

Personalrecht, Prüfungsvorschlag, Verwaltungsfachangestellte

Zeit: 120 Minuten
Hilfsmittel: Unkommentierte Gesetzessammlung
(DVP, Pappermann, Becktexte, BGB, Arbeitsgesetze)

Aufgabe 1

ca. 15 Min

Frau Ines Grün war vom 01.07.2008 bis zum 31.03.2015 beim Kreis W tätig. Da sie sich beruflich weiterentwickeln möchte, bewirbt sie sich auf eine scheinbar interessante Stelle bei der Gemeinde G. Sie erhält eine Zusage und kann am 01.04.2015 eine Tätigkeit als Verwaltungsfachangestellte bei der Gemeinde G beginnen. Leider ist sie von der scheinbaren „Traumstelle“ schnell enttäuscht und fühlt sich im neuen Kollegenkreis auch nicht richtig wohl. Deshalb erscheint sie am 24.08.2015 beim Personalamt und kündigt mündlich ihr Arbeitsverhältnis. Am 31.08.2015 reicht sie die schriftliche Kündigung nach.

Wann endet ihr Arbeitsverhältnis? Bitte nehmen Sie die Fristenberechnung vor.

Aufgabe 2

ca. 20 Min

Der Mitarbeiter der Stadtverwaltung B, Herr Uwe Groß, verbringt seinen zweiwöchigen Sommerurlaub an der deutschen Ostseeküste. In der zweiten Woche fängt er sich einen Darmvirus ein und liegt für drei Tage krank im Bett. Da er sich erinnern kann, dass nach dem Bundesurlaubsgesetz eine Erkrankung nicht auf den Urlaub angerechnet wird, entschließt er sich, diese 3 Krankheitstage an seinen Urlaub anzuhängen. Er erscheint also nicht wie ursprünglich vereinbart am Montag nach seinem Urlaub an seinem Arbeitsplatz, sondern erst am Donnerstag. Sein Vorgesetzter ist entsetzt über dieses Verhalten und schaltet das Personalamt ein.

- a) Bitte prüfen Sie, gegen welche Pflichten Uwe Groß verstoßen haben könnte.
- b) Bitte formulieren Sie eine entsprechende Abmahnung.

Aufgabe 3

ca. 5 Min

Nennen Sie mindestens drei Voraussetzungen, die auf eine Arbeitnehmereigenschaft hinweisen.

Aufgabe 4

ca.40 Min

Frau Luise Kurz findet ab 16.03.2015 eine Anstellung bei der Gemeinde B als Tarifbeschäftigte in Teilzeit. Sie ist ab Aufnahme des Dienstes mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in einer 4-Tage-Woche (Montag – Donnerstag) beschäftigt.

- a) Bitte berechnen Sie den Urlaubsanspruch für 2015

Fortsetzung:

Am 17.09.2015 erfährt die Gemeinde B, dass Frau Kurz personenbezogene Daten an mehrere Versicherungen weitergegeben und dafür eine nicht unerhebliche Geldsumme erhalten hat. Die Verwaltung kündigt Frau Kurz aus diesem Grunde unter ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalsrats fristlos. Am Abend des 08.10.2015 wirft ihr ein Bote des Personalamtes das Kündigungsschreiben in den Hausbriefkasten.

b) Bitte prüfen Sie gutachtlich die Wirksamkeit der Kündigung

Aufgabe 5

ca. 40 Min

Jos Meier wird am 01.01.2015 als Erzieher in der Kindertageseinrichtung „Zwergenland“ eingestellt. Ab 01.05.2015 beantragt er Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) für ein Jahr zur Betreuung seines Sohnes. Von der Absicht Elternzeit zu beantragen, hatte er bei seiner Vorstellung nichts erwähnt. Anfang Juni 2015 wird dem privaten Kindergartenträger bekannt, dass er bei seinem Vorstellungsgespräch außerdem die Frage nach Vorstrafen wegen Sittlichkeitsdelikten wahrheitswidrig verneint hatte.

- a) Bitte erläutern Sie, ob Herr Meier für die geplante Elternzeit sowie die Vorstrafen wegen Sittlichkeitsdelikten eine Offenbarungspflicht im Vorstellungsgespräch hatte.
- b) Bitte prüfen Sie, ob und wie das Arbeitsverhältnis wirksam beendet werden kann.

Anlage

Auszug TVöD

§ 26 Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 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.

Kalender 2015:

Kalender 2015

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1 Do Neujahr	1 So	1 So	1 Mi	1 Fr Tag der Arbeit	1 Mo	1 Mi	1 Sa	1 Di	1 Do	1 So	1 Di
2 Fr	2 Mo	2 Mo	2 Do	2 Sa	2 Di	2 Do	2 So	2 Mi	2 Fr	2 Mo	2 Mi
3 Sa	3 Di	3 Di	3 Fr Karfreitag	3 So	3 Mi	3 Fr	3 Mo	3 Do	3 Sa Tag der Erntedankfest	3 Di	3 Do
4 So	4 Mi	4 Mi	4 Sa	4 Mo	4 Do	4 Sa	4 Di	4 Fr	4 So	4 Mi	4 Fr
5 Mo	5 Do	5 Do	5 So	5 Di	5 Fr	5 So	5 Mi	5 Sa	5 Mo	5 Do	5 Sa
6 Di	6 Fr	6 Fr	6 Mo Ostermontag	6 Mi	6 Sa	6 Mo	6 Do	6 So	6 Di	6 Fr	6 So
7 Mi	7 Sa	7 Sa	7 Di	7 Do	7 So	7 Di	7 Fr	7 Mo	7 Mi	7 Sa	7 Mo
8 Do	8 So	8 So	8 Mi	8 Fr	8 Mo	8 Mi	8 Sa	8 Di	8 Do	8 So	8 Di
9 Fr	9 Mo	9 Mo	9 Do	9 Sa	9 Di	9 Do	9 So	9 Mi	9 Fr	9 Mo	9 Mi
10 Sa	10 Di	10 Di	10 Fr	10 So	10 Mi	10 Fr	10 Mo	10 Do	10 Sa	10 Di	10 Do
11 So	11 Mi	11 Mi	11 Sa	11 Mo	11 Do	11 Sa	11 Di	11 Fr	11 So	11 Mi	11 Fr
12 Mo	12 Do	12 Do	12 So	12 Di	12 Fr	12 So	12 Mi	12 Sa	12 Mo	12 Do	12 Sa
13 Di	13 Fr	13 Fr	13 Mo	13 Mi	13 Sa	13 Mo	13 Do	13 So	13 Di	13 Fr	13 So
14 Mi	14 Sa	14 Sa	14 Di	14 Do Christi Himmelfahrt	14 So	14 Di	14 Fr	14 Mo	14 Mi	14 Sa	14 Mo
15 Do	15 So	15 So	15 Mi	15 Fr	15 Mo	15 Mi	15 Sa	15 Di	15 Do	15 So	15 Di
16 Fr	16 Mo	16 Mo	16 Do	16 Sa	16 Di	16 Do	16 So	16 Mi	16 Fr	16 Mo	16 Mi
17 Sa	17 Di	17 Di	17 Fr	17 So	17 Mi	17 Fr	17 Mo	17 Do	17 Sa	17 Di	17 Do
18 So	18 Mi	18 Mi	18 Sa	18 Mo	18 Do	18 Sa	18 Di	18 Fr	18 So	18 Mi	18 Fr
19 Mo	19 Do	19 Do	19 So	19 Di	19 Fr	19 So	19 Mi	19 Sa	19 Mo	19 Do	19 Sa
20 Di	20 Fr	20 Fr	20 Mo	20 Mi	20 Sa	20 Mo	20 Do	20 So	20 Di	20 Fr	20 So
21 Mi	21 Sa	21 Sa	21 Di	21 Do	21 So	21 Di	21 Fr	21 Mo	21 Mi	21 Sa	21 Mo
22 Do	22 So	22 So	22 Mi	22 Fr	22 Mo	22 Mi	22 Sa	22 Di	22 Do	22 So	22 Di
23 Fr	23 Mo	23 Mo	23 Do	23 Sa	23 Di	23 Do	23 So	23 Mi	23 Fr	23 Mo	23 Mi
24 Sa	24 Di	24 Di	24 Fr	24 So	24 Mi	24 Fr	24 Mo	24 Do	24 Sa	24 Di	24 Do
25 So	25 Mi	25 Mi	25 Sa	25 Mo Pfingstmontag	25 Do	25 Sa	25 Di	25 Fr	25 So	25 Mi	25 Do
26 Mo	26 Do	26 Do	26 So	26 Di	26 Fr	26 So	26 Mi	26 Sa	26 Mo	26 Do	26 Do
27 Di	27 Fr	27 Fr	27 Mo	27 Mi	27 Sa	27 Mo	27 Do	27 So	27 Di	27 Fr	27 So
28 Mi	28 Sa	28 Sa	28 Di	28 Do	28 So	28 Di	28 Fr	28 Mo	28 Mi	28 Sa	28 Mo
29 Do	29 So	29 So	29 Mi	29 Fr	29 Mo	29 Mi	29 Sa	29 Di	29 Do	29 So	29 Di
30 Fr	30 Mo	30 Mo	30 Do	30 Sa	30 Di	30 Do	30 So	30 Mi	30 Fr	30 Mo	30 Mi
31 Sa	31 Di	31 Di	31 Do	31 So	31 Fr	31 Fr	31 Mo	31 Mi	31 Sa	31 Do	31 Do

Lösungshinweise (unverbindlich):

Aufgabe 1:

- Frau G kündigt am 24.08. mündlich. Damit verstößt sie gegen § 623 BGB (Schriftform), Kündigung ist somit nichtig, § 125 S. 1 BGB.
Schriftliche K. am 31.08. ist wirksam. Die Kündigungserklärung erfolgt noch in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses. Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen zum Monatschluss, § 34 Abs. 1 S. 1 TVöD. Fristenberechnung nach § 187 Abs. 1 u. § 188 Abs. 2 BGB: 01.09. – 14.09.2015: Kündigungstermin zum Monatschluss 30.09.2015. Das Arbeitsverhältnis endet somit mit Ablauf des 30.09.2015.

Zugang	Fristbeginn, 2 Wochen	Fristende	Kündigungstermin zum Monats- schluss=Ende AV
31.8.2015	1.9.2015	14.9.2015	30.9.2015

- Die Beschäftigungszeit beim Kreis W ist bedeutungslos, da die dortige Beschäftigungszeit nicht anerkannt wird (Vgl. Klammerzusatz § 34 Abs. 1 TVöD)

Aufgabe 2:

a) Er hat ab Montag nach seinem regulären Urlaub gegen die Pflicht seine Arbeitsleistung zu erbringen verstoßen, da er unentschuldig dem Dienst fern geblieben ist.

Außerdem hat er Informations- bzw. Mitteilungspflichten gegenüber dem AG verletzt:

- unverzügliche Information über das Vorliegen der AU, § 5 I Entgeltfortzahlungsg.
- Angaben zur voraussichtlichen Dauer, § 5 I Entgeltfortzahlungsg.

Auch verlängert eine AU den Urlaub nicht. Der AN muss sich wie geplant wieder zur Arbeit melden (oder eine Bescheinigung vorlegen, dass er über das Urlaubsende hinaus weiter arbeitsunfähig ist). Über die Frage, wann die wegen der Arbeitsunfähigkeit (§ 9 BurlG) nicht genommenen Urlaubstage genommen werden können, müssen AN und AG dann neu entscheiden. Der AG wird Herrn Groß wegen des oben geschilderten Fehlverhaltens sicherlich abmahnen.

b) Sehr geehrter Herr Groß,

Sie haben(Schilderung der Pflichtverstöße)

Damit haben Sie gegenverstoßen (= **Rügen** der Pflichtverstöße).

(Dann folgt die Androhung von Konsequenzen –**Warnung**-):

Sollte sich Ihr oben genanntes Verhalten wiederholen, werden wir den mit Ihnen bestehenden Arbeitsvertrag kündigen.

Mfg

Aufgabe 3:

- Übernahme fremdgeplanter Arbeit
- AG hat Weisungsrecht über Ort, Zeit und Art der Leistung
- In fremde Arbeitsorganisation eingegliedert

Aufgabe 4:

a) Urlaubsanspruch

Grundsätzlich stehen –unabhängig vom Alter- 30 Arbeitstage Urlaub zu, § 26 Abs. 1 S. 2

TVöD. Da sie in einer 4-Tage-Woche arbeitet, erfolgt die Umrechnung nach § 26 Abs. 1 S. 4

TVöD: $30/5 \cdot 4 = 24$ Arbeitstage

Da das Arbeitsverhältnis aber erst am 16.03.2015 aufgenommen wurde, erhält die Beschäftigte Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses, § 26 Abs. 2 Buchst. b TVöD: $24/12 \cdot 9 = 18$ Arbeitstage
(Vergleich mit BUrlG: Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub ist gewahrt.)

b) fristlose Kündigung

Zu prüfen ist, ob eine **außerordentliche Kündigung** aus einem wichtigen Grund möglich ist, **§ 626 BGB**.

I. Kündigungserklärung:

Schriftform eingehalten, § 623 BGB; § 130 BGB; Zugang der Kündigung unter Abwesenden. Die Kündigung ist erst am nächsten Morgen (9.10.2015) in den Machtbereich von Frau K gelangt und daher erst an diesem Tag zugegangen.

II. Wirksamkeit der Kündigungserklärung

- Anhörung des Personalrats ist grundsätzlich gem. § 74 Abs. 2 LPVG erforderlich. Kann unterstellt werden.

III. **Kündigungsgrund**

- wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB. Dienstpflichtverletzung, Abmahnung erforderlich?

Die Weitergabe personenbezogener Daten kann je nach Umfang und Intensität eine fristlose Kündigung oder ordentliche Kündigung rechtfertigen, ohne dass es zuvor einer wirksamen Abmahnung bedarf.

Interessenabwägung: Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist massiv gestört, (evt. sogar Betriebsfriede betroffen)

Interessen des AN: Unterhaltspflichten nicht bekannt

Relativ kurze Betriebszugehörigkeit. Weder eine Abmahnung noch eine Versetzung reicht aus, um auf das an den Tag gelegte Verhalten für alle Betroffenen maßvoll zu reagieren (Verhältnismäßigkeit).

Ergebnis der Interessenabwägung: Fortdauer des Arbeitsverhältnisses bis zum möglichen ordentlichen Kündigungstermin für AG nicht zumutbar.

- Kündigungserklärungsfrist, § 626 Abs. 2 BGB; 2-Wochen-Frist, Frist nicht eingehalten
- Kündigungsschutzklage muss innerhalb von 3 Wochen erhoben werden; §§ 13 Abs. 1 S. 2; 4, 7 KSchG; => erhebt der AN nicht innerhalb von drei Wochen Klage, tritt die Fiktionswirkung des § 7 KSchG ein und die Kündigung gilt als von Anfang an wirksam.

Ergebnis: da die Kündigungserklärungsfrist, § 626 Abs. 2 BGB, nicht eingehalten wurde, ist die außerordentliche Kündigung unwirksam. Hilfsweise kann fristgerecht zum nächsten zulässigen Zeitpunkt gekündigt werden.

Aufgabe 5:

- a) Elternzeit musste er nicht offenbaren, da es sich um den Privatbereich des Bewerbers handelt. Die Vorstrafen wegen Sittlichkeitsdelikten haben in einer Kita einen hohen Bezug zum Arbeitsplatz und hätten angegeben werden müssen.
- b) Grds. besteht Wahlrecht zwischen Anfechtung und Kündigung; beides kann auch nebeneinander ausgesprochen werden.

Kündigung:

Da er sich in Elternzeit befindet, besteht ein besonderer Kündigungsschutz, d.h., es besteht ein Kündigungsverbot. Der AG müsste für die Kündigung eine behördliche Zustimmung (§18 BEEG) beantragen, die für die Anfechtung nicht erforderlich wäre.

Anfechtung:

Arglistige Täuschung, § 123 BGB

Arglistige Täuschung: Vorspielen, Entstellen oder Verschweigen von Tatsachen, mit Wissen und Wollen des Täuschenden. Frage nach Sittlichkeitsdelikten wurde bewusst falsch beantwortet. Arglistige Täuschung liegt vor.

Arglistige Täuschung muss ursächlich für die Abgabe der Willenserklärung des Kitaträgers gewesen sein. Bewerber wusste, dass diese Frage für den Abschluss des Arbeitsvertrages wesentlich war. Die verschwiegene Tatsache war für die Begründung des Arbeitsverhältnisses ursächlich, denn anderenfalls wäre er nicht eingestellt worden.

Gibt es eine Rechtfertigung für die arglistige Täuschung:

Fraglich ist, ob die Arbeitgeberfrage nach dem Sittlichkeitsdelikt zulässig war. Grundsätzlich sind Fragen mit einer konkreten Beziehung zum angestrebten Arbeitsplatz zulässig. Sittlich einwandfreies Verhalten ist für die Tätigkeit als Erzieher von elementarer Bedeutung. Somit war Frage zulässig und musste wahrheitsgemäß beantwortet werden. Anders die Frage zur Elternzeit, da die private Sphäre betroffen ist, muss Absicht nicht zwingend offen gelegt werden.

Eine Anfechtung wegen arglistige Täuschung ist daher wegen des verschwiegenen Sittlichkeitsdeliktes zulässig.

Insofern wird der AG den Arbeitsvertrag anfechten und gleichzeitig das Arbeitsverhältnis vorsorglich kündigen.