

**ΠΡΕΣΒΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ  
ΒΕΡΟΛΙΝΟ**

**ΓΡΑΦΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ &  
ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ**

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ - ΓΕΡΜΑΝΙΑ**

**Απασχόληση**

Κατά την πρόσληψη δεν τίθενται, συνήθως, χρονικά όρια, προβλέπεται, ωστόσο, δοκιμαστική περίοδος 6 μηνών.

**1. Είδη απασχόλησης**

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Οι εταιρείες μπορούν να προσφέρουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες λήγουν με το πέρας της καθορισμένης ημερομηνίας, χωρίς να απαιτείται άλλη ειδοποίηση ή απόλυση για την λήξη της σχέσης. Η ευχέρεια ανανέωσης ή μη μίας σύμβασης ευρίσκεται στα χέρια του εργοδότη. Η διάρκεια της σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 2 έτη. Μπορεί να ανανεωθεί έως 3 φορές, εφ' όσον η συνολική διάρκεια της απασχόλησης δεν υπερβαίνει την διετία.

Παράδειγμα: Σύμβαση απασχόλησης 6 μηνών μπορεί να ανανεωθεί άλλες 3 φορές, κάθε φορά για 6 μήνες, με αποτέλεσμα η συνολική διάρκεια απασχόλησης να είναι 24 μήνες.

Κατ' εξαίρεση, ωστόσο, την πρώτη τετραετία λειτουργίας μίας εταιρείας, μία σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί, μία φορά ή με τις ανανεώσεις, να επεκταθεί έως την τετραετία.

Προσωρινή απασχόληση

Μία εταιρεία έχει την δυνατότητα πρόσληψης προσωπικού *χωρίς την σύναψη συμβολαίου*, όταν το προσωπικό προσλαμβάνεται μέσω *εταιρείας προσωρινής απασχόλησης*. Σε αυτή την περίπτωση το συμβόλαιο, το οποίο ρυθμίζει τους όρους απασχόλησης, συνάπτεται με την εταιρεία παροχής προσωπικού. Ο εργαζόμενος θεωρείται υπάλληλος της εταιρείας παροχής προσωπικού, η οποία του παρέχει αμοιβή και λοιπά οφέλη, χωρίς να υπάρχει απευθείας συμβατική σχέση με την εταιρεία η οποία στην πραγματικότητα τον απασχολεί. Η τελευταία καταβάλλει τις αμοιβές προς την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, βάσει συμβολαίου. Η διάρκεια της απασχόλησης και οι λοιποί όροι διέπονται αποκλειστικά από το συμβόλαιο μεταξύ των 2 εταιρειών.

Παρά ταύτα, γενικοί όροι, όπως ο μέγιστος αριθμός ωρών εβδομαδιαίας εργασίας και η ελάχιστη αμοιβή, μπορεί να καθορίζονται από υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις εργαζομένων μεταξύ συνδέσμων εργοδοτών και εργαζομένων.

Mini και midi θέσεις εργασίας

Ως *mini θέσεις εργασίας* (Mini Jobs) θεωρούνται αυτές που αμείβονται με μηνιαίο αντιμίσθιο έως €450 (ή €5.400 ετησίως) και η διάρκειά τους δεν υπερβαίνει τους 2 μήνες ή τις 50 εργάσιμες ημέρες ετησίως. Οι εργοδότες καταβάλλουν το 30,1% της ακαθάριστης αμοιβής τους για εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και φόρους (ενδεικτικά: 13% ασφάλιση υγείας, 15% συνταξιοδοτική κάλυψη, 2% φόροι κ. ά.). Οι εργαζόμενοι απαλλάσσονται από την υποχρέωση καταβολής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, ακόμη και αν έχουν παράλληλα άλλη εργασία πλήρους απασχόλησης, είναι ωστόσο υπόχρεοι ασφαλιστικών εισφορών εάν διατηρούν παράλληλα 2 (ή περισσότερες) mini θέσεις εργασίας.

Ως *midi θέσεις εργασίας* (Midi Jobs) θεωρούνται αυτές που αμείβονται με €450,01 έως €850 μηνιαίως. Οι εργαζόμενοι είναι υπόχρεοι καταβολής μειωμένων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, οι δε εργοδότες εισφέρουν ασφαλιστικά το 19,3% της ακαθάριστης αμοιβής.

## 2. Όροι απασχόλησης

Οι όροι περιγράφονται στην σύμβαση που υπογράφουν εργοδότης και εργαζόμενος, η οποία μπορεί να έχει και προφορικό χαρακτήρα και να είναι σε οποιαδήποτε γλώσσα. Συνιστάται, σε κάθε περίπτωση, να είναι γραπτή και στην γερμανική γλώσσα, διότι σε περίπτωση προσφυγής σε Δικαστήριο θα απαιτηθεί επίσημη μετάφραση.

Δεν υπάρχει νομικά οριζόμενο ελάχιστο περιεχόμενο μίας σύμβασης εργασίας. Ωστόσο, περιέχει (ή συνιστάται να περιέχει) προβλέψεις για τα εξής:

- Αντικείμενο εργασίας και γενική περιγραφή καθηκόντων
- Ημερομηνία έναρξης παροχής υπηρεσιών και, αν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου, ημερομηνία λήξης
- Ημερήσιος ή/και εβδομαδιαίος αριθμός ωρών εργασίας
- Διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου
- Συμπεφωνημένη αμοιβή
- Ημέρες αδείας
- Ημέρες αργίας
- Ρήτρες για την περίπτωση παραβίασης των όρων της σύμβασης
- Ρήτρα εμπιστευτικότητας
- Πιθανώς, ρήτρα για τον εργαζόμενο περί μη απασχόλησης του από ανταγωνίστρια εταιρεία, για μία περίοδο 2 ετών μετά την αποχώρησή του

## 3. Αμοιβές

Με νόμο, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1/1/2015, εισήχθη στην Γερμανία ελάχιστο εγγυημένο ωρομίσθιο, ύψους €8,50, το οποίο από 1/1/2017 αυξήθηκε σε €8,84/ώρα.

Η ελάχιστη προβλεπόμενη αμοιβή δεν επηρεάζει εργασιακές αμοιβές που έχουν συμφωνηθεί κλαδικά, εφόσον αυτές υπερβαίνουν το ελάχιστο εγγυημένο ωρομίσθιο. Αντιθέτως, κλαδικές συμβάσεις με συμφεφωνημένο ωριαίο αντιμίσθιο χαμηλότερο του ελάχιστου εγγυημένου των €8,84 οφείλουν να αναπροσαρμοστούν, το αργότερο ως τις 31/12/2017.

## 4. Ωράρια

### Ενέλικτο Ωράριο

Σύμφωνα με το γερμανικό εργατικό δίκαιο (Arbeitsrecht), οι εργαζόμενοι επιτρέπεται να εργάζονται έως 48 ώρες εβδομαδιαίως. Το Σάββατο θεωρείται κανονική εργάσιμη ημέρα, ενώ η Κυριακή ημέρα αργίας. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι με υπαλληλική σχέση απασχολούνται από Δευτέρα έως Παρασκευή, ενώ οι εργαζόμενοι στο λιανικό εμπόριο και την μεταποίηση εργάζονται και το Σάββατο.

Υπό προϋποθέσεις, είναι δυνατή η απασχόληση 60 ώρες εβδομαδιαίως ή 10 ώρες ημερησίως επί 6 ημέρες. Για επί πλέον ώρες απασχόλησης πρέπει να δίνεται αντίστοιχος χρόνος αδείας. Η καταβολή υπερωριών είναι δυνατή αλλά όχι υποχρεωτική.

### Διαλείμματα

Ο αριθμός και η διάρκεια των διαλειμμάτων εξαρτάται από τον συνολικό αριθμό των ημερησίων ωρών εργασίας. Για εργασία 6 έως 9 ωρών ημερησίως προβλέπεται διάλειμμα 30', ενώ για εργασία άνω των 9 ωρών προβλέπεται διάλειμμα 45'. Μεταξύ δύο βαρδιών, πρέπει να παρέλθουν υποχρεωτικώς τουλάχιστον 11 ώρες ανάπαυλας.

### Διακοπές

Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης (ήτοι τουλάχιστον 6 μήνες ετησίως) και πενήμερης εργασίας, δικαιούνται αδείας μετ' αποδοχών τουλάχιστον 20 εργάσιμων κατ' έτος, ενώ οι εργαζόμενοι εξαήμερης απασχόλησης αντιστοίχως 24 εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών.

Κατά την διάρκεια της εξάμηνης δοκιμαστικής περιόδου, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αδείας. Εάν οι εργαζόμενοι εργάζονται λιγότερο από 6 μήνες ετησίως, η διάρκεια της αδείας τους μειώνεται αναλόγως.

### Άδεια κήσης

Η περίοδος προστασίας της εγκύου αρχίζει 6 εβδομάδες προ της αναμενόμενης ημερομηνίας τοκετού και τελειώνει 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Κατά την περίοδο αυτή, οι εργαζόμενες δικαιούνται αμοιβή ίση με την μέση αμοιβή τους κατά τους 3 τελευταίους μήνες προ της αδείας, η οποία καταβάλλεται από κοινού από το Ασφαλιστικό Ταμείο και τον εργοδότη.

### Αναρρωτική άδεια

Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας, οι εργαζόμενοι οφείλουν να ειδοποιούν άμεσα τον εργοδότη τους, υποχρεωτικώς κατά την πρώτη ημέρα απουσίας, δηλώνοντας κατά το δυνατόν την εκτιμώμενη διάρκειά της. Εάν η απουσία υπερβεί τις 3 ημέρες, απαιτείται δικαιολογητικό ιατρού, το οποίο ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει ανά πάσα στιγμή, ακόμη και από την πρώτη ημέρα απουσίας.

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται το 100% της κανονικής τους αμοιβής, ωστόσο η απουσία τους δεν μπορεί να υπερβεί τις 6 εβδομάδες. Σε περιπτώσεις μακροχρόνιας ασθένειας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται έως και το 70% της καθαρής τους αμοιβής, πληρωτέο από το Ασφαλιστικό Ταμείο, μέχρι και ενάμιση έτος συνολικά.

Οι εργαζόμενοι με παιδιά δικαιούνται, τέλος, 10 εργάσιμες ημέρες αδείας άνευ αποδοχών ανά τέκνο και όχι περισσότερες από 20 συνολικά κατ' έτος, λόγω ασθένειας τέκνου. Σε περιπτώσεις μονογονεϊκών οικογενειών, τα όρια αυτά διπλασιάζονται. Σύμφωνα με την συνήθη πρακτική, οι αμοιβές καταβάλλονται κανονικά σε περιπτώσεις ασθένειας τέκνου έως 5 ημερών, ενώ πέραν αυτών ο εργαζόμενος δικαιούται να αιτηθεί αποζημίωσης από το Ασφαλιστικό του Ταμείο.

## 5. Λύση σχέσης εργασίας

Η σχέση εργασίας δύναται να τερματισθεί είτε από τον εργοδότη, είτε από τον εργαζόμενο. Απαιτείται να γίνει και εγγράφως. Και τα δύο μέρη πρέπει να τηρήσουν τα ελάχιστα χρονικά όρια που προβλέπει ο νόμος.

Ο Νόμος Προστασίας της Απασχόλησης (Kündigungsschutzgesetz) θέτει συγκεκριμένους κανόνες για τον τερματισμό, διακρίνοντας μεταξύ των εξής περιπτώσεων λύσης της σχέσης:

- για προσωπικούς λόγους
- για λόγους που σχετίζονται με την συμπεριφορά του εργαζομένου
- για επαγγελματικούς λόγους

Ο νόμος εφαρμόζεται σε εταιρείες με προσωπικό άνω των 10 ατόμων, εφ' όσον οι εργαζόμενοι απασχολούνται συνεχώς σε αυτές για περίοδο άνω των 6 μηνών. Εάν δεν ισχύουν οι προϋποθέσεις, τότε ο εργοδότης δύναται να τερματίσει μονομερώς μία σχέση εργασίας τηρώντας απλώς τις χρονικές προϋποθέσεις.

### Λύση για προσωπικούς λόγους

Ο τερματισμός είναι δυνατός εάν ο εργαζόμενος δεν είναι σωματικά ή πνευματικά κατάλληλος, σε μακροπρόθεσμη βάση, για την φύση της εργασίας του και αποτελεί βάρος για την επιχείρηση. Ως τέτοιοι λόγοι γίνονται δεκτοί η μακρόχρονη ασθένεια με αρνητική πρόγνωση ή ο εθισμός, χωρίς να αναμένεται θετικό αποτέλεσμα από τυχόν θεραπεία. Η εταιρεία υποχρεούται, ωστόσο, να λάβει πρώτα μέτρα άρσης του προβλήματος, όπως η αναδιάρθρωση του προσωπικού ή η πρόσληψη προσωρινού αντικαταστάτη, πριν προχωρήσει σε απόλυση.

### Λύση για λόγους συμπεριφοράς

Η απόλυση εξ αυτού του λόγου πρέπει να είναι η τελευταία λύση. Πρέπει να προηγηθεί γραπτή προειδοποίηση, καθώς και μέτρα διόρθωσης του προβλήματος, όπως η αλλαγή θέσης του εργαζομένου. Ανάρμοστη συμπεριφορά πρέπει να στοιχειοθετείται από λόγους όπως επαναλαμβανόμενη αργοπορία, άρνηση εκτέλεσης εργασίας, επαναλαμβανόμενη χρήση του διαδικτύου για ιδιωτικούς σκοπούς, διακοπές χωρίς άδεια, ποινικά αδικήματα κατά την εργασία, κ.ά.

### Λύση για επαγγελματικούς λόγους

Επιτρέπεται εφ' όσον η θέση του εργαζομένου δεν είναι πλέον απαραίτητη λόγω αλλαγών της οργανωτικής δομής της εταιρείας, όπως το κλείσιμο μονάδων παραγωγής, η αναδιάρθρωση κλπ.

### Άμεση λύση

Είναι δυνατή σε περίπτωση ανάρμοστης συμπεριφοράς, οιαδήποτε των δύο μερών, σε βαθμό που καθιστά αδύνατη την συνέχιση της εργασιακής σχέσης. Σε τέτοιες περιπτώσεις δεν είναι απαραίτητη η τήρηση των σχετικών προθεσμιών και ο τερματισμός της εργασιακής σχέσης μπορεί να είναι άμεσος, δηλ. εντός 2 εβδομάδων. Λόγοι τερματισμού εκ μέρους του εργοδότη: συνεχής μη εκτέλεση εργασίας, διατάραξη εργασιακού περιβάλλοντος, κλοπή, αποκάλυψη εμπιστευτικών πληροφοριών, απασχόληση σε ανταγωνιστή κ. ά. Λόγοι τερματισμού για τον εργαζόμενο: μη πληρωμή αμοιβών, παράνομη απασχόληση κλπ.

### Προθεσμίες

Ο εργαζόμενος πρέπει να ειδοποιεί τουλάχιστον 4 εβδομάδες ενωρίτερα, την 15<sup>η</sup> ή 30<sup>η</sup> ημέρα του μηνός. Για τον εργοδότη, η προθεσμία εξαρτάται από την διάρκεια της σχέσης εργασίας: μετά την λήξη της δοκιμαστικής περιόδου, η προθεσμία είναι 1 μήνας και αυξάνεται σε έως 7 μήνες μετά από 20 έτη απασχόλησης στην ίδια εταιρεία. Διαφορετικές προθεσμίες μπορεί να συμφωνηθούν από τα μέρη. Η ειδοποίηση περί τερματισμού πρέπει να γίνεται εγγράφως.

## 6. Εξεύρεση εργασίας

- Η *Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης (Bundesagentur für Arbeit)* διαθέτει δωρεάν καταλόγους των ατόμων που αναζητούν εργασία ανά κλάδο (στα γερμανικά)

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

- Ιδιωτικές εταιρείες εργατικού δυναμικού. Οι εταιρείες αυτές συνήθως λαμβάνουν αμοιβή είτε από τον εργοδότη ίση με 1,5—2 ακαθάριστους μισθούς του εργαζομένου, είτε από τον εργαζόμενο, η οποία δεν υπερβαίνει τις €2.000.

[www.bza.de](http://www.bza.de) (*Ένωση Γερμανικών Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης*)

- Μέσω διαφημιστικών καταχωρήσεων στον τύπο, σε κλαδικά περιοδικά, στις ιστοσελίδες των εταιρειών τους ή σε εξειδικευμένους δικτυακούς τόπους ανεύρεσης υπαλληλικού ή εργατικού προσωπικού

Κατά την επιλογή προσωπικού δεν πρέπει να γίνεται διάκριση βάσει φυλής, εθνότητας, φύλου, θρησκείας, ιδεολογίας (Weltanschauung), ηλικίας, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.