

► Șefi de echipă

Șefii de echipă

- împart munca,
- vă ajută să vă îmbunătățiți performanța prin instruiri și
- oferă indicații despre felul în care trebuie efectuate lucrările.

Dacă considerați că sunteți tratat injust, vă rugăm să înregistrați acest lucru și să vă adresați angajatorului dumneavoastră (cel mai bine cu martori).

Șefii de echipă nu au voie să pretindă bani sau alte servicii de la dumneavoastră.

Un șef de echipă nu decide dacă mai aveți voie să veniți anul viitor să lucrați din nou în cadrul întreprinderii. Dacă doriți să lucrați din nou la fermă, adresați-vă angajatorului.

► Comportament în caz de boală

Dacă nu puteți munci pe caz de boală, vă rugăm să raportați acest lucru angajatorului.

► Asigurare de sănătate benevolă

De regulă, angajatorul dvs. încheie benevol o asigurare privată de sănătate. În caz de boală, puteți face uz de o îngrijire primară medicală gratuită.

► Pauze

Adulții au dreptul la 30 de minute pauză după șase până la nouă ore. După nouă ore, pauza trebuie să fie de cel puțin 45 de minute. Pauzele pot fi împărțite și însumează minim 15 minute. Pauzele nu reprezintă program de muncă și nu sunt remunerate.

► Consumul de alcool și fumatul

Este interzis consumul de alcool în timpul lucrului sau să vă prezentați la locul de muncă în stare de ebrietate. Este interzis fumatul în timpul lucrului.

Dacă aveți întrebări, reclamații și propuneri, adresați-vă superiorului dvs. ierarhic sau angajatorului în timpul programului de relații cu angajații:

Vă dorim ședere cu succes!

Ferma dvs. de sparanghel, căpșuni și fructe de pădure



Foto: F. Koschnick

Informații privind angajarea forței de muncă sezoniere

Ne bucurăm că sunteți aici și că ne ajutați la recoltare și la muncă! Vă mulțumim pentru aceasta!

Aici găsiți informații cu caracter general despre drepturile și despre obligațiile dumneavoastră atunci când desfășurați activitate lucrativă în Germania.



Vă rugăm să aveți în vedere:

În primul rând, pentru raportul dvs. de muncă sunt decisive acordurile din contractul dvs. de muncă, precum și regulamentul intern.



► Durata și începerea raportului de muncă

De regulă, durata maximă a raportului de muncă este de trei luni. În contractul de muncă, durata de recoltare sau o dată fixă poate fi indicată drept perioadă de timp. Dacă nu are loc o concediere sau reziliere a raportului de muncă, întreaga durată a raportului de muncă trebuie respectată. Timpul de lucru începe fie odată cu începerea muncii pe câmp, sau în hală, fie cel târziu când începeți dumneavoastră munca.

► Sfârșitul raportului de muncă

Dacă timpul de muncă convenit nu a expirat încă, se aplică următoarele: Comunicați-i imediat angajatorului când și de când doriți să încetați munca. Angajatorul vă poate rezilia contractul dacă acesta este nemulțumit de munca prestată de dumneavoastră SAU dacă nu vă mai poate oferi de muncă. Se aplică termenele de preaviz din contractul de muncă. Dispuneți înmânarea ștatelor de plată și a confirmării raportului de angajare.

► Termen de preaviz

Pentru ajutoare și forța de muncă sezonieră se poate conveni în contractul de muncă un termen de preaviz de o zi.

► Formele raportului de muncă

În Germania există un raport de muncă scutit de obligația de plată a contribuțiilor sociale și un raport de muncă cu obligația de plată a contribuțiilor sociale. În cazul unui raport de muncă scutit de obligația de plată a contribuțiilor sociale nu se fac niciun fel de deduceri (asigurare de sănătate, asigurarea de pensie) în valoare de aproximativ 20% din salariul brut.

► Raport de muncă fără obligația de a plăti contribuții de asigurări sociale

Unele grupe de persoane pot fi angajate conform legislației germane fără obligația de plată a contribuțiilor sociale. Pentru aceasta, aveți nevoie totuși de o dovadă adecvată. Următoarea privire de ansamblu vă prezintă grupele de persoane și dovezile, de care aveți nevoie:

- Persoanele casnice: chestionar de patru pagini pentru stabilirea obligației de asigurare, o copie a unui certificat de căsătorie, o dovadă a veniturilor (de exemplu, sub forma unei adeverințe de salariu a partenerului/partenerei de căsătorie) sau certificatele de naștere ale copiilor
- Pensionari/Pensionare: Deciziile de pensionare
- Studenții: Certificat de înmatriculare la instituția de învățământ
- Elevi/Elve: Adeverință școlară
- Practicanți/Practicante: Adeverință școlară/Adeverință de înmatriculare
- Persoanele independente, care nu sunt grădinari sau agricultori: chestionar de patru pagini pentru stabilirea obligației de asigurare.



► Raport de angajare cu obligația de plată a contribuțiilor sociale

Obligația de plată a asigurărilor sociale înseamnă că din salariul brut se deduc automat 20% contribuții sociale (asigurarea de sănătate, asigurarea de pensie). Sunt vizate:

- angajații, care sunt șomeri în țara de origine,
- angajații, care folosesc concediul lor neplătit pentru a lucra în Germania și
- persoanele, care exercită profesional muncă sezonieră.

Atenție: Dacă lucrați mai mult de trei luni ca personal sezonier sau ca ajutor, întreaga perioadă lucrativă poate impune obligația de plată a contribuțiilor sociale. Nu mai este important din ce grupă de persoane faceți parte.

► Valoarea salariului pe oră

De la 1 ianuarie 2026, salariul orar (salariul brut, fără deduceri) este de 13,90 €.

► Salariul orar sau salariul pe bază de performanță

Angajatorul stabilește pentru ce lucrări și în care perioade se plătește sau salariul pe bază de performanță. Salariul orar are întotdeauna aceeași valoare. Baza de calcul o reprezintă timpul de muncă dovedit.

Salariul pe bază de performanță înseamnă că salariul se calculează în funcție de performanță. Valoarea salariului pe bază de performanță poate fi modificat la intervale regulate de către angajator. În cazul salariului bazat pe performanță, este important, de exemplu, să se înregistreze exact cantitatea recoltată și ca aceasta să fie alocată persoanelor respective. Pentru salariul bazat pe performanță se pot adăuga suplimentar deduceri sau sporuri pentru calitatea defectuoasă sau foarte bună a muncii. Salariul bazat pe performanță se ridică întotdeauna la cel puțin salariul minim. De asemenea, cu deduceri, salariul bazat pe performanță nu trebuie să se afle sub salariul minim.

► Posibile deduceri din salariul brut

- Raport de angajare cu obligația de plată a contribuțiilor sociale: cca. 20 %
- Sumă forfetară a impozitului pe venit: 5 %
- Impozitarea substitutivă a venitului: Calculul individual al Administrației Financiare.

Printre deduceri se pot număra, de asemenea, cheltuielile pentru locuință și mâncare. Există două variante.

Fie angajatorul deduce automat sumele conform tabelului beneficiilor non-monetare.

În plus, acesta calculează, de exemplu, 345 €/lună/persoană pentru trei mese pe zi și 171 €/persoană pentru o cameră cu 2 persoane.

Varianta doi este o reglementare individuală. În plus, angajatorul încheie cu dumneavoastră un contract de închiriere pentru o cameră sau un pat și un contract de asigurare a meselor.

► Data de plată

La sfârșitul raportului de muncă: veți primi salariul. Dacă aveți nevoie de bani înainte de această dată, puteți să rugați angajatorul să vă ofere un avans. Cel târziu după două luni puteți să solicitați întreaga valoare a salariului. Pentru a evita furtul sau pierderea banilor, angajatorul se oferă frecvent să vă păstreze banii până la sfârșitul raportului de muncă. Pentru aceasta se încheie un contract de păstrare a banilor.

► Timpul de muncă

De obicei, timpul de muncă este de 8-10 ore zilnic. O depășire benevolă a timpului de muncă nu este permisă. Aveți liber o zi pe săptămână.

► Înregistrarea timpului de muncă

Începutul, sfârșitul și durata timpului de muncă trebuie înregistrate. Aceasta se face pe cale electronică sau de către șeful de echipă. Este posibil, de asemenea, să vă înregistrați singur în scris timpul de muncă. În acest caz, se așteaptă ca înregistrările dumneavoastră să fie prezentate angajatorului cel puțin o dată pe săptămână.

► Performanța muncii

Se așteaptă să prestați rapid și eficient lucrările care vă sunt alocate. Dacă întâmpinați dificultăți în atingerea performanței și calității muncii prestabilite, adresați-vă șefilor de echipă. Performanța v-o puteți îmbunătăți prin instruire. Dacă nu apare îmbunătățire, atunci acesta este un motiv de concediere.