

## GLIEDERUNG

	<u>Seite</u>
Einleitung	1
<u>Kapitel 1</u>	3
A Einordnung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge in das arbeitsrechtliche Gesetzssystem	
I Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse nach herrschendem Verständnis	3
1. Die Beschränkung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse	3
2. Das System des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle	5
II Kritische Untersuchung des herrschenden Verständnisses	12
1. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in ihrem theoretischen Begründungszusammenhang	12
2. Beschränkung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse über den arbeitsrechtlichen Bestandsschutz	18
3. Beschränkung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse über richterliche Billigkeitskontrolle	38
4. Beschränkung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse über das arbeitsrechtliche Schutzprinzip	39
5. Folgerungen für die Maßstäbe der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse	43

B	Die Einwirkung der Wissenschaftsfreiheit auf die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse	46
I	Thematische Eingrenzung	46
1.	Aufgabe der Fachgerichte	46
2.	Perspektive und Reichweite der Befristungsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Bereich der Wissenschaftsfreiheit	47
3.	Die organisatorische Kraft der Grundrechte	48
II	Träger der Wissenschaftsfreiheit	50
1.	Gesetzliche Vorgaben (§ 118 Abs. 1 BetrVG)	51
2.	Direkte Grundrechtsableitung der Trägereigenschaft	52
III	Die organisatorische Kraft der Wissenschaftsfreiheit	56
1.	Die bisherige Konzeption in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes	56
2.	Wissenschaftsfreiheit als Personalproblem	58
3.	Die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes im Rundfunkbereich	59
4.	Die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts für den Kunstbereich	61
5.	Die Freiheit der Personaldisposition im Wissenschaftsbereich	63
6.	Reichweite der organisatorischen Kraft der Wissenschaftsfreiheit	68

	<u>Seite</u>	
IV	Einschränkungen der Freiheit der Personal- disposition	69
	1. Die verfassungsrechtliche Situation	69
	2. Die Gewähr arbeitsrechtlichen Bestands- schutzes als Einschränkung der Wissen- schaftsfreiheit	70
	3. Die verfassungskonforme Auslegung des sachlichen Grundes im Wissenschafts- bereich	72
	<u>Kapitel 2</u>	82
A	Zulässigkeit der normativen Regelung be- fristeter Arbeitsverhältnisse im Hochschul- bereich durch Landesgesetzgeber	82
I	Situationsbeschreibung	82
II	Bisherige Lösungsvorschläge des Schrift- tums	84
III	Überprüfung der Lösungsansätze	85
	1. Die Bestimmung des Artikel 31 GG	85
	2. Die konkurrierende Gesetzgebungszu- ständigkeit nach Art. 74 Nr. 12 GG	86
	3. Die kompetenzrechtliche Stellung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	90
B	Tarifvertragliche Regelungen über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftsbereich	101

	<u>Seite</u>	
I	Befristete Arbeitsverhältnisse im Bundes- angestelltentarifvertrag	101
	1. Geltungsbereich des Bundesange- stellentarifvertrages	101
	2. Die Sonderregelung 2 y BAT	106
II	Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur tarifvertraglichen Inhaltsbestimmung befristeter Arbeitsverhältnisse	116
	1. Tarifdispositivität der Konkreti- sierungsnormen	116
	2. Begründung der Tarifdispositivität	118
III	Einwirkungen der Tarifautonomie auf die Sachgrundbestimmung für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses	120
	1. Problemstellung	120
	2. Die Tarifautonomie im Spiegel des Schrifttums	121
	3. Die Rechtsprechung des Bundes- verfassungsgerichts zur Bedeutung der Tarifautonomie	125
	4. Stellungnahme	130
	<u>Kapitel 3</u>	136
A	Befristungsgrund: Wunsch des Mitarbeiters	136
I	Einleitung	136
II	Die Rechtsprechung des Bundesarbeits- gerichts zum Wunsch des Mitarbeiters als Sachgrund einer Befristung	136

	<u>Seite</u>
III Stellungnahme	137
1. Die Befristung verlangt nach der Initiative des Mitarbeiters	137
2. Die Befristung unter dem Aspekt erhöhter Sicherheit	137
B Befristungswunsch: Soziale Auslaufstatbestände	139
I Einleitung	139
II Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu sozialen Befristungsgründen	139
C Befristungsgrund: Probezeit	141
I Einleitung	141
II Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu befristeten Probearbeitsverhältnissen	141
III Stellungnahme	143
D Befristungsgrund: Vertretung - Aushilfe	144
I Einleitung	144
II Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Sachgrund Vertretung und Aushilfe	144

E	Befristungsgrund: Künftige Vakanz einer Professorenstelle	146
F	Befristungsgrund: Vorübergehender Mehrbedarf an Lehrkräften	148
I	Lehrkräfte der Hochschulen	148
	1. Ungewißheit in der Kapazitätsausweitung	148
	2. Personal für Lehrveranstaltungen an den Hochschulen	149
II	Der vorübergehende Mehrbedarf an Lehrkräften als Befristungsgrund in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	152
III	Stellungnahme	153
	1. Bedarfsprognosen für den Hochschulbereich	153
	2. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum vorübergehenden Mehrbedarf in der Praxis	154
G	Befristungsgrund: Haushaltsrechtliche Erwägungen	156
I	Einleitung	156
II	Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Haushaltsrecht	157
	1. Allgemeine haushaltsrechtliche Erwägungen als Sachgrund	157
	2. Bewilligung einer Haushaltsstelle für einen genau umrissenen Zeitraum als Sachgrund einer Befristung	158

	<u>Seite</u>
IV Stellungnahme	174
I Befristungsgrund: Erhaltung der Innovationsfähigkeit einer Forschungseinrichtung	176
I Einleitung	176
II Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Innovationsfähigkeit der Forschungseinrichtungen und zum Rotationsprinzip	178
1. Rotationsprinzip und Nachwuchspflege	178
2. Rotationsprinzip und Lektorenbefristung	179
III Stellungnahme	180
J Befristungsgrund: Drittmittelfinanzierung	182
I Allgemeine Voraussetzungen und Stellenwert der Drittmittelforschung	182
1. Die Finanzierung der Forschung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen	182
2. Forschungsförderung nach Verfahren	184
3. Stellenwert der Drittmittelforschung	187
4. Personalprobleme in der Drittmittelforschung	188
5. Verbreitung und Arten befristeter Arbeitsverhältnisse mit Drittmittelbediensteten	192
6. Interessengegensätze der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Befristung	193

	<u>Seite</u>
II Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zum Sachgrund Drittmittelfinanzierung	195
1. Die Rechtsprechung des Bundesarbeits- gerichts	195
2. Die Rechtsprechung der Arbeits- gerichte und Landesarbeitsgerichte	200
III Schrifttum zum Sachgrund Drittmittel- finanzierung	204
1. Sachgrund Drittmittelfinanzierung als unzulässige Abwälzung des Unternehmer- risikos	204
2. Bewilligungspraxis der Drittmittel- geber als Sachgrund einer Befristung	206
3. Die auflösende Bedingung als Beendigungs- tatbestand	207
4. Die betriebsbedingte Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz als Beendigungs- tatbestand	208
IV Stellungnahme	210
1. Zusammenfassung der Rechtsprechung	210
2. Die Abwägung der widerstreitenden Interessen als Entscheidungsgrundlage der Sachgrundfindung	212
3. Ergebnis der Interessenbewertung	220

	<u>Seite</u>
K Befristete Arbeitsverhältnisse mit Nachwuchswissenschaftlern	222
I Befristete Arbeitsverhältnisse mit Nachwuchswissenschaftlern in der Praxis	222
1. Einleitung	222
2. Begriff des wissenschaftlichen Nach- wuchses und Förderträger	222
3. Bedeutung der Nachwuchsförderung für Forschung und Lehre	224
4. Förderungsarten in der Nachwuchs- förderung	227
5. Förderphasen und Beschäftigungsver- hältnisse	231
6. Praxisprobleme bei der befristeten Be- schäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses	244
II Befristete Arbeitsverhältnisse mit wissen- schaftlichen Nachwuchskräften in der Recht- sprechung des Bundesarbeitsgerichts	245
1. Grundsätzliche Anforderungen des Bundes- arbeitsgerichtes	245
2. Spezielle Fort- und Weiterbildung als Sachgrund der Befristung	246
3. Die Nachwuchsförderpflicht der Hoch- schulen und Forschungseinrichtungen als Sachgrund der Befristung	254
4. Berücksichtigung von Drittinteressen am Arbeitsplatz als Sachgrund einer Befristung	260
5. Die Personaldispositionsfreiheit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach Art. 5 Abs. 3 GG als Sachgrund einer Befristung	262

III	Der Sachgrund Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Spiegel landesarbeitsgerichtlicher Entscheidungen	264
	1. Einleitung	264
	2. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Sachgrund einer Befristung	264
	3. Sachliche Begründung der Dauer einer Befristung	268
IV	Schrifttum	270
	1. Institutionelle Belange als Sachgrundbestimmung	270
	2. Weiterbildungsinteressen des Arbeitnehmers als Sachgrund	275
V	Stellungnahme	281
	1. Auswirkungen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die Förderpraxis der Hochschulen und Forschungseinrichtungen	281
	2. Personelle Flexibilität nach dem Sachgrund Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	286
	3. Grundlagen der Interessenbewertung des Bundesarbeitsgerichts	291
	4. Überprüfung der Interessenabwägung des Bundesarbeitsgerichts	293
	Literaturverzeichnis	298
	Entscheidungsregister	314