
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 Schweiessen 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

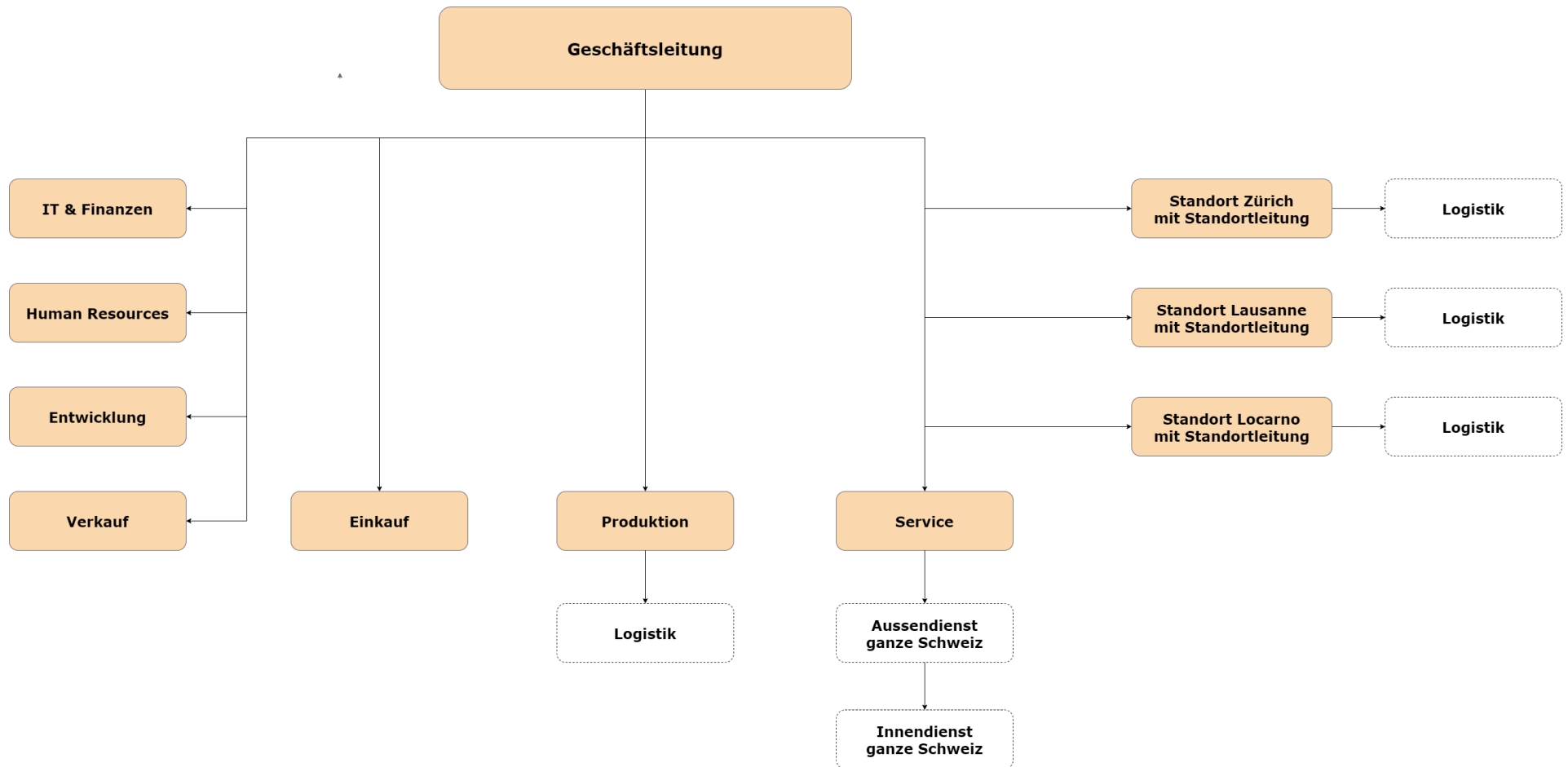
Fachliche Verantwortung

- 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:	

Berufsprüfung für HR-Fachleute

Prüfungsteil 2: Fachlich fundierte Fallbearbeitung Fachrichtung A

Prüfungsposition 2.1: Integrierte Fallstudie

Lösungen und Bewertungsraster

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 / Teil 1

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 / Lösungen und Bewertungsraster

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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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.
Persönlichkeitskompetenz	Verantwortungsbewusstsein	Übernimmt und trägt Verantwortung für seine Handlungen/Entscheidungen.
	Lern- und Veränderungsbereitschaft	Begegnet neuen und unvorhergesehenen Situationen offen. Verfügt bei Veränderungen über das nötige Anpassungsvermögen. Ist bereit, Neues zu lernen und umzusetzen. Eignet sich Know-how aus eigener Initiative an.
	Qualitätsbewusstsein	Arbeitet engagiert und führt die Arbeiten sorgfältig aus. Ist zuverlässig und hält Termine ein. Die ausgeführten Arbeiten sind vollständig und den Qualitätsanforderungen entsprechend.

Kompetenz (mindestens ein Stichwort)	Beurteilungskriterium (mindestens ein Stichwort)	Erläuterung des Beurteilungskriteriums (mindestens ein Satz)
Persönlichkeitskompetenz	Unternehmerisches Denken	Erkennt Möglichkeiten, die Effektivität und Effizienz der Arbeitsabläufe und Prozesse zu steigern, um so die Position der eigenen Abteilung zu sichern und/oder zu entwickeln.
	Zuverlässigkeit	Arbeitet diszipliniert, mit starkem Pflichtgefühl und Aufgabenbewusstsein und handelt vertrauenswürdig. Wahrt die Unternehmensinteressen durch eigenes wirtschaftliches Verhalten und hohe Identifikation. Thematisiert Fehler und Probleme, wenn diese das Unternehmen gefährden. Hält Abmachungen und Termine ein → ist zuverlässig!
Methodenkompetenz	Analysefähigkeit	Erfasst umfangreiche und komplexe Zusammenhänge in kurzer Zeit und kann diese korrekt zuordnen.
	Organisationsfähigkeit	Bewältigt organisatorische Aufgaben aktiv und erfolgreich. Definiert Ziele und Bedürfnisse und antizipiert Prioritäten. Agiert ergebnis- und ressourcenorientiert. Überwacht Prozesse und Termine. Verfügt über Warnsysteme.
	Selbstständiges Arbeiten	Versteht es, eigenständig und unabhängig von anderen Personen und Situationen seine Arbeiten auszuführen. Schöpft seine Kompetenzen aus und übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen/Handlungen.
	Problemlösungsfähigkeit	Erkennt Schwierigkeiten im beruflichen Umfeld sofort, reagiert schnell darauf und findet eine passende Lösung. Verharrt nicht in der Problemanalyse. Setzt geeignete Methoden/Techniken zur Problemlösung ein.

Kompetenz (mindestens ein Stichwort)	Beurteilungskriterium (mindestens ein Stichwort)	Erläuterung des Beurteilungskriteriums (mindestens ein Satz)
Sozialkompetenz	Teamfähigkeit	Integriert sich und andere in unterschiedlichste Gruppen und leistet konstruktive Beiträge zur gemeinsamen Zielerreichung. Sorgt für ein positives Klima in der Gruppe.
	Kommunikationsfähigkeit	Tritt mit anderen Personen in Kontakt und hält den Dialog aufrecht. Vermittelt die unterschiedlichsten Inhalte klar, verständlich, überzeugend und passt diese den Personen und der Situation an.
	Kritik- und Konfliktfähigkeit	Bringt sich in Konflikte ein und trägt aktiv zu einer Lösung bei. Hat eine selbstkritische Grundhaltung und spricht Kritik angemessen aus.
	Durchsetzungsvermögen	Gewinnt andere für die eigenen Anliegen und Ziele, selbst bei Widerstand.
	Kundenorientierung (intern/extern)	Kann sich in unterschiedliche Anspruchsgruppen hineinversetzen. Erkennt deren Bedürfnisse sowie Erwartungen und kann diese befriedigen.
Fachkompetenz	Sprachen	Kann sich in der Sprache seiner Arbeitsregion mündlich und schriftlich flüssend ausdrücken.
	Informatik	Kann mit den bestehenden technischen Hilfsmitteln der Firma umgehen und ist im Umgang damit vertraut und sicher.
	Arbeitssicherheit	Korrekte Anwendung der persönlichen Sicherheitsausrüstung und/oder beachten der Arbeitsplatzergonomie.
	Reglemente und Weisungen	Kennt die gültigen Reglemente und Weisungen im Unternehmen und auf seinen Arbeitsplatz bezogen.
	Aus- und Weiterbildung	Hält sich auf dem aktuellen Wissensstand um seine Tätigkeit entsprechend ausführen zu können.

Experten

- Weitere Antworten sind möglich.
 - Projektkompetenz wird korrekt gewertet, wenn die 3 Beurteilungskriterien und Erläuterungen dazu korrekt sind.
-

Bewertungsraster**Aufgabe 1 / Teil 1, Bewertung max. 24 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

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

Aufgabe 2 / Teil 1 / Lösungen und Bewertungsraster

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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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.
Tätigkeitsfelder für die Ausbildung	Prüfen, ob es in der Firma genügend Tätigkeitsfelder hat, um die Bildungsverordnung einzuhalten und die Lernenden auch entsprechend produktiv einzusetzen, damit sie alle nötigen Kompetenzen erlernen.
Berufsbildner im Unternehmen vorhanden	Darf ich bereits Lernende ausbilden oder benötige ich vorher die Ausbildung als Berufsbildner/-in.
Kantonales Berufsbildungsamt informieren	Das kantonale Berufsbildungsamt überprüft, ob die Voraussetzungen zur Ausbildung von Lernenden erfüllt werden und erteilt anschliessend die Bewilligung.
Arbeitsplatz für Lernende	Ist ein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden, an welchem die Lernenden arbeiten können?
Lehrstelleninserat	Es muss ein Inserat erstellt werden in dem beschrieben wird wie die Ausbildung in unserem Betrieb sein wird.
Ausschreibung des Inserats	Die Lehrstelle muss auf den passenden Kanälen ausgeschrieben werden, damit wir den gewünschten Rücklauf an Bewerbenden erhalten.

Aspekt (mindestens ein Stichwort)	Erläuterung (mindestens ein Satz)
Bewertung der eingehenden Dossiers	Die eingegangenen Dossiers werden bewertet und eine entsprechende Selektion vorgenommen.
Gespräche mit zukünftigen Lernenden/Schnuppertage	Erste Vorstellungsgespräche und Schnuppertage mit den geeigneten Bewerbenden führen, damit die Selektion eingeschränkt werden kann.
Lehrvertrag erstellen	Der Lehrvertrag muss erstellt werden und vom Lernenden, bei Minderjährigen auch von den gesetzlichen Vertretern unterzeichnet werden und dem Berufsbildungsamt zur Genehmigung zugestellt werden.
Ausbildungskonzept erstellen	Ein internes Ausbildungskonzept muss erstellt werden und Praxisausbildner aus den beteiligten Bereichen festgelegt werden. Ab 2023 gilt eine neue Reform, diese muss beachtet werden (Kompetenzen wie Sprachen beachten).
Interne Ressourcen	Haben wir genügend interne Ressourcen um die Auszubildenden als Praxis- und Berufsausbildner genug zu unterstützen und zu betreuen?

Experten

Weitere Antworten sind möglich.

Bewertungsraster**Aufgabe 2 / Teil 1, Bewertung max. 20 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

- 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

Aufgabe 3 / Teil 1 / Lösungen und Bewertungsraster

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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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.
Austausch unter den Lernenden	Da die Lernenden im gleichen Betrieb arbeiten, sind gemeinsame Aktivitäten und Treffen förderlich für ein gutes Klima im Unternehmen.
Weisungen und Anstellungsbedingungen koordinieren	Die Lernenden sollten soweit sinnvoll die gleichen arbeitsvertraglichen Bestimmungen haben z. B. Ferienregelungen, Spesenregelungen, Kostenübernahme von Schulmaterial oder ähnliches.
Lehrstellenbörsen oder Messen gemeinsam auftreten	Bei einer Messe oder Lehrstellenbörse kann man als gesamtes Unternehmen für alle Ausbildungszweige auftreten und so mehrere passende Kandidaten auf das Unternehmen aufmerksam machen, auch Schüler, die noch nicht genau wissen, welchen Beruf Sie erlernen möchten.
Employer Branding stärken	Alle Berufsfelder gemeinsam bilden die Grundlage für einen guten Ausbildungsbetrieb, dies kann man als gemeinsamen Werbeauftritt für das Unternehmen nutzen.
Zukunftstage für Schüler organisieren	Die Kinder der Mitarbeitenden sind potenzielle neue Lernende, an Zukunftstagen kann man alle verschiedenen Berufsfelder vorstellen und den Tag gemeinsam koordinieren.

Möglichkeit (mehrere Stichwörter)	Begründung (mindestens ein Satz)
Einheitliche Fringe Benefits für Lernende	Alle Lernenden im Betrieb sollten einheitliche Fringe Benefits erhalten und davon profitieren können, dies damit ein gemeinsamer Zusammenhalt entsteht.

Experten

Weitere Antworten sind möglich.

Bewertungsraster**Aufgabe 3 / Teil 1, Bewertung max. 10 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

- 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

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 / Teil 2

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 / Lösungen und Bewertungsraster

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 je 2 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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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.
Elektronische Mitarbeiterumfrage	Vorteile: <ul style="list-style-type: none"> • Eine elektronische Mitarbeiterumfrage ist anonym ausfüllbar. • Eine elektronische Mitarbeiterumfrage ist einfach auswertbar.
	Nachteile: <ul style="list-style-type: none"> • Es besteht die Gefahr, dass Mitarbeitende ohne Zugang oder Routine am Computer die Umfrage nicht ausfüllen. • Es besteht die Gefahr, dass zu wenig Personen die Umfrage ausfüllen, weil sie dies als nicht zielführend empfinden.

Methode (mindestens ein Stichwort)	2 Vor- und Nachteile (jeweils ein Satz)
Persönliche Interviews	Vorteile: <ul style="list-style-type: none">• Der Interviewer kann Rückfragen stellen.• Ein persönliches Interview vermittelt Wertschätzung.
	Nachteile: <ul style="list-style-type: none">• Persönliche Interviews erfordern viel zeitlichen Aufwand.• Persönliche Interviews sind schwieriger auswertbar.
Moderierte Workshops	Vorteile: <ul style="list-style-type: none">• In der Gruppe entstehen oft umfangreiche Ergebnisse, die bei Einzelabfragen nicht entstanden wären (Effekt der Gruppendynamik).• Individuelle Aussagen können aufgegriffen und direkt in der Gruppe validiert/besprochen werden.
	Nachteile: <ul style="list-style-type: none">• Es ist schwierig in einem Produktionsbetrieb mehrere Mitarbeitende gleichzeitig vom Arbeitsplatz zu entbehren.• Die erfolgreiche Durchführung eines Workshops bedarf eines erfahrenen Moderators.
Auswertung Mitarbeitergespräche	Vorteile: <ul style="list-style-type: none">• Rascher Zugriff auf Informationen, da diese bereits vorhanden sind.• Erkennbare Historie kann helfen, relevante Einflussfaktoren zu erkennen.
	Nachteile: <ul style="list-style-type: none">• Es besteht die Gefahr, dass keine brauchbaren Informationen gefunden werden, wenn die Gespräche nicht korrekt dokumentiert wurden.• Die Mitarbeitenden stehen beim Mitarbeitergespräch unter Druck (Hierarchiegefälle), was für ein ehrliches Feedback ihrerseits hinderlich sein kann.
Brainstorming im Team bzw. der Abteilung	Vorteile: <ul style="list-style-type: none">• Die Mitarbeitenden werden aktiv mit einbezogen und können Veränderungen selbst mit beeinflussen.• Diese Methode ist kostengünstig, da der Austausch vor Ort gemacht werden kann, während der Arbeitszeit.

Methode (mindestens ein Stichwort)	2 Vor- und Nachteile (jeweils ein Satz)
	Nachteile: <ul style="list-style-type: none"> • Es fehlt ein externer Blickwinkel, die Ansichten bleiben dadurch sehr eintönig. • Nicht alle Mitarbeitenden können die Gründe gleich auswerten und wissen welche Änderungen sinnvoll sein können und welche nicht.
Auswertung Probezeitgespräche	Vorteile: <ul style="list-style-type: none"> • Frische Eindrücke von neuen Mitarbeitenden sind besonders wertvoll, da diese noch nicht «betriebsblind» sind. • Im besten Fall Zugriff auf bereits vorhandene Daten, was förderlich für eine rasche Auswertung ist.
	Nachteile: <ul style="list-style-type: none"> • Neue Mitarbeiter haben oft Angst kritische Aussagen zu machen, da sie befürchten, die Probezeit nicht zu bestehen. • Bei wenigen Eintritten und somit wenig Probezeitgesprächen, ist es schwierig, daraus repräsentative Analyseergebnisse abzuleiten.
Auswertung Austrittsgespräche	Vorteile: <ul style="list-style-type: none"> • Bei Austrittsgesprächen sind Mitarbeitende oft bereit, offen und kritisch Feedback zu geben. • Gerade bei Austritten ist das Thema Mitarbeitermotivation oft besonders wichtig.
	Nachteile: <ul style="list-style-type: none"> • Sollte das Arbeitszeugnis noch nicht übergeben sein oder das Erteilen von Referenzen gewünscht werden, hindert das eine ehrliche und kritische Auskunft des Mitarbeitenden. • Ist der Frust eines austretenden Mitarbeitenden besonders hoch, kann es sein, dass dieser ein Austrittsgespräch verweigert.

Experten

- Weitere Antworten sind möglich.
- Antworten mit dem Blickwinkel auf Prozess- und Qualitätsmanagement sind als richtig zu bewerten, wenn Sie auf die Ausgangslage bezogen sind.

Bewertungsraster**Aufgabe 4 / Teil 2, Bewertung max. 16 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

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

Aufgabe 5 / Teil 2 / Lösungen und Bewertungsraster

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 entgentreten 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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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.
Die Mitarbeitenden könnten mit der Selbstorganisation überfordert sein.	<ul style="list-style-type: none">• Den Mitarbeitenden die neuen Strukturen, Rollenverteilung und Rahmenbedingungen aufzeigen, um für Klarheit zu sorgen.• Die Mitarbeitenden zum Thema Selbstorganisation schulen.
Die Effizienz könnte sich vorerst verschlechtern.	<ul style="list-style-type: none">• Einen temporären weiteren Effizienzverlust antizipieren und als Investition in die neue Organisationsform sehen.• Zusätzliche Ressourcen schaffen während der Umstellung, um das Tagesgeschäft zu entlasten.• Weniger dringende Tätigkeiten während der Umstellung zurückstellen.

Risiko (mindestens ein Satz)	Massnahmen (jeweils ein Satz)
Die Mitarbeitenden verfügen noch nicht über die Fähigkeiten für eine Holokratie.	<ul style="list-style-type: none">• Die Mitarbeitenden entsprechend schulen und unterstützen, um diese Fähigkeiten zu entwickeln.• Den Mitarbeitenden einen Trainer/Coach während der Umstellung zur Seite stellen.• Neue Mitarbeitende einstellen, die Erfahrung mit der Selbstorganisation haben.
Es könnte Mitarbeitende geben, die sich gegen diese Veränderung wehren.	<ul style="list-style-type: none">• Mit kritischen Mitarbeitenden frühzeitig den Dialog suchen.• Kritische Mitarbeitende frühzeitig in das Veränderungsvorhaben miteinbeziehen.• Unbelehrbare Mitarbeitende, die eine Entwicklung bremsen oder verhindern, entweder versetzen oder sich von ihnen trennen.
Unbeliebte Aufgaben könnten bei Holokratie liegen bleiben.	<ul style="list-style-type: none">• Klarheit schaffen bezüglich Rollen und Verantwortung.• Mit einer geeigneten Methode dafür sorgen, dass alle Aufgaben erledigt werden (z. B. Kanban).• Missstände offen kommunizieren und gemeinsam mit den Mitarbeitenden Lösungen suchen.
Die Holokratie könnte für diesen Bereich eine ungeeignete Organisationsform sein.	<ul style="list-style-type: none">• Eine sorgfältige Analyse des Ist-Zustands durchführen und Risiken rechtzeitig erkennen.• Einen erfahrenen Organisationsberater von Beginn an beiziehen, der sich mit selbstorganisierten Teams auskennt.• Try & Error, Fehler erkennen, daraus lernen und das weitere Vorhaben flexibel anpassen (Der Weg entsteht beim Gehen).
Die Fluktuation könnte zunehmen.	<ul style="list-style-type: none">• Genügend Ressourcen während der Übergangszeit einplanen, wenn nötig neue Mitarbeitende rekrutieren.• Eine strukturierte Nachfolgeplanung betreiben, besonders für Schlüsselpositionen, um den Betrieb aufrecht zu erhalten.• Wo nötig, Retentions-Massnahmen einsetzen (z. B. Prämien)

Risiko (mindestens ein Satz)	Massnahmen (jeweils ein Satz)
Die Motivation könnte sich verschlechtern.	<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeitende frühzeitig in das Veränderungsvorhaben einbeziehen.• Eine starke gemeinsame Vision entwickeln.• Klar und transparent kommunizieren.• Mit den Mitarbeitenden im ständigen Dialog bleiben.• Den Mitarbeitenden Chancen/Perspektiven aufzeigen.
Es fehlen geeignete Methoden/Tools für eine erfolgreiche Selbstorganisation.	<ul style="list-style-type: none">• Den Mitarbeitenden geeignete Tools einkaufen und zur Verfügung stellen.• Einen erfahrenen Agile Coach beiziehen, der eigene Methoden/Tools für den Bereich entwickelt.• Mit einem erfahrenen Agile Coach gemeinsam mit den Mitarbeitenden eigene geeignete Tools/Methoden entwickeln.

Experten

Weitere Antworten sind möglich.

Bewertungsraster**Aufgabe 5 / Teil 2, Bewertung max. 10 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

- 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

Aufgabe 6 / Teil 2 / Lösungen und Bewertungsraster

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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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 Bewerberinnen erhöhen könnte.
Flexible Arbeitszeitmodelle wie z. B. Teilzeit, Jobsharing, Gleitzeit etc. anbieten.	<ul style="list-style-type: none">• Flexible Arbeitszeitmodelle sind besonders bei Frauen mit Familienpflichten beliebt, für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.• Mit diesem Angebot können Frauen gewonnen werden, für die ein Vollzeitpensum aufgrund der z. B. familiären Situation, nicht möglich wäre.• Durch dieses Angebot erhöht sich die Chance, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes, z. B. im Teilzeitpensum an den Arbeitsplatz zurückkehren.
Eine feste Frauenquote einführen (z. B. von 10 Anstellungen müssen mind. 50 % Frauen sein)	<ul style="list-style-type: none">• Eine Quote führt zu einem starken Commitment und lässt keine Ausreden bei der Rekrutierung zu.• Ein klares Ziel vor Augen (statt nur schwammiger Aussagen) hilft, dieses auch zu erreichen.
Eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung anbieten.	Durch die Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. Hilfe bei der Vermittlung eines Kita-Platzes oder Mitfinanzierung der Betreuungskosten) kann sich die Möglichkeit für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben für Frauen nach der Geburt eröffnen.

Massnahme (mehrere Stichwörter)	Begründung (mindestens ein Satz)
Frauen gezielt durch Coaching/Mentoring/Gotti-Götti-Programm unterstützen.	Durch eine solche Unterstützung können Frauen Perspektiven im Unternehmen aufgezeigt werden und es kann individuell auf die Situationen der Frau eingegangen werden, um sie im Unternehmen zu halten und zu fördern.
Personalmarketingmassnahmen die sich gezielt an Frauen richten (z. B. Storytelling auf Facebook)	Durch Storytelling (z. B. aufzeigen eines abwechslungsreichen Arbeitstages einer Frau in der Produktion) werden andere Frauen motiviert, sich in diesem Unternehmen zu bewerben.
Rekrutierungskanäle wählen, die sich bewusst an die Frauen der Zielgruppe richten (z. B. Webseite www.mama-jobs.ch oder www.wejobshare.ch)	Durch das Wählen dieser Rekrutierungskanäle werden vermehrt Frauen auf die Stelle/das Unternehmen aufmerksam gemacht und die Chance auf mehr Bewerberinnen erhöht sich.
Zukunftstag oder Tochtertag organisieren.	Um gezielt auch in der Nachwuchsförderung Frauen anzusprechen kann sich ein Tochtertag lohnen, in dem die Töchter bereits in die Berufe der Eltern schnuppern können.
Employer Branding auf Frauen ausrichten.	In Inseraten Frauen explizit erwähnen, auf der Homepage auch Bilder von Frauen zeigen, eventuell ein Video von den Frauen im Unternehmen zeigen.
Umkleidekabine und Plätze wie Stillecke etc. für Frauen einrichten.	Damit sich auch Mütter oder zukünftige Mütter im Unternehmen wohlfühlen, sollte auch der Standort entsprechend ausgebaut werden und eine Umkleidekabine bzw. Stillecke für Frauen bereitgestellt werden.

Experten

Weitere Antworten sind möglich.

Bewertungsraster**Aufgabe 6 / Teil 2, Bewertung max. 6 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

- 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

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 / Teil 3

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 / Lösungen und Bewertungsraster

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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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.
Verarbeitung grosser Mengen	Vorteil: Die Prozesse werden durch KI zeitlich reduziert, dies steigert die Effizienz und benötigt weniger Ressourcen.
	Nachteil: Die KI arbeitet immer mit den gleichen Algorithmen, Nuancen erkennt das Tool nicht. KI lohnt sich nur, wenn eine ausreichend grosse Anzahl an Rekrutierungen gemacht werden, sonst ist der Aufwand für die Datenbeschaffung und Sammlung zu gross.
Die KI erkennt Übereinstimmungen (Matchings)	Vorteil: Dies ist eine relevante Kompetenz der KI, passende Kandidaten werden erkannt und kontaktiert.

Merkmal (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens je einen Satz)
	<p>Nachteil:</p> <p>Es werden nur Kandidaten angezeigt, die sämtliche Kriterien der KI erfüllen.</p>
KI hat keine Vorurteile	<p>Vorteil:</p> <p>KI hat die Möglichkeit Informationen über Geschlecht, Alter und Herkunft zu eliminieren, so werden Entscheidungen nicht an diese Kriterien geknüpft, sodass Gender-, Alter- und Rassenvorurteile vermieden werden.</p>
	<p>Nachteil:</p> <p>Die KI kann keine menschlichen Emotionen erkennen, die KI kennt kein Bauchgefühl und kann nicht auf verbale und nonverbale Reaktionen eingehen.</p>
Ausschreibung wird erleichtert	<p>Vorteil:</p> <p>Durch breite Streuung in den sozialen Medien und durch den Einsatz von Keywords werden mehr potenzielle Kandidaten angezogen.</p>
	<p>Nachteil:</p> <p>Die Vielfalt geht verloren, dadurch besteht die Gefahr, dass die Mitarbeitenden sich zu ähnlich sind und somit ideal zusammenpassen. Das behindert die Kreativität und die konstruktiven Diskussionen.</p>
Bewirtschaftung Tool	<p>Vorteil:</p> <p>Sind die Daten im System aktuell und gut geführt, ist die Bewirtschaftung des Tools sehr einfach und hilfreich. Auswertungen sind einfach und schnell machbar.</p>
	<p>Nachteil:</p> <p>Es benötigt sehr viel Zeit, bis eine künstliche Intelligenz die Daten korrekt zuordnen kann und die Dossiers korrekt und nach unseren Ansprüchen beantworten kann, dafür ist das Unternehmen wohl zu klein.</p>
Rasche und standardisierte Rücksendungen	<p>Vorteil</p> <p>Die Bewerber erhalten rasch und automatisch eine Antwort auf Ihre Bewerbung.</p>
	<p>Nachteil:</p> <p>Die Antworten sind standardisiert und sehr allgemein, also nicht auf den Bewerber zugeschnitten.</p>

Experten

Weitere Antworten sind möglich.

Bewertungsraster**Aufgabe 7 / Teil 3, Bewertung max. 15 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

- 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

Aufgabe 8 / Teil 3 / Lösungen und Bewertungsraster

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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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.
Anzahl Mitarbeitende	Es muss geklärt werden, mit wie vielen neuen Mitarbeitenden gestartet werden soll.
Infrastruktur prüfen	Hat es geeignete Arbeitsplätze für die neuen Teammitglieder oder muss zuerst die Arbeitsplatzsituation überdacht werden.
Teamzusammensetzung	Abklären, wie das Team zusammengesetzt werden soll: <ul style="list-style-type: none">• Frauen/Männer• Lehabgänger• Mitarbeitende mit Erfahrung in Callcenter/Hotlines• Branchenkundige Mitarbeitende
Teamleader	Je nach Grösse des Teams wird es einen Teamleader brauchen, der die Führung und Weiterentwicklung des Teams verantwortet.
Definition Wunschkandidat	Wie sieht der ideale Kandidat aus? Die Qualifizierung, die Soft Skills, die Mehrsprachigkeit, der Dienstleistungsgedanke sind unerlässlich und mit der Jobbeschreibung festzulegen.

Schritte (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens ein Satz)
Eindeutiges Profil suchen	Gerade im Kundenkontakt ist es wichtig, die richtige Person am Ort zu haben. Hier kann die KI sehr gut unterstützen, da nur ein Profil gesucht wird. Mit entsprechenden Tests können die Ausprägungen erfasst werden.
Richtige Kanäle wählen	Die Ausschreibung muss in den richtigen Kanälen publiziert werden, z. B. Online-Recruiting, oder LinkedIn, Facebook etc. Eine präzise Anforderungspalette, Mehrsprachigkeit, Kommunikation sind wichtige Elemente.
Vollständigkeit der Unterlagen	Das Bewerbungsdossier muss vollständig sein (Motivationsschreiben, CV mit Foto, Arbeitszeugnissen und Diplomen).
Sorgfältigkeit prüfen	Prüfen, ob die Bewerbung wirklich mit Sorgfalt erstellt wurde (vor allem Motivationsbrief → richtige Firma, korrekte Anrede).
Sichten und Triagieren der eingegangenen Bewerbungen	Von Anfang an einen guten Überblick behalten und die Dossiers in A-B-C einteilen.
Telefoninterview	Vorstufe: Abklären der Motivation, offene Fragen zum Werdegang oder vorhandene Fähigkeiten prüfen. Details klären, wie z. B. ein sehr langer Arbeitsweg etc.
Erstes strukturiertes Vorstellungsgespräch	Persönlich vor Ort oder per Videotelefonie, zusammen mit der Linie und allenfalls mit dem neuen Teamleader.
Zweites Vorstellungsgespräch	Dieses Gespräch soll vor Ort stattfinden, mit dem Ziel, die Örtlichkeiten und der verantwortlichen Personen kennenzulernen.
Sprachkompetenzen prüfen	Das Unternehmen ist in 3 Sprachregionen der Schweiz vertreten, deshalb ist es wichtig, vor der Einstellung die Sprachkompetenzen zu prüfen.
Abschliessende Auswahl	Der Gesamteindruck und das Gefühl stimmen. Die Entscheidung für einen Kandidaten wird gefällt.
Unterschreiben des Arbeitsvertrags	Mit der Unterschrift auf dem Vertrag beginnt die Zusammenarbeit.

Experten

Weitere Antworten sind möglich.

Bewertungsraster**Aufgabe 8 / Teil 3, Bewertung max. 12 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

- 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

Aufgabe 9 / Teil 3 / Lösungen und Bewertungsraster

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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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.
Steigerung der Motivation	Vorteil Arbeitnehmer: Durch eine verbesserte Work-Life-Balance steigt auch die Motivation. Die Zusammenarbeit mit einem Tandem steigert das Engagement und die Motivation, da die Verantwortung und die Qualität der Arbeit gemeinsam getragen werden.
	Vorteil Arbeitgeber: Der Wunsch nach mehr Freizeit ist ein grosser Antrieb für eine solches Arbeitsmodell. Gerade in stressigen Berufen kann das Jobsharing eine gute Lösung sein, um gesundheitlichen Schäden durch Überarbeitung vorzubeugen. Dies wirkt sich positiv auf die Motivation aus.

Vorteile (mindestens ein Stichwort)	Begründung (jeweils ein Satz)
Erhöhung bzw. Erhaltung der Produktivität	Vorteil Arbeitnehmer: Da sich 2 Jobsharing-Partner gegenseitig auch stellvertreten, ist es bei einem Krankheitsfall einfacher, diese Zeit mit dem andern Mitarbeitenden zu überbrücken.
	Vorteil Arbeitgeber: Angesichts der nachlassenden Produktivität nach einer gewissen Stundenanzahl, arbeiten 2 Personen mit reduziertem Pensum produktiver.
Wissen erhalten und sicherstellen	Vorteil Arbeitnehmer: 2 Mitarbeitende haben zusammen ein grösseres Wissen, da jeder einen eigenen Werdegang und Wissen ausweist. Ideenaustausch untereinander ist einfacher, weil der gleiche Job ausgeübt wird.
	Vorteil Arbeitgeber: Das Wissen von hochqualifiziertem Personal bleibt erhalten, da beim Jobsharing 2 Personen das Wissen aufgeteilt vereinen.
Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	Vorteil Arbeitnehmer: Durch die Steigerung des Employer Brandings eines Unternehmens, steigt auch das Interesse an Arbeitnehmenden aus diesen Unternehmen.
	Vorteil Arbeitgeber: Es wird einfacher neue Kandidaten für offene Stellen zu finden, wenn die Attraktivität des Arbeitgebers gut ist. Durch Anbieten von Teilzeitarbeit ist dies ein Teil zur Steigerung des Employer Brandings.
Grössere Flexibilität	Vorteil Arbeitnehmer: Die beiden Jobsharing-Partner können sich flexibel über aktuelle Projekte austauschen und frei entscheiden, wer sich welchen Projekten oder Aufgaben im Lead zuwendet.
	Vorteil Arbeitgeber: In Engpässen können allenfalls beide Jobsharing-Partner ihr Pensum kurzzeitig aufstocken, so hat man innert kürzester Zeit Ersatz für bestehende Vakanzen oder Engpässe.

Experten

Weitere Antworten sind möglich.

Bewertungsraster**Aufgabe 9 / Teil 3, Bewertung max. 8 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

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

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 / Teil 4

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 / Lösungen und Bewertungsraster

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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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.
Evaluation IST-Situation	Aussagekräftige Daten von Absenzen sind die wichtigste Voraussetzung eines erfolgreichen Absenzenmanagements. Nur wenn die Daten von Absenzen bekannt sind, kann man darauf aufbauen und Ziele definieren und entsprechende Massnahmen entwickeln. <ol style="list-style-type: none">1. Systematisches Auswerten und Analysieren der Daten und unterteilen in Krankheiten, Berufsunfälle und Nicht-Berufsunfälle2. Kennzahlenvergleich machen und eine Zielsetzung festlegen, z. B. periodische Erfassung und Auswertung.
Regelung Absenzmeldung	Es muss klar kommuniziert werden, bei wem sich ein Mitarbeitender in einem Absenzfall abmelden muss. Der direkte Vorgesetzte ist die richtige Ansprechperson. Vorgesetzte sind in der Regel Ihren Mitarbeitenden am nächsten und direkt betroffen von der Absenz. Sie können nach der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit fragen, um planen zu können.
Sensibilisierung der Führungskräfte	Führungskräfte müssen geschult werden, damit Sie den Umgang und das Ziel des Absenzenmanagement kennen, nur so können sie ihre Betreuungsaufgaben wahrnehmen.

Kriterium (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens ein Satz)
Kurzabsenzen	Auch nach kurzen Absenzen ist es wichtig, die Mitarbeitenden bei Rückkehr zu begrüssen und sich über das Befinden zu erkundigen. Wenn Mitarbeitende wissen und merken, dass sie bei der Arbeit gebraucht und geschätzt werden, erleichtert dies die Rückkehr an den Arbeitsplatz.
Regelmässiger Kontakt mit abwesenden Mitarbeitenden	Fehlen Mitarbeitende unfall- oder krankheitsbedingt, ist es bei allen und insbesondere bei längeren Absenzen zentral, dass das HR und/oder der Vorgesetzte mit ihnen in Kontakt bleiben. So weiss der Mitarbeitende, dass er gebraucht und geschätzt wird. Im Sinne der Fürsorgepflicht ist es auch angebracht, die Mitarbeitenden zu fragen, ob und wie die Firma sie unterstützen kann.
Wiedereinstieg nach langer Absenz	Das HR und der Vorgesetzte sollen ein Willkommensgespräch führen. Je länger die Abwesenheit war, desto mehr Zeit sollte dafür eingeplant werden. Wenn nötig werden die verschiedenen internen und externen Stellen aktiv in den Wiedereingliederungsprozess einbezogen (Arzt, Vertrauensarzt, Versicherer, Case-Manager, IV).
Information Mitarbeitende	Das HR sollte alle Mitarbeitenden periodisch über die Ziele des Absenzenmanagements, die Kennzahlen und das richtige Verhalten im Absenzfall informieren.
Präventionsplanung	Auf der Grundlage der Kennzahlen Präventionsmassnahmen festlegen und konsequent umsetzen (Sicherheit bei der Arbeit, in der Freizeit und bei der Gesundheitsförderung).

Experten

Weitere Antworten sind möglich.

Bewertungsraster**Aufgabe 10 / Teil 4, Bewertung max. 10 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

- 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

Aufgabe 11 / Teil 4 / Lösungen und Bewertungsraster

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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

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.
Wieso ist der Berufsunfall passiert?	Dies kann unterschiedliche Gründe haben wie z. B. Fehlfunktion der Maschine, der neue Führungsstil, Unstimmigkeiten im Team, fehlendes Know-how. Hier muss genau analysiert werden.
Welche Fragen stellen sich in Bezug auf die Sozialversicherungen?	Die meisten Pensionskassen gewähren nach 3 Monaten eine Beitragsbefreiung. Der Berufsunfall muss bei der PK gemeldet werden. Für die anderen Sozialversicherungen muss keine spezielle Meldung erfolgen, die Beiträge werden Ende Jahr aufgrund der ausbezahlten Löhne berichtigt. Eine längere Erwerbslosigkeit kann sich auf die AHV auswirken.
Welche nächsten Schritte sind in Bezug auf den Berufsunfall zu beachten?	Information einholen, wie lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich dauert. Abklären, ob eine Behinderung oder Einschränkung zurückbleibt. Analysieren des Unfallhergangs und Abklären mit der Linie, ob genug unternommen wird in Bezug auf die Arbeitssicherheit.

Frage (ein Fragesatz)	Begründung (mindestens ein Satz)
Wie können Sie den Mitarbeiter unterstützen?	<p>Das HR und der Vorgesetzte sollen den Mitarbeiter regelmässig kontaktieren.</p> <p>Der Vorgesetzte kann den Mitarbeiter zu Hause oder im Spital besuchen.</p> <p>Abklären, ob am Arbeitsplatz des Mitarbeiters technische Anpassungen gemacht werden müssen.</p> <p>Wenn nötig, Hilfe anbieten bei administrativen Arbeiten (Versicherungsfragen etc.).</p>
Ab wann zahlt die Unfallversicherung?	<p>Die Unfalltaggeldversicherung bezahlt ab dem 3. Tag nach dem Berufsunfall die Zahlung eines Taggelds in Höhe von 80 Prozent des versicherten Gehalts. Die Fortzahlung wird bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, dem Eintritt der Rente oder dem Ableben des Versicherten gewährt.</p>
Was können Sie für die Wiedereingliederung des Mitarbeiters vornehmen?	<ul style="list-style-type: none">• Dem Mitarbeiter das Gefühl geben, dass er gebraucht wird.• Abklären, ob der Mitarbeiter wieder an den angestammten Arbeitsplatz zurückkehren kann.• Allenfalls einen Schonarbeitsplatz für den Mitarbeiter suchen.
Falls der Mitarbeiter nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren kann, was sind die nächsten Schritte?	<p>Wenn sich das Risiko einer längeren Arbeitsunfähigkeit abzeichnet, muss unverzüglich die IV-Stelle kontaktiert werden.</p>
Was ist bei einer allfälligen Kündigung des Mitarbeiters zu beachten?	<p>Arbeitnehmende, haben einen Kündigungsschutz, Der Kündigungsschutz beträgt gemäss Gesetz bei einem unterjährigen Arbeitsverhältnis:</p> <ul style="list-style-type: none">• nach Ablauf der Probezeit 30 Tage• vom 2. bis 5. Arbeitsjahr 90 Tage• ab dem 6. Arbeitsjahr 180 Tage. <p>Nach Ablauf dieser Sperrfrist kann auch bei Weiterbestehen der Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden.</p>
Welche Alternativen zu einer Kündigung gibt es?	<ul style="list-style-type: none">• Abklären, ob der Mitarbeiter innerhalb der Firma einen anderen Arbeitsplatz erhalten kann.• Allenfalls eine Umschulung in Betracht ziehen.• Eine Reduktion des Pensums ist vielleicht auch eine Option.

Frage (ein Fragesatz)	Begründung (mindestens ein Satz)
Weitere mögliche Fragen: <ul style="list-style-type: none">• Wurde der Mitarbeiter angemessen versorgt?• Wurde der Unfallhergang des Berufsunfalls dokumentiert?• Wurde der Berufsunfall bei der Versicherung angemeldet?• Wie hat das interne Notfallkonzept funktioniert?	Die Begründung ist individuell und muss Bezug zur Frage haben.

Experten

Weitere Antworten sind möglich.

Bewertungsraster**Aufgabe 11 / Teil 4, Bewertung max. 20 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

- 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
5–0	0

Aufgabe 12 / Teil 4 / Lösungen und Bewertungsraster

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.

MÖGLICHE LÖSUNGEN

Kriterium (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Voraussetzungen	Lösungsbeispiel: Die Mitarbeitenden müssen einverstanden sein und die Gleitzeitsaldos müssen zuerst abgebaut werden.
Anmeldeverfahren (vor der Anmeldung)	Die Kurzarbeit muss mindestens 10 Tage vor Start beim Kanton beantragt werden.
Nötige Angaben	Folgende Angaben müssen im Formular ausgewiesen werden: <ul style="list-style-type: none">• Branche nennen.• Kontaktperson im Betrieb nennen.• Einführung für ganzen Betrieb geplant, oder nur für gewisse Abteilungen.• Ist-Personalbestand.• Wie viele Mitarbeitende sind gesamthaft betroffen.• Voraussichtliche Dauer der AUF.• Voraussichtlicher prozentualer Ausfall.• Sind Betriebsferien geplant.• Bei welcher Arbeitslosenkasse wird die Kurzarbeit geltend gemacht und bei welcher AHV-Ausgleichskasse ist der Betrieb angeschlossen.• Firma vorstellen, Grund der schlechten Auftragslage.• Organigramm und Handelsregistrauszug beilegen.

Kriterium (mindestens ein Stichwort)	Begründung (mindestens ein Satz)
Keinen Anspruch auf Kurzarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Lernende, temporäre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Personen in befristeter Anstellung erhalten keine Kurzarbeitsentschädigung.• Mitarbeitenden, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen.• Mitarbeitende deren Arbeitszeit schwierig zu kontrollieren ist.• Mitarbeitende, welche von einer anderen Firma zugemietet sind.
Herausforderungen bei Kurzarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Die Planung wird erschwert, da nicht mehr alle Mitarbeitende anwesend sind.• Organisatorisch aufwändig.• Sehr hoher administrativer Aufwand.• Lohneinbussen fair kompensieren.• Mitarbeitende müssen alle einverstanden sein.
Kurzarbeitsentschädigung	<ul style="list-style-type: none">• Die Entschädigung beträgt 80 % des Verdienstausfalls, das heisst 80 % des vorübergehenden Arbeitsausfalls.• Für den Teil der Arbeit, welcher nicht von Kurzarbeit betroffen ist, bezahlt der Arbeitgeber den Lohn.
Sozialversicherungen	Die Kurzarbeit hat keinen Einfluss auf die Beiträge der Sozialversicherungen.
Kurzarbeit zeitlich befristet	Ja, 12 Monate innert einer Rahmenfrist von 2 Jahren.
Kündigungen während Kurzarbeit	Sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer haben das Recht während der Kurzarbeit das Arbeitsverhältnis aufzulösen.
Vorteile Kurzarbeit	Personalfluktuaton/Kündigung kann vermieden werden und die Mitarbeitenden sind weiterhin kurzfristig verfügbar. Die Sozialversicherungen werden zu 100 % weiterhin bezahlt, d. h. der soziale Schutz bleibt gewährleistet.
Unterstützung erhalten	<ul style="list-style-type: none">• Das SECO bietet umfassende Informationsbroschüren an.• Aktuelle Informationen sind auf arbeit.swiss zu finden und abrufbar.• Für Auskünfte steht die zuständige Kantonale Amtsstelle oder die Arbeitslosenkasse zur Verfügung.

Experten

Weitere Antworten sind möglich.

Bewertungsraster**Aufgabe 12 / Teil 4, Bewertung max. 9 CA**

Die Lösungen wie folgt bewerten:

- 1 CA für ein korrektes Kriterium mit korrekter Begründung.

CA	Punkte
9	4
8–6	3
5–3	2
2–1	1
0	0