

Klausur Personalwirtschaft

Teil 1 – Arbeitsrecht

Name, Vorname

1. Der Arbeitnehmer A ist seit dem 1. Februar 2002 im Betrieb des Arbeitgebers B als Monteur tätig. Insgesamt werden im Unternehmen derzeit 10 Arbeitnehmer beschäftigt. A ärgert seinen Arbeitgeber B bereits seit mehreren Jahren damit, dass er nach Feiertagen bzw. Wochenenden regelmäßig einen „gelben Zettel“ (= Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) seines Arztes vorlegt und 1 – 2 Tage krankheitsbedingt fehlt. Nach mehreren vergeblichen Ermahnungen reißt B der Geduldsfaden und er erteilt A eine deftige Abmahnung. Zu Recht?
2. A möchte sich gegen die Abmahnung zur Wehr setzen. Welche rechtlichen Möglichkeiten hat er?
3. Unterstellt, es kommt zu einem Rechtsstreit. Braucht A einen Rechtsanwalt? Wer trägt dessen Kosten? Angenommen, A ist arm und verfügt über keine ausreichenden finanziellen Mittel; welche Möglichkeiten bestehen für ihn, sich hier unterstützen zu lassen?
4. Nach anwaltlicher Beratung möchte A dennoch davon absehen, gegen die Abmahnung etwas zu unternehmen. Schadet ihm dies, falls es nachfolgend wegen eines ähnlichen Vorfalls zum Ausspruch einer Kündigung kommt? Begründen Sie das gefundene Ergebnis!
5. Ist das KSchG auf den vorstehend genannten Sachverhalt anwendbar? Begründen Sie das gefundene Ergebnis! Angenommen, dass ja, unter welche vom KSchG erfasste Fallgruppe der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung fällt der in Aufgabe 1) geschilderte Sachverhalt? Ändert sich am Ergebnis etwas, wenn A erst zum 01.03.2004 bei B eingestellt wurde?

Klausur Personalwirtschaft

6. Der Arbeitgeber C betreibt im Umfeld von Aachen insgesamt 7 Textilverkaufsfilialen unter der Firmierung „Schicki GmbH“. In den Verträgen mit den insgesamt 25 durchweg weiblichen Verkäuferinnen ist immer folgende Klausel enthalten:

„Die Angestellte ist im Bedarfsfall verpflichtet, andere – vorübergehend auch auswärts anfallende – Arbeiten zu verrichten.“

Die Verkaufsfiliale Düren, in der die Verkäuferin D (verheiratet, Mutter von 3 Kindern) bereits seit 10 Jahren beschäftigt ist, soll wegen rückläufiger Umsätze stillgelegt und D sowie ihre 2 dort beschäftigten Kolleginnen gekündigt werden. Im Nachbarort Jülich wurde unlängst noch eine unverheiratete, kinderlose Verkäuferin in der dortigen Filiale eingestellt; freie Arbeitsplätze sind seither nirgendwo vorhanden.

- Ist das KSchG hier anwendbar ? Wenn ja, welcher Fallgruppe des KSchG unterfällt eine von C gegenüber D ausgesprochene Kündigung?
 - Beurteilen Sie kurz die Erfolgsaussichten einer Klage der D! Wovon hängen diese hier entscheidend ab?
7. Unterstellt, die D erhält eine Kündigung am 31.10.2005 vormittags; bis wann muss sie spätestens Klage nach KSchG erhoben haben, um ihre Rechte zu wahren?

Klausur Personalwirtschaft

8. Welche Vorteile bringt die in Arbeitsverträgen regelmäßig festgelegten Probezeiten für den Arbeitgeber mit sich? Wodurch werden diese Vorteile bewirkt? Wie lange darf eine Probezeit maximal dauern? Darf am letzten Tag der Probezeit noch gekündigt werden oder muss die Kündigungsfrist noch innerhalb der Probezeit ablaufen?
9. Unterstellt, eine Probezeit von 6 Monaten reicht zum Kennenlernen eines Arbeitnehmers dennoch nicht aus. Welche Alternativen bieten sich für den Arbeitgeber? Was muss er beachten ?
10. Was versteht man unter Arbeitsschutzrecht? Welche Zweck wird mit dem Arbeitsschutzrecht verfolgt? Nennen Sie 3 Arbeitsschutzgesetze!
11. Welche beiden Fallgruppen einer zulässigen Befristung von Arbeitsverhältnissen kennen Sie? Skizzieren Sie kurz stichwortartig deren Voraussetzungen!
12. Wie berechnet sich der Gegenstandswert im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens?
13. Sie erhalten als Mitarbeiterin einer Rechtsanwaltskanzlei das Terminprotokoll einer arbeitsgerichtlichen Kammerverhandlung, in deren Rahmen ein klageabweisendes Urteil verkündet wurde. Ihre Anwaltskanzlei hatte den klagenden Arbeitnehmer vertreten. Wann die vollständigen Entscheidungsgründe vom Richter abgefasst werden, ist noch ungewiss. Welche Frist notieren Sie vorsorglich? Wie wird diese Frist berechnet?

Klausur Personalwirtschaft

14. Ihre Rechtsanwaltskanzlei hat im Auftrag eines Arbeitnehmers rückständige Lohnansprüche gerichtlich geltend gemacht, die im Rahmen eines im Kammertermin verkündeten Urteils zugesprochen werden. Auch hier liegt Ihnen bislang lediglich ein Terminprotokoll vor; die Zustellung der vollständig abgefassten Entscheidungsgründe lässt noch auf sich warten. Bestehen zum jetzigen Zeitpunkt bereits Vollstreckungsmöglichkeiten?

Klausur Personalwirtschaft

Teil 2 – Personaleinsatz und –führung

Name, Vorname

Fall 1

Sie sind in der Kanzlei Drs. Meier, Müller, Schmitz & Partner als Rechtsfachwirtin beschäftigt und u.a. zuständig für den Bereich Personal. Die Kanzlei besteht aus 10 Anwaltsdezernaten. Die Personalbedarfsplanung hat ergeben, dass das Dezernat des Herrn Rechtsanwaltes Dr. Müller mit einer weiteren qualifizierten Rechtsanwaltsfachangestellten besetzt werden muss. Die Tätigkeitsschwerpunkte des Herrn Dr. Müller sind Allgemeines Zivilrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Mietrecht. Für einen Großmandanten wird in seinem Dezernat der gesamte Forderungseinzug erledigt. Für Herrn Dr. Müller arbeiten bereits eine Rechtsanwaltsfachangestellte sowie eine Auszubildende. Herr Dr. Müller bittet Sie, für die neu zu besetzende Stelle ein Anforderungsprofil zu erstellen. Die gesuchte Rechtsanwaltsfachangestellte soll in der Lage sein, sämtliche in einem Anwaltsdezernat anfallenden Tätigkeiten inklusive der Zwangsvollstreckungs- und Kostensachen selbständig und eigenverantwortlich auszuüben und über Berufserfahrung verfügen.

1. Bitte erstellen Sie stichwortartig das Anforderungsprofil für die im Dezernat des Herrn Dr. Müller neu zu besetzende Stelle.
2. Bitte entwerfen Sie auf der Grundlage des Anforderungsprofils die Stellenanzeige.

Klausur Personalwirtschaft

Fall 2

Nachdem die Stellenanzeige veröffentlicht wurde, geht in der Kanzlei Drs. Meier, Müller, Schmitz & Partner eine Vielzahl an Bewerbungen ein. Herr Rechtsanwalt Dr. Müller bittet Sie, die Bewerbungen zu sichten und eine Auswahl unter den Bewerbern, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen, zu treffen. Von den 18 Bewerbungen stammen 10 Bewerbungen von Berufsanfängern, die übrigen 8 Bewerbungen entsprechen weitestgehend dem Anforderungsprofil bzw. der Stellenanzeige. Allerdings stellen Sie fest, dass von diesen 8 Bewerbungen 4 Bewerbungen u. a. Fehler/Mängel im Anschreiben (Ausdruck und Stil, Grammatik, Rechtschreibung) und lückenhafte Lebensläufe enthalten, Wechsel der Arbeitsstellen alle 1-2 Jahre stattgefunden haben, die Unterlagen ungeordnet sind und sogar das Anschreiben einer Bewerbung einen Kaffeefleck aufweist. Die übrigen 4 Bewerbungen sind in Form und Stil sowie inhaltlich in Ordnung.

Wie gehen Sie bei der Auswahl vor und nach welchen Kriterien treffen Sie die Auswahl der Bewerber, die Ihnen für die ausgeschriebene Stelle als qualifiziert erscheinen?

Fall 3

Was sind die Ziele der Personalauswahl bzw. -planung und welche Auswirkungen haben richtige und falsche Personalentscheidungen?