

**Lösungsvorschlag Fortbildungsprüfung  
zum/zur Verwaltungsfachwirt/in  
23. November 2020**

**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**

**23**

-----

**Aufgabe 1:**

Prüfen und erläutern Sie, ob die beabsichtigte Nebentätigkeit vom Arbeitgeber untersagt werden durfte! Gehen Sie auf zwei verschiedene Aspekte ein!

**Lösungsvorschlag:**

Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen (§ 3 Abs. 3 S. 1 TVöD).

Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen (§ 3 Abs. 3 S. 2 TVöD).

Hiervon ist unter anderem dann auszugehen, wenn der AN durch die Ausübung einer Nebentätigkeit gegen gesetzliche Vorschriften verstößt und bei deren Einhaltung eine Einschränkung der Arbeitsleistung zu befürchten ist.

Erläuterung der geforderten Aspekte

Ergebnis: Anhand der vorliegenden Unterlagen konnte die Nebentätigkeit vom AG untersagt werden. (bzw. mit Auflagen bezüglich der Arbeitszeit versehen werden).

*Beispiele nicht abschließend*

*Hinweis: Alternative Untersagungsgründe können ebenfalls genannt und bewertet werden*

Mögliche Verstöße gegen ArbZG:

1. Höchstarbeitszeit: An Werktagen (Montag bis Samstag) dürfen max. 8 Stunden gearbeitet werden. Eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf 10 Stunden ist möglich (§ 3 ArbZG). Die wöchentliche Obergrenze beträgt demnach 60 Stunden. Innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten oder 24 Wochen muss der Durchschnitt 8 Stunden pro Tag betragen. Frau Müllers Arbeitszeit beträgt summarisch 48 Std pro Woche. Ein Verstoß liegt somit grundsätzlich nicht vor.

Aufgrund der Kernzeiten beträgt die tägliche Arbeitszeit 6,5 Std. Inklusiv der Nebentätigkeit hat Frau Müller eine Arbeitszeit am Mittwoch von 10,5 Std. Um den Verstoß zu vermeiden, müsste Frau Müller eine Ausnahme bezüglich der Kernarbeitszeit am Mittwoch stellen.

→ „leichte“ Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitgebers.

(Herstellung eines rechtmäßigen Zustands aber möglich.)

2. Ruhezeiten: Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben (§ 5 Abs. 1 ArbZG). hier (-)

Frau Müllers Arbeitszeit endet 24:00 Uhr. Im Rahmen der Kernzeit muss sie bereits 08:00 Uhr wieder ihren Dienst antreten. Frau Müller würde somit nicht mehr die Ruhezeiten nach dem ArbZG einhalten. Eine Arbeitsaufnahme wäre demnach erst ab 11:00 Uhr möglich. Um den Verstoß zu vermeiden, müsste Frau Müller eine Ausnahme bezüglich der Kernarbeitszeit stellen.

→ starke Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten

**Aufgabe 2:**

Prüfen Sie den Urlaubsanspruch von Frau Müller für das Kalenderjahr 2020!

**Lösungsvorschlag:**

Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 26 Abs. 1 S. 1 TVöD). Nach Satz 2 hat Frau Müller im vollen Kalenderjahr 30 AT Urlaub, da sie in der 5-Tage-Woche beschäftigt ist.

Fraglich ist, ob in diesem Falle das Arbeitsverhältnis von Frau M. endet.

§ 33 Abs. 2 S. 5 TVöD: Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis (d.h. arbeitsrechtliche Pflichten sind suspendiert) für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird (vgl. § 33 Abs. 2 S. 6 TVöD). (hier: ab 01.11.20.)

Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD). hier: 2 volle KM. → Frau Müllers Urlaubsanspruch für das Jahr 2020 vermindert sich somit um zwei Zwölftel.

Rechnung:  $30 \text{ Arbeitstage} - (2/12 * 30) = 25 \text{ Arbeitstage}$

§ 26 Abs. 2 TVöD verweist auf das BUrlG. Dieses sieht keine Kürzung (§ 5 BUrlG nicht einschlägig) vor, d. h. der gesetzliche Mindesturlaub darf nicht gekürzt werden. Er beträgt im vollen Kalenderjahr 24 WT (§ 3 BUrlG) – entspricht 20 AT in der 5-Tage-Woche.

Vergleich: TVöD zum BUrlG (§ 13 BUrlG)

Ergebnis: TVöD-Anspruch ist günstiger. Der Urlaubsanspruch beträgt 25 Arbeitstage.

*(Mindermeinung)*

*→ nur Kürzung des tarifrechtlichen Urlaubsanspruchs*

*d.h.:  $20 \text{ AT} + (10 - 2/12 * 10) \rightarrow 28 \text{ AT}$*

*→ kann auch anerkannt werden*

**Sachverhalt 2**

**18**

**Aufgabe:**

Prüfen Sie, ob die Aussage des Personalamts hinsichtlich des gezahlten Tabellenentgelts in Entgeltgruppe 9c, Stufe 3 korrekt war!

**Lösungsvorschlag:**

Es ist zu prüfen, ob die Aussage des Personalamtsleiters korrekt war.

Das TBE richtet sich nach der Entgeltgruppe und der Stufe (§ 15 Abs. 1 TVöD)

Prüfung der Entgeltgruppe:

Frau S. wurde laut Sachverhalt am 1. November 2020 in die Entgeltgruppe 9c TVöD/VKA eingruppiert (vgl. § 12 TVöD/VKA).

Prüfung der Stufe:

Die Stufenzuordnung ist in §§ 16,17 TVöD geregelt. Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2 (§ 17 Abs. 4 S. 1 TVöD/VKA).

Es ist zu prüfen, welche Stufe Frau S vor der Höhergruppierung erreichte. Frau S wurde am 01.01.2013 aufgrund ihrer Berufserfahrung (vgl. PE zu § 16 Abs. 2 TVöD/Bund) der Stufe 3 zugeordnet.

Der Stufenaufstieg (= ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben EG bei ihrem AG) erfolgt nach 3 Jahren von Stufe 3 in Stufe 4 (§ 16 Abs. 3 TVöD/VKA), also ab 01.01.16. Für eine Zuordnung zur Stufe 5 muss eine ununterbrochene Tätigkeit von 4 Jahren in Stufe 4 vorliegen. (Fristberechnungen nach BGB)

Frau S erhielt jedoch Sonderurlaub vom 01.06.2017 bis zum 31.10.2020.

Es ist nun zu prüfen, ob es sich trotz des Sonderurlaubs um eine ununterbrochene Tätigkeit handelt. Welche Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit gleichgestellt sind, werden im § 17 Abs. 3 S. 1 TVöD abschließend definiert. Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD/VKA stehen Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat, gleich. (§ 17 Abs. 3 S. 1d TVöD).

- ➔ Laut Sachverhalt wurde kein dienstliches Interesse anerkannt ➔ somit seit dem 01.06.2017 unterbrochen (Laufzeit zur Stufe 5 wird gehemmt)
- ➔ Frau S befindet sich demnach zum Zeitpunkt der Höhergruppierung noch in Stufe 4.

Weiterhin ist zu prüfen, ob eine unschädliche od. schädliche Unterbrechung (von mehr als drei Jahren) vorliegt.

§ 17 Abs. 3 S. 2 TVöD trifft nicht zu; Zeitraum (01.06.2017 – 31.10.2020) ist größer als drei Jahre (vgl. §§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB).

§ 17 Abs. 3 S. 3 TVöD: Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung).

- ➔ damit Zuordnung erfolgt in vorangegangene Stufe 3.
- ➔ Bei einer Neueinstellung wäre ebenfalls maximal die Einstufung in Stufe 3 möglich (vgl. § 16 Abs. 2 TVöD/VKA).

Ergebnis: Die Aussage des Personalamtsleiters war korrekt.

*Hinweis: Sollte der Stufenaufstieg zur Stufe 4 nicht erkannt werden, sind die Ausführungen mit eingeschränkter Vergabe von Folgefehlerpunkten bewertbar*

### Sachverhalt 3

#### Aufgabe 1:

Prüfen Sie, ob die Aussage des Personalamtsleiters am 5. August 2020 korrekt war!

#### Lösungsvorschlag:

Es ist zu prüfen, ob die Zuordnung zur Entgeltgruppe 5 TVöD/VKA entsprechend § 12 TVöD/VKA rechtmäßig war.

Die Eingruppierung des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1- Entgeltordnung/VKA (§ 12 Abs. 1 S. 1 TVöD/VKA); hier lt. Bearbeitungshinweis – Tätigkeitsmerkmale der EG 6 TVöD/VKA.

Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht (§ 12 Abs. 2 S. 1 TVöD). – Grundsatz der Tarifautomatik.

26

Der Aufgabenbereich des Herrn K wurde nicht geändert (Wertigkeit – EG 6 TVöD/VKA). Es liegen auch keine Anhaltspunkte vor, dass die Tätigkeit nur vo-  
rübergehend übertragen werden soll.

Der Beschäftigte erhält Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist (§ 12 Abs. 1 S. 2 TVöD). Somit ist Herr K. in die Entgeltgruppe 6 TVöD/VKA „automatisch“ eingruppiert.

Entscheidungen seitens des Personalamtsleiters bzw. des Bürgermeisters sind tariflich unbeachtlich, Angabe der EG im AV hat nur deklaratorische Bedeutung.

Herr Kraut hat Anspruch auf ein Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 6 TVöD/VKA.

### **Aufgabe 2**

Prüfen Sie, ob die Stadt Bergheim dem Antrag von Herrn Kraut auf Nachzahlung des fehlenden Tabellenentgelts stattgeben musste!

### **Lösungsvorschlag:**

Herr K. hat Anspruch auf ein Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 6 TVöD/VKA. Fraglich ist, ob er Anspruch auf Nachzahlung für den zurückliegenden Zeitraum hat oder ob der Anspruch verfristet ist.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden (§ 37 Abs. 1 S. 1 TVöD), hier: schriftlich (+)

Fälligkeit? Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat (§ 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD).

#### Fälligkeit des TBE

für September 2019: Montag, den 30.09.2019,  
für Oktober 2019: Feiertag - 31.10.2019 → Mittwoch, 30.10.2019  
für November 2019: Samstag, den 30.11.2019 → Freitag, 29.11.2019  
für Dezember 2019: Dienstag, den 31.12.2019 → Montag, 30.12.2019  
für Januar 2020: Freitag, den 31.01.2020  
→ Verschiebung nach § 24 Abs. 1 Satz 3 TVöD)

*(kann kürzer gefasst werden!)*

für Februar 2020: Samstag, den 29.02. → 28.02.20

#### Fristberechnungen:

für September 2019: FB 01.10.2020, FE 31.03.2020

...

für Februar 2020: FB 29.02.2020, FE 28.08.2020

(Fristen nach § 187 (1), § 188 (2) 1. Alt. BGB)

Die Geltendmachung erfolgte am 06.08.2020 und ist somit für die Monate September 2019 bis Januar 2020 verfristet. Für diese Monate hat er somit keinen Anspruch auf Nachzahlung.

Für den Monat Februar 2020 und die folgenden Monate ist der Anspruch noch nicht verfristet, er hat Anspruch auf Nachzahlung.

### **Aufgabe 3:**

Musste der Personalrat (wie geschildert) beteiligt werden? Begründen Sie kurz Ihre Meinung!



Der Personalrat hat eingeschränkt mitzubestimmen bei Einstellung und Eingruppierung (§ 80 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SächsPersVG), d. h. der Personalrat musste bei der Einstellung des Herrn Kraut zustimmen (§ 79 Abs. 1 SächsPersVG).

Im vorliegenden Falle hat der Personalrat seine Zustimmung offensichtlich nicht verweigert, was nicht korrekt war.

**Sachverhalt 4**

18

**Aufgabe 1a:**

Prüfen Sie, ob die Stadt Thalheim Beamte beschäftigen darf!

**Lösungsvorschlag:**

Gemäß § 2 Nr. 1 BeamtStG haben Gemeinden das Recht, Beamte zu beschäftigen. Damit darf die Stadt Thalheim Beamte beschäftigen.

**Aufgabe 1b:**

Prüfen Sie, ob diese Stellen ausgeschrieben werden mussten!

**Lösungsvorschlag:**

Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG darf der Zugang zum öffentlichen Dienst lediglich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung begrenzt werden. Aus diesem Grund sollen Bewerber für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis grundsätzlich durch Stellenausschreibung ermittelt werden. Eine Ausnahme von der Pflicht zur Stellenausschreibung ist bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst nicht gegeben. Die Stelle sollte somit ausgeschrieben werden. (vgl. § 11 SächsBG)

**Aufgabe 1c:**

Prüfen Sie, wer von den genannten Bewerbern die Voraussetzungen erfüllt, um in den Vorbereitungsdienst eingestellt zu werden!

**Lösungsvorschlag:**

In das Beamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer die persönlichen Voraussetzungen besitzt (§ 7 BeamtStG und § 4 SächsBG).

Nach **§ 7 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG** muss der Bewerber Deutscher sein oder die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedslandes der Europäischen Union (EU), eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines Drittstaates haben, dem Deutschland und die EU vertraglich einen Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben.

Herr M und Herr B sind Deutsche. Herr Nguyen erfüllt als vietnamesischer Staatsangehöriger nicht die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG. Ebenfalls ist seit dem Austritt Großbritanniens aus der EU eine Verbeamtung britischer Staatsbürger nicht mehr möglich, da zum derzeitigen Zeitpunkt kein Abkommen nach den oben genannten Kriterien vorliegt. Herr Nguyen und Herr Cain können somit nicht zum Beamten auf Widerruf ernannt werden.

Gemäß **§ 7 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG** müssen die Bewerber die Gewähr dafür bieten, jederzeit für die freiheitlich demokratische Grundordnung einzutreten. Aus dem Sachverhalt ergeben sich keine Anhaltspunkte, die darauf schließen lassen, dass die verbleibenden Bewerber diese Voraussetzung nicht erfüllen.

Ferner müssen die Bewerber gemäß **§ 7 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG** die nach Landesrecht vorgeschriebene Befähigung besitzen (vgl. § 3 SächsBG). Nach § 16 Abs. 1 Nr. 2 SächsBG ist die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der LG 1.2 nur zulässig, wenn der Bewerber ein Realschulabschluss oder einen Hauptschulabschluss mit einer anschließenden abgeschlossenen förderlichen Berufsausbildung oder einen gleichwertigen Bildungsstand besitzt. Alle Bewerber besitzen mindestens einen Realschulabschluss und erfüllen somit die Voraussetzungen.

Ein Verstoß gegen § 4 SächsBG ist laut Sachverhalt nicht ersichtlich. Somit erfüllen alle verbleibenden Bewerber die Voraussetzungen des § 4 SächsBG.

Weiterhin darf in das Beamtenverhältnis nicht berufen werden, wer das 42. Lebensjahr vollendet hat (**§ 7 Abs. 1 S. 1 SächsBG**). Herr Müller hat die Altersgrenze bereits überschritten und kann somit nicht mehr in das Beamtenverhältnis auf Widerruf ernannt werden.

Herr Burg vollendet im Einstellungsjahr, am 08.07.2021, sein 40. Lebensjahr. Herr Burg erfüllt somit als einziger die Voraussetzungen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst.

**Aufgabe 2:**

Könnten sich nach der Auswahl der/des betreffenden Bewerber/s weitere Probleme abzeichnen?

**Lösungsvorschlag:**

Das Alter des Herrn Burg ist problematisch. Er erfüllt zwar die Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf. Jedoch überschreitet er die Altersgrenze im Laufe des Vorbereitungsdienstes (vgl. § 18 Abs. 4 SächsBG: Dauer des Vorbereitungsdienstes – mind. 2 Jahre). Er kann somit grundsätzlich nicht mehr in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden.

<p><b>Teil II</b></p> <p><b>Aufgabe:</b> Erläutern Sie Ihre Vorgehensweise bezugnehmend auf die Vorbereitung des Gespräches und Ihren Gesprächsablauf!</p> <p><b>Lösungsvorschlag:</b></p> <p>Bewertung anhand der Schlüssigkeit. Nicht abschließende Beispiele:</p> <p><u>Vorbereitung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationen einholen, ob die Vorwürfe korrekt sind, auch über die Arbeitsqualität,</li> <li>- Bediensteten im Vorfeld über das Gespräch informieren (Inhalt, Zeit, Ort), gemeinsamen Termin finden, Möglichkeit über Hinzuziehung einer Person des Vertrauens anbieten,</li> <li>- angenehme Gesprächsatmosphäre schaffen, störungsfrei, genügend Zeit einplanen (1,5 h)</li> </ul> <p><u>Gesprächsführung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung schildern, d. h. mit guten Leistungen beginnen, Arbeitsqualität, Wertschätzung,</li> <li>- Sorgen darstellen („Ich-Botschaften“),</li> <li>- im Gespräch nach seiner derzeitigen Stimmung und Arbeitsauslastung befragen (Über-; Unterforderung?) <ul style="list-style-type: none"> <li>-&gt; wenn ausgelastet dann: Auf „Kaffeezeiten“ ansprechen.</li> <li>-&gt; wenn nicht ausgelastet: zusätzliche Aufgaben ansprechen, Verantwortung übertragen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten darstellen</li> </ul> </li> <li>- aktives Zuhören, ausreden lassen, Blickkontakt etc.</li> <li>- Hinweis auf Zeiterfassung (Neutrale „Belehrung“ über korrekte Handhabung)</li> </ul>	<p><b>10</b></p>
---	------------------

**Punkteverteilung:**

<b>Teil I</b>	85 Punkte
Sachverhalt 1	23 Punkte
Sachverhalt 2	18 Punkte
Sachverhalt 3	26 Punkte
Sachverhalt 4	18 Punkte
<b>Teil II</b>	10 Punkte
Aufbau, Gliederung und Stil	5 Punkte