

Fortbildungsprüfung
zum/zur
Verwaltungsfachwirt/in
am 22. November 2022

4. Prüfungsaufgabe

Öffentliches Dienstrecht, Kommunikation und Mitarbeiterführung

- staatlich -

Arbeitszeit: 4 Stunden

Hilfsmittel: Es gilt die Hilfsmittelbestimmung für die Fortbildungsprüfung zum/zur Verwaltungsfachwirt/in vom 4. April 2011 mit Ergänzung vom 24. September 2020.

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 4 Seiten (einschließlich Deckblatt).

Teil ISachverhalt:

(85 Punkte)

Beim Landesamt für Verwaltungsvereinfachung und Bürokratieabbau (LVB), einer Behörde des Freistaates Sachsens, wurde ab 01.07.2021 eine Stelle (vollbeschäftigt) als Teamleiter/in im Referat Finanzwesen in Entgeltgruppe 10 TV-L zunächst befristet auf zwei Jahre mit der Option „zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis“ ausgeschrieben. Von allen Bewerbern setzte sich Frau Felicitas Flott (F), geboren am 03.10.1983, insbesondere wegen ihrer einschlägigen beruflichen Erfahrung durch. Nach erfolgtem Auswahlgespräch und Verständigung über die Einstellungsmodalitäten teilte ihr der Behördenleiter, Herr Groß (G), am 21.06.2021 mit, dass sie ab dem 01.07.2021 befristet eingestellt werden kann. Der Arbeitsvertrag zwischen dem Freistaat Sachsen, vertreten durch die LVB, und Frau F soll am ersten Arbeitstag unterschrieben und ausgehändigt werden. Mit Schreiben vom 23.06.2021 hat Frau F geantwortet, dass sie die Stelle sehr gern annimmt.

Am 01.07.2021 teilte Herr Flott früh telefonisch dem Personalreferat mit, dass seine Frau am Vortag einen Sportunfall hatte und ab dem heutigen Tage arbeitsunfähig geschrieben ist. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte bis 04.08.2021 an. Behördenleiter G bezweifelt nun, dass ein wirksamer Arbeitsvertrag zwischen dem Freistaat Sachsen und Frau F besteht und dass sie irgendwelche Ansprüche hat, da sie schließlich noch keinen Tag gearbeitet hatte.

Am 05.08.2021 trat Frau F schließlich ihren Dienst an. Der Arbeitsvertrag wurde an diesem Tage mit o. g. Konditionen von beiden Seiten unterschrieben. Im Laufe der Zeit zeigte sich, dass Frau F infolge des Unfalls weiterhin gesundheitliche Probleme hat. So wurde sie erneut vom 07.01.2022 bis 04.02.2022 arbeitsunfähig geschrieben. Am 07.02.2022 nahm sie ihren Dienst wieder auf. Da trotz physiotherapeutischer Maßnahmen keine Besserung ihres Gesundheitszustandes eintrat, stimmte sie nach intensiver fachärztlicher Beratung einer Operation zur Linderung der Unfallfolgen zu. Sie wurde danach erneut ab 28.07.2022 zunächst bis 30.09.2022 arbeitsunfähig geschrieben.

Bei Sichtung ihrer Unterlagen stellte Familie Flott im September 2022 mit Bestürzung fest, dass Frau F für den Monat August 2022 kein Entgelt erhalten hatte. Auf eine telefonische Nachfrage ihres Ehemanns im Personalreferat Anfang September erhielt dieser die Auskunft, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung seiner Ehefrau erloschen sei, da sie zu oft und zu lange arbeitsunfähig gewesen sei. Nach rechtlicher Beratung stellt Frau F einen Antrag auf korrekte Auszahlung des Entgelts für Monat August 2022.

Für die Zeit vom 01.08.2022 bis 30.09.2022 wurden dem Sachbearbeiter Herrn Mirko Meier (M), eingruppiert in EG 9b TV-L, die Tätigkeiten von F übertragen. Hoherfreut stimmte Herr M zu und meinte, dass er dann endlich auch höhergruppiert würde. Es zeigte sich jedoch, dass Herr M den Anforderungen an diese Position nicht gerecht wurde und außerdem häufig wegen Urlaub und Erkrankung fehlte, so am 05.08.2022, 12.08.2022 sowie in der Zeit vom 18.08.2022 bis 19.08.2022. und vom 29.08.2022 bis 01.09.2022. Schließlich sah sich der Behördenleiter G gezwungen, ihm diese Tätigkeit ab 05.09.2022 zu entziehen. Für den Behördenleiter G ergab sich aber nun die Frage, ob Herr M für die Vertretung einen finanziellen Ausgleich beanspruchen kann.

Nach mehreren Krankenhausaufenthalten stellt sich nunmehr heraus, dass Frau F mindestens noch bis Ende des Jahres nicht arbeitsfähig ist. Es zeichnet sich außerdem ab, dass Frau F niemals wieder voll belastbar sein wird und damit ihre verantwortungsvolle Tätigkeit auch in Zukunft nicht ausführen kann. Nach eingehender Beratung beantragt sie deshalb noch Ende November 2022 die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses ab 01.01.2023.

Der Behördenleiter G strebt nun eine stabilere Besetzung dieser Stelle an: Die Stelle soll ausgeschrieben werden. Bis zum Abschluss des Bewerberverfahrens sollen die Aufgaben einer/einem geeigneten Bediensteten der Behörde übertragen werden.

Aufgaben:

1. Prüfen Sie, ob Frau F für **alle** Zeiten ihrer Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgelt hatte! Gehen Sie bei der Beantwortung auch auf die Zweifel des Behördenleiters und die Aussagen des Personalreferates Anfang September 2022 ein!
2. Hat Frau F im Monat August 2022 Anspruch auf Entgeltfortzahlung? Weisen Sie im Falle der Bejahung die Höhe aus! (Auf eine eventuelle Ausschlussfrist ist nicht einzugehen!)
3. Prüfen Sie, ob Frau F für 2022 Jahressonderzahlung in voller Höhe beanspruchen kann! (Die ggf. prozentuale Höhe und der Betrag sind nicht auszuweisen!)
4. Prüfen Sie, ob Herr B für die Zeit der Vertretung der Frau F Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich hat!
5. Wie könnten die Tätigkeiten der Frau F einer/einem anderen Bediensteten der Behörde LVB befristet übertragen werden? Erläutern Sie zwei Möglichkeiten, die der TV-L vorsieht. Welche Voraussetzungen wären dabei jeweils zu beachten?

Bearbeitungshinweise:

- Es ist davon auszugehen, dass in der LVB der TV-L angewendet wird und in der Behörde die 5-Tage-Woche gilt.
- Frau F war vor ihrer Einstellung bei der LVB in privatwirtschaftlichen Unternehmen (auch in Führungspositionen) tätig. Von der LVB wurden ihr mindestens drei Jahre einschlägige Berufserfahrung anerkannt.
- Es ist zu unterstellen, dass
 - der örtliche Personalrat der LVB bei der Einstellung der Frau F ordnungsgemäß beteiligt wurde,
 - für die vorliegenden Arbeitsunfähigkeiten immer dieselbe Krankheit ursächlich ist,
 - die Krankenkasse Krankengeld zahlt.
- Es ist davon auszugehen, dass Frau F ihren Anzeige- und Nachweispflichten immer nachgekommen ist.
- Bei der Lösung zu Aufgabe 2 ist an das Ergebnis von Aufgabe 1 anzuknüpfen.
- Es ist davon auszugehen, dass der Widerruf der Übertragung der Tätigkeit an Herrn M schriftlich erfolgte.
- Für die Jahressonderzahlung gilt folgende Tabelle im Sinne des § 20 TV-L

Jahressonderzahlung TV-L					
	2018	2019	2020	2021	ab 2022
E 14 bis E 15	35%	33,98%	32,95%	32,53%	32,53%
E 12 bis E 13	50%	48,54%	47,07%	46,47%	46,47%
E 9a bis E 11	80%	77,66%	75,31%	74,35%	74,35%
E 5 bis E 8	95%	92,19%	89,40%	88,14%	88,14%
E 1 bis E 4		91,69%	88,91%	87,43%	87,43%

Teil II:

Fortsetzung des Sachverhalts von Teil I:

Angenommen in der LVB ist die Sachbearbeiterin Frau Doreen Dreikopf (D) u. a. durch ihr außergewöhnliches Engagement, ihre berufliche Erfahrung, ihre präzise Arbeitsweise und ihre ausgeprägten Sozialkompetenzen besonders positiv aufgefallen. Sie erscheint aus diesem Grunde dem Behördenleiter G am besten geeignet, die Aufgaben der Frau F wahrzunehmen.

In einem Gespräch mit Herrn G wird jedoch deutlich, dass sie aus nachfolgenden Gründen davon Abstand nehmen möchte:

- Sie ist alleinstehend mit Kind und sieht deshalb derzeit Probleme hinsichtlich der zeitlichen Belastung.
- Sie ist bereits als Mitarbeiterin in EG 10 TV-L eingruppiert. Ein finanzieller Ausgleich für die höhere Verantwortung in einer Führungsposition käme daher für sie nicht infrage.

Abschließend bemerkte sie, dass sie sicherlich generell später nicht abgeneigt wäre, eine höher dotierte Führungsposition zu übernehmen.

Aufgabe:

10 Punkte

Erläutern Sie drei Möglichkeiten, wie der Behördenleiter G Frau D motivieren könnte, die Stelle der Frau F zu übernehmen!

Punkteverteilung:

Teil I	85 Punkte
- Aufgabe 1	42 Punkte
- Aufgabe 2	11 Punkte
- Aufgabe 3	10 Punkte
- Aufgabe 4	10 Punkte
- Aufgabe 5	12 Punkte
Teil II	10 Punkte
Aufbau, Gliederung und Stil	5 Punkte
Gesamt	100 Punkte