

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	v
Literaturliste	xxi
Verzeichnis der nicht im Text erläuterten Abkürzungen	xxxv
1. Kapitel – Einführung	1
§ 1 Themen der Arbeit	3
I. Bedeutung der Arbeit im Arbeitsrecht	3
II. Sensibilisierung für das Thema	4
III. Typische/Atypische Beschäftigung	4
1. Die Unterscheidung von Dienstverhältnissen in den §§ 611 und 627 BGB	5
2. Prekäre Beschäftigung	6
§ 2 Ablauf der Untersuchung	7
I. Typische Arbeitsverhältnisse	7
II. Auseinanderdriften des traditionellen Arbeitsmarkts	8
1. Soziale Typologie der prekären Beschäftigungsverhältnisse .	9
2. Juristische Aspekte untypischer Beschäftigung	11
3. Einbeziehung subjektiver Kriterien: Prekäre Beschäftigung als objektive und subjektive Einordnung	15
4. Kategorisierung atypischer Merkmale von Beschäftigungsver- hältnissen	17
III. Behandlung atypischer und prekärer Beschäftigung in dieser Arbeit	19
1. Bildung von Gruppen untypischer Beschäftigungsverhältnisse	19
2. Bewertung der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse im zweiten Schritt	20
§ 3 Soziale Realität	23
I. Überblick über die Entwicklung atypischer Arbeitsverhältnisse	23
II. Wer ist betroffen?	25

Inhaltsverzeichnis

2. Kapitel – Arten der untypischen und prekären Beschäftigung	27
§ 1 Mitarbeit in Haushalt und Familie	29
I. Familiäre Mitarbeit	29
1. Mitarbeit des Ehegatten	29
a) „Unterhaltsarbeit“ des Ehegatten, §§ 1353, 1360 BGB	29
b) Ehegattenarbeitsverhältnis ohne Arbeitsvertrag	30
aa) Konkluidentes Arbeitsverhältnis?	31
bb) Faktisches Arbeitsverhältnis?	32
cc) Ausgleich nach §§ 812 ff. BGB?	32
dd) Schenkung?	33
ee) Innengesellschaft?	33
ff) Wegfall der Geschäftsgrundlage?	34
gg) § 612 BGB	34
hh) Stellungnahme	35
c) Ehegattenarbeitsverhältnis mit Arbeitsvertrag	35
d) Kündigung und Scheidung	36
2. Mitarbeit des Kindes	37
a) Familienrechtliche Mitarbeit, § 1619 BGB	37
b) „Echte“ Arbeitsverhältnisse mit Kindern	38
3. Eingetragene Lebenspartnerschaft	38
4. Fazit: Abhängigkeit, seltener Klagen zwischen Familienangehörigen	39
II. Hauswirtschaftliches Beschäftigung	40
1. Hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse	40
a) Geltung des Arbeitsrechts	40
b) Vergütung	41
c) Schutz dieser Beschäftigten	41
aa) Kündigungsschutz	41
bb) BetrVG	42
cc) Sonstige Schutzgesetze	42
d) Haushaltshilfen als Mini-Jobs	42
2. Au-pair-Verhältnisse	43
III. Zusammenfassung	44
§ 2 (Aus-) Bildungsbezogene besondere Beschäftigungs- verhältnisse	47
I. Praktikanten vor/während einer Ausbildung	47
1. Einleitung, Ausgangslage und Hintergrund	47
2. Definition der untersuchten Praktika	49
a) Praktika vor einer Ausbildung	49
b) Praktika während eines Studiums	51
aa) Keine Anwendbarkeit von Arbeitsrecht?	52

Inhaltsverzeichnis

bb) Geltung des BBiG?	53
c) Arbeitsrechtliche Situation von Praktikanten	55
aa) Zuständigkeit der Arbeitsgerichte	55
bb) Praktikanten als Beschäftigte im Sinne des KSchG	55
cc) Praktikanten als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG	56
dd) Befristung von Praktika	56
ee) Anrechnung des Befristungszeitraums eines Praktikantenverhältnisses auf die Zwei-Jahresfrist des § 14 Abs. 2 TzBfrG	57
d) Zusammenfassung	58
3. Bedarf an Konkretisierungen und gesetzlichen Änderungen?	58
a) Einheitliche Regelung für alle Praktika?	59
b) Empfehlungen zu Praktika vor einer Ausbildung	59
c) Empfehlungen zu Praktika während einer Ausbildung aa) Parallelität von Studierenden- und Arbeitnehmer- eigenschaften	60
bb) Regelung de lege ferenda	61
II. Das Volontariat	62
1. Wesen des Volontariats	62
2. Regeln für Volontariate	63
3. Weiterbeschäftigung nach dem Volontariat	65
4. Volontariat und BetrVG	66
5. Fazit	66
III. Werkstudenten	67
IV. Sonstige bildungsbezogene Beschäftigungsverhältnisse	69
1. Das „Einfühlungsverhältnis“	69
a) Was ist ein „Einfühlungsverhältnis“?	70
b) Inhalt des Einfühlungsverhältnisses	70
c) Rechtliche Konsequenzen	71
d) Abgrenzungsfragen	71
2. Das Anlernverhältnis	72
3. Betriebliche Umschulung	73
a) Organisation der Umschulung	73
b) Umschulung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses	74
c) Bewertung	75
V. Probezeit	76
1. Vereinbarung der Probezeit	77
a) Laufzeit	77
aa) Längere Probezeit als sechs Monate	77
bb) Angemessenheitsprüfung	78
b) Inhalt der Probezeit und Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis	78
c) Nachträgliche Verlängerung	79
d) Pläne der großen Koalition	80

Inhaltsverzeichnis

2. Arten der Probezeit	81
a) Probezeit als befristetes Arbeitsverhältnis	81
aa) § 14 Abs. 2 TzBefrG	81
bb) Erneute Probezeit?	82
b) Probezeit in einem unbefristeter Arbeitsvertrag	83
3. Geltung des sonstigen Arbeitsrechts	83
4. Das Prekäre an Probezeiten	85
VI. Zusammenfassung	86
 § 3 Beschäftigung in Tendenzbetrieben, Kirchen, Hochschulen	89
I. Tendenzbetriebe	89
1. Arten der Tendenzbetriebe	90
a) Politische und koalitionspolitische Zwecke	91
b) Wissenschaftliche Einrichtungen	92
c) Presse und Medien	92
d) Konfessionelle Einrichtungen	93
e) Karikative, erzieherische und künstlerische Zwecke	94
f) Mischunternehmen	95
2. Einfluss der Tendenzeigenschaft auf die Beschäftigungsverhältnisse	97
a) Besonderheiten der Tendenzeigenschaft bzgl. der betrieblichen Organisation	97
aa) Wirtschaftliche Angelegenheiten	97
bb) Sozialplan und Nachteilsausgleich	98
cc) Sonstige Mitbestimmungsrechte	98
b) Tendenzträger	99
c) Einstellungsfragen	101
d) Besonderheiten bzgl. der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	103
aa) Tendenztreuepflicht	103
bb) Auswirkungen für Tendenzträger	103
e) Auswirkungen auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen	104
aa) Weiterbeschäftigungsanspruch gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG	105
bb) Befristungen	106
3. Zusammenfassung und Ausblick	106
a) Tendenzträger prekär beschäftigt?	107
b) Auswirkungen des AGG	107
II. Kirchen	109
1. Grundlagen	109
a) Wie weit reicht diese Privilegierung?	109
b) Was ist eine Religionsgemeinschaft?	110
c) Karikative und erzieherische Einrichtungen	111

2. Kollektive Vertretungen	113
a) Mitarbeitervertretungen	113
b) Paritätisch besetzte Kommissionen	114
c) Übernahme von Tarifverträgen	115
3. Einfluss auf individuelle Arbeitsverhältnisse	116
a) Besondere Loyalitätspflichten	116
b) Auswirkungen des Europarechts und des AGG	118
c) Zwischenfazit	120
d) Zuständigkeit der Arbeitsgerichte	121
4. Zusammenfassung	121
III. Hochschulen	122
1. Befristungen nach dem WissZeitG von 2007	122
a) Anwendungsbereich	122
b) Zeiträume	123
c) Prolongation durch Drittmittel	124
aa) Finanzierung durch Drittmittel	124
bb) Überwiegende Tätigkeit für die Drittmittelaufgabe	126
cc) Vereinbarkeit mit Europarecht	126
d) Prolongation durch Betreuungsaufgaben	127
e) Studentische Hilfskräfte	127
2. Tarifsperrre	128
3. Fazit	129
IV. Zusammenfassung für Tendenzunternehmen	130
§ 4 „Flucht aus dem Arbeitsrecht?“	133
I. Befristete Arbeitsverhältnisse	133
1. Einführung	133
a) Statistische Anzahl	134
b) Schriftform	134
2. Zweckbestimmung und auflösend bedingte Arbeitsverhältnisse	135
3. Befristungen mit sachlichem Grund	137
4. Befristungen ohne sachlichen Grund	138
a) Befristete Neueinstellung früherer Mitarbeiter	138
b) Neugründungen	139
c) Befristete Arbeitsverträge für ältere Arbeitnehmer	140
5. Einzelfälle	141
a) Nachträgliche Befristungen	141
b) Kettenbefristungen	142
c) Vorübergehender Bedarf, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBefrG	143
d) Befristung im Anschluss an Ausbildung/Studium, § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBefrG	144
e) Befristung wegen einer Vertretung, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBefrG	144

Inhaltsverzeichnis

f) Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBefrG	145
g) Befristung zur Erprobung, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBefrG	146
h) Befristung wegen in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBefrG	146
i) Befristung wegen limitierter Haushaltssmittel, § 14 Abs. 1 S.2 Nr. 7 TzBefrG	146
j) Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruhend, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBefrG	147
k) Befristung in der Insolvenz	148
l) Sonstige Befristungsgründe	148
6. Rechtsfolgen zulässiger bzw. unzulässiger Befristung	149
a) Ende des befristeten Vertrages	149
b) Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Frist	149
c) Rechtsfolgen im Falle unzulässiger Befristung	151
7. Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 2 TzBefrG	151
a) Betriebliche Altersvorsorge	152
b) Betriebliche Sonderzahlungen	152
c) Ausschluss von Sozialplänen	153
d) Rechtsfolgen bei Verstößen	153
8. Kollektive Regelungen	154
a) Informations- und Vorschlagsrechte des Betriebsrats	154
b) Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen?	155
9. Prozessuale	156
10. Sind befristete Arbeitsverhältnisse prekär?	157
II. Freie Mitarbeiter	158
1. „Scheinselbständigkeit“	158
2. Arbeitnehmerähnliche Personen	159
3. Freie Mitarbeit	161
a) Begriff des freien Mitarbeiters	161
aa) Weisungsgebundenheit	161
bb) Wirtschaftliche Abhängigkeit	162
cc) Unternehmerrisiko bei mehreren Auftraggebern	163
dd) § 613 BGB	164
ee) Vergütungshöhe	164
ff) Andere formale Kriterien	165
gg) Fazit	166
b) Wahl zwischen freiem Mitarbeiterverhältnis oder Arbeitsverhältnis?	166
c) Eigeninitiativen durch den Betroffenen selbst?	167
d) Inhaltliche Gestaltung	168
e) Sittenwidrige Bezahlung?	169
f) Outsourcing durch Umstellung von Arbeitsverhältnissen auf freie Mitarbeit durch betriebsbedingte Kündigungen?	170

4. Selbständige Dienst- und Werkverträge im Betrieb	171
5. Fazit	172
III. Leiharbeit	173
1. Entwicklung	173
2. Das Wesen der Leiharbeit: die Aufspaltung des Arbeitsverhältnisses	174
a) Arbeitgeberposition des Verleihers	174
b) Gleichbehandlungsgrundsatz	175
aa) Equal pay	175
bb) Abweichung durch Tarifvertrag	176
(1) Richtigkeitsgewähr solcher Tarifverträge? . .	177
(2) Können Tarifverträge sittenwidrig sein? . .	178
(3) Unwirksame Tarifverträge als AGB?	180
(4) Equal-treatment und Diskriminierungsschutz	181
cc) Einstellung von Arbeitslosen	181
dd) Befristung von Leiharbeitverhältnissen	182
c) Haftung der Leiharbeitnehmer	182
d) Sozialversicherungsbeiträge	183
e) Leiharbeit in der Krise	183
aa) Leiharbeitnehmer als befristet Beschäftigte . . .	184
bb) Unbefristet beschäftigte Leiharbeitnehmer	185
3. Bedeutung des BetrVG für Leiharbeitnehmer	185
a) Wahlrecht der Leiharbeitnehmer und Schwellenwerte .	186
b) Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats	187
c) Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	188
aa) Schwellenwert des § 99 Abs. 1 BetrVG	188
bb) Ausmaß der Unterrichtungspflicht	189
cc) Zustimmungsverweigerungsrechte des Betriebsrats	189
d) Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	190
4. Fazit	192
IV. Praktika nach einer Ausbildung	193
1. Hintergrund	194
a) Praxis	194
b) Ausmaß dieser Entwicklung	196
2. Gegenstand des Vertrags	197
a) Arbeitsvertrag gemäß § 611 BGB	198
b) Gegenargumente	198
3. Die Vergütung	199
a) Der objektive Tatbestand des § 138 BGB	200
b) Der subjektive Tatbestand des § 138 BGB	200
aa) Ausnutzen einer Zwangslage	200
bb) Ausnutzen der Unerfahrenheit	201
cc) Vorwerfbarkeit	201

Inhaltsverzeichnis

c) Marktkonditionen?	202
d) Rechtsfolgen der Sittenwidrigkeit	202
4. Sonstige Rechtsfolgen	204
5. Schlussfolgerungen	205
V. Kleinbetriebe	206
1. Kündigungsschutz	207
a) Kleinbetriebe	208
aa) Anzahl der Arbeitnehmer	208
bb) „in der Regel“ Beschäftigte	209
cc) Auszubildende	210
dd) Beschäftigung in einem „Betrieb“	210
(1) Dezentral organisierte Betriebe	211
(2) Betriebe zwischen sechs und zehn Arbeitnehmern	213
b) Beweislast	214
c) Rechtsfolge für Kleinbetriebe	215
2. Unwirksamkeit von Kündigungen wegen Verletzung eines Mindestkündigungsschutzes?	216
a) Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG	217
b) Freie Wahl des Arbeitsplatzes, Art. 12 Abs. 1 GG	217
c) Sonstige Grundrechte	218
aa) Religionsfreiheit	218
bb) Freie Meinungsäußerung	219
cc) Koalitionsfreiheit	219
dd) Sonstige	220
3. Zivilrechtliche Generalklauseln als Kündigungsbarrieren?	220
a) Verstoß gegen die guten Sitten	220
b) Verstoß gegen Treu und Glauben	221
aa) Treuwidrige Kündigungserklärungen?	222
bb) Verletzung von Vertrauensverhältnissen?	223
cc) Soziale Auswahl nach Treu und Glauben?	223
dd) Abmahnung erforderlich?	224
ee) Anhörung erforderlich?	225
c) Diskriminierungsverbot bei Kündigungen im Kleinbetrieb	225
d) Maßregelungsverbot	227
e) Prozessuales	228
4. Betriebsverfassungsrecht und Kleinbetrieb	229
5. Sonstige Privilegierungen von Kleinbetrieben	230
a) Arbeits- und Gesundheitsschutz	230
b) Sozialer Arbeitnehmerschutz	231
6. Bewertung	231
VI. Auslandsentsendungen von Arbeitnehmern	233
1. Allgemeine Gesichtspunkte	234
a) Kollisionsrecht	235

b)	Anwendung des BetrVG	235
c)	Sonstige Gesichtspunkte	236
2.	Die Dienstreise	236
3.	Die Abordnung	237
a)	Rechtliche Einordnung der Abordnung	238
b)	Besondere Konditionen	238
c)	Dokumentation	240
4.	Die Delegation	240
a)	Delegationsvereinbarung	241
b)	Einzelkonditionen	241
aa)	Kaufkraftausgleich	241
bb)	Unterkunft	242
cc)	Heimatkosten	242
5.	Versetzung	243
a)	Konditionen	244
aa)	Einstufung	244
bb)	Anpassung der Bezüge	245
b)	Ruhens des deutschen Arbeitsvertrages	245
aa)	Der ursprüngliche Arbeitsvertrag	246
bb)	„Notional income“	246
cc)	Beratervertrag	247
dd)	Altersversorgung	248
6.	Der Übertritt	248
7.	Fazit	249
VII.	Zusammenfassung	250
§ 5	„Patchwork“-Beschäftigungen	253
I.	Teilzeitarbeit	253
1.	Gründe für Teilzeitarbeit	253
2.	Wesen der Teilzeitarbeit	254
a)	Förderung der Teilzeit durch den Gesetzgeber	254
b)	Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	255
aa)	Teilzeit in Kleinbetrieben	255
bb)	Antrag auf Arbeitszeitverkürzung	256
(1)	Arbeitszeit	257
(2)	Verteilung der Arbeit	258
cc)	Job Sharing	258
dd)	Entscheidung des Arbeitgebers	259
ee)	Entgegenstehende betriebliche Gründe	260
ff)	Rechtsfolge	262
c)	Geänderter Arbeitsvertrag	262
d)	Sozialversicherungsrecht	263
e)	Einseitige Rücknahme der Arbeitszeitverkürzung?	263
f)	Von der Teilzeit- wieder zur Vollzeitstelle?	264

Inhaltsverzeichnis

aa) Freier Arbeitsplatz?	264
bb) Auswahlermessungen des Arbeitgebers	265
3. Mitbestimmung	265
a) Konsultationen mit dem Betriebsrat	266
b) Mitbestimmung bei individuellen Maßnahmen	266
4. Diskriminierungsverbot	267
a) Diskriminierende Arbeitsbedingungen	268
b) Entgeltbezogene Diskriminierungen	269
c) Spezieller Diskriminierungsschutz	271
d) Folgen unzulässiger Diskriminierung	272
5. Fazit	273
II. Geringfügige Beschäftigung/Mini-Job	273
1. Zielsetzung der Gesetzgebung	273
a) Gang der Gesetzgebung	274
b) Stand der geringfügigen Beschäftigung	274
2. Arten der geringfügigen Beschäftigung	275
a) Geringfügig Beschäftigte in Unternehmen	275
aa) Wann liegt Geringfügigkeit vor?	275
bb) Geringfügige Beschäftigung und Arbeitsrecht	276
b) Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten	277
c) Mehrere geringfügige Beschäftigungen	278
d) Midi-Jobs zwischen 400,- € und 800,- €	279
e) Kurzfristige Beschäftigungen	279
3. Bewertung	280
III. Aushilfsarbeitsverhältnisse	281
1. Arbeitsrechtliche Grundsätze	281
a) Abgrenzungen	281
aa) Aushilfen oder freie Mitarbeiter?	281
bb) Probe- oder Aushilfsarbeitsverhältnis?	282
b) Befristete Aushilfen	283
c) Teilzeit	284
d) Betriebsverfassungsrecht	284
e) Sonstige Rechte und Pflichten	285
aa) Nachweisgesetz	285
bb) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	285
cc) Urlaub	286
dd) Kündigungsschutz, Kündigungsfristen	286
2. Besonderheiten bei Studentenjobs	287
a) Abgrenzung zu anderen Rechtsverhältnissen	287
b) Inhaltliche Besonderheiten	287
c) Sozialversicherung	288
3. Rentnerbeschäftigung	289
a) Arbeitsrechtliche Besonderheiten	289
aa) Befristung	289

Inhaltsverzeichnis

bb)	Betriebliche Altersversorgung	290
cc)	Kündigung	290
b)	Lohnsteuer und Sozialversicherung	290
aa)	Altersrente	291
bb)	Rente wegen Erwerbsminderung	291
4.	Fazit	292
IV.	Ein-Euro Jobber	292
1.	Vorläufer ABM-Kräfte	293
2.	Rechtlicher Rahmen der Ein-Euro-Jobs	294
a)	Beteiligte	294
b)	Arbeitsgelegenheiten	295
aa)	Zusätzliche Arbeit	295
bb)	Zumutbarkeit	297
3.	Individuelles Arbeitsverhältnis	298
a)	Rechtsgrundlage zwischen Anspruchsberechtigtem und Dritten	298
b)	Bezahlung	300
c)	Mindestschutz des Ein-Euro-Jobbers	300
d)	Beendigung des Ein Euro-Jobs	302
e)	Verfahrensfragen	302
4.	Kollektives Arbeitsrecht	303
a)	Tarifrecht	303
b)	Betriebsverfassung	303
5.	Bewertung	304
V.	Heimarbeit	305
1.	Geltungsbereich des HAG	306
a)	Heimarbeiter	306
b)	Mitarbeitende Familienangehörige	307
c)	Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister	308
d)	Den Heimarbeitern Gleichgestellte und Abgrenzungen	308
2.	Schutz von in Heimarbeit Beschäftigten	309
a)	Arbeitszeit	309
b)	Gefahrenschutz	309
c)	Arbeitsentgelt	310
d)	Fehlender Kündigungsschutz	310
e)	Sonstiges Arbeitsrecht	311
3.	Betriebliche Mitbestimmung	312
a)	Geltungsbereich des BetrVG	312
b)	Mitbestimmungsrechte	313
aa)	Entgelte und Eingruppierung	313
bb)	Kündigung	313
cc)	Sozialplan	314
4.	Transparenzregeln	314

Inhaltsverzeichnis

5. Soziale Absicherung	315
6. Fazit	315
VI. Telearbeit	316
1. Vorgaben der Telearbeit	316
2. Abgrenzungen	317
a) Telearbeit und freie Mitarbeit	317
b) Telearbeit und HAG	318
3. Betriebsverfassungsrecht	319
4. Individualarbeitsrecht	321
a) Arbeitszeit	321
b) Telearbeitsplatz	322
c) Haftungsfragen	323
d) Kündigungsschutz	324
e) Datenschutz	324
5. Bewertung	325
VII. Arbeit auf Abruf	325
1. Gesetzliche Regelung des § 12 TzBefrG	325
a) (Mindest-) Arbeitsdauer	326
b) Ankündigungsfrist	327
c) Mehrarbeit	327
aa) Vergütung von Mehrarbeit?	328
bb) Mehrarbeit nur nach einer Ankündigung gemäß § 12 Abs. 2 TzBefrG?	328
d) Entgeltfortzahlung	328
2. Weitere Gestaltungen	329
a) Vollzeitbeschäftigte und Arbeit auf Abruf	329
b) Rahmenvereinbarungen	330
aa) Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis	330
bb) Poolverträge als Umgehungstatbestand?	331
cc) Rahmenvereinbarung als Arbeitsvertrag?	332
dd) Bewertung	333
c) Bereitschaftsdienst	333
aa) Bereitschaftsdienst zusätzlich zur üblichen Arbeitszeit	333
bb) Vollständiger Bereitschaftsdienst	334
d) Jahresarbeitszeitkonten	334
3. Betriebsverfassungsrecht	335
4. Fazit	336
VIII. Zusammenfassung	336

3. Kapitel – Schlußfolgerungen	339
§ 1 Zusammenfassung der Ergebnisse	341
I. Die Prekarier	341
II. Die Unsicheren	342
III. Die noch nicht sicheren Arbeitsverhältnisse	342
IV. Die einigermaßen sicheren Arbeitsverhältnisse	343
§ 2 Entwicklung zu einem Massenphänomen der atypischen Beschäftigungsverhältnisse	345
§ 3 Gründe dieser Entwicklung	347
§ 4 Folge der Gesetzgebung	351
§ 5 Korrekturmöglichkeiten?	353
I. Vertragliche Korrekturmöglichkeiten	353
II. Korrekturmöglichkeiten durch Betriebsräte?	354
III. Ausblick	354
Register	357