

Aufgaben Martin Liess Projektphase III

Für ein Projekt werden 5 Mitarbeiter im Bereich Rigging benötigt.

1. Erstellt ein Anforderungsprofil für diese Mitarbeiter!
2. Da Euer Unternehmen zurzeit keinen Rigging-Fachmann angestellt hat, sollen alle mit einem Einarbeitungskonzept über zwei Wochen mit gleichen Informationen versorgt und bei der Erledigung ihrer Arbeiten genau beobachtet werden. Legt euer Beurteilungsvorgehen fest Ist dieses Beurteilungssystem für alle Gewerke übertragbar?
3. Erstellt ein arbeitsplatzspezifisches Einweisungskonzept für die ersten 14 Tage der fünf neuen Mitarbeiter.
4. Definiert ein Vorgehen zur Prozess- und Ergebniskontrolle dieser Einarbeitungsphase unter dem Aspekt der Auswahl der neuen Festangestellten!
5. Wie stellt Ihr fest, ob die Neuen mit eurem Vorgehen, was „Delegieren von Arbeiten“ angeht, klarkommen?
6. Definiert das notwendige Budget für diese Einarbeitungszeit!
7. Wie hoch muss die Auslastung bei den Festangestellten sein und wie ist die Situation bei den freien Mitarbeitern, damit sich die Beschäftigung gewinnwirksam bemerkbar macht?
8. Es wären alle fünf Mitarbeiter am Wochenende noch mit dem Aufbau einer zusätzlichen Bühne zu beschäftigen, der Großkunde soll für den Aufbau einen möglichst geringen Preis zahlen. Wie sieht euer Angebot hierzu aus? Führt dazu eine Zuschlagskalkulation durch.
9. Die Geschäftsführung denkt darüber nach, ein neues Produkt für hybride Veranstaltungen anzubieten: „Set hybride Konferenz“. Das Set soll eine



Livebühne mit Konferenzmobiliar für bis zu 5 Personen, Ton-, Licht- und Kamertechnik bereitstellen.

Ihr wollt Eure Kenntnisse im Bereich der statischen Investitionsrechnung nutzen, um eine Entscheidung für Investitionen in nötiges Equipment auf rationaler Grundlage möglich zu machen. Erläutert die verschiedenen Methoden und stellt die Vorgehensweise jeweils auch rechnerisch dar.

10. Ihr sollt für ein Wochenende entscheiden, welche Veranstaltungen ihr durchführt, denn eure Kapazitäten sind mit den vier Veranstaltungen, die Ihr bereits vertraglich zugesichert habt, ausgelastet. Ein Stammkunde möchte nun unbedingt noch eine Veranstaltung durchführen.

Ihr wollt ihn unterstützen, müsstet dazu aber eine andere Veranstaltung ändern. Hier ein paar Eckdaten:

Veranstaltung	A	B	C	D	Gesamt
Preis	73,2	41,6	60,8	30	
variable Kosten	47,92	25,2	34,36	10,68	
Deckungsbeitrag					
Menge Zuschauer	7.200	14.300	9.400	23.800	
Deckungsbeitrag der Veranstaltung					
fixe Kosten					717280
Betriebsergebnis					

Die andere Veranstaltung E könnten 5.000 Zuschauer besuchen, hier fallen variable Kosten in Höhe von 30,56 € an. Um die Kapazitäten freizumachen, wird bei Veranstaltung B die Location verändert, so dass hier nur noch 6.300 Zuschauer teilnehmen können. Welcher Preis muss dann bei der neuen Veranstaltung E verlangt werden, ohne das Betriebsergebnis zu beeinflussen?

11. Bei dem Veranstalter D sollen die Preise erhöht werden. Die Marketingabteilung prognostiziert bei einer Preiserhöhung von 10 % eine Reduzierung der Zuschauer um 20 %. Ist diese Veränderung zu empfehlen?



Aufgaben Michael Kiel Projektphase III – Qualitätsmanagement

1. Euch ist aufgefallen, dass auf eurer Firmenwebseite noch eine „Philosophie“ fehlt. Warum ist es wichtig eine sog. Firmenphilosophie zu haben? Welche Vorteile können sich für euch als Unternehmer daraus ergeben? Führt ein Brainstorming zu dieser Frage durch und dokumentiert die Ergebnisse.
2. Entwerft eine Darstellung eurer Firmenphilosophie für die Webseite.
3. Ein Mitarbeiter hat sich bei euch beschwert, weil er der Meinung ist, dass es in eurem Unternehmen keine „Fehlerkultur“ gibt. Deshalb habt ihr beschlossen, der Sache auf den Grund zu gehen. Findet heraus, was man unter „Fehlerkultur“ im Unternehmenskontext versteht, und fasst die wesentlichen Punkte vor allem im Hinblick auf die daraus erwachsenden Vorteile zusammen.
4. Die Frage ist nun, wie kommt man zu einer Fehlerkultur im Unternehmen. Überlegt euch, welche Instrumente ihr im Unternehmen dafür bereitstellen wollt.



Aufgaben Sebastian Hellwig Projektphase III – Organisieren des betrieblichen Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutzes

Die Ausgangssituation

In einem Gastronomiebetrieb mit Bar, Küche und angeschlossener Microbrauerei hat ein halbes Jahr nach der Eröffnung eine Begehung durch die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) stattgefunden. Hierbei wurden zahlreiche Mängel im Bereich des organisatorischen Arbeitsschutzes festgestellt.

Informationen zum Unternehmen:

Der Betrieb bietet neben wechselnden handgebrauten Bierspezialitäten und Speisen auch Brauseminare und regelmäßige kulturelle Veranstaltungen (Konzerte, Lesungen) an.

- Der Betrieb ist eine GmbH mit dem Geschäftsführer Herrn Peter, der diese Position zum ersten Mal ausübt und nicht aus dem Gastrobereich stammt
- Es gibt drei Geschäftsbereiche: Bar/Service, Küche und die Microbrauerei für die jeweils ein Verantwortlicher zuständig ist.
- Die Geschäftsräume bieten Platz für 220 Besucher und die Veranstaltungsformate sind unter dem Oberbegriff Kleinkunst zu betrachten
- Das Personal:
 - 1 Geschäftsführer
 - 1 Küchenchef, 5 Küchenmitarbeiter, 2 Personen Spülküche
 - 1 Barchef; 10 Servicekräfte
 - 1 Braumeister (die Brauerei hat keine weiteren Mitarbeiter)
 - 1 Buchhalter
- Es gibt keinen Betriebsrat



- Öffnungszeiten:
- Mo: Geschlossen
- Di-Do 17:00 – 01:00 Uhr
- Fr-So 12:00 – 03:00 Uhr

Aufgaben:

Die Mängel der BGN beziehen sich auf folgende Punkte:

1. Es ist keine geeignete Organisation für den Arbeitsschutz, wie in § 3 ArbSchG gefordert, vorhanden.
 - a. Was bedeutet geeignete Organisation und wie wird sie hinsichtlich der unternehmerischen Verantwortung für den Arbeitsschutz sinnvoll umgesetzt? (z.B. Pflichtenübertragung)
 - b. Erstellt ein Organigramm der GmbH und teilt Verantwortlichkeiten, Weisungsbefugnisse und notwendige fachliche Kompetenzen zu.
2. Die Bestellung eines Betriebsarztes (BA) und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) ist nicht durchgeführt worden.
 - a. Was ist eine Bestellung und aufgrund welcher gesetzlichen Grundlage wird sie gefordert?
 - b. Welche Arten von Betreuung gibt es und wie wird der Umfang der Betreuung ermittelt?
 - c. Welche Aufgaben im Arbeitsschutz werden von diesen beiden Positionen wahrgenommen?



3. Es ist keine Gefährdungsbeurteilung (GBU) für das Unternehmen vorhanden.
 - a. Überlegt euch aus Sicht des Geschäftsführers eine sinnvolle Übertragung der Verantwortung zur Erstellung der GBU´s für die einzelnen Geschäftsbereiche und grenzt diese eindeutig ab. Wie können diese rechtswirksam übertragen werden?
 - b. Aus einer GBU ergeben sich neben Maßnahmen für konkreten Gefährdungen auch Qualifikationen für Mitarbeiter und Informationen für Unterweisungen. Welche Funktionsträger und Personen mit bestimmten Aufgaben im Arbeitsschutz sind in diesem Unternehmen zu berücksichtigen? Wie werden die Qualifikationen sichergestellt und die Anzahl ermittelt? Welche Unterweisungsinhalte sind in den drei Geschäftsbereichen zu berücksichtigen (grobe Einschätzung, keine GBU durchführen)? Benennt Unterweisungsanlässe und wie sieht eine angemessene Dokumentation aus?

Alle notwendigen Informationen die sich nicht aus dem Text ergeben werden bitte selbstständig festgelegt.



Aufgaben Simone Leifert Projektphase III – Personalführung

Aufgabe 1

Als neue Führungskraft in einem Unternehmen wollt ihr möglichst schnell einen Überblick und ein Stimmungsbild von eurer neuen Abteilung erhalten. Ihr entscheidet euch für einen Mitarbeiter*innen-Fragebogen.

Entwerft einen Fragebogen und macht euch Gedanken zu den folgenden Kriterien:

- a. Welche Themen sind sinnvoll, um sowohl persönliche als auch fachliche bzw. betriebsspezifische Inhalte abzufragen? Wie gestaltet ihr den Inhalt um positive/negative Kritik sowie Anregungen zu erhalten?
- b. Welche Fragetechniken eignen sich, um die gewünschten Informationen zu erzielen?
- c. Welcher Umfang des Fragebogens ist geeignet um Mitarbeiter*innen zur Teilnahme an einer Umfrage zu motivieren? Welches Format bzw. welche Medien eignen sich?
- d. Bereitet zu zwei Fragen eurer Wahl eine Evaluation durch. Beachtet die Fragestellung und die Antwortkategorien, um eine einfache Auswertung zu ermöglichen.
- e. Welche Möglichkeiten der Aufbereitung der Ergebnisse sind denkbar, um sie in einer Präsentation zu zeigen?

Aufgabe 2

Das erste Jahr in der neuen Firma ist schnell vorbei. Auf der To-Do-Liste stehen die Mitarbeiter*innen-Jahresgespräche. Ein wertvolles Instrument in der Personalführung!

- a. Informiert euch als Führungskraft über die zu treffenden Vorbereitungen, die für ein erfolgreiches Gespräche notwendig sind.
- b. Welche Maßnahmen sind für ein erleichterten Gesprächseinstieg denkbar?



c. Wie sieht der Aufbau eines solchen Gespräches aus?

Macht euch einen Fahrplan mit Fragen, Inhalten und Zielen für das Gespräch mit folgenden Charakteren:

- „Der/Die Unterforderte“
- „Der/Die Mitläufer*in“
- „Der/Die Verweigerer*in“

d. Was ist beim Gesprächsabschluss zu beachten?



Aufgaben Uta Gränert Projektphase III – Recht

Heinz berichtet Konrad und Jürgen von einem Treffen mit seinem alten Freund Bernd Sonne. Bernd Sonne habe ihm erzählt, dass er gerne etwas kürzertreten möchte und überlege, seine Firma „bsunshine“ zu verkaufen, als Käufer habe er dabei an Heinz und seine Mitstreiter Konrad und Jürgen gedacht. Der Kaufpreis für die Firma solle bei 100.000,00 € liegen. Bernd Sonne werde für eine hervorragende Übergabe sorgen, so dass die bestehenden Kunden übernommen werden und alle Verträge weitergeführt werden könnten. Er würde sich sehr freuen, wenn Heinz, Konrad und Jürgen sich dazu entschließen könnten, denn dann wüsste er seinen Betrieb und die Mitarbeiter in guten Händen. Heinz erzählt Konrad und Jürgen, dass er dies für ein bedenkenswertes Angebot halte und er Bernd deshalb gebeten habe, ihm zur Entscheidungsfindung noch ein paar Fakten über den Betrieb, insbesondere die Mitarbeiterstruktur, zukommen zu lassen. Bernd Sonne habe jetzt die Daten geliefert. Wenn es zu einem Kauf komme, solle die Übergabe zum 01.02.2022 erfolgen. Heinz, Konrad und Jürgen überlegen, ob sie das Angebot, insbesondere im Hinblick auf die Mitarbeitersituation, annehmen sollen. Sie haben schon mit einem befreundeten Anwalt telefoniert, der ihnen gesagt hat, dass sie bei einem Kauf des Betriebs von Bernd nicht nur die Kunden, sondern auch alle Arbeitsverhältnisse –so wie sie zum Zeitpunkt der Übernahme ausgestaltet sind- von Bernd übernehmen. Der Anwalt hat von einem Betriebsübergang nach § 613a BGB gesprochen und sie darauf hingewiesen, dass eine einseitige Abänderung der Arbeitsverträge im Zuge der Übernahme nicht möglich ist.

Fakten zu „bsunshine“: „bsunshine“ ist ein inhabergeführtes Einzelunternehmen mit 21 Mitarbeitern und drei Auszubildenden. Die Firma berät und konzeptioniert seit über 20 Jahren Veranstaltungen, hat einen sehr guten Ruf und ist seit über 30 Jahren im Geschäft. Außerdem unterstützt „bsunshine“ seine Kunden im Bereich Tontechnik, Lichtdesign und Videotechnik. Es besteht ein Betriebsrat. Ein Tarifvertrag gilt für die Firma nicht. In allen Arbeitsverträgen wird auf die gesetzlichen Kündigungsfristen verwiesen. Bei einer 5-Tage Woche beträgt der Urlaubsanspruch 28 Tage. Mit allen Mitarbeitern besteht ein sehr gutes Verhältnis, Spannungen gibt es nur manchmal mit Herrn Ferdi, der ist bei ver.di und hat manchmal sehr spezielle Ansichten, aber bisher hab es keine größeren Probleme. Folgende Arbeitsverhältnisse existieren:



1. Marlene Meyer, 54 Jahre, verh., 2 Kinder, Betriebsleiterin, beschäftigt seit 01.03.1990, 4.200,00 € brutto
2. Marcus Meine, 58 Jahre, ledig, 1 Kind, Prokurist, beschäftigt seit 15.05.2001, 3.900,00 € brutto
3. Mirco Merlin, 30 Jahre, verh. 4 Kinder, Administration, beschäftigt seit 01.08.2015, 2.400,00 € brutto, BR-Vorsitzender
4. Magda Mirp, 37 Jahre, verh. 1 Kind, Vertrieb, Teilzeit 4 Tage; beschäftigt seit 01.02.2012, 2.300,00 € brutto
5. Nico Nie, 42 Jahre, verh., 1 Kind, Tontechniker, beschäftigt seit 01.03.2010, 3 Tage Teilzeit, 2.700,00 € brutto
6. Nina Nie, 44 Jahre, verh., 1 Kind, Tontechnikerin, beschäftigt seit 01.07.2010, 3.100,00 € brutto
7. Frank Ferdi, 30 Jahre, ledig, 2 Kinder, Tontechniker, beschäftigt seit dem 01.04.2016, 2.800,00 € brutto
8. Frida Frei, 48 Jahre, verh., 3 Kinder, Lichtplanerin, beschäftigt seit dem 05.05.2003, 3.250,00 € brutto
9. Felix Forsch, 52 Jahre, verh., 1 Kind, Tontechniker, beschäftigt seit dem 01.09.2008, 3.200,00 € brutto
10. Georg Gans, 58 Jahre, verh. Helfer, beschäftigt seit dem 01.07.2001, 1.800,00 € brutto, schwerbehindert
11. Gabi Gleich, 45 Jahre, ledig, IT, beschäftigt seit dem 01.11.2015, 3.300,00 € brutto, Ersatzmitglied im BR, zuletzt eingesetzt am 05.02.2021
12. Gustaf Grund, 59 Jahre, ledig, 3 Kinder, IT, beschäftigt seit dem 01.09.2002, 3.700,00 € brutto
13. Hansi Hohr, 25 Jahre, ledig, Tontechniker, beschäftigt seit dem 01.08.2019, 2.500,00 € brutto, BR-
14. Hugo Harms, 53 Jahre Lichtplaner, verh. 2 Kinder, beschäftigt seit dem 01.04.2001, 3.750,00 € brutto



15.Igor Iven, 49 Jahre, Meister Veranstaltungstechnik, ledig, beschäftigt seit dem 01.03.2013, 4.000,00 € brutto

16.Ina Irkel, 33 Jahre, Consultant, verh., 1 Kind, beschäftigt seit dem 01.07.2017, Elternzeit, 2.900,00 € brutto

17.Jan Jarmes, 37 Jahre, Kontakter, verh., beschäftigt seit dem 01.03.2020, 2 Jahre befristet, 3.100,00 € brutto

18.Jana Jerch, 42 Jahre, Veranstaltungstechnikerin, ledig, beschäftigt seit 01.04.2019, 3.100,00 € brutto

19.Jörg Jahe, 27 Jahre, Veranstaltungstechniker, ledig, beschäftigt seit dem 15.04.2011, 3.400,00 € brutto

20.Kai Kaller, 31 Jahre, Veranstaltungstechniker, verh. 2 Kinder, beschäftigt seit dem 03.04.2014, 3.200,00 € brutto,

21.Kira Knall, 39 Jahre, Veranstaltungstechnikerin, verh. 3 Kinder, beschäftigt seit dem 19.05.2020; 3.100,00 € brutto, BR-Mitglied 22.Liones Lahr, 16 Jahre, Azubi, beschäftigt seit 01.08.2020 23.Lena Lorch, 18 Jahre, Azubi, beschäftigt seit dem 01.02.2021

24.Lisa Leon, 17 Jahre, Azubi, beschäftigt seit dem 01.08.2020

Aufgaben

a) Für den Fall, dass es mit der Übernahme der Kunden nicht oder nicht im gewünschten Umfang klappt, soll geprüft werden, wie man sich dann ggf. von allen oder einigen Mitarbeitern/ Azubis trennen kann, was dabei zu beachten ist, wie lange dann maximal die Gehälter weitergezahlt werden müssen und mit welchen Kosten hinsichtlich der Mitarbeiter mindestens kalkuliert werden sollte. Bitte entwerft hierzu eine Übersicht!

b) Ist neben den Gehältern noch mit weiteren Kostenfaktoren aus dem Bereich „Mitarbeiter“ zu rechnen? Wenn ja, welche Faktoren müssen bedacht werden? Bitte entwerft hierzu ebenfalls eine Übersicht

c) Bitte entwerft eine Checkliste, aus der sich ergibt, was bei der Einstellung, Weiterbefristung und Entlassung von Mitarbeitern zukünftig zu beachten ist, falls Heinz, Konrad und Jürgen sich dazu entschließen, den Betrieb von Bernd zu kaufen!

d) Bitte entwerft außerdem ein Muster für eine Abmahnung wegen eines Verstoßes gegen § 5 Abs. 1 S. 1 EntgeltFZG!

e) Heinz, Konrad und Jürgen wollen durchsetzen, dass die Mitarbeiter in den Monaten von Juni bis August maximal 2 Wochen Urlaub am Stück nehmen können. Was ist zu beachten? Erstellt einen Entwurf zu einer solchen Regelung!

f) Welche Auswirkungen hätte es in rechtlicher Hinsicht, wenn Heinz, Jürgen und Konrad nur die Azubis sowie 10 Mitarbeiter übernehmen und den Rest durch „Leiharbeitnehmer“ auffüllen? Bitte berücksichtigt alle in Betracht kommenden vertraglichen Beziehungen!

g) Welche Auswirkungen hätte es in rechtlicher Hinsicht, wenn Heinz, Jürgen und Konrad nur die Azubis sowie 15 Mitarbeiter übernehmen und den Bereich Lichtplanung an ein anderes Unternehmen im Rahmen eines Werkvertrages übergeben? Bitte berücksichtigt alle in Betracht kommenden vertraglichen Beziehungen! h) Könnte eine Gewerkschaft Heinz, Konrad und Jürgen zum Abschluss eines Tarifvertrages zwingen? Was könnte Inhalt eines ausgehandelten Tarifvertrages sein?

