

Personalrecht, Prüfungsvorschlag, Verwaltungsfachangestellte

Zeit: 120 Minuten
Hilfsmittel: Unkommentierte Gesetzessammlung
(DVP, Pappermann, Becktexte, BGB, Arbeitsgesetze)
TVöD Auszug s. Anlage

Aufgabe 1: ca. 10 Min

Nennen Sie fünf Personengruppen, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen und geben Sie jeweils die gesetzliche Grundlage hierfür an.

Aufgabe 2: ca. 15 Min

- a) Erläutern Sie, welche Personengruppen durch das KSchG geschützt werden.
- b) Erklären Sie, wann eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist.

Aufgabe 3: ca. 30 Min

Anna Mahlmann (M) arbeitet als Teilzeitbeschäftigte mit 25 Stunden/Woche im Jobcenter der Stadt Blumendorf (B). Ihr Arbeitsvertrag verweist bzgl. der Arbeitsbedingungen auf den TVöD-V. Besondere vertragliche Vereinbarungen hat M mit B nicht getroffen. Aufgrund eines erhöhten Arbeitsaufkommens im Jobcenter ordnet dessen Leiter, Herr Schulz (S) an, dass M für einen Zeitraum von 2 Wochen Mehrarbeit im Umfang von 2 Stunden täglich machen soll. M weigert sich nun gegenüber S, die angeordnete Mehrarbeit zu leisten.

Prüfen Sie gutachterlich, ob M wegen eines Verstoßes gegen die Anordnung von S abgemahnt werden kann.

Aufgabe 4: ca. 20 Min

Die Verwaltungsbücherei der Stadt B benötigt Unterstützung um zeitnah die regelmäßig erscheinenden Ergänzungslieferungen für die Gesetzessammlungen und Kommentierungen einzusortieren, damit diese für die Verwaltungsnutzer immer aktuell zur Verfügung stehen. Eigenes Personal steht dafür nicht mehr zur Verfügung. Es haben sich deshalb sehr viele Ergänzungslieferungen angesammelt. Um das Problem zu lösen vereinbart die Leiterin der Verwaltungsbücherei (L) mit dem Studenten Anton (A), dass dieser einmal im Monat bis zu 8 Stunden (je nach Bedarf) in der Verwaltungsbücherei die Ergänzungslieferungen einsortiert. Die Zeit seiner Arbeitsleistung kann A selbstbestimmen. Für die Tätigkeit wird ihm ein Schreibtisch zur Verfügung gestellt. In die organisatorischen Abläufe der Verwaltungsbücherei ist er nicht eingebunden. Konkrete Vorgaben, welche Ergänzungslieferung zuerst einzusortieren ist, gibt es nicht. Die Reihenfolge bestimmt A selbst. Die zu erledigenden Arbeitsschritte ergeben sich aus der Einsortierungsanweisung der Verlage. Pro Stunde erhält A 12,00 Euro. Die Vergütung wird monatlich per Einzelanweisung abgerechnet. Die Vereinbarung zwischen L und A wird mündlich abgeschlossen.

Prüfen Sie ob A Arbeitnehmer der B ist? Was spricht dafür, was dagegen?

Aufgabe 5:**ca. 30 Min**

Mit Arbeitsvertrag vom 15.1.2014 wird Ingrid Hohenfeld (H) als Verwaltungsangestellte zum 17.2.2014 bei der Stadt B unbefristet eingestellt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-V Anwendung. Mit Schreiben vom 15.8.2014 kündigt B das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.8.2014. Das Kündigungsschreiben soll H durch einen Boten am 18.8.2014 am Wohnsitz der H übergeben werden. Der Bote trifft, als er abends klingelt, niemanden an. Deshalb wirft er das Schreiben in den Briefkasten der H.

Prüfen Sie gutachterlich zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis der H endet.

Aufgabe 6:**ca. 15 Min**

- a) Erläutern Sie, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung angefochten werden kann.
- b) Welche Auswirkungen hat eine Anfechtung, die vor Aufnahme der Arbeitstätigkeit liegt?
- c) Was geschieht, wenn die Arbeitstätigkeit bereits aufgenommen worden ist?

Anlage

TVöD –Auszug

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

...

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

...

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

Lösungshinweise (unverbindlich):

Zu Aufgabe 1:

- Auszubildende § 22 BBiG
- werdende und junge Mütter § 9 MuSchG
- Arbeitnehmer während der Elternzeit § 18 BEEG
- Schwerbehinderte Menschen §§ 85 ff SGB IX
- Mitglieder personalvertretungsberechtigter Organe § 15 KSchG
- Arbeitnehmer, die nach § 34 Abs. 2 TVöD unkündbar sind

Zu Aufgabe 2:

Das KSchG gilt nach § 1 Abs. 1 für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bei demselben Unternehmen oder Betrieb länger als sechs Monate bestanden hat. § 23 schränkt den Anwendungsbereich räumlich ein. Für Betriebe und Verwaltungen, die weniger als fünf bzw. 10 Mitarbeiter haben, gelten nur die §§ 4 – 7 und § 13 Abs. 1 und 2 KSchG.

Eine Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, bedingt ist.

Zu Aufgabe 3:

Zu prüfen ist, ob B die M, wegen der Nichtbeachtung der Weisung ihres Amtsleiters Mehrarbeit zu leisten, abmahnen kann. Eine Abmahnung ist die formale Aufforderung einer Person an eine andere Person, eine bestimmte, pflichtwidrige Handlung künftig zu unterlassen. Sie ist grundsätzlich Voraussetzung für jede verhaltensbedingte Kündigung.

Fraglich ist allerdings, ob M überhaupt eine pflichtwidrige Handlung begangen hat, die eine Abmahnung rechtfertigen könnte. Gem. § 6 Abs. 5 TVöD-V sind Beschäftigte in Teilzeit zu Mehrarbeit verpflichtet, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder der bzw. die Beschäftigte der Sonderleistung zustimmt. M ist lt. Sachverhalt bei B als Teilzeitkraft beschäftigt. Eine einzelvertragliche, besondere Vereinbarung zwischen B und M zur Leistung von Mehrarbeit besteht nicht. Durch ihre Weigerung Mehrarbeit zu leisten hat M gegenüber S außerdem deutlich gemacht, dass sie der Leistung von Mehrarbeit nicht zustimmt. Die nach § 6 Abs. 5 TVöD-V einzelvertragliche Vereinbarung fehlt und die zwingend notwendige Zustimmung von M liegt nicht vor. M hat sich nicht pflichtwidrig verhalten.

Somit kann B die M nicht abmahnen.

Zu Aufgabe 4:

Für die Arbeitnehmereigenschaft sind 3 Kriterien maßgeblich:

1. Privatrechtlicher Vertrag
2. Leistung von Arbeit
3. Persönliche Abhängigkeit

Ein privatrechtlicher Vertrag ist aufgrund der mündlichen Vereinbarung zwischen L und A ohne Zweifel zustande gekommen. Es geht dabei auch um die Leistung von Arbeit nicht um einen Arbeitserfolg. Es ist daher hier von einem Dienstvertrag auszugehen. Diskutiert werden kann dagegen die Frage der persönlichen Abhängigkeit. Dies ist im Einzelfall zu klären. Für eine Arbeitnehmereigenschaft spricht:

- Örtliche Weisungsgebundenheit (Arbeit ist in der Bücherei zu erledigen)
- Betriebsmittel werden gestellt (Schreibtisch)
- Vergütung wird monatlich gezahlt

Gegen die Arbeitnehmereigenschaft spricht:

- Nur Rahmenanweisungen (das wie der Erledigung der Aufgabe bleibt A überlassen)
- Keine (feste) zeitliche Weisungsgebundenheit (A bestimmt, wann er im Monat die Aufgabe erledigt)
- Keine Hinweise auf eine Eingliederung in den Betrieb
- Keine Einbindung in die Arbeitsorganisation (nur L als Ansprechpartnerin, keine sonst. Person, keine Vertretung)

Ergebnis hängt von der Argumentation ab. Wegen der wirtschaftlichen Abhängigkeit könnte der Hinweis erfolgen, dass A aber zumindest eine arbeitnehmerähnliche Person ist.

Zu Aufgabe 5:

Zunächst ist die maßgebliche **Kündigungsfrist** zu ermitteln. Hier findet der TVöD-V Anwendung. Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V beträgt die Kündigungsfrist bis zum Ende des sechsten Monats der Beschäftigungszeit zwei Wochen zum Monatsschluss. Der Sechsmontatszeitraum beginnt im vorliegenden Fall nach § 187 Abs. 2 BGB am 17.2. und endet nach § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des 16.8.2014.

Für die Beantwortung der Frage, ob für die Kündigungsfrist die Zweiwochenfrist maßgeblich ist, ist der Zugang der Kündigung entscheidend. Die Kündigung geht dem Empfänger zu, wenn sich dieser bei normaler Gestaltung seiner Verhältnisse Kenntnis von der Kündigung verschaffen kann und die Kenntnisnahme nach den Gepflogenheiten des Verkehrs von ihm erwartet werden muss. Auf die tatsächliche Kenntnisnahme kommt es nicht an. Hier erfolgte der Zugang am 18.8.2014, da das Kündigungsschreiben erst an diesem Tag in den Briefkasten der H eingeworfen worden ist. Die Beschäftigungszeit übersteigt damit sechs Monate. Es gilt demnach die längere Kündigungsfrist des § 34 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 TVöD-V (Beschäftigungszeit bis ein Jahr), also ein Monat zum Monatsschluss.

Zu prüfen ist nun, wann die Kündigungsfrist tatsächlich abläuft und damit das Arbeitsverhältnis beendet wird. Die Kündigungsfrist beginnt am 19.8.2014 (§ 187 Abs. 1 BGB) und endet mit Ablauf des 30.9.2014 (§ 188 Abs. 2 BGB). Das Arbeitsverhältnis endet also mit Ablauf des 30.9.2014. Hierbei ist es unschädlich, dass in der Kündigungserklärung ein früherer Termin genannt ist. Wurde die Kündigung - wie hier - nicht fristgerecht erklärt, ist nicht die gesamte Kündigung unwirksam. Die Beendigungswirkung tritt vielmehr (erst) zum nächstzulässigen Termin ein, soweit sich nicht aus der Willenserklärung des Kündigenden etwas anderes ergibt (§ 140 BGB).

Zu Aufgabe 6:

Ein Arbeitsvertrag kann wegen arglistiger Täuschung gemäß § 123 BGB angefochten werden, wenn jemand durch eine arglistige Täuschung zur Abgabe einer Willenserklärung bestimmt worden ist. Zunächst muss also eine eigene WE des Anfechtenden vorliegen. Weiterhin muss eine Täuschungshandlung vorliegen. Diese kann in einem Handeln oder Unterlassen bestehen, durch das beim Erklärenden eine falsche Vorstellung hervorgerufen wird. Die Täuschung muss für die Abgabe der WE zumindest mit ursächlich gewesen sein. Außerdem muss sie arglistig gewesen sein, d.h. der Täuschende weiß oder nimmt billigend in Kauf, dass er durch seine Behauptungen eine irriige Vorstellung bei seinem Gegenüber herbeiführt. Die Täuschung muss weiterhin rechtswidrig sein. Bei einer unzulässigen Frage, die der Arbeitnehmer falsch beantwortet, wäre das nicht der Fall, da er lügen darf.

Wird die Anfechtung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erklärt, ist der Arbeitsvertrag von Anfang an nichtig. Wird die Anfechtung nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erklärt, liegt bis zum Zeitpunkt der Anfechtung ein faktisches Arbeitsverhältnis vor. Die Nichtigkeit tritt erst mit der Erklärung der Anfechtung ein.