

**Lösungsvorschlag Fortbildungsprüfung
zum/zur Verwaltungsfachwirt/in 2022
22. November 2022**

Fach: Öffentliches Dienstrecht, Kommunikation und Mitarbeiterführung

- kommunal -

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

<p>Zu 1.:</p> <p>Prüfen Sie, ob Frau F für alle Zeiten ihrer Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgelt hatte! Gehen Sie bei der Beantwortung auch auf die Zweifel des Bürgermeisters und die Aussagen des Personalbüros Anfang September 2022 ein!</p> <p>OS: Fraglich ist, ob Frau F Anspruch auf Entgelt nach § 22 TVöD i. V. m. § 3 EFZG hatte.</p> <p>1. Wirksamer befristeter AV? (BM bezweifelt dies)</p> <ul style="list-style-type: none">- Arbeitsvertrag – Unterfall des Dienstvertrages (§§ 611ff BGB)- Entscheidend ist zunächst nach allg. Vertragsrecht, ob sich F. in einem rechtswirksamen Arbeitsverhältnis mit G. befindet:- Hier: zwei übereinstimmende Willenserklärungen: Angebot § 145 BGB, Annahme § 147 Abs. 2 BGB <i>Erläuterung:</i> Stellenausschreibung: Aufforderung, Angebot abzugeben, Bewerbung (§ 145 BGB), Zusage (§ 147 BGB), BM – Ltr. der Verwaltung - § 51 SächsGemO, (Geschäftsfähigkeit von F ist unproblematisch) <p>Fraglich ist, ob der AV wg. Formmangels nichtig ist (§ 125 BGB)</p> <ul style="list-style-type: none">- Formfreiheit (BGB, § 6 i. V. m. § 105 GewO)- NachwG: Pflicht für den AG eine Niederschrift zu fertigen – keine Formvorschrift- § 2 Abs. 1 TVöD – deklaratorische Vorschrift, AN hat Anspruch auf schriftlichen AV- wirksamer AV, auch mdl. <p>Aber: § 14 (4) TzBfG i. V. m. § 16 TzBfG</p> <p>Zw.erg.: wirksamer AV, aber unbefristet</p> <hr/> <p>2. Anspruch auf Entgelt</p> <p>§ 22 Abs. 1 S. 1 TVöD: Krankheit → Arbeitsunfähigkeit (vgl. § 275 BGB) Kausalität Verschulden, d. h. .. (PE zu Abs. 1, § 276 BGB) hier: (-)</p> <p>§ 5 Abs. 1 S. 1, 2 EFZG (+) → grundsätzlicher Anspruch in allen drei Zeiträumen</p> <p>bis zur Dauer von 6 Wochen → <u>Anspruchszeiträume</u> sind zu prüfen: <u>01.07. bis 04.08.2021:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Vorerkrankung nach § 22 Abs. 1 S. 2 TVöD i. V. m. § 3 EFZG entfällt.- Sechs Wochen noch nicht erreicht – nur 5 Wochen (§§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB)→ Entgelt für die gesamte Zeit der 1. Arbeitsunfähigkeit. Es ist unerheblich, dass sie noch keinen Tag gearbeitet hatte. (<u>§ 3 Abs. 3 EFZG (-)</u>). <p><u>Erneute Arbeitsunfähigkeit ab 07.01.2022 bis 04.02.2022:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Folgeerkrankung (<u>dieselbe Krankheit</u>): § 22 Abs. 1 S. 2 TVöD → § 3 EFZG- Erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung für 6 Wochen nach § 3 Abs. 1 S. 2 EFZG? hier: Nr. 1: (-), weniger als 6 Mon. (05.08.21 – 06.01.22 vgl. §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB), Nr. 2 ebenfalls (-)→ Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die restliche Woche 07.01. –13.01.22	<p>42 Punkte</p>
---	-------------------------

<p>- Für die restliche Zeit (ab 14.01.22) könnte Anspruch auf <u>KG-Zuschuss</u> (§ 22 Abs. 2 TVöD i. V. m. Bearbeitungshinweis) bestehen.</p> <p>- § 22 Abs. 3 TVöD: abhängig von der Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TVöD)</p> <p>- Bz nach § 34 Abs. 3 S. 1 TVöD: die bei demselben Arbeitgeber (hier Stadt G.) in einem Arbeitsverhältnis (§ 611a BGB – (+) zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Anrechnungsfähige Vorzeiten (-) – lt. Bearbeitungshinweis bisher nur in der Privatwirtschaft tätig. Beschäftigungszeit zählt ab 01.07.21</p> <p>- Vom 01.07.21 bis zum Ablauf ihrer 2. Erkrankung hat F noch kein Jahr Beschäftigungszeit zurückgelegt.</p> <p>➔ F hat nur Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis 13.01.22, kein Anspruch auf KG-Zuschuss.</p> <p><u>Erneute Arbeitsunfähigkeit ab 28.07.2022 bis zunächst 30.09.2022, dann weiter bis mind. Ende des Jahres: hier: Folgeerkrankung (dieselbe Krankheit)</u></p> <p>- Erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung für 6 Wochen nach § 3 Abs. 1 S. 2 EFZG? hier: Nr. 1: (-), weniger als 6 Mon. (05.02. – 27.07.22) Nr. 2: (+), weil 01.07.21 bis 28.07. 22 → mehr als 1Jahr</p> <p>- Anspruch auf Entgeltfortzahlung für erneut 6 Wochen – 28.07. bis 07.09.22</p> <p>- Ab 08.09.22 Anspruch auf <u>KG-Zuschuss</u>? (vgl. vorn)</p> <p>- 1 Jahr Beschäftigungszeit wurde bereits ab 01.07.22 überschritten.</p> <p>- Anspruch auf KG-Zuschuss, längstens bis zum Ablauf von 13 Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, d. h. vom 08.09. bis 26.10.22; danach erhält sie KG von der Krankenkasse.</p> <p>➔ F erhält Entgeltfortzahlung vom 28.07. bis 07.09.2022, ab 08.09. bis längstens 26.10.22 KG-Zuschuss.</p> <p><u>Gesamtergebnis:</u></p> <p>F hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung für folgende Zeiten:</p> <p>01.07. bis 04.08.2021, 07.01. bis 13.01.2022, 28.07. bis 07.09.2022. (F hat also für den gesamten Monat August Anspruch auf Entgeltfortzahlung, Auskunft des Personalbüros ist nicht korrekt.</p> <p>Ab 08.09. bis längstens 26.10.22 Anspruch auf KG-Zuschuss.</p>	
<p>Zu 2.:</p> <p>Hat Frau F im Monat August 2022 Anspruch auf Entgelt? Weisen Sie im Falle der Bejahung die Höhe aus! (Auf ev. Ausschlussfrist ist <u>nicht</u> einzugehen!)</p> <p>- Für den gesamten Monat August hat sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung (vgl. Aufgabe 1) <u>§ 22 TVöD i. V. m. § 21 TVöD</u>.</p> <p>- Höhe bestimmt sich nach § 21 TVöD: TBE und die sonstigen in Monatsbeiträgen festgelegten Entgeltbestandteile</p> <p>- Sonstige Entgeltbestandteile lt. SV nicht ersichtlich.</p> <p>- <u>Bestimmung des TBE § 15 Abs. 1 TVöD</u></p> <p>- S. 2 TVöD: abhängig von Eingruppierung (vgl. § 12 TVöD/VKA) → EG 10 und Stufe (§ 16 TVöD)</p> <p>- Stufe nach <u>§ 16 Abs. 2 S. 1 TVöD/VKA</u> - abhängig von Berufserfahrung – hier: Anerkennung von mind. drei Jahren (s. Bearbeitungshinweise) → Stufe 3</p>	<p>11 Punkte</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Nach <u>§ 16 Abs. 3 TVöD</u> erfolgt bis zum August 2022 kein Stufenaufstieg, die Stufenlaufzeit wird auch nicht gehemmt oder gekürzt (vgl. <u>§ 17 Abs. 2, 3 TVöD</u>) - → Entgeltfortzahlung – Tabellenentgelt EG 10, St. 3 - <u>§ 15 Abs. 2 S. 2 TVöD</u> → Anlage A/VKA <p>→ Frau F hat im Monat August 2022 Anspruch auf Entgeltfortzahlung in EG 10, St. 3 in Höhe von 4092,18 €.</p>	
<p>Zu 3.:</p> <p>Prüfen Sie, ob Frau F für 2022 Jahressonderzahlung in voller Höhe beanspruchen kann! (Die ggf. prozentuale Höhe und der Betrag sind nicht auszuweisen!)</p> <p>§ 20 Abs. 1 TVöD: Anspruch, da am 01.12. 2022 im Arbeitsverhältnis bei der Stadt G</p> <p>Fraglich ist die Bestimmung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - § 20 Abs. 3 TVöD: für Beschäftigte des Tarifgebietes Ost für 2022 - 100 % des Tarifgebietes West - § 20 Abs. 2 TVöD: für die EG 9a bis 12: 70,28 % vom durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt der Monate Juli, Aug., Sept. <p>Der Durchschnitt vermindert sich allerdings, da Frau F ab 8. September nur Anspruch auf KG-Zuschuss hatte (vgl. PE zu Abs. 2, S. 3: Zeiträume, für die KG-Zuschuss gezahlt wird, bleiben unberücksichtigt).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Außerdem: Verminderung nach § 20 Abs. 4 Nr. 4 TVöD, weil in den Monaten November und Dezember keine Zahlung vom AG erfolgt. → anteiliger Anspruch nur für 10 Monate. <p>→ F hat 2022 Anspruch auf anteilige Jahressonderzahlung.</p>	<p>10 Punkte</p>
<p>Zu 4.:</p> <p>Prüfen Sie, ob M. für die Zeit der Vertretung der Frau F Anspruch auf einen <u>finanziellen Ausgleich</u> hat.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ? Höhergruppierung (-), weil nicht auf Dauer (vgl. § 12 Abs. 2 TVöD/VKA) - <u>Persönliche Zulage</u> nach § 14 Abs. 1 TVöD <ul style="list-style-type: none"> Vorübergehend andere Tätigkeit (+), höherwertig (EG 9b → EG 10) (+), mind. 1 Monat: Tätigkeit wurde vom 01.08. – 30.09.2022 übertragen, Widerruf ab 05.09.22 → mehr als 1 Monat (Fristberechnung na. §§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB) aber: Tätigkeit wurde nicht am 05.08, 12.08., 18.08., 19.08. und vom 29.08. bis 01.09. ausgeübt = 8 KT, Unterbrechung der Frist, § 191 BGB: ein Monat = 30 KT → Monatsfrist wurde nicht erreicht <p><i>Ergebnis:</i> Voraussetzungen treffen nicht zu → Anspruch auf persönliche Zulage besteht nicht.</p>	<p>10 Punkte</p>

Zu 5.:**12 Punkte**

Wie könnten die Tätigkeiten der Frau F einer/einem anderen Beschäftigten der Verwaltung befristet übertragen werden? Erläutern und unterscheiden Sie zwei Möglichkeiten, die der TVöD vorsieht. Welche Voraussetzungen wären jeweils zu beachten?

§ 14 TVöD: Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (TBM - vgl. auch Aufgabe 3)

- Sachlicher Grund muss vorliegen (hier: +).
- Persönliche Zugangsvoraussetzungen entsprechend der EGO sind zu beachten (d. h. ggf. für den vorliegenden Fall: Bachelor-Abschluss).
- Formvorschriften sind nicht zu beachten. Unterliegt dem Weisungsrecht des AG.
- Keine zeitliche Begrenzung.
- Solange die vorübergehende Übertragung billigem Ermessen i. S. d. § 315 BGB entspricht, ist sie zulässig.
- Widerruf ist möglich, Beschäftigter kehrt an seine ursprüngliche Stelle zurück.

§ 31 TVöD: Führung auf Probe (für interne Bewerber als Instrument der PE)

- Übertragung einer Führungsposition ab EG 10 mit Weisungsbefugnis (hier: +)
- Zeitliche Begrenzung auf 2 Jahre, Befristung ist schriftlich im AV zu fixieren (vgl. § 14 Abs. 4 TzBfG).
- Zulage analog nach § 14 TVöD.
- Dient der Erprobung für Führungsfunktionen.
- Bei Bewährung erfolgt die Übertragung auf Dauer, bei Nichtbewährung erhält der Beschäftigte eine Stelle entsprechend seines AV.

§ 32 TVöD: Führung auf Zeit (befristeter Änderungsvertrag)

- Übertragung einer Führungsposition ab EG 10 mit Weisungsbefugnis (hier: +)
- Zeitliche Begrenzung auf 4 Jahre, Befristung ist schriftlich im AV zu fixieren (vgl. § 14 Abs. 4 TzBfG)
- Zulage analog nach § 14 TVöD + Zuschlag in Höhe von 75% des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TVöD.
- Im Unterschied zu § 31 TVöD ist die Führung auf Zeit nicht auf Dauer angelegt.
- Nach Fristablauf erhält der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

(Es sind nur 2 Möglichkeiten auszuwählen, zu erläutern und zu unterscheiden!)

Teil II

<p>Aufgabe:</p> <p>Erläutern Sie drei Möglichkeiten, wie der Bürgermeister G Frau D motivieren könnte, die Stelle der Frau F zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalentwicklung – Karriereplanung für Frau D (beginnend bei der Übernahme der Tätigkeit von Frau F – Abschluss eines Qualifizierungsvertrags für ein späteres Masterstudium ← Entwicklung für eine höhere Führungsposition etc.) - Angebot eines attraktiven Arbeitszeitmodells (<i>Erläuterung</i>) (<i>Hinweis für die Korrektoren: Angebot von Teilzeitarbeit ist sicherlich für eine Alleinerziehende nicht die günstigste Lösung → keine volle Punktzahl!</i>) - Finanzieller Anreiz: Verkürzung der Stufenlaufzeit (§ 17 Abs. 2 TVöD/VKA, Leistungsentgelt (§ 18 TVöD/VKA)) <p><i>Weitere Nennungen mit Erläuterung sind möglich! Schwerpunkt sollte auf der Karriereplanung liegen!</i></p>	<p>10 Punkte</p>
--	-------------------------

Punkteverteilung:

Teil I	85 Punkte
- Aufgabe 1	42 Punkte
- Aufgabe 2	11 Punkte
- Aufgabe 3	10 Punkte
- Aufgabe 4	10 Punkte
- Aufgabe 5	12 Punkte
Teil II	10 Punkte
Aufbau, Gliederung und Stil	5 Punkte
Gesamt	100 Punkte