

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2017-12-22
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiter/in - Durchwahl
Nadine Fortino – 369
E-Mail: nadine.fortino@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 20.1-36-V05/6.2

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,
großen Kirchenpflegen,
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Pflicht des Arbeitgebers zur Information bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Rundschreiben des Evangelischen Oberkirchenrates vom 8. Oktober 2014, AZ 25.00 Nr. 910/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund von Aktualisierungen wird das Rundschreiben zur Pflicht des Arbeitgebers zur Information bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses hiermit neu bekannt gegeben.

Gemäß § 38 Abs. 1 S. 1 bis 4 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) sind insbesondere **Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, haben sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden. Zur Wahrung der genannten Fristen reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird.** Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird.

Insbesondere bei befristeten Arbeitsverhältnissen gilt, dass die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich in der Regel spätestens drei Monate vor Ende der befristeten Beschäftigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden müssen.

Dies gilt selbst dann, wenn damit gerechnet werden kann, dass danach eine Weiterbeschäftigung evtl. in Frage kommt.

Gemäß § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 SGB III tritt eine **Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung** ein, wenn die oder der Arbeitslose der Meldepflicht nach § 38 Abs. 1 SGB III nicht nachgekommen ist.



Gemäß § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III sollen Arbeitgeber deshalb ihre Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung zur Meldung nach § 38 Abs. 1 SGB III bei der Agentur für Arbeit informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an erforderlichen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ermöglichen. Der Formulierung als „Sollvorschrift“ entsprechend verneint das Bundesarbeitsgericht einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bei unterlassenem Hinweis nach § 2 Abs. 2 Satz 3 SGB III. **Wer als Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht umfassend nachkommen und arbeitsrechtliche Streitfragen auf jeden Fall vermeiden will, sollte gleichwohl im Zusammenhang mit jeder Arbeitgeberkündigung oder bei einer Aufhebungsvereinbarung auf die Regelung zur frühzeitigen Arbeitsuche hinweisen und sich dies ggf. schriftlich bestätigen lassen. Es empfiehlt sich, die/den Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer bei Ausspruch jeder Kündigung bzw. bei Abschluss jeden Aufhebungsvertrags bereits formularmäßig auf die Meldepflicht hinzuweisen. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Aufnahme in den Arbeitsvertrag sinnvoll; bei zweckbefristeten Arbeitsverhältnissen kommt auch ein Hinweis in die nach § 15 Abs. 2 TzBfG erforderliche Beendigungsmitteilung in Betracht.**

Bereits durch § 629 in Verbindung mit § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) **haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses auf Verlangen einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung für eine angemessene Zeit unter Fortzahlung der Bezüge zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses** (insbesondere für Vorstellungsgespräche). Hierbei sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Bezüge nach § 616 S. 1 BGB zu beachten (insbesondere die Unvermeidbarkeit der Arbeitsverhinderung, die Inanspruchnahme einer verhältnismäßigen nicht erheblichen Zeit, dass keine Möglichkeit des Zeitausgleichs besteht (z.B. bei gleitender Arbeitszeit)).

Der Evangelische Oberkirchenrat rät deshalb dringend dazu, sich die Unterrichtung über die Pflicht zur Arbeitsuchendmeldung bei der Agentur für Arbeit durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer, z. B. durch das als Anlage beigefügte Merkblatt schriftlich bestätigen zu lassen. Ferner wird empfohlen, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die ihrer Pflicht zur Arbeitsuchendmeldung gemäß § 38 SGB III während der Arbeitszeit nachkommen, auch für die Dauer der dazu notwendigen Zeit der Arbeitsbefreiung ihre Vergütung gemäß § 29 Abs. 3 S. 1 i.V.m. § 21 der Kirchlichen Anstellungsordnung fortzubezahlen.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlage

Merkblatt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses