

Fragen zu Personalwirtschaft

- 1) **Gehälter: Es gibt eine Vielzahl von Bruttobezügen. Man kann diese unter bestimmten Oberbegriffen zusammenfassen.
"Nennen Sie diese.**

Grundlohn, variabler Lohn, Einmalbezug, Sachbezüge(geldwerte Vorteile)

- 2) **Diese Klassen werden in der Abrechnung unterschiedlich behandelt. Beschreiben Sie die Unterschiede. Nennen Sie jeweils 3 Beispiele.**

Grundlohn: monatlich gleichbleibend. Abh. von Tarifeinstufung o. Pauschalregelung.
Behandlung im Ber.-Steuer und SV als laufender Lohn d. h. die Abzüge Basieren auf einer Monatsbetrachtung. Regelmäßige Positionen

In der Abrechnung.

Bsp.: Grundvergütung, Ortszuschlag, Feste Zulage x..

Variabler Lohn: Leistungs- und/oder Zeitabhängig. Zeitliche. Verschiebung zwischen Leistungserbringung u. Zahlung (i.d.R. 2 Mon.)

Spitzabrechnung.

Behandlung im Ber. Steuer und SV. als laufender Lohn

Bsp.: Sonntags/Feiertagszulage, Überstunden, Ber.-Dienst, Rufdienst, Erschwerniszulage,....

Einmalbezüge: Einmalzahlung, Beh. im Ber. Steuer u. SV als Jahresbetrachtung. Bsp.: Treueprämie, Umsatz-/Gewinnbeteiligung, Abfindung, Zahlung f. Vorjahr...

Sachbezüge: verbilligte Sachleistungen d. den Arbeitgeber

Beh. im Ber. Steuer u. SV ab einem best. Schwellenwert als fiktives Einkommen bei den Abzügen mit berücksichtigt.

Bsp.: Kantinenessen, Dienstwagen, Dienstwohnung, Rabatte....

- 3) **.Bei der Berechnung des Personalbedarfs greift man u.a. zunehmend auf Benchmarking zurück. Was ist darunter zu verstehen. Beschreiben Sie Vor- und Nachteile.**

Wie machen es die arideren, Betriebsvergleiche, lernen vom Besten.

Vorteile: Marktorientierung, Validierung des Personalstandes, eigene und fremde Erfolgsfaktoren bewerten und vergleichen, für das eigene Unternehmen angemessene Konsequenzen aus der Unternehmen und Wettbewerbssituation ziehen.

Nachteile: Unternehmensspezifische Besonderheiten gehen ggf. unter, Die Gewichtung von Unterschieden bei den Teilnehmern am Benchmarking ist relativ schwierig. Nicht Äpfel mit Birnen vergleichen, Konkurrenzsituation verhindert u.U. den Vergleich

- 4) **Im Rahmen von Massenentlassungen verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat über den Sozialplan. Wozu dient er?
Beschreiben Sie die Inhalte**

Gegenstand ist der Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen für die vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Mitarbeiter entsprechend der finanziellen Situation des Unternehmens.

1. Geltungsbereich,(zeitlich, für wen, für wen nicht, für welchen Betrieb)
2. Ausscheiden ohne Arbeitsplatzerhalt
Freistellung
Abfindung, Höhe der Abfindung, Wie viel Monatverdienste pro Dienstjahr, Höchstbegrenzung f. Abfindung, Anrechnungen v.
Abf., Fälligkeit

- Rückzahlungsklausel b. Wiedereinstellung
- Ausnahmen
- Sozialauswahl-Punktesystem
- 3. Reduktion d. Arbeitskapazität
 - Ausgleich für Verlust des
 - Vollzeitarbeitsplatzes. Ausgleich für
 - Versetzung Beihilfen f.
 - Weiterbildung Ausgleich f.
 - Ortswechsel
- 4. Sonst. Bestimmungen
 - Sicherung v. Ansprüchen auf Sozialleistungen bei vorzeitigem Ausscheiden, z. B
 - Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld
 - Regelung zur Altersversorgung
 - Weitergewährung von Firmendarlehen
 - Weitergewährung von Deputaten
 - Bleibende Wohnrechte bei Werkswohnung
 - Härtefälle
 - Übern, v. Bewerbungskosten der Arbeitnehmer
 - Hilfestellung. d. Unternehmens- Outplacement Kosten
- 5. Sonderfonds f. Härtefälle z. B längere Arbeitslosigkeit
- 6. Schlussbestimmungen
 - Folgen ä. Änderungen pers. Verhältnisse
 - Schlichtungsregeln für Streitfälle a. d. Sozialplan
 - Schriftform
 - Salv. Klausel
 - Inkrafttreten

5.) Es **gibt verschiedene Maßnahmen zur Reduzierung des Personal bzw. der Personalkosten.**
Nennen Sie diese und geben Sie Beispiele.

ohne Personalabbau: Reduzierung Oberstunden, Kurzarbeit, Betriebsferien, Flexibilisierung d. Arbeitszeit.

mit Personalabbau aber ohne Kündigungen: ^Förderung Teilzeitarbeit, befr. Verträge auslaufen lassen, Förderung

Altersteilzeit/Vorruhestand

mit Personalabbau und Kündigungen: betriebsbedingte Kündigungen (Massenentlassungen), Förderung von Eigenkündigungen

(Zählung v. Abfindungen), Einzelkündigungen

5) Wer ist bei Massenentlassungen zu informieren

Anzeigen beim zuständigen Arbeitsamt(Formblätter) Stellungnahme des Betriebsrates beifügen.

6) Wann spricht man von Massenentlassungen

in Betrieben bei:

mehr als 20 weniger als 60 MA mehr als 5 MA

mind. 60 weniger als 500 MA 10% oder aber 25 MA

mehr als 500 MA mind. 30 MA

Kündigung innerhalb 30 Kalendertagen/Datum d. Wirksamkeit d. Kündigung)

7) Vergleichen Sie **Rekrutierung auf dem internen und** externen Arbeitsmarkt.

Vorteile intern: i.R. von Personalabbau, schneller, kennt die Betriebsstrukturen, erhöhte Mitarbeiterbindung, billiger, Know How bleibt Nachteile intern: evtl. Beschaffungsketten, Betriebsblindheit, Verkumpelung d. Entscheidung

Vorteile extern: keine Beschaffungsketten, neue Ideen, Nachteile extern: keine Mitarbeiterbindung, dauert länger. Teurer

8) Vergleichen Sie die Stellenausschreibung im Internet mit der Anzeige in Printmedien.

Printmedien: Teurer, Regional, Vorlaufzeiten, erreicht auch Bewerber ohne P.C.
Internet: Billiger, Global, wirkt sofort, Vorauswahl möglich, Ausschluss v. Bewerbern ohne P.C.

9) Formulieren Sie eine Stellenausschreibung f. d. Stelle des Leiters der Personalabteilung in einem KH (Klinikum Musterstadt, 400 Betten, 10 Fachabteilungen, 1000 MA)

Das Klinikum Musterstadt ist ein KH der Maximalversorgung. Mit über 400 Betten in 10 Fachabteilungen und 1000 MA sind wir das größte. KH im Umkreis.

Für unsere Personalabteilung suchen wir zum 01.01.2003 eine/n

LEITER/IN PERSONAL

in unbefristetem Arbeitsverhältnis

Ihre Aufgaben umfassen die Personalplanung/-beschaffung, die Überwachung der tarifrechtlichen und arbeitsrechtlichen Vorschriften,

die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und externen Stellen sowie der Gewährung einer funktionierenden strukturierten

Personaladministration.

Neben der Personalarbeit sollten Sie die Stellvertretung der kaufmännischen Direktion der Klinik übernehmen.

Für diese anspruchsvolle Tätigkeit erwarten wir einen Bewerber dessen Arbeitsstil -geprägt ist von betriebswirtschaftlicher Denkweise,

sozialer Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein. Ihre Mitarbeiter sollten Sie zielorientiert führen.

Die Vergütung erfolgt je nach Bewerberprofil nach III/Ti BAT mit den üblichen Sozialleistungen.

Sollten wir Ihr Interesse geweckt haben senden Sie uns bitte bis 01.12.2002 Ihre aussagefähige Bewerbung an:

Klinikum Musterstadt

Herr X

Straße

Ort

Für Vorabinformationen steht Ihnen Herr X. unter der Telefonnummer 000000/00000 gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung

10) Nennen Sie die Aufgaben im Bereich der Personalwirtschaft.

Personalpolitik, Personalplanung, Personalbetreuung, Personalführung, Personalverwaltung, Personal-Controlling

11) Die Personalplanung gehört zu den Kernbereichen der Personalwirtschaft.

Nennen Sie die Teilbereiche der

Personalplanung.

Personalbeschaffungsplanung, Personaleinsatzplanung, Personalentwicklungsplanung, Planung der Personalfreisetzung(Personalabbau)

12) Was ist bei der Sozialauswahl zu beachten

Die Sozialauswahl muss nicht Unternehmens sondern rein Betriebsbezogen sein. Die Auswahl hat sich auf den gesamten Betrieb zu

erstrecken nicht auf nur eine Abteilung.

Vergleichbar sind, nur Arbeitnehmer, die auf gleicher betr.. Ebene sind. Ein Vergleich über mehrere Hierarchieebenen. ist nicht zulässig.

13) Was sind die allgemeinen Kriterien zur Sozialauswahl

Alter, Dienstzugehörigkeit, Kinderzahl, Familienstand, Einzel oder Doppelverdiener, Qualifikation, Ausbildung, Berufserfahrung.

14) Welche Möglichkeiten haben Sie Mitarbeiter zu finden

Über Werbeträger, Printmedien, Arbeitsamt, Internet

intern über schwarzes Brett oder Intranet, extern dann regional, überregional oder international evtl. auch Headhunter