

Abschlussprüfung
im Ausbildungsberuf
Verwaltungsfachangestellte/r

vom 14. Mai 2019 bis 17. Mai 2019

3. Prüfungsaufgabe: Personalwesen

Arbeitszeit: 120 Minuten

Hilfsmittel: Es gilt die Hilfsmittelbestimmung für die Zwischen- und Abschlussprüfungen im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r vom 25. August 2010 mit Ergänzungen vom 28. März 2012, 27. August 2012 und 22. August 2018.

Hinweis: **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!

Diese Aufgabe besteht aus drei Seiten (einschließlich Deckblatt)!

Teil I

Sachverhalt:

Frau Sonne steht seit 01.09.2017 in der Gemeinde Grünstadt in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.

Frau Sonne erfährt am 26.02.2018, dass sie schwanger ist, sagt es ihrem Arbeitgeber aber nicht sofort, weil sie selbst noch nicht weiß, ob sie schon bereit für ein Kind ist. Schließlich fasst sich Frau Sonne am 05.03.2018 ein Herz und informiert ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft sowie den voraussichtlichen Entbindungstermin am 18.10.2018.

Ihr Vorgesetzter jedoch ist über diese Neuigkeit nicht sehr erfreut, da er zukünftig hohe Personalkosten auf sich zukommen sieht. Zudem befürchtet er Ausfälle von Frau Sonne durch die Schwangerschaft und überlegt, sie zu kündigen. Wenigstens jedoch will er, dass die Zeit für ärztliche Vorsorgeuntersuchungen während der Arbeitszeit von Frau Sonne mit dem Gleitzeitkonto ausgeglichen wird. Außerdem ist er nicht sicher, ob er ggf. den Erholungsurlaub von Frau Sonne für das Kalenderjahr 2018 wegen eventueller Ausfälle während der Schwangerschaft und nach der Entbindung kürzen kann.

Der Tag der Entbindung rückt näher. Gerne möchte der Partner und Arbeitskollege von Frau Sonne sie von Beginn an unterstützen und jede freie Minute mit seiner neuen Familie verbringen. Frau Sonne bringt am 18.10.2018 ein gesundes Kind zur Welt und beide sind überglücklich.

Bearbeitungshinweise:

- Die Gemeinde Grünstadt ist Mitglied des KAV Sachsen e.V.
- Frau Sonne ist nicht verheiratet.

Aufgaben:

1. Prüfen Sie, ob für das Arbeitsverhältnis von Frau Sonne der TVöD gilt! Bedarf es dafür ggf. einer gesonderten Vereinbarung? (15 Punkte)
2. Prüfen Sie, welche arbeitsrechtliche Pflicht sich für Frau Sonne aufgrund der Schwangerschaft ergibt! (10 Punkte)
3. a) Prüfen Sie, welche arbeitsrechtlichen Schutzfristen sich für den Arbeitgeber, Gemeinde Grünstadt, gegenüber Frau Sonne während und nach ihrer Schwangerschaft ergeben! (18 Punkte)

b) Prüfen Sie, ob die Gemeinde Grünstadt den Erholungsurlaub von Frau Sonne für das Kalenderjahr 2018 wegen der Inanspruchnahme der Schutzfristen kürzen kann! (5 Punkte)
4. Prüfen Sie die gesetzliche Möglichkeit einer Kündigung von Frau Sonne durch die Gemeinde Grünstadt! (15 Punkte)
5. Prüfen Sie, ob der Vorgesetzte den Ausgleich der ärztlichen Untersuchungszeiten über das Gleitzeitkonto fordern darf! (6 Punkte)
6. Prüfen Sie anhand der tarifrechtlichen Regelungen die Möglichkeiten für Frau Sonnes Partner, um am Tag der Geburt bei seiner Familie sein zu können! (12 Punkte)

Teil II

Sachverhalt:

Da sich Frau Sonne in Mutterschutz und anschließender Elternzeit befindet, wird für sie als Vertretung Frau Bärbel Bär befristet bis zum 17.10.2019 eingestellt. Frau Bär stand bereits zuvor vom 01.01.2017 bis 31.12.2017 in einem befristeten Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde Grünstadt.

Aufgabe:

7. Prüfen Sie, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses von Frau Bär zulässig ist!
Gehen Sie dabei darauf ein, was ggf. bei der Befristung beachtet werden muss!
(14 Punkte)

Aufbau, Gliederung und Stil: 5 Punkte

Lösungsvorschlag
zur Abschlussprüfung
im Ausbildungsberuf
Verwaltungsfachangestellte/r
14. Mai 2019 bis 17. Mai 2019

3. Prüfungsaufgabe:
Personalwesen

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 der Umfang der Lösungshinweise, die Ausführlichkeit und die Detailgenauigkeit der Darlegungen enthalten insbesondere keinen vom Prüfungsausschuss vorgegebenen Maßstab für die Leistungsanforderung und –bewertung.

1. Prüfen Sie, ob für das Arbeitsverhältnis von Frau Sonne der TVöD gilt! Bedarf es dafür ggf. einer gesonderten Vereinbarung? 15 Punkte

- Prüfung über TVöD:
 - o § 1 (1) TVöD: gilt für alle AN mit AG Bund oder Mitglied VKA → hier der Fall
 - o Keine Ausnahme nach Abs. 2
 - o TVöD anwendbar
- Weiter über TVG:
 - o § 4 (1) TVG: RN des TV gelten zwingend und unmittelbar zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des TV fallen
 - o § 3 (1) TVG: Tarifgebunden sind Mitglieder TV-Parteien und AG, der TV-Partei ist → hier fraglich, ob AG als Mitglied des VKA darunter fällt
 - o § 2 (1) TVG: TV-Parteien sind
 - Gewerkschaften → hier nicht zutreffend, da Sonne kein Mitglied in einer entsprechenden Gewerkschaft ist
 - Vereinigungen von AG → hier: KAV (Grünstadt im KAV Sachsen zugehörig im VKA); VKA ist Spitzenorganisation nach § 2 (2) TVG
 - Demnach ist nur der AG Gemeinde Grünstadt tarifgebunden
 - o Daraus folgt, dass sowohl der AG als auch der AN unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, dieser jedoch nicht zwingend und unmittelbar gilt. Eine gesonderte Vereinbarung zur Anwendung im AV ist notwendig.

2. Prüfen Sie, welche arbeitsrechtliche Pflicht sich für Frau Sonne ergibt! 10 Punkte

- Da sich im TVöD dazu keine Regelung findet, kommt ein Spezialgesetz zur Anwendung: MuSchG
 - o Prüfung Anwendungsbereich MuSchG:
 - § 1 (1) und (2) für Frauen während Schwangerschaft und nach Entbindung, die in einem Beschäftigungsverhältnis i. S. d. § 7 (1) SGB IV stehen
→ Sonne befindet sich laut SV in einem AV und ist schwanger
 - § 2 (1) S. 1 AG sind juristische Personen
→ Gemeinde Grünstadt ist eine juristische Person
§ 2 (2) verweist auf § 1 (1), somit liegt eine Beschäftigung i. S. d. MuSchG vor
 - Ergebnis: MuSchG greift.
- Die Pflicht der Frau Sonne ergibt sich aus dem § 15 MuSchG:
 - o (1) sie soll ihrem AG die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist
 - o (2) auf Verlangen des AG soll (Achtung: kein Muss!) sie einen Nachweis über die Schwangerschaft vorlegen
- Ergebnis: Sonne soll ihren AG sobald wie möglich über die Schwangerschaft informieren.

3. a) Prüfen Sie, welche arbeitsrechtlichen Schutzfristen sich für den AG Gemeinde Grünstadt gegenüber Frau Sonne während und nach ihrer Schwangerschaft ergeben!
18 Punkte

- Es ergeben sich aus dem Gesetz Schutzfristen:
 - o Schutzfrist vor der Entbindung, gem. § 3 (1) MuSchG: (Bedingtes) Beschäftigungsverbot in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Hier: nicht ersichtlich.
 - Zur Berechnung der 6-wöchigen Schutzfrist ist vom voraussichtlicher Entbindungstermin auszugehen (§ 3 Abs. 1 S. 3 MuSchG): laut ärztlichem Zeugnis (§ 15 (2) S. 2 MuSchG) der 18.10.2018
 - Beschäftigungsverbot ab 06.09.2018, gem. § 187 (1), § 188 (2) 1. Alt. BGB; Fristende 17.10.2018
 - o Schutzfrist nach der Entbindung, gem. § 3 (2) S. 1 MuSchG: (absolutes) Beschäftigungsverbot in den ersten 8 Wochen nach der Entbindung
 - Hier: ab 19.10.2018 bis einschließlich 13.12.2018, gem. § 187 (1), § 188 (2) 1. Alt. BGB
- Ergebnis: Die Schutzfristen gelten vom 06.09.2018 bis 13.12.2018.

b) Prüfen Sie, ob die Gemeinde Grünstadt den Erholungsurlaub von Frau Sonne für das Kalenderjahr 2018 wegen der Inanspruchnahme der Schutzfristen kürzen kann!
5 Punkte

- Gem. § 24 S. 1 MuSchG gelten Ausfallzeiten wegen Beschäftigungsverbot als Beschäftigungszeiten, hier: die Beschäftigungsverbote der Schutzfristen vom 06.09.2018 bis 13.12.2018.
- Ergebnis: Frau Sonnes Urlaubsanspruch darf nicht aufgrund der Ausfallzeiten ihres Beschäftigungsverbots gekürzt werden.

4. Prüfen Sie die gesetzliche Möglichkeit einer Kündigung von Lila Sonne durch die Gemeinde Grünstadt!
15 Punkte

- Fraglich ist hierbei die Möglichkeit einer Kündigung nach MuSchG, da dies die vorrangige Rechtsnorm darstellt.
 - o § 17 (1) S. 1 Nr. 1: Kündigung einer Schwangeren unzulässig, wenn AG zum Zeitpunkt der Kündigung Schwangerschaft bekannt ist
 - ➔ Dies ist hier der Fall, da AG erst nach Mitteilung der Schwangerschaft über Kündigung nachdenkt.
- Zwischenergebnis: Eine Kündigung der Frau Sonne nach MuSchG ist während ihrer Schwangerschaft nicht möglich.
- Fraglich ist die Möglichkeit einer Kündigung nach Ende der Schwangerschaft.
 - o § 17 (1) S. 1 Nr. 3: Kündigung unzulässig bis zum Ende der Schutzfrist bzw. mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung.
 - o Schutzfristende nach Entbindung: 13.12.2018, vier Monate nach Entbindung: 19.10.2018, gem. § 187 (1) BGB, FE 18.02.2019, gem. § 188 (2) 1. Alt. BGB

- Ergebnis: Während der Schwangerschaft und bis einschließlich 18.02.2019 kann der AG Frau Sonne nicht kündigen. Die Kündigung wäre nach § 134 BGB nichtig.

Anmerkung: Eine Prüfung des KSchG ist nicht erforderlich, da das MuSchG als Spezialnorm vor der allgemeinen Norm zu prüfen ist.

5. Prüfen Sie, ob der Vorgesetzte den Ausgleich der ärztlichen Untersuchungszeiten über das Gleitzeitkonto fordern darf! 6 Punkte

- Gem. § 7 (1) S. 1 MuSchG: Der AG hat eine Frau für die Zeit freizustellen, ...
- Gem. § 23 (1) S. 2 MuSchG sind Freistellungszeiten für ärztliche Untersuchungen nach § 7 MuSchG weder vor- noch nachzuarbeiten.
- Ergebnis: Somit ist eine Abgeltung dieser Zeiten durch das Gleitzeitkonto nicht gestattet und der AG darf dies nicht fordern.

6. Prüfen Sie anhand der tarifrechtlichen Regelungen die Möglichkeiten für Lila Sonnes Partner, um am Tag der Geburt bei seiner Familie sein zu können! 12 Punkte

- Nach § 29 Abs. 1 S. 1 Buchst. a TVöD kommt nicht infrage, da Frau S. und ihr Partner nicht verheiratet sind,
 - Ggf. kann der Partner eine Arbeitsbefreiung nach § 29 (3) TVöD erhalten, wenn der AG zustimmt
 - Erholungsurlaub nach § 26 TVöD
 - Sonderurlaub nach § 28 TVöD (unbezahlt), wenn der AG zustimmt
- Ergebnis: möglich wäre Erholungsurlaub oder Freistellung nach § 29 Abs. 3 oder nach § 28 TVöD, wenn der AG zustimmt.

Teil II

7. Prüfen Sie, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses von Frau Bär zulässig ist! Gehen Sie dabei darauf ein, was ggf. bei der Befristung beachtet werden muss! 14 Punkte

- Befristungen nach § 30 (1) S. 1 TVöD grstzl. möglich, TVöD verweist auf TzBfG
- § 14 unterscheidet zwischen kalendermäßiger Befristungen/ Befristung ohne sachlichen Grund und Befristung mit sachlichem Grund.
- Befristung hier erfolgt mit sachlichem Grund nach § 14 (1) S. 2 Nr. 3 TzBfG i. V. m. § 21 BEEG als Vertretung für Frau Sonne.
- Die Zuvorbeschäftigung ist unbeachtlich (vgl. § 14 (2) S. 2 TzBfG), da die Befristung mit Sachgrund erfolgte.
- Zu beachten ist, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses zur ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf (§ 14 (4) TzBfG), andernfalls wäre die Befristung unwirksam (vgl. § 16 TzBfG).
- Ergebnis: Die sachgrundmäßige Befristung der Frau Bär als Vertretung für Frau Sonne während ihres Mutterschutzes und ihrer Elternzeit ist zulässig, sofern die Befristung schriftlich erfolgte.

Aufbau, Gliederung und Stil: 5 Punkte