

Geprüfte/-r Versicherungsfachwirt/-in

Lösungsvorschlag Personalwirtschaft vom 17. Oktober 2002

Aufgabe 2

- a) Die klassische Personalbeurteilung ist nur vergangenheitsbezogen. Gerade bei standardisierten Beurteilungsverfahren ist ein individuelles Eingehen auf den Mitarbeiter nur schwer möglich. Regelbeurteilungen finden je nach Versicherungsunternehmen alle zwei bis drei Jahre statt.

Zielvereinbarungen sind wesentlich individueller als standardisierte Beurteilungen. Zielvereinbarungen sollten mindestens jährlich stattfinden – somit finden diese Personalgespräche in kürzeren Abständen statt als Beurteilungsgespräche. Zielvereinbarungsgespräche sind in die Zukunft gerichtet.

- b) – Ziele sollen operationalisierbar (messbar) sein, d. h., dass für Mitarbeiter und Führungskraft messbare, nachvollziehbare Richtwerte definiert werden, die anschließend zu überprüfen sind.
- Ziele sollen schriftlich festgehalten werden (Nachvollziehbarkeit).
 - Ziele sollten so formuliert werden, dass der Mitarbeiter die Möglichkeit hat, die Ziele zu erreichen.
 - Ziele sollen einen Anreiz darstellen, d. h., sie dürfen auch nicht zu leicht erreichbar sein.
 - Ziele sollten einen Gestaltungsfreiraum bieten, um sie individuell auf einzelne Personen (Stelleninhaber) beziehen zu können.
Dadurch kann sich der Mitarbeiter auch mit der Zielvereinbarung identifizieren.
- c) – Beteiligung der Betroffenen schon in der Entwicklungsphase (Mitarbeiter, Betriebsrat, Führungskräfte, Personalabteilung)
- Projektgruppe aus Beteiligten zusammenstellen
 - Zielkorridor definieren
 - Betriebsvereinbarung erstellen
 - Pilotphase mit ausgewählten Bereichen durchführen
 - Mitarbeiter und Führungskräfte informieren bzw. schulen

Aufgabe 5

1. **Sonderschutz für Jugendliche und Auszubildende durch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)**

Z. B.:

- Beschäftigungsverbot für Jugendliche unter 15 Jahre
- Arbeitszeitregelungen für Jugendliche (Höchstleistungszeitgrenzen)
- Freistellung für den Besuch der Berufsschule/für Teilnahme an Prüfungen
- über das BUG hinausgehender garantierter Jahresurlaub für Auszubildende
- Beschäftigungsverbote für gefährliche Arbeiten, Verbot von akkord- und tempoabhängigen Arbeiten, Verbot von Untertagearbeit
- Gesundheits- und Unfallschutz
- erweiterter Kündigungsschutz für Auszubildende

2. **Besondere Arbeitsschutzregelungen für Schwangere und Wöchnerinnen durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG)**

Z. B.:

- Gesundheitsschutz (Arbeitsplatzgestaltung, Verbot einer körperlich schweren Tätigkeit, Schutz vor gefährlichen Einwirkungen am Arbeitsplatz, ...)
- Beschäftigungsverbot sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung
- Arbeitszeitregelungen für werdende Mütter
- Kündigungsschutz für werdende Mütter

3. **Besondere Schutzregelungen für Schwerbehinderte durch das Schwerbehindertengesetz (SchwBG)**

Z. B.:

- Gesundheitsschutz durch Arbeitsplatzgestaltung und Ausstattung der Arbeitsplätze mit technischen Hilfsmitteln
- Ablehnung von Mehrarbeit
- zusätzlicher Urlaubsanspruch von fünf Tagen
- besonderer Kündigungsschutz, vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle

4. **Besondere Schutzregelung für Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**

Z. B.:

- Schaffen der Möglichkeit für die Tätigkeit als Betriebsrat, keine Nachteile für Betriebsratsmitglieder
- besonderer Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder
- Sicherstellung der Entgeltentwicklung bis zu einem Jahr nach Beendigung der Betriebsratsarbeit

Aufgabe 6

- a) 1. Feststellen und Steuern der Kosten für Weiterbildung (Quantität)
- z. B.:
- ? Art der Kosten (Seminargebühren/Reisekosten/Trainerkosten usw.)
 - ? Umfang der Kosten
 - ? Verteilung der Kosten nach Weiterbildungsart (intern/extern)
 - ? Verteilung der Kosten nach Weiterbildungsinhalten
 - ? Verteilung der Kosten nach Organisationseinheiten (Abteilung, Bereiche, Standorte)
 - ? Verteilung der Kosten nach Zielgruppen der Weiterbildungsmaßnahmen (Auszubildende, Trainee, Führungskräfte usw.)
2. Absichern der Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen (Qualität)
- z. B.:
- ? Absichern der Ziele, die mit der Weiterbildungsmaßnahme erreicht werden sollen
 - ? Erreichen der Erwartungen der Teilnehmer
 - ? Sicherstellen des Transfers des Gelernten in die tägliche Praxis
- b) zu Kosten, z. B.:
- ? regelmäßiges Reporting der Kosten im Rahmen des Personalcontrollings
 - ? heranziehen von vergleichenden Zahlen (Benchmarks)
- zur Qualitätssicherung, z. B.:
1. Maßnahmen im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahme (Lernfeld):
 - ? Einsatz eines Fragebogens zur Seminarbeurteilung durch Teilnehmer
 - ? Einführen von Prüfungen und Tests der Teilnehmer im Rahmen der Weiterbildung
 2. Maßnahmen nach der Weiterbildungsmaßnahme (Transfersicherung):
 - ? Einsatz eines Fragebogens zur Transfersicherung des Gelernten
 - ? Initiieren einer Mitarbeiterbeurteilung
 - ? Befragung des Vorgesetzten zur Leistungssteigerung des Mitarbeiters nach der Weiterbildungsmaßnahme
 - ? Aufbau eines Systems zur Vor- bzw. Nachbereitung eines Seminars durch den Vorgesetzten