

**Abschlussprüfung 2020 im Ausbildungsberuf
Verwaltungsfachangestellte/r
Einstellungsjahr 2017**

2. Prüfungsbereich: Personalwesen FR Landesverwaltung

Lösungsskizze/Bewertungsbogen

Kenn-Nummer:

	zu erreich. Punkte	Erst- korrekt	Zweit- korrekt	Prüfungs- aussch.
<u>1. Sachverhalt - Beamtenrecht</u>				
1. Aufgabe:				
• § 7 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG - deutsche StA - lt. SV (+)	1			
• Nr. 2 - f.d.G. - Nichts Gegenteiliges aus dem SV, daher (+)	0,5			
• Nr. 3 - Befähigung nach Landesrecht - § 14 Abs. 2 Nr. 1a LBG LSA - Realschule (+) - lt. SV Abitur (+)	1			
Nr. 2 b - sonstige Vor.; ein mit einer Laufbahnprfg. abgeschlossener VD - lt. SV: Laufbahnbef. f.d. LbGr. 1 – zweites EA -. (+)	2			
• § 9 BeamtStG - Ernennungen sind u.a. nach Eignung vorzunehmen - hier: Feststellung der gesundheitlichen Eignung gem. § 10 Abs. 1 Satz 4 - s.a. § 3 Abs. 1 S. 2 LBG LSA durch ein amtsärztliches Gutachten; lt. SV (+)	1			
	2			
• § 10 Abs. 2 LBG LSA - Sprachkenntnisse -; lt. SV (+)	0,5			
• § 8 a LBG LSA - Altersgrenze – lt. SV 20 J. (+)	1			
• § 11 Abs. 1 Nr. 3 Buchst b LBG LSA, § 40 StGB – Amtsfähigkeit (Amtswürdigkeit)	1			
	(10)			

Übertrag	10			
<p>2. Aufgabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gem. § 10 Satz 1 BeamtStG müsste sich Frau G. in einer PZ von mindestens 6 Monaten und höchstens fünf Jahren bewährt haben • Gem. § 20 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 LBG LSA hat sie eine regelmäßige PZ von 3 Jahren, in der sie sich bewähren müsste. Anrechenbare Zeiten liegen lt. SV nicht vor. Eine Bewährung § 20 Abs. 3 LBG, §§ 6, 7 LVO LSA wird unterstellt • Des Weiteren ist die Feststellung der gesundheitlichen Eignung gem. § 9 BeamtStG i.V.m. § 10 Abs. 1 S. 4 LBG LSA (Abs. 1 S. 1 Nr. 1) notwendig. • Die Sprachkenntnisse gem. § 10 Abs. 2 LBG LSA werden unterstellt. <p>Erg.: Frau G. könnte frühestens zum 01.08.2023 zur B.a.L. ernannt werden.</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>(8)</p>			
<p>3. Aufgabe:</p> <p>Gem. § 22 Abs. 2 LBG LSA müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:</p> <p>Nr. 1 - Ablauf der PZ; ab 01.08.2023</p> <p>Nr. 2 - Ablauf eines Jahres seit Beendigung der PZ; ab 01.08.2024</p> <p>Ausnahme (Alternative):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leistungsanforderungen in einem außergewöhnlichen Maße übertroffen, dann ab 01.08.2023 <p>Nr. 3 - Erprobungszeit von mindestens sechs Monaten; ab 01.02.2025</p> <p>(Alternative)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auf einem höherbewerteten Dienstposten bereits bewährt, z.B. innerhalb der „Wartezeit“ nach Nr. 2; dann ab 01.08.2024; oder innerhalb der PZ nach Nr. 1; dann ab 01.08.2023 <p>Erg.: Frau G. könnte <u>frühestens</u> zum 01.08.2023 befördert werden.</p> <p>1. Alternative zum 01.08.2024</p> <p>2. Alternative zum 01.02.2025</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>(12)</p>			
<p>4. Aufgabe:</p> <p>E.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p style="text-align: center;">Im Namen des Landesverwaltungsamtes Sachsen-Anhalt ernenne ich Frau Mara Glücklich mit Wirkung vom 01.08.2020 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur Regierungssekretärin</p> <p>Halle, den 13.07.2020 Herr Müller Präsident</p> <p style="text-align: right;">Siegel</p> </div> <p>Aushändigungsvermerk: 13.07.2020</p> <p>Empfangsbekanntnis: 13.07.2020</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>(10)</p>			
Übertrag	40			

Übertrag	40			
<p>2. Sachverhalt – Arbeitsrecht</p> <p><u>1. Wichtiger Grund?</u> Erforderlichkeit/Angemessenheit der a.o.K.? Gem. § 626 Abs. 1 BGB muss ein „wichtiger Grund“ vorliegen, um einen Arbeitsvertrag zu kündigen. Lt. SV liegt unstrittig ein Arbeitsvertrag (§ 611 a BGB) vor.</p>	2			
<p>Grundsätzlich sind besonders schwerwiegende Störungen des Arbeitsverhältnisses durchaus geeignet, einen solchen wichtigen Grund zu bilden. Bei einem Diebstahl zu Lasten des Arbeitgebers handelt es sich um eine schwerwiegende Störung des Arbeitsverhältnisses im Vertrauensbereich, denn der Arbeitnehmer hat die Pflicht alles zu unterlassen, was widerrechtlich z.B. das Eigentum/Vermögen des Arbeitgebers schädigt.</p> <p>Das Handeln der Frau S. erfüllt den Tatbestand des Diebstahls zum Nachteil des Arbeitgebers. Die Wegnahme war vollendet und erfolgte in rechtswidriger Aneignungsabsicht. Die Frau S. hat den Diebstahl letztendlich auch eingestanden (demnach Tat- und nicht bloße Verdachtskündigung). Hierin ist eine schwerwiegende Verletzung einer sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflicht zu sehen.</p> <p>Erg.: Ein wichtiger Grund liegt vor!</p>	5			
<p><u>2. Erforderlichkeit?</u> Eine a.o.K. ist nur zulässig, wenn sie <u>erforderlich</u> ist, d.h. kein milderes Mittel als Reaktion möglich ist. Als milderes Mittel käme hier auch eine <u>Abmahnung</u> in Betracht. Besteht der wichtige Grund in der Verletzung einer vertraglichen Pflicht ist gem. § 314 Abs. 2 Satz 1 BGB die Kündigung erst nach erfolgloser Abmahnung zulässig. Lt. SV lag eine solche Abmahnung jedoch nicht vor.</p> <p>Gem. § 314 Abs. 2 Satz 3 BGB ist eine Abmahnung entbehrlich, wenn besondere Umstände vorliegen, die unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die sofortige Kündigung rechtfertigen.</p> <p>Vorliegend ist das Vertrauen des Arbeitgebers durch den Diebstahl stark erschüttert und wohl auch durch eine Abmahnung kaum wiederherstellbar. Die Frau S. konnte bei einem so schweren Pflichtverstoß auch nicht wirklich damit rechnen, zunächst erst einmal abgemahnt zu werden. Die Abmahnung war entbehrlich, der sofortige Rücktritt gerechtfertigt.</p> <p>Erg: Eine Abmahnung war entbehrlich, die a.o.K. war erforderlich!</p>	2 2 3 (7)			
Übertrag	54			

Übertrag	54			
<p><u>3. Interessenabwägung (Angemessenheit)</u> Jedoch bleibt nach § 626 Abs. 1 BGB unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und der Interessen beider Vertragsteile abzuwägen, ob dem Kündigenden nicht die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar ist.</p> <p>(Für Frau S.): seit 5 Jahren beanstandungsfrei gearbeitet. Erhalt des Arbeitsverhältnisses als lebensabsichernde Einkommensquelle. Durch die Behinderung evtl. schwer vermittelbar auf dem Arbeitsmarkt.</p> <p>(Gegen Frau S.): Schwere der Pflichtverletzung; Einsichtsfähigkeit der Frau S. nicht unbedingt gegeben; Ausreden für Diebstahl; - Bezahlung später, Geburtstag ...; gibt den Diebstahl erst zu, als die Beweislage erdrückend ist) - Wiederholungsgefahr, wenn Frau S. noch mehr als 2 Monate (Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB) in Beschäftigung ist; Nachahmungsgefahr, wenn nicht ausreichend hart geahndet wird Einhaltung der Kündigungsfrist nicht zumutbar. Die a.o.K. war eine angemessene Reaktion des Arbeitgebers!</p> <p>Erg.: Die ausgesprochene außerordentliche Kündigung war angemessen.</p>	1 3 3 (7)			
<p><u>4. Fehlende Zustimmung des Integrationsamtes?</u></p> <p>Lt. SV ist die Frau S. behindert, somit kommen die Regelungen des SGB IX zur Anwendung. Mit einem Grad der Behinderung von 50 (und einem Arbeitsplatz im Geltungsbereich des Gesetzes) gilt die Frau S. gem. § 2 Abs.2 SGB-IX als schwerbehindert.</p>	1			
<p>Gem. § 168 SGB - IX bedarf die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Dies gilt nach § 174 Abs.1 SGB-IX auch für die außerordentliche Kündigung. Eine solche Zustimmungserklärung seitens des Integrationsamtes lag lt. SV jedoch bei Ausspruch der Kündigung nicht vor.</p>	1			
<p>Gem. § 174 Abs. 2 SGB-IX hat der kündigungsberechtigte Filialleiter nach Kenntnisnahme am 07.04. fristgerecht bereits am 07.04. die Zustimmung beantragt (Eingang beim Integrationsamt am 14.04.)</p>	2			
<p>Jedoch könnte die Zustimmung in Form einer gesetzlichen Fiktion vorgelegen haben gem. § 174 Abs. 3 Satz 2 SGB-IX. Danach gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Entscheidung über die Zustimmung nicht innerhalb der 2wöchigen Frist nach Satz 1 getroffen worden ist. Maßgeblich für den Beginn der Frist ist der Antragseingang beim Integrationsamt, der lt. SV am 14.04. erfolgte.</p> <p>Somit beginnt die Frist-Ereignisfreist- gem. § 187 Abs. 1 BGB am 15.04. und endet gem. § 188 Abs. 2 erste Alt. BGB mit Ablauf des 28.04.2020</p> <p>Erg: Zum Zeitpunkt der Kündigung am 30.04. galt die erforderliche Zustimmungserklärung des Integrationsamtes gem. § 174 Abs.3 Satz 2 SGB-IX als erteilt.</p>	5			
Übertrag	70			

Übertrag	70			
<u>5. Erklärungsfrist eingehalten?</u> Nach § 626 Abs.2 Satz 1 BGB kann die (fristlose) Kündigung nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen (Ausschlussfrist).	1			
Nach Satz 2 beginnt die Frist mit Kenntnisnahme des Kündigungsberechtigten von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen. Kündigungsberechtigter ist der Filialleiter, der seinerseits am 07.04. (nach erforderlicher SV- Aufklärung und ohne widerrechtliche Verzögerung) von den maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangte. Die Frist begann somit gem. § 187 Abs. 1 BGB am 08.04. und endete gem. § 188 Abs. 2 erste Alt. BGB mit Ablauf des 21.04.2020.	2 2			
Die Kündigung ist jedoch erst am 30.04. wirksam zugegangen, also nach Ablauf der Frist aus § 626 Abs.2 Satz 1 BGB. Jedoch ist dies nach § 174 Abs.5 SGB-IX unschädlich, wenn die Kündigung unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wird. Der Filialleiter hat die Kündigung unmittelbar nach Eintritt der Zustimmungsfiktion am 30.04. erklärt, also unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern). Erg: Eine Unwirksamkeit der Kündigung wegen Nichteinhaltung der Erklärungsfrist aus § 626 Abs.2 BGB besteht nicht.	5			
Zwischensumme:	80			
Aufbau, Darstellung, Gedankenführung:	10			
Summe:	90			

Bewertungstabelle

maximal erreichbare Leistungspunkte:

90

	Leistungspunkte		Leistungspunkte	Rangpunkte	Note
	90,00		88,20	15	1 (sehr gut)
unter	88,20	bis	85,50	14	1 (sehr gut)
unter	85,50	bis	82,80	13	1 (sehr gut)
unter	82,80	bis	80,10	12	2 (gut)
unter	80,10	bis	76,50	11	2 (gut)
unter	76,50	bis	72,90	10	2 (gut)
unter	72,90	bis	69,30	9	3 (befriedigend)
unter	69,30	bis	64,80	8	3 (befriedigend)
unter	64,80	bis	60,30	7	3 (befriedigend)
unter	60,30	bis	55,80	6	4 (ausreichend)
unter	55,80	bis	50,40	5	4 (ausreichend)
unter	50,40	bis	45,00	4	4 (ausreichend)
unter	45,00	bis	39,60	3	5 (mangelhaft)
unter	39,60	bis	33,30	2	5 (mangelhaft)
unter	33,30	bis	27,00	1	5 (mangelhaft)
unter	27,00	bis	0,00	0	6 (ungenügend)