

EUROPA-FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte

Lösungen

Informationsband

2. Ausbildungsjahr

Engel Gansloser Grillemeier König-Herick Pott

2. Auflage

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

Europa-Nr.: 21878



Autoren

- › Thomas Cleesattel, 74211 Leingarten (Autor der 1. Auflage)
- › Günter Engel, 74252 Massenbachhausen
- › Joachim Gansloser, 53115 Bonn
- › Sandra Grillemeier, 40479 Düsseldorf
- › Anette König-Herick, 48432 Rheine
- › Birgit Kurrle, 73760 Ostfildern (†) (Autorin der 1. Auflage)
- › Elvira Pott, 71336 Waiblingen

Verlagslektorat

- › Anke Hahn

2. Auflage 2022

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Korrektur von Druckfehlern identisch sind.

ISBN 978-3-8085-4696-3

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

© 2022 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten

Umschlag, Satz, Grafiken: Satz+Layout Werkstatt Kluth GmbH, 50374 Erftstadt

Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin

Umschlagfoto: © Serp – shutterstock.com

LERNFELD 5: AUFGABEN IM PERSONALBEREICH WAHRNEHMEN

1 Personalbeschaffung durchführen

1.4 Zusammenfassung und Aufgaben

Seite 21

1. Nennen Sie 4 Aufgaben der Personalbedarfsplanung.

Aufgaben der Personalbeschaffung:

Feststellung der benötigten Mitarbeiter

Feststellung der benötigten Qualität der Mitarbeiter

Festlegung des Einsatzortes der Mitarbeiter

Feststellung des Bedarfszeitpunktes (Einstellungszeitpunkt) der Mitarbeiter

2. Die Karl-Heinz-Knopf GmbH ist ein Zuliefererunternehmen für die Automobilindustrie mit Niederlassungen in Stuttgart, Leipzig und Wolfsburg. In der Niederlassung in Leipzig arbeiten 300 Mitarbeiter. In Leipzig werden Verkleidungsteile für Konsolen, Armauflagen und Türverkleidungen hergestellt. Das Unternehmen ist derzeit in der Lage, den Personalbestand in der Produktion (nur Standort Leipzig) aufzustocken. Die Abteilung ist gegenwärtig mit 235 Angestellten besetzt. Aufgrund der guten Konjunktur wird mit einem Mehrbestand von 13 Stellen gerechnet. Zudem ist bekannt, dass 2 Mitarbeiterinnen in Mutterschutz gehen und 7 Mitarbeiter in den Ruhestand verabschiedet werden. Herr Müller hatte zudem einen schweren Motorradunfall und fällt für das kommende Geschäftsjahr aus. Drei der 5 Azubis, die nicht in der Stellenberechnung enthalten sind, werden ihre Ausbildung abschließen und vom Unternehmen als Vollzeitkräfte übernommen.

Berechnen Sie den Nettopersonalbedarf anhand eines geeigneten Schemas.

Bruttopersonalbedarf	248
– aktueller Personalbestand	235
= Personalüberdeckung/Personalunterdeckung	13 (Personalunterdeckung)
+ voraussichtliche Personalabgänge	10
– voraussichtliche Personalzugänge	3
= Nettopersonalbedarf	20

3. Erläutern Sie anhand von vier Gründen, weshalb ein Unternehmen Stellenbeschreibungen erstellen sollte.

Die Stellenbeschreibung definiert die Anforderung an eine Stelle und sorgt demnach für Klarheit hinsichtlich Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Zudem hilft sie bei der Berechnung einer entsprechenden Vergütung (Eingliederung in Entgeltgruppe) und dient als Grundlage für eine Stellenanzeige.

4. Prüfen Sie die nachfolgende Stellenanzeige auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

Vollständigkeit: Beschreibung der Kanzlei, Bewerbungsschluss, Arbeitsbeginn, PC-Kenntnisse sollten konkretisiert werden, Firmenanschrift

Fehler: Verstoß gegen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: nur weibliche Bewerber gesucht, Staatsangehörigkeit, Passbild darf nicht gefordert werden.

2 Rechtliche und soziale Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer

Seite 33

2.1.4.3 Zusammenfassung und Aufgaben

1. Die Anwaltskanzlei Hauff & Heinle Anwalts GmbH möchte die Rechtsanwaltsfachangestellte Maika Unger, wohnhaft Klingenbergerstraße 56, 74080 Heilbronn, zum 01.09.20xx einstellen. Entwerfen Sie einen Arbeitsvertrag für Maika Unger unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen.

Folgende Inhalte sollten gem. § 2 NachwG im Arbeitsvertrag beinhaltet sein:

Name und Anschrift: Maika Unger, Klingenbergerstraße 56, 74080 Heilbronn

Beginn der Tätigkeit: 01.09.20xx

Arbeitsort: Räumlichkeiten der Kanzlei Hauff & Heinle Anwalts GmbH, Heilbronn

Beschreibung der Tätigkeiten: z. B.: Kosten und Gebühren, Lohnabrechnung, Betreuung der Auszubildenden etc.

Entgelt: z. B.: 2.856,00 (brutto) für 12 Arbeitsmonate. Zusätzlich 1,5 Bruttomonatsgehälter im Monat Dezember (Weihnachtsgeld)

Arbeitszeit: z. B.: regelmäßige Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden

Urlaub: z. B. jährlich 28 Urlaubstage

Kündigungsfristen: z. B.: gesetzliche Kündigungsfristen oder individuelle Vereinbarungen

2. Die Kanzlei Haas Specht & Kollegen existiert am 31.10. seit 3 Monaten. Aufgrund der unsicheren Mandantenanzahl möchten Sie die Rechtsanwältin Simone Scherer nur befristet einstellen. Zeigen Sie auf, welche Möglichkeiten hierfür bestehen.

1. Möglichkeit: Kalendermäßige Befristung ohne sachlichen Grund bis max. 2 Jahre (§ 14 (2) S.1 TzBfG)

2. Möglichkeit: Kalendermäßige Befristung bis maximal 4 Jahre, da die Kanzlei laut Aufgabenstellung erst 3 Monate existiert (§ 14 (2a) TzBfG)

3. Möglichkeit: sachlichen Grund suchen, z. B. Befristung auf Probe

3. Tomomi Iwasaki hat in Amsterdam ihr Jurastudium abgeschlossen. Für die renommierte Nürnberger Kanzlei Heickenwälder und Kollegen soll sie eine Zweigstelle in Amsterdam eröffnen. Die Kanzlei möchte das Arbeitsverhältnis allerdings zunächst für 2 Jahre befristen und danach anhand der Mandantenanzahl überlegen, ob die Zweigstelle rentabel ist. Begründen Sie, ob dieses Vorhaben rechtlich zulässig ist.

Rechtlich zulässig. Kanzlei kann sich aussuchen, ob sie das Arbeitsverhältnis ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes auf 2 Jahre befristet oder als sachlichen Grund die Befristung auf Erprobung im Arbeitsvertrag angibt. In beiden Fällen wäre eine Befristung auf 2 Jahre möglich.

- 4. RA Fabian Jutt bekommt von der Kanzlei Schüürmann und Partner einen befristeten Arbeitsvertrag über 14 Monate. Kurz vor Ende des Arbeitsvertrags bekommt Jutt das Angebot, einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag über 16 Monate zu unterzeichnen. Bei dem Stellenangebot handelt es sich um eine Krankheitsvertretung von RA Benjamin Mayer. Begründen Sie die Rechtslage.**

Bei der ersten Befristung handelt es sich um eine Befristung ohne sachlichen Grund. Bei der zweiten Befristung liegt ein sachlicher Grund vor. Aus diesem Grund ist eine Befristung, wie sie in der Aufgabenstellung dargestellt wird möglich, auch wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt länger als 2 Jahre befristet wird.

- 5. Die Rechtsanwaltsfachangestellte Manuela Spohrer hat gem. § 3 ihres Arbeitsvertrags eine Arbeitszeit von 35 Stunden/Woche zu erbringen. Sie arbeitet allerdings täglich von 8:00 bis 16:00 Uhr. Dabei macht sie zwei 10-minütige Pausen. Begründen Sie, ob dies rechtlich zulässig ist.**

Arbeitszeit: Die tatsächliche Arbeitszeit geht über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus. Sofern im Arbeitsvertrag eine Überstundenregelung geregelt wurde ist das Vorgehen bezüglich der Arbeitszeit grundsätzlich zulässig. Ansonsten ist dauerhafte, längere tägliche Arbeitszeit nicht zulässig.

Pausenregelungen: Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen, da Pausen mindestens 15 Minuten am Stück betragen müssen. Bei Arbeitszeiten zwischen 6 und 9 Stunden muss eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten erfolgen. → zwei Pausen je 15 Minuten würden ausreichen.

- 6. RA Steffen Zimmer verlangt von Manuela Spohrer, dass sie die nächsten 3 Sonntage aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens zwingend in der Kanzlei mitarbeiten muss. Er garantiert ihr einen entsprechenden Ausgleich. Manuela lehnt ab. Beurteilen Sie die Rechtslage.**

Grundsätzliches Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen (§ 9 ArbZG). Auch die Ausnahmeregelungen aus § 10 ArbZG treffen nicht zu. Vorgehen demnach rechtlich unzulässig.

2.1.5.5 Zusammenfassung und Aufgaben

Seite 38

- 1. Simone Dietz kündigt während ihrer Probezeit am 2. März 20xx. Begründen Sie, ab welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis endet.**

Kündigungen während der Probezeit erfolgen immer mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen (taggenau) ab Zugang der Kündigung beim Arbeitgeber/Arbeitnehmer. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis von Simone Dietz am 17. März 20xx (Ende Kündigungsfrist 16. März 20xx).

- 2. Isabella Bienias, 32 Jahre alt und seit 9 Jahren in der Kanzlei Haas Specht & Kollegen als Rechtsanwältin angestellt, bekommt am 15. Mai ihre Kündigung überreicht. Begründen Sie, ab welchem Zeitpunkt die Kündigung rechtswirksam ist.**

Isabella Bienias war bei Beginn des Arbeitsverhältnisses 23 Jahre alt. Bei der Berechnung der Kündigungsfrist werden die Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht berücksichtigt (siehe Exkurs auf Seite 35). Demnach werden bei Isabella Bienias lediglich 7 Jahre bei der Berechnung der Kündigungsfrist berücksichtigt. Die Kündigungsfrist beträgt 2 Monate. Das Arbeitsverhältnis endet am 15. Juli (§ 622 BGB).

- 3. Ulrike Wagner ist seit 22 Jahren Mitarbeiterin in der Kanzlei Hauff & Heinle Anwalts GmbH. Am 12. Juni teilt sie ihrem Chef Sebastian Hauff in einem persönlichen Gespräch mit, dass sie zum nächstmöglichen Termin die Kanzlei verlassen möchte, um zu ihrem neuen Freund nach Australien zu ziehen. Zeigen Sie auf, ab welchem Zeitpunkt Ulrike Wagner die Kanzlei frühestens verlassen könnte.**

Der nächstmögliche Kündigungstermin wäre der 15. Juni (Zugang der Kündigung beim Arbeitgeber). Dann würde das Arbeitsverhältnis am 15. Juli enden.

- 4. Begründen Sie, ob es eine Möglichkeit gibt, das Arbeitsverhältnis früher, als in Aufgabe 3 ermittelt, zu beenden.**

Durch einen Aufhebungsvertrag kann das Arbeitsverhältnis früher beendet werden, da es sich dabei nicht um eine Kündigung (einseitiges Rechtsgeschäft) handelt. Demnach gelten auch keine Kündigungsfristen. Die vertraglichen Inhalte des Aufhebungsvertrages sind weitgehend frei.

- 5. Bei einer Routineuntersuchung wird Thomas Melzl am Werkstor erwischt, wie er im Kofferraum seines Autos wertvolle Lenkräder entwendet. Thomas Melzl soll daher umgehend gekündigt werden. Zeigen Sie auf, bis wann ihm die Kündigung spätestens zugehen muss, wenn der Diebstahl am 02.03.20xx entdeckt wurde.**

Diebstahl stellt einen wichtigen Grund dar und rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung, die fristlos erfolgen kann. Die Kündigung muss innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes ausgesprochen werden. Demnach muss Thomas Melzl die Kündigung spätestens am 16.03.20xx zugehen (§ 626 BGB).

- 6. Der verärgerte Personalleiter lässt Thomas Melzl die Kündigung fristgerecht zukommen und kündigt ihm ohne Angabe von Gründen. Melzl akzeptiert die Kündigung ohne Angaben von Gründen nicht und fordert die Nennung der Gründe. Der Personalleiter verweigert. Beurteilen Sie die Rechtslage.**

Die Angabe von Kündigungsgründen ist grundsätzlich nicht erforderlich, muss aber auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers unverzüglich schriftlich erfolgen. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung handelt (§ 626 (2) BGB).

- 7. Begründen Sie, ob anstelle der außerordentlichen Kündigung von Thomas Melzl eine Abmahnung nicht auch ausreichen würde.**

Vermutlich ist die Pflichtverletzung durch den Diebstahl so erheblich, dass eine Abmahnung nicht erforderlich für die außerordentliche Kündigung ist. Thomas Melzl konnte nicht annehmen, dass sein Arbeitgeber sein Verhalten (Diebstahl) toleriert.

2.1.6.3 Zusammenfassung und Aufgaben

1. Unterscheiden Sie das einfache vom qualifizierten Zeugnis hinsichtlich des Umfangs und der Aussagekraft.

Das einfache Arbeitszeugnis umfasst keine Angaben zur Leistung und zum Verhalten des Arbeitnehmers, das qualifizierte Zeugnis hingegen schon.

2. Erläutern Sie die Grundsätze, die bei der Erstellung eines Arbeitszeugnisses beachtet werden müssen.

Dem Grundsatz des Wohlwollens steht der Grundsatz der Zeugniswahrheit entgegen. Diese Grundsätze stehen im Widerspruch zueinander, da es schwierig ist, eine mangelhafte Leistung wohlwollend zu formulieren.

Der Arbeitgeber ist gegenüber den zukünftigen Arbeitgebern verpflichtet die Wahrheit zu sagen, sollte aber dem Arbeitnehmer möglichst keine Steine für die Zukunft in den Weg legen.

3. Beurteilen Sie folgendes Arbeitszeugnis unter Berücksichtigung der oben genannten Standardformulierungen.

Leistungsbeurteilung:

Solides Fachwissen: befriedigende Leistung

Belastbarkeit und Flexibilität: befriedigende Leistung

Leistungen zu unserer Zufriedenheit: ausreichende Leistung

Verhaltensbeurteilung:

Einwandfreies Verhalten: gute Leistung

Schlussformulierung:

Die Kanzlei verliert Frau Rössle nur ungern

Allgemeines:

Das Erwähnen der Pünktlichkeit wertet das Arbeitszeugnis ab, da hier Selbstverständliches erwähnt wurde.

Gesamturteil:

Fleißige Mitarbeiterin, die die Aufgaben ausführt, die ihr aufgetragen werden ohne selbst darüber zu reflektieren, aber auch ohne sich zu beschweren → Urteil in Schulnoten ausgedrückt: 3,5

2.2.5 Zusammenfassung und Aufgaben

1. Überprüfen Sie, ob in den folgenden Fällen rechtmäßig gehandelt wurde.

a. Dem Betriebsrat Hans Alt wurde wegen häufigen Zuspätkommens gekündigt.

Die Kündigung für Herrn Alt ist nicht wirksam, da er als Betriebsrat während seiner Tätigkeit nicht gekündigt werden darf. Eine Kündigung ist nur aus wichtigem Grund möglich.

b. Frau Fritz wurde während der Elternzeit aus betrieblichen Gründen gekündigt.

Während der Elternzeit gilt für Frau Fritz der besondere Kündigungsschutz – eine Kündigung ist nicht möglich.

- c. **Die 19-jährige Auszubildende Sandra Lustig, in der 35. Schwangerschaftswoche, muss wegen des hohen Arbeitsanfalls in einer Woche täglich eine Überstunde machen.**

Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Geburt und endet acht Wochen nach der Geburt. In dieser Zeit herrscht ein Beschäftigungsverbot. Zudem sind Überstunden auch für volljährige Auszubildende nur dann zulässig, wenn sie einen Ausgleich in Form von Entgelt oder Freizeit erhalten. Auch während der Überstunden soll das Erreichen des Ausbildungsziels gewährleistet werden.

2. **Der Rechtsanwaltsfachangestellte Sebastian Emsig beantragt 7 Wochen vor Antritt eine zweimonatige Elternzeit, um seine 14 Monate alte Tochter Emma betreuen zu können. Sein Arbeitgeber lehnt die Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ab.**

Bis zum dritten Lebensjahr ist Elternzeit zu gewähren, wenn wie in diesem Fall die Anmeldung fristgerecht erfolgt. Aus dringenden betrieblichen Gründen kann die Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr verweigert werden.

2.3.5 Zusammenfassung und Aufgaben

1. **Die 18-jährige Sofia Theodoridis macht eine Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten in der Kanzlei Hauff & Heinle Anwalts GmbH. Die Kanzlei hat 22 Mitarbeiter beschäftigt. Darunter sind auch 4 Auszubildende unter 18 Jahren.**

- a. **Begründen Sie, ob die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats bei der Kanzlei Hauff & Heinle Anwalts GmbH erfüllt sind.**

Voraussetzungen sind erfüllt, da die Kanzlei für die Wahl eines Betriebsrates mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer benötigt, von denen drei wählbar sind (§ 1 BetrVG).

- b. **Begründen Sie, aus wie vielen Mitgliedern der Betriebsrat bestehen würde, vorausgesetzt die Gründung kann unabhängig Ihrer Antwort aus a) erfolgen.**

Der Betriebsrat würde aus einer Person bestehen, da in der Kanzlei 18 wahlberechtigte Arbeitnehmer angestellt sind (§ 9 BetrVG). Die vier Auszubildenden unter 18 Jahren sind noch nicht wahlberechtigt.

- c. **Begründen Sie, ob die folgenden Mitarbeiter wahlberechtigt und/oder wählbar sind:**

1. **Jeanette Röhrig, 21 Jahre, 4 Monate im Betrieb**
2. **Leiharbeiter Achmet Yglür, 25 Jahre, seit 11 Monaten im Betrieb**
3. **Sandra Gottwik, 17 Jahre, seit 8 Monaten im 1. Lehrjahr**

Jeanette Röhrig ist wahlberechtigt, aber nicht wählbar, da sie noch nicht 6 Monate in der Kanzlei beschäftigt ist. Achmet Yglür ist wahlberechtigt (als Leiharbeiter länger als 3 Monate in der Kanzlei), aber nicht wählbar. Sandra Gottwik ist aufgrund des Alters weder wahlberechtigt noch wählbar.

- d. **Beurteilen Sie die gesetzlichen Bestimmungen bzgl. Wahlberechtigung und Wählbarkeit.**

Individuelle Schülerantwort.

In die Überlegungen der Schülerinnen und Schüler sollten die Altersgrenzen und die Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden. Darüber hinaus kann das Thema Leiharbeit thematisiert werden, da es in der gegenwärtigen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnt.

- 2. Rechtsreferendar Claudius Friz findet morgens vor der Kanzlei Heickenwälder und Kollegen nur sehr selten einen Parkplatz. Von dieser Tatsache gefrustet, sucht er den Betriebsrat auf und schildert sein Leid. Er fordert einen Parkplatz für jeden Mitarbeiter. Fällt dieses Problem in den Aufgabenbereich des Betriebsrats? Begründen Sie Ihre Antwort!**

Die Rechte des Betriebsrates sind gesetzlich definiert. Die Bereitstellung eines Parkplatzes fällt dabei nicht unter die Beteiligungsrechte. Demnach kann der Betriebsrat einen Parkplatz nicht erzwingen, kann den Arbeitgeber aber auf die Parkplatzsituation hinweisen und im Interesse der Arbeitnehmer ein gutes Ergebnis erzielen.

Wichtig: Bei Parkplätzen handelt es sich laut Rechtsprechung nicht um betriebliche Räume im Sinne des § 90 BetrVG.

- 3. Zeigen Sie auf, in welchen Angelegenheiten der Betriebsrat die stärksten und die schwächsten Beteiligungsrechte besitzt, und begründen Sie dies.**

In sozialen Angelegenheiten hat der Betriebsrat weitgehende Mitbestimmungsrechte. Ohne Einigung mit dem Betriebsrat kann der Arbeitgeber in diesen Bereichen nicht wirksam handeln. Beispielsweise kann der Arbeitgeber die Arbeitszeiten oder Pausenregelung nicht ohne Einigung mit dem Betriebsrat ändern.

Bei wirtschaftlichen Angelegenheiten muss der Betriebsrat lediglich informiert werden. Er hat aber bei der Entscheidung des Arbeitgebers lediglich dieses Informationsrecht. Weitere Rechte stehen dem Betriebsrat dabei nicht zu.

- 4. Besonders mittelständische Unternehmen verfügen häufig nicht über einen Betriebsrat, obwohl sie per Gesetz dazu berechtigt wären. Diskutieren Sie mögliche Gründe, warum häufig auf dieses Recht verzichtet wird.**

Individuelle Schülerantwort.

Als mögliche Gründe könnten in der Diskussion aufgeführt werden:

Arbeitnehmer wissen nicht, dass sie einen Betriebsrat gründen können

Arbeitnehmer sehen oftmals keine Notwendigkeit → ohne Probleme wird kein Betriebsrat benötigt

Arbeitgeber versuchen die Gründung von Betriebsräten zu verhindern und drohen beispielsweise mit der Kürzung von Weihnachtsgeld oder Bonuszahlungen

- 5. Beurteilen Sie, welche Rechte dem Betriebsrat in den folgenden Fällen zustehen. Begründen Sie Ihre Entscheidung anhand des BetrVG.**

- a. Wolfgang Rauchfuß aus der Buchhaltung soll ab kommendem Monat im Vertrieb arbeiten, obwohl das überhaupt nicht seiner Qualifikation entspricht. In der Buchhaltung fehlt es derzeit allerdings an Beschäftigung.**

Annahme: Unternehmen beschäftigt mehr als 20 Angestellte. Es handelt sich dabei um eine personelle Angelegenheit, konkret um eine personelle Einzelmaßnahme. Hier muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn der Mitarbeiter durch die Maßnahme benachteiligt wird. Dies könnte hier gegeben sein, da Wolfgang Rauchfuß mutmaßlich keine Kenntnisse in diesem Bereich aufweist. Für die Zustimmung des Betriebsrates könnte sprechen, dass es in der Buchhaltung laut Aufgabenstellung derzeit an Beschäftigungsmöglichkeiten fehlt und die personelle Einzelmaßnahme somit in der betrieblichen Situation begründet ist (§ 99 BetrVG).

b. Wegen starker Umsatzeinbußen während der schlechten Konjunkturphase soll im kommenden Jahr das Personal um 15 % abgebaut werden.

Es handelt sich um eine wirtschaftliche Angelegenheit. Der Betriebsrat muss vom Arbeitgeber rechtzeitig über die geplanten Maßnahmen unterrichtet werden. Der Arbeitgeber muss mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten beraten. Zudem kann der Betriebsrat Vorschläge unterbreiten (§ 92 BetrVG).

c. Tamara Korb wird aufgrund von Körperverletzung (sie hat ihrer Kollegin aus Eifersucht Abführmittel in den Kaffee gekippt) außerordentlich gekündigt.

Der Betriebsrat muss sowohl bei ordentlichen als auch bei außerordentlichen Kündigungen angehört werden. Zudem muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe mitteilen. Eine Kündigung, ohne vorherige Anhörung des Betriebsrates ist unwirksam. Hätte der Betriebsrat in diesem Beispiel gegen die außerordentliche Kündigung der Tamara Korb Einwände, so müsste er diese dem Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen schriftlich mitteilen (§ 102 BetrVG).

d. Die Kanzlei Haas Specht & Kollegen beschließt, die Pausenräume zu verkleinern.

Der Betriebsrat hat Informations- und Beratungsrechte. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig über die Planung informieren und mit dem Betriebsrat gemeinsam beraten. Die Unterrichtung muss dabei möglichst frühzeitig erfolgen, eigentlich sobald feststeht, dass Maßnahmen getroffen werden sollen. Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers beginnt demnach nicht erst, wenn die Planung bereits abgeschlossen ist. Sinn dieser Regelung ist, dass der Betriebsrat die Planung beeinflusst und nicht die spätere Umsetzung. Das Beratungsrecht des Betriebsrates verpflichtet den Arbeitgeber, sich mit den Argumenten des Betriebsrates auseinanderzusetzen.

2.4.8 Zusammenfassung und Aufgaben

1. Nennen Sie 4 tarifvertragliche Inhalte, die häufig Bestandteil von Tarifverträgen sind.

Höhe des Entgelts, Arbeits- und Ruhezeiten, Einstufungen z. B. bei Gehaltsstufen, Pausenzeiten, Urlaubsanspruch, Kündigungsfristen, Versetzungsregeln

2. Tobias Blinzinger erzählt seinem Freund Oliver Rodewald, dass sein Arbeitgeber deutlich mehr Lohn bezahlt, als das im Tarifvertrag vereinbart ist. Rodewald ist

der Meinung, dass der Arbeitgeber nicht von den tariflichen Bestimmungen abweichen dürfte. Beurteilen Sie die Rechtslage.

Besserstellung ist grundsätzlich möglich (Günstigkeitsprinzip)

- 3. Andre Würz und sein Arbeitgeber sind nicht tariflich gebunden. Zeigen Sie eine Möglichkeit auf, wie auch Würz von den Regelungen des Tarifvertrags profitieren kann.**

Grundsätzlich haben nur Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft einen Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Vereinbarungen. Auf der anderen Seite gelten die Tarifverträge auch nur für Arbeitgeber, die Mitglieder in einem Arbeitgeberverband sind.

Der Arbeitgeber kann aus unternehmenspolitischen Gründen allerdings freiwillig dieselben tariflichen Leistungen gewähren wie den Gewerkschaftsmitgliedern im Unternehmen.

Eine Ausnahme sind allgemeinverbindliche Tarifverträge. Sie gelten dann für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Tarifgebiet. Lediglich der Bundesarbeitsminister oder eine von ihm beauftragte oberste Arbeitsbehörde eines Bundeslandes kann einen Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

- 4. Dr. Matthias Bäuerle, Geschäftsführer der M&M Medizinbedarf GmbH, erzählt, dass bei ihm im Unternehmen trotz übertariflicher Bezahlung keine Ruhe einkehrt. Seine Angestellten verlangen trotz laufenden Tarifvertrags eine Beteiligung der hohen Unternehmensgewinne. Um ihren Forderungen Ausdruck zu verleihen, treten sie in einen dreitägigen Warnstreik. Beurteilen Sie die Rechtslage.**

Während der Laufzeit des Tarifvertrags herrscht absolute Friedenspflicht. Demnach dürfen die Tarifvertragsparteien während der Laufzeit keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen durchführen.

Die Friedenspflicht bezieht sich allerdings nur auf die Inhalte des aktuellen Tarifvertrags. Werden dort Dinge nicht geregelt, können diese Dinge durchaus Gegenstand von Arbeitsk Kampfmaßnahmen werden.

- 5. Constanze Hepp erzählt ihren Freunden auf einem Geburtstag, dass sie derzeit von ihrem Arbeitgeber 20 % weniger Gehalt bezieht. Ihr Arbeitgeber ist der Ansicht, dies sei rechtmäßig, da der Tarifvertrag bereits seit Monaten ausgelaufen ist und noch kein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Beurteilen Sie die Rechtslage.**

Endet ein Tarifvertrag wirken Tarifvertragsbestimmungen nach, damit das Arbeitsverhältnis seine Regelungsinhalte behält. Diese Nachwirkung gilt so lange, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird. Eine Nachwirkung kann allerdings im Tarifvertrag ausgeschlossen werden.

- 6. Zeigen Sie mehrere Möglichkeiten auf, wie ein neuer Tarifvertrag entstehen kann.**

- 1. Möglichkeit:** unmittelbar nach den Verhandlungen des Arbeitgeberverbandes mit der Gewerkschaft, sofern bei den Tarifverhandlungen Einigung erzielt wird
- 2. Möglichkeit:** nach dem Schlichtungsverfahren und erfolgter Einigung
- 3. Möglichkeit:** nach Beendigung des Streiks und Annahme des Tarifergebnisses

7. Beziehen Sie zu folgenden Aussagen Stellung:

- a. „Die Tarifverträge müssen stärker Rücksicht auf wirtschaftlich schwache Unternehmen nehmen.“

Individuelle Schülerantwort.

Um Rücksicht auf wirtschaftlich schwache Unternehmen zu nehmen, werden immer häufiger Öffnungsklauseln tarifvertraglich verankert.

- b. „Durch ihr beharrliches Festhalten an den überholten Tarifstrukturen gefährden die Gewerkschaften selbst am meisten die Tarifverträge.“

Individuelle Schülerantwort.

Manches ist an den Gewerkschaften tatsächlich vorbei. So z.B. Aufnahme der Gleitzeit. Allerdings unterbreiten die Gewerkschaften auch immer wieder Reformvorschläge, wie beispielsweise moderne Entgeltsysteme.

- c. „Nationale Tarifverträge werden angesichts der wachsenden internationalen wirtschaftlichen Verflechtung wirkungslos.“

Individuelle Schülerantwort.

Viele internationale Konzerne versuchen die unterschiedlichen Tarifstandards weltweit auszunutzen. Besonders in Grenzgebieten (Schweiz, Frankreich, Baden-Württemberg oder NRW, Belgien und Niederlande) könnten grenzübergreifend ähnliche Standards gelten.

2.5.3 Zusammenfassung und Aufgaben

1. Erstellen Sie eine Übersicht über die wichtigsten Gesetze, Verordnungen und Vorschriften für die Gestaltung einer Arbeitsumgebung.

Wichtige Vorschriften für die Gestaltung einer Arbeitsumgebung	
Gesetze <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) – Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) – Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) – Gesetz über die elektromagnetische Verträglichkeit von Betriebsmitteln (EMVG) 	Verordnungen und Vorschriften <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) – Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) – Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) – Unfallverhütungsvorschriften (UVV)

2. Erläutern Sie die Bedeutung des Arbeitsschutzgesetzes.

Das Arbeitsschutzgesetz ist für alle Unternehmen die Rechtsgrundlage für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. In den einzelnen Verordnungen und Normen wird immer wieder auf dieses Gesetz zurückgegriffen.

3. Erläutern Sie die Bedeutung der Technischen Regeln für Arbeitsstätten.

Die technischen Regeln für Arbeitsstätten konkretisieren die Arbeitsstättenverordnung und formulieren Maßnahmen hierzu. Weiterhin dienen diese als Hilfestellung für die Gestaltung des Arbeitsraumes.

4. Erstellen Sie einen kurzen Vortrag zur Raumabmessung und zur Bewegungsfläche für Büroräume. Nutzen Sie hier auch die ASR A1.2.

Individuelle Schülerantwort.

5. Erläutern Sie die Ergonomie am PC-Arbeitsplatz.

- Der Monitorabstand sollte ungefähr eine Distanz von 50 cm bis 60 cm vom Kopf haben.
- Die oberste Zeilenreihe des Monitors sollte sich leicht unterhalb der Augenhöhe befinden.
- Die Stuhlhöhe sollte so gewählt werden, dass sich die Beine und Arme in einem rechten Winkel befinden.
- Die Tischhöhe sollte 72 cm betragen oder so angepasst werden, dass sich Maus und Tastatur auf einer Höhe mit Ellenbogen und Handflächen befinden.
- Die Füße sollten eine feste Auflage zum Fußboden haben. Auch ein Fußhocker ist eine gute Möglichkeit.

6. Erläutern Sie die Bedeutung des Labels „Blauer Engel“.

Der Blaue Engel ist das bekannteste Umweltzeichen und dient als Wegweiser für den Einkauf. Produkte werden mit diesem Label ausgezeichnet, wenn z. B. keine bedenklichen Schadstoffe verwendet werden. Zusätzlich lässt sich schnell an der Unterschrift erkennen, welche Schwerpunkte dieses Produkt berücksichtigt: schützt die Umwelt und Gesundheit, schützt das Klima, schützt die Ressourcen und schützt das Wasser.

7. Nennen Sie 5 Geräuschquellen im Büro.

- Telefone
- Computer
- Tastaturen
- Lüftung
- Radio
- Faxgeräte
- Drucker
- Gespräche von Kollegen
- Klimaanlage
- Straßenverkehr

3.3 Zusammenfassung und Aufgaben

- 1. Frau Jung, Mitarbeiterin der Kanzlei Schmidt und Partner, schildert ihrer Freundin Johanna Klug die Zustände an ihrem Arbeitsplatz: „Der Chef ist nie da, keiner sieht, wie viel ich arbeite und was ich alles organisiere. Eine gemeinsame Mittagspause ist nicht drin. Jeder erledigt nur seine Arbeit. Zeit für Fortbildungen bleibt natürlich auch nicht. Wir bringen uns das Wichtigste selbst bei. Spaß und Freude an der Arbeit haben wir alle nicht. Wir fragen uns dafür, warum wir das für so einen Hungerlohn machen.“ Notieren Sie, was Sie dem Chef von Frau Jung empfehlen, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern.**

Anwesenheit des Chefs, ggf. gemeinsames Mittagessen, wodurch die einzelnen wahrgenommen werden; Lob der Mitarbeiter für die geleistete Arbeit; angemessene Entlohnung; Mitarbeiter zu notwendigen Fortbildungen schicken

2. Marc Eifrig, Auszubildender im zweiten Lehrjahr, hat erfahren, dass die neue Auszubildende Marisa Sander 50 Euro mehr Ausbildungsvergütung erhält als er selbst. Dies liegt daran, dass die Rechtsanwaltskammer die Empfehlungen für die Ausbildungsvergütung erhöht hat. Marc möchte seinen Ausbilder um eine Erhöhung bitten. Erstellen Sie eine Gesprächsskizze.

Problem ist, dass Empfehlung der Kammer nicht für bestehende Verträge gilt. In diesem Fall sollte der soziale Frieden in der Kanzlei gewahrt werden. Marc kann signalisieren, dass ihm das Problem klar ist, um Erhöhung bitten und diese Bitte mit höherer Leistungsfähigkeit, flexibleren Einsatzmöglichkeiten und hoher Kooperationsbereitschaft bezüglich der Arbeitszeit (Überstunden) begründen.

4 An der Entgeltabrechnung mitarbeiten

Seite 99

4.4 Zusammenfassung und Aufgaben

1. Welche Lohnsteuerklasse kommt in den folgenden Fällen infrage?
- Auszubildende Maria Bühler, 17 Jahre, ledig
 - I
 - Uta Uller, 43 Jahre, verheiratet
 - IV oder III oder V
 - Tina Dickel, 40 Jahre, verwitwet, ein Kind
 - II
2. Berechnen Sie die Gehaltsauszahlungsbeträge in folgenden Fällen!
- Auszubildende Martha Müller, 3. Lehrjahr, Bruttogehalt 650,00 Euro, römisch-katholisch (Hessen), keine vermögenswirksame Spareinlage, Krankenkasse erhebt keinen Zusatzbeitrag.

Gehaltsabrechnung Maria Müller	
Bruttoentgelt (Bruttolohn/Bruttogehalt)	650,00
+ vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers	0,00
Steuer- und sozialversicherungspflichtiges Bruttoentgelt	650,00
– Lohnsteuer	0,00
– Kirchensteuer 9 %	0,00
– Arbeitnehmeranteil Krankenversicherung 7,3 %	47,45
– Arbeitnehmeranteil Rentenversicherung 9,3 %	60,45
– Arbeitnehmeranteil Arbeitslosenversicherung 1,2 %	7,80
– Arbeitnehmeranteil Pflegeversicherung	
1,525 % + 0,25 % = 1,775 %	11,54

Nettoentgelt (Nettolohn/Netto Gehalt)	522,76
– vermögenswirksame Anlage	0,00
– Vorauszahlungen	0,00
Auszahlungsbetrag	522,76

Auf den Solidaritätszuschlag wurde verzichtet, da er ab 2021 nicht mehr erhoben werden soll.

- b. Angestellte Petra Hardwig, Bruttogehalt 1.800,00 Euro, verheiratet, Steuerklasse IV, 1 Kind, evangelisch (Bayern), vermögenswirksame Sparanlage bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall (40 Euro), AG-Anteil zum vermögenswirksamen Sparen 10 Euro, die Krankenkasse erhebt einen Zusatzbeitrag in Höhe von 0,6 %.

Gehaltsabrechnung Petra Hardwig	
Bruttoentgelt (Bruttolohn/Bruttogehalt)	1.800,00
+ vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers	10,00
Steuer- und sozialversicherungspflichtiges Bruttoentgelt	1.810,00
– Lohnsteuer	163,75
– Kirchensteuer 8 %	13,08
– Arbeitnehmeranteil Krankenversicherung 7,3 % + 0,6	142,99
– Arbeitnehmeranteil Rentenversicherung 9,3 %	168,33
– Arbeitnehmeranteil Arbeitslosenversicherung 1,2 %	21,72
– Arbeitnehmeranteil Pflegeversicherung 1,525 %	27,60
Nettoentgelt (Nettolohn/Netto Gehalt)	1.272,53
– vermögenswirksame Anlage	40,00
– Vorauszahlungen	0,00
Auszahlungsbetrag	1.242,53

Auf den Solidaritätszuschlag wurde verzichtet, da er ab 2021 nicht mehr erhoben werden soll.

3. Ein Ehepaar steht vor der Entscheidung, zwischen der Lohnsteuerkombination IV/IV und der Kombination III/V zu wählen.

Unter welchen Voraussetzungen raten Sie zur Wahl der Kombination IV/IV?

Die Kombination IV/IV ist dann sinnvoll, wenn die Bruttogehälter der Eheleute annähernd gleich hoch sind. Eine Faktoraufteilung (z. B. 0,9 und 1,1) ist ebenfalls möglich.

4. Eine Arbeitnehmerin möchte die Kirchensteuer einsparen. Ist dies möglich? Was muss sie gegebenenfalls hierfür unternehmen?

Die Kirchenzugehörigkeit ist keine Pflicht. Die Arbeitnehmerin kann aus der Kirche austreten.

5. Nennen Sie die Zweige der Sozialversicherung, die bei der Gehaltsabrechnung einbezogen werden und beschreiben Sie deren Hauptaufgaben.

Sozialversicherung	Hauptleistungen
Krankenversicherung	Übernahme von Arzt-, Zahnarzt-, Krankenhaus-, Entbindungskosten u. a.
Pflegeversicherung	Übernahme von Sachleistungen und Pflegegeld bis zu festgelegten Höchstbeträgen bei häuslicher oder stationärer Pflege
Rentenversicherung	Zahlung von Renten, Übernahme von Reha-Kosten und Kosten für Fördermaßnahmen
Arbeitslosenversicherung	Zahlung von Arbeitslosengeld, Übernahme beruflicher Aus-, Fortbildungs- und Umschulungskosten, Berufsberatung, Arbeitsvermittlung

6. Wie hoch sind in den Fällen a. bis c. die Beiträge einer Arbeitnehmerin zu den gesetzlichen Sozialversicherungszweigen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Gehen Sie dabei davon aus, dass die Arbeitnehmerin keine Kinder hat und dass die Krankenkasse keine Zusatzbeiträge erhebt, bei einem steuer- und sozialversicherungspflichtigen monatlichen Bruttolohn in Höhe von

a. 3.000,00 Euro

b. 5.100,00 Euro

c. 7.200,00 Euro

Verwenden Sie die aktuellen Beitragssätze.

	KV	PV	RV	AV
a)	7,3 % von 3.000,00 = 219,00	1,775 % von 3.000,00 = 53,25	9,3 % von 3.000,00 = 279,00	1,2 % von 3.000,00 = 36,00
b)	7,3 % von 4.837,50 (BMG) = 353,14	1,775 % von 4.837,50 (BMG) = 85,87	9,3 % von 5.100,00 = 474,30	1,2 % von 4.300,00 = 51,60
c)	7,3 % von 4.837,50 (BMG) = 353,14	1,775 % von 4.837,50 (BMG) = 85,87	9,3 % von 7.050,00 (BMG) = 655,65	1,2 % von 7.050,00 = 84,60

LERNFELD 6: GESCHÄFTSPROZESSE ERFASSEN, KONTROLLIEREN UND BEWERTEN

2 Erfolgsermittlung mithilfe der Einnahmen-Überschussrechnung

2.4 Zusammenfassung und Aufgaben

Seite 117

1. Welchem Kalenderjahr (altes oder neues) sind die folgenden Zahlungen zuzuordnen?
 - a. Kauf von Büromaterial am 15.12. altes Jahr, Zahlung am 07.01. des neuen Jahres
neues Jahr, keine regelmäßig wiederkehrende Zahlung
 - b. Zahlungseingang für Januar-Miete am 08.01.
altes Jahr, Zuordnung nach Zahlungszeitpunkt, da außerhalb der 10-Tages-Frist
 - c. Zahlungseingang für Januar-Miete am 15.12. Vorjahr
altes Jahr, da nicht innerhalb der 10-Tages-Frist
 - d. Zahlungseingang für Januar-Miete am 22.12. Vorjahr
neues Jahr, wirtschaftliche Zuordnung, da innerhalb der 10-Tages-Frist
 - e. Zahlung eines Fachbuches, Rechnung vom 22.12. am 10.01. Folgejahr
neues Jahr, keine regelmäßige Zahlung, Zu-/Abflussprinzip
 - f. Gehaltszahlung für das Januar-Gehalt unserer Mitarbeiter am 15.12. altes Jahr
altes Jahr, nicht innerhalb der 10-Tages-Frist
 - g. Gehaltszahlung für das Januar-Gehalt unserer Mitarbeiter am 15.01. Folgejahr
neues Jahr, nicht innerhalb der 10-Tages-Frist
 - h. Gehaltszahlung für das Januar-Gehalt unserer Mitarbeiter am 24.12. altes Jahr
neues Jahr, innerhalb der 10-Tages-Frist
 - i. Gehaltszahlung für das Januar-Gehalt unserer Mitarbeiter am 24.01. Folgejahr
neues Jahr, nicht innerhalb der 10-Tages-Frist

2. Wie werden folgende Geschäftsfälle im Rahmen einer Einnahmen-Überschussrechnung behandelt (Betriebseinnahme/Betriebsausgabe/keine BE oder BA)? Ordnen Sie die Fälle folgendem Schema zu und tragen sie die Beträge in die Spalten ein!
 - a. Kauf von Bürobedarf für 100,00 Euro + 19,00 Euro USt
 - b. Gehaltszahlung an Mitarbeiter 12.000,00 Euro
 - c. Darlehensaufnahme, Darlehensbetrag 25.000,00 Euro
 - d. Zinszahlung für das Darlehen: 100,00 Euro
 - e. Tilgungsrate für das Darlehen: 500,00 Euro
 - f. Kauf eines Faxgerätes: 116,00 Euro + 19 % USt

- g. Kauf eines Schreibtisches: 500,00 Euro + 19 % USt
 h. Kauf eines neues Pkw (Geschäftswagen): 30.000,00 Euro + 19 % USt (Nutzungsdauer 5 Jahre)
 i. Anzahlung eines Klienten: 1.190,00 Euro (einschließlich 19 % USt)
 j. Honorarabrechnung: 5.000,00 Euro + 19 % USt
 k. Mietzahlung an den Vermieter der Kanzleiräume: 3.000,00 Euro
 l. Mietzahlung für die Wohnungsmiete des Kanzleihinhabers: 1.000,00 Euro

Nr.	keine BA/ keine BE	BE	BA
a)			Büromat. 100,00 + USt 19,00 = 119,00
b)			12.000,00
c)	25.000,00		
d)			100,00
e)	500,00		
f)			GWG 116,00 + USt 22,04 = 138,04
g)			GWG 500,00 + USt 95,00 = 595,00
h)			AfA 600,00 USt 5.700,00
i)		Einn. 1.000,00 + USt + 190,00 = 1.190,00	
j)		Einn. 5.000,00 + USt 950,00 = 5.950,20	
k)			3.000,00
l)	1.000,00		

3. Errechnen Sie den Gewinn bzw. Verlust nach der Einnahmen-Überschussrechnung. Verwaltungskosten (netto) 70.000,00 Euro; Mieteinnahmen 10.000,00 Euro, vereinnahmte USt 57.000,00 Euro, Personalkosten 100.000,00 Euro, Honorar (netto) 300.000,00 Euro, bezahlte USt 13.300,00 Euro, Raumkosten 7.000,00 Euro

Betriebseinnahmen

1. Honorare	300.000,00	
2. Miete	10.000,00	
3. vereinnahmte USt	<u>57.000,00</u>	<u>367.000,00</u>

Betriebsausgaben

1. Verwaltungskosten	70.000,00	
2. Personalkosten	100.000,00	
3. Raumkosten	7.000,00	
bezahlte USt	<u>13.300,00</u>	<u>190.300,00</u>
Gewinn		<u><u>176.700,00</u></u>

4 Fremdgelder verwalten

4.1 Zusammenfassung und Aufgaben

Seite 127

1. Die Rechtsanwaltskanzlei Gebhard erhält von dem Bürausstatter Kurz eine Rechnung für Druckerpapier in Höhe von 595,00 Euro brutto. Frau Muster überweist den Rechnungsbetrag termingerecht. Erfassen Sie die für die Rechnung erforderlichen Konten mit den zugehörigen Beträgen.

49 Allg. Verwaltungskosten 500,00 € an 12 Bank 595,00 €
 4000 Vorsteuer 95,00 €

2. Mandant Frisch überweist die gestellte Kostenrechnung in Höhe von 800,00 Euro netto zuzüglich Umsatzsteuer. Erfassen Sie die Konten mit den jeweiligen Beträgen.

12 Bank 952,00 € an 8001 Honorar 800,00 €
 81 Umsatzsteuer 152,00 €

3. Notar Gründlich erhält zur Verwahrung und späteren Weiterleitung den Kaufpreis in Höhe von 195.000,00 Euro aus einem Grundstückskaufvertrag auf das Anderkonto. Erfassen Sie die Konten mit den jeweiligen Beträgen.

13 Anderkonto 195.000,00 € an 17 Fremdgeld 195.000,00 €

5 Umsatzsteuer und Zahllast

5.4 Zusammenfassung und Aufgaben

Seite 132

1. Nennen Sie die Voraussetzungen zur Umsatzsteuerpflicht.

Unternehmer erbringt sonstige Leistungen und Lieferungen im Inland gegen Entgelt im Rahmen des Unternehmens. Zudem ist eine Rechnung mit Umsatzsteuernachweis erforderlich.

2. Folgende Daten aus dem Kassenbuch der Kanzlei Heickenwälder und Kollegen liegen vor. Ermitteln Sie die Zahllast.

Bankgutschriften:

Mandant überweist Honorar (brutto): 28.769,25 Euro

Mandant überweist Honorar (brutto): 1.784,21 Euro

Bankbelastung:

Lastschrift Simone Scherer (brutto): 5.000,00 Euro

Lastschrift Würz Duo Schwaigern (brutto): 78,50 Euro

Rechnung PC-Welt (brutto): 7.500,00 Euro

Geschäftsfall	Umsatzsteuer	Vorsteuer
Honorar Mandant	4.593,41	
Honorar Mandant	284, 87	
Simone Scherer		798,32
Würz Duo Schwaigern		12,53
Rechnung PC-Welt		490,65 (wenn Rechnung für Zeitschriften) 1.197,48 (wenn Rechnung für Werbeanzeige)

Umsatzsteuerzahllast: $4.878,28 - 1.292,50 = 3.585,78$ $4.878,28 - 2.008,33 = 2.869,95$ **3. Zeigen Sie auf, welche gesetzlichen Bestimmungen zur Fälligkeit bei der Umsatzsteuervoranmeldung beachtet werden müssen.**

Sofern der Anwalt keine Dauerfristverlängerung hat erfolgt die Übermittlung der Umsatzsteuervoranmeldung in elektronischer Form bis zum 10. des Folgemonats an das Finanzamt.