

Av. Thomas PRINZ

Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu İş Hukuku Bölümü

Çeviren: Zülfü DİCLELİ

Almanya'da Esnek Çalışma Süresi Modelleri

I. Alman Çalışma Süresi Hukukuna Genel Bir Bakış

Küreselleşmenin ve ekonomide işbölümünün yaygınlaştığı bir dönemde esnek çalışma süreleri, "işletme ve kuruluşların nefes alabilmesi" ve bireysel ekonomik duruma, sipariş durumuna ve mevsimsel dalgalanmalara uyum sağlanabilmesi için zorunlu bir önkoşuldur. Ama esnek çalışma süresi modelleri çalışanlar için de aynı ölçüde ilginçtir. Bireysel yaşam planlaması, aile ile meslek yaşamının uyumu ve uzun vadeli çalışma süreleri hesapları temelinde erken emeklilik, esnek çalışma süreleriyle büyük ölçüde kolaylaştırılabilir.

Alman Çalışma Süresi Yasası 1994'den¹ beri değişmeden yürürlükte ve ileride ayrıntılı olarak ele alacağımız bir dizi esnek çalışma modelini mümkün kılmaktadır. Çalışma Süresi Yasası'nın temel amacı, çalışanların sağlığının korunması ve güvenliklerinin sağlanmasıdır². Aynı amaçla Almanya'da Çalışma Süresi Yasası'nın yanı sıra Gençlerin İş Güvenliği Yasası ve Annenin Korunması Yasası gibi çeşitli başka yasalarda da çalışanların korunmasına yönelik hükümler vardır. O nedenle, bu kuralların da çalışma süresiyle bağlantılı olarak dikkate alınması gerekir. 18 yaşından küçükler için Çalışma Süresi Yasası yerine Gençlerin İş Güvenliği Yasası geçerlidir.

Bütün işçiler ve ücret karşılığı çalışanlar ile meslek eğitimi alması için istihdam edilenler, Çalışma Süresi Yasası kapsamına girerler. Böylece, Çalışma Süresi Yasası, Almanya'daki alışılmış işçi kavramını izlemektedir³. Buna göre, bir kişi özel hukuka dayalı bir sözleşme temelinde bir başkasına kişisel bağımlılık içinde onun belirleyeceği talimatlara bağlı olarak çalışma yükümlülüğü üstlenmişse çalışan özellikleri verili demektir.

Çalışma Süresi Yasası, firma ve kuruluş yöneticileri, başhekimler, kamu hizmetlerinin yöneticileri ile personel yöneticileri, bakım ve kilise çalışanları için geçerli değildir. Çalışma Süresi Yasası'yla, yasanın amacına uygun olarak çalışma süresinin düzenlenmesinde çalışanların sağlığı ve güvenliği korunmakta, esnek çalışma süreleri için çerçeve koşulları iyileştirilmekte ve Pazar gününün ve resmi bayram günlerinin tatil günü olarak korunması sağlanmaktadır. Bu koruma amaçları eşit düzeyde yan yana durmaktadır. Çalışma Süresi Yasası'nın ihlal edilmesinin yaptırımları vardır. Kural olarak bir usûle aykırılık söz konusudur, ağır durumlarda ya da tekrarlama durumlarında ceza gerektiren bir eylem de söz konusu olabilir.

Çalışma Süresi Yasası sistematik bir şekilde düzenlenmiştir⁴. Genel hükümlerde, Çalışma Süresi Yasası'nın -çalışma süresi nedir, işçi kimdir ya da

telafi çalışması nedir gibi- başlıca kavramları açıklanmaktadır.

Yasanın ikinci kısmı, çalışma günlerindeki çalışma süresini düzenlemekte, mola ve dinlenme süreleriyle ortalama çalışma süresi ve çalışma süresinin uzatılması ya da dinlenme süresinin kısaltılması olanakları gibi çalışma süresiyle ilgili tüm düzenlemeleri belirlemektedir. Böylece daha bu ikinci kısımda çalışma süresinin esnekleştirilmesinde kullanılacak düzenlemelerin mevcut olduğu görülmektedir.

Üçüncü kısım, pazar ve bayram günlerinde çalışmayı düzenlemektedir⁵. Dördüncü kısım, Çalışma Süresi Yasası hükümlerinden, acil durumlarda resmi makamların izni olmaksızın uzaklaşmanın mümkün olduğu istisnalarla ilgilidir. Yasanın beşinciden sekizinciye kadar olan kısımları, uygulama hükümleri, ceza hükümleri ve Çalışma Süresi Yasası'nın kişisel geçerlilik alanındaki istisnalarla ilgilidir.

Çalışma Süresi Yasası'ndaki değişik istisna hükümleri, çeşitli esnek çalışma süresi modellerinin temelini oluşturmaktadır. O nedenle bunlar üzerinde daha ayrıntılı durulacaktır. Çalışma Süresi Yasası'nın 3. maddesine göre Almanya'da temel günlük çalışma süresi kural olarak azami 8 saattir. Bu düzenleme çalışma günlerindeki, yani pazartesten cumartesiye kadar olan günlerdeki azami çalışma süresiyle ilgilidir. Bu sürelerin toplanmasıyla azami haftalık çalışma süresi olarak 48 saat bulunur.

Ne var ki, Almanya'da, bütün tam zamanlı çalışma ilişkilerinin çok büyük bir bölümünde beş günlük çalışma haftası üzerinde anlaşmaya varılmıştır. Beş gün, telafi zorunluluğu olmaksızın günde azami sekiz saat çalışma durumunda haftada en çok 40 saatlik bir çalışma süresi anlamına gelir. Bu 40 saati aşan saatler, en çok sekiz saate kadar, aynı hafta altıncı çalışma gününde kesintisiz bir şekilde telafi edilir. Sözleşmeyle belirlenmiş çalışma süresi içinde bir telafi zorunluluğu yoktur, sözleşmeyle belirlenmiş beş günlük çalışma haftasında da telafi için altı çalışma gününün her biri kullanılabilir. Demek ki, üzerinde anlaşmaya varılmış beş günlük çalışma haftasında da, haftada toplam 48 saatlik bir çalışma süresi kontenjani mevcuttur.

Çalışma Süresi Yasası'nın 3. maddesindeki günlük çalışma süresinin mutlak olarak en çok 10 saat olabileceğine ilişkin temel kısıtlama, çalışma süresine düzenli olarak ve önemli ölçüde iş nöbeti ya da nöbet hizmeti düştüğü durumda, daha sonra telafi edilmesi koşuluyla, kollektif düzenlemelerle

(toplu sözleşmeyle ya da toplu sözleşmeye dayalı işyeri anlaşmasıyla) aşılabılır. Aynı şekilde ortalama sekiz saatlik çalışma süresinin ulaşılması gereken altı aylık dengeleme süresi de, gene toplu sözleşme temelinde 12 aya kadar uzatılabilir. Ayrıca, eğer çalışma süresine düzenli olarak ve önemli ölçüde iş nöbeti ya da nöbet hizmeti düşüyorsa ve çalışan yazılı olarak onay veriyorsa -onayını altı aylık bir süre içinde geri çekebilme koşuluyla- çalışma günü süresi telafi olmadan da sekiz saatin ötesinde uzatılabilir. Bunun önkoşulu, bir toplu sözleşmenin ya da toplu sözleşme temelinde yapılmış bir işyeri anlaşmasının, böyle bireysel bir sözleşmeye dayalı anlaşmaya izin vermesidir.

Çalışanların pazar ve bayram günlerinde istihdam edilmeleri temelde yasaktır. Ama yasal olarak tanımlanmış istisnalar mevcuttur. Düzenli gündüz ve gece mesaisinin yapıldığı işletmelerde, eğer dinlenme süresinin başlamasını izleyen 24 saat içinde işletme çalışmayacaksa, pazar ya da bayram günü tatilinin başlangıcı ya da sonu, altı saate kadar ileri ya da geri alınabilir. Bu durumda, dinlenme süresi bütün işletmede uygulanmalıdır, ama makineler çalışmaya devam edebilir. Bunun dışında, pazar ve bayram günleri çalışma yasağının genel istisnaları yasal bir katalogda düzenlenir. Örneğin, acil durum ve kurtarma çalışmaları, hastanelerde çalışma, konser ve tiyatro gösterileri, spor karşılaşmaları ve boş zaman etkinlikleri, fuar ve sergiler, enerji ve su şebeke işletmeleri vb. buna dahildir. Bunun yanı sıra, pazar ve bayram günü çalışmasına, üretime ara verildiğinde eğer temizlik, bakım ve hazırlık çalışmaları için üretim sırasında olduğundan daha fazla çalışan istihdam edilmesi gerekiyorsa, her zaman gene izin verilebilir. İzin verilen pazar ve bayram günü çalışmaları sonra çalışma günlerinde gene telafi edilmelidir. Telafi, zaman ve para şeklinde olabilir. Bu arada, pazar günleri çalışma yasağına istisna düzenlemelerine rağmen yılda en az 15 pazar uyulması gerektiğine dikkat edilmelidir. Pazar günü çalışma karşılığında iki hafta içinde, bayram gününde çalışma karşılığında sekiz hafta içinde bir ikame tatil günü verilmelidir.

II. Esnek Çalışma Süresi Modelleri

Almanya'da, kısmi süreli, kayan iş süresi ve çalışma süresi hesapları gibi çok sayıda esnek çalışma modeli başarıyla uygulanmaktadır. En önemli modeller aşağıda kısaca tanıtılacaktır⁶.

1. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma, bir çalışanın düzenli haftalık çalışma süresi, karşılaştırılabilir durumdaki tam zamanlı istihdam edilen çalışanların düzenli haftalık çalışma süresinden daha kısa ise söz konusudur. Almanya'da kısmi süreli istihdam edilenlerin sayısı 1991 ile 2001 arasında 4,7 milyondan 6,8 milyona çıkmıştır⁷. Bu arada yasa koyucu Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasası'nda⁸, kısmi süreli çalışma talebini yasal bir hak haline getirerek bu gelişmeyi daha da pekiştirmeye çalışmıştır. Ama bunda başarılı olunamamıştır, bu da çalışma süresi modellerinin gönüllülük temelinde büyük ölçüde daha iyi işlediğini ve yasal zorlayıcı taleplerin sadece gereksiz bürokrasiye yol açtığını göstermektedir. Kısmi süreli çalışma, aşağıda ele alacağımız esnek çalışma süresi modellerinin birçoğuyla birleştirilebilir.

2. Fazla Mesai, Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla mesai ya da fazla sürelerle çalışma, yasal ya da bireysel olarak işyeri için geçerli çalışma süresinin denk düşen miktarda para ya da tatil süresiyle dengelenecek şekilde aşılmasıdır. Almanya'da 2002 yılında her çalışan, toplu sözleşmelerle düzenlenen çalışma süresinin ötesinde ortalama 100 çalışma saati fazla mesai yapmıştır. Bu fazla mesainin ya da fazla sürelerle çalışmanın yaklaşık üçte biri için pazar ve bayram günü çalışmasının %25 ile %150 kadarını bulan miktarda ek ödemeler yapılmıştır⁹. İşveren için fazla mesai ya da fazla sürelerle çalışma çalışanların izin, hastalık ya da başka nedenlerle iş gelmemesinin yol açtığı darboğazları aşmak için ideal bir olanaktır. İşletmenin personel miktarı bu şekilde mümkün olan en düşük düzeyde tutulabilir. Çalışan açısından ise fazla mesai ya da fazla sürelerle çalışma aldığı ücretin artması ya da telafi edici tatil süresi elde etmesi demektir. Çeşitli fazla mesai ya da fazla sürelerle çalışma modelleri mümkündür. Örneğin, işin özellikle yoğun olduğu günlerde daha uzun bir çalışma süresi diğer günlerde daha kısa süreli çalışmayla dengelenebilir. Fazla mesai ya da fazla sürelerle çalışma için çalışanlarla, örneğin 150 saat gibi, yıllık bir azami saat miktarı ve bu saatler için bir ücret zammı kararlaştırılabilir. Beş günlük çalışma haftasında da cumartesi günü için zamlı çalışma konusunda anlaşılabilir. Eğer fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma tatil süresiyle denkleştirilecekse, bu fazla çalışmanın ya da fazla sürelerle çalışmanın ya-

pıldığı tarihten sonra altı ay içinde gerçekleşebilir. Hem çalışanlar hem de işveren için cazip bir model de fazla mesai ya da fazla sürelerle çalışma ile uzun vadeli çalışma hesaplarının birleştirilmesidir (bak. aşağıda 7).

3. Vardiya Çalışması

Almanya'da her iki çalışandan biri zaman zaman vardiyalı ya da hafta sonunda, geceleri çalışmaktadır. Örneğin 1999'da bütün çalışanların %10,7'si düzenli olarak vardiyalı ve %11,7'si de düzenli olarak pazar günleri çalışmaktaydı¹⁰. Vardiyalı çalışma, en az iki çalışan, süre giden bir plana göre düzenli olarak nöbet değiştirerek aynı iş görevini yerine getiriyorsa söz konusudur. Belirleyici olan, belli bir iş görevinin uzunca bir zaman gerektirmesi ve en az iki çalışan tarafından düzenlenmiş bir zaman çizelgesi içinde yerine getiriliyor olmasıdır. Uygulamada, sürekli vardiya modelleri ile değişken vardiya modelleri arasında ayırım yapılır. Sürekli vardiya sistemlerinde çalışma yeri, art arda birçok çalışan tarafından doldurulur ve her çalışan, hep aynı vardiyada çalışır. Değişken vardiya sistemlerinde bir vardiyanın çalışanları düzenli olarak vardiya değiştirerek, sırasıyla erken, normal ya da gece vardiyalarında çalışırlar. Bireysel durumlarda birçok değişik model düşünülebilir, her bir model bir iş diliminin kaç vardiyaya ayrıldığına, haftanın kaç gününde vardiya sisteminin kullanıldığına ve bir iş görevi için toplam kaç çalışanın gerekli olduğuna bağlı olarak tasarlanabilir¹¹. Geniş kapsamlı bir çalışma süresi yönetiminin varlığı koşuluyla, vardiyalı çalışma bir işletmenin teknolojik tesislerinin etkin kullanılmasını, özellikle de makinelerin çalıştırılma süresinin önemli ölçüde genişletilebilmesini sağlama avantajına sahiptir.

4. Kayan İş Süresi ve Güvene Dayalı Çalışma Zamanı

Kayan sürelerle çalışma, kısmi süreli çalışmadan sonra Almanya'da çalışma süresinin esnekleştirilmesinin en yaygın biçimidir. Belirlenmiş asgari çalışma süresi basit kayan sürelerle çalışma, esnek nitelikli kayan sürelerle çalışma ve belli sınırları olmayan ve çalışma süresinin işveren tarafından belgelendirilmediği güvene dayalı çalışmanın özel biçimi arasında ayırım söz konusudur. 2002 yılında basit kayan iş süresi, Alman işletmelerinin %33'ün-

de, nitelikli kayan iş süresi %16'sında ve güvene dayalı çalışma da %31'inde uygulandı¹². Basit kayan iş süresinde, çekirdek bir çalışma süresi belirlenir, bu örneğin sekiz saat olabilir ve sabah 7 ila 9 arasında başlayıp, akşam 15 ila 17 arasında sona erebilir. Nitelikli kayan sürelerle çalışan, kendi günlük çalışma süresinin gerek durumuna gerekse uzunluğuna kendisi karar verebilir. Nitelikli kayan iş süresi, genellikle "lambda hesabıyla" birleştirilir. Örneğin, eğer çalışma süresi hesabında 0 ila +/-10 saati varsa, çalışan "yeşil ışıkta"; +/-11 saat ila +25/-11 saat arasında "sarı ışıkta" ve +26/-12 ila +150/-50 arasında "kırmızı ışıkta"dır. Yeşil ışıkta çalışan kaç saat çalışacağına kendisi karar verebilir. Sarı ışıkta amiriyle konuşarak zaman dengelemesi için önlemler (örn. asgari çalışma) kararlaştırması gerekir. Kırmızı ışıkta ise çalışma süresi hesabı ayrıntılı olarak analiz edilmeli ve bu temelde bir zaman dengelemesi örgütlenmelidir. Kayan sürelerle çalışmanın her türü uzun vadeli çalışma hesaplarıyla birleştirilebilir (bak. aşağıda 7).

Güvene dayalı çalışma süresi modelinde çalışan zamana karar vermede tam özgürlüğe sahiptir. Burada çalışmanın çapı sadece çalışma performansı ile ölçülebilir, işveren yönetim hakkını çalışma süresiyle ilgili olarak değil, sadece çalışma performansı bakımından kullanabilir ve çalışma süresinin işveren tarafından belgelendirilmesi söz konusu olmaz. Bu çalışma süresi modeli -isminden de anlaşılacağı gibi- her iki taraf açısından da yüksek derecede bir karşılıklı güven ve sorumluluk bilinci şart koşar. Bu önkoşullar mevcutsa -bunu belirlemenin en iyi yolu güvene dayalı çalışma süresinin deneme olarak belli bir süre kısmen uygulanmasıdır- bu bütün çalışma süresi biçimlerinin en esnek olanıdır. Özellikle yüksek ve en yüksek nitelikli işlerde geçerli olabilir.

5. Kapasiteye Bağlı Değişken Çalışma Süresi - KAYDEÇA (Çağrı Üzerine Çalışma)

Kapasiteye bağlı değişken çalışma süresinde işverene, bireysel iş sözleşmesi temelinde bireysel çalışanın çalışma performansını verili gerçek işletme gereklerine uygun bir şekilde belirleme hakkı tanınır¹³. Çalışma süresinin işverenin tek yanlı performans belirleme hakkı sayesinde işin gereklerine uyulanması mümkün olur. KAYDEÇA'da, bireysel

iş sözleşmesinde borçlu olunan toplam çalışma süresi önceden belirlenir. Burada referans zaman olarak hafta ya da ay alınabilir. Yasal çerçeveyi Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasası sağlar. Buna göre en azından atıfta bulunulacak en az haftalık ya da günlük çalışma süresinin sözleşmeyle belirlenmesi gerekir. KAYDEÇA, çok yüksek bir esneklik potansiyeline sahiptir. İşgücü ihtiyacının mevsimsel dalgalanmalar gösterdiği alanlarda özellikle caziptir. Bu özellikle perakendecilik gibi stokla çalışmayan ya da işi ertelemenin mümkün olmadığı sektörler için geçerlidir.

6. İş Paylaşımı (Job Sharing) (Çalışma Yerini Paylaşma)

Almanya'da çalışma yerini paylaşma şeklindeki çalışma süresi modeli de Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasasıyla düzenlenmektedir. Çalışma yerini paylaşma, bir işveren birçok çalışanla bunların bir çalışma yerinde çalışma zamanını kendi aralarında paylaşmaları konusunda anlaşmışsa söz konusudur. Çalışan, kendisine gösterilen çalışma yerini, başkalarıyla anlaşmalı olarak, işletme için geçerli çalışma saatleri içinde, daha önce yapılmış bir çalışma zamanı planı çerçevesinde aynı çalışma yerinde istihdam edilen başkalarıyla nöbetleşe doldurmaya yükümlüdür. Bu arada çalışanlar, çalışma yerini kimin hangi saatte dolduracağına kendi aralarında karar verirler. Çalışanlar, işi birlikte yapmayı ve gerektiğinde birbirlerini bilgilendirmeyi ve önemli kararları birlikte almayı üstlenmişlerse, "iş çiftleme"den (jobpairing) söz edilir. Çalışma yerini paylaşmanın bir başka biçimi, tam zamanlı bir çalışma yerini birbirinden bağımsız iki yarı zamanlı yere bölmek olabilir (jobsplitting). Çalışma yerini paylaşmanın daha başka bir biçimi, farklı mesleki vasıf düzeyleri içeren çalışma yerleri için sunulabilecek şekilde, çalışmanın, işin içeriğine göre, işlevsel olarak bölünmesi demek olan bölüp paylaşma modelidir (split-level sharing). Esneklik tercihi sadece çalışanlara bırakıldığında, iş paylaşmanın işveren açısından dolaysız bir yararı yoktur. İşverenin çalışma zamanının çalışanlar arasında nasıl koordine edileceğiyle uğraşmaması ve dolayısıyla idari harcamaların azalması bir avantaj olabilir. Bu çalışma biçiminin Almanya'da görece az yayılmış olmasının bir nedeni de Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasası'nın bir çalışanın işte ol-

madçğı zamanların organizasyon riskini sadece işverene yüklemesi olabilir.

7. Çalışma Süresi Hesapları

Çalışma süresi hesapları sözü geçen fazla mesai ve kayan iş süresi gibi bazı çalışma süresi modellerine eşlik etmektedir. Çalışma zamanı hesapları, cari yılın zaman ekonomisi ve fazla mesainin denkleştirilmesi bakımından kısa vadeli olarak getirilmiş olabileceği gibi, çalışma zamanlarını, örneğin erken emeklilik amacıyla biriktirmeyi mümkün kılan uzun vadeli ya da ömür boyu çalışma zamanı hesabı olarak da düzenlenebilir. 2002 yılında işletmelerin %33'ü yıllık çalışma zamanı hesapları, %13'ü uzun vadeli çalışma zamanı hesapları ve %2'si de ömür boyu çalışma zamanı hesapları kullanıyordu¹⁴. Yürürlükteki Alman iş hukukuna göre ömür boyu çalışma zamanı hesapları için ciddi bir esneklik alanı mevcuttur. Şu örnek bunu gözler önüne seriyor: Toplu ya da bireysel iş sözleşmesine göre 5 çalışma gününe dağılmış 38 saatlik bir çalışma haftası söz konusu olsun. Eğer çalışan haftada azami izin verilen süre olan 48 saatin tümünü çalışırsa, bu durumda haftada 10 saatlik bir biriktirme hacmi ortaya çıkar. Bu, bir yıl için hesaplanırsa, izin ve tatil günleri çıkarıldıktan sonra azami 452 saatlik bir yıllık biriktirme hacmi söz konusu olur. 30 yıllık bir meslek hayatı sonrasında bu varlık 13.560 saate çıkar ve bu da (her biri 7,6 saatlik) 1784 çalışma gününe tekabül eder. Bir yıl için 226 çalışma günü varsayılırsa, ortaya 7,9 yıllık bir varlık çıkar. Bu durumda çalışan herhangi bir finansal kayba uğramadan 7,9 yıl erken emekliliğe ayrılabilir. Bu örnek kuşkusuz her türlü çalışma zamanı bileşimine ya da yasal azami çalışma süresine uyarlanabilir. Bir çalışma zamanı hesabı ne kadar uzun vadeli açılırsa, idari masraflar ve örn. iflas güvencesi ihtiyacı da o kadar yüksek olur. Ömür boyu çalışma zamanı hesaplarının henüz görece az yayılmış olmasının nedeni bu olabilir. Ne var ki, mümkün olduğu kadar esnek çalışma süresi modellerinin mümkün olduğu kadar uzun vadeli çalışma zamanı hesaplarıyla büyük ölçüde kolaylaştırıldığı olgusu, bu modele gelecekte daha geniş bir yaygınlık sağlayacaktır. Ancak burada her zaman önkoşul, yasa koyucunun hesap modellerinin en geniş esnek kullanımı için gerekli çerçeve koşullarını sağlaması olacaktır.

III. Sonuç

Esnek çalışma süresi modelleri Almanya'da daha simdiden yayılmış bulunmaktadır ve hem işverenler hem de işçiler tarafından artan bir hoşnutlukla karşılanmaktadır. Toplu sözleşmeler de örn. çalışma süresi koridorları gibi esnek düzenlemelere giderek daha çok yer vermektedir. Alman işletmeleri esnek çalışma sürelerinin uygulamaya konulmasının nedenleri olarak şunları sayıyorlar: daha iyi bir müşteri yönelimi (%91), sipariş dalgalanmalarının daha iyi dengelenmesi (%77), çalışanların iş motivasyonunun güçlenmesi (%74), çalışanların daha çok sorumluluk üstlenmesi (%74), yeni çalışanların gözünde işletmelerin çekiciliğinin artması (%62), çalışanların zaman hükümlerinin artması (%61) ve işletme sürelerinin uzaması (%47)¹⁵. Esnek çalışma süreleri, iş paylaşımı ve teleçalışma gibi modern çalışma biçimleriyle birlikte, günümüz çalışma hayatının vazgeçilmez bir parçası ve ekonomik bölgelerin rekabet edebilirliğinin ve çalışma yerlerinin güvence altına alınması ve yenilerinin yaratılmasının önkoşulu haline gelmiş bulunmaktadır. Bu nedenle gerek ulusal ve Avrupa düzeyindeki yasa koyucu gerekse toplu sözleşmenin tarafları esnek çalışma sürelerini teşvik edecek kalıcı çerçeve koşullarını yaratmaya çağrılmaktadır.

DİPNOTLAR

- 1 6.6.1994, BGBl. s. 1170, en son 24.12.2003'de değiştirilen hali, BGBl. I, s. 3002.
- 2 Neumann/Biebl, Arbeitszeitgesetz, 14. bas. 2004, § 1, Rz. 3.
- 3 Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 8. Lfg. 2005, § 2 Rz. 65.
- 4 Schütt/Schulte-Podewin, Arbeitszeitgesetz, kısa yorum, 2005, s. 1.
- 5 Baeck/Deutsch, Arbeitszeitgesetz, 2. bas. 2004, § 9 Rz. 1.
- 6 Linnenkohl/Rauschenberg/Gressierer/Schütz, Arbeitszeitflexibilisierung, 4. bas. 2001; ayrıca Schliemann/Meyer, Arbeitszeitrecht - gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen, 2. bas. 2002, Rz. 1082; uygulama örnekleri için bak. www.arbeitszeiten.nrw.de.
- 7 Alman Ekonomisi Enstitüsü, Köln, iwd Nr. 40, 3.10.2002, bak. www.iw-koeln.de.
- 8 21.12.2000, BGBl. I, s. 1966, son olarak 24.12.2003'de değiştirilmiş hali, BGBl. I, s. 3002.
- 9 Alman Ekonomisi Enstitüsü, Köln, Argumente zu Unternehmensfragen Nr. 2, 3.2.2005.
- 10 Alman Ekonomisi Enstitüsü, Köln, iwd Nr. 41, 12.10.2000.
- 11 Linnenkohl/Rauschenberg/Gressierer/Schütz, Arbeitszeitflexibilisierung'da çok sayıda örnek, 4. bas. S. 39.
- 12 Alman Ekonomisi Enstitüsü, Köln, iwd Nr. 46, 13.12.2003.
- 13 Anzinger/Koberski, Kommentar zum Arbeitszeitgesetz, 2. bas. 2005, Rz. 114.
- 14 Alman Ekonomisi Enstitüsü, Köln, iwd Nr. 46, 13.12.2003.
- 15 Alman Ekonomisi Enstitüsü, Köln, iwd Nr. 46, 13.12.2003.