

EUROPA-FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Verwaltungsfachangestellte/-r

Wirtschaftslehre

Informationsband

Lösungen

Engel · Pils · Stumpf

VERLAG EUROPA-LEHRMITTEL
Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG
Düsselberger Straße 23
42781 Haan-Gruiten

Europa-Nr.: 47441



Autoren:

Günter Engel, Massenbachhausen

Holger Pils, Pfedelbach

Björn Stumpf, Stuttgart

1. Auflage 2019

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da bis auf die Behebung von Druckfehlern untereinander unverändert.

ISBN 978-3-8085-4744-1

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden.

© 2019 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
<http://www.europa-lehrmittel.de>

Umschlaggestaltung, Layout, Grafik, Satz: Punkt für Punkt GmbH · Mediendesign, 40549 Düsseldorf

Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin

Umschlagfoto: © Traumbild – stock.adobe.com

Druck: Totem, 88-100 Inowrocław (PL)

Lernfeld 1: Die eigene Berufsausbildung mitgestalten



Aufgabe 1

1. Ein rechtsgültiger Vertrag kommt durch übereinstimmende Willenserklärungen des Ausbildenden (EUROPA-Bank), der Auszubildenden (Sophia) und der gesetzlichen Vertreter der Auszubildenden zustande.
2. In den Ausbildungsvertrag aufzunehmen sind u. a.:
 - Ausbildungsdauer
 - Ausbildungsort
 - Ausbildenden- und Auszubildendenpflichten
 - Vergütung
 - Urlaubsanspruch
 - Kündigung
 - Zeugnisausstellung
3. Diese Vereinbarung ist möglich. Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt stets mit der Probezeit, die mindestens einen Monat betragen muss.
4. Diese Regelung ist ungültig. Die Probezeit darf höchstens vier Monate betragen.

Lehrb.
S. 16–
17

Aufgabe 2

Hier liegt eine Pflichtverletzung nach § 17 UWG (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb) bzw. § 13 S. 2 Nr. 6 Berufsbildungsgesetz (BBiG) vor.

Die Auszubildende verstößt gegen die gesetzliche Pflicht über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren. Bei Bediensteten im öffentlichen Dienst ist Seriosität und Vertrauen sehr wichtig und folglich kann dies ein wichtiger Kündigungsgrund sein und die fristlose Kündigung zur Folge haben.

Die Stadt Heilbronn kann Lisa Müller (nach Beendigung der Probezeit) fristlos, aus wichtigem Grund kündigen.

Hinweise:

1. Nach § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller **Umstände des Einzelfalles** und unter **Abwägung der Interessen beider Vertragsteile** die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Die Kündigung muss schriftlich und innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung des Arbeitgebers erfolgen.
2. Nach § 314 BGB wäre i. V. m. § 626 BGB ggf. eine Abmahnung für Frau Müller mit Androhung der Kündigungskonsequenz ausreichend.

Aufgabe 3

Christian hat Einfluss auf eine Veränderung. Hierbei stehen ihm neben seinem eigenen Engagement unterschiedliche Ansprechpartner zur Verfügung.

1. Der erste Schritt sollte immer der direkte Kontakt und damit das Gespräch mit seinem Ausbilder sein. Auch die Berufsschule (Vertrauenslehrer) steht hier zur Seite.
2. Er kann sich an die zuständige Kammer (IHK) wenden. Dort sind Ausbildungsberater die Ansprechpartner.
3. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder der Betriebsrat.
4. Laut § 11 (2) Arbeitsgerichtsgesetz kann sich Christian an das zuständige Arbeitsgericht (oder dortige Ausschüsse) wenden.

Aufgabe 4

Die Anweisungen des Vorgesetzten sind beide nicht rechtmäßig. Das Fegen des Bürgersteigs ist die Übertragung von berufs- bzw. ausbildungsfremden Arbeiten, insbesondere die hier geforderten Hilfs- und Nebentätigkeiten. Die Pflichten des Auszubildenden sind in diesem Fall verletzt. Ebenso stellt das Arbeiten während arbeitsintensiven Zeiten, das zu einem Fernbleiben vom Berufsschulbesuch führt, eine Pflichtverletzung nach § 14 BBiG dar.

Aufgabe 1

1. Die Weiterbeschäftigung des Auszubildenden ist am nächsten Morgen frühestens um 8:00 Uhr möglich. Dies regelt § 13 JArbSchG, der eine 12 stündige Ruhepause fordert.
2. Alessandro hat gem. § 19 (1) JArbSchG einen Urlaubsanspruch von 25 Werktagen. Dies ist darin begründet, dass er zu Beginn des Jahres noch nicht 18 Jahre alt war.
3. Der Arbeitgeber kann dies gemäß § 9 JArbSchG verlangen, wenn die Unterrichtszeit fünf Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten nicht überschreitet. Dies ist hier der Fall.
4. Laut §§ 9 ff. JArbSchG dürfen Jugendliche nicht mehr als acht (8) Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Die Maximale von achteinhalb (8,5) Stunden pro Tag ist nur erlaubt, wenn innerhalb einer Woche an einem anderen Werktag weniger als acht Stunden gearbeitet wird und damit die Wochenarbeitszeit (5-Tage-Woche, hier abweichend i. S.v. Werktagen!) im Durchschnitt von 40 Stunden nicht überschritten wird. Dies ist hier nicht gegeben, entsprechend ist diese Regelung unzulässig.

Aufgabe 2

Eine Weiterbeschäftigung um 7 Uhr morgens ist gem. § 13 JArbSchG unzulässig, weil für Jugendliche eine Ruhepause von mind. 12 Stunden vorgeschrieben ist. Dies kann hier in beiden Fällen (21 oder 22 Uhr) nicht eingehalten werden.

Aufgabe 3

1. Die Aufgabe umfasst Pflichtverletzungen aus dem Ausbildungsverhältnis von beiden Vertragsparteien.

A. Ausbildende

1. Einsatzplan

Der Montag verstößt gegen § 9 (1) JArbSchG, weil die jugendliche Arbeitnehmerin an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Min. nicht mehr beschäftigt werden darf. Dies ist jedoch montags der Fall, weil die Auszubildende sechs Unterrichtsstunden hat.

2. Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit

Der Ausbildende hat gem. § 14 (1) BBiG dafür Sorge zu tragen, dass berufliche Handlungskompetenzen vermittelt werden, die auf das Erreichen des Ausbildungsziels angelegt sind. Im Fall liegt die Vermutung nahe, dass der Ausbildende dieser Pflicht nicht vollumfänglich nachkommt. Indizien, wie z. B. das Putzen oder Rasenmähen, sprechen dafür.

3. Sonstige Tätigkeiten, wie Rasenmähen und Kartons transportieren

Hier ist ein Verstoß gegen § 14 (2) BBiG gegeben. Auszubildenden dürfen nur diejenigen Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ferner ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit entsprechen. Das Rasenmähen, der schwere Kartonttransport oder das Putzen der Geschäftsräume verfehlen diese Intention (siehe auch § 22 BBiG).

B. Auszubildende

1. Nichtbefolgen von Anweisungen

Die Auszubildende verstößt gegen § 13 BBiG. Danach sind Auszubildende verpflichtet den Weisungen zu folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildern erteilt werden. Das Einsortieren der Personenregisterkarten dient dem erweiterten Ausbildungszweck und wird benötigt, um die berufliche Handlungsfähigkeit (hier im Zusammenhang mit der Legitimationsprüfung etc.) zu erwerben.

2. Rauchverbot

Die Auszubildende verstößt hier gegen die Pflicht, die geltende Ordnung der Ausbildungsstätte zu beachten (§ 13 BBiG). Trotz geltendem Rauchverbot raucht sie auf dem Mitarbeiterbalkon eine Zigarette.

2. Die Auszubildende Jennifer Wolf befindet sich nicht mehr in der Probezeit (1.8.–8.12.). Ihre Ausbildung begann am 1. August. Da die Probezeit nach § 20 BBiG höchstens 4 Monate betragen darf, endet die Probezeit zum 1. Dezember. Folglich ist eine fristlose Kündigung gem. § 22 (2) BBiG vom Ausbildenden nur noch aus wichtigem Grund möglich. Im Fall liegt ein wichtiger Grund vor, weil die Auszubildende Krankheit vor-täuschte und offensichtlich (öffentliche Mitteilung über Facebook) in Skiurlaub war (schwerer Vertrauensbruch).

Beachte:

Die Gründe für eine fristlose Kündigung sind in der Praxis häufig rechtlich umstritten. In diesem Fall wäre ggf. die Abwägung des Einzelfalls (Hintergründe) zu beachten und die Aussprache einer Abmahnung denkbar.

Für die Rechtswirksamkeit der Kündigung ist in jedem Fall neben dem Grund, die Aussprache der Kündigung relevant. Diese wurde bislang nur mündlich vorgenommen, was gegen § 22 (3) BBiG verstößt. Eine Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen. Auch ist der Betriebsrat (falls vorhanden) gem. § 102 (1) BetrVG vor jeder Kündigung zu hören. Folglich ist die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses bis dato rechtlich nicht wirksam.

- Gemäß § 22 (2) BBiG kann das Berufsausbildungsverhältnis vom Auszubildenden nach der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden, wenn sich Jennifer Wolf für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Dies ist hier der Fall. Die Auszubildende möchte eine neue Ausbildung als Floristin beginnen. Sie kann bei der Stadt Eppingen mit einer Frist von vier Wochen kündigen.

Hinweise zur Kündigung

Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrunds erfolgen. Ferner ist zu prüfen, ob Frau Wolf noch anteiligen Urlaubsanspruch besitzt. Ist dies der Fall, muss dieser gewährt, alternativ ausbezahlt werden (§ 7 BUrlG). Ferner ist die Ausbildungsvergütung anteilig zu vergüten (§ 18 BBiG) und auf Wunsch ein schriftliches Zeugnis auszustellen (§ 16 BBiG).

Aufgabe 1

- Bevor die JAV-Wahl stattfinden kann, ist die Existenz eines Personalrats (Betriebsrats) zwingend notwendig. Dies begründet sich damit, dass die JAV kein selbständiges Organ lt. BetrVG ist, sondern dem Personal- bzw. Betriebsrat nachgeordnet ist.

Der Personalrat hat die Wahl der JAV vorzubereiten (§ 80 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Die Wahl ist in allen geraden Jahren (alle 2 Jahre) zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November durchzuführen (§ 64 Abs. 1 BetrVG). Es handelt sich um eine geheime und unmittelbare Wahl.

Exkurs:

Findet die JAV-Wahl außerhalb des regelmäßigen Amtszeitraums statt, besteht keine zweijährige Amtszeit. Hier gilt vielmehr die Jahresregel des § 13 Abs. 3 BetrVG.

- Mitglieder der JAV

Arbeitnehmer (gemäß § 60 BetrVG) bei der Gemeinde Wuppertal:

- 22 Arbeitnehmer (darunter zehn Auszubildende) unter 18 Jahren,
- 38 Arbeitnehmer (einschließlich vier Auszubildenden) 18–25 Jahren,
- 40 Arbeitnehmer 26 Jahre und älter.

d. h. es sind insgesamt **26 Arbeitnehmer** zur JAV wahlberechtigt (siehe Auflistung):

- 12 jugendliche AN (< 18 Jahre);
- 10 Azubis (< 18 Jahre) und
- 4 Azubis (< 26 Jahre)

Folge: Die JAV besteht aus 3 Mitgliedern (§ 62 BetrVG).

3. Das aktive Wahlrecht haben insgesamt 26 Arbeitnehmer, sie sind damit wahlberechtigt für die JAV.
(§ 61 i.V. m. § 60 BetrVG).
4. Dies ist gemäß § 61 Abs. 2 BetrVG nicht möglich. Eine gleichzeitige Tätigkeit als Personalrat und JAV-Vertreter ist ausgeschlossen.
5. Wählen (aktives Wahlrecht) darf jeder Arbeitnehmer unter 18 Jahren oder Auszubildender, der das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (d. h. noch 25 Jahre alt ist). Wählbar (passives Wahlrecht) sind alle Arbeitnehmer unter 26 Jahren.

Hinweis:

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist irrelevant d. h. die notwendigen sechs Monate wie beim Personalrat gelten für die JAV nicht.

Kandidat 1: Betül Demir (< 18 Jahre) ist sowohl wahlberechtigt, als auch wählbar.

Kandidat 2: Stephan Westphal ist wählbar (Arbeitnehmer < 26 Jahre) aber nicht wahlberechtigt, weil kein Auszubildender.

Kandidat 3: Chiara Russo hat das 26. Lebensjahr bereits vollendet (> 25 Jahre) und ist damit weder wählbar noch wahlberechtigt. Ihre Stellung als Auszubildende ist irrelevant.

6. Den genauen Beginn und das Ende der Amtszeit bestimmt § 64 Abs. 2 BetrVG. Die Amtszeit der JAV beträgt i. d. R. zwei Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine JAV besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit.

Aufgabe 2

1. Falsch, weil die JAV dem Betriebsrat nachgeordnet ist und nur durch dessen Vermittlung auf den Arbeitgeber (Dienstherren) einwirken kann.
2. Richtig, dies ist die originäre Aufgabe der JAV.
3. Falsch, weil keine Präsenzpflcht in diesen Sitzungen herrscht. Es kann jedoch ein Vertreter entsendet werden. Stehen die JAV-Fragen auf der Agenda der Personalratssitzung, ist sie mit allen ihren Mitgliedern teilnahmeberechtigt. Darüber hinaus haben die JAV-Vertreter auch Stimmrecht, wenn im Personalrat ein Beschluss gefasst wird, der die jugendlichen Arbeitnehmer direkt betrifft.
4. Falsch, ein Doppelmandat ist ausgeschlossen (§ 61 Abs. 2 BetrVG).
5. Falsch, die JAV kann nichts erzwingen, aber sie kann Anregungen und Beschwerden an den Personalrat richten, der sich dann weiter mit der Thematik beschäftigt.

Aufgabe 3

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung setzt sich für die Rechte der Arbeitnehmer (Belegschaft) ein. Sie gilt als das Sprachrohr (Stimme) für die einzelnen Arbeitnehmer. Der Hintergrund liegt in der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb und die damit verbundene Demokratisierung der Arbeit selbst. Die Arbeitnehmer werden gewerkschaftlich, d. h. über große und starke Verbände im Kollektiv vertreten. Der Einfluss auf die Arbeitgeber ist damit größer und verlässlicher.

Die Resultate gewerkschaftlicher Interessenvertretung, d. h. gewerkschaftlicher Arbeit sind in der Regel Tarifverträge, die höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und kürzere Arbeitszeiten für die Arbeitnehmer vorsehen.

Aufgabe 4

Diese Tarifverträge umfassen u. a. folgende Regelungsgebiete:

- Berufsausbildungsvertrag
- Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung
- Beginn und Dauer der Ausbildung
- Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit
- Dauer der Probezeit
- Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsrechte

Aufgabe 1

Ermöglichung des Güterausstausches zwischen Angebot und Nachfrage.

Ausgleich der gegensätzlichen Interessen der Käufer und Verkäufer durch den Preis.

▷ Lehrb.
S. 39–
40

Aufgabe 2

Faktormärkte: Arbeitsmarkt, Geld- und Kapitalmarkt, ...

Gütermärkte: Konsumgütermarkt, Produktionsgütermarkt, ...

Aufgabe 3

Organisationsgrad:

Organisierte Märkte: Das Marktgeschehen richtet sich nach bestimmten Regeln, wobei Zeit und Ort festgelegt sind (z. B. Auktionen, Börsen, Messen ...).

Nicht organisierte Märkte: Es gibt keine festen Regeln und das Marktgeschehen ist nicht an Ort und Zeit gebunden.

Marktzutritt:

Offene Märkte: Markt ohne Zutrittsbeschränkung sowohl für Anbieter als auch für Nachfrager.

Beschränkte Märkte: Zugang für Marktteilnehmer durch wirtschaftliche oder rechtliche Voraussetzungen eingeschränkt (z. B. Konzessionen, Befähigungsnachweise, Mindestkapital, ...).

Geschlossene Märkte: Zugang ist nur für bestimmte Teilnehmerkreise möglich.

Vollkommenheitsgrad:

Unvollkommene Märkte: Es gibt keine homogenen Güter, keine Markttransparenz und keinen einheitlichen Preis (Regelfall).

Vollkommene Märkte: Theoretisches Modell auf dem es nur einen einheitlichen Preis für ein bestimmtes Produkt gibt.

Aufgabe 4

Es handelt sich um ein Angebotsmonopol.

Aufgabe 5

Ein Modell ist eine vereinfachte Abbildung der Wirklichkeit, bei der gewisse Prämissen angenommen werden.

Aufgabe 6

Das Modell des vollkommenen Marktes hat folgende Voraussetzungen:

Rationales Verhalten der Marktteilnehmer: Die Marktteilnehmer streben nach einer Nutzenmaximierung.

Vollständige Konkurrenz: Dadurch kann der Preis nicht durch die Marktteilnehmer direkt beeinflusst werden.

Homogene Güter: Es werden nur vollkommen gleichartige Güter auf dem Markt angeboten.

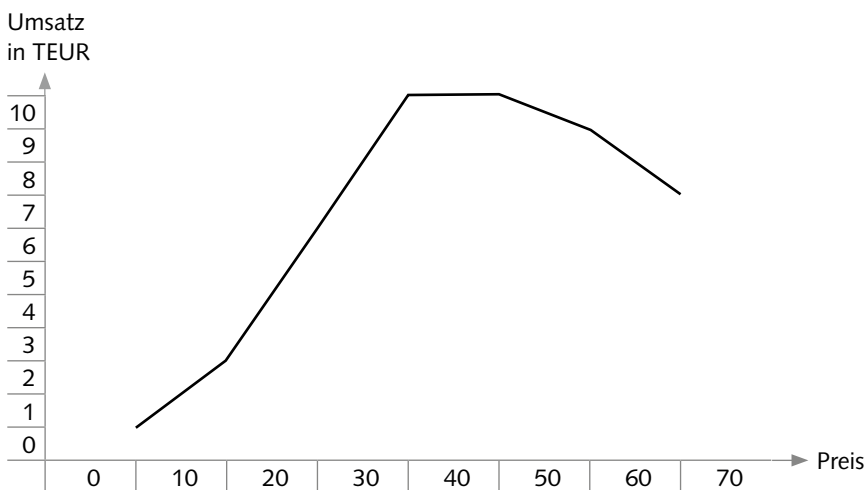
Keinerlei Präferenzen: Es gibt keinerlei Bevorzugungen in persönlicher, zeitlicher oder sachlicher Richtung.

Völlige Markttransparenz: Dem Käufer sind alle Produkte und deren Preise auf dem Markt bekannt.

Sofortige Reaktion der Marktteilnehmer: Alle Marktteilnehmer treffen sich zum gleichen Zeitpunkt am gleichen Ort, um auf Marktveränderungen unverzüglich reagieren zu können.

Aufgabe 7

Preis je Einheit (in €)	Absatz (in Stück)	Umsatz (in €)
10	100	1 000
20	150	3 000
30	200	6 000
40	250	10 000
50	200	10 000
60	150	9 000
70	100	7 000



Aufgabe 8

Funktionen des Gleichgewichtspreises:

- Ausgleichsfunktion
- Lenkungsfunktion
- Ausschaltungsfunktion

Aufgabe 1

Da Gelder der Allgemeinheit ausgegeben werden, besteht ein öffentliches Interesse.

Es erfolgt im Regelfall eine öffentliche Ausschreibung. Die Angebote bleiben bis zum Ende der Angebotsfrist geheim. Es dürfen keine Nachverhandlungen stattfinden und das günstigste Angebot erhält den Zuschlag.

Aufgabe 2

Der Zweck der Bedarfsermittlung ist die Bestimmung der Art, der Menge und des Zeitpunktes der Materialbestellung.

Die Bedarfsarten lassen sich in Rohstoffe, Hilfsstoffe, Betriebsstoffe, Fremdbauteile und Handelswaren unterscheiden. Eine Einteilung der Bedarfsarten in Primär-, Sekundär- und Tertiärbedarf ist auch möglich.

Die Bedarfsmenge kann durch zwei Verfahren bestimmt werden: der programmorientierten und der verbrauchsorientierten Bedarfsermittlung.

Bei der programmorientierten Bedarfsermittlung wird der zukünftige Bedarf aufgrund des Absatz- und Produktionsprogramms ermittelt. Bei der verbrauchsorientierten Bedarfsermittlung wird der Bedarf dagegen aufgrund von Vergangenheitswerten bestimmt.

Der Zeitpunkt der Bestellung richtet sich nach zwei Verfahren:

Beim Bestellrhythmusverfahren wird der Zeitpunkt der Bestellung nach festgelegten Bestellrhythmen festgelegt. Beim Bestellpunktverfahren wird immer dann bestellt, wenn der Meldebestand erreicht ist.

Aufgabe 3

Bei der programmorientierten Bedarfsermittlung wird der zukünftige Bedarf aufgrund des Absatz- und Produktionsprogramms ermittelt. Bei der verbrauchsorientierten Bedarfsermittlung wird der Bedarf dagegen aufgrund von Vergangenheitswerten bestimmt.

Aufgabe 4

Meldebestand = eiserner Bestand + durchschnittlicher Bestand · Lieferzeit

Meldebestand = 300 Stück + 150 Stück · 5 Tage

= **1 050 Stück**

Aufgabe 5

Wesentliche Inhalte einer Anfrage:

- Grund der Anfrage
- Nennen der gewünschten Ware oder Dienstleistung
- Angabe der erforderlichen Menge
- Erfragen der Preis-, Lieferungs- und Zahlungsbedingungen
- Hinweis auf einen gewünschten Liefertermin
- Fristsetzung für die Angebotsabgabe

Aufgabe 6

Listenpreis:	48,00 €
– Mengenrabatt (15%):	7,20 €
= Zieleinkaufspreis:	40,80 €
– Skonto (2,5%):	1,02 €
= Bareinkaufspreis:	39,78 €
Bezugskosten:	0,10 €
= Einstandspreis:	39,88 €

Das Angebot ist interessant, da der Einstandspreis um 5,92 € je Schreibtischlampe günstiger ist.

Aufgabe 7

- Qualität
- Lieferzeit
- Service
- Garantie
- Bestehende Geschäftsbeziehungen ...

Aufgabe 8

Die A-B-C Analyse wird zur Wirtschaftlichkeitskontrolle der Beschaffung und Lagerung durchgeführt. Ziel ist es, die Beschaffungs- und Lagerkosten zu minimieren.

Aufgrund der A-B-C Analyse können verschiedene Strategien bezüglich des Einkaufsverhaltens, der Bestellhäufigkeit, der personellen Besetzung von Einkauf und Lager sowie des Arbeitsaufwands im Lager festgelegt werden.

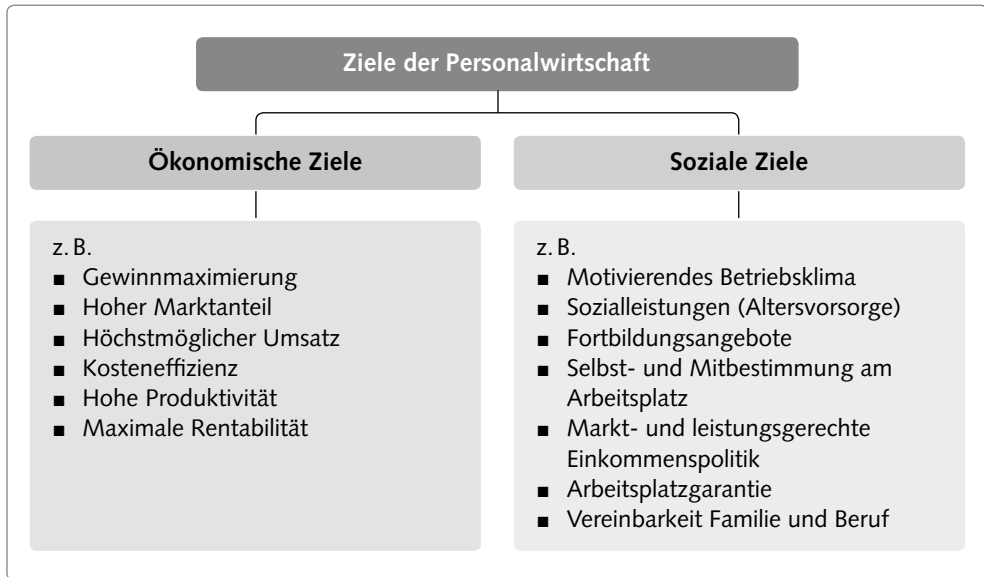
Lernfeld 5: Personalvorgänge zielorientiert mitgestalten



Aufgabe 1

1. Die Ziele der Personalpolitik lassen sich im Wesentlichen auf die nachfolgenden zwei Zielbereiche konzentrieren. Die ökonomischen Ziele der Unternehmensleitung (Arbeitgeber) und die sozialen Ziele der Arbeitnehmer.

Lehrb.
S. 59



2. Im Kern geht es um die Vereinbarkeit zwischen den Interessen der Unternehmensleitung (ökonomische Ziele) und den individuellen Bedürfnissen des Personals (soziale Ziele).

Beispiel:

Gewinnmaximierung versus Sozialleistungen

Wird das Ziel Gewinnmaximierung (Arbeitgeber) verfolgt, wird das Ziel Sozialleistungen (Arbeitnehmer) nicht erreicht. Hier besteht ein Zielkonflikt. Dieser kann über eine entsprechende Gestaltung von Anreizsystemen, wie bspw. einer Gehaltsumwandlung mit Zuschüssen des Arbeitgebers zur privaten Altersvorsorge gestaltet werden.

Aufgabe 2

Die Personaleinsatzplanung steht in direkter Abhängigkeit zur Personalbedarfsplanung. Sie hat die Aufgabe, den angepassten Personalbestand den betriebsinternen Tätigkeitsbereichen zuzuordnen. Diese Zuordnung muss sich an **quantitativen** und **qualitativen**, aber auch an **örtlichen** und **zeitlichen** Gegebenheiten orientieren.

Beispiel:

Die Stadtverwaltung Musterstadt erfasst folgende Personalsituation:

Soll-Kapazität an Personal	155
– Ist-Kapazität an Personal	149
– Planbare Personalabgänge	5 (Schwangerschaft/Elternzeit)
= Personalbedarf	11 (Unterdeckung/Unterkapazität)

Aufgrund der bei der Stadtverwaltung Musterstadt vorherrschenden Unterdeckung von 11 Personen ist eine Personalbestandsanpassung notwendig. Die Stadt muss entsprechendes Personal anwerben. Dieses Personal muss dem Qualifikationsprofil der offenen Stellen entsprechen. Die Einsatzplanung ist zwischenzeitlich von der Qualifikation des bestehenden Personals und der zeitlichen und räumlichen Verfügbarkeit abhängig.

Aufgabe 3

- $2000 \cdot 12 \text{ Monate} = 24\,000 \text{ Beantragungen pro Jahr} \cdot 12 \text{ Minuten/Beantragung}$
 $= 288\,000 \text{ Minuten}$
 $288\,000 / 75\,000 = 3,84 \text{ Arbeitsplätze (Stellen)}$
- $1500 \cdot 12 \text{ Monate} = 18\,000 \text{ Beantragungen pro Jahr} \cdot 12 \text{ Minuten/Beantragung}$
 $= 216\,000 \text{ Minuten}$
 $216\,000 / 75\,000 = 2,88 \text{ Arbeitsplätze (Stellen)}$
- $2000 \cdot 12 \text{ Monate} = 24\,000 \text{ Beantragungen pro Jahr} \cdot 8 \text{ Minuten/Beantragung}$
 $= 192\,000 \text{ Minuten}$
 $192\,000 / 75\,000 = 2,56 \text{ Arbeitsplätze (Stellen)}$
 $1500 \cdot 12 \text{ Monate} = 18\,000 \text{ Beantragungen pro Jahr} \cdot 8 \text{ Minuten/Beantragung}$
 $= 144\,000 \text{ Minuten}$
 $288\,000 / 75\,000 = 1,92 \text{ Arbeitsplätze (Stellen)}$

Aufgabe 4

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| Soll-Kapazität an Personal | 76 |
| – Ist-Kapazität an Personal | 74 |
| – Planbare Personalabgänge | 8 (4 Ruhestand / 4 Elternzeit) |
| + Planbare Personalzugänge | 14 (Auszubildende) |
| = Personalbedarf | 8 (Überdeckung) |

- Aufgrund der Überdeckung sollte nur die Hälfte (50%) der Auszubildenden übernommen werden.

Aufgabe 1

Beamtenverhältnis (Pflichten)	Das Lebenszeitprinzip	Beamte sollen im Grundsatz während ihres gesamten Erwerbslebens angestellt sein (Berufsbeamtentum).
	Die Amtsverschwiegenheit	Über dienstliche Informationen ist in der aktiven Phase und im Ruhestand Stillschweigen zu üben.
	Die überparteiische Amtsführung	Beamte haben sich während der aktiven Wahrnehmung ihrer Aufgaben parteipolitisch neutral zu verhalten.
	Verbot des Beamtenstreiks	Eine kollektive Maßnahme zur Wahrung gemeinsamer Berufsinteressen ist verboten.

Beamtenverhältnis (Rechte)	Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn	Die Pflicht des Dienstherrn gilt als Recht, als sog. Gegenstück zur Treuepflicht der Beamten gegenüber dem Dienstherrn.
	Das Alimentationsprinzip	Dieses Prinzip folgt dem Grundsatz einer amtsangemessenen Besoldung und Versorgung der Beamten und ihrer Familie.
	Die Beamtenvertretung	Beamte haben zwar Streikverbot, dennoch besitzen sie das Recht sich in Gewerkschaften oder Berufsverbänden zusammenzuschließen. Protest ist möglich.

Aufgabe 2

– schülerindividuell –

Pro:

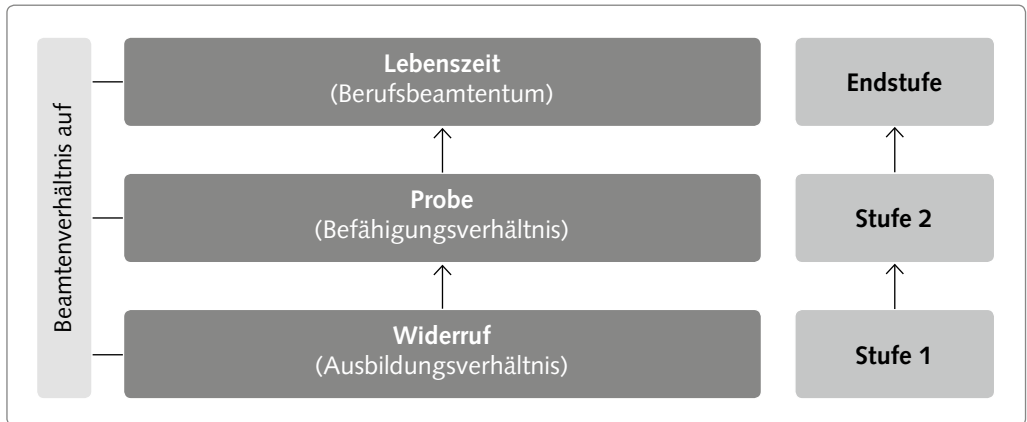
- Die Unabhängigkeit der Beamten gegenüber Dritten ist Voraussetzung zur Wahrung hoheitlicher Aufgaben (z. B. Beurteilung von Schülern in Schulen / Notenvergabe).
- Das mit dem Beamtentum verbundene Streikverbot lässt den Staatsapparat (Schulen, Krankenhäuser, Polizei) auch in Krisenzeiten funktionieren.

Kontra:

- Der mit dem Beamtenstatus verbundene Kündigungsschutz kann zu geringer Leistungsbereitschaft führen.
- Verdienst ist im Vergleich zur Privatwirtschaft häufig schlechter.

Aufgabe 3

– schülerindividuell –

**Aufgabe 4**

Ein Streik (Arbeitsniederlegung) von Beamten in Bereichen wie Polizei, Feuerwehr oder Justiz würde zu einer erheblichen Beeinträchtigung des öffentlichen Lebens führen. Strafverfolgung (Gewalthandlungen) oder Gefahrenbekämpfung (Brände etc.) wären nicht möglich.

Im Gegensatz zum Streik (Beamte haben aus o.g. Gründen ein Streikverbot) ist der Protest in der freien Zeit jederzeit möglich und als politisches Signal in einer Demokratie auch wichtig. Beamte können u. a. für bessere Arbeitsbedingungen demonstrieren.

Aufgabe 5

Die Möglichkeiten zum Aufstieg innerhalb des mittleren Dienstes sind über die nachstehende Tabelle ersichtlich. Im mittleren Dienst ist eine Besoldung von A6 bis A9 möglich.

Laufbahngruppe	Mindestanforderungen/Qualifikationsvoraussetzungen	Besoldungsgruppen
Einfacher Dienst	■ Hauptschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand	A2 bis A5
Mittlerer Dienst	■ Realschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand	A6 bis A9
Gehobener Dienst	■ Fachabitur oder Abitur oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand	A9 bis A13
Höherer Dienst	■ Master (abgeschlossenes Hochschulstudium) oder ein gleichwertiger Abschluss (z. B. Staatsexamen von Universitäten)	A13 bis A16


Aufgabe 6

- Schulabschluss (Qualifikationsniveau/Bildungsstand)
- Dauer der Anstellung (Jahre)

Aufgabe 1

Das Arbeitsrecht ist überwiegend zwingendes Recht, das grundsätzlich nach dem Rangprinzip bestimmt ist.

Die Rangfolge arbeitsvertraglicher Regelungen ergibt sich u. a. wie folgt.

- 
- 1 Gesetz (EU-Recht, Grundgesetz und Arbeitsgesetze)
 - 2 Tarifvertrag
 - 3 Betriebsvereinbarung
 - 4 Arbeitsvertrag
 - 5 Direktionsrecht

Zu dieser Rangfolge abweichende Vereinbarungen sind möglich, wenn diese den Arbeitnehmer günstiger stellen (Günstigkeitsprinzip).

Beispiel:

Die Musterstadt vereinbart mit ihren Angestellten individuell einen Urlaubsanspruch von 28 Werktagen und liegt damit 4 Werktage über dem gesetzlichen Anspruch von 24 Werktagen (§ 3 Bundesurlaubsgesetz). Hier wird die ranghöhere mit einer rangniederen Regelung zu Gunsten der Arbeitnehmer durchbrochen (Günstigkeitsprinzip).

Das Rangprinzip würde konträr gelten, wenn im Arbeitsvertrag 22 Werktage Urlaub vereinbart wären. Hier greift zwingend die ranghöhere (gesetzliche) Regelung.

Aufgabe 2

Nein, wobei der Abschluss eines Einzelarbeitsvertrags grundsätzlich keiner gesetzlichen Form bedarf. Es herrscht Form- bzw. Vertragsfreiheit. **Ausnahme:** Ein befristeter Arbeitsvertrag (§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz) bedarf zwingend der Schriftform. Mündlich vereinbarte Befristungen von Arbeitsverhältnissen sind daher unwirksam.

Hinweis:

Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Schriftform jedoch grundsätzlich anzuwenden. Wird ein Vertrag mündlich geschlossen, bestehen für den Arbeitgeber weiterführende Verpflichtungen gemäß dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (NachwG).

Aufgabe 3

Lösung siehe Tabelle.

Pkt.	Inhalte und Rechtsquelle	zulässig/ unzulässig	Gesetzliche Begründung ggf. Richtigstellung
1	Beginn der Arbeit und Arbeitsort (§ 2 NachwG)	zulässig	Beginn und Arbeitsort sind zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber frei zu vereinbaren.
2	Probezeit (§ 622 (3) BGB)	zulässig	Die Probezeit ist zwischen 0 (keine) und bis zu maximal 6 Monaten möglich.
3	Arbeitszeit (§ 3 und 4 ArbZG)	unzulässig	<ul style="list-style-type: none"> ■ § 3 ArbZG Es sind nicht grundsätzlich maximal 8 Stunden täglich vorgesehen. In Ausnahmefällen und unter bestimmten Voraussetzungen (innerhalb von 6 Monaten im Durchschnitt 8 Stunden pro Tag) sind 10 Stunden pro Tag möglich. ■ § 4 ArbZG Arbeitnehmer dürfen nicht länger als 6 Stunden hintereinander beschäftigt sein. Die Ruhepause muss spätestens um 13:30 Uhr stattfinden.
4	Urlaub (§ 1 und § 3 BUrlG)	zulässig	<p>Es besteht ein Anspruch auf mind. 24 Werktage bezahlten Erholungsurlaub pro Kalenderjahr.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers (hier: 30 Werktage) sind immer zulässig (Günstigkeitsprinzip).
5	Vergütung (§ 611 BGB, §§ 59, 64 HGB)	unzulässig	Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entlohnung am Ende jedes Monats.
6	Krankheit (§ 3 EntgFG)	unzulässig	Der Arbeitgeber verpflichtet sich zu einer Entgeltfortzahlung von sechs Wochen. Im Anschluss zahlt die Krankenkasse.
7	Verschwiegenheitspflicht (§ 17 UWG)	zulässig	Es ist die gesetzliche Pflicht des Arbeitnehmers über alle betrieblichen Sachverhalte Stillschweigen zu bewahren.
8	Kündigung (§ 622 (6) BGB zusätzlich: § 622 (2) und § 626 BGB)	unzulässig	Aus Gründen der Gleichbehandlung darf die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer nicht länger sein, als die für den Arbeitgeber.
9	Zeugnis (§ 630 BGB, § 109 GewO)	unzulässig	Auf Verlangen muss für den Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden.
	Fehlend: Charakterisierung/Beschreibung der Tätigkeit	unzulässig	<ul style="list-style-type: none"> ■ § 2 (1), 5 NachwG

Aufgabe 4

Laut dem Bundesarbeitsgericht (BAG 9 AZR 84/97), hat Frau Müller einen Rechtsanspruch auf Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz. Begründung: Aus dem Arbeitsvertrag er-

wächst die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Bank). Aus diesem Grund ist der Arbeitgeber verpflichtet, Frau Müller an einen rauchfreien Arbeitsplatz zu versetzen. Siehe auch § 5 (1) Arbeitsstättenverordnung.

Aufgabe 5

Grundsätzlich (und auch in dieser Regelmäßigkeit) nicht. In begründeten Ausnahmefällen kann Herr Mayer aufgrund der bestehenden Treupflicht zu seinem Arbeitgeber jedoch zu Überstunden verpflichtet werden. Dies kann in Notfällen oder in besonders außergewöhnlichen betrieblichen Situationen der Fall sein (§ 14 Arbeitszeitgesetz).

Aufgabe 6

Abweichend zur gesetzlichen Arbeitszeitgestaltung bieten flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Gleitzeit) grundsätzlich einen besonderen Spielraum bei der Planung der individuellen Arbeitszeit.

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Vorteile	z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ■ individuelle Gestaltung und damit bessere Abstimmungsmöglichkeiten von beruflichen und privaten Bedürfnissen/Verpflichtungen ■ bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit („Work-Life-Balance“) ■ erhöhte Motivation und Bindung/Treue zum Unternehmen durch mehr Freiheit ■ höhere Zufriedenheit bei Beteiligung an der Arbeitszeitgestaltung ■ der persönliche Lebensrhythmus wird berücksichtigt ■ ein Aufbau von Zeitguthaben, die als Gleittage „abgebummelt“ werden können ist möglich 	z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitszeiten sind an den betrieblichen Bedarf angepasst ■ besseres Arbeitsklima ■ weniger Fehlzeiten bzw. geringerer Krankenstand ■ Einsparung von Überstundenzuschlägen ■ die eigenverantwortliche Verteilung der Arbeitszeit kann die Motivation der Mitarbeiter erhöhen ■ schnelle Reaktion auf veränderte Nachfrage am Markt, dadurch auch Kostensenkung möglich
Nachteile	z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ■ Überstundenzuschläge entfallen ■ „gläserner“ Mensch durch genaue Zeiterfassung ■ eine unbegrenzte Arbeit, die zu gesundheitlichen Schäden führen kann ■ Verschlechterung der „Work-Life-Balance“ durch fehlende Struktur 	z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitsplätze sind nicht ständig besetzt ■ Konzentrationsverlust bei ständigem Kommen und Gehen ■ Kostensteigerung durch höheren Verwaltungsaufwand (Koordination) und Investitionen in bestimmte Zeiterfassungssysteme ■ Erfordert Vertrauen und Absprachen mit den Mitarbeitern

Aufgabe 7

Flexible Arbeitszeitform	Erklärung
Jobsharing (Arbeitsplatzteilung)	Der Arbeitsvertrag besteht zwischen dem Arbeitgeber und zwei oder mehreren Arbeitnehmern. Diese verpflichten sich die Arbeitszeit an einem Vollarbeitsplatz zu teilen. Innerhalb der Gesamtarbeitszeit sieht dieses Arbeitszeitmodell einen flexiblen Umgang mit der jeweiligen Arbeitszeit der Arbeitnehmer vor.
Arbeit auf Abruf	Bei einem Abrufarbeitszeitverhältnis ist die Dauer der Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums nicht festgelegt. Der Arbeitgeber konkretisiert das Arbeitsverhältnis und die Arbeitszeit bei Erfordernis. Ein Arbeitsvertrag regelt lediglich die Entgeltliche pro geleistete Zeiteinheit.
Telearbeit	Hier findet das Arbeiten zu Hause beim Arbeitnehmer statt. Die Arbeitnehmer arbeiten entweder komplett zu Hause oder abwechselnd im Büro oder daheim. Der Arbeitseinsatz wird unter Einhaltung von Terminfristen, frei gestaltet und organisiert.

Aufgabe 8

Fall 1: Gleitende Arbeitszeit. Gleitzeit. Kernzeit.

Fall 2 Variable Arbeitszeit. Nur Gesamtarbeitszeit, z. B. 35 Stunden sind fix, die Verteilung liegt in der eigenen und freien Autorität der Arbeitnehmer in der Forschungsabteilung.

Aufgabe 9

	Teilzeitarbeit		
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Gesellschaft
Vorteile	z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ■ bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit („Work-Life-Balance“) ■ erhöhte Motivation und Bindung/Treue zum Unternehmen durch mehr Freiheit ■ höhere Zufriedenheit bei der Beteiligung an der Arbeitszeitgestaltung 	z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ■ flexible Anpassung des Personals an Bedarf oder Nachfrage führt zu schneller Reaktionsfähigkeit ■ in Abhängigkeit zum Modell ist es möglich, die Kosten zu reduzieren, wenn Arbeitszeit verringert wird ■ effektive Besetzung einer vollen Stelle auf mehrere Teilzeitstellen als Chance die Produktivität zu erhöhen ■ motivierte und produktive Mitarbeiter, weil deren Belange berücksichtigt werden 	z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt evtl. zu einer, für unser Sozialsystem notwendigen, höheren Geburtenrate ■ die Zahl der Arbeitnehmer in Beschäftigung steigt, d. h. die Sozialabgaben für Arbeitslosigkeit sinken