

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
<i>1. Kapitel: Der Reformbedarf am Arbeitsmarkt</i>	23
I. Situation am Arbeitsmarkt und wirtschaftliche Folgen	23
1. Entwicklung und Struktur der Arbeitslosigkeit	23
2. Arbeitslosigkeit und (wirtschaftliche) Folgekosten	25
3. Arbeitsmarkt und ökonomische Rahmenbedingungen	26
II. Reformfelder	27
1. Allgemeines	27
2. Problemfeld Arbeitskosten	27
3. Problemfeld Bestandsschutz	28
4. Problemfeld staatliche Transferleistungen	29
III. Verfassungsrechtliche und europarechtliche Rahmenbedingungen	30
IV. Der Reformbeitrag des Arbeits- und Sozialrechts	31
<i>2. Kapitel: Die Reformprojekte: Von der Konzeption zur Gesetzesfassung</i>	32
I. Hartz: Kommission und Konzept	32
1. Hartz-Kommission	32
2. Hartz-Konzeption	32
3. Eckpunkte zur Umsetzung	33
4. Das Arbeitsrecht im Hartz-Konzept	33
II. Hartz: Umsetzung und Ergänzung durch die Agenda 2010	34
1. Vier-Stufen-Plan	34
2. Der Kampf um Hartz I und Hartz II	35
3. Inhalte von Hartz I	35
4. Inhalte von Hartz II	36
5. Über Hartz hinaus: Die Agenda 2010	36
a) Das Arbeitsmarktreformgesetz	37
aa) Der Kampf um das Arbeitsrecht: Wie tief soll eingeschnitten werden?	37
bb) Die Änderungen bei der Sozialauswahl	38
cc) Weniger Kündigungsschutz in Kleinbetrieben	38
dd) Änderungen im Kündigungsprozessrecht	39
ee) Die Abfindungswahl bei betriebsbedingter Kündigung	39
ff) Neue Befristungsmöglichkeiten für Existenzgründer	40
gg) Die Regelung des Bereitschaftsdienstes im Arbeitszeitgesetz	40
b) Arbeitsrecht im Haushaltbegleitgesetz 2004	40
aa) Absenkung der steuerfreien Höchstbeträge für Abfindungen	40
bb) Änderungen des BerZGG	41
6. Hartz III	41
a) Umbau der Bundesanstalt für Arbeit	42
b) Erneute Änderungen im Recht der Arbeitnehmerüberlassung	42
c) Weiterentwicklung der Altersteilzeit	42

7. Hartz IV	42
a) Neue Grundsicherung im SGB II	42
b) Anrechnung von böswillig unterlassenem Erwerb	44
8. Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz	44
9. Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz	45
a) Wirtschaftliche Bedeutung	45
b) Neue Regelungen	46
c) Arbeitsrechtliche Auswirkungen	46
III. Das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	47
IV. Neue Regeln für die Ausländerbeschäftigung	48
1. Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach der EU-Osterweiterung	48
2. Das Arbeitnehmererlaubnisrecht nach dem Zuwanderungsgesetz	48
a) Aufenthaltstitel und Arbeitsgenehmigung	49
b) Die neuen Aufenthaltstitel	49
c) Das Visum	50
d) Arbeitnehmer aus den neuen Beitrittsstaaten in der Übergangszeit	50
e) Staatsangehörige aus der assoziierten Türkei	50
f) Hochqualifizierte Ausländer	51
g) Asylbewerber	51
h) Weitergeltung bestehender Regelungen für Saisonarbeiter	52
i) Werkvertragsarbeitnehmer	52
j) Gastarbeitnehmer	52
k) Leiharbeitnehmer	53
3. Kapitel: <i>Das Schwerbehindertenrecht im Reformprozess</i>	54
I. Die Änderungen im Geltungsbereich des SGB IX	54
1. Das beschleunigte versorgungsamtliche Feststellungsverfahren	54
2. Der neue Schwerbehindertenausweis	55
3. Behinderte und von Behinderung bedrohte Personen	55
4. Die während der Berufsausbildung gleichgestellten behinderten Menschen	56
II. Änderungen der öffentlich-rechtlichen Beschäftigungspflicht	56
1. Keine Ausbildungsquote	56
2. Dauerhafte Absenkung der Beschäftigungsquote	57
3. Änderungen des Arbeitsplatzbegriffes	57
4. Jahresdurchschnittliche Betrachtung	58
5. Anrechnung der beschäftigten Schwerbehinderten	59
III. Die Änderungen des Anspruchs auf Zusatzurlaub	60
1. Dauer des Zusatzurlaubs	60
2. Teil- und Vollurlaub	61
3. Bruchteile des Urlaubs	61
4. Zwölfstelung für das Jahr der Feststellung	62
5. Übertragung	63

IV. Änderungen im Kündigungsschutz	63
4. Kapitel: Die Flexibilisierung der Arbeitnehmerüberlassung	64
I. Die Vermittlungsorientierung der Deregulierung	64
1. Die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung	64
2. Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung	64
3. Die Einrichtung und Förderung der PersonalServiceAgenturen	65
a) Einrichtungsverfahren	66
b) Die Gewährung tariflicher Vergütung als Vergabekriterium	66
4. Vermittlungserfolge der PSA	68
5. Stellung der Arbeitnehmer in der PSA	68
II. Erneute Lockerung der gewerblichen Regulierung	69
1. Der erlaubnisrechtliche Grundsatz der Gleichheit	69
2. Ausnahmen von der Gleichheit der Arbeitsbedingungen	70
3. Wirksamkeit der Zulassung der Bezugnahme	70
4. Soziale Mächtigkeit der Tarifvertragspartei	71
5. Verfassungsrechtliche Bedenken	73
6. Tarifabschlüsse	74
a) Tarifgemeinschaft CGZP	74
b) Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften	74
7. Rechtsfolgen für den gewerblichen Verleiher bei Verstoß gegen Equal pay	76
III. Arbeitsrechtliche Deregulierung	76
1. Arbeitsrechtliches Verschlechterungsverbot	76
2. Vergleichbarkeit des Leiharbeitnehmers mit einem Arbeitnehmer des Entleihers	77
3. Wesentliche Arbeitsbedingungen	77
a) Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen	77
b) Sachleistungen	78
c) Altersversorgung	78
d) Urlaubsanspruch	78
e) Arbeitszeit	79
f) Kündigungsfrist	79
4. Unterschied zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	79
5. Befreiung von der gewerberechtlichen Aufsicht und vom arbeitsrechtlichen Schutz	80
6. Geltung des allgemeinen Befristungsrechts für das Leiharbeitsverhältnis	81
a) Befristung bei vorübergehendem Bedarf	81
b) Befristung zur Erprobung	83
IV. Lockerung des Verbots der Überlassung in Baubetriebe	83
V. Gesetzliche Übergangsbestimmung	84
VI. Weitere Änderungen durch Hartz III	85
1. Auskunftsanspruch des Verleihers gegen den Entleiher	85
2. Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers gegen den Entleiher	85
3. Vermittlungsvergütung für den Verleiher	86

<i>5. Kapitel:</i>	<i>Die Befristung von Arbeitsverträgen nach neuem Recht</i>	87
I.	Entwicklung des Befristungsrechts	87
	1. Allgemeines	87
	2. Gesetzlicher Kündigungsschutz und Befristung von Arbeitsverträgen	88
	3. Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 und Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz 1996	89
	4. Europäische Vorgaben und gesetzliche Umsetzung	91
II.	Das Teilzeit- und Befristungsgesetz	92
	1. Befristungsgrundsätze	92
	2. Diskriminierungsverbot	93
	3. Sachliche Befristung	93
	a) Gesetzliche Sachgründe	93
	b) Sonstige Sachgründe	94
	4. Befristung ohne Sachgrund	94
	5. Formerfordernisse	95
	6. Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen	96
	a) Rechte des Betriebsrats	96
	b) Rechte des Personalrats	98
III.	Abbau des Befristungsschutzes für Arbeitsverträge älterer Arbeitnehmer	99
	1. Änderung des TzBfG	99
	2. Gestaltungsmöglichkeiten	99
	3. Ausschluss der Umwandlung unbefristeter Verträge	100
	4. Arbeitsbeginn nicht vor Vollendung des 52. Lebensjahres	100
	5. Folgen vorzeitigen Arbeitsbeginns	101
	6. Schriftformzwang und vorausgehende mündliche Einstellung	102
	7. Anschluss an ein vorhergehendes befristetes Arbeitsverhältnis	104
	8. Rentenzugangsalter als Befristungsschranke	105
	9. Vereinbarkeit mit Europäischem Recht	106
	a) Befristungsrichtlinie	106
	b) Antidiskriminierungsrichtlinie	107
	c) Die Rechtsfolgen der mangelnden Richtlinienumsetzung	108
	10. Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz	109
	11. Tarifliche Sonderregelungen	110
IV.	Das Befristungsprivileg in neu gegründeten Unternehmen	110
	1. Neue Dauerregelung für Existenzgründer	110
	2. Die neuen Gestaltungsmöglichkeiten	111
	3. Anwendungsvoraussetzungen	111
	a) Anwendungsbereich des Befristungsprivilegs	111
	b) Anschlussverbot für Vorbeschäftigung	113
	c) Ausnahmen vom Gründerprivileg	113
	d) Dauer des Befristungsprivilegs	115
	4. Gestaltungsmöglichkeiten der Befristung	116
	a) Kalendermäßige Höchstbefristung vier Jahre	116
	b) Befristungsdauer und Verlängerung	117

5. Tarifvertragliche Abweichungen	119
6. Übergangsrecht	120
<i>6. Kapitel: Das neue Kündigungsschutzrecht</i>	121
I. Der Kündigungsschutz in Kleinbetrieben	121
1. Der Schwellenwert für Kleinbetriebe	121
2. Anhebung des Schwellenwertes	122
a) Grundsatz	122
b) Erhöhter Schwellenwert für Neu-Arbeitnehmer	123
c) Größe des Betriebes	124
d) Ermittlung der Zahl der regelmäßig Beschäftigten	125
3. Besitzstandssicherung für am 31. Dezember 2003 bereits beschäftigte Arbeitnehmer	126
a) Besitzstandsklausel	126
b) Persönlicher Anwendungsbereich	127
c) Betrieblicher Anwendungsbereich	127
4. Darlegungs- und Beweislast	128
5. Verbleibender Kündigungsschutz in Kleinbetrieben	129
a) Materieller Kündigungsschutz	129
b) Gesetzlicher Abfindungsanspruch	131
6. Kündigungsschutzklage bei Kündigungen in Kleinbetrieben	131
II. Die Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung	132
1. Die Sozialauswahl als gerechte Verteilung des Mangels	132
2. Die Sozialauswahl als rechtspolitischer Zankapfel	132
3. Ausreichendes Auswahlergebnis	134
4. Der Streit um die Reihenfolge der Auswahlsschritte	135
a) Gegenüberstellung § 1 Abs. 3 Satz 2 a.F. und n.F. KSchG	135
b) Das Ausnahme-Modell	136
c) Das Durchbrechungsmodell des BAG	137
5. Erste Stufe: Die Bildung der Vergleichsgruppe	139
a) Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl als Regel	139
b) Betriebsübergreifende Sozialauswahl als Ausnahme	140
c) Vergleichbare Arbeitsplatzanforderungen	141
aa) Bedeutung von Arbeitsvertragsinhalt und Direktionsrecht	141
bb) Unterschiedliche Arbeitszeiten	142
cc) Einarbeitungszeit	143
dd) Ortswechsel	143
ee) Unterschiedliche Eingruppierung	144
d) Vertikale Vergleichbarkeit	144
e) Unvergleichbarkeit wegen des besonderen Kündigungsschutzes	144
f) Widerspruch gegen Eintritt des Erwerbers bei Betriebsübergang	145
6. Zweite Stufe: Bewertung der sozialen Schutzbedürftigkeit	146
a) Die gesetzlichen benannten Kriterien der Sozialauswahl	146
b) Betriebszugehörigkeitsdauer	147
c) Beurkundetes Lebensalter	148
d) Familienrechtliche Unterhaltspflichten	149

e)	Schwerbehinderung und Gleichstellung	150
aa)	Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt	150
bb)	Einbeziehen schwerbehinderter Menschen in die Sozialauswahl	151
cc)	Verfassungsrechtliches Benachteiligungsverbot	152
dd)	Inhalt des Begriffs Schwerbehinderung	152
ee)	Berücksichtigung einer Behinderung	153
f)	Gewichtung der sozialen Gesichtspunkte	154
aa)	Altersbezogene Diskriminierungsverbote	154
bb)	Wertungsspielraum	155
cc)	Punkteschemata	155
7.	Herausnahme wegen eines berechtigten betrieblichen Interesses	156
a)	Lockerung der Pflicht zur Sozialauswahl	157
b)	Das berechnigte betriebliche Interesse als Ergebnis einer Abwägung	157
c)	Die nicht abschließende Aufzählung der Herausnahmegründe	158
d)	Ausnahme für Leistungsträger	159
aa)	Beispiele für Ausnahmen wegen Kenntnissen und Fähigkeiten	159
bb)	Darlegungslast des Arbeitgebers	160
e)	Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur	160
aa)	Vermeidung von Überalterung	161
bb)	Verfahren der Sicherung des Durchschnittalters	162
cc)	Sicherung einer nicht auf das Alter bezogenen Personalstruktur	163
dd)	Ausgewogene Zusammensetzung nach Geschlechtern	163
ee)	Behindertenquote	163
ff)	Sicherung des Leistungsdurchschnitts	164
8.	Darlegungs- und Beweislast für eine fehlerhafte Sozialauswahl	164
a)	Abgestufte Darlegungslast	164
b)	Wechselseitige Substantiierungspflichten	165
c)	Vermutung der Fehlerhaftigkeit	166
III.	Kollektivvertragliche Modifikation der Sozialauswahl	166
1.	Absicherung der Sozialauswahl	166
2.	Formale Anforderungen an Betriebsvereinbarungen	167
a)	Zuständigkeit des Betriebsrats	167
b)	Formerfordernisse der Vereinbarungen	168
3.	Gestaltungsspielraum der Parteien	168
a)	Allgemeine Grundsätze	168
b)	Regelungsbeispiele	169
4.	Rechtsfolgen einer Sozialauswahl auf Grund einer Auswahlrichtlinie	171
IV.	Benennung der Arbeitnehmer im Interessenausgleich (Namensliste)	172
1.	Allgemeines	172
2.	Anwendungsbereich des § 1 Abs. 5 KSchG	173
a)	Anforderungen an den Interessenausgleich	173
aa)	Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG	173
bb)	Interessenausgleich gem. § 111 BetrVG	174
cc)	Beteiligung des zuständigen Betriebsrats	174
b)	Inhalt und Form der Namensliste	175
aa)	Inhalt der Namensliste	175
bb)	Schriftform	176
cc)	Beschluss des Betriebsrats	177

c)	Erfasste Kündigungen	177
d)	Darlegungs- und Beweislast	178
3.	Rechtsfolgen für die soziale Rechtfertigung	178
a)	Vermutung für betriebsbedingte Kündigungen	178
b)	Eingeschränkte Überprüfung der Sozialauswahl	180
aa)	Umfang der Privilegierung	180
bb)	„Grobe Fehlerhaftigkeit“	180
cc)	Darlegungs- und Beweislast	182
4.	Anhörung des Betriebsrats	182
5.	Wesentliche Änderung der Sachlage	183
6.	Anzeigepflicht nach § 17 KSchG	184
V.	Betriebsbedingte Kündigung und Abfindungsanspruch	184
1.	Allgemeines	184
a)	Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Abfindungszahlung	184
b)	Neuregelung im Überblick	185
c)	Vertraglicher oder gesetzlicher Anspruch?	187
d)	Rechtscharakter der Abfindung	188
2.	Voraussetzungen des Abfindungsanspruchs	188
a)	Ordentliche betriebsbedingte Kündigung	188
b)	Kündigungen in Kleinbetrieben	190
3.	Hinweis des Arbeitgebers	190
a)	Grundsatz	190
b)	Inhalt des Hinweises	191
c)	Vom Wortlaut des § 1a KSchG abweichende Kündigungserklärung	192
aa)	Unbezifferter Abfindungsanspruch	192
bb)	Abweichungen von der gesetzlichen Abfindungshöhe	192
d)	Form des Hinweises	193
4.	Verstreichenlassen der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage	193
a)	Grundsatz	193
b)	Klageerhebung und Rücknahme der Klage	193
c)	Nachträgliche Zulassung der Klage	194
d)	Klage auf Lohnzahlung und Option auf nachträgliche Feststellungsklage	194
e)	Klage wegen zu kurzer Kündigungsfrist	195
f)	Wiedereinstellung	195
5.	Sonstige Hinweispflichten des Arbeitgebers	196
6.	Höhe des Abfindungsanspruchs	196
a)	Grundlagen und Berechnung des Anspruchs	196
b)	Vereinbarung über Höhe des Anspruchs	198
7.	Zivilrechtliche Behandlung der Abfindung	199
a)	Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs	199
b)	Vererblichkeit und Sicherung des Anspruchs	199
c)	Insolvenz	200
d)	Abfindungsanspruch und sonstige Entschädigungsansprüche	200
e)	Verfall und Verjährung des Anspruchs	201
8.	Sozial- und steuerrechtliche Behandlung der Abfindung	202
a)	Die Abfindung im Sozialversicherungsrecht	202
aa)	Beitragsfreiheit der Abfindung	202

bb) Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld?	202
cc) Verhängung einer Sperrzeit	202
b) Rechtsfolgen im Steuerrecht	203
aa) Grundsatz	203
bb) Steuerrechtliche Privilegierung	204
cc) Steuerfreiheit	204
dd) Steuerermäßigung	205
ee) Inkrafttreten der Neuregelung und Altfälle	206
VI. Änderungen im Kündigungsschutz für Arbeitsverhältnisse von schwerbehinderten Arbeitnehmern	207
1. Der verwaltungsrechtliche Kündigungsschutz	207
a) Erlaubnisvorbehalt für Kündigung von Behinderungsfeststellung	207
b) Nachweis als Voraussetzung des Sonderschutzes	207
c) Zustimmungserfordernis trotz fehlender Feststellung	208
d) Zustimmungserfordernis bei laufendem Feststellungsantrag	209
2. Verwaltungsverfahren für Zustimmung zur ordentlichen Kündigung	211
a) Ermessensbindung	211
b) Sachverhaltsermittlung ohne Arbeitsagentur	212
c) Zustimmungsfiktion zur ordentlichen Kündigung	213
3. Wirksamkeitsvoraussetzungen der Arbeitgeberkündigung	214
a) Kündigung in Unkenntnis der Schwerbehinderung oder Gleichstellung	214
b) Anhörung der Schwerbehindertenvertretung als Wirksamkeitsvoraussetzung?	215
c) Erfüllung der Präventionspflicht als Wirksamkeitsvoraussetzung?	216
aa) Personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten	217
bb) Längere oder wiederholte Erkrankung	217
<i>7. Kapitel: Der neue Kündigungsschutzprozess</i>	219
I. Wirksamkeitsfiktionen für Arbeitgeberkündigungen	219
1. Rechtslage bis Ende 2003	219
a) Soziale Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung	219
b) Begründetheit der außerordentlichen Kündigung	219
c) Geltung für Arbeitsverhältnisse mit Kündigungsschutz	219
d) Arbeitnehmer ohne Kündigungsschutz	220
aa) Arbeitnehmer aus Kleinbetrieben	220
bb) Arbeitnehmer ohne erfüllte Wartezeit	220
e) Verlängerte Anrufungsfrist	220
f) Andere Unwirksamkeitsgründe	221
g) Spezialgesetzliche Klagefrist bei Kündigung in der Insolvenz	221
2. Seit 2004: Einheitliche Anforderungen an Klageform und Klagefrist	221
a) Geltungsvoraussetzung schriftliche Kündigung	222
b) Klagen ungeschützter Arbeitnehmer	223
aa) Arbeitnehmer aus Kleinbetrieben	223
bb) Kurzzeitig beschäftigte Arbeitnehmer	223
c) Geänderte Bedeutung der verlängerten Anrufungsfrist	224

d)	Einbezug aller Unwirksamkeitsgründe	225
aa)	Sonderregelung für sittenwidrige Kündigung	225
bb)	Sonderregelung für zustimmungsbedürftige Kündigungen	225
cc)	Unwirksamkeitsgrund falsche Kündigungsfrist?	225
e)	Prozessuale Wirkung der Fiktion	227
3.	Berechnung der Klagefrist	227
II.	Die punktuelle Feststellungsklage	228
1.	Die Rechtslage bis Ende 2003	228
2.	Änderung durch das Arbeitsmarktreformgesetz	228
3.	Musteranträge für Klagen gegen die Beendigung	229
4.	Musterantrag für die Änderungskündigungsschutzklage	230
5.	Mehrfache Kündigung	230
6.	Wiederholungskündigung	231
III.	Längere Klagefrist bei Kündigungsverböten mit Erlaubnisvorbehalt	232
1.	Fehlen einer behördlichen Kündigungserlaubnis	232
2.	Nicht erkannte Schwangerschaft	233
3.	Nicht bekannte Schwerbehinderung	234
4.	Offene Probleme	234
IV.	Nachträgliche Zulassung verspäteter Klagen	235
1.	Zulassungsverfahren	235
2.	Wirkung des nachträglichen Zulassungsverfahrens	236
8. Kapitel:	<i>Die „Weiterentwicklung“ der Altersteilzeit</i>	237
I.	Allgemeines	237
II.	Grundkonzeption	238
III.	Neuerungen	239
1.	Fortschreibung der Rahmenbedingungen	239
2.	Ermittlung der Arbeitszeit	239
3.	Altersteilzeitarbeitsentgelt und Aufstockungsleistungen	240
a)	Aufstockung des Altersteilzeitentgelts nach altem Recht	240
b)	„Regelarbeitsentgelt“	240
c)	Entgeltaufstockung	241
d)	Zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung	242
e)	Konsequenzen der Neuregelungen	242
4.	Insolvenzversicherung	243
a)	Sicherungsbedarf	243
b)	Absicherungsmaßnahmen	244
c)	Nachweis und Durchsetzung der Insolvenzversicherung	245
d)	Insolvenzversicherung und Folgen	245
IV.	Anhebung der Altersgrenzen	245
V.	In-Kraft-Treten und Übergangsregelungen	246
1.	Stichtag: 1. Juli 2004	246
2.	Wahlrecht des Arbeitgebers für Altfälle	246
3.	Änderung von Altersteilzeitarbeitsverträgen	246
4.	Auslaufdatum für Förderung: 31. Dezember 2009	247
5.	Rentenrechtlicher Vertrauensschutzstichtag: 1. Januar 2004	247

VI. Potenzial der Altersteilzeit und Teilzeitarbeit	247
1. Vorrang des gleitenden Übergangs	247
2. Teilrente als kostengünstigere Alternative	248
<i>9. Kapitel: Die arbeits- und sozialrechtliche Folgeregelungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen</i>	250
I. Allgemeines	250
II. Informations- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers	250
1. Informationspflicht gem. § 2 SGB III	250
2. Rechtsfolgen unterlassener Information	251
3. Sonstige Aufklärungspflichten des Arbeitgebers	252
III. Frühmeldepflicht des Arbeitnehmers	253
1. Grundsatz	253
2. Unverzögliche Meldung	253
3. Form und Ort der Meldung	255
4. Entschuldigungsgründe	255
5. Sanktionen im Falle unterlassener oder verspäteter Meldung	256
IV. Stellensuche und Mitwirkung des Arbeitgebers	257
1. Überblick	257
2. Bezahlte Freistellung zur Meldung und Stellensuche	258
a) Rechtsgrundlagen	258
b) Voraussetzungen der Freistellung nach § 629 BGB	258
aa) Dauerndes Arbeitsverhältnis	258
bb) Kündigung und andere Beendigungsgründe	259
cc) Freistellungsverlangen	259
c) Freizeitgewährung und Vergütungsanspruch	260
3. Pflichtverletzung und Durchsetzung des Anspruchs	261
V. Begleitung des Personalabbaus durch Transfermaßnahmen und -kurzarbeitergeld (§§ 216a, 216b SGB III)	262
1. Brückenfunktion der Transferleistungen	262
2. Gemeinsame Voraussetzungen von Transfermaßnahmen und -kurzarbeitergeld	264
a) Betriebsänderung	264
b) Bedrohung von Arbeitslosigkeit	265
3. Transfermaßnahmen (§ 216a SGB III)	265
a) Förderfähige Maßnahmen	265
b) Förderumfang	266
c) Durchführung durch Dritte	266
d) Verfahren	267
aa) Rechtsanspruch	267
bb) Antrag	267
cc) Beratung	267
e) Ausschluss der Förderung	268
4. Transferkurzarbeitergeld (§ 216b SGB III)	268
a) Fördervoraussetzungen	268
aa) Dauerhaft unvermeidbarer Arbeitsausfall	269
bb) Betriebliche Voraussetzungen	269

cc) Persönliche Voraussetzungen	270
b) Förderhöhe und -dauer	271
c) Pflichten des Arbeitgebers	272
aa) Vermittlungsvorschläge des Arbeitgebers	272
bb) Qualifizierungsangebote des Arbeitgebers	272
d) Verfahren	273
5. Aufnahme der Fördermaßnahmen in einen Sozialplan	273
<i>10. Kapitel: Der Bezug von Arbeitslosengeld nach neuem Recht</i>	<i>275</i>
I. Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Anspruch auf Arbeitslosengeld	275
1. Arbeitslosengeld im System staatlicher Transferleistungen	275
2. Voraussetzungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld	276
3. Leistungsumfang	276
II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Verhängung von Sperrzeiten	277
1. Regelungszweck	277
2. Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe	277
a) Voraussetzungen der Sperrzeit	277
b) Insbesondere: Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abfindungszahlung	278
3. Differenzierung der Sperrzeiten	279
4. Veränderte Darlegungs- und Beweislast	281
5. Übergangsregelung	282
III. Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien bei der Arbeitssuche	282
1. Zumutbarkeit der Beschäftigung	282
2. Erhöhung der Mobilitätsanforderungen	283
3. Mobilitätshilfen	284
IV. Erstattung des Arbeitslosengeldes bei der Entlassung älterer Arbeitnehmer (§ 147a SGB III)	284
1. Erstattungspflicht des Arbeitgebers	284
2. Erweiterung der Erstattungspflicht	285
3. Übergangsregelung	286
V. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ab dem Jahre 2006	286
1. Verkürzung der Anspruchsdauer	286
2. Verkürzung der Rahmenfrist	287
3. Inkrafttreten und Übergangsregelungen	287
VI. Arbeitslosengeld II	289
1. Grundsicherung für Langzeitarbeitslose	289
2. Voraussetzungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld II	292
a) Überblick	292
b) Erwerbsfähige Hilfebedürftige	292
aa) Erwerbsfähigkeit	292
bb) Hilfebedürftigkeit	293
cc) Anrechnung von Einkommen und Vermögen	293
dd) Unterhaltsrückgriff	295
3. Höhe der Leistungen	295
a) Regel- und sonstige Leistungen	295

b) Pauschale Regelleistungen bei Arbeitslosengeld II	295
c) Mehrbedarf	296
d) Sonstige Leistungen	296
e) Zuschlag nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I	297
f) Berechnung der Leistungen	297
4. Versicherungspflicht	297
5. Zumutbare Arbeit	298
a) Grundsatz	298
b) Arbeitsgelegenheiten	299
aa) Zuweisung von Arbeitsgelegenheiten	299
bb) Gemeinnützige und zusätzliche Tätigkeiten	299
cc) Beschäftigungsverhältnis	299
6. Anreize zur Arbeitsaufnahme	301
7. Aktive Arbeitsförderung	301
8. Inkrafttreten und Übergangsrecht	302
Literaturverzeichnis	303
Stichwortverzeichnis	310