

Rechtsstand VSV: 154. Ergänzungslieferung vom 3. April 2024

Lösungsvorschlag Fortbildungsprüfung zum/zur Verwaltungsfachwirt/in 2024

18. November 2024

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	75
<p>Sachverhalt 1</p> <p>Aufgabe 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geltungsbereich TVöD laut Bearbeiterhinweise eröffnet. • Grundsatz der Vertragsfreiheit § 620 Abs. 3 BGB • Spezielle Regelung § 30 Abs. 1 S. 1 TVöD • Verweist auf § 3 (Definition) und § 14 TzBfG • § 14 Abs. 1 TzBfG Grundsatz der Sachgrundbefristung <ul style="list-style-type: none"> → Prüfung des sachlichen Grunds → Befristung nach Nr. 1 (vorübergehender Bedarf. Begründung Definition eines Projektes (Ein Projekt ist ein einmaliges, zeitlich befristetes, interdisziplinäres, organisiertes Vorhaben, um festgelegte Arbeitsergebnisse im Rahmen vorab definierter Anforderungen und Rahmenbedingungen zu erzielen.) • Dauer der Befristung ist unkritisch, da Sachgrundbefristungen grds. keine zeitliche Begrenzung vorsehen (abseits rechtsmissbräuchlicher Anwendung) • § 14 Abs. 4 TzBfG Schriftform <ul style="list-style-type: none"> → Laut Sachverhalt erfüllt • Ergebnis: Befristung wirksam (§ 16 Abs. 1 TzBfG) • ! ERGEBNIS ! 	(55) 12
<p>Aufgabe 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei der Höhergruppierung handelt es sich um eine Eingruppierung (§ 12 TVöD) in eine höhere Entgeltgruppe (§ 17 Abs. 4 TVöD). • Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA). Die Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht (§ 12 Abs. 1 u. 2 TVöD), sog. Tarifautomatik. • Im vorliegenden Fall hat Frau Bergmann einen Antrag auf Höhergruppierung gestellt. Dies entspricht jedoch nicht den tarifvertraglichen Regelungen. Da die tarifliche Eingruppierung eines Mitarbeiters stets aufgrund der Tarifautomatik korrekt eingruppiert ist, wäre stattdessen ein Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung zu stellen. Ein solcher Antrag fordert den Arbeitgeber auf, seine Einschätzung zu den ausgeübten Tätigkeiten und deren Zuordnung zu den festgelegten Tätigkeitsmerkmalen erneut zu bewerten. • Die Zuordnung zu Tätigkeitsmerkmalen basiert auf den konkreten Arbeitsvorgängen des jeweiligen Arbeitsplatzes, unabhängig davon, wie der Mitarbeiter diese Tätigkeiten ausführt. Solange Frau Bergmann also keine anderen Tätigkeiten übernimmt, bleibt sie der ursprünglichen Entgeltgruppe zugeordnet. 	8
<p>Aufgabe 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entgeltansprüche für die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit richten sich nach § 22 TVöD. • Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21 TVöD. • Erste Arbeitsunfähigkeit: 15.01.2019 – 21.01.2019 <ul style="list-style-type: none"> ○ Dauer: 7 Tage (§§ 187 Abs. 2 188 Abs. 2 Alt 2 BGB) ○ Lt. SV keine Vorerkrankung ○ Anspruch auf Entgeltfortzahlung ○ <u>Punktabzug sollte § 3 Abs. 3 EntgFG angeführt werden, da nicht einschlägig für AV im Geltungsbereich TVöD</u> ○ • Zweite Arbeitsunfähigkeit: 15.04.2019 – 06.05.2019) <ul style="list-style-type: none"> ○ Dauer: 22 Tage (BGB....) 	25

- Prüfung nach § 22 Abs. 1 S. 2 TVöD (dieselbe Krankheit)
- Lt. SV erste Erkrankung Grippe – zweite Erkrankung Hexenschuss → Unterschiedliche Erkrankung → erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den kompletten Zeitraum.
- Dritter Zeitraum: 03.06.2019 + vier Wochen
 - Dauer: 28 Tage (BGB....)
 - Prüfung nach § 22 Abs. 1 S. 2 TVöD (dieselbe Krankheit)
 - Lt. SV zweite Erkrankung Grippe – dritte Erkrankung Hexenschuss → dieselbe Erkrankung
 - Anspruch bis zum Ablauf der sechs Wochen (42 Tage)
 - 22 Tage bereits beansprucht, somit Restanspruch für 20 Tage.
 - → Entgeltfortzahlung zunächst bis zum 01.07.2019
 - Anspruch auf erneute Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EntgFG?
 - Nr. 1 nicht einschlägig 06.05.2019 – 03.06.2019 < 6 Mon
 - Nr. 2 nicht einschlägig, da keine Angaben bezüglich weiteren Arbeitsunfähigkeiten aufgrund Hexenschuss
 - → kein Anspruch auf EntgFZ
 - Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 TVöD (Krankengeldzuschuss)
 - Voraussetzung: BZ > 1 Jahr
 - Lt. SV keine Vorzeiten nach § 34 Abs. 3 TVöD erkennbar
 - BZ beginnt mit Einstellung am 01.01.2019 wird das Jahr bis zum 01.07.2019 nicht erreicht.
 - Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss
- Ergebnis: Frau Bergmann hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die erste und zweite Arbeitsunfähigkeit und für 20 Tage für die dritte Arbeitsunfähigkeit. Die Aussage des Personalsachbearbeiters war falsch.

Aufgabe 4 (alternative Prüfpunkte möglich)

Die Befristung des Arbeitsvertrags von Frau Bergmann war zunächst sachlich gerechtfertigt. Die Aussicht auf eine Entfristung bei Projekterfolg könnte als verbindliche Zusage betrachtet werden, die eine Grundlage für die Erwartung einer Entfristung bildet.

Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes:

Das Mutterschutzgesetz sieht insbesondere vor, dass Arbeitgeber schwangeren und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung Arbeitnehmerinnen nicht kündigen dürfen (§ 17 Abs. 1 MuSchG).

Die spezifische Schutzvorschrift des MuSchG betrifft somit in erster Linie die Kündigung von Arbeitsverhältnissen und nicht direkt das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Zeit ohne die Notwendigkeit einer Kündigung (§ 15 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG).

Frau Bergmann kann sich somit nicht auf das MuSchG berufen (*so auch das LAG Mecklenburg-Vorpommern Urt. v. 16.03.2021 – 5 Sa 295/20: „§ 17 MuSchG bezieht sich ausschließlich auf Kündigungen, nicht aber auf Befristungen. Das Mutterschutzgesetz enthält kein allgemeines Verbot der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft. § 17 MuSchG schützt nur vor Kündigungen durch den Arbeitgeber und nicht auch vor Beendigungen des Vertrags aus anderen Gründen.“*)

Diskriminierungstatbestände nach AGG:

Die Nicht-Entfristung, speziell im Kontext der Schwangerschaft von Frau Bergmann, könnte eine unmittelbare Diskriminierung darstellen, wenn vergleichbare Kollegen ohne Schwangerschaft entfristet wurden. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass lt. Sachverhalt Kollegen in anderen Bereichen mit anderen Fachschwerpunkten entfristet wurden. Es ist daher fraglich, ob hier eine Ungleichbehandlung überhaupt stattgefunden hatte, da Frau

<p>Bergmann in diesem Bereich aufgrund der akademischen Fortbildung nicht hätte eingesetzt werden können bzw. die fachliche Eignung fehle.</p>	
<p>Sachverhalt 2:</p>	(20)
<p>Aufgabe 1</p>	7
<p>Zunächst erfolgt die Übernahme in ein <u>Beamtenverhältnis auf Probe</u>, das in der Regel zwei bis drei Jahre dauert. Während dieser Zeit haben die Beamten die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten weiter zu entwickeln und ihre Eignung für den öffentlichen Dienst unter Beweis zu stellen. Bei Bewährung erfolgt die Übernahme in ein <u>Beamtenverhältnis auf Lebenszeit</u>.</p>	
<p>Voraussetzungen zur Ernennung auf Lebenszeit:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzungen des § 7 BeamtStG müssen erfüllt sein (muss nicht zwingend angesprochen werden, da die Voraussetzungen meist bei der Ernennung zur Beamtin auf Widerruf geprüft wurden) • Erfolgreicher Abschluss der Laufbahnprüfung (<u>§ 17 Abs. 2 Nr. 1 SächsBG</u>): Der Erwerb der <u>Laufbahnbefähigung</u> ist die grundlegende Voraussetzung für den Eintritt in das Beamtenverhältnis auf Probe. • Bewährung in der praktischen Tätigkeit: Während des Beamtenverhältnisses auf Probe müssen die Beamten sich bewähren (<u>§ 10 BeamtStG i.V.m. §§ 26 SächsBG u. § 18 SächsLVO</u>). 	
<p>Aufgabe 2</p>	7
<p>Die Beförderung innerhalb der Beamtenlaufbahn erfolgt in der Regel auf der <u>Basis von Leistung, Eignung und Befähigung</u> (<u>Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. § 27 SächsBG</u>). Der Prozess umfasst mehrere Schritte:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbeurteilung: Regelmäßige Beurteilungen der Arbeitsleistung und des Verhaltens im Dienst sind die Grundlage für Beförderungsentscheidungen. • Bewerbung auf höhere Positionen: Beamte müssen sich in der Regel auf ausgeschriebene höhere Positionen bewerben und im Auswahlverfahren gegen andere Kandidaten durchsetzen. • Auswahlverfahren: Dies kann Prüfungen, Interviews und Assessment-Center umfassen, in denen die fachliche und persönliche Eignung für die höhere Position bewertet wird. • Fort- und Weiterbildung: Nachweis der Teilnahme an spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die für die angestrebte Position erforderlich sind. 	
<p>Aufgabe 3 (beispielhafte Antworten, weitere sind möglich)</p>	6
<ul style="list-style-type: none"> • Treuepflicht: Beamte sind dazu verpflichtet, dem Staat und der Verfassung treu zu dienen und ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht auszuführen. • Neutralität und Objektivität: Beamte müssen in ihrer Amtsführung neutral und objektiv sein und dürfen keine politische Beeinflussung zulassen. • Fürsorgepflicht des Dienstherrn: Der Staat als Dienstherr hat die Pflicht, für das Wohl seiner Beamten zu sorgen, was sich in der Gewährung von Alimentation, sozialer Absicherung und anderen Leistungen äußert. • Vollzeitprinzip: Grundsätzlich wird erwartet, dass Beamte ihre Tätigkeit in Vollzeit ausüben, außer in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen wie Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen. 	
<p>Teil II</p>	20
<p>Frage 1:</p>	(5)
<ul style="list-style-type: none"> • Frau Müller hätte zunächst die Ziele des Meetings klar definieren müssen, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmer die Bedeutung und den Zweck des Treffens verstehen. 	

- Eine sorgfältige Auswahl der Teilnehmer ist entscheidend, um sicherzustellen, dass alle relevanten Bereiche und Meinungen vertreten sind. Hierbei sollte Frau Müller darauf achten, dass sowohl Befürworter als auch Skeptiker des neuen Projekts eingeladen werden, um eine ausgewogene Diskussion zu fördern.
- Die Erstellung einer detaillierten Agenda mit ausreichend Zeit für Diskussionen zu jedem Punkt wäre essenziell gewesen. Zudem hätte Frau Müller vorab Informationsmaterialien bereitstellen sollen, damit sich alle Teilnehmer angemessen vorbereiten können.
- Ein wichtiger Aspekt der Vorbereitung ist auch die Festlegung von Verhaltensregeln für das Meeting, um einen respektvollen und konstruktiven Dialog zu gewährleisten.

Frage 2:

- Während des Meetings hätte Frau Müller eine aktive Moderationsrolle einnehmen sollen, um sicherzustellen, dass die Diskussion strukturiert bleibt und alle Agenda-Punkte abgedeckt werden.
- Sie sollte aktives Zuhören praktizieren, um die Bedenken und Vorschläge aller Teammitglieder zu verstehen. Dies beinhaltet das Paraphrasieren und Zusammenfassen von Beiträgen, um Missverständnisse zu vermeiden und Engagement zu fördern.
- Im Falle von Spannungen hätte Frau Müller durch gezielte Fragen und die Anwendung von Fragetechniken die Diskussion auf die sachliche Ebene zurückführen und die eigentlichen Probleme herausarbeiten sollen.
- Die Anerkennung unterschiedlicher Perspektiven und das Aufzeigen von Kompromissmöglichkeiten wäre ebenfalls wichtig gewesen, um eine gemeinsame Basis zu finden.

(5)

Frage 3:

- Frau Müller sollte zunächst versuchen, die Situation zu deeskalieren, indem sie Ruhe bewahrt und eine Pause vorschlägt, falls die Emotionen zu hoch kochen.
- Die Anwendung von empathischer Kommunikation, wie das Spiegeln von Emotionen und die Validierung der Gefühle der Beteiligten, kann dazu beitragen, Verständnis zu fördern und Abwehrhaltungen zu reduzieren.
- Die Identifizierung der zugrundeliegenden Bedürfnisse und Interessen durch gezielte Fragen könnte helfen, die eigentlichen Konfliktpunkte zu klären.
- Die Entwicklung von Win-Win-Lösungen, die die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigen, wäre ein zentraler Schritt zur Konfliktlösung.

(5)

Frage 4:

- Nach dem Meeting sollte Frau Müller eine Zusammenfassung der besprochenen Punkte, der getroffenen Entscheidungen und der zugewiesenen Aufgaben erstellen und an alle Teilnehmer verteilen.
- Die Einrichtung eines Feedback-Mechanismus, wie z.B. eine anonyme Umfrage oder ein Folgetreffen, könnte wertvolle Einblicke in die Effektivität des Meetings und die Stimmung im Team bieten.
- Die Planung regelmäßiger Fortschrittsstreifen mit klaren Zielen und Agenden würde nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die kontinuierliche Einbeziehung und Motivation des Teams fördern.
- Frau Müller sollte zudem individuelle Gespräche mit Teammitgliedern führen, die besondere Bedenken oder Vorschläge geäußert haben, um ihre Unterstützung zu sichern und ihre Beiträge zu würdigen.

(5)

Punkteverteilung:

Teil I, Aufgabe zu Sachverhalt 1	55 Punkte
Teil I, Aufgaben zu Sachverhalt 2	20 Punkte
Teil II	20 Punkte
Aufbau, Gliederung und Stil	5 Punkte
Gesamt	100 Punkte