



Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH

IWW-Studienprogramm

Vertiefungsstudium

Modul XII: Personalmanagement

2. 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
1. Eine Sozialauswahl ist nur dann erforderlich, wenn die Freisetzungsurache eine Betriebsänderung ist.		
2. Summarische Verfahren der Arbeitsbewertung dienen der Ermittlung des Arbeitswertes von Arbeitsgruppen.		
3. Mit Hilfe von Verhaltenserwartungsskalen wird beobachtbares Verhalten und die Häufigkeit seines Auftretens beurteilt.		
4. Da Mitarbeiter am besten wissen, welche Defizite sie haben, sollte man ihnen die Auswahl der Entwicklungsmaßnahmen überlassen.		
5. Der Arbeitswert kann nicht unabhängig von dem jeweiligen Stelleninhaber ermittelt werden.		
6. Durch den Einsatz eines Cafeteria-Systems wird den individuellen Bedürfnissen bzw. Motiven der Mitarbeiter Rechnung getragen.		
7. Der Personalentwicklungsbedarf hängt im Wesentlichen von dem Entwicklungspotenzial der Mitarbeiter ab.		
8. Wird im Zuge der Personalplanung ein Personalüberhang ermittelt, müssen Mitarbeiter entlassen werden.		
9. Beziehungs(kenn)zahlen sind nur dann aussagefähig, wenn zwischen den beiden Größen kein Zusammenhang besteht.		
10. Die Leistungsbeurteilung ist Voraussetzung für die Arbeitsbewertung.		
11. Die Personalabteilung hat im Kooperationsmodell mehr Aufgaben als im Unterstützungsmodell.		
12. Sprecherausschuss und Betriebsrat haben grundsätzlich die gleichen Beteiligungsrechte.		
13. Die Planung des qualitativen Personalbedarfs kann erst dann erfolgen, wenn klare Anforderungen gegeben sind.		
14. Der Stellenplan ist nur unter sehr restriktiven Annahmen für die Personalbedarfsermittlung verwendbar.		
15. Im Rahmen der Personalplanung hat der Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungsrechte.		
16. Interne Personalbeschaffung weist gegenüber externer Beschaffung immer Vorteile auf.		
17. Interessenausgleich und Sozialplan dienen dem Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile der Mitarbeiter.		
18. Bei der Kündigung leitender Mitarbeiter muss Einigung mit dem Sprecherausschuss erzielt werden.		
19. Personalauswahl erübrigt sich, wenn nur ein Bewerber zur Verfügung steht.		
20. Verhaltensorientierte Beurteilungsverfahren sind zwar aufwändig, aber merkmalsorientierten Verfahren überlegen.		

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?

Lösung:

Aufgabe 3:

Punkte 20

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

Lösung:



Zusätzlicher Lösungsraum: