

Lösungsvorschlag Fortbildungsprüfung

Verwaltungsfachwirt/in 2018

6. November 2018

Fach: Öffentliches Dienstrecht, Kommunikation und Mitarbeiterführung

Die nachfolgenden unverbindlichen Hinweise zur Lösung behandeln die nach Auffassung des Erstellers maßgeblichen Probleme der Aufgabe.

Sie stellen keine „Musterlösung“ dar und schließen andere vertretbare, folgerichtig begründete Ansichten selbstverständlich nicht aus. Der Inhalt und Umfang der Lösungshinweise, die Ausführlichkeit und die Detailgenauigkeit der Darlegungen enthalten insbesondere keinen vom Prüfungsausschuss vorgegebenen Maßstab für die Leistungsanforderung und –bewertung.

Teil I - Sachverhalt 1

Zu 1.:

Vorprüfung: Anwendung des TVöD

Fraglich ist, ob der TVöD unmittelbar und zwingend gilt.

- § 4 Abs. 1 TVG: Der TVöD gilt unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen.
- Prüfung beidseitige Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1 TVG)
Stadt ist Mitglied im KAV Sachsen (Tarifvertragspartei i. S. d. § 2 Abs. 1 TVG) → VKA als Arbeitgebervereinigung (Spitzenorganisation § 2 Abs. 2 TVG) → Am Tarifabschluss beteiligt gewesen
Herr Apfel ist Mitglied bei ver.di (Tarifvertragspartei) → Vollmacht über Abschluss TV durch Eintritt in Gewerkschaft
- Geltungsbereich TVöD § 1 Abs. 1 TVöD, §§ 38-39 eröffnet
Keine Ausnahme nach § 1 Abs. 2 TVöD
→ TVöD gilt unmittelbar und zwingend.

Erster Absatz - Einstellung - keine Fehler

Zweiter Absatz - Wechsel und Stufenzuordnung - keine Fehler

Dritter Absatz - Probezeit

Fraglich ist, ob eine Verlängerung der Probezeit möglich ist.

- § 2 Absatz 4 S. 1 TVöD: die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, kürzere ist möglich. Hier: zunächst Probezeit von 3 Monaten vereinbart.
- Aber: mdl. → gem. § 2 Abs. 3 TVöD i. V. m. § 125 BGB - nichtig.
- Probezeit über sechs Monate hinaus zu verlängern, wäre rechtlich bei beidseitig tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien wegen eines Verstoßes gegen das Günstigkeitsprinzip (§ 2 Abs. 4 TVöD i. V. m. § 4 Abs. 3 TVG) unwirksam - nichtig/teilnichtig - §§ 134, 139 BGB).
- Die Vereinbarung zur Verlängerung der Probezeit um 4 Mon. ist unwirksam.
(es gelten automatisch 6 Monate)

Vierter Absatz - Höhergruppierung / Stufenzuordnung

Fraglich ist, ob die Stufenzuordnung korrekt vorgenommen wurde.

Die von der Mitarbeiterin zitierte Regelung galt bis zum 28.02.2017. Danach wurde § 17 Abs. 4 TVöD geändert. Es hätte eine stufengleiche Höhergruppierung erfolgen müssen.

- Die Stufenzuordnung ist falsch. Herr Apfel müsste der Stufe 4 der Entgeltgruppe 6 TVöD zugeordnet werden. Stufe 4 beginnt allerdings nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD ab 01.08 2017 neu zu laufen.

Herr Apfel müsste die Nachzahlung des Differenzbetrages geltend machen.

Fünfter Absatz

a) Übertragung höherwertiger Aufgaben

Fraglich ist, ob Herr Apfel für die Zeit der Vertretung einen finanziellen Ausgleich erhalten muss.

Höhergruppierung? (-), da nur vorübergehend und nicht auf Dauer

Persönliche Zulage nach § 14 Abs. 1 TVöD

- Vorübergehend andere Tätigkeit (+)
- Höherwertig (EG 6 -> EG 9a) (+)
- mindestens einen Monat (+)

- Anspruch auf eine persönliche Zulage für den gesamten Zeitraum (+)

b) Geltendmachung

Fraglich ist, ob die Stadt dem Anspruch auf eine persönliche Zulage stattgeben muss. Ansprüche verfallen nach § 37 Abs. 1 S. 1 TVöD, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Fälligkeit nach § 24 Abs. 1 S. 2 und 3 TVöD

Für Dez.: 29.12.2017 (31.12.2017, Verschiebung auf den vorhergeh. WT), Fristberechnung: 30.12.2017 bis 29.06.2018. (§§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB)

Für Jan.: 31.01.2018, Fristberechnung: 01.02. bis 31.07.2018.

(Anmerkung: bei entspr. Begründung – Zahlung erfolgt am 29.12., 0 Uhr – auch Beginnfrist korrekt)

Herr A. rief am 02.02.18 an, keine schriftliche Geltendmachung (-)

→ § 125 BGB

Schriftliche Geltendmachung erfolgte am 30. Juni 2018

→ Ansprüche für Dezember sind bereits verfallen

→ Ansprüche für Januar sind noch nicht verfallen

→ Herr Apfel hat Anspruch auf die Nachzahlung des Differenzbetrages für den Monat Januar.

Zu 2.:**Sechster Absatz -Kündigung**

Hinweis: Die Klagefrist gemäß § 4 S. 1 KSchG ist nach h. M. keine Zulässigkeitsvoraussetzung, sondern eine Frage der Begründetheit.

Es ist fraglich, ob die Kündigungsschutzklage begründet ist.

1. wirksames Arbeitsverhältnis

hier: (+)

2. ordnungsgemäße Kündigungserklärung

einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, Zugang gemäß § 130 BGB (+), da persönliche Übergabe – schriftlich (§ 623 BGB)

3. Einhaltung der Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG i. V. m § 13 Abs. 1 S. 2 KSchG

(§ 4 S. 1 KSchG): 3-Wochen nach Zugang der Kündigung (hier: 11.09.2018)

Fristbeginn: 12.09. - Fristende: 02.10.2018 (§§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 Alt 1)

Erhebung am 20. September 2018 (+), da innerhalb der Frist

4. besonderer Kündigungsschutz (-), da aus Sachverhalt nicht ersichtlich**5. ordnungsgemäße Anhörung des Personalrats**

Anhörung nach § 73 Abs. 6 SächsPersVG nötig

Personalrat mit Schreiben am 05.09.2018 informiert (+)

Fristbeginn: 06.09. - Fristende: 10.09.2018 (§§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 1 BGB)

Samstag und Sonntag sind grds. keine Arbeitstage, davon abweichende Regelung im Sachverhalt nicht ersichtlich.

→ Anhörung erfolgte ordnungsgemäß und fristgerecht (+)

6. Verstoß gegen 138 / 242 BGB (-)**7. Voraussetzung des § 626 BGB**

Vorliegen wichtiger Grund nach Abs. 1 BGB?

Tatsache ist, A. hat personenbezogene Daten gegen finanzielle Entschädigung herausgegeben. Damit hat er gegen seine Pflichten aus § 3 Abs. 1 und 2 TVöD (kurze Erläuterung) grob verstoßen. Nach Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien ist es dem AG aufgrund dessen (Vertrauensverlust, Rufschädigung, Nachahmung, Wiederholungsgefahr etc.) nicht zumutbar, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen.

→ außerordentliche Kündigung ist berechtigt, da wichtiger Grund.

8. zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist

Kündigung nach § 626 Abs. 2 BGB muss innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des „wichtigen Grundes“ erfolgen.

Bekanntwerden am 21. August 2018

Fristbeginn: 22.08. - Fristende: 04.09.2018 (§§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 Alt 1)

→ Frist nicht eingehalten

Ergebnis: Die Kündigung ist unwirksam. Die Kündigungsschutzklage ist begründet.

Sachverhalt 2

Beschäftigungsverhältnis vom 15. Juni 2018 bis 14. Oktober 2018

Grds. Urlaubsanspruch gemäß § 26 Abs. 1 S. 1 TVöD

§ 26 Abs. 1 S. 2 TVöD: grundsätzlich 30 Tage (Fünf-Tage Woche)

§ 26 Abs. 2 b) TVöD: ein Zwölftel pro vollem Monat

hier volle vier Monate (15.06. bis 14.10.) → $30 / 12 * 4 = \underline{10 \text{ Tage}}$

Vergleichsrechnung, ob nach BUrlG günstiger (§ 13 BUrlG)

§ 26 Abs. 2b verweist auf § 5 BUrlG: pro Monat 1/12 vom Mindesturlaub, wenn

a) Hier (-)

b) Hier (+), da Wartezeit nach § 4 BUrlG noch nicht abgelaufen ist,
→ 4/12 vom Mindesturlaub (§ 3 Abs. 1 BUrlG: 24 WT entspricht 20 AT in der 5-Tage Woche) → $20 / 12 * 4 \rightarrow \underline{\text{ungünstiger als na TVöD}}$

c) Hier (-)

Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG, Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs hat Vorrang vor Abgeltung. Hier: Zeit ist noch ausreichend

→ Frau Ebert hat Anspruch auf 10 Tage Erholungsurlaub, der nur abzugelten ist, wenn er aus dienstlichen Gründen nicht mehr genommen werden kann.

Sachverhalt 3

Frage 1:

§ 25 BeamtStG i. V. m. § 46 Abs. 1 SächsBG treten Beamte mit Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden.

Herr Müller ist am 3. August 1953 geboren.

Hier: Ausnahme nach § 46 Abs. 2 SächsBG: Beamte des Geburtsjahrgangs 1953 treten mit Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 65. Lebensjahr plus 7 Monate vollenden.

→ Herr Müller wird demnach mit Wirkung zum 1. April 2019 in den Ruhestand versetzt.

Frage 2:

Herr Müller wird am 1. Juli 2018 zum Stadtoberinspektor (A10) befördert.

Gemäß § 6 Abs. 2 SächsBeamtVG sind Beamte aus einem Amt in den Ruhestand getreten, das nicht das Eingangsamt ihrer Laufbahn ist und haben sie die Dienstbezüge dieses oder eines gleichwertigen Amtes vor dem Eintritt in den Ruhestand nicht mindestens zwei Jahre erhalten, sind ruhegehaltfähig nur die Bezüge des vorher bekleideten Amtes.

Fristbeginn: 1. Juli 2018 - Fristende 30. Juni 2020

Die Ruhestandsversetzung erfolgte zum 1. April 2019

→ Die Beförderung ist somit nicht ruhegehaltfähig.

Frage 3:

§ 44 BeamtStG: Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub, § 96 SächsBG verweist auf die SächsUrlMuEltVO

Gemäß § 4 Abs. 1 SächsUrlMuEltVO beträgt der Urlaub 30 Tage (Fünf-Tage-Woche)

Gemäß § 4 Abs. 2 SächsUrlMuEltVO steht der halbe Jahresurlaub zu, wenn der Beamte in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand tritt.

→ Herr Müller hat einen Urlaubsanspruch in Höhe von 15 Tagen.

Teil II

mögliche Punkte (nicht abschließend):

- Prüfung ob Nachbesetzung möglich
- Anforderungsprofil erstellen
- Entwurf Stellenausschreibung (Titel/Behörde/Tätigkeiten, Anforderungen etc.)
Veröffentlichung Stellenausschreibung (extern/intern)
- Erstellung Bewerberspiegel
Bewerbervorauswahl
- Erstellung Ablaufplan
- Versenden der Einladungen
- Vorbereitung und Führen der Vorstellungsgespräche
- Erstellen des Auswahlvermerks
- Zuleiten der Maßnahme an Personalrat (Mitbestimmungsverfahren)
- Mitteilung an Bewerber
- Abstimmung Einstellungszeitpunkt
- Vornehmen der Einstellung, Arbeitsvertrag

Punkteverteilung:

Teil I	85 Punkte
Sachverhalt 1:	62 Punkte
Aufgabe 1:	36 Punkte
Aufgabe 2:	26 Punkte
Sachverhalt 2:	12 Punkte
Sachverhalt 3	11 Punkte
Teil II	10 Punkte
Aufbau, Gliederung und Stil	5 Punkte
Gesamt	100 Punkte