

## Part-Time and Limited Term Employment Act

(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge -TzBfG)

März 2008

### 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

#### § 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1)<sup>1</sup> Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.<sup>2</sup> Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt.<sup>3</sup> Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit.<sup>4</sup> 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.

#### § 3 Begriff des befristetbeschäftigten Arbeitnehmers

(1)<sup>1</sup> Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag.<sup>2</sup> 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)<sup>1</sup> Vergleichbar ist ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit.<sup>2</sup> 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.

#### § 4 Verbot der Diskriminierung

(1)<sup>1</sup> Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.<sup>2</sup> 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)<sup>1</sup> Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt

### Chapter 1. General Provisions

#### § 1 Purpose

The purpose of this Act is to promote part-time work, to define the prerequisites for the permissibility of employment agreements for limited terms and to prevent discrimination against part-time and limited term employees.

#### § 2 Definition of the Term "Part-Time Employee"

(1)<sup>1</sup> An employee is employed on a part-time basis if his regular weekly working time is less than that of a comparable fulltime employee.<sup>2</sup> If no regular weekly working time has been agreed, an employee shall be deemed to be working part time if his average regular working time over a period of up to one year of employment falls below that of a comparable fulltime employee.<sup>3</sup> A comparable fulltime employee of the establishment is one who has the same type of employment relationship and performs the same or similar work.<sup>4</sup> If there are no comparable fulltime employees in the establishment then a comparable fulltime employee shall be determined on the basis of the applicable collective bargaining agreement; in all other cases such determination shall be based on those in the respective industry sector who are normally deemed to be comparable fulltime employees.

(2) An employee engaged in insignificant employment within the meaning of § 8 para. (1) no. 1 of the Fourth Book of the Social Security Code is also a part-time employee.

#### § 3 Definition of Employees for a Limited Term

(1)<sup>1</sup> An employee employed for a limited term has an employment agreement concluded for a fixed period of time.<sup>2</sup> An employment agreement is concluded for a fixed period of time (limited term employment agreement) if its duration has been fixed according to the calendar (limited calendar term employment agreement) or results from the nature, purpose or quality of the work to be rendered (employment agreement with a term limited by purpose).

(2)<sup>1</sup> Such an employee shall be compared to an employee in the establishment who has been employed for an unlimited term to perform the same or similar work.<sup>2</sup> If there is no comparable employee in the establishment employed for an unlimited term, then the comparable employee employed for an unlimited term shall be determined on the basis of the applicable collective bargaining agreement; in all other cases, such determination shall be based on those in the respective industry sector who are normally deemed to be comparable employees employed for an unlimited term.

#### § 4 Prohibition of Discrimination

(1)<sup>1</sup> A part-time employee may not be treated worse due to his part-time work than a comparable fulltime employee unless there are objective grounds justifying different treatment.<sup>2</sup> A part-time employee shall be paid remuneration for work or another divisible non-monetary benefit at least to a degree corresponding to the proportion of his working time to the working time of a comparable fulltime employee.

(2)<sup>1</sup> An employee employed for a limited term may not be treated worse due to his limited term work than a comparable

werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> 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.

## § 5

### **Benachteiligungsverbot**

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

## **Zweiter Abschnitt. Teilzeitarbeit**

## § 6

### **Förderung von Teilzeitarbeit**

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

## § 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) <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

## § 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) <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. <sup>2</sup> Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. <sup>2</sup> 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. <sup>2</sup> 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. <sup>3</sup> Die Ablehnungsgründe können durch Tarifver-

employee employed for an unlimited term unless there are objective grounds justifying different treatment. <sup>2</sup> A limited term employee shall be paid remuneration for work or another divisible non-monetary benefit for a certain calculation period at least to a degree corresponding to the proportion of his employment term to the calculation period. <sup>3</sup> If certain employment conditions are dependent upon the seniority of the employee in the same establishment or Company, then for employees employed for a limited term the same time periods shall be taken into consideration as for employees employed for an unlimited term, unless there are objective reasons justifying different consideration.

## § 5

### **Prohibition of Unfavorable Treatment**

The employer may not treat an employee unfavorably because the employee enforces his rights set forth under this Act.

## **Chapter 2.**

## **Part-Time Work**

## § 6

### **Promotion of Part-Time Work**

The employer shall enable the employees, including those in managerial positions, to work part-time in accordance with this Act.

## § 7

### **Announcements; Information of Vacancies**

(1) Any vacancy the employer announces publicly or within the establishment shall also be announced as a part-time Job if the position is deemed suitable.

(2) The employer shall inform an employee who has already declared his interest in changing the length or timing of his contractual working time about relevant vacancies to be filled in the establishment or the Company.

(3) <sup>1</sup> The employer shall inform the employee representative body of part-time work in the establishment and the Company, in particular of current or planned vacancies for part-time employment and of the transformation of part-time Jobs into fulltime Jobs and vice versa. <sup>2</sup> The employee representative body shall be provided with the requisite documents upon request; § 92 of the Works Constitution Act remains unaffected.

## § 8

### **Reduction of Working Time**

(1) An employee who has been employed with the Company for over six months may request a reduction in his contractual working time.

(2) <sup>1</sup> The employee must assert his right to a reduction in his working time and the scope of such reduction no later than three months before its onset. <sup>2</sup> He shall state his preference for a division of the working time.

(3) <sup>1</sup> The employer shall discuss with the employee the desired reduction of the working time with the goal of coming to an agreement. <sup>2</sup> He shall achieve agreement with the employee on the division of the working time.

(4) <sup>1</sup> The employer shall consent to the reduction in the working time and its division in accordance with the employee's wishes, unless there are operational reasons standing in the way of such reduction. <sup>2</sup> Such operational reasons exist in particular if the reduction of the working time would fundamentally impair the establishment's organization, working process or safety or incur unreasonable costs. <sup>3</sup> The reasons for rejecting a request for reduced working time may be set

trag festgelegt werden. <sup>4</sup>Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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.

## § 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.

## § 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.

## § 11

### Kündigungsverbot

<sup>1</sup>Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. <sup>2</sup>Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

## § 12

### Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). <sup>2</sup>Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. <sup>3</sup>Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. <sup>4</sup>Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeits-

leistung in einem Tarifvertrag vereinbart. <sup>4</sup>Within the scope of such a collective bargaining agreement, employers and employees not bound to such agreements may agree that the contractual provisions with respect to the reasons for rejection will apply.

(5) <sup>1</sup>The employer shall inform the employee of his decision on the reduction and division of the working time and in writing at least one month before the desired onset of the reduction.

<sup>2</sup>If the employer and employee cannot agree on the reduction pursuant to para. (3) sent. 1, and if the employer has not rejected the reduction of working time in writing at least one month before the desired onset of the reduction, the working time shall be reduced to the extent desired by the employee.

<sup>3</sup>If the employer and the employee have not reached agreement on the division of the working time pursuant to para. (3) sent. 2, and if the employer has not rejected the desired division of working time in writing at least one month before the desired onset of the reduction, the division of the working time desired by the employee shall be deemed to be set. <sup>4</sup>The employer may change the division of the working time pursuant to sent. 3 or para. (3) sent. 2 again if the interests of the establishment in doing so substantially outweighs the employee's interest in maintaining the Status quo and the employer has announced the change at least one month in advance.

(6) The employee may not request another reduction in his working time until at least two years have elapsed since the employer agreed to the reduction or rejected it for justifiable reasons.

(7) The claim to reduction of working time is subject to the prerequisite that as a rule the employer has more than 15 employees, not counting trainees.

## § 9

### Extension of Working Time

If a part-time employee has informed the employer of his interest in extending his contractual working time, such employee shall be given preference in filling a suitable vacancy, assuming equivalent qualification, unless urgent operational grounds or the desires of other part-time employees to change their working times stand in the way.

## § 10

### Job Training and Further Qualification

The employer shall ensure that part-time employees are also able to participate in training and further qualification measures to promote their professional development and mobility, unless urgent operational grounds or the desire of other part-time employees to receive such training stand in the way.

## § 11

### Prohibition of Dismissal

<sup>1</sup> Any termination of an employment relationship due to an employee's refusal to switch from fulltime to part-time employment or vice versa shall be invalid. <sup>2</sup>The right to terminate the employment relationship for other reasons remains unaffected.

## § 12

### On-Call Work

(1) <sup>1</sup>The employer and the employee may agree that the employee must perform his Services in accordance with the workload (on-call work). <sup>2</sup>The agreement must lay down a set period of time to be worked weekly and daily. <sup>3</sup>If the number of working hours per week has not been set, then a working time of ten hours per week shall be deemed to have been agreed. <sup>4</sup>If the number of working hours per day has not been set, then the employer shall call upon the employee's Ser-

leistung 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

### § 13

#### Arbeitsplatzteilung

(1) <sup>1</sup>Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung). <sup>2</sup>Ist einer dieser Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen Arbeitnehmer zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben. <sup>3</sup>Eine Pflicht zur Vertretung besteht auch, wenn der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung vorsieht und diese im Einzelfall zumutbar ist.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeitsplatzteilung vereinbaren.

(5)

### Dritter Abschnitt.

## Befristete Arbeitsverträge

### § 14

#### Zulässigkeit der Befristung

(1) <sup>1</sup>Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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 kalendermäßige befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

vices for at least three consecutive hours.

(2) The employee shall only be obligated to render his Services if the employer informs him at least four days in advance of what hours the employee will be working.

(3) <sup>1</sup>It is possible to diverge from paras. (1) and (2) in a collective bargaining agreement, even to the detriment of the employee, if the collective bargaining agreement contains provisions governing the daily and weekly working time and the advance notice required. <sup>2</sup>Within the scope of such a collective bargaining agreement, employers and employees not bound to such agreements may agree on the application of the contractual provisions regarding on-call work.

### § 13

#### Job Sharing

(1) <sup>1</sup>The employer and employee may agree that several employees can share the working time at one workplace (Job sharing). <sup>2</sup>If one of these employees is unable to work, the other employees shall fill in for him, provided that they have consented to do so in the individual case. <sup>3</sup>A duty to fill in shall also exist if the employment agreement provides for such on urgent operational grounds and it can be reasonably demanded in the individual case.

(2) <sup>1</sup>If an employee withdraws from the Job sharing relationship, the employer's dismissal of another employee involved in the Job sharing shall be invalid. <sup>2</sup>The right to terminate the employment relationship for this reason in order to modify it, or on other grounds, remains un-affected.

(3) Paragraphs (1) and (2) shall be applied *mutatis mutandis* if groups of employees relieve each other at certain Jobs at fixed intervals, but a Job sharing within the meaning of para. (1) does not exist.

(4) <sup>1</sup>It is possible to diverge from paras. (1) and (3) in a collective bargaining agreement, even to the detriment of the employee, if the collective bargaining agreement contains provisions governing the way in which employees fill in for each other. <sup>2</sup>Within the scope of such a collective bargaining agreement, employers and employees not bound to such agreements may agree on the application of the contractual provisions regarding job sharing.

### Chapter 3.

## Fixed Term Employment Agreements

### § 14

#### Permissibility of Fixing Terms

(1) <sup>1</sup>The term of an employment agreement may be fixed if this is justified on objective grounds. <sup>2</sup>Such objective grounds exist in particular if

1. the operational need for the work involved is only temporary,
2. the term is fixed following training or study in order to facilitate the employee's transition to a subsequent Job,
3. the employee is hired to fill in for another employee,
4. the type of work involved justifies a fixed term,
5. the fixed term is intended to try the employee out,
6. there are personal reasons residing with the employee which justify the fixed term,
7. the employee is remunerated from public funds which are earmarked for fixed term employment and he has been hired on that basis, or
8. the fixed term is based on a court settlement.

(2) <sup>1</sup>The limitation of the term of an employment agreement according to the calendar to up to two years where no objective grounds exist is permissible; moreover, a term fixed according to the calendar may be extended no more than three times up to a total term of two years. <sup>2</sup>A fixed term pur-

<sup>2</sup>Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>3</sup>Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. <sup>4</sup>Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2 a) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) <sup>1</sup>Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld, bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. <sup>2</sup>Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

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

## § 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) <sup>1</sup>Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. <sup>2</sup>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.

## § 16

### Folgen unwirksamer Befristung

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

suant to sent. 1 is not permissible if a fixed or unlimited term employment relationship had previously existed with the same employer. <sup>3</sup>It is possible to stipulate the number of extensions or the maximum duration of the fixed term in deviation from sent. 1 in a collective bargaining agreement. <sup>4</sup>Within the scope of such a collective bargaining agreement, employers and employees not bound to such agreements may agree on the application of the contractual provisions.

(2 a) <sup>1</sup>In the first four years after the formation of a Company, the limitation of the term of an employment agreement according to the calendar where no objective grounds exist is permissible; moreover, a term fixed according to the calendar may be extended several times up to the expiration of this four-year period. <sup>2</sup>This shall not apply to new formations in connection with the legal re-structuring of companies and corporate groups. <sup>3</sup>Decisive for the time of formation of a Company shall be the assumption of a business activity which must be reported to the municipality or the tax authority pursuant to § 138 of the Tax Code (*Abgabenordnung*). <sup>4</sup>With respect to the limitation of the term of an employment agreement pursuant to sent. 1, para. (2) sent. 2 to 4 shall apply *mutatis mutandis*.

(3) <sup>1</sup>The limitation of the term of an employment agreement according to the calendar to up to five years where no objective grounds exist is permissible if the employee is 52 years of age and was unemployed within the meaning of § 119 para.

(1) no. 1 of the Third Book of the Social Security Code for at least four months immediately prior to the commencement of the fixed term employment agreement, received transfer short-time allowances or took part in a publicly subsidized employment measure pursuant to the Second or Third Book of the Social Security Code. <sup>2</sup>The employment agreement may also be extended two or more times for up to a total period of five years.

(4) In order to be effective, a fixed term to an employment agreement must be in written form.

## § 15

### End of the Fixed Term Employment Agreement

(1) An employment agreement with a fixed term according to the calendar shall end at the expiration of the agreed period.

(2) An employment agreement with a fixed term limited by purpose shall end upon achieving the purpose, but no earlier than two weeks after delivery of the employer's written notification to the employee on the time the purpose was achieved.

(3) A fixed term employment relationship shall only be subject to ordinary termination if this has been agreed in the individual agreement or the applicable collective bargaining agreement.

(4) <sup>1</sup>If the employment relationship has been concluded for a person's lifetime or for a period exceeding five years, it may be terminated by the employee once five years have elapsed. <sup>2</sup>The termination notice period shall be six months.

(5) If, upon expiration of the term for which it was entered into, or after the purpose has been achieved, the employment relationship is continued with the knowledge of the employer, then it shall be deemed to have been extended for an indefinite period if the employer does not object without delay or the employer does not convey achievement of the purpose to the employee without delay.

## § 16

### Consequences of Invalid Setting of Term

<sup>1</sup>If the fixing of the term is not legally valid, then the employment agreement with the limited term shall be deemed to have been concluded for an indefinite period of time; it may be ordinarily terminated by the employer at the earliest upon expiration of the agreed upon term, unless an ordinary termination is possible pursuant to § 15 para. (3). <sup>2</sup>If the term is invalid only because it was not fixed in written form, the employment agreement may also be ordinarily terminated before the end of the agreed upon term.

## § 17

### Anrufung des Arbeitsgerichts

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend. <sup>3</sup>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.

## § 18

### Information über unbefristete Arbeitsplätze

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. <sup>2</sup>Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

## § 19

### Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an 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.

## § 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.

## § 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.

## 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.

## § 23

### Besondere gesetzliche Regelungen

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

## § 17

### Appealing to the Labor Courts

<sup>1</sup>If the employee wishes to assert that the term of an employment agreement is invalid, he must, within three weeks of the agreed upon expiration of the employment agreement, bring an action before the labor court for declaratory judgment that the employment relationship has not come to an end due to expiration of the term. <sup>2</sup>§§ 5 to 7 of the Protection Against Dismissals Act (*Kündigungsschutzgesetz*) shall apply *mutatis mutandis*. <sup>3</sup>If the employment relationship is continued after the expiration of the agreed term, the time period pursuant to sent. <sup>3</sup>Shall commence upon receipt of the employer's written declaration that the employment relationship has ended due to expiration of the term.

## § 18

### Information on Jobs for Unlimited Terms

<sup>1</sup>The employer shall inform employees working under a contract with a limited term of corresponding vacancies for unlimited terms. <sup>2</sup>This Information may be rendered by a general announcement posted at a suitable location in the establishment and Company which is accessible to the employees.

## § 19

### Training and Further Qualification

The employer shall ensure that employees working for fixed terms can also participate in appropriate training and further qualification measures to further their professional development and mobility unless urgent operational grounds or the desire of other part-time employees to receive such training stand in the way.

## § 20

### Informing the Employee Representatives

The employer shall inform the employee representative body of the number of employees working for fixed terms and their percentage of the total employees of the establishment and the Company.

## § 21

### Employment Agreements with Conditions Subsequent

If the employment agreement was concluded subject to a resolutive condition subsequent, § 4 para. (2), § 5, § 14 paras. (1) and (4), § 15 paras. (2), (3) and (5) as well as §§ 16 to 20 shall apply *mutatis mutandis*.

## Chapter 4.

### Common Provisions

## § 22

### Diverging Agreements

(1) Except in the cases set forth in § 12 para. (3), § 13 para. (4) and § 14 para. (2), sent. 3 and 4, employment agreements may not diverge from this Statute to the detriment of the employee.

(2) Should a collective bargaining agreement for civil service contain provisions within the meaning of § 8 para. (4) sent. 3 and 4, § 12 para. (3), § 13 para. (4), § 14 para. (2) sent. 3 and 4 or § 15 para. (3), then such provisions shall be deemed to have also been concluded between non-civil service employers and employees who are not bound by such agreements if they have agreed to the application of the provisions in such agreements for civil service and the employer covers the costs of the establishment primarily with payments granted as part of a governmental budget.

## § 23

### Special Statutory Regulations

Special regulations governing part-time work and limited terms for employment agreements in other Statutes remain unaffected.