



Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH

IWW-Studienprogramm

Vertiefungsstudium

Modul XII: Personalmanagement

3. Musterklausur

(120 Punkte)

Zu Übungszwecken können Sie die Klausur auf Ihrem Rechner abspeichern, mit einem PDF-Reader öffnen und Ihre Lösungen in die vorgesehenen Antwortfelder eintragen.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdruckes, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des IWW – Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für jede Form der Kommunikation zwischen den Studierenden des IWW.

Aufgabe 1:

Punkte 80

Entscheiden Sie, ob folgende Aussagen richtig oder falsch sind. Falsche Antworten führen nicht zu Punktabzug.

richtig falsch

	richtig	falsch
1. Personalarbeit stellt eine anspruchsvolle Aufgabe dar und sollte deshalb in erster Linie von Spezialisten geleistet werden.		
2. Die Personalabteilung hat im Unterstützungsmodell mehr Aufgaben als im Koordinationsmodell.		
3. Soll im Rahmen der Personalorganisation ein Profit-Center etabliert werden, kann dies nur dann funktionieren, wenn Leistungen sehr stark differenziert und mit den jeweils verursachten Kosten bewertet werden.		
4. Ein Outsourcing der Führungsaufgaben ist erst dann möglich, wenn Outsourcingerfahrung mit anderen personalwirtschaftlichen Aufgaben		
5. Da ein Assessment Center generell die höchste Validität unter den Auswahlinstrumenten aufweist, sollte auf andere Instrumente verzichtet werden.		
6. Da die standardisierten Verfahren bei der Arbeitsbewertung keinen nennenswerten Spielraum lassen, ist eine Beteiligung des Betriebsrats nicht erforderlich.		
7. Da Einstufungsverfahren ohne weiteres für alle Mitarbeiter verwendbar sind, sind die Verhaltensbeurteilungen grundsätzlich überlegen.		
8. Eine Erfolgsbeteiligung ist nur möglich, wenn in einem Unternehmen eine systematische Arbeitsbewertung und Leistungsbeurteilung erfolgen.		
9. Da eine Tätigkeit Anforderungen an den arbeitenden Menschen stellt, müssen bei der Arbeitsbewertung die Stellenaufgabe und der Stelleninhaber berücksichtigt werden.		
10. Summarische Verfahren der Arbeitsbewertung summieren die Bewertungsergebnisse zu einem Arbeitswert, während bei analytischen Verfahren darauf verzichtet wird.		
11. Da die offene und die gebundene Gewichtung zu unterschiedlichen Ergebnissen führen, muss über die verwendete Form Einigung mit dem Betriebsrat erzielt werden.		
12. Arbeitsbewertung und Leistungsbeurteilung bilden die Basis der Erfolgsbeteiligung von Mitarbeitern.		
13. Eine Sozialauswahl ist nur dann erforderlich, wenn die Freisetzungsurache eine Betriebsänderung ist.		
14. Mit Hilfe von Verhaltenserwartungsskalen wird beobachtbares Verhalten und die Häufigkeit seines Auftretens beurteilt.		
15. Der Arbeitswert kann nicht unabhängig von dem jeweiligen Stelleninhaber ermittelt werden.		
16. Im Rahmen der Erfolgsbeteiligung kann nur mithilfe der Leistungsbeurteilung der individuelle Erfolgsanteil ermittelt werden.		
17. Der Personalentwicklungsbedarf hängt im Wesentlichen von dem Entwicklungspotenzial der Mitarbeiter ab.		
18. Wird im Zuge der Personalplanung ein Personalüberhang ermittelt, müssen Mitarbeiter entlassen werden.		
19. Beziehungs(kenn)zahlen sind nur dann aussagefähig, wenn zwischen den beiden Größen kein Zusammenhang besteht.		
20. Sprecherausschuss und Betriebsrat haben grundsätzlich die gleichen Beteiligungsrechte.		

Aufgabe 2:

Punkte 20

Was ist eine Betriebsänderung und welche Konsequenzen kann sie haben?

Lösung:

Aufgabe 3:

Punkte 20

Beschreiben Sie knapp die Schritte der Ermittlung des qualitativen Personalbedarfs.

Lösung:



Zusätzlicher Lösungsraum: