

Arbeitsrecht bei Anstellung für einen Monat in den Ferien

Beitrag von „ernsthaft“ vom 30. August 2019 17:23

Liebe alle,

habe heute im Lehrerzimmer folgenden "Lebens- und Leidensweg" einer Kollegin gehört. Ich bitte mal um eine Einschätzung, vielleicht von Rechtskunde-Lehrern etc. Generell ist meine Kollegin für jede neue Idee und jeden Denkanstoß dankbar.

Zur Situation:

Lehrerkollegin hat zum Quartalsende in Bundesland X sauber gekündigt, um woanders anzufangen. Sie hat eine Stelle im Bundesland Y bekommen und einen Arbeitsvertrag mit Y unterschrieben. Sie war zum Vorstellungsgespräch und nochmals zur Vorbereitung in der Schule im Bundesland Y, bei der ihr die Klassen und die wahrscheinlich zu unterrichtenden Fächer mitgeteilt wurden. Sie möchte dort als Lehrerin arbeiten. Der Arbeitsvertrag mit Y ist im Juni geschlossen worden, die Einstellung erfolgte mit Y zum 1.7. unbefristet. Im Bundesland Y sind Ferien, sodass ihr mitgeteilt wurde, zum ersten Schultag anwesend zu sein.

Nun bekommt meine Kollegin ein neues Stellenangebot im Juli von Bundesland Z und nimmt unter Wahrung der Kündigungsfristen im Bundesland Z eine neue Stelle zum 1.8. an.

X und Z machen keine Probleme. Bundesland Y aber mächtig. Meine Kollegin hat von Bundesland Y keinen Lohn erhalten. Man teilte ihr in Y mit, dass ihr kein Lohn zu stünde mit der Begründung, sie hätte ja gar nicht gearbeitet und Y nur ausgenutzt.

Soweit die Sachlage.

Nun meine Frage:

Rein rechtlich gesehen gilt ja der Arbeitsvertrag, er ist rechtsgültig geschlossen wurden. Es ist möglich, innerhalb der Kündigungsfristen zu kündigen. Nun sind im Bundesland Y aber Ferien. Klar, dass meine Kollegin noch nicht an Schule in Y war, da ja sowieso keine dort ist.

Ist es möglich, Y den Lohn nicht auszuzahlen? In der Antwort von Y auf das Kündigungsschreiben steht "...endet ihr Beschäftigungsverhältnis mit Y zum 31.7.2019.".

Meine Kollegin ist echt genervt, weil ihr böser Wille unterstellt wurde, was ja gar nicht der Fall ist.

Ich weiß aber auch mal gehört zu haben, dass das rechtlich gar nicht so einfach ist.

MfG und 

Danke im Auftrag
=)

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 30. August 2019 18:05

Ich denke, dass ist kein Fall für einen Rechtskurve-Lehrer sondern eher für die Rechtsberatung einer Gewerkschaft. Oder gleich für einen Rechtsanwalt.

Kl.gr.Frosch

Beitrag von „Tom123“ vom 30. August 2019 18:12

Als Laie kann ich mir gut vorstellen, dass das ok ist. Wenn Du einen Arbeitsvertrag unterschreibst und erstmal nur Urlaub hast, wird es ja auch ähnlich sein. Der Arbeitgeber muss dir ja ggf. auch noch den Urlaub auszahlen, wenn du ihn am Ende nicht nehmen konntest. Hier ist es halt andersrum.

Würde ich als Betroffener auch durchaus einsehen. Sonst hieß es ja in letzter Konsequenz, wenn ich Lehrer bin und gerade nicht arbeiten möchte, mache ich ein Vertrag in den Sommerferien und kündige zum Ende der Sommerferien. Das kann es ja auch nicht sein.

Aber kl.gr.Frosch hat natürlich Recht. Wenn man sich da wirklich ungerecht behandelt fühlt, sollte man sich an einen Anwalt wenden. Auch wenn ich es persönlich nicht nachvollziehen kann....

Beitrag von „Susannea“ vom 30. August 2019 18:17

Sie soll sich an die Gewerkschaft wenden, auch wenn die Rechtslage eigentlich klar ist, wirkt ein Schreiben der Gewerkschaft meist ganz anders als eines von ihr!

Beitrag von „Susannea“ vom 30. August 2019 18:19

[Zitat von Tom123](#)

Der Arbeitgeber muss dir ja ggf. auch noch den Urlaub auszahlen, wenn du ihn am Ende nicht nehmen konntest. Hier ist es halt andersrum.

Gibt es in den meisten Tarifverträgen eine Passus, der besagt, dass der AG Pech hat, wenn er zuviel Urlaub gewährt hat 😊

Beitrag von „Seph“ vom 31. August 2019 08:37

Es gibt aber auch die Konstruktion des Rechtsmissbrauchs, gerade bei einem Verstoß gegen Treu und Glauben. Einen neuen Arbeitsvertrag zu kündigen, bevor tatsächlich gearbeitet wurde und dennoch auf die Auszahlung des vollen Gehalts zu bestehen, scheint mir dazu zu gehören.

Mal zum Nachdenken: Hier in Niedersachsen gab es mal den Fall, bei dem eine Kollegin ihre Elternzeit zu Beginn der Sommerferien unterbrechen wollte, um direkt zum Ende der Sommerferien einen zweiten Elternzeitraum zu nutzen und in dem Monat dazwischen volle Bezüge zu kassieren. Das ist von einem Verwaltungsgericht unterbunden worden mit Bezug auf oben genannte Grundsätze. Ich muss das Urteil nochmal suchen.

Beitrag von „Susannea“ vom 31. August 2019 09:13

Ich verstehe übrigens nicht, wie gerade Lehrer darauf kommen, dass sie noch nicht gearbeitet hat, weil Ferien waren?!?

Zum einen war sie doch bereits zur Vorbereitung in der Schule und ich gehe davon aus, dass sie auch zuhause schon versucht hatte Sachen vorzubereiten.

Ich finde das eine ziemliche Unterstellung und für mich bleibt es unbegreiflich, wie so etwas vom eigenen Kollegium kommen kann.

Beitrag von „Th0r5ten“ vom 31. August 2019 10:53

Zitat von Susannea

Ich verstehe übrigens nicht, wie gerade Lehrer darauf kommen, dass sie noch nicht gearbeitet hat, weil Ferien waren?!?

Zum einen war sie doch bereits zur Vorbereitung in der Schule und ich gehe davon aus, dass sie auch zuhause schon versucht hatte Sachen vorzubereiten.

Ich finde das eine ziemliche Unterstellung und für mich bleibt es unbegreiflich, wie so etwas vom eigenen Kollegium kommen kann.

Das ist aber auch etwas einfach gedacht, nur in die andere Richtung. Von der in den Ferien geleisteten Vorbereitung hätte das Bundesland ja erst profitiert, wenn davon etwas in einer seiner Schulen umgesetzt worden wäre. Hier soll Bundesland Y für die Vorbereitung von Unterricht im Bundesland Z zahlen, oder aber für eine Unterrichtsvorbereitung, die am Ende für die Tonne war wegen anderer Schulform, Fächer etc. Ich finde es schon gut, dass über so etwas Gerichte entscheiden und nicht Lehrervertreter oder Vertreter der Länder im Alleingang.

Beitrag von „yestoerty“ vom 31. August 2019 11:12

Wahrscheinlich weil die Leute davon ausgehen, dass jemand, der binnen eines Monats fristgerecht kündigt, noch nicht so viel vorbereitet hat? Je nach Schulleitung wusste die Person wahrscheinlich nicht ml welche Klassen/ Kurse sie bekommt.

Beitrag von „Susannea“ vom 31. August 2019 11:39

Zitat von Th0r5ten

Von der in den Ferien geleisteten Vorbereitung hätte das Bundesland ja erst profitiert, wenn davon etwas in einer seiner Schulen umgesetzt worden wäre

DAs interessiert aber im Arbeitsrecht niemanden ob der AG von der An des AN wirklich profitiert hat, auch Probearbeiten muss ja bezahlt werden z.B.

Zitat von Th0r5ten

oder aber für eine Unterrichtsvorbereitung, die am Ende für die Tonne war wegen anderer Schulform, Fächer etc.

Ja, das ist dann eben so.

Wie gesagt, im Arbeitsrecht ist das eigentlich recht klar geregelt, dass das zu bezahlen ist.

Beitrag von „Susannea“ vom 31. August 2019 11:40

[Zitat von Seph](#)

Es gibt aber auch die Konstruktion des Rechtsmissbrauchs, gerade bei einem Verstoß gegen Treu und Glauben. Einen neuen Arbeitsvertrag zu kündigen, bevor tatsächlich gearbeitet wurde und dennoch auf die Auszahlung des vollen Gehalts zu bestehen, scheint mir dazu zu gehören.

Sicher nein, denn beim Rechtsmissbrauch muss der Vorsatz zur Vorteilsnahme vorliegen. Den musst du erstmal nachweisen.

Beitrag von „Th0r5ten“ vom 31. August 2019 12:06

[Zitat von Susannea](#)

Wie gesagt, im Arbeitsrecht ist das eigentlich recht klar geregelt, dass das zu bezahlen ist.

Wenn das so ist, ist die Sache ja erledigt. Ich persönlich bin nicht im Arbeitsrecht tätig und war mir daher nicht sicher.

Beitrag von „Susannea“ vom 31. August 2019 12:26

[Zitat von Th0r5ten](#)

Wenn das so ist, ist die Sache ja erledigt. Ich persönlich bin nicht im Arbeitsrecht tätig und war mir daher nicht sicher.

Nein, erledigt ist sie lange noch nicht, denn das Gesetz interessiert viele Personalstellen wenig, nur die konkrete Arbeitsanweisung des Vorgesetzten und wenn der das so beschlossen hat, dann zahlen sie nicht.

Somit muss da meist eine entsprechende Drohung dazu her, aber die sollte von Seiten der Gewerkschaft kein Problem sein!

Beitrag von „ernsthaft“ vom 31. August 2019 13:28

Moin, vielen Dank für die Anregungen!

Also sollte man den Verdacht auf "Vorsatz zur Vorteilsnahme" aus der Welt räumen, falls es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung kommt. Und vorher die Gewerkschaft einschalten.

Falls euch noch etwas einfällt, immer her damit!

Ich wünsche euch ein schönes Sommerwochenende!

Beitrag von „Susannea“ vom 31. August 2019 14:13

[Zitat von ernsthaft](#)

Und vorher die Gewerkschaft einschalten.

Die würde ich als allererstes jetzt hinzuziehen und die das regeln lassen oder wenn man in keiner ist einen Anwalt für Arbeitsrecht!

Beitrag von „kodi“ vom 31. August 2019 14:40

Hoffentlich setzt sich Bundesland Y durch.

Bezahlung zu verlangen, wenn man seinen Dienst nicht angetreten hat, geht mal garnicht meiner Meinung nach.

Beitrag von „Susannea“ vom 31. August 2019 15:00

Zitat von kodi

Bezahlung zu verlangen, wenn man seinen Dienst nicht angetreten hat, geht mal garnicht meiner Meinung nach

Hier zweifelt man dann an der Schreibberechtigung.

Dienstantritt gibt es ja eigentlich gar nicht bei Angestellten und wenn sie kündigt ist sie das 😊
Und zum Rest sage ich dann mal gar nichts! Übrigens hat doch Bundesland Y die freie Wahl gehabt, wann Vertragsbeginn ist 😊

Beitrag von „kodi“ vom 31. August 2019 15:12

Du kannst es nennen wie du willst, defakto wird eine Bezahlung für nicht geleistete Arbeit gefordert. Das finde ich persönlich nicht in Ordnung.

Die einzige logische Schlussfolgerung aus diesem Fall ist, dass Veträge nur noch mit Schulbeginn starten sollten. Das wäre extrem ärgerlich für alle befristet Angestellten, deren Schulbeginn nicht am erstend es Monats ist.

Von daher hoffe ich zum Schutz derjenigen, die nicht solche Vertragskunststücke machen, dass der beschriebene Fall im Sinn von Bundesland Y gelöst wird, damit sich daraus nicht negative Konsequenzen (Vertragsbeginn nur zum Schulbeginn) für alle anderen ergeben.

Beitrag von „Krabappel“ vom 31. August 2019 16:23

Ferien sind unterrichtsfreie Zeit, kein Urlaub. Frage ist halt, ob die Person schon Arbeiten korrigieren konnte, Unterricht vorbereiten musste, Förderpläne verfasst hat, Elterngespräche führte, in der Schule war, um ihre Arbeitskraft anzubieten?

Ich würde wohl auch eine Rechtsberatung hinzuziehen und gucken, dass ich an das Geld komme. Wenn ich allerdings Urlaub genommen hab in der Zeit und am Strand lag... irgendwie schwierig. Auf der anderen Seite, wenn's nichts zu tun gibt kann die Person och nüscht dafür.

[@Susannea](#), gibts denn das sonst irgendwo, dass man einen Vertrag unterschreibt und erstmal mit Urlaub loslegen darf/muss?

Beitrag von „Susannea“ vom 31. August 2019 17:17

Zitat von Krabappel

[@Susannea](#), gibts denn das sonst irgendwo, dass man einen Vertrag unterschreibt und erstmal mit Urlaub loslegen darf/muss?

Klar gibt es das bei Betriebsferien usw. hier ist doch gar nicht gefragt worden, ob man damit loslegen will, die Ansage war, sie soll am ersten Schultag da sein.

In Berlin würde kein Vertrag vor dem Schuljahresbeginn beginnen (1.8.) und in der Regel sogar erst mit dem ersten Schultag oder den Präsenztagen. So war das dieses Jahr auch für die neuen, die durften am 31.7. (erster Präsenztage) nicht mit dabei sein.

Beitrag von „Seph“ vom 1. September 2019 00:50

Zitat von Susannea

Sicher nein, denn beim Rechtsmissbrauch muss der Vorsatz zur Vorteilsnahme vorliegen. Den musst du erstmal nachweisen.

In Form des Anscheinsbeweis dürfte das in einem solchen Fall überhaupt nicht schwer sein. Wer nach Verhandlungen zum 01.07. einen Job antritt, in diesem nicht arbeitet und dann direkt zum 01.08. einen Bundeslandwechsel vollzieht, hatte das mit Sicherheit bereits vorab so vor. Erzähl

mir doch bitte nicht, dass hier keine vorsätzliche Vorteilsnahme stattfinden sollte.

Edit: Und selbst wenn der Nachweis nicht gelingt mal in eine andere Richtung noch zusätzlich gedacht: Mit nur einem Monat Zugehörigkeit zum AG hat man noch keinen nennenswerten Urlaubsanspruch aufgebaut. Klar könnte man argumentieren, dass der AG in Annahmeverzug gekommen wäre. Aber hat die AN denn nachweisbar wirklich ständig ihre Arbeitskraft angeboten? Hier reicht im Übrigen kein Verweis auf die unterrichtsfreie Zeit...es gibt eine ganze Reihe sinnvoller Tätigkeiten für Lehrkräfte, die in der unterrichtsfreien Zeit, die nicht Urlaubszeit ist, angewiesen werden könnte.

Beitrag von „Alterra“ vom 1. September 2019 08:06

Puh, diese Sache finde ich moralisch echt verwickelt....

Über Herbst-, Weihnachts- und Osterferien diskutiere ich bei meiner Schulform und Fächerkombination nicht. In diesen verbringe ich einen Großteil am Schreibtisch.

Bei den Sommerferien hingegen sieht es ganz anders aus. Diese sind mein wirklicher Urlaub und ich kann mir nicht vorstellen, dass jemand tatsächlich 1/12 seiner Arbeitsstunden in diesen ableistet. Wenn ich aber mal an das Gute im Menschen glaube, hat die besagte Person dennoch (zumindest etwas) gearbeitet. Da aber keine Korrekturen, Verwaltungsdinge etc. angefallen sind, finde ich das Einfahren des gesamten Gehalts moralisch nicht okay. Sommerferien sind für mich auch das Abfeiern von Überstunden, die in dem beschriebenen Fall nicht angesammelt wurden

Beitrag von „Susannea“ vom 1. September 2019 08:20

Es sind doch hier aber gar nicht die kompletten Sommerferien betroffen, sondern nur ein Monat, ein Monat indem der AG spätestens nach der Hälfte wusste, dass der AN nicht bei ihm bleibt und jederzeit Aufgaben hätte zuteilen können. Einmal Arbeitskraft anbieten reicht übrigens, dies muss man nicht mehrmals tun für den Annahmeverzug 😊

Ich denke, hier ist es einfach auch selbstgemachtes Elend des AG.

Achso und ja, hier bei dem Lehrermarkt gehe ich davon aus, dass dies nicht langfristig geplant war, sondern so wie es viele machen ein besseres Angebot kam, da das ja mit Kündigung ist geht das ganz schnell und man spart sich eben den Weg des Bundeslandwechselverfahrens.

Das ist ja z.T. selbst für einen Bezirkswechsel über Kündigungen gelaufen (was der AG nun unterbinden will).

Klar, moralisch ist es nicht die feine Art, aber das hat der AG in meinen Augen hier bisher auch in keinem Bundesland berücksichtigt, somit würde ich das komplett außer Acht lassen!

Beitrag von „ernsthaft“ vom 1. September 2019 16:10

Sehe das ähnlich wie Susannea,

wenn meine Kollegin 2 mal vor Ort war und Ihre Arbeitskraft für Juli angeboten hatte, nicht im Urlaub war, angefangen hat sich in die Unterrichtsfächer einzuarbeiten und der Dienstherr/AG keine weiteren Aufgaben zugeteilt hat und nur dahin gehend aufgefordert hat, ab der ersten Einarbeitungswoche da zu sein, wüsste ich nicht, weshalb bei ordentlicher Kündigung kein Gehalt gezahlt werden sollte.

Im Übrigen gibt es ja auch Kollegen, die weniger Unterrichtsstunden ableisten, als im Arbeitsvertrag festgehalten sind. Diese bekommen aber das volle Gehalt. Der AG muss dem AN die Arbeit geben/übertragen!

MfG