

D Hinweispflicht gem. § 2 Abs.2 Nr. 3 i.V.m. § 37b SGB III

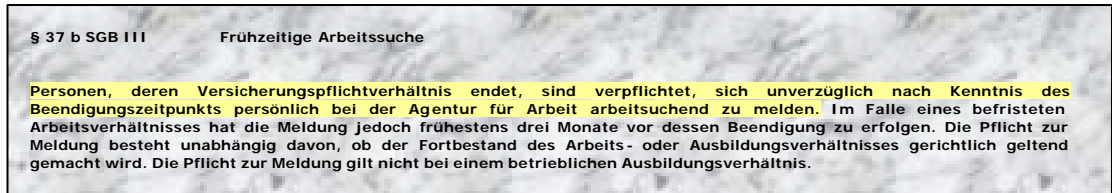
LAG HAMM vom 07.09. 2004, Az. 19 Sa 1248/04, veröffentlicht in Juris (Revision eingelegt unter Az. 8 AZR 571/04)

LAG DÜSSELDORF vom 29.09. 2004, Az. 12 Sa 1323/04, veröffentlicht in Betriebsberater 2005 Heft 16 Seite 888 ff (Entscheidung ist rechtskräftig)

LAG HAMM vom 23.12.2004, Az. 11 SA 1210/04, veröffentlicht in Juris (Revision eingelegt unter Az. 8 AZR 49/05)

I Ausgangslage

§ 2 SGB III	Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit den Agenturen für Arbeit
(1) Die Agenturen für Arbeit erbringen insbesondere Dienstleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, indem sie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitgeber regelmäßig über Ausbildungs- und Arbeitsmarktentwicklungen, Ausbildungsuchende, Fachkräfteangebot und berufliche Bildungsmaßnahmen informieren sowie auf den Betrieb zugeschnittene Arbeitsmarktberatung und Vermittlung anbieten und 2. Arbeitnehmer zur Vorbereitung der Berufswahl und zur Erschließung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beraten, Vermittlungsangebote zur Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme entsprechend ihren Fähigkeiten unterbreiten sowie sonstige Leistungen der Arbeitsförderung erbringen.
(2) Die Arbeitgeber haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf die Beschäftigung der Arbeitnehmer und von Arbeitslosen und damit die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung einzubeziehen. Sie sollen dabei insbesondere	<ol style="list-style-type: none"> 1. im Rahmen ihrer Mitverantwortung für die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zur Anpassung an sich ändernde Anforderungen sorgen, 2. vorrangig durch betriebliche Maßnahmen die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung sowie Entlassungen von Arbeitnehmern vermeiden, 3. Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung bei der Agentur für Arbeit informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen.
(3) Die Arbeitgeber sollen die Agenturen für Arbeit frühzeitig über betriebliche Veränderungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können, unterrichten. Dazu gehören insbesondere Mitteilungen über	<ol style="list-style-type: none"> 1. zu besetzende Ausbildungs- und Arbeitsplätze, 2. geplante Betriebsweiterungen und den damit verbundenen Arbeitskräftebedarf, 3. die Qualifikationsanforderungen an die einzustellenden Arbeitnehmer, 4. geplante Betriebseinschränkungen oder Betriebsverlagerungen sowie die damit verbundenen Auswirkungen und 5. Planungen, wie Entlassungen von Arbeitnehmern vermieden oder Übergänge in andere Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden können.
(4) Die Arbeitnehmer haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf ihre beruflichen Möglichkeiten einzubeziehen. Sie sollen insbesondere ihre berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anpassen.	
(5) Die Arbeitnehmer haben zur Vermeidung oder zur Beendigung von Arbeitslosigkeit insbesondere	<ol style="list-style-type: none"> 1. ein zumutbares Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen, 2. eigenverantwortlich nach Beschäftigung zu suchen, bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis frühzeitig vor dessen Beendigung, 3. eine zumutbare Beschäftigung aufzunehmen und 4. an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen.



II Auswirkungen der Einführung dieser Bestimmungen

Es ist mittlerweile gängige Praxis, dass Arbeitgeber im Rahmen des Kündigungsschreibens den gekündigten Arbeitnehmer/die gekündigte Arbeitnehmerin darauf aufmerksam machen, dass sie sich unmittelbar mit der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung setzen sollen, um so sicherzustellen, dass sie keinerlei Einbußen im Leistungsbereich wie im Vermittlungsbereich erleiden.

In der Gerichtspraxis fällt jedoch nach wie vor auf, dass offenbar von Zeit zu Zeit immer noch eine Klage gerichtet auf Ersatz allen Zukunftsschadens, den der gekündigte Arbeitnehmer dadurch erleidet, dass in einer Kündigung der Hinweispflicht des Arbeitgebers zuwider gehandelt wurde. Kurz bestellt sich die Frage nach Sinn und Unsinn solcher Klagen.

III kein Ansatz für einen Anspruch auf Schadensersatz

Mittlerweile hat sich eine obergerichtliche Rechtsprechung herausgebildet. Danach stellt sich eine solche Klage lediglich für Gerichte als Zeit raubend und für Rechtsanwälte als ein Griff in die Trickkiste des RVG dar, um in Kombination mit den sonstigen Anträgen den Streitwert einer Klage nach oben zu treiben.

LAG HAMBURG vom 07.09. 2004, Az. 19 Sa 1248/04, veröffentlicht in Juris (Revision eingelegt unter Az. 8 AZR 571/04)

LAG DÜSSELDORF vom 29.09. 2004, Az. 12 Sa 1323/04, veröffentlicht in Betriebsberater 2005 Heft 16 Seite 888 ff (Entscheidung ist rechtskräftig)

LAG HAMM vom 23.12.2004, Az. 11 SA 1210/04, veröffentlicht in Juris
(Revision eingelegt unter Az. 8 AZR 49/05)

Den Entscheidungen ist eines gemeinsam, dass sie übereinstimmend zunächst den Ansatz der Bestimmung des § 2 Abs. 2 Satz 1 SGB III darin sehen, dass lediglich Handlungswege für den Arbeitgeber aufgezeigt werden, ohne diese bei deren Verletzung unter einer Sanktion zu stellen.

Es obliegt nämlich grundsätzlich dem Arbeitnehmer als Versichertem, sich darüber zu erkundigen, wie er sich bei Kenntnis des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses verhalten muss, um nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht arbeitslos zu werden und für den Fall der Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld zu erhalten. Gem. § 2 Abs. 5 Nr. 2 SGB III haben die Arbeitnehmer zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit eigenverantwortlich frühzeitig vor einer Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses nach einer Beschäftigung zu suchen, sich also arbeitssuchend zu melden, ohne dass dies davon abhängig gemacht wird, ob zuvor einen Hinweis des Arbeitgebers erfolgte.