

ALMAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ HAKKINDA YASA VE ÇEVİRİSİ (*German Law on Part Time and Fixed Time Employment Agreements and Its Translation*)

Murat Uğur AKSOY*

ÖZET

23 Mart 1999 tarihinde Avrupa Birliğinde UNICE, Birliği (Europäische EGB ve CEEP süreli iş sözleşmeleri konusunda bir Çerçeve Anlaşması imzalamışlardı.

Bu çerçeve anlaşması ile sözleşmenin tarafı olan sosyal partnerlerin 1997 yılında Lüksemburg'da, kararlaştırdıkları Avrupa istihdam stratejisinde kısmi süreli çalışmanın düzenlenmesi yoluyla iş sürelerinin esnekliği ve işçinin güvenliği arasında bir denge sağlanmak istenmiştir.

Bu çerçeve sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmeleri için genel ilkeleri ve asgari hükümleri belirlemektedir. Bu ilke ve hükümler doğru uygulandıkları takdirde, ulusal olarak her sektörde sezonsal durumları da göz önüne alıp , belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, süresiz iş sözleşmesi ile çalışan işçilere göre **dışlanma olgusundan korunmalarını** ve işçilere de sözleşme sürelerine bakılmaksızın **eşit muamele yapılmasını** güvence altına almaktadır.

Böylece, bu çerçeve sözleşmesi, süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işveren ve işçiler arasında da kabul edilebilir, dengeli bir temel oluşmasını mümkün kılmaktadır.

Çerçeve anlaşması, esasen bir başlangıç ile 9 maddeden ibarettir. Anlaşmanın amacı, 1. maddede dışlama yasağı ilkesinin uygulanması ile süreli iş sözleşmelerinin kalitesini iyileştirmek ve birbirini izleyen süreli iş sözleşmeleri ile istihdam ilişkisinin kötüye kullanılmasını engellemektir.

Anlaşmanın uygulama alanı, belirli süreli iş ilişkisi içinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan veya yasaya, toplu sözleşmeye veya her üye ülkede geçerli geleneklere uygun bir istihdam ilişkisi içinde olan işçilerdir.

Anlaşmanın 5. maddesi süreli iş sözleşmelerinin istismarını engellemek için de önlemler öngörmüştür.

* Dr. h.c., Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Görevlisi; Düsseldorf Barosu avukatlarından

Üye devletler, hangi koşullarda süreli iş sözleşmelerinin ve istihdam ilişkilerinin ardarda uzatılmış olarak görülebileceğini ve süresiz sözleşme ve ilişkilerin geçerli olacağını da, sosyal tarafların dinlenmesi ve veya sosyal tarafların saptaması yoluyla belirleyebilirler.

Bu konuda Avrupa Adalet Divanı önemli bir karar vererek, süreli iş sözleşmelerinin veya ilişkilerinin objektif bir nedene dayalı olarak uzatılmasının haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı konusunda, " üye devletlerdeki makamlar, kendi yetkileri içinde geçmişte aynı işverenle yapılmış iş sözleşmelerinin veya iş ilişkilerinin **sayısını ve toplam süresini** göz önüne almak zorundadırlar" demiştir

AB daha sonra bu çerçeveye anlaşmasının sosyal taraflarının talebine uygun olarak iki yönerge çıkarmış ve üye devletlerden de bu yönergeyi iç hukuka çevirirken gerektiğinde daha elverişli hükümler koymasını istemiştir .

İşçilerin Sosyal Hakları Birlik Şartının 7 nolu bendi iç Pazarın gerçekleşmesi için Avrupa Toplulukları içinde işçilerin yaşam ve iş koşullarının iyileştirilmesi gerekliliğini öngörüyordu.

Almanya da yönergenin iç hukuka çevrilmesi için öngördüğü süre içinde 2000 yılında, yönergeyi iç hukuka çevirerek "**Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Yasa**" yı (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) yürürlüğe sokmuştur. Yazım ,bu yasanın Türkçeye çevrilmesidir.

Anahtar kelimeler : Teilzeitbefristungsgesetz, (TzBfG) Part time employment, Kısmi süreli çalışma

Abstract

In March 23, 1999 UNICE and CEEP signed a framework agreement in the EU concerning the temporary employment contracts.

Purpose of this framework agreement was to balance the relationship between the strategy flexible duration of work by the part time employment contract which was shaped in 1997 in Luxemburg formed European employment and the safety of the employee.

This framework agreement sets the overall principles of the part time (temporary) employment contracts. When these principles are applied correctly, also in light of the seasonal conditions the employees with the temporary employment contracts will be protected from exclusion and despite of their temporary contract the employees will be treated equally.

Thus this framework agreement can provide a balanced soil both for the employer and the employee with the temporarys employment contract.

The framework agreement consist of an introduction followed by 9 items.

The first item is about the prohibition to exclude and its application and

the improvement of quality of temporary employment agreement followed by the prevention of abuse of the employment relationship.

The area of application of this agreement are employees working with with a temporary employment contract in the member countries of the agreement.

The 5th item of the agreement suggests also preventive techniques to overcome abuse of employment contract.

Member states can decide upon the hearing of the social parties whether the temporary employment contract will be extended.

The European Council of Justice took an important decision on whether temporary employment contracts or relationships can be extended on objective reasoning in stating that the authorities of the member must include the amount and duration of all past employment contract with the specific employer.

The EU later on published two directivs according to the requests of the social parties of the framework agreement. Further the EU asked the member states to transform these directivs into domestic law and requested that, if necessary the law will be changed into more favorable.

The 7th part of the charter of the social rights of workers union foresees the improvement of life and employment conditions of employees in European states.

Germany as well transformed the directivs within the requested period in 2000 into domestic law and adopted the law of temporary employment agreement (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). This article is the Turkish translation of this act.

Keywords: Teilzeitbefristungsgesetz, (TzBfG) Part time employment)

A- GİRİŞ

Bu yazıyı kaleme almadan önce, bir tarihte, sevgili dostum Prof. Dr. Ali Güzel ve sevgili kardeşim Doç. Dr. Hediye Ergin ile iş sözleşmelerinde süresiz olmanın esas, süreliğin istisna olması hakkında yaptığımız güzel bir sohbetta Almanya'da iş sözleşmelerinin ilke olarak belirsiz süreli olarak yapıldığını belirtmiştim. Daha sonra onların da değerli teşvikleri ile bununla ilgili olarak Almanya'daki kısmi süreli (part time) iş sözleşmeleri hakkındaki yasayı Türkçeye çevirmek istediğimi söylemiştim.

Türk Hukukunda ilk olarak 22,5. 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun 13. Maddesinde düzenlenmiş olan “kısmi süreli çalışmaya” yönelik olarak, esasen bu düzenlemeden çok önce, bu konuda hem AB Hukuku içinde ayrıntılı yönergeler ve onların da üye devletler tarafından iç hukuklara çevrilmesi ile AB üyesi devletler içinde yürürlükte olan ayrıntılı yasalar mevcuttur.

İşte bunlardan biri de, Alman Hukukundaki ” Kısmi süreli çalışma ve belirli süreli iş sözleşmeleri hakkındaki yasa”dır. Yasanın çevirisi nihayet Muhterem Hocam, Dostum Prof. Dr. Ali Rıza Okur’un armağanına yetişti. Böylece O’na özgün bir çalışma sunabilmenin mutluluğu içindeyim.

B- AB (AT) İÇİNDE BELİRLİ SÜRELİ HİZMET SÖZLEŞMELERİ HAKKINDA ÇERÇEVE ANLAŞMASI

Bilindiği gibi, 23 Mart 1999 tarihinde Avrupa Birliğinde, Avrupa Sanayici ve İşverenler Birliği (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas) kısa adı ile **UNICE**, Avrupa Sendikalar Birliği (Europäische Gewerkschaftsbund) kısa adı ile **EGB** ve Avrupa Kamu Ekonomisi Merkezi Birliği (Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft) kısa adı ile **CEEP** süreli iş sözleşmeleri konusunda bir Çerçeve Anlaşması imzalamışlardı.

Bu çerçeve anlaşması ile sözleşmeye taraf olan sosyal partnerlerin 1997 yılında Lüksemburg’da yapmış oldukları toplantıda, kararlaştırmış oldukları Avrupa istihdam stratejisinde kısmi süreli çalışmanın düzenlenmesi ve böylece iş sürelerinin esnekliği ve işçinin güvenliği arasında bir denge sağlanmak istenmiştir.

Bu çerçeve sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmeleri için genel ilkeleri ve asgari hükümleri belirlemektedir. Bu ilke ve hükümler doğru uygulandıkları takdirde ulusal olarak, her sektörde sezonsal durumları da göz önüne alıp , belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, süresiz iş sözleşmesi ile çalışan işçilere göre **dışlanmadan korunmalarını** ve işçilere sözleşme sürelerine bakılmaksızın **eşit muamele yapılmasını** güvence altına almaktadır.

Böylece, bu çerçeve sözleşmesi, süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işveren ve işçiler arasında da kabul edilebilir dengeli bir temelin oluşmasını mümkün kılmaktadır.

Çerçeve anlaşması, esasen bir başlangıç ile 9 maddeden ibarettir. Anlaşmanın amacı, 1. maddede dışlama yasağı ilkesinin uygulanması ile süreli iş sözleşmelerinin kalitesini iyileştirmek ve birbirini izleyen süreli iş sözleşmeleri ile istihdam ilişkisinin kötüye kullanılmasını engellemektir.

Anlaşmanın uygulama alanı , belirli süreli iş ilişkisi içinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan veya yasaya, toplu sözleşmeye veya her üye ülkede geçerli geleneklere uygun bir istihdam ilişkisi içinde olan işçilerdir.

Bu anlaşmanın geçerli olmayacağı ilişkilere gelince bunlar, ilk meslek öğrenimini sağlayan ilişkiler ve çıraklık eğitimi sistemleri, kamu veya kamu eliyle desteklenen mesleki bir öğrenimin, yeniden uyum ve meslek değiştirme eğitimleri amacıyla yapılmış olan iş sözleşmeleri ve istihdam ilişkileridir.

Anlaşmanın üçüncü maddesi ise sözleşmede belirtilen tanımları vermektedir: “**Belirli süreli iş ilişkisi ile çalışan işçi**” tanımından, sonu belli bir tarihe ulaşmak,

belli bir görevin ifası veya belli bir olayın gerçekleşmesi gibi objektif koşullara bağlanmış doğrudan işveren ve işçi arasında yapılmış bir iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisi anlaşılmalıdır.

“**Karşılaştırılabilir devamlı istihdam edilen**” kavramından ise aynı veya benzeri işletmede niteliklerin becerilerin de göz önüne alındığı bir iş ve istihdam ilişkisi içinde süresiz bir iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisi içinde devamlı çalışan bir kişi anlaşılmalıdır. Türk Hukunda bu, emsal kişi olarak geçmektedir.

Aynı işletmede karşılaştırılabilir nitelikte devamlı istihdam edilen bir çalışan yoksa, emsal kişi , uygulanabilir bir toplu sözleşmeye ve bunun da yokluğu halinde yasa veya toplu sözleşme hükümlerine ve ulusal geleneklere uygun olarak bulunur.

Anlaşmanın 5.maddesi süreli iş sözleşmelerinin istismarını engellemek için de önlemler öngörmüştür.

Buna göre ardı ardına gelen süreli iş sözleşmeleri veya süreli istihdam ilişkilerinin yarattığı istismardan kaçınmak için üye devletler, yasa ile veya toplu sözleşmede öngörülmüş olan üye devlette bulunan sosyal taraf veya tarafları dinler, istismarı önlemek için eş değerde önlemler de yoksa, belli işkollarının isteklerini ve veya işçi kategorilerini de göz önüne alarak aşağıdaki durumlarda,

-böyle sözleşmelerin ve ilişkilerin uzatılmasını haklı kılan objektif nedenler varsa,

-birbiri ardından uzatılarak gelen iş sözleşmelerini veya ilişkilerinin geçerli olan en çok toplam uzatma süresi ve

-böylesine sözleşmelerin veya ilişkilerin uzatımının geçerli olan belli bir sayıda olması gibi önlemlerden birini veya bir kaçını uygulayabilirler:

Üye devletler, hangi koşullarda süreli iş sözleşmelerinin ve istihdam ilişkilerinin ardarda uzatılmış olarak görülebileceğini ve süresiz sözleşme ve ilişkilerin geçerli olacağını da, sosyal tarafların dinlenmesi ve veya sosyal tarafların saptaması yoluyla belirleyebilirler.

Bu konuda Avrupa Adalet Divanı önemli bir karar vererek, süreli iş sözleşmelerinin veya ilişkilerinin objektif bir nedene dayalı olarak uzatılmasının haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı konusunda,” üye devletlerdeki makamlar, kendi yetkileri içinde geçmişte aynı işverenle yapılmış iş sözleşmelerinin veya iş ilişkilerinin **sayısını ve toplam süresini** göz önüne almak zorundadırlar” demiştir.¹

¹ EUGH C-586/10, 26.Ocak 2012 Bianca Küçük ./ Kuzey Ren Westfalya eyaleti arasındaki sürekli olarak temsil niteliğinde süreli çalışma ile ilgili önsoruna ilişkindir .Bkz. InfoCuria Page 11 of 12 <http://curia.europa.eu/juris/document/document>

C- YÖNERGELER

AB daha sonra bu çerçeveye anlaşmasının sosyal taraflarının talebine uygun olarak iki yönerge çıkarmış² ve üye devletlerden de bu yönergeyi iç hukuka çevirmesi ve gerekirse daha elverişli hükümler koymasını istemiştir.³

İşçilerin Sosyal Hakları Birlik Şartının⁴ 7nolu bendi iç Pazarın gerçekleşmesi için Avrupa Toplulukları içinde işçilerin yaşam ve iş koşullarının iyileştirilmesi gerekliliğini öngörüyordu.

Bunun için de koşulların karşılaştırılarak ilerleme sağlanması ve süresiz iş ilişkisi dışındaki, süreli iş ilişkisi, kısmi süreli iş ilişkisi, ödünç alınan geçici iş ilişkisi (Leiharbeit) ve sezon işçiliği gibi diğer çalışma biçimlerinin de düzene bağlanması zorunlu olmuştur.

Böylece her düzeyde iş organizasyonlarının modernleşmesi ve buna uygun iş kurallarının belirlenmesi ile girişimlerin üretken ve rekabetçi bir hale getirilmesi öngörülmüştür.

Almanya da tam süresi içinde 2000 yılında, yönergeyi iç hukuka⁵ çevirmiş kısmi süreli çalışma ve belirli süreli iş sözleşmeleri hakkında yasayı (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) yürürlüğe sokmuştur.

² Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28 Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S 43)). AB Konseyinin 15 Aralık 1997 tarihli UNICE, CEEP ve EGB arasında yapılan kısmi zamanlı çalışma hakkındaki çerçeve anlaşmasına ilişkin (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S.9) 97/81EG sayılı Yönergesi

Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15 Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S. 9) AB Konseyinin 28 Haziran 1999 tarihli UNICE, CEEP ve EGB arasında yapılan yarı zamanlı çalışma hakkındaki çerçeve anlaşmasına ilişkin (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43). 99/70 EG sayılı Yönergesi

³ Üye devletler bu yönergeleri en geç 10 Haziran 2001 tarihinde iç hukuka çevirmek veya anlaşmanın taraflarına en geç bu tarihe dek bunun için yönerge istikametinde gerekli önlemleri aldıkları yolunda güvence vermek zorundadırlar (Bkz Richtlinie 99/70/EG madde 2).

⁴ 1961 yılında Avrupa Topluluk Konseyi çatısı altında, işçilere kapsamlı sosyal korunma hakları sağlayan Torino Sosyal Şartını (Sozialcharta von Turin) düzenlemiştir., Daha sonra Torino Sosyal Şartının devamında 1989 yılında Torino Şartı daha geliştirilerek işçilerin sosyal temel haklarına ilişkin Topluluk Şartı Gemeinschaftschart der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer yürürlüğe girmiştir. Bu topluluk şartı, kadınlar, gençler, yaşlılar, özürllüler gibi belli işçi gruplarının korunmasına ağırlık vermiştir.

⁵ Yayın tarihi 21 Aralık 2000 (BGBl. I S. 1966).

D- ALMANKISMİSÜRELİÇALIŞMAVE SÜRELİ İŞSÖZLEŞMELERİ HAKKINDA YASANIN ÇEVİRİSİ

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ HAKKINDA YASA

Tarih: 21. Aralık 2000

Neşir yeri : BGBl I 2000, 1966

Bu yasa aşağıdaki AB yönergelerinin iç hukuka çevrilmesidir

AB Konseyinin 15 Aralık 1997 tarihli UNICE, CEEP ve EGB arasında yapılan kısmi süreli çalışma hakkındaki çerçeve anlaşmasına ilişkin (Abl. EG 1998 Nr. L 14 S.9) 97/81EG sayılı Yönergesi

ve

AB Konseyinin 28 Haziran 1999 tarihli UNICE, CEEP ve EGB arasında yapılan kısmi süreli çalışma hakkındaki çerçeve anlaşmasına ilişkin (Abl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43). 99/70 EG sayılı Yönergesi

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

İlk Bölüm Genel Hükümler

§ 1 Yasanın Hedefi

Yasanın hedefi, kısmi süreli çalışmayı teşvik etmek, belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli olma koşullarını belirlemek ve kısmi süreli ve belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçiler arasında ayrımcılığı önlemektir.

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmerteilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit.

Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

§ 2 Kısmi süreli İstihdam Edilen İşçi Kavramı

(1) Kısmi süreli istihdam edilen işçi, tam zamanlı olarak istihdam edilen bir işçinin muntazam haftalık iş süresine nazaran, kendi çalışma süresi daha kısa olan işçidir. Muntazam haftalık bir iş süresi kararlaştırılmamış ise, kendisinin muntazam çalışma süresi, tam süreli olarak istihdam edilen işçi ile karşılaştırıldığında, onun bir yıla dek uzanan istihdam süresinin ortalamasının altında kalıyorsa, yine kısmi süreli istihdam edilen işçidir. Emsal nitelikte olmaktan, iş ilişkisinin aynı tür veya benzeri bir işletmede, aynı veya benzeri bir işte tam zamanlı olarak istihdam edilen işçi anlaşılmalıdır. İşletmede emsal olabilecek nitelikte tam zamanlı olarak istihdam edilen işçi yoksa, emsal olabileceği nitelikte olan tam zamanlı olarak istihdam edilen işçi, uygulanabilir bir toplu sözleşmeye göre belirlenecektir; diğer bütün durumlarda ise ilgili iş kolunda alışılmış olarak tam zamanlı istihdam edilen işçi ile karşılaştırılacaktır.

(2) Sosyal Yasanın dördüncü Kitabının § 8 Abs. 1 Nr.1 hükmüne göre kısa süreli istihdam edilen işçi de kısmi süreli istihdam edilen işçidir.

§ 3 Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers

(1) Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit

geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

(2) Vergleichbar ist ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

§ 3 Belirli Süreli İstihdam Edilen İşçi Kavramı

(1) Belirli bir süre için yapılmış iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçi, belirli süreli işçidir. Belirli bir süre için yapılmış iş sözleşmesi (belirli süreli iş sözleşmesi), eğer süresi takvime göre belirlenmiş ise (takvime göre belirli süreli iş sözleşmesi) veya süresi işin cinsine, amacına, doğasına göre belirlenmişse (amacı nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesi) dir.

(2) İşletmede süresiz olarak istihdam edilen işçi, aynı veya benzeri nitelikte işi gören işçi ile karşılaştırılabilir. İşletmede karşılaştırılabilir nitelikte, süresiz olarak istihdam edilen işçi yoksa karşılaştırılabilir nitelikte süresiz olarak istihdam edilen işçi, uygulanabilir toplu sözleşme temeline göre belirlenecektir; diğer bütün durumlarda ise ilgili iş kolunda alışılmış olarak süresiz olarak istihdam edildiği kabul edilen işçi ile karşılaştırılacaktır.

§ 4 Verbot der Diskriminierung

(1) *Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nichtschlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.*

(2) *Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.*

§ 4 Dışlama Yasığı

(1) Kısmi süreli bir işçi, kısmi süreli olması nedeniyle, objektif nedenler farklı davranışı haklı kılmadıkça, emsal nitelikte tam zamanlı olarak çalışan işçiye nazaran kötü bir muameleye maruz kalmaz. Kısmi süreli bir işçiye ücret veya bölünebilir maddi bir karşılık, en az olarak kendi iş süresine uygun olarak, işyerinde emsal nitelikte tam zamanlı işçiye yapılan ödemeye uygun olarak verilmelidir.

(2) Belirli süreli çalışan işçi, iş sözleşmesinin süreli olması nedeniyle, objektif ne-

denler farklı davranışı haklı kılmadıkça, emsal nitelikte süresiz iş sözleşmesi ile çalışan işçiye nazaran kötü bir muameleye maruz kalmaz. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye belirli bir değerlendirme süresi için verilecek olan ücret veya bölünebilir maddi bir karşılık, en az kendisinin istihdam süresinin, değerlendirme süresi kapsamında kendi payına uygun olarak verilmelidir. Belli istihdam koşulları iş ilişkisinin aynı işletmede veya teşebbüste geçen sürenin varlığına bağlı ise, belirli süreli istihdam edilen işçiler için bu süreler, objektif nedenler farklı davranışı haklı kılmadıkça, süresiz olarak istihdam edilen işçilerin süreleri gibi göz önüne alınacaktır.

§ 5 Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

§ 5 Dezavantaj Yasası

İşveren bir işçiyi bu yasadan doğan haklarını kullanmasından dolayı dışlayamaz.

Zweiter Abschnitt

Teilzeitarbeit

§ 6 Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

İkinci Bölüm Kısmi süreli İş

§ 6 Kısmi süreli İşin Teşviki

İşveren yönetici görevlerdeki olsalar dahi, işçilerine bu yasa ölçüsünde kısmi süreli işi mümkün kılar.

§ 7 Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

(2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in

Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 7 Duyurma; Açık İş Yerleri Hakkında Bilgi verme

(1) İşveren işletmesinde açık olan bir işyerini topluma veya kendi işletmesi içinde duyuruyorsa, bu işyerinin kısmi süreli çalışmaya uygun olması halinde, bu iş yerini de kısmi süreli iş yeri olarak duyurmak zorundadır.

(2) İşçi sözleşme ile kararlaştırılmış olan çalışma saatlerinin süresini ve durumunun değiştirilmesini işverenden isterse, işveren kendisine işletmede veya teşebbüste doldurulması gereken iş yerleri hakkında bilgi vermek zorundadır.

(3) İşveren işçi temsilciliğine işletmedeki ve teşebbüsteki kısmi süreli çalışma hakkında ve özellikle var olan ve planlanan kısmi süreli iş yerleri ile tam zamanlıya dönüşecek kısmi süreli işyerlerinin dönüşmesi hakkında veya bunun aksi konusunda bilgi vermek zorundadır. İşçi temsilciliğinin talebi üzerine gerekli belgeler işçi temsilciliğinin tasarrufuna sunulmalıdır. İşyeri düzeni yasası (Betriebsverfassungsgesetz) § 92 hükmü saklıdır.

§ 8 Verringerung der Arbeitszeit

(1) *Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.*

(2) *Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.*

(3) *Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.*

(4) *Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.*

(5) *Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der*

Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

§ 8 Çalışma Süresinin Azaltılması

(1) İş ilişkisi altı aydan fazla sürmüş olan işçi, sözleşme ile kararlaştırılmış olan çalışma süresinin azaltılmasını isteyebilir.

(2) İşçi, çalışma süresinin azaltılmasını ve bunun kapsamını bunun başlamasından en geç üç ay önce ileri sürmelidir. İşçi bununla beraber çalışma süresinin arzu edilen bölümünü de bildirmek zorundadır.

(3) İşveren, işçi ile çalışma süresinin azaltılması isteğini bir anlaşmaya varmak amacı için müzakere eder. Kendisi işçi ile onun tarafından saptanacak olan çalışmanın bölümü konusunda mutabakat sağlamayı hedefler.

(4) İşveren çalışma süresinin azaltılmasına onay vermek ve onun dağıtımını, işletme nedenlerine aykırı düşmedikçe, işçinin arzularına uygun olarak belirlemek zorundadır. Çalışma süresinin azaltılması özellikle organizasyonu, iş akışını ve işyeri güvenliği önemli ölçüde zedeliyor veya oransız masraflara yol açıyorsa işletme nedeni vardır. Red nedenleri toplu sözleşme ile saptanabilir. Böyle bir toplu sözleşmenin geçerlik alanında toplu sözleşmeye tabi olmayan işveren ve işçiler toplu sözleşme hükümlerinde red nedenlerini kararlaştırabilirler.

(5) Çalışma süresinin azaltılması konusundaki kararı onun dağılımı işveren işçiye çalışma süresinin azaltılması için istenen başlama süresinden en geç bir ay önceden

yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşveren ve işçi 3.fıkranın 1.cümlesine göre çalışma süresinin azaltılması konusunda uyuşamazlar ve işveren çalışma süresinin azaltılmasını istenen başlama tarihinden en geç bir ay önce yazılı olarak reddetmez ise, çalışma süresi işçinin istediği kapsamda gerçekleşir. İşveren ve işçi, çalışma süresinin dağılımı konusunda 3.fıkranın 2.cümlesine göre anlaşamazlar ise ve işveren en geç çalışma süresinin azaltılmasını istenen başlama tarihinden en geç bir ay önce yazılı olarak çalışma süresinin dağılımı yazılı olarak reddetmez ise, çalışma süresinin dağıtımını işverenin isteğine göre belirler. İşletmenin ve işçinin eski halin korunmasındaki çıkarı ağır basarsa ve işveren bir ay önceden bildirirse, işveren 3.cümleden veya 3.fıkranın 2.cümlesine belirlenen çalışma süresinin dağılımını tekrar değiştirebilir.

(6) İşçi yeniden çalışma süresinin azaltılmasını, işverenin çalışma süresinin azaltılmasını kabul veya haklı olarak reddetmesinden sonra en erken iki yıl sonra isteyebilir.

(7) Çalışma süresinin azaltılması talebinin koşulu, işverenin meslek eğitiminde olan işçiler dışında kural olarak 15 işçiden fazla işçi istihdam etmesidir.

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 9 İş süresinin Uzatılması

İşveren, acil işletme nedenleri ve diğer kısmi süreli çalışanların iş süresine ilişkin istekleri engel olmadıkça, kısmi süreli olarak istihdam edilen bir işçinin, sözleşme ile kararlaştırılmış olan sürenin uzatılmasını talep etmesi halinde, bu istek, uygun açık bir işyerinin doldurulmasında öncelikle gözününe alır.

§ 10 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 10 Öğretim ve Eğitim

Zorlayıcı işletme nedenleri ile veya diğer kısmi süreli veya tam zamanlı işçilerin çalışanların eğitim ve öğretim isteklerine aykırı olmadıkça işveren, kısmi süreli işçilerin mesleki gelişmeleri ve hareketlilikleri için öğretim ve eğitim çalışmalarına katılmalarına özen gösterecektir.

§ 11 Kündigungsverbot

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

§ 11 Fesih Yasağı

Bir iş ilişkisinin, işçinin tam zamanlı bir çalışmadan, kısmi süreli bir çalışmaya geçme isteminin reddi veya bunun aksi nedeniyle feshedilmesi geçersizdir. İş ilişkisinin başka nedenlerle fesih hakkı saklıdır.

§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

§ 12 Çağrı Üzerine Çalışma

(1) İşverenler ve işçiler, işçinin hizmetini iş yüküne göre ifa edeceğini kararlaştırabilirler (çağrı üzerine çalışma).Sözleşme haftalık ve günlük olmak üzere belli bir çalışma süresini içermelidir. Haftalık çalışmanın süresi belirtilmemişse on saatlik çalışma süresini kapsayan bir anlaşma yapılmış demektir. Günlük çalışmanın süresi belirtilmemişse, işveren işçinin hizmetini her seferinde en az ardı ardına üç saat olarak talep edebilecektir.

(2) İşçi, işverenin çalışma süresinin durumunu, her seferinde en az dört gün önceden bildirmesi halinde çalışmak zorundadır.

(3) Toplu sözleşme hükümleri, günlük ve haftalık çalışma süresi için kurallar ve önceden bildirme yükümünü öngörüyorsa, toplu sözleşme ile 1. ve 2. fıkralardan işçi aleyhine sapılabilir. Böyle bir toplu sözleşmenin geçerlik alanında toplu sözleşmeye tabi olmayan işverenler ve işçiler çağrı üzerine çalışma kurallarını kararlaştırabilirler.

§ 13 Arbeitsplatzteilung

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung). Ist einer dieser Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen Arbeitnehmer zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben. Eine Pflicht zur Vertretung besteht auch, wenn der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung vorsieht und diese im Einzelfall zumutbar ist.

(2) Scheidet ein Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung aus, so ist die darauf gestützte Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines anderen in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber unwirksam. Das Recht zur Änderungskündigung aus diesem Anlass und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Arbeitnehmern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung im Sinne des Absatzes 1 vorliegt.

(4) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die Vertretung der Arbeitnehmer enthält. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeitsplatzteilung vereinbaren.

§ 13 İşyerinin Paylaşılması

(1) İşveren ve işçi, birden fazla çalışanın iş zamanında bir iş yerinin (iş yeri paylaşılması) paylaşılmasını kararlaştırabilirler. Bu işçilerden birinin iş görmede engeli çıkması halinde, diğer işçiler münferiden onu temsil etmeyi kabul etmişler ise, onun temsilcisi olmak zorundadırlar. Ayrıca iş sözleşmesinde acil işletme nedenleri temsil ilişkisini öngörüyor ve bu münferiden yapılabilir ise de temsil etme yükümü vardır.

(2) İşçilerden biri işyerinin paylaşımından ayrılırsa, işçinin bu nedenle işveren tarafından feshi geçersizdir. Bu nedenle değişiklik feshi ve iş ilişkisinin başka nedenlerle feshi saklıdır.

(3) Yukarıdaki 1. ve 2.fıkralar işçi gruplarının belli iş yerlerinde saptanmış zamanlarda 1.fıkra hükmündeki iş yerinin paylaşılması olmaksızın değişiklik yapması halinde de uygulanır.

(4) Toplu sözleşme kuralları işçi temsilciliği konusunda düzenleme içeriyorsa, toplu sözleşme ile yukarıdaki 1. ve 3. fıkralardan işçi aleyhine de sapılabilir. Böyle bir toplu sözleşmenin geçerlik alanında toplu sözleşmeye bağlı olmayan işverenler ve işçiler iş yerinin paylaşılması konusunda toplu sözleşme kurallarının uygulanmasını kararlaştırabilirler.

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

- 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,*
- 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,*
- 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,*
- 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,*
- 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,*
- 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,*
- 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder*
- 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.*

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser

Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollen-

det hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Bis zum 31. Dezember 2006 ist Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 58. Lebensjahres das 52. Lebensjahr tritt.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 14 Sürelendirmenin Geçerli Olması

(1) Bir iş sözleşmesinin sürelendirilmesi objektif bir nedenin varlığı halinde geçerlidir. Objektif bir nedenin varlığı özellikle,

1. işletmenin iş performansına olan gereksinimi geçici bir süre içinse
2. sürelendirme bir öğrenimin veya tahsilin sonunda olup işçinin bunun sonucunda bir istihdam ilişkisine geçişini kolaylaştırmak içinse,
3. işçi bir başka işçiyi temsilen istihdam ediliyorsa,
4. iş performansının özelliği sürelendirmeyi haklı kılıyor ise,
5. sürelendirme deneme süresi içinse
6. işçinin şahsında varolan nedenler sürelendirmeyi haklı kılıyor ise,
7. işçiler bütçe kanunundaki mali kaynaklardan ödeniyor ise, bu ödeme bütçe hukukuna göre süreli bir istihdam için belli ise ve işçi ona göre istihdam ediliyorsa veya
8. sürelendirme mahkeme önünde yapılmış bir sulh anlaşmasına dayanıyorsa

(2) bir iş sözleşmesinin objektif bir neden olmaksızın takvimsel sürelendirilmesi ancak iki yıllık bir süre için geçerlidir; takvimsel sürelendirilmiş olan iş sözleşmesinde bu toplam iki yıllık süre en fazla üç kez uzatılabilir. Cümle 1 e göre sürelendirilme aynı işverenle daha önce süreli veya süresiz bir iş ilişkisi varsa geçerli değildir. Toplu sözleşme ile uzatımların sayısı veya sürelendirmenin en uzun süresi 1.cümleden saparak saptanabilir. Böyle bir toplu sözleşmenin geçerlik alanında toplu sözleşmeye bağlı olmayan işverenler ve işçiler toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kararlaştırabilirler.

(2a) Teşebbüsün kuruluşundan ilk dört yıl içinde, bir iş sözleşmesinin objektif bir neden olmaksızın dört yıla kadar takvimsel sürelendirmesi geçerlidir; Bu teşebbüs topluluklarının hukuken yeniden yapılandırılması ile ilgili olarak oluşan yeni kuruluşlar için geçerli değildir. Müessenin kuruluş zamanı için ölçüt yerel yönetime ve maliye dairesine harçlar yasasının § 138 maddesi uyarınca faaliyete başlamanın bildirilmesidir. İş sözleşmesinin sürelendirilmesine ilişkin olarak 1.cümle fıkra 2 cümle 2 den 4. kadar olan hükümler uygulanır.

(3) İşçinin belirli süreli iş ilişkisinin başlamasında 58. yaşını doldurmuş olması halinde, iş sözleşmesinin sürelendirilmesi objektif bir nedeni gerektirmez. Önceden aynı işverenle mevcut olan süresiz bir iş sözleşmesi ile objektif sıkı bir bağlantı varsa sürelendirilme geçerli değildir. Özellikle iş sözleşmelerinin arasında altı aydan az bir süre varsa böyle nesnel sıkı bir bağlantının olduğu kabul edilir. 31 Aralık 2006 tarihine dek 1.cümle 58.yaş yerine 52.yaş olarak uygulanacaktır.

(4) Bir iş sözleşmesinin sürelendirilmesinin geçerli olması için yazılı yapılması gerekir.

§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

(1) *Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit*

(2) *Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.*

(3) *Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.*

(4) *Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeitalt fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.*

(5) *Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.*

§ 15 Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

(1) Takvimsel olarak sürelendirilen bir iş sözleşmesi kararlaştırılan sürenin sona ermesi ile biter.

(2) Bir amaca dayalı olarak sürelendirilen iş sözleşmesi amaca ulaşma ile, en erken ise işçinin işveren tarafından yazılı olarak amaca ulaşma zamanını bildirimini varmasından iki hafta sonra sona erer.

(3) Belirli süreli bir iş ilişkisi münferit bir sözleşme ile veya uygulanabilir bir toplu sözleşmede kararlaştırılmış olması halinde düzenli feshe tabidir.

(4) İş ilişkisi bir kişinin yaşamı boyunca veya beş yılı aşkın bir süre için yapılmış ise, işveren tarafından beş yılın geçmesi ile feshedilebilir. Fesih öneli altı aydır.

(5) İş ilişkisi, yapıldığı sürenin sona ermesi veya amacına ulaşmasından sonra işverenin bilgisi dâhilinde uzatılır ve işveren buna hemen itiraz etmez veya işçi amaca ulaşıldığını hemen bildirmez ise, süresiz olarak uzatılmış sayılır.

§ 16 Folgen unwirksamer Befristung

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

§ 16 Geçersiz Sürelendirmenin Sonuçları

Sürelendirme hukuken geçersiz ise, belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli olarak yapılmış olur; Sözleşmenin düzenli feshi § 15 fıkra 3 hükmüne göre daha önceden mümkün değil ise, işveren tarafından en erken kararlaştırılmış süre sonunda düzenli olarak feshedilebilir. Sürelendirme yazılı biçimin yokluğu nedeniyle geçersiz ise, iş sözleşmesi kararlaştırılan süre sonundan önce de düzenli olarak feshedilebilir.

§ 17 Anrufung des Arbeitsgerichts

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei.

§ 17 İş Mahkemesine Başvurma

İşçi, iş sözleşmesinin sürelendirilmesinin hukuken geçersiz olduğunu ileri sürerse, belirli süreli iş sözleşmesinin kararlaştırılmış olan sona ermesinden sonra üç hafta içinde iş mahkemesinde, sürelendirme nedeniyle iş ilişkisinin sona ermemiş olduğunun tesbitini istemek zorundadır. Feshin Korunması Yasasının §§ 5 den 7 ye kadar olan hükümleri aynen geçerlidir. İş ilişkisi kararlaştırılan sondan sonra da devam edecek olursa 1.cümledeki süre, işverenin iş işverenin iş ilişkisinin sürelendirilme nedeniyle sona ermiş olduğu konusunda yazılı olarak yaptığı bildirim varması ile başlar.

§ 18 Information über unbefristete Arbeitsplätze

Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

§ 18 Belirsiz Süreli İşyerleri Hakkında Bilgi Verme

İşveren belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçileri, doldurulması gereken belirsiz süreli istihdama uygun açık işyerleri hakkında bilgilendirmek zorundadır. Bu bilgilendirme işletme ve müessesede işçilere açık olan yerde genel bir duyuru ile de yapılabilir.

§ 19 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 19 Öğretim ve Eğitim

Zorlayıcı işletme nedenleri ile veya diğer işçilerin eğitim ve öğretim isteklerine aykırı olmadıkça işveren, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin de mesleki gelişmeleri ve hareketlilikleri için öğretim ve eğitim çalışmalarına katılmalarını teşvik edecektir.

§ 20 Information der Arbeitnehmervertretung

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.

§ 20 İşçi Temsilciliğine Bilgi Verme

İşveren işçi temsilciliğine süreli istihdam edilen işçilerin sayısı ve onların işletmede ve müessesedeki toplam personel sayısına olan oranı hakkında bilgi verecektir.

§ 21 Auflösend bedingte Arbeitsverträge

Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, 3 und 5 sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.

§ 21 Bozucu Koşula Bağlı İş Sözleşmeleri

İş sözleşmesi bozucu bir koşula bağlı olarak yapılmış ise § 4 fıkra . 2, § 5, § 14 fıkra 1 ve 4, § 15 fıkra 2, 3 ve 5 aynı şekilde §§ 16 dan §20 ye dek olan hükümler uygulanır.

Vierter Abschnitt Gemeinsame Vorschriften

§ 22 Abweichende Vereinbarungen

(1) Außer in den Fällen des § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 3 und 4, § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Abs. 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

Dördüncü Bölüm Müsterek Hükümler

§ 22 Sapan Anlaşmalar

(1) § 12 fıkra 3 § 13 fıkra 4 ve § 14 fıkra 2 cümle 3 ve 4 de belirtilen durumlar dışında bu yasanın hükümlerinden çalışanın zararına sapılamaz.

(2) Kamu hizmetine ilişkin bir toplu sözleşmenin § 8 fıkra 4 cümle 3 ve 4. § 14 fıkra 2 cümle 3 ve 4 veya § 15 fıkra 3 hükümleri anlamında hükümler içermesi halinde, bunların toplu sözleşmeyle bağlı olmayan işverenler ve kamu hizmeti dışındaki işçileri için de uygulanması, kamu hizmeti için geçerli olan toplu sözleşme hükümlerinde kararlaştırılmış olması ve işverenlerin işletmenin masraflarını ağırlıklıla bütçe hukukunda öngörülen harcamalar ile karşılama halinde geçerlidir

§ 23 Besondere gesetzliche Regelungen

Besondere Regelungen über Teilzeitarbeit und über die Befristung von Arbeitsverträgen nach anderen gesetzlichen Vorschriften bleiben unberührt

§ 23 Özel Yasal Düzenlemeler

Kısmi süreli çalışma hakkındaki özel kurallar ve iş sözleşmelerinin diğer yasal hükümlere göre sürendirilmesi hükümleri saklıdır.