

Klausur für den Angestelltenlehrgang II

Dauer: 180 Minuten

Hilfsmittel: TVöD, Kündigungsschutzgesetz, BGB, Bundesurlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz

Frau Gabriele Meinert, geb. am 16.03.1983, hatte in der Zeit vom 01.08.1999 bis zum 16.07.02 eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte bei der Stadtverwaltung Viersen absolviert. Dort war sie auch anschließend als tariflich Beschäftigte bis zum 30.06.2007 tätig. Ab dem 01.07.2007 ist sie bei der Stadtverwaltung Nettetal als Sachbearbeiterin beschäftigt gewesen.

Zum 01.06.2010 hatte sich Frau Meinert erneut beruflich verändert und ist zur Stadt Mönchengladbach gewechselt. Bei der Stadt Nettetal befandet Sie sich in Entgeltgruppe 7 Stufe 4. Diese Entgeltgruppe hat sie auch zunächst ab dem 01.06.2010 in Mönchengladbach erhalten.

Mündlich vereinbarte die Stadtverwaltung Mönchengladbach mit Frau Meinert eine 4-monatige Probezeit. Nach Ablauf der Probezeit war der Fachbereich sich jedoch nicht sicher, ob Frau Meinert die geeignete Arbeitnehmerin für die übertragenen Aufgaben ist und beantragte bei der Personalverwaltung die Verlängerung der Probezeit um 3 Monate. Entsprechend wurde dann auch von Seiten der Verwaltung verfahren.

Nach 1 Jahr ist Frau Meinert nach Entgeltgruppe 8 höhergruppiert worden.

In der Zeit vom 10.07.2011 bis zum 30.07.2011 war Frau Meinert in Urlaub. Nach ihrem Urlaub sprach sie bei der Personalverwaltung vor und erklärte, dass sie in den ersten beiden Urlaubswochen jeweils für 3 Tage lang erkrankt gewesen sei und beantragte die Gutschrift dieser 6 Tage.

Als ein Kollege erkrankte, übertrug man Frau Meinert für 1½ Monate seine höherwertige Tätigkeit. Ein finanzieller Ausgleich konnte jedoch nach Aussagen der Personalverwaltung nicht erfolgen, da die Ausübung unter 3 Monaten lag.

Da sich der Personalrat mit der Verwaltung nicht auf eine Dienstvereinbarung geeinigt hatte, werden für das Jahr 2012 im Rahmen der „Leistungsorientierten Bezahlung“ 1,75 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TV fallenden Beschäftigten der Stadt Mönchengladbach nach dem „Gießkannenprinzip“ verteilt.

Krankheitsbedingt fiel Frau Meinert wie folgt aus:

05.08.2010	bis 28.09.2010	Herz-Kreislaufkrankung
04.01.2011	bis 06.04.2011	Herz-Kreislaufkrankung
21.06.2011	bis 16.07.2011	Schlüsselbeinbruch
14.09.2011	bis 03.10.2011	Herz-Kreislaufkrankung

Lediglich für den 1. Zeitraum wurde ihr Lohnfortzahlung durch die Stadtverwaltung Mönchengladbach gewährt. Für die anderen Erkrankungszeiten erhielt sie nur Krankengeld von Seiten ihrer Krankenkasse.

Aufgrund einer Sonderaktion wurde von Frau Meinert verlangt, dass sie an 4 Samstagen zusätzlich Dienst verrichtet. Dies ist ihr rechtzeitig bekanntgegeben worden. Frau Meinert war der Meinung, dass man dies von ihr nicht erwarten kann.

Am 13.06.2012 erfuhr die Stadtverwaltung Mönchengladbach, dass Frau Meinert personenbezogene Daten an mehrere Versicherungen weitergegeben und dafür auch eine nicht unerhebliche Geldsumme erhalten hat. Die Verwaltung kündigte Frau Meinert aus diesem Grunde am 20.07.2012 fristlos.

Die tariflich Beschäftigte reichte gegen die Kündigung am 30.07.2012 Feststellungsklage beim zuständigen Arbeitsgericht ein.

Aufgabe:

Überprüfen Sie bitte die Rechtslage, stellen Sie eventuell enthaltene Fehler richtig und geben Sie an, welche Arbeitsschritte durchzuführen sind.

Lösungsskizze

Die Eingruppierung von Frau Gabriele Meinert richtet sich noch nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1a zum BAT, da eine neue Entgeltordnung zum TVöD bisher nicht vereinbart worden ist.

Laut Sachverhalt erhält Frau Meinert Entgelt nach der Stufe 4 der Entgeltgruppe 7. Die Tätigkeiten bei der Stadt Mönchengladbach entsprechen ebenfalls der Entgeltgruppe 7.

Es ist zu prüfen, ob die tariflich Beschäftigte auch bei ihrem neuen Arbeitgeber Anspruch auf die Stufe 4 hat.

Nach § 16 TVöD Absatz 2 hat die Zuordnung in der Regel zur Stufe 3 zu erfolgen, wenn der/die Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren verfügt. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Im vorliegenden Falle wäre es also möglich, Frau Meinert auch bei der Stadt Mönchengladbach die Stufe 4 zuzugestehen.

Nach § 2 TVöD ist der Arbeitsvertrag schriftlich abzuschließen. Im anderen Fall wäre das Arbeitsverhältnis nichtig (§ 126 BGB).

Entsprechend dem § 2 Absatz 4 TVöD gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. Eine kürzere Probezeit zu vereinbaren, wie hier praktiziert, ist möglich.

Dagegen ist es nicht gestattet, die 4-monatige Probezeit um 3 Monate zu verlängern und damit die Höchstdauer von 6 Monate zu überschreiten.

Bei einer Höhergruppierung wird die Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten würde (mindestens die Stufe 2). Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem neuen Tabellenentgelt in den Entgeltgruppen 1 – 8 weniger als 50,- € , so werden diese 50,- € als Garantiebetrags gewährt. § 17 Abs. 4 TVöD.

Gehen wir im vorliegenden Fall von Entgeltgruppe 7 Stufe 4 (2.559,01 €) aus, so wären nach der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 2.570,24 € zu zahlen. Dieser Betrag entspricht jedoch keiner Erhöhung von 50,- €, so dass 2.559,01 € + 50,- € = 2.609,01 € zu zahlen sind.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seinesurlaubes, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. (§ 9 Bundesurlaubsgesetzes)

Der Arbeitnehmer ist nach § 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes jedoch verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Frau Meinert wäre somit verpflichtet gewesen, ihre Arbeitsunfähigkeit unmittelbar und nicht erst nach dem Urlaub, anzuzeigen. Außerdem müsste sie ihre Erkrankung durch Attest ab dem 1. Tag nachweisen.

Nach § 14 TVöD erhält die/der Beschäftigte, der/dem vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. Es ist nicht gefordert, dass die höherwertige Tätigkeit 3 Monate lang ausgeübt werden muss.

Frau Meinert übt eine höherwertige Tätigkeit für 1 ½ Monate aus. Sie hat somit für diesen Zeitraum einen Anspruch auf eine persönliche Zulage.

Da sich die Beschäftigte nach der Höhergruppierung in der Entgeltgruppe 8 befindet, beträgt diese Zulage entsprechend dem Absatz 3 des § 14 TVöD 4,5 % ihres Tabellenentgeltes.

Im § 18 TVöD wurde vereinbart, dass zum Tabellenentgelt ein Leistungsentgelt zu zahlen ist (Leistungsorientierte Bezahlung).

Ziel der Leistungsorientierten Bezahlung ist die Verbesserung der Effektivität und Effizienz der öffentlichen Dienstleistungen. Gestärkt werden soll hiermit die Motivation, die Eigenverantwortung und die Führungskompetenz der Beschäftigten.

Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt. Es beträgt für das Jahr 2012 1,75 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers.

Das Leistungsentgelt wird als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt. Hierbei können verschiedene Formen verbunden werden.

Damit die Auszahlung der leistungsorientierten Bezahlung in der vorgenannten Höhe erfolgendes kann, ist dem Arbeitgeber und der Personalvertretung zeitlich vorgegeben worden, eine entsprechende betriebliche Vereinbarung (Dienstvereinbarung) abzuschließen. Es soll damit verhindert werden, dass das Leistungsentgelt nach dem „Gießkannenprinzip“ an die Beschäftigten verteilt wird.

In der Protokollerklärung zum § 18 Absatz 4 des TVöD wurde festgeschrieben, dass die Personalverwaltung und der Personalrat ein betriebliches System bereits bis zum 30.09.2007 zu vereinbaren haben.

Kam keine entsprechende Regelung nicht zustande, so waren an die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 nur 6% des für den Monat September jeweils zuständigen Tabellenentgeltes zu zahlen. Das Leistungsentgelt hat sich dann im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens zu erhöhen.

Soweit auch in den Folgejahren keine betriebliche Regelung vereinbart wird, gilt dies entsprechend.

Da auch im Jahre 2012 bei der Stadt Mönchengladbach keine diesbezügliche Dienstvereinbarung besteht, können die vorgesehenen 1,75 % nicht nach dem „Gießkannenprinzip“ gezahlt werden. Es kann lediglich eine Zahlung von 6% des Tabellenentgeltes des Monats September erfolgen.

Für ihre Erkrankungszeiträume hat Frau Meinert folgenden Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. auf Krankengeldzuschuss:

Das Entgelt im Krankheitsfall ist im § 22 TVöD. geregelt. Hiernach erhalten die Beschäftigten, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert sind, ohne dass sie ein Verschulden trifft, bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt weiter.

Für den Zeitraum vom 05.08.10 bis zum 28.09.10 (Herz-Kreislaufkrankung) erfolgt somit zunächst für 6 Wochen die Entgeltfortzahlung. Anschließend steht ihr der Krankengeldzuschuss zu.

In der Zeit vom 04.01.2011 bis zum 06.04. 2011 erkrankt sie erneut an derselben Krankheit. Hierzu besagt der § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetz, dass kein neuer Anspruch auf Entgeltzahlung besteht, wenn die erneute Erkrankung an dieser Krankheit

- vor Ablauf von 6 Monaten erfolgt oder
- nicht seit Beginn der 1. Arbeitsunfähigkeit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

6 Monate sind seit dem Ende der 1. Erkrankung noch nicht vergangen und seit dem Beginn der 1. Erkrankung liegen auch noch keine 12 Monate.

Frau Meinert erhält für diesen Zeitraum lediglich Krankengeldzuschuss.

Vom 21.06.2011 bis zum 16.07.2011 fällt sie aufgrund eines Schlüsselbeinbruchs aus. Hierbei handelt es sich um eine andere Erkrankung, so dass ihr für diesen Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung zusteht.

Bei ihrem krankheitsbedingten Arbeitsausfall in der Zeit vom 14.09.2011 bis zum 03.10.2011 handelt es sich wieder auf ihre Herz-Kreislaufkrankung. Seit dem Ende ihrer letzten Herz-Kreislaufkrankung sind noch keine 6 Monate vergangen. Dagegen liegen jedoch bereits mehr als 12 Monate seit dem Beginn dieser 1. Erkrankung dazwischen, so dass sie wieder Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung hat.

Krankengeldzuschuss wird nach Ablauf der Entgeltfortzahlung gezahlt. Er bemisst sich in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettogehalt.

Nettogehalt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 TVöD. (§ 22 Abs. 2 TVöD.)

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
 - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

Nach § 34 Abs. 3 ist die Beschäftigungszeit die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Keine Berücksichtigung finden Zeiten eines Sonderurlaubes, es sei denn, der Arbeitgeber hätte ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

Bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TVöD erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. Dies gilt ebenfalls bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

Als Beschäftigungszeit ist bei Frau Meinert die Zeit ab dem 17.07.02 zu werten. Sie hat somit einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss bis zum Ablauf der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit.

Gemäß § 6 Abs. 5 sind Beschäftigte im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeit auch zur Leistung von Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Bei der Durchführung der Sonderaktion ist von einer begründeten dienstlichen Notwendigkeit auszugehen. Frau Meinert muss somit die Mehrarbeit zu leisten.

Ein Beschäftigungsverhältnis kann durch Kündigung beendet werden.

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige und bedingungsfeindliche Willenserklärung, die das Beschäftigungsverhältnis von einem bestimmten Zeitpunkt aufhebt.

Es ist zu unterscheiden zwischen einer „ordentlichen“ und einer „außer-ordentlichen“ Kündigung.

Unter Einhaltung der Kündigungsfristen nach dem BGB bzw. den Tarifverträgen kann ein Arbeitnehmer jederzeit ordentlich kündigen, ohne Angabe eines bestimmten Grundes.

Nach § 1 KSchG. muss eine Arbeitgeberkündigung dagegen „sozial gerechtfertigt“ sein.

Diese Gründe können in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen; ebenso wären betriebliche Gründe dafür möglich. Aus betrieblichen Gründen heraus (z.B. Organisationsänderungen) wäre es grundsätzlich möglich, dass die Verwaltung Arbeitnehmern ordentlich kündigt. Hierbei müssen jedoch auch „soziale Gesichtspunkte“ berücksichtigt werden.

Zu beachten ist, dass das Kündigungsschutzgesetz nur dann in Betrieben und Verwaltungen nach § 23 gilt, wenn in der Regel mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Bei Arbeitsverhältnissen, die nach dem 31.12.2003 begonnen haben, müssen mindestens 11 Arbeitnehmer tätig sein. Das trifft auf natürlich auf die Stadtverwaltung Mönchengladbach zu.

Eine außerordentliche Kündigung kann von Seiten des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers nach § 626 BGB immer dann ausgesprochen werden, wenn ein „wichtiger Grund“ besteht. Dieser ist gegeben, wenn ein Verhalten vorliegt, das es der anderen Vertragspartei unmöglich macht, die Kündigungsfrist einzuhalten.

Im vorliegenden Falle werden personenbezogene Daten von Frau Meinert weitergegeben. Dies ist selbstverständlich als „wichtiger Grund“ anzusehen. Bei Vorliegen des „wichtigen Grundes“ ist bei einer Arbeitgeberkündigung immer die „soziale Rechtfertigung“ gegeben.

Wichtig ist jedoch, dass die fristlose Kündigung nach § 626 Abs. 2 innerhalb von 14 Tagen nach Bekanntwerden des „wichtigen Grundes“ erfolgen muss. Aus dem Fall geht hervor, dass die Stadt Mönchengladbach diese Frist nicht einhält. Somit hätte die Verwaltung dann nur noch „ordentlich“ aus dem Verhalten der Person heraus kündigen können.

§ 4 KSchG. besagt, dass ein Arbeitnehmer gegen eine Kündigung innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Feststellungsklage (Kündigungsschutzklage) beim Arbeitsgericht erheben kann.

Diese Frist wird von Frau Meinert eingehalten.

Da die 14-Tagefrist bei der fristlosen Kündigung nicht eingehalten wurde, wird Frau Meinert vom Arbeitsgericht diesbezüglich Recht erhalten.

Der Stadt Mönchengladbach bleibt jedoch der Weg der „Ordentlichen Kündigung“.