

Reiner Bröckermann

Prüfungstraining Personalwirtschaft

Repetitorium, Aufgaben, Klausuren

2. Auflage



SCHÄFFER
POESCHEL

Urheberrechtsinfo

Alle Inhalte dieses eBooks sind urheberrechtlich geschützt.

Die Herstellung und Verbreitung von Kopien ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages gestattet.

Prüfungstraining Personalwirtschaft

Reiner Bröckermann

Prüfungstraining Personalwirtschaft

Repetitorium, Aufgaben, Klausuren

2., überarbeitete Auflage

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart

Autor

Prof. Dr. Reiner Bröckermann lehrt Personalwirtschaft, arbeitet als Forscher, Autor und Herausgeber sowie Berater, Coach und Trainer.

Für meine Ehefrau, Christina Bröckermann

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de/> abrufbar.

Print: ISBN 978-3-7910-5179-6 Bestell-Nr. 20055-0002
ePub: ISBN 978-3-7910-5181-9 Bestell-Nr. 20055-0100
ePDF: ISBN 978-3-7910-5180-2 Bestell-Nr. 20055-0151

Reiner Bröckermann

Prüfungstraining Personalwirtschaft

2., überarbeitete Auflage, März 2021

© 2021 Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft · Steuern · Recht GmbH

www.schaeffer-poeschel.de

service@schaeffer-poeschel.de

Bildnachweis (Cover): © Prostock-studio, shutterstock

Produktmanagement: Alexander Kühn

Lektorat: Adelheid Fleischer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere die der Vervielfältigung, des auszugsweisen Nachdrucks, der Übersetzung und der Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen, vorbehalten. Alle Angaben/Daten nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart

Ein Unternehmen der Haufe Group

Vorwort

Wenn es auf die Prüfungszeit zugeht, werden selbst die Fleißigsten unruhig. »Ich habe alles verstanden, aber keine Ahnung, was in so einer Klausur gefragt werden kann.« Solche und ähnliche Hilferufe höre ich oft. Zwar endet jedes Kapitel meines Lehrbuchs »**Personalwirtschaft: Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management**« mit Aufgaben, die Klausurformat haben. Mit dem hier vorliegenden Prüfungstraining möchte ich aber weitaus mehr Material für die Prüfungsvorbereitung liefern.

Sie finden im Folgenden zu jedem Aufgabenfeld der Personalwirtschaft ein **Repetitorium**, eine kurze Wiederholung, anhand derer Sie sich den Lehrstoff vergegenwärtigen können. Im Mittelpunkt stehen aber die Aufgaben und Tests, mit denen Sie es bei Ihren Prüfungen zu tun bekommen können.

- ▶ Mit **Test** meine ich die Prüfungsform, mit der Gelerntes abgefragt wird. Das kann grundsätzlich in einfacher Frageform, als Mehrfachauswahlfrage, auch »Multiple Choice« genannt, als Präsentation oder als Lückentext geschehen. Ich habe mich hier vor allem für Lückentexte und einige Fragen entschieden. Inhaltlich gibt es jedoch keinen Unterschied zu Mehrfachauswahlfragen und Präsentationen.
- ▶ Unter **Aufgabe** verstehe ich die Prüfungsform, die auf eine Anwendung des gelernten Lehrstoffs abzielt. Das kann man mit umfangreichen Fallstudien bewerkstelligen, aber auch mit Kurzfällen und Problemskizzen. Ich habe mich für Kurzfälle und anwendungsorientierte Fragestellungen entschieden, weil ich so sicherstellen kann, dass nahezu der gesamte Lehrstoff zur Anwendung kommt.

Den Abschluss bilden drei Musterklausuren, die recht üppig auf je 120 Minuten ausgelegt sind. Die drei **Musterklausuren** fragen zusammengenommen alle personalwirtschaftlichen Aufgabenfelder ab.

Ich bitte um Verständnis dafür, dass ich aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Folgenden oft dort die männliche Wortform zur Bezeichnung von Personen verwende, wo geschlechtsneutrale Begriffe nicht recht passen. Das kompakte Format dieses Buchs lässt keine andere Lösung zu.

Dem professionellen, verlässlichen Team des Schäffer-Poeschel Verlags, vor allem Herrn Alexander Kühn und Frau Adelheid Fleischer, danke ich für die jederzeit erstklassige Unterstützung.

Über Rückmeldungen, Vorschläge und Ergänzungen würde ich mich freuen.

Wuppertal, im Frühjahr 2021

Prof. Dr. Reiner Bröckermann

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
1 Personalgrundlagen	1
1.1 Personalgrundlagen: Repetitorium	1
1.2 Personalgrundlagen: Aufgaben	3
1.3 Personalgrundlagen: Lösungen	4
1.4 Personalgrundlagen: Test	8
1.5 Personalgrundlagen: Antworten	10
2 Personalgewinnung	13
2.1 Personalgewinnung: Repetitorium	13
2.2 Personalgewinnung: Aufgaben	21
2.3 Personalgewinnung: Lösungen	25
2.4 Personalgewinnung: Test	36
2.5 Personalgewinnung: Antworten	42
3 Personaleinsatz	45
3.1 Personaleinsatz: Repetitorium	45
3.2 Personaleinsatz: Aufgaben	48
3.3 Personaleinsatz: Lösungen	49
3.4 Personaleinsatz: Test	53
3.5 Personaleinsatz: Antworten	55
4 Personalbeurteilung	57
4.1 Personalbeurteilung: Repetitorium	57
4.2 Personalbeurteilung: Aufgaben	60
4.3 Personalbeurteilung: Lösungen	61
4.4 Personalbeurteilung: Test	64
4.5 Personalbeurteilung: Antworten	66
5 Personalentlohnung	69
5.1 Personalentlohnung: Repetitorium	69
5.2 Personalentlohnung: Aufgaben	74
5.3 Personalentlohnung: Lösungen	76
5.4 Personalentlohnung: Test	81
5.5 Personalentlohnung: Antworten	85

6	Personalführung	87
6.1	Personalführung: Repetitorium	87
6.2	Personalführung: Aufgaben	91
6.3	Personalführung: Lösungen	93
6.4	Personalführung: Test	98
6.5	Personalführung: Antworten	101
7	Personalservice	103
7.1	Personalservice: Repetitorium	103
7.2	Personalservice: Aufgaben	105
7.3	Personalservice: Lösungen	105
7.4	Personalservice: Test	108
7.5	Personalservice: Antworten	109
8	Personalentwicklung	111
8.1	Personalentwicklung: Repetitorium	111
8.2	Personalentwicklung: Aufgaben	114
8.3	Personalentwicklung: Lösungen	116
8.4	Personalentwicklung: Test	120
8.5	Personalentwicklung: Antworten	123
9	Personalfreisetzung	125
9.1	Personalfreisetzung: Repetitorium	125
9.2	Personalfreisetzung: Aufgaben	128
9.3	Personalfreisetzung: Lösungen	129
9.4	Personalfreisetzung: Test	134
9.5	Personalfreisetzung: Antworten	136
10	Personalcontrolling	137
10.1	Personalcontrolling: Repetitorium	137
10.2	Personalcontrolling: Aufgaben	139
10.3	Personalcontrolling: Lösungen	140
10.4	Personalcontrolling: Test	143
10.5	Personalcontrolling: Antworten	145
11	Musterklausuren	147
11.1	Bearbeitungshinweise	147
11.2	Musterklausur A	147
11.2.1	Klausuraufgaben A	147
11.2.2	Klausurlösung A	153
11.3	Musterklausur B	156
11.3.1	Klausuraufgaben B	156
11.3.2	Klausurlösung B	161
11.4	Musterklausur C	164
11.4.1	Klausuraufgaben C	164
11.4.2	Klausurlösung C	169

1 Personalgrundlagen

1.1 Personalgrundlagen: Repetitorium

Im Zentrum der Personalwirtschaft steht das Personal, das ist die Gesamtheit der Beschäftigten eines Unternehmens. Man bezeichnet diesen Personenkreis auch als Arbeitskräfte oder Mitarbeiter.

Zum Personal zählen zunächst die **Arbeitnehmer**, also Personen, die auf privatrechtlicher Grundlage, dem Arbeitsvertrag, von einem anderen, dem Arbeitgeber, gegen die Zusage einer Gegenleistung, dem Arbeitsentgelt, beschäftigt werden, also in eigener Person für ihn Arbeit verrichten, und zu diesem Arbeitgeber in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis stehen, das heißt weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit leisten.

Keine Arbeitnehmer, aber sehr wohl Beschäftigte, sind die **Organmitglieder**: Gesellschafter von Personengesellschaften und Vorstandsmitglieder juristischer Personen.

Im Gegensatz zu Arbeitnehmern stehen die **Selbstständigen**, also freien Mitarbeiter, zu ihrem Vertragspartner in keinem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis. Trotzdem zählen diese sogenannten Freelancer zu den Beschäftigten.

Die **Leiharbeitnehmer** gehören sehr wohl der Arbeitnehmerschaft an, aber nicht der des Unternehmens, in dem sie tätig werden, sondern der eines gewerbsmäßigen Verleihers von Personal. Trotzdem sind sie Beschäftigte des Unternehmens, in dem sie tätig werden, denn sie stellen jenem Unternehmen ihre Arbeitskraft zur Verfügung.

Das Personalwesen ist die Sektion eines Unternehmens, die sich federführend den personalwirtschaftlichen Aufgabenfeldern widmet. In größeren Unternehmen handelt es sich um eine Personalabteilung.

In diesen größeren Unternehmen ist die Organisation des Personalwesens eine komplexe Angelegenheit. In kleineren Unternehmen denkt man über die Vergabe von Aufgaben an Externe nach.

Die Personalpolitik umfasst alle grundlegenden Entscheidungen für die Personalwirtschaft.

Aus **ökonomischer Sicht** muss das Personal den gegenwärtigen und zukünftigen, quantitativen, qualitativen, zeitlichen und lokalen Erfordernissen des Unternehmens genügen.

Das Personalwesen muss **soziale Gesichtspunkte** berücksichtigen, das heißt mit transparenten, möglichst fehlerfreien Aktivitäten auf die Erwartungen, Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten eingehen und die Vertraulichkeit wahren.

Personalwirtschaftliche Grundsatzentscheidungen müssen **rechtssicher** erfolgen.

Alles muss gut **organisiert** sein, vor allem im Personaleinsatz, in der Organisationsentwicklung und der Personalabteilung.

Letztlich hat die Personalwirtschaft unbestreitbar **arbeitsmarktpolitische Aspekte**. Der Arbeitsmarkt ist zum Teil ein Spiegelbild personalwirtschaftlicher Aktivitäten. Zugleich reagiert man mit diesen Aktivitäten auf den Arbeitsmarkt.

Die Personalwirtschaft ist die Gesamtheit der mitarbeiterbezogenen Gestaltungs- und Verwaltungsaufgaben im Unternehmen.

Für die Gestaltungsaufgaben hat sich die Benennung einiger Aufgabenfelder der Personalwirtschaft eingebürgert, die in Abbildung 1.1 geschildert werden.

<p>Personalgewinnung</p> <p>Freie Stellen zeitlich unbefristet oder zumindest für einige Zeit neu besetzen</p>	<p>Personaleinsatz</p> <p>Für die optimale Eingliederung der Beschäftigten in den Arbeitsprozess sorgen</p>	<p>Personalbeurteilung</p> <p>Einschätzung von (künftigen) Beschäftigten hinsichtlich der Leistung und des Verhaltens</p>
<p>Personalentlohnung</p> <p>Gerechte Vergütung für die Arbeit bestimmen und abrechnen</p>	<p>Personalführung</p> <p>Führungskräfte bei ihrer Führungsaufgabe unterstützen</p>	<p>Personalservice</p> <p>Leistungen rund um das Arbeitsverhältnis, Gesundheitsmanagement und Vergünstigungen</p>
<p>Personalentwicklung</p> <p>Vermittlung von Qualifikationen und Kompetenzen und Einbindung von Beschäftigten</p>	<p>Personalfreisetzung</p> <p>Trennung im Rahmen des täglichen Ablaufs und gezielte Senkung des Personalbestands</p>	<p>Personalcontrolling</p> <p>Informationen, die die Steuerung personalwirtschaftlicher Strukturen und Prozesse ermöglichen</p>

Abb. 1.1: Aufgabenfelder der Personalwirtschaft

In der Praxis kann man die genannten Aufgabenfelder der Personalwirtschaft freilich nicht Schritt für Schritt und voneinander getrennt abarbeiten. Die Herausforderungen des Alltags liegen in vernetzten Aufgaben, zu deren Lösung Elemente vieler Aufgabenfelder notwendig sind. Im Folgenden werden einige dieser Aufgaben beschrieben.

Angesichts der Bedeutsamkeit des Personals sowie der zunehmenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Beschäftigter legt man auf ein zugkräftiges **Personalmarketing** Wert. Man versteht die Bewerber und Beschäftigten als Kunden der Personalabteilung.

Für das Personalmarketing ist als moderne Sichtweise das **Employee Relationship Management** kennzeichnend: Unternehmen und Beschäftigte, die »Employees«, stehen zueinander in Beziehung, also »Relationship«.

Personalbindung ist eine Daueraufgabe, die darauf abzielt, die in einem mühevollen, zeit- und kostenaufwändigen Prozess gewonnenen Belegschaftsmitglieder nicht wieder zu verlieren.

Mit dem markanten Begriff **Talentmanagement** fasst man die Aktivitäten des Personalmarketing und der Personalbindung zusammen. Gemeinsam ist allen Definitionen dieses Begriffs das Gewinnen, Identifizieren, Halten und Entwickeln von talentierten Mitarbeitern.

Jeder Generation, insbesondere der Generation Y, die aktuell auf den Arbeitsmarkt drängt, werden Charakteristika zugeschrieben, auf die sich die Arbeitgeber mit einem **Generationenmanagement** einstellen müssen.

Work-Life-Balance ist ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben, zwischen Arbeit und Freizeit.

Ein Unternehmen, das seine Leistungserstellung ökologisch verträglich, sozial gerecht und rationell gestalten möchte, benötigt dazu entsprechend qualifizierte, innovative und motivierte Beschäftigte. Dieser Gedanke ist für das **nachhaltige** Personalmanagement maßgeblich, ein Gedanke, der beständig in allen Aufgabenfeldern der Personalwirtschaft von entscheidender Bedeutung sein soll.

Und die Diskussion darüber, wie und unter welchen Voraussetzungen Menschen in Zukunft arbeiten sollen, wird unter den Schlagworten **New Work** und **Arbeit 4.0** geführt.

Angesichts der Vielzahl von Verwaltungsaufgaben kann Personalarbeit vernünftigerweise nur noch mithilfe der elektronischen Datenverarbeitung als **eHRM** geleistet werden.

Das Arbeitsrecht hat nachhaltigen Einfluss auf nahezu alle personalwirtschaftlichen Aufgaben.

Abbildung 1.2 schildert die Teilbereiche des Arbeitsrechts.

Individuelles Arbeitsrecht regelt das Arbeitsverhältnis	Kollektives Arbeitsrecht normiert die Beziehungen der Sozialpartner	Arbeitsgerichtsbarkeit im Arbeitsgerichtsgesetz geregelt	Sozialrecht Normen für die soziale Gerechtigkeit
Arbeitsvertragsrecht Arbeitsschutzrecht	Mitbestimmungsrechte Unternehmerische Mitbestimmung Tarifvertragsrecht Arbeitskampfrecht		

Abb. 1.2: Wirkungskreise des Arbeitsrechts

1.2 Personalgrundlagen: Aufgaben

1. Monique Müller arbeitet von zu Hause aus für die Stift KG. Sie setzt aus Einzelteilen, die ihr die Stift KG liefert, Kugelschreiber zusammen, verpackt sie und übergibt sie dann der Stift KG. Auch Bert Beit arbeitet von zu Hause aus für die Stift KG. Die hat ihm einen Arbeitsplatz in seiner Wohnung eingerichtet, der über ein EDV-Netzwerk mit dem Unternehmen verbunden ist. Sowohl Monique als auch Bert behaupten, sie hätten einen Heimarbeitsplatz. Wer hat aus welchem Grund recht?

2. Bert Beit wird eine andere Stelle bei der Stift KG angeboten. Er könnte Personalreferent für das Werk in Unterstadt mit 400 Beschäftigten werden. Was soll sich Bert unter »Personalreferent« vorstellen?

3. Die Verantwortlichen der Stift KG möchten sich gerne auf ihr Kerngeschäft, die Kugelschreiber, konzentrieren und möglichst viel von »dem Rest« outsourcen, auch das Personalwesen. Was ist möglich und was ratsam?

4. Die Verantwortlichen der Stift KG haben sich dazu entschlossen, die Kantine in fremde Hände zu geben, sie also samt Personal outzusourcen. Wie sollte man das angehen?
5. Wang Feng stammt aus China und spielt im Verein Scharte 05 erfolgreich Fußball. Im heimischen Fußballstadion wird er trotzdem bei jedem Ballkontakt unter höhnischem Gelächter mit Reis beworfen. Was sollte der Fußballverein veranlassen?
6. Warum spielt die Demografie für den Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle?
7. Die Stift KG wird von Headhuntern regelrecht belagert. Nun hat man dort vom Anti-Headhunting gehört. Was ist das und wie funktioniert es?
8. Welche Möglichkeiten bieten Arbeitszeitmodelle im Rahmen der Work-Life-Balance?
9. Work-Life-Balance zu gewährleisten, kann auch bedeuten, Beschäftigten Lebensabschnitte zuzubilligen, in denen sie sich ganz dem Privaten zuwenden. Manche gehen in die Elternzeit, andere kündigen sogar. Wie kann man für eine Rückkehr an den Arbeitsplatz, die sogenannte Reaktivierung, sorgen?
10. Lutz Angina ist leitender Angestellter bei der Stift KG. Bislang gibt es dort noch keinen Sprecherausschuss. Lutz hätte aber gerne einen. Was bringt Lutz ein Sprecherausschuss?
11. In Deutschland ist zwangsweise nahezu jeder Bürger krankenversichert. In den USA hat man lange um eine ähnliche Regelung gerungen. Was spricht dafür, was dagegen?

1.3 Personalgrundlagen: Lösungen

1. Für Heimarbeiter/innen legt das Heimarbeitsgesetz unabdingbare Mindestbedingungen fest. Heimarbeiter/innen sind arbeitnehmerähnliche Personen, die sich im Auftrag von Gewerbetreibenden gewerblich betätigen. Ihre Arbeitsstätte ist unabhängig vom Auftraggeber, in dessen Betrieb sie folglich nicht eingegliedert werden. Sie unterliegen auch nicht dem Weisungsrecht dieses Auftraggebers, überlassen ihm aber die Verwertung der aus Roh- und Hilfsstoffen gefertigten Arbeitserzeugnisse.

Folglich ist Monique eine Heimarbeiterin. Sie arbeitet mit Roh- und Hilfsstoffen der Stift KG, aber nicht in deren Betriebsgebäuden, nicht gemeinsam mit Beschäftigten der Stift KG, sie hat auch keinen Vorgesetzten bei der Stift KG, liefert dort aber ihre Arbeitsergebnisse ab.

Bert ist indes keineswegs ein Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes, obwohl manche Unternehmen Beschäftigte wie Bert als Heimarbeiter bezeichnen. Bert ist ein Arbeitnehmer der Stift KG mit der einzigen Besonderheit, dass sein Arbeitsplatz, der über ein EDV-Netzwerk mit dem Unternehmen verbunden ist, sich regelmäßig nicht in deren Betriebsgebäuden befindet, sondern bei ihm zu Hause. Derartige Arbeitsverhältnisse bezeichnet man als Telearbeit.

2. Man kann eine größere Personalabteilung unterschiedlich gliedern, das heißt die anfallenden Aufgaben verschiedenartig verteilen, unter anderem objektorientiert, und zwar ent-

weder mitarbeiterorientiert nach Belegschaftsgruppen oder bereichsbezogen nach den Strukturen des Unternehmens.

Genau das findet beim sogenannten divisionalen Referentensystem statt. Die Beschäftigten einer Produktlinie, einer Sparte, eines Standortes oder einer Funktion werden von Personalreferenten vor Ort betreut. Bert könnte so ein Personalreferent werden.

Die Beschäftigten haben dadurch, im Sinne eines »One Face to the Customer«, einen einzigen Ansprechpartner für alle personalwirtschaftlichen Belange, nämlich Bert. Mit der Zeit wird Bert dann alle Beschäftigten in seinem Zuständigkeitsbereich kennen. Zudem wird er sich mit den organisatorischen und technischen Gegebenheiten seines Zuständigkeitsbereichs vertraut machen. Die Beschäftigten haben dann einen kundigen Ansprechpartner, dem sie vertrauen können, und Bert hat ein abwechslungsreiches Aufgabenfeld.

Manche Unternehmen unterstützen die Personalreferent/inn/en durch Funktionsspezialisten, die Key-Account-Personalmanager, für besonders komplexe und komplizierte Personalaufgaben.

3. Man kann personalwirtschaftliche Aufgaben durchaus von Externen erledigen lassen, also outsourcen. Viele Externe verfügen über ein hervorragendes Know-how und freie Kapazitäten. Deshalb ist es durchaus möglich, die Personalgewinnung, weite Bereiche des Personalservice, etwa die Aufgaben der Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin, die Verpflegung und der Werkschutz, wesentliche Teile der Entgeltabrechnung und der Personalstatistik sowie einige Aufgabenfelder der Personalentwicklung in fremde Hände zu geben.

Zuweilen können Externe die Aufgaben sogar kostengünstiger als eine eigene Personalabteilung erledigen. Bei der Entscheidung pro oder kontra Outsourcing sollten aber nicht nur Kostenüberlegungen eine Rolle spielen. Man muss die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten erhalten und sensibel mit den Kernkompetenzen umgehen, zu denen sicherlich die personalwirtschaftliche Kompetenz zählt.

Grundsätzlich ist es äußerst problematisch, das gesamte Personalwesen im Rahmen eines Outsourcing in fremde Hände zu geben. Unternehmerische und strategische Aufgaben müssen im Unternehmen verbleiben. Dazu zählen die Personalplanung, die Entgeltfindung und strategische Fragen der Personalentwicklung, das Personalcontrolling sowie die Arbeit mit den Betriebsverfassungsorganen wie dem Betriebsrat.

Trotzdem haben einige Dienstleister mit dem Angebot eines externen Personalwesens Erfolg, auf Anfrage oder regelmäßig für ein bis mehrere Tage in der Woche. Das ist für kleinere Unternehmen, in denen das Personalwesen vom Eigentümer, Geschäftsführer oder Führungskräften mit Personalkompetenz betreut wird, eine gute Idee. Hier kommt die Personalwirtschaft ansonsten manchmal zu kurz. Zuweilen mangelt es Mittelständlern, Handwerkern und Ärzten sowohl an der Zeit als auch am Know-how, um die notwendigen Aufgaben professionell zu erledigen.

Auf der anderen Seite kann man das Personalwesen, gleich in welcher Rechtsform, selbstständig und seine Dienste anderen Unternehmen zur Verfügung stellen, die ihrerseits personalwirtschaftliche Aufgabenfelder im Rahmen des Outsourcing preisgeben wollen. Eine konzernerneigene, aber rechtlich selbstständige Dienstleistungsgesellschaft kann Funktionen innerhalb des Konzerns zu Marktpreisen anbieten.

4. Für das Outsourcing sollte eine Projektgruppe aus Mitarbeitern der Abteilungen Finanzen, Personal, Datenverarbeitung, Recht und Organisation gebildet werden, die die Verantwortung übernimmt.

Diese Projektgruppe sollte umgehend den Betriebsrat informieren und so weit wie möglich einbinden, denn beim Outsourcing sind alle Mitbestimmungsrechte zu beachten, die das kollektive und individuelle Arbeitsrecht kennt.

Danach muss man sich auf die Suche nach einem geeigneten Kooperationspartner machen. Informationen über die Anbieter des sogenannten Catering erhält man aus Fachzeitschriften, auf Messen, von Marktforschungsunternehmen, über Anzeigen, von befreundeten Firmen, den Industrieorganisationen oder über das Internet. Man stellt eine Liste mit Kriterien zusammen, die die Anbieter erfüllen sollen. Mit geeigneten Anbietern klärt man danach die Konditionen einer etwaigen Übernahme der vorhandenen Mitarbeiter nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches und Fragen hinsichtlich des gebotenen Services. Nachdem die Entscheidung für einen Anbieter gefallen ist, wird die konkrete Ausgestaltung der Partnerschaft durch einen Outsourcing-Vertrag gestaltet.

Die Beschäftigten sollten so früh wie möglich umfassend informiert werden, damit die Umsetzung nicht zum Fiasko wird.

5. Das höhnische Gelächter und das Werfen mit Reis sind für Wang Feng sicherlich diskriminierend, nämlich eine Benachteiligung aufgrund seiner ethnischen Herkunft.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz fordert von jedem Arbeitgeber, auch vom Fußballverein Scharke 05, Maßnahmen zum Schutz vor derartigen Benachteiligungen. Dazu gehört das Eingreifen bei konkreten Diskriminierungen durch Kollegen, also die Mitspieler, aber auch durch Kunden, also die Zuschauer. Der Verein muss geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung ergreifen. Er könnte die Ordner auffordern, die Störenfriede unter den Zuschauern ausfindig zu machen und ihnen ein sofortiges Hausverbot zu erteilen.

Gefordert ist ferner die Vorbeugung, um ein benachteiligungsfreies Umfeld zu schaffen, und zwar durch Hinweise auf die Unzulässigkeit von Diskriminierungen. Das könnte durch Presseerklärungen, Plakate, Ansagen im Stadion und Aufdrucke auf den Eintrittskarten geschehen.

6. Die Demografie ist die Beschreibung der wirtschafts- und sozialpolitischen Bevölkerungsbewegung oder, kurz gesagt, die Bevölkerungswissenschaft.

Der Arbeitsmarkt ist der Bereich der Volkswirtschaft, an dem sich das Angebot von und die Nachfrage nach Arbeitskräften treffen.

Natürlich sind die Anzahl und das Alter, aber auch die Qualifikation der Einwohner entscheidend für das Angebot von Arbeitskräften.

In Mitteleuropa und speziell in Deutschland haben wir es mit einem Phänomen zu tun, das als demografischer Wandel bezeichnet wird. Aufgrund der seit vielen Jahren geringen Anzahl von Geburten sinkt die Zahl der Erwerbstätigen kontinuierlich. Das und die steigende Lebenserwartung führen zugleich zu einer Alterung der Bevölkerung.

Das hat Folgen für den Arbeitsmarkt. Schon seit einigen Jahren klagen Unternehmensverantwortliche trotz hoher Arbeitslosigkeit über einen Mangel an Fach- und Führungskräften. Die Lücke, die hier entsteht, kann durch die schwach besetzten nachfolgenden Generationen nicht ausgeglichen werden, und zwar weder quantitativ, wegen des Bevölkerungsrückgangs, noch qualitativ, alleine schon, weil auf lange Sicht Ausbildungs- und Studienplätze unbesetzt bleiben. Der Mangel an Fachkräften wird dazu führen, dass die Unternehmen gegenseitig gute Beschäftigte abwerben. Dadurch wird die Fluktuation zwangsläufig steigen. Also werden Personalmarketing, Personalbindung und Work-Life-Balance eine entscheidende Rolle spielen.

7. Headhunting ist eine andere Bezeichnung für die Abwerbung. Recht oft wird diese Abwerbung durch dafür spezialisierte Fachleute betrieben. Unzulässig wäre es nur, wenn man den ehemaligen Arbeitgeber bewusst damit schädigt oder Beschäftigte zum Vertragsbruch verleitet. In diesem Fall können Schadensersatzansprüche nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb entstehen. Das reine Vertragsangebot, das Beschäftigte zur ordentlichen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses veranlasst, ist jedoch rechtlich unbedenklich, solange keine unlauteren Mittel eingesetzt werden.

Das Anti-Headhunting ist ein Instrument der Personalbindung.

Über Austritts- bzw. Abgangsinterviews mit Beschäftigten, die ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben, kann man betriebliche Schwachstellen ermitteln, etwa einen fragwürdigen Führungsstil von einzelnen Vorgesetzten. Das Beseitigen dieser Schwachstellen ist bereits eine Strategie des Anti-Headhunting.

Des Weiteren kann man die Beschäftigten mit Außenkontakten darin schulen, sogenannte Researcher zu identifizieren. Diese für Headhunter tätigen Spezialisten haben die Aufgabe, die Personen namentlich ausfindig zu machen, die es abzuwerben gilt. Sie recherchieren im Internet und in Publikationen und sie rufen, zuweilen unter Vorwänden, in den »Zielfirmen« an.

Manche Unternehmen zahlen Mitarbeiterprämien für gemeldete Researcher bzw. Headhunter.

8. Work-Life-Balance ist ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben, zwischen Arbeit und Freizeit.

Die wichtigsten Ansatzpunkte, wie man dieses Gleichgewicht erreichen kann, sind Arbeitszeitmodelle, die Gestaltungsräume für die individuelle und flexible Zeiteinteilung je nach Lebensphase und privatem Engagement bieten.

Das sind vor allem die Gleitzeit mit Arbeitszeitkonten oder Jahresarbeitszeitmodelle, die Altersteilzeit und die konventionelle Teilzeit einschließlich der auf vier Tage komprimierten Arbeitswoche und des Job Sharing, also der Arbeitsplatzteilung, variable Arbeitszeiten, Sabbaticals, das heißt langfristige Urlaube, und die Term Time, die arbeitsfreie Phasen während der Schulferien zusichert. Sogar die Schichtarbeit verspricht im Einzelfall Vorteile.

9. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz, die sogenannte Reaktivierung, kann durch Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen während der Nichterwerbsphase und Teilzeitangebote für den Übergang unterstützt werden. Die Betroffenen sind dann temporär immer wieder für den Arbeitgeber tätig, was nicht nur die Personalbindung stärkt. Die Betroffenen haben dadurch zugleich eine bessere Employability, eine bessere Beschäftigungsfähigkeit, da sie in den Arbeitsprozess eingegliedert waren.

Denen, die ihr Arbeitsverhältnis für den Ausstieg gekündigt haben, kann man eine schriftliche Wiedereinstiegszusage geben. Das schafft ein Vertrauensverhältnis.

Schließlich ist die Vermittlung von Qualifikationen und Kompetenzen vor und während des erneuten Onboardings wichtig. Dadurch bleibt man in Kontakt und up to date.

10. Wenn in Unternehmen in der Regel mindestens zehn leitende Angestellte tätig sind, kann dort ein Sprecherausschuss gewählt werden.

Er hat keine Mitbestimmungsrechte im engeren Sinne, aber Mitwirkungsmöglichkeiten. Er kann Richtlinien über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen der leitenden Angestellten vereinbaren sowie bei Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber vermit-

tehn. Lutz könnte sich also in diesen Fragen Rückendeckung durch die anderen leitenden Angestellten verschaffen.

Der Sprecherausschuss hat zudem Informations- und Beratungsrechte bei Einstellung, Versetzung und Entlassung von leitenden Angestellten und schließlich das Recht auf Unterrichtung über Pläne für Betriebsänderungen und die wirtschaftliche Situation. Durch diese Rechte wäre Lutz unter Umständen besser informiert als jetzt.

Der Sprecherausschuss hat ferner ein Vetorecht im Betriebsrat, wenn Belange der leitenden Angestellten berührt sind. Lutz könnte sich dadurch sicher sein, dass der Betriebsrat auf die Belange der leitenden Angestellten Rücksicht nimmt.

11. Bei der gesetzlichen Krankenversicherung geht es um soziale Gerechtigkeit.

Zwar darf man sich ab einer jährlich neu berechneten Jahresarbeitsentgeltgrenze privat krankenversichern. Davon abgesehen, verlässt sich der deutsche Gesetzgeber nicht darauf, dass die Bürger privat finanzielle Vorsorge für eine etwaige Krankheit treffen, sondern macht diese Versicherung für alle zur Pflicht. Jeder zahlt bis zu einer Höchstgrenze, der sogenannten Beitragsbemessungsgrenze, einen Beitrag, der sich als Prozentsatz vom Bruttoentgelt berechnet. Der Arbeitgeber zahlt dasselbe hinzu. Insofern werden die Beiträge solidarisch aufgebracht. Niemand muss sich angesichts einer Krankheit verschulden.

Trotzdem bleibt der Zwang befremdlich. Vernünftig urteilende Menschen sollten doch von sich aus die notwendige Vorsorge treffen. Das traut uns der deutsche Gesetzgeber wohl nicht zu. Zudem ist dieses System recht teuer für sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber. Der medizinische Fortschritt und die steigende Lebenserwartung sorgen für weitere Kosten. Wer jung, gesund und ledig ist, muss schon ein großes soziales Gewissen haben, um sich mit den Beiträgen zu arrangieren.

Wer hingegen alt oder krank ist bzw. eine große Familie hat, deren Mitglieder nicht berufstätig sind, wird das deutsche Krankenversicherungssystem schätzen, wenn er es nicht schon für selbstverständlich hält.

1.4 Personalgrundlagen: Test

1. Arbeitnehmer/innen sind Personen, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags von einem Arbeitgeber gegen die Zusage ... beschäftigt werden, also in eigener Person für ihn Arbeit verrichten, und zu diesem Arbeitgeber in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis stehen.

2. Die Bezieher des Arbeitslosengelds II können als sogenannte Ein-Euro-Jobber tätig werden. Sie übernehmen dann befristet und maximal bis zu dreißig Stunden pro Woche für ein bis zwei Euro pro Stunde gemeinnützige oder zusätzliche Arbeiten. Sind die Ein-Euro-Jobber rechtlich Beschäftigte der Organisation, bei der sie arbeiten?

3. Laut Betriebsverfassungsgesetz ist leitender Angestellter, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmer/inne/n berechtigt ist oder Generalvollmacht respektive ... besitzt oder regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung sind.

4. Praktikant ist, wer vorübergehend zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen eine bestimmte betriebliche Tätigkeit ausübt. Wer ein Pflichtpraktikum absolviert, ist kein Arbeitnehmer. Freiwillige Praktika sind in der Regel ... und im Übrigen normale Arbeitsverhältnisse.
5. Die deutsche Bezeichnung für Freelancer lautet ...
6. Im öffentlichen Dienst sind Beamte tätig. Im Unterschied zu den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst werden Beamte durch einen staatlichen Hoheitsakt ernannt. Beamte verrichten ihre Arbeit also nicht auf privatrechtlicher, sondern auf ... Grundlage.
7. ... sind alle natürlichen oder juristischen Personen und Körperschaften des öffentlichen Rechts, die mindestens eine Person beschäftigen, der sie für ihre Tätigkeit eine Gegenleistung versprochen haben.
8. Was ist »Firma« im juristischen Sinne?
9. ... ist die Sektion eines Unternehmens, die sich federführend den personalwirtschaftlichen Aufgabenfeldern widmet. In größeren Unternehmen ab 200 bis 400 Beschäftigten ist diese Sektion in der Regel eine Personalabteilung oder gar Hauptabteilung Personal mit mehreren Fachgebieten oder Fachgruppen.
10. Erhält die Personalabteilung zur Verantwortung für die Kosten auch noch eine Ertragsverantwortung, also die Vorgabe, einen Gewinn zu erzielen, wird sie zum ...
11. Die komplette Übernahme von Geschäftsprozessen durch einen externen Anbieter kann als Onshoring in einer anderen Region im selben Land, als Nearshoring in einem anderen Land auf demselben Kontinent oder als ... auf einem anderen Kontinent ausgestaltet sein.
12. Wenn Personalwirtschaft nicht in einer Abteilung, sondern im losen Zusammenhang erledigt wird, spricht man vom ...
13. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Gemeint sind nicht nur unmittelbare Diskriminierungen, also eindeutige Zurücksetzungen, sondern auch ..., wenn etwa für eine Beförderung eine ununterbrochene Beschäftigung gefordert wird, was Eltern benachteiligt, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen.
14. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bestimmt, dass Beschäftigte, die am Arbeitsplatz unmittelbar diskriminiert werden, das Recht haben, ..., wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung getroffen hat.
15. Mit dem markanten Begriff ... fasst man die Aktivitäten des Personalmarketing und der Personalbindung zusammen. Gemeinsam ist allen Definitionen das Gewinnen, Identifizieren, Halten und Entwickeln von begabten Mitarbeitern.