

Wichtige Informationen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund der gesetzlichen Änderungen (Hartz I und II: §§ 2, 37 b, 140 SGB III)

1. Meldepflicht des Arbeitnehmers

Gemäß § 37 b SGB III sind Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis endet, verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich beim Arbeitsamt Arbeit suchend zu melden.

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis hat die Meldung frühestens drei Monate vor dessen Beendigung zu erfolgen.

Die Meldung wird auch nicht dadurch in Frage gestellt, dass der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird.

Unverzüglich bedeutet hier eine Meldung ohne schuldhaftes Verzögern; im Regelfall dürfte eine Frist von einer Woche nicht überschritten werden, auch wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund langer Kündigungsfristen erst in einigen Monaten endet!

Dies gilt auch im Fall einer Änderungskündigung oder eines Aufhebungsvertrages!

Die Meldung muß in jedem Fall persönlich erfolgen, und zwar beim zuständigen Arbeitsamt! Der Arbeitgeber hat nach § 2 SGB III das Aufsuchen des Arbeitsamtes während der Arbeitszeit durch Freistellung zu ermöglichen.

Rechtsfolgen: Eine verspätete Meldung führt gemäß § 140 SGB III zur Minderung des Arbeitslosengeldes in Form der Berechnung des Bemessungsentgelts. Für jeden Tag der verspäteten Meldung wird das Bemessungsentgelt um einen Betrag zwischen 7 und 50 Euro gekürzt.

(Minderung des ALG bei einem Bemessungsentgelt von bis zu 400 Euro = 7 Euro, von bis zu 700 Euro = 35 Euro, von über 700 Euro = 50 Euro)

Die Minderung ist dabei aber auf höchstens dreißig Verspätungstage begrenzt und wird nur auf das halbe ALG angerechnet.

2. Stellensuche und Mitwirkung des Arbeitgebers

Nach dem neu geschaffenen § 2 Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 SGB III ist der Arbeitnehmer verpflichtet, frühzeitig nach einer neuen Arbeitsstelle Ausschau zu halten; deshalb soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Meldepflicht nach § 37 b SGB III informieren, ihn hierzu freistellen und ihm die Teilnahme an den erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglichen. Der Anspruch zur Freistellung ist darüber hinaus begründet durch § 629 BGB.

Nach dem Gesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig über die o.g. Punkte zu informieren. Wird diese Pflicht verletzt, so sieht das Gesetz allerdings keine Rechtsfolgen vor, so weder die Unwirksamkeit einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrags noch die Begründung etwaiger Schadensersatzansprüche. Allerdings bleibt die Rechtssprechung hierzu abzuwarten; insofern empfiehlt es sich, der Informationspflicht rechtzeitig und ausnahmslos nachzukommen, um mögliche rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.

Bzgl. der Rechtsfolgen gilt dasselbe für die Verpflichtung des Arbeitgebers nach SGB III, den Arbeitnehmer zur Meldung beim Arbeitsamt und zur Stellensuche bezahlt freizustellen; allerdings gilt dies nicht für die Regelung des § 629 BGB, der einen zwingenden Charakter hat. Die Mißachtung dieser Bestimmung begründet Schadensersatzansprüche nach §§ 241, 281 und 628 Abs. 2 BGB. Auch kann der Anspruch notfalls per einstweiliger Verfügung gemäß der §§ 935 ff. ZPO durchgesetzt werden.

Es empfiehlt sich also, den Freistellungsansprüchen des Arbeitnehmers zu entsprechen. Voraussetzung für diese Ansprüche ist das Verlangen des Arbeitnehmers! Nicht erlaubt ist die Selbstbeurlaubung durch den Arbeitnehmer!

Für die Zeit der Freistellung gemäß § 629 BGB besteht gemäß § 616 BGB Anspruch auf Vergütung. Über die Frage der Angemessenheit der Zeit, die Zahl, Dauer und die Zeitpunkte der Freistellungen gibt es keine klare Regelung, vielmehr ist von den Umständen des Einzelfalls auszugehen.

Angesichts der rechtlichen Situation sollte der Arbeitgeber den Spielraum nicht zu eng auslegen!