



Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH

IWW-Studienprogramm

Vertiefungsstudium

Modul XII: Personalmanagement

Lösungshinweise zur 2. Musterklausur

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.

Lösungshinweise zur Musterklausur zum Personalmanagement

Folgende Lösungen sollen Ihnen die Antworten auf die Klausurfragen erleichtern. Sie sind teilweise stichwortartig und daher nicht als umfassend und hinreichend für die jeweiligen Fragen anzusehen. Die Stichworte sind knapp und prägnant zu erläutern, Zusammenhänge gegebenenfalls aufzuzeigen.

Aufgabe 1:

Punkte 80

Entscheiden Sie, ob die folgenden Aussagen richtig oder falsch sind.
(Falsche Antworten führen nicht zu Punktabzug.)

richtig falsch

- | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Eine Sozialauswahl ist nur dann erforderlich, wenn die Freisetzungsur­sache eine Betriebsänderung ist. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2. Summarische Verfahren der Arbeitsbewertung dienen der Ermittlung des Arbeitswertes von Arbeitsgruppen. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. Mit Hilfe von Verhaltenserwartungsskalen wird beobachtbares Verhalten und die Häufigkeit seines Auftretens beurteilt. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. Da Mitarbeiter am besten wissen, welche Defizite sie haben, sollte man ihnen die Auswahl der Entwicklungsmaßnahmen überlassen. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5. Der Arbeitswert kann nicht unabhängig von dem jeweiligen Stelleninhaber ermittelt werden. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6. Durch den Einsatz eines Cafeteria-Systems wird den individuellen Bedürfnissen bzw. Motiven der Mitarbeiter Rechnung getragen. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Der Personalentwicklungsbedarf hängt im Wesentlichen von dem Entwicklungspotenzial der Mitarbeiter ab. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 8. Wird im Zuge der Personalplanung ein Personalüberhang ermittelt, müssen Mitarbeiter entlassen werden. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 9. Beziehungs(kenn)zahlen sind nur dann aussagefähig, wenn zwischen den beiden Größen kein Zusammenhang besteht. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 10. Die Leistungsbeurteilung ist Voraussetzung für die Arbeitsbewertung. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 11. Die Personalabteilung hat im Kooperationsmodell mehr Aufgaben als im Unterstützungsmodell. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Sprecherausschuss und Betriebsrat haben grundsätzlich die gleichen Beteiligungsrechte. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 13. Die Planung des qualitativen Personalbedarfs kann erst dann erfolgen, wenn klare Anforderungen gegeben sind. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 14. Der Stellenplan ist nur unter sehr restriktiven Annahmen für die Personalbedarfsermittlung verwendbar. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| 15. Im Rahmen der Personalplanung hat der Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungsrechte. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 16. Interne Personalbeschaffung weist gegenüber externer Beschaffung immer Vorteile auf. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 17. Interessenausgleich und Sozialplan dienen dem Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile der Mitarbeiter. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 18. Bei der Kündigung leitender Mitarbeiter muss Einigung mit dem Sprecherausschuss erzielt werden. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 19. Personalauswahl erübrigt sich, wenn nur ein Bewerber zur Verfügung steht. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 20. Verhaltensorientierte Beurteilungsverfahren sind zwar aufwändig, aber merkmalsorientierten Verfahren überlegen. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Aufgabe 2:**Punkte 20**

Warum kann es problematisch sein, wenn im Falle eines Profit Centers Personal die Verantwortung für die strategische Personalarbeit auf die Linie übertragen wird?

Linienvorgesetzte orientieren sich häufig an kurzfristigen Zielen, viele strategische relevante personalwirtschaftliche Maßnahmen zeigen aber erst längerfristig Wirkung, obwohl sie kurzfristig (hohe) Kosten verursachen. Qualität der Personalarbeit steht und fällt mit der „Weitsicht“ der Kunden des Profit Centers.

Aufgabe 3:**Punkte 20**

Was versteht man unter Sozialauswahl? Welche Kriterien kommen zum Einsatz?

Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen sind nur wirksam, wenn eine Sozialauswahl erfolgt.

Vier Kriterien:

- Betriebszugehörigkeit
- Alter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

Abweichungen: Leistungsträger aus besonderem betrieblichem Interesse oder wegen ausgewogener Personalstruktur