

Vertretungsstelle kurzfristig absagen wegen besserem Angebot

Beitrag von „Jorge“ vom 10. August 2012 16:42

[Zitat von fossi74](#)

So lange Du noch keinen Arbeitsvertrag unterschrieben hast, kannst Du selbstverständlich jederzeit eine andere Stelle annehmen. Auch eine "Vorvereinbarung" (**so kenne ich das aus Bayern**) bindet Dich nicht, sondern dient lediglich dazu, das Verfahren der Refinanzierung der Stelle über die übergeordnete Behörde anzuleiern.

Vorsicht! In Bayern gehen bekanntlich die Uhren anders, aber dass man jederzeit eine andere Stelle annehmen könne, so lange man einen Arbeitsvertrag nicht unterschrieben habe, gilt in dieser Form mit Sicherheit auch nicht in Bayern.

Arbeitsverträge bedürfen nur dann der Schriftform, wenn ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag dieses ausdrücklich vorsieht, d. h. wenn der Arbeitgeber Mitglied im AG-Verband und der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied ist oder wenn der Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt worden ist. Ansonsten können Arbeitsverträge selbstverständlich formfrei, also auch mündlich abgeschlossen werden. Das ergibt sich insbesondere auch aus dem § 2 Nachweisgesetz:

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,

usw.

Warum sollte denn der Arbeitsgeber einseitig dazu verpflichtet werden, nachträglich die wichtigsten Punkte des (formfrei!) geschlossenen Arbeitsvertrages schriftlich niederzulegen, wenn ein von beiden Seiten unterschriebener schriftlicher Vertrag vorliegen müsste?

Also liebe Lehrerin, erkundige dich bei kompetenter Stelle, ob ein anzuwendender Tarifvertrag die Schriftform vorsieht. Ansonsten hättest du einen gültigen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Für diesen gilt allerdings eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, falls eine Probezeit vereinbart wurde, ansonsten von vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Streitig ist, ob ein Arbeitsvertrag bereits vor Beginn der Tätigkeit gekündigt werden kann. Vermutlich wird ein Arbeitsgeber jedoch darauf eingehen, denn was hätte er davon, den Arbeitnehmer bereits nach kürzester Zeit ersetzen zu müssen.