Abschlussprüfung

im Ausbildungsberuf

Verwaltungsfachangestellte/r

am 27. November 2025

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 drei Seiten (einschließlich Deckblatt und Anlage/n)!

Sachverhalt:

Frau Becker (geboren am 25. März 1997) ist seit dem 1. Oktober 2019 als Verwaltungsangestellte bei der Gemeinde Reichenau beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit, die gleichmäßig auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt ist, beträgt 35 Stunden.

Im Arbeitsvertrag wurde eine Probezeit von fünf Monaten vereinbart. Aufgrund ausgezeichneter Leistungen erklärt der Bürgermeister der Gemeinde Reichenau drei Monate nach Aufnahme der Arbeitstätigkeit mündlich gegenüber Frau Becker die Probezeit für beendet.

Am 26. Mai 2024 zeigte Frau Becker der Personalamtsleiterin der Gemeinde Reichenau durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ihre Schwangerschaft an. Die Bescheinigung des Arztes wies den 19. November 2024 als Geburtstermin aus. Am 19. November 2024 brachte Frau Becker eine Tochter auf die Welt. Nach Ablauf der Mutterschutzfristen befindet sich Frau Becker zurzeit in Elternzeit.

Für die Betreuung des Kindes steht in der Gemeinde Reichenau keine Kindertagesstätte zur Verfügung. Deshalb möchte Frau Becker wieder zu ihren Eltern ziehen, die 300 km entfernt wohnen. Eine neue Beschäftigungsmöglichkeit in der Gemeindeverwaltung am Wohnort ihrer Eltern ist auch vorhanden. Aus diesem Grund kündigte Frau Becker mit Schreiben vom 14. September 2025 ihr bestehendes Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2025. Das Kündigungsschreiben ging am 18. September 2025 bei der Gemeindeverwaltung ein. Da sich die Personalamtsleiterin zu dieser Zeit im Urlaub befand, nahm sie die Kündigung erst am 6. Oktober 2025 zur Kenntnis.

Die Gemeindeverwaltung Reichenau möchte ihre Beschäftigte nicht verlieren und bietet Frau Becker eine Teilzeitbeschäftigung an. Bei dem Gespräch am 20. November 2025 wurden dazu verschiedene Möglichkeiten erörtert. Frau Becker könnte sich für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Arbeitsstunden, verteilt auf drei Tage in der Woche, gut vorstellen. Für diese Zeit wäre eine Betreuung ihres Kindes durch eine Tagesmutti organisierbar.

In der Gemeindeverwaltung am Heimatort ihrer Eltern wird Frau Becker eine Tätigkeit im Beamtenverhältnis in Aussicht gestellt. Auf Nachfrage wurde ihr mitgeteilt, dass eine Teilzeitbeschäftigung ebenfalls möglich wäre. Nähere Einzelheiten könnten gerne im Gespräch vor Ort geklärt werden.

Bearbeitungshinweis:
Der Gemeinde Reichenau wendet auf alle Arbeitsverhältnisse den TVöD an.

Aufgaben:

1. Prüfen Sie,

   a) ob im Arbeitsvertrag eine fünfmonatige Probezeit mit Frau Becker vereinbart werden konnte!

   b) wie sich die Mitteilung des Bürgermeisters auf die Probezeit von Frau Becker auswirkte! (17 Punkte)

2. Prüfen Sie, welche grundsätzlichen Beschäftigungsverbote die Gemeinde Reichenau auf Grund der Schwangerschaft von Frau Becker zu beachten hatte. Berechnen Sie auch die Fristen! (27 Punkte)

3. Prüfen Sie, ob die Kündigung von Frau Becker den rechtlichen Forderungen entspricht! (33 Punkte)

4. Ermitteln Sie grundsätzlich den jährlichen Urlaubsanspruch von Frau Becker, falls Sie sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheidet und ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 3 Arbeitstage pro Woche verteilt. (12 Punkte)

5. Erklären Sie, was man unter der verfassungsrechtlichen Garantie des Berufsbeamtentums versteht.
   Ein weiterer hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums ist das Lebenszeitprinzip. Erläutern Sie diesen Grundsatz kurz unter Angabe der Rechtsgrundlage! (6 Punkte)

Stil, Aufbau, Argumentation: 5 Punkte

Lösungsvorschlag

zur Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r

am 27. November 2025

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.

1. Prüfen Sie, (17 Punkte)

   a) ob im Arbeitsvertrag eine fünfmonatige Probezeit mit Frau Becker vereinbart werden konnte!

§ 2 (4) S 1 TVöD (1 P)	die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit (1 P), es sei denn, es wurde eine kürzere Probezeit vereinbart (1 P) – lt. SV wurde eine Probezeit von 5 Monaten vereinbart (1 P), dies ist kürzer als 6 Monate und möglich (1 P)
§ 2 (4) S 2 TVöD (1 P)	findet keine Anwendung, da keine Übernahme als Azubi (1 P) Antwort: Im Arbeitsvertrag von Frau Becker konnte eine fünfmonatige Probezeit vereinbart werden (2 P)

   b) wie sich die Mitteilung des Bürgermeisters auf die Probezeit von Frau Becker auswirkte!

§ 2 (3) S 1 TVöD (1 P)	Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. (1 P) Lt.SV wurde die Verkürzung der Probezeit mündlich vereinbart. (1 P)
§ 125 S 1 BGB (1 P)	Formmangel (1 P), deshalb nichtig (1 P) Antwort: Eine mündliche Vereinbarung hat keine Auswirkung, die Probezeit beträgt weiterhin 5 Monate. (2 P)

2. Prüfen Sie, welche grundsätzlichen Beschäftigungsverbote die Gemeinde Reichenau auf Grund der Schwangerschaft von Frau Becker zu beachten hatte. Berechnen Sie auch die Fristen! (27 Punkte)

§ 1 (1) S. 1 i. V. m. (2) S.1 MuSchG (1 P)	MuSchG gilt, da Frau Becker schwanger und in Beschäftigung ist. (1 P)
§ 3 (1) S 1 MuSchG (1 P)	Grundsätzliches Beschäftigungsverbot 6 Wochen vor der Entbindung (1 P), es sei denn, die Frau erklärt sich bereit, länger zu arbeiten (1 P), laut SV nicht der Fall (1 P)
§ 3 (1) S 3 MuSchG (1 P)	Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. (1 P)
§ 15 (2) MuSchG (1 P)	Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über

	die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten. (1 P) Laut SV ist Frau Becker am 26. Mai ihrer Nachweispflicht nachgekommen. (1 P)
§ 187 (1) BGB (1 P) § 188 (2) Alt. 1 BGB (1 P) § 3 (1) S 4 MuSchG (1 P)	Für das Beschäftigungsverbot vor der Entbindung ergibt sich folgende Fristberechnung: vor. Tag der Entbindung = 19.11.2024 FB = 08.10.2024 (1 P) Dauer 6 Wochen FE = 18.11.2024 (1 P)
§ 3 (2) S 1 MuSchG (1 P)	findet keine Anwendung, da Kind am errechneten Tag auf die Welt kommt (1 P)
§ 3 (2) S 2 MuSchG (1 P)	Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). (1 P)
	Findet keine Anwendung, da keine der Ausnahmen zutrifft (1 P)
§ 187 (1) BGB (1 P) § 188 (2) Alt. 1 BGB (1 P)	Es ergibt sich folgende Fristberechnung: Tag der Geburt = 19.11.2024 FB = 20.11.2024 (1 P) Dauer 8 Wochen FE = 13.01.2025 (1 P)
	Antwort: Frau Becker war vom 8. Oktober 2024 bis zum 13. Januar 2025 im Beschäftigungsverbot (Mutterschutz). (2 P)

3. Prüfen Sie, ob die Kündigung von Frau Becker den rechtlichen Forderungen entspricht! (33 Punkte)

	Frau Beckers ordentliche Kündigung muss form- und fristgerecht sein. (1 P)
	<u>Form:</u>
§ 130 BGB – Zugang (1 P)	Kündigung = einseitige (1 P), empfangsbedürftige WE (1 P) Lt. SV: Frau Becker kündigt einseitig ihr AV (1 P), Gemeinde hat am 18.09. Schreiben empfangen (1 P)
§ 623 BGB – Form (1 P)	Schriftform ist erforderlich (1 P) Lt: SV: Frau Becker kündigt schriftlich / übergibt das Kündigungsschreiben (1 P) Also: Form gewahrt (1 P)
	<u>Frist:</u>
	Laut SV findet TVöD Anwendung
§ 34 (1) S 1 TVöD (1 P)	Findet keine Anwendung, da das AV länger als 6 Monate besteht (1 P)
§ 34 (1) S 2 TVöD (1 P)	Fristen sind auch für AN abhängig von der Beschäftigungszeit (1 P)
§ 34 (3) S 1 TVöD (1 P)	Ermittlung der Beschäftigungszeit: = die bei demselben AG im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist (1 P) Lt.SV: Ab 01.10.2019 bei der Stadt Reichenau beschäftigt (1 P) Zugang 18.09.2025 – mehr als fünf Jahre, aber noch keine acht Jahre Beschäftigungszeit (1 P) Mutterschutz und Elternzeit sind im AV zurückgelegt, zählen auch als Beschäftigungszeit (1 P)
§ 34 (1) S 2 TVöD (1 P)	Bei einer Beschäftigungszeit von **mehr als 5 Jahren**, aber **weniger als 8 Jahren** (1 P) beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate (1 P) zum Ende des Kalendervierteljahres (1 P) Zugang der Kündigung lt. SV am 18.09.2025 (1 P) Kenntnisnahme am 06.10.2025 spielt keine Rolle (1 P)
§ 187 (1) BGB (1 P) § 188 (2) Alt. 1 BGB (1 P)	FB = 19.09.2025 (1 P) Dauer 3 Monate FE = 18.12.2025 (1 P) Kündigung zum 31.12.2025 (1 P)
	Kündigung erfolgt fristgemäß (1 P)
	Antwort: Die Kündigung von Frau Becker entspricht den rechtlichen Forderungen. (2 P)

4. Ermitteln Sie grundsätzlich den jährlichen Urlaubsanspruch von Frau Becker, falls Sie sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheidet und ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 3 Arbeitstage pro Woche verteilt. (12 Punkte)

§ 26 Abs. 1 S. 1 TVöD (1 P)	Grundsätzlich besteht **Anspruch auf Erholungsurlaub in jedem Kalenderjahr** unter **Fortzahlung des Entgelts**. (1 P)
26 Abs. 1 S. 2 TVöD (1 P)	Die **Dauer des Erholungsurlaubs** bemisst sich nach der **Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit**. (1 P) Danach beträgt der Urlaubsanspruch im Kalenderjahr bei Verteilung der **wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage** grundsätzlich **30 Arbeitstage**. (1 P)
26 Abs. 1 S. 3 TVöD (1 P)	Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. (1 P) Frau Becker möchte laut Sachverhalt 3 Tage pro Woche arbeiten. (1 P) Somit vermindert sich ihr Urlaubsanspruch entsprechend. (1 P) Daraus ergibt sich ein Urlaubsanspruch von 3/5 des vollen Urlaubsanspruchs pro Kalenderjahr = 18 AT (1 P) Frau Becker hat grundsätzlich Anspruch auf 18 Urlaubstagen pro Kalenderjahr. (2 P)

5. Erklären Sie, was man unter der verfassungsrechtlichen Garantie des Berufsbeamtentums versteht.
Ein weiterer hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums ist das Lebenszeitprinzip. Erläutern Sie diesen Grundsatz kurz unter Angabe der Rechtsgrundlage!
(6 Punkte)

Art. 33 Abs. 4 GG (1 P)	<u>Institutionelle Garantie</u> Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. (1 P) Das bedeutet, dass das Berufsbeamtentum somit als feste Institution in der Bundesrepublik Deutschland verfassungsrechtlich festgelegt ist. (1 P)
§ 4 BeamtStG (1 P)	<u>Lebenszeitprinzip</u> „Das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit dient der dauernden Wahrnehmung von Aufgaben.“ (1 P) Ist darauf gerichtet, Beamte lebenslänglich anzustellen (1 P)

Stil, Aufbau, Argumentation: 5 Punkte