



---

### **Befristungsende: Unverzögliche Arbeitslosmeldung bei befristetem Arbeitsverhältnis**

Wenn ein Mitarbeiter vor dem Auslaufen seines befristeten Vertrages mit Ihrem Unternehmen (erfolgreich) Nachverhandlungen über eine Weiterbeschäftigung führt, darf ihm die Bundesagentur für Arbeit die Leistung nicht mindern, wenn er aus diesem Grund die bevorstehende Arbeitslosigkeit verspätet meldet.

Das geht aus einem aktuellen Urteil des Sozialgerichts Dortmund hervor (Urteil vom 20. 12. 2004, Az. S 5 AL 1/4). Geklagt hatte ein 46-jähriger Schweißer, der in einem bereits einmal verlängerten und zuletzt bis zum 16. 9. 2003 befristeten Arbeitsverhältnis bei einer Zeitarbeitsfirma gestanden hatte. Erst nach Mitteilung des Arbeitgebers vom 15. 9. 2003 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Folgetag meldete sich der Arbeitnehmer arbeitssuchend. Die Verspätung begründete er damit, dass ihm die Personalabteilung vorher signalisiert hatte, sich um eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für ihn zu bemühen. Dennoch minderte ihm die Agentur für Arbeit die Arbeitslosenhilfe, da ihm bereits beim Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages der Zeitpunkt des Beschäftigungsendes bekannt gewesen sei. Demnach hätte er sich verspätet gemeldet.

Das Sozialgericht Dortmund sah das anders und verurteilte die Agentur für Arbeit zur Zahlung der ungeminderten Arbeitslosenhilfe. Die Begründung der Richter ist wichtig für alle Mitarbeiter, die in Ihrem Unternehmen in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen: Die Verpflichtung zur unverzüglichen Arbeitslosmeldung wird durch einen Mitarbeiter nicht schuldhaft verletzt, wenn er auf Grund andauernder Verhandlungen mit Ihnen die begründete Hoffnung haben kann, dass das Arbeitsverhältnis möglicherweise fortgesetzt wird.

#### **Hinweis:**

Als Arbeitgeber müssen Sie einen Mitarbeiter zwar nicht auf seine Verpflichtung hinweisen, sich umgehend nach Kenntnis der bevorstehenden Arbeitslosigkeit bei der Bundesagentur für Arbeit zu melden (LG Düsseldorf, Az. 12 Sa 1323/04). Doch da gegen dieses Urteil Revision zugelassen wurde, sollten Sie betroffene Mitarbeiter dennoch darauf aufmerksam machen, dass sie trotz laufender Verhandlungen die Bundesagentur über das Auslaufen des befristeten Vertrages informieren. Kommt es nach Ablauf des Vertrages doch noch zu einem erneuten Beschäftigungsverhältnis, kann der Mitarbeiter die Agentur für Arbeit hierüber immer noch unterrichten.