

Fragen zu Kapitel 16: Personalwirtschaft

1. Ordnen Sie die nachstehenden Bedürfnisse den zutreffenden Bedürfnisstufen der Maslow-schen Bedürfnispyramide zu:

	Physio- logisch	Sicherheit	Sozial	Wert- schätzung	Selbst- verwirk- lichung
(A) Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(B) Kündigungsschutz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C) Fortbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(D) Einfluss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(E) Akzeptanz in der Gruppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(F) Schlaf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(G) Bewegung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(H) Persönlichkeitsentfaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(I) Anerkennung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(J) Kompetenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Welche Ereignisse führen nach der 2-Faktorentheorie von Herzberg zu welchen Motivationszuständen?

	Unzu- friedenheit	Keine Unzu- friedenheit	Keine Zufrieden- heit	Zufrieden- heit
(A) Fehlende Anerkennung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(B) Gute Beziehungen zu Vorgesetzten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C) Angemessene, gute Entlohnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(D) Viel Verantwortung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(E) Langweiliger Arbeitsinhalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(F) Ein erfolgreicher Aufstieg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(G) Schlechte Unternehmenspolitik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(H) Schlechte Arbeitsbedingungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(I) Gute Personalführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(J) Die eigene, erbrachte Leistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Angenommen Toni ist als frisch gebackener Personalleiter bei einem Unternehmen, das Jalousien erzeugt, eingestiegen. Er findet unterschiedliche Situationen vor:
 Marina arbeitet in der Produktion. Sie bedient eine Maschine und fädelt die Schnüre in die Lamellen ein. Sie beschwert sich bei Toni, dass sie nicht dieselbe Schwerarbeiterzulage erhält, wie ihr Kollege aus der Lagerabteilung, weil die Arbeitsbedingungen wie z.B. Staub usw. unzumutbar sind.
 Bert arbeitet in der Marketingabteilung. Er spricht bei Toni vor, um zu hinterfragen, ob seine Marketinganalyse, die er allen Abteilungsleitern zukommen hat lassen, Toni gefallen hat, und ob dafür eine Gratifikation vorgesehen ist.
 Simon leitet die Lagerabteilung. Er empfiehlt Toni noch stärker als bisher disziplinarisch durchzugreifen, denn die Mitarbeiter in der Lagerabteilung seien alle träge und haben wenig Ehrgeiz. Sie müssten durch eine harte Hand geführt werden und Arbeitszeitverletzungen müssten von der Personalabteilung viel strenger sanktioniert werden.
 Annemarie arbeitet in der Entwicklungsabteilung. Toni stellt in der Zeitabrechnung fest,

dass sie im letzten Monat über 50 Überstunden angehäuft hat. Annemarie argumentiert, dass sie an einer neuen Jalousietechnik arbeitet. Die Arbeit macht ihr einfach so viel Spaß, dass sie sich kaum losreißen kann und deshalb öfter bis spät in die Nacht hinein an Prototypen gearbeitet hat.

Durch welche Motivationstheorie lässt sich das Verhalten der vier Mitarbeiter erklären?

	Maslow	Herzberg	McGregor	Barbuto/Scholl
Annemarie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Marina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Simon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Angenommen Carmen arbeitet in einem Unternehmen, das den Mitarbeitern anbietet in freier Zeiteinteilung zu arbeiten. Alle Mitarbeiter können an laufend wechselnden Kursen, z.B. zu „Sprache und Atmung“, kostenlos teilnehmen. Zudem steht ein eigener kleiner Massageraum zur Verfügung, in dem zu bestimmten regelmäßigen Zeiten ein externer Masseur die Mitarbeiter bei Bedarf durchknetet. Die Mitarbeiter müssen dafür nur einen kleinen Unkostenbeitrag von etwa einem Fünftel des Marktpreises für die Massagestunde zahlen, den Rest übernimmt das Unternehmen. Die Mitarbeiter haben moderne und nach ergonomischen Standards eingerichtete Büros. Der Geschäftsführer lässt den Mitarbeitern weitgehenden Gestaltungsspielraum und diskutiert mit seinen Führungskräften alle wichtigen Entscheidungen. Carmen hat ein Angebot von einem Mitbewerberunternehmen erhalten, bei dem Sie zwar keine Massageräume, aber dafür eine Erfolgsbeteiligung am Jahresergebnis hat. Sie möchte dieses Angebot annehmen.

Das bisherige Unternehmen setzt auf

- ☐ monetäre ☐ nicht-monetäre

Anreize, Carmen reagiert auf

- ☐ monetäre ☐ nicht-monetäre

Anreize.

5. Bei einem Betriebsausflug eines großen Unternehmens kommen einige Mitarbeiter, die aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen sind und sich noch nie gesehen haben, miteinander ins Gespräch und unterhalten sich über ihre Vorgesetzte:

„Bei mir im Lager haben wir einen echt zackigen Chef“, ist Simon begeistert. „Der kennt sich aus! Er macht laufend irgendwelche Kurse – echt super drauf der Kerl! Der fackelt nicht lange bei irgendwelchen Problemen und kann sich super auch bei den Oberen durchsetzen. Was er aber nicht mag ist, wenn man seine Anweisungen nicht gescheit macht, da kann er echt grantig werden. Aber mir passt das gut so, denn lieber so als ständig herumdiskutieren. Außerdem stimmt die Kohle.“

„Da hast Du aber Glück, denn bei uns in der IT haben sie die größte Pfeife zum Chef gemacht“, ärgert sich Clarissa. „Er tut was er will, und lässt überhaupt nichts gelten. Beratungsresistent ist noch eine höfliche Bezeichnung für ihn. Er meint, er weiß alles, weil er schon seit Urzeiten beim Unternehmen ist, aber von den aktuellen Technologien hat er keine Ahnung. Wir sind alle nur mehr frustriert.“

„Unser Chef in der Fertigung ist auch so eine Pfeife“, beschwert sich Paul. „Ein G’studierter! Dauernd trommelt er uns zu irgendwelchen Meetings zusammen, bei denen sowieso nix herauskommt, weil er alles diskutieren muaß. Und wie der redet! Als ob er ein Fremdwörterlexikon auswendig gelernt hätte! Da haben sie ihm auf der Uni auch nur Blödsinn beigebracht. Anstatt dass er die faulen Hund’ in der Abteilung etwas auf Vordermann bringt, tuat er allerweil lei alles zerreden.“

„Aber reden ist doch sonst gut“, findet Monika. „Unser Chef in der Marketing-Abteilung macht regelmäßig solche Teamsitzungen, wo wir uns alle einbringen können. Ich finde, er macht einen super Job! Obwohl er unsere Ergebnisse schon gewissenhaft prüft, lässt er

uns weitgehende Freiheiten und vertraut uns voll. Ich finde, er hat auch ein richtig gutes Gespür für unsere Probleme und unterstützt jeden wo er nur kann.“
Durch welchen Führungsstil lassen sich diese unterschiedlichen Aussagen erklären?

	Autoritärer Führungsstil	Kooperativer Führungsstil
Simon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Clarissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paul	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Angenommen Andrea ist seit 12 Jahren Bereichsleiterin für Logistik in einem Automobilzulieferunternehmen. Ihr Mitarbeiter Karl war seit 8 Jahren einer ihrer besten Mitarbeiter und hatte zuletzt das Zentrallager geleitet. Das Zentrallager ist eine Schlüsselposition in der Branche, in der die zuverlässige Lieferung oberste Priorität hat. Nun hat Karl gekündigt, um zu einem Mitbewerberunternehmen zu wechseln. Höchstens noch 4 Monate steht Karl Andrea noch zur Verfügung. Als interner Nachfolger kommen entweder Otto, der 42-jährige Stellvertreter von Karl, der schon 9 Jahre im Unternehmen ist, oder Isabell, eine 27-jährige Hochschulabsolventin, die seit zwei Jahren Andreas Assistentin ist, in Frage. Otto kennt alles und jeden im Bereich sehr gut, hat aber keine abgeschlossene Berufsausbildung. Isabell ist noch sehr jung, hat aber bisher ihre Sache so gut gemacht, dass Andrea ihr höhere Aufgaben zutraut. Als Alternative bietet sich noch an, die Stelle extern zu besetzen.

Andrea sollte für Karls Stelle

- ☐ (A) Otto wählen.
 - ☐ (B) Isabella wählen.
 - ☐ (C) eine Stellenausschreibung durchführen und sie extern besetzen.
7. Angenommen Marina ist Sachbearbeiterin in einer Versicherung. Sie hat bisher Schadensfälle bis 20.000 Euro abgewickelt. Nun soll sie Schadensfälle bis 100.000 Euro ebenfalls betreuen. Bei dieser Flexibilisierung der Arbeitsorganisation handelt es sich um
- ☐ (A) Job rotation.
 - ☐ (B) Job enlargement.
 - ☐ (C) Job enrichment.
 - ☐ (D) teilautonome Arbeitsgruppen.
8. Angenommen Dietmar wird von seinem Unternehmen angeboten kostenlos einen Kurs zum Thema Moderationstraining zu besuchen. Diese Personalentwicklungsmaßnahme fällt unter
- ☐ (A) Personalbildung.
 - ☐ (B) Personalförderung.
9. Angenommen Deria hat einen Mitarbeiter, der durch Nachlässigkeit einen großen Schaden produziert hat. Um seine Arbeitsleistung zu verbessern sollte Deria
- ☐ (A) ihn bei der nächsten Teamsitzung scherzhaft zum „schlechtesten Mitarbeiter des Monats“ küren.
 - ☐ (B) bei der nächsten Teamsitzung den Fall besprechen und die Fehler für alle aufzeigen, damit niemand anderer dieselben Fehler in Zukunft macht.
 - ☐ (C) ihm in einem 4-Augen-Gespräch das fehlerhafte Verhalten vor Augen führen und Verbesserungsmaßnahmen besprechen.

- 10.** Angenommen in einem Unternehmen ist mehr Arbeit vorhanden als Personal. Welche Möglichkeiten hat das Unternehmen bei flexiblen Arbeitszeitmodellen – im Vergleich zu traditionellen Arbeitszeitmodellen - zusätzlich, um diese Unterkapazität auszugleichen?
- ☐ (A) Einstellungen vornehmen.
 - ☐ (B) Überstunden anordnen.
 - ☐ (C) Kurzarbeit einführen.
 - ☐ (D) Teilzeitarbeit ermöglichen.
- 11.** Erhalten in einem Unternehmen alle Mitarbeiter mit der gleichen Vorbildung und den gleichen Arbeitsjahren im Unternehmen gleich viel an Gehalt, so praktiziert dieses Unternehmen eine Entgeltdifferenzierung nach
- ☐ Arbeitsbewertung.
 - ☐ Leistungsbewertung.
- 12.** Was gehört nicht zu den Anforderungsarten bei der Arbeitsbewertung nach dem Genfer Schema?
- ☐ (A) Fachkönnen.
 - ☐ (B) Belastung.
 - ☐ (C) Leistung.
 - ☐ (D) Verantwortung.
- 13.** Angenommen in einem Unternehmen werden die Löhne und Gehälter folgendermaßen ermittelt: Alle Stellen werden in eine Reihenfolge nach ihrer Wichtigkeit für das Unternehmen gebracht. Jene, die wichtiger für das Unternehmen sind erhalten mehr Geld, als jene die unwichtiger sind. Dieses Verfahren ist ein
- ☐ (A) Rangfolgeverfahren.
 - ☐ (B) Rangreihenverfahren.
 - ☐ (C) Lohngruppenverfahren.
 - ☐ (D) Stufenwertzahlverfahren.
- 14.** Der Zeitlohn unterscheidet sich vom Leistungslohn dadurch, dass beim Zeitlohn
- ☐ (A) der Arbeitgeber allein das Risiko geringer Arbeitsproduktivität trägt.
 - ☐ (B) ein Mehrverdienstanreiz für Arbeitnehmer besteht.
 - ☐ (C) das Entgelt von der Leistung der Person abhängt.
 - ☐ (D) gesundheitliche Schäden wegen überhastetem Arbeitstempo möglich sind.
- 15.** Angenommen Meinhard schweißt in einem Unternehmen Rahmen für Mountainbikes. Für jeden geschweißten Rahmen erhält er 10 €. Für einen Rahmen benötigt er normalerweise 20 Minuten. Damit arbeitet er im
- ☐ Zeitakkord
 - ☐ Geldakkord
- und sein Stundenverdienst beträgt _____ €.
- Angenommen das Unternehmen möchte auf die andere Akkordentlohnung umstellen und sieht Meinhard's Leistung als tariflichen Mindestlohn an, er sollte aber bei gleichbleibender Leistung gleich viel verdienen wie vorher. Dann beträgt bei 25%igem Akkordzuschlag
- der Minutenfaktor _____
- die Vorgabezeit pro Stück _____ Minuten.
- 16.** Angenommen Aaron muss als Personalleiter in einem Unternehmen die Überkapazität abbauen, will jedoch keine Arbeitsverhältnisse ändern oder beenden. Was kann er tun?
- ☐ (A) Eine Arbeitszeitverkürzung vornehmen.
 - ☐ (B) Aufhebungsverträge anstreben.
 - ☐ (C) geplante Urlaube verlegen.
 - ☐ (D) Versetzungen durchführen.