

Abschlussprüfung
im Ausbildungsberuf
Verwaltungsfachangestellte/r

am 28. November 2024

3. Prüfungsaufgabe: Personalwesen

Arbeitszeit: 120 Minuten

Hilfsmittel: Es gilt die Hilfsmittelbestimmung für die Zwischen- und Abschlussprüfungen im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r vom 25. August 2010 mit Ergänzungen vom 28. März 2012, 27. August 2012 und 22. August 2018.

Hinweis: Bitte geben Sie zu Beginn Ihrer Ausführungen den Bearbeitungsstand Ihrer VSV an!

Beantworten Sie die Fragen und begründen Sie Ihre Antworten mit den einschlägigen Rechtsvorschriften, sofern nichts anderes angegeben ist!

Diese Aufgabe besteht aus vier Seiten (einschließlich Deckblatt und Kalender)!

Teil I

Sachverhalt:

Frau Berta Bohne hat ihre Berufsausbildung zur Verwaltungsfachangestellten bei der sächsischen Stadt Binschen, die auf alle 376 Arbeitsverhältnisse den TVöD anwendet, mit Beginn 01.09.2020 erfolgreich am 31.08.2023 abgeschlossen und ist seit 01.09.2023 bei der Stadt Binschen als Sachbearbeiterin beschäftigt. Es wurde mit ihr eine Probezeit bis zum 29.02.2024 vereinbart.

Seit Mitte des Jahres 2024 fällt sie durch mangelhafte Arbeitsleistung, Unzuverlässigkeit bei der Aufgabenerledigung und Bummellei auf. Am 03.09.2024 sowie 06.09.2024 kam sie mehrere Stunden verspätet auf Arbeit, woraufhin sie am 16.09.2024 von ihrer Vorgesetzten Frau Primel zu einem Personalgespräch gebeten wurde. Da Frau Bohne ihre Unpünktlichkeit nicht erklären konnte, erhielt sie eine ordnungsgemäße Abmahnung.

Als Frau Bohne erneut am 07.11.2024 vier Stunden zu spät auf Arbeit erschien, überreichte ihr der Bürgermeister der Stadt Binschen im Beisein von Frau Primel am 19.11.2024 das Kündigungsschreiben mit der ordentlichen Kündigung zum 31.12.2024. Der Personalrat wurde hier ordnungsgemäß beteiligt.

Aufgaben:

1. Prüfen Sie, ob mit Frau Bohne eine Probezeit bis zum 29.02.2024 vereinbart werden konnte!
(6 Punkte)
2. Prüfen Sie, ob die Kündigung zum 31.12.2024 wirksam ist!
(39 Punkte)

Teil II

Weiterführung des Sachverhaltes

Frau Bohne wurde am 02.12.2024 von ihrem Arzt mitgeteilt, dass sie bereits in der 12. Schwangerschaftswoche ist und voraussichtlich am 03.06.2025 entbinden wird. Gleich am nächsten Tag teilt dies Frau Bohne ihrer Vorgesetzten Frau Primel mit und legt zum Beweis das ärztliche Zeugnis, das den voraussichtlichen Entbindungstermin enthält, vor.

Aufgaben:

3. Prüfen Sie, welche Auswirkung die Mitteilung der Schwangerschaft auf Frau Bohnes Kündigung hat!
(9 Punkte)
4. Prüfen Sie, welche generellen Beschäftigungsverbote die Stadt Binschen als Arbeitgeber im Fall von Frau Bohne beachten muss! Berechnen Sie in diesem Zusammenhang die Fristen!
(25 Punkte)
5. Nennen Sie unter Angabe der Rechtsnorm vier weitere Verpflichtungen, die die Stadt Binschen als Arbeitgeber grundsätzlich gegenüber der schwangeren Frau Bohne hat!
(8 Punkte)



Teil III

Weiterführung des Sachverhaltes

Seit Frau Bohne von ihrer Schwangerschaft weiß, macht sie sich auch über ihre Zukunft Gedanken. Sie könnte sich vorstellen, später auch eine Beamtenlaufbahn einzuschlagen.

Aufgabe:

6. Nennen Sie die Voraussetzungen für ein Beamtenverhältnis, die Frau Bohne erfüllen muss.
(8 Punkte)

Stil, Aufbau, Argumentation: 5 Punkte

Kalender 2025 Sachsen

Kalender

edia

Informationen zum Kalender

Januar							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Februar							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

März							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

April							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Mai							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Juni							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Juli							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

August							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

September							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
36	1	2	3	4	5	6	7
37	8	9	10	11	12	13	14
38	15	16	17	18	19	20	21
39	22	23	24	25	26	27	28
40	29	30					

Oktober							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
40			1	2	3	4	5
41	6	7	8	9	10	11	12
42	13	14	15	16	17	18	19
43	20	21	22	23	24	25	26
44	27	28	29	30	31		

November							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
44						1	2
45	3	4	5	6	7	8	9
46	10	11	12	13	14	15	16
47	17	18	19	20	21	22	23
48	24	25	26	27	28	29	30

Dezember							
KW	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
49	1	2	3	4	5	6	7
50	8	9	10	11	12	13	14
51	15	16	17	18	19	20	21
52	22	23	24	25	26	27	28
1	29	30	31				

Gesetzliche Feiertage 2025 Sachsen

1. Januar	Neujahr	29. Mai	Christi Himmelfahrt	19. November	Buß- und Betttag
18. April	Karfreitag	9. Juni	Pfingstmontag	25. Dezember	1. Weihnachtstag
21. April	Ostermontag	3. Oktober	Tag d. Deutschen Einheit	26. Dezember	2. Weihnachtstag
1. Mai	Tag der Arbeit	31. Oktober	Reformationstag		

© Kalenderpedia® www.kalenderpedia.de

Angaben ohne Gewähr

 Schulferien

Lösungsvorschlag
zur Abschlussprüfung
im Ausbildungsberuf
Verwaltungsfachangestellte/r

am 28. November 2024

3. Prüfungsaufgabe: Personalwesen

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 der Umfang der Lösungshinweise, die Ausführlichkeit und die Detailgenauigkeit der Darlegungen enthalten insbesondere keinen vom Prüfungsausschuss vorgegebenen Maßstab für die Leistungsanforderung und –bewertung.

Aufgabe 1

Prüfen Sie, ob mit Frau Bohne eine Probezeit bis zum 29.02.2024 vereinbart werden konnte!

Gesamt: 6 Punkte

Rechtsnorm	Beschreibung
§ 2 (4) S1 TVöD	- Grundsätzlich gelten die ersten 6 Monate der Beschäftigung als PZ, soweit keine kürzere PZ vereinbart ist
§ 2 (4) S2 TVöD	- die PZ entfällt bei unmittelbarer Übernahme aus einem Ausbildungsverhältnis
	- lt. SV unmittelbare Übernahme aus Ausbildungsverhältnis am 01.09.23
	→ E.: PZ entfällt hier, die Vereinbarung der PZ ist nichtig

Aufgabe 2

Prüfen Sie, ob die Kündigung zum 31.12.2024 wirksam ist!

Gesamt: 39 Punkte

Rechtsnorm	Beschreibung
§ 130 BGB § 623 BGB	- eine ordentliche Kündigung ist wirksam, wenn sie form-, fristgerecht, sozial gerechtfertigt ist und der Personalrat beteiligt wurde <u>Form:</u> - einseitige (hier BM) - empfangsbedürftige, d. h. muss nach § 130 BGB in den Herrschaftsbereich gelangen (hier am 19.11.) - nach 623 BGB schriftliche WE (hier +) Kdg. = formgerecht
§ 34 (1) S 1 § 34 (1) S 2	<u>Frist:</u> Satz 1 findet keine Anwendung das AV besteht mehr als 6 Monate, deshalb ist die KF abhängig von der BZ nach Satz 2,
§ 34 (3) S 1 u. 2	BZ beim selben AG (hier = Binsen) im AV (hier seit 01.09.2023) auch bei Unterbrechung nach § 34 (3) S 1 - Berufsausbildung ist kein AV, da unterschiedliche Pflichten: Ausb.verh. = Lehr-, Lernpflichten nach §§ 13, 14 BBiG; AV = Arbeits-, Vergütungspflicht nach § 611 a BGB deswegen keine Anrechnung als BZ - hier = seit 01.09.2023 bis zum 19.11.2024 = mehr als 1 Jahr BZ beim selben AG, aber noch keine 5 Jahre, deshalb KF = 6 Wochen zum KVJ
§ 187 (1) BGB	- Fristberechnung: Kdg. am 19.11.2024 FB = 20.11.2024
§ 188 (2) 1. Alt. BGB	Fristdauer = 6 Wochen FE = 31.12.2024 Kdg zum KVJ = 31.12.2024 Kdg. = fristgerecht
§ 23 KSchG § 1 (1) KSchG	<u>Soziale Rechtfertigung:</u> = geregelt im KSchG, findet Anwendg., wenn betrieblicher und persönlicher GB erfüllt Unternehmen mit mehr als 10 MA? → Ja mind. 6 Monate ohne Unterbrechung im Unternehmen? → zum Zeitpunkt der Kündigung am 19.11.2024 war sie mehr als 6 Monate beschäftigt
§ 1 (1) i. V. m. (2) S 1 (1)	der persönl. und sachl. Bereich der ordentlichen Kündigung sind eröffnet, KSchG findet Anwendung eine ordentliche Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein, das ist sie, wenn entweder betriebsbedingt, personenbedingt, verhaltensbedingt Unpünktlichkeit = verhaltensbed. Kdg. Vor verhaltensbed. Kdg. sollte eine Abmahnung ausgesprochen werden, laut SV geschehen, Frau Bohne wurde für das selbe Fehlverhalten abgemahnt die verhaltensbedingte ordentliche Kdg. = sozial gerechtfertigt Kdg. ist unwirksam, wenn PR nicht beteiligt wurde; Personalrat wurde laut SV ordentlich beteiligt
§ 78 (3) SächsPersVG	Die Kdg. zum 31.12.2024 ist wirksam.

Aufgabe 3

Prüfen Sie, welche Auswirkung die Mitteilung der Schwangerschaft auf Frau Bohnes Kündigung hat! Gesamt: 9 Punkte

Rechtsnorm	Beschreibung
§ 1 (1) i. V. m. (2) S 1 MuSchG (alternativ Abs. 4) § 17 (1) S 1 Nr. 1 MuSchG § 187 (1) BGB § 188 (2) 1. Alt. BGB	MuSchG findet auf schwangere Frauen in der Beschäftigung Anwendung, also auch auf Frau Bohne Kdg. einer schwangeren Frau ist unzulässig, wenn dem AG die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kdg. bekannt war oder ihm innerhalb von 2 Wochen mitgeteilt wird Kd. am 19.11.2024 FB = 20.11.2024 Dauer 2 Wochen FE = 03.12.2024 Frau Bohne teilt am 03.12. ihre Schwangerschaft mit, Frist gewährt Kdg. ist unzulässig

Aufgabe 4

Prüfen Sie, welche generellen Beschäftigungsverbote die Stadt Binschen als Arbeitgeber im Fall von Frau Bohne beachten muss! Berechnen Sie in diesem Zusammenhang auch die Schutzfristen! Gesamt 25 Punkte

Rechtsnorm	Beschreibung
§ 3 (1) S 1 MuSchG i. V. m. S 3 i. V. m. § 15 (2) MuSchG § 187 (1) BGB § 188 (2) 1. Alt. BGB § 3 (1) S 4 MuSchG § 3 (2) S1 und S 2 § 187 (1) BGB § 188 (2) 1. Alt. BGB § 3 (2) S 3 MuSchG	<u>Schutzfrist vor der Entbindung</u> AG darf eine Schwangere in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen, es sei denn, sie ... , maßgeblich für die Frist ist der mutmaßliche Entbindungstermin, wie er sich aus ärztlichem Zeugnis ergibt Sollte Frau Bohne sich nicht bereit erklären weiterzuarbeiten, dann ergibt sich folgende Fristberechnung: Mutmaßlicher Tag der Entbindung (Frau Bohne ist am 03.12.2024 ihrer Nachweispflicht nachgekommen) = 03.06.2025 FB = 02.06.2025 Dauer = 6 Wochen FE = 22.05.2025 ab 22.05.2025 ist Frau Bohne im Mutterschutz sollte das Kind früher oder später kommen, verkürzt oder verlängert sich die Frist <u>Schutzfrist nach der Entbindung</u> AG darf eine Frau 8 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen, Schutzfrist verlängert sich auf 12 Wochen, wenn eine der Ausnahmen zutrifft Sollte das Kind wirklich am 03.06.2025 auf die Welt kommen und keine der Ausnahmen zutreffen, ergibt sich folgende Fristberechnung: FB = 04.06.2025 Dauer 8 Wochen FE = 29.07.2025 Wenn sich die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt, weil das Kind früher auf die Welt kommt, verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um die Tage der Verkürzung Frau Bohne wäre vom 22.05.2025 bis zum 29.07.2025 im Mutterschutz.

Aufgabe 5

Nennen Sie unter Angabe der Rechtsnorm vier weitere Verpflichtungen, die die Stadt Binschen als Arbeitgeber grundsätzlich gegenüber der schwangeren Frau Böhne hat! Gesamt: 8 Punkte

Rechtsnorm	Beschreibung
- § 4 (1) MuSchG - § 4 (2) MuSchG - § 5 (1) MuSchG - § 6 (1) MuSchG - § 9 (1) MuSchG	→ keine Mehrarbeit, → Ruhezeit mind. 11 h, → keine Nachtarbeit → keine Sonn- & Feiertagsarbeit → Gefährdungsschutz

Aufgabe 6

Nennen Sie die Voraussetzungen für ein Beamtenverhältnis, die Frau Böhne erfüllen muss. 8 Punkte

Rechtsnorm	Beschreibung
§ 7 (1) BeamtStG § 3 SächsBG § 7 SächsBG	- Nr. 1 Staatsangehörigkeit (deutsch, EU-Staat, Anerkennung) - Nr. 2 verfassungstreue (Gewähr, jederzeit für die freiheitlich demokratische Grundordnung einzutreten) - Nr. 3 Vorbildung/ Laufbahnbefähigung gem. § 3 SächsBG - Altersgrenze < 42 Jahre

Stil, Aufbau, Argumentation: 5 Punkte