



### **Jak ubezpieczają się w Unii (Niemcy)**

Powierzchnia:	357 022 km <sup>2</sup>
Stolica:	Berlin 3 520 tys. mieszkańców (dane Eurostat, 2016 r.)
Ludność:	82 175,684 tys. mieszkańców (dane Eurostat, 2016 r.)
Przyrost naturalny:	-2,3 ‰ (na podstawie Eurostat, 2015 r.)
Przeciętna długość życia:	mężczyzn – 78,3 lat; kobiet – 83,1 lat (Eurostat, 2015 r.)
PKB na 1 mieszkańca:	37 900 euro (Eurostat, 2016 r.)
Stopa bezrobocia:	4,1 proc. (Eurostat, 2016 r.)
Udział ludności powyżej 65 roku życia:	32 proc. ludności aktywnej zawodowo (Eurostat, 2016 r.)

Wydatki na zabezpieczenie społeczne wynoszą 29,1 proc. PKB (dane za 2014 r.).

Istniejący w Niemczech system zabezpieczenia społecznego ma charakter opiekuńczy i sięga czasów industrializacji Niemiec w drugiej połowie XIX wieku, którą wiąże się z ówczesnym kanclerzem Rzeszy, Ottonem von Bismarckiem. Za jego rządów, w 1883 r., wprowadzono najpierw obowiązkowe ubezpieczenia zdrowotne dla pracowników, a wraz z ustawodawstwem socjalnym, które zostało rozszerzone w latach kolejnych, powstały podwaliny państwa opiekuńczego. Model Bismarcka stał się wzorem tworzenia ubezpieczeń dla prawie wszystkich krajów europejskich na początku XX w. Świadczenia są finansowane ze składek (opłacanych przez pracownika i pracodawcę), najczęściej obowiązkowych (stąd system ubezpieczeniowy). Proces podejmowania decyzji ma charakter zdecentralizowany, zaś państwo tworzy precyzyjne prawne ramy funkcjonowania całego systemu. Bismarck, jako Kanclerz Rzeszy, wprowadził szereg rozwiązań, mających na celu poprawę położenia ludności Prus, a także osób zamieszkujących zabór pruski, co miało późniejsze konsekwencje także dla polskiej polityki społecznej.

Niemiecki system składa się z pięciu podstawowych filarów systemu zabezpieczenia społecznego:

- ubezpieczenia emerytalnego – finansowanego ze składki w wysokości 18,7 proc. (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik)
- ubezpieczenia zdrowotnego – finansowanego ze składki w wysokości 14,6 proc. (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik)
- ubezpieczenia od wypadków przy pracy – finansowanego wyłącznie przez pracodawcę
- ubezpieczenia pielęgnacyjnego – finansowanego ze składki w wysokości 2,35 proc. (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik)
- ubezpieczenia na wypadek utraty pracy (bezrobocia) – finansowanego ze składki w wysokości 3,0 proc. (połowę płaci pracodawca i połowę pracownik).

Wszyscy zatrudnieni na umowę o pracę muszą być członkami programu ubezpieczeń emerytalnych (obowiązek ustawowy). Składki są odprowadzane przez pracodawcę. Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą ubezpieczają się dobrowolnie.

Ustawowe koszty ubezpieczenia emerytalno-rentowego są nie tylko pokrywane przez składki, ale także przez dotację federalną, która różni się w zależności od rozwoju wynagrodzenia brutto na pracownika oraz od wysokości składki. Państwo zapewnia również dodatkowe środki w celu pokrycia tych świadczeń z tytułu ubezpieczenia emerytalnego, które nie są objęte składkami oraz opłaca składki za okresy wychowywania dzieci, jak również zwroty, w kwocie ryczałtowej, z tytułu ubezpieczenia emerytalnego. Wszystkie wymienione powyżej wydatki federalne (prawie jedna trzecia całkowitych wydatków w ustawowym ubezpieczeniu emerytalnym) są finansowane z podatków.

### **Świadczenia emerytalne**

Powszechne ubezpieczenie emerytalne (*Gesetzliche Rentenversicherung*) jest organizowane przez Federalną Niemiecką Instytucję Ubezpieczenia Emerytalno-Rentowego – (*Deutsche Rentenversicherung Bund*), Regionalne Instytucje Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalnego (*Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung*) i Niemieckie Ubezpieczenie Emerytalne – Górnictwo, Koleje, Morze (*Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See*). Za ubezpieczenie emerytalne rolników odpowiada Instytucja Ubezpieczenia Społecznego w

Rolnictwie, Leśnictwie i Ogrodnictwie (*Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau*).

Od 2012 r. w Niemczech prawo do emerytury nabywa się z chwilą ukończenia 67 lat, (dotyczy to zarówno mężczyzn, jak i kobiet). Do 2035 r. wiek emerytalny jest stopniowo podwyższany o jeden miesiąc (poprzednio wiek emerytalny wynosił 65 lat). Obecnie rozważa się kolejne podniesienie wieku emerytalnego do 69 lat i wprowadzenie rozwiązań zniechęcających do przechodzenia na wcześniejsze emerytury.

Do otrzymania świadczeń emerytalnych w Niemczech konieczne jest wykazanie się 60-miesięcznym stażem opłacania składek (5 lat). Przesunięcie w czasie momentu przejścia na emeryturę powoduje jej wzrost o 0,5 proc. za każdy miesiąc przypadający po ukończeniu 67 roku życia. Osiągnięcie wynagrodzenia za pracę z tytułu kontynuowania zatrudnienia nie powoduje zawieszenia uprawnień do świadczeń emerytalnych. Emeryturę w wieku 63 lat mogą otrzymać jedynie osoby, które wcześniej otrzymywały rentę z tytułu niezdolności do pracy lub opiekuńczą i mogą wykazać się odpowiednio długim stażem pracy (minimum 35 lat). Emeryturę w wieku 62 lat mogą otrzymać osoby z ciężkim inwalidztwem, ale pod warunkiem wykazania 35 lat okresu składkowego.

W razie przejścia na wcześniejszą emeryturę jej wysokość jest obniżona o 0,3 proc. za każdy miesiąc, w którym jest pobierana przedwcześnie, tj. przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego.

Wysokość świadczenia emerytalnego zależy od kwoty dochodów z pracy wyrażonej przez składki wniesione w całym okresie ubezpieczenia, składki dobrowolne (okresy składkowe) i okresy wychowywania dzieci.

W Niemczech system emerytalny opiera się na trzech filarach:

- państwowej emeryturze, której wysokość uzależniona jest od liczby przepracowanych lat, w których były odprowadzone składki socjalne, jak i wysokości dochodów brutto. Emerytura ta wynosi około 30 proc. dotychczasowych zarobków
- rencie zakładowej – opierającej się na funduszu emerytalnym, oferowanym przez pracodawcę. Dodatkowe składki na emeryturę są odliczane od kwoty brutto wynagrodzenia i inwestowane w fundusz emerytalny. Dzięki temu zarówno pracobiorca, jak i pracodawca oszczędzają na składkach społecznych i podatku.
- prywatnym ubezpieczeniu emerytalnym, w ramach którego kapitał emerytalny jest wypracowywany poprzez inwestowanie w akcje. System ten jest szczególnie opłacalny dla młodych osób, a okres płacenia składek jest skrócony do 30 lat (w

zależności od oferty), a nie jak w przypadku emerytury państwowej do końca okresu pracy.

Wraz z reformą organizacyjną ubezpieczeń rentowo-emerytalnych 1 października 2005 r. wprowadzono ujednolicone pojęcie osoby ubezpieczonej. Wszystkie instytucje ds. ubezpieczeń rentowo-emerytalnych występują teraz pod wspólną nazwą „Niemieckie Ubezpieczenie Emerytalno-Rentowe” (*Deutsche Rentenversicherung*), stanowiąc jednolitą i wspólną organizację działającą w ramach systemu bezpieczeństwa socjalnego, za które odpowiadają różne podmioty na poziomie federalnym i regionalnym. W rezultacie wdrożonej reformy liczba instytucji ubezpieczeniowych została zredukowana z 27 do 16. Nadal jednak istnieje w Niemczech branżowa instytucja ubezpieczeniowa dla kolejarzy, marynarzy i górników – *Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See* oraz instytucja ubezpieczenia społecznego dla rolnictwa, leśnictwa i ogrodnictwa (*Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau*).

Federalne Niemieckie Ubezpieczenie Rentowo-Emerytalne (*Deutsche Rentenversicherung Bund, DRV Bund*) odgrywa podwójną rolę. Z jednej strony pełni ogólne i podstawowe funkcje oraz reprezentuje wspólne sprawy wszystkich instytucji ubezpieczeniowych ds. emerytalno-rentowych, kontynuując tym samym działalność dawnego Związku Niemieckich Ubezpieczycieli Rentowo-Emerytalnych (*Verband Deutscher Rentenversicherungsträger*). Z drugiej zaś strony DRV Bund realizuje zadania instytucji ubezpieczeniowej i np. nadal opiekuje się klientami dawnego Federalnego Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych (*Bundesversicherungsanstalt für Angestellte*).

Wysokość świadczenia emerytalnego jest naliczana w systemie punktowym. Liczbę punktów otrzymuje się mnożąc indywidualne punkty zarobkowe (*PEP, persönliche Entgeltpunkte*) przez współczynnik świadczenia/typ świadczenia (*RA, Rentenartfaktor*) oraz bieżącą wysokość świadczenia (*AR, Aktueller Rentenwert*). Indywidualne punkty zarobkowe to indywidualne roczne wynagrodzenie podzielone przez średnie wynagrodzenie osób płacących składki za dany rok i pomnożone przez tzw. współczynnik wejścia. Współczynnik ten uwzględnia wiek ubezpieczonego w momencie rozpoczęcia wypłacania świadczeń emerytalnych dla pełnej emerytury. W razie wcześniejszego przejścia na emeryturę wartość współczynnika w wysokości 1,0 jest zmniejszana, a w razie odkładania przejścia na emeryturę jest zwiększana. Bieżąca wysokość świadczenia jest obliczana jako miesięczne świadczenie uzyskiwane w okresie jednego roku dla wynagrodzeń objętych składkami w tym okresie. Świadczenia indeksowane są zgodnie ze zmianą wynagrodzenia.

### **Renta z tytułu niezdolności do pracy**

Ustawowa renta inwalidzka została zniesiona 1 stycznia 2001 r. i zastąpiona przez *Erwerbsminderungsrente* (rentę z tytułu ograniczenia zdolności zarobkowych). W zasadzie *Erwerbsminderungsrente* otrzymuje się przez okres jedynie trzech lat, po czym stan zdrowia podlega ponownemu badaniu i, jeżeli jest to konieczne, okres wypłaty renty ulega przedłużeniu.

W celu uzyskania dodatkowej ochrony zalecane jest wykupienie prywatnego ubezpieczenia.

### **Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**

Każdy pracownik i każdy uczeń lub student jest objęty ustawowym ubezpieczeniem wypadkowym. Wypadki objęte ubezpieczeniem mogą wystąpić w miejscu pracy lub w szkole oraz w drodze tam i z powrotem. Ubezpieczenie to obejmuje również choroby zawodowe.

Instytucjami ubezpieczenia wypadkowego są w Niemczech branżowe organizacje przedsiębiorstw działające jako zakład ubezpieczeń w zakresie ubezpieczenia od następstw wypadków przy pracy. W szczególności są to Stowarzyszenia Ubezpieczycieli Pracodawców (*Berufsgenossenschaften*), instytucje ubezpieczenia wypadkowego w sektorze publicznym (*Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand*) oraz ubezpieczenie społeczne dla rolnictwa, leśnictwa i ogrodnictwa (*Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau*).

Jeżeli pracownik na skutek wypadku jest niezdolny do pracy dłużej niż trzy dni, pracodawca zobowiązany jest do zgłaszania wypadku przy pracy lub wypadku w drodze do pracy i z pracy. Z tytułu wypadku przy pracy poszkodowanemu przysługują świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego: kompleksowa opieka, świadczenia na przekwalifikowanie, dostosowanie się do życia w społeczeństwie, renty wypadkowe, odszkodowania na wypadek śmierci.

Inaczej niż w polskim systemie, z ubezpieczenia wypadkowego w Niemczech nie przysługuje świadczenie pieniężne w postaci jednorazowego odszkodowania.

### **Świadczenia na wypadek macierzyństwa**

W niemieckim systemie istnieją specjalne środki do zabezpieczenia zdrowia matki i dziecka w okresie ciąży. W razie zagrożenia dla zdrowia, bądź zakazu świadczenia pracy dla kobiety w okresie ciąży istnieje możliwość skorzystania z 6-tygodniowego okresu ochrony, który może zostać wydłużony. Podczas okresu ochrony zapewnione jest zabezpieczenie finansowe tzw. *Mutterschutzlohn*.

Urlop macierzyński wynosi 8 tygodni, natomiast w przypadku ciąż mnogich i przedwczesnych porodów wzrasta do 12. W tym czasie fundusz zdrowia wypłaca należny zasiłek macierzyński, który równa się zasiłkowi chorobowemu – nawet, kiedy matka i dziecko są zdrowe i wracają do domu. Za ten okres pracodawca jest zobowiązany do wyrównania różnicy z aktualnym wynagrodzeniem netto.

Młode matki mogą się także ubiegać o regularną pomoc (od 13 tygodnia ciąży) i wyprawkę dla dziecka z ARGE (*Arbeitsgemeinschaft*). W tym jednak przypadku pomoc finansowa różni się w zależności od landu.

### **Świadczenia z tytułu choroby**

Wynagrodzenie chorobowe przysługuje ubezpieczonemu przez 42 dni (6 tygodni) w przypadku tej samej choroby i jest wypłacane przez pracodawcę. Jeśli choroba jest dłuższa, zasiłek chorobowy wypłacany jest przez kasę chorych, jednak nie dłużej niż przez 78 tygodni w ciągu 3 lat z powodu tej samej choroby. Do tego okresu zaliczane są również okresy wypłacania wynagrodzenia chorobowego przez pracodawcę. Wysokość zasiłku chorobowego wynosi 70 proc. ostatniego wynagrodzenia brutto objętego obowiązkowym ubezpieczeniem, lecz nie więcej niż 90 proc. zarobków netto. Maksymalna kwota zasiłku wynosi 98,88 euro za dzień kalendarzowy.

W Niemczech chory nie ma obowiązku złożenia w bardzo krótkim czasie w kasie chorych zaświadczenia o niezdolności do pracy, natomiast w ciągu 3 dni musi poinformować o tym pracodawcę.

### **Świadczenia rodzinne**

W Niemczech zasiłek rodzinny (*Kindergeld*) przysługuje osobom, które podlegają tzw. nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu, czyli w praktyce osobom, które rozliczą swoje dochody w niemieckim urzędzie skarbowym na zasadach ustalonych dla niemieckich rezydentów podatkowych. Niemieckim rezydentem podatkowym jest osoba, która posiada w Niemczech stałe miejsce zamieszkania, przebywa lub przebywała w Niemczech w sposób ciągły ponad pół roku, lub która złożyła wniosek o traktowanie jej jako niemieckiego rezydenta podatkowego. Od 12 czerwca 2012 r. pracownicy sezonowi i oddelegowani również mają prawo do otrzymywania *Kindergeld* – jak pozostali pracownicy podlegający niemieckiemu systemowi ubezpieczeń społecznych.

Jeśli obywatel któregośkolwiek z krajów UE pracuje w Niemczech i w jego kraju wypłacany jest już zasiłek rodzinny, ma wówczas prawo do starania się o uzyskanie dopłaty do zasiłku

rodzinnego do wysokości, jaką otrzymywałyby, gdyby był obywatelem Niemiec pracującym w Niemczech. Wysokość zasiłku wynosi 190 euro miesięcznie na pierwsze i drugie dziecko, 196 euro na trzecie i 221 euro na każde kolejne dziecko. Z reguły zasiłek rodzinny wypłacany jest do 18 roku życia, bądź 21 roku życia (jeśli uprawniony nie pozostaje w stosunku pracy i jest zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny), a w razie kontynuacji nauki zasiłek przedłuża się do 25 roku życia. Powyżej 18 roku życia stosuje się kryterium dochodowe, wg którego uprawnieni do pobierania zasiłku nie mogą przekroczyć w roku kalendarzowym dochodu 8 130 euro.

Dla dzieci poniżej 25 lat, za które otrzymuje się już zasiłek rodzinny i które mieszkają w tym samym gospodarstwie domowym, rodzice mogą dodatkowo wnioskować o dodatek na dziecko (*Kinderzuschlag*). Maksymalnie zasiłek ten może wynieść 140 euro (od 1 lipca 2017 r. 160 euro miesięcznie). Możliwe jest też uzyskanie wsparcia finansowego w związku z dodatkowymi wydatkami związanymi z edukacją (np. kilkudniowe wyjazdy szkolne, koszty korepetycji, opłacanie wyżywienia dziecka w szkole itd.).

Od 1 stycznia 2007 r. wprowadzone zostało świadczenie rodzicielskie – *Elterngeld*. Prawo do tego świadczenia mają oboje rodzice, jeżeli zdecydują się na opiekę nad dzieckiem, pod warunkiem, że pracują co najmniej 30 godzin tygodniowo, mają prawo do opieki nad dzieckiem i mieszkają z nim we wspólnym gospodarstwie domowym. Rozróżnia się 3 rodzaje świadczenia rodzicielskiego: podstawowe (*Basiselterngeld*), rodzicielskie plus (*ElterngeldPlus*) i bonus partnerski (*Partnerschaftbonus*). Rodzice dzieci urodzonych po 1 lipca 2015 r. mogą zdecydować sami, który model wybierają lub mogą te modele łączyć ze sobą.

Świadczenie podstawowe (*Basiselterngeld*) przysługuje matkom i ojcom po urodzeniu dziecka. Jest ono wypłacane w 12 miesięcznych ratach. Zasiłek może być łączony między rodzicami. Jeden rodzic może pobierać zasiłek co najmniej przez dwa, a maksymalnie dwanaście miesięcy. Jeżeli oboje rodzice stracą dochód z tytułu pracy zarobkowej, to zasiłek może być wypłacany przez dwa dodatkowe miesiące. Świadczenie rodzicielskie plus (*ElterngeldPlus*) jest wypłacane w tej samej wysokości, ale w inny sposób. Zamiast jednego świadczenia podstawowego w miesiącu wypłaca się połowę jego kwoty, ale przez dwa miesiące. Tym samym wydłuża się okres pobierania zasiłku. Zasiłek partnerski (*Partnerschaftbonus*) umożliwia wydłużenie okresu pobierania *ElterngeldPlus* przez kolejne cztery miesiące. Warunkiem jest aby matka i ojciec w ciągu czterech kolejnych miesięcy pracowali równocześnie minimum 25 i maksymalnie 30 godzin tygodniowo. Wówczas każdy z rodziców może pobrać cztery dodatkowe kwoty *ElterngeldPlus*.

Wysokość zasiłku rodzicielskiego jest obliczana na podstawie wynagrodzenia netto sprzed urodzenia dziecka. Może wynosić między 65 a 100 proc. wynagrodzenia. Wyznaczono kwotę minimalną na 300 euro i maksymalną na 1 800 euro (przy *ElterngeldPlus* odpowiednio 150 i 900 euro). Zasiłek (w kwocie 300 euro) przysługuje również osobom, które nie pracowały przed urodzeniem dziecka. Kwoty mogą ulec zwiększeniu np. dla rodzin wielodzietnych i w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka jednocześnie.

Od 2013 r. wprowadzono nowy zasiłek opiekuńczy na dzieci (*Betreuungsgeld*). Zasiłek ten mogą otrzymać rodzice, których dziecko urodziło się po 1 sierpnia 2012 r. i nie przebywa w żadnym publicznym żłobku lub przedszkolu. Natomiast dopuszczalne jest, że rodzice pracują (minimum 30 godzin tygodniowo), a dziecko umieszczane jest pod opieką członków rodziny, przyjaciół, znajomych, opiekunki lub w prywatnym żłobku czy przedszkolu. Opiekę nad dzieckiem może również sprawować jeden z niepracujących rodziców. Poza tym rodzice muszą mieszkać z dzieckiem w tym samym gospodarstwie domowym. Wysokość zasiłku jest różna w różnych landach; w Saksonii wynosi w drugim roku życia: dla pierwszego dziecka 150 euro przez 5 miesięcy, dla drugiego dziecka 200 euro przez 6 miesięcy, dla trzeciego dziecka 300 euro przez 7 miesięcy. Jeśli pobieranie świadczenia rozpocznie się w trzecim roku życia: dla pierwszego dziecka jest to 150 euro przez 9 miesięcy, dla drugiego 200 euro przez 9 miesięcy, dla trzeciego 300 euro przez 12 miesięcy.

Jeżeli rodzice pobierają *Elterngeld*, zasiłek opiekuńczy przysługuje po zakończeniu jego pobierania.

Zasiłki rodzinne wypłacane są dożywotnio dzieciom, które ze względu na niepełnosprawność wymagają stałej opieki i nie są zdolne do samodzielnego życia.

### **Świadczenia z tytułu bezrobocia**

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych (*Arbeitslosengeld I – ALG I*) nabywa osoba, która w ostatnich dwóch latach przepracowała co najmniej 360 dni kalendarzowych i była w tym okresie objęta ubezpieczeniem społecznym. Osoby, które zakończyły prowadzenie działalności gospodarczej w Niemczech mają prawo do zasiłku wyłącznie pod warunkiem opłacania składek na ubezpieczenie od bezrobocia w czasie prowadzenia firmy.

Aby otrzymać zasiłek osoba bezrobotna musi spełnić następujące warunki:

- zarejestrować się w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna
- może podjąć pracę, która nie przekracza w tygodniu 15 godzin
- udokumentować aktywne poszukiwanie pracy



- pozostawać w dyspozycji urzędu pracy.

Wysokość i długość pobieranego zasiłku jest uzależniona od ostatnio osiągniętych dochodów oraz sytuacji rodzinnej (w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym):

- dla osób samotnych i bezdzietnych – 60 proc. ostatnich dochodów netto
- dla osób posiadających dziecko poniżej 18 roku życia – 67 proc.

Długość wypłaty zasiłku zależy od długości stażu pracy bezrobotnego i wynosi od minimum 180 do 720 dni kalendarzowych.

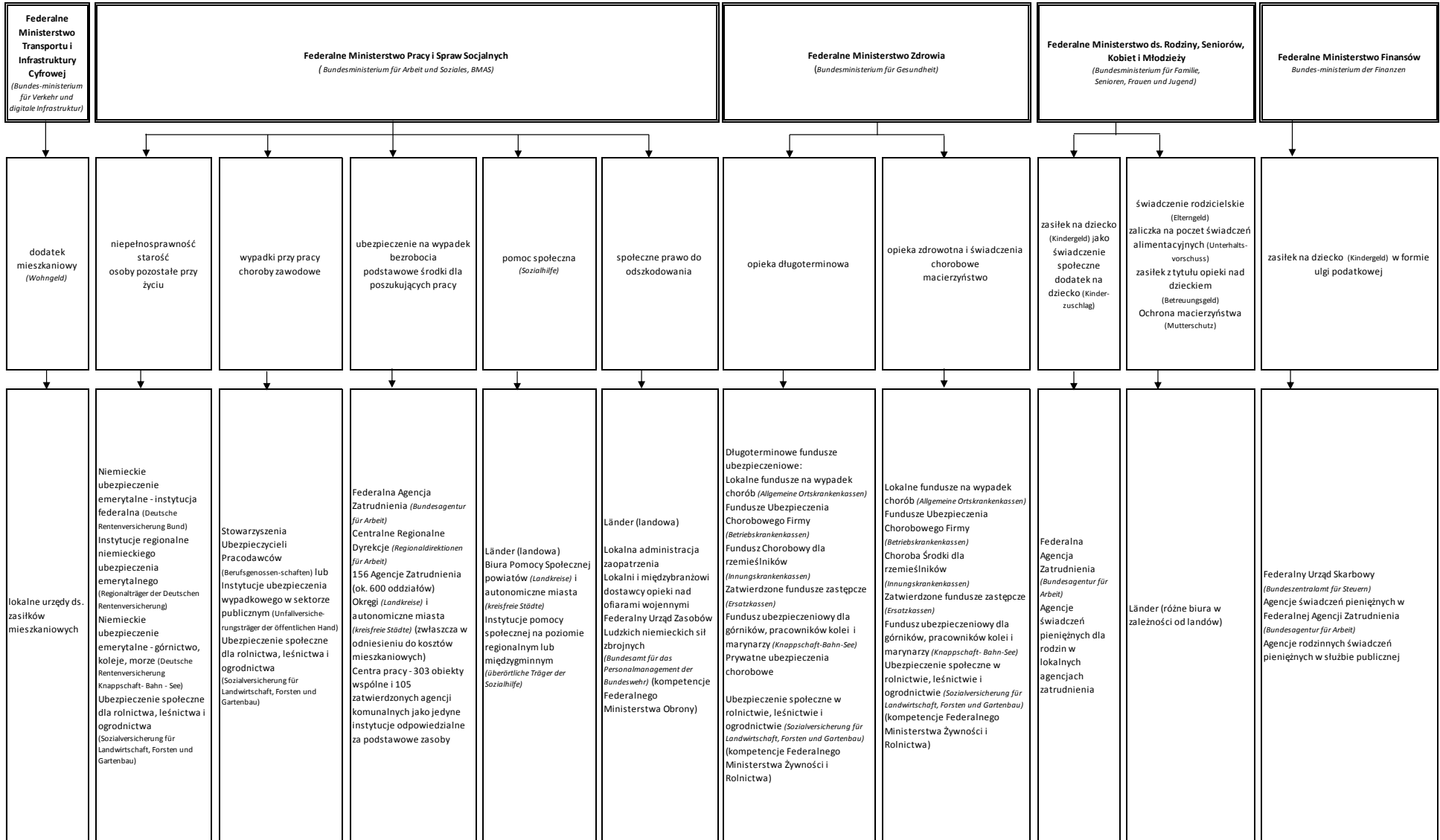
Jeśli bezrobotny nie ma prawa do zasiłku ALG I lub utracił to prawo, może po spełnieniu pewnych warunków (np. braku jakichkolwiek środków do życia) ubiegać się o zasiłek egzystencjalny ALG II. Jego wysokość jest jednak zdecydowanie niższa niż zasiłku ALG I.

Jeśli ktoś z powodu wieku lub niezdolności do pracy wynikającej z choroby nie może podjąć pracy otrzymuje tzw. zasiłek socjalny w wysokości zbliżonej do ALG II.

Karolina Szyszko-Głowacka

Departament Współpracy Międzynarodowej

Schemat organizacyjny systemu zabezpieczenia społecznego Niemiec



Federalny Urząd Ubezpieczeniowy (Bundesversicherungsamt): organ nadzorujący fundusze ubezpieczeniowe przekraczające 3 landy. Podczas gdy Niemieckie Ubezpieczenie Emerytalne - instytucja federalna odpowiada za podstawowe kwestie i funkcje horyzontalne, nadzór generalnie prowadzi Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (BMAS), a częściowo przez Federalny Urząd Ubezpieczeń. BMAS sprawuje nadzór prawny nad ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia oraz nadzór techniczny nad podstawowymi świadczeniami dla poszukujących pracy. BMAS prowadzi również nadzór nad dodatkiem do emerytury opartym na potrzebach w podeszłym wieku i w przypadku mniejszej zdolności za robkowej. W innych przypadkach nadzór prowadzony jest przez ministerstwa spraw socjalnych landów lub przez wyznaczone instytucje.