

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

vom 29. November 2022 bis 2. Dezember 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.

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!

Diese Aufgabe besteht aus zwei Seiten (einschließlich Deckblatt)!

### Sachverhalt

Bei dem Landkreis Odenthal ergab sich aufgrund des Bundesprogramms "Aufholen nach Corona" im Amt für Schulen ein Stellenmehrbedarf für die nächsten zwei Jahre.

Aufgrund dessen wurde Frau Eva Schuster, geboren am 15. Oktober 1992, ab 1. Januar 2021 beim Landkreis als Verwaltungsfachangestellte befristet für zwei Jahre in Vollzeit in Entgeltgruppe 8 eingestellt. Eine einschlägige Berufserfahrung wurde Frau Schuster bei Einstellung nicht anerkannt. Frau Schuster ist Diabetikerin mit einem Grad von 50.

Ab 25. Januar 2021 wurde Frau Schuster aufgrund eines Unfalls zunächst bis 12. Februar 2021 und weiter bis einschließlich 10. März 2021 arbeitsunfähig geschrieben.

Für die Zeit vom 3. Mai 2021 bis 18. Juni 2021 hat Frau Schuster Sonderurlaub für eine private Weiterbildung beantragt und genehmigt bekommen. Ein dienstliches Interesse wurde ihr nicht anerkannt.

### Bearbeitungshinweise

Der Landkreis Odenthal befindet sich in Sachsen und wendet den TVöD-VKA für alle Beschäftigungsverhältnisse an. Es gilt die Fünf-Tage-Woche.

### Aufgaben

1. Erläutern Sie anhand der zutreffenden gesetzlichen und tariflichen Vorschriften, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses zulässig ist. (21 Punkte)
2.
  - a) Prüfen Sie, wann das Arbeitsverhältnis mit Frau Schuster endet. (9 Punkte)
  - b) Prüfen Sie, ob der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung aussprechen muss, damit das Arbeitsverhältnis endet. (7 Punkte)
3. Prüfen Sie genau, welche Pflichten Frau Schuster auf Grund ihrer Arbeitsunfähigkeit hatte. (11 Punkte)
4. Prüfen Sie, welche Auswirkungen allgemein ein Sonderurlaub, der maximal ein Jahr lang ist und bei dem der Arbeitgeber kein dienstliches Interesse anerkannt hat
  - a) auf die Beschäftigungszeit hat. (5 Punkte)
  - b) auf die Stufenlaufzeit hat. (9 Punkte)
5. Erklären Sie, was bei der Ermittlung des Urlaubsanspruchs insbesondere bei Frau Schuster zu beachten ist. (6 Punkte)
6. Prüfen Sie, wie hoch das Tabellenentgelt von Frau Schuster für den Monat Februar 2022 ist. (27 Punkte)

Stil, Aufbau, Argumentation: 5 Punkte

# **Lösungsvorschlag**

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

vom 29. November 2022 bis 2. Dezember 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.**

**1. Erklären Sie anhand der zutreffenden gesetzlichen und tariflichen Vorschriften, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses zulässig ist. (21 Punkte)**

Arbeitsverhältnisse können nach § 611a BGB begründet werden. Durch das Vertragsverhältnis schuldet der Beschäftigte die Arbeitsleistung und der Arbeitgeber die Entlohnung dafür. Laut Bearbeitungshinweis wendet der Landkreis Odenthal den TVöD an. Damit auch für das Arbeitsverhältnis von Frau Schuster.

Gemäß § 30 Abs. 1 Satz 1 TVöD sind im Geltungsbereich des TVöD die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vollumfänglich anzuwenden. Auch § 620 Abs 3 BGB verweist auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Arbeitsverhältnisse können nach § 1 TzBfG auch befristet geschlossen werden.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist entsprechend § 3 Abs. 1 TzBfG ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag, der mit Ablauf der bestimmten Zeit endet. Die Zulässigkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist in § 14 TzBfG geregelt. Dabei wird zwischen Befristung mit sachlichem Grund und Befristung ohne sachlichen Grund unterschieden.

Nach § 14 (1) TzBfG sind befristete Arbeitsverträge zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sind.

Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 (1) Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

Laut Sachverhalt soll Frau Schuster für den Zeitraum von 2 Jahren befristet eingestellt werden. Damit ist der Sachgrund nach § 14 (1) Nr. 1 TzBfG gegeben. Frau Schuster darf damit befristet eingestellt werden.

Ergebnis: Die Befristung des Arbeitsverhältnisses von Frau Schuster ist zulässig.

Achtung: alternativ auch richtig § 14 Abs. 2 TzBfG: sachgrundlose Befristung für die Dauer von 2 Jahren.

**2.**

**a) Prüfen Sie, wann das Arbeitsverhältnis mit Frau Schuster endet? (9 Punkte)**

**b) Prüfen Sie, ob der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung aussprechen muss, damit das Arbeitsverhältnis endet. (7 Punkte)**

**Frage 2a)**

Wie in Aufgabe 1 festgestellt, können Arbeitsverhältnisse entsprechend § 1 TzBfG befristet geschlossen werden.

Nach § 15 TzBfG endet ein Arbeitsvertrag, der auf eine bestimmte, kalendermäßig bestimmbare Zeit abgeschlossen wurde, undabhängig davon, ob die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 oder Abs 2 TzBfG vorliegen, mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Abs. 1 TzBfG) bzw. nach § 15 (2) TzBfG mit dem Erreichen des Zwecks.

Fristberechnung:

FB: § 187 Abs. 2 BGB: 01.01.2021

FE: § 188 Abs. 1 Alt. 2 BGB: 31.12.2022

Ergebnis: Das Arbeitsverhältnis mit Frau Schuster endet damit mit Ablauf des 31.12.2022 nach § 15 Abs. 1 TzBfG und nach § 33 TVöD.

**Frage 2b)**

Gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG unterliegt ein befristetes Arbeitsverhältnis nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

Aus dem Sachverhalt ist nicht zu entnehmen, dass es eine einzelvertragliche Vereinbarung dazu gibt. Auch der TVöD verweist gemäß § 30 Abs. 1 Satz 1 ausschließlich auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die Regelungen des § 30 Abs. 5 finden gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 nur auf das Tarifgebiet West Anwendung.

Mit Frau Schuster wurde ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Dauer von 2 Jahren eingegangen.

Ergebnis: Einer Kündigung durch den Arbeitgeber, hier: Landkreis Odenthal, bedarf es daher nicht.

Es ist darauf zu achten, dass Frau Schuster nicht über den Beendigungszeitpunkt hinaus beschäftigt wird, da in diesem Fall § 15 Abs. 5 TzBfG greifen würde.

**3. Prüfen Sie genau, welche Pflichten Frau Schuster auf Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit hatte? (11 Punkte)**

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 EntgFZG hatte Frau Schuster am 25. Januar 2021 die Pflicht, ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich und deren voraussichtliche Dauer (ohne schuldhaftes Zögern - § 121 BGB) mitzuteilen.

Da ihre Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage dauerte, musste sie außerdem eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer vorlegen (§ 5 Abs. 1 S. 2 EntgFZG).

Diese Vorlage hatte spätestens bis Donnerstag, 28. Januar 2021 zu erfolgen, da dies der 3-Tagesfrist folgende allgemeine Arbeitstag war.

Da Frau Schuster nach dem 12. Februar 2021 länger als in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben weiter arbeitsunfähig war, musste sie eine erneute Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen (Folgebescheinigung nach § 5 Abs. 1 Satz 4 EntgFZG) vorlegen.

Ergebnis: Frau Schuster musste die Anzeige- und Nachweispflichten nach § 5 EntgFZG erfüllen.

**4. Prüfen Sie, welche Auswirkungen allgemein ein Sonderurlaub, der maximal ein Jahr lang ist und bei dem der Arbeitgeber kein dienstliches Interesse anerkannt hat**

**a) auf die Beschäftigungszeit hat? (5 Punkte)**

**b) auf die Stufenlaufzeit hat? (9 Punkte)**

**Frage 4a)**

Beschäftigungszeit ist gemäß § 34 Abs. 3 S. 1 TVöD die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Gemäß S. 2 bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28 unberücksichtigt, es sei denn, AG hat schriftl. dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

Laut Fragestellung wurde kein dienstliches Interesse anerkannt. Demzufolge gilt der Sonderurlaub nicht als Beschäftigungszeit.

E.: Der Sonderurlaub gilt nicht als Beschäftigungszeit. Der Beginn der Beschäftigungszeit verschiebt sich um die Dauer des Sonderurlaubs.

**Frage 4b)**

Stufenlaufzeit ist gemäß § 16 Abs. 3 TVöD die ununterbrochene Zeit beim selben AG in derselben EG.

Sonderurlaub ohne dienstliches Interesse könnte eine Unterbrechung darstellen. Nach § 17 Abs. 3 TVöD ist die Anerkennung als Unterbrechung abhängig von der Dauer des Sonderurlaubs.

Sonderurlaub,

gilt als Zeit einer ununterbrochenen Tätigkeit, wenn nach

Satz 1 Buchst. d) der Arbeitgeber vor dem Antritt ein dienstliches Interesse anerkannt hat  
Buchst. e) i.S. einer sonstigen Unterbrechung weniger als ein Monat im  
Kalenderjahr dauert

ist unschädlich, wird aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, wenn nach Satz 2 dieser 1 Monat bis zu 3 Jahren dauert

**5. Erklären Sie was bei der Ermittlung des Urlaubsanspruchs insbesondere bei Frau Schuster zu beachten ist? (6 Punkte)**

Als Beschäftigte hat Frau Schuster Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub im Kalenderjahr gem. § 26 TVöD.

Sie ist laut Sachverhalt schwerbehindert mit einem Grad von 50.

Gemäß § 208 SGB IX hat sie Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Ergebnis: Bei der Ermittlung des Urlaubsanspruchs von Frau Schuster ist zu beachten, dass sie neben dem Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen auch Anspruch auf 5 Arbeitstage zusätzlichen Urlaub hat.

**6. Prüfen Sie, wie hoch das Tabellenentgelt von Frau Schuster für den Monat Februar 2022 ist! (27 Punkte)**

Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf ein monatliches Tabellenentgelt (§ 15 Abs. 1 S. 1 TVöD), das nach Satz 2: abhängig ist von der Eingruppierung und der Stufe.

Eingruppierung vgl. § 12 TVöD SV: EG 8

Die Stufen sind in § 16 VKA-TVöD festgelegt. Bei Einstellung werden Beschäftigte grundsätzlich der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. (§ 16 Abs. 2 S. 1).

Berufserfahrung ist ... vgl. PE zu § 16 Abs. 2 Bund  
Laut SV keine einschlägige Berufserfahrung anerkannt.

ZE: Bei Einstellung erhält Frau Schuster die Stufe 1.

Nach einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit innerhalb der Stufe 1 (Stufenlaufzeit) wechselt sie in Stufe 2 (§ 16 Abs. 3 TVöD). Das wäre im Normalfall ab 1.01.2022. (BGB)

Laut SV war Frau Schuster vom 11. Februar 2021 und weiter bis einschließlich 8. März 2021 arbeitsunfähig geschrieben. Dies steht jedoch einer ununterbrochenen Tätigkeit gleich (§ 17 Abs. 3 S. 1) Außerdem hatte sie für die Zeit vom 1. Mai 2021 bis 15. Juni 2021 Sonderurlaub für eine private Weiterbildung beantragt und genehmigt bekommen. Ein dienstliches Interesse wurde ihr nicht anerkannt. Wie bereits in der Aufgabe 4b festgestellt, wird der Sonderurlaub nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, da er länger als 1 Monat aber weniger als 3 Jahre dauert.

Das bedeutet, dass sich der Aufstieg in die Stufe 2 um den Zeitraum des Sonderurlaubs verschiebt.

SV: Sonderurlaub vom 1.05.2021 bis 15.06.2021 = 46 Tage (BGB...)

Daraus folgt Aufstieg in Stufe 2 verschiebt sich vom 1.01.2022 auf den 15. Februar 2022.

Den vollen Betrag erhält sie bereits ab 01.02.2022 (§ 17 Abs. 1 TVöD)

ZE: Das Tabellenentgelt für den Monat Februar berechnet sich nach der EG 8 Stufe 2.

§ 15 Abs. 2 TVöD verweist auf die Tabellen in Anlage A VKA-Teil. Die hier ausgewiesenen Beträge sind für Vollzeitbeschäftigte (vgl. § 6b TVöD – 2022 39,5 h/Woche) relevant.

(Entgelttabelle VKA gültig vom 01.04.21 – 31.03.2022) TBE EG 8 Stufe 2 = 3.049,92

Ergebnis: Frau Schuster hat für den Monat Februar 2022 Anspruch auf ein Tabellenentgelt in Höhe von 3.049,92 €.

Stil, Aufbau, Argumentation: 5 Punkte