

Vorbemerkungen	7
Abkürzungsverzeichnis	7
Literaturverzeichnis	7

I. Befristete Arbeitsverhältnisse

1.	Begriff und Bedeutung	7
2.	Interessen der Arbeitgeber	7
3.	Interessen der Beschäftigten	7
3.1.	Bestandsschutz	7
3.2.	Arbeitsbedingungen	7
3.3.	Interessenvertretung	7
3.4.	Gewerkschaftliche Positionen	7
4.	Erleichterte Befristungen nach dem BeschFG	2
4.1.	Kein sachlicher Grund bei Neueinstellungen	2
4.1.1.	Nur einmalige Befristung	2
4.1.2.	Strenge Anforderungen an die wiederholte Neueinstellung	2
4.1.3.	Keine befristete Besetzung von Dauerarbeitsplätzen	2
4.1.4.	Vorrang günstigerer tarifvertraglicher und vertraglicher Befristungsregelungen	2
4.2.	Kein sachlicher Grund bei Beschäftigung nach der Berufsausbildung	2
5.	Befristungen unter Berufung auf einen sachlichen Grund	2
5.1.	Wann ist ein sachlicher Grund erforderlich?	2
5.1.1.	Befristungen bis zu sechs Monaten	2
5.1.2.	Einbeziehung anderer Beschäftigungszeiten	2
5.1.3.	Zweckbefristung	2
5.1.4.	Auflösend bedingter Arbeitsvertrag	2
5.1.5.	Dauer der Befristung	2
5.1.6.	Befristung einzelner Arbeitsbedingungen	2
5.2.	Wonach beurteilt sich der sachliche Grund?	2
5.3.	Fallbeispiele zum sachlichen Grund	2
5.4.	Sind Kettenarbeitsverträge zulässig?	2
5.4.1.	Sachliche Rechtfertigung nur der letzten Befristung?	2
5.4.2.	Steigende Anforderungen bei Mehrfachbefristungen	2
5.5.	Aufeinanderfolgen von Befristungen nach dem BeschFG und aus sachlichem Grund	2
6.	Rechtliche Handlungsmöglichkeiten der befristet Beschäftigten	2
6.1.	Inanspruchnahme der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerrechte	2
6.2.	Durchsetzung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis	2
6.3.	Entfristungsklage bei rechtswidriger Befristung	2
7.	Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	2
7.1.	– unmittelbar vor der Einstellung: Mitbestimmung nach § 99 BetrVG	2
7.1.1.	Anforderungen an die Unterrichtungspflicht	2
7.1.2.	Gründe für die Zustimmungsverweigerung	2
7.1.3.	Umgang mit rechtswidrigen Befristungen	2
7.2.	– auf längere Sicht	2

7.1.1.	Welcher Fremdfirmeneinsatz unterliegt der Mitbestimmung?	9
7.1.1.1.	Eingliederung in die betriebliche Organisation des Einsatzbetriebes	9
7.1.1.2.	Mitbestimmung nur bei eingeschränkter Personalhoheit der Fremdfirma?	10
7.1.2.	Anforderungen an die Unterrichtungspflicht	10
7.1.3.	Gründe für die Zustimmungsverweigerung	10
7.2.	– auf längere Sicht	10
7.2.1.	Frühzeitige Informationsbeschaffung	10
7.2.2.	Sozial schädliche Formen der Fremdfirmenarbeit verhindern!	10
7.2.2.1.	Personalplanung	11
7.2.2.2.	Innerbetriebliche Stellenausschreibung	11
7.2.2.3.	Auswahlrichtlinien	11
7.2.2.4.	Berufsbildung	11
7.2.2.5.	Fremdfirmenarbeit als Betriebsänderung?	11
7.2.2.6.	Scheinwerkverträge und Einsatz von Scheinselbständigen unterbinden!	11
7.2.2.7.	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	11
7.2.2.8.	Abschluß einer Betriebsvereinbarung „Fremdfirmenarbeit“ verlangen	11
7.2.3.	Spaltung der Belegschaft verhindern	11
7.2.3.1.	Diskriminierende Bedingungen verhindern	11
7.2.3.2.	Fremdfirmenbeschäftigte bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen	11

III. Teilzeitarbeit

1.	Formen der Teilzeitarbeit	12
1.1.	Was ist Teilzeitarbeit?	12
1.1.1.	Arbeit auf Abruf	12
1.1.2.	Geringfügige (versicherungsfreie) Teilzeitarbeit	12
1.1.3.	Job-Sharing	12
2.	Die Interessenlage	12
2.1.	– der Arbeitgeber	12
2.2.	– der Beschäftigten	12
2.3.	Gewerkschaftliche Positionen	12
3.	Rechtliche Rahmenbedingungen	12
3.1.	Das Verbot unterschiedlicher Behandlung	12
3.2.	Rechte der Teilzeitbeschäftigten	12
3.2.1.	Anspruch auf Gleichbehandlung	12
3.2.2.	Arbeitsvergütung	12
3.2.3.	Arbeitszeit und Pausen	12
3.2.4.	Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld	12
3.2.5.	Mehrarbeit/Überstunden	12
3.2.6.	Kündigungsschutz	12
3.2.7.	Beschwerderecht	13
3.2.8.	Fortbildung und Aufstieg	13
3.2.9.	Urlaub und Bildungsurlaub	13
3.2.10.	Wechsel von der Vollzeit zur Teilzeit bzw. von der Teilzeit zur Vollzeit	13
3.2.11.	Zusätzliche soziale Leistungen	13
3.2.12.	Soziale Sicherung	13
4.	Aktivitäten des Betriebsrats	13

	Seite
4.1. Informationsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber	134
4.2. Aktivitäten des Betriebsrats bei Arbeitszeit	135
4.3. Aktivitäten des Betriebsrats bei Einstellung, Versetzung, Umwandlung und Eingruppierung,	137
4.3.1. Aktivitäten des Betriebsrats bei Einstellung und Versetzung	137
4.3.2. Aktivitäten des Betriebsrats bei Umwandlung von Vollzeit in Teilzeit oder von Teilzeit in Vollzeit	138
4.3.3. Aktivitäten des Betriebsrats bei Eingruppierung und sonstigem Entgelt	140
4.4. Beratung und Unterstützung der Teilzeitbeschäftigten	141

Anhang Nr. 1: Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zu befristeten Arbeitsverhältnissen	143
--	------------

Anhang Nr. 2: Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Fremdfirmenarbeit . .	146
--	------------

Anhang Nr. 3: Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Teilzeitarbeit	149
---	------------

Anhang Nr. 4: Checkliste für den Betriebsrat zur Prüfung von Teilzeitarbeitsverträgen	152
--	------------

Stichwortverzeichnis	155
---------------------------------------	------------

7.2.1.	Frühzeitige Informationsbeschaffung	50
7.2.2.	Zurückdrängen befristeter Arbeitsverhältnisse	53
7.2.2.1.	Personalplanung	53
7.2.2.2.	Innerbetriebliche Stellenausschreibung	55
7.2.2.3.	Auswahlrichtlinien	55
7.2.3.	Mitbestimmung nach § 87 BetrVG	56
7.2.4.	Abschluß einer Betriebsvereinbarung „befristete Arbeitsverträge“ verlangen	57
7.2.5.	Spaltung der Belegschaft verhindern	58
7.2.5.1.	Diskriminierende Bedingungen verhindern	58
7.2.5.2.	Vorzeitige Kündigungsmöglichkeiten unterbinden	58
7.2.5.3.	Befristet Beschäftigte bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen	59

II. Fremdfirmenarbeit 60

1.	Leiharbeit	60
1.1.	Zwischen Verbot und schrankenloser Zulassung	61
1.2.	Mehr Beschäftigung durch Leiharbeit?	61
1.3.	Legale Leiharbeit	62
1.3.1.	Formen und Voraussetzungen legaler Leiharbeit	62
1.3.2.	Erlaubnispflicht	66
1.3.3.	Wirksamer Schutz vor Mißbrauch?	69
1.4.	Illegale Leiharbeit und illegale Arbeitsvermittlung	73
1.4.1.	Entwicklung in der Praxis	73
1.4.2.	Rechtliche Formen und Rechtsfolgen	73
2.	Werkvertraglicher Einsatz	77
2.1.	Flucht in den Werkvertrag	78
2.2.	Echter Werkvertrag oder Scheinwerkvertrag (illegale Leiharbeit)	79
2.2.1.	Organisationsgewalt	80
2.2.2.	Weisungsrecht	82
2.2.3.	Eingliederung	83
2.2.4.	Geschäftsinhalt und Vertragsdurchführung	84
3.	Einsatz formal Selbständiger	84
3.1.	Abdrängen von ArbeitnehmerInnen in die Selbständigkeit	84
3.2.	Selbständig oder ArbeitnehmerIn?	85
4.	Interessen der Arbeitgeber	88
5.	Interessen der Beschäftigten	89
5.1.	Bestandsschutz und Beschäftigungsinteresse	90
5.2.	Lohn, Arbeitsbedingungen und Qualifikation	91
5.3.	Interessenvertretung	92
5.4.	Gewerkschaftliche Positionen	93
6.	Rechtliche Handlungsmöglichkeiten von Fremdfirmenbeschäftigten	94
6.1.	Inanspruchnahme der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerrechte	94
6.2.	Durchsetzung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis	95
6.3.	Einklagen eines Arbeitsverhältnisses zum Einsatzbetrieb	96
7.	Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	97
7.1.	- unmittelbar vor dem Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten: Mitbestimmung nach § 89 BetrVG	97