
Berufsprüfung für HR-Fachleute 2020

Prüfungsteil 2: Fachlich fundierte Fallbearbeitung

Prüfungsposition 2.1: Integrierte Fallstudie Fachrichtung A

Name _____

Kandidatennummer _____

Inhalt:

	erhalten	abgegeben
Ausgangslage		
5 weisse Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil 1		
13 blaue Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil 2		
17 gelbe Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil 3		
14 grüne Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil 4		
13 rosa Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Datum: _____

Unterschrift: _____

Berufsprüfung für HR-Fachleute 2020 / Fachrichtung A

Prüfungsposition 2.1: Integrierte Fallstudie / Prüfungsbewertung

Teil 1	max. Punkte	erzielte Punkte
Aufgabe 1	6	
Aufgabe 2	3	
Aufgabe 3	6	
Punkte Teil 1	15	

Teil 2	max. Punkte	erzielte Punkte
Aufgabe 4	3	
Aufgabe 5	6	
Aufgabe 6	6	
Punkte Teil 2	15	

Teil 3	max. Punkte	erzielte Punkte
Aufgabe 7	6	
Aufgabe 8	5	
Aufgabe 9	4	
Punkte Teil 3	15	

Teil 4	max. Punkte	erzielte Punkte
Aufgabe 10	3	
Aufgabe 11	6	
Aufgabe 12	6	
Punkte Teil 4	15	

Integrierte Fallstudie	max. 60 Punkte	Gesamtpunkte (erzielte)	
-------------------------------	-----------------------	--------------------------------	--

Berechnung Note:	$\frac{\text{erreichte Punkte} \times 5}{60} + 1 = \text{NOTE}$	Note:
------------------	---	--------------

Korrekturen Experte/Expertin

Teil	Name	Unterschrift	QS
1			
2			
3			
4			

Visum Fachvorstand

Arbeitsauftrag

Ausgangssituation

Im Folgenden werden Sie einen konkreten Praxisfall bearbeiten. Der Fall besteht aus einer Ausgangslage und 4 separaten Fallbeschreibungen mit 2 bis 3 Aufgabenstellungen.

Die Ausgangslage sowie die einzelnen Prüfungsteile haben unterschiedliche Papierfarben:

- Ausgangslage weiss
- Fallbeschreibung Teil 1 blau
- Fallbeschreibung Teil 2 gelb
- Fallbeschreibung Teil 3 grün
- Fallbeschreibung Teil 4 rosa

Sie werden von der Prüfungsleitung jeweils aufgefordert, den entsprechenden Teil aus dem Umschlag zu nehmen. Aus Sicherheitsgründen müssen Sie die herausgenommenen Blätter zählen.

Nach Ablauf von 50 Minuten (pro Teil) werden Sie durch die Prüfungsleitung aufgefordert, Aufgaben, Beilagen und Lösungsblätter in den Umschlag zu legen. Vorgängiges Zählen der Blätter ist notwendig.

Halten Sie sich an die Instruktionen der Prüfungsleitung. Das Sichten oder Bearbeiten von Prüfungsteilen, die bereits bearbeitet wurden oder zur Bearbeitung noch nicht freigegeben wurden, führt zum Ausschluss aus der Prüfung.

Aufgabe

Lesen Sie die Ausgangslage zum Fall genau durch und sichten Sie etwaige Beilagen.

Diese gilt für alle nachfolgenden Teilaufgaben.

Lesen Sie die jeweilige Fallbeschreibung, sichten Sie die Beilagen und bearbeiten Sie die Aufgabenstellungen, in dem Sie Ihre Antworten/Lösungen in die Lösungsblätter eintragen. Nach Ablauf der angegebenen Prüfungszeit werden Sie von der Prüfungsleitung aufgefordert, die Aufgabe mit Ihren Lösungsblättern in den Umschlag zu legen.

Hinweise

- Sie sind für alle Aufgaben in der Rolle der HR-Fachperson der «**Impronta**». Deshalb müssen alle Fragen aus dieser Sicht, bzw. fallbezogen beantwortet werden.
- Die Anforderungen an die Antworten/Lösungen sind jeweils beschrieben und müssen eingehalten werden.
- Ein vollständiger Satz muss folgende Kriterien enthalten: Subjekt, Prädikat und Objekt.
- Lösungen und Teillösungen werden mit **CAs** (**C**orrect **A**nswer → korrekte Antwort) bewertet. Die CAs werden gemäss «Bewertungsraster der Experten» am Schluss der einzelnen Lösungsblätter in Punkte umgewandelt.
- Für die Bearbeitung der integrierten Fallstudie stehen Ihnen gesamthaft 210 Minuten zur Verfügung.
- Pro Teilaufgabe stehen Ihnen jeweils 50 Minuten zur Verfügung.
- Die Ausgangslage darf bis zum Schluss der gesamten Prüfung benutzt werden.
- Ausgangslage, Teilaufgaben und Beilagen dürfen während der Prüfung für Notizen oder Kennzeichnungen (Textmarkierungen) benutzt werden.
- Die Lösungen müssen auf dem Lösungsblatt/den Lösungsblättern eingetragen werden. Sollte der Platz auf dem Lösungsblatt nicht ausreichen, können zusätzliche leere Lösungsblätter bei der Prüfungsleitung bezogen werden.
- Am Schluss der Prüfung müssen alle Notizen abgegeben werden.
- Wo nur die weibliche oder männliche Form gewählt wurde, so ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern geschah ausschliesslich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

Ausgangslage

Ausgangslage zum Fall: «Impronta»

Die «Impronta» ist ein erfolgreicher Spin-off (Auslagerung) der ETH Zürich. Sie ist 2006 entstanden und hat sich seither zu einem führenden Anbieter von Sicherheitssystemen im Bereich «Fingerabdruck» entwickelt.

Die «Impronta» beschäftigt 117 Mitarbeitende und 3 Lernende und hat Sitz in der Stadt Zug.

Geschichte

- Die ehemaligen ETH-Studenten Lars Bodmer, Anna Dupont und Antonio Catanazzi befassten sich anfangs 2000 intensiv mit dem digitalen Erkennen von Fingerabdrücken.
 - Sie entwickelten ein Gerät, dass innert 1 Sekunde bis zu 5 Fingerabdrücke, auch von verschiedenen Händen, gleichzeitig erkennen und verschlüsseln konnte.
 - In einem nächsten Schritt war die Berührung des Geräts nicht mehr nötig. Ein Abstand von einigen Millimetern erlaubte das Erkennen der Fingerabdrücke.
 - Eine spätere Entwicklung erlaubte zeitgleich den Sauerstoffgehalt in einem der Finger zu messen. Damit war es ausgeschlossen, Abdrücke mit leblosen Fingern oder im 3D-Drucker künstlich hergestellten Fingerkuppen zu fälschen.
 - Die präzisen Erkennungsgeräte führten zu grossem Erfolg.
 - Für die Entwicklung interessierte sich bald eine italienisch-schweizerische Investorengruppe.
 - 2006 wurde die Firma «Impronta» gegründet. Sie erhielt ihren Namen vom italienischen Wort «Abdruck, bzw. Fingerabdruck».
-

Weitere Informationen

- Firmeninhaber sind heute *Anna Dupont* und *Antonio Catanazzi*. Der Dritte im Bunde, *Lars Bodmer*, verkaufte seine Anteile als Teilhaber und wandte sich neuen Projekten zu.
- *Dupont* und *Catanazzi* teilen sich die Geschäftsleitung, wobei *Dupont* für Marketing und Verkauf und *Catanazzi* für Forschung und Entwicklung zuständig ist.
- Der Geschäftsleitung gehören ebenfalls die Leitung Produktion/Fertigung/Vertrieb, die Leitung Finanzen und die HR-Leitung an (siehe Beilage 1: Organisationsstruktur).
- Die meisten Mitarbeitenden haben ein Pensum zwischen 80 % und 100 %. Einzig im Bereich Produktion arbeiten 2 Personen mit einem 60%-Pensum.
- Die Erkennungsgeräte und ihre Software werden ständig weiterentwickelt.
- Die Erkennungsgeräte können spezifisch auf die Kundenbedürfnisse ausgerichtet und gebaut werden.
- In der Produktion werden die Teile (Chip) der Erkennungsgeräte am Standort der Firma unter strengsten hygienischen Bedingungen produziert und programmiert. Sie können anschliessend in die Geräte oder Sicherheitssysteme eingebaut werden (Fertigung).

Herausforderungen

1. Zusammen mit den Investoren wird ein Börsengang der «Impronta» geprüft. Ziel ist es in 2 Jahren den Börsengang zu wagen.
2. Die «Impronta» ist die anerkannte Anbieterin von Sicherheitslösungen vor allem für Finanzinstitutionen und Strafvollzugsanstalten. Durch neue innovative Technologien möchte die «Impronta» die Monopolstellung unbedingt behalten. Sie stellt jedoch fest, dass in letzter Zeit immer öfter qualifizierte Mitarbeitende abgeworben werden, was die führende Marktstellung gefährden könnte.
3. Die «Impronta» wächst kontinuierlich. In der Forschung und Entwicklung wie auch in der Produktion fehlen Fachkräfte. Ein Personalengpass zeichnet sich ab.
4. Der Markt für Fachkräfte in der Schweiz ist ausgetrocknet, so dass die «Impronta» Mitarbeitende in ganz Europa und in Drittländern rekrutiert. Dies stellt die «Impronta» vor neue Herausforderungen im Bereich kulturelle und gesellschaftliche Integration der ausländischen Mitarbeitenden.
5. Das Firmengebäude in Zug ist maximal ausgelastet. Nebst den Büroräumlichkeiten beansprucht vor allem die Fertigungsabteilung viel Platz. Weil das Gebäude aber im Eigentum der «Impronta» und zentral gelegen ist, möchte man es nicht aufgeben. Die «Impronta» muss sich jedoch nach zusätzlichen Räumlichkeiten umsehen.
6. Die Fertigungsabteilung ist nicht nur aus Platzgründen das «Sorgenkind» der «Impronta». Sie stellt an die Mitarbeitenden spezielle Anforderungen an manuelle Fertigkeiten, Präzision und Ausdauer, bei gleichzeitig eher eintöniger, repetitiver und geistig wenig anspruchsvoller Tätigkeit.
7. Zudem ist die Fertigungsabteilung abhängig von Zulieferern. Unabdingbar ist u. a. Spezialglas für Elektronikgeräte, das in der Schweiz nur durch die Firma «InfaGlas» hergestellt wird. Die «InfaGlas», ein Familienbetrieb in Altdorf, Kanton Uri, verfügt über einen ausgezeichneten Ruf. Sie beschäftigt 14 Mitarbeitende und zeichnet sich durch eine langjährige und loyale Belegschaft aus, die vorwiegend aus der Region stammt.

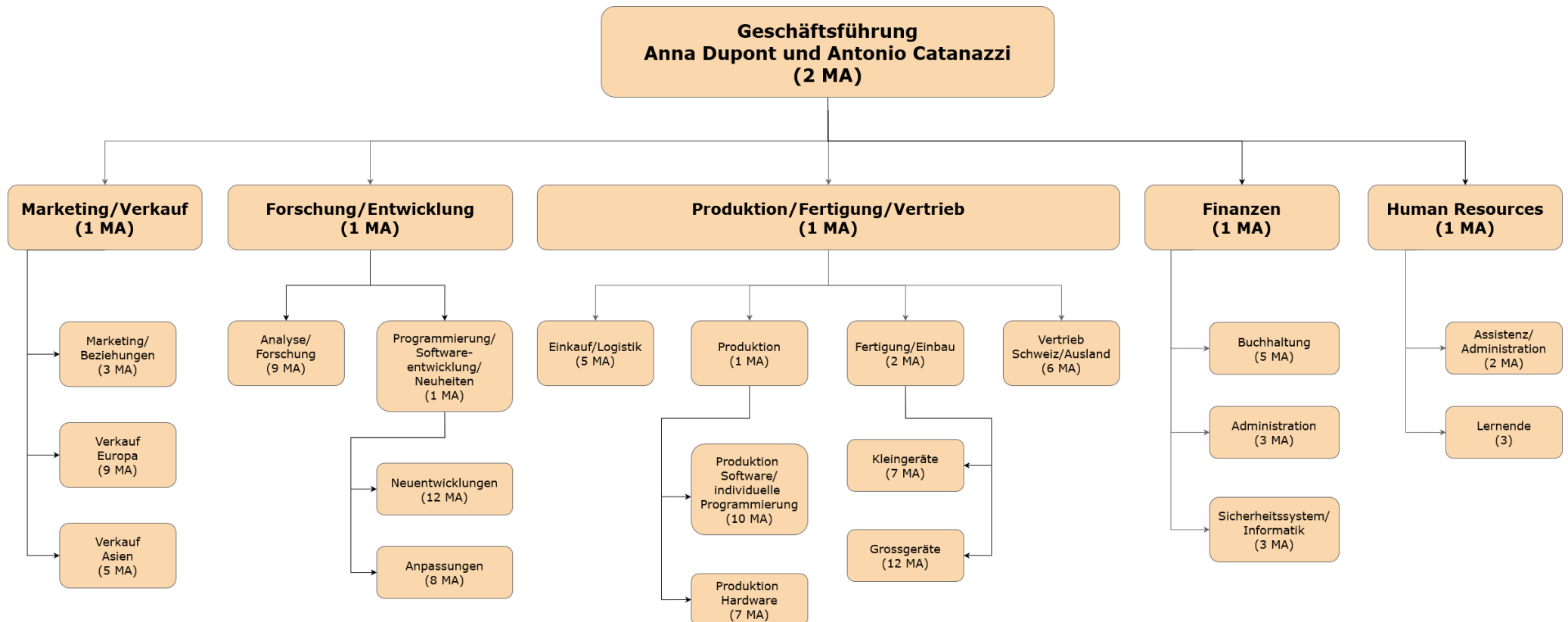
Es besteht folgendes Zusatzmaterial:

- Beilage 1: Organisationsstruktur «Impronta» mit Anzahl Mitarbeitenden

Beilage 1: Organisationsstruktur «Impronta» mit Anzahl Mitarbeitenden

MA = Mitarbeiter

Total 117 MA + 3 Lernende



Teil 1

Fallbeschreibung

Die Geschäftsleitung ist besorgt, da vermehrt Kündigungen eingetroffen sind. Unter den Austritten waren wichtige Wissensträger, die schwierig zu ersetzen sind. Manche Profile sind sehr rar und schwer auf dem Markt zu finden.

Die Austrittsgründe sind meist unbekannt, da bisher keine Austrittsinterviews geführt wurden. Sie werden in Ihrer Funktion als HR-Fachperson gebeten, an der nächsten Geschäftsleitungssitzung eine Analyse der Austritte und mögliche Auswirkungen zu präsentieren. Dabei sollen die erfolgten Eintritte mit einbezogen werden.

Es ist der Geschäftsleitung ein grosses Anliegen, die Mitarbeitenden besser an die Firma zu binden. Die Fluktuation soll massiv gesenkt werden. Die wichtigsten Schlüsselpersonen der «Impronta» sollen identifiziert werden und allfällige Massnahmen zur Bindung an die Firma müssen evaluiert werden. Aber auch für alle andern Mitarbeitenden sollen interessante Anreize geschaffen werden, damit sie längerfristig bei der «Impronta» bleiben.

Es besteht folgendes Zusatzmaterial:

- Beilage 1: Fluktuationsliste (Eintritte und Austritte der letzten 12 Monate)

Aufgabenstellung

Aufgabe 1**Analyse und Auswertung**

Analysieren Sie die Fluktuationsliste (Eintritte und Austritte der letzten 12 Monate) und stellen Sie Überlegungen zu möglichen Austrittsgründen und Auswirkungen an. Beziehen Sie die erfolgten Eintritte in Ihre Überlegungen mit ein.

Beschreiben Sie 6 Erkenntnisse und notieren Sie zu jeder Erkenntnis 2 passende Fragen, die für die Klärung und die Auswirkungen zentral sind.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 von Aufgabe 1 ein.

Aufgabe 2**Schlüsselpersonen**

- Beschreiben Sie 3 wichtige Kernkompetenzen, die für die Identifikation einer Schlüsselperson nötig sind.
- Stellen Sie 3 zentrale Fragen, wann und wieso es zu einem konkreten Handlungsbedarf bei einer aktiven Schlüsselperson bei der «Impronta» kommen kann.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 von Aufgabe 2 ein.

Aufgabe 3**Mitarbeiterbindung**

- Nennen Sie 6 Fringe Benefits, die Vorteile für die Lebensqualität bringen. Begründen Sie, warum diese Fringe Benefits bei der «Impronta» zur Mitarbeiterbindung beitragen können.
- Beschreiben und erklären Sie 3 Möglichkeiten, wie die Mitarbeitenden am finanziellen Erfolg der «Impronta» teilhaben können.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–3 von Aufgabe 3 ein.

Hinweis:

Für die Bearbeitung des Teils 1 stehen Ihnen 50 Minuten zur Verfügung. Nach Ablauf dieser Zeit werden Sie aufgefordert, die Aufgabenstellung samt Ihrer Lösung in den vorgesehenen Umschlag zu legen.

Beilage 1 / Teil 1

Fluktuationsliste (Eintritte und Austritte der letzten 12 Monate)

Eintrittsliste

Eintrittsdatum	Name	m/w	Alter	Pensum	Nationalität	Abteilung
01.01.2020	M. E.	w	29	100 %	Italien	Fertigung
01.01.2020	S. H.	m	31	100 %	Portugal	Fertigung
01.03.2020	H. D.	m	38	90 %	Schweiz	Marketing
01.06.2020	J. B.	m	22	80 %	Italien	Fertigung
01.06.2020	J. M.	w	30	100 %	Indien	Entwicklung
01.08.2020	M. S.	m	57	100 %	Schweiz	Fertigung
01.08.2020	R. M.	m	38	100 %	Spanien	Fertigung
01.09.2020	S. K.	w	28	70 %	Indien	Entwicklung
01.09.2020	J. S.	m	26	100 %	Singapur	Entwicklung
01.09.2020	M. K.	w	63	90 %	Deutschland	Entwicklung

Austrittsliste

Austrittsdatum	Eintrittsdatum	Anstellungsdauer in Monaten	Name	m/w	Alter	Pensum	Nationalität	Abteilung
31.10.2019	01.01.2019	10	S. M.	w	34	100 %	Schweiz	Finanzen
31.10.2019	01.10.2017	25	B. D.	w	30	100 %	Deutschland	Finanzen
30.11.2019	01.02.2009	130	G. C.	m	60	100 %	Portugal	Fertigung
30.11.2019	01.12.2018	12	S. S.	w	32	100 %	Schweiz	Finanzen
31.12.2019	01.05.2015	56	J. L.	m	57	100 %	Deutschland	Entwicklung
31.12.2019	01.01.2017	36	T. G.	w	30	100 %	Indien	Entwicklung
31.12.2019	01.01.2018	24	M. S.	m	47	100 %	Österreich	Entwicklung
31.01.2020	01.09.2019	5	S. M.	w	36	100 %	Schweiz	Marketing
31.01.2020	01.02.2016	48	J. M.	w	33	100 %	Kanada	Entwicklung
31.01.2020	01.03.2016	47	P. K.	m	42	100 %	Schweiz	Entwicklung
29.02.2020	01.05.2019	10	T. I.	w	31	100 %	Indien	Entwicklung
29.02.2020	01.04.2018	23	S. O.	w	35	100 %	Schweiz	Fertigung
31.03.2020	01.01.2013	87	M. M.	m	61	100 %	Schweiz	Fertigung
31.03.2020	01.01.2020	3	M. E.	w	29	100 %	Italien	Fertigung
30.04.2020	01.10.2011	103	N. K.	m	56	100 %	Schweiz	Entwicklung
30.04.2020	01.05.2014	72	S. Q.	w	34	100 %	Deutschland	Fertigung
30.06.2020	01.06.2020	1	J. M.	w	30	100 %	Indien	Entwicklung
31.08.2020	01.03.2007	162	M. M.	m	63	100 %	Italien	Fertigung
30.09.2020	01.01.2010	129	S. B.	m	58	100 %	Schweiz	Fertigung

Aufgabe 1 / Teil 1

Aufgabe 1 / Lösungsblätter 1–2**Analyse und Auswertung**

Analysieren Sie die Fluktuationsliste (Eintritte und Austritte der letzten 12 Monate) und stellen Sie Überlegungen zu möglichen Austrittsgründen und Auswirkungen an. Beziehen Sie die erfolgten Eintritte in Ihre Überlegungen mit ein.

Beschreiben Sie 6 Erkenntnisse und notieren Sie zu jeder Erkenntnis 2 passende Fragen, die für die Klärung und die Auswirkungen zentral sind.

Anforderungen an die Antworten

- Die Erkenntnisse aus der Analyse müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Fragen müssen realistisch und konkret sein und sich wesentlich unterscheiden.
- Die Fragen müssen einen ersichtlichen Zusammenhang mit der Erkenntnis aufweisen.

Aufgabe 1 / Lösungsblatt 1

Erkenntnis (mehrere Stichworte)	2 Fragen (ganze Fragesätze)
Lösungsbeispiel: Mehrere Austritte aus dem Bereich Entwicklung	Lösungsbeispiel: Wo stehen die Löhne der Entwickler im Branchenvergleich?
	Lösungsbeispiel: Sind geplante/aktuelle Entwicklungen von den Abgängen betroffen?

Aufgabe 1 / Lösungsblatt 2

Erkenntnis (mehrere Stichworte)	2 Fragen (ganze Fragesätze)

Aufgabe 1 / Teil 1, Bewertung max. 18 CA

Anzahl CA	
------------------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA pro korrekte Erkenntnis (max. 6 CA)
- 1 CA pro korrekte passende Frage (max. 12 CA)

CA	Punkte
18–16	6
15–13	5
12–10	4
9–7	3
6–5	2
4–3	1
2–1	0

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 1 / Teil 1 (max. 6 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 2 / Teil 1

Aufgabe 2 / Lösungsblatt 1**Schlüsselpersonen**

Beschreiben Sie 3 wichtige Kernkompetenzen, die für die Identifikation einer Schlüsselperson in der «Impronta» nötig sind.

Anforderungen an die Antworten

- Die Kernkompetenzen müssen sich auf Schlüsselpersonen und nicht auf Schlüsselfunktionen beziehen.
- Die Kernkompetenzen müssen in ganzen Sätzen beschrieben sein.
- Die Kernkompetenzen müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Kernkompetenzen müssen zur «Impronta» passen.

Kernkompetenzen zur Identifikation einer Schlüsselperson (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Der Mitarbeitende verfügt über ausserordentliches Know-how.

Aufgabe 2 / Lösungsblatt 2**Schlüsselpersonen**

Stellen Sie 3 zentrale Fragen, wann und warum es zu einem konkreten Handlungsbedarf bei einer aktiven Schlüsselperson bei der «Impronta» kommen kann.

Anforderungen an die Antworten

- Die Antworten müssen in Frageform formuliert werden.
- Die Antworten müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Antworten müssen in ganzen Sätzen formuliert werden.

Fragen zur Ermittlung von Handlungsbedarf (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Hat die Schlüsselperson kurz- bis mittelfristige Entwicklungsmöglichkeiten?

Aufgabe 2 / Teil 1, Bewertung max. 6 CA

Anzahl CA	
-----------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA für eine korrekte Antwort (pro Lösungsblatt max. 3 CA)

CA	Punkte
6–5	3
4–3	2
2–1	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 2 / Teil 1 (max. 3 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 3 / Teil 1

Aufgabe 3 / Lösungsblätter 1–2**Mitarbeiterbindung**

Nennen Sie 6 Fringe Benefits, die Vorteile für die Lebensqualität bringen. Begründen Sie, warum diese Fringe Benefits bei der «Impronta» zur Mitarbeiterbindung beitragen könnten.

Anforderungen an die Antworten

- Die Fringe Benefits müssen sich wesentlich unterscheiden.
 - Die Fringe Benefits müssen zur Verbesserung der Lebensqualität beitragen.
 - Die Begründung muss einen Zusammenhang zum Unternehmen aufweisen.
-

Aufgabe 3 / Lösungsblatt 1

Fringe Benefits	Begründung (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: E-Bike/Fahrräder zur Verfügung stellen	Lösungsbeispiel: Bewegung und Sport fördert das Wohlbefinden und sowohl die körperliche als auch die geistige Gesundheit. Zudem hat es eine positive Wirkung auf Stressabbau.

Aufgabe 3 / Lösungsblatt 2

Fringe Benefits	Begründung (in ganzen Sätzen)

Aufgabe 3 / Lösungsblatt 3**Mitarbeiterbindung**

Beschreiben und erklären Sie 3 Möglichkeiten, wie die Mitarbeitenden am finanziellen Erfolg der «Impronta» teilhaben können.

Anforderungen an die Antworten

- Die Möglichkeiten der finanziellen Erfolgsbeteiligung müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Möglichkeiten der finanziellen Erfolgsbeteiligung müssen klar und verständlich beschrieben/erklärt werden.
- Die Beschreibung der Möglichkeit muss einen Zusammenhang zum finanziellen Erfolg der «Impronta» herstellen.

Finanzielle Erfolgsbeteiligung	Beschreibung/Erklärung (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Bonus	Lösungsbeispiel: Mitarbeitende erhalten bei erfolgreichem Geschäftsgang einen definierten Prozentsatz von ihrem Jahreslohn.

Aufgabe 3 / Teil 1, Bewertung max. 9 CA

Anzahl CA	
-----------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA für einen begründeten Fringe Benefit (max. 6 CA)
0 CA, wenn Fringe Benefit mit Begründung nicht zusammenpasst
- 1 CA für eine korrekt beschriebene Erfolgsbeteiligung (max. 3 CA)
0 CA, wenn finanzielle Erfolgsbeteiligung mit Beschreibung/Erklärung nicht zusammenpasst

CA	Punkte
9	6
8	5
7	4
6–5	3
4–3	2
2–1	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 3 / Teil 1 (max. 6 Punkte)	
Begründung:	

Teil 2

Fallbeschreibung

Aufgrund diverser Abgänge und der Erschliessung neuer Tätigkeitsfelder steht die «Impronta» vor einem Personalengpass. Kurzfristig müssen die offenen Stellen eines IT-Spezialisten, eines Ingenieurs und eines Sicherheitsexperten neu besetzt werden. Die zu besetzenden 3 Vakanzen wurden bereits extern ausgeschrieben (Online sowie Printmedien). Der Rücklauf war sehr gering, da der Schweizer Arbeitsmarkt für diese Spezialisten-Funktionen ausgeschöpft ist. Sie werden gebeten, weitere Möglichkeiten der Bewerberansprache zu evaluieren und dabei den Fokus auf das Ansprechen **internationaler Kandidaten** zu legen.

Durch die Nutzung von neuen Rekrutierungskanälen sind einige Bewerbungsdossiers eingegangen. Nach einer kurzen Durchsicht haben Sie noch 3 CVs (Curriculum Vitae) für die 3 Vakanzen vorliegen. Diese CVs wollen Sie genau analysieren. Zum besseren Verständnis wurde 1 CV ins Deutsche übersetzt (Originalsprache Englisch).

Nach Durchführung der Interviews konnten die Stelle des Ingenieurs sowie des Sicherheitsexperten erfolgreich besetzt werden. Sie machen sich Gedanken, wie Sie die neuen Mitarbeitenden integrieren können.

Es besteht folgendes Zusatzmaterial:

- Beilage 1: CV Shanti Moglur (2 Seiten)
- Beilage 2: CV Patricio Wernno (3 Seiten)
- Beilage 3: CV Thomas Breurrer (2 Seiten)

Aufgabenstellung

Aufgabe 4**Internationale Kandidatensuche**

Definieren und beschreiben Sie 6 internationale Rekrutierungsquellen und -kanäle, die sich für die «Impronta» eignen.

Tragen Sie Ihre Lösungen in das Lösungsblatt von Aufgabe 4 ein.

Aufgabe 5**Analyse der Lebensläufe**

Studieren Sie die vorliegenden CVs. Beschreiben Sie pro Lebenslauf 4 Auffälligkeiten/Besonderheiten, auf die Sie die Vorgesetzten aufmerksam machen würden und begründen Sie, weshalb Sie dieser Auffälligkeit/Besonderheit Beachtung schenken würden.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–3 von Aufgabe 5 ein.

Aufgabe 6**Integration ausländische Mitarbeitende**

Beschreiben Sie 6 mögliche Aktivitäten der «Impronta», die bei der Anstellung von ausländischen Mitarbeitenden für die gesellschaftliche und kulturelle Integration unternommen werden können.

Tragen Sie Ihre Lösungen in das Lösungsblatt von Aufgabe 6 ein.

Hinweis:

Für die Bearbeitung des Teils 2 stehen Ihnen 50 Minuten zur Verfügung. Nach Ablauf dieser Zeit werden Sie aufgefordert, die Aufgabenstellung samt Ihrer Lösung in den vorgesehenen Umschlag zu legen.

Aufgabe 4 / Teil 2

Aufgabe 4 / Lösungsblatt 1**Internationale Kandidatensuche**

Definieren und beschreiben Sie 6 internationale Rekrutierungsquellen und -kanäle, die sich für die «Impronta» eignen.

Anforderungen an die Antworten

- Die Kanäle/Quellen müssen international genutzt werden können.
- Die Kanäle/Quellen müssen eindeutig, klar und verständlich mit ganzen Sätzen beschrieben werden.
- Die Kanäle/Quellen müssen für die offenen Positionen der «Impronta» geeignet sein.
- Abkürzungen müssen erklärt werden.
- Die Antworten müssen sich wesentlich unterscheiden.

Beschreibung von internationalen Rekrutierungskanälen/-quellen (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Die Ausschreibung der Stelleninserate auf globalen Online-Jobplattformen muss in Englisch erfolgen.

Aufgabe 4 / Teil 2, Bewertung max. 6 CA

Anzahl CA	
-----------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA pro korrekt beschriebenen Kanal/Quelle

CA	Punkte
6–5	3
4–3	2
2–1	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 4 / Teil 2 (max. 3 Punkte)	
Begründung:	

Beilage 1**CV «Moglur»** als **Ingenieurin**

2 Seiten

Moglur Seite 1

Curriculum Vitae**Name** **Frau Shanti Moglur**

Adresse Hansalaya Building, 15, Barakhamba Road, Cannought Place, New Delhi, Delhi 110001, Indien
Telefon +91 11 2373 9908
E-Mail shmoglur@online.com
Geburtstag 10. Oktober 1982
Staatsangehörigkeit Indien
Zivilstand In Partnerschaft lebend, 2 Kinder

Berufserfahrungen

01/2016 - heute

Ingenious Creshna, Dehli, Indien

Ingenieurbüro (150 Mitarbeiter) 80%

- Administration & Verwaltungsaufgaben
- Mithilfe bei der Buchhaltung

06/2009 - 12/2014

Samshira Rubinur, Dehli, Indien

Ingenieurbüro (430 Mitarbeiter) 100%

- Stellvertretende Geschäftsführerin
- Verantwortliche Leiterin Projektierung „Augenscan“ & „Fingerprint“
- Erstellen von operativen Massnahmeplänen für die Realisierung von komplexen Hochsicherheitsgebäuden (Bau- und Veränderungsvorhaben)
- Führen eines Teams von 15 Mitarbeitenden

03/2006 - 04/2009

International Technology Company, Oxford, England

Forschungs- und Technologiebüro (280 Mitarbeiter) 100%

- Forschung und Analyse der technischen Abwicklung der Datengrundlage von Fingerabdrücken und –scans
- Entwicklung der technischen Mechanik „Fingerprint“
- Produktion und Konstruktion von Fingerscan Technologien

09/2005 - 02/2006

Diverses

04/2003 - 09/2005

Teilzeitstelle zur Finanzierung des Studiums

- Administrativkraft bei IT Dienstleister

Studium

2003 – 2005

Master of Arts, Engineering Management, University of Technology
Delhi, mit Auszeichnung abgeschlossen

2000 – 2003

Bachelor of Arts, Ökonomie & Ingenieurwesen, University of Technology,
Dehli

06.02 – 12.02

Austauschsemester an der ETH Zürich, Zürich

Sprachkenntnisse

Hindi

Muttersprache

Punjabi

Verhandlungssicher

Englisch

Verhandlungssicher

Freizeit

Englische Literatur

Kulturen

Theater, Reisen

Stellenantritt

1 Monat Kündigungsfrist

**Salär &
Referenzen**

nach Vereinbarung

Beilage 2**CV «Werrno»** als **Sicherheitsfachmann** 3 Seiten*Werrno Seite 1*

Personalien

Name/Vorname	Werrno Patricio
Adresse	611 Teresita Blvd, San Francisco, CA 94127, Vereinigte Staaten von Amerika +1 415-334-2044
E-Mail	pa_werrno74@o2.it
Geburtsdatum	14. August 1974
Nationalität	Italien/Schweiz
Zivilstand	verheiratet

Kurzprofil

Weiterbildung	Fachmann/frau für Sicherheit und Bewachung (FSB), Grundkurs Security, Ausbildung im Sicherheitsdienst mit Diplomabschluss
Ausbildung	Kaufmännischer Angestellte
Berufserfahrung	Erfahrung im Objektschutz, Personenschutz, Straf- und Staatenschutz
Fähigkeiten	Einwandfreier Leumund (ZSR-Auszug), fließend in der deutschen und englischen Sprache, Körperlich sehr belastbar und geistig fit
Arbeitsweise	Zielorientierte und strukturierte Vorgehensweise Analytische und konzeptionelle Fähigkeiten

Beruflicher Werdegang

01.09.2018 - heute	Elite Guard, San Francisco, USA Sicherheitsfachmann Bewachung und Objektschutz Fachkraft für Objektschutz <ul style="list-style-type: none">• Objekt-/Arealsicherung• Revier-/Ordnungsdienst• Patrouillendienst / Zutrittskontrollen• Durchführung von Zutrittskontrollen Werk- und Konferenzschutz• Zutrittskontrollen und Konferenzschutz• Elektronische Überwachung und Hilfsmittel Stellenwechsel: Wunsch Rückkehr Schweiz
--------------------	--

15.09.2015 - 31.10.2017	<p>Securiton, Zürich</p> <p>Sicherheitsfachmann Bewachung</p> <p>Fachkraft für Personenschutz</p> <ul style="list-style-type: none">• Alleinverantwortung für die Klientel-Begleitung inkl. Begleitschutz und Erste Hilfe• Physikalisches und taktisches Verhalten im Fahrzeug• Gefahrenerkennung und Schutzmassnahmen <p>Stellenwechsel: Umzug in die USA</p>
01.10.2013 - 30.06.2014	<p>Basler Kantonalbank, Basel</p> <p>Sicherheitsfachmann</p> <ul style="list-style-type: none">• Kontrolle von Sicherheitslösungen• Schliesssystemverantwortung• Regelmässige Schulung der Filialen zu sicherheitsrelevanten Aufgaben
01.05.2013 - 31.08.2013	<p>Auslandaufenthalt in Italien</p>
10.09.2012 - 30.04.2013	<p>F. Hoffmann-La Roche AG, Basel</p> <p>Projektverantwortlicher Sicherheit und Gefahrgut</p> <ul style="list-style-type: none">• Projektverantwortung für die Einführung neuer Sicherheitsrelevanter Massnahmen,• Führung eines Mitarbeiters, Implementierung von internen Kontrollen <p>Stellenwechsel: Ende des Projekts</p>
01.01-2011 - 31.03.2012	<p>Ausland- & Sprachaufenthalt in England</p>
01.06.2008 - 31.09.2010	<p>Doors & More, Frick</p> <p>Projektleiter Secure</p> <ul style="list-style-type: none">• Verantwortlich für den Bereich Biometrische Zugangskontrollen, Einbruchschutz und Strahlenschutz• Schulungsleiter zu Einbruchschutz Prävention <p>Stellenwechsel Reorganisation</p>
01.05.2006 - 31.05.2008	<p>Reise durch Europa mit meiner Frau</p> <p>Geburt unserer Tochter</p>
01.11.2005 - 30.04.2006	<p>Secure IT, Luzern</p> <p>Planungsverantwortlicher Stadion</p> <p>Einsatzplanung und Projektverantwortung der Event-Einsätze rund um das Fussballstadion</p>

01.07.2003 - 30.06.2004	Grenzgänger Versicherungen GmbH, Möhlin Versicherungsberater Aussendienst Kundenbesuche und Akquisition
01.04.2001 - 31.01.2002	Asienreise
01.04.2000 - 28.02.2001	Versicherung ABC AG, Bern Berater für Versicherungslösungen Kundenberatung, Fall- und Schadensabwicklung, administrative Tätigkeiten
01.12.1994 - 30.11.1999	Reise Südamerika
01.08.1990 - 31.08.1994	Aargauische Lebensversicherung, Laufenburg Administrativer Mitarbeiter, Empfang und Telefonzentrale
Berufliche Ausbildung 15.08.1987 - 31.07.1990	Handelsdiplom, Aarau, Gemeinde Rheinfelden Abschluss eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ
Weiterbildung 03.01.2020 - 31.03.2021 31.01.2010 - 04.12.2012 01.12.2005 - 31.01.2006	Ausbildung zum Einsatzleiter , Military Corps, San Francisco Fachmann/frau für Sicherheit und Bewachung (FSB), Zürich Basiskurs Securitas , Sicherheits Grundkurs, Hünenberg
PC-Kenntnisse	MS-Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook) SAP, PKM, Controls, TMT, ARIBA gute Kenntnisse, laufende Weiterbildung / Anwendung
Sprachkenntnisse Deutsch Englisch Französisch Italienisch	Muttersprache CAE, Certificate of Proficiency English BEC, Business English Certificate Vantage Verhandlungssicher in Wort und Schrift Diplôme de l'Alliance Française sehr gute Kenntnisse in Wort und Schrift sehr gute Kenntnisse in Wort und Schrift
Referenzen	auf Anfrage
Eintritt	nach Vereinbarung, 3monatige Kündigungsfrist
Hobbies	in fremden Ländern Reisen und leben, Kulturen kennenlernen, es hält mich nirgends lange

Beilage 3**CV «Breurrer»** als **IT-Fachspezialist** 2 Seiten*Breurrer Seite 1*

Lebenslauf**Thomas Breurrer**+49 (0) 564 587 44 41, Thomas.Breurrer@outlook.comwww.linkedin.com/in/thomas.breurrer.32

Schupfweglein 32, 74072 Heilbronn nahe Stuttgart

PROFIL**Geboren:** 08.05.1985, Stuttgart**Staatsangehörigkeit:** Deutsch**Familienstand:** ledig**HOBBYS**

Meine Familie & Freunde, Neudenauer Zunft in Heilbronn, Vorsitz im Gemeinderat

**BERUFLICHER
WERDEGANG**

BD COMCO GMBH, STUTTGART

08/2018 – HEUTE

IT Consultant / Projektleiter

Consulting von Endkunden in IT Sicherheitssystemen in den Bereichen IT-Infrastruktur, Netzwerk und Microsoft, technische Projektumsetzung, Führung eines 12-köpfigen Teams

JUSTIZVOLLZUGSANSTALT STUTTGART

02/2014 – 07/2018

Teamleiter / IT Verantwortlicher

Verantwortung für die IT Sicherheit, Weiterentwicklung der IT basierten Schliessmechanismen und Schliesssicherheitskomponenten, Planung und Umsetzung von IT Infrastruktur Projekten, Führung eines 10-köpfigen Teams

KONPRO, MÜNCHEN

11/2009 – 01/2014

IT System Engineer – Konnpro, München

Mitarbeiter bei der IT basierten Implementierung einer Videoüberwachungsanlage, kennen lernen der hauseigenen Sicherheitssysteme, Adaption der Schliesstechniksoftware und Integration bei den Kunden

AUSBILDUNG**Bachelor of Arts, Note: 1,6**

Schwerpunkte: IT Governance, Webdesign

Abitur, Note: 1,7

Leistungskurse: Mathematik, Physik

STÄRKEN

TEAMFÄHIGKEIT



KREATIVITÄT



ORGANISATIONSTALENT



ZUVERLÄSSIGKEIT



GEWISSENHAFTIGKEIT



REFERENZEN

LARS LERNER

Teamleiter Konpro

T: 00987 – 659322-100

E: LL@Konpro.de

BEATE BRERTER

Direktorin JVA, Stuttgart

T: 0123 -456987-987

E: bb@Jva-stuttgart.de

BESONDERE KENNTNISSE

ILIMINO



ILLUSTRATOR



MS OFFICE



INDESIGN



SECUREPRO



SESSAVIEW



VERFÜGBARKEIT

Kündigungsfrist 4 Monate zum Ende des Quartals

Aufgabe 5 / Teil 2

Aufgabe 5 / Lösungsblätter 1–4**Analyse der Lebensläufe**

Studieren Sie die vorliegenden CVs. Beschreiben Sie pro Lebenslauf 4 Auffälligkeiten/Besonderheiten, auf die Sie die Vorgesetzten aufmerksam machen würden und begründen Sie, weshalb Sie dieser Auffälligkeit/Besonderheit Beachtung schenken würden.

Anforderungen an die Antworten

- Es muss sich um Auffälligkeiten oder Besonderheiten der Bewerbung handeln, welche für die «Impronta» relevant sind.
- Die Auffälligkeiten oder Besonderheiten können positiv oder negativ sein.
- Formale Fehler (z. B. Schreibfehler) werden nicht gewertet.
- Generelle Aussagen zum Layout werden nicht gewertet.
- Die Antworten müssen sich wesentlich unterscheiden.

Aufgabe 5 / Lösungsblatt 1

CV 1, Moglur Shanti	
Auffälligkeit/Besonderheit (mehrere Stichworte)	Begründung für die Beachtung/Befragung (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Sie ist Inderin und somit Drittstaat-Angehörige	Lösungsbeispiel: Die Kontingente für Drittstaaten sind schwieriger zu erhalten.

Aufgabe 5 / Lösungsblatt 2

CV 2, Patricio Werrno	
Auffälligkeit/Besonderheit (mehrere Stichworte)	Begründung für die Beachtung/Befragung (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Sehr viele Jobwechsel	Lösungsbeispiel: Könnte ein Hinweis sein, dass er möglicherweise Mühe hat sich anzupassen und sich zu integrieren.

Aufgabe 5 / Lösungsblatt 3

CV 3, Thomas Breurer	
Auffälligkeit/Besonderheit (mehrere Stichworte)	Begründung für die Beachtung/Befragung (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Bringt einen grossen Erfahrungsschatz im IT-Bereich mit.	Lösungsbeispiel: Hat bei Konnpro sehr relevante und für die Stelle wertvolle Erfahrungen gesammelt.

Aufgabe 5 / Teil 2, Bewertung max. 24 CA

Anzahl CA	
------------------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet (max. 8 CA pro CV):

- 1 CA für eine korrekte Auffälligkeit/Besonderheit
- 1 CA für eine passende Begründung

CA	Punkte
24–21	6
20–17	5
16–13	4
12–9	3
8–6	2
5–3	1
2–1	0

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 5 / Teil 2 (max. 6 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 6 / Teil 2

Aufgabe 6 / Lösungsblatt 1**Integration ausländische Mitarbeitende**

Beschreiben Sie 6 mögliche Aktivitäten der «Impronta», die bei der Anstellung von ausländischen Mitarbeitenden für die gesellschaftliche und kulturelle Integration unternommen werden können.

Anforderungen an die Antworten

- Die Aktivitäten können die Zeit vor oder nach Arbeitsbeginn betreffen.
- Die Aktivitäten müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Aktivitäten müssen sich auf die Mitarbeitenden beziehen.
- Aktivitäten, die generell für alle Neueintritte genutzt werden können, werden nicht gewertet.
- Aktivitäten aufgrund gesetzlicher Bestimmungen werden nicht gewertet.

Beschreibung der Aktivität (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Information über das neue Arbeitsland bereits vor Arbeitsbeginn zusenden, damit sich die neuen MA informieren können.

Aufgabe 6 / Teil 2, Bewertung max. 6 CA

Anzahl CA	
-----------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA für eine korrekte Aktivität

CA	Punkte
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 6 / Teil 2 (max. 6 Punkte)	
Begründung:	

Teil 3

Fallbeschreibung

Sie als HR-Fachperson haben die Aufgabe nach einer Einführungsveranstaltung in einer kurzen Zusammenfassung die Fakten und Eigenheiten der AHV, der Unfallversicherung, der Pensionskasse und der Krankentaggeldversicherung vorstellen. Dabei wollen Sie sich auf Fakten beschränken, die für neu eintretende Mitarbeiter relevant sind.

Die «Impronta» hat für alle Versicherungen keine speziellen Vereinbarungen getroffen.

Die Pensionskasse (BVG und überobligatorischer Teil) waren Thema an der Kadersitzung. Die Zufriedenheit mit dem aktuellen Pensionskassenversicherer ist nicht besonders gross. Ein Wechsel soll in Betracht gezogen werden. Bei den Diskussionen zeigt sich viel Unwissenheit bei den Teilnehmenden. An der nächsten Sitzung wollen Sie als HR-Fachperson verschiedene Begriffe erklären und damit auch die Vergleichsmöglichkeiten von Pensionskassen aufzeigen.

Das Thema «Sozialversicherungen» ist auch im Zusammenhang mit unbezahltem Urlaub aktuell. Die Mitarbeitenden kennen die Auswirkungen von unbezahltem Urlaub zu wenig. Sie beauftragen Ihre Assistentin ein entsprechendes Merkblatt zu erstellen.

Es besteht folgendes Zusatzmaterial:

- Beilage 1: Entwurf «Merkblatt unbezahlter Urlaub»

Aufgabenstellung

Aufgabe 7**Versicherungen**

Beschreiben Sie für die aufgeführten Sozialversicherungen je 3 Fakten/Eigenheiten, die Sie an der Präsentation erwähnen werden. Die Fakten/Eigenheiten müssen für neu eintretende Mitarbeiter relevant sein.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–4 von Aufgabe 7 ein.

Aufgabe 8**Vergleich Pensionskassen**

Es gibt gesetzliche Vorgaben, welche die Pensionskassen einhalten müssen. Es steht den Pensionskassen frei, individuelle Konditionen anzubieten. Erklären sie die vorgegebenen 5 Begriffe und zeigen sie auf, wie die individuelle Kondition aussehen kann.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 von Aufgabe 8 ein.

Aufgabe 9**Entwurf «Merkblatt unbezahlter Urlaub»**

Überprüfen Sie den von ihrer Assistentin erstellten Entwurf «Merkblatt unbezahlter Urlaub».

- Zeigen Sie 8 inhaltliche (rechtliche) Fehler auf, indem Sie die beanstandete Passage (den fehlerhaften Text) in der Beilage 1, Entwurf «Merkblatt unbezahlter Urlaub» durchstreichen.
- Den korrekten Text in die Lösungsblätter eintragen.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Beilage 1 und in die Lösungsblätter 1–2 von Aufgabe 9 ein.

Hinweis:

Für die Bearbeitung des Teils 3 stehen Ihnen 50 Minuten zur Verfügung. Nach Ablauf dieser Zeit werden Sie aufgefordert, die Aufgabenstellung samt Ihrer Lösung in den vorgesehenen Umschlag zu legen.

Aufgabe 7 / Teil 3

Aufgabe 7 / Lösungsblätter 1–4**Versicherungen**

Beschreiben Sie für die aufgeführten Sozialversicherungen je 3 Fakten/Eigenheiten, die Sie an der Präsentation erwähnen werden. Die Fakten/Eigenheiten müssen für neu eintretende Mitarbeiter relevant sein.

Anforderungen an die Antworten

- Die Fakten/Eigenheiten müssen für neu eintretende Mitarbeitende ohne Kenntnisse der Sozialversicherungen relevant sein.
- Die Fakten/Eigenheiten müssen in ganzen Sätzen umfassend beschrieben sein.
- Die Fakten/Eigenheiten müssen sich wesentlich unterscheiden. Gleiche Themenbereiche werden nur einmal gewertet.
- Wo es keine gesetzlichen Vorgaben gibt, dürfen Annahmen getroffen werden.

Aufgabe 7 / Lösungsblatt 1

Versicherung: Alters- und Hinterlassenen-Versicherung (AHV)
Fakten zur Versicherung / Eigenheiten der Versicherung (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Die AHV beruht auf gesetzlichen Grundlagen des Bundes. Sie wird deshalb von allen Arbeitgebern in der Schweiz im gleichen Umfang angewendet und sind für die Arbeitnehmenden obligatorisch. Die Bedingungen ändern sich nicht, wenn Sie den Arbeitgeber wechseln.

Aufgabe 7 / Lösungsblatt 2**Versicherung: Unfallversicherung (UV)****Fakten zur Versicherung / Eigenheiten der Versicherung (in ganzen Sätzen)**

Lösungsbeispiel: Die Versicherung ist gesetzlich geregelt (UVG). Das Abschliessen einer Unfallversicherung ist für den Arbeitgeber obligatorisch.

Aufgabe 7 / Lösungsblatt 3**Versicherung: Pensionskasse (PK) / Berufliche Vorsorge (BV)****Fakten zur Versicherung / Eigenheiten der Versicherung (in ganzen Sätzen)**

Lösungsbeispiel: Sie beruht auf gesetzlichen Grundlagen des Bundes (BVG). Es handelt sich um eine Anhäufung von Kapital für eine spätere Rente.

Aufgabe 7 / Lösungsblatt 4**Versicherung: Krankentaggeld-Versicherung (KTGV)****Fakten zur Versicherung / Eigenheiten der Versicherung (in ganzen Sätzen)**

Lösungsbeispiel: Gemäss Gesetz muss der AG bei Krankheit den Lohn je nach Dienstalter eine bestimmte Zeit weiterhin bezahlen (Berner-, Zürcher-, Basler-Skala), je nach Dienstjahren. Jedes Unternehmen kann freiwillig eine Krankentaggeldversicherung (KTGV) für ihre Mitarbeitenden abschliessen.

Aufgabe 7 / Teil 3, Bewertung max. 12 CA

Anzahl CA	
------------------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA pro Fakt/Eigenheit, die für aktive Mitarbeitende relevant ist (pro Lösungsblatt max. 3 CA)

CA	Punkte
12–11	6
10–9	5
8–7	4
6–5	3
4–3	2
2–1	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 7 / Teil 3 (max. 6 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 8

Aufgabe 8 / Lösungsblätter 1–2**Vergleich Pensionskassen**

Es gibt gesetzliche Vorgaben, welche die Pensionskassen einhalten müssen. Es steht den Pensionskassen frei, individuelle Konditionen anzubieten. Erklären sie die vorgegebenen 5 Begriffe und zeigen sie auf, wie die individuelle Kondition aussehen kann.

Anforderungen an die Antworten

- Die Erklärungen sowie die individuelle Kondition müssen in ganzen Sätzen beschrieben sein.

Aufgabe 8 / Lösungsblatt 1

Begriff		E = Erklärung (in ganzen Sätzen) IK = individuelle Kondition (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Technischer Zinssatz	E	Lösungsbeispiel: Es ist die Annahme eines Zinssatzes in % für die Verzinsung des Vorsorgekapitals, der auf möglicher wirtschaftlicher Entwicklung basiert. Der angenommene Zins ist Teil des Vorsorgekapitals und fließt in die Rentenberechnung ein.
	IK	Lösungsbeispiel: Je nach Anlagestrategie der PK ist der technische Zinssatz verschieden und dadurch das Vorsorgekapital für die Rentenberechnung unterschiedlich hoch.
Umwandlungs- satz	E	
	IK	
Deckungsgrad	E	
	IK	

Aufgabe 8 / Lösungsblatt 2

Begriff		E = Erklärung (in ganzen Sätzen) IK = individuelle Kondition (in ganzen Sätzen)
Anlagestrategie	E	
	IK	
Überobligatorium	E	
	IK	
Risikobeiträge	E	
	IK	

Aufgabe 8 / Teil 3, Bewertung max. 10 CA

Anzahl CA	
------------------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA bei korrekter Beschreibung
- 1 CA beim Aufzeigen der individuellen Kondition

CA	Punkte
10–9	5
8–7	4
6–5	3
4–3	2
2–1	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 8 / Teil 3 (max. 5 Punkte)	
Begründung:	

Beilage 1

Entwurf «Merkblatt unbezahlter Urlaub»

TITEL	TEXT
Lösungsbeispiel: Allgemeines	Lösungsbeispiel: Unbezahlter Urlaub ist gesetzlich geregelt.
Definition	Ein unbezahlter Urlaub liegt vor, wenn Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit von der Arbeitsleistung befreit ist und für diese Zeit keinen Lohn erhält.
Arbeitsverhältnis	Das Arbeitsverhältnis wird sistiert. Für die Zeit nach dem unbezahlten Urlaub wird ein neuer Arbeitsvertrag mit evtl. neuen Bedingungen erstellt.
Bewilligung	Unbezahlter Urlaub sollte mind. 6 Monate im Voraus beantragt werden. Zuständigkeit: bis 1 Monat: direkte/r Vorgesetzte/r bis 6 Monate: Abteilungsleitung 6–12 Monate: Geschäftsleitung Vorzeitige Rückkehr aus dem unbezahlten Urlaub muss ebenfalls von der zuständigen Stelle genehmigt werden.
Ferien	Der jährliche Feriensaldo wird proportional zum bezogenen unbezahlten Urlaub gekürzt. Nicht bezogene Ferientage des laufenden Jahres verfallen bei Antritt des unbezahlten Urlaubs.
Feiertage	Feiertage – welche in die Zeit des unbezahlten Urlaubs fallen, werden nicht nachgewährt.
Nebenbeschäftigung	Arbeit gegen Bezahlung ist während des unbezahlten Urlaubs nicht gestattet.
Kündigung	Kündigung ist während eines unbezahlten Urlaubs grundsätzlich möglich. Der Mitarbeitende ist verpflichtet, vor Antreten des unbezahlten Urlaubs eine gültige Zustelladresse im HR zu hinterlassen.
Sozialversicherungen	
• AHV	Während max. 6 Monaten können freiwillig AHV-Beiträge bezahlt werden. Bei einem unbezahlten Urlaub kann es zu einer Beitragslücke kommen, wenn im gleichen Jahr keine AHV-Beiträge von mind. CHF 496 bezahlt werden konnten. Der fehlende Betrag kann während 10 Jahren nachbezahlt werden.
• Unfall/NBU	Die Nachdeckung von max. 31 Tage ist gewährleistet. Bei unbezahltem Urlaub von 1+ bis 6 Monaten muss eine Abredeversicherung abgeschlossen werden. Andernfalls entfallen die Versicherungsleistung und die Lohnfortzahlung. Die Abredeversicherung kann um weitere 6 Monate verlängert werden, sofern die dafür vorgesehenen Prämien vollumfänglich bezahlt sind.
• Lohnfortzahlung Krankentaggeld	Bei fehlendem Lohnanspruch entfällt der Anspruch auf Krankentaggeld. Bei Vorliegen einer schweren Krankheit wird der automatisch abgebrochen und es wird Krankentaggeld bezahlt.
• Pensionskasse	Es werden keine Beiträge erhoben. Es erfolgt keine Nachdeckung. Die Versicherung kann gemäss Reglement bis 6 Monate freiwillig weitergeführt werden. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden. Nach Ablauf von 6 Monaten können nur Todesfall- und Invaliditätsrisiko weitergeführt werden, sofern der Arbeitnehmenden sämtliche Beiträge im Voraus bezahlt.
• Familienzulage	Die Familienzulagen werden auch ohne Lohnzahlung im laufenden Monat und anschliessend für 1 Monat ausgerichtet. Anschliessend wird keine Zulage mehr bezahlt.

Aufgabe 9 / Teil 3

Aufgabe 9 / Lösungsblätter 1–2**Entwurf «Merkblatt unbezahlter Urlaub»**

Überprüfen Sie den von ihrer Assistentin erstellten Entwurf «Merkblatt unbezahlter Urlaub».

- Zeigen Sie 8 inhaltliche (rechtliche) Fehler auf, indem Sie die beanstandete Passage (den fehlerhaften Text) in der Beilage 1, Entwurf «Merkblatt unbezahlter Urlaub» durchstreichen.
- Den korrekten Text in die Lösungsblätter eintragen.

Anforderungen an die Antworten

- Der fehlerhafte Text muss in der Beilage 1 im Entwurf «Merkblatt unbezahlter Urlaub» durchgestrichen werden.
 - Die korrekten Texte müssen in ganzen Sätzen erfolgen.
 - Pro Aussage ein eigenes Lösungsfeld benutzen, denn innerhalb einer Sozialversicherung können mehrere fehlerhafte Aussagen auftreten.
-

Aufgabe 9 / Lösungsblatt 1

TITEL	Korrektter TEXT (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Allgemeines	Lösungsbeispiel: Unbezahlter Urlaub ist gesetzlich nicht geregelt.

Aufgabe 9 / Lösungsblatt 2

TITEL	Korrektter TEXT

Aufgabe 9 / Teil 3, Bewertung max. 8 CA

Anzahl CA	
-----------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA für einen inhaltlich korrekten Text

CA	Punkte
8-7	4
6-5	3
4-3	2
2-1	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 9 / Teil 3 (max. 4 Punkte)	
Begründung:	

Teil 4

Fallbeschreibung

An der letzten Klausurtagung beschäftigte sich die Geschäftsleitung mit der Verfügbarkeit von dringend benötigten Räumlichkeiten. Da die «Fertigung» bei der Geschäftsleitung ohnehin auf dem Prüfstand steht, wurden Lösungen in verschiedene Richtungen gesucht.

Es stehen folgende 3 Optionen zur Prüfung:

1. Die «Fertigung» wird an ein KMU in der Schweiz verkauft.
Durch einen Bindungsvertrag werden Qualitäts- und Quantitätsstandards vereinbart.
2. Die «Fertigung» wird einer geeigneten Genossenschaft übergeben.
Repetitive Arbeitsschritte können beispielsweise für die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt sinnvoll und hilfreich sein.
3. Die «Fertigung» wird von der Schweiz ins Ausland mit einem erheblich tieferen Lohnniveau ausgelagert.

Sie werden von der GL gebeten aufzuzeigen, was die einzelnen Optionen für Auswirkungen auf die «Impronta» und besonders für die Belegschaft haben könnten.

Nur wenige Wochen nach der Klausurtagung wird die «Impronta» vom Firmeninhaber der «InfaGlas» kontaktiert. Der Firmeninhaber der «InfaGlas» möchte seine Nachfolge regeln. Da keine Nachkommen dafür in Frage kommen, wäre er sehr daran interessiert, die Firma dem Hauptkunden «Impronta» zu verkaufen.

Die «InfaGlas» verfügt in Altdorf, Kanton Uri, über eigene Räumlichkeiten, wovon nur knapp die Hälfte genutzt werden. Nach ersten Abklärungen eignen sich die ungenutzten Räumlichkeiten ausgezeichnet für die «Fertigung».

Die Verantwortlichen der «Impronta» prüfen konkrete Überlegungen für den Kauf der «InfaGlas». Mit der eventuellen Übernahme würde die «Fertigung» von Zug nach Altdorf in die freien Räumlichkeiten der «InfaGlas» verschoben werden. Betroffen wären alle 21 Mitarbeitenden der «Fertigung» in Zug. Der Umzug würde als Projekt durchgeführt werden. Altdorf ist vom Hauptsitz in Zug mit dem Auto in ca. 50 Minuten (je nach Strecke), mit dem ÖV in etwa 75 Minuten (je nach Verbindung) erreichbar. Sie als HR-Fachperson sind aufgefordert, sich über alle personalrelevanten Faktoren Gedanken zu machen, die beim eventuellen Kauf und der Betriebsübernahme von «InfaGlas» berücksichtigt werden müssten.

Es besteht kein Zusatzmaterial

Aufgabenstellung

Aufgabe 10**3 Optionen zur Prüfung für die «Fertigung»**

Beschreiben Sie pro Option je 3 Auswirkungen für die «Impronta».

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–3 von Aufgabe 10 ein.

Aufgabe 11**Betriebsübernahme**

Formulieren Sie 18 Fragen, die Sie sich als HR-Fachperson der «Impronta» bei der eventuellen Betriebsübernahme der «InfaGlas» stellen.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–3 von Aufgabe 11 ein.

Aufgabe 12**Verschiebung «Fertigung»**

Erstellen Sie 6 Themenfelder für die Verschiebung der Mitarbeitenden der «Fertigung» von Zug nach Altdorf, falls es zu einem Verkauf kommt. Beschreiben Sie Ihre Überlegungen.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 von Aufgabe 12 ein.

Hinweis:

Für die Bearbeitung des Teils 4 stehen Ihnen 50 Minuten zur Verfügung. Nach Ablauf dieser Zeit werden Sie aufgefordert, die Aufgabenstellung samt Ihrer Lösung in den vorgesehenen Umschlag zu legen.

Aufgabe 10 / Teil 4

Aufgabe 10 / Lösungsblatt 1**Option «Verkauf» zur Prüfung**

Prüfung Verkauf – Die «Fertigung» wird an eine KMU in der Schweiz verkauft.

Beschreiben Sie 3 Auswirkungen für die «Impronta».

Anforderungen an die Antworten

- Die Auswirkungen müssen in ganzen Sätzen formuliert werden.
- Die Auswirkungen müssen sich unterscheiden und realistisch sein.
- Die Auswirkungen müssen sich auf die «Impronta» beziehen.

Auswirkungen Option «Verkauf» (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Die Zusammenarbeit «Produktion» und «Fertigung» wird erschwert, da sie nicht mehr unter einheitlicher Führung stehen. Die Mitarbeitenden der «Fertigung» haben einen anderen Arbeitgeber.

Aufgabe 10 / Lösungsblatt 2**Option «Übergabe» zur Prüfung**

Prüfung Übergabe – Die «Fertigung» wird einer geeigneten «Genossenschaft» übergeben.
Beschreiben Sie 3 Auswirkungen für die «Impronta».

Anforderungen an die Antworten

- Die Auswirkungen müssen in ganzen Sätzen formuliert werden.
- Die Auswirkungen müssen sich unterscheiden und realistisch sein.
- Die Auswirkungen müssen sich auf die «Impronta» beziehen.

Auswirkungen Option «Übergabe» (in ganzen Sätzen)

Lösungsbeispiel: Die Zusammenarbeit mit einer Genossenschaft, die sich um die Reintegration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt kümmert, kann als starkes Marketingargument genutzt werden. Das ist ein Gewinn für das Image der «Impronta» in der Öffentlichkeit. Die Attraktivität als Arbeitgeber bei den benötigten Fachkräften kann gesteigert werden.

Aufgabe 10 / Lösungsblatt 3**Option «Auslagerung» zur Prüfung**

Prüfung Auslagerung – Die «Fertigung» wird von der Schweiz ins Ausland mit erheblich tieferem Lohnniveau ausgelagert.

Beschreiben Sie 3 Auswirkungen für die «Impronta».

Anforderungen an die Antworten

- Die Auswirkungen müssen in ganzen Sätzen formuliert werden.
- Die Auswirkungen müssen sich unterscheiden und realistisch sein.
- Die Auswirkungen müssen sich auf die «Impronta» beziehen.

Auswirkungen Option «Auslagerung» (in ganzen Sätzen)

Lösungsbeispiel: Die Räumlichkeiten der «Fertigung» werden frei und können durch die Abteilung «Entwicklung» genutzt werden.

Aufgabe 10 / Teil 4, Bewertung max. 9 CA

Anzahl CA	
-----------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA pro klar formulierte Auswirkung (max. 3 CA pro Option)

CA	Punkte
9-7	3
6-4	2
3-2	1
1	0

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 10 / Teil 4 (max. 3 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 11 / Teil 4

Aufgabe 11 / Lösungsblätter 1–3**Betriebsübernahme**

Formulieren Sie 18 Fragen, die sie sich als HR-Fachperson der «Impronta» bei der eventuellen Betriebsübernahme der «InfaGlas» stellen.

Anforderungen an die Antworten

- 6 Fragen müssen sich auf relevante Themen für die Führungspersonen der «InfaGlas» beziehen (Lösungsblatt 1). Unterschiedliche Fragen, die denselben Themenbereich betreffen, werden nur einmal gewertet.
- 12 Fragen müssen sich auf relevante Themen von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion der «InfaGlas» beziehen (Lösungsblätter 2–3). Unterschiedliche Fragen, die denselben Themenbereich betreffen, werden nur einmal gewertet.
- Die Fragen müssen in ganzen Sätzen formuliert sein und sich wesentlich unterscheiden.

Aufgabe 11 / Lösungsblatt 1

Fragen als HR-Fachperson zu Führungspersonen
Lösungsbeispiel: Welche Verträge bestehen bei den Führungspersonen?

Aufgabe 11 / Lösungsblatt 2**Fragen als HR-Fachperson zu Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion**

Lösungsbeispiel: Was muss bei einer Betriebsübernahme arbeitsrechtlich beachtet werden?

Aufgabe 11 / Lösungsblatt 3**Fragen als HR-Fachperson zu Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion**

Aufgabe 11 / Teil 4, Bewertung max. 18 CA

Anzahl CA	
------------------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA für eine Frage, die sich im Zusammenhang mit der Betriebsübernahme zu Führungspersonen stellt (max. 6 CA)
- 1 CA für eine Frage, die sich im Zusammenhang mit der Betriebsübernahme zu Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion stellt (max. 12 CA)

CA	Punkte
18–16	6
15–13	5
12–10	4
9–7	3
6–4	2
3–1	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 11 / Teil 4 (max. 6 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 12 / Teil 4

Aufgabe 12 / Lösungsblätter 1–2**Verschiebung «Fertigung»**

Erstellen Sie 6 Themenfelder für die Verschiebung der Mitarbeitenden der «Fertigung» von Zug nach Altdorf, falls es zu einem Verkauf kommt. Beschreiben Sie Ihre Überlegungen.

Anforderungen an die Antworten

- Die Themenfelder müssen in mehreren Stichworten und die Überlegungen in ganzen Sätzen formuliert werden.
 - Die Themenfelder müssen die Mitarbeitenden der «Fertigung» betreffen.
 - Themenfelder, die vertragliche und/oder rechtliche Bedingungen betreffen, werden nur einmal gewertet.
-

Aufgabe 12 / Lösungsblatt 1

Themenfeld (mehrere Stichworte)	Überlegung (in ganzen Sätzen)
Lösungsbeispiel: Umzug, Transfer	Lösungsbeispiel: Zuerst muss die gesamte Infrastruktur der Fertigung gezügelt werden, damit die Mitarbeitenden am neuen Ort Ihre Tätigkeit aufnehmen können.

Aufgabe 12 / Lösungsblatt 2

Themenfeld (mehrere Stichworte)	Überlegung (in ganzen Sätzen)

Aufgabe 12 / Teil 4, Bewertung max. 12 CA

Anzahl CA	
-----------	--

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrektem Themenfeld mit abgeleiteter, sinnvoller Überlegung
- 0 CA, wenn die beschriebene Überlegung nicht zum Themenfeld passt
- 0 CA, wenn das Themenfeld nicht die Mitarbeitenden der «Fertigung» betrifft

CA	Punkte
12–11	6
10–9	5
8–7	4
6–5	3
4–3	2
2–1	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 12 / Teil 4 (max. 6 Punkte)	
Begründung:	