

Aufgabe 2

- a) – Ermittlung des Bruttonpersonalbedarfes (Ermittlung der benötigten Arbeitskräfte in Bezug auf die zu leistenden Arbeitsmengen und -qualitäten)
- Ermittlung des Ist-Personalbestandes
 - Berücksichtigung sich ergebender Abgänge (Kündigungen, Mutterschutz, Krankenstand usw.)
 - Berücksichtigung von Zugängen (Rückkehr aus Elternzeit, bereits geschlossene Verträge usw.)
- Bruttonpersonalbedarf
- Personalbestand
 - + Personalabgänge
 - Personalzugänge
 - = Nettopersonalbedarf
- b) – Istanalyse der vorhandenen MA ist sehr wichtig, um die Qualifikationsprofile zu ermitteln und etwas über die persönliche Situation zu erfahren (z. B. Mobilität – geistig wie räumlich).
- MA der übrigen Sparten haben zukünftig keine Aufgaben mehr. Besteht die Möglichkeit der Versetzung nach Stuttgart?
 - Gibt es Chancen der Umschulung?
 - Soll man ggf. aus Gründen der mangelnden Mobilität und einer aufwendigen Umschulung die Sachbearbeitung der anderen Sparten doch belassen?
 - Kann man sich ggf. von MA trennen (z. B. Mütter oder ältere MA nahe der Rente oder auch Eigenkündigungen)?
 - Der Betriebsrat ist zu beteiligen, ggf. Sozialplan usw.

Aufgabe 6

- a) der direkte Vorgesetzte
- Objektivität
 - Nachprüfbarkeit und Vergleichbarkeit
 - Einheitlichkeit
- b) – selektive Wahrnehmung
- Überstrahlungen
 - Sympathie und Antipathie
 - Statusfehler (Hierarchieeffekt)
 - erster Eindruck
 - Trend zur Mitte
 - persönlicher Maßstab
 - Vorurteile
 - Beurteilertyp
- c) Vorgabe von
- Beurteilungsverfahren
 - Beurteilungskriterien
 - Beurteilungsmaßstab (gebundene Beurteilung)
- Freie Beurteilung: keine Vorgabe für den Vorgesetzten, freier Text

GEPRÜFTE/- R VERSICHERUNGSFACHWIRT/-IN
Lösungsvorschlag Personalwirtschaft vom 16. Oktober 2003

- d) – Fachkompetenz
Beherrschen der theoretischen und praktischen Kenntnisse (z. B. Kosten verrechnen, Prämie kalkulieren, Besichtigungsbericht schreiben)
- Methodenkompetenz
Beherrschen von Lerntechniken, Erkennen von Zusammenhängen (z. B. Planen, Koordinieren, Strukturieren, Kontrollieren, Präsentieren)
- Sozialkompetenz
Beherrschen der Kommunikationstechniken, Integrations- und Kooperationsfähigkeit (z. B. Offenheit)
- Persönliche Kompetenz
Eigenkompetenz, Wertekompetenz
(z. B. Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit)
- Führungsverhalten
Leistungsbeurteilung für Führungskräfte (z. B. Planung und Organisation, Delegation, Information und Anleitung, Kontrolle, Förderung)