

Freistellung **Bewerbungsgespräch**

Unterrichtszeit/Arbeitszeit nachholen?

Beitrag von „ben232“ vom 12. November 2019 20:44

Hallo,

da ich immer wieder Vertretungslehrer bin und zurzeit wieder befristet (nur bis zu den Weihnachtsferien), bewerbe ich mich natürlich wieder auf andere Stellen, bevor ich wieder rund 4 Monate arbeitslos bin. Die Schule, wo ich derzeit bin, stellt mich (was ja auch mein Recht ist) für Vorstellungstermine frei.

Nun möchte der Schulleiter aber noch, dass ich die ausgefallenen Stunden nachhole.

Darf er das Verlangen?

Laut Arbeitsrecht: DGB Seite steht das hier :

"Während der Freistellung besteht der Lohnanspruch weiter, der Arbeitnehmer muss die ausgefallene Zeit auch nicht nachholen."

Und das hier fand ich auch im Netz:

"Arbeitgeber sind verpflichtet, Mitarbeiter für Vorstellungsgespräche bezahlt freizustellen, wenn sie aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber auf Jobsuche sind. Sie müssen die ausgefallene Zeit auch nicht in Form von Überstunden nacharbeiten. Grundlage hierfür ist der § 629 BGB . Der Gesetzgeber wollte damit für gekündigte Beschäftigte eine Erleichterung schaffen, eine unmittelbare Anschlussbeschäftigung zu finden."

Wie ist es in Schule bei tarifangestellten Vertretungslehrern?

Beitrag von „fossi74“ vom 12. November 2019 20:59

Genauso. Lass Dir nichts anderes erzählen. Und falls doch, soll Dein SL Dir mal schön begründen, warum das so sein sollte.

Beitrag von „CDL“ vom 12. November 2019 21:38

Zitat von fossi74

Genauso. Lass Dir nichts anderes erzählen. Und falls doch, soll Dein SL Dir mal schön **schriftlich und unter Angabe der Rechtsquelle** begründen, warum das so sein sollte.

Habe fossis Beitrag mal noch ergänzt. Du wirst sehen, spätestens nach diesem - sehr freundlichen Hinweis deinerseits wird dein aktueller SL das Thema ganz schnell fallen lassen (oder ein sehr peinliches Gespräch mit seinen dienstlichen Vorgesetzten führen müssen).

Beitrag von „Nitram“ vom 12. November 2019 22:02

Ich finden den "Und das fand ich auch im Netz"-Passus nicht so passend (und vermisste eine Quellenangabe).

Von dort übernimmst du "... wenn sie aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber ..." Liegt denn eine Kündigung vor? Davon schreibst du nichts.

Auf dieser [Seite einer Versicherung](#) wird explizit auch

"Das Ende des jetzigen Arbeitsverhältnisses ist absehbar, weil
.... Sie einen befristeten Arbeitsplatz haben"

genannt. (Wobei eine VV oder ähnliches sicher als Beleg besser ist, als die Seite einer Versicherung...).

So etwas würde ich der SL eher zur Lektüre empfehlen.

[Die Zeit](#) ist als Quelle vielleicht noch seriöser, wobei der Aspekt des kurzfristigen Arbeitsverhältnisses hinzu kommt ("Wer sich in der Probezeit oder einer kurzfristigen Beschäftigung befindet, hat dieses Recht jedoch nicht.").

Vielleicht gibt es aber auch noch andere Tarifliche Regelungen? Nach der Quelle <https://www.vorstellungsgespraech.org/freistellung-f...lungsgespraech/> kann zumindest die Bezahlung (§ 616) durch Tarifvertrag ausgehebelt werden.

Beitrag von „Susannea“ vom 13. November 2019 06:54

Was er als Quellen angegeben hat ist ziemlich egal, denn ein Anspruch auf Bezahlung liegt vor, der TVL sieht nichts anderes vor.

Beitrag von „Lanthanoxid“ vom 9. Dezember 2019 19:34

Wenn Du von Arbeitslosigkeit bedroht bist (§ 17 SGB III) musst Du für die Stellensuche/Bewerbungsgespräch freigestellt werden (§ 629 BGB)

Das Gesetz steht natürlich über einen beliebigen Tarifvertrag o.ä.

Musste mein voriger Arbeitgeber in Person eines Schuldirektors auch erst lernen. Er meldete dies als unentschuldigtes Fehlen.

Hat er in mir aber den "Falschen" dafür erwischt

Aus Gründen der Höflichkeit solltest Du Dich vorher abmelden.

Du teilst aber den Fakt an sich nur mit.

Du musst auch keine Details über den neuen Arbeitgeber mitteilen noch irgendetwas dort bestätigen oder nachweisen lassen.

Beitrag von „Karl-Dieter“ vom 10. Dezember 2019 09:29

Zitat von Lanthanoxid

Aus Gründen der Höflichkeit solltest Du Dich vorher abmelden.

Nicht aus "Gründen der Höflichkeit" sondern das ist tatsächlich Pflicht. Oder wie stellst du dir das vor? Einfach nicht zum Unterricht gehen ohne vorher Bescheid zu sagen?

Beitrag von „Tom123“ vom 29. Dezember 2019 11:26

Und vor allem dann kann ich ja sagen Chef ich bin die nächsten 4 Wochen auf Stellensuche, planen sie mich mal nicht ein. Nachweise brauche ich ja nichts.

Weiterhin halte ich es für sehr wahrscheinlich, dass der AN die Pflicht hat solche Termine nach Möglichkeit in die Freizeit zu legen. Gilt ja bei Arztterminen genauso. Sollte ja auch in der Regel bei einer Vertretungslehrkraft gut möglich sein. Im genannten § 629 BGB steht ja auf Verlagen angemessene Zeit. Da ist nichts mit mal einfach nicht kommen.

Es wird ja von mehreren Terminen gesprochen. Ich denke, dass es auch für die Schule einen großen Unterschied macht, ob jemand 2-3 fehlt, weil er ein Bewerbungsgespräch hat oder ob es 9-10 mal sind. Dann sind wir auch mal schnell bei der angemessenen Zeit.

Beitrag von „Susannea“ vom 29. Dezember 2019 11:30

Zitat von Tom123

Ich denke, dass hier auch ein großer Unterschied zwischen einem befristeten Arbeitsvertrag und einer Kündigung durch den AG vorliegt

Glücklicher Wiese interessiert nur das Gesetz und nicht, was du denkst und das macht da keinen Unterschied!

Zitat von Tom123

Sonst kann ich ja bei einer befristeten Stelle von Anfang fehlen, um andere Stellen zu suchen ..

Wenn die Stelle so kurz ist, ja. Sonst erst in angemessener Zeit vorher!

Zitat von Tom123

Weiterhin halte ich es für sehr wahrscheinlich, dass der AN die Pflicht hat solche Termine nach Möglichkeit in die Freizeit zu legen. Gilt ja bei Arztterminen genauso. Sollte ja auch in der Regel bei einer Vertretungslehrkraft gut möglich sein.

Schön, sieht das Gesetz auch anders! Ist ja aber in der Schule auch logisch, die haben alle zur selben Zeit Unterricht usw. also kann man das in der Regel nicht in die Freizeit legen und muss es eben auch gar nicht!

Beitrag von „Tom123“ vom 29. Dezember 2019 12:35

Wie interpretierst du denn "angemessene Zeit"? Das widerspricht doch allem, was du sagst. Du schreibst das gleiche, was ich sage nur aus Sicht des AN. Du kannst eben nicht dich einfach freistellen lassen so wie Lathanoxid es sieht. Du hast die Belange deines AG zu berücksichtigen. Du wirst bei einer Befristung erst gegen Ende des Arbeitsvertrages ein Anrecht haben. Im Zweifel wird irgendein Gericht entscheiden, was angemessen ist. Natürlich kann man jetzt konstruieren, dass bei einem sehr kurzem Arbeitsvertrag die Möglichkeit sofort besteht. Aber das wird ja nicht der Regelfall sein. Genauso wird man ab einer gewissen Anzahl von Fehltagen keinen Anspruch mehr haben. Ich sage nur "angemessene Zeit". Und bei einem Termin, den man auch am Nachmittag machen könnte, wird es schwierig zu argumentieren, dass er am Vormittag liegen muss. Wir reden ja hier von Menschen, die in der Regel nur halbtags verbindlich auf der Arbeitsstelle sind.

Beitrag von „Susannea“ vom 29. Dezember 2019 13:07

Zitat von Tom123

Wie interpretierst du denn "angemessene Zeit"? Das widerspricht doch allem, was du sagst.

Nein, tut es nicht, eine angemessene Zeit vorher ist ca. ein Monat nach der gültigen Rechtsprechung und nein, die Belange des AG muss ich NICHT berücksichtigen!

Zitat von Tom123

Genauso wird man ab einer gewissen Anzahl von Fehltagen keinen Anspruch mehr haben.

Nein, die Begrenzung auf wieviele Termine gibt es nicht, zumal Agentur für Arbeit, amtsärztliche oder ärztliche Untersuchungen dafür usw. auch alles dazu zählt und bezahlt freigestellt werden muss.

Zitat von Tom123

Ich sage nur "angemessene Zeit". Und bei einem Termin, den man auch am Nachmittag machen könnte, wird es schwierig zu argumentieren, dass er am Vormittag liegen muss. Wir reden ja hier von Menschen, die in der Regel nur halbtags verbindlich auf der Arbeitsstelle sind.

Du bringst hier was durcheinander, mit angemessene Zeit ist keinesfalls die Uhrzeit gemeint, denn auch der neue AG ist in der Regel nur halbtags da, also darfst du natürlich vormittags gehen. Sondern eine angemessene Zeit vor Vertragsablauf, aber das stand ja auch deutlich so in meiner Antwort, die sich somit in keiner Weise widerspricht!

Beitrag von „Tom123“ vom 30. Dezember 2019 11:58

"Nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses hat der Dienstberechtigte dem Verpflichteten auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren." § 629 BGB

Also ich lese es so, dass der AN eine angemessene Zeit zur Jobsuche zur Verfügung hat. Da steht nichts von angemessener Zeit vorher. Frage ist nur, was ist angemessen.

Ich glaube es bringt wenig hier weiter zu diskutieren. Überlassen wir das ggf. den Richtern.

Beitrag von „Susannea“ vom 30. Dezember 2019 12:14

Zitat von Tom123

"Nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses hat der Dienstberechtigte dem Verpflichteten auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren." § 629 BGB

Also ich lese es so, dass der AN eine angemessene Zeit zur Jobsuche zur Verfügung hat. Da steht nichts von angemessener Zeit vorher. Frage ist nur, was ist angemessen.

Ich glaube es bringt wenig hier weiter zu diskutieren. Überlassen wir das ggf. den Richtern.

Sage mal, willst du hier eigentlich nur stänkern?!?

Deine Frage war, wie das in befristeten Arbeitsverhältnissen ist, da ist eine angemessene Zeit vorher (laut der Urteile, egal was du im Gesetz findest gibt es dazu ja schon genügend Urteile!) eine Freistellung zu gewähren. Das habe ich dir geantwortet und nichts anderes!

Das dann die Frage ist wieviele Freistellungen usw. ist noch eine ganz andere Sache, aber das ist nicht beschränkt.

Die Richter haben also schon geurteilt, daher müssen wir da gar nicht diskutieren!

Von der Uhrzeit, dass man z.-B. Nachmittags gehen kann oder muss sagt übrigens das Gesetz was du gerade so schön zitierst gar nichts, auch wenn du das anders siehst!

Beitrag von „Tom123“ vom 30. Dezember 2019 13:25

Lies dir doch mal deinen Beitrag Nummer 11 einmal durch. Da schreibst du genau das Gegenteil.

Noch einmal: Das "angemessen" bezieht sich darauf, dass er im angemessen Rahmen Zeit zur Verfügung stellt. Ich widerspreche dir doch gar nicht, dass er auch vormittags freigestellt wird, wenn es notwendig ist. Ich widerspreche dir aber, dass du in den letzten 4 Wochen nach belieben freigestellt wirst.

Aber ehrlich gesagt, bin ich auch nicht wirklich motiviert die Frage mit dir weiter zu diskutieren. Ich denke, dass jeder das selber nachlesen kann und sich dann seine Meinung bilden kann.

Beitrag von „Susannea“ vom 30. Dezember 2019 13:48

Ich weiß ja nicht, was du hier zusammen liest, ich habe weder in Beitrag 11 etwas anderes geschrieben als später, noch mir irgendwo widersprochen!

Das angemessen in dem Gesetz ist die Häufigkeit (wobei das eben einfach davon abhängt, wieviele Termine anfallen und da gibt es kein Urteil zu, das es auf eine Zahl begrenzt), aber mein "angemessen" bezog sich auf die Zeit vor dem Vertragsende! So steht es auch in jedem Beitrag immer wieder!

Zitat von Tom123

Ich widerspreche dir aber, dass du in den letzten 4 Wochen nach belieben freigestellt wirst.

Was heißt denn nach Belieben, immer dann, wenn einer der dafür notwendigen Termine anfällt!

Beitrag von „Tom123“ vom 30. Dezember 2019 14:00

Zitat von Susannea

WAs heißt denn nach Belieben, immer dann, wenn einer der dafür notwendigen Termine anfällt!

Eben nicht. Sondern in einem angemessenen Rahmen. Wenn es also nur zu viel wird, darf der SL durchaus die Freistellung verweigern. Frage ist halt nur, was ist angemessen und was nicht.

So jetzt bin ich aber raus hier.

Beitrag von „Susannea“ vom 30. Dezember 2019 14:10

Zitat von Tom123

Eben nicht. Sondern in einem angemessenen Rahmen. Wenn es also nur zu viel wird, darf der SL durchaus die Freistellung verweigern. Frage ist halt nur, was ist angemessen und was nicht.

So jetzt bin ich aber raus hier.

Es ist laut Rechtsprechung eben genau dann angemessen, wenn Termine dafür anfallen, aber du musst dich da auch nicht bemühen nachzulesen, ist einfacher hier immer weiter zu stänkern ohne Hintergrundwissen!

Beitrag von „Flipper79“ vom 30. Dezember 2019 14:11

Na, ich würde mich herzlich dafür bedanken, wenn ich einen befristeten Job hätte und ich mich geraume Zeit vorher um Anschlussverträge kümmern würde und mein SL sagen würde: "Sorry, Frau Flipper, aber Sie waren jetzt innerhalb der letzten 2 Monate (oder meinetwegen auch 1 Monat vorher) schon 20 mal bei einem Vorstellungstermine. Jetzt stelle ich Sie nicht mehr frei". Würde ich mir glatt schriftlich geben lassen ... und dann weitere Schritte einleiten.

Und meistens laufen (zumindest bei uns) an einem Tag mehrere Vorstellungsgespräche für ein und dieselbe Stelle (da eben gerade die zuständigen Personen dann eh zusammen getrommelt

wurden). Die künftige Schule würde sich bedanken, wenn Kandidat 1 Montags um 17 Uhr Zeit hat (da der Kandidat bis um 15.30 Uhr Unterricht hat und dann noch Zeit braucht um von A nach B zu kommen), Kandidat 2 Dienstags um 10 Uhr Zeit hat (da er dann gerade seinen freien Tag hat) und Kandidat C erst am Freitag, da er vorher keine Zeit hat. Die Schule möchte die Stelle i.d.R. zeitnah besetzen bzw. zeitnah entscheiden! Klasse, wenn Kandidat A, der Wunschkandidat, sich in der Zwischenzeit etwas anderes gesucht hat, da er nicht mehr länger auf eine Entscheidung warten sollte.

Ein Arzttermin ist was anderes als ein Vorstellungsgespräch, wenn die Arbeitslosigkeit droht.

Beitrag von „Flipper79“ vom 30. Dezember 2019 14:30

Und in NRW ist es sogar so, dass Kandidat xy **immer** zu Vorstellungsgesprächen darf, wenn er eine Vertretungsstelle inne hat und er die Chance auf eine feste Stelle hat (bei Erfolg muss der Vertretungsvertrag sogar aufgelöst werden, wenn die feste Stelle eher beginnt als die alte aufhört).

Zum Glück stellt mein SL auch Vertretungskräfte frei, deren Vertrag noch länger läuft und wenn diese Aussicht auf eine höherwertige Vertretungsstelle haben (egal wann!).