



BERUFSBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

FRAGEN- UND ANTWORTENKATALOG

	Seite
Welche Rechtsgrundlagen gelten für die Berufsbildung im öffentlichen Dienst?	2
Unsere Gemeinde/Stadt möchte ausbilden - Was ist zu beachten?	3
Welche Unterlagen sind dem Regierungspräsidium Karlsruhe zusammen mit dem Berufsausbildungsvertrag vorzulegen?	3
Wann ist die Vorlage einer Erstuntersuchungsbescheinigung gem. § 32 Jugendarbeitschutzgesetz erforderlich?	4
Wann muss ein Auszubildender zur Nachuntersuchung ? Muss die Bescheinigung hierüber dem Regierungspräsidium Karlsruhe vorgelegt werden?	4
Wie muss der Ausbildungsplan aussehen? Was ist bei der zeitlichen und sachlichen Gliederung eines individuellen Ausbildungsplans zu beachten?	4
Wann wäre der spätmöglichste Ausbildungsbeginn ?	5
Kann die Ausbildung verkürzt werden?	6
Kann eine Verkürzung wegen guter Leistungen (vorzeitige Zulassung) erfolgen?	7
Verkürzte Ausbildung - Welches Ausbildungsjahr wird verkürzt? Wie erfolgt die Zahlung der Ausbildungsvergütung?	7
Kann die Ausbildung aus besonderen Gründen (z. B. Krankheit) verlängert werden?	7
Wann finden die Zwischen- und Abschlussprüfungen statt und was ist hier zu beachten?	8
Verwaltungsfachangestellte: Welche Fächer sind für die Zwischenprüfung relevant? Warum weichen die Noten der Zwischenprüfung von denen der Berufsabschlussprüfung ab?	9
Können die Prüfungen wiederholt werden?	10
Was ist bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung zu beachten?	11
Ab wann ist die Ausbildung in der Regel beendet ?	11
Besteht die Möglichkeit der Einsichtnahme in geschriebene Klausuren?	12
Gibt es Sonderregelungen für Schwerbehinderte?	12
Besteht die Möglichkeit, auch als Nicht-Auszubildende/r (Externe/r) an einer Abschlussprüfung in einem bestimmten Ausbildungsberuf teilzunehmen?	12
Verwaltungsfachangestellte: Muss die Abschlussprüfung an der Berufsschule bzw. die Zwischenprüfung bestanden werden, um zum Vorbereitungslehrgang/Abschlussprüfung zugelassen werden zu können?	13
Wie ist der schriftliche Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) zu führen? Stellt das Regierungspräsidium Karlsruhe Muster bereit?	13
Wie hoch ist die Vergütung für einen Auszubildenden im öffentlichen Dienst?	13
Können Auszubildende zur Vorbereitung auf Prüfungen Sonderurlaub erhalten?	13
Was ist bei einem Auslandspraktikum zu beachten?	13
Wer trägt die Kosten für die Anschaffung von Ausbildungsmitteln wie z. B. die VSV?	14
Darf ein Auszubildender eine Nebentätigkeit ausüben?	14
Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um als Ausbilder tätig werden zu können?	15
Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um als Ausbildungsstätte anerkannt zu werden?	15

Welche Rechtsgrundlagen gelten für die Berufsbildung im öffentlichen Dienst?

In Deutschland findet die Berufsausbildung an zwei verschiedenen Orten statt: Im Betrieb / in der Verwaltung und in der Berufsschule. Der betriebliche Teil dieses dualen Systems wird im Berufsbildungsgesetz (BBiG), der schulische Teil in den Schulgesetzen der jeweiligen Bundesländer geregelt.

Das im Berufsbildungsgesetz geregelte Berufsbildungsrecht umfasst folgendes:

- die Berufsausbildung,
- die Berufsausbildungsvorbereitung,
- die berufliche Fortbildung und
- die berufliche Umschulung.

Rechtsgrundlagen der Berufsausbildung

I. Gesetze:

- das Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrIG)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- Mutterschutzgesetz (MuschG)
- Bundeserziehungsgeldgesetz
- Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Arbeitsgerichtsgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Sozialgesetzbuch

II. Rechtsverordnungen

- Ausbildungsverordnungen der einzelnen Berufe gem. § 4 BBiG
- Ausbildereignungsverordnung gem. § 30 V BBiG
- Rechtsverordnungen für Fortbildungsprüfungen (§ 53 BBiG)
- Prüfungsordnungen gem. § 47 BBiG

III. sonstige Rechtsquellen:

- Berufsausbildungsvertrag
- Tarifverträge (z.B. TVAöD, TVL)
- Betriebsvereinbarungen

Unsere Gemeinde/Stadt möchte ausbilden - Was ist zu beachten?

Auch wenn für die Berufsausbildung der von uns betreuten Berufe ein schulischer Abschluss nicht zwingend vorgeschrieben ist, empfehlen wir bei der Auswahl der Auszubildenden darauf zu achten, dass mindestens ein (guter) Hauptschulabschluss vorgewiesen werden kann.

Insbesondere sind §§ 34 und 36 BBiG zu beachten. Die für die Berufsbildung zuständige Stelle (hier: Regierungspräsidium Karlsruhe) hat nach § 34 Abs. 1 BBiG ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzurichten und zu führen, in das jeder Berufsausbildungsvertrag bzw. Umschulungsvertrag einzutragen ist. Die Ausbildenden Städte, Gemeinden, Kreise usw. haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis zu beantragen (vgl. § 36 BBiG). Dafür haben wir [hier](#) eine Antragskarte zum Ausfüllen bereitgestellt.

Muster-Ausbildungsverträge finden Sie [hier](#).

Ist der Vertrag von beiden Parteien unterzeichnet, ist er dem Regierungspräsidium Karlsruhe mit folgenden Unterlagen vorzulegen:

- Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsbildungsverhältnisse
- (Antragskarte)
- 1 Vertragsausfertigung im **Original** + 1 Kopie (verbleibt im Regierungspräsidium)
- Ausbildungsplan (bei den Verwaltungsfachangestellten unter Berücksichtigung des Vorbereitungslehrganges bzw. sonstigen Auflagen)
- Erstuntersuchungsbescheinigung (§ 32 JArbSchG, Minderjährige)
- Abschlusszeugnis bzw. Nachweis einer abg. Berufsausbildung (ggfs. für Verkürzung)
- Vereinbarung mit Kooperationspartnern (Auflage, z.B. externe Ausbildungsabschnitte)
- Nachweis des alleinigen Sorgerechts (bei Unterschrift nur eines gesetzl. Vertreters)

Es wird empfohlen, dem Auszubildenden vorab eine Ausfertigung des Vertrages auszuhändigen, da die Bearbeitung nicht immer zeitnah erfolgen kann.

Welche Unterlagen sind dem Regierungspräsidium Karlsruhe zusammen mit dem Berufsausbildungsvertrag vorzulegen?

- Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsbildungsverhältnisse (Antragskarte)
- 1 Vertragsausfertigung im **Original** + 1 Kopie
- Ausbildungsplan (unter Berücksichtigung des Vorbereitungslehrganges)
- Erstuntersuchungsbescheinigung (§ 32 JArbSchG, Minderjährige)
- Abschlusszeugnis bzw. Nachweis einer abg. Berufsausbildung (ggfs. für Verkürzung)
- Vereinbarung mit Kooperationspartner (Auflage)
- Nachweis des alleinigen Sorgerechts (bei Unterschrift nur eines gesetzl. Vertreters)

Wann ist die Vorlage einer Erstuntersuchungsbescheinigung gem. § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz erforderlich?

Ist der Auszubildende bei Beginn der Ausbildung noch keine 18 Jahre alt, so muss die Erstuntersuchungsbescheinigung gem. § 32 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz den Berufsausbildungsverträgen beigelegt werden. Die Bescheinigung darf bei Beginn der Ausbildung nicht älter als 14 Monate sein.

Wann muss ein Auszubildender zur Nachuntersuchung? Muss die Bescheinigung hierüber dem Regierungspräsidium Karlsruhe vorgelegt werden?

Sollte der Auszubildende bei Beginn des 2. Ausbildungsjahres immer noch minderjährig sein, ist eine Nachuntersuchung gemäß § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz durchzuführen. Die erneute Bescheinigung muss dem Regierungspräsidium Karlsruhe nur auf Verlangen vorgelegt werden.

Wie muss der Ausbildungsplan aussehen? Was ist bei der zeitlichen und sachlichen Gliederung zu beachten?

Die Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages muss Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung (Ausbildungsplan) der Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten enthalten. Sie ist Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages und als Anlage beizufügen.

Berufsausbildungsverträge ohne Ausbildungsplan entsprechen nicht den Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes.

Der Auszubildende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes einen den betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepassten Ausbildungsplan zu erstellen, der sowohl den sachlichen Aufbau als auch die zeitliche Folge der Berufsausbildung ausweist.

Die sachliche und zeitliche Gliederung soll möglichst zusammengefasst werden, indem den Sachgebieten die entsprechenden Zeitangaben zugeordnet werden.

Bei der Erstellung der sachlichen und zeitlichen Gliederung ist folgendes zu beachten:

Sachliche Gliederung

Die sachliche Gliederung muss alle aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse gemäß Ausbildungsordnung enthalten.

Die Probezeit ist inhaltlich so zu gestalten, dass ihr Zweck erfüllt wird und Aussagen über Eignung und Interessen des Auszubildenden möglich sind.

Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so zusammengefasst und gegliedert werden, dass Ausbildungseinheiten entstehen, die bestimmten Funktionen (z. B. Umweltschutz oder Personalwe-

sen) oder bestimmten Abteilungen der Ausbildungsstätte (z. B. Buchhaltung, Modellbau) zugeordnet werden können.

Die Ausbildungseinheiten sollen überschaubar sein. Bei größeren zusammenhängenden Ausbildungsabschnitten sollen, soweit erforderlich, sachlich gerechtfertigte Unterabschnitte gebildet werden.

Die sachliche Gliederung muss auf die Anforderungen in den Zwischen- und Abschlussprüfungen abgestellt sein.

Sofern einzelne Ausbildungseinheiten in einem Vorbereitungslehrgang oder durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden, müssen sie so angeordnet sein, dass betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen sinnvoll ineinander greifen und aufeinander aufbauen.

Die sachliche Gliederung der Ausbildung soll insgesamt, aber auch innerhalb jeder Ausbildungseinheit den Grundsatz beachten, dass erst nach Vermittlung einer möglichst breiten Grundlage die spezielle Anwendung und die Festigung der vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse erfolgen soll.

Zeitliche Gliederung

Sofern die Ausbildungsordnung eine zeitliche Folge zwingend vorschreibt, muss diese eingehalten werden (z. B. in den ersten beiden Monaten, im ersten Halbjahr, im ersten Ausbildungsjahr).

Die zeitliche Folge muss unter dem Gesichtspunkt der Reihenfolge der Prüfungen gegliedert werden.

Die zeitliche Gliederung ist nach sachlichen und pädagogischen Gesichtspunkten zu ordnen.

Sind für die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen zeitliche Richtwerte vorgegeben, so kann innerhalb dieses Rahmens je nach den betrieblichen Gegebenheiten eine flexible Regelung getroffen werden.

Jede zeitliche Gliederung soll entsprechend dem Ausbildungsinhalt überschaubare Abschnitte vorsehen, den Berufsschulunterricht sowie den Urlaub berücksichtigen.

Als überschaubar sind Abschnitte von **mindestens** drei und **höchstens** sechs Monaten anzusehen.

Wenn möglich und je nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsjahr geboten, sind Unterabschnitte, etwa nach Monaten oder Wochen, anzugeben.

Wann ist der spätmöglichste Ausbildungsbeginn?

Hierzu gibt es keine ausdrückliche gesetzliche Regelung, jedoch greift hier § 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG, der besagt, dass zur Abschlussprüfung zuzulassen ist, wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat (i. d. R. 36 Monate) oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet. Somit ergibt sich als spätmöglicher Ausbildungsbeginn der 01.10. eines Jahres.

Kann die Ausbildung verkürzt werden?

Ja, eine Verkürzung der Ausbildung ist unter den Voraussetzungen des § 8 BBiG möglich. Die reguläre Ausbildungszeit von 36 Monaten kann auf [Antrag](#) aus verschiedenen Gründen gekürzt werden. Einzelheiten hierzu finden Sie in den [Richtlinien für die Abkürzung von Ausbildungs- und Umschulungszeiten](#).

Anrechnung von beruflicher Vorbildung (§ 7 Berufsbildungsgesetz)

Eine Berufsausbildung in einer anderen Einrichtung (zum Beispiel Fachschule) oder ein Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) oder ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) kann ganz oder teilweise auf die Ausbildung angerechnet werden. Der Antrag auf Anrechnung von Ausbildungszeit muss bei Beginn der Ausbildung bei der zuständigen Stelle (RP Karlsruhe) eingereicht werden.

Verkürzung bei allgemeinem Schulabschluss (§ 8 Berufsbildungsgesetz)

Bei höherem allgemeinem Schulabschluss können Auszubildender **und** Ausbilder gemeinsam eine Verkürzung der Ausbildungszeit bei der zuständigen Stelle beantragen.

Dabei gelten folgende Richtlinien:

Mittlerer Bildungsabschluss	Kürzung um 6 Monate möglich
Fachhochschulreife / Abitur	Kürzung um 12 Monate möglich

Wichtig: Der Antrag auf Verkürzung muss von Auszubildenden und Ausbilder gemeinsam gestellt werden. Bei Minderjährigen ist die entsprechende Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich.

Der Kürzungsantrag nach § 8 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz ist in der Regel **zusammen mit der Vertragsniederschrift einzureichen**. Wird der Kürzungsantrag erst zu einem späteren Zeitpunkt gestellt, ist dies nur möglich

- **bei einer Verkürzung bis zu 6 Monaten innerhalb von 12 Monaten nach Ausbildungsbeginn,**
- **bei einer Verkürzung bis zu 12 Monaten (in Ausnahmefällen bis zu 18 Monaten) innerhalb von 6 Monaten nach Ausbildungsbeginn.**

Die Antragsteller müssen glaubhaft machen, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht werden kann, z.B. durch Vorlage von (Berufs-)Schul- und Prüfungszeugnissen, Leistungsbeurteilungen, Berufsausbildungsverträgen und betrieblichen Ausbildungsplänen.

Bei einer Verkürzung wegen schulischer Vorbildung muss kein entsprechend höheres Gehalt gezahlt werden. Die Ausbildungszeit fällt hinten weg und die Ausbildung beginnt trotz Verkürzung im ersten Lehrjahr mit entsprechender Ausbildungsvergütung.

Die Verkürzung wird im Ausbildungsvertrag vermerkt, die Ausbildung dauert dann automatisch z.B. statt 3 Jahre nur noch 2,5 Jahre.

Verkürzung bei einem Ausbildungsplatzwechsel (§ 8 Berufsbildungsgesetz)

Ausbildungszeiten in demselben Beruf	Können ganz oder teilweise anerkannt werden
Berufswechsel nach Grundausbildung in ähnlichem Beruf	Kürzung um 12 Monate möglich

Kann eine Verkürzung wegen guter Leistungen (vorzeitige Zulassung) erfolgen?

Verkürzung wegen guter Leistungen/ Vorzeitige Zulassung (§ 45 Berufsbildungsgesetz) Wenn der Auszubildende während der Ausbildung in der Schule und im Betrieb gute Leistungen erbringt, kann er bei der zuständigen Stelle einen *Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung* stellen. Der Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung (Antragsformular „Antrag auf Zulassung zur Abschlussprüfung“ des jeweiligen Berufs) muss rechtzeitig gestellt werden, spätestens nach Absolvierung der Zwischenprüfung. Die entsprechenden Voraussetzungen finden Sie in den [Richtlinien](#).

Dem Antrag ist in Kopie beizufügen:

- Zeugnis der Berufsschule (bei Verwaltungsfachangestellten **nur** Abschlusszeugnis)
- Leistungszeugnis oder Bescheinigung des Ausbildungsbetriebes

Verkürzte Ausbildung - welches Ausbildungsjahr wird verkürzt, wie erfolgt die Zahlung der Ausbildungsvergütung?

Bei einer Verkürzung wegen schulischer Vorbildung wird die Ausbildungszeit am Ende verkürzt. Die Ausbildung beginnt trotz Verkürzung im ersten Lehrjahr mit entsprechender Ausbildungsvergütung.

Die Verkürzung wird im Ausbildungsvertrag vermerkt, die Ausbildung dauert dann z.B. statt 3 Jahre nur noch 2,5 Jahre.

Bei der Anrechnung von beruflicher Vorbildung können abweichende Regelungen getroffen werden.

Kann die Ausbildung aus besonderen Gründen (z. B. Krankheit) verlängert werden?

In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen (§ 8 Abs 2 BBiG). § 21 Abs. 3 BBiG (Verlängerung wegen Nichtbestehen) bleibt unberührt.

Der Antrag auf Verlängerung ist vom Auszubildenden schriftlich bei der zuständigen Stelle zu stellen. Bei Minderjährigen ist die entsprechende Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Der Antrag soll rechtzeitig vor Ablauf des Berufsausbildungsverhältnisses gestellt wer-

den. Vor der Entscheidung über den Antrag ist der Auszubildende (Betrieb) zu hören (§ 8 Abs 2 BBiG). Der Auszubildende muss glaubhaft machen, dass die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Eine Verlängerung nach § 8 Abs. 2 BBiG soll nur **ausnahmsweise** bei Vorliegen besonderer Gründe gewährt werden.

Nachfolgende Gründe können eine Verlängerung erforderlich machen:

- erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung,
- längere, vom Auszubildenden nicht zu vertretende Ausfallzeiten (z.B. infolge Krankheit),
- körperliche, geistige und seelische Behinderung des Auszubildenden, die dazu führen, dass das Ausbildungsziel nicht in der vereinbarten Ausbildungszeit erreicht werden kann,
- Betreuung des eigenen Kindes oder von pflegebedürftigen Angehörigen,
- verkürzte tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit (§ 8 Abs. 1 S. 2 BBiG).

Bei Festlegung der Verlängerungszeit müssen die Prüfungstermine berücksichtigt werden.

Wann finden die Zwischen- und Abschlussprüfungen statt und was ist hier zu beachten?

Zwischenprüfung

Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes ist eine Zwischenprüfung durchzuführen. Soweit die Ausbildungsordnung nichts anderes bestimmt, findet diese für Ausbildungsberufe mit 3- und 3 ½-jähriger Ausbildungszeit in der Regel vor dem Ende des 2. Ausbildungsjahres, für Ausbildungsberufe mit 2- und 2 ½-jähriger Ausbildungszeit in der Regel nach dem 1. Ausbildungsjahr statt.

Für ein Arbeitsverhältnis mit abweichender Ausbildungszeit kann eine entsprechende Regelung getroffen werden.

Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die ausgewiesenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht vermittelten Lehrstoff der ersten 3 Ausbildungshalbjahre.

Im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/-r stellt die Abschlussprüfung an der Berufsschule gleichzeitig die Zwischenprüfung nach BBiG dar. Eine gesonderte Anmeldung zur Zwischenprüfung beim Regierungspräsidium ist in diesem Ausbildungsberuf nicht notwendig.

Die „Grundsätze zur Durchführung von Zwischenprüfungen vom 01.07.1981 in der Fassung vom 18.10.2007“ sowie die entsprechenden Richtlinien für jeden einzelnen Ausbildungsberuf sind zu beachten. Diese sind auf www.rp-karlsruhe.de unter dem Link „Berufsbildung im öffentlichen Dienst“ für jeden Beruf eingestellt.

Die **Prüfungstermine** werden im Internet ausgeschrieben (www.rp-karlsruhe.de - Link: Berufsbildung im öffentlichen Dienst“ - Link „Termine und Ausschreibungen“).

Die Ausbildungsstätten werden **nicht** explizit zur Anmeldung ihrer Auszubildenden zur Abschlussprüfung aufgefordert.

Abschlussprüfung

Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In der Abschlussprüfung soll der Prüfling nachweisen, dass er die dafür erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden Lehrstoff vertraut ist. Das Regierungspräsidium Karlsruhe bestimmt in Abstimmung mit den Prüfungsausschüssen in der Regel zwei für die Durchführung der Prüfung maßgebende Zeiträume im Jahr (Sommer und Winter). Diese Zeiträume sollen auf den Ablauf der Berufsausbildung und des Schuljahres abgestimmt sein. Das Regierungspräsidium Karlsruhe setzt die einzelnen Prüfungstage fest. Die Anmeldung zur Abschlussprüfung muss durch die Ausbildungsstätte 3 bis 5 Monate vor dem Prüfungstermin erfolgen. Dazu sind die Anmeldeformulare, die Sie unter den jeweiligen Berufen im Internet des RP Karlsruhe (www.rp-karlsruhe.de) unter dem Link „Berufsbildung im öffentlichen Dienst“ finden, zu nutzen.

Die **Prüfungstermine** werden im Internet ausgeschrieben (www.rp-karlsruhe.de - Link: Berufsbildung im öffentlichen Dienst“ - Link „Termine und Ausschreibungen“).

Die Ausbildungsstätten werden **nicht** explizit zur Anmeldung ihrer Auszubildenden zur Abschlussprüfung aufgefordert.

Verwaltungsfachangestellte: Welche Fächer sind für die Zwischenprüfung relevant? Warum weichen die Noten der Zwischenprüfung von denen der Berufsschulabschlussprüfung ab?

Gemäß einer Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Kultus und Sport und dem Regierungspräsidium Karlsruhe werden der schriftliche Teil der Schulabschlussprüfung und die Zwischenprüfung gemeinsam durchgeführt.

Für die schriftliche Prüfung werden gemeinsame Prüfungsaufgaben erstellt. Den Prüfungsaufgaben sind der in der Berufsschule vermittelte Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist, und die Ausbildungsordnung zu Grunde zu legen. Die Prüfungsaufgaben können auch solche Kenntnisse zum Gegenstand haben, die nicht im Berufsschulunterricht vermittelt wurden, nach der Ausbildungsordnung bzw. dem Ausbildungsberufsbild aber erforderlich sind.

Die für die Zwischenprüfung relevanten Prüfungsbereiche sind im § 7 Abs. 3 der [Verordnung über die Berufsausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten](#) benannt:

- a) Ausbildungsbetrieb, Arbeitsorganisation und bürowirtschaftliche Abläufe
- b) Haushaltswesen und Beschaffung
- c) Wirtschafts- und Sozialkunde

Folgendes Schaubild zeigt welche Prüfungsfächer der berufsschulischen Abschlussprüfung diesen Prüfungsbereichen zu Grunde liegen:

Prüfungsfächer	Prüfungszeiten		Notenbildung	
	Gemeinsame Prüfung	Schulprüfung	Schulgesetz / Berufsschulverordnung	Ausbildungsverordnung VwFA (1999)
Deutsch Gemeinschaftskunde Rechtslehre		150 Min. 60 Min. 60 Min.	Deutsch Gemeinschaftskunde Rechtslehre	
Allgemeine Wirtschaftslehre	90 Min.		AWL	Wirtschafts- und Sozialkunde
Öffentliches Recht	60 Min.		Öffentliches Recht	Ausbildungsbetrieb, Arbeitsorganisation, bürowirtschaftl. Abläufe
Kommunales Finanzwesen I	30 Min.		Kommunales Finanzwesen	Haushaltswesen und Beschaffung
Kommunales Finanzwesen II	30 Min.			

Da für die Zwischenprüfung im Bereich des Kommunalen Finanzwesens lediglich der Bereich **Kommunales Finanzwesen I** relevant ist, kommt es in diesem Bereich des Öfteren zu (teilweise erheblichen) Abweichungen zur Berufsschulnote. Des Weiteren muss bedacht werden, dass die Notenbildung für die Berufsschule auf andere rechtliche Grundlagen fußt als die Notenbildung in den für die Zwischenprüfung relevanten Fächern.

Können die Prüfungen wiederholt werden?

Zwischenprüfung

Sollte ein Auszubildender aus Krankheitsgründen nicht an der Zwischenprüfung teilnehmen können, so muss er diese am nächstmöglichen Zwischenprüfungstermin nachholen. Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Voraussetzung, um zur Abschlussprüfung zugelassen zu werden (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Abschlussprüfung

Gemäß § 37 Absatz 1 Satz 2 BBiG kann eine Abschlussprüfung im Falle des Nichtbestehens zwei Mal wiederholt werden. Da die Wiederholung ausdrücklich nur auf den Fall des Nichtbestehens der Prüfung beschränkt ist, ist eine Wiederholung einer bestandenen Abschlussprüfung - oder von deren Teilen - zum Zwecke der Verbesserung (Verbesserungsprüfung) nicht möglich.

Ist ein Prüfling also insgesamt drei Mal durch die Abschlussprüfung gefallen, hat er diese **endgültig** nicht bestanden.

Was ist bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung zu beachten?

Nach § 37 BBiG hat der Auszubildende die Möglichkeit, die Abschlussprüfung 2 Mal zu wiederholen. Hierbei kann er sich unter bestimmten Voraussetzungen von bereits bestandenen Teilen bzw. Fächern befreien lassen.

Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf [Antrag](#) des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um 12 Monate (§ 21 Abs. 3 BBiG).

Wird die Wiederholungsprüfung bestanden, endet damit das Berufsausbildungsverhältnis. Wird die Wiederholungsprüfung wiederum nicht bestanden, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis bis zu einer zweiten Wiederholungsprüfung, sofern der Azubi einen weiteren Verlängerungsantrag stellt und die zweite Wiederholungsprüfung noch innerhalb der Frist von einem Jahr nach dem Ende der ursprünglichen Ausbildungszeit abgelegt wird. Die Beendigungswirkung tritt unabhängig davon ein, ob die zweite Wiederholungsprüfung bestanden oder nicht bestanden wird.

Nimmt der Azubi im Verlängerungszeitraum nicht an einer nächstmöglichen Wiederholungsprüfung teil, obwohl er das könnte, endet das Ausbildungsverhältnis mit Beginn dieser Prüfung. Für Azubis, die z. B. aus gesundheitlichen Gründen nicht innerhalb der Jahresfrist an der Wiederholungsprüfung teilnehmen konnten, besteht jedoch die Möglichkeit, die Wiederholungsprüfung außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses abzulegen. Dafür werden von der zuständigen Stelle Gebühren erhoben.

Ab wann ist die Ausbildung in der Regel beendet?

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (vgl. hierzu § 21 BBiG). Die Prüfung ist also erst dann bestanden, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen und das Ergebnis der Prüfung bekannt gegeben worden ist. Hier zählt der Augenblick des Zugangs, z. B. mit Aushändigung der vorläufigen Bescheinigung im Rahmen der mündlichen Prüfung.

Solange der Auszubildende, der die Abschlussprüfung abgelegt hat, noch keinen offiziell gültigen Bescheid über sein Bestehen oder Nicht-Bestehen in Händen hat, muss er im Betrieb erscheinen und beschäftigt sowie vergütet werden.

Besteht die Möglichkeit der Einsichtnahme in geschriebene Klausuren?

Ja, nach vollständig abgeschlossener Abschlussprüfung und vorheriger Anmeldung beim zuständigen Sachbearbeiter kann im RP Karlsruhe Einsicht in die Prüfungsklausuren genommen werden.

Gibt es Sonderregelungen für Schwerbehinderte?

Gemäß § 16 der Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes vom 01.11.2007 sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigt werden. Im Regelfall werden Schwerbehinderten unter gewissen Umständen Prüfungserleichterungen in Form von Zeitverlängerungen gewährt. Diese ist unter Vorlage eines (ärztlichen) Attests, aus welchem die Notwendigkeit einer Zeitverlängerung in Prozentangabe hervorgeht, formlos beim Regierungspräsidium Karlsruhe zu beantragen.

Besteht die Möglichkeit, auch als Externer an einer Abschlussprüfung in einem bestimmten Ausbildungsberuf teilzunehmen?

Nach § 45 Abs. 2 BBiG ist zur Abschlussprüfung auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache (i.d.R. 4,5 Jahre) der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, **einschlägigen** Ausbildungsberuf. Vom Nachweis der Mindestzeit nach Satz 1 kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt.

Diese Vorschrift begünstigt also alle Personen, die in dem Beruf tätig gewesen sind, in dem die Prüfung abgelegt werden soll, ist aber als **Ausnahmevorschrift** eng auszulegen. Das Gesetz sieht es nicht schon als ausreichend an, wenn der Prüfungsbewerber (=Antragsteller) entsprechende Zeit **einschlägig** tätig gewesen ist (VG Braunschweig vom 24.01.2002 EzB Nr. 13 zu § 40 Abs. 2 BBiG a.F. mit Verweis auf Rn 20 und 29). Es ist vielmehr darauf abzustellen, dass auch hinreichende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im **gesamten Berufsbild** erworben wurden.

Eine Zulassung als Externe/-r ist, unter Vorlage von Tätigkeitsnachweisen (Zeugnissen und Bescheinigungen) inkl. Angabe des prozentualen Anteils der jeweiligen Tätigkeiten, beim Regierungspräsidium Karlsruhe zu beantragen.

Empfehlenswert ist der Nachweis, dass der Bewerber an einem Vorbereitungslehrgang teilnimmt, dem der vom Regierungspräsidium Karlsruhe erlassene Lehrplan vom 02.08.2000 in vollem Umfang zugrunde gelegt wurde.

Muss die Abschlussprüfung an der Berufsschule bzw. die Zwischenprüfung bestanden werden, um zum Vorbereitungslehrgang / zur Abschlussprüfung zugelassen werden zu können?

Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Voraussetzung, um zur Abschlussprüfung zugelassen zu werden (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Da die Zwischenprüfung zur Ermittlung des Ausbildungsstandes dient, kann die Ausbildung auch ohne Bestehen der Prüfung fortgesetzt werden.

Wie ist der schriftliche Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) zu führen? Stellt das Regierungspräsidium Karlsruhe Muster bereit?

Nähere Information sowie Muster für den schriftlichen Ausbildungsnachweis finden Sie [hier](#).

Wie hoch ist die Vergütung für einen Auszubildenden im öffentlichen Dienst?

Eine Übersicht zur Vergütung auf Grundlage des TVAöD oder des TVL finden Sie [hier](#).

Können Auszubildende zur Vorbereitung auf Prüfungen Sonderurlaub erhalten?

§ 12a TVAöD-AT sieht vor, dass Auszubildenden 5 Freistellungstage zu gewähren sind, damit diese sich auf die vorgeschriebene Abschlussprüfung vorbereiten können. Es handelt sich hier nicht notwendig um eine Freistellung von der Anwesenheit an der Ausbildungsstätte, die Gelegenheit zur Vorbereitung kann vielmehr auch an der Ausbildungsstätte gegeben werden.

Was ist bei einem Auslandspraktikum zu beachten?

Laut § 2 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz (BBiG) können Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden, wenn diese dem Ausbildungsziel dient. Ihre Gesamtdauer soll **ein Viertel** der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer **nicht überschreiten**.

Folgendes ist bei der vertraglichen Ausgestaltung zu beachten:

- Der Auslandsaufenthalt ist fakultativ (*möglich, aber nicht zwingend*).
- Er kann nur in **Absprache** zwischen Auszubildenden und Ausbildenden erfolgen.
- Er ist als Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte in den **Berufsausbildungsvertrag aufzunehmen**.

- Wird der Auslandsaufenthalt erst **nach dem Abschluss** des Berufsausbildungsvertrages verabredet, ist diese Abrede als **Vertragsänderung** schriftlich niederzulegen und der zuständigen Stelle zur **Eintragung in das Verzeichnis** der Berufsausbildungsverhältnisse unverzüglich vorzulegen (§ 36 Abs. 1 BBiG).
- Die Auslandsaufenthalte sollen im Verhältnis zur Gesamtdauer der Berufsausbildung angemessen sein. Die Dauer von Ausbildungsabschnitten im Ausland soll daher **maximal ein Viertel (bis zu 9 Monaten)** der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer betragen. Anrechnungen bzw. Verkürzungen nach den § 7 und 8 bleiben dabei unberücksichtigt.
- Beträgt die Dauer eines Ausbildungsabschnittes im Ausland **mehr als vier Wochen**, ist hierfür ein mit der zuständigen Stelle **abgestimmter Plan erforderlich** (§ 76 Abs. 3 BBiG).

Bei freiwilligen Auslandsaufenthalten besteht keine originäre Pflicht des Auszubildenden, die Reise- und Unterbringungskosten der Auszubildenden zu tragen. Sie kann jedoch - auch anteilig - vereinbart werden (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und hierzu Heckert/Törtl, Kommentar zum BBiG, Fußnote 24).

Wer trägt die Kosten für die Anschaffung von Ausbildungsmitteln wie z.B. der Gesetzes-/Vorschriftensammlung (VSV)?

In § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG ist geregelt, dass den Auszubildenden kostenlos Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen sind. Dies gilt für die tägliche Berufsausbildung, aber auch für die Ausbildungsmittel und Werkstoffe, die für die Zwischen- und Abschlussprüfung benötigt werden. Ausbildungsmittel, die ausschließlich für den Berufsschulunterricht erforderlich sind, müssen nicht bereitgestellt werden. Hier findet der § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG keine Anwendung.

Da z.B. die VSV für die Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/-r benötigt wird, hat der Auszubildende diese für seine Auszubildenden zur Verfügung zu stellen.

Darf ein Auszubildender eine Nebentätigkeit ausüben?

Hier gilt § 5 Abs. 2 TVAöD AT. Danach haben Auszubildende Nebentätigkeiten gegen Entgelt ihrem Auszubildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Auszubildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Auszubildenden zu beeinträchtigen. Dabei ist außerdem zu beachten, dass Jugendliche grundsätzlich nicht mehr als 8 Stunden täglich und 40 Stunden (§ 8 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz) pro Woche beschäftigt werden dürfen. Bei Erwachsenen beträgt die wöchentliche Höchst Arbeitszeit 48 Stunden.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um als Ausbilder tätig werden zu können?

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird als Ausbilder bezeichnet, wer die Ausbildungsinhalte einer Ausbildung in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermittelt und die Eignungsanforderungen erfüllt. Ein reines Begleiten von Auszubildenden reicht hierfür nicht aus, vielmehr müssen die Ausbilder für die Bereiche Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung zuständig und verantwortlich sein.

In Deutschland muss im Rahmen der betrieblichen Ausbildung, der so genannten dualen Ausbildung, in jedem ausbildenden Betrieb ein Ausbilder nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) tätig sein, der sowohl Ansprechpartner für die Auszubildenden als auch für die Ausbildung verantwortlich ist.

Für bestehende bzw. beginnende Ausbildungsverhältnisse in der Zeit vom 1. August 2003 bis einschließlich 31. Juli 2009 waren die Ausbilder nach § 7 der Ausbilder-Eignungsverordnung vom Nachweis der Ausbilderprüfung befreit.

Mit Wirkung zum 1. August 2009 ist wieder der Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung zu führen. Die am 21. Januar 2009 erlassene Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) ist im Vergleich zu der vorherigen Verordnung von 1999 inhaltlich und strukturell überarbeitet worden und gilt für alle Ausbildungsbetriebe, mit Ausnahme der Ausbildungen, die im Bereich der Freien Berufe stattfinden.

Entsprechende Ausbildereignungsprüfungen können bei den zuständigen Industrie- und Handelskammern (IHK) abgelegt werden.

Zukünftig darf aber nicht "jeder" nach dem Bestehen der AEVO-Prüfung auch tatsächlich sofort ausbilden, denn das BBiG fordert auch weiterhin im § 30 Abs. 2 die notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die persönliche Eignung. Die bestandene AEVO-Prüfung ist nicht mehr automatisch der sog. Ausbilderschein, sondern ein Nachweis von mehreren, die erbracht werden müssen.

Alle "Alt"-Ausbilder sind auch zukünftig vom Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung befreit. Natürlich nur, wenn keine Beanstandungen aufgetreten sind und keine Auflagen erteilt wurden. Als „Alt“-Ausbilder für unsere Ausbildungsberufe bezeichnet man diejenigen, die vor März 1999 bereits als Ausbilder tätig waren und mindestens ein Studium im gehobenen Dienst abgeschlossen haben. Weiterhin zählen hierzu die o.g. Ausbilder, die im Zeitraum 1. August 2003 bis einschließlich 31. Juli 2009 als Ausbilder tätig waren und weiterhin tätig sind.

Der Nachweis im Sinne der AEVO kann auch durch den erfolgreichen Abschluss der Fortbildungsprüfung zur/zum Verwaltungsfachwirt/in und der AdA-Prüfung „Ausbildung der Ausbilder“ an den Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg nachgewiesen werden. Gleiches gilt für die Meister oder Fachwirte, die im Rahmen der Aufstiegsfortbildung diesen Nachweis geführt haben.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um als Ausbildungsstätte anerkannt zu werden?

Angemessenes Fachkräfteverhältnis

Um die Qualität der Ausbildung zu sichern, soll die Zahl der Fachkräfte in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Auszubildenden stehen. Als angemessen gelten in der Regel

ein bis zwei Fachkräfte = ein/e Auszubildende/r,
drei bis fünf Fachkräfte = zwei Auszubildende,
sechs bis acht Fachkräfte = drei Auszubildende,
je weitere drei Fachkräfte = ein/e weitere/r Auszubildende/r.

Ob die genannten Voraussetzungen in Ihrem Betrieb erfüllt sind, stellen die Berater/-innen der zuständigen Stelle in einem persönlichen Gespräch im Betrieb fest. Dabei werden auch die Ausbildungsinhalte und der Ausbildungsvertrag besprochen. Natürlich ist in diesem Gespräch auch Zeit und Gelegenheit, auf Ihre speziellen Fragen einzugehen.

Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, wird Ihr Betrieb als Ausbildungsstätte und der/die von Ihnen benannte Ausbilder/-in in das Verzeichnis der zuständigen Stelle eingetragen. Damit ist Ihr Betrieb eine Ausbildungsstätte.