

Wiederholungsaufgaben Teil 2

- Lösungen -

Aufgabe 1

	5 Tage	7,5 Stunden		37,5 Stunden
+	5 Tage	1 Stunde (Mehrarbeit)		5,0 Stunden
				42,5 Stunden
-	5 Tage	1 Stunde (Reinigung)		5,0 Stunden
-		0,5 Stunden (Fehlzeiten)		0,5 Stunden
-	5	0,75 Stunden (Pausen)		3,75 Stunden
				33,25 Stunden
28.800 Stunden				866 Mitarbeiter

Aufgabe 2

Programm	Menge	Einzelzeit	Gesamtzeit	Rüsten	Stunden
Kinderstühle	8.700 Stck	12 min	1.740,00 Std.	1,50 Std.	1.741,50 Std.
Bürostühle	20.000 Stck	25 min	8.333,33 Std.	0,40 Std.	8.333,73 Std.
Schreibtische	6.500 Stck	28 min	3.033,33 Std.	1,50 Std.	3.034,83 Std.
Eckregale	13.500 Stck	45 min	10.125,00 Std.	1,60 Std.	10.126,60 Std.
					23.236,67 Std.
Ausfall-/Störzeltenzuschlag				11%	2.556,03 Std.
Ausführungszeit					25.792,70 Std.

		Tage anwesend	Std./MA	Std./Jahr/MA
Arbeitstage	250 - 32 - 10 - 5 =	203	7,5	1.522,50 Std.

benötigte Mitarbeiter = Ausführungszeit / Std./Jahr/MA **17 Mitarbeiter**

Aufgabe 3

a)

- Ursache des Ausscheidens analysieren
- Feedback des Mitarbeiters über Arbeitsbedingungen, Betriebsklima, Führungsverhalten des Vorgesetzten erhalten
- Betriebsklimaveränderung schaffen
- Rückgängigmachung der Kündigung
- Imagepflege des Unternehmens

b)

- Das Abgangsgespräch ist so früh wie möglich, kurz nach Eingang der Kündigung, zu führen.
- Das Gespräch muss unbedingt vertraulich sein.
- Die Gesprächstechnik ist an die verschiedenen Arbeits- und Betriebsbereiche anzupassen.
- keine persönliche Kritik äußern

- keine schriftlichen Aufzeichnungen während des Gespräches

c) Z. B.:

- harmonische Gesprächsführung aufbauen
- dem Mitarbeiter Vertraulichkeit zusichern
- Hinweis, dass das Zeugnis dadurch nicht beeinflusst wird
- Info an den Mitarbeiter über die Zielsetzung des Gespräches
- Ermunterung des Mitarbeiters, alles anzusprechen
- Frage nach den wirklichen Gründen der Kündigung
- Sind die Erwartungen des Mitarbeiters an die Stelle oder Aufgabe nicht erfüllt worden?
- Frage nach dem Betriebsklima, den Arbeitsbedingungen
- Wie hat der Mitarbeiter den Führungsstil des Vorgesetzten eingeschätzt?
- War eine berufliche Entwicklung möglich?
- Fragen nach dem Arbeitsentgelt und den Sozialleistungen
- Hätte die Kündigung verhindert werden können?

Aufgabe 4

a) Es sind folgende Beziehungen zu gestalten:

- Zwischen Verleiher und Entleiher ist ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag abzuschließen.
- Zwischen Verleiher und Leiharbeiter ist ein Arbeitsvertrag abzuschließen.
- Der Entleiher hat dem Leiharbeiter eine Arbeitsanleitung zu geben.
- Der Leiharbeiter hat für den Entleiher eine Arbeitsleistung zu erbringen.
- Der Entleiher hat an den Verleiher ein Bruttoentgelt (Honorar) zu zahlen.
- Der Verleiher hat an den Leiharbeiter ein Nettoentgelt zu zahlen.
- Der Verleiher nimmt gegenüber dem Leiharbeiter das Direktionsrecht wahr.

b) Z. B.:

- Der Entleiher kann kostengünstig kurz- und mittelfristige Personalengpässe überbrücken.
- Die Risiken einer Fehleinstellung können vermieden bzw. begrenzt werden.
- keine Bindung an das Personal
- Abfangen von Leistungsspitzen
- Kapazitätsanpassung
- kein Risiko von Fehlzeiten
- übernimmt gute Leiharbeiter

c)

- Sammeln von Berufserfahrung
- Möglichkeit der Übernahme
- Erleichterung des Wiedereinstieges
- Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- Verkürzung der Probezeit bei Übernahme
- Hebung des Selbstwertgefühles
- Förderung der Mobilität
- Förderung der Flexibilität

Aufgabe 5

- **Pro, z. B.:**

Der Unternehmenserfolg ist direkt mit der Entgeltentwicklung verbunden. Der Manager hat ein ureigenes Interesse an einer positiven Kursentwicklung und versucht durch sein wirtschaftliches Handeln im Unternehmen die Kursentwicklung positiv zu beeinflussen.

Der Manager wird dadurch enger und langfristiger ans Unternehmen gebunden und identifiziert sich besser mit dem Unternehmen.

Durch die Ausgabe neuer Belegschaftsaktien kann das Unternehmen eine freiwillige Leistung mit einer Verstärkung der Eigenkapitalbasis verbinden. Gleichzeitig ist durch die Sperrfrist ein Teil des Aktionärskreises für eine längere Zeit klar definiert.

- **Kontra, z. B.:**

Bei allgemein schwieriger Wirtschaftslage kann der Manager nur wenig Einfluss auf die Kursentwicklung an der Börse nehmen. Bei schlechtem Kursverlauf wird er trotz eventuell erfolgreicher Bemühungen im Unternehmen dafür nicht belohnt.

Es können Interessenkonflikte auftreten. Was gut für den Börsenkurs ist, muss nicht zwangsläufig gut für das Unternehmen sein, d. h., es kann zu einer Einengung der Sicht- und Handlungsweise des Managers auf Aktionärsinteressen kommen.

Bei negativer Kursentwicklung können Teile des Kapitals vernichtet werden.

Aufgabe 6

a) Z.B.:

- Förderung und Entwicklung der eigenen Mitarbeiter
- Beachtung des Prinzips: "Aufstieg vor Einstieg"
- leistungsgerechte Entlohnung
- anforderungsgerechte Entlohnung
- kooperative Führung

b) **Unternehmenspolitik:**

- Grundsatzentscheidungen der Unternehmensleitung
- Ziel
- Mittel
- Wege

Personalpolitik:

- Grundsatzentscheidungen, die den Bereich Arbeit bzw. Personal betreffen

Personalplanung:

- die in der Personalpolitik gesetzten Ziele durch strategische und operative Planung umsetzen
- für die einzelnen Aufgabenbereiche der Personalwirtschaft

c) Z.B.:

- Unternehmenspolitik: Kundenzufriedenheit durch hohe Produktqualität
- Personalpolitik: Förderung und Entwicklung (qualitätsbewusster) Mitarbeiter
- Personalplanung: Personalentwicklungsmaßnahmen kurz-, mittel- und langfristig festlegen

Aufgabe 7

a) Ein Monat zum Ende des Kalendermonats, d. h. die Kündigung erfolgte fristgerecht.

b) Die Kündigungsfrist verlängert sich mit zunehmender Betriebszugehörigkeit.

c) Die Geschäftsleitung verhielt sich nicht korrekt. Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Kündigungsgründe mitzuteilen. Der Betriebsrat wurde hier nur einen Tag vor Ausspruch der Kündigung angehört und hatte damit nicht die gesetzlich vorgeschriebene Frist von einer Woche bis zur Stellungnahme.

Der Betriebsrat hat eine Woche bis zur Kündigung Zeit zur Stellungnahme. Äußert er sich innerhalb der Frist nicht, so gilt die Zustimmung als erteilt.

d) Innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung.

Die Klage hat Aussicht auf Erfolg, da die Frist zwischen der Anhörung des Betriebsrats (7. November 2008) und der Kündigung (10. November 2008) nicht eingehalten wurde.

Aufgabe 8

a)	40 Std.	12,70 €/Std.	<u>508,00 €</u>
b)	Zeitlohn:		9,35 €/Std.
	+ Akkordzuschlag:	15%	<u>1,40 €/Std.</u>
	= Akkordrichtsatz		10,75 €/Std.
	Normalleistung:	30 Stck/Std.	
	Stückakkord (Stückgeld)		<u>0,36 €/Stück</u>
c)	Stundenleistung:	35 Stück	
	Stückgeld:	0,36 €/Stück	
	Stundenlohn:		<u>12,54 €/Std.</u>
d)	Tariflohn:	8,45	
	+ Akkordzuschlag:	25%	
	= Akkordrichtsatz		<u>10,56 €/Std.</u>
	Minutenfaktor (Akkordrichtsatz : 60)		<u>0,1760 €/min</u>
	Vorgabezeit	3,50 min/Stück	
	Akkordlohn (Stückzahl * Vorgabezeit * Minutenfaktor)		<u>13,56 €/Std.</u>