

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 63/05
4 Ca 2762 b/04 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.06.2005

gez. ...
als Urkundsbeamte. d. Geschäftsstelle



Revision

8 AZR 355/05

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 15.06.2005 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Lübeck vom 10.12.2004 – 4 Ca 2762 b/04 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionsschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

TATBESTAND

Die Parteien streiten über das Bestehen eines Schadensersatzanspruches des Klägers wegen unterlassenem Hinweis auf die Verpflichtung zur frühzeitigen Arbeitslosmeldung.

Der Kläger stand bis zum 30.09.2003 bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis. Mit Schreiben vom 17.07.2003 kündigte die Beklagte zum 30.09.2003 (Bl. 3 d. A.). Eine Belehrung über die Verpflichtung zur unverzüglichen Arbeitslosmeldung gem. § 37b SGB III enthielt das Kündigungsschreiben nicht.

Der Kläger meldete sich erst am 01.10.2003 arbeitslos. Mit Bescheid vom 01.12.2003 setzte die Agentur für Arbeit deshalb eine Leistungsminderung für 30 Tage á 35,00 € fest und kürzte dementsprechend den Arbeitslosengeldanspruch des Klägers um 1.050,00 € (Bl. 4 d. A.).

Mit Schreiben vom 30.03.2004 machte der Kläger gegenüber der Beklagten diesen Betrag außergerichtlich als Schadensersatz wegen Verletzung der Hinweispflicht aus § 2 Abs. 2 Ziff. 3 SGB III in Verbindung mit § 37b SGB III (Bl. 5 d. A.) geltend. Die Beklagte lehnte jegliche Zahlung ab. Daraufhin machte der Kläger den Betrag in Höhe von 1.050,00 € mit der am 16.08.2004 beim Arbeitsgericht Lübeck eingegange-

nen Klage anhängig. Das Arbeitsgericht hat die Klage im Wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, die Beklagte habe keine Pflichtverletzung begangen. Auch stellten die Vorschriften von § 2 Abs. 2 Ziff. 3 SGB III in Verbindung mit § 37b SGB III kein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB dar. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Begründung des Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck vom 10.12.2004 Bezug genommen.

Gegen diese dem Kläger am 20.01.2005 zugestellte Entscheidung legte er am 07.02.2005 Berufung ein, die am 10.02.2005 begründet wurde.

Der Kläger ergänzt und vertieft im Wesentlichen sein erstinstanzliches Vorbringen. Seines Erachtens stellt § 2 Abs. 2 Ziff. 3 SGB III nicht nur eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber der Bundesagentur für Arbeit dar, regelt vielmehr gleichzeitig das privatrechtlich ausgestaltete Rechtsverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien selbst. Die Beklagte habe ihn über seine Verpflichtung, sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, informieren müssen. Da sie diese Hinweispflicht verletzt habe, sei ihm durch die Leistungskürzung der Agentur für Arbeit ein Schaden entstanden, den die Beklagte zu ersetzen habe. Wenn eine Nichtbeachtung der gesetzlich geregelten Hinweispflicht sanktionsfrei bleibe, habe die Vorschrift keinen Sinn. Der Kläger könne auch nicht darauf verwiesen werden, dass er sich habe selbst über die geltende Gesetzeslage informieren müssen, da er nur bedingt deutsch spreche.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 10.12.2004 zum Aktenzeichen - 4 Ca 2762 b/04 - wird aufgehoben und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 1.050,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB hieraus seit dem 17.04.2004 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher, als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Sie behauptet, der Kläger sei am 16.07.2003 mündlich darüber informiert worden, sich umgehend beim Arbeitsamt arbeitslos zu melden. Im Übrigen

begründe § 2 Abs. 2 Ziff. 3 SGB III keine vertragliche Verpflichtung gegenüber Arbeitnehmern, sondern lediglich eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers. Dies ergebe sich insbesondere aus der Gesetzesbegründung. Die Vorschrift diene allein der Unterstützung frühzeitiger Anstrengungen des Arbeitnehmers bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung. Sie stehe lediglich im Kontext mit der Konkretisierung der Meldepflicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein unterlassener Hinweis nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 3 SGB III befreie den Versicherten nicht von seiner eigenen Verpflichtung nach § 37b SGB III. Insoweit handele es sich um eine rein ordnungsrechtliche Vorschrift, die deshalb auch keine Sanktionen regle. Ein Individualanspruch sei damit nicht verbunden.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und auch innerhalb der Berufungsbegründungsfrist begründet worden. Sie ist jedoch nicht begründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Ersatz des Schadens in unstreitiger Höhe, der ihm dadurch entstanden ist, dass er sich nach Erhalt des Kündigungsschreibens nicht unverzüglich arbeitslos gemeldet hat. Ein Schadensersatzanspruch ergibt sich weder aus §§ 280, 241 Abs. 2 BGB, noch aus § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 3 SGB III, wonach der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seine Verpflichtung gem. § 37b SGB III, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, informieren soll (vgl. im Ergebnis auch LAG Düsseldorf v. 19.09.2004 – 12 Sa 1323/04 – zit. nach Juris; LAG Hamm v. 07.09.2004 – 19 Sa 1248/04 – zit. nach Juris; ArbG Kiel v. 20.10.2004 – 6 Ca 2062 a/04; ArbG Verden – 3 Ca 1567/03 in BB 2004, 1632 ff.; ArbG Saarlouis v. 04.05.2004 – 1 Ca 173/04; Dr. Jan Vetter: Anmerkung zu LAG Düsseldorf v. 29.09.2004 in BB 2005, 891; Wolf, NZA – RR 2004, 337).

1)

§ 2 Abs. 2 Ziff. 3 SGB III stellt lediglich eine öffentlich-rechtliche Bestimmung, nicht jedoch eine Norm dar, aus der bei Obliegenheitsverletzungen konkrete, individuelle Rechtsfolgen für einen Arbeitnehmer abgeleitet werden können. Die in § 2 Abs. 2 Ziff. 3 SGB III geregelte Aufgabe des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf seine Verpflichtung gem. § 37b SGB III hinzuweisen, ist nicht dazu bestimmt, im Falle ihrer Nichtbefolgung durch den Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ersatz eines durch eine verspätete Meldung entstandenen Schadens zu verschaffen.

a)

Der öffentlich-rechtliche Charakter ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 2 Abs. 2 Ziff. 3 SGB III. Danach

haben die Arbeitgeber 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

...

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.

Bereits aus diesem Wortlaut wird die Intention des Gesetzgebers deutlich, nur die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Kooperation festzulegen und konkret auszugestalten, aber keine privaten Schutzrechte des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber zu normieren. Insoweit wird nur eine programmatische Zielvorstellung des Gesetzgebers mit Appellcharakter verkündet (so auch LAG Düsseldorf v. 29.9.2004 – 12 Sa 1323/04 – AuR 2005, 159 ff (159)). Bestätigt wird dieses noch dadurch, dass es sich nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 2 Ziff. 3 SGB III hinsichtlich der Verpflichtung des Arbeitgebers lediglich um eine „Sollvorschrift“ handelt (vgl. LSG Baden - Württemberg vom 9.6.2004 – L 1267/04 in AuR 2005, 158 ff (159) m.w.N.)

b)

Zudem ergibt sich bereits aus der im Gesetzestext enthaltenen Überschrift zu § 2 SGB III der öffentlich-rechtliche Charakter dieser Norm (LAG Hamm vom 7.9.2004 – 19 Sa 1248/04 zitiert nach Juris). In § 2 SGB III ist das gewünschte „**Zusammen-**

wirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit den Agenturen für Arbeit“ geregelt. Die Norm ist in dem Kapitel „allgemeine Vorschriften“ unter dem Abschnitt „Grundsätze“ mit dieser Überschrift geschaffen worden. Bereits aus dieser vom Gesetzgeber formulierten Einordnung ergibt sich, dass die Norm allein eine arbeitsmarktpolitische Zielsetzung verfolgt. Es wird das gewünschte Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit den Agenturen für Arbeit geregelt, nicht jedoch ein gefordertes Zusammenwirken von Arbeitgebern mit Arbeitnehmern. Sich verspätet meldende Arbeitssuchende verlangsamten die Einleitung von Vermittlungs- und Eingliederungsbemühungen und nehmen dem Arbeitsamt die Möglichkeit, frühzeitig Vermittlungsbemühungen zu entfalten (Hümmerich/Holthausen/Welslau, NZA 2003, 7, 9). § 2 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 3 SGB III begründet lediglich eine gesellschaftliche Mitverantwortung des Arbeitgebers, am Übergang des Arbeitslosen in ein neues Beschäftigungsverhältnis mitzuwirken. Sie dient nicht dem Schutz der individuellen Arbeitsverhältnisse. Die daraus resultierende Informationsobliegenheit des Arbeitgebers ist deshalb isoliert als sozialrechtliche Verpflichtung zu verstehen. Die Annahme einer sich aus § 2 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 3 SGB III ergebenden arbeitsrechtlichen Verpflichtung unter dem Gesichtspunkt der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht und somit einer Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers scheiden vor diesem Hintergrund aus, da ein Schadensersatzanspruch die Verletzung einer zivilrechtlichen Pflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer voraussetzt (vgl. Vetter a.a.O).

c)

Diese Einordnung ergibt sich auch unter Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte des § 2 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 3 SGB III. Der Gesetzgeber hat in der Gesetzesbegründung zu § 2 SGB III ausgeführt, die Regelung konkretisiere nicht mehr und nicht weniger als „die Verpflichtung zur Mitwirkung des Arbeitgebers am nahtlosen Übergang des gekündigten Arbeitnehmers in eine neue Beschäftigung und korrespondiere mit dem arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch“. Der Arbeitgeber unterstütze frühzeitige Anstrengungen des Arbeitnehmers bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung und ermögliche die Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen. Damit leiste er einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Die Regelung stehe im Kontext mit der Konkretisierung der Meldepflicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. beim Auslaufen eines befristeten Beschäftigungsverhält-

nisses und der Einführung von Minderungen des Arbeitslosengeldes bei verspäteter Arbeitslosmeldung (BT-Drucksache 15/25, Begründung zu § 2 SGB III, Seite 26).

d)

Demgegenüber heißt es in der Gesetzesbegründung zu § 37b SGB III, die Regelung habe zum Ziel, die Eingliederung von Arbeitssuchenden zu beschleunigen und dann Arbeitslosigkeit und Entgeltersatzleistungen der Versichertengemeinschaft zu verkürzen. Die Regelung fordert von den Betroffenen, dass sie sich unverzüglich beim Arbeitsamt persönlich melden müssen, wenn sie den Zeitpunkt der Beendigung des Versicherungspflichtverhältnisses kennen (BT-Drucksache 15/25 Seite 27). Das Gesetz erlegt in § 37b SGB III in Verbindung mit § 140 SGB III dem Arbeitnehmer Rechtsfolgen im Falle des Verstoßes gegen die Pflicht zur unverzüglichen Arbeitslosmeldung auf. Derartige Rechtsfolgen verlagert es nicht auf den Arbeitgeber. Für diesen sind keinerlei Rechtsfolgen im Falle des Unterbleibens des erforderlichen Hinweises normiert. Auch aus dieser unterschiedlichen Ausgestaltung des Gesetzes für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergibt sich der ausschließlich öffentlich-rechtliche Charakter des § 2 Abs. 2 Ziff.3 SGB III.

e)

Der Schaden, der mit § 2 Abs. 2 SGB III vermieden werden soll, ist nicht die Kürzung des Arbeitslosengeldes gem. § 140 SGB III, sondern die Arbeitslosigkeit selbst, bzw, genauer, die sich daraus ergebenden Folgen für die Versichertengemeinschaft. Es besteht nur ein Interesse daran, dass der Arbeitgeber zwecks Vermeidung einer Arbeitslosigkeit zusätzlich dazu beiträgt, dass der Arbeitnehmer eine Meldung gem. § 37b SGB III nicht unterlässt, indem er den Arbeitnehmer auf seine Obliegenheit hinweist und ihn dadurch anhält, seinen Verpflichtungen nachzukommen. Damit soll nicht die Verantwortung des Arbeitnehmers, sich über seine sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen zu erkundigen und diese wahrzunehmen, geschmälert werden (vgl. LAG Hamm vom 7.9.2004 – 19 Sa 1248/04 m.w.N.)

2)

Letztendlich ergibt sich vorliegend auch aus der Tatsache, dass der Kläger Ausländer ist und die deutsche Sprache nur begrenzt beherrscht, nichts anderes.

Der Kläger lebt in Deutschland und nimmt seit Jahren am Erwerbsleben auf dem deutschen Arbeitsmarkt teil. Insoweit ist auch er, wie jeder andere Erwerbstätige, verpflichtet, grundsätzlich selbst für Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen (vgl. BAG vom 12.12.2002, 8 AZR 497/01 – zitiert nach Juris). Das gilt auch angesichts einer etwaigen Sprachbarriere, abgesehen davon, dass er sich ausweislich der von der Beklagten zur Akte gereichten Gesprächsnotiz vom 16.7.2003 durchaus verständigen und der Personalstelle Gründe für sein die verhaltensbedingte Kündigung auslösendes Verhalten schildern konnte.

Etwas anderes könnte sich allenfalls dann ergeben, wenn der Kläger bei Erhalt des Kündigungsschreibens gegenüber der Beklagten zum Ausdruck gebracht hätte, er wisse nicht, was von ihm nun zu veranlassen sei und bitte um Aufklärung. Bei einer derartigen Fallkonstellation könnten sich ggfs unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles gem. § 242 BGB (Treu und Glauben) gesteigerte Hinweispflichten der Beklagten ergeben (vgl. insoweit BAG a.a.O; BAG vom 11.12.2001 – 3 AZR 339/00 – zitiert nach Juris). Hierauf war vorliegend jedoch nicht weiter einzugehen. Es fehlt insoweit schon jeglicher substantiierte Vortrag des Klägers zum konkreten Umfang seiner behaupteten Sprachbarrieren, vor allem aber auch zu einer etwaigen Äußerung einer derartigen Bitte gegenüber der Beklagten, ihm zu erklären, was jetzt wann von ihm zu veranlassen sei.

3)

Aus den genannten Gründen ist die Zahlungsklage zu Recht abgewiesen worden. Die Berufung des Klägers war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung der dem Rechtsstreit zugrunde liegenden Rechtsfrage gem. § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...