

Personalwesen Lösung zu Nr. 1

zum Sachverhalt 1

Im Namen der
Landeshauptstadt Kiel
ernenne ich

Herrn Stadtinspektoranwärter Bernd Schneider, geb. am,
unter **Berufung** in das Beamtenverhältnis **auf Probe**
mit Wirkung vom 01.08.aktuelles Jahr
zum Stadtinspektor.

Kiel, **vor** dem 01.08.aktuelles Jahr
Unterschrift, Oberbürgermeister

Siegel ist nicht mehr erforderlich **10**
Lt. GO/ in den Ernennungsrichtlinien vorgesehen

Inhalt:

§ 8 II Nr. 1 BeamtStG Worte „unter Berufung in das Beamtenverhältnis“ und der Zusatz über die Art des Beamtenverhältnisses (auf Probe) müssen enthalten sein, da sonst eine Ernennung nichtig ist (§ 11 I Nr. 1 BeamtStG).

Die Ernennung ist von Anfang an als wirksam anzusehen, wenn aus dem Akteninhalt eindeutig hervorgeht, dass die für die Ernennung zuständige Stelle (oberste Dienstbehörde lt. § 3 LBG = LHS Kiel) ein bestimmtes Beamtenverhältnis begründen wollte. Ob dieser Fall vorliegt, kann mangels Informationen aus dem Sachverhalt (SV) nicht geprüft werden.

Gem. § 18 S. 1 LBG ist eine Einstellung (hier: Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe) nur in einem Einstiegsamt zulässig. Für eine Ausnahmeregelung nach § 18 S. 2 LBG bietet der SV gerade keine Hinweise (Laufbahnbewerber; keine besondere Erfahrungen)

6

Lösung zum Sachverhalt 2

Zu Aufgabe 1)

Der TV ö. D. findet auf dieses AV unmittelbar und zwingend Anwendung, wenn beide Vertragspartner (Kreis B. und Fr. P.) tarifgebunden sind und unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen (§ 4 I Tarifvertragsgesetz –TVG).

Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (§ 3 TVG) – diese sind für den TV ö. D. u.a. die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber (VKA) und die Gewerkschaft ver.di

Der Kreis B. ist Mitglied im VKA (KAV S-H ist Mitglied im VKA) und Fr. P. ist Mitglied der ver.di; insofern sind damit beide Seiten tarifgebunden.

Geltungsbereich: § 1 TV ö. D.

P. ist AN bei einem Mitglied (Kreis B.) der VKA

P. ist als Betriebswirtin in einer der Rentenversicherung unterliegender Beschäftigung tätig und damit als Arbeitnehmerin einzuordnen

TV ö. D. findet unmittelbar und zwingend auf dieses Arbeitsverhältnis Anwendung.

12

Zu Aufgabe 2)

Laut § 2 IV TV ö. D. gelten die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Im vorliegenden Fall ist eine kürzere Zeit (4 Monate) vereinbart worden. Dieses ist möglich und daher nicht zu beanstanden.

Zu Aufgabe 3)

Jede Arbeitnehmerin hat nach § 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) einen gesetzlichen Anspruch auf 24 Werktage, der zum Vergleich mit tariflichen Ansprüchen auf Arbeitstage umzurechnen ist: Berechnung $24/6*5 = 20$ Arbeitstage (AT) lt. § 3 BUrlG.

Der Erholungsurlaub ergibt sich nach dem Günstigkeitsprinzip aus dem Vergleich von gesetzlichen mit tariflichen Ansprüchen.

Die tariflichen Ansprüche ergeben sich aus dem TVöD.

Laut § 26 TVöD bestimmt sich die Dauer des Erholungsurlaubs nach dem Tarifrecht auf einheitlich 30 Arbeitstage. *Anmerkung: Die Abstufung nach dem Lebensalter ist entfallen.*

Beginnt das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs ($30/12*7=17,5$ AT). Wenn bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil verbleibt, der mindestens einen halben Tag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet, so dass ihr 18 AT zustehen (§ 26 I 5 TVöD).

Im nächsten Kalenderjahr erhält sie die 30 Arbeitstage, da diese Regelung günstiger für sie günstiger ist als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch. Das Günstigkeitsprinzip entstammt aus § 4 III Tarifvertragsgesetz.

10

Lösung zum Sachverhalt 3

Aufhebungs- oder Auflösungsvertrag

Voraussetzung: beide Vertragsparteien sind einverstanden
Schriftform nach § 623 BGB
Keine Fristen oder Termine zu beachten

Ordentliche Kündigung

Termin/Zeitpunkt:

Frist und Termin sind von der Beschäftigungsdauer abhängig. Diese wird nach den Bestimmungen des § 622 II 2 BGB erst nach Vollendung des 25. Lebensjahres berücksichtigt. Dieses vollendet Sch. mit Ablauf des 30.04.2009, somit rechnet seine Beschäftigungszeit mit Wirkung vom 01.05.2010. Damit beträgt seine Beschäftigungszeit mehr als 6 Jahre (je nach Zeitpunkt der Arbeit – unterstellt 30.11.15). Die Kündigungsfrist beträgt 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats (Beschäftigungsdauer 5-7 Jahre).

Bedingt durch die Rechtsprechung des BAG verstößt diese Regelung des nationalen Rechts gegen das EU-Recht und stellt eine Altersdiskriminierung von jüngeren Arbeitnehmern dar. Insofern ist die Regelung aus § 622 II 2 BGB nicht anzuwenden und die gesamte Beschäftigungszeit von 8 Jahren zu berücksichtigen. Damit verändert sich die Kündigungszeit auf 3 Monate zum Ende des Kalendermonats.

Die Kündigung wäre zum 01.03.16 möglich, wenn die Kündigung noch am heutigen Tage Sch zugehen würde. Ansonsten zum Ablauf des Monats März 2016.

10

Form:

Nach § 623 BGB bedarf die Kündigung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. **3**

Kündigungsschutz:

Anwendung des KSchG nach §§ 1+23

- Arbeitsverhältnis
- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Arbeitsverhältnis bestand länger als 6 Monate
- Mehr als 5 Arbeitnehmer (Fall-Altfall-Beginn vor dem 01.01.2004)

Diese Voraussetzungen liegen vor und das KSchG findet Anwendung.

Nach § 1 II KSchG muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein.

Diese liegt vor, wenn Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers die Kündigung rechtfertigen. Ein solcher Grund liegt mit der unerlaubten Nutzung der Betriebsstätte vor. Der Arbeitnehmer hätte abgemahnt werden müssen. **15**

Aufteilung der Punkte/Bewertungsvorschlag

- | | |
|----------------------------|----|
| a) Beamtenrecht | 16 |
| b) Arbeits- und Tarifrecht | 50 |
| c) Gesamtpunktzahl | 66 |