

### Thema: Meldepflicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses/ Arbeitsrecht

#### 1. Einleitung

Das so genannte „Hartz-Konzept“ hat eine Reihe von Änderungen mit sich gebracht, die nun langsam in Gesetzesform gegossen werden. Eine der Neuerungen ist die Pflicht zur frühzeitigen Meldung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 37 b SGB III, die bereits am 01.07.2003 in Kraft getreten ist.

#### 2. Regelungsinhalt

##### 2.1. Meldepflicht des Arbeitnehmers

§ 37 b Satz 1 SGB III verpflichtet den Arbeitnehmer nun, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden, um dadurch die Eingliederung von Arbeitssuchenden zu beschleunigen bzw. im optimalen Fall die Arbeitslosigkeit sogar durch eine unmittelbare Anschlussbeschäftigung zu vermeiden.

Die neue Meldepflicht entsteht bei *unbefristeten Arbeitsverhältnissen* unverzüglich nach Zugang der Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer. Ebenfalls eine Meldepflicht ist bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages geboten.

Das Gesetz verschweigt aber, bei welchem Zeitverzug von einer verspäteten Meldung auszugehen ist. Hier wird man wohl auf die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu § 174 BGB zurückgreifen, die auf die Legaldefinition des § 121 Abs. 1 BGB Bezug nahm<sup>1</sup>. Hier wird unverzüglich mit „ohne schuldhaftes Zögern“ definiert, was im Regelfall eine Frist von bis zu max. 7 Tagen bedeutet. Dies würde bedeuten, 7 Tage nach Zugang der entsprechenden Erklärung müsste die Meldepflicht noch eingehalten sein. Die Meldepflicht besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer z.B. beabsichtigt, Kündigungsschutzklage zu erheben, um einen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen; vgl. § 37 b Satz 3 SGB III.

Die Meldepflicht besteht auch beim Auslaufen eines *befristeten Arbeitsverhältnisses*. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis hat gemäß § 37 b Satz 2 SGB III die Meldung jedoch frühestens 3 Monate vor dessen Beendigung zu erfolgen.

Die Formulierung erscheint sehr unglücklich, da sie den Eindruck vermittelt, dass eine Meldung auch noch zu einem späteren Zeitpunkt abgegeben werden kann. Dies ist aber mit dem Zweck der Regelung, eine schnellstmögliche Vermittlung zu erreichen durch frühzeitige Meldung, nicht vereinbar.

Die Meldepflicht bei einem *zweckbefristeten Arbeitsverhältnis* (z.B. im Vertretungsfall) muss sich der Arbeitnehmer unverzüglich nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung beim Arbeitsamt melden.

Eine Ausnahme von der Meldepflicht ist gemäß § 37 b Satz 4 SGB III für Auszubildende, die in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis stehen, vorgesehen.

---

<sup>1</sup> BAG NZA 1999, 818

## 2.2. Folgen der Verletzung der Meldepflicht für den Arbeitnehmer

Die Verletzung der Meldepflicht führt gemäß § 140 SGB III zu einer Minderung des Arbeitslosengeldanspruchs. Diese Minderung ist in Abhängigkeit von der Bemessensgrundlage gestaffelt und beläuft sich für jeden Tag der späteren Meldung auf folgende Beträge<sup>2</sup>:

Bemessungsentgelt	Minderung
bis zu 400 €	7 €
bis zu 700 €	35 €
über 700 €	50 €

## 2.3. Informationspflicht des Arbeitgebers

Der Gesetzgeber belässt es hier nicht nur bei der Meldepflicht des Arbeitnehmers, sondern sieht darüber hinaus auch eine Informationspflicht des Arbeitgebers gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III vor. Der Arbeitgeber soll danach den Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit Eigenaktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung anhalten. Insbesondere soll er den Arbeitnehmer über die sich aus § 37 b SGB III ergebende Meldepflicht informieren und den Arbeitnehmer hierzu freistellen sowie ihm die Teilnahme an der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme ermöglichen.

## 2.4. Freistellung und Vergütung

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Freistellung zur Stellensuche gemäß § 629 BGB. Die bestehende Regelung schließt sicher auch eine Freistellung zur nunmehr in § 37 b SGB III gesetzlich verankerten Arbeitslosenmeldung mit ein. Inwieweit dies auch für die in § 2 Abs. 2 Satz Nr. 3 SGB III geltenden Qualifizierungsmaßnahmen gelten soll, erscheint fraglich.

## 3. Folgen der unterlassenen Arbeitgeberinformation

Die Folgen einer unterlassenen Arbeitgeberinformation sind streitig<sup>3</sup>. Dem Gesetzeswortlaut sind keine Folgen bei einem Verstoß gegen die Informationspflicht zu entnehmen. § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III ist lediglich eine „Soll-Vorschrift“. Es ist keine ausdrückliche Sanktion für den Fall eines Verstoßes des Arbeitgebers vorgesehen.

Dennoch kann es nicht ausgeschlossen werden, dass Gerichte später bei Verletzung der Informationspflicht hier eine Schadensersatzpflicht annehmen. Man kann von Arbeitnehmerseite sehr gut damit argumentieren, dass hier der Arbeitgeber seine vertraglich Obhuts- und Fürsorgepflichten verletzt hat, zumal diese auch noch ausdrücklich in § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III konkretisiert wird. Folge wäre daher ein zu ersetzender Schaden nach den §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB.

### Tipp:

Arbeitgebern ist zu empfehlen, es auf diese Streitfrage nicht ankommen zu lassen. Ein derartiger Hinweis in den oben genannten Fällen, d.h. bei einer Kündigung oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen könnte so aussehen:

*Der Arbeitnehmer wird hiermit darauf hingewiesen, dass er zur Vermeidung von Nachteilen bei späterem Arbeitslosengeldbezug nach § 37 b SGB III verpflichtet ist, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts, d.h. nach Erhalt dieser Kündigung, persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden hat. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitnehmer bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz selbst aktiv zu werden hat.*

<sup>2</sup> Moderegger, ArbRB 2003, Seite 187 ff

<sup>3</sup> Gegen einen Schadensersatzanspruch spricht sich Bauer/Krets, NJW 2003, 537 ff aus. Eine Schadensersatzpflicht nehmen dagegen beispielsweise Moderegger, ArbRB 2003, Seite 188 ff, und Maschner, AuA 2003, Seite 20 ff, an.

Entsprechend zu formulieren wären für den Fall des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages, Eigenkündigung des Arbeitnehmers bzw. eines befristeten Arbeitsverhältnisses vorzunehmen und sprachlich anzupassen.

Arbeitgebern ist vorsorglich zu empfehlen, die Fortzahlungspflicht der Vergütung für den Fall der Arbeitssuche abzubedingen. Anders als der Freistellungsanspruch des § 629 BGB, ist die Fortzahlungspflicht gemäß § 616 BGB abdingbar. Insofern können Arbeitgeber bei entsprechend neu begründeten Arbeitsverhältnissen durch entsprechende Klauseln Vorsorge treffen.

#### **4. Zusammenfassung**

Es ist fraglich, ob mit der neu geschaffenen Meldepflicht tatsächlich das Ziel der Bundesregierung, eine Vielzahl der Arbeitslosen zu verringern, erreichen lassen wird.

Fakt ist, dass stattdessen der Beratungs-, Aufklärungs- und Gestaltungsaufwand, auch für den Arbeitgeber, weiter zunehmen wird.

Die Neuregelung ist wiederum mit einer Bürokratisierung verbunden, obwohl doch tagtäglich betont wird, dass die Gesetzes- und Verordnungsflut abgebaut und der Bürger entlastet werden soll.

Nur am Rande sei erwähnt, dass der Gesetzgeber schnell neue Ideen hat, diese aber handwerklich häufig schlampig umsetzt.

Beispiel:

Sofern man die Übergangsvorschriften liest, ab wann die Neuregelung gelten soll, so ist festzustellen, dass die Meldepflicht gemäß § 37 b SGB III und die Minderungsfolgen gemäß § 140 SGB III nach Art. 14 Abs. 3 des 1. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt am 01.07.2003 in Kraft tritt.

Die Hinweispflicht des Arbeitgebers gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III ist aber bereits zum 01.01.2003 in Kraft getreten.

Man fragt sich, ob die Hinweispflicht auch für Fälle gilt, deren Beendigungsgrund vor dem 30.06.2003 liegt, die aber tatsächlich erst ab dem 01.07.2003 freigestellt werden.

Fest steht damit allein, dass ein Arbeitsverhältnis, das vor dem 01.07.2003 vollständig beendet wird, keiner Hinweispflicht bedarf.

Allein dieses kleine Beispiel zeigt, dass der Gesetzgeber mit seinem blinden Aktionismus häufig mehr nicht regelt, als er tatsächlich regelt.