

Fortbildungsprüfung

zum/zur

Verwaltungsfachwirt/in

am 18. November 2019

4. Prüfungsaufgabe

Öffentliches Dienstrecht, Kommunikation und Mitarbeiterführung

Arbeitszeit: 4 Stunden

Hilfsmittel: Es gilt die Hilfsmittelbestimmung für die Fortbildungsprüfung zum/zur Verwaltungsfachwirt/in vom 4. April 2011.

Hinweise: **Bitte geben Sie zu Beginn Ihrer Ausführungen den Bearbeitungsstand Ihrer VSV an !**

Beantworten Sie die Fragen und begründen Sie Ihre Antworten mit den einschlägigen Rechtsvorschriften, sofern nichts anderes angegeben ist!

Die Aufgabe besteht aus **5** Seiten.

Teil I:

Öffentliches Dienstrecht

Sachverhalt 1:

(52 Punkte)

Herr Anton August (A), Tarifbeschäftigter bei der sächsischen Stadt Sachsenhausen (S), ist seit dem 01.01.2016 im Bauamt tätig. Seine Tätigkeit umfasst die Erstellung von bautechnischen Gutachten. Aufgrund der angespannten Personalsituation entschied der Bürgermeister, dass diese gutachterlichen Tätigkeiten teilweise von Dritten übernommen werden können. A erstellt die für die Vergabe benötigten Leistungsbeschreibungen. Unter dem Bieterkreis befindet sich die „Meyer-Gutachten GmbH“ (M).

Am 12. April 2018 meldete sich ein Hinweisgeber bei der Stadt Sachsenhausen und trug folgenden Sachverhalt vor:

„(...) Es ist verwunderlich, dass A neben seiner Tätigkeit bei der Stadt zeitgleich beim Unternehmen M arbeiten könne. Durch die Mitarbeit von A und dessen Insiderwissen, u. a. über die Preise von Konkurrenten, habe sich die M einen unlauteren Wettbewerbsvorteil verschafft, biete zu „Dumpingpreisen“ an und dränge andere Mitbewerber zunehmend vom Markt. (...)“

Nachdem dieser Hinweis durch den Korruptionsbeauftragten der Stadt als glaubhaft und nachvollziehbar eingeschätzt wurde, wurde seitens der Innenrevision weiter ermittelt. Der Abschlussbericht enthält folgende Informationen:

„Aus den Vergabeakten sind keine Verstöße gegen das Vergaberecht erkennbar. Es ist jedoch festgestellt worden, dass A fachlich für Vergabeverfahren verantwortlich zeichnet, in denen auch M als Bieter und Auftragnehmer auftritt. Auf Grund der gemachten Feststellungen und der vom Hinweisgeber gegebenen Hinweise auf eine Nebentätigkeit von A lässt sich der Verdacht einer Vorteilsnahme (§ 331 StGB) durch A, der Amtsträger i. S. v. § 11 Abs. 1 Nr. 2c StGB ist, nicht ausschließen. A gab in einem Gespräch an, dass er bereits vor Beginn der Tätigkeit bei der Stadt Sachsenhausen für M tätig war und ihm seit Beginn der Tätigkeit für M eine Vergütung von ca. 35.000 € gezahlt wurde.“

Der Vorgang wurde daraufhin an die zuständige Staatsanwaltschaft für die weitere Ermittlung abgegeben.

Am 20. April 2018 wurde gegen A aufgrund der nicht angezeigten Nebentätigkeit und dem Verdacht einer Vorteilsnahme, eine ordnungsgemäße Abmahnung ausgesprochen. Die Abmahnung enthielt u. a. folgende Formulierung:

„Sie haben Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich verletzt. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie Nebentätigkeiten gegen Entgelt Ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzeigen. Durch Ihre Nebentätigkeit bei dem Unternehmen M und der regelmäßigen Teilnahme dieses Unternehmens an Vergabeverfahren, an denen Sie fachlich beteiligt sind, sind Interessenkonflikte nicht auszuschließen. Auch für die Öffentlichkeit kann der Eindruck entstehen, dass Sie in unzulässiger Weise auf beiden Seiten in Vergabeverfahren zu Lasten der anderen Bieter tätig sind. Gerade in solchen Fällen soll durch die vorherige Anzeigepflicht sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber prüfen kann, ob die Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.“

Der Verstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten wiegt schwer, da es sich insbesondere um eine lange andauernde Verletzung seit mindestens 2016 handelt.

Aus diesem Grund spreche ich Ihnen eine

Abmahnung

aus.

Sollten Sie künftig weiterhin eine Nebentätigkeit gegen Entgelt ausüben ohne diese vorher schriftlich Ihrem Arbeitgeber angezeigt zu haben, müssen Sie mit einer Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen. Sie werden daher aufgefordert, Ihren arbeitsvertraglichen Pflichten so nachzukommen, dass Sie keinen Anlass mehr zu einer Beanstandung geben.

Wir behalten uns vor, sollten die laufenden staatsanwaltlichen Ermittlungen strafbare Handlungen Ihrerseits ergeben, weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegen Sie zu ergreifen.“

Die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft bestätigten den Sachverhalt und den Verdacht der Vorteilsnahme. Das Gericht bewertete den Sachverhalt wie folgt:

Der Tatbestand der Vorteilsnahme ist bereits erfüllt, wenn – wie hier – eine entgeltliche Nebentätigkeit für eine private Firma ausgeübt wird und zwischen Vorteilsgeber und Amtsträger dienstliche Berührungspunkte bestehen, die es nahe legen können, dass der mit der Ausübung einer entgeltlichen Nebentätigkeit verbundene Vorteil von Vorteilsgeber und Vorteilsnehmer - jedenfalls auch - allgemein im Sinne eines Gegenseitigkeitsverhältnisses mit der Dienstausübung des Amtsträgers verknüpft wird. Konkrete darüberhinausgehende Vorwürfe wie etwa Verstöße gegen das Vergabeverfahren zugunsten des Vorteilsgebers sind insoweit nicht Voraussetzung und wurden vorliegend durch das Gericht nicht festgestellt.

Am 16. September 2019 erhielt der Oberbürgermeister die Information, dass gegen A nunmehr ein Strafbefehl zugestellt wurde, in welchem A der Vorteilsnahme gemäß § 331 StGB für schuldig befunden worden sei. Daraufhin sprach der Oberbürgermeister am 18. September 2019 eine außerordentliche Kündigung aus und übergab A am selben Tag das unterschriebene und mit einer Begründung versehene Kündigungsschreiben.

Am 25. September 2019 legte A beim zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage ein. Als Begründung führt A an, dass er für sein Fehlverhalten bereits abgemahnt wurde und eine Kündigung aufgrund desselben Sachverhalts nicht zulässig sei.

Aufgabe 1:

Prüfen Sie die Erfolgsaussichten der Kündigungsschutzklage (ggf. Hilfgutachten)!

Hinweise:

Die Anwendung des TVöD wurde arbeitsvertraglich vereinbart.

Der Oberbürgermeister ist durch Übertragung des Stadtrates für die Kündigungen zuständig.

Der Personalrat wurde ordnungsgemäß beteiligt.

Der Strafbefehl ist rechtskräftig. Strafrechtliche Aspekte sind nicht zu prüfen.

Sachverhalt 2:

(23 Punkte)

Frau Brunhilde Berg, geb. am 10.03.1960, ist in der sächsischen Stadt Sachsenhausen tätig. Sie ist bereits schon längere Zeit arbeitsunfähig und bezieht seit dem 01.01.2017 eine Rente auf Zeit wegen Erwerbsminderung.

Zur Vertretung von Frau Berg wurde im Juni 2017 mit Herrn Marco Müller ein befristeter Arbeitsvertrag ab 01.07.2017 geschlossen. Herr Müller war bereits bei der Stadt Sachsenhausen vom 01.09.2014 bis 31.08.2016 befristet beschäftigt.

Am 13.03.2019 teilte Frau Berg dem Personalamt mit, dass sie zum 01.04.2019 eine dauerhafte volle Erwerbsminderungsrente erhält. Der Rentenbescheid wurde ihr am 11.03.2019 zugestellt.

Daraufhin erhielt Herr Müller am 20.05.2019 die schriftliche Mitteilung seitens des Personalamts, dass sein Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 03.06.2019 endet, da der Befristungsgrund weggefallen ist. Herr Müller vertritt nunmehr die Meinung, dass nun ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Das Personalamt teilt diese Meinung nicht.

Aufgabe 2:

Prüfen Sie, ob Herr Müller Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat und wie er diesen ggf. durchsetzen müsste!

Hinweis:

Die Anwendung des TVöD wurde arbeitsvertraglich vereinbart.

Sachverhalt 3:

(10 Punkte)

Sie sind Personalamtsleiter bei der sächsischen Stadt Sachsenhausen. In der Verwaltung sind ca. 150 Beamte tätig. Davon besitzen vier Beamte einzig eine polnische Staatsangehörigkeit. Eine weitere Staatsangehörigkeit ist nicht vorhanden.

Aufgrund der medialen Berichterstattung über den Austritt Großbritanniens aus der EU plant nun auch die Republik Polen aus der Europäischen Union auszutreten. Sie werden nun vom Oberbürgermeister beauftragt, die sich bei einem „harten Austritt“ ergebenden Konsequenzen darzustellen.

Aufgabe 3:

Prüfen Sie, welche Auswirkungen ein „harter Austritt“ für die Beamten hätte und was seitens der Dienststelle zu veranlassen wäre!

Hinweise:

- Unter einem "harten Austritt" ist ein Scheitern der Verhandlungen und ein Ausscheiden Polens ohne Vertrag und ohne Übergangs- und Anschlusslösung zu verstehen. Bei dieser Form ist davon auszugehen, dass zum Zeitpunkt des Austritts, die Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Union keine Sonderregelungen getroffen bzw. Sonderverträge mit Polen geschlossen haben.

Teil II

Mitarbeiterführung, Kommunikation

Sachverhalt:

(10 Punkte)

Sie wurden nach erfolgreichem Abschluss zur/m Verwaltungsfachwirt/in zur/m Sachgebietsleiter/in ernannt. Ihnen sind 15 Mitarbeiter unterstellt, die Sie fachlich koordinieren müssen.

Unglücklicherweise gibt es einen Mitarbeiter, der sich von Ihnen nichts sagen lässt. Herr Meister war bereits seit 25 Jahren in der Verwaltung, hatte es jedoch nie in eine Führungsposition geschafft. Seine Loyalität und sein Einsatz für die Behörde werden aber vom Bürgermeister hoch angesehen. Trotz allem fiel es Herrn Meister schwer, Sie als neuen Vorgesetzten zu akzeptieren. Durch seine daraus resultierende Unzuverlässigkeit, sein Fernbleiben von wichtigen Meetings, das Zurückhalten wichtiger Informationen und sogar Mobbing, konnten Aufgaben in Ihrem Bereich nicht mehr ordnungsgemäß erledigt werden.

Sie wollen Herrn Meister nun zu einem Gespräch einladen.

Aufgabe:

Erläutern Sie Ihre Vorgehensweise bezugnehmend auf die Vorbereitung des Gespräches und Ihren Gesprächsablauf!

Punkteverteilung:

Teil I	85 Punkte
Sachverhalt 1:	52 Punkte
Sachverhalt 2:	23 Punkte
Sachverhalt 3	10 Punkte
Teil II	10 Punkte
Aufbau, Gliederung und Stil	5 Punkte
Gesamt	100 Punkte