

AZ 25.00 Nr. 697/6

An die
Evang. Pfarrämter
über die Evang. Dekanatämter
- Dekane und Schuldekane -
landeskirchl. Dienststellen, großen Kirchenpflegen,
Geschäftsführungen von Diakonie- / Sozialstationen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Pflicht des Arbeitgebers zur Information bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Durch das Erste Gesetz über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 sind am 1. Januar 2003 unter anderem Regelungen in Kraft getreten, die auch für die Beschäftigungsverhältnisse von privatrechtlich angestellten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Bedeutung sind.

1. Nach § 37 b SGB III sind Beschäftigte, deren Versicherungspflichtverhältnis endet, verpflichtet, sich **unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich beim Arbeitsamt als Arbeit suchend zu melden**. Im Falle eines **befristeten Anstellungsverhältnisses** hat die Meldung **jedoch frühestens drei Monate vor dessen Beendigung** zu erfolgen.

Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, welche Vertragspartei (Arbeitgeber oder Mitarbeiter) die Kündigung ausgesprochen hat, auch ob es sich um eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung handelt und ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird.

Ein Auflösungsvertrag mit Auslaufrist steht hierbei einer Kündigung gleich. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis.

2. Nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III sollen **Arbeitgeber** deshalb ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die **Verpflichtung zur unverzüglichen Meldung beim Arbeitsamt informieren**.

Versäumt der Arbeitgeber die Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so kann er sich unter Umständen schadensersatzpflichtig machen.

3. Meldet sich der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin entgegen § 37 b SGB III nicht rechtzeitig als Arbeit suchend, so mindert sich nach dem neuen Paragraphen 140 SGB III das Arbeitslosengeld; die Verminderung beträgt je nach dem Umfang des Bemessungsentgelts zwischen 7 und 50 € für jeden Tag der verspäteten Meldung.
4. Es wird deshalb dringend empfohlen, sich die Unterrichtung über die Pflicht zur unverzüglichen Meldung beim Arbeitsamt durch den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, z. B. durch das als Anlage beigefügte Merkblatt schriftlich bestätigen zu lassen.
5. Bereits durch § 629 i. V. m. § 616 BGB haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anlässlich der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen **gesetzlichen Anspruch auf Freistellung für eine angemessene Zeit unter Fortzahlung der Bezüge zum Aufsuchen eines anderen Arbeitsplatzes** (z. B. Freistellung für Vorstellungsgespräche, Eignungstests usw.). Hierbei sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Bezüge nach § 616 Satz 1 BGB zu beachten (Unvermeidbarkeit der Arbeitsverhinderung, Inanspruchnahme einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit, keine Möglichkeit des Zeitausgleichs zum Beispiel bei gleitender Arbeitszeit).

Es wird empfohlen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihrer Pflicht zur Meldung beim Arbeitsamt nach § 37 b SGB nachkommen, auch für die Dauer der dazu notwendigen Zeit der Arbeitsbefreiung ihre Vergütung fortzubezahlen.

Um entsprechende Beachtung und Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird gebeten.

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlage
Merkblatt Beendigung des Arbeitsverhältnisses