

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort . . . . .	V
Literaturliste . . . . .	XXI
Verzeichnis der nicht im Text erläuterten Abkürzungen . . . . .	XXXV

<b>1. Kapitel – Einführung . . . . .</b>	<b>1</b>
<b>§ 1 Thema der Arbeit . . . . .</b>	<b>3</b>
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
<b>§ 2 Ablauf der Untersuchung . . . . .</b>	<b>7</b>
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 Beschäftigungsverhältnissen . . . . .	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
<b>§ 3 Soziale Realität . . . . .</b>	<b>23</b>
I. Überblick über die Entwicklung atypischer Arbeitsverhältnisse . . . . .	23
II. Wer ist betroffen? . . . . .	25

<b>2. Kapitel – Arten der untypischen und prekären Beschäftigung</b>	<b>27</b>
<b>§ 1 Mitarbeit in Haushalt und Familie</b>	<b>29</b>
I. Familiäre Mitarbeit	29
1. Mitarbeit des Ehegatten	29
a) „Unterhaltsarbeit“ des Ehegatten, §§ 1353, 1360 BGB	29
b) Ehegattenarbeitsverhältnis ohne Arbeitsvertrag	30
aa) Konkludentes 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
<b>§ 2 (Aus-) Bildungsbezogene besondere Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>47</b>
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

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	60
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
<b>§ 3 Beschäftigung in Tendenzbetrieben, Kirchen, Hochschulen</b> . . . . .	<b>89</b>
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. Tarifsperre . . . . .	128
3. Fazit . . . . .	129
IV. Zusammenfassung für Tendenzunternehmen . . . . .	130
<b>§ 4 „Flucht aus dem Arbeitsrecht?“ . . . . .</b>	<b>133</b>
I. Befristete Arbeitsverhältnisse . . . . .	133
1. Einführung . . . . .	133
a) Statistische Anzahl . . . . .	134
b) Schriftform . . . . .	134
2. Zweckbestimmung und auflösend bedingte Arbeits- verhältnisse . . . . .	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 Haushaltsmittel, § 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.	Prozessuales . . . . .	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 Arbeits- verhältnisses . . . . .	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 Leiharbeitsverhältnissen . . . . .	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)	Ruhen 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
<b>§ 5</b>	<b>„Patchwork“-Beschäftigungen</b>	<b>253</b>
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) Auswahlmessen 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

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

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