
Berufsprüfung für HR-Fachleute 2022

Prüfungsteil 2: Fachlich fundierte Fallbearbeitung

Prüfungsposition 2.1: Integrierte Fallstudie Fachrichtung A

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		
12 gelbe Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil 3		
13 grüne Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teil 4		
11 rosa Seiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Datum:

Unterschrift:

Berufsprüfung für HR-Fachleute 2022 / Fachrichtung A

Prüfungsposition 2.1: Integrierte Fallstudie / Prüfungsbewertung

Teil 1	max. Punkte	erzielte Punkte
Aufgabe 1	5	
Aufgabe 2	5	
Aufgabe 3	5	
Punkte Teil 1	15	

Teil 2	max. Punkte	erzielte Punkte
Aufgabe 4	6	
Aufgabe 5	5	
Aufgabe 6	4	
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	6	
Aufgabe 11	5	
Aufgabe 12	4	
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 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 die möglichen 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 als HR-Fachperson der **«Fitnessgeräte Klein»** zuständig. Deshalb müssen alle Fragen aus dieser Sicht und 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.
- Die Ausgangslage, die aktuell zu bearbeitenden Teilaufgaben sowie 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: «Fitnessgeräte Klein»

Sie arbeiten als HR-Fachperson im Produktionsbetrieb «Fitnessgeräte Klein» mit Hauptsitz in Bern und 3 Vertriebsstandorten in Zürich, Lausanne und Locarno. Das heutige HR-Team setzt sich aus 4 Mitarbeitenden wie folgt zusammen: Ihnen als HR-Fachperson, einer weiteren HR-Fachperson, einem Lohn-Verantwortlichen sowie einer HR-Sachbearbeiterin. Das Unternehmen wurde 2014 von Herrn Klein gegründet. Herr Klein war vorher 20 Jahre als Produktionsleiter bei einem anderen Unternehmen angestellt und hatte schon länger vor sich selbstständig zu machen. Mit 46 Jahren hat er sich diesen Traum mit der Firma «Fitnessgeräte Klein» erfüllt. Das Unternehmen stellt moderne Fitnessgeräte für Fitnessstudios und Privatpersonen her. Die Fitnessgeräte werden direkt zu den Kunden geliefert. Die Servicetechniker erklären den Kunden bei der Erstinbetriebnahme jeweils die Handhabung und warten die Geräte anschliessend regelmässig.

Aktuelle Situation

Die Firma ist schnell gewachsen und beschäftigt im Jahr 2022 gesamthaft 260 Mitarbeitende. Viele Prozesse werden noch nicht einheitlich geführt und werden nun nach und nach vereinheitlicht sowie harmonisiert.

Der Grossteil der Mitarbeitenden ist im Hauptsitz in Bern angestellt. In den Vertriebsstandorten ist jeweils ein Lager und ein Bürostandort für die Verkäufer und Servicetechniker eingerichtet.

Die Firmensprache im Unternehmen ist Deutsch, jedoch haben sie je nach Region auch Mitarbeitende, welche hauptsächlich Französisch bzw. Italienisch sprechen.

Herr Klein hatte als Produktionsleiter in den früheren Anstellungen einen kooperativen Führungsstil, den er auch als Geschäftsführer der eigenen Firma so weiterführt. Dies wird aber nicht von allen Abteilungsleitern gleich gehandhabt. Die Produktion wird sehr hierarchisch geführt. Bis anhin wurde dies vom Geschäftsführer toleriert. Das Unternehmen stellt die Fitnessgeräte selbst her und beschäftigt sehr viele handwerklich ausgebildete Mitarbeitende wie Elektriker, Schweisser, Anlagen- und Apparatebauer.

Die Mitarbeitenden sind hauptsächlich männlich. Dadurch liegt der Frauenanteil des Unternehmens nur bei 15 %.

- Am tiefsten ist der Anteil im Bereich Produktion mit 8 %.
- Am höchsten ist der Frauenanteil in den Verwaltungsabteilungen mit 42 %.

Herr Klein ist es ein wichtiges Anliegen den Frauenanteil in der Produktion zu erhöhen.

Der Hauptsitz der Firma «Fitnessgeräte Klein» befindet sich in einem alten Fabrikgebäude. Dieser Standort wurde damals bewusst gewählt, da er kostengünstig ist und dennoch sehr zentral liegt.

Die Räumlichkeiten sind sehr veraltet. Auch eine Sanierung wäre längst überfällig. Durch die ungenügende Isolation ist es in den Wintermonaten eher kalt und im Sommer zu heiss.

Leider ist die Zahl der Krankheitsfälle im letzten Jahr massiv gestiegen, eine Vielzahl der Fälle sind Kurzabsenzen wie Erkältungen oder Grippefälle. Es wird grossen Wert auf die Arbeitssicherheit gelegt, dies funktioniert innerhalb des Unternehmens augenscheinlich sehr gut. Leider passierte vor einem Monat ein Berufsunfall in der Produktion. Ein Mitarbeiter hat sich beim Schweissen verletzt, eine Prognose wann und in welcher Form er wieder arbeiten kann, ist aktuell nicht absehbar.

Was die Firma zusehends beschäftigt ist ein Lieferengpass von Materialien, welche zur Herstellung der Fitnessgeräte benötigt werden. Seit einem halben Jahr kommt es daher immer wieder zu Produktionsstopps. Herr Klein möchte seine bestehenden Mitarbeitenden behalten und nicht auf temporäre Arbeitskräfte zurückgreifen. Es wurde bereits intern nach Lösungen gesucht, ob man Mitarbeitende umplatzieren kann. Diese Möglichkeiten sind jedoch nun ausgeschöpft. Daher sieht das Unternehmen sich gezwungen Übergangsweise auf Kurzarbeit zurückzugreifen.

Bisher liegt die Kundenbetreuung beim Verkauf oder den Servicetechnikern. Es wurde bis anhin mit einem externen Unternehmen zusammengearbeitet, wenn die Kunden die Hotline kontaktieren. Der Geschäftsleiter möchte mehr auf die Kundenbedürfnisse eingehen und die Betreuung intern vornehmen. Hierfür möchte er eine eigene Kundenhotline aufbauen, diese soll mehrsprachig sein und die erste Anlaufstelle für die Kunden sein, welche Unterstützung benötigen. Das Rekrutierungsverfahren für die neuen Mitarbeitenden in der Kundenhotline soll effizient sein. Herr Klein möchte daher in eine neue Technologie investieren.

Ein weiterer Aspekt, der Herrn Klein sehr wichtig ist, ist die Förderung und Ausbildung von jungen Berufsleuten. Er hat in seiner früheren Zeit als Angestellter selbst immer Lernende betreut und möchte, dass dies auch in seinem Unternehmen weitergeführt wird. In der Produktion, Informatik und Logistik werden bereits Lernende ausgebildet. Die Berufsbildung soll durch kaufmännische Lernende weiter ausgebaut werden. Sie als HR-Fachperson sind zuständig für die Betreuung der Lernenden im kaufmännischen Bereich.

Herausforderungen

- Der Führungsstil in der Produktion soll sich einem Wandel unterziehen.
- Frauenanteil in der Produktion muss erhöht werden.
- Eigene Kundenhotline aufbauen, um direkter Ansprechpartner für Kunden zu sein.
- Die Digitalisierung in der Rekrutierung nutzen, um effizienter zu werden.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen, wobei die Krankheits- und Unfälle berücksichtigt werden müssen.
- Vorübergehende Einführung von Kurzarbeit in der Produktion.
- Die Berufsbildung weiter mit kaufmännischen Lernenden ab 2023 ausbauen.

Es besteht folgendes Zusatzmaterial:

- Stellenbeschreibung HR-Fachperson «Fitnessgeräte Klein»
- Unternehmensstruktur der «Fitnessgeräte Klein»

Stellenbeschreibung HR-Fachperson «Fitnessgeräte Klein»

Anstellung als

- HR-Fachperson

Anstellungsort

- Hauptsitz in Bern

Aktive Stellvertretung

- HR-Fachperson, Lohn-Verantwortlicher

Stellvertreten durch

- HR-Fachperson, HR-Sachbearbeiterin

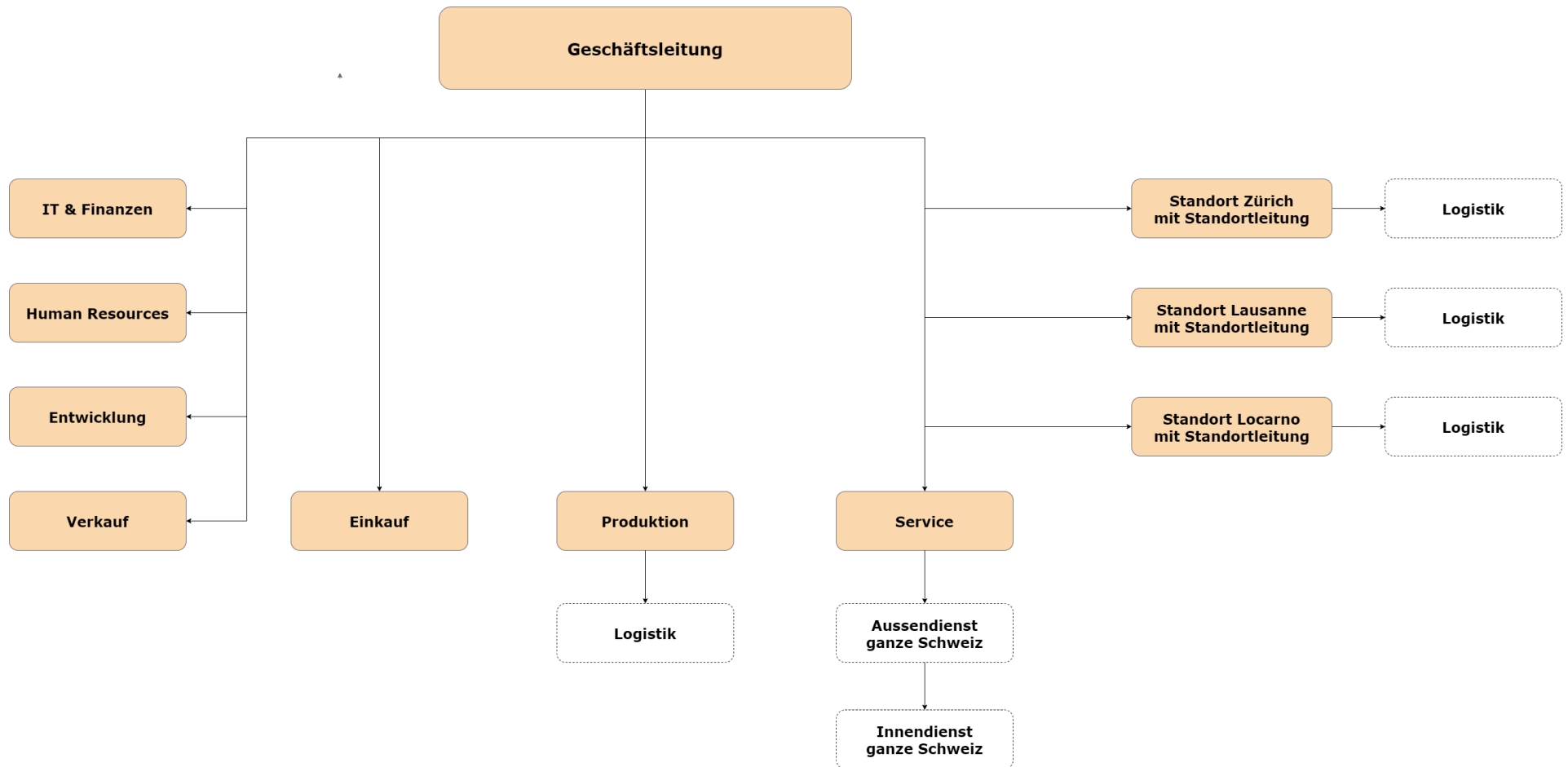
Fachliche Verantwortung

- Ansprechperson für Mitarbeitende und Führungskräfte in sämtlichen HR-Belangen
- Unterstützung des Lohn-Verantwortlichen bei Sozialversicherungsthemen
- Überwachung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Führen von teilstrukturierten Interviews
- Unterstützung des Geschäftsleiters in strategischen Themen

Personelle Verantwortung

- Lernendenbetreuung als Berufsbildner/-in der kaufmännischen Lernenden (ab 2023)
- Administrative Unterstützung der Berufsbildner in den anderen ausbildenden Bereichen (aktuell 3 Metallbauer/in EFZ 1., 2. & 3. Lehrjahr, 2 Logistiker/in EFZ 1. & 3. Lehrjahr, Informatiker/in EFZ 2. & 4. Lehrjahr)

Unternehmensstruktur der «Fitnessgeräte Klein»



Teil 1

Fallbeschreibung

Das Unternehmen ist in kurzer Zeit sehr schnell gewachsen. Verschiedene Prozesse wurden noch nicht vereinheitlicht sowie harmonisiert. Dies möchten Sie im Bereich HR ändern. Bisher wurden noch keine einheitlichen Mitarbeitergespräche geführt. Die Vorgesetzten sind zwar in regelmässigem Austausch mit Ihren Mitarbeitenden, dies aber nur bei Bedarf. Sie möchten, dass alle Vorgesetzten mit Ihren Mitarbeitenden jährlich ein Mitarbeitergespräch führen, dafür bereiten Sie ein Gesprächsformular vor, welches im gesamten Unternehmen einheitlich verwendet werden soll.

Die Geschäftsführung möchte ausserdem weiter in die Berufsbildung investieren. Aktuell bilden Sie bereits 3 Berufsgruppen aus. Ab nächstem Sommer sollen auch kaufmännische Lernende ausgebildet werden. Sie werden für die Berufsbildung der kaufmännischen Lernenden zuständig sein und erhalten den Auftrag alles vorzubereiten.

Es besteht kein Zusatzmaterial.

Aufgabenstellung

Aufgabe 1**Mitarbeitergespräche**

Sie erstellen einen Vorschlag für die einheitliche Beurteilung der Mitarbeitenden. Die Führungskräfte werden zusätzlich auf Ihre Führungskompetenz bewertet. Sie betrachten die 4 weiteren Kompetenzen und die dazugehörigen Beurteilungskriterien mit jeweils 3 Beispielen und Erläuterungen, welche für die Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion massgebend sind.

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

Aufgabe 2**Ausbildung kaufmännische Lernende**

Für den neuen Ausbildungszweig in Ihrem Unternehmen zum Kaufmann/zur Kauffrau EFZ müssen Sie ein Konzept erstellen. Sie überlegen sich 10 Aspekte, welche nötig sind, um für den Lehrbeginn 2023 mit der Ausbildung starten zu können. Erläutern Sie die für Sie wichtigen 10 Aspekte in einem oder mehreren Sätzen.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–3 von Aufgabe 2 ein.

Aufgabe 3**Synergien bei der Ausbildung nutzen**

In der Logistik, der Produktion und der Informatik werden bereits erfolgreich Lernende ausgebildet. Sie überlegen sich, in welchen Bereichen Sie die Synergien nutzen können und wo ein Austausch mit den anderen Berufsbildnern des Unternehmens sinnvoll ist. Nennen Sie 5 Möglichkeiten und begründen Sie, warum die Zusammenarbeit mit den anderen Abteilungen sinnvoll ist.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 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.

Aufgabe 1 / Teil 1

Aufgabe 1 / Lösungsblätter 1–2**Mitarbeitergespräche**

Sie erstellen einen Vorschlag für die einheitliche Beurteilung der Mitarbeitenden.

Die Führungskräfte werden zusätzlich auf Ihre Führungskompetenz bewertet. Sie betrachten die 4 weiteren Kompetenzen und die dazugehörigen Beurteilungskriterien mit jeweils 3 Beispielen und Erläuterungen, welche für die Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion massgebend sind.

Anforderungen an die Antworten

- Die Kompetenz muss in mindestens einem Stichwort genannt werden.
- Die 4 weiteren Kompetenzen müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Das Beurteilungskriterium muss in mindestens einem Stichwort genannt werden, die Kriterien müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Erläuterung des Beurteilungskriteriums muss in mindestens einem Satz formuliert werden.

Aufgabe 1 / Lösungsblatt 1

Kompetenz (mindestens ein Stichwort)	Beurteilungskriterium (mindestens ein Stichwort)	Erläuterung des Beurteilungskriteriums (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Führungskompetenz	Lösungsbeispiel: Mitarbeiterförderung	Lösungsbeispiel: Unterstützt und fördert die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden. Kontrolliert die Wirksamkeit umgesetzter Förderungsmassnahmen.

Aufgabe 1 / Lösungsblatt 2

Kompetenz (mindestens ein Stichwort)	Beurteilungskriterium (mindestens ein Stichwort)	Erläuterung der Kriterien (mindestens ein Satz)

Aufgabe 1 / Teil 1, Bewertung max. 24 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

Bei korrekter Nennung der Kompetenz:

- 2 CA pro passendes Beurteilungskriterium mit passender Erläuterung.
- 1 CA pro passendes Beurteilungskriterium ohne passende Erläuterung.

CA	Punkte
24–23	5
22–18	4
17–13	3
12–8	2
7–3	1
2–0	0

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 1 / Teil 1 (max. 5 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 2 / Teil 1

Aufgabe 2 / Lösungsblätter 1–3**Ausbildung kaufmännische Lernende**

Für den neuen Ausbildungszweig in Ihrem Unternehmen zum Kaufmann/zur Kauffrau EFZ müssen Sie ein Konzept erstellen. Sie überlegen sich 10 Aspekte, welche nötig sind, um für den Lehrbeginn 2023 mit der Ausbildung starten zu können. Erläutern Sie die für Sie wichtigen 10 Aspekte in einem oder mehreren Sätzen.

Anforderungen an die Antworten

- Die Aspekte müssen in mindestens einem Stichwort genannt werden.
 - Die Erläuterungen müssen in mindestens einem Satz formuliert werden.
 - Die Aspekte müssen sich wesentlich unterscheiden.
-

Aufgabe 2 / Lösungsblatt 1

Aspekt (mindestens ein Stichwort)	Erläuterung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Motivation zur Ausbildung	Lösungsbeispiel: Eine Grundvoraussetzung ist, dass die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden des Unternehmens motiviert sind Lernende auszubilden.

Aufgabe 2 / Lösungsblatt 2

Aspekt (mindestens ein Stichwort)	Erläuterung (mindestens ein Satz)

Aufgabe 2 / Lösungsblatt 3

Aspekt (mindestens ein Stichwort)	Erläuterung (mindestens ein Satz)

Aufgabe 2 / Teil 1, Bewertung max. 20 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrekten Aspekt mit dazu passender Erläuterung.
- 1 CA pro korrekten Aspekt ohne dazu passende Erläuterung.

CA	Punkte
20–19	5
18–15	4
14–11	3
10–7	2
6–3	1
2–0	0

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 2 / Teil 1 (max. 5 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 3 / Teil 1

Aufgabe 3 / Lösungsblätter 1–2**Synergien bei der Ausbildung nutzen**

In der Logistik, der Produktion und der Informatik werden bereits erfolgreich Lernende ausgebildet. Sie überlegen sich, in welchen Bereichen Sie die Synergien nutzen können und wo ein Austausch mit den anderen Berufsbildnern des Unternehmens sinnvoll ist. Nennen Sie 5 Möglichkeiten und begründen Sie, warum die Zusammenarbeit mit den anderen Abteilungen sinnvoll ist.

Anforderungen an die Antworten

- Die Möglichkeit muss in mehreren Stichworten genannt werden.
 - Die Begründung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
 - Die Möglichkeiten müssen sich wesentlich unterscheiden.
-

Aufgabe 3 / Lösungsblatt 1

Möglichkeit (mehrere Stichwörter)	Begründung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Stellenausschreibungen koordinieren	Lösungsbeispiel: Um den Ausbildungsbetrieb einheitlich zu präsentieren, macht ein einheitlicher Auftritt in den Stellenausschreibungen und der gleichzeitige Start der Inserate Sinn.

Aufgabe 3 / Lösungsblatt 2

Möglichkeit (mehrere Stichwörter)	Begründung (mindestens ein Satz)

Aufgabe 3 / Teil 1, Bewertung max. 10 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrekte Möglichkeit mit dazu passender Begründung
- 1 CA pro korrekte Möglichkeit ohne dazu passende Begründung

CA	Punkte
10	5
9–8	4
7–6	3
5–4	2
3–2	1
1–0	0

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 3 / Teil 1 (max. 5 Punkte)	
Begründung:	

Teil 2

Fallbeschreibung

Der Bereich Produktion der «Fitnessgeräte Klein» wird seit der Gründung sehr hierarchisch geführt. Effizienz und eine hohe Qualität stehen im Vordergrund. Die Mitarbeitenden arbeiten nach Anweisung und sind jeweils für eine Teilaufgabe im Fertigungsprozess zuständig. Jeder Mitarbeitende ist in seinem Aufgabengebiet Experte. Die Teamleiter haben die Aufgabe, die korrekte Durchführung der Arbeit zu kontrollieren, damit eine optimale Qualität gewährleistet ist. Die Mitarbeitenden dürfen an den Teammeetings jeweils ihre eigenen Ideen und Vorschläge vortragen. Wichtige Entscheide, welche den Arbeitsbereich betreffen, werden aber ausschliesslich von den Führungskräften getroffen.

Ihnen ist zu Ohren gekommen, dass die Arbeitsmotivation bei den Produktionsmitarbeitenden tief ist. Die Effizienz leidet darunter und die Fehlerquote ist zu hoch. Sie möchten herausfinden, was der Grund für diese Situation ist.

Die Geschäftsleitung hat zudem entschieden, die starren Hierarchien in der Produktion aufzubrechen und den Mitarbeitenden mehr Verantwortung zu übertragen. Damit soll der Bereich flexibler und effizienter werden. Die entsprechenden Organisationsstrukturen sollen innerhalb der nächsten 12 Monate angepasst werden.

Es besteht kein Zusatzmaterial.

Aufgabenstellung

Aufgabe 4**Analyse Arbeitsmotivation**

Sie möchten herausfinden, wieso die Arbeitsmotivation der Mitarbeitenden in der Produktion tief ist. Schlagen Sie 4 geeignete Methoden dafür vor und nennen Sie deren Vor- und Nachteile.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 von Aufgabe 4 ein.

Aufgabe 5**Holokratie in der Produktion**

Da sich der Führungsstil in der Produktion wandeln soll, schlagen Sie der Geschäftsleitung vor, die Teams in der Produktion holokratisch aufzustellen. Die Funktion der Teamleiter wird damit überflüssig. Nennen Sie jeweils 5 Risiken zu diesem Vorhaben, und zeigen Sie 2 entsprechende Massnahmen auf, mit denen Sie diesen Risiken entgegentreten können.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 von Aufgabe 5 ein.

Aufgabe 6**Erhöhung des Frauenanteils**

Die Produktionsmitarbeitenden sind zu über 90 % männlich. In Absprache mit der Geschäftsleitung möchten Sie den Frauenanteil in diesem Bereich erhöhen. Welche 6 Massnahmen erachten Sie hierbei als sinnvoll? Begründen Sie Ihre Auswahl.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 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 / Lösungsblätter 1–2**Analyse Arbeitsmotivation**

Sie möchten herausfinden, wieso die Arbeitsmotivation der Mitarbeitenden in der Produktion tief ist. Schlagen Sie 4 geeignete Methoden dafür vor und nennen Sie deren Vor- und Nachteile.

Anforderungen an die Antworten

- Die Methoden müssen in mindestens einem Stichwort genannt werden.
- Die Vor- und Nachteile müssen jeweils in einem ganzen Satz formuliert werden.
- Die Methoden müssen sich wesentlich voneinander unterscheiden.
- Die genannten Vor- und Nachteile müssen sich wesentlich voneinander unterscheiden sowie zur genannten Methode passen.

Aufgabe 4 / Lösungsbeispiel

Methode (mindestens ein Stichwort)	2 Vor- und Nachteile (jeweils ein Satz)
Lösungsbeispiel: Direktes Feedback an Vorgesetzten	Lösungsbeispiel: Vorteile: <ul style="list-style-type: none">• Die Vorgesetzten können sich direkt reflektieren und die Situation ändern bzw. anpassen.• Es gibt keine Zwischenschritte und Missverständnisse können sofort ausgeschlossen werden.
	Lösungsbeispiel: Nachteile: <ul style="list-style-type: none">• Die Vorgesetzten müssen geschult sein, dass sie mit direkten Feedbacks umgehen und diese richtig interpretieren können.• Die Mitarbeitenden könnten aus Angst nicht die Wahrheit sagen und die Feedbacks wären dann nicht relevant.

Aufgabe 4 / Lösungsblatt 1

Methode (mindestens ein Stichwort)	2 Vor- und Nachteile (jeweils ein Satz)
	Vorteile:
	Nachteile:
	Vorteile:
	Nachteile:

Aufgabe 4 / Lösungsblatt 2

Methode (mindestens ein Stichwort)	2 Vor- und Nachteile (jeweils ein Satz)
	Vorteile:
	Nachteile:
	Vorteile:
	Nachteile:

Aufgabe 4 / Teil 2, Bewertung max. 16 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

Bei korrekter Nennung der Methode:

- 1 CA pro passenden Vorteil (maximal 2 pro Methode)
- 1 CA pro passenden Nachteil (maximal 2 pro Methode)
- Sind die Vor- bzw. Nachteile in jeweils mehreren Sätzen beschrieben, wird nur der erste Satz bewertet.

CA	Punkte
16–15	6
14–12	5
11–9	4
8–6	3
5–4	2
3–2	1
1–0	0

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 4 / Teil 2 (max. 6 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 5 / Teil 2

Aufgabe 5 / Lösungsblätter 1–2**Holokratie in der Produktion**

Da sich der Führungsstil in der Produktion wandeln soll, schlagen Sie der Geschäftsleitung vor, die Teams in der Produktion holokratisch aufzustellen. Die Funktion der Teamleiter wird damit überflüssig. Nennen Sie jeweils 5 Risiken zu diesem Vorhaben, und zeigen Sie 2 entsprechende Massnahmen auf, mit denen Sie diesen Risiken entgegentreten können.

Anforderungen an die Antworten

- Die Risiken müssen in mindestens einem Satz formuliert werden.
 - Die Massnahmen müssen in jeweils einem Satz formuliert werden.
 - Die Antworten müssen sich wesentlich voneinander unterscheiden.
 - Die Massnahmen müssen sich auf das Risiko beziehen und diesem entgegenwirken.
-

Aufgabe 5 / Lösungsblatt 1

Risiko (mindestens ein Satz)	Massnahmen (jeweils ein Satz)
Lösungsbeispiel: Die Teamleiter könnten kündigen.	Lösungsbeispiel: <ul style="list-style-type: none">• Die Teamleiter frühzeitig in das Änderungsvorhaben mit einbeziehen.• Den Teamleitern konkrete Perspektiven aufzeigen, welche Rolle sie nach dem Change haben werden.

Aufgabe 5 / Lösungsblatt 2

Risiko (mindestens ein Satz)	Massnahmen (jeweils ein Satz)

Aufgabe 5 / Teil 2, Bewertung max. 10 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrekt genanntes Risiko mit 2 passenden Massnahmen.
- 1 CA pro korrekt genanntes Risiko mit 1 passender Massnahme.
- Sind die Massnahmen in jeweils mehreren Sätzen beschrieben, wird nur der erste Satz bewertet.

CA	Punkte
10	5
9–8	4
7–6	3
5–4	2
3–2	1
1–0	0

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

Aufgabe 6 / Teil 2

Aufgabe 6 / Lösungsblätter 1–2**Erhöhung des Frauenanteils**

Die Produktionsmitarbeitenden sind zu über 90 % männlich. In Absprache mit der Geschäftsleitung möchten Sie den Frauenanteil in diesem Bereich erhöhen. Nennen Sie 6 Massnahmen die Sie hierbei als sinnvoll erachten und begründen Sie Ihre Wahl.

Anforderungen an die Antworten

- Die Massnahme muss in mehreren Stichwörtern genannt werden.
 - Die Begründung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
 - Die Antworten müssen sich wesentlich voneinander unterscheiden.
 - Die Begründung muss zur Massnahme passen.
-

Aufgabe 6 / Lösungsblatt 1

Massnahme (mehrere Stichwörter)	Begründung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: In Stellenausschreibungen gezielt Frauen ansprechen.	Lösungsbeispiel: Das Unternehmen gibt damit ein klares Statement ab, dass Frauen im Unternehmen erwünscht sind, wodurch sich die Anzahl der Bewerber/-innen erhöhen könnte.

Aufgabe 6 / Lösungsblatt 2

Massnahme (mehrere Stichwörter)	Begründung (mindestens ein Satz)

Aufgabe 6 / Teil 2, Bewertung max. 6 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA für eine geeignete Massnahme mit passender Begründung.
- Ist die Massnahme in nur einem Stichwort genannt, wird die Zeile nicht gewertet.

CA	Punkte
6	4
5-4	3
3-2	2
1	1
0	0

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 6 / Teil 2 (max. 4 Punkte)	
Begründung:	

Teil 3

Fallbeschreibung

Durch das schnelle Wachstum der Firma «Fitnessgeräte Klein» wurde bis anhin die Kundenhotline von einer externen Firma betreut, um schnelle Lösungen für die Kunden anbieten zu können.

Die Geschäftsleitung möchte nun eine eigene Kundenhotline aufbauen. Deshalb wurde entschieden den Personalbestand am Hauptsitz in Bern weiter aufzustocken.

Damit das Rekrutierungsverfahren für den Aufbau der Kundenhotline effizient gestaltet werden kann, soll ein Bewerbungstool eingesetzt werden. Sie überlegen sich, dass mit Hilfe von künstlicher Intelligenz, die Selektion der eingehenden Dossiers vereinfacht und automatisiert werden kann.

In Ihren Überlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Produktion sind Sie auch auf das Thema flexible Arbeitszeitmodelle gestossen. Sie haben diese Thematik mit dem Geschäftsleiter besprochen. Herr Klein hat sich entschieden, dass zukünftig auch flexible Arbeitszeitmodelle im Unternehmen möglich sein sollen. Er kennt sich hier noch zu wenig aus, hat aber bereits von Jobsharing gehört. Sie sollen sich näher mit diesem Arbeitszeitmodell beschäftigen und Herrn Klein von Ihren Überlegungen berichten.

Es besteht kein Zusatzmaterial.

Aufgabenstellung

Aufgabe 7**Einsatz künstlicher Intelligenz beim Auswahlverfahren**

Sie überlegen sich für das Auswahlverfahren der neuen Mitarbeitenden den Einsatz von künstlicher Intelligenz zu nutzen. Nennen Sie 5 Merkmale von künstlicher Intelligenz im Auswahlverfahren.

Begründen Sie, wieso dies ein Vor- und Nachteil in der Rekrutierung sein kann.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 von Aufgabe 7 ein.

Aufgabe 8**Vorgehensweise und Anforderungen an die Rekrutierung**

Um den gesamten Rekrutierungsprozess für den Aufbau der Kundenhotline effizient zu gestalten, überlegen Sie sich bereits im Vorfeld die Vorgehensweise, sowie welche Anforderungen dabei erfüllt sein müssen. Nennen Sie 12 Schritte aus dem Prozessablauf und begründen Sie, wieso diese relevant sind.

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

Aufgabe 9**Jobsharing**

Die «Fitnessgeräte Klein» möchte zukünftig auch flexible Arbeitszeitmodelle anbieten. Herr Klein hat bereits von Jobsharing gehört. Ihn interessieren nun die Vorteile dieses Arbeitszeitmodells. Nennen Sie 4 Vorteile von Jobsharing und begründen Sie diese aus Sicht des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers.

Tragen Sie Ihre Lösungen 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 1–2**Einsatz künstlicher Intelligenz beim Auswahlverfahren**

Sie überlegen sich für das Auswahlverfahren der neuen Mitarbeitenden den Einsatz von künstlicher Intelligenz zu nutzen. Nennen Sie 5 Merkmale von künstlicher Intelligenz im Auswahlverfahren. Begründen Sie, wieso dies ein Vor- und Nachteil in der Rekrutierung sein kann.

Anforderungen an die Antworten

- Die Merkmale müssen in mindestens einem Stichwort genannt werden.
- Die Begründung Vorteil muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Begründung Nachteil muss in mindestens einem Satz formuliert werden.

Aufgabe 7 / Lösungsbeispiel

Merkmal (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens je einen Satz)
Lösungsbeispiel: Fehlerquote	Lösungsbeispiel: Vorteil: Die künstliche Intelligenz arbeitet viel präziser als ein Mensch und macht keine Fehler, dies führt zu einer Qualitätssteigerung, wenn die Vorgaben korrekt gemacht sind.
	Nachteil: Die künstliche Intelligenz sortiert evtl. auch Dossiers aus, die Sie trotz des Lebenslaufs in der Selektion einbezogen hätten.

Aufgabe 7 / Lösungsblatt 1

Merkmal (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens je einen Satz)
	Vorteil:
	Nachteil:
	Vorteil:
	Nachteil:
	Vorteil:
	Nachteil:

Aufgabe 7 / Lösungsblatt 2

Merkmal (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens je einen Satz)
	Vorteil:
	Nachteil:
	Vorteil:
	Nachteil:

Aufgabe 7 / Teil 3, Bewertung max. 15 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 3 CA pro korrektes Merkmal mit dazu passender Begründung zum Vorteil und zum Nachteil.
- 2 CA pro korrektes Merkmal mit dazu passender Begründung zum Vorteil oder zum Nachteil.
- 1 CA pro korrektes Merkmal ohne passende Begründung.

CA	Punkte
15	6
14–12	5
11–9	4
8–7	3
6–5	2
4–3	1
2–0	0

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

Aufgabe 8 / Teil 3

Aufgabe 8 / Lösungsblätter 1–2**Vorgehensweise und Anforderungen an die Rekrutierung**

Um den gesamten Rekrutierungsprozess für den Aufbau der Kundenhotline effizient zu gestalten, überlegen Sie sich bereits im Vorfeld die Vorgehensweise sowie welche Anforderungen dabei erfüllt sein müssen. Nennen Sie 12 Schritte aus dem Prozessablauf und begründen Sie, wieso diese relevant sind.

Anforderungen an die Antworten

- Die Schritte müssen in mindestens einem Stichwort genannt werden. Die Reihenfolge der Nennung spielt keine Rolle.
- Die Begründung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.

Aufgabe 8 / Lösungsblatt 1

Schritte (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Personalbudget	Lösungsbeispiel: Die Geschäftsleitung muss als erstes das Personalbudget bekanntgeben. Der Budgetrahmen muss klar sein für die Rekrutierung.

Aufgabe 8 / Lösungsblatt 2

Schritte (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens ein Satz)

Aufgabe 8 / Teil 3, Bewertung max. 12 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA pro korrekten Schritt mit dazu passender Begründung.

CA	Punkte
12	5
11–9	4
8–6	3
5–4	2
3–1	1
0	0

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

Aufgabe 9 / Teil 3

Aufgabe 9 / Lösungsblätter 1–2**Jobsharing**

Die «Fitnessgeräte Klein» möchte zukünftig auch flexible Arbeitszeitmodelle anbieten. Herr Klein hat bereits von Jobsharing gehört. Ihn interessieren nun die Vorteile dieses Arbeitszeitmodells. Nennen Sie 4 Vorteile von Jobsharing und begründen Sie diese aus Sicht des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers.

Anforderungen an die Antworten

- Die Vorteile müssen in mindestens einem Stichwort genannt werden.
 - Die Begründung aus Sicht Arbeitnehmer muss in einem ganzen Satz formuliert werden.
 - Die Begründung aus Sicht Arbeitgeber muss in einem ganzen Satz formuliert werden.
-

Aufgabe 9 / Lösungsbeispiel

Vorteile (mindestens ein Stichwort)	Begründung (jeweils ein Satz)
Lösungsbeispiel: Erhöhung des Frauenanteils	Lösungsbeispiel: Vorteil Arbeitnehmer: Durch die Teilzeitarbeit sind die Arbeitsbedingungen auch für Mütter, welche nur Teilzeit arbeiten möchten attraktiv.
	Lösungsbeispiel: Vorteil Arbeitgeber: Der Frauenanteil kann erhöht werden, wenn man Teilzeitarbeitsmodelle wie das Jobsharing anbietet.

Aufgabe 9 / Lösungsblatt 1

Vorteile (mindestens ein Stichwort)	Begründung (jeweils ein Satz)
	Vorteil Arbeitnehmer:
	Vorteil Arbeitgeber:
	Vorteil Arbeitnehmer:
	Vorteil Arbeitgeber:

Aufgabe 9 / Lösungsblatt 2

Vorteile (mindestens ein Stichwort)	Begründung (jeweils ein Satz)
	Vorteil Arbeitnehmer:
	Vorteil Arbeitgeber:
	Vorteil Arbeitnehmer:
	Vorteil Arbeitgeber:

Aufgabe 9 / Teil 3, Bewertung max. 8 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

Bei korrekter Nennung des Vorteils:

- 2 CA pro korrekte passende Begründung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- 1 CA pro korrekte passende Begründung für Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.
- Sind die Begründungen jeweils in mehreren Sätzen beschrieben, wird nur der erste Satz bewertet.

CA	Punkte
8-7	4
6-5	3
4-3	2
2-1	1
0	0

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

Teil 4

Fallbeschreibung

In den Verwaltungsabteilungen mussten die Mitarbeitenden der Firma «Fitnessgeräte Klein» über längere Zeit viele Überstunden leisten. Die hohen Präsenzzeiten und die schlechten Arbeitsbedingungen durch den sanierungsbedürftigen Standort haben zu einer allgemeinen Ermüdung des Personals geführt. Es gibt vermehrt Mitarbeitende mit gesundheitlichen Problemen und es kommt zu krankheitsbedingten Ausfällen. Zudem gab es einen Berufsunfall, aufgrund dessen der betroffene Mitarbeitende seit einem Monat arbeitsunfähig ist.

Sie werten aus wie viele Krankheitsfälle es effektiv gibt, in welchen Abteilungen die betroffenen Mitarbeitenden arbeiten und was die genauen Gründe für die unfallbedingten Absenzen sind. Da es bisher kein geeignetes Instrument gibt, bauen Sie ein Absenzenmanagement auf. Auch der Berufsunfall muss genauer untersucht werden. Es ist nicht absehbar, wann und wie der Mitarbeitende seine Arbeit wieder aufnehmen kann.

In der Produktion besteht neben dem Ausfall eines Mitarbeiters noch eine weitere Problematik. Seit einem halben Jahr wird das Material, welches das Unternehmen zur Herstellung der Fitnessgeräte benötigen nicht mehr zuverlässig geliefert. Dadurch kommt es immer wieder zu Unterbrechungen der Lieferketten, was schlussendlich zu Produktionsstopps führt. Die Lieferengpässe sind auf die Auswirkungen der Pandemie zurückzuführen und gehören nicht zum normalen Betriebsrisiko. Deswegen hat Herr Klein in den Abteilungen Produktion und Logistik die Einführung von Kurzarbeit beschlossen. Die Anmeldung erfolgt im ordentlichen Verfahren, es gelten keine pandemiebedingten Sonderregelungen mehr.

Es besteht kein Zusatzmaterial.

Aufgabenstellung

Aufgabe 10**Aufbau eines Absenzenmanagements**

Sie erarbeiten ein Konzept für ein Absenzenmanagement. Nennen Sie 10 Kriterien, die für ein funktionierendes Absenzenmanagement wichtig sind. Begründen Sie die Antworten.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 von Aufgabe 10 ein.

Aufgabe 11**Berufsunfall**

Die Absenz aufgrund des Berufsunfalls des Mitarbeiters aus der Produktion dauert noch an und die Rückkehr zur Arbeit ist nicht absehbar. Welche 10 Fragen ergeben sich aus diesem Berufsunfall für Sie als HR-Fachperson? Begründen Sie, warum genau diese Fragen wichtig sind zu klären.

Tragen Sie Ihre Lösungen in die Lösungsblätter 1–2 von Aufgabe 11 ein.

Aufgabe 12**Kurzarbeit**

In den Abteilungen Produktion und Logistik muss Kurzarbeit eingeführt werden. Der Abteilungsleiter Produktion weiss nicht, wie das korrekte Vorgehen ist und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Er bittet Sie um Ihre Unterstützung. Nennen Sie 9 Kriterien, die Sie bei der Einführung der Kurzarbeit wissen müssen und begründen Sie die Antworten.

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 / Lösungsblätter 1–2**Aufbau eines Absenzenmanagements**

Sie erarbeiten ein Konzept für ein Absenzenmanagement. Nennen Sie 10 Kriterien, die für ein funktionierendes Absenzenmanagement wichtig sind. Begründen Sie die Antworten.

Anforderungen an die Antworten

- Das Kriterium muss in mindestens einem Stichwort genannt werden.
- Die Begründung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.

Aufgabe 10 / Lösungsblatt 1

Kriterium (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Kennzahlen-Cockpit	Lösungsbeispiel: Um die Kennzahlen im Auge zu behalten, empfiehlt es sich, ein «Kennzahlen-Cockpit» zu erstellen, dass die wichtigsten Zahlen von Absenzen übersichtlich vereint.

Aufgabe 10 / Lösungsblatt 2

Kriterium (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens ein Satz)

Aufgabe 10 / Teil 4, Bewertung max. 10 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA pro korrektes Kriterium mit dazu passender korrekter Begründung.

CA	Punkte
10	6
9	5
8–7	4
6–5	3
4–3	2
2–1	1
0	0

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

Aufgabe 11 / Teil 4

Aufgabe 11 / Lösungsblätter 1–2**Berufsunfall**

Die Absenz aufgrund des Berufsunfalls des Mitarbeiters aus der Produktion dauert noch an und die Rückkehr zur Arbeit ist nicht absehbar. Welche 10 Fragen ergeben sich aus diesem Berufsunfall für Sie als HR-Fachperson? Begründen Sie, warum genau diese Fragen wichtig sind zu klären.

Anforderungen an die Antworten

- Die Frage muss in einem Fragesatz formuliert werden.
- Die Begründungen müssen in mindestens einem Satz formuliert werden.

Aufgabe 11 / Lösungsblatt 1

Frage (ein Fragesatz)	Begründung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: War der Mitarbeiter überbelastet?	Lösungsbeispiel: War die Arbeitslast in der Abteilung zu hoch und über welchen Zeitraum war die Überbelastung. Allenfalls müssen Sofortmassnahmen ergriffen werden.

Aufgabe 11 / Lösungsblatt 2

Frage (ein Fragesatz)	Begründung (mindestens ein Satz)

Aufgabe 11 / Teil 4, Bewertung max. 20 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrekte Frage mit dazu passender korrekter Begründung.
- 1 CA pro korrekte Frage ohne dazu passende korrekte Begründung.

CA	Punkte
20–19	5
18–16	4
15–13	3
12–10	2
9–6	1
0	0

Experten: Erreichte Punkte Aufgabe 11 / Teil 4 (max. 5 Punkte)	
Begründung:	

Aufgabe 12 / Teil 4

Aufgabe 12 / Lösungsblätter 1–2**Kurzarbeit**

In den Abteilungen Produktion und Logistik muss Kurzarbeit eingeführt werden. Der Abteilungsleiter Produktion weiss nicht, wie das korrekte Vorgehen ist und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Er bittet Sie um Ihre Unterstützung. Nennen Sie 9 Kriterien, die Sie bei der Einführung der Kurzarbeit wissen müssen und begründen Sie die Antworten.

Anforderungen an die Antworten

- Das Kriterium muss in mindestens einem Stichwort genannt werden.
 - Die Begründung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
-

Aufgabe 12 / Lösungsblatt 1

Kriterium (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Voraussetzungen	Lösungsbeispiel: Die Mitarbeitenden müssen einverstanden sein und die Gleitzeitsaldos müssen zuerst abgebaut werden.

Aufgabe 12 / Lösungsblatt 2

Kriterium (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens ein Satz)

Aufgabe 12 / Teil 4, Bewertung max. 9 CA

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

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 1 CA für ein korrektes Kriterium mit korrekter Begründung.

CA	Punkte
9	4
8–6	3
5–3	2
2–1	1
0	0

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