

Die Einsetzung einer Transfergesellschaft

Unter besonderer Berücksichtigung betriebsverfassungs- und arbeitsförderungsrechtlicher Vorgaben

Bearbeitet von
Wolfgang Stock

1. Auflage 2010. Buch. 442 S. Hardcover
ISBN 978 3 631 60188 4
Format (B x L): 14,8 x 21 cm
Gewicht: 730 g

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhaltsverzeichnis

Literaturverzeichnis	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XLIX

§ 1. Einführung	1
I.) Blickpunkt Transfergesellschaften	1
II.) Thematische Eingrenzung	7
III.) Ziel und Aufbau der Darstellung	9
Teil 1. Transfergesellschaften	11
§ 2. Zielsetzung und deren Umsetzung	11
I.) Zielsetzung der Transfergesellschaften	11
II.) Ablauf dieser Transferlösung	15
1.) Profilstellung	15
2.) Wechsel in die Transfergesellschaft	17
3.) Rückführung und Qualifizierung durch die Transfergesellschaft	17
4.) Tatsächliche Beschäftigung der Transferarbeitnehmer?	20
a) Kaum Beschäftigung in der Transfergesellschaft selbst	21
b) Keine Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt	23
c) Kaum Beschäftigung bei anderem, insbesondere früherem Arbeitgeber	23
III.) Individualvertragliche Umsetzung im Überblick	24
1.) Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses	25
a) Kündigung oder Aufhebungsvertrag?	25
b) Inhalt des Aufhebungsvertrags	27
c) Ausgewählte potenzielle Wirksamkeitshindernisse	28
aa) Massenentlassungsanzeige, § 17 Abs. 1 KSchG	28
bb) Umgehung des Kündigungsverbots aus § 613a Abs. 4 S. 1 BGB	29
cc) Anfechtung nach §§ 142 Abs. 1, 123 Abs. 1 BGB	33
2.) Beschäftigungsverhältnis mit der Transfergesellschaft	34
a) Beginn des Transferarbeitsverhältnisses	35
b) Inhalt des Transferarbeitsverhältnisses	36
c) Ende des Transferarbeitsverhältnisses	38
d) Sozial- und arbeitsrechtliche Einordnung	40
3.) Kombination im dreiseitigen Vertrag	43

§ 3. Abgrenzung und Definition	45
I.) Abgrenzung von internen Konzepten	45
1.) Interne betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit	45
a) Gemeinsamkeiten mit dem Konzept einer Transfergesellschaft	45
b) Nachteile der internen betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit	47
aa) Erfordernis und Fehlen eines Befristungsgrunds	47
bb) Späte betriebsbedingte Kündigung	51
2.) Transferagentur während der Kündigungsfrist	52
3.) Kombiniertes Transfer-Sozialplan-Konzept der Chemischen Industrie	54
4.) Sonderformen am Beispiel „Vivento“	55
II.) Abgrenzung von Sozialen und Kommunalen Beschäftigungsgesellschaften	57
III.) Definition der Transfergesellschaft	58
§ 4. Entwicklung	61
I.) Beschäftigungspläne und „Beschäftigungsgesellschaft Stahl“	61
II.) ABS-Gesellschaften in den neuen Bundesländern	63
III.) Gesetzgeberische Unterstützung des Transfergedankens	66
1.) Neuregelung des Arbeitsförderungsrechts im SGB III 1998	66
2.) Betriebsverfassungsreformgesetz 2001 u. Job-AQTIV-Gesetz 2002	69
3.) Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2004 und jüngere Gesetzesänderungen	70
Teil 2. Die Einsetzung einer Transfergesellschaft	73
Abschnitt 1. Rechtliche und rechtstatsächliche Grundlagen	73
§ 5. Der Transfersozialplan	73
I.) Maßgeblicher Inhalt des Transfersozialplans	74
1.) Maßvolle Gewichtung von Abfindungen	74
2.) Starke Gewichtung von transfererleichternden Maßnahmen	75
II.) Sozialplantauglichkeit der Einsetzung einer Transfergesellschaft	78
1.) Interessenausgleich, vereinbarter und erzwungener Sozialplan	78
a) Der Interessenausgleich	78
b) Der Sozialplan	80
aa) Inhaltliche Schranken jedes Sozialplans	81
(1) Innenschranken aus § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG	81

(a)	Anknüpfung an Betriebsänderung (Abgrenzung zum Interessenausgleich)	81
(b)	Ausgleich o. Milderung wirtschaftlicher Nachteile	87
(2)	Außenschranken aus höherrangigen Rechtsquellen	88
bb)	Vorgaben für die Ermessensausübung	92
(1)	Ermessensspielraum der Betriebsparteien	92
(2)	Vorgaben für den erzwungenen Sozialplan aus § 112 Abs. 5 BetrVG	93
(a)	Ermessensrichtlinien des S. 2 Nrn. 1, 2 und 3	94
(b)	Abwägungsklausel des S. 1, insbesondere Dotierungsgrenzen	98
(c)	Berücksichtigung von Förderungsmöglichkeiten, S. 2 Nr. 2a	103
(aa)	Intendierte Förderungsmöglichkeiten	104
(bb)	Inhalt und Bindungswirkung der Aufforderung	107
(cc)	Auswirkungen auf die Abgrenzung zum Interessenausgleich?	111
(d)	Grundrechte des Unternehmers als weitere Ermessensschranken	113
2.)	Grundlegende Einordnung der Bereitstellung einer betriebs- organisatorisch eigenständigen Einheit	114
a)	Regelung in einem erzwungenen Sozialplan	114
aa)	Meinungsstand	115
bb)	Stellungnahme	119
b)	Regelung in einem vereinbarten Sozialplan	126
III.)	Allgemeine Voraussetzungen der Aufstellung eines Sozialplans	127
1.)	Bestehen eines Betriebsrats	127
2.)	Ausreichende Unternehmensgröße	128
3.)	Vorliegen einer geplanten Betriebsänderung	128
4.)	Zuständigkeit des Betriebsrats, Gesamt- oder Konzernbetriebsrats	132
§ 6.	Merkmale des typischen Transferarbeitnehmers	139
I.)	Erstes Merkmal: Betriebsbedingte Beendigung	139
II.)	Zweites Merkmal: Beendigung durch Aufhebungsvertrag	140
III.)	Drittes Merkmal: Nicht unerhebliche Vermittlungshindernisse	140
1.)	Qualifikation	141
2.)	Lebensalter, insbesondere Anspruch auf Altersrente	142
3.)	Weitere persönliche Aspekte	145
4.)	Gruppenbildung hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit	146

IV.) Viertes Merkmal: Persönliche Voraussetzungen des Transfer-Kugs	147
1.) Von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer gemäß § 17 SGB III	147
a) Versicherungspflichtige Beschäftigung	148
b) Rechnenmüssen mit alsbaldiger Beendigung der Beschäftigung	149
aa) Beendigung d. Beschäftigung: Keine Weiterbeschäftigung	149
(1) Weiterbeschäftigung „unkündbarer“ Arbeitnehmer	149
(2) Zumutbares Weiterbeschäftigungsangebot	150
(3) Ausbleiben des Angebots einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	151
bb) Weitere Erfordernisse des § 17 Nr. 2 SGB III	153
c) Voraussichtliche Arbeitslosigkeit	154
aa) Maßstab der Prognoseentscheidung	154
bb) Wichtige Fallgruppen, insbesondere Anspruch auf Altersrente	156
2.) Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung	159
3.) Kein Ausschluss vom Kurzarbeitergeldbezug	160
4.) Teilnahme an einer Profilstellung	162
§ 7. Finanzierung der Einsetzung einer Transfergesellschaft	163
I.) Arbeitsförderungsrechtliche Leistungen	163
1.) Transferkurzarbeitergeld, § 216b SGB III	163
a) Situationsbezogene Voraussetzungen	164
aa) Arbeitsausfall infolge Betriebsänderung	164
bb) Dauerhaftigkeit des Arbeitsausfalls	167
cc) Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls	171
(1) Vermeidbarkeit der Betriebsänderung	172
(2) Vermeidbarkeit des resultierenden Arbeitsausfalls	174
dd) Entgeltausfall als Reaktion auf den Arbeitsausfall	175
ee) Situationsänderungen während des Bezugs	177
(1) Ende des Arbeitsausfalls	177
(a) Hinreichende Beschäftigungsmöglichkeit im abgehenden Unternehmen	177
(b) Nahe liegende Folge: Rückwechsel des Arbeitnehmers	179
(aa) Rückwechsel versus Arbeitsförderungsrecht	180
(bb) Rückwechsel versus gemeinschaftsrechtliches Beihilferecht	182
(c) Zwischenergebnis	186

(d)	Ausgewählte Sonderfälle	187
(aa)	Rückwechsel wegen Nichterreicherung anderweitiger Beschäftigung	187
(bb)	Vorübergehender Einsatz beim früheren Arbeitgeber	189
(cc)	Mittelbarer Einsatz beim früheren Arbeitgeber	191
(2)	Ende des Entgeltausfalls beim Arbeitnehmer	194
b)	Betriebliche Voraussetzungen	194
aa)	Personalanpassungsmaßnahmen aufgrund Betriebs- änderung	194
bb)	Strukturelle, konzeptionelle und zeitliche Vorgaben für die Transferlösung	197
(1)	Wenig strukturelle Vorgaben für die Transfer- lösung	197
(2)	Konzeptionelle Vorgaben für die Transferlösung	201
(a)	Vermeidung von Entlassungen, Verbesserung der Eingliederungschancen	201
(b)	Konkrete Maßnahmen nach § 216b Abs. 6 S. 1-3 SGB III	203
(3)	Vorgabe für die Dauer der Transferlösung aus § 216b Abs. 8 SGB III	208
c)	Persönliche Voraussetzungen	211
d)	Anzeige des dauerhaften Arbeitsausfalls	211
e)	Verwaltungsverfahren	215
aa)	Monatliche Anträge auf Transfer-Kug	216
bb)	Weitere Informationsauflagen	218
f)	Beginn, Höhe, Auszahlung und maximale Dauer des Bezugs	220
2.)	Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen, § 216a SGB III	223
a)	Verhältnis des § 216a SGB III zu § 216b SGB III	223
aa)	Gleichartige Zielsetzungen	223
bb)	Unzulässige und zulässige Kombinationsmöglichkeiten	225
b)	Materielle Voraussetzungen der Förderung der Profil- feststellungen	227
aa)	Persönliche Voraussetzungen	227
bb)	Transfermaßnahme	228
cc)	Sicherung von Transparenz, Durchführung und Qualität	230
dd)	Ausschluss bei überwiegendem unternehmerischen Eigeninteresse	232
c)	Höhe der Förderung der Profilstellungen	234
d)	Verwaltungsverfahren	234

3.) Weitere arbeitsförderungsrechtliche Leistungen	236
a) Ausschluss von Leistungen an Arbeitgeber und an Träger	236
b) Leistungen an Arbeitnehmer	237
aa) Prinzipiell individuelle Ausrichtung verbleibender Leistungen	237
bb) Einige verbleibende Leistungen zur Qualifizierung	239
II.) Andere Fördermittel und Unterstützung Dritter	240
1.) Förderung durch den Europäischen Sozialfonds	240
a) Förderungsberechtigte und Gegenstand	241
b) Art und Umfang der Förderung	242
c) Antrag und Ermessensentscheidung	243
2.) Beispiele zusätzlicher Finanzquellen	244
III.) Leistungen des bisherigen Arbeitgebers	245

Abschnitt 2. Die zur Einsetzung notwendigen Regelwerke 247

§ 8. Inhalt der Regelung im vereinbarten Transfersozialplan 247

I.) Pflicht zur Vereinbarung der Einsetzung einer Transfergesellschaft?	247
1.) Keine Verpflichtung aus § 112 Abs. 5 S. 2 Nr. 2a BetrVG	247
2.) Arbeitsförderungsrechtliche Obliegenheit aus § 2 Abs. 2 SGB III	249
a) Rechtscharakter des § 2 Abs. 2 SGB III	249
b) Folgerungen für die Aufstellung vereinbarter Sozialpläne	254
II.) Wichtige Regelungen im Einzelnen	257
1.) Anspruch auf Begründung eines Transferarbeitsverhältnisses	258
2.) Teilnahmeberechtigung (Begünstigter Personenkreis)	259
a) Erstes Kriterium: Betriebsbedingte Beendigung	260
b) Zweites Kriterium: Beendigung durch Aufhebungsvertrag	261
aa) Notwendige Regelungsmacht der Betriebsparteien	262
(1) Regelungsmacht für Klageverzichtsklauseln	262
(2) Regelungsmacht für Aufhebungsvertragsklauseln	268
bb) Maßregelungsverbot, § 612a BGB	269
cc) Gleichbehandlungsgrundsatz, § 75 Abs. 1 BetrVG	274
dd) Formulierungsvorschlag	278
c) Drittes Kriterium: Nicht unerhebliche Vermittlungshindernisse	278
aa) Notwendigkeit der Vermittlungsfähigkeit als Kriterium	279
bb) Ausgestaltung und inhaltliche Kontrolle des Kriteriums	281
(1) Transferdefizitgrenze	282
(a) Ausgestaltung der Transferdefizitgrenze	282
(b) Inhaltliche Kontrolle der Transferdefizitgrenze	287

(aa) Anknüpfung an das Lebensalter	287
(bb) Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit – neben dem Lebensalter	291
(cc) Anknüpfung an die Unterhaltsverpflichtung	293
(dd) Anknüpfung an die Schwerbehinderung	294
(ee) Anknüpfung an die Qualifikation	295
(2) Altersrentengrenze	295
(a) Ausgestaltung der Altersrentengrenze	296
(b) Inhaltliche Kontrolle und Verlauf der Alters- rentengrenze	297
cc) Formulierungsvorschlag	300
d) Viertes Kriterium: Bewilligung des Transfer-Kugs	300
aa) Notwendigkeit und Ausgestaltung des Kriteriums	301
bb) Inhaltliche Kontrolle der Bedingung als solcher	303
cc) Inhaltliche Kontrolle der resultierenden Ungleich- behandlung	305
dd) Auswirkungen etwaiger Unwirksamkeit	308
ee) Formulierungsvorschlag	310
3.) Finanzielle Leistungen an die Transferarbeitnehmer	310
a) Abfindung bei Wechsel in die Transfergesellschaft	310
b) Personalkosten während des Transferarbeitsverhältnisses	314
aa) Transferkurzarbeitergeld plus Aufstockungsbetrag	314
bb) Remanenzkosten, insbesondere Sozialversicherungs- beiträge	316
c) Leistungen bei vorzeitigem Austritt aus der Transfer- gesellschaft	320
4.) Begründung, Dauer und Ende des Transferarbeitsverhältnisses	322
a) Dreiseitiger Vertrag und Modalitäten des Vertragsschlusses	322
b) Individuelle maximale Verweildauer in der Transfer- gesellschaft	323
aa) Festlegung der Verweildauer	323
bb) Inhaltliche Kontrolle der Festlegung der Verweildauer	325
c) Formulierungsvorschlag	327
d) Ende des Transferarbeitsverhältnisses und Wieder- einstellungsanspruch	327
5.) Anspruch auf Rückführungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	329
6.) Rahmen der Transferlösung	332
a) Benennung bzw. Ankündigung der Transfergesellschaft	332
b) Kosten der Transferlösung	333
III.) Zusammenhängender Formulierungsvorschlag	336

§ 9. Andere kollektive Regelwerke über die Einsetzung einer Transfergesellschaft	341
I.) Inhalt der Regelung im erzwungenen Transfersozialplan	341
1.) Pflicht zur Regelung des Einsatzes einer Transfergesellschaft?	342
a) Ermessensrichtlinie § 112 Abs. 5 S. 2 Nr. 2a BetrVG	342
b) Keine Pflicht aus § 2 Abs. 2 SGB III	343
2.) Beachtung der inhaltlichen Schranken	344
3.) Beachtung der besonderen Ermessensvorgaben	345
a) Vorgaben aus § 112 Abs. 5 BetrVG	346
b) Grundrechte des Unternehmers als weitere Ermessens- schränken	348
II.) Freiwillige Betriebsvereinbarung im Kleinunternehmen	350
1.) Anspruch auf Transfer-Kug für Arbeitnehmer von Klein- unternehmen	350
2.) Freiwillige Vereinbarung der Einsetzung einer Transfer- gesellschaft	352
III.) Exkurs: Sozialplantarifvertrag	355
 § 10. Auswahl und Kooperation mit der Transfergesellschaft	 359
I.) Einigung auf eine Transfergesellschaft	359
1.) Eigene Gründung oder Beauftragung?	359
2.) Kriterien für die Auswahl eines Maßnahmeträgers	362
II.) Verhältnis zwischen abgebendem Unternehmen und Transfer- gesellschaft	363
1.) Wichtige Pflichten der Transfergesellschaft	364
2.) Wichtige Pflichten des Personal abgebenden Unternehmens	367
3.) Kontrolle der Transfergesellschaft	368
 Teil 3. Schluss	 371
§ 11. Wichtige Ergebnisse	371