

Lehrgang: Beschäftigtenlehrgang I

**S** **SIKOSA**  
Studieninstitut für  
kommunale Verwaltung  
Sachsen-Anhalt e.V.

Name:

Tag:

Stoffgebiet:

Arbeits- und Tarifrecht

Bearbeitungszeit:

180 Minuten

Hilfsmittel:

Vorschriftensammlung DVP/VSV  
Auszug aus dem EFZG

# Ohne Stress?!



Viel Erfolg!

## I. Themenbereich:      **Arbeitsrecht**

### **1. Aufgabe:**

**zu erreichende Punktzahl: 12**

Beurteilen Sie in den folgenden Fällen - ohne Nennung von Rechtsgrundlagen -, ob den Arbeitnehmern ordentlich oder außerordentlich gekündigt werden kann oder nicht. Geben Sie hierbei auch den Kündigungsgrund gemäß Kündigungsschutzgesetz an!

**Hinweis:**      Alle Fälle ereignen sich im öffentlichen Dienst; der Geltungsbereich des KSchG ist eröffnet!

- a) Eine Arbeitnehmerin (AN) arbeitet seit zwei Monaten im Personalrat mit. Bei Verhandlungen mit dem Vorgesetzten fallen beleidigende Bemerkungen und der Vorgesetzte findet eine Weiterbeschäftigung unmöglich.
- b) Eine AN ist alkoholabhängig und nach der dritten Entziehungskur rückfällig geworden. Sie arbeitet zudem sehr langsam und erfüllt bei weitem nicht ihre normalen Leistungen.
- c) Um den Urlaub zu verlängern, simuliert ein AN schwere Kopfschmerzen und fälscht seinen Krankenschein.
- d) Die Verwaltung streicht Gelder für die öffentliche Einrichtung. Die Sozialauswahl trifft auf eine AN, die seit 4 Jahren in der öffentlichen Einrichtung beschäftigt ist. Sie soll gekündigt werden.
- e) Ein AN ist seit einem halben Jahr wegen der hohen Kraftstoffkosten für sein Auto auf den Bus umgestiegen. Er kam darauf regelmäßig zu spät zur Arbeit, da sein Bus immer Verspätung hat. Sein Vorgesetzter hat ihm schon 2 Abmahnungen erteilt, aber der AN will keinen früheren Bus nehmen.
- f) Ein AN entwendet laufend Büromaterial und wird nunmehr auf frischer Tat ertappt!

### **2. Aufgabe:**

**zu erreichende Punktzahl: 10**

Begründen Sie kurz, welche Rechte oder Pflichten gemäß den Regelungen des TVöD-VKA bei den folgenden Situationen vorliegen:

- a) Beschäftigte/r des Jugendamtes erzählt beim Stammtisch, dass ihre/seine Nachbarin demnächst unangemeldeten und unangenehmen Besuch seines Amtes bekommen wird!
- b) Beschäftigte/r verlangt vom unmittelbaren Vorgesetzten, ein Qualifizierungsgespräch mit ihr/ihm zu führen!
- c) Beschäftigte/r teilt dem Vorgesetzten nicht mit, dass sie/er von einem Antragsteller als Dankeschön zwei Konzertkarten erhalten hat!
- d) Beschäftigte/r verlangt aufgrund eines Auflösungsvertrages ein Endzeugnis!
- e) Beschäftigte/r teilt gegen Entgelt an den Wochenenden Werbebroschüren aus!
- f) Beschäftigte/r verlangt Einsicht in ihre/seine Personalakte!

- g) Teilzeitbeschäftigte /r verlangt nach Vollendung einer 25jährigen Beschäftigungszeit ein Entgelt in Höhe von 350 Euro sowie einen freien Tag!
- h) Beschäftigte/r verweigert die dienstliche Weisung des Arbeitgebers, künftig ab dem ersten Krankheitstag die Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Attest nachzuweisen!
- i) Beschäftigte/r beantragt nach der Probezeit beim Arbeitgeber mit den erforderlichen Angaben die ‚vermögenswirksame Leistung‘!

### **1. Sachverhalt:**

In einer öffentlichen Einrichtung ist Susi Sonnenschein (Frau S.) als Beschäftigte für allgemeine Verwaltungsangelegenheiten zuständig.

Der Frau S. steht an ihrem Arbeitsplatz ein PC mit Internetzugang zur Verfügung. Der Internetzugang darf nach der Dienstanweisung nicht zu privaten Zwecken genutzt werden. Auf diese Regelung weist der Arbeitgeber alle Internetnutzer in regelmäßigen Abständen von einem Jahr hin. Frau S. hat die Kenntnisnahme zuletzt im Dezember 2010 mit ihrer Unterschrift bestätigt. Die Belehrung enthält auch einen ausdrücklichen Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen im Falle eines Verstoßes.

Nachdem es auf dem Rechner der Frau S. im Januar 2011 wiederholt zu Störungen gekommen war, wurde auf ihn eine neue Festplatte installiert.

Der Vorgesetzte wurde hiernach am 07.02.2011 vertraulich darüber informiert, dass sich auf der ausgewechselten Festplatte eine Reihe von Internet-Adressen für private Nutzungen – vor allem Ebay – befanden.

Am 28.02.2011 musste der Vorgesetzte im Rahmen seiner regelmäßigen Dienst- und Fachaufsicht feststellen, dass Frau S. während der Dienstzeit auf der Ebay-Seite an einer Versteigerung teilnahm.

Noch am selben Tag führte er mit Frau S. ein diesbezügliches ausführliches Gespräch. Das Gespräch endete mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass sich künftig solche Unregelmäßigkeiten nicht wiederholen dürften.

Dieses Gespräch wurde schriftlich genauestens vermerkt und der Frau S. am 01.03.2011 nachweisbar zur Kenntnis gegeben.

Am 21.03.2011 erwischte der Vorgesetzte Frau S. erneut dabei, wie sie auf der Ebay-Seite recherchierte. Die anwesende Auszubildende Frau Fröhlich gab in einem vertraulichen Gespräch an, dass Frau S. jeden Tag ca. 1 Stunde auf der Ebay-Seite zubringt.

### **3. Aufgabe:**

**zu erreichende Punktzahl: 25**

Prüfen Sie, ob der Frau Sonnenschein eine wirksame Abmahnung erteilt werden kann.

#### Hinweise:

Erläutern Sie dabei den Begriff der Abmahnung, deren Funktion und stellen Sie alle Pflichtverletzungen dar.

Auf Beteiligungsrechte der Personalvertretung ist nicht einzugehen!

## II. Themenbereich:      **Tarifrecht**

### **1. Sachverhalt:**

Die Beschäftigte Susi Sorglos, geb. am 13.08.1981, ist bei der Stadt Burgbach seit dem 01.01.2007 in einer 5-Tage-Woche beschäftigt.

Gemäß ihres Arbeitsvertrages findet auf ihr Arbeitsverhältnis der TVöD-VKA Anwendung. Sie hat in der Zeit vom 17.05. - 12.09.2010 Sonderurlaub aus privaten Gründen erhalten. Nach ihrer Rückkehr am 13.09.2010 möchte sie wissen, ob der Sonderurlaub Einfluss auf ihren Urlaubsanspruch hat.

Des Weiteren legt sie einen wirksamen Auflösungsvertrag zwischen der Stadt Burgbach und Frau Susi Sorglos mit Wirkung vom 01.08.2011 vor!

### **Aufgabe:**

Prüfen und beantworten Sie in **Textform** und **so genau wie möglich** unter Nennung der **genauen Fundstellen** folgende Fragen:

**zu erreichende Punktzahl: 10**

1. Wie viele Arbeitstage Erholungsurlaub hatte Frau Sorglos für das Kalenderjahr 2010?

**zu erreichende Punktzahl: 10**

2. Wie viele Arbeitstage Erholungsurlaub hat Frau Sorglos für das Kalenderjahr 2011?

### **2. Sachverhalt:**

Der Beschäftigte Willi Wirbelwind ist ebenfalls bei der Stadt Burgbach im Geltungsbereich des TVöD-VKA beschäftigt.

Am Abend des 16.08.2010 bricht er sich unverschuldet das Bein und ist ab dem 17.08.2010 arbeitsunfähig. Am 06.09.2010 nimmt er seine Arbeit wieder auf, wird aber ab 13.09.2010 erneut krankgeschrieben, da der Bruch noch nicht richtig verheilt ist.

**zu erreichende Punktzahl: 10**

3. Wann endete die Entgeltfortzahlung bei Herrn Wirbelwind?

Hinweis:      Beachten Sie hierbei auch den Auszug aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz!

4.

zu erreichende Punktzahl: 13

Füllen Sie stichwortartig die als Anlage beigelegte Übersicht ohne Nennung von Rechtsgrundlagen aus!

### Angehörige des öffentlichen Dienstes

Unterscheidungskriterien	Öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis	Privatrechtliches Arbeitsverhältnis
Personenkreis		
Rechtsgrundlagen		
Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses		
Begründung		
Beendigung		
Rechtsweg		
Bezahlung		
Soziale Absicherung		

## VI 3

### Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)<sup>1)</sup>

vom 26.5.1994 (BGBl. I S. 1014, 1065),  
zuletzt geändert durch Art. 80 G vom 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848)

#### § 1

##### Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt die Zahlung des Arbeitsentgelts an gesetzlichen Feiertagen und die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall an Arbeitnehmer sowie die wirtschaftliche Sicherung im Bereich der Heimarbeit für gesetzliche Feiertage und im Krankheitsfall.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

#### § 2

##### Entgeltzahlung an Feiertagen

(1) Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

(2) Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als am gesetzlichen Feiertag Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt als infolge eines gesetzlichen Feiertages nach Absatz 1 ausgefallen.

(3) Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

#### § 3

##### Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihm ein Verschul-

<sup>1)</sup> Dieses Gesetz ist Art. 53 des Gesetzes zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit (Pflege-Versicherungsgesetz - PflegeV) vom 26.5.1994 (BGBl. I S. 1014, hier: S. 2797). Es ist am 1.1.1995 in Kraft getreten.

den trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

#### § 4

##### Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

(1) Für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

(1 a) Zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt und Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsunfähigkeit davon abhängig ist, dass dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Enthält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.

Lösungsskizze und Bewertungsbogen  Stoffgebiet: Arbeits- und Tarifrecht	Lehrgang: B I  Name:	 <b>SIKOSA</b> Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e.V.
---	----------------------------	---

	max.	Bew.
<p><b><u>I. Themenbereich: Arbeitsrecht</u></b></p> <p><b><u>1. Aufgabe:</u></b></p> <p>a) Besonderer Kündigungsschutz wegen Mitglied des Personalrates, außerordentliche Kündigung bei Beleidigung möglich. 2</p> <p>b) Fristgerechte Kündigung aus personenbedingten Gründen, da andauernde Krankheit. Außerdem begründbar wegen schwacher Leistungen. 2</p> <p>c) Außerordentliche Kündigung wegen Vertrauensbruch, unberechtigte Krankschreibung ist verhaltensbedingte Kündigung. 2</p> <p>d) Fristgerechte Kündigung wegen betriebsbedingten Gründen, Rationalisierung. 2</p> <p>e) Fristgerechte Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen wegen Unpünktlichkeit. Auch Störung des Betriebsklimas und außerordentliche Kündigung begründbar. 2</p> <p>f) Außerordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen, Diebstahl. 2</p> <p><i>Hinweis: je Teilaufgabe 2 Punkte - bei ausführlicher Begründung kann 1 Zusatzpunkt vergeben werden!</i></p>		
<p><b><u>2. Aufgabe:</u></b></p> <p>a) § 3 Abs. 1 „Verschwiegenheitspflicht“ 1</p> <p>b) § 5 Abs. 4 „Recht auf regelmäßige Gespräche zum Qualifizierungsbedarf“ 1</p> <p>c) § 3 Abs. 2 „Pflicht zur Uneigennützigkeit“ „Anzeigepflicht bei Vergünstigungen“ 1</p> <p>d) § 35 Abs. 1 „Zeugniserteilung“ 1</p> <p>e) § 3 Abs. 3 Satz 1 „Anzeigepflicht bei einer Nebentätigkeit gegen Entgelt“ 1</p> <p>f) § 3 Abs. 5 Satz 1 „Recht auf Einsicht in die Personalakte“ 1</p> <p>g) § 23 Abs. 2 Satz 1 A und Satz 2 „Recht auf Jubiläumsgeld“ 1 § 29 Abs. 1 d „Recht auf Arbeitsbefreiung“ 1</p> <p>h) § 3 Abs. 4 Satz 1 „Gehorsamspflicht“ bei begründeten Veranlassung 1</p> <p>i) § 23 Abs. 1 Satz 1 „Recht auf vermögenswirksame Leistungen durch den Arbeitgeber“ 1</p>		
<p><b>Übertrag:</b></p>	<p><b>22</b></p>	

<b>Übertrag:</b>	<b>22</b>	
<p><b>1. SV / 3. Aufgabe:</b></p> <p>Eine Abmahnung ist die Erklärung des Arbeitgebers, er missbillige ein bestimmtes Verhalten des Beschäftigten unter Androhung von Rechtsfolgen in der Zukunft, sofern der Beschäftigte sein Verhalten nicht ändere. RG der Abmahnung ist der § 314 Abs. 2 BGB analog.</p> <p>Die Abmahnung ist notwendige Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung. Eine Abmahnung ist dann wirksam, wenn sie folgende wesentliche Funktionen erfüllt:</p> <p>a) Dokumentationsfunktion b) Hinweis- oder Warnfunktion (Beanstandungsfunktion) c) Androhungsfunktion</p>	5	
<p><b>zu a)</b></p> <p>Eine Abmahnung muss eine ausführliche, genaue und sachliche Beschreibung des beanstandeten Fehlverhaltens enthalten.</p> <p>Lt. SV hat der Fbl die Fehlverhalten der S. hinreichend deutlich in erkennbarer Art und Weise in einer Ermahnung beanstandet. Der Bezug auf den Vermerk vom 01.03.11 wäre rechtmäßig, da dieser genau, schriftlich und zur Kenntnis gegeben wurde. Alle weiteren dargestellten Fehlverhalten würden die Dokumentationspflicht erfüllen. Eine Abmahnung bedarf zu ihrer Wirksamkeit nicht der Schriftform. Erfolgt die Abmahnung schriftlich, so muss sie aus sich heraus verständlich sein. Die Abmahnung sollte schriftlich und verständlich erfolgen (gegen Empfangsbekanntnis). Die Dokumentationsfunktion wäre erfüllt.</p>	5	
<p><b>zu b)</b></p> <p>Die Beschäftigte soll wissen, dass der Arbeitgeber nicht mehr bereit ist, ein bestimmtes Fehlverhalten der Beschäftigten hinzunehmen. Die Abmahnung wäre wirksam, wenn die S. durch ihr Verhalten arbeitsvertragliche Pflichten verletzt hat.</p> <p><u>Mögliche Pflichtverletzungen:</u></p> <p><b>Hauptpflichtverletzung</b>, da während der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit durch unzulässige Internetnutzung nicht gearbeitet worden ist.</p> <p><b>Befolgungspflichtverletzung</b>, da i.R. der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung das Weisungsrecht (Direktionsrecht), konkretisiert durch die Dienstanweisung, nicht befolgt worden ist. Die Kenntnis der DA ist nachweisbar.</p> <p><b>Nebenschuldverletzungen (Treuepflicht)</b>, da Frau S. alles zu unterlassen hat, was den AG schädigen könnte – <b>Unterlassungspflicht</b> -.</p> <p>Evtl. Kosten der Internetnutzung sowie nicht gerechtfertigte Entgeltzahlungspflicht durch den AG.</p> <p>Des Weiteren eine <b>Befolgungspflichtverletzung</b> i.R. der Wahrung des Betriebsfriedens und des Ansehens des AG, durch evtl. Nachahmungseffekte und „Nichtvorbild“ gegenüber Auszubildenden (Weitere begründete Pflichtverletzungen möglich). Die Beanstandungsfunktion wäre erfüllt.</p>	10	
<b>Übertrag:</b>	<b>42</b>	

<b>Übertrag:</b>		<b>42</b>
<b>zu c)</b> Die Beschäftigte soll erfahren, dass bei nicht vertragsgemäßen Verhalten eine Beendigung oder sonstige Rechtsfolgen drohen. Nicht notwendig ist, dass bereits eine bestimmte Art der Kündigung angedroht wird. Hier sollte der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses in Frage gestellt werden. Diese Drohung könnte sich sowohl auf eine Änderungskündigung sowie auf eine Beendigungskündigung beziehen. Bei Abmahnungen ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Übermaßverbot) zu beachten. So wäre eine Beendigungsandrohung bei erstmaligem Verstoß rechtswidrig. Lt. SV wurde Frau S. am 01.03.11 bei gleich gelagertem Fehlverhalten rechtmäßig <u>ermahnt</u> . Diese Ermahnung als Vorstufe zur Abmahnung besitzt auch einen zeitlichen und inhaltlichen Zusammenhang zur Abmahnung. Die Androhungsfunktion wäre erfüllt! <b>Erg.:</b> Der Frau S. könnte eine wirksame Abmahnung erteilt werden!		5
<b>II. Themenbereich: Tarifrecht</b>		
<b>§§-Angaben ohne Rechtsquellenbezeichnung beziehen sich auf den TVöD-VKA</b>		
<b>1. SV / 1. Frage</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 hat Frau Sorglos als Beschäftigte im Kalenderjahr 2010 Anspruch auf Erholungsurlaub.</li> </ul>		2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gem. § 26 Abs. 1 Sätze 2 und 3 hat sie bei einer 5-Tage-Woche (lt. SV +) und dem Lebensalter von 29 Jahren, geb. 13.08.81, einen Anspruch auf 26 Arbeitstage.</li> </ul>		2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gem. § 26 Abs. 2 c vermindert sich die Dauer für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel, da das AV von Frau Sorglos gem. § 28 in der Zeit vom 17.05. - 12.09.2010 geruht hat.</li> </ul>		2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Urlaub in Höhe von 26 AT vermindert sich daher bei 3 vollen Kalendermonaten (06 - 08/10) um 3/12 v. 26 AT = 6,50 AT auf 19,50 AT</li> </ul>		2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gem. § 26 Abs. 1 Satz 5 wird der Bruchteil von 0,50 AT auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet = <b>20 AT</b></li> </ul>		2
<b>Erg.:</b> Frau Sorglos hatte im Kalenderjahr 2010 einen Erholungsurlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen		
<b>1. SV / 2. Frage</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 hat Frau Sorglos als Beschäftigte im Kalenderjahr 2011 Anspruch auf Erholungsurlaub</li> </ul>		1
Gem. § 26 Abs. 1 Sätze 2 und 3 hat sie bei einer 5-Tage-Woche (lt. SV +) und nach dem vollendeten Lebensalter von 30, geb. am 13.08.1981, einen Anspruch auf <b>29 AT</b> .		2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gem. § 26 Abs. 2 b steht Frau Sorglos, da ihr AV mit Ablauf des 31.07.11 endet, eine Urlaubszwölfelung für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses zu.</li> </ul>		1
<b>Übertrag:</b>		<b>61</b>

Lösungsskizze und Bewertungsbogen	Lehrgang: . . . B I	 <b>SIKOSA</b> Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e.V.
Stoffgebiet: Arbeits- und Tarifrecht	Name:	

<b>Übertrag:</b>		<b>61</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Urlaub i.H.v. 29 AT wird daher bei 7 vollen Monaten (01 - 07/11) auf 7/12 von 29 AT = 16,91 AT gekürzt.</li> </ul>		1	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gem. § 26 Abs. 1 Satz 5 wird der Bruchteil von 0,91 AT auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet = <b>17 AT</b></li> </ul>		1	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gem. § 26 Abs. 2 b ist der § 5 BurlG zu berücksichtigen:            Vergleichsberechnung:            Ein Teilurlaub gem. § 5 Abs. 1 c BurlG ist hier nicht anwendbar, da Frau Sorglos nach erfüllter Wartezeit (s. § 4 BurlG) in der zweiten Jahreshälfte, mit Ablauf des 31.07.2011, ausscheidet.            Der Vollurlaub gem. § 3 Abs. 1 BurlG i.H.v. 24 Werktagen, bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstagen (24 : 6 x 5), darf daher nicht gekürzt werden.            Somit steht Frau Sorglos der gesetzliche Mindesturlaub von 20 AT zu.</li> </ul>		4	
<b>Erg.:</b> Frau Sorglos hat im Kalenderjahr 2011 einen Erholungs-urlaubsanspruch von 20 AT.			
<b>2. SV / 3. Frage:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gem. § 22 Abs. 1 S. 1 hat Herr Wirbelwind als Beschäftigter durch seine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit (lt. SV Beinbruch +) einen Anspruch von 6 Wochen Entgeltfortzahlung.</li> </ul>		1	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gem. Satz 2 gelten bei erneuter AU die gesetzlichen Bestimmungen des EFZG. Gem. § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG entsteht erst ein erneuter Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung bei einer Erkrankung aufgrund derselben Ursache, wenn nach Buchstabe a der Beschäftigte vor der erneuten AU mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war.</li> </ul>		3	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Da Herr Wirbelwind innerhalb von 6 Monaten aufgrund derselben Krankheit arbeitsunfähig wird (lt. SV 17.08.10/13.09.10), beginnt die Entgeltfortzahlung für die zweite Erkrankung am 13.09.10 nicht neu zu laufen. Die 6 Wochen rechnen weiterhin ab 17.08.10.            Die Entgeltfortzahlung würde grundsätzlich bis zum 27.09.10 laufen.</li> </ul>		3	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Da Herr Wirbelwind aber vom 06.09. - 12.09.10 (7 Tage) gesund geschrieben war, wird dieses Ende dieser Frist um 7 Tage hinausgeschoben ⇒ 04.10.10</li> </ul>		3	
<b>Erg.:</b> Die Entgeltfortzahlung endet mit Ablauf des 04.10.2010-			
<b>Übertrag:</b>		<b>77</b>	

<b>Übertrag:</b>			<b>77</b>	
<b>4. Aufgabe:</b>				
Unterscheidungs- kriterien	Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis	Privatrechtliches Arbeitsverhältnis		
Personenkreis	Beamte, Richter, Soldaten	Beschäftigte	1	
Rechtsgrundlagen	Regelung durch öffentliches Recht (z.B. Beamtengesetze, Besoldungsgesetze)	Regelung grundsätzlich durch Privatrecht (BGB-Verträge). Im Arbeitsrecht gibt es jedoch auch öffentlich-rechtliche Elemente (z.B. das Arbeitsschutzrecht).	3	
Ausgestaltung des Rechtsverhältnisse s	Über-/Unterordnung	Gleichordnung	1	
Begründung	Ernennung	Arbeitsvertrag	1	
Beendigung	Entlassung	Kündigung	1	
Rechtsweg	Verwaltungsgerichte	Arbeitsgerichte	1	
Bezahlung	Besoldung (= Unterhalt, den der Dienstherr dem Beamten zu leisten hat)	Entgelt (= vereinbarte Gegenleistung für geleistete Arbeit)	2	
Soziale Absicherung	Versorgungsprinzip	Versicherungsprinzip		
	Versorgung ohne vorherige Beitragszahlung bei Erreichen der Altersgrenze oder bei dauernder Dienstunfähigkeit	Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach vorheriger Beitragsleistung bei Erreichen der Altersgrenze oder bei Berufs- oder Erwerbs- minderung.	3	
<b>Zwischensumme:</b>			<b>90</b>	
<b>Aufbau, Darstellung, Gedankenführung:</b>			<b>10</b>	
<b>Summe:</b>			<b>100</b>	

Bewertungstabelle (Leistungspunkte/Rangpunkte/Noten):															
un- ter 12,5	ab 12,5	ab 25,0	ab 33,4	ab 41,7	ab 50,0	ab 54,2	ab 58,4	ab 62,5	ab 66,7	ab 70,9	ab 75,0	ab 79,2	ab 83,4	ab 87,5	ab 93,7
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
6	5		4			3			2			1			