

Vorgehensweise Kündigung bei komplexem Sachverhalt

Beitrag von „ZurZeit“ vom 31. Juli 2023 14:32

Zitat von Tom123

Die Rechtsberatung der GEW und/oder der zuständige Personalrat ist sicherlich der richtige Ansprechpartner. Bei so speziellen Fragen ist es sicherlich schwierig eine seriöse Antwort im Forum zu erhalten.

Die Rechtsberatung der GEW scheint leider nur GEW-Mitglieder zu beraten. Der zuständige Personalrat zeigte sich eher verhalten bei der Beurteilung der vertragsrechtlichen Sache. Ich solle die zuständige Sachbearbeiterin der BezReg nach Möglichkeiten eines Rücktrittes fragen.

Zitat von fossi74

Richtig.

Das sollte darauf ankommen, ob dein Vertretungsvertrag entfristet wurde oder du einen völlig neuen AV abgeschlossen hast. Eine erneute Probezeit wäre allerdings nicht zulässig (weil dein Arbeitgeber der gleiche bleibt und er dich schon kennt). Normalerweise würde man in deinem Fall aber die Vertretungsverträge berücksichtigen, wenn es um die Beschäftigungsdauer geht; es würde also die längere Kündigungsfrist gelten.

Bei Lichte betrachtet kannst du allerdings immer zu deinem Wunschtermin ausscheiden: Kein Arbeitgeber ist daran interessiert, einen Arbeitnehmer, der gehen will, unnötig festzuhalten. Ja, theoretisch sind Schadenersatzansprüche denkbar, wenn du einfach gehst (das machst du natürlich nicht, weil es höchst unfein ist), diese sind in der Praxis aber kaum durchsetzbar (weil jeder Ersatz für dich nicht mehr kostet als du selbst).

Der Fall ist übrigens keineswegs so komplex, wie du befürchtest. Die Frage, ob vor Antritt der Stelle bereits wieder gekündigt werden kann, hängt natürlich vom konkreten AV ab; google mal danach, und du wirst sehen, dass du nicht alleine bist mit dem Problem.

Mein Lösungsansatz wäre: Die unbefristete Stelle nicht annehmen und den bestehenden Vertretungsvertrag zum nächstmöglichen Termin kündigen. Gleichzeitig signalisierst du deine Bereitschaft, auch vor Ablauf der Kündigungsfrist auszuscheiden

und wartest ab, was passiert.

Hast du denn bereits eine neue Stelle in Aussicht, und wenn ja, ab wann?

Alles anzeigen

Danke für die ausführliche Antwort. Für die feste Stelle habe ich noch keinen Vertrag unterschrieben, lediglich die Annahmeerklärung. Es würde sich aber um einen neuen Arbeitsvertrag handeln, also keine Entfristung des Vertretungsvertrages. Ich konnte in Erfahrung bringen, dass der Vertretungsvertrag erlischt, sobald ich den Vertrag der festen Stelle unterschreibe.

In dem Vertrag für die feste Stelle wird es definitiv auch wieder eine Probezeit von 6 Monaten geben (Was für mich in diesem Fall natürlich ein Vorteil wäre). Laut Personalrat haben die vergangenen Vertretungsverträge keinen Einfluss auf den neuen Vertrag. Von meiner SL weiß ich, dass aber eine Bewerberin darauf wartet, dass sie meine Vertretungsstelle übernehmen kann. Ich würde diese also auch ungern "blockieren".

Ich werde wohl erstmal mit einem Anwalt klären, was die unterschriebene Annahmeerklärung für mich bedeutet.

Eine neue Stelle habe ich noch nicht, Bewerbungen laufen aber. Diesbezüglich mache ich mir aber keine Sorgen, da ich bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung im sozialen Bereich habe und mit der ich jederzeit problemlos eine neue Stelle finde.

Zitat von Susannea

DAs kann ich so nicht bestätigen, das mussten bei uns einige länger bleiben als sie gerne gewollt hätten, denn auch eine Betreuung muss ja sicher gestellt werden und besser nur eine schlechte Betreuung (statt Unterricht) als gar keine.

Der Zug ist doch schon abgefahren, wenn eine Annahmeerklärung unterschrieben wurde.

Ich tendiere auch zur Rechtsberatung vor Ort mit den Verträgen in der Hand.

Ich halte meine Schulleitung für sehr strategisch und ich möchte ehrlich gesagt nicht länger bleiben als nötig. Und wie du sagst, ich sollte erstmal die Sache mit der Annahmeerklärung in Erfahrung bringen. 