

Hinweispflichten des Arbeitgebers bei Kündigungen und anderen Beendigungen eines Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass dieser sich unverzüglich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden hat.

Der Gesetzgeber hat mit Änderung des SGB III am 1. Juli 2003 dem Arbeitgeber zusätzliche Informationspflichten auferlegt, wenn dieser ein bestehendes Arbeitsverhältnis beenden will. Diese Pflichten bestehen unabhängig davon, ob ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden soll, ob ein befristetes Arbeitsverhältnis ausläuft oder ob ein Aufhebungsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossen wird.

§ 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III verlangt vom Arbeitgeber, dass dieser frühzeitig vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung beim Arbeitsamt informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen soll. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers geht einher mit der Pflicht des Arbeitnehmers aus § 37 b SGB III, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Geschieht dies nicht, mindert sich der Anspruch des Arbeitslosen auf Arbeitslosengeld abhängig von der Anzahl der Tage, der verspäteten Meldung. Es verschlechtert sich also dessen Vermögenslage; also: es entsteht diesem ein Schaden. Hinsichtlich der Frage, ob der Arbeitgeber bei Missachtung seiner Hinweispflicht sich gegenüber dem Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig macht, bestehen unterschiedliche Meinungen.

Eine Auffassung geht davon aus, dass der Arbeitgeber sich gegenüber dem Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig macht, wenn er seine Pflicht aus § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III verletzt und den Arbeitnehmer nicht entsprechend informiert. Der Schaden würde beziffert werden in der Höhe desjenigen Betrags, um den das Arbeitslosengeld des Arbeitslosen (ehemaligen Arbeitnehmers) gemindert wurde.

Dieser Auffassung wird entgegengehalten, dass es sich bei der Vorschrift des § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III lediglich um eine Soll-Vorschrift handele. Sie begründe zu-

mindest keine arbeitsvertragliche Pflicht gegenüber dem Arbeitnehmer.

Bislang gibt es noch keine gefestigte Rechtsprechung zu dieser Fallgestaltung. Es ist allerdings nicht auszuschließen, dass die erstgenannte Auffassung sich in der Rechtsprechung durchsetzen wird. Es ist deswegen dem Arbeitgeber dringend zu empfehlen, der Informationspflicht zu genügen, um Schadensersatzansprüche auszuschließen.

Die Formulierung einer Kündigung sollte daher folgendermaßen lauten:

*Sehr geehrte(r) Herr/ Frau Kündigungsempfänger,
hiermit kündigen wir das bestehende Arbeitsverhältnis fristgemäß zum
xx.xx.20xx.*

Sie sind verpflichtet, sich zur Aufrechterhaltung ungeminderter Ansprüche auf Arbeitslosengeld unverzüglich nach Erhalt der Kündigung (bzw. nach Abschluss des Aufhebungsvertrages) persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Zudem sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitgeber

Im Fall eines befristeten Vertrags (Beachten Sie die Zulässigkeit nach dem TzBfG!) sollte bereits im Arbeitsvertrag der folgende Hinweis enthalten sein, da dieser Vertrag automatisch mit Zeitablauf beendet wird:

Um Ihre ungekürzten Ansprüche auf Arbeitslosengeld aufrechtzuerhalten, sind Sie verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf dieses Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. (alt.: bei Dauer des Arbeitsverhältnisses von weniger als 3 Monaten: Um Ihre ungekürzten Ansprüche auf Arbeitslosengeld aufrechtzuerhalten, sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden.). Zudem sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Die Zeitspanne von 3 Monaten bei befristeten Verträgen ergibt sich aus § 37 b SGB III