

**Für die Richtigkeit wird keine Gewähr übernommen!
Dies ist keine Musterlösung. Bitte weiterhin eigenes Gehirn verwenden, falls vorhanden.**

Personalwirtschaft Klausur WS 13/14 (Fragen + Lösungen)

1. Aufgabe

a) Nennen Sie 4 Megatrends, die den Personalbereich wesentlich beeinflussen und beschreiben Sie einen Megatrend.

Globalisierung, Technischer Fortschritt, Demografische Entwicklung, Wertewandel

b) Zu welchem Megatrend gehören die folgenden Konsequenzen bzw. Handlungsempfehlungen für das HRM?

Das Engagement der Mitarbeiter erhalten und fördern, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter fördern, Gesundheitsmanagement systematisch betreiben, das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber positionieren

Demografische Entwicklung

c) Welchen Einfluss hat der Wertewandel auf Maslows Bedürfnispyramide?

Selbstverwirklichung, Individualität (Frage nicht korrekt beantwortet!)

2. Aufgabe

a) Was ist für den sogenannten Taylorismus kennzeichnend?

Wer hat mit seinem berühmten Beispiel der Nadelproduktion Taylor sicherlich beeinflusst?

*Arbeitsteilung, Fragmentisierung, Spezialisierung
Adam Smith*

b) Welches Unternehmen hat als „Erstes“ den Taylorismus mit großem Erfolg in die Praxis umgesetzt und in welcher Branche ist der Taylorismus auch heute noch praktisch relevant?

*Ford
Automobilbranche*

c) Warum ist der Taylorismus aber in Deutschland tendenziell auf dem Rückzug?

Immer mehr Akademiker, technischer Fortschritt, Aufgaben werden ins Ausland verlagert

3. Aufgabe

a) Wie ermitteln Sie den Nettopersonalbedarf zum Stichtag x?

Bruttopersonalbedarf – Personalbestand = Nettopersonalbedarf

b) Was können die Gründe für einen positiven Nettopersonalbedarf (Notwendigkeit der Personalbeschaffung) sein?

Ersatzbedarf (um abgehendes Personal zu ersetzen), Neubedarf (bei Erweiterung des Unternehmens)

c) Der Personalbedarf der Lutz Lakritz AG lag im Jahresdurchschnitt in 2012 bei 10.000 Mitarbeitern (Vollzeitkräfte). Auch in 2013 lag der Jahresdurchschnitt bei 10.000 Mitarbeitern (Vollzeitkräfte). Der Personalaufwand der Lutz Lakritz AG betrug in 2012 exakt 500 Mio. Euro und in 2013 550 Mio. Euro. Lediglich zum 1. Juli 2012 wurden die Löhne und Gehälter für alle Mitarbeiter der AG um 10% erhöht. Wie ist der Anstieg in 2013 zu erklären?

Beschäftigtenstruktur könnte sich verändert haben;

Jahresdurchschnitt in 2012 lag bei 500 Mio. Euro, aber erst zum 1. Juni 2012 gab es die Lohnerhöhung. In 2013 musste dann also von Anfang an der erhöhte Lohn bezahlt werden.

4. Aufgabe

a) Was ist ein Streik?

Was ist eine Aussperrung?

Streik = vorübergehende, planmäßige Arbeitsniederlegung zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels

Aussperrung = vorübergehende, planmäßige Freistellung von Arbeitnehmern durch Arbeitgeber

b) Nennen Sie die drei Möglichkeiten, die zur Anwendung eines Tarifvertrags auf ein Arbeitsverhältnis (Arbeitgeber : Arbeitnehmer) führen können.

1) Beide Vertragspartner (also AG und AN) sind Mitglied der Gewerkschaften und daher gilt der Tarifvertrag.

2) Der Arbeitgeber wendet den Tarifvertrag an, obwohl er nicht in der Gewerkschaft ist. Das ist dann ein Firmentarifvertrag.

3) Arbeitsminister erklärt den Tarifvertrag für allgemein verbindlich, auch wenn AG und / oder AN nicht in der Gewerkschaft sind.

c) Warum beschränken sich Gewerkschaften in der Regel auf Kurz- oder Warnstreiks?

Bei einem Streik gibt es keine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber, was dann die Gewerkschaften temporär übernehmen. Außerdem soll der Arbeitgeber nicht in den Ruin getrieben werden.

5. Aufgabe

a) Wodurch unterscheiden sich Leistungs- und Potentialbeurteilungen?

Leistungsbeurteilungen richten sich auf die Leistungen in der Vergangenheit, hauptsächlich für Arbeiter, die schon im Unternehmen sind. Potentialbeurteilungen sind Beurteilungen, die das mögliche Potential (in der Zukunft) betrachten; z.B. in einem Bewerbungsverfahren.

b) Was ist ein Assessment-Center-Verfahren (AC-Verfahren) ?

Mehrere Bewerber werden zur gleichen Zeit eingeladen und von einem oder mehreren Personalern beobachtet. Bei diesem standardisierten Verfahren werden den Bewerbern verschiedene Aufgaben gestellt und nach Ihrem Verhalten bewertet.

c) Nennen Sie vier wichtige Kriterien beziehungsweise Items, die mit einem AC-Verfahren überprüft werden sollen!

Kommunikations-, Kooperationsfähigkeit, Leistungsverhalten, Durchsetzungsvermögen

6. Aufgabe

a) Im vergangenen Sommer standen die Räder im Hauptbahnhof der Landeshauptstadt Mainz still. Es stand kein Personal für den Betrieb des Hauptbahnhofes zur Verfügung. Was ist aus Sicht des zuständigen Personalers „schief“ gelaufen?

Sehr enge Planung beim Personalbedarf, und dazu noch eine falsche Urlaubsplanung

b) Ein zentraler Punkt der Koalitionsvereinbarung war die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Mit welchem verfassungsrechtlichen Grundsatz (Artikel) könnte die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes kollidieren?

Art. 9 Abs. 3 GG, Tarifautonomie

c) Im November 2013 kam in den „Nachrichten“ die Meldung, dass in der Metallindustrie ca. 1 Mio. Beschäftigte in den Unternehmen über Werkverträge oder Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung) beschäftigt werden. Warum greifen Unternehmen auf diese Möglichkeiten zurück?

Zeitarbeiter und Werkvertragsmitarbeiter erhöhen die Flexibilität des Unternehmens, evtl. Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes (?), beim Werkvertrag: keine Sozialversicherungsabgaben, im Regelfall das günstigere Personal

7. Aufgabe

a) Wie lässt sich die Personalverwaltung nach Olfert definieren?

Personalverwaltung stellt die Gesamtheit aller administrativen, routinemäßigen Tätigkeiten im Bereich der Personalwirtschaft dar.

b) Ordnen Sie bitte die Personalverwaltung in das Service Delivery Modell von Dave Ulrich sowie in die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg ein.

Herzberg: reiner Hygienefaktor; man nimmt die PV kaum wahr und solange alles läuft, kümmert man sich nicht darum

Dave Ulrich: ... ?

c) Was war (Hinweis: auch schon vor der Einführung der Personalinformationssysteme) und ist das zentrale Hilfsmittel der Personalverwaltung? Begründen Sie kurz die zentrale Bedeutung des Hilfsmittels.

Die Personalakte: Dokumentation aller des Berufslebens des Mitarbeiters betreffenden Fakten, Chronik der Kommunikation

8. Aufgabe

a) Welche aus Sicht eines Unternehmens „einfachen Mittel“ stehen zur Reduzierung des Personalaufwands zur Verfügung, bei denen das Unternehmen nicht aktiv werden muss?

Auslaufen lassen von befristeten Verträgen, natürliche Fluktuation (Rente, Tod, Mitarbeiter

kündigt) und Einstellungsstop, keine Übernahme von Azubis

b) Gehört der Alkoholmissbrauch in den Bereich der verhaltens- oder personenbedingten Kündigung?

Bedarf es einer Abmahnung?

Wenn keine Krankheit - „Quartalstrinker“: verhaltensbedingt + Abmahnung

Wenn Krankheit - „Alkoholsucht“: personenbedingt, keine Abmahnung

c) Wodurch unterscheiden sich rechtlich Aufhebungsvertrag und betriebsbedingte Kündigung?

Nennen Sie zwei Gründe, warum Unternehmen sich in der Regel für Aufhebungsverträge und gegen Kündigungen entscheiden?

Aufhebungsvertrag im gegenseitigem Einverständnis;

Betriebsbedingte Kündigung: Kündigung durch den Arbeitgeber.

Unternehmen meiden Kündigungen, da

- schädlich für das Image

- bei Kündigungen müssen bestimmte Sachen berücksichtigt werden (Alter, Betriebszugehörigkeit, Behinderung)

9. Aufgabe

a) Gesetzlich vorgeschrieben zur Sicherstellung der Sozialleistungen sind fünf Versicherungen. Diese lauten?

Bei welcher Sozialversicherung entrichtet ausschließlich der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge?

Rentenversicherung, Pflegeversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Unfallversicherung.

Letztere wird allein vom Arbeitgeber bezahlt.

b) Was versteht man unter

1) Job rotation

2) Job enlargement

3) Job enrichment?

1) Arbeitsplätze werden getauscht / gewechselt

2) mehr Aufgaben, aber auf demselben „Level“ (quantitativ mehr Arbeit)

3) mehr Aufgaben aber auch mit höherer Verantwortung (qualitativ mehr Arbeit)

c) Wie ist die Lohnquote (=Personalaufwandsquote) definiert?

Was ist die generelle „Schwäche“ der Personalaufwandsquote?

Personalaufwandsquote = Personalaufwand / Umsatz

Schwäche: Bereich Leiharbeiter: werden als Sachkosten verbucht, stehen dann nicht unter Personalaufwand

10. Aufgabe

a) Abhängigkeit der Freistellung von der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb! Der Arbeitgeber muss ein Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen Tätigkeit für die Arbeit als Betriebsrat komplett (vollständig) freistellen. Ein Anspruch auf eine Freistellung

besteht bereits bei 200 oder bei 300 Arbeitnehmern im Betrieb?

Ab 200 gilt 1 Freistellung.

b) Die Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können gemäß § 77 Abs. III S.1 BetrVG nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Gibt es hierzu eine Ausnahme?

§77, Tariföffnungsklausel

c) Wie oft sind Betriebsversammlungen im Kalenderjahr einzuberufen?

Wie oft bzw. in welchen Abständen sollen Arbeitgeber und Betriebsrat zusammentreffen?

Ist der Betriebsratsvorsitzende gegenüber den übrigen Mitgliedern des Betriebsrats in einer Vorgesetztenfunktion?

4x im Kalenderjahr;

1x im Monat

nein