

Aufgabenblock A**40 Punkte****Wahlmöglichkeit:**Bearbeiten Sie bitte nur 2 der 3 Fälle!**Fall 1****20 Punkte**

Im Betrieb des V sind die Arbeitnehmer A, B, C und D beschäftigt. A arbeitet von Montag bis Freitag, während B, C und D von Montag bis einschließlich Samstag beschäftigt sind. A und B sind zum 1. September 2001 eingestellt worden. C ist seit 1. Januar 2002 bei V beschäftigt und hat einen befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer von 4 Monate. D ist bereits seit 1998 bei V beschäftigt, will aber auch zum 30. April 2002 ausscheiden.

Im Arbeitsvertrag von B steht: „Jahresurlaub 18 Tage“. Die Arbeitsverträge der anderen enthalten keine diesbezügliche Regelung.

A, B, C und D wollen nun wissen, wie viele Urlaubstage ihnen am 1. April 2002 für das Jahr 2002 zustehen? Geben Sie die gewünschte Auskunft und erläutern Sie Ihre Antworten mit einschlägigen Gesetzesvorschriften!

Fall 2**20 Punkte**

A ist seit vier Jahren als Arbeitnehmer im Betrieb des G beschäftigt, in dem insgesamt 30 Beschäftigte arbeiten und in dem ein Betriebsrat besteht. A hat die Angewohnheit, bevor er jeden Morgen mit seiner eigentlichen Tätigkeit beginnt, mit seinem Arbeitskollegen B ein ausgiebiges Schwätzchen über seine Freizeitaktivitäten zu halten, das nicht selten eine halbe Stunde dauert. B fühlt sich dadurch zunehmend belästigt und in seiner Arbeit gestört. G hat deshalb den A aufgefordert, diese Unterhaltungen am Arbeitsplatz einzustellen und ihm bei Wiederholung mit Rauswurf gedroht.

Als A eines Morgens erneut dem B einen Monolog von seinen Erlebnissen am Wochenende hält, platzt G der Kragen und er überreicht dem A wortlos das Kündigungsschreiben. A ahnt nichts Gutes und schmeißt dieses Schreiben ungelesen sofort in den Müll. G ist froh, den A endlich los zu sein, und setzt den Betriebsrat entsprechend in Kenntnis.

Ist die Kündigung des A wirksam?

Für seinen Betrieb sucht Bäckermeister B einen neuen Gesellen. Auf seine entsprechende Stellenanzeige hin meldet sich Bäckergeselle A. Im Vorstellungsgespräch kommt B auf bestehende Krankheiten zu sprechen. Auf seine Frage nach einer HIV-Infektion antwortet A, dass er völlig gesund sei. A sagt dabei bewusst die Unwahrheit, da er weiß, dass er sich mit dem HI-Virus infiziert hat. Er fühlt sich jedoch in seiner Leistungsfähigkeit keineswegs beeinträchtigt. Er befürchtet bei einer wahrheitsgemäßen Antwort, die angebotene Stelle nicht zu bekommen. B stellt A daraufhin ein.

Nach einem halben Jahr erfährt B zufällig von der HIV-Infektion des A. Nach weiteren 4 Wochen möchte B den Arbeitsvertrag mit A anfechten, und zwar aus zwei Gründen: zum einen wegen dessen grundsätzlicher Nichteignung für die Tätigkeit aufgrund der Infektion, zum anderen wegen dessen Lüge beim Vorstellungsgespräch.

Kann B aus den genannten Gründen den Arbeitsvertrag mit A anfechten?

Aufgabenblock B

60 Punkte

Wahlmöglichkeit:

Bearbeiten Sie bitte nur 5 der 6 Aufgaben!

Aufgabe 1

12 Punkte

Was versteht man unter der Bismarck'schen Sozialgesetzgebung und welche Auswirkung hatte sie auf die Arbeitnehmer?

9 Punkte

3 Punkte

Aufgabe 2

12 Punkte

Nennen Sie 4 Fallgruppen, bei denen ein Arbeitnehmer auch ohne Erbringung seiner Arbeitsleistung einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung seines Entgeltes hat!
(Nennung von gesetzlichen Vorschriften ist nicht erforderlich)

Aufgabe 3

12 Punkte

Der Arbeitgeber A verweigert seinem Angestellten B die Gewährung des Urlaubes. Kann B nun eigenmächtig den ihm gesetzlich zustehenden Urlaub nehmen?
Erläutern Sie diese Problematik und die möglichen Konsequenzen für A und B!

Aufgabe 4

12 Punkte

Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber besteht ein Gebot der Rücksichtnahme bzw. der Arbeitnehmer hat eine gewisse Treuepflicht seinem Arbeitgeber gegenüber.
Nennen Sie 4 solcher Pflichten des Arbeitnehmers und erläutern Sie diese kurz!

Aufgabe 5

12 Punkte

- a. Was versteht man unter dem sogenannten „Job-Sharing“? 4 Punkte
- b. Erläutern Sie das Modell einer Arbeitnehmerüberlassung und die dabei bestehenden rechtlichen Beziehungen! 8 Punkte

Aufgabe 6

12 Punkte

Man unterscheidet bezüglich der inhaltlichen Regelung 3 Arten von Tarifverträgen.
Erläutern Sie diese!



| | |
|------------------|---------------------------|
| Studiengang | Betriebswirtschaft |
| Fach | Arbeitsrecht |
| Art der Leistung | Prüfungsleistung |
| Klausur-Knz. | BW-ABR-P11-030510 |
| Datum | 10.05.2003 |

Für die Bewertung und Abgabe der Prüfungsleistung sind folgende Hinweise verbindlich vorgeschrieben:

- Die Vergabe der Punkte nehmen Sie bitte so vor wie in der Korrekturrichtlinie ausgewiesen. Eine summarische Angabe von Punkten für Aufgaben, die in der Korrekturrichtlinie detailliert bewertet worden sind, ist nicht gestattet.
- Nur dann, wenn die Punkte für eine Aufgabe nicht differenziert vorgegeben sind, ist ihre Aufschlüsselung auf die einzelnen Lösungsschritte Ihnen überlassen.
- Stoßen Sie bei Ihrer Korrektur auf einen anderen richtigen Lösungsweg, dann nehmen Sie bitte die Verteilung der Punkte sinngemäß zur Korrekturrichtlinie vor.
- Rechenfehler sollten grundsätzlich nur zu Abwertung eines Teilschritts führen. Wurde mit einem falschen Zwischenergebnis richtig weiter gerechnet, so erteilen Sie die hierfür vorgesehenen Punkte ohne weiteren Abzug.
- Ihre Korrekturhinweise und Punktbewertung nehmen Sie bitte in einer zweifelsfrei lesbaren Schrift vor: Erstkorrektur in rot, evtl. Zweitkorrektur in grün.
- Die von Ihnen vergebenen Punkte und die daraus sich gemäß dem nachstehenden Notenschema ergebene Bewertung tragen Sie in den Klausur-Mantelbogen sowie in die Ergebnisliste ein.
- Gemäß der Diplomprüfungsordnung ist Ihrer Bewertung folgendes Notenschema zu Grunde zu legen:

Notenspiegel

| | | | | | | | | | | | |
|--------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Note | 1,0 | 1,3 | 1,7 | 2,0 | 2,3 | 2,7 | 3,0 | 3,3 | 3,7 | 4,0 | 5,0 |
| Punkte | 100 - 95 | 94,5 - 90 | 89,5 - 85 | 84,5 - 80 | 79,5 - 75 | 74,5 - 70 | 69,5 - 65 | 64,5 - 60 | 59,5 - 55 | 54,5 - 50 | 49,5 - 0 |

- Die korrigierten Arbeiten reichen Sie bitte spätestens bis zum

28.05.2003

in Ihr Studienzentrum ein. Dies muss persönlich oder per Einschreiben erfolgen. Der angegebene Termin ist unbedingt einzuhalten. Sollte sich aus vorher nicht absehbaren Gründen eine Terminüberschreitung abzeichnen, so bitten wir Sie, dies unverzüglich Ihrem Studienzentrumsleiter anzuzeigen.

BEWERTUNGSSCHLÜSSEL

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---------------------------|-----|-----|---------------------------|----|----|----|----|----|-----|
| | Aufgabenblock A : 2 von 3 | | | Aufgabenblock B : 5 von 6 | | | | | | |
| Aufgabe | F 1 | F 2 | F 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | à |
| max. erreichbare Punkte | 20 | 20 | 20 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 100 |

Aufgabenblock A**40 Punkte****Lösung zu Fall 1**

SB 3, S. 16, 17

20 Punkte

Die Lösung des Falles ergibt sich aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG):

Urlaubsanspruch des A:

5 Punkte

Gemäß § 3 BUrlG beträgt für einen Arbeitnehmer der Urlaub 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche. Da A von Montag bis Freitag beschäftigt ist, müssen die 24 Tage auf eine 5-Tage-Woche umgerechnet werden: Urlaubstage (24)/ Werktage (6) x Arbeitstage (5) = 20 Urlaubstage.

Nach § 4 BUrlG muss eine Wartezeit von 6 Monaten erfüllt werden. Das Arbeitsverhältnis des A begann mit dem 1. September 2001, am 28. Februar 2002 lief die Wartezeit aus. Am 1. April 2002 hat A somit den vollen Urlaubsanspruch von 20 Tagen.

Urlaubsanspruch des B:

5 Punkte

B ist 6 Werktage beschäftigt. Da er ebenso wie A die Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt, hat er grundsätzlich gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG 24 Tage Urlaub. Fraglich ist, in welchem Verhältnis dazu seine vertragliche Regelung von 18 Tagen steht. Gemäß § 13 Abs. 1 S. 1 BUrlG kann vom Mindesturlaub nach § 3 BUrlG nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Die entsprechende Regelung in seinem Arbeitsvertrag ist unwirksam. B hat Anspruch auf 24 Tage Jahresurlaub.

Urlaubsanspruch des C:

5 Punkte

Das BUrlG gilt ebenso für einen befristeten Arbeitsvertrag, alleinige Voraussetzung ist die Arbeitnehmereigenschaft (§ 1 BUrlG). C hat am 1. April 2002 die Wartezeit von 6 Monaten (§ 4 BUrlG) noch nicht erfüllt, da sein Arbeitsvertrag insgesamt nur 4 Monate läuft.

Nach § 5 Abs. 1 b) BUrlG hat C einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat, da er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Sein Urlaubsanspruch errechnet sich wie folgt: $4/12$ des vollen Urlaubsanspruchs von 24 Tagen = 8 Tage.

(Anmerkung: Ein Teilurlaubsanspruch entsteht in seinem gesamten Umfang bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses.)

Urlaubsanspruch des D:

5 Punkte

D hat die Wartezeit (§ 4 BUrlG) aufgrund seiner Beschäftigung seit 1998 erfüllt. Er will aber zum 30. April 2002, also in der ersten Jahreshälfte 2002, ausscheiden. Gemäß § 5 Abs. 1 c) BUrlG hat er einen Teilurlaubsanspruch in Höhe von $4/12$ des vollen Urlaubs von 24 Werktagen, also 8 Urlaubstage.

Lösung zu Fall 2

SB 3, S. 24, 25, 27, 30-32

20 Punkte

Die Kündigung des A ist wirksam, wenn eine ordnungsgemäße Kündigungserklärung und ein Kündigungsgrund nach dem KSchG vorliegt, sofern das KSchG Anwendung findet.

1. Kündigungserklärung

Die Schriftform gemäß § 623 BGB wurde zweifelsfrei eingehalten.

1 Punkt

Fraglich ist, ob die Kündigung dem A ordnungsgemäß zugegangen ist. Nach § 130 Abs. 1 BGB bedeutet Zugang, dass die Willenserklärung derart in den Machtbereich des Empfängers gelangt ist, dass dieser die Möglichkeit der Kenntnisnahme hat. Mit der Übergabe des Kündigungsschreibens hatte A tatsächlich diese Möglichkeit der Kenntnisnahme. Dass er das Schreiben ungelesen wegwarf, ist unbeachtlich, da es auf eine tatsächliche Kenntnisnahme gerade nicht ankommt. Die Kündigungserklärung ist somit wirksam.

3 Punkte

2. Kündigungsgrund

Grundsätzlich bedarf es keines Kündigungsgrundes, es besteht Kündigungsfreiheit. Sofern das KSchG einschlägig ist, kann G nur aus einem der in § 1 Abs. 2 KSchG genannten Gründe kündigen.

a. Fraglich ist zunächst die Anwendbarkeit dieses Gesetzes.

3 Punkte

A als Arbeitnehmer mit vier Jahren Beschäftigungsdauer erfüllt die Voraussetzung des § 1 Abs. 1 KSchG, wonach die Mindestdauer sechs Monate beträgt. Da der Betrieb insgesamt 30 Beschäftigte hat, liegt auch die Mindestanzahl von sechs Beschäftigten nach § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG vor.

b. Fraglich ist, ob die häufigen Unterhaltungen mit dem Kollegen B ein verhaltensbedingter Grund für eine Kündigung ist.

4 Punkte

Dies ist grundsätzlich zu bejahen, da der Kollege B sich dadurch gestört fühlt und auch in seiner Arbeitsleistung beeinträchtigt ist. Auch wegen der Wiederholungsgefahr und aus Gründen der Betriebsdisziplin überwiegen die Interessen des G an einer Kündigung des A.

(Andere Ansicht ist nur bei entsprechender Argumentation vertretbar. Auf die folgenden Probleme ist dann hilfsgutachtlich einzugehen.)

c. Voraussetzung für eine Kündigung ist wegen des „Ultima-Ratio-Prinzips“ grundsätzlich eine zuvor erfolgte Abmahnung, da A's Verfehlung dem sog. Leistungsbe-
reich zuzuordnen ist und bei Abstellung seiner Geschwätzigkeit das Vertrauensver-
hältnis zu G wiederhergestellt wäre.

4 Punkte

Fraglich ist, ob die Abmahnung wirksam ist. Die Abmahnung muss nicht als solche bezeichnet werden. Neben Beanstandung des konkreten Fehlverhaltens muss ganz eindeutig auf die Konsequenz bei Nichtabstellung des Verhaltens hingewiesen werden. Der entsprechende Hinweis des G und die Androhung mit Rauschmiss ist folglich als wirksame Abmahnung zu qualifizieren.

(Anmerkung. Im Gegensatz zur Kündigung muss eine Abmahnung zu deren Wirksamkeit nicht schriftlich erfolgen. Aus Beweisgründen ist eine schriftliche Abmahnung aus Arbeitgebersicht jedoch sehr zu empfehlen.)

d. Da es einen Betriebsrat gibt, ist fraglich, ob dessen Rechte hinreichend berücksichtigt wurden. Gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG ist er vor jeder Kündigung zu hören. Eine Anhörung soll dem Betriebsrat Gelegenheit geben, seine Position darzulegen und ggf. die Bedenken auszusprechen mit dem Ziel, dass der Arbeitgeber die Kündigung noch einmal überdenkt. Hier hat G den Betriebsrat erst nach erfolgter Kündigung informiert. Eine Anhörung im genannten Sinn liegt hier zweifelsohne nicht vor.
(Beachten Sie: Eine Zustimmung zur Kündigung des Betriebsrates ist aber nicht erforderlich!)

5 Punkte

Nach § 102 Abs. 1 S. 3 KSchG ist die Kündigung somit unwirksam.

Lösung zu Fall 3

SB 2, S. 22, 23

20 Punkte

1. Anfechtung gemäß § 119 Abs. 2 BGB

1 Punkte

B könnte den Arbeitsvertrag mit A wegen eines Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft in der Person des A anfechten. Die HIV-Infektion des A kann durchaus dessen Fähigkeit zur Herstellung von Lebensmitteln stark beeinträchtigen. Bei Kenntnis dieses Umstands hätte B ihn nicht eingestellt. Allerdings müsste die Anfechtung unverzüglich i. S. v. § 121 Abs. 1 BGB nach Kenntniserlangung der maßgeblichen Umstände erfolgen. Im Arbeitsrecht wird die Frist des § 626 Abs. 2 BGB herangezogen, da die Kündigung und die Anfechtung insofern eine gleiche Funktion erfüllen, nämlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Anfechtung nach 4 Wochen kann mithin als nicht mehr unverzüglich gewertet werden. Die Anfechtung wegen Eigenschaftsirrtum scheidet daher aus.

5 Punkte

2. Anfechtung gemäß § 123 Abs. 1 BGB

1 Punkt

a. B könnte wegen arglistiger Täuschung den Arbeitsvertrag anfechten. Voraussetzungen dafür sind, dass

4 Punkte

- A bewusst die Unwahrheit auf eine in zulässiger Weise gestellte Frage sagte,
- A damit rechnete, dass die falsche Antwort für den Vertragsabschluss von Bedeutung sein kann und
- die falsche Antwort tatsächlich ursächlich für den Vertragsschluss war.

b. Fraglich ist hier allein, ob die Frage nach der HIV-Infektion zulässig war. Dies ist danach zu beurteilen, ob B ein schutzwürdiges Interesse hat.

9 Punkte

Zunächst bleibt festzuhalten, dass A in keiner Weise in seiner Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist, da die Krankheit noch nicht ausgebrochen ist. Eine mögliche erhöhte Ansteckungsgefahr von Kollegen oder Dritten würde die Frage nur dann rechtfertigen, wenn tatsächlich diese Gefahr wegen der Art der Tätigkeit gegeben wäre, wie z. B. bei ärztlichen Berufen. Als Bäcker Geselle ist dies wohl eher zu verneinen (*andere Ansicht vertretbar*).

Bei der Herstellung und beim Vertrieb von Lebensmitteln herrschen strenge Auflagen. So führen gewisse Erkrankungen (z. B. Hepatitis) zu einem gänzlichen Beschäftigungsverbot (vgl. §17 BSeuchG). Zwar ist das HI-Virus nicht so ansteckend wie das Hepatitis-Virus. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass das HI-Virus bei kleinsten Verletzungen der Haut oder der Schleimhäute übertragen wird und so die hergestellten Lebensmittel kontaminiert. Dies würde eine Haftung des B nach sich ziehen und er wäre in seiner Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt.

Die Interessen des B sind hier stärker zu bewerten als der Schutz des Persönlichkeitsrechts des A. Die Frage nach der HIV-Infektion war daher wegen der besonderen Arbeitsplatzrelevanz zulässig.

Da die Anfechtungsfrist des § 124 Abs. 1 BGB noch nicht abgelaufen ist, kann B den Arbeitsvertrag nach § 123 Abs. 1 BGB anfechten.

(Anmerkung: Entscheidend für die Bewertung ist eine konsequente und nachvollziehbare Argumentation, das Ergebnis ist zweitrangig.)

Aufgabenblock B**60 Punkte****Lösung zu Aufgabe 1**

SB 1, S. 10

12 Punkte

Bismarck führte (ab 1883) die gesetzlichen Sozialversicherungen ein, und zwar die

- Krankenversicherung 3 Punkte
- Unfallversicherung 3 Punkte
- Invaliditäts- und Altersversicherung. 3 Punkte

Diese Gesetzgebung führte zu einer Stärkung der sozialen Stellung der Arbeitnehmer. 3 Punkte

Lösung zu Aufgabe 2

SB 3, S. 13-18

12 Punkte

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall je 3 Punkte,
- Entgeltzahlung während des Urlaubs max. 12 P.
- Mutterschutzlohn
- schuldlose Verhinderung für eine unerhebliche Zeit, die Arbeitsleistung zu vollbringen, und zwar aus persönlichen Gründen des Arbeitnehmers wie z. B. Trauerfall in der Familie, notwendiger Umzug - Fall des § 616 BGB (*Nennung der Vorschrift nicht erforderlich*)

Lösung zu Aufgabe 3

SB 3, S. 17

12 Punkte

Ein Selbstbeurlaubungsrecht steht dem B nicht zu. 1 Punkt

Dem Urlaubsanspruch des B entspricht die Pflicht des A zur Urlaubsgewährung, ohne die B seinen Urlaubsanspruch nicht realisieren kann. Gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG hat der Arbeitgeber die Wünsche des Arbeitnehmers grundsätzlich zu berücksichtigen. 5 Punkte

Der eigenmächtige Urlaubsantritt kann eine Abmahnung und unter Umständen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. 3 Punkte

Der Arbeitnehmer muss bei grundloser Verweigerung Klage auf Urlaubsgewährung erheben, um seinen Urlaubsanspruch durchsetzen zu können. 3 Punkte

Lösung zu Aufgabe 4

SB 2, S. 42, 43

12 Punkte

- Mitteilungspflichten: z. B. Warnung des Arbeitgebers, wenn der Eintritt eines Schadensereignisses droht. je 3 Punkte, max. 12 P.
- Schadensabwendungspflichten: sie beziehen sich auf den Betrieb und auf die Mitarbeiter, Grenzen liegen in der Zumutbarkeit.
- Verschwiegenheitspflichten: sie erstrecken sich auf den Betrieb und dessen Geschäftsgeheimnisse, deren unbefugte Weitergabe an Dritte strafbar ist.
- Verbot kreditschädigender Äußerungen über den Arbeitgeber: sie sind nur ausnahmsweise je nach konkretem Fall zulässig.
- Verbot der Schmieregeldannahme: dadurch verletzt der Arbeitnehmer seine Pflicht, den Arbeitgeber umfassend und objektiv zu beraten.
- Mäßigung bei politischen Meinungsäußerungen: Störung des Betriebsfriedens durch aggressive politische Äußerungen, wobei eine Abwägung mit dem Grundrecht der Meinungsfreiheit vorzunehmen ist.
- allgemeines Wettbewerbsverbot: Der Arbeitnehmer hat die Ziele und Interessen des Arbeitgebers zu fördern.

Lösung zu Aufgabe 5

SB 2, S. 33, 35

12 Punkte

- a. Unter „Job-Sharing“ versteht man die abwechselnde Besetzung eines Arbeitsplatzes durch mehrere, i. d. R. Teilzeitarbeitnehmer. Es entsteht dadurch ein mehrseitiges Vertragsverhältnis, zum einen zwischen dem Arbeitgeber und dem „Job-Sharer“, zum anderen zwischen den „Job-Sharern“ untereinander. 4 Punkte
- b. Die Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet ein Dreiecksverhältnis, das dem Arbeitgeber (Verleiher) gestattet, seinen Arbeitnehmer an einen Dritten (Entleiher) „auszuleihen“. 2 Punkte
- Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht ein Arbeitsvertrag. 2 Punkte
- Zwischen Arbeitgeber und Dritten besteht ein Leihverhältnis. 2 Punkte
- Der Arbeitnehmer ist bei der Erfüllung seiner Vertragspflichten dem Weisungsrecht des Dritten unterworfen. 2 Punkte

Lösung zu Aufgabe 6

SB 4, S. 13

12 Punkte

- Manteltarifverträge: sie regeln die mehr statischen Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses, die beständiger sind, z. B. Arbeitszeit oder Kündigungsfristen; sie werden für längere Zeit geschlossen (im Einzelfall bis zu 8 Jahren). 4 Punkte
- Entgelttarifverträge: sie legen die konkrete Höhe des Entgeltes für bestimmte Tätigkeiten fest; sie haben eine wesentlich kürzere Laufzeit (1-2 Jahre). 4 Punkte
- Sonstige Tarifverträge: in ihnen werden sonstige Regelungen getroffen wie z. B. Zulagen für bestimmte Tätigkeiten oder die betriebliche Altersversorgung. 4 Punkte