

ARBEITSRECHT - A22

Stand: Februar 2022

Ihr Ansprechpartner
Ass. Heike Cloß

E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Hinweispflichten des Arbeitgebers bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Meldepflichten des Arbeitnehmers

Damit eine Vermittlung in eine neue Arbeit schon frühzeitig beginnen kann, müssen sich Arbeitnehmer **spätestens drei Monate vor Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit **arbeitsuchend melden**. Diese **Meldepflicht** gilt für **alle Arbeitnehmer**, die von der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** Kenntnis erhalten. Die Pflicht wird auch bei **Eigenkündigung** oder der Unterzeichnung eines **Aufhebungsvertrages** ausgelöst. Ebenso gilt sie bei **befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen**. Im Falle eines zweckbefristeten Arbeitsverhältnisses setzt die Pflicht zur unverzüglichen Meldung ein, nachdem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Zeitpunkt der Zweckerreichung unterrichtet hat. **Auszubildende** sind auch verpflichtet, sich arbeitsuchend zu melden. Bei einem nahtlosen Übergang von einem Ausbildungs- in ein neues Ausbildungs-/Arbeitsverhältnis besteht keine Meldepflicht, wenn dieses bis zum spätestmöglichen Tag der Meldung rechtswirksam vereinbart wurde.

Die Agenturen für Arbeit raten dringend, die vom Gesetzgeber eingeführten und geforderten Meldefristen einzuhalten und zu beachten. Ein **Verstoß gegen die Meldepflicht** kann zur Verhängung einer **Sperrfrist beim Arbeitslosengeld** führen.

Praxistipp: Seit dem 1. Januar 2022 ist neben der persönlichen Vorsprache in der zuständigen Agentur für Arbeit die elektronische Form für die [Arbeitslosmeldung](#) möglich.

Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer frühzeitig über die **Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung und auf seine Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit hinzuweisen**.

Der Arbeitnehmer ist zur Beschäftigungssuche und Meldung beim Arbeitsamt **freizustellen**. Ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer freistellen muss, hängt vom Einzelfall. Feste Vorgaben zu Zeit und Umfang sowie zur Vergütungspflicht während der Freistellung zur Stellensuche bestehen nicht. Darüber ist dem Arbeitnehmer die Teilnahme an **Qualifizierungsmaßnahmen** zu ermöglichen.

Formulierungshilfe für die Information des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber

Bei einer Arbeitgeberkündigung oder bei einem Aufhebungsvertrag sollte folgender Hinweis in das Schreiben mit aufgenommen werden:

„Wir weisen Sie auf Ihre Pflicht zur frühzeitigen Arbeitssuche nach § 38 Abs. 1 SGB III hin. Sie sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist gemäß den beiden vorstehenden Sätzen reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Diese Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder von uns in Aussicht gestellt wird. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.“

Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer IHK - nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.