

Kenn-Nr.

Abschlussprüfung 2020
im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r
Einstellungsjahrgang 2017

2. Prüfungsbereich:	Personalwesen -FR Kommunalverwaltung-
Prüfungstag:	07.07.2020
Bearbeitungszeit:	120 Minuten
zugel. Hilfsmittel:	DVP/VSV-Gesetzessammlung nicht textspeicherfähiger und nicht programmierbarer Taschenrechner

Hinweis: Die Klausur besteht aus **3** Seiten (inkl. Deckblatt).
Bitte prüfen Sie die Vollständigkeit sofort nach!

1. Sachverhalt - Beamtenrecht

Der Landkreis Burgbach, vertreten durch den Landrat Herrn Müller, hat eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 6 (Kreissekretär/in) - Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt - zum 01.08.2020 ausgeschrieben. Auf diese Stelle hat sich Mara Glücklich beworben.

Aus dem Lebenslauf der Frau Glücklich:

Geburtsdatum:	31.12.1999
Staatsangehörigkeit:	deutsch
Familienstand:	ledig
Schulbildung:	Abitur
Ausbildung:	Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 1 – zweites Einstiegsamt -
Berufserfahrung:	keine

Bearbeitungshinweise:

1. Die gesundheitliche Eignung wurde durch ein amtsärztliches Gutachten festgestellt.
2. Die APVomD ist nicht anzuwenden.
3. Die Rechtsgrundlagen sind so genau wie möglich anzugeben.
4. Die Aufgaben sind in Textform zu bearbeiten.

Aufgaben:

1. Nennen und prüfen Sie die persönlichen Voraussetzungen der Frau Glücklich für eine Einstellung zum 01.08.2020! (10 Punkte)
2. Prüfen Sie kurz, unter welchen persönlichen Voraussetzungen Frau Glücklich zur Beamtin auf Lebenszeit ernannt werden darf! (8 Punkte)
3. Prüfen Sie, unter welchen Voraussetzungen Frau Glücklich frühestens ihre erste Beförderung erhalten könnte! Stellen Sie hierbei auch alle möglichen zeitlichen Varianten dar! (12 Punkte)
4. Entwerfen Sie unterschriftsreif – ohne Nennung von Rechtsgrundlagen – die entsprechende Einstellungsurkunde! Die Aushändigung der Urkunde ist am 13.07.2020 geplant. (10 Punkte)

2. Sachverhalt - Arbeitsrecht

Am 01.04.2020 führt der Kaufhausdetektiv einer Filiale der „Müller oder was-GmbH“ eine Routinekontrolle beim Verkaufspersonal durch. Hierbei wird in der Handtasche der Verkäuferin Susi Sorglos ein Flasche Herren-Parfüm im Wert von 14,99 € und ein Aftershave derselben Marke im Wert von 9,99 € vorgefunden. Da Frau Sorglos keine Einkaufsbelege vorweisen kann und ihre Erklärungsversuche über die Herkunft dieser Ware wenig glaubhaft erscheinen, wird ein Diebstahl vermutet.

Am 03.04.2020 wird durch eine Überprüfung in der Kosmetikabteilung festgestellt, dass diese Ware im Bestand fehlt. Der Abteilungsleiter konfrontiert Frau S. noch an dem selben Tag mit diesem Umstand.

Frau S. gesteht daraufhin, dass sie die Ware, ohne zunächst bezahlt zu haben, in ihre Tasche gesteckt hat, jedoch mit der festen Absicht, dieses am nächsten Arbeitstag nachzuholen. Nur hätte sie gerade am 01.04. ihr Portemonnaie zu Hause liegen lassen, aber unbedingt ein Geschenk zum Geburtstag ihres Vaters benötigt.

Am Dienstag, dem 07.04.2020, informiert der Abteilungsleiter den wieder anwesenden Filialleiter über diesen Vorgang, woraufhin dieser die Frau S. ausrufen lässt. Diese ist jedoch nicht zur Arbeit erschienen, sondern hat sich frühmorgens telefonisch krankgemeldet, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung liegt bereits am Mittag des 07.04. vor. Der Filialleiter, der für alle personalrechtlichen Belange der Filiale die Vertretungsvollmacht hat, beabsichtigt, das mit der Frau S. bestehende Arbeitsverhältnis wegen des Diebstahls fristlos (außerordentlich) zu kündigen. Hierzu beantragt er mit Schreiben vom 07.04.2020 zunächst beim zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung (Eingang beim Integrationsamt am 14.04.2020).

Als er am 30.04.2020 immer noch keine Antwort vom Integrationsamt hat und nach telefonischer Rückfrage auch keine Antwort in Aussicht gestellt wird, spricht er Frau S. die außerordentliche Kündigung aus, der entsprechende Schriftsatz wird der nach wie vor erkrankten Frau S. nachweislich durch Boten noch am 30.04.2020 übergeben.

Frau S. beabsichtigt, gegen diese Kündigung Klage beim Arbeitsgericht zu erheben. Ihr Anwalt ist der Meinung, dass es für diese fristlose Kündigung keinen „wichtigen Grund“ gibt und diese weder erforderlich noch angemessen war. Schließlich fehlte auch die Zustimmung vom Integrationsamt gem. § 174 SGB IX bzw. hatte diese zum Zeitpunkt der Kündigung nicht vorgelegen. Außerdem hätte ihr die Kündigung nach 2 Wochen gem. § 626 Abs. 2 BGB und nicht erst 4 Wochen nach dem Vorfall ausgesprochen werden müssen.

Aufgabe:

Überprüfen Sie in Textform folgende Rechtsmeinungen des Rechtsanwaltes:

- | | |
|-------------------------------------------------------|-------------|
| 1. Liegt ein "wichtiger Grund" vor | (7 Punkte) |
| 2. War die außerordentliche Kündigung "erforderlich"? | (7 Punkte) |
| 3. War die außerordentliche Kündigung "angemessen"? | (7 Punkte) |
| 4. Fehlte die Zustimmung des Integrationsamtes? | (9 Punkte) |
| 5. Wurde die "Erklärungsfrist" eingehalten? | (10 Punkte) |

Bearbeitungshinweise:

1. Ein Betriebsrat ist nicht vorhanden.
2. Die 32jährige, ledige Susi Sorglos steht seit 5 Jahren in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Verkäuferin mit der „Müller oder was-GmbH/ Filiale Magdeburg“. Tarifvertragliche Bindungen bestehen nicht.
Bei Frau S. wurde im März 2009 durch die zuständige Behörde das Vorliegen einer Behinderung festgestellt (Grad der Behinderung - 50). Dieser Umstand ist dem Arbeitgeber seither auch bekannt.
Aus der Personalakte ergeben sich keine weiteren Vorfälle/Pflichtverletzungen.
3. Die Rechtsgrundlagen sind so genau wie möglich anzugeben.