

MUSTERLÖSUNG

# PERSONALVERRECHNUNG

1. Abrechnung des Februargehalts 2024 und der ersten Sonderzahlung sowie Ermittlung des gesamten Auszahlungsbetrages.

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| Erste Sonderzahlung berechnen |

|  |
| --- |
| Gesamtauszahlungsbetrag |

1. Verbuchung der Gehaltsabrechnung

|  |
| --- |
|  |

1. Berechnen Sie die Höhe des Urlaubsgeldes, für Juni

|  |
| --- |
|  |

# KOSTENRECHNUNG

* 1. XXXX

siehe Excel

# PERSONALMANAGEMENT

* 1. Mitarbeiterführung /14
1. Entwickeln Sie jeweils eine Maßnahme zu Hygienefaktoren und Motivatoren, um die Mitarbeiter/innen zu hoher Leistung zu motivieren und beschreiben Sie diese genau. /4

Hygienefaktoren:

Maßnahme in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit, Gehalt

Folgen bei fehlenden Hygienefaktoren: Unzufriedenheit, wenig Engagement, Kündigung

Motivatoren:

z.B. abwechslungsreiche Tätigkeit – Job Rotation – Einsatz verschiedenen Bereichen des Unternehmens, Anerkennung – Prämiensystem mit Umsatzbeteiligung

Folgen: Zufriedenheit, Identifikation mit dem U., Leistungsbereitschaft

1. Form der Entlohnung für MitarbeiterInnen auf Managementebene, Zusammensetzung und Beschreibung. /4

**Prämienlohn:**
Eine Kombination aus **Zeitlohn** und **Zusatzprämie bei Zielerreichung**. Basis sind häufig Verkaufszahlen, Finanzkennzahlen, Erreichung der Zielvorgaben,… Prämienlöhne kommen am häufigsten im Vertrieb und im Management vor. Die Höhe des variablen Anteils, der Prämie, kann variieren und wird, genau wie das Vorgehen im Verlustfall, im Dienstvertrag festgehalten.

(oder **betriebliche Erfolgsbeteiligung**:
Auf Managementebene ist auch eine betriebliche Erfolgsbeteiligung möglich. Ziele sind Erhöhung der Motivation, Reduktion der Fluktuation, Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern, Verbesserung der Kapitalstruktur. Bemessungsgrundlage für den Unternehmenserfolg können Umsatz, Gewinn, Produktionsmenge, Kostenersparnis oder Aktienkurse sein.)

1. Empfehlen Sie zwei mögliche Maßnahmen im Bereich „Belohnungssysteme und Karrieremöglichkeiten“ und ordnen Sie diese der intrinsischen oder extrinsischen Motivation zu. Begründen Sie Ihre Entscheidung. /6
* variable Gehaltsbestandteile z.B. Mitarbeiter erhält festes Gehalt und 5% seiner Umsätze – extrinsische Motivation
* Zusätzliche Gehaltsbestandteile z.B. Kantinengutscheine, Ermäßigungen bei den Produkten – extrinsische Motivation
* Übertragung von Entscheidungskompetenz z.B. Einteilung von Arbeitsbereichen, Zeitpläne, etc. – intrinsische Motivation
* Aufstiegsmöglichkeiten und Beförderungen – Junior Mitarbeiter –– Senior MitarbeiterCrew Control – extrinsische Motivation
* Intrinsische Motivation – Mitarbeiter sind für ihre Arbeit begeistert – gemeinsame Projekte und Ideen
* extrinsische Motivation – diese ergibt sich durch Belohnungssysteme (mehr Gehalt) oder durch Aufstiegsmöglichkeiten
	1. Personalauswahl /12
	2. Methoden der Personalauswahl /3

|  |  |
| --- | --- |
| **Methode der Personalauswahl** | **Jobbeispiel** |
| Bewerbungsgespräch | MitarbeiterIn im Verkauf |
| Arbeitsproben / Tests | MitarbeiterIn in der Produktion / MitarbeiterIn im Marketing |
| Assessment Center | Führungsposition z.B. in der Marketingabteilung |

* 1. Auszüge aus schriftlichen Bewerbungen beurteilen /6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Beispielhafte Auszüge aus schriftlichen Bewerbungen** | **Weitergabe Ja / Nein** | **Begründung** |
| 1. …Neben meiner abgeschlossenen Berufsausbildung verfüge ich über mehrjährige Produktionserfahrung im Lebensmittelbereich. Außerdem habe ich den Staplerführerschein und…
 | X |  |  |
| 1. Sehr geehrte Damen und Herren,Mit diesem Rundschreiben bewirb ich bei Ihnen um mögliche offene Stelle bewerben. Ihr Unternehmen entspricht mir im Großen und Ganzen sehr und ich bin sehr motiviert zu arbeiten.
 |  | X | Allgemeine Anrede, allgemeiner Text, Rundschreiben, Fehler, mangelnde Sorgfalt |
| 1. Sehr geehrter Herr Mag. Graser, Nach Kenntnisnahme Ihrer Stellenausschreibung bewerbe ich mich als mobile Außendienstmitarbeiterin für den neuen Firmenstandort in Müllendorf. Durch meine langjährige Berufserfahrung in diesem Bereich kann ich…
 |  | X | Kein Bezug zur ausgeschriebenen Stelle |

* 1. Personaleinführung (3 gefragt) /3
* Gezielte Informationsvermittlung – strukturierte Informationsvermittlung durch Vorgesetzte zu Beginn und in regelmäßigen Abständen während der Einführung
* Sorgfältige Auswahl der Aufgabenstellungen – Aufgaben, die zu Beginn weder über- noch unterfordern
* Laufende Beurteilung und Rückmeldung – laufende Informationen über die Arbeitsweise inkl. Verbesserungsvorschläge, etc.
* Feedback – regelmäßige, strukturierte Rückmeldung durch KollegInnen aus dem Team
* Mentorin – Unterstützung durch eine erfahrene Person aus dem Unternehmen
* Traineeprogramme (für Frau Fuchs nicht geeignet)
	1. Arbeitsrecht /14
	2. Typisches Beschäftigungsverhältnis /5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dieses Merkmal trifft für ein typisches Arbeitsverhältnis zu:** | **Ja** | **Nein** | **ggf. Bezeichnung des atypischen Beschäftigungsverhältnisses** |
| Die Mitarbeiterin ist ihren Vorgesetzten gegenüber weisungsgebunden. | X |  |  |
| Die Mitarbeiterin arbeitet 25 Stunden/Woche im Unternehmen. |  | X | Teilzeitbeschäftigung bzw. geringfügige Beschäftigung |
| Die Mitarbeiterin ist nicht in das Unternehmen eingegliedert und arbeitet nicht unbefristet. |  | X | Neue Selbstständige bzw. Werkvertragsnehmerin oder freie Dienstnehmerin. |

* 1. Regelungen des Arbeitsrechts /3

|  |  |
| --- | --- |
| **Frage von Frau Fuchs (Produktionsmitarbeiterin)** | **Regelung des Arbeitsrechts** |
| Ich habe gehört, dass meine Produktionsstätte in Wien immer von 1. – 15. August einer Generalreinigung unterzogen und die Erzeugung daher in dieser Zeit eingestellt wird. Muss ich daher von 1. – 15. August Urlaub nehmen?  | Betriebsvereinbarung |
| Da ich meine Mutter am Wochenende zu Hause betreue habe ich mit Herrn Graser vereinbart, dass ich am Freitag nicht arbeiten muss sondern meine Arbeitszeit Mo – Do eingeteilt wird. Ist das nun so geregelt? | Einzelarbeitsvertrag |
| Es würde mich interessieren, wie hoch der Mindestlohn bei Produktionsmitarbeitern im Lebensmittelbereich derzeit ist. | Kollektivvertrag |

* 1. Voraussetzungen für das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz: /2
* Das DNHG gilt unter den Voraussetzungen dass tatsächlich ein Schaden entstanden ist und
* dass der Schaden vom Arbeitnehmer, von der Arbeitnehmerin verursacht und verschuldet wurde.
	1. Beurteilung der Haftung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern /4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sachverhalt** | **Verschuldungsgrad** | **Ausmaß der Haftung und Erklärung der Entscheidung** |
| Frau Fuchs kontrolliert regelmäßig die Lagerbestände. Dabei fährt sie mit dem Stapelfahrer die Reihen ab und überprüft den Zustand der in den Regalen gelagerten Waren. Als sie bei einer Kontrollfahrt eine große Öllacke am Boden eines schlecht beleuchteten Zwischenganges übersieht, kommt der Stapelfahrer ins Rutschen und sie fährt gegen eine Palette mit Glasflaschen. Viele der Flaschen gehen zu Bruch und es entsteht ein Sachschaden von 560,00 EUR. | Leichte Fahrlässigkeit | Frau Fuchs trifft in diesem Fall keine nennenswerte Schuld. Sie muss daher auch nicht für den Schaden aufkommen. Die Öllacke hätte nicht auf dem Lagerboden sein sollen. Der Gang hätte besser beleuchtet sein müssen. |

# RECHTSFORMEN

|  |
| --- |
| 1 **Vorteile:** beschränkte Haftung, bei hohen Gewinnen steuerliche Vorteile 25 KöSt auf den Gewinn und zusätzlich 27,5 % Kapitalertragssteuer bei Ausschüttung an die Gesellschafter ,durch Aufnahme zusätzlicher Gesellschafter leichter Zuwachs von Kapital**Nachteile:** Gründungskosten und Mindestkapital (10000 sofort nach 10 Jahren 35000), Fremdkapital kann durch beschränkte Haftung schwerer aufgenommen werden, Jahresabschluss muss an Firmenbuchgericht übermittelt werden. |

|  |
| --- |
| 2Die **Hauptversammlung,** bestehend aus allen Gesellschaftern, wird vom **Geschäftsführer** einberufen, bestellt den neuen bzw. bestätigt den alten Geschäftsführer der das Unternehmen leitet und wählt bei Bedarf einen **Aufsichtsrat.** Der Aufsichtsrat kontrolliert den Geschäftsführer |

|  |
| --- |
| 3Es muss doppelte Buchführung aufgrund der Rechtsform unabhängig von den erzielten Umsätzen geführt werden. |

|  |
| --- |
| 4Etablierung des Biergartens als fixer Bestandteil im Gastronomieangebot der Region. |

|  |
| --- |
| 5Belegung von 80 % der Sitzplätze am Abend nach 18:00 Uhr im 4ten Quartal.20% Stammgäste die das Lokal zumindest 2 mal im Monat besuchen nach Beendigung des 1ten Geschäftsjahres  |

|  |
| --- |
| 6Angebot von Abendbuffets zum all inklusive Preis Flyer Aktion in Verbindung mit GutscheinenStammgästepass: pro Besuch 1 Stempel, jedes 10te essen ist gratisEtablierung eines StammtischesEtc. |

|  |
| --- |
| 7**Konkurrenz:** fairer Wettbewerb, kein Preiskampf**Staat:** Steuereinnahmen, Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen**Arbeitnehmer:** faire Bezahlung, gute Bedingungen, Einhaltung Gesetze etc.**Kapitalgeber:** gut laufende Geschäfte -> rechtzeitige Rückzahlung der Teilbeträge**Lieferanten:** andauernde Geschäftsbeziehung, regelmäßige Bestellung, rechtzeitige BezahlungEtc. |

|  |
| --- |
| 8wirtschaftlichselbstständigGewinn unerheblich |

|  |
| --- |
| 9„Schlumberger Gartenbar GmbH“„Haberlechner & Ferstl GmbH“ |

|  |
| --- |
| 10GGÜstellung |