

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สิทธิประโยชน์จากการทำประกันสังคม

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนทำประกันสังคมซึ่งรายละเอียดและเงื่อนไขของการประกัน นายจ้างและลูกจ้างจะเป็นผู้ตกลงกันเองในแต่ละกรณีไป ลักษณะเงื่อนไขและผลครอบคลุมของการประกันสังคมในสหพันธ์ฯ ไม่มีความแตกต่างระหว่างคนท้องถิ่นและคนต่างชาติ ไม่ว่า อายุ ศาสนา หรือ เชื้อชาติใดๆ

หน่วยงานประกันสังคมเป็นสถาบันด้านประกันสังคมที่มีความสำคัญที่สุดในสหพันธ์ฯ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ให้ความคุ้มครองด้านความเสี่ยงทุกด้านของการมีชีวิตอยู่ รวมทั้งดูแลควบคุมการจ่ายเงินค่าเบี้ยประกันจากบุคคลและองค์กรต่างๆด้วย ทั้งนี้เพราะ เมื่อใดก็ตามที่บุคคลทำงานและมีรายได้เกิน 450 ยูโรต่อเดือน นายจ้างและบุคคลดังกล่าวมีหน้าที่ที่จะจ่ายค่าประกันสังคมให้กับรัฐโดยทันที

การประกันสังคมในทุกด้านจะควบคุมดูแลโดยหน่วยงานประกันสังคมของรัฐ มีเพียงการประกันสุขภาพเท่านั้น ที่มีการแข่งขันจากบริษัทประกันสุขภาพของเอกชนเข้ามาช่วย เช่นเดียวกับการประกันการดูแลรักษาซึ่งขึ้นอยู่กับทางเลือกบริษัทประกันสุขภาพของแต่ละคน

รายได้หลักของระบบประกันสังคมมาจากเบี้ยประกัน โดยเบี้ยประกันจะถูกคิดคำนวณจากรายได้ของลูกจ้างเป็นหลัก ซึ่งในปัจจุบันลูกจ้างต้องจ่ายเบี้ยประกันประมาณร้อยละ 40 ของรายได้ (ประมาณร้อยละ 18.7 เป็นค่าประกันบำนาญ ประมาณร้อยละ 14-15 เป็นค่าประกันสุขภาพ ประมาณร้อยละ 3 เป็นค่าประกันกรณีว่างงาน และประมาณร้อยละ 2.4 เป็นค่าประกันกรณีที่ต้องได้รับการดูแล) สำหรับผู้ที่มีรายได้สูงกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ จะจ่ายเบี้ยประกันไม่ถึงร้อยละ 40 ของรายได้ (เนื่องจากบุคคลดังกล่าวได้จ่ายเบี้ยประกันในอัตราที่สูงที่กำหนดไว้แล้ว)

เงินเบี้ยประกันเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกัน กล่าวคือ เงินเบี้ยประกันเป็นส่วนหนึ่งของรายได้ของลูกจ้างอยู่แล้ว ในขณะที่เงินเบี้ยประกันของฝ่ายนายจ้างก็จะเกี่ยวข้องกับรายได้ของนายจ้างเช่นเดียวกัน สำหรับเบี้ยประกันอุบัติเหตุ นั้น นายจ้างจะเป็นผู้รับภาระฝ่ายเดียว

สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการประกันสังคม

- เงินประกันสุขภาพและการดูแลรักษา ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ในขณะที่ยังทำงานและจ่ายเบี้ยประกันอย่างสม่ำเสมอเท่านั้น
- เงินประกันอุบัติเหตุ ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองในขณะที่ยังทำงานอยู่เท่านั้น

- เงินประกันกรณีว่างงาน ลูกจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีว่างงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆในกรณีที่ย้ายเบียดประกันมาเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในระยะเวลา 2 ปี ก่อนยื่นขอรับสิทธิ และการออกจากงานเป็นไปตามเงื่อนไขหน่วยงานประกันการว่างงานระบุไว้

- เงินประกันบำนาญ ลูกจ้างจะได้รับเงินบำนาญเมื่อมีอายุครบตามที่กำหนดไว้ (โดยทั่วไป 67 ปี หรือตามตกลงไว้ในระเบียบการประกัน) โดยจะต้องจ่ายเบียดประกันมาเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 5 ปี ลูกจ้างสามารถขอรับเงินบำนาญเมื่ออายุ 63 ปีได้ ในกรณีที่จ่ายเบียดประกันเป็นเวลาครบ 45 ปี

เงินเบียดประกันหรือเงินภาษีที่ลูกจ้างจ่ายให้กับรัฐบาลสหพันธ์ฯ หรือนายจ้างหักจากเงินรายได้ของลูกจ้างในแต่ละเดือนนั้น ขึ้นอยู่กับอัตราเงินเดือนและปัจจัยส่วนตัวของลูกจ้างแต่ละรายเช่น สถานภาพการสมรส สถานภาพครอบครัว จำนวนบุตรและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอรับเงินที่ถูกลักไปคืนได้ในกรณีของเงินประกันบำนาญเพียงประเภทเดียว โดยลูกจ้างจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไข คือ ถูกลักเงินประกันบำนาญและอยู่ทำงานในสหพันธ์ฯ ไม่ครบ 60 เดือน ซึ่งลูกจ้างดังกล่าวจะมีสิทธิยื่นเรื่องขอรับเงินประกันบำนาญของตนได้ต่อเมื่อได้เดินทางออกจากสหพันธ์ฯ กลับไปพำนักอยู่ในถิ่นฐานของตนแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน

สิทธิประโยชน์อื่นๆตามกฎหมายแรงงาน

1. เวลาทำงาน

เวลาทำงานจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน (ไม่รวมเวลาพัก) ทั้งนี้ อาจจะถึง 10 ชั่วโมงต่อวันได้เป็นการชั่วคราว หากรวมกันแล้วในระยะเวลา 6 เดือนตามปฏิทินหรือในระยะเวลา 24 สัปดาห์โดยเฉลี่ย มีเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

2. เวลาพัก

หลังจากทำงานเป็นเวลา 6 ชั่วโมง ลูกจ้างมีสิทธิพักได้ 30 นาที หรือพักได้ 2 ครั้ง ครั้งละ 15 นาที สถานประกอบการใดที่มีลูกจ้างมากกว่า 10 คน จะต้องมีห้องสำหรับพักผ่อน

3. การทำงานล่วงเวลาและงานกะกลางคืน

ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาหากมิได้ทำข้อตกลงไว้ กรณีหากทำงานกะกลางคืน ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับวันลาเพิ่มหรือได้รับค่าจ้างพิเศษ

4. การหยุดวันอาทิตย์และวันหยุดราชการ

เยอรมนีมีการระบุวันหยุดราชการประจำปีแตกต่างกันในแต่ละรัฐ อย่างไรก็ตาม วันอาทิตย์และวันหยุดราชการถือเป็นวันหยุดงาน กรณีที่ต้องให้ลูกจ้างทำงานในวันอาทิตย์จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดในวันอาทิตย์อย่างน้อย 15 วันต่อปี ลูกจ้างที่มาทำงานวันอาทิตย์จะได้รับวันหยุดเพิ่ม 1 วันเป็นการชดเชย แต่มีหลายภาคที่ไม่รวมอยู่ในระเบียบนี้ เช่น ลูกจ้างโรงแรมและภัตตาคาร

5. ค่าจ้างขั้นต่ำ

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 เยอรมนีได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงละ 8.84 ยูโร (ก่อนหักภาษี และประกันสังคม) สำหรับบางสาขา อัตราค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่สาขานั้นได้กำหนดไว้ก่อนหน้าการประกาศใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นอัตราที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้เจรจาหารือและตกลงร่วมกัน

6. การไม่จ่ายค่าจ้าง

กรณีที่มีการจ่ายค่าจ้างล่าช้าหรือยี่ดระยะเวลาจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างสามารถหยุดงานจนกว่าจะได้รับค่าจ้าง โดยต้องแจ้งล่วงหน้า และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในช่วงที่หยุดทำงานด้วย

7. ระยะเวลาในการทดลองงาน

ระยะเวลาทดลองงานมีกำหนดไม่เกิน 6 เดือน กรณีที่ลูกจ้างไม่ผ่านการทดลองงาน นายจ้างต้องแจ้งลูกจ้างและมีหนังสือแจ้งยุติการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร 2 สัปดาห์ก่อนกำหนดเวลาที่ประสงค์ให้ลูกจ้างยุติการทำงาน

8. ผู้รับงานอิสระ

ผู้รับงานอิสระจะต้องได้รับค่าจ้างภายในหนึ่งเดือนหลังจากยื่นใบแจ้งยอดเงินที่ต้องชำระ แต่จะไม่ได้รับสิทธิส่วนใหญ่ดังที่ระบุไว้ข้างต้น อย่างไรก็ตาม หากทำงานเป็นผู้รับงานอิสระและนายจ้างเป็นผู้บอกถึงวิธีการทำงาน หรือผู้รับงานอิสระนั้นร่วมเป็นส่วนหนึ่งในขั้นตอนการทำงาน ผู้รับงานอิสระนั้นอาจมิใช่ผู้รับงานอิสระอย่างแท้จริง ในกรณีเช่นนี้จะมิมีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ซึ่งการพิสูจน์ในเรื่องดังกล่าวทำได้ค่อนข้างยาก

9. การลาป่วย

หากลูกจ้างป่วยและไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวนของรายได้ปกติเป็นเวลา 6 สัปดาห์ ในกรณีที่ป่วยเกินกว่า 6 สัปดาห์ บริษัทประกันสุขภาพจะจ่ายเงินทดแทนให้ตามอัตราส่วน ทั้งนี้ ลูกจ้างต้องทำงานมาแล้วอย่างน้อยที่สุด 4 สัปดาห์ และต้องแจ้งให้นายจ้างทราบโดยทันทีว่าตนไม่สามารถทำงานได้เป็นเวลานานเท่าใด

10. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ลูกจ้างมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้าง 24 วันทำการต่อปี ทั้งนี้ วันทำการ หมายถึง วันตามปฏิทินที่มีใช้วันอาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ ทั้งนี้ ลูกจ้างจะได้รับสิทธิในการลาหยุดเต็มจำนวนครั้งแรกหลังจากมีการจ้างงาน 6 เดือน ลูกจ้างที่อยู่ในระยะเวลาดทดลองงานได้รับสิทธิลางานโดยได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกัน โดยคำนวณระยะเวลาที่มีสิทธิลาได้เป็น 1 ส่วน 12 ของระยะเวลาที่ทำงานเต็มเดือน

11. การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ลูกจ้างสามารถลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างในช่วง 6 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร และจนถึง 8 สัปดาห์หลังการคลอดบุตร กรณีที่คลอดบุตรก่อนกำหนดหรือคลอดบุตรแฝด มารดามีสิทธิลาหลังคลอดได้ 12 สัปดาห์ บิดาและมารดาสามารถลาเลี้ยงดูบุตรรวมกันได้ยาวนานถึง 14 เดือนหลังการคลอดบุตรโดยได้รับเงินช่วยและไม่สามารถถูกเลิกจ้างได้ ทั้งนี้ บิดาและมารดามีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ยาวนาน 3 ปี โดยสามารถลาได้จนกระทั่งบุตรอายุ 8 ปี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และนายจ้างต้องรักษาตำแหน่งเดิมไว้สำหรับลูกจ้างดังกล่าว ในช่วงการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้นลูกจ้างสามารถร้องขอทำงานเป็นเวลา 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยทำงานกับนายจ้างเดิมหรือนายจ้างอื่นได้

12. การประกันสังคม

ประกันสังคมภาคบังคับ ประกอบด้วยประกันสังคม 5 ประเภท ดังนี้

- ประกันสุขภาพ
- ประกันทุพพลภาพ
- ประกันกรณีว่างงาน
- ประกันบำนาญ
- ประกันอุบัติเหตุ

โดยอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในแต่ละปีจะมีการปรับตามประกาศของรัฐบาลเยอรมนี

13. การเลิกจ้าง

ตามกฎหมายป้องกันการเลิกจ้าง การเลิกจ้างโดยเหตุผลด้านความประพฤติจะกระทำได้อต่อเมื่อมีการแจ้งเตือนมิให้ประพฤติดนเช่นนั้นซ้ำเสียก่อน ยกเว้นกรณีมีปัญหาความประพฤติขั้นร้ายแรงเท่านั้นที่จะสามารถเลิกจ้างโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ทั้งนี้ การเลิกจ้างต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรโดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

การยุติการจ้างงานโดยทั่วไป นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างสิ้นสุดการทำงานวันที่ 15 หรือสิ้นเดือน โดยต้องแจ้ง เป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 4 สัปดาห์ ซึ่งระยะเวลาในการแจ้งยุติสัญญาจ้างจะแปรผันตามอายุงานของลูกจ้าง

- ลูกจ้างระยะทดลองงาน (ระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน) ต้องแจ้งล่วงหน้า 2 สัปดาห์
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาน้อยกว่า 2 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน (4 สัปดาห์)
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาครบ 2 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาครบ 5 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 5 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาครบ 8 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 3 เดือน

- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลารอบ 10 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 4 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลารอบ 12 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 5 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลารอบ 15 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 6 เดือน
- ลูกจ้างทำงานเป็นเวลารอบ 20 ปี ต้องแจ้งล่วงหน้า 7 เดือน

กรณีที่ถูกจ้างพิจารณาแล้วว่า การยุติการว่าจ้างไม่เป็นธรรม จะต้องดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานภายใน 3 สัปดาห์นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งยุติการว่าจ้าง ศาลจะรับฟ้องร้องคดีภายหลังจากระยะเวลา 3 สัปดาห์ เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีเหตุจำเป็นทำให้ไม่สามารถยื่นคำร้องในระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้

14. การเกษียณอายุ

ลูกจ้างจะเกษียณอายุงานเมื่ออายุ 67 ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินบำนาญเมื่อมีอายุครบตามที่กำหนดไว้ (โดยทั่วไป 67 ปี หรือตามที่ตกลงไว้ในระเบียบการประกัน) โดยจะต้องจ่ายเบี้ยประกันมาเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้ ลูกจ้างสามารถขอรับเงินบำนาญเมื่ออายุ 63 ปีได้ ในกรณีที่ทำงานนานและจ่ายเงินสมทบประกันสังคมมาแล้วเป็นเวลารอบ 45 ปี

แนวทางการนำเข้าแรงงานต่างชาติในเยอรมนี

ตามระเบียบการอนุญาตแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี หรือ Verordnung über die Zulassung von neueinreisenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung (BeschV) สำนักว่าด้วยกิจการชาวต่างชาติ (Ausländerbehörde) พิจารณาร่วมกับแผนกจัดหาแรงงานต่างด้าวและจัดหาตำแหน่งงานในต่างประเทศ (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung หรือ ZAV) ประจำสำนักงานจัดงานแห่งสหพันธ์ฯ (Bundesagentur für Arbeit) ให้สิทธิพำนักและสิทธิการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิพำนักของชาวต่างชาติ (Aufenthaltsgesetz) ซึ่งในระเบียบการอนุญาตแรงงานต่างด้าวดังกล่าวนี้ได้ระบุรายการอาชีพที่อนุญาตให้ต่างชาติรวมถึงแรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงาน รวม 18 อาชีพ ประกอบไปด้วย กลุ่มวิชาชีพระดับสูงและวิชาชีพขาดแคลน อาทิเช่น วิศวกร (เครื่องกล ไฟฟ้า การก่อสร้าง) นักเทคโนโลยีสารสนเทศ นักเทคนิคการแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลดูแลผู้สูงอายุ ฯลฯ โดยไม่มีนโยบายจ้างแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศที่สาม

ตามระเบียบการอนุญาตแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี หรือ Verordnung über die Zulassung von neueinreisenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung (BeschV) สำนักว่าด้วยกิจการชาวต่างชาติ (Ausländerbehörde) พิจารณาร่วมกับแผนกจัดหาแรงงานต่างด้าวและจัดหาตำแหน่งงานในต่างประเทศ (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung หรือ ZAV) ประจำสำนักงานจัดหา

งานแห่งสหพันธ์ฯ (Bundesagentur für Arbeit) ให้สิทธิพำนักและสิทธิการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิพำนักของชาวต่างชาติ (Aufenthaltsgesetz) ซึ่งในระเบียบการอนุญาตแรงงานต่างด้าวดังกล่าวนี้ได้รับอนุญาตให้ต่างชาติรวมถึงแรงงานไทยสามารถเข้าไปทำงาน รวม 18 อาชีพ ประกอบไปด้วย กลุ่มวิชาชีพระดับสูงและวิชาชีพขาดแคลน อาทิเช่น วิศวกร (เครื่องกล ไฟฟ้า การก่อสร้าง) นักเทคโนโลยีสารสนเทศ นักเทคนิคการแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลดูแลผู้สูงอายุ ฯลฯ โดยไม่มีนโยบายจ้างแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศที่สาม

โอกาสการทำงานในตำแหน่งพ่อครัว/แม่ครัวพิเศษที่เยอรมนี

พ่อครัว/แม่ครัวพิเศษนับเป็นแรงงานกึ่งฝีมืออาชีพเดียวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงาน โดยได้รับวีซ่าทำงานตำแหน่งพ่อครัว/แม่ครัวพิเศษกำหนดสูงสุดไม่เกิน 4 ปี และหากต้องการเดินทางกลับไปทำงานตำแหน่งดังกล่าวอีกครั้งต้องเว้นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี ตามข้อตกลงแบบทวิภาคี ZIHOGA ระหว่างสำนักงานจัดหางานสหพันธ์ฯ แผนก ZAV และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานตามข้อตกลงแบบทวิภาคี เมื่อปี พ.ศ. 2547

อย่างไรก็ตาม เยอรมนีได้กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติพ่อครัว/แม่ครัวพิเศษจากไทยไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

- (1) พ่อครัว/แม่ครัวพิเศษที่จบสาขากรรม (หลักสูตร 2 ปีขึ้นไป) และจะต้องมีประสบการณ์ทำงานในอาชีพพ่อครัว/แม่ครัวอย่างน้อย 2 ปี
- (2) พ่อครัว/แม่ครัวพิเศษที่ไม่ได้จบหลักสูตรตามข้อ (1) จะต้อง มีประสบการณ์ทำงานในอาชีพพ่อครัว/แม่ครัวอย่างน้อย 6 ปี
- (3) มีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างเดิม ตามข้อ (1) และ (2)
- (4) มีหลักฐานแสดงความรู้ภาษาเยอรมันและ/หรือภาษาอังกฤษ
- (5) มีหนังสือรับรองการทดสอบมาตรฐานแห่งชาติจากสถาบันใดสถาบันหนึ่งดังต่อไปนี้
 - วิทยาลัยดุสิตธานี
 - โรงเรียนการอาหารนานาชาติสวนดุสิต
 - Thai-Swiss Culinary Education Center

หมายเหตุ ในการยื่นคำร้องขอวีซ่าตำแหน่งพ่อครัว/แม่ครัวพิเศษ ณ สถานเอกอัครราชทูต สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี อาจจำเป็นต้องยื่นใบตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลตำรวจ และหนังสือรับรองประวัติอาชญากรรม ในบางกรณี

อัตรากำลังขั้นต่ำของพ่อครัว/แม่ครัวพิเศษในเยอรมนี ปี 2560

อัตรากำลังของพ่อครัว/แม่ครัวพิเศษ จะเป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มนายจ้างกับสหภาพแรงงาน โดยอัตรากำลังและสวัสดิการจะแตกต่างกันไปในแต่ละรัฐ และปรับเปลี่ยนเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ อาชีพพ่อครัว/แม่ครัวพิเศษ มีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำซึ่งแตกต่างกันไปตามแต่ละรัฐตั้งแต่ 1,732-2,464 ยูโร ซึ่งเมื่อหักภาษีและเงินสมทบประกันสังคมแล้ว แรงงานไทยจะได้รับประมาณเดือนละ 1,250-1,650 ยูโร

ตารางอัตรากำลังขั้นต่ำของพ่อครัว/แม่ครัวพิเศษในเยอรมนี ปี 2560

รัฐ	วันพักผ่อนประจำปี	ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	เงินเดือน(ยูโร) 169 ชม./เดือน	ระเบียบการว่าจ้างแรงงาน
Baden-Württemberg	25	39	2,331.00 ถึง 06/2560	ตั้งแต่ 06/2559
Bayern	25	39	2,314.00 ตั้งแต่ 05/2560 2,361.00	ตั้งแต่ 05/2559
Berlin	25	38	2,247.00	ตั้งแต่ 07/2559
Brandenburg	25	39	1,940.00 ตั้งแต่ 01/2560 1,998.00	ตั้งแต่ 02/2559
Bremen	25	39	2,188.00	ตั้งแต่ 04/2559
Hamburg	25	40	1,940.00	ตั้งแต่ 01/2559
Hessen	25	37.25	2,464.00 ถึง 08/2560	ตั้งแต่ 03/2559
Mecklenburg -Vorpommern	24	40	1,732.00 ถึง 08/2560	ตั้งแต่ 09/2559
Niedersachsen-Braunschweig	25	39	2,248.00	ตั้งแต่ 05/2559
Nordrhein-Westfalen/Lippe	28	39	2,209.00 ตั้งแต่ 08/2560 2,271.00	ตั้งแต่ 05/2559
Rheinland-Platz	25	40	1,901.25 ตั้งแต่ 03/2560 1,985.75 ตั้งแต่ 09/2560 2,028.00	ตั้งแต่ 03/2559
Saarland	26	40	2,249.00	ตั้งแต่ 07/2559

			ตั้งแต่ 07/2560 2,3636.00	
Sachsen	24	39	1,818.00 ถึง 03/2560	ตั้งแต่ 05/2559
Sachsen-Anhalt	24	40	1,988.00	ตั้งแต่ 04/2559
Schleswig-Holstein	24	39	2,024.00	ตั้งแต่ 04/2559
Thüringen	24	40	1,979.00	ตั้งแต่ 05/2559
Weser-Ems/Oldenburg	27	40	1,994.00	ตั้งแต่ 12/2558

* มาตรฐานการจัดที่พักอาศัยและอาหาร สำหรับปี 2560 ดังนี้

- ที่พักในอัตร่า 223.00 ยูโร
- อาหารในอัตร่า 236.00 ยูโร
- รวมทั้งสิ้นในอัตร่า 459.00 ยูโร

การประกันสุขภาพและการประกันสังคม

การประกันสุขภาพของเยอรมนีเป็นส่วนหนึ่งของการประกันสังคม ซึ่งเยอรมนีได้ใช้การประกันสังคมนี้เป็นวิธีการหลักในการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับประเทศ และมีข้อกำหนดสวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับการช่วยเหลือผ่านระบบประกันสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตที่มีคุณภาพต่อไปได้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงาน ป่วย พิกัด ตกงาน หรือในวัยชรา โดยจะแบ่งสิทธิประโยชน์ออกเป็น 4 เรื่องหลัก ซึ่งได้แก่ การประกันสุขภาพ การประกันกรณีทุพพลภาพ การประกันกรณีชราภาพ/บำนาญ และการประกันกรณีว่างงาน

กองทุนประกันสุขภาพของเยอรมนีแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ กองทุนประกันสุขภาพของรัฐ และกองทุนประกันสุขภาพของบริษัทเอกชน ทั้งนี้ รัฐบาลกำหนดให้ลูกจ้างที่มีสิทธิเลือกทำประกันสุขภาพของบริษัทเอกชนจะต้องมีรายได้ก่อนหักภาษี 54,900 ยูโรต่อปีขึ้นไป หรือ 4,575 ยูโรต่อเดือน (อัตร่าสำหรับปี 2558) หรือประกอบอาชีพข้าราชการ แพทย์ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ เจ้าของสถานประกอบการ เป็นต้น โดยในปี 2557 ประชากรราวร้อยละ 87 ของเยอรมนีเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสุขภาพของรัฐ และประชากรที่เหลือราวร้อยละ 11 นั้นเลือกเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสุขภาพกับบริษัทเอกชน (ที่มาจากเว็บไซต์ http://www.vdek.com/presse/daten/b_versicherte.html)

ผู้ที่ทำงานเป็นลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นสัญชาติใดก็ตามที่มีรายได้เกิน 450 ยูโรต่อเดือน มีหน้าที่ต้องเสียภาษีรายได้ให้แก่รัฐ และจะเข้าสู่ระบบประกันสังคมของเยอรมนีโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าประกันสังคม แบ่งจ่ายฝ่ายละประมาณครึ่งหนึ่ง โดยเบี้ยประกันสังคมจะถูกคิด

คำนวณจากรายได้ของลูกจ้างเป็นหลัก ซึ่งปัจจุบันลูกจ้างต้องจ่ายเบี้ยประกันประมาณร้อยละ 40 ของรายได้ ก่อนหักภาษี โดยมีอัตราการจ่ายตามตาราง ดังนี้

หน่วย : ร้อยละ

	ประเภทประกันสังคม Sozialversicherung	อัตราเงินสมทบ ลูกจ้าง	อัตราเงินสมทบ นายจ้าง	รวม
1	ประกันสุขภาพของรัฐ (Gesetzliche Krankenversicherung)	7.30	7.30	14.60
	* เบี้ยประกันเพิ่มเติมฝ่ายลูกจ้าง + โดยเฉลี่ย 1.1	8.40	7.30	15.70
2	ประกันกรณีทุพพลภาพ (Pflegeversicherung)	1.275	1.275	2.55
	* ประกันกรณีทุพพลภาพ สำหรับผู้ประกันตนที่ อายุ 23 ปีขึ้นไปและไม่มีบุตร (Kinderlose ab 23. Lebensjahr) + 0.25	1.525	1.275	2.80
3	ประกันกรณีชราภาพ/ บำนาญ (Rentenversicherung)	9.35	9.35	18.70
4	ประกันกรณีว่างงาน(Arbeitslosenversicherung)	1.50	1.50	3.00
	รวมอัตราเงินสมทบทั้งหมด (Summe Sozialabgabe)	19.425	19.425	38.85 * หรือ 40.20

สำหรับเบี้ยประกันอุบัติเหตุ นั้น นายจ้างจะเป็นผู้รับภาระฝ่ายเดียว ซึ่งอัตราเบี้ยประกันจะขึ้นอยู่กับ ความคุ้มครอง วงเงินคุ้มครอง จำนวนลูกจ้าง รายได้รวมของลูกจ้าง ระดับความเสี่ยงของงาน เป็นต้น