanması (SGB XII, 102. maddeden 115. maddeye kadar)
- Ondördüncü Bölüm: İşleyiş Kuralları (SGB XII, 116. maddeden 120. maddeye kadar)
- Onbeşinci Bölüm: İstatistik (SGB XII, 121. maddeden 129. maddeye kadar)
- Onaltıncı Bölüm:Geçiş Hükümleri ve Nihai Hükümler

GELİR VE SERVETİN DİKKATE ALINMASI KONUSUNDAKİ DÜZENLEMELER:

Geçimlerini sağlamak üzere yardım alan ya da yaşlılıkta ve işgücü kaybı nedeniyle temel güvence ödemesi alan hak sahiplerine serbest ya da bağımlı çalışma sonucunda elde edilen gelirin %30'unu en fazla ise SGBXII md. 28 uyarınca olağan gereksinim kategorisi 1 olarak belirlenen tutarın (2018: 208 EUR) %50'si oranında muafiyet tanınır.

Engelli insanlara yönelik atölyelerde çalışanlar için serbest ve bağımlı çalışma sonucunda elde edilen gelirin muafiyet oranı olağan gereksinim kategorisi 1'in sekizde biri artı geri kalan ücretin %50'si dir.. Federal Pay Sahipliği Yasası (Bundesteilhabegesetz: BTHG) önceden %25 olan bu muafiyet miktarını 1 Ocak 2017 itibariyle %50'ye yükseltmiştir.

SGB IX md 59 fıkra 2 uyarınca verilen iş teşvik parası sadece yatılı uyum yardımlarında değil, genel olarak dikkate alınmaz. Bu teşvik 26 EURdan ayda 52 EURya artırılmıştır. Bu zam, ücretlerinin yanısıra tam işgücü kaybından ötürü aylık aldıkları için temel güvence kapsamında tamamlayıcı yardımlara muhtaç olmayanlar dahil tüm çalışanlar için geçerlidir.

1 Ocak 2018 itibariyle ilaveten yapılan emeklilik sigortası – yani özellikle işletme bazlı ve özel Riester ya da Rürup gibi emeklilik sigortaları – yaşlılıkta ve işgücü kaybında temel güvence ödemeleri için yeni bir muafiyet tutarı belirlendi. Prensip olarak aylık yardım olarak hayat boyunca ödenen gelirler muafiyet tutarı uygulamasına tabidir. Muafiyet oranı bunun için 100 EUR'dan ibaret bir sabit miktar belirleyerek bunu geçen ek emekli aylığının en fazla şu anda geçerli üst sınır 208

EUR'ya (Olağan gereksinim kategorisi 1'in %50'si) kadar olma şartıyla %30'unu ekleyerek elde edilen tutardır. Hak sahibi kişi gelir vergisi yasasının md. 3 No: 12, 26, 26a veya 26b uyarınca vergiden muaf tutulan gelirlere sahipse (örneğin yerel yönetimler veya spor klubünde çalıştırıcılar için) bu düzenlemeden farklı olarak ayda 200 EUR'ya kadar gelir olarak dikkate alınmaz.

Bu prensip olarak ömür boyunca gönüllülük temelinde yaş sınırına eriştikten sonra muhtaciyetin azaltılması için ödenen tüm aylık yardımlar için geçerlidir.

Hak sahibinin yasal emeklilik sigortası ve benzeri sigorta sistemleri ile devlet memurları sigortasında geçirdiği dönemlerden edindiği tüm gelirler bu muafiyet tutarının dışında kalır.

Uyum yardımı (Eingliederungshilfe) alanların da, çalışma karşılığı edindikleri gelirleri için bir muafiyet miktarı geçerlidir (şu anda ayda 270 EUR kadar, olağan gereksinim kategorisi 1'in %65'i ile sınırlı olmak üzere arındırılmamış brüt gelirin %40'ı). Uyum yardımı ve / veya bakım yardımı şartlarını kendileri yerine getiren engelli ve bakıma muhtaç insanlar gelecekte, çalışarak elde ettikleri gelirlerinin götürü bir miktarını toplam gelir hesabından düşürebilirler.

Beşinci ile Dokuzuncu Bölümlerin kapsadığı yardımlar için SGB XII ayrıca olağan gereksinim kategorisi 1'in iki katı artı diğer aile fertleri için geçerli gereksinim kategorisi 1'in %70'ini ve barınma giderlerini toplayarak elde edilen bir gelir sınırı belirlemektedir.

Yetişkin bir engelli ya da bakıma muhtaç insanın nafaka hakkı (pek az istisna dışında) götürü bir tutar şeklinde sosyal yardım kuruluna nakledilir. Bu tutar engelli insanlar için öngörülen uyum yardımı ve bakım yardımı için için 32,75 EUR'ya kadar, geçim yardımı için 25.19 EUR'ya kadardır. Miktarın tesbiti eyaletler tarafından yapılır. Yaşlılıkta ve iş gücü kaybında temel güvence ödemeleri dikkate alınmaz.

Sosyal yardımda ikincillik prensibinden ötürü hak sahiplerinin servetleri de dikkate alınır. Yasa koyucu dikkate alınması gereken servet açısından örneğin ev için uygun bir arsa ve şu an için 5.000 EUR olan az miktarda nakit para gibi bazı istisnalar öngörmüştür.

Uyum yardımı alan kişiler için uygun bir yaşam standardı ve uygun bir yaşlılık güvencesini sağlayabilmeleri için servetlerinden kendilerine ayrıca 25.000 EUR tutarında bir muafiyet miktarı tanınmıştır.

Bakım yardımı alanlar için de, servetin bakıma muhtaç kişinin yardım süresinde çalışarak edindiği gelirden kaynaklanması şartıyla aynısı geçerlidir.

KONUT PARASI

(Wohngeld)

İyi bir konut pahalıdır – kimi vatandaş için fazla pahalıdır. Bu nedenle konut parası vardır.

Konut parası, devletin dar gelirli vatandaşlarının konut giderlerine sağladığı bir katkıdır. Amaç, aileye uygun yaşam ortamını mümkün kılmaktır. Konut parası hem, bir dairede kiracı olan kişilere kira yardımı olarak, hem de evsahibi olduğu evde bizzat kendileri yaşayanlara borç yardımı olarak ödenir. Konut parası ancak başvuru üzerine ve koşulları yerine getirmeniz şartıyla verilir.

ÖDEMELER / KOŞULLAR

Kira yardımı, bu mekanı kendilerinin kullanması şartı ile şu kimselere verilir:

- Bir konutun ya da odanın kiracılarına,
- Kiracıya kiracı olana
- Bir kooperatif ya da vakıf konutu sahiplerine,
- Kira benzeri kullanım hakları olanlar, özellikle kiracıya benzer sürekli oturma hakkı sahiplerine
- Üç ya da daha fazla daireli bir ev sahiplerine
- Yurt sakinlerine,

Borç yardımı, bu mekanı kendilerinin kullanması şartı ile şu kimselere verilir:

- (En fazla iki daireli) bir ev sahiplerine,
- Daire sahiplerine,
- Miras olarak inşaat yapma hakkına sahip olanlara,
- Mülkiyet sahipliğine benzer bir devamlı oturma hakkı, konut hakkı ya da faydalanma hakkı sahiplerine,
- Anılan haklardan birine sahip olan ya da devralma hakkı olan kimselere.

KONUT PARASININ ÖDENMEDİĞİ DURUMLAR

Aşağıdaki hak sahipleri konut parası almamaktadırlar:

- Sosyal Yasa'nın II. Kitabı'na (SGB II) göre işsizlik parası II ve sosyal para alanlar,
- Sosyal Yasa'nın 6. Kitabı 21. maddesi 4. fıkrasına göre (SGB VI) öngörülen işsizlik parası II tutarında geçiş dönemi parası alanlar
- Sosyal Yasa'nın 7. Kitabı 47. maddesi 2. fıkrasına göre (SGB VII) öngörülen işsizlik parası II tutarında yaralı parası alanlar
- Sosyal Yasa'nın 12. Kitabınca (SGB XII) yaş dolayısıyla ve iş gücü kaybından ötürü temel güvence alanlar
- SGB XII'ye göre geçim yardımından faydalananlar,
- Federal Yardım Yasası (Bundesversorgungsgesetz) ya da bunun uygulanabilirliğini onaylayan bir başka yasa uyarınca bir kurumda geçimlerini sağlamak için ek ödemelerden ya da diğer yardımlardan faydalananlar,
- Özel durumlarda sağlanan ödeneklerden ve İltica Talebinde Ödemeler Yasası'na göre temel ödemelerden faydalananlar,
- Sosyal Yasa'nın Sekizinci Kitabı (SGB VIII) uyarınca sadece bu ödemelerden faydalanan kimselerin ait olduğu hane halkı

ve barınma maliyetinin dahil tutulması şartıyla ödemelerin hesaplanmasında dikkate alınması gereken aile fertleri.
Ancak, konut parası alma durumunda yardım muhtaciyetinden kaçınma ya da bu muhtaciyetin giderilmesi mümkün olacaksa ve yukarıda anılan ödemelerden biri henüz yapılmamış ya da yapılıyor ama konut parasına göre ikincil ise konut parası alınabilmektedir.

YASAL HAK

Konut parası devletin bir sadakası değildir. Bu parayı alma hakkı olan kimseler için konut parası bir yasal haktır.

ONAY KOŞULLARI

Konut parasının verilip verilmeyeceği, verileceği taktirde miktarının ne kadar olacağı şu koşullara bağlıdır:

- Hane halkından kaç kişinin dikkate alınacağı (genelde aileden sayılanlar: konut parası alma hakkı olan kişinin kendisi, eşler, hayat arkadaşları, diğer sorumluluk ya da benzeri mahiyetteki ortaklıklar, ebeveyn ve çocuklar – bakımı üstlenilen manevi evlatlar, akrabalar ile yenge ve enişte),
- Katkıda bulunulacak kira ya da konutla ilgili yükümlülük tutarı; kira ya da yükümlülük ancak dikkate alınan hane halkı ve kira kademesine bağlı olarak belli bir azami tutara kadar dikkate alınmaktadır.
- Tüm dikkate alınması gereken hane halkının aylık toplu gelir tutarı.

Özellikle, dikkate alınması gereken hane halkının konut parasını bağlayan daireye konut parası için ölçüt alınan gelir durumlarına ilişkin bilgi vermesi gereklidir.

TOPLAM GELİRİN HESAPLANMASI

Konut parasının hesaplanması çerçevesinde gelir tesbitinde gelir vergisi mevzuatına göre hareket edilir. Bu şu anlama gelir: Gelir Vergisi Yasası'nın (EStG) Madde 2, fıkra 1 ve 2'de belirtilen vergiye tabi gelirler. Buna, ayrıca belirtilen ve dikkate alınması gereken vergiden muaf gelirler kataloğu eklenir.

Hesaba katılması gereken toplam gelir, dikkate alınması gereken tüm hane halkının senelik gelirlerinin toplamıdır. Bu meblağdan dikkate alınması gereken vergiler ve sosyal sigorta giderleri ile belli şahıs gruplarına göre (örneğin ağır engelli hane halkı için) belirlenmiş olan bir dizi muafiyetler düşürülür. Söz konusu gelirler belgelenmelidir.

Senelik gelir ise, dilekçe tarihinde başvuru süresinde elde edilmesi beklenen senelik gelirdir.

KONUT PARASI GELİR SINIRLARI

Aşağıdaki şemada hane halkı sayısına göre aylık toplam aile gelir sınırları (tam EURO tutarı olarak) belirtilmiştir. Bu tutarın üstünde herhangi bir yardım hakkı bulunmaz.

KONUT PARASINA İLİŞKİN GELİR SINIRLARI						
Dikkate alınan hane ferdi sayısı	Konut Parası Formülü'ne ve yerel idarelerin mekan için kira kademelerine göre aylık toplam aile gelir sınırları EURO olarak (tesbit yılı 2014)					
	I	II	III	IV	V	VI
1	850	892	923	955	986	1.010
2	1.166	1.216	1.262	1.307	1.350	1.384
3	1.427	1.483	1.534	1.585	1.635	1.672
4	1.909	1.970	2.023	2.075	2.127	2.166
5	2.177	2.244	2.304	2.362	2.419	2.461

BİLGİ

Yerel Konut Parası Dairelerinde çalışanlar, Konut Parası Yasası gereğince sizi hak ve görevleriniz hakkında aydınlatmakla yükümlüdür. Geçerli Konut Parası Yasası'yla ilgili daha ayrıntılı bilgiyi Federal Çevre, Doğa Koruma, İmar ve Reaktör Güvenliği Bakanlığı'nın internet sayfalarından edinebilirsiniz:

www.bmvbs.de/wohngeld

NE YAPMANIZ GEREKİR?

Konut parası almak için, oturduğunuz belediye, kent ve ilçe yönetiminin yetkili Konut Parası Dairesi'ne başvuruda bulunup, koşullarınızı kanıtlamanız gerekir. İlgili formları örneğin Konut Parası Dairesi'nden ve icabında yetkili yerel yönetimin internet sayfalarından edinebilirsiniz.

ONAYIN GEÇERLİ OLDUĞU SÜRE

Konut parası genelde 12 aylık sürelerle onaylanır. Ancak bu süre aşılabileceği gibi, kısalabilir de. Konut parası, başvurunun Konut Parası Dairesi'ne geldiği aydan itibaren ödenir. Konut parası için başvuruda bulunacağınız zaman bunu dikkate almanız gerekir.

Onay süresi bittiği zaman da konut parası almaya devam edebilmek için yeniden başvuruda bulunmanız gerekir. Bir tavsiye: Konut parasının mümkün olduğu kadar kesilmeden ödenmesi için, dilekçenizi onay süresi bitmeden iki ay önce verin.

YASALAR

Yasal temelleri Konut Parası Yönetmeliği'nin tamamladığı Konut Parası Yasası'nda bulabilirsiniz.

ULUSLARARASI SOSYAL SİGORTA

(Internationale Sozialversicherung)

Alman sosyal sigorta mevzuatı öncelikle Almanya kapsamındaki esaslar için geçerlidir.

Ama uluslararası bağlantıların sayısı gün geçtikçe artıyor. Milyonlarca insan yabancı bir ülkede çalışıyor veya turist olarak yabancı ülkelere gidiyor. Bu nedenle, sosyal güvenlik yardımlarının sınırları aşabilip başka bir ülkede de ödenebilmesi önemlidir.

Sosyal sigorta sistemleri ülkeden ülkeye büyük farklılıklar arzettiği için Avrupa Birliği (AB)tüzükleri ile Almanya Federal Cumhuriyeti'nin AB dışı ülkelerle kararlaştırdığı ikili sözleşmeler üye veya sözleşme tarafı ülkelerin ulusal mevzuatı arasında eşgüdüm sağlar.

Avrupa Birliği içersinde ortak düzenlemeler özellikle çalışanların ve serbest çalışanların farklı üye ülkelerde çalışmaları durumunda herhangi bir dezavantajları olmamasını güvence altına alır.

Avrupa Ekonomi Sahası hakkındaki Anlaşma imzalandıktan sonra bu hukuki düzenlemeler Norveç, İzlanda ve Lichtenstein için de geçerli olmuştur. Bu düzenlemeler, İsviçre için de uygulanabilmektedir.

Buna benzer uygulamalar Almanya'nın bir sosyal sigorta anlaşması imzalamış olduğu daha birçok ülkesi ile kararlaştırılmıştır. Bu ülkeler örneğin:

- Arnavutluk
- Avustralya,
- Bosna ve Hersek,
- Brezilya,
- Şili,
- Çin(istisna akdi),
- Hindistan (istisna akdi),
- İsrail,
- Japonya ,
- Kanada ,
- Fas,
- Makedonya,
- Karadağ,
- Filipinler,
- Sırbistan,
- Güney Kore,
- Tunus,
- Türkiye,
- Uruguay,
- ABD .

Çin ile varolan sosyal sigorta anlaşmaları sadece, diğer anlaşma tarafı ülkede çalışma durumunda çifte sigortalı olma durumundan kaçınmak için düzenler.

Bütün bu düzenlemelerde, sosyal güvenlik sistemleri arasında bir uyum sağlanması söz konusu değildir. Bunların koordine edilmesi istenmektedir. Sosyal sistemlerin içeriği (hangi yardımların

hangi koşullarda ödeneceği) tamamen ölkelerin kendi meselesidir.

İLKELELER

Gerek Avrupa Birliği'nin düzenlemeleri gerekse kısmen sosyal sigorta anlaşmaları çok geniş kapsamlıdır. Bunların en önemlileri hastalık, maluliyet ve yaşlılık yardımları, dul ve yetim aylıkları, iş kazaları ve ailelere sağlanan yardımlarla ilgili olanlardır.

Uluslararası düzenlemeler iki görüşten hareket etmektedir:

1. İlgilendikleri kimseler sosyal hakları ve yükümlölükleri itibariyle ilke olarak eşittir.
2. Amaç, üye ya da sözleşme tarafı ölkeler genelinde hareket eden şahısların ve aile fertlerinin bundan ötürü bir dezavantajının olmamasıdır.

İki taraflı sözleşmeler (yani AB üyesi olmayan devletlerle yapılan anlaşmalar) öncelikle şu kimseler için geçerlidir:

- Alman Vatandaşları;
- Diğer anlaşmalı devletin vatandaşları ;
- Mülteciler;
- Uyuksuzlar.

YASALAR

Avrupa Birliği, AEA ve İsviçre dahilinde sosyal sigorta korunmasının temelini (AT) 883/2004 ve (AT) 987/2009 sayılı tüzükler oluşturur. Bu tüzüklerin kapsam alanı dışında yukarıda anılan sosyal güvenlik anlaşmaları ölçüt alınır.

HASTALIK VE BAKIM SİGORTASI (Kranken- und Pflegeversicherung)

ÖDEMELER / KOŞULLAR

Siz ve aile fertleriniz için temel olarak ikamet ettiğiniz ölkelerin yasaları geçerlidir. Çalışmak için bir başka üye ölkeye gittiğiniz zaman, hastalık sigortanız orada vardır ve gerekli yardımları kaydınızı yaptırmanız gereken oradaki yetkili hastalık sigorta kurumundan alırsınız. Fakat iş vereniniz tarafından geçici olarak görevlendirildiyse, hastalık sigortanız Almanya'da devam eder. Yetkili üye ölkeden başka bir ölkede ikamet ediyorsanız, aynı yardımları ikamet ettiğiniz ölkelerin mevzuatına göre alırsınız.

Yukarıda anılan ölkelerde amaçladığınız dönüş tarihinize kadar ertelenemeyecek ve tıbbi açıdan gerekli olan hekim tedavisine hakkınız vardır. Bir üye ölkeye, oradaki doktor hizmetlerinden faydalanmak üzere gittiğiniz taktirde ön ödemede bulunduktan sonra Almanya'daki hastalık kasanızın masraflarınızı iade etmesini talep edebilirsiniz. Kasa masraflarınızı, aynı hizmet için Almanya'da geçerli ücret üzerinden iade eder. Fakat bunun için önceden hastalık kasanızın iznini almış olmanız gerekir.

NE YAPMANIZ GEREKİR?

Sizinle ilgili konulara işlem yapabilmeleri için hastalık sigorta kurumlarının diğer üye ölkelerle özellikle veri paylaşımında bulunmaları zorunludur. Özellikle de yerel kurum tarafından yapılan tedaviler yetkili kuruma fatura edildiği için kurumların aralarında hesaplaşması gerekmektedir. Bunun için gerekli olan bilgiler için uluslararası geçerliliği olan tek tip belgeler hazırlanmıştır. Kişisel durumunuza göre (işçi, emekli, turist vs.) farklı belgelere ihtiyacınız olur. En bilinen belge, genellikle

Alman hastalık sigortası kartınızın arka yüzünde bulunan ve tatile çıktığınız zaman ihtiyacınız olan Avrupa Hastalık Sigortası Kartı'dır.

Bu gerekli belgelerden ve şahsi durumunuzda muhtemel olan özelliklerden ötürü seyahate çıkmadan önce ilgili üye ülkelerden birinde bilgi edinin ve danışın.

Bakım sigortası yardımları hastalık sigortası kurallarına göre düzenlenmiştir. Bakım parası bu nedenle bir diğer üye ülkede bulunsanız da para yardımı olarak ödenir.

BİLGİ

Bu konuda hastalık kasanızdan bilgi ve danışmanlık hizmeti alabilirsiniz. Ayrıca Alman İrtibat Bürosu GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle, Krankenversicherung-Ausland, 53177 Bonn, Pennefeldsweg 12c adresine de başvurabilirsiniz.

KAZA SİGORTASI (Unfallversicherung)

YARDIMLAR / KOŞULLAR

Bir iş kazası ya da meslek hastalığı durumunda ikamet ettiğiniz üye ülke mevzuatına göre aynı yardım alma hakkınız vardır. Para yardımı ise ikamet yerinizden bağımsız olarak, iş kazası geçirdiğiniz ya da meslek hastalığının olduğu an sigortalı olduğunuz devlet tarafından alırsınız.

Diyelim ki Alman olarak Fransa'da bir iş yerinde çalışıyorsunuz ve bir iş kazasından sonra Almanya'ya dönüyorsunuz. Bu taktirde Fransız sigorta kurumu size, hakkınız olan kaza emekli aylığını Almanya'ya gönderir. Gerekli hekim tedavilerini de bir ülkede olduğu gibi öteki ülkede de yaptırabilirsiniz.

NE YAPMANIZ GEREKİR?

Yardım için başvuruda bulunmak istiyorsanız, ya Alman sigorta kurumunuza ya da yabancı ülkede yabancı sigorta kurumuna müracaat ediniz. Mutlaka yerine getirmeniz gereken bir dizi resmi işlem vardır.

BİLGİ

Bu konuda yetkili kaza kasaları veya meslek kooperatiflerinden (Unfallkassen / Berufsgenossenschaften) ve de , 10117 Berlin, Glinkastrasse 40 adresli Alman Yasal Kaza Sigortası (DGUV) 'ndan bilgi ve danışma hizmeti isteyebilirsiniz.

EMEKLİLİK SİGORTASI (Rentenversicherung)

ÖDEMELER / KOŞULLAR

Çalışma hayatınız sırasında Avrupa Birliği'nin çeşitli üye ülkelerinde mi ücretli olarak çalıştınız? Emeklilik sigortası primleriniz ne sigortalılık sürenizin sona erdiği üye ülkeden diğer üye ülkeye aktarılır ne de size doğrudan ödenir. Primleriniz, öngörülen emeklilik yaşını doldurmanıza kadar sigortalı olduğunuz her bir üye ülkede kalır. Yaşınız geldiğinde her bir üye ülke ayrı bir aylık bağlar. Belli bir ülkedeki sigortalılık süreniz orda emekli aylığı hakkı edinmeniz için yeterli değilse bir diğer üye ülkede geçirmiş olduğunuz sigortalılık sürelerinizin hepsi , bekleme süresini doldurmak için toplanır. Burada geçerli ilke: Her sigorta kurumu, kendisinde sigortalı olduğunuz zamanı karşılar. Dul ve yetim aylıkları da aynı ilkeye göre ödenir. Emekli aylığınız ikamet ettiğiniz ya da bulunduğunuz ülkeye gönderilir.

NE YAPMANIZ GEREKİR?

Birden fazla üye ülkede çalıştıysanız sözkonusu tüm kurumlara başvuruda bulunmaz gerekmez. Bir üye ülke kurumuna yapmış olduğunuz başvuru aynı zamanda diğer üye ülkelerdeki kurumlar için de geçerli olur.

BİLGİ

AB ve AEB üye ülkeleri ve anlaşmalı ülkeler için danışma hizmeti ve bilgileri edinebileceğiniz kuruluşlar:

- Almanya Emeklilik Sigortası (Deutsche Rentenversicherung Bund) (www.deutsche-rentenversicherung-bund.de)
- Almanya Maden İşçileri-Demir Yolları ve Deniz Yolları Çalışanları Emeklilik Sigortası (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) (www.deutsche-rentenversicherung-knappschaft-bahn-see.de)

ve Alman Emeklilik Sigortası bölgesel kurumlarından alınabilir:

- Yunanistan, Kıbrıs, Lichtenstein ve İsviçre için: Baden Württemberg (www.deutsche-rentenversicherung-bw.de)
- Polonya için: Berlin-Brandenburg (www.deutsche-rentenversicherung-berlin.brandenburg.de)
- Japonya, Filipinler ve Güney Kore için: Braunschweig-Hannover (www.deutsche-rentenversicherung-braunschweig-hannover.de)
- Macaristan ve Bulgaristan için: Mitteldeutschland (www.deutsche-rentenversicherung-mitteldeutschland.de)
- Avusturya, Slovakya, Slovenya, Çek Cumhuriyeti, Bosna Hersek, Hırvatistan, Makedonya, Sırbistan, Karadağ, Kosova için: Bayern - Süd (www.deutsche-rentenversicherung-bayernsued.de)
- Danimarka, Estonya, Finlandiya, İngiltere, İrlanda, Letonya, Litvanya, Norveç, İsveç, Çin, Kanada ve ABD için: Nord (www.deutsche-rentenversicherung-nord.de)
- Brezilya, Portekiz, Romanya ve Türkiye için: Nordbayern (www.deutsche-rentenversicherung-nordbayern.de)
- Avustralya için: Oldenburg-Bremen (www.deutsche-rentenversicherung-oldenburg-bremen.de)
- Belçika, İspanya, Şili ve İsrail için: Rheinland (www.deutsche-rentenversicherung-rheinland.de)
- Fransa, Arnavutluk ve Lüksemburg için: Rheinland-Pfalz (www.deutsche-rentenversicherung-rheinland-pfalz.de)
- İtalya, Malta, Fas ve Tunus için: Schwaben (www.deutsche-rentenversicherung-schwaben.de)

- schwaben.de)
- Hollanda ve İzlanda için: Westfalen (www.deutsche-rentenversicherung-westfalen.de)

AİLE YARDIMLARI (Familienleistungen)

ÖDEMELER/ KOŞULLAR

Aile yardımları tüm üye ülkelerde ödenir. Fakat yardım miktarları üye ülkeden üye ülkeye büyük farklılıklar gösterir. Bu nedenden ötürü yardımların verilmesinden hangi üye ülkenin sorumlu olduğunu ve hak sahipliği için hangi şartların yerine getirilmesi gerektiğine dair önceden bilgi edinmeniz faydalı olacaktır.

Almanya'da sınırsız olarak vergi mükellefi veya ücretli olarak çalışıyorsanız, çocuklarınız için, kendileri bir diğer üye ülkede yaşıyorsa da çocuk parası alabilirsiniz.

Bir üye ülkede ücretli olarak çalışıyorsanız (istisna akdi kapsamında olmadan), genelde Almanya'da yaşayan çocuklarınız için çalıştığınız üye ülke mevzuatına göre çocuk parası alırsınız.

NE YAPMANIZ GEREKİR ?

Aile yardımları için başvuruda bulunmanız gereklidir. Dilekçenizi lütfen bağlı olduğunuz yerel İş Ajansı'nın aile kasasına veya bağlı olduğunuz kamu iş vereninize veriniz. Yabancı bir ülkede hak sahibiyse, lütfen yetkili yabancı makama başvurunuz. Bu konuda daha fazla bilgiyi özel broşürlerde bulursunuz.

BİLGİ

Danışma hizmeti ve bilgiyi yetkili yerel aile kasalarından alabilirsiniz.

BİLGİ

Bu konuda danışma hizmeti ve bilgiyi İş Ajansı'ndan ve Nürnberg Federal İş Ajansı'ndan alabilirsiniz.

İŞSİZLİK SİGORTASI

ÖDEMELER / KOŞULLAR

İşsizseniz ve orda iş aramak istediğiniz için ikametinizi bir diğer üye ülkeye ya da Norveç, İzlanda, Liechtenstein ya da İsviçre'ye naklettiyseniz, belirli koşullar altında Alman işsizlik parasını 3 ay ile azami 6 ay süreyle almaya devam edebilirsiniz. Bu süreden önce geri dönerseniz, yurtdışına gitmeden önce edinmiş olduğunuz işsizlik parası hakkınız eğer tüketmediyseniz ya da sona ermediyse yeniden onaylanabilir. Bosna ve Hersek, Sırbistan ve Karadağ ve Makedonya'da Almanya'da çalışmış olan işsizler belirli koşullar altında oradaki sigortanın ödemelerini alırlar.

NE YAPMANIZ GEREKİR?

Diğer bir üye ülkede Alman işsizlik parasını almaya devam edebilmek için, şu koşulları yerine getirmeniz gerekir: Gitmeden önce, işsizliğin başlamasından en az dört hafta sonra Alman çalışma dairesine işsiz olarak kaydedilmiş olup arandığınız zaman bulunabilecek şekilde hazır olmalısınız. Ayrıca gideceğiniz üye ülkenin çalışma dairesindeki iş arayanlar listesine 7 gün içinde kaydedilmeniz gerekir.

Sosyal Yargı

(Sozialgerichtsbarkeit)

Sosyal yargının sağladığı sosyal güvenlik ve hukuk üstünlüğü bir bütün oluşturur. Sosyal yargı, herkesin sosyal hukuka dayalı haklarını gerekirse mahkeme yoluyla arayıp kabul ettirebilmesini sağlar.

SOSYAL MAHKEMELER NE ZAMAN YETKİ SAHİBİDİR?

Sosyal mahkemeler bir yandan sosyal sigorta konularındaki anlaşmazlık durumlarında karar verir. Bunlar örneğin, hastalık ve kaza sigortası ya da emeklilik sigortası konularıdır. Sosyal Mahkemeler diğer yandan işsizlik sigortası, savaş malülleri düzenlemesi hariç sosyal tazminat hukuku ya da ağır engelliler hukuku ile ilgili konulardaki davalara da bakar. 1 Ocak 2005'den itibaren sosyal yargı yolu, iş arayanların temel güvencesi ('Hartz IV') ve sosyal yardım (geçim yardımı ve yaşlılıkta ve iş kaybında temel güvence) ile iltica başvurusunda bulunanlara yönelik yardımlar mevzuatındaki anlaşmazlıklar için de yetkilidir.

SOSYAL YARGI NASIL YAPILANMAKTADIR?

Sosyal yargı sistemi üç kademelidir. Birinci kademede sosyal mahkemeler, ikinci kademede eyalet sosyal mahkemeleri, sonuncu kademede ise Federal Sosyal Mahkeme karar verir. Sosyal mahkemelerde sosyal yargı sisteminin yetkili olduğu belli hukuk alanlarına göre ayrı daireler kurulur. Her daire, meslekten hakim bir başkan ve iki gönüllü hakimden oluşur. Eyalet sosyal mahkemeleri özellikle birinci mahkeme kararlarına karşı yürütülen temyiz davalarına bakar. Eyalet sosyal mahkemeleri senatolarının her biri bir başkan, üç meslekten hakim ve iki gönüllü hakim üyeden oluşur. Federal Sosyal Mahkeme, davanın baştan görülmesi gerektiği temyiz davalarında karar verir. Senatoları aynı şekilde biri başkan, üç meslekten hakim ve iki gönüllü hakim üyeden oluşur.

Gönüllü hakimler, meslekten hakimlerle aynı hak ve yükümlülüklerle sahip gönüllü hakimlerdir. Daire ve senatolardaki gönüllü hakimler, ilgili hukuk alanında pratikte değerli deneyimlere sahip kişiler arasından tayin edilir.

DAVA AÇARKEN NELERE DİKKAT EDİLMELİ?

İlgili, bir idari hükmün kaldırılmasını ya da değiştirilmesini ya da reddedilen bir idari hükmün kabulünü talep ediyorsa, ilkönce temel olarak, verilmiş olan idari hükme karşı itiraz etmek zorundadır. İtirazın idari hükmün bildirimini itibarıyla bir ay içerisinde yazılı olarak ya da idari hükmü çıkartan merciye kayda geçirilmesi sağlanarak yapılması gereklidir. Bunun üzerine yetkili daire açılan itiraz davası kapsamında idari hükmün hukuka ve amaca uygunluğunu inceler. Daire tarafından itirazın yerinde olduğuna dair kanaat getirilirse idari hüküm kaldırılır ve icabında talep edilen hüküm kabul edilir. Aksi takdirde itirazdan sorumlu yetkili daire itiraz başvurusunu reddederek itiraz edilen idari hükmü onaylar. Bu durumda sosyal mahkemeye başvurulabilir.

Dava dilekçesi yazılı olarak ya da mahkeme görevlisine kaleme aldirtarak yetkili mahkemeye sunulur. Mahkeme görevlisine kaleme aldirtmak demek, davalının, anlaşmazlık nedenini mahkemede yetkili görevliye anlatması ve görevli memurun bunu yazılı rapor haline getirmesi anlamına gelmektedir. Dava dilekçesinde, davacı ve davalının isimlerinin belirtilmesi zorunludur. Dava dilekçesinde ayrıca, dava yoluyla talep edilenin ne olduğunun belirtilmesi gereklidir. Eğer bir karar varsa, kararı dilekçenize eklemeniz gerekmektedir. Ayrıca, davacı olmanızı gerektirendiren bulgu ve kanıtları açıklamanız gerekir.

Dava dilekçesi, bölgenizdeki yetkili sosyal mahkemeye sunulmalıdır. Bölgenizde yetkili mahkeme, genellikle davacı olduğunuz zaman ikamet ettiğiniz bölgenin bağlı olduğu mahkemedir.

Davacı, bir idari kararın iptalini ya da değiştirilmesini, ya da reddedilen bir idari işlemin kaldırılmasını talep ediyorsa, prensip olarak ilk önce bu idari işleme karşı itiraz etmek zorundadır.

Bu itiraz, idari işlemin duyurulmasından sonra geçen bir ay içerisinde işlemi yapan merciyeye yazılı olarak veya adrese gönderilerek sunulmalıdır. Resmi makam itirazı ele alarak idari işlemin hukuka uygun oluşunu ve gerekçelerini yeniden gözden geçirir. Sosyal sigorta kurumu itirazı kabul ederse, karşı gelinen idari işlemi kaldırır ya da bunu içeren ayrı bir idari karar verir. Aksi takdirde yetkili itiraz makamı itiraz dilekçesini geri çeviren ve itiraz edilen işlemi onaylayan bir karar verir. Bu durumda sosyal mahkemede dava açabilirsiniz.

Bunun yanısıra davacı olma müddetinin dikkate alınması gerekir. İtiraz dilekçenize karşı verilen kararın duyurulmasından sonra bir ay içerisinde dava dilekçenizi yetkili sosyal mahkemeye ibraz etmeniz gerekmektedir.

MAHKEME DAVASI NASIL GERÇEKLEŞİR?

Sosyal mahkeme davaları prensip olarak sözlü duruşma şeklinde gerçekleşir. Duruşma öncesinde mahkeme başkanı hukuk davasını mümkünse tek bir duruşma esnasında bitirmek için belgeler, elektronik raporlar ve hasta ile ilgili dosyaları istetebilir. Bilgi edinme amacıyla tanık ve bilirkişileri çağırabilir, eksperlerin hazırladığı raporlar istetebilir, diğer kişileri celp ederek konuyu şahsen görüşebilir. Sözlü duruşma kamuya açıktır ve mahkeme başkanı tarafından yönetilir. Başkan ilk önce duruşmayı başlatır, daha sonra, eğer varsa, tanıklar bilgilendirilir. Bunun akabinde tanıklar sıraları gelinceye kadar mahkeme salonunu terkederler. Bunun ardından başkan konuyu ve anlaşmazlık nedenlerini açıklar. Şimdi – eğer gerekli görülürse – delil ikamesi yapılır ve ardından davacı ve davalı konuyla ilgili açıklamada bulunurlar. Anlaşmazlık nedeni görüşüldükten sonra başkan sözlü duruşmayı kapatır.

Sosyal mahkeme davalarında delil ikamesi özel bir rol oynar. Bu zaman zarfında örneğin tanıklar ya da bilir kişiler – mesela bir doktor – dinlenir. Ama belli bir konuyu kanıtlayan belgeler de sunulabilir. Delil ikamesinde mahkeme, tarafların delil dilekçelerine bağlı kalmak zorunda değildir. Çünkü sosyal mahkeme davalarında resmi soruşturma hakkı olarak adlandırılan bir ilke geçerlidir. Bu, mahkemenin konuyu re'sen soruşturmak zorunda olduğu anlamına gelir. Mahkeme, davada verilecek karar için önemli bütün bulguları soruşturmak zorundadır. Bunun için tarafların da katkısından faydalanılabilir.

Sosyal mahkeme davalarında taraflar yetkili vekilleri tarafından temsil edilebilirler. Bu, sadece Federal Sosyal Mahkeme nezdinde zorunludur. Sosyal ve eyalet sosyal mahkemelerinde bu zorunluluk yoktur. Duruşma yetkilileri olarak örneğin avukatlar, ama sendika ya da iş veren birliklerinin memurları da belirlenebilir.

Mahkeme davası genelde bir karar alınması ile sona erer. Genelde karar, sözlü duruşmanın kapatıldığı duruşma gününde okunur.

KARARI BİR MAHKEME TARAFINDAN DENETLETEBİLİR MİSİNİZ?

Bir kararın denetlenmesi için temelde iki hukuki yol vardır: İstinaf ve temyiz.

İstinaf yoluyla prensip olarak sosyal mahkemenin her kararına karşı gelebilirsiniz. Ancak anlaşmazlık değeri 750 EUR'nun altında ise, istinaf yolu için özel onay alınması gerekir. Anlaşmazlık değeri, istinafa giden davacının sosyal mahkeme önünde aldığı ile istinaf davasında almak istediği sonuç arasındaki farktan ibarettir. Eyalet sosyal mahkemesi istinaf davasında konuyla bağlantılı tüm fiili ve hukuki noktaları inceler.

Eyalet sosyal mahkemesinin bir kararına karşı temyize gidilebilir. Ama istinaftan farklı olarak, temyiz için her zaman eyalet sosyal mahkemesinin özel onayı gerekir. Söz konusu hukuki konunun temel bir önemi varsa – örneğin bu konuda Federal Sosyal Mahkeme kararı henüz yoksa ve konu kamu çıkarlarını ilgilendiriyorsa – veya karar Federal Sosyal Mahkeme'nin aldığı bir kararla uyuşmuyorsa eyalet sosyal mahkemesince temyize onay verilmek zorundadır. Eyalet sosyal mahkemesi eğer temyize onay vermediyse, buna karşı dava açabilirsiniz (Nichtzulassungsbeschwerde). Temyiz davasında Federal Sosyal Mahkeme, konuyla ilgili fiili bulguları değil, sadece konunun hukuki noktalarını inceler.

İstinaf mahkemesine başvuru ve temyiz için kararın tarafınıza celpedilmesinden sonra bir ay içersinde başvuruda bulunmanız gerekir.

SOSYAL MAHKEME DAVASININ MALİYETİ NE KADARDIR?

Sigortalılar, yardım hizmetlerinden faydalananlar ve engelli insanlar için, sosyal mahkeme davaları fazla uzun süren bir mahkeme davasına karşı açılan bir dava olmadığı sürece ücretsizdir. Ama davacı ya da davalı, bu gruba dahil değilse – örneğin bir sosyal sigorta kurumu – götürü bir ücret ödemek zorundadır. Ne davacı, ne davalı anılan çevreye dahil ise, diğer yargı türlerinde de olduğu gibi, mahkeme masrafları anlaşmazlık değerine göre hesaplanır.

Sosyal Verilerin Korunması

(Sozialdatenschutz)

SOSYAL VERİLERİ KORUMA İLKELERİ

Sosyal hakların sosyal güvenlik düzeni yoluyla güvence altına alınması, vatandaşların şahsa özel verileri ele alınmadan mümkün olmaz. Ama genel olarak, örneğin sağlık durumuna dair, çoğu zaman son derece hassas olan verilerin tesbiti, işlem görmesi ya da kullanılması, anayasal güvence altında olan bireyin bilgilendirme serbestisini kendi tayin etme hakkına müdahale olarak değerlendirilmektedir.

Dolayısıyla bu alanda özellikle katı kurallar vardır.

Sosyal Kanun'un Birinci Kitabının (SGB I) 35. maddesinde sosyal sır üzerine, SGB'nin Onuncu Kitabının (SGB X) ikinci bölümünde ise (madde 67 – 85 a) sosyal verileri koruma üzerine düzenlemeler ve SGB'nin diğer kitaplarında bunları tamamlayan ve verileri korumaya dair bulunan özel düzenlemelerle yasa koyucu, şahsa özel veriler tanımlaması altında sosyal verilere yüksek koruma sağlayan bir yasal düzenleme getirmesine dair anayasal görevini yerine getirmiştir. Bu düzenlemeler yüksek bir koruma düzeyi sunarak aynı zamanda sosyal idarenin çalışabilirliğini de güvence altına alır.

25 Mayıs 2018 itibarıyla „Gerçek kişilerin kişisel verilerinin serbest veri iletişimde işlem görmesi ve 95/46 AT Direktifi'nin yürürlükten kaldırılmasına (Veri Koruma Temel Direktifi – müteakiben „EU-DSGVO“ olarak anılacaktır) ilişkin 2016/679 sayılı Tüzük (AB) Avrupa Birliği üye ülkelerinin hepsinde doğrudan geçerlilik kazanmıştır. EU-DSGVO gerçek kişilerin kişisel verilerinin işlem görmesinde hak ve özgürlüklerinin tüm üye ülkeler genelinde eşdeğer derecede koruma altına alınmasını amaçlar.

EU-DSGVO düzenlemelerinin doğrudan geçerli olması sayesinde SGB I ve SGB X'da yer alan sosyal verileri koruma düzenlemeleri „Federal güvence yasası ve diğer maddelerin değiştirilmesine ilişkin yasa“ ile anılan AB tüzüğüne uyarlanmıştır. Sosyal verileri koruma mevzuatı düzenlemeleri artık EU-DSGVO tüzüğüne sistematik bir şekilde dayanarak tüzüğü tamamlıyor, somutlaştırıyor ya da kısıtlıyor. Bu bakımdan artık birbirini tamamlayan bir normlar sistemi varolacaktır.

SGB I md. 35 uyarınca her şahsın, kendisiyle ilgili sosyal verilerin kurumlar tarafından yetkili olmadan işlem görmemesine ilişkin yasal hakkı bulunmaktadır (Sosyal sır). Sosyal veriler, SGB I md. 35 fıkra 1'de anılan bir merci tarafından SGB uyarınca mevcut görevleri doğrultusunda işlem gören kişisel verilerdir. İşletme sırları ve ticari sırlar yasa gereği bu sosyal verilerle eşdeğerdir. Özellikle sağlık verileri gibi hassas ve kişiye özel veriler için kısmen ayrı düzenlemeler geçerli olur.

Sosyal verilerin korunması mevzuatı ayrıca verilerin ancak sorumlu mercinin – ki bu genellikle emekli sigortası kurumu ya da hastalık kasası gibi bir sosyal güvenlik kurumudur – görevlerini yerine getirmek için gerekli olduğu takdirde işlem görebileceğine ilişkin ana prensibi esas alır. Örneğin hastalık kasaları tek tek kişilerle ilgili bilgileri ancak sigortalılık durumu ve bu kişilerin üyeliğinin tespiti için gerekli olduğu takdirde toplayabilirler.

Ayrıca veriler prensip olarak sadece hangi amaçla edinilmiş iseler o amaca yönelik işlenebilir ya da kullanılabilirler (amaca bağlılık prensibi).

VERİLERİN AKTARIMI

Sosyal verilerin aktarımı veri işlemenin özel bir alanı olup ancak EU-DSGVO'nun md. 6 ya da 9'unca doğrudan izin verildiği takdirde (örneğin ilgili kişinin rızası ile) ya da sosyal yasa kitabınca yasal aktarım yetkisi varsa mümkündür. Aktarım, sosyal verilerin üçüncü tarafa iletimi ya da üçüncü bir tarafın görmesi veya edinmesine yönelik hazır tutularak sunulması anlamına gelir (SGB X md. 67 fıkra 1 bent 1).

ÖNEMLİ AKTARIM ÖRNEKLERİ

- Adı soyadı, adres gibi belli veri listelerinin polis makamları ve savcılıkların görevleri için aktarımı
- Sosyal görevlerin yerine getirilmesi için aktarım
- İş güvenliğinin sağlanması amacıyla aktarım
- Özel yasal görev ve bildirim yetkilerinin yerine getirilmesi için aktarım
- Araştırma ve pklanlama amaçlı aktarım.

SGB X md. 69 uyarınca mevcut sosyal görevlerin yerine getirilmesi için aktarımda bulunulması uygulamada özellikle önem taşımaktadır.

Örnek:

- Bir meslek kooperatifi emeklilik sigortası kurumuna kurumun SGB VI md. 93 uyarınca sağladığı herhangi bir yardımı sözkonusu ise bunun bağlanan aylıkta ne derecede dikkate alınabileceğini incelemesi için mağduriyet aylığı ile ilgili bilgiler iletir.

Sosyal verilerin iletildiği kişiler ve merciler verileri doğrudan sosyal sır tutma yükümlülüğü bulunan merciler kadar gizli tutma yükümlülüğü vardır (SGB X md. 78; Genişletilmiş sosyal veri koruma yükümlülüğü diye adlandırılır).

İLGİLİ KİŞİNİN HAKLARI

EU-DSGVO kişisel verileri işlenen kişiler için EU-DSGVO md. 12-22, 34 ve 82'de kapsamlı haklar öngörür. İlgili kişilerin hakları aynı zamanda işlemeyen sorumlu olanların yükümlülüğünü belirler. İlgili kişilerin hakları arasında örneğin verilerin toplanılmasında bilgilendirilme hakkı, bilgi edinme hakkı, kendilerine ilişkin verileri sildirme hakkı ile verilerin işlenmesine itiraz hakkı vardır. Bu haklar SGB X md. 82-84 düzenlemelerince sosyal güvenliğin korunması ve sosyal idarenin iş görebilirliği için kısmen kısıtlanmıştır.

Şayet sosyal verilerinin işlenmesinde haklarının ihlal edildiği kanaatinde olan kişiler veri koruma denetim makamlarına (Federal Veri Koruma Görevlisi /Almanca: Bundesbeauftragter für den Datenschutz; ya da eyalet mevzuatına göre veri korumadan sorumlu olan mercilere) başvurabilir veya sorumlulara karşı sosyal mahkeme (Sozialgericht) nezdinde dava açabilir.

KÜNYE

Yayınlayan:

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Information, Monitoring,
Bürgerservice, Bibliothek
53107 Bonn



Hukuki Durum: Şubat 2018

Sipariş vermek isterseniz:

Sipariş No: A 985
Telefon: +49 (0) 30 18 272 272 1
Faks: +49 (0) 30 18 10 272 272 1
Yazılı olarak: Publikationsversand
der Bundesregierung
Postfach 481009
18132 Rostock
E-Posta: publikationen@bundesregierung.de
İnternet: hwww.bmas.de

Dizgi/ Basım: Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Grafik Bölümü, Bonn
Resimler: colourbox.com; Telif hakları: iStockphoto.com

Bu yayından alıntı yapmak isterseniz yayınlayanın, yayın başlığının ve yayının baskıya hazırlanış tarihinin belirtilmesi ve yayınınızın bir nushasını numune olarak yayınlayana göndermeniz rica olunur.