Lösungen

Beck Berner

Erfolg im Einzelhandel

Jahrgangsstufe 12

4. Auflage

EUROPA LEHRMITTEL

PDF-Version

Vielen Dank für den Erwerb eines Europa-Download-Produkts!
Diese PDF-Version ist eine Einzellizenz für Ihren persönlichen Gebrauch.

ISBN (PDF-Version): 978-3-8085-9910-5

Bei Fragen zu unseren Download-Produkten stehen wir Ihnen unter support@europa-lehrmittel.de gerne zur Verfügung.

FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Lösungen Erfolg im Einzelhandel

Jahrgangsstufe 12

gültig ab 4. Auflage

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

Europa-Nr.: 99662

Verfasser

Joachim **Beck †**

Steffen **Berner**

2. Auflage 2017

Druck 5 4 3 2 1

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

ISBN 978-3-8085-9910-5

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

© 2017 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
http://www.europa-lehrmittel.de

Umschlag, Satz: Satz+Layout Werkstatt Kluth GmbH, 50374 Erftstadt
Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin
Umschlagfoto: © Photocreo Bednarek – Fotolia.com

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie sich für unser Buch „Erfolg im Einzelhandel“ entschieden haben. Um Ihnen die Arbeit mit dem Buch zu erleichtern, wurde dieser Lösungsband dazu erstellt. Wir haben uns sehr bemüht, sorgfältig und fehlerfrei zu arbeiten. Sollte Ihnen dennoch ein Schreib-, Rechen- oder sachlogischer Fehler auffallen, bitten wir um freundliche Nachsicht. Für einen Hinweis auf solche fehlerhaften Angaben sind wir dankbar.

Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches Arbeiten mit „Erfolg im Einzelhandel“.

Mit freundlichen Grüßen

Autor und Verlag Europa-Lehrmittel im Sommer 2017

LERNFELD 13

1 Ziele und Aufgaben der Personalwirtschaft

Seite 12

Situation/Aufgaben:

Erstes Bild: Bewerber ist unterqualifiziert.

Zweites Bild: Bewerber ist überqualifiziert.

Drittes Bild: Qualifikation ist manchmal allein nicht ausreichend für eine Stellenbesetzung.

Viertes Bild: häufiger Arbeitsplatzwechsel.

Seite 13

Aktion:

1. Personaleinsatz, Personalbeurteilung, Personalentwicklung, Personalbetreuung, Personalbeschaffung.

2.
   - Wenn die Gestaltung der Arbeitsbedingungen wirtschaftlich nicht mehr zu vertreten ist *(Schließung der Betriebskantine wegen zu hoher Defizite).*
   - Durch Gewährung finanzieller Anreize soll die Mitarbeitermotivation verstärkt werden, jedoch lässt die Ertragslage des Unternehmens dies nicht mehr zu. Folge: Abbau der freiwilligen Zusatzleistungen und u. U. weniger Motivation bei der Belegschaft.

3.

Personaleinsatz	Die Umsatzentwicklung gibt Auskunft über die benötigte Personalstärke
Personalbeurteilung	Anhand der Umsatzzahlen beim beratenden Verkaufen sowie einer Auswertung der Kassendaten bei Kassierpersonal kann auf die Leistung des Personals geschlossen werden.
Personalentlohnung	Bei einem Prämiensystem lassen sich durch die Umsätze die zusätzlichen Entgelte feststellen und berechnen.

2 Personalbedarfsplanung

Seite 14

Situation/Aufgaben:

1. Mögliche Umsatzleistung je Mitarbeiter in einer Stunde ➔ 150 €
   Verkaufstätigkeit mit Kundenkontakt ➔ 70 %
   Jahresarbeitszeit eines Vollzeitmitarbeiters ➔ 1.500 Stunden
   Geplanter Jahresumsatz des Unternehmens ➔ 500.000 €
   Berechnung der möglichen Umsatzhöhe eines Mitarbeiters im Jahr: 150 € · 0,7 · 1.500 ➔ 157.500 €
   Berechnung der notwendigen Vollzeitmitarbeiter: 500.000/157.000 ➔ ~ 3 Mitarbeiter

2. Da es sich um eine Filiale handelt, sind hauptsächlich einfache kaufmännische Kenntnisse ausreichend. Der Filialleiter sollte jedoch über eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung verfügen, da er in der Lage sein muss z. B. Ware zu bestellen, Reklamationen abzuwickeln oder den Personaleinsatz zu planen. Er muss auch in der Lage sein das Team zu führen und zu motivieren.

2.1 Quantitative Personalplanung und 2.2 Qualitative Personalplanung

Seite 17/18

Aktion:

1. **Stellv. Abteilungsleiter** ➔ kaufmännische Ausbildung, evtl. mit Zusatzausbildung, **Kassiererin** ➔ angelernt, **Hilfskraft Inventur** ➔ ungelernt, **Sekretärin des Geschäftsführers** ➔ kaufmännische Ausbildung, **Verkäuferin** ➔ angelernt oder kaufmännische Ausbildung.

2. a) **Musterlösung** am Beispiel Lagerfachkraft:

Anforderungen	gering	mittel	hoch
Berufsausbildung	•		
Berufserfahrung	•		
Teamfähigkeit		•	
Warenkenntnis		•	
Fremdsprachenkenntnisse	•		
EDV-Kenntnisse		•	
Belastbarkeit			•
Improvisationsfähigkeit		•	
Fortbildungsbereitschaft		•	

Anforderungen	gering	mittel	hoch
Mobilität	•		
Kreativität und Innovationsfähigkeit	•		

b) Beispiel Lagerfachkraft

	gering	mittel	hoch
Berufsausbildung			
Berufserfahrung			
Teamfähigkeit			
Warenkenntnis			
Fremdsprachenkenntnisse			
EDV-Kenntnisse			
Belastbarkeit			
Improvisationsfähigkeit			
Fortbildungsbereitschaft			
Mobilität			
Kreativität und Innovationsfähigkeit			

3. a) Der Personal-Bedarfsplan ist **fehlerhaft,** denn es sind nur **drei** Vollzeitpersonalabgänge. Die Folge: eine Mitarbeiterin ist zu viel.

b) Es sind unterschiedliche Lösungen möglich. Wahrscheinlich wird die ehemalige Auszubildende „geopfert“ werden, da sie bisher nicht in dieser Abteilung tätig war. Man sollte versuchen, sie in einer anderen Abteilung unterzubringen.

3 Begründung von Arbeitsverhältnissen

3.1 Stellenbeschreibung

Seite 19

Situation/Aufgaben:

Musterlösung für Stellenbeschreibung für den Leiter des Küchenstudios:

Stellenbezeichnung:	Leiter des Küchenstudios
Stelleneinordnung: **– Unterstellung:** **– Überstellung:**	 Verkaufsleiter Einrichtungshaus Erstverkäufer, Verkäufer, Auszubildende
Stellenaufgabe:	Führen des Beraterteams des Küchenstudios unter dem Gesichtspunkt optimaler Kundenberatung. Gestaltung der Ausstellung und des Sortiments wettbewerbs- und kundengerecht. Sicherstellung der internen organisatorischen Abläufe. Beratung des Einkaufs, Schulung der Mitarbeiter und der Auszubildenden.
Stellenbefugnis:	Handlungsvollmacht gemäß Unternehmensrichtlinien für Abteilungsleitung.
Stellenvertretung: **– wird vertreten:**	 Erstverkäufer(in)
Stellenanforderungen:	Mehrjährige Erfahrung im Verkauf von Küchen, hohes Maß an Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, leistungs- und kostenorientiertes Denken und Handeln, Führungspotenzial und Durchsetzungsvermögen.
Stellenvergütung:	Nach Haustarif

Seite 19

Aktion:

a) – f)

Welche Aufgaben soll der/die zukünftige Stelleninhaber(in) erledigen?	Der Ausbildungsleiter führt die Bewerbergespräche durch. Dabei ist er verantwortlich für die Gegenüberstellung der Anforderungen des zu besetzenden Ausbildungsplatzes mit den Kenntnissen und Fähigkeiten des Bewerbers. Koordinierung und Steuerung aller Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen für Auszubildende und Praktikanten. Der Ausbildungsleiter hält Kontakt zu den Interessenpartnern im Dualen Ausbildungssystem (Berufsschule und IHK). Der Ausbildungsleiter betreut die Lehrlinge bei der Führung des Berichtsheftes. Der Ausbildungsleiter ist zuständig für die Vorbereitung zur Abschlussprüfung.
Welche Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse werden zur Erledigung dieser Aufgaben benötigt?	Abgeschlossene Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel bzw. Personalkaufmann oder eine sozialpädagogische Ausbildung. Umfassende Erfahrung in der Erwachsenenbildung oder/und Personalentwicklung. Erfahrung in Entwicklung und Gestaltung von Schulungsmaterial.
Welche geistigen und körperlichen Anforderungen werden gestellt?	Kenntnisse im Persönlichkeitstraining, selbstsicheres Auftreten, ausgeprägte Kontaktfähigkeit und pädagogische Überzeugungsfähigkeit.
Welche Kompetenzen und Verantwortlichkeiten umfasst die Stelle?	Der Stelleninhaber ist direkt der Marktleitung gegenüber verantwortlich und leitet die Abteilung in eigener Verantwortung. Er trifft alleine die Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen. Bei Auflösen von Ausbildungsverhältnissen ist stets im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung zu handeln.
Wie soll die Stelle mit Blick auf das Gehalt, soziale Leistungen und sonstige Vergünstigungen ausgestattet sein?	Vergütung wie ein Abteilungsleiter, zusätzlich Leistungszulagen bei guten Prüfungsergebnissen.
Welche Zukunftsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten wird die Stelle bieten?	Aufstieg in die zentrale Ausbildungsabteilung des Gesamtkonzerns.

3.2 Personalbeschaffungswege

Seite 22

Situation/Aufgaben:

Die Aufgaben sind offen, eine Musterlösung gibt es nicht. Die Entscheidung sollte unter dem Gesichtspunkt der schlüssigeren Argumentation von der Klasse gefällt werden.

Seite 25/26

Aktion:

1. Sinnvoll sind innerbetriebliche Stellenausschreibungen sowie Versetzung aus einer anderen Abteilung, in der es etwas „ruhiger" zugeht. Mehrarbeit scheidet aus, da durch die Übernahme eines Mitbewerbers es bereits zu einem vermehrten Arbeitsanfall gekommen ist und die bisherigen Mitarbeiter wohl überfordert sind. Fort- und Ausbildung für die entsprechenden Tätigkeiten scheiden ebenfalls aus, da sofort Abhilfe benötigt wird.
2. Der Mitarbeiter ist z. B. nicht ausreichend qualifiziert, überfordert oder es mangelt ihm an Führungsqualitäten, was sich daraus ableiten lässt, dass es vermehrt zu fehlerhaften Warenanlieferungen gekommen ist. Es scheinen Kontrollen vernachlässigt zu werden. Außerdem ist der Mitarbeiter erst seit acht Monaten im Zentrallager tätig. Es könnte ihm an der notwendigen Erfahrung fehlen.
3. Ein externer Personalberater verfügt meist über die notwendige Erfahrung bei der Besetzung von Führungsstellen. Außerdem erfolgt die Suche anonym. Da niemand aus dem Unternehmen daran beteiligt ist, verringern sich mögliche spätere Konflikte *(„Eigentlich hatte ich mir aufgrund unseres Bewerbungsgespräches von Ihnen mehr versprochen"!).* Ein Vorgesetzter, der den Mitarbeitern „fertig präsentiert" wird, hat es einfacher, als wenn die Mitarbeiter festgestellt haben, dass über 50 Bewerber im Auswahlverfahren waren.

   Sprüche wie: „Wir hatten eigentlich einen anderen als neuen Chef erwartet. Wir dachten, es wird der Grauhaarige mit dem Porsche, dass Sie es wurden, na ja!" unterbleiben in jedem Falle.
4.

Kosten bei externer Beschaffung		**Kosten bei Personalleasing**
Anzeigen:	2.800,00 €	Stundensatz der Zeitarbeitsfirma: 20,00 €
Lohnkosten neun Monate:	13.500,00 €	
Lohnnebenkosten für neun Monate:	9.450,00 €	
Gesamtkosten:	25.750,00 €	Gesamtkosten: 27.000,00 €

5. Die Tätigkeit in einem Zeitarbeitsunternehmen ist eine gute Gelegenheit für Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

3.3 Stellenausschreibung

Seite 26

Situation/Aufgaben:

Erste **Musterlösung** für eine Stellenanzeige:

Merkur-Warenhaus Neuburg

Wir vergrößern unsere Sportabteilung!

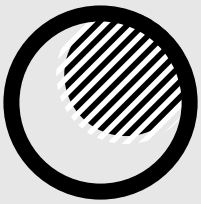
Wir sind:	Eines der führenden Warenhausunternehmen in Deutschland. Unsere Filiale in Neuburg wird noch größer und schöner!
Wir suchen:	Erstverkäufer/in für unsere neu gestaltete und erweiterte Sportabteilung in Vollzeit.
Wir erwarten:	Eine abgeschlossene Berufsausbildung im Einzelhandel und mehrere Jahre Berufserfahrung, möglichst in der Sportartikelbranche.
Wir bieten:	Einen sicheren Arbeitsplatz. Ein attraktives Gehalt. Bei Eignung Aufnahme in unseren Förderkreis für junge Führungskräfte.

Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, senden Sie uns bitte Ihre vollständigen und aussagefähigen Bewerbungsunterlagen an:

Merkur Warenhaus AG, Personalabteilung, Am Markt 1–3, 88888 Neuburg

Zweite **Musterlösung** für eine Stellenanzeige:

GESUCHT: VERKAUFSTALENTE MIT BALLGEFÜHL!



Wenn Sie bei einem der größten Handelsunternehmen unseres Landes Ihre Ideen in einem motivierten Team zukunftsorientiert vorantreiben möchten, dann sollten wir uns jetzt kennenlernen.

Um als **Erstverkäufer/in** für unsere neu gestaltete und erweiterte Sportabteilung in Vollzeit erfolgreich zu sein, bringen Sie eine abgeschlossene Ausbildung im Einzelhandel und mehrjährige Verkaufserfahrung mit.

Die Merkur AG bietet Ihnen einen krisensicheren Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten sowie eine fachliche Personalförderung. In unserer sportlichen Atmosphäre bringt Ihnen die tägliche Arbeit mit den Kunden jede Menge „Fun“. Und das bei einem leistungsorientierten Verdienst.

Sind Sie dabei? Dann schreiben Sie uns:
Merkur Warenhaus AG, Personalabteilung, Am Markt 1–3, 88888 Neuburg

Seite 29

Aktion:

1. Intern im Betrieb, z. B. am Schwarzen Brett, extern über eine Anzeige in der Lokalzeitung oder über die Agentur für Arbeit. Es eignet sich auch die Einschaltung eines Personalleasing-Unternehmens.

2. Weil diese Zeitschriften von den infrage kommenden Personenkreisen gelesen werden. Es werden Streuverluste vermieden, die bei einer Inserierung in einer Tageszeitung nicht zu vermeiden sind. Man erreicht dadurch die gewünschte Zielgruppe.
3. Es könnte sein, dass die ausgeschriebenen Stellen noch besetzt sind; die Mitbewerber sollen über die Stellenausschreibungen nicht informiert werden; man muss sich bei Absagen gegenüber den Interessenten nicht „offenbaren".
4. Schülerindividuelle Lösung

3.4 Personalauswahl

Seite 30/31

Situation/Aufgaben:

1. Die Hauptkriterien sind:
   - Äußere Form *(sauber und ordentliche Gestaltung, klar strukturiert),*
   - Inhalt des Bewerbungsschreibens (Auskunft zu bisheriger Tätigkeit, Qualifikationen, Eignung usw.),
   - Stil des Bewerbungsschreibens *(Satzbau, Grammatik, Rechtschreibung, Wortwahl).*
2. Schülerindividuelle Lösung

   Musterlösung:

   [1] Martina Moravetz

   Der Briefstil ist in keiner Weise einer Bewerbung angemessen. Ebenso sind Schreibfehler in einer Bewerbung undenkbar.

   Es fehlen Hinweise auf Lebenslauf und Zeugnisse.

   Die Formulierung „Da ich schon seit vielen Jahren in einem Sportgeschäft mich betätige" befähigt Frau Moravetz noch lange nicht für diese Stelle. Ihre Angaben sind viel zu unpräzise. Auf die Anforderungen (abgeschlossene Berufsausbildung) geht sie überhaupt nicht ein. Außerdem ist nicht ersichtlich, warum sich Frau Moravetz auf diese Stelle bewirbt. Es fehlt auch jeder Hinweis auf die Eignung zu eigenverantwortlichem und selbstständigem Arbeiten. Zu bemängeln ist außerdem das Fehlen einer Gehaltsvorstellung.

   [2] Norbert Hepperle

   Auch hier sind formale Mängel zu beanstanden. Darauf muss nicht weiter eingegangen werden, denn diese Bewerbung ist in ihrer Gesamtheit als negativ zu beurteilen. Der Stil ist völlig übertrieben und anbiedernd. Besonders negativ ist der Verrat von Geschäftsgeheimnissen. Der Bewerber ist wahrscheinlich auch zu alt um in einem jungen Team sich kooperativ einzubringen. Er hat die ausgeschriebene Position auch nicht richtig erkannt. Gesucht wird ja keine Führungskraft für eine Abteilung, sondern eine Erstkraft im Verkauf.

[3] Natalie Arnold

Dieses Schreiben ist positiv zu werten. Es enthält alle notwendigen Bestandteile einer Bewerbung.

Der Stil ist sachlich. Die Bewerberin zeigt Engagement und die Bereitschaft sich über das Übliche hinaus für den Beruf zu engagieren (Fernstudium). Ihr Wunsch nach beruflichem Aufstieg lässt ein engagiertes Arbeitsverhalten erwarten. Vom Alter gut geeignet.

Seite 37/38/39

Aktion:

1. • La Moda: Das BetrVG gilt aufgrund der zu geringen Arbeitnehmerzahl für diesen Betrieb nicht. Daher besteht keine Informationspflicht der Eigentümerin gegenüber ihren Angestellten.
   • All-Bau GmbH: Es liegt ein Verstoß gegen § 92 des BetrVG vor. Dem Betriebsrat gegenüber muss eine Unterrichtung über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen erfolgen.
   • Wohnwelt GmbH: Da keine Einigung über den Fragebogen zustande gekommen ist, muss die Einigungsstelle (vgl. § 76 BetrVG) entscheiden, da in diesem Fall der Betriebsrat nach § 94 BetrVG ein volles Mitbestimmungsrecht hat.
2. Die Bewerbungsunterlagen werden um Zeugnisse der Berufsschule, Zeugnisse des Ausbildungsbetriebes sowie den Kaufmannsgehilfenbrief erweitert. Auch Nachweise über besuchte Schulungen und Seminare sollten beigefügt werden.
3. Die Bewerbung lässt kein echtes Interesse an einer Ausbildung erkennen. Das Bewerbungsschreiben hat keinen sachlogischen Aufbau. Der Bewerber lässt nicht erkennen, warum er sich für diese Ausbildungsstelle als geeignet empfehlen könnte. Der flapsige Stil ist nicht originell, sondern eher dümmlich.
4. Schülerindividuelle Lösung
5. • Zorn: ja, da Kassiererin eine besondere Vertrauensstellung ist.
   • Mandini: Die Frage nach eventuellen Verkehrsdelikten ist zulässig, da u. U. ein Führerscheinentzug erfolgen könnte, die Frage nach den Arztbesuchen ist unzulässig.
   • Tilgner: zulässig, wegen der sonst drohenden späteren Abwesenheit vom Unternehmen.
   • Öztürk: Frage nach Religionszugehörigkeit und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind nur bei einem Tendenzbetrieb zulässig. Der Einzelhandel fällt nicht darunter.
   • Joos: zulässig, ergibt Aufschluss über die Beweggründe des Bewerbers, keine Diskriminierung durch die Fragestellung.
   • Ullmann: zulässig, da Bahnhofsbuchhandlung auch an Sonntagen geöffnet haben dürfen.
   • Wiedemann: zulässig, da kein Verstoß gegen die im AGG genannten Diskriminierungsgründe.
   • Renner: zulässig, da im Duty-Free-Shop eines großen Flughafens mit internationalem Publikumsverkehr Fremdsprachenkenntnisse wichtig sind.

3.5 Arbeitsvertrag

Seite 40

Situation/Aufgaben:

1. Kündigung erfolgt zu Recht, Verstoß gegen die Arbeitspflicht. Aufgabe einer Verkäuferin ist die Bedienung von Kunden, dagegen hat sie verstoßen.
2. Im Bedarfsfall muss der Arbeitnehmer auch eine andere Arbeit übernehmen, als die, für die er eingestellt wurde. Allerdings ist zu beachten: Je genauer die Tätigkeit im Arbeitsvertrag festgelegt ist, umso eingeschränkter ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers, im Einzelnen die zu leistende Arbeit zu bestimmen.
3. Abmahnung erfolgt zu Recht, da Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht.
4. Nicht möglich, das Gehalt muss spätestens am Ende des Monats ausgezahlt werden (vgl. dazu § 614 BGB und § 64 HGB sowie entsprechende Regelungen in Tarifverträgen).
5. Beschwerde erfolgt zu Recht. Zum einen gehört es nicht zur Arbeitspflicht einer Verkäuferin nach Arbeitsschluss „Kundenbetreuung“ zu leisten, zum anderen liegt auch ein Verstoß gegen die Fürsorgepflicht (Schutz der Persönlichkeit) vor.
6. Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein Zeugnis. Auf seinen Wunsch muss ein qualifiziertes Zeugnis vom Arbeitgeber erteilt werden.
7. Diese Tätigkeit verstößt gegen das Wettbewerbsverbot, da die Nebentätigkeit im Geschäftszweig (Sportartikel) des Arbeitgebers erfolgt.
8. Verstoß gegen das Bundesurlaubsgesetz.

Seite 47/48

Aktion:

1. **Tipp:** Es empfiehlt sich zur Lösung einen Entgelt- bzw. Manteltarifvetrag für den Einzelhandel mit zu verwenden.
   a) Das Gehalt muss in seiner Gesamtheit überwiesen werden (vgl. § 614 BGB).
   b) Die Gehaltszahlung hat einschließlich aller Zusatzleistungen zu erfolgen, es sei denn es gibt anderslautende Regelungen. So steht z. B. im Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Baden-Württemberg: „Provisionen, Umsatzvergütungen und sonstige veränderliche Gehalts- oder Lohnbestandteile sind monatlich abzurechnen, und zwar spätestens bis zum letzten Werktag des nächstfolgenden Monats.“
   c) Bei Beamten erfolgt die Gehaltszahlung stets zu Beginn des entsprechenden Monats. Das Gehalt eines Angestellten für den laufenden Monat muss spätestens am Ende des Monats gezahlt werden, daher ist eine Zahlung für den zu vergütenden Monat zur Monatsmitte möglich.

d) Herr Manzinni hat ein Recht auf Beschäftigung, wie sie beispielsweise in einer Stellenbeschreibung festgelegt ist. Wenn Herr Manzinni z.B. als Schauwerbegestalter eingestellt wurde, dann kann ihn der Arbeitgeber nicht für Dauer kraft seines Weisungsrechtes in die Warenannahme versetzen. Dies wäre nur über eine Änderungskündigung möglich. Allerdings finden sich in vielen Arbeitsverträgen Formulierungen wie diese: „Die Firma XYZ ist berechtigt, dem Mitarbeiter im Bedarfsfalle im Unternehmen auch andere als bei der Anstellung vorgesehenen Arbeiten zuzuweisen, gegebenenfalls ihn auch in eine andere Abteilung oder Betriebsstätte zu versetzen."

   Wenn die Tätigkeit auf bestimmte Zeit wie in diesem Fall begrenzt ist und es aufgrund von Personalausfall wegen Krankheit zu einer Notsituation kommt, muss Herr Manzinni aufgrund seiner Arbeitspflicht die Versetzung akzeptieren.

e) Urlaubssperren im Einzelhandel sind dann zulässig, wenn es betriebliche Gründe erforderlich machen (Weihnachtsgeschäft, Aktionen, verkaufsstarke Tage).

   Zusatzinformation: Der Arbeitgeber kann sogar bereits erteilten Urlaub widerrufen. Hierzu ist er grundsätzlich berechtigt. Der Arbeitnehmer darf nach dem Widerruf des erteilten Urlaubs, selbst wenn der Widerruf unbegründet und damit rechtswidrig ist, nicht einfach in Urlaub fahren. Tut er dies doch, riskiert er eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber. In vielen Arbeitsverträgen wird bereits auf diese Urlaubssperren hingewiesen.

2. Frauen bevorzugen Teilzeitarbeitsplätze, weil sich so berufliche Tätigkeit und Familienarbeit besser vereinbaren lassen. So arbeiten viele Frauen z.B. zu Zeiten, in denen ihre Kinder im Kindergarten oder der Schule sind. Ein weiterer Grund liegt darin, dass Frauen, die aus dem Berufsleben durch eine familiär bedingte Situation ausgeschieden sind, den Kontakt zur Arbeitswelt nicht verlieren möchten und daher gerne einige Stunden in der Woche arbeiten.

3. Schülerindividuelle Lösung

4. Unter dem Diskriminierungsverbot versteht man, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden dürfen.

5. Arbeitsverhältnis auf Probe (Überprüfung der Eignung für eine bestimmte Tätigkeit), Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer (Mutterschutz), Arbeitsverhältnis für die Dauer eines Projekts.

6. Durch erleichterte Einstellungsvoraussetzungen will man die Chancen von älteren Langzeitarbeitslosen für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern.

7. Die Bundesregierung plant hier Änderungen. Nach z. Z. gültiger Regelung gilt: Höchstdauer zwei Jahre, innerhalb dieser zwei Jahre kann ein befristetes Arbeitsverhältnis höchstes dreimal verlängert werden.

8. Es liegt eine Diskriminierung vor: Verstoß bei Nichtgewährung von Urlaub (Tarifvertrag und Bundesurlaubsgesetz). Wenn im Tarifvertrag die Bezahlung von Überstunden geregelt ist, müssen sie auch in diesem Fall bezahlt werden. Vergütungsregelung ist in Ordnung.

9. Bezugnahme auf Vordruck auf Seite 44. Folgende Eintragungen sollten neben den Angaben zur Person vorgenommen werden:

§ 1	1. März des aktuellen Jahres.
§ 2	… Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit.
§ 3	Übernahme der Tätigkeiten wie in der Situation.
§ 4	Bruttovergütung 2.150,00 € plus Zusatz „Mehrarbeit wird durch Freizeitausgleich abgegolten“.
§ 5	38-Stunden-Woche
§ 6	30 Arbeitstage
	Zusätzliche Vereinbarung mit Hinweis auf die Sonderregelungen während der Aufstiegsfortbildung.

10. Es wird unterstellt, dass es sich um eine kaufmännische Tätigkeit im Sinne des HGB (Handlungsgehilfe) handelt.

Zu § 3: Der § 59 des HGB ist sehr offen formuliert und kann sehr weit ausgelegt werden. Es heißt dort:

„Wer in einem Handelsgewerbe zur Leistung kaufmännischer Dienste gegen Entgelt angestellt ist (Handlungsgehilfe), hat, soweit nicht besondere Vereinbarungen über die Art und den Umfang seiner Dienstleistungen oder über die ihm zukommende Vergütung getroffen sind, die dem Ortsgebrauch entsprechenden Dienste zu leisten sowie die dem Ortsgebrauch entsprechende Vergütung zu beanspruchen. In Ermangelung eines Ortsgebrauchs gelten die den Umständen nach angemessenen Leistungen als vereinbart.“

Die Formulierung „Er/Sie verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen, die seinen/ihren Vorkenntnissen und Fertigkeiten entspricht und nicht mit einer Entgeltminderung verbunden sind“ stellt keinen Widerspruch zu § 59 HGB dar, sondern ist durch die Bestimmung „soweit nicht besondere Vereinbarungen über die Art und den Umfang seiner Dienstleistungen oder über die ihm zukommende Vergütung getroffen sind“ gedeckt.

Zu § 7: Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz müsste die Krankmeldung erst am 4. Tag vorliegen. Allerdings ist eine Verkürzung dieser Frist zulässig, was in diesem Vertrag der Fall ist.

Zu § 8: Die gesetzlichen Regelungen im BGB zum Arbeitsvertrag sehen keine ausdrückliche Verschwiegenheitspflicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Die Verschwiegenheitspflicht findet sich im § 17 UWG geregelt und zählt zu den Nebenpflichten des Arbeitnehmers aus einem Arbeitsvertrag. Wortlaut: § 17 UWG:

Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen

(1) Wer als eine bei einem Unternehmen beschäftigte Person ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, das ihr im Rahmen des Dienstverhältnisses anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt an jemand zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber des Unternehmens Schaden zuzufügen, mitteilt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Zu § 9: Diese Formulierung bedeutet für den Arbeitnehmer eine Verschlechterung seiner Rechtssituation, denn nach dem Wettbewerbverbot im HGB § 60 heißt es „Der Handlungsgehilfe darf ohne Einwilligung des Prinzipals weder ein Handelsgewerbe betreiben noch in dem Handelszweig des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen."

Das bedeutet aber im Umkehrschluss, dass der Angestellte in einem anderen Handelszweig (Branche) Geschäfte auf fremde Rechnung ohne Genehmigung des Arbeitgebers tätigen darf. Der § 9 des Arbeitsvertrages verlangt aber auch für solche Tätigkeiten die Genehmigung des Arbeitgebers.

11. Aus Arbeitnehmersicht sind diese Bestimmungen negativ zu beurteilen. Für den Arbeitgeber bringen sie Vorteile. So kann im Bedarfsfall der Arbeitnehmer für andere, als im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeiten herangezogen werden. Beispiel: In einem Einzelhandelsgeschäft fallen wegen Krankheit Mitarbeiter an der Warenannahme aus. Diese Arbeit wird vorübergehend von zwei Verkäufern übernommen, die in ihren Abteilungen entbehrlich sind. Bei der flexiblen Festlegung der Arbeitszeit kann z. B. auf die jeweilige Kundenfrequenz reagiert werden.

4 Betreuung von Arbeitsverhältnissen

4.1 Personaleinsatz

Seite 49

Situation/Aufgaben:

Personaleinsatzplan für Gewerbeausstellung Neuburg			
Mitarbeiter	**Freitag**	**Samstag**	**Sonntag**
Herr Richter		11:00 – 17:00	
Frau Erkan	11:00 – 15:00		11:00 – 18:00
Herr Menge	11:00 – 15:00	14:00 – 20:00	14:00 – 18:00
Herr Hahn	15:00 – 20:00	11:00 – 18:00	
Herr Braun	15:00 – 20:00	18:00 – 20:00	11:00 – 14:00

Seite 52

Aktion:

1. Schülerindividuelle Lösung, Beispiellösung:

   Personaleinsatz ➔ Zuordnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Arbeitsplätzen des Unternehmens in qualitativer, quantitativer, zeitlicher und örtlicher Hinsicht.

   Personaleinsatzplanung ➔ Instrument zur Optimierung betriebswirtschaftlicher Abläufe im Einzelhandelsbetrieb, d. h. die Personalstärke auf die Kundenfrequenz abstimmen. Außerdem umfasst die Personaleinsatzplanung das Management von Minus- und Überstunden, Vertretungen und der Urlaubsplanung.

2. Schülerindividuelle Lösung
3. Vorteil: einfache Erstellung, schnelle Änderungsmöglichkeit und sehr flexibel. Nachteil: bei größeren Unternehmen mit mehreren Abteilungen keine Verbindung zu anderen Abteilungen. Häufig sehr kompliziert zu bedienende Software.
4. a) Terminwünsche der Mitarbeiter:

	22	23	24	25	26	27	28	29
Abteilungsleiter Zorn								
Stellv. Abt.-leiter Hahn								
Sachbearbeiter Worms								
Sachbearbeiter Hilbert								
Sachbearbeiter Stotz								
Sachbearbeiter Janz								

4. b) Tatsächlicher Urlaubsplan:

	22	23	24	25	26	27	28	29
Abteilungsleiter Zorn								
Stellv. Abt.-leiter Hahn								
Sachbearbeiter Worms								
Sachbearbeiter Hilbert								
Sachbearbeiter Stotz								
Sachbearbeiter Janz								

4.2 Personalentwicklung

Seite 53

Situation/Aufgaben:

1. Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in den Bereichen Datenverarbeitung (Warenwirtschaftssystem), Personalführung (Teamarbeit, Motivation der Mitarbeiter), Kundenorientierung, Fachkompetenz (immer mehr neue Produkte in immer kürzeren Zeitabständen kommen auf den Markt).
2. Besuch von Seminaren, Studium von Fachliteratur, Kurse zur Prüfungsvorbereitung.

Seite 55

Aktion:

Gruppe 1: Bildungsträger in der näheren Umgebung aufsuchen, z. B. die Volkshochschulen und Bildungseinrichtungen der Kammern und Gewerkschaften.

Gruppe 2: Adressen im Info-Teil

Gruppe 3: Muster für Fragebogen

1. Haben Sie schon an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen?
2. Wenn ja, bzw. nein, den Grund angeben.
3. Wenn ja, intern oder extern (Bildungsträger angeben)?
4. Thema der Fortbildung?
5. Hatten Sie durch die Fortbildung Vorteile bei Ihrer Tätigkeit? (bei „ja“ begründen)

Tipp: Unbedingt die Ausbildungsbetriebe vorher informieren und Einverständnis für die Durchführung einholen, da es sonst nach Kontrolle aussieht.

Gruppe 4: Schülerindividuelle Lösung

4.3 Personalführung

Seite 56

Situation/Aufgaben:

1. Schülerindividuelle Lösung
2. Schülerindividuelle Lösung
3. Schülerindividuelle Lösung

Seite 66/67

Aktion:

1. Zum Beispiel:
   - Gestaltung der Arbeitsräume (Verkaufsräume),
   - Schutzmaßnahmen gegen Unfall/Berufskrankheiten,
   - Aufenthalts-/Sozialräume (Zustand, Lage, Anzahl),
   - Sanitäre Einrichtungen,
   - Erste-Hilfe-Raum,
   - Möglichkeit, sich zurückzuziehen bzw. Ruhe zu haben,
   - Essensversorgung,
   - Verhalten des/der Vorgesetzten, wenn Probleme auftauchen,
   - Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen,
   - Verhalten der Kolleg/inn/en bei Problemen,
   - Möglichkeiten, neue fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben,
   - Rückmeldung der Vorgesetzten zur Arbeit,
   - Möglichkeit, beruflich aufzusteigen und besser bezahlt zu werden,
   - Sicherheit vor Arbeitslosigkeit.
2. Schülerindividuelle Lösung