

Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handelskammern

Prüfung: **Geprüfte/-r Versicherungsfachwirt/-in**

Themenbereich: **Personalwirtschaft**
(§ 6 Abs. 3)

Lösungshinweise: **12. Oktober 2007**

Hinweise für den Korrektor:

- Die folgenden Lösungen sind lediglich Lösungshinweise und keine Musterlösungen.
- Sie sollen nur den Rahmen der zu erwartenden Prüfungsleistung abstecken.
- Der Korrektor ist durch die hier aufgeführten Lösungshinweise in seinem Bewertungsspielraum nicht eingeeengt.
- Bei Aufgaben, die eine Aufzählung von n-Fakten zur Lösung erfordern, werden nur die ersten n-Fakten gewertet. Alle darüber hinausgehenden Aufzählungen werden gestrichen.
- Bei Berechnungen sollen Folgefehler berücksichtigt werden und somit nicht zum Punktabzug führen.

Die Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe der Publikation [der Prüfungssätze] ist nicht gestattet (§§ 53, 54 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Im Fall der Zuwiderhandlung wird Strafantrag gestellt.

Der leichten Lesbarkeit wegen geben wir in den Aufgaben/Texten der männlichen Form den Vorzug. Mit diesem einfacheren sprachlichen Ausdruck sind selbstverständlich immer Männer und Frauen gemeint.

Die Aufgaben mit Lösungsvorschlägen können von den Industrie- und Handelskammern oder Dritten nach einer Frist von sechs Monaten direkt bestellt werden bei:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Service-Center DIHK,
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Tel.: 0521/91101-16, Fax: 0521/91101-19, E-Mail: service@wbv.de

IHK ■ Die Weiterbildung

Ausgangssituation zu allen Aufgaben:

Zum 1. Februar 2008 wird die Proximus-Versicherung 100 Jahre alt.

Zur Stärkung der Unternehmensgruppe haben Vorstand und Aufsichtsrat folgende Ziele formuliert: Der Fortbestand der Unternehmensgruppe ist langfristig zu sichern; der Bekanntheitsgrad des Unternehmens ist zu steigern. Hierzu sind Service und Kundenorientierung auszubauen. Zur Umsetzung der Ziele werden verschiedene Maßnahmen eingeleitet, wobei der Motivation der Mitarbeiter eine zentrale Rolle zugeordnet ist.

Als Personalreferent werden Sie mit der Umsetzung verschiedener Aufgaben betraut.

Aufgabe 1

Aufgrund des 100-jährigen Bestehens der Gesellschaft hat die Geschäftsleitung beschlossen, aus gesellschaftspolitischer Sicht die Ausbildungsquote deutlich zu erhöhen. In den nächsten fünf Jahren sollen pro Einstellungsjahr 20 Auszubildende zusätzlich eingestellt werden, um sie vertriebsorientiert ausbilden zu können.

Hierzu soll eine weitere Stelle eines hauptamtlichen Ausbilders eingerichtet werden. Als Personalreferent haben Sie die Aufgabe, eine Stellenbeschreibung für diesen Mitarbeiter zu entwerfen.

- a) Nennen Sie fünf wesentliche Bestandteile einer Stellenbeschreibung. (5 Punkte)
- b) Erarbeiten Sie für die Stelle eines Ausbilders eine Stellenbeschreibung inklusive eines Anforderungsprofils. (10 Punkte)

Lösungshinweise Aufgabe 1

(Lz./Tax.: 40/3)

15 Punkte

- a) – Stellenbezeichnung
- Stelleneinordnung
- Stellenbefugnisse
- konkrete Aufgabenbeschreibung
- Formulierung der Stellenanforderungen

(5 Punkte)

b) Stellenbezeichnung	Ausbildungsreferent
Stelleneinordnung	ist direkt dem Ausbildungsleiter unterstellt (oder auch dem Personalleiter)
Stellenbefugnisse	entscheidet gemeinsam mit einem anderen Ausbildungsreferenten bzw. Ausbildungs-/Personalleiter über die Einstellung von Auszubildenden
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none">– Aufbau unserer Ausbildung und eigenständige Betreuung der vertriebsorientierten Auszubildenden– operative Betreuung der Auszubildenden– Entwicklung und Umsetzung von Schulungskonzepten

1. formale Qualifikation	– Ausbildung zum Versicherungskaufmann und Weiterbildung zum Gepr. Versicherungsfachwirt, Nachweis über die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
2. fachliche Qualifikation	– mindestens zwei Jahre Erfahrung in der betrieblichen Ausbildung, Erfahrung in der Personen- und/oder Kompositversicherung
3. persönliche Qualifikation	– sicheres und verbindliches Auftreten, selbstständiges Arbeiten, kommunikative, durchsetzungsstarke Persönlichkeit mit sehr gutem Urteilsvermögen

(10 Punkte)

Hinweis für den Korrektor: Diese Lösung ist lediglich eine Orientierungshilfe; auch andere, sachlogisch formulierte Stellenbeschreibungen können richtig sein.

Aufgabe 5

Als zuständiger Personalreferent erhalten Sie den Auftrag, sich im Zusammenhang mit dem Jubiläumsjahr mit dem Themenschwerpunkt „Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen“ zu beschäftigen.

- a) Stellen Sie jeweils zwei Gründe (4 Punkte)
- aus Sicht des Unternehmens bzw.
 - aus Sicht des Mitarbeiters
- dar, die für die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen sprechen.
- b) Erklären Sie drei unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. (9 Punkte)
- c) Arbeiten Sie ein konkretes für das Unternehmen geeignetes flexibles Arbeitszeitmodell zur Umsetzung heraus und begründen Sie Ihre Entscheidung. (7 Punkte)

Lösungshinweise Aufgabe 5

(Lz./Tax.: 78/3)

20 Punkte

- a) – betriebliche Gründe, z. B.:
- Ausdehnung der Betriebsnutzungszeit
 - Ausgleich von Beschäftigungsschwankungen
 - längere Ansprechzeiten für Kunden
 - Personalmarketingaspekte für das Unternehmen
 - Leistungssteigerung der Mitarbeiter
 - Strukturanpassung
 - Kapazitätsanpassung
- Gründe beim Mitarbeiter, z. B.:
- Wunsch nach Selbstbestimmung
 - bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- bedarfs- und belastungsgerechte Arbeitszeit
- Zeitgewinn
- Teilnahme am Erwerbsleben

(4 Punkte)

- b) – gleitende Arbeitszeit
- variable Arbeitszeit
 - Schichtmodell
 - Job-Sharing
 - Arbeitszeitkorridor
 - Jahresarbeitszeit
 - KAPOVAZ
 - Lebensarbeitszeit

(9 Punkte)

- c) Z. B. Schichtmodell:

Vorteile:

- Ausdehnung der täglichen Betriebszeit über die individuelle Arbeitszeit hinaus, d. h. die Erreichbarkeit des Schadenservice-Centers ist an sieben Tagen rund um die Uhr gewährleistet.
- Schichtzeiten/Schichtverteilung können je nach Arbeitsaufkommen konkretisiert werden.
- Anzahl der Mitarbeiter kann je nach Bedarf des Arbeitsaufkommens in die definierten Schichten an den einzelnen Tagen zugesteuert werden.
- Auch die Beschäftigung von Teilzeitkräften ist im Rahmen eines solchen Schichtmodells denkbar.
- für die Mitarbeiter häufiger länger zusammenhängende Freizeitblöcke
- Anpassung der Schichtarbeitszeit an die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter

Nachteile:

- hoher Planungsaufwand für die Einsatzsteuerung der Mitarbeiter
- „Produktivitätsschwankungen“ in den Schichten
- höhere Fehlzeiten der Mitarbeiter durch die Belastung der Schichtarbeit

(7 Punkte)