

GRIECHENLAND

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der hauptsächlichen materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Schon allein aufgrund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dateiblatt nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte sind von den Behörden der Mitgliedstaaten geliefert worden, die sich um Genauigkeit bemüht haben. Dessen ungeachtet kann weder die Kommission noch können die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und aktualisiert sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung im Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die auf diese Weise dargestellten Bestimmungen sich in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht befinden.

II. Rechtsvorschrift zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG

Amtliche Veröffentlichung: Präsidialverordnung 219/2000 (Staatsanzeiger 190, Bd. I, vom 31.8.2000)

Website: www.ypakp.gr. Diese Seite ist nur in griechischer Sprache verfügbar. Eine englische Fassung wird derzeit erstellt. Der genaue Zeitpunkt ihrer Fertigstellung ist noch nicht bekannt.

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anwendbaren Rechtsnormen

Informationen über Rechtsnormen, die für Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet von Griechenland entsenden, sind unter der folgenden Adresse erhältlich:

Ministerium für Arbeit, soziale Sicherheit und soziale Solidarität

Generaldirektion für Arbeit und Arbeitsmarktintegration

Direktion für Arbeitsbedingungen

Abteilung für Einzelverträge und kollektive Organisation

Tel.: +30 2131516449, +30 2131516447, +30 2131516385, +30 2131516384

Fax: +30 2105295402

E-Mail: vtsioli@ypakp.gr, dmihailidou@ypakp.gr, dpantazidou@ypakp.gr, oron_ergasias@ypakp.gr

Website: www.ypakp.gr

Ministerium für Arbeit, soziale Sicherheit und soziale Solidarität

Generaldirektion für Arbeit und Arbeitsmarktintegration

Direktion für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Tel.: +30 2131516346

Fax: +30 2103214310

E-Mail: vgiannakopoulos@ypakp.gr

Website: www.ypakp.gr

Informationen können auch angefordert werden bei der:
Arbeitsaufsichtsbehörde
Tel.: +30 2105289222
Fax: +30 2105231215
E-Mail: ekourenta@ypakp.gr, kysep3@otenet.gr
Website: www.ypakp.gr unter dem jeweiligen Abschnitt

IV. Fälle von Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Fälle von Nichteinhaltung der in Griechenland geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und als illegal verdächtige grenzübergreifende Aktivitäten können bei der folgenden Stelle gemeldet werden:

Arbeitsaufsichtsbehörde
Agisilaou 1010437 ATHEN – GRIECHENLAND
Tel.: +30 2105289117 E-Mail: kysep3@otenet.gr

Ausführliche Informationen über die Entsendung von Arbeitnehmern nach Griechenland finden Sie in den folgenden Abschnitten. Detailliertere Informationen können entweder telefonisch unter den oben angegebenen Telefonnummern oder schriftlich unter der angegebenen E-Mail-Adresse angefordert werden.

V. Vorliegen einer Entsendung (Artikel 1 der Richtlinie)

Die Präsidialverordnung 219/2000 gilt für Unternehmen, die [eine der] [die] folgende[n] länderübergreifende[n] Maßnahme[n] treffen:

Mit der **Präsidialverordnung 219/2000** (Staatsanzeiger 190, Bd. I, vom 31.8.2000), *in der Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern festgelegt sind, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen für eine zeitlich begrenzte Arbeitsleistung nach Griechenland entsandt werden*, hat Griechenland die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) umgesetzt.

Die Präsidialverordnung 219/2000 gilt für Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Drittstaat, der das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum unterzeichnet hat, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer entsenden, sofern es sich um einen der folgenden Fälle handelt:

- a) Entsendung eines Arbeitnehmers in ihrem Namen und unter ihrer Leitung im Rahmen eines Vertrags, der zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem in Griechenland tätigen Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde, sofern zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis besteht;
- b) Entsendung eines Arbeitnehmers in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen, sofern zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis besteht;
- c) als Leiharbeitsunternehmen oder Arbeitsagentur: Entsendung eines Arbeitnehmers in ein verwendendes Unternehmen, das seinen Sitz in Griechenland hat oder dort seine Tätigkeit ausübt, sofern zwischen dem Leiharbeitsunternehmen oder der Arbeitsagentur und dem Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis besteht.

VI. Entsandter Arbeitnehmer (Artikel 2 der Richtlinie)

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitnehmer, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“

Es besteht ein Vertrag über eine abhängige Beschäftigung – das einzige Verhältnis, für das die Bestimmungen des Arbeitsrechts gelten –, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der zwischen den Parteien (Arbeitgeber – Arbeitnehmer) vereinbarten Bedingungen für einen begrenzten oder unbegrenzten Zeitraum persönlich eine Arbeitsleistung für den Arbeitgeber erbringt und dafür einen Arbeitslohn erhält, unabhängig davon, wie dieser Arbeitslohn festgelegt und gezahlt wird, ohne dass (für den Arbeitnehmer) eine darüber hinausgehende Verpflichtung besteht, ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen, wobei der Arbeitnehmer während der Erbringung der Arbeitsleistung rechtlich und persönlich an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden ist, der das Recht hat, im Rahmen der vertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen den Ort, die Zeit, die Art und den Umfang der Arbeit in einer Weise zu bestimmen, die für den Arbeitnehmer verbindlich ist, ihm die zu diesem Zweck erforderlichen Anweisungen zu erteilen, die befolgt und ausgeführt werden müssen, und die Einhaltung dieser Anweisungen durch den Arbeitnehmer sowie die Ausführung der zugewiesenen Arbeit insgesamt zu überwachen. Die Einstufung eines Dienstleistungsvertrags als abhängige Beschäftigung oder Projektarbeit oder als unabhängiger Dienstvertrag fällt in die Zuständigkeit eines Gerichts, das nicht daran gebunden ist, wie der Vertrag von den Parteien eingestuft wird, da der Begriff der „Abhängigkeit“ ein Rechtskonzept ist.

Unter einem „entsandten Arbeitnehmer“ ist ein Arbeitnehmer im Sinne der vorstehenden Beschreibung zu verstehen, der normalerweise im Hoheitsgebiet eines anderen EU-Mitgliedstaats oder eines Drittstaats, der das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum unterzeichnet hat, arbeitet und der von dem Unternehmen nach Griechenland entsandt wird, um dort während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Verordnung (EG) Nr. 593/2008

Das Gesetz 1792/88 (Staatsanzeiger 142, Bd. I, von 1988) wurde mit dem Übereinkommen vom 10. April 1984 über den Beitritt der Republik Griechenland zu dem am 19. Juni 1980 aufgelegten Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, das seit dem 1. April 1991 in Griechenland in Kraft ist, ratifiziert. Für diese Angelegenheit gelten die Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I).

Nachfolgend werden einige Kriterien aufgeführt, die gemäß der nationalen Rechtsprechung von wesentlicher Bedeutung für die Anwendung griechischer Rechtsvorschriften auf Arbeitsverträge sind: ein expliziter Verweis im Arbeitsvertrag darauf, dass er griechischem Recht unterliegt; Grad der Relevanz zwischen dem Vertrag und Griechenland (Ort der Vertragsabfassung, üblicher Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird, Sitz des entleihenden Unternehmens, Nationalität der Parteien usw.); Wohnsitz oder Aufenthaltsort der Parteien; Ort, an dem der Arbeitnehmer sozialversichert ist; Sprache der Vertragsabfassung; Aufnahme einer Bestimmung in den Vertrag, der zufolge auf bestimmte

Aspekte (Urlaubsgeld, bezahlter Urlaub, Beendigung des Vertrags) die Bestimmungen des griechischen Arbeitsrechts anzuwenden sind.

Laut der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften lässt sich der Begriff „vorübergehend“ im Zusammenhang mit einer Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Kontext der Dienstleistungsfreiheit nicht losgelöst von den Umständen bestimmen, er ist vielmehr von Fall zu Fall in Abhängigkeit von der Dauer, der Häufigkeit und der Periodizität oder Kontinuität der Aktivität zu bewerten.

Es ist zu beachten, dass für den Fall, dass eine berufliche Tätigkeit in Griechenland unter Berücksichtigung der oben erwähnten Kriterien nicht mehr als vorübergehend angesehen werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung betrachtet werden muss, die *gesamten* verbindlichen in Griechenland geltenden Rechtsvorschriften Anwendung finden.

VII. Arbeits- und Ruhezeiten (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie)

Artikel 3 bis 6 der Präsidialverordnung 88/1999, Staatsanzeiger 94, Bd. I, vom 13.5.1999.

Die weiteren Bestimmungen, die in einem Kollektivvertrag oder einer gerichtlichen Entscheidung enthalten sind, können auf folgender Website abgerufen werden: www.ypakp.gr
Die Bestimmungen über Arbeits- und Ruhezeiten sind der Präsidialverordnung 88/1999 und dem Gesetz 3385/2005 zu entnehmen.

Die Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, die eine gesetzlich vorgeschriebene Ruhepause von 15 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden vorsieht (Artikel 4), wurde insbesondere durch die Präsidialverordnung 88/1999 in griechisches Recht umgesetzt. Außerdem ist in Artikel 3 der Präsidialverordnung, ersetzt durch Artikel 1 Absatz IA Unterabsatz IA.14 Ziffer 2 des Gesetzes 4093/2012 (Staatsanzeiger 222, Bd. I, vom 12.11.2012), festgelegt, dass pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf aufeinanderfolgenden Stunden einzuhalten ist. Außerdem haben Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum Anspruch auf eine ununterbrochene Mindestruhezeit von 24 Stunden, die den Sonntag grundsätzlich einschließt und sich nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Praktiken für die jeweilige Arbeitnehmerkategorie richtet, sowie auf die tägliche Ruhezeit von elf Stunden (Artikel 5 der Präsidialverordnung 88/1999, ersetzt durch Artikel 3 der Präsidialverordnung 76/2005 (Staatsanzeiger 117, Bd. I, vom 19.5.2005)). Es gibt eine Reihe von Wirtschaftszweigen, für die eine fünftägige Arbeitswoche vorgesehen ist und in denen Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum Anspruch auf eine Ruhezeit von 48 Stunden haben (nationaler allgemeiner Kollektivvertrag 1975, Staatsanzeiger 276, Bd. II).

Schließlich beträgt die vertragliche Wochenarbeitszeit für alle Arbeitnehmer in Griechenland 40 Stunden (nationaler allgemeiner Kollektivvertrag 1984, Staatsanzeiger 81, Bd. II). Nach Artikel 6 der Präsidialverordnung darf die durchschnittliche maximale Wochenarbeitszeit in einem Bezugszeitraum von vier Monaten 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten.

Gemäß Artikel 1 des Gesetzes 3385/2005 können Arbeitnehmer in Unternehmen, in denen eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden vertraglich festgelegt ist, auf Verlangen des Arbeitgebers wöchentlich fünf Stunden zusätzlich zur regulären Arbeitszeit leisten.

Bei einer Sechstageswoche können wöchentlich acht zusätzliche Arbeitsstunden geleistet werden. Die fünf zusätzlichen Arbeitsstunden je Fünftageszeitraum (41., 42., 43., 44. und

45. Stunde) und die acht zusätzlichen Arbeitsstunden je Sechstageszeitraum (von der 41. bis zur 48. Stunde) werden mit dem üblichen Stundensatz zuzüglich eines Zuschlags von 20 % des gesetzlichen Tagesentgelts entlohnt. Arbeitszeit, die 45 Stunden pro Woche (je Fünftageszeitraum) (und neun Stunden pro Tag) oder 48 Stunden (je Sechstageszeitraum) (und acht Stunden pro Tag) überschreitet, gilt nach Absatz 2 als Überstunden, wird mit dem üblichen Stundensatz zuzüglich eines Zuschlags von 40 % des gesetzlichen Tagesentgelts (gesetzliche Überstunden) oder von 60 % des gesetzlichen Tagesentgelts (genehmigte Überstunden) oder von 80 % des gesetzlichen Tagesentgelts (rechtswidrige Überstunden) entlohnt und unterliegt allen maßgeblichen gesetzlichen Folgen, Formalitäten und Genehmigungsverfahren.

VIII. Bezahlter Jahresurlaub (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie)

Artikel 1 des Gesetzes 3302/2004, Staatsanzeiger 267, Bd. I, vom 28.12.2004.

Die weiteren Bestimmungen, die in einem Kollektivvertrag oder einer gerichtlichen Entscheidung enthalten sind, können auf folgender Website abgerufen werden: www.ypakp.gr
Die für die Gewährung des bezahlten Jahresurlaubs geltenden Vorschriften sind in Zwangsgesetz 539/45, geändert durch Gesetz 3302/2004, enthalten.

Gemäß Artikel 1 des Gesetzes 3302/2004 hat jeder Arbeitnehmer in einem befristeten oder unbefristeten abhängigen Beschäftigungsverhältnis ab dem Zeitpunkt, zu dem er seine Tätigkeit in einem Unternehmen aufnimmt, Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Dieser Urlaub wird vom Arbeitgeber anteilig gewährt und auf der Grundlage der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses errechnet. Berechnungsgrundlage für den Urlaubsanspruch ist ein Urlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Fünftagewoche oder von 24 Arbeitstagen bei einer Sechstagewoche für eine ununterbrochene Beschäftigungsdauer von zwölf Monaten. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer den ihm zustehenden Anteil des oben beschriebenen regulären Urlaubs bis zum Ende des ersten Kalenderjahrs gewähren, in dem der Arbeitnehmer eingestellt wurde. Im zweiten Kalenderjahr kann der Arbeitnehmer seinen regulären Jahresurlaub in mehreren Abschnitten nehmen, entsprechend der Dauer seiner Beschäftigung im Unternehmen. Nach dem ersten Beschäftigungsjahr erhöht sich dieser Urlaubsanspruch im zweiten und dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit um jeweils einen (1) Arbeitstag auf bis zu sechsundzwanzig (26) Arbeitstage oder bei Unternehmen mit einer Fünftagewoche auf bis zu zweiundzwanzig (22) Arbeitstage. Im dritten und allen folgenden Kalenderjahren ist der Arbeitnehmer berechtigt, seinen gesamten Jahresurlaub zu jedem beliebigen Zeitpunkt des Jahres zu nehmen.

IX. Lohnsätze (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie)

Alle die Lohnsätze betreffenden Bestimmungen (nationaler allgemeiner Kollektivvertrag, gerichtliche Entscheidungen usw.) können auf folgender Website abgerufen werden: www.ypakp.gr

- Seit Inkrafttreten von Artikel 1 Absatz IA Unterabsatz IA.11 Ziffer 2 Buchstabe a des Gesetzes 4093/2012 sind die lohnunabhängigen Mindestarbeitsbedingungen, die für alle Arbeitnehmer in Griechenland gelten, durch die nationalen allgemeinen Kollektivverträge festgelegt. Grundgehälter, Grundtagesentgelte, alle Arten von diesbezüglichen Zuschlägen sowie alle sonstigen Lohnbedingungen gelten im Allgemeinen lediglich für Arbeitnehmer, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, welche vertragschließenden Arbeitgeberorganisationen angehören, und dürfen den gesetzlichen Mindestlohn und das Tagesentgelt nicht unterschreiten. Das Mindestgehalt für Arbeitnehmer, die über 25 Jahre alt sind, beträgt

586,08 EUR, und das Tagesentgelt für über 25 Jahre alte technische Arbeitskräfte beläuft sich auf 26,18 EUR. Das Mindestgehalt für Arbeitnehmer, die jünger als 25 Jahre sind, beträgt 510,95 EUR, und das Tagesentgelt für unter 25 Jahre alte technische Arbeitskräfte beläuft sich auf 22,83 EUR. Die vorstehend genannten Beträge werden im Einklang mit der Regelung vom 14. Februar 2012 entsprechend der Berufserfahrung eines Arbeitnehmers angehoben. Die vorstehend aufgeführten Bestimmungen gelten in Verbindung mit dem Urteil Nr. 2307/2014 des Plenums des griechischen Staatsrates.

- Der jüngste nationale allgemeine Kollektivvertrag vom 31. März 2016 (PK 5/31.03.2016) wurde abgeschlossen zwischen dem Griechischen Unternehmerverband (SEV), dem Dachverband der Freiberufler, Gewerbetreibenden und Kaufleute (GSEVEE), dem Griechischen Verband für Handel und Unternehmertum (ESEE) und dem Verband der griechischen Tourismusunternehmen (SETE) einerseits und dem Allgemeinen Gewerkschaftsbund Griechenlands (GSEE) andererseits. Der nationale allgemeine Kollektivvertrag gilt vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2016. In Artikel 40 des Gesetzes 4320/2015 (Staatsanzeiger 29, Bd. I, vom 19.3.2015), in dem Vorkehrungen für die Einleitung von Sofortmaßnahmen zur Bewältigung der humanitären Krise, für die Organisation der Regierung und der Regierungsstellen sowie weitere Bestimmungen vorgesehen sind, ist festgelegt, dass die Regelungen eines nationalen allgemeinen Kollektivvertrags, der abgelaufen ist oder gekündigt wurde, ab dem Ablauf- oder Kündigungsdatum weitere sechs Monate in Kraft bleiben und für in diesem Zeitraum eingestellte Arbeitnehmer gelten.

Zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn und zum Tagesentgelt sowie den Bestimmungen des nationalen allgemeinen Kollektivvertrags wird mit dem Gesetz 1876/1990 das Recht auf freie Tarifverhandlungen zwischen den beteiligten Parteien (Arbeitgebern und Arbeitnehmern) anerkannt, damit nationale Kollektivverträge abgeschlossen werden können, in denen die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in jedem Sektor, jedem Beruf bzw. Unternehmen geregelt werden. Können die Tarifparteien keine Einigung erzielen, so können sie einzeln oder gemeinsam die Schieds- und Schlichtungsstelle OMED anrufen (Artikel 14 des Gesetzes 1876/1990, Artikel 4 des Gesetzes 4303/2014). Diese Bedingungen sind für die Parteien, die sie vereinbart haben, bindend.

X. Regelungen für die Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeitnehmer geltende Bedingungen (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d und Artikel 3 Absatz 9 der Richtlinie)

Die für Leiharbeitnehmer geltenden Bestimmungen sind in den Artikeln 113 bis 133 des Gesetzes 4052/2012 (Staatsanzeiger 41, Bd. I, vom 1.3.2012), geändert durch Artikel 1 Absatz IA Unterabsatz IA.8 des Gesetzes 4093/2012, Artikel 24 Absatz 7 und Artikel 80 Absatz 3 des Gesetzes 4144/2013 (Staatsanzeiger 88, Bd. I, vom 18.4.2013) und Artikel 1 Absatz IA Unterabsatz IA.4 des Gesetzes 4254/2014 (Staatsanzeiger 85, Bd. I, vom 7.4.2014), festgelegt.

Die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 **über Leiharbeit** wurde in nationales Recht umgesetzt durch die Artikel 113 bis 121 des Gesetzes 4052/2012 (Staatsanzeiger 41, Bd. I), geändert durch Artikel 1 Absatz IA Unterabsatz IA.8 des Gesetzes 4093/2012 über die Genehmigung der mittelfristigen finanzpolitischen Strategie 2013-2016 – Sofortmaßnahmen zur Umsetzung des Gesetzes 4046/2012 und der mittelfristigen finanzpolitischen Strategie 2013-2016 (Staatsanzeiger 222, Bd. I), Artikel 24 Absatz 7 und Artikel 80 Absatz 3 des Gesetzes 4144/2013 über die Bekämpfung von Missbrauch bei der sozialen Sicherheit und auf

dem Arbeitsmarkt sowie andere Bestimmungen des Ministeriums für Beschäftigung, soziale Sicherung und Wohlfahrt (Staatsanzeiger 88, Bd. I) sowie Artikel 1 Absatz IA Unterabsatz IA.4 des Gesetzes 4254/2014 mit Maßnahmen zur Unterstützung und Entwicklung der griechischen Wirtschaft im Rahmen des Gesetzes 4046/2012 und anderen Bestimmungen (Staatsanzeiger 85, Bd. I).

Ziel der vorstehend aufgeführten Bestimmungen war es, a) durch die Einführung von Bestimmungen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Arbeitnehmern, die direkt von einem verwendenden Unternehmen eingestellt wurden, Leiharbeitnehmer zu schützen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern und b) einen angemessenen Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit festzulegen, um wirksam zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen.

Zur Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist vorgesehen, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer, einschließlich Vergütung, während der Dauer ihrer Überlassung an ein verwendendes Unternehmen mindestens denjenigen entsprechen, die für sie gelten würden, wenn das genannte (verwendende) Unternehmen sie direkt für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt hätte.

Ferner wird erläutert, in welchen Fällen eine befristete Beschäftigung durch ein verwendendes Unternehmen aus Gründen verboten ist, die vor allem den Schutz der Leiharbeitnehmer, die Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Notwendigkeit, das reibungslose Funktionieren des Arbeitsmarktes zu gewährleisten und eventuellen Missbrauch zu verhüten, betreffen.

Ferner wurden zum Schutz der Arbeitsrechte von Leiharbeitnehmern Regelungen getroffen für einen schriftlich und im Voraus abzuschließenden befristeten oder unbefristeten Vertrag zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Beschäftigten, der bestimmte Bedingungen enthalten muss, sowie für einen schriftlich und im Voraus abzuschließenden Vertrag zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem verwendenden Unternehmen, in dem u. a. Bestimmungen zur Vergütung und sozialen Absicherung des Beschäftigten für den Zeitraum, in dem er seine Leistungen für das verwendende Unternehmen erbringt, enthalten sein müssen.

Im Allgemeinen gelten für Arbeitnehmer, die von einem in den Geltungsbereich der Präsidialverordnung 219/2000 fallenden Leiharbeitsunternehmen entsandt werden, dieselben Arbeitsbedingungen wie für jeden nach Griechenland entsandten Arbeitnehmer.

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie)

Die geltenden Bestimmungen zu Gesundheitsschutz und Sicherheit können auf der Website des Ministeriums abgerufen werden: www.ypakp.gr

Hinsichtlich der für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz geltenden griechischen Rechtsvorschriften sind im ratifizierten, geltenden Gesetz 3850/2010 zur Ratifizierung des Gesetzbuchs zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Staatsanzeiger 84, Bd. I) die allgemeinen Grundsätze für den Schutz von Arbeitnehmern im Einklang mit den EU-Richtlinien und den internationalen Arbeitsübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegt.

Die allgemeinen Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, wie sie in Gesetz 3850/2010 niedergelegt sind [die Präsidialverordnung 17/1996 mit Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten am Arbeitsplatz im Einklang mit den Richtlinien 89/391/EWG und 91/383/EWG (Staatsanzeiger 11, Bd. I, vom 18.1.1996) ist Bestandteil der kodifizierten Rechtsvorschriften], bieten einen zeitgemäßen und wirksamen Rahmen zur Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer. Im Gesetz 3850/2010 sind grundlegende Vorschriften für die Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz festgelegt und die wichtigsten Akteure in diesem Bereich, also Arbeitgeber, Sicherheitsbeauftragter, Betriebsarzt und die Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse, benannt. Ferner sind darin die Aufgaben und Pflichten der Arbeitgeber (d. h. Risikobewertung sowie Schutz- und Präventivmaßnahmen) und der Arbeitnehmer (d. h. Einhaltung der jeweiligen Bestimmungen sowie ordnungsgemäße Handhabung von Maschinen und Ausrüstungen) dargelegt.

Ferner existiert eine Vielzahl von Rechtsvorschriften, die sich im Einklang mit den EU-Richtlinien befinden und gefährliche (physikalische, chemische und biologische) Arbeitsstoffe, die Handhabung von Arbeitsausrüstungen, den Schutz bestimmter Kategorien von Arbeitnehmern und zahlreiche andere Aspekte betreffen.

XII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie) Relevante Rechtsvorschriften

Die geltenden Bestimmungen zum Schutz von Schwangeren und Wöchnerinnen können auf der Website des Ministeriums abgerufen werden: www.ypakp.gr.

Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen zum Schutz von Schwangeren sind:

- Präsidialverordnung 176/1997 (Staatsanzeiger 150, Bd. I, vom 15.7.1997) über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, einschließlich Kündigungsschutz, geändert durch Artikel 2 der Präsidialverordnung 41/2003 (Staatsanzeiger 44, Bd. I, vom 21.2.2003).
- Artikel 7 des nationalen allgemeinen Kollektivvertrags 1993, Artikel 11 des Gesetzes 2874/2000, Artikel 7 des nationalen allgemeinen Kollektivvertrags 2000-2001, zum Mutterschaftsurlaub,
- Artikel 15 des Gesetzes 1483/1984 (Staatsanzeiger 153, Bd. I, vom 8.10.1984), geändert durch die Artikel 20 und 24 des Gesetzes 3896/2010 (Staatsanzeiger 207, Bd. I, vom 8.12.2010) und Artikel 36 Absatz 1 des Gesetzes 3996/2011 (Staatsanzeiger 170, Bd. I, vom 5.8.2011), über den Kündigungsschutz für Mütter,
- Artikel 142 des Gesetzes 3655/2008, Ministerialbeschluss 33891/606/08, Artikel 36 Absatz 2 des Gesetzes 3996/2011 (Staatsanzeiger 170, Bd. I, vom 5.8.2011) über Sonderurlaub und Leistungen, die den Mutterschaftsschutz betreffen,
- Gesetz 3896/2010 (Staatsanzeiger 207, Bd. I, vom 8.12.2010) über die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigungsfragen.

Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub beträgt für alle Arbeitnehmerinnen in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis 17 Wochen. Davon müssen acht Wochen vor der Entbindung und neun Wochen danach gewährt werden. Die Einhaltung dieser Vorschriften ist zwingend

vorgeschrieben. Bei Frühgeburten ist der verbleibende Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung zu gewähren, so dass die Freistellung insgesamt siebzehn (17) Wochen beträgt.

Kündigungsschutz

Arbeitnehmerinnen darf während der Schwangerschaft und bis zu 18 Monaten nach der Entbindung oder während einer längeren Abwesenheit aufgrund einer schwangerschafts- oder entbindungsbedingten Erkrankung nicht gekündigt werden, sofern kein schwerwiegender Grund vorliegt; derartige Kündigungen sind ungültig.

Besondere Mutterschutzleistung

Arbeitnehmerinnen im Privatsektor haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs oder einer entsprechenden Freistellung, die anstelle der Arbeitszeitverkürzung gewährt wird, Anspruch auf eine besondere Mutterschaftsleistung. Die Leistung wird unter der Bedingung gewährt, dass die Arbeitnehmerin von der Sozialversicherung (IKA-ETAM) eine entsprechende Beihilfe für den Mutterschaftsurlaub erhalten hat und dass der Urlaub zur Kinderbetreuung (alternativ die Inanspruchnahme der Arbeitszeitverkürzung als Freistellung) lediglich durch die Bestimmungen des **jeweils geltenden nationalen allgemeinen Kollektivvertrags** geregelt wird. Die Leistung wird für sechs (6) Monate gewährt, und die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf eine Beihilfe und Sozialversicherungsschutz durch die griechische Arbeitsagentur OAED.

Rückkehr an den eigenen Arbeitsplatz

Gemäß Artikel 16 des Gesetzes 3896/2010 haben Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub oder im besonderen Mutterschaftsurlaub nach Ablauf dieser Freistellungen Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht schlechter sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugutekommen.

Gesundheitsschutz und Sicherheit von schutzbedürftigen schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz

Schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen, deren Arbeit Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bergen, genießen besonderen Schutz. Wird mithilfe einschlägiger Verfahren festgestellt, dass eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit solcher Arbeitnehmerinnen besteht, so sind vom Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um durch eine dauerhafte oder einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder eine einstweilige Anpassung der Arbeitszeit die Gefährdung solcher Arbeitnehmerinnen auszuschließen. Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeit technisch und/oder sachlich nicht möglich, so sind vom Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der Arbeitnehmerin zu treffen. Ist der Arbeitsplatzwechsel technisch und/oder sachlich nicht möglich, so ist die Arbeitnehmerin während des gesamten zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlichen Zeitraums von der Verpflichtung zur Verrichtung ihrer Tätigkeit freizustellen. Arbeitnehmerinnen können in keinem Fall gezwungen werden, Tätigkeiten zu verrichten, die ihre eigene Gesundheit oder die ihres Kindes gefährden.

XIII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie)

Die geltenden Bestimmungen zum Schutz von Minderjährigen können auf der Website des Ministeriums abgerufen werden: www.ypakp.gr.

Die grundlegenden Bestimmungen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen sind: Gesetz 1837/1989 (Staatsanzeiger 85, Bd. I, vom 23.3.1989), die Präsidialverordnung 62/1998 (Staatsanzeiger 67, Bd. I, vom 26.3.1998) und der Ministerialbeschluss Nr. 130621 (Staatsanzeiger 875, Bd. 2, vom 2.7.2003) über Arbeiten und Tätigkeiten, die für Kinder und Jugendliche verboten sind.

Im Einklang mit den vorstehenden Bestimmungen gilt:

- Minderjährige, die das 15. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, dürfen keine Beschäftigung aufnehmen.
- Abweichend davon dürfen Kinder ab dem vollendeten dritten Lebensjahr an kulturellen und damit verbundenen Aktivitäten teilnehmen, vorbehaltlich der Genehmigung der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde, die eine solche Genehmigung auf Antrag des Arbeitgebers und unter Berücksichtigung der in den oben genannten Bestimmungen festgelegten Beschränkungen ausstellt.
- Die Tagessätze für Minderjährige dürfen nicht unter dem im nationalen allgemeinen Kollektivvertrag festgelegten Mindesttagesentgelt für ungelernte Arbeitskräfte liegen.
- Seit Inkrafttreten von Artikel 1 Absatz IA Unterabsatz IA.11 Ziffer 2 Buchstabe a des Gesetzes 4093/2012 sind die lohnunabhängigen Mindestarbeitsbedingungen, die für alle Arbeitnehmer in Griechenland gelten, in den nationalen allgemeinen Kollektivverträgen festgelegt. Grundgehälter, Grundtagesentgelte, alle Arten von diesbezüglichen Zuschlägen sowie alle sonstigen Lohnbedingungen gelten im Allgemeinen lediglich für Arbeitnehmer, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, welche vertragschließenden Arbeitgeberorganisationen angehören, und dürfen den gesetzlichen Mindestlohn und das gesetzliche Mindesttagesentgelt nicht unterschreiten.
- Für die Beschäftigung von Minderjährigen zwischen 15 und 18 Jahren ist von der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde gemäß Ministerialbeschluss Nr. 1390/1989 (Staatsanzeiger 766, B. II, vom 9.10.1989) ein Nachweisheft für die Beschäftigung von Minderjährigen auszustellen.
- Minderjährige, die noch keine 16 Jahre alt sind oder noch zur Schule gehen, dürfen nicht mehr als sechs Stunden am Tag oder 30 Stunden in der Woche arbeiten. Sie dürfen keine Überstunden oder Nachtarbeit leisten.
- Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden am Tag oder 40 Stunden in der Woche arbeiten. Ferner dürfen Jugendliche keine Überstunden leisten, und für Minderjährige ist Nachtarbeit verboten.
- Minderjährige Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf zusammenhängenden Stunden, in der der Zeitraum von 22 Uhr bis 6 Uhr enthalten sein muss. Folglich ist die Beschäftigung von Jugendlichen (d. h. von Personen zwischen 15 und 18 Jahren, die nach den geltenden rechtlichen Bestimmungen nicht mehr schulpflichtig sind) zwischen 22 Uhr und 6 Uhr untersagt. Darüber hinaus haben Jugendliche Anspruch auf eine wöchentliche Mindestruhezeit von zwei (2) aufeinanderfolgenden Tagen, von denen einer ein Sonntag sein muss. Überschreitet die tägliche Arbeitszeit 4,5 Stunden, so sollte Jugendlichen (Minderjährigen) eine Pause von mindestens 30 zusammenhängenden Minuten gewährt werden.
- Der Jahresurlaub sollte während der Schulferien im Sommer gewährt werden, wobei die Hälfte des Urlaubs auf Ersuchen des Minderjährigen zu einem anderen Zeitpunkt des Jahres gewährt werden kann.

- Besondere Schutzmaßnahmen sind vorgesehen, um Gefahren für die Gesundheit, Sicherheit und Moral Minderjähriger abzuwenden, um sie vor Risiken in Verbindung mit ihrer allgemeinen Gefährdung zu schützen und jede Form der Ausbeutung oder des Missbrauchs dieser Gefährdung zu verhindern.

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie)

Die für die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung geltenden Bestimmungen können auf der Website des Ministeriums abgerufen werden: www.ypakp.gr

Relevante Rechtsvorschriften

- Gesetz 3896/2010 (Staatsanzeiger 207, Bd. I, vom 8.12.2010) über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz.

Insbesondere wurden mit dem Gesetz 3896/2010 die nationalen Rechtsvorschriften an die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates angepasst.

Das **Ziel** des Gesetzes besteht darin sicherzustellen, dass der Grundsatz der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung Anwendung findet im Hinblick auf: a) den Zugang zu Beschäftigung, einschließlich Beförderung und beruflicher Weiterbildung, auch Bildungsmaßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung, b) die Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt, und c) die betrieblichen Systeme der Sozialversicherung.

In diesem Zusammenhang sind in Artikel 2 die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Belästigung und der sexuellen Belästigung, des Arbeitsentgelts und der betrieblichen Systeme der Sozialversicherung definiert.

Ferner sind nach Artikel 3 auch alle Formen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere im Zusammenhang mit dem Familienstand einer Person, ausdrücklich verboten. Belästigung, sexuelle Belästigung und jede Form der Benachteiligung aufgrund der Duldung oder Ablehnung solcher Verhaltensweisen stellen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Zudem gilt, dass jede Form der Benachteiligung in Verbindung mit der Geschlechtsumwandlung einer Person, Anweisungen, die die Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts bewirken, und die Benachteiligung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen.

Im Hinblick auf diesbezügliche Mechanismen und Sanktionen wurde die unabhängige Behörde des **griechischen Bürgerbeauftragten** als die Behörde benannt, die bezüglich des Zugangs zu Beschäftigung, beruflicher Bildung und Entwicklung sowie der Arbeitsbedingungen für die Überwachung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zuständig ist; zudem wurde ein spezielles Programm zur Zusammenarbeit mit der griechischen Arbeitsaufsichtsbehörde aufgelegt, in deren Zuständigkeit die Überwachung der Umsetzung der nationalen Arbeitsgesetzgebung und die Verhängung von Sanktionen fallen.

In dem Gesetz ist zudem **Rechtsschutz** (Artikel 22) vorgesehen, um sicherzustellen, dass Personen, die sich durch Versäumnisse bei der Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes in ihren Rechten für verletzt halten, selbst nach Beendigung des Verhältnisses, während dessen die Diskriminierung vorgekommen ist, Anspruch auf Rechtsschutz und auf Anrufen der zuständigen Verwaltungsbehörden (Arbeitsaufsichtsbehörde), einschließlich des Rechts auf Vermittlung durch den griechischen Bürgerbeauftragten, haben. Die Ausübung dieser Rechte hat keinen Einfluss auf die Fristen für das Einlegen von Rechtsbehelfen gegen gerichtliche und verwaltungsrechtliche Maßnahmen.

Nach Artikel 23 des Gesetzes 3896/2010 in seiner jeweils geltenden Fassung werden bei Verstößen gegen die Einhaltung der Bestimmungen des vorstehend genannten Gesetzes zivilrechtliche Sanktionen zur vollständigen Entschädigung der betroffenen Person verhängt, die sowohl den finanziellen als auch den nicht finanziellen Schaden sowie sonstige Einbußen oder entgangene Gewinne umfassen müssen, und es sind verwaltungs- und strafrechtliche Sanktionen (bei sexueller Belästigung) vorgesehen.

- **Gleichheit – Grundsatz der Gleichbehandlung**

Mit der Verabschiedung des **Gesetzes 3304/2005** (Staatsanzeiger 16, Bd. I) **über die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ungeachtet von Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung**, mit dem die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EC in nationales Recht umgesetzt wurden, entstand ein allgemeiner Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gilt für alle Personen im öffentlichen und privaten Sektor und bezieht sich auf:

a) **die Bedingungen für den Zugang zu Beschäftigung und Berufstätigkeit**, einschließlich Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen und beruflicher Aufstiegschancen;

b) **den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung**, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

c) **die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen**, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

d) **die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer berufsständischen Organisation**, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

Die Grundsätze der Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse oder ethnischen Herkunft gelten außer für die Beschäftigung und Berufstätigkeit auch für:

a) **den Sozialschutz**, einschließlich sozialer Sicherheit und der Gesundheitsdienste;

b) **soziale Vergünstigungen**;

c) **Bildung** und

d) **den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von **Wohnraum**.

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte (Artikel 3 Absatz 10 der Richtlinie)

Was die Frage betrifft, ob bestimmte Mitgliedstaaten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere als die in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie aufgeführten Aspekte, soweit sie die öffentliche Ordnung betreffen, sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorsehen, die in Tarifverträgen oder Schiedssprüchen nach Absatz 8 festgelegt sind und andere als im Anhang genannte Tätigkeiten betreffen, ist festzustellen, dass Griechenland den ersten Gedankenstrich von Artikel 3 Absatz 10 nicht in nationales Recht übernommen hat. Der zweite Gedankenstrich von Artikel 3 Absatz 10 wurde in unser nationales Recht umgesetzt, da sich die zwingenden Bestimmungen von Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie im Kern auf sämtliche Aktivitäten erstrecken (gemäß Gesetz, Präsidialverordnung, Kollektivvertrag, Ministerialbeschluss usw.), wobei es bestimmte Ausnahmen gibt, die mit der Dauer der Entsendung zusammenhängen.

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Die verfahrenstechnischen und administrativen Anforderungen sind in Artikel 5 der Präsidentialverordnung 219/2000 aufgeführt.

Um die wirksame Umsetzung der Präsidentialverordnung 219/2000 sicherzustellen, müssen Unternehmen, die in den Anwendungsbereich dieser Verordnung fallen und Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet Griechenlands entsenden, nach Artikel 2 Absatz 2 der Präsidentialverordnung vor der Erbringung von Dienstleistungen und unabhängig von deren Dauer den zuständigen Abteilungen der Arbeitsaufsichtsbehörde des Ortes, an dem die Dienstleistungen erbracht werden, folgende Dokumente in griechischer Sprache übermitteln:

a) eine schriftliche Erklärung, die folgende Angaben enthält: i) den Namen oder die Bezeichnung des Unternehmens, seinen eingetragenen Sitz, seine Adresse und seine Rechtsform, ii) Angaben zur Identität (Vor- und Nachname, Name des Vaters, Name der Mutter, Geburtsdatum, Wohnanschrift usw.) des gesetzlichen Vertreters des Unternehmens, iii) Angaben zur Identität der Person (wie oben), die das Unternehmen während der Erbringung der Dienstleistungen in Griechenland vertritt, iv) die Adresse des Ortes bzw. der Orte, an denen die entsandten Arbeitnehmer ihre Dienstleistungen erbringen sollen, und den Namen oder die Bezeichnung des Unternehmens, den eingetragenen Sitz, die Adresse und die Rechtsform des Unternehmens bzw. der Unternehmen, für das/die diese entsandten Arbeitnehmer ihre Dienstleistungen erbringen sollen, v) das Datum des Beginns der Erbringung von Dienstleistungen und der Entsendung der Arbeitnehmer sowie die voraussichtliche Dauer, vi) die Art der ausgeführten Tätigkeiten und die Bestätigung, dass keine gefährlichen Stoffen oder Verfahren verwendet werden;

b) eine Liste in zweifacher Ausfertigung, die zur Bestätigung vorzulegen ist, in der die entsandten Arbeitnehmer aufgeführt sind und die für jeden dieser Arbeitnehmer folgende Angaben enthält: i) Vor- und Nachname, Alter und Fachgebiet, ii) Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, ähnliche Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern und Familienstand, iii) Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, Beginn, Pausen, Ende der täglichen Arbeitszeit sowie wöchentliche Ruhezeiten, iv) Vergütungen jeglicher Art.

Das Unternehmen ist verpflichtet, eine Ausfertigung dieser Listen gut sichtbar am Arbeitsplatz auszuhängen, die andere verbleibt in den Unterlagen der zuständigen Abteilungen der Arbeitsaufsichtsbehörde.

Wenn sich diese Angaben ändern, muss das Unternehmen in Abhängigkeit von den jeweiligen Umständen innerhalb von fünfzehn (15) Tagen nach dem Eintreten der Änderungen die Liste ergänzen und bestätigen lassen.

Handelt es sich bei der Tätigkeit um Schichtarbeit, muss das Unternehmen zusätzlich zu den oben genannten Listen eine Übersicht über die wöchentlichen Schichten zur Bestätigung vorlegen.

Entsante Arbeitnehmer dürfen ihre Tätigkeit erst aufnehmen, wenn die in Absatz 1 dieses Artikels aufgeführten Dokumente vorliegen.

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Die Zuständigkeit der Arbeitsaufsichtsbehörde für die Vermittlung und Schlichtung bei Streitigkeiten sowie die entsprechenden Verfahren waren in Artikel 7 Buchstabe n des Gesetzes 2639/1998 (Staatsanzeiger 205, Bd. A, vom 2.9.1998) (aufgehoben durch Artikel 33 Absatz 14 des Gesetzes 3996/2011) geregelt und unterliegen jetzt den Bestimmungen nach

Artikel 9 des Gesetzes 3846/2010 (Staatsanzeiger 66, Bd. A, vom 11.5.2010), Artikel 2 Absatz 2 Unterabsatz j Buchstabe b des Gesetzes 3996/2011, Artikel 3 des Gesetzes 3996/2011 (Staatsanzeiger 170, Bd. A, vom 5.8.2011), ersetzt durch Artikel 23 Absatz 1 des Gesetzes 4144/2013 (Staatsanzeiger 88, Bd. A, vom 18.4.2013) und die Artikel 40, 42 und 46 der Präsidentialverordnung 113/2014 (Staatsanzeiger 180, Bd. A, vom 29.8.2014).

A) Die für die Entlohnung von Arbeitnehmern zuständige Direktion des Ministeriums hat u. a. die Aufgabe, bei Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzugreifen und eine gütliche Einigung anzustreben, wobei sie durch einen Schlichter unterstützt wird. In Zusammenarbeit mit der Arbeitsaufsichtsbehörde ist sie ferner für die Verwaltung und Überwachung des Systems für die Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zuständig (Artikel 14 Absatz 3 Buchstabe b der Präsidentialverordnung 113/2014). So können insbesondere nach Artikel 13 des Gesetzes 1876/1990 zur Beilegung von Streitigkeiten, die aus einem Beschäftigungsverhältnis herrühren, selbst wenn sie nicht durch einen Kollektivvertrag geregelt sind, die zuständigen Gewerkschaften oder der jeweilige Arbeitgeber gehört oder ein Schlichter hinzugezogen werden.

Der Schlichter wird versuchen, möglichst rasch eine Konvergenz der von den Parteien vertretenen Standpunkte herbeizuführen, damit der Streit beigelegt werden kann. Am Ende des Schlichtungsverfahrens wird ein Protokoll aufgesetzt, aus dem hervorgeht, ob zwischen den Parteien eine Einigung erzielt werden konnte, und das von den beteiligten Parteien und dem Schlichter unterzeichnet wird. Ist der Streit das Ergebnis von Tarifverhandlungen, die in einen Kollektivvertrag münden sollen, und das Schlichtungsverfahren hat eine Verständigung bewirkt, kann der Kollektivvertrag unterzeichnet werden. Der Arbeitsminister oder ein vom Minister ordnungsgemäß befugter Beamter ernennt einen Beamten des zuständigen zentralen Dienstes des Ministeriums für Arbeit oder der Arbeitsaufsichtsbehörde zum Schlichter.

Gemäß Artikel 14 des Gesetzes 1876/1990, geändert durch Artikel 14 des Gesetzes 3899/2010 (Staatsanzeiger 212, Bd. I, vom 17.12.2010) gilt: „1. Schlagen die Tarifverhandlungen fehl, so können die Parteien Vermittlungs- oder Schiedsverfahren in Anspruch nehmen. 2. Die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Streitbeilegung und das gesamte Vermittlungs-/Schiedsverfahren werden durch die einschlägigen Bestimmungen der Kollektivverträge oder, sofern derartige Bestimmungen nicht existieren, durch eine Einigung zwischen den Tarifparteien geregelt. Kommt eine solche Einigung nicht zustande, finden die Bestimmungen dieses Gesetzes Anwendung. 3. Für Schieds- und Vermittlungsleistungen im Allgemeinen, einschließlich der, die von den Mitarbeitern der Schieds- und Schlichtungsstelle (OMED) erbracht werden, gelten die Grundsätze des gesunden Urteilsvermögens, der Objektivität und der Unvoreingenommenheit.“

B) Ferner ist die Arbeitsaufsichtsbehörde nach Artikel 3 des Gesetzes 3996/2011 befugt, auf Ersuchen der einschlägigen Gewerkschaften oder Arbeitgeberorganisationen oder eines einzelnen Arbeitgebers in Angelegenheiten in Verbindung mit einem Streit oder Meinungsverschiedenheiten, die ein Beschäftigungsverhältnis betreffen, als Schlichter tätig zu werden. Die Schlichtung erfolgt auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene. Auf lokaler Ebene findet das Schlichtungsverfahren vor dem zuständigen Abteilungsleiter oder dem von diesem benannten Inspektor für Arbeitsbeziehungen statt. Auf regionaler Ebene findet das Schlichtungsverfahren vor dem Leiter der zuständigen Regionaldirektion oder dem von diesem benannten Inspektor für Arbeitsbeziehungen statt. Auf nationaler Ebene wird das Schlichtungsverfahren von der zuständigen Direktion des Ministeriums für Arbeit, soziale Sicherheit und soziale Solidarität durchgeführt, und zwar gemäß Artikel 13 des Gesetzes 1876/1990 (Staatsanzeiger 27, Bd. I, vom 8.3.1990) auf Dreiparteienebene. (Das

Verfahren findet vor allem dann im Ministerium statt, wenn es in der Streitsache um Fragen geht, die für alle Beschäftigten eines Unternehmens oder einer Branche von Bedeutung sind.) An einem Schlichtungsverfahren dürfen maximal fünf (5) Vertreter jeder Partei sowie Rechtsberater teilnehmen. Dazu können von den Parteien bestimmte Vertreter der Haupt- oder Nebengewerkschaft, der Gewerkschaft für einen bestimmten Berufsstand, des Arbeitszentrums des betreffenden Gebiets oder des Allgemeinen Gewerkschaftsbunds Griechenlands (GSEE) vonseiten der Arbeitnehmer bzw. Vertreter von Arbeitgeberorganisationen vonseiten des/der Arbeitgeber/s teilnehmen. Ferner kann an der Sitzung auch ein Schlichter, d. h. ein Beamter des zuständigen zentralen Dienstes des Arbeitsministeriums oder ein für Arbeitsbeziehungen zuständiger Aufsichtsbeamter teilnehmen.

Mit dem Schlichtungsverfahren soll unter Zuhilfenahme aller verfügbaren Mittel möglichst rasch eine Konvergenz der von den Parteien vertretenen Standpunkte herbeigeführt werden, damit der Streit beigelegt und der Arbeitsfrieden gewahrt werden kann. Kann sich der für Arbeitsbeziehungen zuständige Inspektor keine Meinung bilden, so begründet er umfassend und auf angemessene Weise, weshalb er dazu nicht in der Lage ist.

C) Gemäß Artikel 3 des Gesetzes 3996/2011, geändert durch Artikel 23 Absatz 1 des Gesetzes 4144/2013, haben der/die Arbeitnehmer unter Verweis auf ein gemeinsames Interesse, der Arbeitgeber und die jeweiligen Gewerkschaften im Rahmen der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten das Recht, einen für Arbeitsbeziehungen zuständigen Inspektor hinzuziehen.

Das Verfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, das auf Ersuchen der betreffenden Partei eingeleitet und von dem die Gegenpartei unter Zuhilfenahme der verfügbaren Mittel in Kenntnis gesetzt wird, wird vom Leiter der zuständigen Abteilung oder von dem von ihm benannten Inspektor für Arbeitsbeziehungen durchgeführt; ist der Leiter der zuständigen Abteilung oder der Leiter der zuständigen Regionaldirektion der Auffassung, dass die betreffende Arbeitsstreitigkeit einer weiteren Prüfung bedarf, so erfolgt diese Prüfung in zweiter Instanz durch den Leiter der zuständigen Regionaldirektion. Nach Abschluss der Gespräche wird ein Protokoll erstellt und von den anwesenden Parteien sowie dem Inspektor für Arbeitsbeziehungen, der eine Stellungnahme zu dem Streitfall formulieren muss, unterzeichnet. Handelt es sich bei den Verstößen gegen das Arbeitsrecht um Straftatbestände, so erhebt der Inspektor für Arbeitsbeziehungen Klage oder übergibt die Angelegenheit der Staatsanwaltschaft.

XVIII. Informationen über Rechtsmittel

Dafür ist folgende Behörde zuständig:

Ministerium für Justiz, Transparenz und Menschenrechte

Website: <http://www.ministryofjustice.gr/>

Postanschrift: 96 Mesogeion Ave, GR-11527 Athen, Griechenland

Tel.: (+30-210) 776 70 00

In Artikel 11 der Präsidialverordnung 219/2000 heißt es: „Unabhängig davon, welchem Recht das Arbeitsverhältnis unterliegt, können Streitigkeiten, die aus der Anwendung von Artikel 4 herrühren, im Einklang mit den geltenden Bestimmungen auch durch griechische Gerichte beigelegt werden.“