

Bundeseinheitliche Fortbildungsprüfung der Industrie- und Handelskammern

Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen

Personalführung, Qualifizierung und Kommunikation

Lösungshinweise

Datum: 11. Oktober 2022

Bearbeitungszeit: 75 Minuten

Anzahl Aufgaben: 5

Hinweise für den Korrektor:

- Die folgenden Lösungen sind lediglich Lösungshinweise.
- Sie sollen nur den Rahmen der zu erwartenden Prüfungsleistung abstecken.
- Der Korrektor ist durch die hier aufgeführten Lösungshinweise in seinem Bewertungsspielraum nicht eingeengt.
- 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.
- Der leichten Lesbarkeit wegen geben wir in den Aufgaben/Texten der männlichen Form den Vorzug. Mit diesem einfacheren sprachlichen Ausdruck sind selbstverständlich immer alle Geschlechter gemeint.

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

wbv Media 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

Ausgangssituation zu allen Aufgaben

Im Zuge der Niedrigzinsphase und der bestehenden Inflationsrisiken hat sich die Proximus Versicherung AG dazu entschieden, ihre Aktivitäten im Immobilienmarkt auszubauen und im Investmentbereich verstärkt tätig zu werden.

Aus diesem Grund wurden bei der Proximus Invest GmbH in diesem Jahr bereits 15 neue Mitarbeiter eingestellt, mit weiteren 15 Personen sollen Arbeitsverträge mit Beginn zum 1. April 2023 geschlossen werden.

Als Mitarbeiter im Personalbereich der Proximus Versicherung AG sind Sie für die personellen Angelegenheiten der Tochterunternehmen der Proximus Invest GmbH zuständig.

Aufgabe 2

Die neuen Stellen wurden sowohl mit Mitarbeitern aus dem Proximus-Konzern als auch mit externen Bewerbern besetzt.

a Mögliche Punktzahl: 6

Nach erfolgreicher Einstellung sollen die Mitarbeiter bestmöglich weiterentwickelt werden. Hierzu ist im Vorfeld eine Standortbestimmung erforderlich.

Beschreiben Sie drei Instrumente, die hierbei verwendet werden können.

b Mögliche Punktzahl: 8

Eine der neuen Führungskräfte spricht Sie darauf an, dass die extern eingestellten Mitarbeiter deutlich höher vergütet werden als diejenigen, die intern aus dem Proximus-Konzern versetzt wurden. Er fragt sich, ob sich daraus Auswirkungen auf die Motivation ergeben können.

Erklären Sie in diesem Zusammenhang die sogenannte Gleichgewichtstheorie.

c Mögliche Punktzahl: 6

Die neuen Führungskräfte sind unter anderem für die Einarbeitung der neu eingestellten Mitarbeiter verantwortlich. Sie haben die Aufgabe, die Führungskräfte entsprechend zu unterstützen.

Erläutern Sie drei Formen des Training on the Job.

Lösungshinweise Aufgabe 2

[VO: § 5 Absatz 1 Nr. 2]

a Mögliche Punktzahl: 6

- **Potenzialeinschätzung:** Der aktuelle Leistungsstand wird in Form von Personalbeurteilungen festgestellt. Aus den Stärken und Schwächen wird eine Prognose über das Potenzial des Mitarbeiters abgeleitet.
- **Interviews:** Interviews mit den betroffenen Mitarbeitern und ihren Führungskräften werden durchgeführt.
- **Assessment-Center (AC):** Die Mitarbeiter müssen unterschiedliche Übungen (Simulationen) absolvieren, damit die berufliche Handlungskompetenz bezogen auf die jeweilige Stelle festgestellt wird.
- **Eignungstests:** Psychologische Eignungstests sind Messverfahren, die unter standardisierten Bedingungen Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale von Personen erheben.

b Mögliche Punktzahl: 8

Die Gleichgewichtstheorie basiert auf dem Gedanken von Gleichgewicht und Gerechtigkeit.

- **Direkter Tausch:**
Eine Person vergleicht ihren eigenen Output mit der empfangenen Gegenleistung, z. B.: Verhältnis von individueller Arbeitskraft und Gehalt. Erhält der Mitarbeiter für mehr Verantwortung/einen höheren Schwierigkeitsgrad auch mehr Gehalt, ist die innere Waage im Gleichgewicht.
- **Indirekter Tausch:**
Eine Person vergleicht ihre Leistung und ihre empfangene Gegenleistung mit den Leistungen und Gegenleistungen der Kollegen, z. B.: Verhältnis von individuellem Gehalt zum Gehalt der Kollegen. Sofern der Mitarbeiter dies positiv empfindet, empfindet er sein Gehalt auch als gerecht.

c Mögliche Punktzahl: 6

Z. B.:

- **Einarbeitung am Arbeitsplatz:** Ein neuer Mitarbeiter wird von der Führungskraft oder einem erfahrenen Mitarbeiter eingearbeitet.
- **Jobenlargement:** Der Mitarbeiter bekommt nach und nach zusätzliche Aufgaben auf gleichem Niveau.
- **Jobenrichment:** Der Mitarbeiter erhält höherwertige Aufgaben.
- **Jobrotation:** Mehrere Mitarbeiter wechseln ihre Arbeitsplätze, um Erfahrungen bzw. einen umfassenden Überblick über Tätigkeitsbereiche zu erhalten.

Aufgabe 4

In der Proximus Versicherung AG wird überlegt, ob zukünftig in der Proximus Invest GmbH die Ausbildung zum Investmentfondskaufmann durchgeführt werden soll.

Diese Ausbildungsmaßnahme würde helfen, den Personalausbau voranzutreiben und dem zu erwartenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

a Mögliche Punktzahl: 8

Zunächst muss geprüft werden, ob die Rahmenbedingungen der Ausbildungsstätte erfüllt werden.

Stellen Sie die rechtlichen Voraussetzungen sowohl für den Betrieb als auch für das betriebliche Ausbildungspersonal dar.

b Mögliche Punktzahl: 4

Nachdem die Voraussetzungen geprüft und erfüllt sind, soll der Geschäftsleitung nun das neue Berufsbild vorgestellt werden.

Nennen Sie vier Visualisierungsregeln, die Sie bei der Erstellung einer Präsentation berücksichtigen.

c Mögliche Punktzahl: 8

Nachdem die Geschäftsleitung der Einführung des neuen Ausbildungsberufs zugestimmt hat, haben Sie die Aufgabe, einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen.

Erklären Sie vier Inhalte, die bei der Gestaltung eines betrieblichen Ausbildungsplans berücksichtigt werden.

Lösungshinweise Aufgabe 4

[VO: § 5 Absatz 1 Nr. 3 und 7]

a Mögliche Punktzahl: 8

Nach § 27 BBiG muss

- eine Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein und
- die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen.

Das betriebliche Ausbildungspersonal muss gemäß § 30 ff. persönlich und fachlich geeignet sein.

Persönlich geeignet ist, wer nicht gegen das BBiG verstoßen hat oder Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf.

Fachlich geeignet ist, wer die berufliche Eignung (z. B. selbst den Ausbildungsberuf erlernt hat) sowie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung (Ausbildereignung) hat und über Berufserfahrung verfügt.

b Mögliche Punktzahl: 4

Z. B.:

- Ablauf und Reihenfolge beachten
- angemessene Verwendung von Farben
- Symbolgehalt von Farben beachten
- Kombination von Farbe und Form beachten
- gleiche Aussagen mit gleichen Formen verbinden
- Schriftgrößen beachten
- Texte lesbar und übersichtlich darstellen
- einfach und verständlich darstellen
- 60/40-Regel beachten (40 % freie Fläche)

c Mögliche Punktzahl: 8

Z. B.:

- sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans als Mindestinhalte berücksichtigen
- Berufsschulzeiten berücksichtigen
- didaktische Parallelität berücksichtigen (zeitlich gleiche Inhalte in Schule und Betrieb)
- Zeitpunkt der Prüfungen berücksichtigen
- Urlaubszeiten einplanen
- pädagogische Prinzipien wie z. B. vom Leichten zum Schweren oder vom Allgemeinen zum Speziellen berücksichtigen