

Prüfungsaufgaben zur KA-Vorbereitung

Sommer 2016

- 3.5 Eine Fachangestellte hat gerade ihre Ausbildung beendet und steht kurz davor, ihren ersten Arbeitsvertrag zu unterschreiben.
- 3.5.1 Nennen Sie vier Mindestinhalte eines Arbeitsvertrages.
- 3.5.2 Im Arbeitsvertrag ist eine Probezeit von sechs Monaten angegeben. Ist die Dauer der Probezeit korrekt? Begründen Sie.
- 3.5.3 Erklären Sie, unter welchen Umständen eine außerordentliche Kündigung möglich ist.

Sommer 2015

Ihr Betrieb sucht eine/n engagierte/n Mitarbeiterin. Sie bekommen einige Bewerbungsunterlagen zugeschickt.

- 1.1 Welche Unterlagen gehören in eine Bewerbungsmappe? (4 Angaben)
- 1.2 Bei den Bewerbungen finden Sie auch folgendes Arbeitszeugnis:
„Sie hat im Rahmen ihrer Möglichkeiten die ihr zugewiesenen Tätigkeiten zu unserer Zufriedenheit ausgeführt. Sie bemühte sich auch um ein gutes Arbeitsverhältnis zu ihren Kolleginnen. Wir wünschen ihr für die Zukunft alles Gute, vor allem Gesundheit.“
Würden Sie diese Mitarbeiterin einstellen? Begründen Sie Ihre Meinung aus dem Text. (2 Angaben)
- 1.3 Eine Bewerberin wird zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.
Nach welchen Themen darf im Bewerbungsgespräch nicht gefragt werden? (3 Angaben)
- 1.4 Aus betrieblichen Gründen muss der Arbeitgeber zwei seiner Mitarbeiterinnen am 5. Mai 2015 kündigen.
- 1.4.1 Dunja arbeitet seit einem Jahr in seiner Praxis.
Nennen Sie die gesetzliche Kündigungsfrist und ihren letzten Arbeitstag.
- 1.4.2 Die Auszubildende Hatice befindet sich noch in der Probezeit.
Was bedeutet dies für die Kündigungsfrist?
- 1.4.3 Wenn aus betrieblichen Gründen gekündigt wird, sollten auch soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Nennen Sie drei dieser Punkte.

Sommer 2012 (k)

Aufgabe 1 Ausbildungsvertrag und JAV

Von Ihrem Ausbildungsbetrieb (120 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, davon 15 Auszubildende) werden Sie beauftragt, das Unternehmen bei einer Ausbildungsmesse zu vertreten. Auch in diesem Jahr sollen wieder neue Auszubildende eingestellt werden. Ihr Ausbilder hofft, dass Sie die Fragen der wissbegierigen Messebesucher beantworten und auch einige der Schulabgänger und Schulabgängerinnen für das Unternehmen begeistern können.

Jetzt sind Sie umringt von Interessenten. Beantworten Sie die Fragen von Jan, Carmen und Antonio und begründen Sie Ihre Antwort. Die Gesetze in der Anlage 1 sollen Ihnen dabei eine Hilfe sein.

- 1.1 Jan (16 Jahre):
- 1.1.1 „Könnte ich einfach so, ohne Papierkram, bei euch mit der Ausbildung anfangen?“
- 1.1.2 „Kann ich bei euch die Ausbildung beginnen, ohne meine Eltern zu fragen?“
- 1.1.3 „Was ist, wenn ich kurz nach Beginn der Ausbildung feststelle, dass mir die Arbeit keinen Spaß macht?“
- 1.1.4 „Welche weiteren Pflichten außer Arbeiten habe ich während meiner Ausbildung?“
- 1.2 Carmen (19 Jahre):
- 1.2.1 „In der Schule war ich Schulsprecherin. Auch während der Ausbildung möchte ich mich für die anderen Azubis einsetzen. Ist es möglich in eurem Betrieb solch eine Interessenvertretung zu gründen?“
- 1.2.2 „Könnte ich als Auszubildende wählen und gewählt werden?“
- 1.3 Antonio (hat heute seinen 16. Geburtstag):
- 1.3.1 „Das Schönste an der Schule waren die Ferien. Wie würde es für mich bei einem Ausbildungsbeginn am 1. September mit Urlaub aussehen?“
- 1.3.2 „Ich glaube, ich beginne die Ausbildung bei euch. Wenn es mir nach einem Jahr nicht mehr gefällt, kündige ich und mache bei der Konkurrenz meine Ausbildung weiter. Das geht doch?“
- 1.3.3 „Ich finde es gut, dass man auch Geld verdient. Bekommt man diese Ausbildungsvergütung, die hier für das erste Ausbildungsjahr auf dem Plakat steht, auch im zweiten Ausbildungsjahr?“

§ 19 JArbSchG Urlaub
(1) Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.
(2) Der Urlaub beträgt jährlich
1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist,
2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist,
3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist.

Lösungen

Sommer 2016 (g)

- 3.5.1 - Name und Adresse der Vertragspartner
- Beginn des Arbeitsverhältnisses (evtl. auch Ende)
- Höhe des Lohnes / Gehalts
- Arbeitsort
- Jahresurlaub
- Kündigungsregelungen
- Arbeitsumfang
- ...
- 3.5.2 Die Probezeit darf bis zu sechs Monaten dauern; also ist die Angabe korrekt.
- 3.5.3 Nur, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der nicht mehr als zwei Wochen zurückliegt. Solche Gründe sind etwa Arbeitsverweigerung, Diebstahl, fehlende Lohnauszahlung. Außerordentliche Kündigung kann von beiden Seiten erfolgen.

Sommer 2015 (m)

- 1.1 Bewerbungsschreiben, Lebenslauf (meist genügt ein skizzierter) mit Foto, Schulzeugnisse/Abschlusszeugnisse, Arbeitszeugnisse, ...
- 1.2 Die Formulierungen „im Rahmen ihrer Möglichkeiten“, „zu unserer Zufriedenheit“, „sie bemühte sich“ lassen auf ein nicht einwandfreies Arbeitsverhalten mit nicht ausreichenden Leistungen schließen. Der Wunsch für „vor allem Gesundheit“ deutet auf viel Krankheitszeit hin. Deshalb würde ich diese Bewerberin nicht einstellen.
- 1.3 Vermögen, Konfession, Krankheit, Eheabsichten, Parteizugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, ...
- 1.4.1 Gesetzliche Kündigungsfrist: vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende.
Letzter Arbeitstag: 15. Juni 2015
- 1.4.2 Während der Probezeit gilt keine Kündigungsfrist.
- 1.4.3 Schwere Behinderung, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alleinerziehende, erschwerende Familienverhältnisse, ...

Sommer 2012 (k)

Aufgabe 1 Ausbildungsvertrag und JAV

- 1.1.1 Nein, ohne „Papierkram“ ist das nicht möglich, es muss ein Ausbildungsvertrag schriftlich abgeschlossen werden.
- 1.1.2 Da Jan mit seinen 16 Jahren noch minderjährig ist, muss auch noch der gesetzliche Vertreter unterschreiben.
- 1.1.3 Während der Probezeit kann fristlos ohne Angaben von Gründen gekündigt werden.
- 1.1.4 V. a. Lempspflicht, Schweigepflicht, Berufsschulpflicht, Befolgen von Anweisungen, usw.
- 1.2.1 Ja, da der Betrieb mehr als fünf Auszubildende hat.
- 1.2.2 Carmen ist Auszubildende und 19 Jahre alt, kann also wählen (bis 25 Jahre). Sie kann auch gewählt werden, da dies für alle Arbeitnehmer bis zum 25. Lebensjahr möglich ist.
- 1.3.1 Da Antonio zu Beginn des Kalenderjahres noch kein 16 Jahre alt war (er hat gerade heute Geburtstag), stehen ihm 30 Werktage zu, d.h. bei Ausbildungsbeginn zum 1. September 10 Werktage.
- 1.3.2 Nein. Nach der Probezeit kann nur gekündigt werden, wenn die Berufsausbildung aufgegeben wird oder man sich für einen anderen Beruf ausbilden lassen möchte.
- 1.3.3 Nein, im zweiten Ausbildungsjahr muss Antonio mehr Geld bekommen, da die Ausbildungsvergütung mindestens jährlich ansteigen muss.

Aufgaben

Sommer 2015 (g)



Quelle: <http://www.bpb.de/izpb/8554/kooperation-und-konflikt-menschen-im-unternehmen?p=1>, 11.12.2014

- 4.1 Entscheiden Sie mit Hilfe des Textes, welche Stufe der Beteiligungsrechte des Betriebsrats die Karikatur anspricht.
- 4.2 Nehmen Sie kritisch Stellung zur Bedeutung der einzelnen Stufen der Mitbestimmung.
- 4.3 Nennen Sie die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats.

Voraussetzung und Durchführung der Wahl des Betriebsrates

In Betrieben kann nur dann ein Betriebsrat gewählt werden, wenn in diesem Betrieb ständig mindestens fünf Arbeitnehmer über 18 Jahren beschäftigt sind, von denen drei wählbar (länger als 6 Monate im Betrieb) sein müssen. Nur die Arbeitnehmer oder eine Gewerkschaft können zu einer Betriebsratswahl aufrufen. Ein Arbeitgeber kann keine Betriebsratswahl einleiten. Wenn kein Betriebsrat gewählt wird, bleibt dies ohne Folgen.

Im Betriebsverfassungsgesetz werden verschiedene **Stufen der Beteiligungsrechte durch den Betriebsrat** unterschieden:

1. *Informationsrecht* in wirtschaftlichen Angelegenheiten, z. B. Betriebsänderung, Arbeitsverfahren, Neubauten etc.
2. *Mitwirkung* in personellen Angelegenheiten, z. B. Einstellungen, Eingruppierung in Lohngruppen, Kündigungen, Aufstellung von Auswahlrichtlinien, Personalfragebögen, Regelungen über Stellenausschreibung, usw.
3. *Echte Mitbestimmung* in sozialen Angelegenheiten, z. B. Wechsel der Lohnformen, Betriebsordnung, Beginn/Ende der Arbeitszeit, Urlaubsgrundsätze, Errichtung von Kantinen, Betriebskindergärten, Überwachungsmaßnahmen der Mitarbeiter, usw.

- 4.1 Die Karikatur behandelt die Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten - Einrichtung von Kantinen.
- 4.2
- Informationsrecht bedeutet, dass der Betriebsrat informiert werden muss, aber keine Mitwirkungsmöglichkeiten hat - dient nur der Transparenz.
 - Mitwirkung bedeutet, dass der Betriebsrat informiert werden muss und seine Zustimmung aus wichtigem Grund verweigern kann. Dann entscheidet das Arbeitsgericht.
 - Echte Mitbestimmung - nur durch die Zustimmung des Betriebsrats wird eine Maßnahme wirksam. In wirklich wichtigen Angelegenheiten hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht.
- 4.3
- mindestens fünf Mitarbeiter über 18 Jahre
 - drei davon länger als sechs Monate im Betrieb

2.1 Krankenversicherung

2.1.1 Wovon ist die Beitragshöhe bei der GKV im Gegensatz zur PKV abhängig?

2.1.2 Erklären Sie in diesem Zusammenhang das „Solidaritätsprinzip“.

2.1.3 Was versteht man unter der Versicherungspflichtgrenze für die Kranken- und Pflegeversicherung?

2.1.4 Erklären Sie den Begriff „Beitragsbemessungsgrenze“.

2.2 Rentenversicherung

2.2.1 Erläutern Sie den Begriff „Generationenvertrag“, welcher der gesetzlichen Rentenversicherung zu Grunde liegt.

2.2.2 Beschreiben Sie die Probleme, die sich aus dem Generationenvertrag ergeben.

2.2.3 Wie kann man – über die gesetzliche Rente hinaus – fürs Alter vorsorgen? (2 Beispiele)

- 2.1.1 GKV: Beitrag wird durch einen bestimmten Prozentsatz vom Gesamtbruttoeinkommen errechnet.
PKV: Beitragshöhe ist je nach Risiko vertraglich geregelt.
- 2.1.2 Das „Solidaritätsprinzip“ basiert auf der Regelung, dass Besserverdiener die Geringverdiener unterstützen, indem sie bei den gesetzlichen Krankenversicherungen höhere Beiträge leisten, Die Leistungen der GKV sind für beide gleich, abhängig vom Bedarf, immer unabhängig vom Beitrag.
- 2.1.3 Ab der Versicherungspflichtgrenze ist die Versicherung für den Arbeitnehmer nicht mehr Pflicht; eine freiwillige Mitgliedschaft ist aber weiterhin möglich.
- 2.1.4 „Beitragsbemessungsgrenze“ => Sozialversicherungsbeiträge bleiben ab dieser Grenze gleich.
- 2.2.1 Die Generation der Arbeitnehmer (Beitragszahler der ges. Rentenversicherung) finanziert die Renten. Von Generation zu Generation wird das so weitergeführt.
- 2.2.2 Da die Generation der Beitragszahler schrumpft, die der Rentenempfänger aber wächst, müssen die Beiträge erhöht werden, um die Rentenkasse zu stabilisieren.
- 2.2.3 Private Rentenversicherung, Kapital bildende Lebensversicherung, Geldanlagen in Sachwerten (Immobilien, Edelmetalle, Edelsteine, ...) oder Aktienfonds (staatl. Förderung möglich) ...