MEISTERKLAR · RBH PRÜFUNGSTRAINER · BONUSMATERIAL

Bonus-Probeprüfung 3: Musterlösung und Bewertung

Rechtsbewusstes Handeln · 90 Minuten · 100 Punkte · Rechtsstand 31.12.2026 (für die Prüfung im Frühjahr 2027) · nicht Teil des Hefts

Bewertungspunkte je Teilaufgabe wie im Heft. „Nennen Sie n“: Es zählen nur die ersten n Nennungen. Normen geprüft am 26.11.2026 auf gesetze-im-internet.de; Produkthaftungsgesetz 2026 nach BGBl. 2026 I Nr. 321.

Aufgabe 1: Eine Schichtführerin von außen (14 P)

a) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Schwelle: **Unternehmen** mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten AN (§ 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG); Auenhof hat 420, ein BR besteht	1
Frau Kessler: **Einstellung** und zugleich **Eingruppierung** in Entgeltgruppe 9	1
Herr Yilmaz: **Umgruppierung** von Entgeltgruppe 6 in 7. Hier hat der BR ein Mitbeurteilungsrecht: Er prüft, ob die tarifliche Einstufung richtig ist	1

b) (4 P)

Bewertungspunkt	P
Der BR muss die Verweigerung **innerhalb einer Woche nach Unterrichtung** schriftlich mit Gründen mitteilen, sonst gilt die Zustimmung als erteilt (§ 99 Abs. 3 BetrVG)	1
Rechnet man ab 8. März, endete die Frist am Montag, 15. März. Die Antwort vom 16. März wäre verspätet	1
Die Frist beginnt aber erst mit **vollständiger Unterrichtung**. Dazu gehören die erforderlichen Bewerbungsunterlagen, also auch die Bewerbung von Herrn Brandt (§ 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG)	1
Ergebnis: Die Unterrichtung war unvollständig, die Wochenfrist lief noch nicht. Die Zustimmung gilt **nicht** als erteilt, die Verweigerung ist rechtzeitig	1

c) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Verweigerungsgrund **§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG**: durch Tatsachen begründete Besorgnis von Nachteilen für Beschäftigte im Betrieb	1
Ausdrücklich gilt als Nachteil: Bei **unbefristeter Einstellung** wird ein **gleich geeigneter befristet Beschäftigter** nicht berücksichtigt (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 Hs. 2)	1
Herr Brandt ist befristet beschäftigt und gleich geeignet, die Stelle ist unbefristet. Der Grund trägt, wenn Auenhof keine betrieblichen oder persönlichen Gründe für die Auswahl hat. Die Begründung ist konkret und schriftlich, also beachtlich	1

d) (4 P)

Bewertungspunkt	P
Auenhof kann beim Arbeitsgericht beantragen, die **Zustimmung zu ersetzen** (§ 99 Abs. 4 BetrVG)	1
Vorläufige Durchführung nur, wenn sie aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist. Frau Kessler ist über die Sach- und Rechtslage aufzuklären, der BR unverzüglich zu unterrichten (§ 100 Abs. 1, 2 BetrVG)	1
Bestreitet der BR die Dringlichkeit, muss Auenhof **innerhalb von 3 Tagen** Ersetzung und Feststellung der Dringlichkeit beim Arbeitsgericht beantragen (§ 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG)	1
Ohne Beteiligung kann der BR beim Arbeitsgericht die **Aufhebung** der Maßnahme verlangen, notfalls mit **Zwangsgeld bis 250 € je Tag** (§ 101 BetrVG)	1

Aufgabe 2: Zu spät an der Presse (14 P)

a) (4 P)

Bewertungspunkt	P
2. November: **Ermahnung**. Sie rügt das Verhalten, droht aber keine Folgen an. Sie reicht als Vorstufe einer Kündigung nicht	1
5. November: **Abmahnung**. Sie enthält Hinweis und Rüge, Aufforderung zu vertragsgemäßem Verhalten und **Warnung** vor der Kündigung im Wiederholungsfall	1
Anforderungen: Das Fehlverhalten ist **konkret** bezeichnet (Tage, Art des Verstoßes); die Abmahnung kommt von einer **weisungsbefugten** Person; eine Form ist nicht vorgeschrieben, Schriftform dient dem Beweis	1
Die spätere Kündigung muss auf einen **gleichartigen** Verstoß gestützt werden. Das ist hier der Fall: wieder Verspätung ohne Meldung	1

b) (2 P)

Bewertungspunkt	P
Gegendarstellung zur Personalakte; sie ist auf sein Verlangen beizufügen (§ 83 Abs. 2 BetrVG). Er kann ein BR-Mitglied bei der Einsicht hinzuziehen (§ 83 Abs. 1)	1
Verlangen auf **Entfernung** aus der Personalakte, notfalls Klage beim Arbeitsgericht, wenn die Abmahnung unrichtige Tatsachen enthält. Hinweis: Zwei Verspätungen bleiben auch dann unstreitig	1

c) (4 P)

Bewertungspunkt	P
KSchG anwendbar: Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate (§ 1 Abs. 1 KSchG), im **Betrieb** Neuss mehr als 10 AN (§ 23 Abs. 1 KSchG)	1
Pflichtverletzung: wiederholte Unpünktlichkeit ohne Meldung verletzt die Arbeitspflicht und stört den Ablauf (§ 1 Abs. 2 S. 1 KSchG, Verhalten)	1

© 2026 Luca David Schumacher · Ergänzendes Übungsmaterial, keine offiziellen IHK-Prüfungsaufgaben

Bewertungspunkt	P
Negative Prognose: Trotz einschlägiger Abmahnung wiederholt er den Verstoß; künftige Verstöße sind zu erwarten. Ein milderes Mittel (z. B. Versetzung) beseitigt das Problem nicht	1
Interessenabwägung: lange Zugehörigkeit (über 8 Jahre) und Alter sprechen für ihn, die beharrlichen Verstöße trotz Warnung für Wendt. Kündigung vertretbar sozial gerechtfertigt (andere Ansicht mit Begründung vertretbar)	1

d) (4 P)

Bewertungspunkt	P
Anhörung des BR **vor** der Kündigung mit Mitteilung der Gründe; ohne Anhörung ist die Kündigung unwirksam (§ 102 Abs. 1 BetrVG)	1
Bedenken innerhalb **einer Woche** schriftlich, sonst gilt die Zustimmung als erteilt; Widerspruch nach § 102 Abs. 3 möglich, die Kündigung bleibt aber zulässig (§ 102 Abs. 2, 3 BetrVG)	1
Am 20. Januar 2027 besteht das Arbeitsverhältnis über **8 Jahre** (seit 01.08.2018), aber keine 10 Jahre: **3 Monate zum Ende eines Kalendermonats** (§ 622 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 BGB)	1
Ende des Arbeitsverhältnisses: **30. April 2027**. Kündigung **schriftlich** (§ 623 BGB); Klage nur innerhalb von 3 Wochen nach Zugang (§ 4 KSchG)	1

Aufgabe 3: Tarifrunde in der Chemie (10 P)

a) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Während der **Laufzeit** des Tarifvertrags gilt die **Friedenspflicht** für die dort geregelten Gegenstände, hier das Entgelt (relative Friedenspflicht)	1
Streiken dürfen nur **Gewerkschaften** als tariffähige Parteien (Art. 9 Abs. 3 GG, § 2 TVG). Eine Arbeitsniederlegung ohne Gewerkschaft ist ein **„wilder Streik“** und rechtswidrig	1
Folgen: Verletzung der Arbeitspflicht, kein Entgelt für die drei Stunden, **Abmahnung** und im Einzelfall Kündigung möglich; Schadensersatz denkbar	1

b) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Voraussetzungen: Aufruf einer **Gewerkschaft**, **tariflich regelbares Ziel**, Ende der Friedenspflicht (ab 1. Juli), **Verhältnismäßigkeit** (Streik als letztes Mittel, fairer Kampf)	1
Folgen: Die **Hauptpflichten ruhen** (Arbeit und Entgelt), das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen. Gewerkschaftsmitglieder erhalten Streikgeld; die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung bleibt erhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V)	1
Im Störfallbetrieb sind **Notdienst- und Erhaltungsarbeiten** zu sichern, damit Anlagen sicher bleiben und keine Gefahren entstehen	1

c) (2 P)

Bewertungspunkt	P
Aussperrung: planmäßiger Ausschluss von AN von der Arbeit **ohne Entgelt** durch den Arbeitgeber oder seinen Verband; Arbeitskampfmittel der Arbeitgeberseite	1
Als **Abwehraussperrung** gegen einen Streik grundsätzlich zulässig, wenn **verhältnismäßig**; sie suspendiert die Hauptpflichten, beendet die Arbeitsverhältnisse aber nicht	1

d) (2 P)

Bewertungspunkt	P
Arbeitskampfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und **Betriebsrat** sind unzulässig; der BR als Organ ist zur **Neutralität** verpflichtet (§ 74 Abs. 2 S. 1 BetrVG)	1
Als **Gewerkschaftsmitglied** darf sich das BR-Mitglied am Streik beteiligen und dafür werben (§ 74 Abs. 3 BetrVG), aber nicht im Namen des BR oder in der BR-Sitzung	1

Aufgabe 4: Nachwuchs im Zweigwerk (14 P)

a) (4 P)

Bewertungspunkt	P
Schutzfrist vor der Entbindung: **6 Wochen**, also vom **17.05. bis 27.06.2027**; Beschäftigung nur, wenn sie sich ausdrücklich bereit erklärt (§ 3 Abs. 1 MuSchG)	1
Schutzfrist nach der Entbindung: **8 Wochen**, also vom **29.06. bis 23.08.2027**; absolutes Beschäftigungsverbot. 12 Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburt (§ 3 Abs. 2 MuSchG)	1
Mutterschaftsgeld der Krankenkasse für die Schutzfristen und den Entbindungstag, höchstens 13 € je Kalendertag (§ 19 Abs. 1 MuSchG, § 24i SGB V)	1
Zuschuss des Arbeitgebers: Unterschied zwischen 13 € und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoentgelt der letzten drei abgerechneten Monate (§ 20 Abs. 1 MuSchG)	1

b) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Elternzeit **in Textform** verlangen, **spätestens 7 Wochen** vor Beginn (§ 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BEEG); zugleich erklären, für welche Zeiten innerhalb von **2 Jahren** sie Elternzeit nimmt (§ 16 Abs. 1 S. 2)	1
Beginn 24.08.2027, 7 Wochen vorher: Verlangen spätestens am **06.07.2027**	1
Die Mutterschutzfrist nach der Geburt wird auf den Zweijahreszeitraum angerechnet (§ 16 Abs. 1 S. 4 BEEG). **Kündigungsschutz** besteht schon nach § 17 Abs. 1 MuSchG und in der Elternzeit nach § 18 BEEG	1

c) (4 P)

Bewertungspunkt	P
Bezugsgröße ist in beiden Fällen der **Arbeitgeber**, nicht der Standort: Wendt beschäftigt 160 AN, also mehr als 15. Die Aussage ist falsch	1
Teilzeit in der Elternzeit: mehr als 6 Monate beschäftigt, **15 bis 32 Wochenstunden** für mindestens 2 Monate (25 Std. passen), Mitteilung in Textform 7 Wochen vorher, keine dringenden betrieblichen Gründe (§ 15 Abs. 7 S. 1 BEEG)	1
Lehnt Wendt nicht **innerhalb von 4 Wochen** nach Zugang in Textform mit Begründung ab, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 15 Abs. 7 S. 4, 5 BEEG)	1
Teilzeit nach der Elternzeit: Anspruch nach **§ 8 TzBfG** (mehr als 6 Monate, Arbeitgeber mit mehr als 15 AN, Abs. 7); Antrag spätestens **3 Monate** vorher in Textform; Ablehnung nur aus betrieblichen Gründen und spätestens **1 Monat** vor Beginn in Textform, sonst gilt die Verringerung (§ 8 Abs. 2, 4, 5 TzBfG)	1

© 2026 Luca David Schumacher · Ergänzendes Übungsmaterial, keine offiziellen IHK-Prüfungsaufgaben

d) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Sachgrund **Vertretung** für Mutterschutz und Elternzeit (§ 21 Abs. 1 BEEG, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG); zusätzlich notwendige Einarbeitungszeit zulässig (§ 21 Abs. 2 BEEG)	1
Dauer **kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar** oder dem Vertretungszweck zu entnehmen (§ 21 Abs. 3 BEEG)	1
Schriftform der Befristung vor Arbeitsbeginn (§ 14 Abs. 4 TzBfG); sonst gilt der Vertrag als unbefristet (§ 16 S. 1 TzBfG)	1

Aufgabe 5: Lena und der Urlaub (12 P)

a) (6 P)

Bewertungspunkt	P
Lena ist 17 Jahre alt, also **Jugendliche**; es gilt das JArbSchG (§ 2 Abs. 2 JArbSchG)	1
Frühschicht: 8 Stunden Arbeitszeit sind zulässig (§ 8 Abs. 1). Bei mehr als 6 Stunden sind aber **60 Minuten** Ruhepause nötig, 30 Minuten reichen nicht (§ 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 2)	1
Mit 60 Minuten Pause endet die Schicht um 15:00 Uhr; die **Schichtzeit** von 9 Stunden liegt unter 10 Stunden (§ 12)	1
Spätschicht: Grundsätzlich nur 6 bis 20 Uhr; über 16-Jährige in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr (§ 14 Abs. 1, 2 Nr. 2)	1
Aber: Am Tag vor einem Berufsschultag mit Unterricht vor 9 Uhr **nicht nach 20 Uhr** (§ 14 Abs. 4). Montags bis 22 Uhr ist unzulässig	1
Dienstag: Berufsschultag mit **mehr als 5 Unterrichtsstunden** zu 45 Minuten, einmal in der Woche: **keine Beschäftigung** danach; der Tag zählt mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 1)	1

b) (2 P)

Bewertungspunkt	P
Zu Beginn des Kalenderjahrs 2027 ist Lena 16, also noch nicht 17: mindestens **27 Werktage** (§ 19 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 JArbSchG)	1
Der Urlaub soll in den **Berufsschulferien** gegeben werden; sonst gibt es für jeden Berufsschultag im Urlaub einen weiteren Urlaubstag (§ 19 Abs. 3)	1

c) (4 P)

Bewertungspunkt	P
Gesetzlicher Urlaub: 24 Werktage bei 6 Werktagen; bei der Fünftagewoche **20 Arbeitstage** (24 × 5 ÷ 6) (§ 3 BUrlG)	1
2026: Die **Wartezeit** von 6 Monaten ist am 30.09.2026 erfüllt, also noch im Kalenderjahr: **voller Urlaub, 20 Arbeitstage** (§ 4 BUrlG); kein Teilurlaub nach § 5 Abs. 1 Buchst. a	1
2027: Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der **ersten Hälfte** des Jahres: je vollem Monat 1/12 (§ 5 Abs. 1 Buchst. c). 20 × 4 ÷ 12 = 6,67, Bruchteil ab einem halben Tag aufgerundet: **7 Arbeitstage** (§ 5 Abs. 2)	1
Kann der Urlaub wegen der Beendigung nicht mehr genommen werden, ist er **abzugelten** (§ 7 Abs. 4 BUrlG)	1

Aufgabe 6: Druck in der Auftragsabwicklung (14 P)

a) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Der Arbeitgeber muss die Gefährdungen durch die Arbeit beurteilen und daraus die nötigen Maßnahmen ableiten (§ 5 Abs. 1 ArbSchG)	1
Ausdrücklich genannt: **psychische Belastungen bei der Arbeit** (§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG); auch Arbeitsabläufe und Arbeitszeit (§ 5 Abs. 3 Nr. 4)	1
Ziel ist der Schutz der physischen **und psychischen** Gesundheit (§ 4 Nr. 1 ArbSchG). Beurteilt werden die **Arbeitsbedingungen**, nicht einzelne Personen	1

b) (4 P)

Bewertungspunkt	P
Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen, dann Belastungen **ermitteln** (z. B. anonyme Befragung, Beobachtung, Gruppengespräche)	1
Belastungen **beurteilen** und **Maßnahmen** festlegen, dabei Rangfolge beachten: Gefahren an der Quelle, Arbeitsorganisation vor individuellen Maßnahmen (§ 4 Nr. 2, 4, 5 ArbSchG)	1
Maßnahmen **umsetzen** und auf **Wirksamkeit prüfen**, Beurteilung fortschreiben	1
Ergebnis, Maßnahmen und Überprüfung **dokumentieren** (§ 6 Abs. 1 ArbSchG). Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt beraten (§§ 3, 6 ASiG)	1

c) (2 P; nur die ersten zwei zählen)

Bewertungspunkt	P
Je 1 P für eine passende Maßnahme, z. B.: feste Zeiten ohne Telefon und Chat, klare Zuständigkeiten und Vertretungen, realistische Terminplanung, Regeln und Fristen für Schichttausche, Schulung der Führungskräfte	2

d) (2 P)

Bewertungspunkt	P
Mitbestimmung bei Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG): Methode, Fragebogen, Vorgehen der Gefährdungsbeurteilung; auch Initiativrecht	1
Bei Nichteinigung entscheidet die **Einigungsstelle** (§ 87 Abs. 2 BetrVG); der BR ist rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (§ 80 Abs. 2 BetrVG)	1

e) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Angaben zu Gesundheitsbeschwerden sind **Gesundheitsdaten**, eine besondere Kategorie (Art. 9 Abs. 1 DSGVO); mit Personalnummer sind sie personenbezogen	1
Für die Gefährdungsbeurteilung zählen die Arbeitsbedingungen; Daten je Person sind **nicht erforderlich**. Grundsatz der **Datenminimierung** (Art. 5 Abs. 1 Buchst. c DSGVO)	1
Lösung: **anonyme** Befragung, Auswertung nur für Gruppen, Teilnahme freiwillig; Regelung in einer Betriebsvereinbarung (Art. 88 DSGVO). Eine Einwilligung wäre wegen der Abhängigkeit kritisch (§ 26 Abs. 2 BDSG)	1

Aufgabe 7: Rückstände, Salz und leere Fässer (12 P)

a) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Abfall sind Stoffe, derer sich der Besitzer entledigt, entledigen will oder muss (§ 3 Abs. 1 KrWG)	1

© 2026 Luca David Schumacher · Ergänzendes Übungsmaterial, keine offiziellen IHK-Prüfungsaufgaben

Bewertungspunkt	P
Nebenprodukt statt Abfall, wenn ein Stoff bei einem Herstellungsverfahren anfällt, das nicht auf ihn gerichtet ist, und **alle vier** Bedingungen erfüllt sind: Weiterverwendung gesichert, keine Vorbehandlung über normale industrielle Verfahren hinaus, integraler Bestandteil des Herstellungsprozesses, weitere Verwendung rechtmäßig (§ 4 Abs. 1 KrWG)	1
Hier: feste Abnahme, keine Aufbereitung, entsteht im Prozess, erfüllt alle Anforderungen. Das Salz ist ein **Nebenprodukt**	1

b) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Rangfolge: **Vermeidung**, **Vorbereitung zur Wiederverwendung**, **Recycling**, **sonstige Verwertung** (z. B. energetisch), **Beseitigung** (§ 6 Abs. 1 KrWG)	1
Erzeuger müssen ihre Abfälle **verwerten**; Verwertung hat Vorrang vor Beseitigung (§ 7 Abs. 2 KrWG)	1
Fässer: zuerst Rückgabe an den Lieferanten oder Aufbereitung für die Wiederverwendung, sonst getrennte Sammlung zum Recycling. Der Restmüll ist die schlechteste Lösung	1

c) (2 P)

Bewertungspunkt	P
Gefährliche Abfälle dürfen nicht mit anderen Kategorien gefährlicher Abfälle oder anderen Abfällen **vermischt** werden, auch nicht verdünnt (§ 9a Abs. 1 KrWG)	1
Ausnahme nur in einer dafür **zugelassenen Anlage** nach dem Stand der Technik (§ 9a Abs. 2). Der Vorschlag ist unzulässig; unbefugter Umgang mit gefährlichen Abfällen kann strafbar sein (§ 326 StGB)	1

d) (2 P)

Bewertungspunkt	P
Falsch: Auenhof kann Dritte beauftragen, bleibt aber **verantwortlich**, bis die Entsorgung endgültig und ordnungsgemäß abgeschlossen ist; der Dritte muss zuverlässig sein (§ 22 KrWG)	1
Für gefährliche Abfälle ist die ordnungsgemäße Entsorgung **nachzuweisen**: vorab Entsorgungsnachweis, danach Nachweis über die durchgeführte Entsorgung (§ 50 Abs. 1 KrWG)	1

e) (2 P)

Bewertungspunkt	P
Betreiber genehmigungsbedürftiger Anlagen müssen Abfallbeauftragte bestellen, wenn die Verordnung es verlangt (§ 59 Abs. 1 KrWG)	1
Für diese Anlagen gilt: mehr als **100 Tonnen gefährliche Abfälle** im Jahr. Bei 140 t ist ein **betriebsangehöriger** Abfallbeauftragter zu bestellen (§ 2 Nr. 1 Buchst. a Doppelbuchst. aa AbfBeauftrV)	1

Aufgabe 8: Das Update für die Hebeanlage (10 P)

a) (5 P)

Bewertungspunkt	P
Anwendbar ist das **neue ProdHaftG**: Die Steuerung wurde nach dem 08.12.2026 in Verkehr gebracht (§ 23). Wendt ist **Hersteller** (§ 3); auch **Software** ist ein Produkt (§ 2 Abs. 1 Nr. 3)	1
Fehler: Die Steuerung bietet nicht die Sicherheit, die erwartet werden darf (§ 7). Die Haftung hängt **nicht vom Verschulden** ab (§ 1 Abs. 1)	1
Wendt hat durch die Updates die **Kontrolle** behalten; maßgeblich ist der Zeitpunkt des Updates (§ 8 Abs. 2). Kein Ausschluss bei Fehlern durch Software-Updates (§ 9 Abs. 2 S. 2 Nr. 2)	1
Ersetzt werden: Waschmaschine und Möbel (privat genutzte Sachen, § 1 Abs. 1 Nr. 2) und die **Fotos als nicht beruflich genutzte Daten** (§ 1 Abs. 1 Nr. 3)	1
Nicht ersetzt: die Steuerung selbst (das fehlerhafte Produkt) sowie Kompressor und Farben (**ausschließlich beruflich** genutzt, § 1 Abs. 1 Nr. 2). Keine Selbstbeteiligung und kein Höchstbetrag	1

b) (2 P)

Bewertungspunkt	P
Neben Wendt haftet der **Hersteller der fehlerhaften Komponente** (§ 4 Abs. 1). Sitzt er außerhalb der EU, haftet der **Importeur** in Bremen wie ein Hersteller (§ 10 Nr. 1)	1
Mehrere Ersatzpflichtige haften als **Gesamtschuldner**; im Innenverhältnis nach dem Verursachungsanteil (§ 15)	1

c) (3 P)

Bewertungspunkt	P
Die Klausel ist gegenüber der geschädigten Person **unwirksam**: Die Haftung nach dem ProdHaftG darf nicht zu ihrem Nachteil eingeschränkt werden (§ 18)	1
Verjährung: 3 Jahre ab dem Tag, an dem Familie Roth von Fehler, Schaden und Schuldner Kenntnis erlangt hat oder hätte erlangen müssen (§ 16)	1
Erlöschen: 10 Jahre nach dem Inverkehrbringen, bei latenten Gesundheitsschäden 25 Jahre (§ 17 Abs. 1, 3)	1

© 2026 Luca David Schumacher · Ergänzendes Übungsmaterial, keine offiziellen IHK-Prüfungsaufgaben

Auswertung

Aufgabe	mögliche Punkte	meine Punkte
Aufgabe 1: Eine Schichtführerin von außen	14	
Aufgabe 2: Zu spät an der Presse	14	
Aufgabe 3: Tarifrunde in der Chemie	10	
Aufgabe 4: Nachwuchs im Zweigwerk	14	
Aufgabe 5: Lena und der Urlaub	12	
Aufgabe 6: Druck in der Auftragsabwicklung	14	
Aufgabe 7: Rückstände, Salz und leere Fässer	12	
Aufgabe 8: Das Update für die Hebeanlage	10	
Gesamt	**100**	

IHK-Notenschlüssel (wie im Heft)

100–92 Punkte	sehr gut (1)
91–81 Punkte	gut (2)
80–67 Punkte	befriedigend (3)
66–50 Punkte	ausreichend (4)
49–30 Punkte	mangelhaft (5)
29–0 Punkte	ungenügend (6)

Tragen Sie jeden verlorenen Punkt mit Aufgabe, Fehler und Norm in Ihre Fehlerliste ein und lösen Sie die Teilaufgabe nach drei und nach sieben Tagen erneut. Gleichwertige andere Lösungen werden anerkannt. Alle Firmen und Personen sind erfunden.

© 2026 Luca David Schumacher · Ergänzendes Übungsmaterial, keine offiziellen IHK-Prüfungsaufgaben