



Çalışma ve Sosyal İşler  
Federal Bakanlığı

# ÖZETLE SOSYAL GÜVENLİK 2015





*“Almanya Federal Cumhuriyeti demokratik ve sosyal bir federal devlettir “*

*Federal Anayasa'nın 20. maddesinin 1. fıkrası*

Ülkemiz, sosyal olduğu için güçlüdür. Sosyal güvenlik sistemlerimiz dünyanın en iyi hizmet verenleri arasındadır. Ekonomik gücümüze güç kattıkları için, ekonomik merkez olarak tercih edilmemizi sağlarlar. Ve bir çok vatandaşın katılım şansını artırırılar.

Kuşaktan kuşağa kadın ve erkeklerin ördüğü bu sosyal ağın sağlam ve sıkı kalabilmesi için, onu sürekli yenilememiz ve değişen koşullara uyarlamamız gerekmektedir.

Sosyal devlet, sosyal piyasa ekonomisi Almanya'nın büyük geleneklerinden biridir. Sosyal devlet ülkemizi daha yaşanılır kılar ve dünya genelinde itibar sahibidir. Bunun, gelecekte de böyle kalmasını istiyorum.



Andrea Nahles  
Federal Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı



# İçindekiler

<b>Çocuk Parası</b>	<b>7</b>
(Kindergeld, Bundeselterngeld, Elternzeit, Unterhaltsvorschuss, Kinderzuschlag)	
<i>Federal Ebeveyn Parası</i>	9
<i>Ebeveyn Süresi</i>	11
<i>Nafaka Avansı</i>	12
<i>Çocuk Zammı</i>	13
<b>Anneliğın Korunması</b>	<b>15</b>
(Mutterschutz)	
<b>İş Teşviki</b>	<b>19</b>
(Arbeitsförderung)	
<b>İş Arayanlar için Temel Güvence</b>	<b>35</b>
(Grundsicherung für Arbeitssuchende)	
<b>İş Hukuku</b>	<b>40</b>
(Arbeitsrecht)	
<b>İş Yeri Teşkilatı Mevzuatı</b>	<b>45</b>
(Betriebsverfassung)	
<b>Kararlara Katılım</b>	<b>50</b>
(Mitbestimmung)	
<b>Asgari Ücret</b>	<b>56</b>
(Mindestlohn)	
<b>İş Güvenliğı, Kazalardan Korunma</b>	<b>58</b>
(Arbeitsschutz, Unfallverhütung)	
<i>Tipik İş Güvenliğı Kuralları</i>	59
<b>Kaza Sigortası</b>	<b>65</b>
(Unfallversicherung)	
<b>Engelli İnsanların Rehabilitasyonu ve Katılımı</b>	<b>69</b>
(Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)	
<b>Dahiliyet Girişimi</b>	<b>76</b>
Initiative Inklusion	
<b>Hastalık Sigortası</b>	<b>78</b>
(Krankenversicherung)	
<b>Bakım Sigortası</b>	<b>86</b>
(Pflegeversicherung)	

<b>Emeklilik Sigortası</b>	97
(Rentenversicherung)	
<i>Yaş Dolayısıyla Emeklilik</i>	100
<i>İş Gücü Kaybı Nedeniyle Bağlanan Aylıklar</i>	106
<i>Ek Kazanç</i>	106
<i>Emekli Aylıklarının Hesaplanması</i>	109
<i>Emekli Aylığı Formülü</i>	112
<b>Yaşlılık Ek Sigortası Teşviki</b>	114
(Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge)	
<b>Sosyal Tazminat</b>	117
(Soziale Entschädigung)	
<i>Savaş Malulleri Yardımı</i>	117
<i>Şiddet Eylemleri Kurbanları</i>	121
<b>Sosyal Yardım</b>	122
(Sozialhilfe)	
<b>Kira Yardımı</b>	129
(Wohngeld)	
<b>Uluslararası Sosyal Sigorta</b>	132
(Internationale Sozialversicherung)	
<i>Hastalık Sigortası</i>	133
<i>Kaza Sigortası</i>	134
<i>Emeklilik Sigortası</i>	134
<i>Çocuk Parası</i>	135
<i>İşsizlik Sigortası</i>	135
<b>Sosyal Yargı</b>	137
(Sozialgerichtsbarkeit)	
<b>Sosyal Verilerin Korunması</b>	139
(Sozialdatenschutz)	
<b>Dizin</b>	141
(Impressum)	

# Çocuk Parası

## Federal Ebeveyn Parası, Ebeveyn süresi, Geçim avansı, Çocuk zammı

(Kindergeld Bundeselterngeld, Elternzeit, Unterhaltsvorschuss, Kinderzuschlag)

*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 birisinin uyması halinde, 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 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 işverenlerinde ise onların aile kasaları) size yardımcı olurlar.

## ÖZEL UYGULAMALAR

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

Eğitim gören veya yasal askerlik hizmetini ya da sivil hizmet yapan erkek çocuklar için, 25 yaşını aşmış olmalarına rağmen çocuk parası ödenir. Bu durumlarda 25 senelik yaş sınırı yasal askerlik ya da sivil hizmet süresi kadar uzatılır. Örneğin: Oğlunuz 9 ay temel askerlik hizmeti yaptıysa, 25 yaş ve 9 ayı doldurana kadar çocuk parası alabilirsiniz.

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.

Yetimlere, kendileri için çocuk parası ya da benzeri bir ödeme alma hakkına sahip kimseleri yoksa, ayda 184 EUR ödenir. Bu durum, ebeveynin nerde ikamet ettiklerini bilmeyen çocuklar için de geçerlidir.

### ÇOCUK PARASI MİKTARI NE KADARDIR?

Ayda:

- ilk iki çocuk için çocuk başına 184 EUR,
- üçüncü çocuk için 190 EUR
- dördüncü ve daha sonraki her çocuk başına 215 EUR alırsınız.

Çocuk parasının ödenmesi aile gelirin bağı 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 işverenleri tarafından ödenir.

## 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.

## VERGİLENDİRMEDE ÇOCUK VE ÇOCUK BAKIM VE EĞİTİM YA DA MESLEK EĞİTİM MUAFİYETLERİ

Çocuk parasının ödenmesiyle, çocuğun asgari geçim seviyesi vergiden muaf kalmıyorsa, bir çocuk muafiyet miktarı (yılda 4.368 EUR )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 İş Ajansı  
[www.Bundesagentur-fuer-Arbeit.de](http://www.Bundesagentur-fuer-Arbeit.de) adresli internet sitesinde bir çok formun yanısıra çocuk parası kasalarının tek tek yerlerini belirtiyor.



## ÇOCUK EK ÖDENEĞİ

Çocuk ek ödeneği (Kinderzulage, eskiden "Baukindergeld" deniliyordu), kendileri için bir daire ya da bir ev yaptırmış ya da satın almış olan ailelere sekiz yıl süreyle devletin konut yapım teşviki yanısıra, normal çocuk parasına ilaveten ödenir. Eğer satın alım anlaşması 1 Ocak 2004'ten önce imzalanmış veya hak sahipleri konut yapımına 1 Ocak 2004'ten önce başlamış ise bu miktar, ailenin kendisinin oturduğu konut için yılda çocuk başına 767 EUR'dır. Hak sahipleri konut yapımına 31 Aralık 2005 tarihinden önce başladılar ya da anlaşmayı imzaladılarsa alacakları teşvik miktarı 800 EUR'dur. 1 Ocak 2006'dan itibaren konut yapım teşviki uygulaması kaldırıldığı için yeni konutlar için çocuk ek ödeneği uygulaması da kaldırılmış bulunmaktadır. Konut yapım teşvikinden yararlanmakta olan hak sahipleri ise geri kalan teşvik sürecinde çocuk ek ödeneğini almaya devam ederler.

## 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 ebeveynlerin 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 oturum 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. Önceden alınan 1.240 EUR ve üstü gelirlerde ebeveyn parası bunun yüzde 65'ini, önceden 1.220 EUR alınıyor olması durumunda yüzde 66'sına kadarını, 1.000 ila 1.200 EUR arasında gelirlerde yüzde 67'ye kadarını sağlar. 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. Federal Sosyal Mahkeme'nin 27 Haziran 2013 tarihli kararına göre 31 Aralık 2014'e kadar olan ve birden fazla çocuğun dünyaya geldiği doğumlar için her bir çocuk için ayrı ebeveyn parası alma hakkı oluşur. Bunun için lütfen bakınız: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) (arama kelimeleri: Elterngeld Mehrlinge). 1 Ocak 2015'ten sonraki birden fazla çocuğun dünyaya geldiği doğumlarda ebeveyn parası hakkı doğum başına hesaplanır.

1 Ocak 2015'te Federal Ebeveyn Parası ve Ebeveyn Süresi Yasası kapsamında Ebeveyn Parası Plus (Elterngeld Plus) ile partnerlere yönelik bir bonus ve daha esnek bir ebeveyn süresi uygulamasını içeren yasa yürürlüğe girdi. Yeni başlatılan Ebeveyn Parası Plus uygulaması ana babalara yarı zamanlı çalışmaları durumunda ebeveyn parasından en iyi şekilde faydalanma imkanı sunulmaktadır. Ebeveynler ebeveyn parası aldıkları zaman zarfında yarı zamanlı olmak üzere haftada 30 saat çalışmaları durumunda Ebeveyn Parası Plus'tan faydalanabilirler. Ebeveyn Parası Plus ile, mevcut ebeveyn parası (Temel Ebeveyn Parası) gibi önceden kazandıkları ücretin yerine bunun yüzde 65'i ile yüzde 100'ü arasında bir ödeme alırlar. Bu ödeme doğum sonrası yarı zamanlı çalışılmaması durumunda ebeveynlerin alabileceği aylık ebeveyn parasının en fazla yarısı tutarında olabilmektedir. Ebeveyn Parası Plus temel ebeveyn parasının ödendiği sürenin iki katı bir süre için bağlanır: Ebeveyn Parası bir ay alınıyorsa, Ebeveyn Parası Plus iki ay alınır. Ebeveyn Parası Plus ödemesi çocuğun 14 ayı doldurmasından sonra da devam edebilir. Ebeveyn Parası aldıkları sürece çalışmayan ebeveynler de Ebeveyn Parası Plus uygulaması ile ebeveyn parası aldıkları süreyi uzatabilirler.

Ebeveynler, ödemediği faydalandıkları süre içerisinde yarı zamanlı çalışıp çalışmayacaklarından bağımsız olarak şimdiye kadarki Ebeveyn Parası (temel Ebeveyn Parası) uygulaması ile Ebeveyn Parası Plus uygulaması arasında tercih hakkına sahiptirler.

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 yalnız büyütenler de haftada 25 ila 30 saat arasında ve dört müteakip ay yarı zamanlı çalışmaları durumunda Partner Bonus ödemesinden faydalanabilirler.

Ebeveyn Parası Plus ve Partner Bonus uygulamasından çocukları 1 Temmuz 2015'den sonra dünyaya gelen ebeveynler faydalanabilir.

Ebeveynlerden biri en azından iki, en fazla oniki ay ödeme alabilir. Anne babalara birlikte temel olarak oniki aylık ödeme hakkı doğar. Bunlar çocuğun her bir ayı için ödenir. Artı iki aylık ödeme, anne babanın ikisinin de ebeveyn parasından faydalanması ve ödeme alınan iki ay ücretli kazancın azalması söz konusu olursa yapılır (partner ayları). Çocukları 1 Temmuz 2015 sonrası doğan ebeveynler bunun ötesinde yukarıda anılan Ebeveyn Parası Plus ve Partner Bonus ödemelerinden faydalanma imkanına sahiptirler.

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 en fazla 300 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 Federal Ebeveyn Parası ve Ebeveyn Süresi Yasası'nda 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 und Elternzeit" başlıklı broşürden daha geniş bilgi edinebilirsiniz.

## BİLGİ

Eyalet hükümetleri tarafından yasanın uygulanması için tayin edilen yetkili merciler:

- Baden Württemberg'de Landeskreditbank
- Bavyera'da Zentrum Bayern Familie und Soziales
- Mecklenburg-Vorpommern ve Hessen'de ilgili daireler (Versorgungsamt)
- 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 Aile ve Gençlik Dairesi (Amt für Familie und Jugend)
- Aşağı Saksonya'da kaymakamlıklar (Landkreise) belediyeler
- Kuzey Ren Vestfalya, Saksonya, Sachsen-Anhalt ve Thüringen'de kaymakamlıklar (Landkreise) ve bağımsız belediyeler
- Saarland eyaletinde Çalışma, Aile, Önlem Alma, Sosyal İşler ve Spor Bakanlığı Ebeveyn Parası dairesi (Elterngeldstelle beim Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport),
- Schleswig Holstein'da sosyal hizmetler dairelerinin ilgili yerel birimleri (Landesamt für Soziale Dienste)

Ebeveyn parası ve ebeveyn süresi ile daha çok bilgiyi „Elterngeld und Elternzeit“ adlı broşürden de edinebilirsiniz. Broşürü Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 481009, 18132 Rostock adresinden ücretsiz olarak sipariş edebilirsiniz. E-Posta: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)

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

## 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 ve baba tarafından aynı zamanda birlikte kullanımı esnasında 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 Federal Ebeveyn Parası ve Ebeveyn Süresi Yasası'nda 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 und Elternzeit" başlıklı broşürden daha geniş bilgi edinebilirsiniz.

## **NAFAKA AVANSI**

(Der Unterhaltsvorschuss)

## **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, çocuk 12 yaşına gelinceye kadar ve en fazla 72 ay ödenir. Nafaka avansı şöyle hesaplanır: BGB'nin 1612maddesinin 1. fıkrasına göre yasal asgari nafaka eksi birinci çocuk için ödenen çocuk parası. Bu hesaba göre nafaka avansı 1.1.2010'dan itibaren çocuğun yaşına göre ayda şöyledir:

- 6 yaşına kadar 133 EUR,
- 6 yaşından itibaren 12 yaşına kadar 180 EUR.

---

Önemli: Çocuğu yalnız eğiten anne ya da baba eşi hakkında bilgi vermediği veya babalığın ya da eşin oturduğu yerin tespitinde yardımcı olmadığı hallerde, nafaka avansı hakkı ortadan kalkar. Bu durum, anne ile babanın birlikte yaşamaları veya çocuğu yalnız eğiten anne ya da babanın 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 önlenabiliyorsa, çocuk zammı alma hakkına sahiptirler.

Çocuk zammı çocuk başına ayda en fazla 140 EUR'dur ve ayda 184 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, halen en fazla 140 EUR olan ödemenin yanısıra eğitim ve katılım için yedi alanda otomatikman destek görürler:

Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 481009, 18132 Rostock adresinden ücretsiz olarak edinebileceğiniz „Elterngeld und Elternzeit“ broşürü de ebeveyn parası ile ilgili bilgiler içerir. Daha çok bilgi için: [www.bmfsfi.de](http://www.bmfsfi.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)

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 7 Aralık 2011 tarihli Yasa'nın 9. maddesine değiştirilen (BGBl.1 S. 2592) 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.

## **ANNELİĞİN KORUNMASI** **(Mutterschutz)**

*Çalışmakta olan hamile bir kadın ile çocuğu iş yerindeki tehlikelerden, aşırı talepler ve sağlığa zarar verecek etkilere nasıl korunabilir? Bu sorunun cevabını, yasal iş güvenliğinin önemli bir parçası olan Anneliği Koruma Yasası (MuSchG) ve de İşletmelerde Annelerin Korunması Yönetmeliği (MuSchArbV) vermektedir. Anneliğin Korunması, Federal Ebeveyn Parası (Bundeselterngehd) ve Ebeveyn Süresi (Elternzeit) ile birlikte aile ve toplum politikasına önemli bir katkıda bulunmaktadır.*

### **ÖZETLE ANNELİĞİN KORUNMASI**

Hamile bir anne olarak bir işyerinde bağımlı bir iş akdi ile çalışıyorsanız iş yerindeki tehlikelere karşı özel bir şekilde korunursunuz. Ayrıca hamileliğin ilk gününden, doğumdan 4 ay sonrasına kadar özel iş güvenceniz vardır. Doğumdan 6 hafta önce başlayan ve doğumdan en erken 8 hafta sonra biten anneliğin korunması süresi size, mesleki iş yükü olmadan çocuğunuza hazırlanma ve dinlenme olanağı sağlar. Erken doğum veya birden fazla çocuğun doğması halinde, anneliğin korunması süresi doğumdan sonra 12 haftaya uzar. Erken doğumda ise doğumdan sonraki koruma süresi her halukarda, erken doğum dolayısıyla kaybolan doğum öncesi koruma süresi kadar uzatılır.

Bu süre boyunca belli şartların yerine getirilmesi suretiyle yasal hastalık kasasından Annelik Parası ve buna ilaveten işveren tarafından ödenen işveren zammını alırsınız. Annelik Parası ile ilgili haklarınız için hastalık sigortanızın türü ve kapsadığı hizmetler rol oynar. Anne ve baba çocuklarının doğumundan sonra ebeveyn parası ve ebeveyn süresinden faydalanmak üzere başvuruda bulunurlar (isterlerse aynı zamanda). Bu konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgiyi "Çocuk Parası, Federal Ebeveyn Parası, Ebeveyn Süresi, Nafaka Avansı, Çocuk Zammı" bölümünde bulabilirsiniz.

Annelik Parası ve işverenin ilaveten ödediği annelik parası yardımı dışında çocuğa yapılan tüm yasal sosyal yardımlar çocuğun doğumu ile başlar. Hamileliğiniz sırasında doğumdan önce bir sorunla karşılaşacak olursanız, en yakın yerdeki Hamileler için Danışma Merkezi'ne 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 esnasında yasal hastalık kasasından yasal hastalık sigortanız varsa (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 işvereniniz iş akdinizi hamileliğiniz esnasında ve yasal olarak feshettiyse, ya da iş akdinin koruma süresi başladıktan sonra hak sahibi olmanız söz konusu tarihte bir yasal hastalık kasasına üye olmanız şartı ile iş akdinin başlangıç tarihiyle birlikte sözkonusudur.

Gönüllü olarak hastalık sigortanız varsa ve işiniz serbest meslek ise, ancak hastalık kasasına hastalık parası hakkınızı 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 hesaplanıyorsa doğum öncesi koruma süresi başlangıcından önceki son 13 haftalık ücret temel alınır. Annelik parası takvim günü başına en fazla 13 avrodur.

### Federal Sigorta Kurumu'nca bağlanan annelik parası

Çalışan olarak kendiniz bir yasal hastalık kasasına üye değilseniz (örneğin özel bir hastalık sigortanız varsa, ya da yasal hastalık kasasında aile ferdi olarak sigortalıysanız) toplam azami 210 avro 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 avronun üstünde ise (aylık net 390 avro), işveren aradaki farkı annelik parasına ilaveten işveren zammı olarak ödemekle mükelleftir. Aldıkları net ücretin 390 avro üstünde olması durumunda düşük ücretli çalışanlar için de aynı uygulama geçerlidir.

### İŞ GÜVENCESİ

Hamilelik boyunca ve doğumdan sonraki dört ay boyunca iş vererinize, işinize prensip olarak son veremez.

Ancak, yetkili denetim dairesi (genellikle: İşyerleri Denetleme Dairesi ya da İş Koruma Dairesi) bunu onaylamışsa, özel durumlarda iş ilişkisine son verilmesi istisnaen olasıdır.

1997'den bu yana işten çıkartılmama güvencesi, ev işlerinde çalışan kimseler için de geçerlidir.

İş güvencesi yasası işverenin sizi işten çıkarmasını yasaklar. 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, ebeveyn süresinin başlamasından en geç 8 hafta önce ve ebeveyn süresi boyunca çıkış veremez. Özel durumlarda istisnalar sözkonusudur. 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.

### İŞ YERİNİN DÜZENLENMESİ

Hamile ya da çocuğunu emziren bir anne olarak, hem kendinizin hem de çocuğunuzun hayatını ve sağlığını dikkate alan bir iş yeri isteme hakkınız vardır. Yani, iş vererinize iş yerini, makineleri, aletleri ve araçları uygun şekilde düzenlemek ve gereken yerlerde, hayatınızın ve sağlığınızın korunması için özel önlemler almak zorundadır.

Hamile ya da emziren bir kadın olarak, hamileliğiniz ya da emzirdiğiniz sürece bazı işleri yapmamanız gerekir.

### Anneliğin Korunması'nı kimler talep edebilir?

Anneliğin Korunması Yasası;

- tam gün çalışan,
- part time çalışan,
- özel aile yanında çalışan,
- evden çalışan,
- kamu alanında toplu sözleşme çerçevesinde çalışan,
- düşük ücretli çalışan,
- eğitim gören, ve bir dolayısıyla, iş ilişkisinde bulunan bütün (müstakbel) anneler için geçerlidir.

Hangi vatandaşlığa sahip oldukları bu konuda bir rol oynamaz. Ancak iş yerlerinin prensip olarak Almanya'da olması gerekir. Anneliğin Korunması Yasası hizmetlerinden ev kadınları ve serbest çalışanlar (serbest çalışanların, eğer gönüllü olarak yasal hastalık kasasında sigortalı iseler, hastalık parası tutarında bir annelik parası hakları olabilir) faydalanamazlar; ama ebeveyn parası alabilirler (bkz. „Çocuk Parası, Federal Ebeveyn Parası, Ebeveyn Süresi, Nafaka Avansı, Çocuk Zammı“ bölümü). Devlet memurları ve kadın askerler için ayrı düzenlemeler geçerlidir.



Bu nedenle yasal olarak genel çalışma yasakları belirtilmiştir; örneğin

hamile ve emziren kadınların şu işlerde çalışmaları yasaktır:

- bedenen ağır işlerde.
- sağlık için tehlikeli maddelere, ışıklara, tozlara, gazlara, buhara, ısıya, soğuğa, ıslağa, sarsıntılara ya da gürültüye vb. zararlı etkilere maruz kalabilecekleri işlerde.
- akort çalışmalarda.
- 
- günde en çok 8,5 saatten ya da arka arkaya iki hafta içinde 90 saatten fazla çalışmayı gerektiren işlerde. Çocuğu olacak ve emziren annelerin gece çalışmaları (saat 20 ile 6 arasında) ,
- pazar ve bayram günleri ve fazla iş yükü ile çalışmaları .

Gece ve pazar günü çalışma yasaklarında sınırlı istisnalar vardır (aşağıda belirtilen özel düzenlemelere bakınız).

Hamileliğin üçüncü ayından sonra, taşıyıcı vasıtalarda düzenli şekilde çalışmak yasaktır. Örneğin otobüs, kamyon sürmek, taksi kullanmak da yasaktır. Taşıtla satış yapılan durumlarda bu yasa, taşıtın sürüldüğü süre, çalışma süresinin yarısından fazlasını teşkil ettiği durumlarda geçerliliğini korur. Hamileliğin beşinci ayından sonra, işinizde yürüme ya da oturma gibi aralar olmadan devamlı ayakta durulması gerekiyorsa, bu işte günde dört saatten fazla çalışılması yasaktır.

Sizin için münferit çalışma yasağı da söz konusu olabilir: Bir hekim, çalışmaya aynı şekilde devam etmeniz durumunda sizin ya da çocuğunuzun sağlığına zarar gelebileceğini tespit ederse, sözü edilen yasalara bakılmaksızın, o iş yerinde çalışmanıza izin verilmez. Tek tek durumlarda iş saatlerinin azaltılması da yeterli olabilir.

Bu tür çalışma yasakları, hastalık nedeniyle raporlu olmaktan farklıdır. Bu türlü çalışma yasakların sonucunda gelirinizin azalması söz konusu olmaz, çünkü siz, işvereninizden (anneliğin korunması süresi boyunca ödenen annelik parasından ve buna ilaveten işveren tarafından ödenen işveren zammından farklı olarak) ortalama net ücretiniz oranında anneliğin korunması ücreti (Mutterschutzlohn) alırsınız. İşvereninize bu ödemeler (anneliğin korunması ücreti ve işveren zammı) belli bir denkleştirme çerçevesinde daha sonra tam olarak iade edilir.

## YASALAR

Konuyla ilgili yasal temelleri, Anneliğin Korunması Yasası, İşletmelerde Annelerin Korunması Yönetmeliği (MuSchArbV) ve de Sosyal Yasa 5. Kitabı'nda (SGB V) bulabilirsiniz. Tarım işçilerininin hastalık sigortasına ilişkin yasada da annelik parası ile ilgili düzenlemeler vardır. Bu yasaların uygulanıp uygulanmadığını veya nasıl uygulandığını yetkili denetim kuruluşları denetler.

## BİLGİ

Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Federal Bakanlığı'nın (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) sitesinden ücretsiz olarak "Anneliğin Korunması Rehberi" (Leitfaden zum Mutterschutz) isimli broşürü indirebilirsiniz. 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, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn). [www.mutterschaftsgeldstelle.de](http://www.mutterschaftsgeldstelle.de) .

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](http://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
- İşverenler için danışma hizmeti

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 bir işverene bağlı ve 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 eğitim 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**

Sistematiik 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 Mesleki Bilgilendirme Merkezlerinde (BIZ) düzenlenen mesleki yönlendirme toplantıları ya da Federal İş Ajansı (BA)

tarafından kullanıma sunulan dijital ve yazılı basın ürünleri faydalı olmaktadır.

## **İŞ PIYASASI 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, bunlar olmadan iş ya da meslek eğitim piyasasına girişin mümkün olmayacağı durumlarda yapılır.

İş ilişkinizin sona erdirileceğinden haberiniz olur olmaz 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.

## **ARACILIK HİZMETLERİNİ DESTEKLEYEN ÖNLEMLER**

### **ARACILIK BÜTÇESİ**

Aracılık bütçesinden sağlanan destekle farklı engeller esnek, hedefe yönelik 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 imkanları 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
- Sigortalı olarak 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 iş veren tarafından da gerçekleştirilebilirler. Ancak bu takdirde süreler iş veren başına altı hafta ile sınırlıdır.

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 belgesi 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. kitabınının 156-159. maddelerine göre askıya alma fiilleri sözkonusu olduğu sürece İş Kurma Ödemesi yapılmaz. Teşvik gören kişiler, olağan emeklilik için gerekli yaşı doldurdıkları 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 kurlmaları 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 sağlamaştırma 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 okuldan sonra bir meslek eğitimine ve meslek hayatına başarılı bir şekilde geçebilmek için meslek seçiminde destek sağlanması çok önemlidir. Çünkü 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 gençlere yönelik çok yönlü olanaklar öngörmektedir.

## 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 geleceğine 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

Okuldan sonra doğrudan meslek eğitimine geçiş, meslek hayatına en iyi giriş anlamına gelmektedir. Mesleğe girişte eşlik edenler desteğe ihtiyacı olan ve özel destekli ya da temel eğitim diplomalarını almak isteyen öğrencilere son sınıftan bir yıl önce başlayarak meslek eğitiminin ilk altı ayına kadar kesintisiz ve bireysel destek sağlamalıdır. Doğrudan geçiş hemen yapılmadıysa, okuldan çıkış yapmalarından sonra 24 aya kadar okuldan meslek eğitimine geçiş döneminde refakat edilir. . Mümkün olduğu kadar çok genç insanın bu geçişi daha iyi bir şekilde yapabilmeleri için federal hükümet iş piyasasına giriş yapma fırsatlarını iyileştirme yasası ile şimdiye kadar 1.000 kadar genel eğitim sağlayan okulda denenmiş olan mesleğe girişe eşlik eden desteğin süre sınırlamasını kaldırarak genel uygulama olarak belli uyarlamalarla SGB III kapsamında ve süresiz düzenleme haline getirmiştir. Bu imkan böylece tüm temel eğitim ve destekleyici okullarda uygulanabilmektedir.

Federal devlet ve eyaletlerin bu alandaki ortak sorumluluğundan ötürü başta eyaletler gelmek üzere maliyetin üçüncü taraflarca en azından yüzde elli oranında paylaşılması gerekmektedir. Bu bağlamda özellikle eyaletlere sorumluluk düşmektedir. Bir çok federal eyaletin mesleğe girişte eşlik eden desteklere eş finansman sağlamaları mümkün olmadığı için 1000 kadar model okulda 2012/2013 ve 2013/2014 ders yıllarında mezun olacılara mezuniyet öncesi son senelerinde başlayan programlar için geçiş süresi uygulaması olarak devlet tarafından ek finansman sağlanması temin edilmiştir. ESF fonlarından sağlanan bu kaynaklar anılan 1000 model okulunun yanısıra 2015 itibarıyla Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı'nın eğitim zinciri girişimi kapsamında belirlenmiş olan 1000 kadar model okulunu da içine alacak şekilde dağıtılacaktır. Anılan okullarda ihtiyacın karşılanması durumunda ESF desteğinin sağlandığı alanın daha da genişletilmesi amaçlanmaktadır.

## MESLEĞE HAZIRLAYICI PROGRAMLAR (BVB)

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

1 Ocak 2013 itibarıyla Federal İş Ajansı Üretime Odaklı Yaklaşımlı BvB programı ile birlikte yeni ve erişimi kolay bir imkan sunmuştur: BvB-Pro. Bu yeni programın diğer standart BvB programından farkı, üretime odaklı yaklaşım prensibini temel almasıdır. Ayrıca programlar bir üçüncü tarafın en azından %50 oranında bir eş finansman sağlamasını şart koştuklarıdır. 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).

Olağan teşvik süresi bu durumlarda 12 aydır. Gerekçeli münferit durumlarda bireysel teşvik süresi uzatılabilir (toplam teşvik süresi en fazla 18 aydır).

## 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.

## Teşvik şekli ve kapsamı

Yetkili İş Ajansı tarafından işverene, bir genç insana meslek hayatına giriş kalifikasyonu sağlamak üzere 6 ile 12 ay arasında bir süre için istihdam etmesi şartıyla ayda 216 EUR'ya kadar varabilen bir tutar ile toplu sosyal sigorta primleri ödenir.

## MESLEK EĞİTİM YARDIMI (BAB)

### Şartlar

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 yardım ancak evden uzakta konaklanması gerekli ise verilir.

Özel durumlarda ikinci bir meslek eğitimi için de, yükümlülükler göre yapılan bir değerlendirme sonucunda meslek eğitim yardımı sağlanabilmektedir. Münferit durumlarda genç insanlar, başarılı bir meslek eğitimi almış olmalarına rağmen öğrendikleri meslekte perspektif sahibi olamıyorlar. Bu gençlere alacakları ikinci bir meslek eğitimi ile mesleki olanaklar açılabilirse, bunun, geçimlerini sağlamak için maddi imkanlarının olmaması yüzünden engellenmemesi gerekmektedir.

1 Ocak 2009 itibarıyla, ikametleri yurtiçinde olan "Duldung" statüsündeki yabancılar, en azından dört yıl aralıksız olarak yasal, izinli ya da müsamaha edilerek ("Duldung") Almanya sınırlarında bulunmaları durumunda işletme içi meslek eğitimi esnasında teşvik edilebilmektedirler.

### Teşvik şekli ve kapsamı

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.

Bunun ötesinde Meslek Eğitim Yardımı ile mesleğe hazırlayıcı bir eğitim programına katılım da teşvik edilir. Mesleğe hazırlayıcı eğitim programlarında seminer, yol ve çocuk bakım masrafları ile öğrenim gereçleri ve iş kıyafeti giderleri gelirden bağımsız olarak karşılanır.

### 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 ilerletilmesi 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 için teşvik sağlanması imkanı vardır. BaE kapsamında genç insanın işletme temelinde meslek eğitimine geçişi için tüm imkanların sunulması amaçlanmıştır.

BaE, işletme temelinde ya da işletme dışı bir meslek eğitiminin zamanından önce bırakılması durumunda da ve işletme temelinde bir meslek eğitim yeri bulma olasılığı olmadığı zaman da sağlanabilir. Eğitim gören bu durumda dezavantajlı bir genç statüsünde olmak zorunda değildir. Meslek hayatına giriş açısından gerekli olan durumlarda ikinci bir meslek eğitimine de teşvik sağlanabilir.

Federal İş Ajansı'nın kurallarına göre işletme dışı kurumlardaki meslek eğitimi ya „işbirliği“ içersinde, ya da „birleşik“ eğitim olarak gerçekleşebilir. 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.

### 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.

### Teşvik şekli ve kapsamı

Teşvik hakkına sahip kişilere yönelik eğitim çeki diye adlandırılan bir uygulama yapılmaktadır. 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 kimi seçeceğine ise tamamen eğitim çeki sahibi (Bildungsgutschein) 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 €).

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 2019'dan 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.

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. “GENÇ YETİŞKİMLERİN İLK MESLEK EĞİTİMİ” GİRİŞİMİ

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (BMAS) ve Federal İş Ajansı'nın Şubat 2013'te başlattığı ortak girişimleri “AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht” (Meslek EĞİTİMİnden bir şeyler olur – Geç başlayanlar aranıyor) bu yasama döneminde sürdürülecek. Hedef, 2013- 2015 arasında meslek diploması olmayan ve İkinci ve Üçüncü Sosyal Yasa Kitabı (SGB II ve SGB III) kapsamına giren toplam 100.000 genç yetişkine diploma alma imkanı verecek vasıf kazandırmaktır.

Girişimin ağırlık noktası diploma almaya yönelik meslek içi eğitimlerin hedefe odaklı ve tam uyan bir şekilde teşvik edilmesidir (tam ve yarı zamanlı eğitim programları). Eğitimlerin resmi olarak tanınan mesleklerde olması, dışardan imtihana girmenin ve modüler sistem sayesinde kısmi alanlarda vasıf kazanmanın mümkün olması istenmektedir. Girişim sadece işi olmayanları değil, istihdam edilen ama henüz tamamlamış oldukları bir meslek eğitimi olmayan çalışanları da hedef alır. Engelli olan genç yetişkinler de bu girişimden faydalanabilirler. Bu şekilde girişim .alışma hayatına uzun vadede uyum sağlanmasına ve kalifiye eleman talebinin karşılanmasına da katkıda bulunuyor.

## İş piyasasında göçmen kökenli kişilere yönelik teşvikler

Göçmen kökenli insanlar prensip olarak, bir işe başlamaları için gerekli hukuki koşulların yerine getirilmiş olması şartıyla SGB II ve SGB III'ün ücretli çalışmaya başlamak için sunduğu tüm imkanlardan faydalanabilirler. 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 2011 ortalarından itibaren Almanya genelinde 16 bölgesel ağıdan oluşan bir yapıya

kavuşturdular. 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 itibariyle "Göçmenlerin Denklik Yasası Kapsamında Vasıf Kazanmaları" başlıklı yeni eylem ağırlık noktası ile geliştirilecektir. Finansmanı ESF kaynaklarından sağlanan bu eylem ağırlık noktası danışma ve coaching imkanlarının yanısıra ihtiyaç duyulan alanlarda uzmanlık ve dil konusundaki mevcut eksiklerin giderilerek tam denklik, mesleğin icra edilebilmesini ve de aprobasyon kazanılmasını sağlamaktadır.

Federal hükümet "Meslek eğitimi almaya gönüllü Avrupalı gençlerin mesleki hareketliliğinin (MobiPro-EU) teşviki" başlıklı özel programı ile 2013 başında Avrupa Birliği'ndeki 18 ila 27 yaş grubundan genç insanların Almanya'da işletme temelinde meslek eğitimini tamamlamalarına ilişkin bir teşvik programını başlatmıştır.

## 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 fiziksel özellikleri, beyin gücü ya da ru sağlığı büyük ihtimale altı aydan uzun bir süre için yaşlarına göre tipik sayılan durumdan sapma gösteren ve dolayısıyla toplumsal hayata katılımları sınırlanan kişiler engelli sayılmaktadırlar. Bu şekilde bir sınırlama 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
- meslek içi eğitim teşviki ile
- kendi işini kurma girişiminin teşviki

Bunun ötesinde engelli insanın 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 atölyede de görülebilir.

Engelli ve ağır engelli insanların uyumu için işverenleri destekleyici düzenlemeler:

- Uyum ödemeleri (bknz. Uyum ödemeleri bölümü) ve eğitim ücretine ek ödemeler
- 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 bildirimini 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 işyeri 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 asgari 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 üçte 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 önlenabiliyorsa

önlenebilir olarak değerlendirilir.

Kısa çalışma parası genelde işletme tarafından ödenir ve işverenin ya da işyeri temsilciliğinin başvurusu üzerine İş Ajansı tarafından iade edilir.

Kısa çalışma parası az çalışılan zaman alınan brüt ücretle tam çalışma karşılığında alınan brüt ücret arasındaki net ücret farkına 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 kaybindan 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 6 aydır. Bu süre, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nca çıkartılacak bir yönetmelikle uzatılabilir. 31 Aralık 2015'e kadar oluşan hak sahipliğinde kısa çalışma parası alınabilecek yasal süre 12 aydır.

## **Başvuru**

Kısa çalışma parası işverenin ya da iç 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 itibariyle başlar.

## **İflas Parası**

İşverenin ödeme yapamadığı, 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 (2015: ayda 6.050€/Batı, 5.200€/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
- gerek işletme gerek kişisel şartlar yerine getirilmişse ve
- iş kazası İş Ajansı'na bildirilmişse.

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 bağlı 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 işyeri 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 (bkz: 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 erişi 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).

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'na 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 işyeri 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 uyarılama yapılması gerekiyorsa
- İlgili çalışanlar işletme içi özerk bir birimde (çoğunlukla bir geçiş kurumunda) toplanarak üretim sürecinden alınarlarsa
- 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 ilkedan 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 2015'te eski eyaletlerde ayda 6.050 EUR, yeni eyaletlerde ayda 5.200 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 (İşsizlik Parası II / Sosyal Para) (Grundsicherung für Arbeitsuchende)**

*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 inisiyatif kullanmasını ve etkin katkıda bulunmalarını talep eder. Teşvik ve talep birarada gelir.

İşsizlik parası II alanların, 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 ve de barınma yardımları) şeklinde prensip olarak toplu bir aylık meblağ olarak öder. Toplam 105 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 emekli aylığının bağlanabileceği yaş sınırınının zamanla yükselmesine koşut olarak yükselecek olan 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 altı ayda bir onaylanırlar.

### **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. 25 yaşını doldurmamış olan ve işsizlik parası II almak üzere başvuruda bulunan herkesin hemen bir meslek eğitimine, bir işe veya vasıf kazandıracak bir eğitime başlatılmalıdır.

Yardıma muhtaç olup 15 yaşını doldurmuş olan istihdam edilebilir gençlere geçimlerini sağlamak üzere işsizlik parası II bağlanır. İstihdam edilebilirlik değerlendirmesinde (bkz. yukarda) gencin örneğin okula gittiği için mi ücretli bir iş göremeyeceğine değil, teorik olarak bu tür bir işi görüp göremeyeceği kıstas alınır.

## **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, beynsel ya da ruhsal nedenlerden ötürü ya da bir iş karşılığındaki 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 olağan ihtiyacın yüzde 30'u oranında bir miktarda – takriben 100 € 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 sadece ihtiyaca yönelik ve muhtaç olanlara yapılan bir ödemenin sözkonusu olduğunu dikkate almak gerekir. Bu, diğer kurumların sağladığı sosyal yardımlar dikkate alındıktan sonra muafiyet tutarları ve korunması gereken servet dışındaki servetin de gelir olarak bildirimleriyle 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 doldurmamış 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 olağan 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 karşılar. Elektrik, otobüs ya da araba giderlerinin de bu ödemeden karşılanması gerekir.

Standart İhtiyacın Belirlenmesi ve Sosyal Yasa'nın İkinci ve Onikinci Kitabı'nın değiştirilmesi ile ilgili Yasa (Resmi Gazete (BGBL), 29.03.2011, bölüm 1, sayı 12) sonucunda geçim güvencesi yardımları (standart ihtiyaç) 2008 gelir ve tüketim göstergeleri esas alınarak şeffaf ve açık bir şekilde tesbit edilmiştir.

1.1.2015 itibarıyla yalnız yaşayanlara, çocuklarını yalnız büyütenlere ve partnerleri 18 yaşından küçük olan iş arayanlara standart ihtiyaç olarak ayda 399 EUR belirlenmiştir. İki partnerin de reşit olması durumunda kişi başına ayda 360 EUR ölçüt alınan standart ihtiyaç olarak dikkate alınır.

Ölçüt alınan standart ihtiyaç çocuklar ve gençler için yaş sınıflarına göre belirlendi. 6 yaşından küçüklerde 234 EUR, 6 - 14 yaş arasındakiler için 267 EUR, 14-18 yaş arasındakiler için 302 EUR ve 25 yaşın altındakiler için 320 EUR aylık ödeme miktarları olarak belirlenmiştir.

Çocuklar ve gençler için belirlenen ve ölçüt alınan standart ihtiyaca ilaveten 1.01.2011 itibariyle ayrıca – Eğitim Paketi olarak adlandırılan - eğitim ve katılım yardımları yapılacaktır.

Eğitim Paketi'nin içerdiği yardımlar şunlardır:

- Günübirlik ve bir günden uzun okul ve yuva gezilerinde filen oluşan masraflar
- Kişisel okul gereksinimleri; her yıl 1 Ağustos'ta 70 EUR ve 1 Şubat'ta 30 EUR
- Öğrencilerin okula ulaşımı gerekli olması (öğrenci katkı payı 5 EUR'dur) ve üçüncü taraflarca karşılanmadığı sürece
- Belli şartlar altında, okula yakın ve öğrenimi destekleyen faaliyetler
- Okul, ve çocuk gündüz bakım yerlerinde ortak öğle yemeğine katılım için oluşan artı gider (çocuk başına katkı payı 1 EUR'dur)
- Sosyal katılım için ayda toplam 10 EUR'ya kadar katılım bütçesi

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

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

Standart ödemededen karşılanamayan ek masraflar (gereksinim fazlası) belli durumlarda ve özel şartlarda üstlenilebilir:

1. 13. hamilelik haftasını dolduran anne adayları için
2. çocuk sayısı ve yaşına göre, çocuklarını yalnız yetiştirenler için
3. 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 üretimi)

Yukarıda 2.'den 4.'e kadar anılan ek masrafların toplamı ölçüt alınan standart ödeme miktarını aşmamalıdır.

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

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 ama mevcut gelir bir defaya mahsus gereksinimi tam karşılamaya yetmiyorsa da bir defaya mahsus ödeme hakkı doğar.

Barınma masrafları: İşsizlik parası II uygulamasıyla birlikte artık kira yardımı için ayrı başvuruda bulunmanız gerekmiyor. Barınma ve ısınma giderleri belediyeler tarafından hane halkının tümü için işsizlik parası II/sosyal para düzenlemesi çerçevesinde üstlenilir. Soğuk ile 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 ödenilmek üzere belediye tarafından üstlenilebilir. Takdir hakkı belediyelerin yetki alanına girer.

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 düşürülemiyorsa, ilk aşamada en fazla altı ay için karşılanır. Altı ay sonra somut duruma göre masrafların sadece uygun bir bölümünün mü ödeneceğine karar verilir.

Barınma masraflarının orantısız olması nedeniyle konut değişimi gerekli olursa belediye, taşınma masrafları ve kira depositini belediye üstlenir. Taşınmanın başka nedenlerden ötürü gerekli olması ve uygun bir zaman içerisinde başka bir yerin bulunması aksi taktirde 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
€399	€234	€267	€302	€320	€360

## SOSYAL SİGORTA PRİMLERİ

İstihdam edilebilir hak sahipleri kendileri için aile sigortası çerçevesinde zaten sigorta koruması bulunmuyorsa, ya da özel hastalık sigortaları yoksa yasal hastalık sigortasında sigortalı olmak zorundadırlar. 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 tercihidenden 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.

İ 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 işletmede kesintisiz altı aydan fazla bir zaman çalışmış olması gerekir (hakette 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.

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 olmaları şart koşulmuştur.

## KOLEKTİF İŞ HUKUKU NELERİ DÜZENLER?

Kolektif iş hukuku iki ayrı alanı düzenlemektedir:

- Biri, toplu iş sözleşmesi mevzuatıdır. Burada sendikalar, iş

### 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 umanız 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.

- veren birlikleri ve münferit iş verenler arasındaki ilişkiler düzenlenir.
- İkincisi ise işyeri 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:

- 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).
- Düzenleme işlevi**  
Toplu iş sözleşmesi, geçerlilik süresi boyunca kendi kapsamındaki bütün çalışma ilişkilerine belirli bir içerik vermektedir.
- 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 birliğe (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 işyerinde genel olarak uygulamaya geçmesi de benzeri bir uygulamadır.

Çalışma Süresi Sınırlarına Göre 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
<b>Ortalama çalışma süresi (saat)</b>	<b>37,59</b>	<b>37,57</b>	<b>37,64</b>	<b>37,65</b>	<b>37,80</b>	<b>40,12</b>	<b>40,27</b>

## İŞ YERİ TEŞKİLATI MEVZUATI

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 yapmalarınıdır.

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 işyeri 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. Bu kurulun tarafsız bir başkanı vardır ve kurul yarı yarıya iş veren ve iş yeri temsilcilerinden 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.

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.

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

## YASALAR

İş hukuku ayrı ayrı bir çok yasadandır. 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 alırlar.

---

## 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 insana daha yaraşır biçimde belirlenmesini olanaklı kılar.*

*İş Yeri Teşkilat Yasası Reform Yasası ile 2001'de işletmede kararlara katılım konusu günümüz çalışma ve ekonomi ortamına uygun hale getirildi. Yasa, işletmede katılımın bundan sonra da sosyal tarafların yararına işleyen sağlam bir model olabildiğini sağlıyor. Yenilikler, çağdaş ve uyum sağlayabilen İş Yeri Temsilciliği yapısını oluşturuyor. Temsilciliklerin kurulmasını kolaylaştırıyor, taşeron işçiler gibi özel çalışma biçimlerini de işletmede katılım kapsamına alıyor, İş Yeri Temsilciliği ve Gençlik ve Eğitim Gören Temsilciliği'nin çalışma şartlarını iyileştiriyor, İş Yeri Temsilciliği'nin iş güvencesi sağlama ve kalifikasyon edinme konularındaki katılım haklarını çoğaltıyor, oy hakkına sahip çalışan sayısının 50'ye kadar olduğu (iş verenle yapılan anlaşmaya göre bu sayı 100'e kadar çıkabilir) işletmelerde seçim sürecini basitleştiriyor, işletmedeki kadın erkek eşitliğini ileriye götürüyor ve artık geride kalan işçi - memur ayırımını bırakıyor.*

### HAKLAR

Çalışan olarak net belirlenmiş birçok hakka sahiptir. Kendi iş yerinizle doğrudan ilgili sorunlarda bilgi alma ve görüş belirtme hakkınız vardır. Örneğin,

- yeni teknolojik uygulamaların işyerinizi 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.

### 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 işyeri temsilcisi sayısı daha fazladır.

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

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

Personel arasında azınlıkta olan cinsiyetin en azından personel sayısına orantılı bir şekilde iş yeri temsilciliğinde temsil edilmesi zorunludur. Bu 'asgari 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 işyeri temsilciliğine üye olan sendika görevlileri de katılabilir.

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 VARDIR?

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 seçilebilirler).

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.

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 taktirde kurul seçimi yapabilirler.

---

## İŞ YERİ TEMSİLCİLİĞİNE KİMLER SEÇİLEBİLİR?

18 yaşını doldurmuş olan bütün çalışanlar iş yeri temsilciliğine seçilebilir. İş Yeri Teşkilat Yasası Reform Yasası'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte taşeron işçiler de çalıştıkları işletmede üç aydan fazla bir süre çalışıyor olmaları halinde yapılan iş yeri temsilciliği seçimlerine katılabilirler. 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 doğrultusunda 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 işyeri 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
- Meslek eğitimi hususlarında.

Günümüzde iş güvencesi ve kalifikasyon önemli konular olduğundan, iş yeri temsilciliğine bu yönde daha çok olanaklar verilmiştir. İş yeri temsilciliği işverene 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;
- Gruplandırmalar;
- Gruplandırmada değişiklik;
- Başka işyerine nakiller.

Yasal olarak düzenlenmiş belirli şartların yerine getirilmiş olduğunda, iş yeri temsilciliği onayını vermeyebilir. İş yeri temsilciliğinin reddettiği bir önlemler 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 çalışmanı 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 sendikala faaliyeti ya da tutumu nedeniyle iş

arkadaşlarından ayrı muamele görmemesine dikkat etmek zorundadırlar. Örneğin iş yeri ile gençlik ve eğitim görenler temsilciliklerinin, işletmede mevcut yabancı düşmanlığı eğilimlerine karşı önlem alma talebinde bulunma hakları vardır. Ayrıca belirli yaş sınırını aştığı için hiçbir çalışana haksızlık edilmemelidir. 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 çıkarlarını 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 kavuşturmışlardır.*

### 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 kararlarla 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.

### Denetim Kurulunun oluşumu

Kararlara katılım kurallarının uygulandığı işletmelerdeki denetim 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.

## 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 değildiler.

## **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.

---

Önemli: Yönetim kurulu adaylarının da seçilebilmek için, denetim kurulundaki oyların üçte ikisini almaları gerekir. Bu çoğunluk sağlanamazsa, bir uzlaştırma kurulu oluşturulur.

---

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 KURUMU'NDA SE-KATILIM YASASI UYARINCA (SEBG) KATILIM HAKKI**

Avrupa Kurumu Yasası (SEEG) ile SE'nin statüsünü belirleyen Avrupa yönetmeliği ve çalışanların kararlara katılım hakkını belirleyen tamamlayıcı yönerge Alman mevzuatına devralındı. Avrupa Kurumu (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.

## **ÖRGÜT 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. SEBG –SE yönergesinde olduğu gibi – şu temel yapı üzerine kuruludur:

- Çalışanların, SE öncesindeki işletme şekillerinde mevcut katılımları ilke olarak SE kuruluşundan sonra da korunmalıdır (Önce ve Sonra Değerlendirmesi).
- Çalışanların katılım hakları içerik olarak bilgilendirme ve danışma hakları ile işletme birimlerinde kararlara katılım hakkı olarak ikiye ayrılır. Bu da, genel olarak Almanya'da hakim olan, işletmede kararlara katılım ile şirket kararlarına katılım ayırımına tekabül eder.
- Çalışanların katılım haklarının SE çerçevesinde şekillendirilmesi üzerine işveren ve çalışanlar arasında pazarlığa oturulur. Çalışanlar adına bir 'özel müzakere kurulu' (BVG) pazarlığa oturur.
- Müzakerelerin başarısızlıkla sonuçlanması üzerine ilgili yasal düzenlemeye başvurulur. Bu yasalar, çalışanların önceki şirket şekline göre varolan katılım haklarının genel anlamda güvence altına alınmasını sağlar.

## **MÜZAKERE SÜRECİ**

Kararlara katılım açısından da SE yepyeni bir düzenleme oldu. Çünkü SE yapısında çalışanların katılımları ilke olarak karşılıklı müzakere sonucunda belirleniyor. Bu şekilde taraflar geniş çaplı müzakere serbestisine sahip oluyorlar.

Müzakereler işveren tarafında kurucu şirketlerin yönetim ya da idari birimlerince yürütülür. Çalışanlar tarafında ise tüm kurucu şirketleri temsil eden bir özel müzakere kurulunun (BVG) oluşturulması gerekir. Yönerge ile her üye devlette çalışanlara, şirketteki tüm çalışan sayısının yüzde onu başına bir BVG koltuk hakkı tanınmaktadır. BVG üyelerinin tayini için gerekli idari işleri en aza indigeme amacıyla SEBG, Almanya'nın payına düşen BVG üyeleri için genel bir taban ya da delege seçimlerini öngörmemektedir. Bunun yerine seçimin, varolan işyeri temsilciliği yapısından faydalanan bir seçim kurulu tarafından yapılması öngörülmektedir. Çalışanların en üst

düzeyde seçilen temsilcileri (İşyeri temsilciliği, İşletme üstü işyeri temsilciliği, holding işyeri temsilciliği) BVG'nin yurtiçi üyelerini belirlerler. Birden fazla şirketler grubunun katılması durumunda seçim kurulunu bunların temsilcileri birlikte oluştururlar. Üst sınır 40 üyeden ibarettir. Ancak istisnai olarak ve çalışanları temsil eden kurullar yoksa çalışanlar BVG'nin yurtiçi üyelerini doğrudan seçerler.

## **GÜVENCE DÜZENLEMESİ**

Çalışanların katılımına dair herhangi bir anlaşmaya varılmazsa, yasal güvence düzenlemesi uygulanır. Bu düzenleme ana hatlarıyla Almanya'daki işletmede kararlara katılım ile şirket kararlarına katılım şeklindeki ayırımı tekabül eden iki bölümden oluşur.

## **SE- İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ**

Çalışanların SE çerçevesinde sınır ötesi bilgilendirme ve danışma hakları bir SE –işyeri temsilciliği üzerinden güvenceye alınır. Bu temsilci birimdeki temsilcilerin dağılımı, SE çalışanlarının bulunduğu üye ülkelere göre doğru orantılı bir şekilde gerçekleşir. Almanya'dan gelen SE-işyeri temsilciliği üyeleri bir seçim kurulunca belirlenirler.

## **DENETİM YA DA İDARE BİRİMİNDE KARARLARA KATILIM**

Çalışanların, SE şirket birimlerinde kararlara katılımı yasal güvence düzenlemesi 'Önce ve Sonra Değerlendirmesi' ne göre hazırlanmıştır. SE'nin denetim ya da idare konseyindeki çalışanların temsilci sayısı, SE'yi kurucu şirketlerin birinde (ya da birden fazlasında) olan en yüksek temsilci oranına göre tesbit edilir.

Bu, birleşmenin gerçekleştirildiği ve kurucu şirketler ile yan kuruluşlarının çalışanlarının en azından yüzde 25'inin kararlara katılım hakkı bulunduğu durumlarda geçerlidir. Eğer SE-holdingi ya da bir SE-yan kuruluşu oluşturulacaksa, taraf şirketlerin ve yan kuruluşlarının çalışanlarının en azından yüzde 50'sinin kararlara katılım hakkı olması gerekir. Şekil değiştirme sonucunda bir SE kurulursa, o zamana kadar olan katılım hakları aynen devam eder. Belirtilen oranlara ulaşılamazsa şirketlerin birinde (ya da birden fazlasında) olan en yüksek temsilci oranının geçerli olması için BVG özel karar almak zorundadır.

Almanya'dan gelen SE-işyeri temsilciliği üyeleri bir seçim kurulunca belirlenir.

## **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 tüzüğünün (10. tüzük) iş hukuku ile ilgili bölümünü ulusal mevzuat haline getirir. Bu şekilde Avrupa Kurumu (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. Bu özellikle BVG'nin kuruluşu ve bileşimi ile müzakere süreci için geçerlidir. Bu bağlamlarda SE ve SCE düzenlemelerine işaret edilir.

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 düzenlenmelidir. Ancak aşağıdaki istisnai olgular yerine geldiği durumlarda çalışanların katılım haklarının müzakere ya da yasal çözümleme yolu üzerinden güvence altına alınması öngörülmüyor:

- Sınır ötesi birleşmeye katılan şirketlerden birinde katılım hakkının olduğu ve birleşme planının duyurulmasından önceki altı ay süresince genelde istihdam edilen kişi sayısının 500'ün üstünde olması, ya da
- sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirket için geçerli yurtiçi mevzuatın birleşmeye katılan diğer şirketlerde mevcut katılım haklarına en azından eşit hakları sunmaması, ya da
- sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirket için geçerli yurtiçi mevzuatın diğer üye ülke devletlerin şirketlerinde çalışanlara şirketin ana merkezinde çalışanlarla en azından eşit katılım hakları sunmaması.

Bu durumlardan biri – çoğunlukla üçüncü istisna hususu – genelde söz konusu olacağı için sonuçta her zaman çalışanların katılım hakları müzakere konusu olacaktır.

### **YASAL ÇÖZÜMLEMEDE UYARILAMA**

Müzakerelerin başarısızlıkla sonuçlanması durumunda bu konuda da, varolan katılım haklarının güvence altına alınması için yasal bir çözümleme öngörülmüş bulunmaktadır.

Ancak birleşme aşamasında temel alınan ve SE ve SCE'de yasal çözümlemenin kendiliğinden devreye girmesi için gerekli ölçüt oranlar 10. yönerge çerçevesinde üçte bire yükseltilmiştir. Yani, tüm çalışanların en azından üçte birinin birleşme resmi olarak kaydedilmeden önce şirketlerindeki kurullarda katılım hakkına sahip olmaları şart koşulmaktadır. Bu oranın altında kalınıyorsa, BVG özel bir kararla birleşme sonucu oluşan şirkette kararlara katılım hakkını kanun gereğince sağlayabilir.

### **MÜZAKERE YAPILMADAN YASAL ÇÖZÜMLEMEYE GİDİLMESİ**

SE hukukuna göre, taraflar böyle kararlaştırmışlar ya da çalışanların katılım haklarına dair müzakereler başarısızlıkla sonuçlanmış ise, yasal çözümleme yöntemine başvurulur. MgVG Avrupa hukuku ile uyumlu olarak yasal çözümleme için bir olanak daha sunar. Buna göre birleşmeye katılan şirketlerin yönetimleri kanun gereğince katılım hakkı düzenlemelerini, müzakereye gitmeden doğrudan birleşmenin resmileşmesi itibarıyla uygulama kararını alabilirler. Yönetimin tek taraflı tayin hakkı SE ve SCE mevzuatında yoktur.

## YURTIÇİNDE BİRLEŞMELERDE KATILIM HAKKI GÜVENCESİ

Edinilen hakların güvence altına alınması ilkesi, sınır ötesi birleşmeyi müteakiben daha sonraki bir zaman yurtiçinde bir ya da birden fazla birleşme daha gerçekleşirse, birleşme sonucu oluşan şirkette olduğu gibi birleşme aşamasından sonraki dönem için de geçerlidir. Katılım hakkının güvence altına alınması her durumda, sınır ötesi birleşmenin resmi kayıtlara geçişinden üç yıl sonra sona erer. Bu süre tamamlandıktan sonra ulusal katılım hakkı düzenlemeleri geçerli olur.

## 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. 1 Ocak 2015 itibariyle saatte 8,50 EUR üzerinden genel asgari ücret uygulaması kabul edilmiştir.*

### HAKLAR

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

1 Ocak 2015 itibariyle Almanya'da çalıştığınız mesai saati başına yasal asgari ücret olan 8,50 EUR alma hakkınız bulunmaktadır. Genel yasal asgari ücret uygulamasının başlatılması ile birlikte Almanya'da çalışanlar orantısız düşüklükte olan ücretlere karşı korunmaktadır. 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 2016'ya kadar, genel bağlayıcılığı olan toplu iş sözleşmesinde ya da istisna akdi veya Çalışanların Devredilmesi Yasası kapsamında (bknz.alta) yönetmelikle öngörülmüş olması şartıyla 8,50 EUR'nun 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 işvereninizden 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, geçerliliğini kısıtlayan ya da kapsam dışı bırakan anlaşmalar hükümsüzdür.

### ASGARİ ÜCRET UYGULAMASI DENETLENİR Mİ?

Gümrük idaresi birimleri işverenin 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 bir asgari ücret uygulamasını bağlayıcı kılmak için bir hukuki çerçeve sunar.



İstisna Akdi Yasası temelinde işkoluna özel asgari ücret belirlenmesi imkanı, genel yasal asgari ücret uygulamasının yanısıra geçerliğini koruyacaktır. Bu imkan, İstisna Akdi Yasası'nda zaten anılan işkollarının yanısıra artık diğer tüm işkolları için de geçerlilik kazanmaktadır. İstisna Akdi Yasası tüm işkolları için geçerlilik kazanmıştır.

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

Bakım sektöründeki asgari ücretler, sekiz iş kolu temsilcisinden oluşan bir komisyon 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 .

## **TAŞERON İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASASI**

Taşeron işçilik konusundaki toplu sözleşme taraflarının önerisi üzerine Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı bir yönetmelikle aracı şirketin işveren olarak merkezinin yurtiçinde ya da yurtdışında olmasından bağımsız olarak bağlayıcı bir asgari ücret belirleyebilir. Bu şekilde çalışanların en azından asgari ücret olarak belirlenmiş olan tutarı alma hakkı bulunur. Taşeron işçilik alanında 1 Nisan 2014 ile 31 Aralık 2016 arasında 21 Mart 2013 tarihli Taşeron İşçi Çalıştırma Kapsamında Ücretlerde Alt Sınır ile ilgili ikinci yönetmelik hükümleri geçerli olmaktadır. Yönetmelik, 1 Nisan 2014 itibariyle Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saksonya, Saksonya-Anhalt ve Thüringen eyaletlerinde asgari ücret olarak 7,86 EUR ve diğer eyaletlerde ise 8,50 EUR öngörmektedir. Taşeron işçilikte ücret alt sınırı 1 Nisan 2015 itibariyle 8,80 (Doğu: 8,20 EUR), 1 Haziran 2016 itibariyle ise 9,00 EUR (Doğu: 8,50) olacaktır.

## **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](http://www.bmas.de)) ve gümrük dairelerinin ([www.zoll.de](http://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 iş veren 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 işverenlere 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*

## HİZMETLER/KOŞULLAR

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

Çocuklar ve gençler, Gençlere ilişkin 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 işverenlerdir.

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, işyerine 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 işvereninizi, iş yerinde sağlığı 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 verene 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 işyerinde her zaman tehlike olacaktır. Bu durumda çalışanlar olarak şu şekilde davranmalısınız: Güvenlik bilinciyle hareket etmek ve işvereni 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, işverenin özel olarak işyerinde tesbit edip düzenlediği bu tarz davranış kurallarına uymak ve onları dikkate almak zorundasınız. İşyerindeki sağlık problemlerinizi de iş sağlık kontrollerini talep edebilirsiniz.

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

Bu yasa, işverenin 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 işvereni etrafıca bilgilendirmektir. Bu, işletmenin kapsamlı planlamasıyla başlar ve iş malzemelerinin temin edilmesi, işyerine şekil verilmesi ve de işverenin çalışma şartlarını değerlendirmede bilgilendirmesini de kapsar. İşletme doktorlarına 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 işyeri 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 işverenin, çalışanların ağırlıkları elle kaldırıp taşımalarını engel olması gerekir. Engel olmak mümkün değilse, iş veren çalışmayı mümkün olduğu 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, önlenir.

## **EKRAN ÖNÜNDE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ**

Ekran önünde çalışma hakkındaki yönetmelik, ekranlı cihazlarla çalışan kimseler için gerekli koruyucu kuralları özetleyerek, tüm işverenleri bunlara uymaya zorlar. Yönetmelik bizzat ekrana, işyeri ve çalışma ortamına, kullanılan yazılım programlarına ve iş organizasyonuna ilişkin asgari talepleri ifade eder. Çalışanlara, gözlerini düzenli olarak bir uzman tarafından muayene ettirme ve de ekran önünde çalışmak için göz sağlığına yönelik özel destek olanağını sunmak da bu tedbirlere dahildir.

## **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.

## **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**

2010 yılında yenilenen 'Tehlikeli Maddelerden Korunma Yönetmeliği' (Tehlikeli Madde Yönetmeliği) ile birlikte çalışanların tehlikeli maddelerle, özellikle tehlikeli kimyasallarla olan işlerinde korunmaları için modern ve esnek bir şekilde uygulanabilen bir yasal yapı sunulmaktadır.

Yönetmelik iş verene somut ve işletmeye özel koruma önlemleri için ayrıca bir serbesti sunuyor. Çünkü ancak iş verenin kendisi işletmedeki özel koşulları yakından bilmektedir. Tehlikenin değerlendirilmesi için getirilen düzenlemeler ve yönetmeliğin içerdiği kademeli koruma anlayışı iş vereni karar verme sürecinde destekliyor. Sorumluluk daha çok iş verene aktarılırken, yapılması gereken önlemlere dair net kurallar ifade edilmiş. 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 önlemi yeğleyebilir.

Yönetmeliğin eklerinde ise iş güvenliği açısından özel dikkat gerektiren alanlar için oldukça 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 iyolojik 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 işverenlere 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.

## **İŞYERİNDE GÜRÜLTÜ VE TİTREŞİMLER**

İşyerlerinde Titreşimler ve Gürültü ile ilgili yönetmelikle (Lärm-VibrationsArbSchV) AB'nin gürültü (RL 2003/10/EG) ve titreşimle ilgili (RL 2002/44/EG) 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.

## **İŞYERİNDE YAPAY OPTİK IŞINLARA KARŞI KORUMA TÜZÜĞÜ**

Çalışanların yapay optik ışınlar karşı korunmasına dair yeni yönetmelik ile 2006/25/AT sayılı Avrupa iş güvenliği tüzüğü ulusal mevzuata dönüştürülmüştür.

Yönetmeliğin ağırlık noktası çalışanların işyerinde çalışmalarını 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.

Sağlığa zarar veren yapay optik ışınlar özellikle kaynak yaparken, cam ve kuvars işlerinde, metal üretim ve işleminde ve giderek daha sık karşılaşılan lazer uygulamalarında oluşur. Yapay ışın kaynakları (örneğin lazer ya da ultraviyole /kızılötesi ışınlar) ile temas sonucunda ciddi göz ve cilt hasarlarının oluşması bir çok işyerindeki çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlike altında bırakabilir. Kısa vadeli hasarlar örneğin ciltte yanmalarla gözde kornea, konjunktiva ve retina hasarları ile ortaya çıkar. Cildin uzun vadeli olarak yoğun ultraviyole ışınlar maruz kalması cilt kanseri şeklinde sonuçlara neden olabilir.

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

## **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.

## FEDERAL ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER BAKANLIĞI İŞ HASTALIKLARIYLA MÜCADELE MODEL PROGRAMI

Federal Çalışma ve Sosyal İşler 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 Almanya'da istihdam alanını şekillendirmek isteyen tüm taraflar arasında iletişim ağları 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 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 işveren 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 işletme hayatına 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:

- **Personel yönetimi:** 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 işverenler, hem de çalışanlar için geçerlidir.

Yeni İş Kalitesi Girişimi programlarının yanısıra “unternehmensWert:Mensch” (İşletmeDeğeri: İnsan) başlıklı ESF programı da destek sağlar. Program 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 geliştirmelerinde destek sunar. Danışmanlık hizmeti deneyimli uzmanlarca ve her bir işletmenin gereksinimine göre hazırlanarak sunulur. Çalışanların değişim süreçlerine dahil tutulması şarttır.

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.

Özet olarak şu sonuç çıkartılabilir: Yeni İş Kalitesi Girişimi 10 yıldır gösterdiği başarılı performansla birlikte halen “iş başında” iken yeni bir yön belirledi. Girişim, ardındaki kurumlar ve ortaklık yaptığı diğer iletişim ağları ile birlikte çalışma hayatındaki demografik ve yapısal nedenlerden kaynaklanan dönüşüm ışığında hem çalışanların çalışma ve istihdam hem de işletmelerin rekabet edebilirliğini geliştiren “Yeni İş Kalitesi” düzeyine erişmek için önemli katkıda bulunmaktadır.

## 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 mesleği teşvik eden tedbirler (örneğin gerekli olduğu durumlarda yeni meslek öğrenimi)
- Toplumsal yaşama katılımı amaçlayan ve genel olarak destekleyici yardımlar
- Sigortalılara ve aile fertlerine para yardımları.

---

Önemli: İş kazasında kimin suçlu olduğu hususu önemli değildir; yasal kaza sigortası her durumda ödemede 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.

İlaç, tedavi ve yardımcı malzeme ücretlerine ek ödeme yapmanız gerekmez.

### **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 net 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 işyerinin korunmasını veya yeni bir işyeri 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.

### **Toplumsal 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.

18 yaşının üzerindeki yetimin kendi geliri olursa, dul aylığında olduğu gibi, bu gelirden vergiden muaf dinamik miktar çıkıldıktan sonra kalan kısmı yüzde 40'ı yetim aylığından düşülür.

---

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 yüksek okul 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](http://www.dguv.de) ve  
[www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/Gesetzliche-Unfallversicherung/inhalt.html](http://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 işverenize 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 KATILIMI

## (Rehabilitation und Teilhabe von behinderten Menschen)

*Rehabilitasyon, engelli kimselerin topluma uyum sağlayabilmesine hizmet eden önlemlerin tümüdür. Federal Almanya' da hiç kimsenin kendini toplumun dışına itilmiş hissetmemesi arzu edilir. Bu nedenle özürleri olan veya bir sakatlık tehlikesine maruz kalan, dolayısıyla da özel yardıma ihtiyaç duyan bütün insanların rehabilitasyon ve katılım yardımına hakkı vardır. Bu hususta sakatlığın (muhtemel) nedeni hiçbir rol oynamaz. Yardım ihtiyacı savaşta yaralanmanın sonucu olabileceği gibi, bir trafik kazası ya da iş kazası yüzünden de doğmuş olabilir. Bir hastalık ya da yıpranma dolayısıyla o zamana kadar mesleğinden ayrılması gereken insanlar yardıma muhtaç olabileceği gibi, doğuştan engellilerin de yardıma ihtiyacı vardır.*

*Sosyal Yasa Dokuzuncu Kitabı: Engelli insanların katılımı ve rehabilitasyonu (SGB IX) 1 Temmuz 2001'de yürürlüğe girdi. Şimdiye kadar varolan sorunlar, birden fazla sosyal yardım alanı için geçerli yönetmelikler birleştirilerek çözümlendi, 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 kaldırılması.*

*SGB IX hükümleri bu hedefi tıbbi, mesleki ve sosyal yardım açısından 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.*

## YARDIMLAR / KOŞULLAR

Bedenen, zihnen ya da ruhen engelli iseniz ya da böyle bir özür tehlikesine maruz bulunuyorsanız, yardım isteme hakkınız vardır. Bu yardım şu nedenlerle gerekebilir:

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

Bu yardım size, toplumda eğilim ve yeteneklerinize uygun bir yer sağlamalıdır. Bu durum özellikle çalışma hayatınız için önemlidir.

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](mailto: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 çıkışlı bir bilgisayarla DSL üzerinden bağlantı kurulabilir. [gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de)

# KATILIMI SAĞLAYAN YARDIMLAR

Şu yardımlar söz konusudur:

## Tıbbi rehabilitasyon yardımları

Rehabilitasyonla ilgili tıbbi yardımlar çerçevesinde şu önlemler vardır:

- Hekim ve diş hekimi tedavisi;
- 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 hayatına katılım yardımları

İş hayatına katılım yardımları özellikle şu önlemleri kapsar:

- Bir işyerinin 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 ya da engelli insanlara mahsus bir atölyede uygun bir işyeri ya da mesleki çalışma olanağı sağlayabilmek için diğer iş hayatına katılım teşviki yardımları.

2004 itibariyle işverenler, uzun süre hastalanan çalışanlarına İşe Uyum Yönetişimi (Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM) imkanlarını sunmakla yükümlüdürler. Bu şekilde, hastalanmış olan çalışanların çalışabilme gücünü yeniden sağlamak kalıcı olarak korumak ve istihdam yerlerini kaybetmelerini engellemek amaçlanır.

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 kimsenin 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.

## Toplumsal yaşama katılım yardımları

Burada örneğin şu yardımlar vardır:

- Henüz okula başlamamış çocuklara yönelik tedavi maliyetinde pedagojik hizmetler,
- Çevreyle anlaşmayı teşvik eden yardımlar,
- Belli bir denetimin sağlandığı ayrı eve taşınarak kendi hayatını idare edebilme yönünde yardımlar,
- Toplumsal ve kültürel yaşama katılım için yardımlar.

## 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. Bu süre boyunca da çalışamaz sayılırlar.

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 bir eğitim parası da verir. Çalışabilen ve yardıma muhtac engelli insanlara SGB II.Kitabı'na göre geçimlerini temin edebilmeleri için ödeme yapılır.

## **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 bırakılan 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 kazandırılırlar.

### **Mesleki alıştıırma merkezleri**

Mesleki alıştıırma 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 alıştıırma merkezlerinin eğitim yerleri işletmelerdeki şartlara ve taleplere tekabül eder.

### **Tıbbi meslek rehabilitasyon kurumları**

Bu kuruluşlar özel engelli veya hastalık türleri için ayrı rehabilitasyon merkezleridir. Burada tıbbi rehabilitasyon ve iş hayatına katılım yardımları birbirine doğrudan bağlantılı bir süreç çerçevesinde sağlanmaktadır (II. aşama denir). Halen Tıbbi Meslek Rehabilitasyon Kurumları Federal Çalışma Birliği (II. aşama) olarak faaliyet gösteren kayıtlı derneğe üye 23 kurum bulunmaktadır.

## Engelli insanlar için atölyeler

Engellilerin 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.

## AĞIR ENGELLİ İNSANLAR İÇİN ÖZEL DÜZENLEMELER

En az 50 derece engelli olarak (GdB) (tesbit genelde „Versorgungsamt” tarafından yapılır) saptanan kimseler, iş ilişkilerinde özel şekilde korunurlar.

Sağlanan bu özel koruma, özellikle işveren tarafından işten çıkarılmaya karşı geçerlidir. Ağır engellilerin ayrıca ücretli olarak ek tatil gününe hakları vardır (genelde 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 işverenlerinde kısmen yüzde altı oranında ağır engelli insan çalıştırma yükümlülüğü vardır. Çıracılık eğitimi görenlerin işyerleri bu hesap dışında tutulur. Ağır engelli çıracılar çalıştırılıyorsa, bunlar iki zorunlu işyeri olarak kabul edilir. İş hayatına uyumu olağanüstü zor olan bir ağır engelli kişi işe alındığı takdirde Çalışma Dairesi işletmeyi üç zorunlu işyeri 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 105 EUR
- zorunlu iş yeri kotasına %2'den %3 oranına kadar uyuluyorsa ayda 200 EUR
- zorunlu iş yeri kotasına %0'dan %2 oranına kadar uyuluyorsa ayda 290 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 desteklemesi ve 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 engelli kişiye özel duruma getirilebilmesi için bir makinede yapılacak değişiklik için verilebilir.

Ağır engelli insanların bundan başka engelli durumu denkleştirme yardımına hakları vardır. Bu denkleştirme aslında daha başka sağlık koşullarının mevcut olmasına bağlıdır. Denkleştirme yardımları kapsamında örneğin şu olanaklar vardır:

- Vergi kolaylıkları (özellikle 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 olmadığınıza 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 daha az motorlu taşıt vergisi ödersiniz.

## **Yakın mesafe ulaştırmasında ücretsiz yolculuk**

Trafikte hareket gücünüz, engelli oluşunuzdan ötürü önemli ölçüde kısıtlanıyorsa, veya kulağı duymayan ve tamamen yetersiz durumdaki bir kimse, yerel ulaştırmada ücretsiz olarak taşınır. 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 72 EUR ya da altı ay için 36 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 ödmeden yolculuk yapar. Bu uygulama uzak mesafe ulaşımında da geçerlidir.

## **ENGELLİLERİN AĞIR ENGELLİLERLE EŞİT MUAMELE GÖRMESİ**

Önemli: 50 dereceden daha az, fakat en az 30 derece engelli olanlar, belirli koşullar altında ağır engelli insanlara eşit tutulabilir. Bu husustaki kararı çalışma dairesi verir. Bunun için aranan koşul: Eşit tutulmak için başvuruda bulunan kimseye, eşit tutulmadığı takdirde iş yeri verilmemesi ya da o anda mevcut işyerini kaybetmesi tehlikesinin olmasıdır. Ağır engelli insanlara eşit tutulanlar, çalışma hayatına yerleştirilmekte ağır engellilerin gördükleri yardımların hepsini görürler. Bunlara sadece ek izin günleri ve ücretsiz taşınma hakkı tanınmaz.

## **HANGİ YARDIMLAR İÇİN HANGİ YERLER YETKİLİDİR?**

Sosyal sistemimizin her kurumu - diğer görevleri yanında - özel rehabilitasyon ve katılım alanı ile de ilgilenir:

- Hastalık sigortası sigortalılarına tıbbi rehabilitasyon için yardım sağlar. Bu yardımları finanse eden kurumlar:
  - Yerel hastalık kasaları,
  - İşletme hastalık kasaları,
  - Lonca hastalık kasaları,
  - Denizciler kasası (günümüzde „Knappschaft“ sigortasına bağlıdır),
  - Yedek kasalar,
  - Federal Maden İşçileri Birliği („Knappschaft“).
  - Tarım çalışanları hastalık kasası.
  - Emeklilik sigortası, sigortalılarının tıbbi rehabilitasyonu ve iş hayatına katılım yardımları ile yetkilidir. Finanse eden kurumlar:
    - Federal Emeklilik Sigortası Kurumu
    - Alman Emeklilik Sigortası'nın yerel şubeleri,
    - Maden İşçileri, Demir Yolları Çalışanları ve Denizciler için Emeklilik Federal Sigortası Kurumu
- Kaza sigortası, sigortalılarının iş kazaları ve meslek hastalıklarında tıbbi rehabilitasyonları iş hayatı ve toplumsal yaşama katılımlarını 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 toplumsal yaşama katılım yardımlarında bulunurlar. Bunlar,

- Yetkili yerel merciler
- Yetkili yerel kurumlar ya da merkezleridir.

Uyum daireleri ayrıca istihdamda güçlüklerle karşılaşan ağır engelli ve bunlara eşit kılınan engelli insanlara da yardımcı olur. Bunlar ağır engelli insanların istihdamını teşvik için işverenlere 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. İstihdam edilebilir, yardıma muhtaç iş arayanlar için iş arayanlara yönelik temel güvence kurumları SGB II uyarınca öngörülmüş olan iş hayatına katılımı amaçlayan yardımları sağlarlar.
- Sosyal yardım ve gençlik yardımı ancak diğer finansman kaynaklarından hiçbirinin yetkili olmadığı hallerde - tüm rehabilitasyon ve katılım alanlarının yerini alırlar. Bu konu ile özellikle kent ve belediyelerin Sosyal ve Gençlik Daireleri yetkilidir .

Kimin hangi alan için yetkili olduğunu anlamak, içinde olmayanlar için pek kolay değildir. Engelli insanların bundan bir zarar görmemesi için tüm rehabilitasyon kurumları sıkı bir iş birliği yapmak zorundadırlar. Ayrıca tüm vilayet ve belediyelerdeki kurumlar "ortak hizmet birimleri" oluşturarak kurumlar üstü bir şekilde yetkiler, ödeme şartları, hizmetler ve idari süreçler üzerine bilgi verir ve ilgililere başvurularında yardımcı olurlar. "Ortak hizmet birimlerinin" kurulması ile yardımlar engelli ve engelli olma tehlikesiyle karşı karşıya kalan insanlara ikamete yakın ve koordine edilen bir şekilde ve de tek elden sunulabilir. Kurumlar ayrıca, 14 gün içerisinde yetkili kurumu tesbit etmekle olduğu gibi, hızlı ve vatandaşa rahatlık sağlayıcı işlem yapmakla da yükümlüdür.

## 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

SGB IX. Kitabı'nın çok önemli bir noktası, rehabilitasyonu finanse eden kuruluşların yardım arayan insanların bölgelerinde kurumlar üstü ve finanse eden kurumdan bağımsız olarak, kapsamlı danışma hizmeti ve destek görebilmeleri için ortak Hizmet Büroları kurma zorunda olmalarıdır.

Ortak Hizmet Büroları'nın görevleri arasında örneğin şunlar vardır:

- Rehabilitasyonu finanse eden kuruluşların sundukları olanaklar ve koşulları hakkında bilgi vermek,
- Yardım arayan insanların rehabilitasyon gereksinimlerinin belirlenmesini sağlamak
- Söz konusu rehabilitasyon merkezinin belirlenmesi
- Dilekçe verilmesinde yardımcı olmak
- Dilekçelerin kabulü ve rehabilitasyonu finanse edecek ilgili kuruluşa iletilmesi
- Söz konusu durumun karar verilebilmesi için gerekli ön hazırlığın mümkün olan en iyi şekilde yapılması
- Dilekçe sahibinin, rehabilitasyonu finanse edecek kuruluşun karar vermesine kadar geçen

sürede desteklenmesi, birden fazla rehabilitasyon kuruluşu ve tarafın sözkonusu olması durumunda koordinasyon ve aracılık yapmak, bütçeden muhtemelen faydalanacak olanlara uygulamaya ve özellikle kurumlar üstü Kişisel Bütçe imkanına dair danışmanlık hizmeti ve destek sağlanması,

- İşletmelere işletme içi uyuma yönelik yönetim imkanlarına ve yasal temellere ilişkin kapsamlı danışmanlık hizmetinin verilmesi,
- İşverenlere iş göremezlik durumunun üstesinden gelmeye ya da istihdam yerini korumaya yönelik işletme içi çözümlerin geliştirilmesi doğrultusunda destek sağlanması.

---

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.

---

# DAHİLİYET GİRİŞİMİ

## (Initiative Inklusion)

*Dahiliyet Girişimi 2011 yılı itibariyle Birleşmiş Milletlerin Engelli Hakları Sözleşmesi federal hükümetin Eylem Planı çerçevesinde uygulamaya geçirilmiş bulunmaktadır. Dahiliyet Girişimi federal hükümet tarafından eyaletler, Federal İş Ajansı, Odalar ve Uyum Daireleri ile birlikte geliştirilmiş ve ağır engelli insanların genel çalışma piyasasına dahil olma sürecini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Dahiliyet Girişimi, Federal çalışma piyasası programı Job4000 gibi federal hükümetin bir özel programıdır. Ağır engelli insanların çalışma hayatında pay sahibi olmaları için sağlanan standart yardımlara ek olarak sağlanarak özel sorunları olan ağır engelli insanlardan oluşan grupların genel çalışma piyasasındaki fırsatlarını artırmayı amaçlar.*

### Hedefler:

- Ağır engelli öğrencilere mesleki imkanları hakkında kapsamlı bir şekilde bilgi ve danışmanlık hizmeti vermek ve okuldan meslek hayatına geçişlerini desteklemek (mesleki yönlendirme);
- Yeni meslek eğitim yerlerinin yaratılmasıyla ağır engelli öğrencilerin işyerinde meslek eğitimine başarılı bir şekilde başlayabilmelerini desteklemek (İşletmelerde ve resmi makamlarda meslek eğitim yerleri)
- 50 yaşını doldurmuş olan ağır engelli insanların genel çalışma piyasasına uyumunu sağlamak ve de
- Ağır engelli insanların genel çalışma piyasasında pay sahibi olma sürecini iyileştirme amacıyla Odaların (Zanaat, Sanayi ve Ticaret ve Ziraat odaları) dahiliyetçi yetkinliğini geliştirmek (Odalarda dahiliyetçi yetkinliği geliştirmek).

### Yollar

#### Mesleki yönlendirme

Sayıları 40.000'e kadar varabilecek ağır engelli öğrencinin mesleki yönlendirme çalışmaları daha yoğun bir şekilde sürdürülecek. Mesleki yönlendirme eyaletlerle Federal İş Ajansı arasındaki işbirliği ile organize edilecek.

#### İşletmelerde ve resmi makamlarda meslek eğitim yerleri

Genel çalışma piyasasında işletmelerde 1300 yeni meslek eğitim yeri açılmasının desteklenmesi.

Özel teşvik tek tek ve toplam azami 10.000 avro tutarında götürü ödeme olarak sağlanır. Daha sonra sigortalı bir iş anlaşmasının sağlanması için azami teşvik tutarı kademe kademe taksim edilerek meslek eğitimi tamamlandıktan ve sigortalı iş akdi imzalandıktan sonra eğitim veren işletmeye ödenir.

Uygulama eyaletler tarafından üstlenilir.

Eyaletler bunun ötesinde ağır engelli gençlerle meslek eğitimi vermek isteyen işletmeler arasındaki mevcut engellerin aşılması için gerekli ama zaten var olan araçların (mesleğe hazırlık, istihdam desteği) yerini almayacak önlem ve stratejileri geliştirmelidir. Bu şekilde ağır engelli ve eşit muamele görmeleri sağlanan gençlerin çıkarına hizmet ederek işletmelerle pratikte yakın irtibata geçmeleri ve genel çalışma piyasasındaki işletmelerdeki çalışma şartlarını yakından tanımaları hedefi daha da güçlü bir şekilde güdülmelidir (işletme bazlı meslek eğitime yönelim). Bu bağlamda eyaletlerin özellikle iş bulma kurumlarını, Odaları ve sosyal tarafları yanlarına almaları

amaçlanmıştır. Federal Meslek Eğitim Enstitüsü işletme bazlı meslek eğitimine yönelim kapsamında uygulamaya dahil edilebilir.

### **İşletmelerde ve resmi makamlarda istihdam yerleri**

50 yaşın üstündeki işsiz ve ağır engelli olan insanlara 4000 yeni istihdam yerinin açılmasına destek sağlanması.

Özel teşvik, tek tek ve toplam azami 10.000 avro tutarında götürü ödeme olarak sağlanır.

Uygulama eyaletler tarafından üstlenilir. Bunun için mevcut iletişim ağları ve işbirliklerinden faydalanılır. Eyaletler bu özel teşviki belli bölgelerinde istihdam yerlerinin açılması amacıyla kullanabilirler. Eyaletlerin somut olarak gerçekleştireceği uygulama özellikle de teşvik edilen kişilerin teşvik süresinden sonra da sosyal sigortalı olarak çalışabilmelerini temin etmelidir. Uygulama süresinde Federal İş Ajansı ile temel güvence kurumları arasında sıkı işbirliği yapılmalıdır.

### **Odalarda dahiliyet yetkinliğinin uygulanması**

50 kadar Oda ile Zanaat Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları ve Ziraat Odaları'ndan oluşan Birlikler dahiliyet yetkinliğini uygulamak için özel teşvik başvurusunda bulunabilirler. Bu özel teşvik Oda başına 10.000 avroya kadar götürü bir meblağ olarak ödenir; ve Odaların kendi sorumluluğunda olmak üzere her bir Odanın dahiliyetçi yetkinliğini geliştirmeye uygun görülen programlar için kullanılır. Odaların böylece üye işletmelerinde daha çok ağır engelli insanın eğitim görmesini ve işe alınmasını sağlaması amaçlanmıştır. Kaynaklar sağlanırken ağır engelli insanların eğitim görmesi ve istihdam edilmesi için sürdürülebilir yapıların oluşturulması ya da sağlaştırılması ve finansmanın daha sonra denkleştirme fonu/ denkleştirme primi teşviki olmadan sürdürülmesi garantisi şart koşulur.

### **Teşvik kapsamı**

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın denkleştirme fonu kaynaklarından toplam 140 milyon avro.

## 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 olabilmeniz için, bu sigortaların kendi tüzüklerindeki bir kararla sigortalarını yabancı kişilere de açmış olmaları gerekiyor. Madenciler Birliği de 1 Nisan 2007 itibariyle seçilebilmektedir. Tarım alanındaki hastalık sigortası için özel seçim hakları vardır.*

## YASAL HASTALIK SİGORTASI HANGİ YARDIMLARDA BULUNUR?

Sigortalı olarak şu yardımlardan faydalanabilirsiniz:

- Bazı hastalıkları önleme veya erken teşhis önlemleri (çocuklar için ilk 6 yıl içinde ve ergenlik çağına girdiklerinde bir muayene; yetişkinler için 35 yaşını doldurduktan itibaren iki yılda bir). Kadınlar 20 yaşından, erkekler de 45 yaşından itibaren kanser hastalıklarının erken teşhisi için muayene olma hakkına sahiptirler.
- Çocuklar ve gençlerin özellikle gurup ve bireysel önlem çerçevesinde dış hastalıklarından korunma tedbirleri için.
- Robert Koch Enstitüsü 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 diş hekimi tedavisi. Anlaşmalı hekim veya diş hekimleri, hastalık kasalarına bağlı sağlık merkezleri, yetkili hekim ve diş hekimleri, yetkili kurumlar, diş klinikleri ve merkezleri arasından serbestçe seçebilirsiniz.
- İlaç, sargı malzemesi, şifalı önlemler, ayrıca kulaklık ve tekerlekli sandalye gibi yardımcı araçlar.
- Tıbben gerekli dış protezleri veya dış kronları.
- Hastanede tedavi.
- 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 uzun 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 hastalıktan muzdaripse ve ancak bir kaç hafta ya

da ay ömrü kalmış ise sınırsız hastalık parası hakkı bulunmaktadır.

- Hastaneye yatmanız gerektiğinde ya da yatarak tedavi gördüğünüzde ayardan 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.
- 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) annelik parası ödenir. Birden fazla çocuk doğduğunda ya da erken doğumlarda doğumdan sonraki bu süre 12 haftadır. 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.

## 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 2015 takvim yılında 54.900EUR'dur. Bu, önceden de olduğu gibi genel emeklilik sigortası yıllık aidat belirleme sınırının (Batı) % 75'ine tekabül etmektedir. 31 Aralık 2002 itibarıyla yıllık gelir sınırını aştıkları için hastalık sigortası zorunluluğu olmayan ve özel bir hastalık sigortası şirketinde yedek hastalık sigortası olan çalışanlar için yeni yasa, mevcut durumu ve güveni koruma amacıyla 2015 yılı için 49.500 Euro ile daha düşük bir yıllık gelir sınırı öngörülmüştür. Bu değer yasal hastalık sigortasında temel alınan aidat belirleme sınırı ile aynıdır.

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 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, hiç bir zaman yasal ya da özel hastalık sigortası olmayan 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 (PKV) kapsamında olmaları gerekenler ise özellikle - önceden yasal hastalık sigortalı 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 yasal hastalık sigortasına üye yükümlülüğünü kazanamıyorlar. Bu kişiler için bu tarih itibarıyla 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 itibarıyla bu sigorta imkanı tüm özel hastalık sigortası kurumlarınca diğer tarifelerin yanısıra sunulmak zorundadır.

<b>Yasal Hastalık Sigortasına Ek Ödemeler</b>	
<b>Ödemeler</b>	<b>1 Ocak 2004 itibarıyla ek ödemeler</b>
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	Masrafın %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 GUVENCELERI ICIN 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 (bkz. 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 yükümlüğü, 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 GKV'nin 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 (GKV) sigortalı olurlar. İkincil sigortalılık yükümlülüğünden ötürü bu kişiler, daha sonra geçimleri için cari yardımlardan faydalansalar da (SGB XII, Üçüncü, Dördüncü, Altıncı, ya da Yedinci Bölümü'ne göre alınan yardımlar) GKV'ya 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 GKV'de 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.

## **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 gelirlerinin 2015'te ayda 405 EUR'yu aşmaması ve bunların ayrıca 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. Sigorta bu nedenle herşeyle ve en basit ağrılara kadar her türlü şikayetle muhatap olamaz. Aksi takdirde en kısa zamanda sigorta primini ödeyemeyecek hale geliriz.

Sigortalılar, sağlıklarından kendileri de sorumludur. Bu nedenle de belirli ödemelere katılırlar. Bu durum hastalık sigortası mevzuatında belirlenmiştir. Yasa koyucu bu uygulamayla, 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 ödemeden muaf tutulanlar:**

Diş 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 için daha yüksek muafiyet miktarı dikkate alınır. Bu muaf miktarları 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 2015 yılında bu, 5.103 EUR'dur. Diğer her bir aile ferdi için muafiyet miktarı temel alınan yıllık gelirin %10'udur. Bu, 2015 yılında 3.402 EUR olarak hesaplanır. Çocuklar için muafiyet miktarı 7.008,-EUR'dur. Diğer aile fertleri için öngörülen %10 düzenlemesi sadece çiftçilerin hastalık sigortasında rol oynar.

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 aşılmışına 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 zorundadır. Hastalık kasaları, bir takvim yılı esnasında maddi yük sınırını aşan kişilere 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, Doktorlar ve Hastalık Kasaları Ortak Federal Komisyonu'nun kronik hastalık tanımlamasına dair ayrıntıları bir yönetmelikle belirlemesini öngörüyor.

Kronik hastalarla ilgili yönetmeliğe göre, en azından bir yıl boyunca en azından üç ayda bir defa doktor tedavisi yapılan ve aşağıdaki kriterlerden birisine uyması durumunda ağırlıklı kronik rahatsızlık teşhisi konulur:

- 2 ya da 3. dereceden bakıma muhtaçlık vardır.
- Ağırlı 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 kişiler için diğer sigortalılara kıyasen daha iyi bir düzenleme mevcuttur. Bu kişilerin maddi güç tesbiti için hane halkının geçimini sağlayacak brüt gelir olarak sadece ilgili yönetmelikle kanunen belirlenmiş olan (SGB 5. Kitabı, 62.maddesi, 2. fıkrası) aile reisi için olağan matrah yönetmeliğine göre belirlenmiş olan olağan matrah 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.

Yardım alanlar, bu olağan matrah üzerinden ek ödemeleri kendileri yapmak zorundadır. Ek ödemeler için ayrı bir maddi destek almazlar. Sabit matrah tutarına herhangi bir zamlı ödeme yapılmaz ve takvim yılı başına 4.788 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) 47,88 EUR kadar
%2 ek ödeme durumunda:	(„Normalinde” ) 95,76 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 gelirin kistas 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, fıkrası 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 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 harçlık alan söz konusu kişilere her sene 1 Ocak itibarıyla ek ödeme yükümlülüğü muafiyeti belgesi verir.

Kredinin harçlık alan kişi tarafından sosyal yardım kurumuna geri ödenmesi eşit taksitlerle bütün takvim yılına dağıtılır.

Diş protezi mevzuatında özel düzenlemeler

Diş protezi ile ilgili özel muhtaciyet düzenlemeleri bulunmaktadır. Bunlar geçim için gerekli aylık brüt gelire 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'dan itibaren Almanya genelinde tüm yasal hastalık kasaları için genel ve indirimli bir sigorta primi uygulanır.

Bu prim oranı, 1 Ocak 2009 tarihine kadar henüz federal hükümetin bir yönetmeliği doğrultusunda federal sigorta dairesinde bulunan bir tahmin kurulunca yapılan hesaplamalara göre belirlenirken, 1 Ocak 2011 itibariyle yasa tarafından kesinleştirilmiştir.

Ücret ve emekli aylıkları gibi ödemelerde geçerli olan genel prim oranı 1 Ocak 2015 itibariyle %14,6 olup, işveren ve çalışan, veya emekli sigortası kurumu ve emekli tarafından yarı yarıya karşılanır. Sadece hastalık parası hakkı olmayan üyeler için uygulanan indirimli prim miktarı %14,0 oranındadır. Hastalık kasaları üyelerinden bunun yanısıra bir ek ödeme daha talep edebilirler.

İndirimli prim tutarı – ki, sadece hastalık parasına hak sahibi olmayanlar için geçerlidir – %14,9'dur. Bu prim tutarında da üyelere yönelik % 0,9'luk payı dahildir.

Primler, prime temel alınan gelirler üzerinden hesaplanır ve vergi kaynakları ile birlikte yeni sağlık fonuna yönlendirilir.

Hastalık kasaları ise hizmet giderlerini karşılamak üzere sağlık fonundan sigortalı başına götürü bir miktar artı yaşa, riske ve cinsiyete göre uyarlanmış ek ödeme alırlar. Bu şekilde, farklı sigortalı ve hastalık yapısı dikkate alınmış olur.

Kendisine ayrılan bütçe yeterli olmayan hastalık kasaları kaynak araştırmak zorundadır. Bu da yeterli olmazsa, üyelerinden bir ek ödeme talebinde bulunur, ya da mevcut ek ödeme tutarını artırır. Hastalık kasasının mali durumu elverdiği sürece daha başka yardımlar da sunabilir ya da ek ödeme prim miktarını düşürebilir. 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 ilk ek prim ödemesi öncesinde olduğu gibi miktarın yükseltilmesi öncesinde de 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 (2015: yüzde 0,9) üzerinde olan hastalık kasaları üyelerini daha uygun bir hastalık kasasına geçebileceklerine dair özellikle uyarmak zorundadırlar.

Bunun dışında, işverenin zorunlu sigortalı çalışanları için karşılıklı finansman düzenlemesi doğrultusunda primlerin yarısını ödeme yükümlülüğü vardır.

Yasal hastalık sigortasında gönüllü olarak sigortalı olanlar hastalık sigorta primlerini tek başına öderler. Ancak belli şartlar altında işverenlerinden prim katkı payı alırlar. Sadece yıllık ücret sınırını aştıkları için sigorta muafiyeti olup da gönüllü olarak sigortalı olan çalışanlar, prim katkı payı olarak işverenin 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 (2015: 4125 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.

## **BAKIM SİGORTASI** (Pflegeversicherung)

### **YARDIM GEREKEN YERDE YARDIMCI OLMAK**

*İnsanlar yaşamlarını istedikleri gibi önceden belirleyemezler. Elimizde olmayan pek çok şey cereyan eder. Bugün bakıma muhtaç olan kimseler için de bakıma muhtaç hale geldikleri güne kadar çoğu zaman her şey yolunda gitmişti.*

*Bakıma muhtaç olan pek çok kimse ve bunların aileleri bir günden bir güne 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 kalkamaz hale gelinceye kadar sürer. Bakım çoğu kez mali olanakları da yer bitirir. Böyle bir duruma karşı şimdiye değin pek az kimse sigortalı idi.*

*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 2,6 milyon insan yaşıyor. Bu sayı, Hamburg kentinin nüfusundan daha büyüktür. Bakıma muhtaç yaklaşık 0,8 milyon kişi bakım yurdunda yaşıyor. Geriye kalan yaklaşık 1,8 milyon kişiye evinde bakılıyor. Bu kimselerle aile üyeleri, komşular, gönüllü yardımcıları ve meslekten bakıcılar 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 sıradaki 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 itibarıyla 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. Burada söz konusu olan, memurlara yönelik 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 405 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.

## BAKIM SİGORTASI ANLAMINDA BAKIMA MUHTAÇ OLMAK NE DEMEKTİR?

Bu sorunun cevabı kesin bir biçimde saptanmıştır: Bakıma muhtaç kişi olarak, günlük yaşamda düzenli şekilde tekrarlanan hareketlerde, bedensel, akıl ya da ruhsal bir hastalık ya da engelden ötürü olarak muhtemelen en az altı ay önemli ya da çok büyük ölçüde yardıma muhtaç olan kişiler kastedilir.

## GÜNLÜK YAŞAMIN AKIŞINDA DÜZENLİ OLARAK TEKRARLANAN NORMAL HAREKETLER:

1. Vücut bakımı alanında; yıkanmak, duş yapmak, banyo yapmak, diş fırçalamak, saç taramak, tıraş olmak, bağırsakların ve idrar torbasının boşaltılması,
2. Beslenme alanında; yemeği lokma halinde hazırlamak veya gıdayı alabilmek,
3. Hareket alanında; kendi kendine ayağa kalkmak ve yatmak, giyinip soyunmak, yürümek, ayakta durmak, merdiven çıkmak ya da evden çıkıp tekrar eve dönmek,
4. Ev işleriyle ilgili olarak; alışveriş yapmak, yemek pişirmek, evi temizlemek, bulaşık yıkamak, çamaşır ve elbiseleri değiştirip yıkamak, soba yakmak.

Yardım bir insanı, günlük yaşamın akışındaki ihtiyaçlarında destekleme, bunları tamamen ya da kısmen üstlenme, ya da bu insanı bunları yaparken izleme ve kendisine rehberlik yapma anlamına gelebilir. Tabii ki yardımda amaç ihtiyaçların mümkün olduğunca bakımı yapılan kişi tarafından bizzat üstlenilebilmesini sağlamak ve yapılan bakımın harekete teşvik edici olmasıdır.

## HANGİ FARKLI BAKIM SINIFLARI VARDIR?

Bakıma muhtaç olanlar yardıma muhtaciyet kapsamına göre üç bakım sınıfından birine ( I,II veya III) ayrılırlar. Bunun ötesinde bakım sınıfı 0 şeklinde bir ayırım da vardır. Bakım sınıfına göre yardım kapsamı da değişir. Olağanüstü yüksek bir bakım gereksiniminde bakım sınıfı III kategorisinde aciliyet vakası da sözkonusu olabilir.

### Bakım sınıfı 0

Bunama (demans) durumuna bağlı olarak becerilerinde rahatsızlık sahibi, zihinsel engelli ya da psikolojik rahatsızlıklarda her yaş grubundan insan, temel bakım ve ev işlerindeki ihtiyaçları açısından henüz bakım sınıfı I kategorisine girmeleri mümkün olmasa da günlük yetkinliklerinde önemli kısıtlamalarla karşı karşıya kalabilirler.

### Bakım sınıfı I – önemli derecede muhtaciyet durumu

Temel bakım alanlarından (vücut bakımı, beslenme veya hareket) birinde ya da birkaçında en az iki iş için günde en az bir kez yardıma ihtiyaç olduğu zaman önemli derecede bakıma muhtaciyet tespit edilir. Ayrıca ev işlerinde haftada birkaç kez yardıma ihtiyaç duyulması gereklidir. Haftalık bakım zamanının günde en azından ortalama 90 dakika ve bunun 45 dakikadan fazlası temel bakım ihtiyacına ayrılmış olmalıdır.

### Bakım sınıfı II - yardıma ağır muhtaciyet durumu

Her gün en az üç kez günün çeşitli saatlerinde temel bakım alanlarında (vücut bakımı beslenme veya hareket) yardım gerekiyorsa ve ayrıca haftada birkaç kez ev işleri için yardıma ihtiyaç duyuluyorsa ağır yardım ihtiyacı tesbit edilir. Haftalık bakım zamanının günde ortalama en azından

üç saate tekabül etmeli ve bunun en azından iki saati temel bakıma ayrılmış olmalıdır.

### **Bakım sınıfı III - yardıma en ağır muhtaciyet durumu**

Bütün gün ve geceleri de (günde 24 saat) olmak üzere her an yardım ihtiyacı bulunursa yardıma en ağır muhtaciyet durumu tesbit edilir. Ayrıca bakıma muhtaç kişinin haftada birçok kez ev işleri için yardıma ihtiyacı olması gereklidir. Bakım için gerekli haftalık zamanın günde ortalama en azından beş saate tekabül etmesi ve bunun temel bakım (vücut bakımı, beslenme ya da hareket) için ayrılan zamanı en azından dört saat olmalıdır.

### **Acil durum düzenlemesi ne zaman geçerlidir?**

Bakım sınıfı III koşulları yerine getiriliyorsa ve olağanüstü yüksek bakım zahmeti sözkonusu ise acil durum düzenlemesi hakkı doğar. Bu durumda daha fazla yardım verilir. Olağanüstü yüksek bakım muhtaciyeti tesbiti için aranan koşullar aşağıda sıralanmıştır:

- Temel bakım yardımının (vücut bakımı, beslenme ya da hareket) günde en az altı saat, bunun en azından üç kere geceleri gerekli olması ve bunun içersinde yatılı bakım kurumlarında tam zamanlı olarak kalan muhtaç kişilerin mevcut sürekli tıbbi tedavi ihtiyaçlarının da dikkate alınması gereklidir.
- Bakıma muhtaç kişinin temel bakımının gece dahil ancak birden fazla bakıcı tarafından birlikte (eşzamanlı olarak) yerine getirilebilir olması. Gündüz ve gece görülen en azından bir bakım alanında profesyonel bakım görevlisinin yanısıra, profesyonel bir bakım şirketince görevlendirilmiş olma zorunluluğu bulunmayan en azından bir bakıcının daha olması (örneğin aile ferdi) gereklidir. Bu şekilde aynı bakım şirketinden birden fazla bakıcının çalıştırılması zorunluluğunun bulunmaması amaçlanıyor.

Bu kriterlerin her biri kendi başına bakım sınıfı III'ün temel şartlarının olağan ölçülerinin nitelik ve zaman açısından çok üstünde bir bakım zahmetinin gereklerini yerine getirir. Ayrıca her halukarda ev işlerinde sürekli yardım ihtiyacı gerekli olmalıdır.

### **Bakım hizmetleri nereden talep edilmelidir?**

Bakım sigortası hizmetlerini talep edebilmek için bakım kasasına delekçe verilmelidir. Bakım kasası hastalık sigortasına bağlıdır. Başvuru vekaletname verilmesi şartıyla bir aile ferdi, komşu veya iyi bir tanıdık tarafından da yapılabilir. Bakım kasası yapılan başvuruyu alır almaz hastalık sigortasının tıbbi hizmet dairesine (MDK) bakım muhtaciyetini tesbit etmek üzere rapor hazırlamakla görevlendirir.

### **Başvuru ne kadar hızlı karara bağlanır?**

Bakım hizmetleri için yapılan başvuruların işlem görmesi için yasal olarak öngörölmüş süre beş haftadır. Hastahanedey ya da yatılı bir rehabilitasyon merkezinde ya da bir palyatif bakım merkezinde (Hospiz) kalınıyorsa ve bakımın sürdürülmesi için gerekli ise, ya da işverenden bakım süresi talep bildirimi yapılmışsa MDK raporunun bir hafta içersinde hazırlanması gerekir. Başvuru sahibi palyatif tedavi görmeksizin ev ortamındaysa ve işverenden bakım süresi yasası uyarınca bakım süresi talebinde bulunulduysa işlem müddeti iki haftadır.

Dikkat: Bakım kasası kararını yazılı olarak başvuruyu aldıktan sonra beş hafta içersinde iletmezse ya da hızlandırılmış rapor sürelerine uyulmazsa bakım kasası başvuru sahibine müddet dolduktan sonra başlayan her bir hafta başına 70 EUR ödemek zorundadır. Bu uygulama, gecikme bakım kasasından kaynaklanmıyorsa ya da başvuru sahibi yatılı bakım görüyor ve en azından önemli derecede bakım muhtaciyeti (en azından bakım sınıfı I) tesbit edilmişse geçerli olmaz. Ayrıca eğer başvuru tarihinden sonra dört hafta içersinde bilirkişi tarafından değerlendirme yapılmadıysa bakım kasası sigortalıya aralarından birini seçebilmesi için en azından üç bilir kişiyi göstermekle yükümlüdür.

Sigortalı bakım kasasının kararına karşı itiraz hakkını kullanabilir.



## Bakıma muhtaciyet nasıl tesbit edilir?

Bakım kasası bakım muhtaciyetini ve bakım gereklerini somut durum için değerlendirme amacıyla hastalık sigortasının tıbbi hizmet dairesine ya da "Knappschaft" sigortalıları için bu sigortanın sosyo-tıbbi hizmetler dairesine (SMD) rapor hazırlar. Rapor genellikle bir bilirkişinin (uzman bakıcı ya da doktor) önceden haber vererek ev ziyaretinde bulunması ile gerçekleşir. Bilirkişi kişisel temel bakım (vücut bakımı, beslenme ya da hareket) ve ev işlerindeki yardım gereksinimini tesbit eder. Özel sigortalılar özel sigorta şirketlerine dilekçe verirler, bu durumda rapor MEDICPROOF adındaki tıbbi hizmetler kuruluşunun bir bilirkişisi tarafından hazırlanır.

Çocuklar için bakım muhtaciyeti genelde tıbbi hizmetler dairesinin özel eğitim almış sağlık ve çocuk bakım görevlisi ya da çocuk doktoru kalifikasyonuna sahip bilirkişileri tarafından hazırlanır. Bakım muhtaciyeti tesbit edilirse yardıma muhtaç çocuk aynı yaşta sağlıklı bir çocukla kıyaslanır. Bebek veya küçük çocuklarda yardım ihtiyacının değerlendirilmesi için yaşa göre olağan olan bakım gereği değil, bunun ötesinde gerekli olan yardım gereksinimi ölçüt alınır.

## BAKIMA MUHTAÇ KİMSENİN EVİNDE YA DA BİR BAKIM KURULUŞUNDA BAKIMI

Bakım sigortasının ödemeleri bakım sınıfına 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 kimselerin büyük kısmına aile üyeleri bakar. Gerçekten iyi bir durum bu çünkü, bakıma muhtaç olan kimse genellikle mümkün olduğu kadar uzun zaman alıştığı çevrede yakınlarıyla birarada yaşamak ister. Bu nedenle evde bakım, bakımevine yerleştirilmeden önce gelmelidir. Bunun için de yasa, evde bakımı düzelterek ve bakan kimsenin yükünü hafifletecek koşullara önem vermiştir.

Evde bakım ödemelerinin miktarı bakım sınıfına bağlıdır. Bakıma muhtaç kimse aynı yardım (bakım hizmetleri bakım kasasının anlaşmalı bir ortağı, örneğin sosyal merkez vasıtasıyla veya evde bakım hizmeti) ile para yardımı (bu parayla bakıma muhtaç kimse gerekli bakımı uygun bir şekilde kendisi temin eder, örneğin aile fertleri üzerinden) arasında seçim hakkına sahiptir.

Ayrıca aynı yardımlar kapsamında evde bakım tek tek şahıslar tarafından da (bireysel bakım elemanı) üstlenilebilir. Bakım kasaları herhangi bir somut karşı neden yoksa uygun olan her bir bakıcı ile sözleşme imzalamak zorundadır. Bu kişilerin hizmeti ile bakıma muhtaç olanlara mümkün olduğu kadar bağımsız ve kendi kararlarını kendileri vererek yaşamlarını sürdürmelerine yardımcı olunur ya da yardımları kendilerinin özel isteklerine göre kullanmaları sağlanmış olur.

1.1.2013 itibariyle günlük becerilerinde önemli kısıtlamaları olan kişiler de bakım sınıfı 0 kategorisinde aynı yardım veya bakım parası alabiliyorlar. Aynı yardım ile para yardımının birleştirilmesi de mümkündür. Yardımlar, bakıma muhtaç kimsenin kişisel ihtiyacına göre düzenlenebilir. Birden fazla hak sahibi, özellikle yeni gelişen birlikte oturma şekillerinde, aynı yardım haklarını birleştirebilir de (“havuz oluşturmak”) ve böylece kazandıkları verimlilik artışını havuza katılanlara ayrılan bakım hizmetlerine yansıtabilirler.

## BAKIM SİGORTASININ BUNUN DIŞINDAKİ YARDIMLARI ŞUNLARDIR:

- Bakım eşyası (örneğin hasta yatağı),
- Evin yapısında bakım ihtiyacının gerektirdiği şekilde önlemler alınması. Başka finansman imkanı yoksa önlem başına 4.000 EUR'ya kadar bir para ödenir. Bakım sınıfı 0 kategorisindeki ve günlük becerilerinde önemli kısıtlılar olan sigortalılar da bu ödemeyi alabilirler. Eğer birden fazla bakıma muhtaç kişi veya günlük becerilerinde kalıcı kısıtlamaları

olan kişi birlikte yaşıyorsa bu ek ödeme dört kere 4.000 EUR, yani en fazla 16.000 EUR tutarında olabilir.

- Aile üyeleri ve gönüllü bakıcılar için ücretsiz bakım kursu.

Memurlar Yasası hükümleri veya ilkelerine göre hastalık ve bakım durumunda yardıma ("Beihilfe" ya da "Heilfürsorge") hakkı olan sigortalılar, sosyal bakım sigortasında sigortalı oldukları takdirde, hakları olan ödemelerin yarısını alırlar. Bu nedenle ödenecek aidat yarıya bölünür. Özel bakım sigortası olan memurlar, sözü geçen tüm ödemeleri, memurlara ödenen yardım hakkına orantılı olarak zorunlu özel bakım sigortalarından alırlar.

## **EVDE BAKIM HİZMETİ VERİLEN ORTAK EV SAKINLERİNE YÖNELİK ZAMLAR**

Bakıma muhtaç olan ve bakım parası, aynı bakım hizmetleri ve / veya ayrıca bakım veya destek sağlayan yardımlardan faydalanan kişiler evde bakım hizmetleri verilen bir grup insanla aynı evi paylaşıyorlarsa diğer yardımların yanısıra ve başvuruları üzerine ayda 205 EUR tutarında götürü bir ev arkadaşılığı zammından faydalanırlar. 1 Ocak 2015 itibariyle gündelik işlerinde becerileri önemli derecede kısıtlı olan ve "Bakım sınıfı 0" kategorisinde olan sigortalılar da ev arkadaşılığı zammı alırlar.

Bunun için

- en azından iki ve en fazla onbir kişiyle birlikte yaşıyor olmaları, ev arkadaşılığının 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 (Bakım sınıfı "0")
- aralarından birinin ortak ev sakinlerince bireysel bakım hizmetlerinden bağımsız olarak genel organizasyon, yönetim, bakım, ya da birlikte yaşamı geliştiren işleri yapmak üzere görevlendirilmiş olması ve
- ev arkadaşılığını sunanlar ya da üçüncü bir şahıs tarafından bakıma muhtaç olanlara yatılı bakım hizmetleri kapsamında sunulan hizmetlere benzer

## **VEKÂLETEN BAKIM**

Bakım hizmeti veren kişi tatile çıktığı ya da bir başka nedenden ötürü işe gelemeyecekse toplam altı haftaya ve 1.612 EUR tutarına kadar yerine başka birini tutma hakkı vardır. Bakıma muhtaç kişiyle ikinci dereceye kadar akraba olan ya da kendileriyle aynı hanede yaşayanların vekaleten bakımı üstlendiklerinde bunu ücretli yapmadıklarından hareket edilir. Bu durumda bakım kasasının belgelendirilmiş yardımları tesbit edilmiş olan bakım sınıfı için öngörölmüş olan bakım parası tutarının 105 katını geçmemelidir. Ayrıca bakımı üstlenen kişiye bundan kaynaklanan gelir kaybı ve yol giderleri gibi ek masraf oluşursa ve bu belgelerle kanıtlanırsa bunlar bakım kasası tarafından karşılanır. Bakım kasasının karşıladığı miktar toplam 1.612 EUR'yu aşmamalıdır. Bakım sınıfı 0 kapsamında olup günlük becerileri önemli derecede kısıtlanmış olan sigortalılar da bu kategorideki yardımlardan faydalanırlar. Vekaleten görölen bakım hizmetinde takvim yılı başına dört haftaya kadar o zamana kadar alınan bakım parasının yarısının ödenmesine devam edilir.

1 Ocak 2015 itibariyle, bu ödemeye ilaveten 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 memblağ kısa süreli bakım için öngörölmüş olan ödeme miktarında dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla vekaleten bakım için takvim yılı başına 2.418 EUR'ya kadar bir tutardan faydalanılabilmektedir.

## **KISMEN YATILI GÜNDÜZ VE GECE BAKIMI**

Kısmi yatılı hizmet, gün boyunca bir kurumda verilen süreli bakımdır. Kısmi yatılı bakım gündüz ya da gece bakım hizmeti olarak belirlenebilir. Bu bağlamda bakım kasası bakım maliyetini, sosyal hizmet giderlerini ve tıbbi tedavi maliyetlerini üstlenir. Yiyecek içecek giderlerinin ise kişi tarafından

özel olarak karşılanması gerekir. Kısmi yatılı bakım ancak münferit durumlarda gerekli görülmesi takdirinde, örneğin evde bakım gereken kapsamda sunulmadığı için sağlanır.

Bakım sınıfı I'de yardım tutarı 468 EUR'ya kadar, Bakım sınıfı II'de 1.144 EUR'ya kadar ve Bakım sınıfı III'de 1.612 EUR'ya kadardır. Kısmi yatılı bakım uygulamasında, bakıma muhtac olan kişinin evi ile gündüz ya da gece bakım yeri arasındaki ulaşımı da sağlar.

1 Ocak 2015 itibarıyla gündelik becerileri önemli derecede kısıtlı olup "Bakım sınıfı O" diye adlandırılan kategoriye giren sigortalılar da gündüz ve gece bakım hizmetlerinden ayda 231 EUR'ya kadar olan tutarda faydalanabilmektedirler. Ayrıca gündelik becerileri önemli derecede kısıtlı olan bakıma muhtac kişilere yönelik yardım miktarları Bakım sınıfı I ve II'de yükseltilecek şekilde Bakım sınıfı I'de ayda 689 EUR'ya kadar, Bakım sınıfı II'de ayda 1.298 EUR'ya kadar alınabilecektir.

Gündüz ve gece bakımının yanısıra ayaktan aynı yardım hakkı ve /veya bakım parası kesintisiz ve tam kapsamlı olarak geçerliğini korur.

## **KISA SÜRELİ BAKIM**

Birçok bakıma muhtaç kişi, 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 takvim yılı başına dört haftaya kadar olmak üzere 1.612 EUR'ya kadardır. 1 Ocak 2015 itibarıyla "Bakım sınıfı O" diye adlandırılan ve gündelik becerileri önemli derecede kısıtlı sigortalılar da kısa süreli bakım yardımlarından faydalanma hakkına sahiptir.

1 Ocak 2015 itibarıyla yardım tutarı üstüne vekaleten bakım bütçesinin henüz kullanılmamış olan kaynaklarından 1.612 EUR'ya kadarını ekleyerek toplam 3.224 EUR'ya çıkartılabilir. Bu durumda kısa süreli bakım hakkı takvim yılı başına en fazla sekiz hafta ile sınırlıdır. Kısa süreli bakım için hak edilen ek miktar vekaleten bakım için öngörülen yardım tutarına sayılır.

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

Kısa süreli bakım gerekçelendirilmiş münferit vakalarda diğer, daha az uygun ve bakım kasaları ile sözleşme yoluyla kısa süreli bakım hizmetleri için öngörülmü olmayan kurumlarda da yerine getirilebilir. Örneğin engelli insanlara yönelik ya da benzeri hizmet kurumlarında.

## **EK BAKIM VE DESTEK HİZMETLERİ**

Gündelik becerileri önemli derecede kısıtlanmış olan sigortalıların (psikolojik rahatsızlığı olan, akıl hastaları, engelli veya demans hastası insanlar) evde bakılıyorsa ilaveten ayda 104 EUR'ya (temel tutar) ya da 208 EUR'ya (zamlı tutar), yani yılda 1.248 veya 2.496 EUR'ya kadar ek bakım ve destek ödemesi alma hakkı vardır.

Bakım sınıfı 0 kapsamındaki sigortalılar da bu ek bakım ve destek ödemesinden faydalanabilirler.

1 Ocak 2015 itibarıyla Bakım sınıfı I'den III'e kadar kapsamındaki ve gündelik becerileri önemli derecede kısıtlı olmayıp örneğin bir enfarktüs sonucunda olduğu gibi tamamen ya da ağırlıklı olarak fiziksel kısıtlamaya tabi olan bakıma muhtaç kişiler de ayda 104 EUR'ya kadar ek bakım ve destek ödemesi alırlar.

Bu miktar, ek bakım ve destek ödemelerinden faydalanmak üzere hak sahiplerine sağlanan gündüz ya da gece bakım, kısa süreli bakım, sözleşmeli bakım kurumları hizmetleri (genel yardım

ve bakım ya da ev işleri ile ilgili özel imkanlar olup, temel bakım hizmetleri olmamaları şartıyla) veya eyalet yasaları uyarınca resmi olarak tanınan erişimi kolay bakım ve destek imkanlarını içeren giderlerin karşılanmasını kapsar. Demans hastalarına yönelik bakım grupları, aile içi bakım hizmeti verenlerin işini belli saatlerde üstlenerek destek sağlayan yardımcı gruplar, küçük gruplar halinde gündelik bakım veya resmi olarak tanınmış yardımcıların kişiye özel bakım hizmeti, bakıma muhtaç kişilere bakıcı bulmak üzere aracılık yapan ajanslar ve de ailelerin yükünü hafifletici hizmet kurumları, erişimi kolay bakım imkanları arasında gelir. Erişimi kolay destek imkanları özellikle ev işleri alanında sağlanan servis imkanları, gündelik refakatçılar ile bakıma refakat edenlerdir.

1 Ocak 2015 itibarıyla ayaktan aynı bakım yardımları için öngörülmüş olan bütçenin yüzde 40'ına kadarı eğer ayaktan aynı yardımlar için tüketilmemişse, eyalet yasalarına göre resmi olarak tanınan erişimi kolay bakım ve destek imkanlarından faydalanmak için kullanılabilir. Bu düzenleme sayesinde özellikle demans hastaları ve yakınları daha esnek ve kapsamlı olarak erişimi daha kolay bakım ve destek imkanlarından faydalanabilmektedir.

## **YATILI BAKIM**

Tam zamanlı sürekli ve kısa süreli yatılı bakım kurum ve kuruluşlarında ve gündüz ve gece bakım merkezlerinde kalan bakıma muhtaç kişiler ve bakım hizmeti verilen misafirler için ek bakım ve hareket etme yardımına yönelik özel hizmet verebilmek için ek personel işe alınabilir. Yaklaşık 20 yurt sakini başına ayrı bir bakım görevlisi ilaveten öngörülmektedir. Maliyet yasal ve özel bakım kasalarının ve kararlaştırılmış olan düzenlemeler uyarınca tamamen karşılanır. Bakıma muhtaç olanlar ve sosyal yardım alanlara maliyet yükü binmez.

## **BAKIM PERSONELİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ**

Bakıma muhtaç bir kişiye evinde bakan kimse, büyük bir yük üstlenmektedir. Bu kimse -çoğu kez kadınlar bu işi yapar - kendi mesleğini kısmen ya da tamamen bırakmaktadır. Bu nedenle yasa, bakım işini üstlenen kimselerin sosyal güvenliğini daha iyi hale getirmektedir. Bakımı üstlenenler, bakım işleri süresince ayrıca yasal kaza sigortasının koruması altına alınırlar (Kaza sigortası ile ilgili broşür için Kaza sigortası bölümüne bkz.).

Bir insana ticari amaçla olmadan en azından haftada 14 saat ev ortamında bakan ve haftada en çok 30 saat başka bir işte çalışan ya da hiç çalışmayan bir kimse bakıma muhtaç kişi sosyal ya da özel emeklilik sigortasında hak sahibi ise yasal emeklilik sigortasında sigorta edilir. Bakıma muhtaç iki ya da daha fazla kişi varsa, bakım zamanlarının toplanması mümkündür. Primleri bakım sigortası üstlenir. Prim miktarı, bakım ihtiyacının derecesine ve bakıcının gerekli bakım için harcayacağı zamana bağlıdır. Bakıcının dinlenme amaçlı tatile çıkması durumunda emeklilik sigortası primleri bakım kasası tarafından ödenmeye devam eder.

Bakım sigortası bakım zamanı dışında işsizlik sigortası primlerini ödemez. Fakat 1 Şubat 2006 itibarıyla belli koşullarda gönüllü olarak sigorta primlerini ödemeye devam ederek işsizlik sigortasının sigorta güvencesini korumak mümkündür. Konuyla ilgili daha çok bilgi için Federal İş Ajansı'na başvurunuz.

## **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 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, 10 iş gününe kadar ücretsiz olarak işten muaf tutulma hakkına sahiptir (kısa vadeli çalışma engeli). Bu şekilde, aniden

gelişen olaylarda bakım hizmetleri olanaklarına dair bilgi edinme ve gerekli organizasyonu yapabilmek için imkanına sahip oluyorlar. Kısa vadede işe gitmeme hakkının hastaneden çıkan ve bakıma muhtaç olup doğrudan uygun bir bakım kurumuna yatırılmayan kişilere kısa vadede aile fertlerince evde bakılabilmemesine de katkı sağlaması amaçlanmaktadır. İş yerindeki çalışan sayısından ve şirketin büyüklüğünden bağımsız olarak her çalışanın kısa vadeli bir engelden ötürü işe gitmeme hakkı bulunur. 1 Ocak 2015 itibarıyla yürürlüğe giren bu bakım destek parası, çocuk hastalık parası diye adlandırılan yardımın tutarında olduğu gibi hesaplanan 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 faydalanabilmek için iş verenin personel sayısının 25'in üstünde olması şarttır.
- 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 göre tanınan muafiyet süresinden sonra ya da önce Aile Bakım Yasası 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 ve Aile Bakım Zamanı Yasası'na göre tanınan muafiyet sürelerinin toplam 24 ayı geçmemesi şart koşulur. Kısa vadeli ve 10 günle sınırlı işe gidememe durumu 24 aylık toplam süreye dahil tutulmaz.

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 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 yaptığı tarihten, fakat en fazla, bildirilen muafiyet başlangıcından 12 hafta öncesinden itibaren kısa vadeli iş engeli süresi ya da Bakım veya Aile Bakım Yasası uyarınca belirlenen muafiyet süresi sona erene kadar feshedemez.

Özel durumlarda istisnai bir uygulama olarak iş koruma 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. İşsizlik sigortasında bakım zamanı sigortalı süreler olarak dikkate alınır ve bakım sigortası işsizlik sigortasına ödenmesi gereken primleri karşılar. Hastalık ve bakım sigortası kapsamında bakım sigortası, özellikle aile sigortası şeklinde başka bir sigortanın olmadığı durumlarda gönüllü sigortaya ödenen primlere katkıda bulunur. Bu katkı genelde fiilen ödenen prim bedelini karşılayacak şekilde hesaplanır. Emeklilik sigortasında ise – bakım zamanı uygulaması başlatılmadan önce de olduğu gibi mesleki olmayan evde bakım zamanları , evde bakım en azından 14 saat ise ve bakıma muhtaç kişi bakım sigortasından ödeme alıyorsa, prim ödeme zorunluluğu olan sürelerdir. İşten kısmi muafiyet ile bağlantılı bakım zamanında ise haftada 30 saatten fazla çalışılmaması şart koşulur.

## **BAKİMEVİNDE YATILI BAKIM**

Bakımevinde yatılı bakım gerektiği zaman, Bakım Sigortası temel bakım, sosyal ilgi ve tıbbi tedavi bakımı için gerekli masraf karşılığı olarak Bakım Sınıfı I için 1.064 EUR, Bakım Sınıfı II'deki kimselere 1.330 EUR, Bakım Sınıfı II'deki bakıma muhtaçlara 1.612 EUR öder. Mağduriyete yol açacak durumları (Härtefälle) önlemek için ağır bakıma muhtaç olanlara ayda 1.995 EUR'ya kadar yardımda bulunur. Barınak ve yiyecek masrafını - evinde bakım görenler gibi - sigortalının kendisi ödemek zorundadır.

Bakım kasası tarafından üstlenilmesi gereken tutar fiilen bakım yurduna ödenen ücretin yüzde 75'inden fazla olamaz. Sigortalı demekki bakım yurdu ücretinin en azından yüzde 25'ini kendisi karşılamak zorundadır.

## **BAKIM DANIŞMANLIĞI VE BAKIM DESTEK NOKTALARI**

Bakıma muhtaç olanların yasal olarak talepte bulunabilecekleri bakım danışmanlığı hakları vardır. Yani sigortalı oldukları bakım kasasına ya da özel sigorta şirketine bağlı bir bakım danışmanı tarafından yardım ve destek alabilirler. Bakım danışmanın görevleri özellikle

- Hastalık sigortasının tıbbi hizmet dairesi (MDK) raporu tesbitleri doğrultusunda yardım ihtiyacını sistematik olarak kaydetmek ve analize etmek,
- Somut durumda gerekli sosyal yardımları ve sağlığı teşvik eden, önleyici, tedavi amaçlı, rehabilitasyona yönelik veya diğer tıbbi ve bakım ve sosyal yardımları içeren kişiye özel tedarik planı hazırlamak,
- ilgili kurumun onayını almak dahil Tedarik planı kapsamında gerekli olan önlemlerin sağlanması doğrultusunda çalışmak
- tedarik planının uygulanmasını kontrol ederek icabında değişen ihtiyaç durumuna uyarlamak ve de
- özellikle zorlu vakalarda yardım sürecini değerlendirerek belgelemekten ibarettir.

Bakım danışmanlığı bakımla ilgili tüm tarafları sürece dahil tutmalıdır.

Bakım destek noktaları kurulu ise tüm bakımla, tıbbi ve sosyal yardımlarla ilgili danışmanlık hizmeti orada verilir. Bakım destek noktası bakım ve hastalık kasalarının, yaşlılara veya sosyal yardım alanlara yönelik hizmetlerin çalışanlarının aralarında görüőecekleri ve öneri ve yardım arayan ilgililere sosyal yardımları açıkladıkları ortak çatıyı oluşturur.

Bakım Kasaları Birliği çatı örgüt olarak bakım danışmanlarının sayısı ve kalifikasyonu ile ilgili tavsiyelerde bulunmuştur.

Bakım danışmanlığı arzu edilirse bakıma muhtaç olan kişinin ve yakınlarının ev ortamında yapılır ve ücret alınmaz. Bakım kasası başvuru sahibinin bakım sigortası yardımlarına yönelik ilk yazılı başvurusu üzerine

- ya başvuruda bulunmasından en geç iki hafta sonra gerçekleştirilmesi gereken somut bir danışma randevusu ve muhatap belirlemeli,
- ya da yine 2 haftalık müddet içerisinde kullanılabilir ve masrafları bakım kasasının karşılanması üzere adları verilen bağımsız ve tarafsız danışmanlık merkezlerinden hizmet alma imkanı sunan bir danışmanlık çeki vermelidir.

Bakım danışmanlığı arzu edilirse daha geç bir zaman da gerçekleştirilebilir.

Ayrıca bakım kasalarının hastalık sigortasının tıbbi hizmet dairesinin ya da bakım kasasının görevlendirmiş olduğu bir bilirkişi tarafından rapor hazırlanması ve özel rehabilitasyon tavsiyesi ile iletilmesi hakkına da işaret ederek bilgilendirme görevleri vardır.

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 TESİSLERİNDE KALAN BAKIMA MUHTAÇ KİŞİLER**

Anılan tüm yardımlar bakıma muhtaç engelli daha genç insanlara da tam kapsamlı olarak sağlanır. Ayrıca bakım sigortası Engellilere Yardım Kuruluşu'nun bakım evi olmayıp ana gayesi engelli insanların topluma kazanılması olan yatılı tesislerdeki sürekli masrafa bir götürü ödeme ile katkıda bulunur. Engellilere Yardım Kuruluşu'nun tam zamanlı yatılı tesislerinde 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 2015 senesinde hem yeni hem eski eyaletlerde ayda 4.125 EUR'dur.

1 Ocak 2015 itibarıyla ödenen aylık prim, prime tabi tutulan gelirin yüzde 2.35'idir.

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 işverenlere 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 2.35'in yüzde 1,175'ini üstleniyor. Hiçbir tatil gününün kaldırılmadığı Saksonya'da ise çalışanlar aidatın yüzde 1,675'ini, işverenler de yüzde 0,675'ini ödüyorlar.

Çocukları olmayan üyeler çocuklarının neden olmadığından bağımsız olarak 1 Ocak 2005 itibarıyla yüzde 0,25 oranında bir zam ödemek zorundalar, yani çocuksuz bir çalışanın prim payı 1,175'ten 1,425'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 işvereninden 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'nda bakım sigortası ile ilgili bir vatandaş hattı kurulmuştur 030 3406066-02 numaralı hattan Pazartesi Perşembe günleri arasında saat 8.00 ile 18.00 arasında, Cuma günleri saat 8.00 ile 15.00 arasında bakım sigortası ile ilgili sorularınız cevaplandırılır.

Federal Sağlık Bakanlığı'ndan ücretsiz olarak "Ratgeber zur Pflege", "Pflegen zu Hause" ve "Wenn das Gedächtnis nachlässt" başlıklı broşürler için sipariş verebilirsiniz.

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. Meslek eğitimi görenler, kayıtlı atölyelerde çalışan engelliler, 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 2015 yılında eski eyaletlerde ayda 6.050 EUR, yeni eyaletlerde 5.200 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 (2015 yılında %18,7 oranındaki emeklilik sigortası primine tekabül eden) %3,7 oranında (ticari Minijob), ya da %13,7 (özel ev işlerindeki Minijob uygulaması) oranında katkı payı öder.

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 yükümlülükten muaf tutulabilirler. Serbest sanatçılar ve yazarlar, Sanatçılar Sosyal Sigorta Yasası uyarınca zorunlu sigortalıdır (bunlar primin sadece yarısını öderler). Aranan 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: En azından önemli ölçüde bakıma muhtaç bir kimseye (örneğin bir akrabaya) ev ortamında bakan kimseler için ücretli olarak çalışmadıkları bu evde bakım süresi yasal emeklilik sigortasında zorunlu sigortalı süreye eşittir. Primler bakım kasası tarafından ödenir. Dolayısıyla bu kişiler de kendileri prim ödemediği zorunlu sigortalı olurlar.

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. Sigortalama işlemi, sosyal ödemeyi yapan kurum tarafından yapılır. İşsizlik parası II alanların yasal emeklilik sigortasında sigortalı olma zorunlulukları yoktur. Ödeme aldıkları süreler hakediş süreleri olarak dikkate alınabilir.

## **SİGORTA ZORUNLULUĞUNDAN KİM MUAFTIR?**

Sigortalı olma yükümlülüğü bulunmayan kişiler sigortadan muaftır; düşük ücretli çalışanlar ve düşük ücretli serbest meslek sahipleri de gördükleri işi ya da falliyeti 1 Ocak 2013 öncesinde başlatmış iseler aynı kategoriye dahil olurlar. Statülerinden ya da diğer bir güvence sayesinde sigortalılar grubuna girmeyenler (devlet memurları yargıçlar ya da mesleki sigorta kasalarına üye olanlar) ve de kendilerine emekli aylığı zaten bağlanmış olanlar, aynı şekilde sigortadan muaftır.

Kısa süreli çalışanlar da sigortalı olmaktan muaftır. 1 Ocak 2015 itibariyle kısa süreli çalışma, iş ilişkisinin başından itibaren takvim yılının en çok üç ayı ya da takvim yılında toplam 70 iş günü ile sınırlanması durumunda söz konusudur. Görülen iş mesleki olarak yapılmamalıdır. 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 aidatları ödenmez. İşveren tarafından da herhangi bir götürü ödeme yapılmaz.

## **SİGORTA ZORUNLULUĞUNDAN MUAFIYETİ KİM TALEP EDEBİLİR?**

1 Ocak 2013 itibariyle süresiz ve düşük ücretli bir işte çalışanlar ücretleri düzenli olarak ayda 450 EUR'yu geçmediği takdirde sigorta yükümlülüğünden muaf tutulmalarını talep edebilirler. 2012 sonuna kadar düşük ücretli işlerde üst ücret sınırı ayda 450 EUR olarak belirlenmişti. Ücretler bu üst sınırı geçmeyen çalışanlar otomatikman sigortadan muaf oldu. İşveren yasal emeklilik sigortasına %15 oranında götürü aidat öder. Özel ev işlerinde söz konusu olan „Mini-Jobs“ düşük ücretli çalışmanın özel bir şeklidir. Bunlar için yasal emeklilik sigortasına daha düşük, yani %5 oranında bir götürü miktar ödenir.

Bu durumda düşük ücretli çalışan işverenin emeklilik sigortasına ödediği götürü primi tam prim miktarına tamamlamak zorundadır (tam prim miktarı 2015 yılında %18,7 oranındadır. Özel aile yanında çalışanlar götürü %5 oranındaki primi yani %13,7 oranında bir ek ödeme ile tamamlamak zorundadırlar. Diğer tüm düşük ücretli çalışanlar ise %15 oranındaki götürü prim ödemesini %3,7 oranında tamamlamak zorundadırlar). Bu zorunlu prim ödemeleri sayesinde yasal emeklilik sigortasının sunduğu ödeme olanaklarının tamamından faydalanma hakkı kazanılır. Yaş itibarıyla olağan emeklilik hakkının yanı sıra bunlar, ana hatlarıyla: Rehabilitasyon hakkı, iş gücünün azalmasından ötürü emeklilik, malulen emeklilik ve Riester-Rente diye adlandırılan yöntemden faydalanma diye sıralanabilir. Gelir, ayda 175 EUR'nun altındaysa, 175 EUR tutarında bir ücret temel alınarak asgari prim ödenir; bu primden iş verenin ödediği prim düşürülür. Düşük ücretli işte çalışan kişi sigorta yükümlülüğünden muafiyet talep ederse sadece işveren götürü miktarları öder, çalışan bunları tam prim miktarına tamamlamak zorunda olmaz. Muafiyet başvurusu muafiyet talebini emeklilik sigortasına iletmesi gereken işverene yapılmalıdır.

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.

### **Birden fazla işte çalışma:**

Aynı zamanda birden fazla düşük ücretli ya da kısa süreli işte 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.

Bir ana işin yanı sıra birden fazla düşük ücretli iş görülürse şunlara dikkat edilmelidir:

Sosyal sigorta yükümlülüğü olan ana işin yanısıra düşük ücretli sürekli 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 tam kapsamlı sigorta yükümlülüğü doğar; emeklilik sigortasından muafiyet hakkı olmaz. (İstisna: İşsizlik sigortası). Toplama kuralı aynı zamanda görülen kısa süreli iş ile düşük ücretli sürekli işler için ya da kısa süreli iş ile sosyal sigorta zorunluluğu olan ana iş için uygulanmaz.

İstisnalar: Çıraklık eğitimi görenler ya da engelliler gibi bazı gruplar için özel düzenlemeler vardır. Bu kişiler, düşük ücretli işler için geçerli koşullar mevcut olsa bile sigortaya tabidirler ve sigorta yükümlülüğünden muaf tutulmazlar.

Somut durumlarda sosyal sigorta mevzuatı değerlendirmesi kararını merkezi prim ödemesi yapılan kurum olarak ([www.minijobzentrale](http://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 işçi ve ücretlilerin emekli sigortasına aidat ödeyebilir. Bu öncelikle serbest çalışanlar ve ev kadınları için geçerlidir.

## **REHABİLİTASYON**

"Rehabilitasyon emeklilikten önceliklidir" bu ifade emeklilik hukukunun temel bir kuralıdır. Bu nedenle emeklilik sigorta kurumu, çalışma yeteneğinin azalmasından dolayı yapılan her emeklilik başvurusunda, rehabilitasyon tedbirleriyle emekliliğin önlenip önlenemeyeceğini inceler.

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 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 ŞARTLAR: 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 dulluk aylığı haklarını edinmek için gerekli genel bekleme süresi, prim ödenen süreler ve yedek sürelerle birlikte toplam beş yıldır. İşsizlikten ötürü ya da yaşlılık dolayısıyla yarı zamanlı çalışmadan ötürü bağlanacak emeklilik aylığı için ve 60 yaşını dolduran kadınlara bağlanacak yaşlılık dolayısıyla emeklilik aylığı için bekleme süresi yine prim ödenen ve yedek sürelerle birlikte toplam 15 yıldır. Uzun süreli sigortalılar ve ağır engelli insanlar için emeklilik aylığı 35 yıllık bekleme süresini şart koşmaktadır. 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 süresinde ödenen zorunlu primler ile çocuk eğitime için dikkate alınması gereken zamanların bu süreye sayılması mümkündür. Çalışma sürelerinde geçici kesintilerden ötürü vahim dezavantajların ortaya çıkmaması için işsizlik süreleri de dikkate alınabilir. Fakat sürekli ve uzun süreli işsizlik süreleri (işsizlik parası II ya da işsizlik yardımı alınması) bekleme süresine sayılmaz.

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 ötürü ya da askerlik ya da 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 (YEA)

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 güçlendirme yasası, olağan yaş sınırını 2012 yılından 2029 yılına kadar kademe kademe 65'ten 67'ye yükseltmeyi ve diğer emeklilik türlerinde de eşdeğer uyarlamaların yapılmasını öngörmektedir. 2007 yılında

kararlaştırılmış olan bu yenilik ancak 2012'den itibaren ve çok küçük adımlarla uygulanmaya başlayarak sisteme duyulan güven korunmuştur. Bir kaç yıl süren n aşama süreci sayesinde çalışanlar ve işverenler 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 zet S. 105'de bulabilirsiniz. Geçiş ya da güvenirliğin korunması 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 itibariyle 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 itibariyle 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.

1950 doğumlu sigortalılar olağan yaş sınırını 2015 yılında 65 yaş ve üç ay ile doldururlar.

## 2. Çok uzun süreli sigortalılara yaş dolayısıyla emeklilik

Olağan yaş sınırının 1 Ocak 2012 itibariyle adım adım yükseltilmesi ile birlikte çok uzun süredir sigortalı olanlar için yeni bir yaş itibariyle emeklilik uygulaması başlatıldı. Bağımlı alışmalar, serbest çalışma ve bakım ile 10 yaşından kk çocukları yetiştirme süreleri çerçevesinde toplam en azından 45 yıl zorunlu sigortalık primi demiş olan sigortalılar 65 yaşını doldurduktan sonra kesintisiz emeklilik aylığı alma hakkını kazanırlar. 23 Haziran 2014 tarihli Yasal Emeklilik Sigortasında Performans İyileştirmesi 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'ller 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 bitirmektedir.

Kesintisiz emekli aylığı almak için söz konusu yaş sınırı 1949 doğumlulardan itibaren adım adım 65'ten 67'ye yükseltilir. Bu aylığın zamanından önce alınması en erken 63 yaşı doldurduktan sonra ve belli kesintileri kabul etme şartıyla mümkün olacaktır. 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 (bkz. 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, 16 Kasım 2000'den önce 50 yaşını dolduran 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 itibariyle 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 <sup>1</sup>	-	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		Abschlag	Alter		Alter		Abschlag
	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 EMEKLİLİK AYLIKLARI

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 emeklilik 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 emeklilik aylıkları arasında şu farklar vardır:

1. İş gücü kısmi kaybindan ötürü emeklilik: Kısmi iş gücü kaybı, sigortalının sağlık nedenlerinden ötürü 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 kaybindan ötürü bağlanan emeklilik aylığı iş gücü tam kaybı durumunda bağlanan emeklilik aylığının yarısına eşittir.
2. İş gücü tam kaybindan ötürü emeklilik: İş gücü tam kaybı, sigortalının sağlık nedenlerinden ötürü 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 kaybindan ötürü emeklilik aylığı bağlanır. İş gücü tam kaybindan ötürü bağlanan emeklilik aylığı ağır engelli insanlar için malulen emeklilik durumunda bağlanan aylığa eşittir.
3. Mesleğini icra edememe durumunda kısmi iş gücü kaybindan ötürü emeklilik: 2 Ocak 1961'den önce doğan sigortalılara, sağlık nedenlerinden ötürü iş gücü kaybına uğradıkları için şimdiye kadarki mesleklerinde ya da yapmaları mümkün diğer bir meslekte artık günde en azından altı saat çalışmıyorlarsa bu emeklilik aylığı bağlanır. Aylık tutarı, kısmi iş gücü kaybindan ötürü bağlanan emeklilik aylığına eşittir.
4. Engelli insanlar için iş gücü tam kaybindan 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 kaybindan ötürü emeklilik hakkı vardır. Bu emeklilik hakkı gönüllü prim ödemeleri ile de elde edilebilmektedir.

## SÜRELİ EMEKLİLİK AYLIKLARI

İş gücü kaybindan ötürü ödenen emeklilik 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 emeklilik aylıkları edinilemeyen kazanç ödemeleri yerine bağlanır. Emeklilik aylığının yanısıra ayrıca ücretli bir işten gelir elde ediliyorsa emeklilik 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 engelli bir insanın engelli insanlar için açılan bir

atölyede çalışarak aldığı ücret iş ücreti sayılmaz. İş gücü kaybından ötürü bağlanan emeklilik aylıklarında ücret yerine geçen gelirler ek kazanç olarak dikkate alınırlar.

### **1.Yaş dolayısıyla bağlanan emeklilik**

Yaş dolayısıyla bağlanan emeklilik aylığının yanı sıra ek kazanç edinme durumunda olağan yaş sınırının doldurulup doldurulmadığı ve tam emeklilik aylığı mı yoksa kısmi emeklilik aylığının mı alındığı önem taşır.

### **2.Yaş dolayısıyla bağlanan olağan emeklilik**

Ancak 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 emeklilik aylığının yanı sıra sınırlı olarak ek kazancınız olabilir. Tam emeklilik aylığı alanların ayda brüt 450 EUR'ya kadar ek kazanç elde edebilme izni vardır. Bir takvim yılı içerisinde bu miktarın iki defaya mahsus iki katına kadar aşılması (örneğin tatil ve Noel parası alındığı için) mümkündür. Ek kazanç sınırı aşılsa emeklilik aylığı hakkı otomatikman kaybolmaz. Emeklilik aylığı o zaman daha yüksek ek kazanç imkanı sunan kısmi emeklilik aylığına dönüştürülebilir.

Yaş dolayısıyla bağlanan emeklilik aylığı çalışarak alınan ücrete bağlı olarak tam emeklilik aylığının üçte ikisi, yarısı ya da üçte biri olan kısmi emeklilik aylığı olarak ödenir. Bireysel ek kazanç sınırı emeklilik başlangıcından önceki son üç takvim yılını temel alır. Son yıllarda hiç ya da çok az bir ücret alınmışsa azami ek kazanç sınırı diye adlandırılan tutar için ortalama ücretin yarısı temel alınır.

Sizin için ölçüt alınan ek kazanç sınırlarını emeklilik kasanızdan öğrenebilirsiniz.

Emekliler, geçerli ek kazanç sınırlarını emeklilik belgelerinden öğrenebilirler. Ek kazanç sınırının aşılması durumunda bunu emeklilik kasasına bildirme yükümlülüğü vardır.

### **4.İş gücü kaybından ötürü emeklilik**

İş gücü kaybından ötürü emeklilik aylığı bağlananlar da aylıklarının yanı sıra belli bir sınıra kadar para kazanabilirler. İş gücü tam kaybından ötürü tam emeklilik aylığı alanlar ayda brüt 450 EUR'ya kadar ek kazanç elde edebilirler. Kısmi emeklilik aylıklarında, yaş dolayısıyla bağlanan kısmi emeklilik aylıklarında olduğu gibi – bireysel, ve son sigortalı ücrete göre belirlenen, ve de genel, tüm sigortalılar için geçerli azami ek kazanç sınırları bulunmaktadır. Ek kazanç sınırının bir takvim yılında iki defaya mahsus olmak üzere iki misli aşılmasına (örneğin tatil ve Noel parası alındığı için) izin verilmiştir.

İş gücü kaybından ötürü emeklilik aylığı alan şahısların herhangi bir iş ilişkisine girdiklerinde bunu emeklilik kasalarına bildirme yükümlülükleri bulunur. Emekli, sağlık durumu genel olarak iyileştiği için çalışmaya başladı ise emeklilik aylığını bağlayan kurumun emeklilik aylığı için aranan şartların halen geçerli olup olmadığını denetlemesi gerekmektedir. Belli koşullarda, emekliliğe neden olan sağlık nedenleri ortadan kalktığı için iş gücü kaybından ötürü bağlanan emeklilik aylığının durdurulması gerekebilir. Bununla ilgili kararı emeklilik sigortası kurumu alır.

## **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 45 yaşını 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 eşin emeklilik aylığının %55'i oranındadır (önceki yasaya göre çocuk zammı hariç, ölen eşin emeklilik aylığının %60'ı). Büyük dul aylığı için geçerli olan 45 yaş sınırı kademe kademe yükseltilebilir yaş sınırı kapsamında aynı şekilde 45'ten 47'ye çıkacaktır. Fakat güncel çocuk eğitime ya da mevcut bir iş kaybından ötürü doğan aylık hakkı konusunda bir değişiklik olmadı.

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 gelirinin 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 geçerliliğini sürdürür.

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 federal gönüllü hizmet dönemi arasında) en fazla dört takvim ayı için, gönüllü olarak bir yıl sosyal ya da ökojik hizmette 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 emeklilik aylığının beşte birini, yetimler onda birini alır. Bunun dışında ek ödeme de yapılır. 18 yaşını dolduran yetimlere ödenen yetim aylığı gelir hesaplamasına tabi tutulur.

## 3. Çocuk eğitime aylığı

Ölüm nedeniyle ödenen diğer bir emeklilik 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).

Emeklilik aylığı yaş dolayısıyla ödenen emeklilik 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

Kişiyeye özel gelir ( çalışma ücreti, ücret yerine geçen ödemeler ve servet gelirleri) muafiyet tutarını geçtiği takdirde, %40 oranında arda kalanlara ödenen emeklilik aylığından düşülür. Kayıtlı hayat arkadaşlığı durumlarında da aynı yöntem uygulanır.

Dul ve yetim eğitime aylıkları için muafiyet tutarları aşağıda belirtildiği gibidir:

Eski eyaletler	755,30 EUR
Yeni eyaletler	696,70 EUR

Bu muafiyet tutarı yetim aylığı hakkı olan her çocuk için aşağıda belirtilen yükseklikte artar:

Eski eyaletler	160,22 EUR
Yeni eyaletler	147,78 EUR

18 yaşını dolduran yetimler için şu an geçerli muafiyet tutarları aşağıda belirtildiği gibidir:

Eski eyaletler	503,54 EUR
Yeni eyaletler	464,46 EUR

Muafiyet tutarları her yıl güncel emeklilik değerine göre uyarlanırlar.

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 tarihinin 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 tanınmaktadır. 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 emeklilik 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 prim ile sigorta edilmiş olan iş ücretinize ya da aylığınıza bağlıdır. Çocuk bakıp eğittiğiniz süreler ve bir insana gönüllü olarak bakmış olmanız da artık prim ödenen süreden sayılmaktadır.

Prim ödenen sürenin değeri, yıllık brüt ücretinizin tüm sigortalıların ortalama ücretiyle hangi oranda olduğuna bağlıdır. Örneğin meslek eğitimi, çocuk büyüme ve ticari amaçlı olmayan bakım süreleri için özel düzenlemeler vardır.

### 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 (haftada en az 14 saat) 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 bakılanlar 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 yaş dolayısıyla tam emeklilik aylığı alanlar – bakım sürelerini zorunlu sigortalı dönem olarak saydıramazlar.

## Çocuk eğitim süreleri

Çocuk eğitim süreleri 1992 öncesinde dünyaya gelen çocuklar için 1 Temmuz 2014 itibariyle çocuk başına bir yıldan iki yıla genişletilmiştir ("annelik aylığı"). 1992 sonrası dünyaya gelen çocuklar için çocuk eğitim süresi 3 yıldır.

Çocuk eğitim süresi emeklilik hakkı oluşturur ve emekli aylığı tutarını yükseltir. Bu süre örneğin iş gücü kaybından ya da yaş itibariyle bağlanan emeklilik 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 eğitim 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 2014'te eski eyaletlerde ayda 28 EUR, yeni eyaletlerde ayda 25 EUR kadar bir emeklilik hakkı oluşturur. Bunun ötesinde süreler emeklilik hak sahipliğinde dikkate alınır.

## 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 emeklilik aylığının tutarını etkilemez ama emeklilik mevzuatında, çok uzun yıllar sigortalı olanların yaş itibariyle emekliye ayrılmadan önce doldurması gereken sigortalı süresi olan 45 yılın, uzun yıllar sigortalılar için 35 yılın doldurulması, işgücü kaybından ötürü sağlanan genişletilmiş sigorta hakları, prim muafiyeti olan sürelerin değerlendirilmesi gibi konularda önem taşır.

4 Temmuz 2014 itibariyle çocuk eğitim süresi 1992 öncesi doğan çocuklar için (annelik aylığı) çocuk başına 1 ücret puanı ile dikkate alınacaktır

(Yasal emeklilik sigortasında yardım kapsamının genişletilmesine dair öngörülen değişiklik: "RV-Leistungsverbesserungsgesetz").

Çocuğun ilk 10 yaşını doldurmasına kadar geçen sürede çalışan, ama bu işlerini çocuklarından ötürü daha çok yarı zamanlı gören ve düzenli olarak ortalamanın altında bir kazanç edinen ebeveynin emeklilik aylığı buna göre uyarlanır. 1992'den sonraki süreler için eğer emeklilik için geçerli toplam 25 yıllık bir süre doldurulmuş ise (çocuk eğitimi için dikkate alınacak süreler de dahil) bireysel kazanç bu bağlamda ortalama gelirin %50'sine, en çok %100'e kadar yükseltilir.

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 ebeveynlerin 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 emeklilik sigortasına prim ödeyememişse bu süreler emeklilik hesaplamasında dikkate alınır. Bu zamanlar özellikle şunlardır:

### 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 28,61EUR, doğuda 26,39 EUR'dur).

#### PEP x RF x AR = emekli aylığı

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 emeklilik 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. Emeklilik hakkı hesaplanırken sigortalı sanki iş gücü kaybı öncesinde veya ölümü sonrasında o zamana kadar olduğu gibi prim ödeyerek çalışmış varsayılmaktadır.

Yasal Emeklilik Sigortasında Performans İyileştirmesi Yasası ile alınan iki önlem sayesinde iş kaybından ötürü aylıkları 1 Temmuz 2014 itibariyle bağlanan sigortalılara, daha iyi bir güvence sunulmaktadır: Bir taraftan, ek süre uygulaması 60'tan 62 yaşına kadar uzatılmaktadır. Diğer taraftan "hak sahibi lehine inceleme" adı verilen bir uygulama başlatılmıştır: 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 in hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır.

## **Düşük ücretlerde asgari ücret puanları**

Zorunlu aidatları düşük olan sigortalıların ödedikleri zorunlu tam aidatları 1992 yılına kadar hesaplanarak erişilmiş olan değer in 1,5 misline, en çok ortalama bir kazancın aidat değerinin yüzde 75'ine yükseltiliyor. Bunun için ön şart ise, emeklilik mevzuatına göre gerekli 35 yıllık bekleme süresinin dolmuş olmasıdır.

\*İşgücü kaybı ya da ölüm dolayısıyla bağlanan ve emeklilik başlangıcı 1 Temmuz 2014 sonrası olan emekli aylıklarında ek süre iki yıl uzatılarak 60 yaşından 62'ye yükseltilir (Yasal emeklilik sigortasında yardım kapsamının genişletilmesine dair öngörülen değişiklik: "RV-Leistungsverbesserungs-gesetz"). Ayrıca işgücü kaybında bağlanan emekli aylıkları için yapılan ek süre hesaplaması değiştirilecek: Bundan sonra iş gücü kaybı olmadan önceki son dört yılın, örneğin bu sürede belli kısıtlamalardan ötürü gelir daha düşük olup ek süre hesabını zaten olumsuz etkilemiş olup olmadığı incelenecektir. İşgücü kaybı öncesi son dört yıl hesaplanan ek süreyi azaltıyor ve dolayısıyla emekli aylığı hakkını da olumsuz etkiliyorsa, hesaplama dışı tutulacaktır. (hak sahibi lehine inceleme kuralı).

## **Belirli zorunlu aidat sürelerinin asgari değerlendirilmesi**

- Meslek Eğitimi
- Meslek eğitimi 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.
- Engellilerin düşük zorunlu aidatları:
- Resmi olarak tanınan atölyelerin ve benzeri kuruluşların özür lüleri için ödedikleri sigorta primi, kıstas alınan asgari sigorta priminin yüzde 80'idir. Bu sınır her yıl yeniden saptanır. 2015 yılında bu sınır eski eyaletlerde ayda 2.835 EUR, yeni eyaletlerde ise ayda 2.415 EUR'dur.
- Askerlik hizmeti yapanların zorunlu prim ödemesi:
- Askerlik ve sivil hizmet yapanlar için zorunlu primler:

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.

## EMEKLİ AYLIĞI FORMÜLÜ

Ücrete ve prime bağlı emekli aylıklarında şu ilke geçerlidir: Emekli aylığının miktarı öncelikle sigortalı olduğunuz dönemlerde ödediğiniz aidatla sigortaladığınız 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 yıllar da prim ödenmemiş olmasına rağmen kazanç puanı olarak hesaba katılabilir. Bunların miktarı, diğer dönemlerdeki iş ücreti ve gelirinizin miktarına bağlıdır.

Emeklilik türü faktörü belli bir emeklilik türünün, yaş dolayısıyla emekliliğe oranla ne gibi bir hedefi sigortaladığını belirler.

Yaş dolayısıyla emekliliğe erken başlamak istediğinizde veya 65 yaşınızı doldurduktan sonra emeklilikten vazgeçtiğinizde, emekli aylığı alma süresi değişecek. Bu değişiklikten doğacak olan avantajlar ve dezavantajlar, bir giriş faktörü kullanılarak önlenir ve aylık ödemesinde kesinti ya da zam uygulaması suretiyle 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 sürelerle 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 emeklilik aylığının uyarlanmış brüt aylık tutarı elde edilir.

Emekli aylıklarında uyum sağlanması için ilk önce aktif sigortalıların yasal ve özel emeklilik yatırımları ile (brüt) gelir durumları arasındaki orantı, emekli sigortasının gelir gelişmesi dikkate alınarak ölçüt alınır.

Emekli aylıklarının uyarlanmasında, çalışanların yasal emeklilik sigortası (prim tabanı) ve özel emeklilik sigortasına yaptıkları yatırımlar da ele alınır (yaşlılık güvencesi payı). Sürdürülebilirlik faktörü göz önünde tutularak emekliler ve aktif prim ödeyenler arasındaki sayı orantısı da dikkate alınmaktadır. Prim ödeyenlerin sayısı azaldığı zaman emeklilik aylıkları zammı genelde daha düşük olur. Prim ödeyen sayısının artması durumunda ise emeklilik aylıklarındaki zamlar da genelde daha yüksek olur. Sürdürülebilirlik faktörü ile insan ömrünün uzaması dikkate alındığı gibi, doğum oranlarındaki ve istihdam pazarındaki gelişmelerin yasal emeklilik sigortasının maliyetine olan etkileri de kısmen emeklilere yansıtılmaktadır.

Fakat koruyucu bir madde ile emekli aylığı uyarlanmasında ne sınırlayıcı faktörlerden ( yaş dolayısıyla emeklilik payı, sürdürülebilirlik faktörü) ne de olumsuz bir ücret gelişmesinden ötürü şimdiye kadarki emeklilik aylığı tutarında (brüt emeklilik aylığı) herhangi bir azalma olmaması garantiye alınmaktadır (emekli aylıkları garantisi).



Koruma maddesinden ötürü gerçekleştirilemeyen uyum sınırlamaları (denkleştirme gereksinimi) 2011 yılı itibariyle emeklilik aylıklarındaki artışlarla takas edilecektir. Bunun için artışlar, denkleştirme gereksinimi giderilinceye kadar yarıya bölünecektir.

## EMEKLİLİK BİLGİLERİ

2004 yılından itibaren, 27 yaşını dolduran sigortalılar her yıl emeklilikleriyle ilgili bilgileri içeren bir yazı alacaklar. Emeklilik bilgilendirmesi, emeklilik sigortası kurumlarının bireysel emeklilik aylığı açısından daha şeffaf olmalarını ve sigortalılara ek bir emeklilik 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 emeklilik aylıklarında uyarılama yapıma 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.

## YABANCI EMEKLİLİK HUKUKU

Yabancı Emeklilik Hukuku, belirlenen bir grup insanı (özellikle yurtlarından sürülenler ve Doğu Avrupalı Alman asıllı göçmenler olarak resmen tanınanlar) yasal emeklilik sigortasına dahil eder. Bu çevreler, çalışma yaşamlarını Federal Almanya'da geçirmiş gibi muamele görürler.

## KURUMLAR

01.10.2005'den itibaren emeklilik sigortası teşkilatında 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 2015 itibariyle bu anahtar brüt gelirin veya maaşın % 18,7'dir) bu primleri yarı yarıya öderler. Prim miktarı ise, bağımlı çalışanlarda eski eyaletlerde ayda 6.050 EUR olan, yeni eyaletlerde ise ayda 5.200 EUR 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 bilgi verebilir.

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, emeklilik maaşı alanların sayısı giderek artmaktadır. Genç kuşağa fazlasıyla yüklenmemek için emeklilik maaşlarının 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 Ocak 2002'den beri 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 dağıtılabildiği 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. 2015 yılında bu şekilde prensip olarak 4.704 EUR vergiden muaf tutularak bir iş yeri yaşlılık sigortasına yatırılabilir. Bu şekilde dönüşümü sağlanan ücret payı ayrıca 2.904 EUR'ya kadar sosyal sigorta vergisinden muaftır.

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
- Fon tasarruf planı

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı vatandaş hattı üzerinden Pazartesi ile Perşembe günleri arası saat 8.00 ile 20.00 arasında 030 221 911 011 numaralı telefondan emeklilik konusunda bilgi verir.

- 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 kuruma ve sunulan ürüne göre sermayenin %30'u geri ödeme süresinin başlangıcında bir defaya mahsus olarak ikramiye olarak 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 cümlelerin 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.

Riester teşviki, yasal emeklilik sigortasına zorunlu üyelere, çiftçilerin yaşlılık güvencesi kasasında zorunlu üyelere, devlet memurlarına, resmi aylık alanlara ve de ücret kaybından ötürü bağlanan aylık alanlara verilir.. Evli olanlarda, eşlerden birinin koşulları yerine getirmesi yeterlidir; bu durumda diğeri de teşvikten faydalanır. Bunun için diğeri eş 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.

2005 yılı itibarıyla başlatılan ikincil vergilendirme uygulamasına geçiş döneminde emeklilik güvencesi için yatırılan paranın vergiden

düşürülmesi olanakları tamamen iyileştirildi. Böylece özellikle serbest iş sahiplerine devlet tarafından desteklenen bir yaşlılık güvencesi oluşturma imkanı tanındı („Basis“ ya da „Rürup“ emekliliği).

2008'de, Konuta bağlı Emeklilik Aylığı Yasası ile kendi evlerinde oturanların konutları devlet tarafından teşvik edilen yaşlılık güvencesinde daha iyi dikkate alınıyor. 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 oturacağı bir konut satın alımı ya da inşaatı için daha tasarruf döneminde çekilebilmesi
- ya da sahibi olup içinde oturduğunuz konutun borcunu kapatmak için kullanılması.

Çektığınız 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](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 modelle 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](http://www.deutsche-renten-versicherung.de)

[www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de)

[www.warentest.de](http://www.warentest.de)

[www.vzbv.de](http://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.

<b>Ana hatları ile Riester – Teşviki</b>	
Özel giderler kesintisi (güvence giderlerinin yanı sıra)	2.100 EUR'ya kadar
Temel ek ödeme	154 EUR 200 EUR*
Çocuk başına ek ödeme	185 EUR 300 EUR <sup>2</sup>
Kendi payına düşen asgari ödeme	4 %* ek ödeme hariç <sup>3</sup>
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) 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 KAPSAM ALANI:**

- Savaş malulleri (bu kimseler, halen Federal Bakım Yasası uyarınca yardım alanların en büyük grubunu oluşturmaktadır),
- 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 hakkının yasal temellerini bulabileceğiniz yerler:

- Federal Yardım Yasası (BVG),
- Şiddet Eylemleri Kurbanları Yasası (OEG),
- Askerler Yardım Yasası (SVG),
- Sivil Hizmet Yasası (ZDG),
- Salgın Hastalıklar Yasası (IfSG),
- Tutuklu Yardım Yasası (HHG),
- Ceza Hukuku Rehabilitasyon Yasası (StrRehaG),
- Yönetim Hukuku Rehabilitasyon Yasası (VWRehaG),

„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 zarar görmüş olanların zararın resmen saptanan sonuçları

için tedavi hakkı vardır. Bunlar arasında örneğin şu tedaviler gelir:

- Ayakta hekim ve dişhekimisi tedavisi,
- Hastanede tedavi,
- İlaç, sargı malzemesi ve şifa verici önlemler temini,
- Yardımcı araç temini,
- Diş protezi
- Yardımcı araç temini ile ilgili yedek yardımlar (örneğin motorlu taşıt alımı sırasında ve gerekli değişikliklerde)
- Banyo kürleri
- Ev işlerinde yardım
- Fiziksel maluliyeti olanlar için düzenlenen beden hareketleri

## AĞIR ZARAR GÖRENLER İÇİN ÖNEMLİ BİLGİLER

Maluliyet sonucu tesbitinde (GdS) en az yüzde 50 derecelendirmesi resmi olarak tanınmış ise daha başka ve zarar sonucu olmayan bütün hastalıklar için de tedavi hakkı vardır. Pek tabii bu durum, aynı tedavi için başka bir yardım kuruluşunda hak sağlanmış olduğu hallerde geçerlidir. Aynı şekilde, kazancınız yasal hastalık sigortasının yıllık kazanç sınırını aştığı zaman da şifa verici tedaviler hakkı ortadan kalkar. Yıllık çalışma ücreti sınırı 2015 yılı için 54.900 EUR'dur. Bu, ayda 4.575 EUR'ya tekabül eder.

Ayrıca gördüğünüz zarar dolayısıyla çalışamayacak durumda iseniz bakım hastalık parası almaya ve hastalık tedavisi ödemeleri hakkınız vardır.

Bu haklardan kimler faydalanabilir:

- 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, iş hayatına katılım, yani uygun bir meslek edinmeye, mesleği tekrar icra edebilecek duruma gelmeye veya yeni bir meslek öğrenmeye yardımcı olacak iş hayatına katılım önlemlerine de hak kazanırsınız. İş hayatına katılım önlemleri devam ettiği sürece bir geçiş dönemi parası ya da geçim yardımı alırsınız (Savaş malulleri yardımları, bkz. bir sonraki sayfa).

Emekli ödemelerini dullar, kayıtlı hayat arkadaşları ile yetimler ve ana-babalar alır. Zarar görenlere ödenen aylığın miktarı, çalışma gücündeki kayba bağlıdır. Aylık, tesbit edilen maluliyet derecesine (GdS) göre belirlenir. GdS oranın yüzde 25'in üstünde ise emeklilik ödemeleri yapılır. Şu yardımlar yapılır:

- 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 denkleştirme.
- Ağır zarar görenler, geçimlerini sağlayabilmek için bir denkleştirme aylığı ve eş zammı alırlar. Gelirin vergiden muaf miktarı düşüldükten sonra kalan kısmı hesaba katılır.
- Zarar gören kimse, gördüğü zarar sonucunda ölürse, geride kalan dul eşi ve yetim çocukları bir esas aylık alırlar. Ayrıca bu kimselerin geçimlerini sağlayabilmesi için bir denkleştirme aylığı ödenir. Denkleştirme aylığında mevcut gelirin vergiden muaf miktarı düşüldükten sonraki kısmı dikkate alınır.
- 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.
- Sakat kimsenin ölümü sağlığının gördüğü zarar sonucu değilse, geride kalan eşi ve çocukları, gerekli koşulları yerine getirdikleri takdirde, 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.

Ayrıca savaş malûlleri için ek yardımlar vardır, örneğin:

- Bakım için yardım,
- Ev işlerinin yapılabilmesi için yardım,
- Yaşlılara yardım,
- Nekahat yardımı,
- Hayatın özel durumlarında yardımlar, örneğin engellilerin uyumu için yardım Maluller için iş hayatına katılım yardımları,
- Geçim için ek 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 malûlleri sosyal yardımı ve bakımının yasal temelleri Federal Yardım Yasasına dayanır (BVG).

## **BİLGİ**

Savaş malulleri 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 malûlleri bakım görevleri için yerel ve Almanya genelinde hizmet veren savaş malulleri bakım daireleri yetkilidir.

Savaş malullerine bakım konusunda hukuki yardım, idari yargı mahkemelerinden sağlanabilir.

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)		154
Zarar görenlere yönelik temel aylık	30	129
	40	177
	50	238
	60	301
	70	417
	80	504
	90	606
	100	679
Esas kaza ayılığında yaşa göre artış	50, 60	26
	70, 80	33
	90, 100	40
Ağır zarar zammı	Sınıf I	78
	Sınıf II	162
	Sınıf III	241
	Sınıf IV	322
	Sınıf V	402
	Sınıf VI	484
Ağır zarar görenlere denkleştirme aylığı	50, 60	417
	70, 80	504
	90	606
	100	679
Eşler için zam		75
Bakım zammı	Sınıf I	287
	Sınıf II	490
	Sınıf III	696
	Sınıf IV	893
	Sınıf V	1.161
	Sınıf VI	1.427
Esas dul aylığı		408
Dul aylığı denkleştirme zammı		450
Esas aylık		
- yetim için		115
- öksüz için		215
Denkleştirme aylığı		
- yetim için		202
- öksüz için		281
Ebeveyn aylığı		
- ana ve baba için		552
- ana ya da baba için		385
Artırılan miktar, BVG Mad. 51, fıkra 2		
- ana ve baba için		101
- ana ya da baba için		75
Artırılan miktar, BVG Mad. 51, fıkra 3		
- ana ve baba için		313
- ana ya da baba için		227
Cenaze parasının tamamı		1.640
Cenaze parasının yarısı		821
Giyeceklerde götürü yıpranma parası (Kat sayısı)		19-126**
*) 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 itibarıyla, 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 herhangi bir başka güvencenin sağlanmaması durumunda sözkonusu olur. Mağdurlara, eylemden ötürü oluşan sağlık sorunları ile ilgili tedavi sağlanır; mağdurlara ve geri kalanlara 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 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: Yönetimin kararlarına karşı sosyal mahkemelere, ücretsiz yargı yolunda gidebilirsiniz. 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 yasasına göre „Engelli İnsanlara Yardım“ Vakfı ile ilgili yasayla düzenlenir. Bu konuda daha ayrıntılı bilgiyi Federal Aile Bakanlığı'ndan isteyebilirsiniz. Başvuracağınız adres: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Rochusstr. 8-10, 53123 Bonn.

Daha çok bilgi için örneğin Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı internet sayfalarından [www.bmas.de](http://www.bmas.de) ve buradan ücretsiz olarak temin edebileceğiniz „Hilfe für Opfer von Gewalttaten“ başlıklı broşürden faydalanabilirsiniz.

# SOSYAL YARDIM

## (Sozialhilfe)

*Sosyal yardım, yoksulluğa, sosyal dışlanmaya ve yoğun güçlüklerle karşı korur. Bireylerin ve ailelerinin kendi başlarına üstesinden gelemeyecekleri ve sigorta sistemleri üzerinden de (yeterli) sosyal güvencelerinin olmadığı durumlarda destek sağlar. Sosyal yardım mevzuatı 2003 yılında köklü bir reforma tabi tutularak Sosyal Yasa'ya Onikinci Kitap olarak eklenildi ve 1 Ocak 2005 itibariyle (birkaç istisna dışında) yürürlüğe girdi. Aşağıda özetle yasa temellerini ve en önemli yenilikleri bulacaksınız.*

## YENİ MEVZUATIN HEDEFLERİ VE 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, toplumsal açıdan benimsenebilecek bir yaşam biçimini sağlayabilecek 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 farklı etkinlik alanlarının „Geçimi sağlamak üzere yardım“ ve „Özel durumlarda yardım“ şeklinde ikiye ayrılmışlık kaldırılarak yerine artık yedi bölümde belli yaşam sürelerinde hangi yardımların sağlanacağını düzenleyen ayrıntılı bir mevzuat geçti.

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 sahiplerinin 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, 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).
- Sağlanan destek, hizmet, para yardımı ya da aynı yardım olarak yapılır. Para yardımı kural olarak aynı yardımlara karşı önceliklidirler (SGB XII, madde 10). Sağlanan destek sadece maddi yardım olarak yapılmaz, danışma, etkinleştirme ve sosyal yardımdan bağımsız olmayı sağlayabilecek 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.
- Kapsamlı danışma hizmetleri, aydınlatma ve destek olma (bağlantıların kurulması, sosyal hizmetlerden faydalanmak üzere eşlik edilmesi, daha ileri danışmanlık hizmeti vs.) gibi hizmetlerle kendi kendine yardım gücü artırılır ve etkinleştirilir.

“Sozialhilfe und Grundsicherung” (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(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:

- İşsizlik 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 yapısının değişmesi: Çocuğunu yalnız büyüten bir çok kişi, nafaka ödemeleri yetersiz kaldığı için geçim yardımı almak zorundalar;
- 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 uyarlarlarken, diğer taraftan bir dizi yeni yasalarla özel çevrelere ve özel durumlarda yapılan sosyal yardımı sosyal yardım mevzuatından çıkarttı. 1993'te İltica Talep Edenlere Yönelik Ödemeler Yasası, 1995'te Bakım Sigortası Yasası yürürlüğe girdi. SGB IX. Kitabı ile 2001 yılında sosyal yardım kurumları özellikle, rehabilitasyon kurumları kapsamına alındılar. Fakat yasa, sosyal yardıma yönelik bağımsız bir mevzuatın getirilmesini ve sosyal yardımda yükün hafifletilmesini amaçlamıyordu. Ocak 2003'ten itibaren 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 sağlanmasına dair öncelikli bir yasa (GSiG) hazırlanarak şimdi dördüncü bölüm olarak sosyal yardım kapsamına alındı.

Sosyal yardımın, Sosyal Yasa Kitabı'na Oniki'nci Kitap olarak eklenmesine paralel olarak 15 ile 64 yaşları arasındaki çalışabilir iş arayanlar, kendileri için oluşturulan SGB II'de öngörülen temel güvence ödemelerinden faydalanacaklar. Bu kişiler, SGB XII.Kitabı'nın üçüncü bölümündeki geçim yardımı ödemelerinden genel olarak faydalanamazlar (SGB XII, madde 21).

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). 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 Değiştirilmesi'ne Dair Yasa ile olağan gereksinim tutarları Anayasaya uygun bir şekilde belirlenmiştir.

Bu kararın uygulaması çerçevesinde çocuk ve gençlere yönelik asgari geçim için ödenen götürü yardım tutarını belirleyen olağan gereksinim tesbiti doğrudan ve yaş gruplarına göre sınıflandırılacaklar. Eski olağan gereksinim tutarlarına (artık: olağan gereksinim kategorisi 1) oranla hesaplama yöntemi kaldırıldı.

## SOSYAL YARDIM DESTEKLERİNİN SİSTEMATİĞİ

Yeni şekliyle 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. BSHG’den harfi harfine devralınan bu tanımlama ile sosyal yardımın sadece fiziki bir asgari yardımdan ibaret olmadığı, toplumsal hayata katılımı içeren insan onuruna layık asgari standardı sağladığı anlaşılmaktadır.

Geçim yardımı öncelikle para ödemesi olarak yapılır. Gereksinim tespiti yapıldıktan sonra gelir ve servet (onbirinci bölüme göre) bundan düşülür. Geçim gereksinimi ögeleri aşağıda sıralanmaktadır:

- 1.1. 2011’den itibaren yeni olağan gereksinim sınıflandırması (RBS) uygulanmaktadır. EUR tutarları 1.1.2015 itibariyle geçerlidir:
  - Olağan gereksinim kategorisi 1 (RBS 1, 399 EUR):
  - Yalnız yaşayan ya da çocuğunu yalnız yetiştiren şahıs olarak kendine özel bir haneyi yöneten yetişkin hak sahibi için. Bu, hanede bir ya da birden fazla diğer yetişkin ve olağan gereksinim kategorisi 3’e sayılan şahısların yaşaması durumunda da geçerlidir.
  - Olağan gereksinim kategorisi 2 (RBS 2, 360 EUR):
  - Hak sahibi ve eş, hayat arkadaşı ya da evlilik benzeri veya hayat arkadaşlığı benzeri birliktelik içerisinde ortak bir haneyi yöneten iki yetişkin kişi için kişi başına ödenir.
  - Olağan gereksinim kategorisi 3 (RBS 3, 320 EUR):
  - Kendine özel bir hane yönetmeyen, eş, hayat arkadaşı veya evlilik benzeri ya da hayat arkadaşlığı benzeri birliktelik içerisinde ortak bir haneyi yönetmeyen yetişkin hak sahibi için.
  - Olağan gereksinim kategorisi 4 (RBS 4, 302 EUR):
  - Hak sahibi bir genç için; 15 yaşının başından 18 yaşını doldurana kadar.
  - Olağan gereksinim kategorisi 5 (RBS 5, 267 EUR):
  - Hak sahibi bir çocuk için; yedi yaşının başından 14 yaşını doldurana kadar.
  - Olağan gereksinim kategorisi 6 (RBS 6, 234 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 büyütenler için biraz daha yüksek olacak. Diğer çevreler için şimdiye kadar aldıkları miktarda bir değişiklik olmayacaktır. 7 yaşından büyük bir çocuğu tek başına büyütenler 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 yeni 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 sağlamaları 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,).
- Belli durumlarda ve özel şartlara göre ek gereksinim (fazla ihtiyaç zammı) duyulur. Olağan gereksinim tutarının karşılamadığı özel durumlarda kişisel koşulların yerine getirilmesi şartıyla bunlar üstlenilir (bknz. mavi kutu).
- Bir defaya mahsus ödemeler, evin ilk

döşenmesi, ilk temel giysi ihtiyacı (hamilelik ve doğum için özel ihtiyaçlar dahil olmak üzere) ve ortopedik ayakkabıların 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).
- Konutla ilgili acil durumların yaşanmaması için kira borçlarının da ödenmesi öngörülmektedir (SGB XII, md. 36).

Olağan gereksinim oranları ve bir defaya mahsus ödemeler götürü olarak hesaplanır. Diğer ögeler genelde fiilen sözkonusu olan miktarda karşılanırlar.

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).

## YENİ EĞİTİM PAKETİ

Genel eğitim veren veya meslek eğitim okulu öğrencilerine yönelik Yeni Eğitim Paketi (eğitim ve katılım için gereksinim belirlemesi) nin kapsadığı yardımlar:

- Bir günlük okul veya yuva gezileri,
- Bir günden fazla süren sınıf gezileri,
- okul geçeri 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 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.

Sosyal ve kültürel hayata katılım için belirlenen gereksinim tutarları elbette uyum yardımları çerçevesinde engelli insanlar için de tamamlayıcı yardımlar olarak geçerlidir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YAŞLILIKTA VE İŞGÜCÜ KAYBINDAN ÖTÜRÜ TEMEL GÜVENCE (SGB XII, 41. MADDEDEN 46. MADDEYE KADAR)

Dördüncü Bölüm'e göre 65 yaşından büyük kişiler ve sürekli, sırf tıbbi nedenlerden ötürü iş gücü tam kaybı olan 18 yaşından büyük kişiler, olağan ikametleri Federal Almanya'da ve yardıma muhtaç olmaları durumunda 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. Başvuru üzerine her seferinde bir yıllık ödemeye dair izin verilir. 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 ya da 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 (MD. 47, SGB XII)

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 çıkartır. 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 (MD. 53, SGB XII)**

Engelli insanlara yönelik uyum yardımları kısmen gereksinimden bağımsız olarak sağlanır. Ayrıntılı mevzuat md. 92, SGBXII kapsamında ele alınmaktadır. Uyum yardımları, hak sahibinin başvurusu üzerine "Kişisel bütçe" başlığı altında sağlanır.

Şimdiye kadar mevcut işleyişin yanı sıra uyum yardımları kurumlar ötesi kişisel bütçenin bir parçası olarak da yapılabilir (md. 57 SGB XII). Kişisel bütçe sayesinde engelli ve bakıma muhtaç kişiler hangi hizmetleri ne şekilde ve hangi hizmet sunucudan alacaklarına kendileri bağımsız olarak karar verebilirler.

## **YEDİNCİ BÖLÜM: BAKIM YARDIMI (SGB XII, 61. MADDEDEN 66. MADDEYE KADAR)**

Sosyal yardım, bakıma muhtaç insanları da bakımla ilgili masrafların bütününe ya da bir kısmını karşılayarak destekler.

Bakım sigortası uygulamasına geçişle birlikte (SGB XI) sosyal yardıma bakımla ilgili giderlerden ötürü binen yük belirgin derecede azaldı. Bu öncelikli sigorta sistemi ile birlikte 1995 Nisan ayından itibaren ayakta, kısmen yatılı ve kısa vadeli bakım ödemeleri ile Temmuz 1996'dan bu yana yatılı bakım ödemeleri karşılanmaktadır.

Bakım sigortası uygulamasının başlamasından itibaren sosyal yardım özellikle „önemli derecede bakıma muhtaç“ olma kıstasını (SGB XI. Kitabı'nın 15. maddesi uyarınca 1. basamak) doldurmeyen bakıma muhtaç kişiler için, bakım sigortasının ödeme üst sınırını aşan ve en fazla masrafa yol açan (en ağır) bakım durumlarında, bir kurumda yatılı bakım için bakım sigortası tarafından üstlenilmeyen barınma, beslenme ve yatırım finansmanı için ve bakım sigortası olmayan kişiler için yetkilidir.

## **SEKİZİNCİ BÖLÜM: ÖZEL SOSYAL ZORLUKLARIN ÜSTESİNDEN GELİNMESİ İÇİN YARDIM (SGB XII, 67. MADDEDEN 69. MADDEYE KADAR)**

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, 70. MADDEDEN 74. MADDEYE KADAR)**

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

## **GELİRİN DİKKATE ALINMASI KONUSUNDAKİ DÜZENLEMELER:**

Hak sahipleri, çalışma karşılığında edindikleri gelirin %30'unu kendilerine ayırabiliyorlar. Fakat SGB XII'ye göre hak sahibi çevrelerin çalışmaları durumunda bunun günde 3 saati aşmayacağından hareket ediliyor. Çünkü daha yüksek iş gücü kapasiteleri olma durumunda SGB II kapsamına girerlerdi (engelli insanlara yönelik özel atölyelerde çalışanlar bu uygulamanın dışında kalıyor. Ücretlerinden olağan gereksinim kategorisi 1'in sekizde biri muaf tutulup geri kalan ücretin %25'i de çıkartıldıktan sonra arta kalan ücret gelir sayılıyor ).

SGB IX'un 43. maddesinin 4. cümlesine göre verilen iş teşvik parası sadece yatılı uyum yardımlarında değil, genel olarak dikkate alınmaz.

Beşinci ile Dokuzuncu Bölümler arasında SGB XII sadece olağan gereksinim kategorisi 1'in iki katı artı diğer aile fertleri için geçerli gereksinim kategorisi 1'in %70'ini ve barınma giderlerini toplayarak gelir sınırını elde ediyor.

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 31,07 EUR'ya kadar, geçim yardımı için 23,90 EUR'ya kadardır. Miktarın tesbiti eyaletler tarafından yapılır. Yaşlılıkta ve iş gücü kaybında temel güvence ödemeleri dikkate alınmaz.



## KİRA YARDIMI (Wohngeld)

*İyi bir konut pahalıdır – kimi vatandaş için fazla pahalıdır. Bu nedenle konut parası vardır. Bu para, konut yeri giderlerine devlet tarafından sağlanan bir katkıdır.*

*Konut parasından kiraları ya da yükümlülükleri hane bütçesini ekoomik açıdan zorlayan kiracılar ve ev sahipleri faydalanabilirler. Oturdıkları yerin eski ya da yeni bir binada olup olmadığı kamu tarafından teşvik gören bir yer olup olmadığı vergi muafiyetleri ile mi yoksa serbest mi finanse edildiği hiç önem taşımaz.*

*Konut parası kiracıya verildiği zaman kira yardımından söz edilir, ev sahibinin bizzat oturduğu eve ödenen yardım için de borç yardımı denir.*

## 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 dairesel bir ev sahiplerine
- Yurt sakinlerine,

Borç yardımı, bu mekanı kendilerinin kullanması şartı ile şu kimselere verilir:

- (En fazla iki dairesel) 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 kişiler konut parası almamaktadırlar:

- Sosyal Yasa'nın II. Kitabı'na (SGB II) göre işsizlik parası II ve sosyal para alanlar,
- SGB II 22. maddesinin 7. fıkrasına göre ek ödeme 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 takdirde miktarının ne kadar olacağı şu koşullara bağlıdır:

- Hane halkından kaç kişinin dikkate alınacağı (genelde aileden sayılanlar: konut parası alma hakkı olan kişi, 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 göre belli bir azami tutara kadar dikkate alınmaktadır.
- Tüm hane halkının aylık toplu gelir tutarı.

Özellikle hane halkının konut parasını bağlayan daireye konut parası için ölçüt alınan gelir durumlarına ilişkin bilgi vermeleri gereklidir.

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					
	I	II	III	IV	V	VI
1	780	790	800	820	840	860
2	1050	1070	1100	1120	1140	1170
3	1310	1340	1350	1380	1410	1430
4	1710	1750	1780	1810	1850	1880
5	1980	2010	2040	2080	2110	2150

## 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.

## 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](http://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)

*Sosyal sigorta hakkındaki Alman yasaları, sigorta yardımlarının sadece Almanya içinde ödenmesini öngörüyor.*

*Ama uluslararası bağlantıların sayısı gün geçtikçe artıyor. Milyonlarca insan yabancı bir ülkede çalışıyor veya turist olarak yabancı ülkelere gidiyor. Bu nedenle, sosyal yardımların sınırları aşabilip başka bir ülkede de ödenebilmesi önemlidir.*

*Bu nedenle Avrupa Birliği (Almanya, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hırvatistan, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Kıbrıs, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan) dahilinde, sosyal ödemelerin sigortalıya sınırı aşılıp ulaştırılabilmesine ve örneğin hastanın ve ailesinin bakımının tüm üye ülkelerde güvence altına alınmasına imkân sağlayan bir hukuki temel vardır.*

*Avrupa Ekonomi Sahası hakkındaki Anlaşma imzalandıktan sonra bu hukuki temel 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:

- Avustralya,
- Bosna-Hersek,
- Brezilya (emeklilik anlaşması)
- Şili (emeklilik anlaşması),
- Çin (istisna akdi),
- Hindistan (istisna akdi)
- İsrail
- Japonya (emeklilik anlaşması)
- Kanada (emeklilik anlaşması)
- Fas
- Makedonya,
- Karadağ
- Sırbistan
- Güney Kore (emeklilik anlaşması)
- Tunus
- Türkiye
- ABD (emeklilik anlaşması)
- 

Çin ve Hindistan ile varolan sosyal sigorta anlaşmaları sadece, diğer anlaşma tarafı ülkede çalışma durumunda çifte sigortalı olma durumundan kaçınmak için düzenleme mahiyetindedir.

Bütün bu düzenlemelerde, sosyal güvenlik sistemleri arasında bir uyum sağlanması söz konusu değildir. Bunların koordine edilmesi istenmektedir.

## İLKELER

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 ile meslek hastalıkları dolayısıyla yapılan yardımlarla ilgili olanlardır.

Uluslararası düzenlemeler iki görüşten hareket etmektedir:

1. İlgilendikleri kimseler sosyal hakları itibariyle ilke olarak eşittir.
2. Bir üye veya anlaşmalı ülkede oturmak, başka bir üye ya da anlaşmalı ülkede oturmakla ilke itibariyle eşittir.

---

Önemli: Uluslararası düzenlemeler yalnız zorunlu sigortayı değil, isteğe bağlı sigortayı da geçerli koşullarıyla kapsar. Örneğin bir ya da birkaç üye ülkenin hukuk kurallarına göre sigortalı iseniz ya da sigortalı idiyerseniz, Avrupa Birliği' nin düzenlemeleri sizin için geçerlidir. Ayrıca bir üye ülkenin vatandaşı olmanız veya üçüncü ülke vatandaşı, uyruksuz ya da mülteci olarak bir üye devletin topraklarında yaşammanız gerekir.

---

İki taraflı anlaşmalar (yani AB üyesi olmayan devletlerle yapılan anlaşmalar) öncelikle şu kimseler için geçerlidir:

- Alman Vatandaşları;
- Diğer anlaşmalı devletin vatandaşları ;
- Mülteciler;
- Uyruksuzlar.

## YASALAR

Avrupa Birliği, AEA ve İsviçre dahilinde sosyal sigorta korunmasının temelini 883/2004 numaralı AB-yönetmeliği oluşturur. Bu yönetmeliğin kapsam alanı dışında yukarıda anılan sosyal güvenlik anlaşmaları ölçüt alınır.

Sosyal sigorta anlaşmaları, yukarıda anılan Avrupa içinde ve dışındaki ülkelerle imzalanmıştır.

## HASTALIK SİGORTASI (Krankenversicherung)

### ÖDEMELER / KOŞULLAR

Çalışmak için bir başka üye ülkeye veya anlaşmalı ülkeye gittiğiniz zaman, orada da hastalık sigortanız vardır ve yetkili hastalık sigorta kurumundan gerekli yardımları alırsınız.

Avrupa Birliği'ne üye bir başka ülkeye turist olarak gittiğiniz zaman da amaçladığınız dönüş tarihinize kadar ertelenemeyecek hekim tedavisine hakkınız vardır. Bir AB ülkesine, oradaki doktor hizmetlerinden faydalanmak üzere gittiğiniz taktirde ön ödemede bulduktan sonra Almanya'daki hastalık kasanızın masraflarınızı iade etmesini talep edebilirsiniz. Kasa masraflarınızı, aynı hizmet için Almanya'da geçerli ücret üzerinden iade eder. Hastane masrafları için önceden hastalık kasanızın izninin alınması gerekir.

Bir yabancı Almanya' da çalışıyorsa ve ailesi örneğin Türkiye de oturuyorsa, ailesi Türkiye' de babaları sanki Türkiye' de çalışıyormuş gibi hastalık sigortasının tüm yardımlarını alır.

## NE YAPMANIZ GEREKİR?

Turist olarak bir yere gideceğiniz zaman, hareketinizden önce hastalık sigortanızdan bir Avrupa Hastalık Sigortası Kartı alıp yanınızda bulundurmanız iyi olur. Bosna Hersek, Karadağ, Sırbistan, Türkiye ve Tunus'da geçireceğiniz süreler için özel bir hak belgesi almanız gerekir. Bu belge AB dışında Makedonya'da da geçerlidir. Bu belgede, tatil yerinizde gerekli hastalık sigortası yardımları alabilmek için nereye başvurmanız gerektiği de yazılıdır.

Çalışmak üzere bir ülkeden ötekine gönderilecek olursanız, ülkenizdeki sigortanızda kalırsınız ve aidatınızı bu sigortaya ödemeye devam edersiniz. Bu durumda yanınızda bir istisna akdi belgesi bulundurmanız gerekir. Bu belge sizi, gittiğiniz yerde sizi çifte sigortadan korur.

Alman bakım sigortasının sigortalılarına ve bunların birlikte sigortalanan ve AB/Avrupa Ekonomi Bölgesi ülkelerinde ya da İsviçre’de yaşayan ailelerine bakım parası ödenir.

## BİLGİ

Bu konuda hastalık kasanızdan ve Alman İrtibat Bürosu GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle, Krankenversicherung-Ausland, 53134 Bonn, Postfach 200464 adresinden bilgi ve danışma yardımı isteyebilirsiniz.

## KAZA SİGORTASI (Unfallversicherung)

### YARDIMLAR / KOŞULLAR

Diyelim ki Alman olarak Fransa’da bir işyerinde 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. Yabancı bir ülkede bir iş kazası sonucu ölecek olursanız geride kalan dul eşiniz ve yetim çocuklarınız - Almanya’da otursalar bile – oradaki sigorta merciinden dul ve yetim aylığı alırlar.

## NE YAPMANIZ GEREKİR?

Yardım için başvuruda bulunmak istiyorsanız, ya Alman sigorta kurumunuza ya da yabancı ülkede yabancı sigorta kurumuna müracaat ediniz.

## BİLGİ

Bu konuda, 53757 Sankt Augustin, Alte Heerstrasse 111 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 veya anlaşmalı ülkelerinde çalıştıysanız, bekleme süresini doldurmak için emeklilik sigortasındaki zamanların hepsi birlikte hesaplanır. Emeklilik hakkını kazandıktan sonra emekli olmanız söz konusu olunca, aylığınız AB-üye ülkelerinde sınır aşırı veya başka anlaşmalı ülkelere gönderilir. Burada geçerli ilke: Her sigorta kurumu, kendisinde sigortalı olduğunuz zamanı karşılar. Dul ve yetim aylıkları da aynı ilkeye göre ödenir.

### NE YAPMANIZ GEREKİR?

Yabancı bir ülkede Alman sigorta kurumunun üyesi iseniz, aidatınızı ödemeye devam edersiniz. Emekli olduğunuz zaman, oturduğunuz ülkenin sigorta kurumuna başvurunuz. Yabancı ödemeleri de yabancı ülkedeki kurum ya da Alman sigorta kurumu üzerinden alabilirsiniz.

## BİLGİ

- AB ve AEB üye ülkeleri ve anlaşmalı ülkeler için danışma hizmeti ve bilgiler şu kuruluşlardan
- Almanya Emeklilik Sigortası (Deutsche Rentenversicherung Bund) ([www.deutsche-rentenversicherung-bund.de](http://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](http://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 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 ve Lüksemburg için: Rheinland-Pfalz (www.deutsche-rentenversicherung-rheinland-  
pfalz.de)
- İtalya, Malta, Fas ve Tunus için: Schwaben (www.deutsche-rentenversicherung-  
schwaben.de)
- Hollanda ve İzlanda için: Westfalen (www.deutsche-rentenversicherung-westfalen.de)

## ÇOCUK PARASI (Kindergeld)

### ÖDEMELER/ KOŞULLAR

Almanya'da sınırsız olarak vergi mükellefi olarak çalışan kimse, belirli başka bir ülkede yaşayan çocukları için çocuk parası alabilir. Avrupa Birliği ülkelerinde, Liechtenstein, İsviçre, Norveç ve İzlanda'daki çocuklar için çocuk parasının tamamı ödenir. Daha başka ülkelerdeki (örneğin Türkiye'deki) çocuklar için kararlaştırılan miktar geçerlidir.

Bu ülkelerin birinde istisna akdi uyarınca olmadan ücretli olarak çalışanlar, genelde Almanya'da yaşayan çocukları için çalıştıkları devletin kurallarına göre aile yardımı (çocuk parası) alırlar.

### NE YAPMANIZ GEREKİR ?

Dilekçelerinizi lütfen bağlı olduğunuz yerel İş Ajansı'nın aile kasasına veya bağlı olduğunuz kamu işvereninize veriniz. Yabancı bir ülkeden talebiniz varsa, lütfen yetkili yabancı makama başvurun. 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

İşsiz bir kimse iş aramak için oturma yerini başka bir AB ülkesine, Norveç'e, İzlanda'ya, Liechtenstein'a ya da İsviçre'ye nakletmek isterse, belirli koşullar altında Alman işsizlik parasını 3 ay ile azami 6 ay süreyle almaya devam edebilir. Bu süreden önce geri dönerseniz, yurtdışına gitmeden önce edinmiş olduğunuz işsizlik parası hakkınız eğer tüketmediyseniz ya da sona ermediyse yeniden onaylanabilir. .Bosna-Hersek, Sırbistan ve Karadağ ve Makedonya'da

Almanya'da çalışmış olan işsizler belirli koşullar altında oradaki sigortanın ödemelerini alırlar.

## **NE YAPMANIZ GEREKİR?**

Başka bir AB ülkesinde 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') konusundaki anlaşmazlıklar ve sosyal yardım 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 odalar kurulur. Her oda, meslekten hakim bir oda başkanı ve iki gönüllü hakim olmak üzere üç üyeden oluşur. Eyalet sosyal mahkemeleri özellikle kararlara karşı yürütülen temyiz davalarına bakar. Eyalet sosyal mahkemeleri senatolarının her biri biri başkan, üç meslekten hakim ve iki gönüllü hakim üyeden oluşur. Federal Sosyal Mahkeme davanın baştan görülmesi gerektiği revizyon 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 amatör hakimlerdir. Odalar ve senatolardaki gönüllü hakimler, söz konusu hukuk alanında pratikte değerli deneyimlere sahip kişiler arasından tayin edilir.

### **DAVA AÇARKEN NELERE DİKKAT EDİLMELİ?**

Dava dilekçesi yazılı olarak ya da mahkeme görevlisine kaleme aldirtarak yetkili mahkemeye sunulur. Mahkeme görevlisine kaleme aldirtmak demek, davalının, anlaşmazlık nedeniyle 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 gerekçelendiren bulgu ve kanıtları açıklamanız gerekir.

Dava dilekçesi, bölgenizde 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 merciye 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: Temyiz ve revizyon.

Temyiz yoluyla prensip olarak sosyal mahkemenin her kararına karşı gelebilirsiniz. Ancak anlaşmazlık değeri 750 Avro'nun altında ise, temyiz yolu için özel onay alınması gerekir. Anlaşmazlık değeri, temyize giden davacının sosyal mahkeme önünde aldığı ile temyiz davasında almak istediği sonuç arasındaki farktan ibarettir. Eyalet sosyal mahkemesi temyiz davasında konuyla bağlantılı tüm fiili ve hukuki noktaları inceler.

Eyalet sosyal mahkemesinin bir kararına karşı revizyona gidilebilir. Ama temyizden farklı olarak, revizyon için her zaman eyalet sosyal mahkemesinin özel onayı gerekir. Söz konusu hukuk davasının 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 revizyona onay verilmek zorundadır. Eyalet sosyal mahkemesi eğer revizyona onay vermediyse, buna karşı dava açabilirsiniz (Nichtzulassungsbeschwerde). Revizyon davasında Federal Sosyal Mahkeme, konuyla ilgili fiili bulguları değil, sadece konunun hukuki noktalarını inceler.

İstinaf mahkemesine başvuru ve temyiz (revizyon) için kararın tarafınıza celpedilmesinden sonra bir ay içerisinde 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 (SGB) I. kitabının 35. maddesinde sosyal sır üzerine, SGB X. kitabı 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.

Sosyal veriler belirli veya belirlenebilecek bir doğal şahsın örneğin sosyal hizmet kurumunun SGB uyarınca kendisine atfetmiş olduğu görevleri kapsamında işlem yaptığı ya da kullandığı kişisel ya da nesnel durumla ilgili münferit bilgilerdir. İşletme ve iş sırları yasalar önünde bu sosyal verilerle eşit konumdadır. Sağlık bilgileri gibi özellikle hassas ve şahsa özel olan bilgiler için kısmen özel düzenlemeler geçerlidir.

Sosyal verilerin edinilmesi, işlem görmesi ya da kullanımı bunun için yasal bir temel olursa ya da ilgili onayını vermişse yasal olarak caizdir (izin alma çekincesi mahfuz olan yasak). Yani bir sosyal hizmet kurumunun sigortalı ile ilgili hangi bilgileri edinme, işleme alma ya da kullanma izni olduğunun yasal olarak titizlikle belirlenmesi gereklidir. Şahsa özel verileri koruma konusu ayrıca prensip olarak ancak sorumlu mercinin – bu genelde bir emeklilik sigortası kurumu, ya da hastalık kasası gibi bir sosyal hizmet kurumu olur – görevlerini yerine getirmesi için gerekli ise, tesbit edilebilir, hafızaya alınabilir, ya da iletilebilir. Örneğin hastalık kasaları, tek tek kişilere ait bilgileri, sigorta durumu ve üyelik tesbiti için gerekli ise, edinebilirler. Ayrıca edinilen bilgiler prensip olarak ancak alındıkları amaç için işlem görüp kullanılabilirler (amaca bağlı olma prensibi).

Sosyal sır ve sosyal verileri koruma maddeleri, SGB'ye istinaden işlem yapan federal ve eyalet makamları önünde eşit geçerliliğe sahiptir.

## VERİLERİN AKTARILMASI

**Sosyal verilerin iletimi** veri kullanımının özel bir şekli olarak ancak veri sahibi **onay vermişse**, ya da Sosyal Kanun'a göre bir **yasal ileti yetkisi** bulunuyorsa mümkündür. Yasal tanımlamaya göre **iletim**, bilgisayara yüklü ya da işlem gördüğü için edinilen sosyal verilerin üçüncü kişilere iletilmesi ya da bunların üçüncü kişilerce görülebilmesi için hazır tutulması ya da üçüncü kişinin istediği zaman görebilmesini sağlamak olarak tarif edilmektedir.

### ÖNEMLİ İLETİM DURUMLARI:

- İsim ve adres gibi belli bilgilerin, polis makamları ve savcılık görevleri için iletilmesi,
- Sosyal görevlerin yerine getirilmesi için iletim,
- İş yerini koruma uygulaması için iletim,
- Özel yasal görevlerin ve görev yetkilerinin yerine getirilmesi için iletim,
- Araştırma ve planlama için ,

### Örnekler:

Bir meslek kooperatifi bir emekli sigortası kurumuna, emeklilik sigortasının Sosyal Kanun'un VI. kitabının 93. maddesine göre verdiği hizmetlerin hesapta dikkate alınıp alınmayacağını, eğer dikkate alınacaksa hangi oranda alınacağını incelenmesi için malulen emeklilik ile ilgili bilgileri aktarır.

Sosyal verilerin iletildiği şahıs ve makamlar bu verileri doğrudan gizlilik yükümlülüğü altında olan makamlar gibi aynı kapsamda gizli tutmakla mükellefler.

Uygulamada en büyük önemi sosyal görevlerin yerine getirilmesi için yapılan iletim taşıır.

## İLGİLİ ŞAHISLARIN HAKLARI

Sosyal veri koruma mevzuatı şahıslara farklı özel haklar tanır. Sosyal verilerin edinilmesi, işlem görmesi ya da kullanımında haklarının ihlal edilmiş olduğunu düşünen her kimse örneğin Veri Koruma Federal Görevlisi'ne ya da eyalet kanunlarına göre yetkili olan mercilere ( genellikle ilgili eyaletin veri koruma görevlileri) başvurabilir. Ayrıca SGB X uyarınca mağdur vatandaşlara yönelik farklı bilgilendirme, danışma ve düzeltme imkanları öngörülmüştür. Örneğin sosyal veriler doğru değilse düzeltilmek zorundadırlar.

# DİZİN

## Yayınlayan:

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Referat Information, Publikation, Redaktion  
53107 Bonn

## Hukuki Durum: Ocak 2015

## 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

Baskı: GGP Media GmbH, Pössneck

Bu yayından alıntı yapmak isterseniz yayınlayanın, yayın başlığının ve yayının baskıya hazırlanış tarihinin belirtilmesi ve yayınınızın bir nushasını numune olarak yayınlayana göndermeniz rica olunur.