

Niedersächsisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung e.V. (NSI)

Prüfungsklausur

Matrikelnummer:

Lehrgang: VA 2,5-17

Prüfungsfach: Arbeitsrecht
Prüfungsbereich: Personalwesen

Prüfungstag: 17.12.2019

Bearbeitungszeit: 120 Minuten

Hilfsmittel: - DVP (nach dem Stand der letzten Ergänzungslieferung) -

Die Prüfungsklausur besteht aus insgesamt 3 Seiten:

- dem Deckblatt mit Bearbeitungshinweisen (Seite 1)
- den Aufgabenstellungen (Seite 3)
- dem Sachverhalt (Seiten 2 bis 3)

Bitte prüfen Sie die Vollständigkeit sofort nach!

Aufgabe:

Erledigen Sie die Arbeitsaufträge (**Aufgaben 1 bis 5**) des Bürgermeisters (Seite 3).

Allgemeine Bearbeitungshinweise für sämtliche Aufgaben:

1. Bearbeitungszeitpunkt ist der **17.12.2019!**
2. Nur die Aufgabe 1 ist gutachtlich zu bearbeiten.
3. Die niedersächsische Stadt Bad Münder ist eine kreisangehörige Gemeinde im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 1 NKomVG und liegt im Tarifgebiet West. Der Bürgermeister der Stadt Bad Münder heißt Herbert Häusler.
4. Die Angaben im Sachverhalt entsprechen den Tatsachen. Die geäußerten Rechtsauffassungen treffen nicht unbedingt zu.

Bearbeitungshinweis zu der Aufgabe 1:

5. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) findet auf das Beschäftigungsverhältnis von Herrn Ziegel Anwendung.
6. Auf gesetzliche Vorschriften, die evtl. eine Geheimhaltung vorsehen, soll nicht eingegangen werden.
7. Bei der Stadt Bad Münder existiert eine Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung. In deren Nr. 7.8 heißt es:

„Beschäftigte haben über die ihnen bei oder bei Gelegenheit ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Dies gilt nicht, soweit Mitteilungen im dienstlichen Verkehr geboten sind, Tatsachen mitgeteilt werden, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.“

Sachverhalt:

Stadt Bad Mündler
Bürgermeister

Bad Mündler, 17.12.2019

Team Personal
im Hause

1. Vermerk:

Diverse Personalangelegenheiten

Heute informierte mich die Leiterin des Teams Bauamt, Frau Thomas, über einen ernsten Vorfall mit dem TVöD-Beschäftigten Josef Ziegel.

Aufgrund einer Bürgeranzeige veranlasste Herr Ziegel im letzten Monat die Untersuchung einer Baustelle. Dabei wurde festgestellt, dass bei dem im Augenschein genommenen Bau Bauarbeiten ohne vorherige Baugenehmigung der Stadt Bad Mündler begonnen hatten. Gleichzeitig stellte sich heraus, dass eine weitere Kollegin aus dem Team Bauamt, Frau Susanne Gerland, Bauherrin dieses Bauprojektes ist. Herr Ziegel ordnete am 02.12.2019 ordnungsgemäß eine baurechtliche Einstellungsverfügung mit sofortiger Vollziehung an und verhängte gegen die Kollegin Gerland das hierfür vorgesehene Bußgeld.

Am 03.12.2019 kriegte die Leiterin des Teams Bauamt, Frau Thomas, in der Kantine des Rathauses folgendes mit. Herr Ziegel berichtete während des Mittagessens diversen Kollegen auch aus anderen Fachbereichen darüber, dass die Kollegin Frau Gerland ohne Baugenehmigung Bauarbeiten an ihrem neuen Haus begonnen und dass er nun ihr Bauvorhaben gestoppt habe. Darüber lachten alle anwesenden Kollegen.

Ich habe den Hinweis von Frau Thomas umgehend zum Anlass genommen, Herrn Ziegel unverzüglich zu dem Vorwurf anzuhören. Herr Ziegel bestätigte mir heute, dass er tatsächlich am 03.12.2019 beim Mittagessen gegenüber Kollegen über die Angelegenheit berichtete. Er ging allerdings davon aus, dass zwischen Kollegen dieser Austausch legitim wäre.

Daher bitte ich Sie zu prüfen, ob die Rechtsauffassung von Herrn Ziegel richtig ist.

Des Weiteren hat die Stadt Bad Mündler am 01.09.2019 eine Stellenanzeige in der Tageszeitung veröffentlicht, in welcher sie in einem Arbeitnehmerverhältnis „Erzieher (m/w/d) zur befristeten Einstellung“ suchte. Mit dem ausgewählten Bewerber soll eine kalendermäßige Befristung des Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Dauer von 2 Jahren vereinbart werden. Auf die Anzeige meldete sich der 50jährige Peter Post. Dass Herr Post sich als Erzieher bewirbt, überraschte mich, da er mir schon aus einem anderen Vertragsverhältnis bekannt ist. Die Stadt Bad Mündler hatte Herrn Post bereits 2015 für 4 Monate als Technikassistenten eingestellt. Herr Post kann auch keine berufliche Erfahrung als Erzieher nachweisen. Gleichwohl bin ich bereit, Herrn Post nunmehr eine Chance als Erzieher zu geben.

2. Team Personal zur weiteren Veranlassung

In Zusammenhang mit diesen Personalangelegenheiten möchte ich einige rechtlichen Fragen geklärt wissen und bitte um Erledigung folgender Arbeitsaufträge:

Aufgabe 1:

Prüfen Sie bitte, ob Herr Ziegel eine arbeitsrechtliche Pflicht verletzt hat.

30 von 100 Wertungspunkten

Aufgabe 2:

- a) Fertigen Sie bitte ein Abmahnungsschreiben für Herrn Ziegel an. Benennen Sie dabei die jeweilige Funktion der Abmahnung im Textvorschlag.

25 von 100 Wertungspunkten

- b) Prüfen Sie bitte, wer befugt ist, das Abmahnungsschreiben zu unterzeichnen?

5 von 100 Wertungspunkten

- c) Prüfen Sie bitte, ob vor Aussprache einer Abmahnung der Personalrat beteiligt werden muss. Wenn ja, in welcher Form?

5 von 100 Wertungspunkten

Aufgabe 3:

Prüfen Sie bitte, ob ich mit Herrn Post einen kalendermäßig sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abschließen kann.

25 von 100 Wertungspunkten

Aufgabe 4:

Erläutern Sie bitte, welche Form bei einem kalendermäßig sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag beachtet werden müssen.

10 von 100 Wertungspunkten

Herbert Häusler

(Herbert Häusler)

Lösungshinweise und Bewertungsvorschlag	erreichbare Pkte.	1. Bew.	2. Bew.	Vors.
<p>Aufgabe 1:</p> <p>Prüfen Sie bitte <u>gutachtlich</u>, ob Herr Ziegel eine arbeitsrechtliche Pflicht verletzt hat.</p>				
<p>Zu prüfen ist, ob Herr Ziegel (Z.) eine arbeitsrechtliche Pflicht verletzt hat.</p> <p>Z. könnte gegen die Verschwiegenheitspflicht aus § 3 I 1 Hs. TVöD verstoßen haben, sofern dieser auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung findet.</p> <p><u>Anwendung des TVöD?</u> (+)</p> <p>Lt. BA-Hinweis Nr. 5 findet auf das Arbeitsverhältnis des Z. der TVöD Anwendung.</p> <p>Die Tatbestandsmerkmale des § 3 I 1 Hs. TVöD müssten erfüllt sein.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Beschäftigter?</u> (+) <p>Lt. Vermerk vom 17.12.2019 (<i>alternativ</i> lt. BA-Hinweis 5) ist Z. TVöD-Beschäftigter bei der Stadt Bad Münde.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Angelegenheit?</u> (+) <p>Angelegenheit ist alles, was sinnlich wahrgenommen werden kann (z.B. Tatsachen, Erkenntnisse, Gegenstände).</p> <p>Die Tatsache, dass die Kollegin Susanne Gerland Bauarbeiten an ihrem Haus ohne entsprechende Baugenehmigung der Stadt Bad Münde begonnen hat und dass gegen sie ein Bußgeldverfahren und eine Baueinstellungsverfügung erlassen wurde, ist eine Angelegenheit.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Durch gesetzliche Vorschriften oder vom Arbeitgeber angeordnet?</u> (+) <p>Für Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Bestimmungen vorgesehen ist, gilt die Schweigepflicht, auch wenn der Arbeitgeber hierzu keinen besonderen Hinweis gibt.</p> <p>Auf gesetzliche Vorschriften, die eine Geheimhaltung vorsehen, soll nach BA-Hinweis 6 nicht eingegangen werden.</p> <p>Für andere Sachverhalte muss der Arbeitgeber die Schweigepflicht ausdrücklich anordnen.</p> <p>Lt. BA-Hinweis Nr. 7 existiert bei der Stadt Bad Münde eine Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung. In Nr. 7.8 der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung wird für Beschäftigte bei der Stadt Bad Münde die Wahrung der Verschwiegenheit für dienstlichen Angelegenheiten ausdrücklich angeordnet.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Verletzung der Schweigepflicht?</u> (+) <p>Schließlich muss noch eine Verletzung der Schweigepflicht vorliegen.</p> <p>Dem Sachverhalt ist eindeutig zu entnehmen, dass Z. über vertrauliche Informationen aus der Stadtverwaltung verfügt. Unstreitig hat Z. lt. Vermerk vom 17.12.2019 am 03.12.2019 während des Mittagessens mit anderen Kollegen über die vertrauliche Angelegenheit von Frau Gerland gesprochen. Damit liegt auch grundsätzlich eine Verletzung der Schweigepflicht vor.</p> <p><u>Ausnahmefall?</u> (-)</p>	<p style="text-align: center;">30</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">10</p>			

<p>Fraglich bleibt damit aber dennoch, ob hier ein Ausnahmefall aus der Nr. 7.8 der Allgemeinen Dienstanweisung der Stadt Bad Münde greifen könnte. Danach wäre kein Verstoß gegen die Schweigepflicht gegeben, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> • es im „dienstlichen Verkehr“ geschehen wäre oder • Tatsachen mitgeteilt worden wären, die <ul style="list-style-type: none"> - entweder offenkundig waren oder - ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedurften. <p>Dabei bedeutet dienstlicher Verkehr das Zusammenwirken sowohl innerhalb einer Behörde als auch zwischen verschiedenen Behörden, soweit diese in einem Verfahren tätig sind oder eine Behörde die andere in einer dienstlichen Angelegenheit um Auskunft bzw. Stellungnahme ersucht (Amtshilfe).</p> <p>Offenkundig sind Angelegenheiten, von denen verständige und erfahrene Menschen regelmäßig ohne Weiteres Kenntnis haben oder sich durch Benutzung allgemein zugänglicher Quellen Kenntnis verschaffen können, wie bei Veröffentlichungen.</p> <p>Tatsachen, die ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen, sind Informationen, die bedeutungslos sind, d.h. wenn Tatsachen mitgeteilt werden, deren Bekanntwerden unter keinem vernünftigen Gesichtspunkt öffentliche oder private Belange beeinträchtigen können.</p> <p>Keiner dieser zulässigen Ausnahmefälle ist im vorliegenden Sachverhalt gegeben. Dies insbesondere deshalb, weil Z. die Angelegenheit gegenüber Kollegen offenbart hat, die in dem Verfahren nicht tätig waren, sondern zufällig mit ihm zu Mittag gegessen haben. In diesem Sinne war die Mitteilung nicht „im dienstlichen Verkehr“ geboten.</p> <p>Ergebnis: Z. hat die arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht aus § 3 I 1 Hs. TVöD verletzt.</p>	2			
<p>Aufgabe 2 a): Fertigen Sie ein Abmahnungsschreiben für Herrn Ziegel.</p>				
<p><i>(Hinweis: Andere Formulierungen als nachstehend zulässig; es müssen jedoch die notwendigen Inhalte – insbesondere zu den drei Funktionen der Abmahnung vorhanden sein).</i></p> <p>Entwurf -</p> <p>Stadt Bad Münde Datum</p> <p>Per Empfangsbekanntnis <i>(alt. persönliche Übergabe)</i> Herrn Josef Ziegel</p> <p>Abmahnung</p> <p>Sehr geehrter Herr Ziegel,</p> <p>mit Bedauern sehen wir uns gezwungen, Sie aus folgendem Grund abzumahnern:</p> <p>Sie erzählten am 03.12.2019 in der Kantine des Rathauses während des Mittagessens gegenüber diversen Kollegen auch aus anderen Fachbereichen, dass die Kollegin Susanne Gerland ohne Baugenehmigung Bauarbeiten an ihrem neuen Haus begonnen hatte und dass nun ihr Bauvorhaben gestoppt wurde. In dieser Angelegenheit</p>	25			

<p>haben Sie als zuständiger Sachbearbeiter die Baustelle von Frau Gerland untersucht sowie die baurechtliche Einstellungsverfügung und den Bußgeldbescheid erlassen. Die Kollegen beim Mittagessen waren nicht berechtigt, diese Informationen zu erhalten. Somit haben Sie vertrauliche Informationen an Unbefugte weitergegeben.</p> <p>(Dokumentationsfunktion)</p> <p>Wir betrachten dieses Verhalten als arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Sie haben mit Ihrem Verhalten gegen die Verschwiegenheitspflicht aus § 3 I 1 Hs. TVöD sowie gegen Nr. 7.8 der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung der Stadt Bad MÜNder verstoßen.</p> <p>(Hinweisfunktion)</p> <p>Wir fordern Sie auf, sich künftig vertragsgemäß zu verhalten und Ihren Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nachzukommen. Sollte sich eine vergleichbare Pflichtverletzung wiederholen, behalten wir uns die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ggf. sogar den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung, vor.</p> <p>(Warnfunktion)</p> <p>Eine Durchschrift dieses Briefes werden wir zu Ihren Personalakten nehmen und (evtl.) dem Personalrat zur Kenntnisnahme zuleiten.</p> <p>Den Empfang dieser Abmahnung bestätigen Sie bitte auf der beigefügten Empfangsbestätigung.</p> <p><u>Alt. 1:</u> Das Benehmen mit dem Personalrat der Stadt Bad MÜNder gemäß § 75 I Nr. 2 NPersVG i.v.m. § 107 f I 1 NPersVG wurde hergestellt.</p> <p><u>Alt. 2:</u> Auf eine Beteiligung des Personalrates ist Ihrerseits verzichtet worden.</p> <p>MfG (Unterschrift)</p> <p>Anlage: Empfangsbestätigung</p>				
<p>Aufgabe 2 b): Prüfen Sie bitte, wer das Abmahnungsschreiben unterzeichnen darf.</p>				
<p>Zu prüfen ist, wer das Abmahnungsschreiben an Herrn Ziegel unterzeichnen darf.</p> <p>Der abmahnungsberechtigte Personenkreis ist nach hM nicht auf kündigungsberechtigte Personen begrenzt. Als abmahnungsberechtigte Personen kommen danach alle Mitarbeiter in Betracht, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung dazu befugt sind, verbindliche Anweisungen bezüglich des Orts, der Zeit sowie der Art und Weise der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zu erteilen (z.B. Dienstvorgesetzter/Vertreter, der Personalreferent sowie auch der Personalsachbearbeiter in kleineren Dienststellen).</p> <p>Die Übertragung einer Vorgesetztenfunktion soll idR auch eine stillschweigende Vollmacht zur Erteilung von Abmahnungen beinhalten.</p>	5			
<p>Aufgabe 2 c):</p>				

Prüfen Sie bitte, ob vor Aussprache der Abmahnung der Personalrat beteiligt werden muss. Wenn ja, in welcher Form?			
Zu prüfen ist, ob vor Aussprache der Abmahnung der Personalrat beteiligt werden muss.	<u>5</u>		
Gem. § 75 I Nr. 2 NPersVG i.V.m. §§ 107a, 107 f I 1 NPersVG ist der Personalrat hier im Rahmen der Benehmensherstellung zu beteiligen, sofern dies vom Arbeitnehmer beantragt wird. Über das Recht muss die Dienststelle den Arbeitnehmer im Vorhinein aufklären.			
Aufgabe 3: Prüfen Sie bitte, ob ich mit Herrn Post einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abschließen kann.			
Zu prüfen ist, ob mit Herrn Post ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann.	<u>25</u>		
Vorliegend handelt es sich um eine sachgrundlos kalendermäßige Befristung gemäß § 14 II 1 TzBfG, weil der Arbeitsvertrag mit Ablauf der vereinbarten Zeit von 2 Jahren enden soll.			
Eine sachgrundlose Befristung ist nach den Voraussetzungen des § 14 II TzBfG möglich. Danach darf die Befristung gem. § 14 II 1 HS 1 TzBfG nur für 2 Jahre vereinbart werden. Innerhalb der 2 Jahre sind gem. § 14 II 1 HS 2 TzBfG drei Verlängerungen zulässig.			
Gemäß § 14 II 2 TzBfG ist der Abschluss eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn bereits mit demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. § 14 II 2 TzBfG regelt somit das sog. Anschlussverbot im Falle einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber.			
Lt. Vermerk vom 17.12.2019 war Herr Post bei der Stadt Bad Mündler bereits im Jahr 2015 für 4 Monate als Technikassistent beschäftigt. Eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber i.S.d. § 14 II 2 TzBfG liegt vor (<i>die Ausnahmen des BVerfG Beschlusses v. 06.06.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR1375/14 greifen nicht</i>).			
Ergebnis: Eine sachgrundlos kalendermäßige Befristung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Stadt Bad Mündler und Herrn Post wäre nicht möglich.			
Aufgabe 4: Erläutern Sie bitte, welche Form bei einem kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes beachtet werden muss.			
Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf nach § 14 IV TzBfG zu seiner Wirksamkeit der Schriftform. Das Schriftformerfordernis gilt für jede Form der Befristung. Die Anforderungen an die Schriftform ergeben sich aus §§ 126 BGB. Gemäß § 126 II BGB müssen die Vertragsparteien auf derselbe Urkunde ihre Unterschrift leisten. Die Unterzeichnung hat unterhalb des Textes zu stehen, diesen also räumlich abzuschließen. Da die Unterzeichnung durch beide Vertragsparteien eigenhändig erfolgen muss, erfüllt ein Telefax oder eine E-Mail das Formerfordernis nicht.	<u>10</u>		

Bei einer kalendermäßigen (sachgrundlosen) Befristung ist schriftlich zu vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis befristet sein soll. Darüber hinaus ist das Enddatum bzw. die vorgesehene Dauer festzuschreiben.				
(Es wäre auch folgende Aussage vertretbar: Die Befristungsabrede kann auch in elektronischer Form (§ 126a BGB) vereinbart werden, da § 14 IV TzBfG diese – anders als § 623 BGB für die Kündigung und den Aufhebungsvertrag – nicht ausschließt).				
Gesamtpunktzahl	100			

Punkte	0 13	26 34 42	50 54 58	62 66 70	74 78 82	86 93
Notenpunkte	0 1	2 3 4	5 6 7	8 9 10	11 12 13	14 15