
Berufsprüfung für HR-Fachleute 2019

Prüfungsteil 2: Fachlich fundierte Fallbearbeitung

Prüfungsposition 2.1: Integrierte Fallstudie Fachrichtung B

Name _____

Kandidatennummer _____

Inhalt:

	erhalten	abgegeben
Ausgangslage		
6 weisse Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil 1		
12 blaue Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil 2		
11 gelbe Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil 3		
11 grüne Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil 4		
10 rosa Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Datum: _____

Unterschrift: _____

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 im RAV zuständig. Deshalb müssen alle Fragen aus dieser Sicht, bzw. fallbezogen beantwortet werden.
- Die Anforderungen an die Antworten/Lösungen sind jeweils beschrieben und müssen eingehalten werden.
- 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: Schiller

Ihnen wurde ein neuer Stellensuchender zugeteilt. Sein Name ist Friedrich Schiller. Herr Schiller war bereits von September 2018 bis Ende Januar 2019 auf dem RAV angemeldet. Er war bezugsberechtigt und hat dann mittels privater Arbeitsvermittlung eine Stelle gefunden und wurde abgemeldet. Sein versicherter Verdienst betrug CHF 148'200 und er hat Unterhaltspflichten.

Nach rund 4 Monaten kommt es Mitte Mai 2019 bereits wieder zur Kündigung beim neuen Arbeitgeber. In der Folge meldet sich Herr Schiller Anfang Juni 2019 erneut auf dem RAV an und wird Ihnen neu zugeteilt.

Auf Grund der Protokolleinträge Ihrer Vorgängerin erkennen Sie bereits, dass Herr Schiller gegenüber der Beratungsleistung der RAV sehr kritisch eingestellt ist und eher schwierige persönliche Eigenschaften mitbringt.

Es besteht folgendes Zusatzmaterial:

Beilage 1: Lebenslauf von Friedrich Schiller

Beilage 1: Lebenslauf von Friedrich Schiller

Name	Schiller
Vorname	Friedrich
Adresse	Bannholz 2, 8000 Zürich
Telefon	079 123 45 67
Nationalität	Deutsch
Geburtsdatum	10. Oktober 1960
E-Mail	f.schiller@gmail.com
Zivilstand	geschieden, 3 Töchter Jg. 1990, 1993 und 1995

**Berufserfahrung**

02.19 – 05.19

Swiss Life Group, Zürich

Finanzanalyst / Aktienanalyse (Buy-Side)

- Fachverantwortung für Aktienanalyse in einem Sektor-Approach
- Verfassen von ad-hoc Analysen auf Anfrage von Kunden oder Kundenberater/innen
- Erstellen von anlagespezifischen Publikationen

09.10 – 09.18

Schwyzer Kantonalbank, Schwyz

Leiter Research, Private Banking, Mitglied des Anlagekomitees, Vizedirektor

- Führungsverantwortung für Gruppe Research
- Verantwortlich für Anlagestrategie
- Asset Allocation und Investment-Auswahl
- Projektleiter Anlageempfehlungen
- Publikationen
- Finfox-IT-Portfoliolösungen Projektleiter «Ethisch-nachhaltige» Anlagen SZKB, in Zusammenarbeit mit «oekom research» München

07.07 – 05.10

Swisscanto Asset Management AG, ZürichSenior Portfolio Manager Aktien Schweiz, Mitglied des Anlagekomitees
Mitglied der Direktion

- Verantwortlich für Anlagestrategie Aktien Schweiz
- Verantwortlich für das Management der grossen Schweizer Aktienfonds von Swisscanto und Prevista sowie diverser institutioneller Mandate - mehrheitlich Alpha generiert
- Etablierte persönliche Kontakte zu CEOs und CFOs aller SMI- und einer grossen Mehrheit der SPI-Gesellschaften

01.06 – 06.07	Pictet & Cie., Genève/Zürich Finanzanalyst für die Sektoren Nahrungsmittel, Detailhandel, Paneuropean Luxury, Transport, Kuoni, SAirGroup <ul style="list-style-type: none">• Analyse der verschiedenen internationalen Märkte• Erarbeitung und Präsentation von Strategien im Bereich von Anlagen, Asset Allocation und Investment-Auswahl• Zusammenarbeit mit internationalen Research Instituten
05.00 – 03.05	Milesi Asset Management AG, Basel Director, Senior Fund Sales, Buy-Side Analyst Global Emerging Market Bonds, Geschäftsentwicklung Schweiz <ul style="list-style-type: none">• Kundenakquisition• Entwicklung des Schweizer Marktes für Vermögensverwaltungsmandate• Aufbau eines eigenen Buy-Side• Primary Research• Vermittlung von Immobilientransaktionen, -finanzierungen. Mandatsbasis
05.95 – 04.00	Sogénal / Société Générale, Zürich Finanzanalyst für Nebenwerte Schweiz, Sektoren Nahrungsmittel, Detailhandel, Bauzulieferer, Papier, diverse Titel wie Richemont, Adecco, Swissair, 1997 Beförderung zum Prokuristen
06.93 – 04.95	Schweizerische Bankgesellschaft SBG, Zürich Kommerzausbildungsteam, Kreditsachbearbeitung und Konzernbetreuung Schweiz/International
10.90 – 04.92	SAPT AG, Ingolstadt und München Kaufmann

Aus- und Weiterbildung

2010 – 2018	Diverse interne Weiterbildungen Schwyzer Kantonalbank
2010	Executive MBA, International Finance, IMD - Switzerland
2005	MAS in Corporate Finance & Corporate Banking, Kalaidos FH, Zürich
1993 – 1994	CAS in Financial Consulting, Fernuniversität Hagen, Hagen, Deutschland
1985	Sprachaufenthalt in Torquay, England
1985 – 1990	Bachelor of Science in Business Administration, Ludwig-Maximilian-Universität München, Deutschland
1984	Kaufmännische Grundausbildung, München
1978 – 1983	Abitur, Ingolstadt
1968 – 1978	Grundschule, Ingolstadt und Karlshuld

Sprachkenntnisse

Deutsch	Muttersprache
Englisch	Verhandlungssicher (Proficiency Certificate of Cambridge)
Französisch	Gute Kenntnisse in Wort und Schrift

Kernkompetenzen

Fundmanagement grosser SPI-Aktienfonds und Mandate mit Outperformance gem. Lipper-Fundservices, State of the Art Finanzanalyse börsenkotierten SMI/SPI Firmen und Aktien

Finanzanalyse, Asset Allocation, Investment Auswahl sehr grosse Erfahrung im Schweizer Aktienmarkt. Erstellen von Research-Berichten und Reports in internen Publikationen wie auch Handelszeitung und F&W

Spezial-Knowhow in den Bereichen Legal, Compliance, Ethics sowie Sustainability

Hobbys

Ornithologie, Numismatik, Lesen von Fachliteratur

Teil 1

Fallbeschreibung

An Ihrem Erstgespräch im Juni 2019 stellen Sie selbst auch fest, dass Herr Schiller bezüglich seines Gesprächsverhaltens sehr speziell ist. Er lässt Sie kaum zu Wort kommen, unterbricht Sie mehrmals, beantwortet Fragen nicht und springt von einem Thema zum anderen.

Im Oktober 2018 war Herr Schiller an einem Standortbestimmungs- und Bewerbungskurs für gut qualifizierte Stellensuchende. Er behauptet der Kurs damals habe nichts gebracht, sei reine Zeitverschwendung gewesen und er könne sich nicht vorstellen, dass man ihm mit seiner Erfahrung nochmals etwas beibringen müsse.

Sie sind dennoch der Meinung, dass es für Herrn Schiller in seiner aktuellen Situation richtig wäre, noch weitere Unterstützung im Rahmen von arbeitsmarktlichen Massnahmen zu erhalten.

Es besteht folgendes Zusatzmaterial:

- Beilage 2: Kursrückmeldung

Aufgabenstellung**Aufgabe 1**

Die Rückmeldung des Bewerbungskurses vom Oktober 2018 liegt Ihnen vor und Sie analysieren diese im Hinblick auf Ihr weiteres Vorgehen. Was sind Ihre Erkenntnisse aus der Analyse dieser Kursrückmeldung? Zählen Sie 6 bedeutende Erkenntnisse auf und formulieren Sie diese klar und verständlich. Erklären Sie jedes dieser Erkenntnisse, weshalb dieses wichtig ist.

Aufgabe 2

Zur Vorbereitung auf das nächste Beratungsgespräch überlegen Sie sich, mit welchen Massnahmen und Aufträgen Sie Herrn Schiller aktivieren wollen. Als Basis dienen Ihnen Ihre bereits gemachten Erfahrungen (Erstgespräch) und Erkenntnisse (Analyse Kursrückmeldung). Formulieren Sie in übersichtlicher Form 5 unterschiedliche konkrete und überprüfbare Aufträge an Herrn Schiller. Arbeitsmarktliche Massnahmen werden in dieser Aufgabe nicht als korrekte Antwort berücksichtigt.

Aufgabe 3

Zu den aktivierenden Massnahmen und Aufträgen gehört Ihrer Meinung nach auch, dass Herr Schiller mit einer weiteren arbeitsmarktlichen Massnahme unterstützt werden soll. Geben Sie 2 arbeitsmarktliche Massnahmen an, welche Sie basierend auf der Kursrückmeldung sowie Ihrer Einschätzung aus dem Erstgespräch (siehe Fallbeschreibung) als passend und notwendig erachten und begründen Sie Ihre Entscheidung mit jeweils 4 klar formulierten Argumenten.

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 2 – Kursrückmeldung
Rückmeldung zum Standortbestimmungs- und Bewerbungskurs

Name SteS:	Friedrich Schiller	Personen-Nr.:	00000				
Name RAV-PB:		RAV:		E-Mail PB:			
Kurs:	Standortbestimmungs – und Bewerbungskurs	Zielgruppe:	Qualifiziert	Start:	01.10.2018	Ende:	19.10.2018
Name JobCoach:		Tel:		Email:	admin@standortbestimmung_Bewerbung.ch		
Berufsdaten, letzte Tätigkeit:	Leiter Research Private Banking	Auftrag RAV:	Überarbeitung der Suchstrategie			Datum Rückmeldung:	30.10.2018
Rückmeldung für Strategiekurs							
Alle Kurstage besucht	Ja: X		Nein: an welchen Daten aus welchen Gründen abwesend:				
<p>Suchbereich Priorisierung 1 (Branche und Funktion): <i>Finanzanalyse</i></p> <p>Suchbereich Priorisierung 2 (Branche und Funktion): <i>Portfolio Management, Fonds Management</i></p> <p>Suchbereich Priorisierung 3 (Branche und Funktion): <i>Anlageberatung</i></p> <p>Für welchen Suchbereich wurde während Kursdauer Bewerbungen umgesetzt?: <i>Finanzanalyst, Fonds Manager</i></p> <p>Seit wann auf Stellensuche: <i>September 2018</i></p> <p>Wieviele Bewerbungen wurden getätigt bis anhin: <i>ca. 16</i></p> <p>Davon wieviele Interviews: <i>3 Interviews mit Absage, Grund: jeweils andere Bewerber bevorzugt.</i></p>							

Fremdbildeinschätzung Reflexionsgespräch 1 mit JobCoach

Herr Schiller war bereits vor dem Kursstart überzeugt, dass seine Bewerbungsunterlagen perfekt seien und keine Überarbeitung notwendig sei. Die Inputs aus den bisherigen Kurstagen hat er jeweils zur Kenntnis genommen aber bezüglich des Lebenslaufs nicht umgesetzt. Seine Bewerbungsschreiben (die gezeigten Beispiele) sind in Ordnung. Bezüglich Zeugnisse und formaler Aufbereitung der Dokumente bestand kein Handlungsbedarf.

Herr Schiller konnte nicht erklären, weshalb er zwar zu Vorstellungsgesprächen kam, dort aber nicht überzeugte. Er konnte die Entscheidungen nicht verstehen, da sein Profil jeweils ja „perfekt“ auf die Stelle gepasst hätte.

Im Reflexionsgespräch übernimmt er immer wieder das Wort und berichtet darüber, dass die HR-Leute halt keine Ahnung davon hätten, wie aussergewöhnlich seine Erfahrungen seien und grosse Fehler begehen würden, ihn nicht anzustellen. Er sieht keinen Anlass zur Selbstkritik.

In den Gruppenarbeiten zeigte er sich kooperativ, versuchte aber jeweils sofort, die «Gruppenführung» zu übernehmen. Hat in den Feedbacks stets betont, dass «seine» Gruppe erfolgreich war. Er war in der Gruppe kommunikativer und konnte besser zuhören als in den Einzelgesprächen. Allerdings ist sein Selbstbild nicht kongruent mit dem Fremdbild anderer. Er sieht sich anders als sein Umfeld ihn wahrnimmt, hat aber bei Feedback-Runden nicht widersprochen.

Herr Schiller hat bisher ausreichend offene Stellen gefunden. Bewirbt sich aber z. T. schon zum dritten Mal bei derselben Firma. Betont dabei, dass es sich um andere Abteilungen und Zuständigkeiten handle. Scheint die Organisation dieser Firmen gut zu kennen.

Fremdbildeinschätzung Reflexionsgespräch 2 mit JobCoach

Verwendet nach wie vor denselben Lebenslauf. Hat aber eingeräumt, dass andere in der Gruppe «vielleicht noch schönere» hätten. Glaubt aber nicht, dass es darauf ankomme, sondern letztlich zähle nur seine riesige Erfahrung und die sei klar aufgeführt.

War erneut in den Gruppenarbeiten sehr aktiv und hat sich stark eingebracht. Ist aber in den Einzelgesprächen nach wie vor sehr dominant und unterbricht häufig. Ist immer noch davon überzeugt, dass man ihn und seine Fähigkeiten verkennt. Es sind stets die anderen, die Fehler machen. Sieht für sich selbst keine Optimierungsmöglichkeiten. Auch an seiner Suchstrategie hat er noch nichts geändert, da diese gemäss eigener Aussage, die einzig richtige sei.

Herr Schiller versucht auch im 2. Reflexionsgespräch den JobCoach zu überzeugen, dass er eine weitere Unterstützung nicht nötig habe, sondern dass die Recruiter halt nur erkennen müssten, wie gross seine Erfahrung ist und welche Chance es für die Firmen wäre, ihn einzustellen. Sein Gesprächsverhalten hält er für völlig normal.

Bewerbungsunterlagen	
Bewerbungsbrief	Die Bewerbungsbriefe passt Herr Schiller jeweils der Stellenausschreibung an. Hat mehrere gute Beispiele gezeigt.
Lebenslauf	Für seine Erfahrung und gesuchten Stellen wäre ein Kurzprofil angemessen (z. B. auf Titelseite). Er bestand aber darauf, die Kernkompetenzen aufzuzählen. IT-Kenntnisse hält er für nebensächlich.
Arbeitszeugnisse	Sind in Ordnung und komplett vorhanden.
Referenzen	Vorgehen bezüglich Referenzen wurde besprochen. Bemerkung zu Referenzen im Lebenslauf noch nicht erwähnt.

Suchstrategie	
Realistische Einschätzung der beruflichen Chancen	Hat sich bisher ausschliesslich bei international tätigen und renommierten Finanzdienstleistern beworben – grössere Firmen. Bewirbt sich fast ausschliesslich auf Kaderstellen. Ist überzeugt, dass sein Profil nur dort Chancen hat. Wäre nicht abgeneigt auch im Ausland zu arbeiten.
Kenntnisse des Arbeitsmarktes in den Suchbereichen	Kennt sehr viele internationale Finanzdienstleister; hat sich bei den meisten bereits beworben; weiss wo und wie diese die offenen Stellen publizieren; beherrscht auch Bewerbungen auf online Portalen.
Flexibilität, Mobilität	Hat in der bisherigen Laufbahn schon bewiesen, dass er sehr flexibel bezüglich Arbeitsort ist, ist dies auch weiterhin, d. h. nicht an Standort gebunden. Ist aber bezüglich der Erweiterung seines Suchbereiches auf zusätzliche Funktionen der Meinung, dass dies nicht in Frage komme.
Beziehungsnetz, Soziale Medien	Hat bisher nicht mit Bekannten über seine Stellensuche gesprochen, nutzt Beziehungsnetz nicht. Hat bisher nirgends einen Account auf Social Media. Findet dies unnötig.

Der/die JobCoach bestätigt, dass der Inhalt der Rückmeldung sowie der Auftrag bis zum nächsten RAV-Termin mit der Teilnehmerin/dem Teilnehmer besprochen wurde. Die Rückmeldung wird dem/der zuständigen Personalberater/-in zugestellt. Die Teilnehmerin/der Teilnehmer erhält eine Kopie der Rückmeldung.

Aufgabe 1 / Lösungsblätter

Aufgabe 1, Lösungsblatt 1

Erkenntnisse	Erklärung (weshalb sehr wichtig)

Aufgabe 1, Lösungsblatt 2

Erkenntnisse	Erklärung (weshalb sehr wichtig)

Aufgabe 1 / Teil 1, Bewertung max. 24 CA

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

Ihre Lösungen für die Erkenntnisse aus der Analyse werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro richtige Erkenntnis aus der Analyse, nachvollziehbar und verständlich formuliert.
- Die Erkenntnisse müssen sich klar unterscheiden.

Ihre Lösungen für die Erklärung der Wichtigkeit der Erkenntnisse werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro richtige Erkenntnis, klar und plausibel erklärt, weshalb diese sehr wichtig ist.
- Die Erkenntnisse müssen sich klar unterscheiden.

CA	Punkte
24–22	6
21–19	5
18–16	4
15–12	3
11–8	2
7–4	1

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

Aufgabe 2, Lösungsblatt

Auftrag (aktivierende Massnahme)

Aufgabe 2 / Teil 1, Bewertung max. 10 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro konkreten, verständlichen und überprüfbaren Auftrag für den Stellensuchenden. Jeder Auftrag hat einen inhaltlichen, qualitativen Bezug zu den Erkenntnissen aus Aufgabe 1.
- Die Aufträge müssen sich klar unterscheiden.

CA	Punkte
10–8	3
7–5	2
4–3	1

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

Aufgabe 3, Lösungsblatt

Arbeitsmarktliche Massnahme (Umschreibung, Art oder Name)	Begründung/Argumente (Die Begründung muss aufzeigen, dass die Massnahme spezifisch auf die Behebung vorhandener Defizite zielt – gemäss Ergebnissen aus Aufgabe 1)

Aufgabe 3 / Teil 1, Bewertung max. 12 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro passende und angemessene arbeitsmarktliche Massnahme.
- 2 CA pro plausibles und verständliches Argument.

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

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

Teil 2

Fallbeschreibung

Im Job-Room finden sie eine interessante Stellenausschreibung, auf welche das Profil von Herrn Schiller passen könnte. Allerdings ist es eine befristete Teilzeitstelle im Rahmen einer Überbrückung bei einer Treuhandfirma. Also nicht in dem Suchbereich, den sich Ihr Stellensuchender vorstellt.

Sie wollen Herrn Schiller im Rahmen des nächsten Beratungsgespräches von einer Bewerbung auf diese Stelle überzeugen und bereiten sich darauf vor.

Es besteht folgendes Zusatzmaterial:

- Beilage 3: Stellenausschreibung

Aufgabenstellung**Aufgabe 4**

Sie vermuten, dass Herr Schiller von dieser Möglichkeit einer befristeten Teilzeit-Anstellung nicht auf Anhieb begeistert sein wird. Sie erstellen daher eine Liste mit 6 überzeugenden Argumenten, weshalb Herr Schiller für diese Stelle gute Bewerbungschancen hat.

Aufgabe 5

Um Herrn Schiller zu überzeugen, zeigen Sie ihm auf, dass er mit einem Zwischenverdienst Ende Monat mehr reales Einkommen hat.

Erstellen Sie eine grafische Darstellung, die übersichtlich aufzeigt, wie sich das reale Einkommen aus Zwischenverdienst und Arbeitslosenentschädigung zusammensetzt und wie dieser Betrag im Verhältnis zum normalen Taggeldbezug steht (abgeleitet vom Versicherten Verdienst, den Sie für dieses Beispiel beliebig festlegen können).

Zählen Sie zusätzlich die 4 zentralen Pflichten auf, die Herr Schiller auch bei einem Zwischenverdienst zu erfüllen hat und erklären Sie diese jeweils in einem kurzen Satz.

Aufgabe 6

Sie sind überzeugt, dass die Bewerbung auf diese zumutbare Stelle ein richtiger Schritt für die Wiedereingliederung von Herrn Schiller ist und setzen diese per Zuweisung um. Stellen Sie in übersichtlicher Form schematisch (Zeitachse, Flussdiagramm, Tabelle) dar, welche Arbeitsschritte Sie in welcher Reihenfolge und innerhalb welcher Fristen durchführen. Erklären Sie alle genannten Arbeitsschritte ausreichend und berücksichtigen Sie auch den Fall, dass sich Herr Schiller nicht bewirbt.

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.

Beilage 3 – Stellenausschreibung

Ein attraktiver Arbeitsplatz, ein kleines dynamisches Team, attraktive Anstellungsbedingungen und eine herausfordernde sowie abwechslungsreiche Tätigkeit erwarten Sie.

Wir sind eine mittelgrosse Treuhandfirma, die verschiedene Mandate von High Net Worth Individuals und Family Offices führt. Für die fachlich versierte Unterstützung unseres Teams suchen wir **per sofort und als Überbrückung für den Zeitraum von 6 Monaten** eine/einen

Analystin/-en der Anlageberatung (50% – 60%)

Arbeitsort: Zürich-City

Ihr Aufgabenbereich

- Durchführen von Finanzanalysen von Schweizer und Ausländischen Aktien auf Sekundärresearch-Basis unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien
- Mitwirkung bei der Bewirtschaftung der Aktien-Portfolios sowie Überwachen der Positionen
- Mitwirken bei der Ausgestaltung der taktischen Asset Allocation
- Verfassen von Publikationen zu anlagepolitischen Themen
- Ansprechpartner/-in für unsere Mandatsleiterinnen/-leiter im Bereich Aktien, Anlagepolitik und anderen anlagerelevanten Themen
- Unterstützung bei kundenspezifischen Anlagelösungen (auf Anfrage)

Ihr Profil

- Abgeschlossene Bankausbildung oder Hochschulstudium mit oder in Zusatzausbildung zu CFA oder AZEK
- Mehrjährige Erfahrung (mind. 3 Jahre) im Finanzresearch, in der Anlageberatung oder im Portfoliomanagement
- Vertiefte betriebs- und volkswirtschaftliche Kenntnisse sowie Interesse an Finanzmärkten und Börse
- Verantwortungsvolle und pflichtbewusste Arbeitsweise auch unter Einhaltung von Zeitlimiten
- Eigeninitiative, vernetzte sowie analytische Denkweise
- Gute Kommunikationsfähigkeit, sicheres Auftreten sowie Durchsetzungsvermögen
- Kollegiale und kooperative Zusammenarbeit mit internen und externen Stellen
- Sehr gute Englischkenntnisse und stilsicheres Deutsch

Wir freuen uns über Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen. Für allfällige Fragen gibt Frau Johanna Goethe unter 044 123 45 67 gerne Auskunft.

Aufgabe 4 / Lösungsblätter

Aufgabe 4, Lösungsblatt 1

Argumente

Aufgabe 4, Lösungsblatt 2

Argumente

Aufgabe 4 / Teil 2, Bewertung max. 6 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA für ein plausibles und klar formuliertes Argument.
- Die Argumente müssen sich klar unterscheiden.

CA	Punkte
6–5	3
4–3	2
2–1	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 5 / Teil 2 (max. 3 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 5, Lösungsblätter

Aufgabe 5 / Lösungsblatt 1

Grafische Darstellung

Aufgabe 5, Lösungsblatt 2**Aufzählung, 4 zentrale Pflichten**

Aufgabe 5 / Teil 2, Bewertung max. 14 CA

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

Ihre Lösungen für die grafische Darstellung werden wie folgt bewertet:

- 2 CA für eine übersichtliche grafische Darstellung der Berechnung eines Zwischenverdienstes.
- 2 CA für die klar angeschriebenen Elemente.
- 1 CA für die korrekt berechneten Werte.
- 1 CA für das hervorgehobene höhere reale Einkommen.

Ihre Lösungen für die Pflichten werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro Pflicht erklärt in ganzen Sätzen.
- 1 CA pro Pflicht erklärt in Stichworten.
- Die Pflichten müssen sich klar unterscheiden.

CA	Punkte
14	6
13–12	5
11–10	4
9–8	3
7–5	2
4–2	1

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

Aufgabe 6, Lösungsblatt**Schematische Darstellung (Zeitachse oder Flussdiagramm oder Tabelle) mit Arbeitsschritten**

Aufgabe 6 / Teil 2, Bewertung max. 14 CA

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

Ihre Lösungen für die schematische Darstellung werden wie folgt bewertet:

- 3 CA für eine übersichtliche schematische Darstellung der notwendigen Arbeitsschritte.
- 1 CA für das Einsetzen der korrekten Fristen der Arbeitsschritte.

Ihre Lösungen für die Arbeitsschritte werden wie folgt bewertet:

- 1 CA pro ausführlich, korrekt und nachvollziehbar beschriebenen Arbeitsschritt.
- 2 CA für die chronologisch korrekte Darstellung der Arbeitsschritte.
- Die Arbeitsschritte müssen sich klar unterscheiden.

CA	Punkte
14	6
13–12	5
11–10	4
9–8	3
7–5	2
4–2	1

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

Teil 3

Fallbeschreibung

Bereits vor dem nächsten Beratungsgespräch stellen Sie fest, dass Herr Schiller sich auf Ihre Zuweisung hin nicht beworben hat. Im Beratungsgespräch sprechen Sie Herrn Schiller darauf an. Er behauptet diese Stelle sei für ihn nicht zumutbar gewesen und überhaupt wüssten Sie doch genau, dass er eine unbefristete Vollzeitstelle suche. Sie erklären Herrn Schiller, dass dies eine Pflichtverletzung darstellt und er mit Konsequenzen rechnen muss und fordern ihn auf, innerhalb der gesetzten Frist eine Stellungnahme schriftlich einzureichen (Rechtliches Gehör). Dies wäre in der laufenden Rahmenfrist die erste Sanktion für Herrn Schiller.

Es besteht folgendes Zusatzmaterial:

- Beilage 3: Stellenausschreibung

Aufgabenstellung**Aufgabe 7**

Erklären Sie Herrn Schiller, welche Sachverhalte erfüllt sein müssen, damit eine Stelle als unzumutbar gilt. Zählen Sie 6 unterschiedliche Kriterien der Unzumutbarkeit auf und beschreiben Sie diese in einem Satz kurz und klar. Geben Sie zudem mit einer nachvollziehbaren Begründung an, weshalb jeweils das von Ihnen genannte Kriterium in diesem Fall (siehe Stellenausschreibung) nicht zutrifft.

Aufgabe 8

Sie haben von Herr Schiller die Stellungnahme fristgerecht erhalten. Aus dieser gehen keine ausreichenden Begründungen für eine Stellenablehnung hervor.

Sie leiten nun eine Sanktion ein. Benennen Sie den sanktionswürdigen Sachverhalt und begründen Sie die Sanktionierung in ganzen Sätzen. Geben Sie zudem an, wie Sie das Verschulden beurteilen (inkl. gesetzliche Grundlagen).

Nennen Sie zusätzlich 3 Umstände, die Sie bei der Festlegung der Sanktionshöhe in diesem Fall berücksichtigen würden und begründen Sie diese.

Aufgabe 9

So wie Sie Herrn Schiller kennengelernt haben, erwarten Sie von ihm im nächsten Beratungsgespräch eine heftige Reaktion auf diese Sanktion. Sie bereiten sich vor, ihm das Spannungsfeld zwischen Kontrolle und Beratung verständlich zu machen, in welchem Sie als RAV-Beraterin/Berater handeln müssen. Nennen Sie 5 unterschiedliche Argumente mit klaren, nachvollziehbaren Sätzen, in welchen Sie Herrn Schiller erklären, dass Ihre Vorgehensweise korrekt war.

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.

Beilage 3 – Stellenausschreibung

Ein attraktiver Arbeitsplatz, ein kleines dynamisches Team, attraktive Anstellungsbedingungen und eine herausfordernde sowie abwechslungsreiche Tätigkeit erwarten Sie.

Wir sind eine mittelgrosse Treuhandfirma, die verschiedene Mandate von High Net Worth Individuals und Family Offices führt. Für die fachlich versierte Unterstützung unseres Teams suchen wir **per sofort und als Überbrückung für den Zeitraum von 6 Monaten** eine/einen

Analystin/-en der Anlageberatung (50% – 60%)

Arbeitsort: Zürich-City

Ihr Aufgabenbereich

- Durchführen von Finanzanalysen von Schweizer und Ausländischen Aktien auf Sekundärresearch-Basis unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien
- Mitwirkung bei der Bewirtschaftung der Aktien-Portfolios sowie Überwachen der Positionen
- Mitwirken bei der Ausgestaltung der taktischen Asset Allocation
- Verfassen von Publikationen zu anlagepolitischen Themen
- Ansprechpartner/-in für unsere Mandatsleiterinnen/-leiter im Bereich Aktien, Anlagepolitik und anderen anlagerelevanten Themen
- Unterstützung bei kundenspezifischen Anlagelösungen (auf Anfrage)

Ihr Profil

- Abgeschlossene Bankausbildung oder Hochschulstudium mit oder in Zusatzausbildung zu CFA oder AZEK
- Mehrjährige Erfahrung (mind. 3 Jahre) im Finanzresearch, in der Anlageberatung oder im Portfoliomanagement
- Vertiefte betriebs- und volkswirtschaftliche Kenntnisse sowie Interesse an Finanzmärkten und Börse
- Verantwortungsvolle und pflichtbewusste Arbeitsweise auch unter Einhaltung von Zeitlimiten
- Eigeninitiative, vernetzte sowie analytische Denkweise
- Gute Kommunikationsfähigkeit, sicheres Auftreten sowie Durchsetzungsvermögen
- Kollegiale und kooperative Zusammenarbeit mit internen und externen Stellen
- Sehr gute Englischkenntnisse und stilsicheres Deutsch

Wir freuen uns über Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen. Für allfällige Fragen gibt Frau Johanna Goethe unter 044 123 45 67 gerne Auskunft.

Aufgabe 7 / Lösungsblätter

Aufgabe 7, Lösungsblatt 1

Kriterium Unzumutbarkeit Nr. 1
Begründung

Kriterium Unzumutbarkeit Nr. 2
Begründung

Aufgabe 7, Lösungsblatt 2**Kriterium Unzumutbarkeit Nr. 3****Begründung****Kriterium Unzumutbarkeit Nr. 4****Begründung**

Aufgabe 7, Lösungsblatt 3**Kriterium Unzumutbarkeit Nr. 5****Begründung****Kriterium Unzumutbarkeit Nr. 6****Begründung**

Aufgabe 7 / Teil 3, Bewertung max. 18 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA pro Kriterium der Unzumutbarkeit korrekt in einem Satz beschrieben.
- 2 CA pro nachvollziehbare Begründung.
- Die Kriterien müssen sich klar unterscheiden.

CA	Punkte
18	6
17–16	5
15–14	4
13–11	3
10–8	2
7–5	1

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

Aufgabe 8, Lösungsblatt

Sanktionswürdiger Sachverhalt	Begründung

Beurteilung des Verschuldens

Umstände, mit Einfluss auf Sanktionshöhe	Begründung

Aufgabe 8 / Teil 3, Bewertung max. 12 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA für die korrekte Bezeichnung des sanktionswürdigen Sachverhalts.
- 2 CA für die korrekte Begründung des Sachverhalts in ganzen Sätzen.
- 2 CA für die korrekte Beurteilung des Verschuldens, inkl. Gesetzesartikel.
- 2 CA pro korrekte und vollständige Benennung eines beeinflussenden Umstands.

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

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 2 / Teil 3 (max. 6 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 9, Lösungsblatt

Argumente Vorgehensweise (in ganzen Sätzen)

Aufgabe 9 / Teil 3, Bewertung max. 10 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro nachvollziehbare Erklärung.
- Die Erklärungen müssen sich klar unterscheiden.

CA	Punkte
10–8	3
7–4	2
3–1	1

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

Teil 4

Fallbeschreibung

Sie erhalten von Herrn Schiller das PAB-Formular des letzten Monats fristgerecht per Post. Sie stellen fest, dass er insgesamt 4 persönliche Arbeitsbemühungen angibt und dass 3 der Bewerbungen davon in Deutschland erfolgt sind. Bisher hat er jeweils mindestens 8 Arbeitsbemühungen eingereicht.

Kurz darauf erreicht sie ein E-Mail von Herrn Schiller in welchem er erklärt, dass er sich entschieden habe nach Deutschland zurückzukehren und dort eine neue Stelle suchen wolle. Er möchte mit Ihnen im nächsten Beratungsgespräch das weitere Vorgehen besprechen.

Es besteht folgendes Zusatzmaterial:

- Beilage 4: PAB-Formular

Aufgabenstellung**Aufgabe 10**

Wie beurteilen Sie die eingereichten PAB des Monats Juli 2019? Geben Sie an, ob Sie diese als genügend oder als ungenügend erfassen. Zählen Sie zu Ihrer Beurteilung 4 klar formulierte Argumente als Begründungen auf. Zu den aufgeführten Arbeitsbemühungen hat Herr Schiller die notwendigen Bewerbungsunterlagen eingereicht.

Aufgabe 11

Im Hinblick auf das kommende (letzte) Beratungsgespräch mit Herrn Schiller bereiten Sie sich vor. Welche Informationen erteilen Sie Herrn Schiller, damit er umfassend und korrekt über die weitere Stellensuche im Ausland und den weiteren Bezug von Arbeitslosenentschädigung informiert ist? Nennen Sie die 5 wichtigsten Themen, die Sie besprechen wollen und beschreiben oder erklären Sie diese in Stichworten.

Aufgabe 12

Herr Schiller möchte bevor er seinen Wohnsitz nach Deutschland verlegt, noch einen Monat in Strasbourg sein Französisch aufbessern. Geben Sie an, ob es möglich ist, dass Herr Schiller diesen Monat im Ausland verbringen kann und gleichzeitig als vermittlungsfähig gilt. Zählen Sie zu Ihrer Beurteilung 5 Gründe oder Auflagen auf.

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.

Beilage 4 – PAB-Formular

Arbeitslosenversicherung

Einzureichen beim RAV

Bis spätestens am 5. Tag des Folgemonats

Eingangsdatum / Datum des Poststempels

Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen

Name und Vorname Schiller Friederich	AHV-Nr. 756.2286.2485.50	Monat und Jahr Juli 2019
--	------------------------------------	------------------------------------

Datum der Bewerbung Tag / Monat	Firma, Adresse Kontaktperson, Telefon-Nr.	Stellenbezeichnung	Zuweisung RAV	Pensum		Bewerbung			Ergebnis der Bewerbung				
				Vollzeit	Teilzeit (%)	Schriftlich / elektronisch	Persönlich	Telefonisch	noch offen	Bewerbungs-gespräch	Anstellung	Absage	Absagegrund
08.07.19	Investitionsbank Berlin, Bundesallee 210, 10719 Berlin Wilmersdorf, Frau H. Eiländer	Finanzanalyst		X		X		X	X				
10.07.19	Volksbank Dünnwald-Holweide eG, Berlinerstr. 933, 51069 Köln Dünnwald, Herr Ch. Dickbaum	Analyst/Controller		X		X			X				
16.07.19	Partners Group AG, Kollermüli 2, 6300 Zug, Herr Dieter Guggenheim	Finanzberater/Gruppenleiter		X		X			X				
17.07.19	DEVK, Hauptsitz, Hamburg, Ehrenbergstrasse 45, 22767 Hamburg, Frau A. Schlegel	Analyst		X		X		X	X				

Datum: _____

Unterschrift der versicherten Person: _____

Beilagen: _____

Hinweis

Die versicherte Person muss alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist es ihre Sache, Arbeit zu suchen, wenn nötig auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes (Art. 17 AVIG).

Die Pflicht, sich persönlich um Arbeit zu bemühen, gilt bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit (z.B. während der Kündigungsfrist oder dem befristeten Arbeitsverhältnis). Die versicherte Person muss der zuständigen Amtsstelle für jede Kontrollperiode (Kalendermonat) bis spätestens am 5. Tag des Folgemonats schriftliche Angaben über ihre Bemühungen um Arbeit einreichen (Art. 26 AVIV). Dazu dient dieses Formular. Schriftliche Unterlagen wie Kopien von Bewerbungsschreiben oder Absagebriefen sind beizulegen.

Nach dem 5. Tag des Folgemonats eingereichte Arbeitsbemühungen können nicht mehr berücksichtigt werden, ausser es liegt ein entschuldbarer Grund vor.

Versicherte Personen, die sich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemühen oder eine solche ablehnen, werden je nach dem Verschulden bis zu einer Dauer von höchstens 60 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Art. 30 AVIG).

Mit unwahren oder unvollständigen Angaben macht sich die versicherte Person strafbar (Art. 105 ff. AVIG).



A13

Aufgabe 10 / Lösungsblatt

Beurteilung	
<input type="checkbox"/> genügend	<input type="checkbox"/> ungenügend

Begründungen

Aufgabe 10 / Teil 4, Bewertung max. 11 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 3 CA für korrekte Beurteilung der PAB.
- 2 CA pro klar nachvollziehbare Begründung, weshalb die PAB so beurteilt werden.

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

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 10 / Teil 4 (max. 6 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 11, Lösungsblatt

Thema	Beschreibung / Erklärung

Aufgabe 11 / Teil 4, Bewertung max. 15 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA pro korrekt genanntes Thema.
- 2 CA pro korrekte Beschreibung / Erklärung.

CA	Punkte
15–12	3
11–7	2
6–3	1

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 11 / Teil 4 (max. 3 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 12, Lösungsblatt

Beurteilung	
<input type="checkbox"/> Aufenthalt möglich	<input type="checkbox"/> Aufenthalt nicht möglich

Auflagen oder Gründe

Aufgabe 12 / Teil 4, Bewertung max. 13 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 3 CA für die richtige Beurteilung der Sachlage bezüglich Auslandsaufenthalt.
- 2 CA pro korrekt und klar formulierte Auflage oder Grund. Die Auflagen müssen sich klar unterscheiden.

CA	Punkte
13	6
12–11	5
10–9	4
8–7	3
6–4	2
3–1	1

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