

Qualifikationsprüfung 2023

für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der
Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen mit
fachlichem Schwerpunkt Staatsfinanz

**Aufgabe aus dem
Arbeitsrecht**

Arbeitszeit: 300 Minuten

Hilfsmittel: Zugelassen sind die in der FMBek vom 02.12.2011, Az.: PE-P 3510-001-43350/11, (FMBl S. 397) i.d.g.F. aufgeführten Hilfsmittel für den fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz

Hinweis: Bitte bearbeiten Sie die Teilaufgaben

- **Arbeitsvertrags- und Arbeitsschutzrecht und**
- **Tarif-, Sozialversicherungs- und Zusatzversorgungsrecht**

jeweils auf getrennten Lösungsbögen!

Aufgabe A

I. Sachverhalt

Frau Sabine Albert (A), die bislang ausschließlich in der Privatwirtschaft tätig war, bewirbt sich auf eine bei der Regierung von Schwaben (RvS) neu geschaffene Stelle als Mitarbeiterin im Contact-Tracing-Team. Mit schriftlichem Arbeitsvertrag vom 16.03.2020 wird zwischen ihr und dem Freistaat Bayern (FB), vertreten durch die Regierung von Schwaben (RvS), beginnend ab dem 01.04.2020 ein Arbeitsverhältnis als Vollbeschäftigte begründet. Der Arbeitsvertrag enthält aufgrund spezifischer verwaltungsinterner Vorgaben für solche im Zuge der Corona-Pandemie neu geschaffenen Stellen eine Befristung von 7 Monaten vom 01.04.2020 bis 31.10.2020; ein Sachgrund für die Befristung liegt dabei nicht vor. Zu den Aufgaben von Frau Albert (A) zählen im Wesentlichen die Ermittlung und Benachrichtigung von Kontaktpersonen im Zuge der sog. Kontaktnachverfolgung corona-infizierter Personen. Da diese Tätigkeit eine nach Ansicht der Regierung Schwaben (RvS) sehr spezielle Einarbeitung erfordert, hat sie im Arbeitsvertrag eine Probezeit von 6 Monaten vorgesehen. Frau Albert (A) tritt die Stelle am 01.04.2020 an.

Kurz vor Ablauf der Befristung wird am 16.10.2020 eine schriftliche Vereinbarung mit Frau Albert (A) geschlossen, wonach ihr Arbeitsverhältnis um weitere 6 Monate bis zum 30.04.2021 verlängert wird. Die Vereinbarung enthält zwei Ziffern. In Ziffer 1 wird die Verlängerung geregelt. In Ziffer 2 findet sich zusätzlich dazu folgende Regelung, die im bisherigen Arbeitsvertrag nicht enthalten war:

„Frau Albert ist 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.“

Die Regierung von Schwaben (RvS) bestand auf diese zusätzliche Regelung in Ziffer 2, da sie aus ihrer Sicht wichtig ist. Frau Albert (A) hält die Regelung für überflüssig, da die Arbeitszeiten ohnehin schon tariflich geregelt sind. Über die Ziffern 1 und 2 hinaus sind in der (Verlängerungs-)Vereinbarung keine weiteren Regelungen enthalten.

Mit Schreiben vom 10.03.2021, zugegangen am selben Tag, teilt die Regierung von Schwaben (RvS) Frau Albert (A) mit, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Hintergrund einer Aufgabenverlagerung über den 30.04.2021 hinaus nicht weiter verlängert, sondern mit dem vorgesehenen

Befristungsende enden wird. Frau Albert (A) wird daher auch ab dem 30.04.2021 nicht mehr für die Regierung von Schwaben (RvS) tätig.

Frau Albert (A) bewirbt sich in der Folge erfolgreich auf eine vom Landratsamt Ostallgäu (LRA) ausgeschriebene Stelle als staatliche Mitarbeiterin in der zentralen Scanstelle. Am 20.04.2021 wird mit ihr ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen. Von Seiten des Landratsamtes Ostallgäu (LRA) unterschreibt der Leiter der Stabsstelle Personal, Herr Dr. Günter Frisch (F), in Vertretung des Freistaates Bayern (FB). Ihre neue Tätigkeit umfasst im Wesentlichen die Digitalisierung eingehender Papierpost durch Scannen am Computer. Auch dieser neue Arbeitsvertrag beinhaltet eine Befristung und zwar für 12 Monate vom 01.05.2021 bis 30.04.2022. Die Befristung erfolgt dabei wegen der Elternzeit von Frau Gisela Bertram (B), wobei Frau Albert (A) aber nicht direkt den Arbeitsplatz von Frau Bertram (B) übernimmt, sondern den einer weiteren Kollegin, Frau Claudia Cäsar (C), die ihrerseits wiederum den vakanten Platz von Frau Bertram (B) einnimmt. Da man seitens des Landratsamtes Ostallgäu (LRA) unsicher ist, ob in diesem Fall tatsächlich ein Sachgrund für eine Befristung vorliegt, wird in den Arbeitsvertrag keine Angabe zum Befristungsgrund aufgenommen. Weil Frau Albert (A) bisher auch noch nie für das Landratsamt tätig war, ist Herr Dr. Frisch (F) der Auffassung, dass ohnehin auch eine sachgrundlose Befristung in Betracht käme und man mit der Angabe des Befristungsgrundes nicht unnötig „schlafende Hunde“ wecken muss. Im Arbeitsvertrag wird schließlich auch eine Probezeit von 6 Monaten festgelegt. Auf die Nachfrage von Frau Albert (A), ob mit Blick auf ihre Vorbeschäftigung bei der Regierung von Schwaben (RvS) die Probezeit nicht entfallen müsse, wird ihr erklärt, ihre Einstellung erfolge bei einer anderen Behörde, unabhängig von ihrer Vorbeschäftigung bei der Regierung von Schwaben (RvS) und auf Basis eines ganz neuen Arbeitsvertrags; sie werde zudem mit völlig anderen Tätigkeiten betraut und die Verschiedenheit der ihr übertragenen Aufgaben mache eine erneute Einarbeitung und damit auch eine neue Erprobungsphase erforderlich. Frau Albert (A) tritt die Stelle ordnungsgemäß an.

Aufgrund von zunehmenden Ungereimtheiten bei der Arbeitszeiterfassung von Frau Albert (A), kommt beim Landratsamt Ostallgäu (LRA) bzw. Herrn Dr. Frisch (F) am 09.02.2022 erstmals der Verdacht eines Arbeitszeitbetruges durch Frau Albert (A) auf. Sowohl die im Zeitkonto erfassten Stunden wie auch die angeblichen Arbeitszeiten können bereits objektiv nicht stimmen. Außerdem existiert das hartnäckige Gerücht, dass Frau Albert (A) mehrfach geäußert haben soll, dass sie ihre Vergütung als unangemessen niedrig empfinde, weshalb sie ihre Arbeitszeiten „großzügig“ und „kreativ“ erfasse. Das Landratsamt Ostallgäu (LRA) entschließt sich daraufhin sofort und ohne weitere Maßnahmen zur Kündigung. Da die im Arbeitsvertrag vorgesehene Probezeit noch nicht abgelaufen ist, möchte sich Herr Dr. Frisch (F) unnötigen

Aufwand ersparen und auch aus sozialen Gesichtspunkten den Vorwurf eines Arbeitszeitbetruges nicht weiter vertiefen. Man entscheidet sich für eine ordentliche Probezeitkündigung, zumal die Leistungen von Frau Albert (A) auch unabhängig hiervon insgesamt eher schlecht sind und sie vor allem überproportional häufig krank ist. Das Landratsamt Ostallgäu (LRA) erklärt daher nach ordnungsgemäßer Personalratsanhörung zu einer entsprechenden Probezeitkündigung und Zustimmung hierzu durch den Personalrat, mit Schreiben vom 11.02.2022, unterschrieben von Herrn Dr. Frisch (F), die ordentliche Kündigung mit Wirkung zum 28.02.2022, hilfsweise zum nächst möglichen Zeitpunkt. Die Kündigung wird Frau Albert (A) am 14.02.2022 um 9.00 Uhr persönlich durch einen Boten in ihren Hausbriefkasten eingelegt. Herr Dr. Frisch (F) war dabei bewusst, dass sich Frau Albert (A) aktuell und ausweislich ärztlichen Attests seit 09.02.2022 und noch mindestens bis zum 04.03.2022 im Krankenstand befindet.

Am 07.03.2022 geht beim zuständigen Arbeitsgericht eine kombinierte Kündigungsschutz- und Befristungskontrollklage der Frau Albert (A) ein. Dort greift sie die Kündigung vom 11.02.2022 sowie zugleich auch die Befristung zum 30.04.2022 an. Sie ist v. a. der Meinung, dass wegen ihrer Vorbeschäftigung eine Probezeitkündigung nicht statthaft war.

II. Aufgaben

1. War die Befristung des Arbeitsverhältnisses von Frau Albert (A) zum 31.10.2020 wirksam?
2. War die weitere Befristung bzw. Befristungsverlängerung des Arbeitsverhältnisses von Frau Albert (A) zum 30.04.2021 wirksam?
3. Wurde der Arbeitsvertrag von Frau Albert (A) durch die Kündigung vom 11.02.2022 wirksam vor Ablauf der Befristung beendet?
4. War die Befristung des Arbeitsverhältnisses von Frau Albert (A) zum 30.04.2022 wirksam?
5. Was musste das Landratsamt Ostallgäu (LRA) bei seiner Kündigung im Hinblick auf die bestehende Arbeitsunfähigkeit von Frau Albert (A) und daraus resultierende Entgeltfortzahlungsansprüche beachten?

III. Bearbeitungshinweise

- Für die Lösung ist einheitlich der Rechtsstand am 09.01.2023 zu Grunde zu legen. Dies gilt auch, soweit im Sachverhalt Vorgänge vor und/oder nach diesem Zeitpunkt betroffen sind.
- Die mit den Arbeitsverträgen vom 16.03.2020 (einschließlich der Verlängerung vom 16.10.2020) und vom 20.04.2021 begründeten Arbeitsverhältnisse unterliegen jeweils dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).
- Frau Albert (A) ist jeweils eine Beschäftigte, die vor dem 01.01.2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte.
- Bei der Beantwortung der **Fragen 1 und 2** ist jeweils davon auszugehen, dass keine Wirksamkeitsfiktion nach § 17 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Verbindung mit § 7 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) eingetreten ist, da jeweils form- und fristgerecht eine entsprechende Klage erhoben wurde, in deren Zuge die Wirksamkeit der Befristung bzw. Befristungsverlängerung zu prüfen ist.
- Die kombinierte Klageerhebung von Frau Albert (A) war statthaft; es liegen mit ihr gleichzeitig sowohl eine Kündigungsschutzklage (im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes, KSchG) als auch eine Befristungskontrollklage (im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, TzBfG) vor.

Aufgabe B

I. Sachverhalt:

Sonja Stift (S.), geb. am 16.05.1995, wird zum 01.06.2021 als Bibliotheksbeschäftigte an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg eingestellt und in die Entgeltgruppe (EG) 5 eingruppiert. Sie ist teilzeitbeschäftigt im Umfang von 75 % einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung, bei einer 4-Tage-Woche ohne Dienstplan (Dienstag bis Freitag).

S. hat folgenden Werdegang:

2012 – 2015	Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste
01.09.2015 – 31.08.2016	Beamtenverhältnis auf Widerruf an der Universitätsbibliothek Regensburg, Entlassung auf eigenen Wunsch
01.11.2016 – 01.03.2021	Tarifbeschäftigte der Stadt Nürnberg in der Stadtbibliothek

S. war am 10. und 11. Januar 2023 für zwei Tage ohne Attest arbeitsunfähig an einer Grippe erkrankt. Im Mai 2023 fällt S. vom 09. bis zum 23. krankheitsbedingt aus, sie leidet an einer Entzündung der unteren Atemwege (Bronchitis). S. nimmt sich nicht die Zeit, ihre Erkrankung vollständig auszukurieren. Im Gegenteil, S. leistet zusätzlich Dienst an Samstagen, um dem Arbeitspensum Herr zu werden. Sie erarbeitet folgende unständige Entgelte:

Mai 2023	Durchschnittsbetrag für die AU	0,00 €
	Zeitzuschlag für Arbeit an Samstagen	24,71 €
Juni 2023	Überstundenentgelt	120,00 €
	Zeitzuschlag für Arbeit an Samstagen	88,25 €

Schließlich verschlimmerte sich die Entzündung und sie erkrankte erneut arbeitsunfähig vom 18.08.2023 bis 06. 12.2023 aufgrund der Bronchitis.

II. Aufgaben

1. Bestimmen und begründen Sie, ob und gegebenenfalls für welche Zeiträume Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall für die Arbeitsunfähigkeit ab dem 18. August 2023 besteht.
2. Berechnen und begründen Sie die Entgelte der S. im Monat September 2023.
3. Berechnen und begründen Sie die zustehende Jahressonderzahlung der S. für 2023.

III. Sachverhaltsfortsetzung

S. leidet weiterhin unter den Nachwirkungen der Bronchitis, welche inzwischen eine schlimme Herzmuskelentzündung verursacht hat. Sie ist seit Mitte Dezember 2023 bis auf Weiteres, infolge derselben Ursache, arbeitsunfähig. Am 04.11.2024 wird ihr ein Bescheid der Deutschen Rentenversicherung zugestellt, in dem ihr ab 01.10.2023 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Dauer gewährt wird. S. legt am 06.11.2024 diesen Bescheid ihrem Arbeitgeber vor. Dieser informiert S. schriftlich über die Konsequenzen des Rentenbescheides. Das Schreiben geht S. am 18.11.2024 zu.

Da S. aufgrund der Krankheit ihren Urlaub nicht einbringen konnte, macht sie am 03.03.2025 die Zahlung ihrer übrigen Urlaubstage schriftlich geltend. Im Zahltag April 2025 wird durch die Bezügestelle Arbeitnehmer des Landesamtes für Finanzen eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 650,00 Euro ausgezahlt.

IV. Aufgaben

4. Welche Auswirkungen hat die Zustellung des Rentenbescheides auf das Arbeitsverhältnis, die Zusatzversorgung, das Steuerrecht und die Sozialversicherung. Berechnungen sind nicht erforderlich.
5. Prüfen und begründen Sie, welchem Monat die Urlaubsabgeltung sozialversicherungsrechtlich zuzuordnen ist. Welche Auswirkungen ergeben sich daraus für die Beitragsberechnung? Berechnungen sind nicht erforderlich.

V. Bearbeitungshinweise

1. Das Arbeitsverhältnis der S. bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-L), die diesen ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung. Auf die Sonderregelungen der §§ 40 ff. TV-L ist nicht einzugehen.
2. Die Berechnung aller Entgelte erfolgt ausschließlich mit den ab 01.12.2022 gültigen Entgelttabellen zum TV-L.
3. Alle Angaben sind ausführlich zu begründen. Im Wiederholungsfalle können diese jedoch unterbleiben.
4. Von den angegebenen Daten ist auszugehen, diese sind nicht zu überprüfen.

5. S. unterliegt seit ihrer Einstellung der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung sowie der Zusatzversorgungspflicht bei der VBL.
6. S. ist Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse Bosch BKK, welche einen Zusatzbeitrag von 1,5 % erhebt. Im Krankheitsfall hat sie im Rahmen der gesetzlichen Regelung Anspruch auf ein Krankengeld. Die Krankenkasse gewährt ein kalendertägliches Bruttokrankengeld von 55,45 €, netto 48,50 €.
7. Während ihrer Tätigkeit bei der Stadt Nürnberg erwirbt S. einschlägige Berufserfahrung.
8. Der Freistaat Bayern wendet beim Vollzug des § 3 Nr. 56 EStG das Verteilmodell an.
9. S. hat folgende ELStAM-Merkmale: I/ 0,0 / EV/ monatlicher Freibetrag i. H.v. 4.000,00 €
10. Zur Einstellung stellt S. einen schriftlichen Antrag auf vermögenswirksame Leistungen. Sie spart monatlich 30,00 € zugunsten eines Bausparvertrages.
11. S. hat keine Kinder.

Aufgabe C

I. Sachverhalt:

Jakob Jung (J.), geb. 13.04.1994, wird zum 01.08.2021 beim Universitätsklinikum Erlangen in der Verwaltung eingestellt und in die Entgeltgruppe 11 eingruppiert. Er wurde bei Beschäftigungsbeginn der Stufe 2 ohne Restzeiten zugeordnet. J. arbeitet 30 Stunden von Montag bis Freitag.

Von Kollegen hat er gehört, dass eine Entgeltumwandlung bei der VBL fast keine Auswirkungen auf den Auszahlungsbetrag hat, aber im Alter sehr viele Vorteile mit sich bringt. Deshalb ruft er bei Ihnen in der Bezügestelle Arbeitnehmer an und bittet um Aufklärung, wie sich eine Entgeltumwandlung auf seine Bezüge auswirken würde.

Gerade als Sie die Akte nach dem Telefonat mit J. wieder in den Schrank hängen wollen, entdecken Sie ein Schreiben des Universitätsklinikums Erlangen in der heutigen Post. J. wird zum 06.09.2023 in die Entgeltgruppe 12 höhergruppiert.

II. Aufgaben

1. Begründen Sie, welche Auswirkungen eine Entgeltumwandlung in der Zusatzversorgung, im Steuerrecht und in der Beitragserhebung der Sozialversicherung hat. Es sind keine Berechnungen durchzuführen.
2. Wie wirkt sich die Höhergruppierung auf die Jahressonderzahlung aus? Es sind keine Berechnungen durchzuführen.

III. Bearbeitungshinweise

1. Das Arbeitsverhältnis des J. bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-L), die diesen ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung. Auf die Sonderregelungen der §§ 40 ff. TV-L ist nicht einzugehen.
2. Alle Angaben sind ausführlich zu begründen. Im Wiederholungsfalle können diese jedoch unterbleiben.
3. Von den angegebenen Daten ist auszugehen, diese sind nicht zu überprüfen.

4. J. unterliegt grundsätzlich der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung sowie der Zusatzversorgungspflicht in der VBL.
5. J. hat folgende ELStAM-Merkmale: I/ 0,0 / RK
6. Auf den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ist nicht einzugehen.

Alle Rechte vorbehalten.

Jeglicher, auch auszugsweiser Abdruck ohne Einwilligung
des Landesamtes für Finanzen ist untersagt.

Notizpapier Qualifikationsprüfung 2023 Arbeitsrecht

Notizpapier Qualifikationsprüfung 2023 Arbeitsrecht

Notizpapier Qualifikationsprüfung 2023 Arbeitsrecht