

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	15
A. Menschen in Prekarität	17
I. Befristete Beschäftigung – Jobs mit schlechter Perspektive	17
II. Befristete Arbeitsverträge – Beschäftigung mit Verfallsdatum	19
III. Der Aufbau dieser Arbeit	21
B. Prekäre Beschäftigung	23
I. Prekäre Beschäftigung führt zu sozialer Verunsicherung	23
1. Die breite öffentliche Debatte in Deutschland entwickelte sich erst zur Jahrtausendwende	23
2. Die soziale Verunsicherung	25
2.1 Die Re-Individualisierung sozialer Risiken	27
2.2 (Des-)Integrationspotentiale der Erwerbsarbeit	28
3. Die Verschärfung der Beschäftigungsunsicherheit durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09	31
4. Der Begriff der prekären Beschäftigung im Arbeitsvertragsrecht	32
4.1 Eine arbeitsrechtliche Betrachtung	32
4.2 Das Ausgrenzungspotential des Arbeitsvertragsrechts	34
(a) Kriterien für eine Einordnung	35
(b) Abgrenzungsmerkmale und deren innere Abhängigkeit	36
II. Die soziale Verunsicherung – Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse	39
III. Die soziale Verunsicherung – Gesundheitliche Gefährdungen	43
1. Befristete Beschäftigung – Ein erhöhtes Unfallrisiko	43
2. Befristete Beschäftigung – Ein erhöhtes Erkrankungsrisiko	44
IV. Die soziale Verunsicherung – Eine Aufgabe für den Arbeitsschutz!	47
C. Verbreitung und Relevanz der befristeten Beschäftigung	49
I. Die Verbreitung befristeter Verträge: Jung, ledig, befristet beschäftigt	50
1. Befristet Beschäftigte gemessen an der Gesamtbeschäftigung	52
2. Befristungsverteilung nach Geschlecht	55
3. Befristungsverteilung nach Lebensalter	57
4. Befristungsverteilung nach familiärem Status	58

5. Befristungsverteilung nach Qualifizierung	59
6. Befristungsverteilung nach Neueinstellung	60
7. Befristungsverteilung nach staatsbügerlichem Status	61
8. Befristungsverteilung nach Betriebsgröße	62
9. Befristungsverteilung nach Branche	63
10. Die Befristungsstatistik	66
II. Die Motive für befristete Verträge – Klebe- oder Drehtüreffekt?	68
1. Die Entscheidung von Unternehmen über ihren Personalbedarf	68
1.1 Empirische Einwände	68
1.2 Personalabteilungen orientieren sich oft nicht am Arbeitsrecht	76
2. Die Entscheidung für befristete Beschäftigung in Unternehmen	77
3. Desintegrationswirkung der befristeten Beschäftigung	78
4. Befristete Arbeitsverträge führen zu Arbeitsplatzunsicherheit	83
4.1 Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in prekärer Beschäftigung	83
4.2 Arbeitslosigkeitsrisiko und befristete Beschäftigung	85
III. Die befristete Beschäftigung – ein Beschäftigungserschwernis	90
D. Auswirkung befristeter Arbeitsverträge auf die Gesundheit	91
I. Arbeitsbedingte Fehlbeanspruchungen durch befristete Verträge	91
1. Studien zum Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und persönlichem Gesundheitszustand	93
1.1 Rodriguez (2002)	93
1.2 Kivimäki, Vahtera, Virtanen, Elovainio, Pentti und Ferrie (2003)	94
1.3 Kraut und Walld (2003)	96
1.4 Goudswaard und de Nanteuil (2000)	97
1.5 Bardasi und Francesconi (2004)	98
1.6 Hecker, Galais und Moser (2006)	99
1.7 Fuchs und Conrads (2003)	100
1.8 Swart und Mächler (2000)	103
1.9 Gash, Mertens und Gordo (2006)	104
1.10 Rigotti (2008)	105
1.11 Fazit	107
2. Studien zum Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und persönlichem Gesundheitszustand	111
2.1 Ferrie (2004), Whitehall II	111
2.2 Paridon et al. (2004)	114
2.3 Sverke, Hellegren und Näswall (2006)	118
2.4 Ferrie (2005)	120
2.5 Albani et al. (2008)	123
2.6 Ahlers (2010)	125
2.7 Kloft und Schröter (2011)	126

2.8 Gundert und Hohendanner (2011)	129
2.9 Fazit	131
II. Die Ermittlung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse	134
1. Die Erfassung psychischer Beanspruchungen	135
2. Menschengerechte Gestaltung der Arbeit, § 2 Abs. 1 ArbSchG	137
3. Der Begriff der gesicherten arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse	141
3.1 Arbeitswissenschaft	141
3.2 Gesicherte Erkenntnisse	142
III. Psychische Belastungen	143
1. Die Wirkung psychischer Beanspruchungen	144
2. Die Entstehung von psychischer Fehlbeanspruchung	144
3. Formen psychischer Fehlbeanspruchung	145
3.1 Psychische Ermüdung	145
3.2 Ermüdungsähnliche Zustände	145
3.3 Stresszustände	146
3.4 Chronische Arbeitsplatzunsicherheit erhöht das Risiko psychischer und physischer Erkrankungen	147
4. Psychische Fehlbeanspruchungen in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)	149
4.1. Die Arbeitsschutzziele der GDA	150
4.2 Kein eigenständiges Arbeitsschutzziel: Verringerung psychischer Fehlbelastungen	151
4.3. Prävention psychischer Fehlbelastungen als Querschnittsaufgabe der Arbeitsschutzziele der GDA	155
5. Wissenschaftliche Modelle zur Erfassung psychischer Belastungen	157
5.1 Der psychologische Arbeitsvertrag	158
5.2 Das Effort-reward imbalance Modell (ERI) – das Modell beruflicher Gratifikationskrisen	159
5.3 Sense of coherence (SOC)	160
6. Zwischenbetrachtung	161
IV. Zwischenergebnis	164
 E. Das Befristungsrecht im jüngeren nationalen Recht	166
 I. Die Entwicklung bis 1985	166
1. Vertragsfreiheit vs. Bestandsschutz	166
2. Theorie der objektiven Gesetzesumgehung	166
II. Das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG)	168
1. Die Einführung der sachgrundlosen Befristung	168
2. Die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung	170
III. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	171
1. Europarechtliche Bedenken gegen die Umsetzung	171
2. Das Klarstellungsgebot des § 5 Befristungsrichtlinie	173

3. Einzelne Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetz	173
3.1 Leitbild bleibt die unbefristete Beschäftigung	173
3.2 Ein offener Katalog der Sachgründe	174
3.3 Die sachgrundlose Befristung bleibt möglich	175
3.4 Die Altersbefristung	175
3.5 Die Präklusionswirkung des § 17 TzBfG	176
IV. Tendenz zu einer Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten	179
V. Tendenz zu einer Einschränkung des Befristungsrechts	181
1. Die Grundrechtecharta	181
2. Die Vorlagebeschlüsse des Bundesarbeitsgerichts	183
 F. Das Arbeitsschutzrecht im jüngeren nationalen Recht	 186
I. Veränderungen im Arbeitsschutzrecht	186
1. Ein kurzer Rückblick	187
1.1 Als Pflicht zur Gefahrenabwehr formulierter Betriebsschutz	187
1.2 Ein enger Gesundheitsbegriff	189
1.3 Technische Lösungsansätze standen im Vordergrund	190
1.4 Gefahrreduzierung nach Maßgabe der »Natur des Betriebes«	190
1.5 Der aufsichtsorientierte Arbeitsschutzansatz	191
2. Ein später Start	192
II. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	192
1. Inhalt und Struktur des ArbSchG	193
2. Garantiepflicht des Arbeitgebers nach dem ArbSchG	193
3. Der Gesundheitsbegriff des ArbSchG	195
4. Arbeitsschutz als betriebliche Querschnittsaufgabe	196
5. Der Gestaltungsauftrag an den Arbeitgeber – ein verfahrens- und handlungsorientierter Ansatz des ArbSchG	198
6. Psychische Gefährdungen sind systematisch einzubeziehen	201
7. Das Schutzniveau des ArbSchG	203
8. Zwingende Grundsätze (Schutzziele) des ArbSchG	203
9. Risikogruppenbezogene Maßnahmen - Befristet Beschäftigte als besonders zu schützende Gruppe nach § 4 Ziff. 6 ArbSchG	205
9.1 Genereller und gruppenorientierter betrieblicher Handlungsbedarf	205
9.2 Beschäftigtengruppenbezogene Maßnahmen und deren Ausrichtung – betriebliche Mitbestimmung	206
9.3 Zu berücksichtigende Beschäftigtengruppen	206
9.4 Befristet Beschäftigte als Risikogruppe	208
9.5 Veränderte Rahmenbedingungen, (Neu-)Orientierung	208
10. Die Grundpflichten – eine staatlich überwachte Privatverantwortung	211
11. Die Durchsetzung der Grundpflichten	212

12. Die betriebliche Mitbestimmung	213
12.1 Der betriebliche Ermessenspielraum	214
(a) Maßnahmen, §§ 2 Abs. 1, 3 S. 1, 4 ArbSchG	214
(b) Die Gefährdungsbeurteilung, § 5 ArbSchG	216
(c) Dokumentation, § 6 ArbSchG	219
(d) Übertragung von Aufgaben, § 7 ArbSchG	219
(e) Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber, § 8 ArbSchG	219
(f) Besondere Gefahren, § 9 ArbSchG	220
(g) Erste Hilfe Maßnahmen, § 10 ArbSchG	220
(h) Wunschuntersuchungen, § 11 ArbSchG	220
(i) Die Aufgabenübertragung, § 13 Abs. 2 ArbSchG	221
12.2 Das Beurteilungsermessen der Betriebsparteien	223
13. Die Rechtsdurchsetzung	224
13.1 Individualrechtlicher Ansatz – Die Rechtsdurchsetzung durch individualrechtliche Klagen	225
13.2 Kollektivrechtlicher Ansatz	226
(a) Das Einigungsstellenverfahren	227
(b) Der Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch des Betriebsrats	229
(c) Exkurs: Personalvertretung und kirchliche Mitarbeitervertretung	230
13.3 Öffentlichrechtlicher Ansatz – Behördliche Auflagen	231
13.4 Kombinierter kollektiv-öffententlichrechtlicher Ansatz	234
13.5 Zwischenergebnis	236
14. Anforderungen an die Ermittlung psychischer Gefährdungen durch den Vertrag auf Zeit	236
15. Die befristete Beschäftigung in der Wirkkette: Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und Gesundheit – zusammenfassende Betrachtung	239

G. Die Garantenstellung des Arbeitgebers für den Arbeitsschutz gebietet nachhaltige betriebliche Schranken für befristete Arbeitsverträge	242
I. Die Ablösung des traditionellen Arbeitsschutzrechts durch einen neuen umfassenden Arbeitsschutzansatz	242
1. Neue Formen der Fehlbeanspruchung	242
2. Die Garantiepflicht des Arbeitgebers	243
II. Beschäftigungsunsicherheit ist eine Gefährdung i.S.d. ArbSchG.	244
1. Der Begriff der »Gefährdung« i.S.d. ArbSchG	244
2. Die Arbeitsplatzunsicherheit – eine Gefährdung i.S.d. ArbSchG	245
3. Befristete Beschäftigung ist ein potentieller Stressfaktor	246
3.1 Die befristete Beschäftigung ist im arbeitswissenschaftlichen Sinn prekär	246

3.2 Die befristete Beschäftigung ist im juristischen Sinn prekär	247
III. Die befristete Beschäftigung ist nicht beschäftigungswirksam	248
1. Keine Brückenfunktion – nur ein schmaler Steg	248
2. Befristete Beschäftigung – schneller arbeitslos	249
IV. Die Minimierungspflicht	250
1. Gesundheitsschutz nach dem ArbSchG ist Integritätsschutz	250
2. Die Handlungspflicht des Arbeitgebers	251
2.1 Die Organisationspflicht des Arbeitgebers	252
2.2 Die Pflicht zur Verfahrensplanung	253
2.3 Die Schwelle der Handlungspflicht	253
2.4 Die finale Ausrichtung der Maßnahmen	254
2.5 Integration der Befristung in das Arbeitsschutzkonzept	255
3. Der Betriebsrat als Durchsetzungsorgan des Arbeitsschutzes	256
V. Fazit	257
 H. Ausblick	 261
 Literaturverzeichnis	 265