

**Abschlussprüfung**  
**im Ausbildungsberuf**  
**Verwaltungsfachangestellte/r**

vom 31. Mai 2022 bis 3. Juni 2022

**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)!

### Sachverhalt I:

Seit 1. November 2020 ist bei der sächsischen Stadt Sonnentau Frau Susi Lahn, geboren am 21.10.1988, als vollbeschäftigte Verwaltungsangestellte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt. Im Arbeitsvertrag wurde eine Probezeit von 5 Monaten vereinbart.

In der Zeit vom 05.04.2021 bis 18.05.2021 erkrankte sie an einem Magen-Darm-Infekt. Ihrer Anzeige- und Nachweispflicht kam sie umgehend nach.

Im Oktober 2021 ehelicht Frau Lahn ihren langjährigen Lebensgefährten. Beide beschließen nun, ihren Wohnsitz nach Mecklenburg-Vorpommern zu verlegen. Deshalb kündigt sie ihr bestehendes Arbeitsverhältnis mit der Stadt Sonnentau zum 31.05.2022. Das Kündigungsschreiben vom 06.03.2022 geht bei der Stadt Sonnentau am 07.03.2022 ein.

Die Personalsachbearbeiterin Wilma Wohlig meint nun, dass diese Kündigung zum 31.05.2022 nicht wirksam sei. Die Stadt könnte ihr jedoch einen Auflösungsvertrag anbieten.

### Bearbeitungshinweise:

- Aus den Personalunterlagen von Frau Lahn ist Folgendes ersichtlich:
  - 01.09.2007 bis 31.08.2010 Ausbildung bei der Stadt Sonnentau
  - 01.09.2010 bis 31.08.2012 Beschäftigte bei der Stadt Sonnentau
  - 01.10.2012 bis 30.09.2014 Mitarbeiterin in der Buchhaltung bei der Schneider GmbH
  - 01.10.2014 bis 31.10.2017 Fachhochschulstudium
  - 01.11.2017 bis 31.10.2020 Beschäftigte beim sächsischen Landkreis Rödertal
  - Eintrag vom 01.11.2020: Beginn der Beschäftigungszeit wird auf den 01.11.2020 festgesetzt.
- Die Stadt Sonnentau wendet den TVöD in der gültigen Fassung auf alle Arbeitsverhältnisse an. Der Landkreis Rödertal fällt ebenfalls unter den Geltungsbereich des TVöD.
- Die Zahlung von Krankengeld durch die Krankenkasse ist grundsätzlich zu unterstellen.

### Aufgaben:

1. Prüfen Sie, ob der Beginn der Beschäftigungszeit von Frau Lahn bei der Stadt Sonnentau richtig festgesetzt war! Korrigieren Sie ggf. das Datum in den Personalunterlagen (01.11.2020)! (18 Punkte)
2. Prüfen Sie, ob die Festsetzung der Probezeit für Frau Lahn korrekt war! (12 Punkte)
3. Prüfen Sie, ob Frau Lahn während ihrer Erkrankung Anspruch auf Entgelt hatte und ggf. für welchen Zeitraum! (25 Punkte)
4. Prüfen Sie die von Frau Wohlig getroffene Aussage, dass die Kündigung zum 31.05.2022 nicht wirksam sei. Gehen Sie dabei auch auf eventuelle Formvorschriften ein! (24 Punkte)
5. Erläutern Sie unter Angabe der Rechtsgrundlage den Begriff „Auflösungsvertrag“! Geben Sie an, was zu beachten ist, damit dieser wirksam ist! (6 Punkte)

Sachverhalt II:

Mit Schreiben vom 25.04.2022 stellte der Auszubildende Julius Bertram bei der Stadt Sonnen-  
tau noch am gleichen Tage einen Antrag auf unbefristete Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.  
Der Auszubildende ist Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung und wird voraus-  
sichtlich seine Ausbildung am 30.06.2022 beenden.

Frau Wohlig ist der Meinung, dass er zunächst, wie alle auslernenden Auszubildenden, einen  
auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag erhält und erst dann entschieden wird, ob er in ein un-  
befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt wird.

Aufgabe:

(10 Punkte)

6. Prüfen Sie, ob Julius Bertram Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat!

Stil, Aufbau, Argumentation:

5 Punkte

**Lösungsvorschlag**  
**zur Abschlussprüfung**  
**im Ausbildungsberuf**  
**Verwaltungsfachangestellte/r**

vom 31. Mai 2022 bis 3. Juni 2022

**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.**

**Sachverhalt I:****Aufgabe 1**

**Prüfen Sie, ob der Beginn der Beschäftigungszeit von Frau Lahn bei der Stadt Sonnentau richtig festgesetzt war! Korrigieren Sie ggf. das Datum in den Personalunterlagen! 18 Punkte**

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber (hier: Stadt Sonnentau) in einem Arbeitsverhältnis (§ 611a BGB) zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist (§ 34 Abs. 3 S. 1 TVöD).

(hier: grundsätzlich die Zeit ab 01.11.2020)

Die im Ausbildungsverhältnis bei der Stadt S. zurückgelegte Zeit und das Studium zählen nicht als Beschäftigungszeit (keine Leistungs- und Vergütungspflicht).

Die zuvor in S. im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit wird als Beschäftigungszeit nach o. g. Vorschrift angerechnet: → 2 Jahre (... BGB);

Zeiten in der Wirtschaft (-) – kein öffentlich-rechtlicher AG (vgl. § 34 Abs. 3 S. 4 TVöD).

Zeiten bei R zählen, da R unter den Geltungsbereich des TVöD fällt und ein unmittelbarer Wechsel von R zu S erfolgt (§ 34 Abs. 3 S. 3 TVöD) → 3 Jahre

*Ergebnis:* Der Beginn der Beschäftigungszeit wurde für Frau L. nicht korrekt festgesetzt – richtig ist der 01.11.2015.

**Aufgabe 2**

**Prüfen Sie, ob die Festsetzung der Probezeit für Frau L. korrekt war! 12 Punkte**

Gem. § 2 Abs. 4 S. 1 TVöD beträgt die Probezeit 6 Monate, wenn keine kürzere vereinbart wurde. § 2 Abs. 4 S. 2 TVöD greift nicht, da keine unmittelbare Übernahme. Hier wurde eine Probezeit von 5 Monaten im Arbeitsvertrag vereinbart.

Dies stellt eine Nebenabrede (vgl. § 2 Abs. 3 TVöD) dar, die nur schriftlich wirksam ist → hier: (+) - zulässig

*Ergebnis:* Die Probezeit wurde korrekt festgesetzt.

**Aufgabe 3**

**Prüfen Sie, ob Frau Lahn während ihrer Erkrankung Anspruch auf Entgelt hatte und ggf. für welchen Zeitraum! 25 Punkte**

Gem. § 22 Abs. 1 S. 1 TVöD erhalten Beschäftigte, die infolge Krankheit arbeitsunfähig werden, ohne dass sie daran ein Verschulden trifft, bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21 TVöD. Unter Krankheit versteht man jede seelische oder körperliche Beeinträchtigung – hier: Magen-Darm-Infekt, die zu einer Arbeitsunfähigkeit führt (Kausalität).

An der Arbeitsunfähigkeit trifft L. kein Verschulden i. S. der Protokollerklärung zu § 22 Abs. 1 S. 1 TVöD. Dieses wäre nur gegeben, wenn sie die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich (mit Wissen und Wollen) oder grob fahrlässig (erforderliche Sorgfalt grob außer Acht lassend) herbeigeführt hätte (vgl. § 276 BGB). Dafür ergeben sich aus dem Sachverhalt keine Hinweise. Vorerkrankungen nach § 22 Abs. 1 S. 2 TVöD i. V. m. § 3 EFZG sind ebenfalls auszuschließen.

Demnach hat Frau L. Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 22 Abs. 1 S. 1 TVöD für die Dauer von 6 Wochen:

FB 05.04.2021 (§ 187 Abs. 2 BGB), FE 16.05.2021 (§ 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB)

Frau L. war bis 18.05. erkrankt. Fraglich ist, ob sie für die restliche Zeit noch Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 TVöD hat.

Gem. § 22 Abs. 3 Satz 1 TVöD ist die Zahlung des Krankengeldzuschusses und die Dauer seiner Zahlung von der Beschäftigungszeit abhängig (§ 34 Abs. 3 TVöD).

Bz (Erläuterung s. Aufgabe 2) zählt vom 01.11.17.

Zum Zeitpunkt der Erkrankung hat Frau L. eine Bz von mehr als 3 Jahren (01.11.17 bis März 2021). Damit hat sie Anspruch auf Krankengeldzuschuss längstens bis zu 39 Wochen.

*Ergebnis:* Vom 05.04.2021 bis 16.05.2021 Entgeltfortzahlung, Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht vom 17.05. bis 18.05.21.

#### **Aufgabe 4**

**Prüfen Sie die von Frau Wohlig getroffene Aussage, dass die Kündigung zum 31.05.2022 nicht wirksam sei. Gehen Sie dabei auch auf eventuelle Formvorschriften ein! 24 Punkte**

Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, d. h. sie muss dem anderen Vertragspartner wirksam zugehen, in Herrschaftsbereich (§ 130 BGB).

Das Kündigungsschreiben von Frau L. geht am 07.03.2022 bei der Stadt S. ein – wirksamer Zugang. Die Kündigung muss, um wirksam zu sein, schriftlich erfolgen (§ 623 BGB), hier (+).

Das Arbeitsverhältnis von L. hat am 01.11.2020 begonnen. Am Tag des Zugangs der Kündigung, 07.03.2022, hat das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden (§§ 187 Abs. 2 Satz 1, 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB). Die Kündigungsfrist nach § 34 Abs. 1 S. 1 TVöD greift deshalb nicht. Nach § 34 Abs. 1 S. 2 TVöD richtet sich die Kündigungsfrist nach der Beschäftigungszeit beim selben AG (§ 34 Abs. 3 S. 1, 2 TVöD). Bei der Bz (s. Aufgabe 2) zählt also nur die Zeit bei der Stadt S. Bis zum Zugang der Kündigung hat Frau L. eine Beschäftigungszeit von mehr als 1 Jahre und unter 5 Jahren (...BGB – s. o.) zurückgelegt.

Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen zum Schluss des Kalendervierteljahres.

Die Frist beginnt am 08.03.2022 zu laufen (§ 187 Abs. 1 BGB). Ende der 6 Wochen: 18.04.2022 (§ 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB), allerdings zum Schluss des Kalendervierteljahres: 30.06.2022.

*Ergebnis:* Die Kündigung ist zwar form-, aber nicht fristgerecht erfolgt. Damit ist sie nicht zum 31.05. wirksam. Die Personalsachbearbeiterin hat Recht.

#### **Aufgabe 5**

**Erläutern Sie unter Angabe der Rechtsgrundlage den Begriff „Auflösungsvertrag“! Geben Sie an, was zu beachten ist, damit dieser wirksam ist! 6 Punkte**

§ 33 Abs. 1 Buchst. b TVöD: Das Arbeitsverhältnis endet jederzeit (d. h. ohne Einhaltung von Kündigungsfristen) im gegenseitigen Einvernehmen (d. h. übereinstimmende WE seitens des AG und des AN).

Der Auflösungsvertrag muss nach § 623 BGB schriftlich abgeschlossen werden, um wirksam zu sein.

**Sachverhalt II:**

**Aufgabe 6**

**Prüfen Sie, ob Julius Bertram Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat!**

**10 Punkte**

Es greift das SächsPersVG (vgl. §§ 1, 12 SächsPersVG).

Wenn der Auszubildende (Mitglied der JAV) innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses seine Weiterbeschäftigung schriftlich verlangt, so gilt im Anschluss an das erfolgreiche Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (§ 9 Abs. 2 SächsPersVG). – hier: Schriftlicher Antrag am 25.04. – form- und fristgerecht.

Der Arbeitgeber (Stadt S.) hat zwar J. B. offensichtlich nicht mitgeteilt, dass er beabsichtigt ihn zunächst nur in ein befristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen (vgl. § 9 Abs. 1 SächsPersVG). Dies ist jedoch dabei unbeachtlich (vgl. § 9 Abs. 5 SächsPersVG).

*Ergebnis:* B. hat Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Stil, Aufbau, Argumentation: 5 Punkte