

# Berufsprüfung Technische Kaufleute / 2023

## Personalmanagement

Antworten und Markierungen in diesen Blättern werden **nicht** bewertet.

Verwenden Sie für Ihre Antworten **ausschliesslich** die dafür vorgesehenen Lösungsblätter.

Dieser Prüfungsteil ...

umfasst **25 Fragen**, davon sind:

- 17 geschlossene Wissensfragen
- 5 offene Wissensfragen
- 3 Mini Cases

sieht eine **Prüfungsdauer von 90 Minuten** vor,  
**die frei eingeteilt werden können.**

Vorgesehen sind:

- ca. 30 Minuten für die geschlossenen Wissensfragen
- ca. 30 Minuten für die offenen Wissensfragen
- ca. 30 Minuten für die Mini Cases

ermöglicht eine **Punktzahl von 100**, die sich aufteilt in:

- 2 Punkte pro geschlossene Wissensfrage
- 6 Punkte pro offene Wissensfrage
- 12 Punkte pro Mini Case

# Teil 1: Geschlossene Wissensfragen

## Single-Choice-Aufgaben

**Hinweis:** Es ist 1 Antwort ist richtig.

---

### 1.1. Sozialplan

---

#### **Ausgangslage**

Der Begriff «Sozialplan» taucht im Personalmanagementbereich öfters auf.

#### **Frage**

Was ist das Ziel eines Sozialplans?

#### **Antwortmöglichkeiten**

- A) Ein Sozialplan soll die wirtschaftlichen Nachteile, die dem /der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerin durch Massenentlassungen entstehen, verhindern oder reduzieren.
- B) Ein Sozialplan ist ein gesetzlich vorgeschriebener Bestandteil einer Pensionskasse, der die Renten jener Versicherten sicherstellt, die während ihres Erwerbslebens nicht genügend Mittel eingezahlt haben.
- C) Ein Sozialplan regelt die Agenda, nach der die jährlich stattfindenden Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern (Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter) durchgeführt werden.
- D) Ein Sozialplan fasst die speziellen Arbeitsbestimmungen für die besonders schutzwürdigen Arbeitnehmenden im Unternehmen (Mitarbeitende unter 18 Jahren, Schwangere, Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung, Schutzdienstleistende etc.) zusammen.

---

### 1.2. Schweizerisches Vorsorgesystem

---

#### **Ausgangslage**

Das schweizerische Vorsorgesystem umfasst die staatliche, berufliche und individuelle Vorsorge (so genanntes Dreisäulensystem).

#### **Frage**

Welche der 4 untenstehenden Aussagen zum schweizerischen Vorsorgesystem ist richtig?

#### **Antwortmöglichkeiten**

- A) Eine AHV-Beitragspflicht besteht für alle erwerbstätigen Personen in der Schweiz. Nicht erwerbstätige Personen müssen keine AHV-Beträge leisten.
- B) In der betrieblichen Vorsorge dient der Umwandlungssatz zur Berechnung der jährlichen Altersrente aus dem angesparten Alterskapital.
- C) Bei der gebundenen Selbstvorsorge 3a müssen die Beiträge des Arbeitgebers mindestens so hoch sein wie jene des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin.
- D) Die Säule 3b ist als freie Selbstvorsorge steuerlich privilegiert.

---

### 1.3. Austritt eines / einer Mitarbeitenden (Datenschutz)

---

**Ausgangslage**

Beim Austritt eines/einer Mitarbeitenden aus dem Unternehmen müssen gewisse Dokumente im Personaldossier aus Datenschutzgründen aufbewahrt werden.

**Frage**

Bei welchem der genannten Dokumente kann auf die Aufbewahrung verzichtet werden?

**Antwortmöglichkeiten**

- A) Abschlusszeugnis
- B) Kostengutsprache für ein eintägiges Seminar
- C) Auszug der unternehmenseigenen Pensionskasse
- D) Aktennotiz zu einer Verfehlung, die zur Entlassung führte

---

### 1.4. Arbeitsrecht: Verträge

---

**Ausgangslage**

Die Schreinerei AG erhält den Zuschlag für die Fertigung eines Massivholztisches (Einzelstück) für einen Privatkunden.

**Frage**

Welches Vertragsverhältnis besteht zwischen der Schreinerei AG und dem Kunden?

**Antwortmöglichkeiten**

- A) Einzelarbeitsvertrag
- B) Werkvertrag
- C) Auftrag
- D) Leasingvertrag

---

### 1.5. Führung

---

**Ausgangslage**

Das Führen von Mitarbeitenden beinhaltet sowohl die direkte als auch die indirekte Führung.

**Frage**

Welches der folgenden Elemente ist Bestandteil der direkten Führung?

**Antwortmöglichkeiten**

- A) Kommunikation
- B) Strategie
- C) Struktur
- D) Kultur

---

## 1.6. Fragetechnik

---

### Ausgangslage

Wirksame Fragen zu stellen ist eine wichtige Führungsfähigkeit.

### Frage

Welche der folgenden Aussagen zum Thema Fragetechnik ist richtig?

### Antwortmöglichkeiten

- A) Geschlossene Fragen sind geeignet, um eine Gesprächspartnerin umfassend Stellung nehmen zu lassen.
- B) Innerhalb eines Gesprächs soll stets dieselbe Fragetechnik beibehalten werden.
- C) Suggestivfragen bringen den Gesprächspartner oft dazu, genau das zu sagen, was ich hören möchte.
- D) Mit den sogenannten W-Fragen dränge ich meinen Gesprächspartner in eine bestimmte Richtung.

---

## 1.7. Mobbing

---

### Ausgangslage

Mobbing kommt am Arbeitsplatz häufiger vor als gedacht.

### Frage

Welche der untenstehenden Aussagen zum Thema Mobbing ist richtig?

### Antwortmöglichkeiten

- A) Mobbing von Mitarbeitenden gegenüber ihrem Vorgesetzten heisst Bossing.
- B) Beim Mobbing werden Angriffe direkt oder indirekt auf die körperliche und/oder psychische Gesundheit gemacht.
- C) Das Unternehmen hat gesetzlich keine Verpflichtung, auf Mobbingvorfälle zu reagieren.
- D) Um von Mobbing zu sprechen, reicht es, wenn eine Person ein- oder zweimal eine andere Person vor anderen kritisiert und blossstellt.

---

## 1.8. Arbeitszeugnisse in der Rekrutierung

---

### Ausgangslage

Die Arbeitszeugnisse der Bewerber/Bewerberinnen sind in der Regel eine wichtige Informationsquelle im Rekrutierungsverfahren.

### Frage

Welche der untenstehenden Aussagen zu Arbeitszeugnissen ist richtig?

### Antwortmöglichkeiten

- A) Arbeitszeugnisse liefern objektive, vergleichbare Aussagen zur früheren Arbeitsleistung und zum Verhalten des Bewerbungskandidaten.
- B) Der Nutzen von Arbeitszeugnissen in der Rekrutierung ist unter anderem, dass sachliche Informationen über das Verantwortungsniveau, die Funktion und die Führungsverantwortung in früheren Anstellungen geliefert werden.
- C) In den Arbeitszeugnissen müssen die Stärken und Schwächen einer Mitarbeiterin lückenlos aufgeführt werden.
- D) Es gibt bei Arbeitszeugnissen einheitliche Formulierungs- und Beurteilungsmassstäbe.

# Multiple-Choice-Aufgaben

**Hinweis:** Es können 2, 3 oder 4 Antworten richtig sein.

---

## 1.9. Feedback geben

---

### Ausgangslage

Das Geben von Feedback gehört zum Führungsalltag. Dabei gilt es, bestimmte Regeln zu beachten.

### Frage

Welche der untenstehenden Aussagen zum Geben von Feedback sind richtig?

### Antwortmöglichkeiten

- A) Feedbacks sollten den Mitarbeitenden nicht spontan, sondern immer nach einer angemessenen Bedenkzeit gegeben werden.
- B) Damit ein Feedback nachvollziehbar ist, sollte es sich stets auf konkrete Ereignisse oder Beobachtungen stützen und keine Pauschalaussage darstellen.
- C) Ein Feedback sollte subjektiv formuliert sein, was mit Hilfe von Ich-Botschaften ausgedrückt werden kann.
- D) Negatives Feedback sollte, wenn immer möglich, schriftlich abgegeben werden, damit man dies im Wiederholungsfall belegen kann.

---

## 1.10. Zeitfallen

---

### Ausgangslage

Gutes Selbst- und Zeitmanagement ist wichtig, um Stress vorzubeugen.

### Frage

Welche der untenstehenden Aussagen zum Thema Selbst- und Zeitmanagement sind richtig?

### Antwortmöglichkeiten

- A) Die Zeitressourcen sind begrenzt, deshalb muss man auch Nein sagen und Aufgaben oder sonstige Aktivitäten ablehnen können.
- B) Die Befolgung der 6-3-5-Methode hilft dabei, wichtige Aufgaben zu priorisieren.
- C) Man sollte seinen Zeitplan nicht zu sehr vollpacken und Puffer miteinberechnen, damit man auch bei unvorhergesehenen Ereignissen noch reagieren und im Zeitplan bleiben kann.
- D) Dank Multitasking können mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigt werden, was die Effizienz und Effektivität erhöht.

---

### 1.11. Ich bin okay – du bist okay

---

#### **Ausgangslage**

Konstruktive Gespräche hängen auch von der inneren Haltung gegenüber dem Gesprächspartner ab.

#### **Frage**

Welche der untenstehenden Aussagen zu inneren Haltungen sind richtig?

#### **Antwortmöglichkeiten**

- A) An meiner Haltung im Gespräch kann ich nichts ändern, diese ist auf Grund von Sympathie und Antipathie gegeben.
- B) Die Haltungen «Ich bin nicht okay – du bist okay» und «Ich bin okay – du bist nicht okay» führen zu denselben Gesprächsverläufen.
- C) Die Haltung «Ich bin okay – du bist okay» führt zu einem positiven Gesprächsklima und zu konstruktiveren Gesprächen.
- D) Wenn jemand mit der Haltung «Ich bin nicht okay – du bist okay» ins Gespräch steigt, ist er der Meinung, dass seine Ansichten weniger wert sind als die des Gegenübers.

---

### 1.12. Fragen im Bewerbungsgespräch

---

#### **Ausgangslage**

Jerôme Obrist (22) bewirbt sich als Service-Monteur bei einer Firma für Personenaufzüge.

#### **Frage**

Welche der folgenden Fragen im Bewerbungsgespräch sind zulässig?

#### **Antwortmöglichkeiten**

- A) Haben Sie bereits Erfahrungen in der Wartung von Personenaufzügen?
- B) Würden Sie sich als eher extrovertiert oder eher introvertiert bezeichnen?
- C) Leiden Sie an Höhenangst (Schwindel)?
- D) Haben Sie noch längere Militärdienste zu leisten?

---

### 1.13. Personalreglement

---

#### **Ausgangslage**

Das Personalreglement eines Unternehmens umfasst die allgemeinen Arbeitsbedingungen des Unternehmens und bildet meist einen integralen Bestandteil der Einzelarbeitsverträge der Mitarbeitenden.

#### **Frage**

Welche der nachgenannten Bereiche werden häufig im Personalreglement geregelt?

#### **Antwortmöglichkeiten**

- A) Arbeitszeiten
- B) Beschäftigungsgrad von einzelnen Mitarbeitenden
- C) Unbezahlter Urlaub
- D) Lohnfortzahlung bei Krankheit

# Reihenfolge-Aufgaben

---

## 1.14. Gesprächsphasen

---

### Ausgangslage

Peter führt mit seiner Mitarbeiterin ein Gespräch über eine längere Weiterbildung, an welcher sich das Unternehmen kostenmässig beteiligen will.

### Frage

Welches ist der zeitlich sinnvolle Ablauf dieses Gesprächs?

### Hinweis

Bringen Sie die untenstehenden Gesprächsausschnitte in die richtige Reihenfolge. Ordnen Sie den Gesprächsausschnitten (A – D) die Zahlen 1 (= erste Aussage im Gespräch) bis 4 (= vierte Aussage im Gespräch) zu.

- A) «Mein Vorschlag wäre, dass die Firma sich mit 50% an den Kosten und 50% an der Weiterbildungszeit beteiligt und du dich im Gegenzug verpflichtest, nach Abschluss der Weiterbildung 2 Jahre bei uns zu bleiben.»
- B) «Ich freue mich, dass wir deine Weiterbildung diskutieren können. Danke, dass du mit diesem Anliegen rechtzeitig gekommen bist und dir für dieses Gespräch Zeit genommen hast.»
- C) «Deinen Unterlagen entnehme ich, dass die Weiterbildung CHF 20'000 kostet und über 2 Jahre gehen wird.»
- D) «Ich werde nun einen entsprechenden Antrag an die Geschäftsleitung stellen. Ich hoffe, das stimmt für dich so.»

---

## 1.15. Zielvereinbarungsprozess

---

### Ausgangslage

Der Zielvereinbarungsprozess gemäss MbO umfasst eine Reihe von Vorgehensschritten.

### Frage

Wie ist der zeitlich korrekte Ablauf eines Zielvereinbarungsprozesses gemäss MbO?

### Hinweis

Bringen Sie die untenstehenden Vorgehensschritte in die richtige Reihenfolge. Ordnen Sie den Prozessschritten (A – D) die Zahlen 1 (= erster Schritt) bis 4 (= vierter Schritt) zu.

- A) Unternehmens-, Abteilungs- und Teamziele werden festgelegt
- B) Individuelle Zielvereinbarung und Zielvorstellung der Führungsperson und der/des Mitarbeitenden
- C) Erfolgskontrolle wird durchgeführt und Zielerreichung diskutiert.
- D) Zwischenergebnisse werden besprochen, unangemessene Ziele werden aussortiert und weitere periodische Kontrollen werden durchgeführt.



# Zuordnungsaufgaben

## 1.16. Diagramme

### Ausgangslage

Diagramme dienen der Veranschaulichung von Zahlenbeständen, die miteinander in einem sachlichen oder zeitlichen Zusammenhang stehen.

### Frage

Mit welchem Diagrammtyp würden Sie die untenstehenden Zahlenbestände der Future AG am besten darstellen?

### Hinweis

Ordnen Sie den Zahlenbeständen (A – D) den passenden Diagrammtyp (1 – 4) zu.

Zahlenbestand	Diagrammtypen
A) Marktanteile des eigenen Unternehmens und der Konkurrenten	1. Kuchendiagramm
B) Verlauf Börsenkurs im Vergleich zum Swiss Market Index (SMI)	2. Prozessdiagramm
C) Wertschöpfungskette	3. Säulendiagramm
D) Jährliche Personal- und Sachkosten 2018–2022	4. Kurvendiagramm

## 1.17. Personalportfolio

### Ausgangslage

Ein Personalportfolio ermöglicht die Einordnung der Mitarbeitenden nach ihren aktuellen Leistungen sowie nach ihrem Entwicklungspotential.

### Frage

Welche Umschreibungen lassen sich welchen Mitarbeitergruppen zuordnen?

### Hinweis

Ordnen Sie den Umschreibungen (A – D) die passende Mitarbeitergruppe (1 – 4) zu.

### Antwortmöglichkeiten

Umschreibungen	Mitarbeitergruppen
A) Hohes Entwicklungspotential und hohe Leistung	1. Arbeitstiere (Workhorses)
B) Hohes Entwicklungspotential, aber tiefe Leistung	2. Problemfälle
C) Tiefes Entwicklungspotential, aber hohe Leistung	3. Leistungsschwache Mitläufer (Deadwood)
D) Tiefes Entwicklungspotential und tiefe Leistung	4. Stars

## Teil 2: Offene Wissensfragen

---

### 2.1. Lohnabrechnung

---

#### Ausgangslage

Caroline Graber bezieht im August 2023 einen Monatslohn brutto von CHF 7'500. Nebst den Beiträgen an die AHV/IV/EO (5.3 %) und ALV 1 (1.1 %) zieht ihr der Arbeitgeber 1.2 % für die Nichtberufsunfallversicherung und CHF 675 als Arbeitnehmerbeitrag an die Pensionskasse ab.

#### Aufgabe

Erstellen Sie die Lohnabrechnung von Caroline Graber für den Monat August 2023.

#### Hinweis

Die erste Zeile der Lohnabrechnung ist im Lösungsraster bereits aufgeführt. Fügen Sie die Inhalte der weiteren Zeilen darunter an.

---

### 2.2. Nebenbeschäftigung

---

#### Ausgangslage

Eric Meyer (34) arbeitet mit 80%-Pensum als Autospengler in der Eiger-Garage in Burgdorf. Sein Freund Maurizio Belli betreibt am gleichen Ort die Pizzeria del Sole. Da die Pizzeria jeweils am Samstag sehr gut besucht ist, fragt Maurizio Eric, ob er samstags bei ihm als Pizzaiolo arbeiten möchte. Eric ist an dem Nebenjob interessiert.

#### Aufgabe

Ist diese Nebenbeschäftigung aus arbeitsrechtlicher Sicht zulässig?

Beantworten Sie die Frage und nennen Sie für Ihre Antwort **3** Begründungen.

#### Hinweis

Wo notwendig, können Sie bei Ihrer Lösung Annahmen treffen.

---

### 2.3. Umgang mit Widerstand

---

#### Ausgangslage

Der kleine Zeitungsverlag Knapp Medien AG muss auf Grund der zurückgegangenen Abonnementszahlen seine Räumlichkeiten redimensionieren, die Produktion auslagern und Personal entlassen.

Mit diesem Veränderungsprozess tun sich einige der rund 50 Mitarbeitenden schwer. Die Geschäftsleitung spricht von aktivem und passivem Widerstand gegen die Veränderung.

#### Aufgabe

Machen Sie je **1** konkretes Beispiel, in welchem Sie in Stichworten beschreiben, wie eine **aktive** Verhaltensweise im Widerstand aussieht sowie eine, die eine **passive Verhaltensweise** im Widerstand ausdrückt.

Erläutern Sie zudem, wie **aus Führungssicht** mit diesen jeweiligen Widerständen umgegangen werden kann. Nennen und erläutern Sie **1** mögliche Vorgehensweise.

---

## 2.4. Aufgaben- und Mitarbeiterorientierung

---

### Ausgangslage

In der Regel wird im Führungshandeln zwischen der Mitarbeiterorientierung und der Aufgabenorientierung unterschieden.

Die folgenden Beispiele umschreiben konkretes Führungsverhalten:

1. Frau Meier, Vorgesetzte eines 5-köpfigen Teams: «Das Wohlbefinden meiner Mitarbeitenden steht im Zentrum, wenn es denen gut geht und wir gut auskommen, wird die Leistung immer stimmen.»
2. Herr Danielson, Teamleiter: «Wenn sich mein Team nicht einig ist, dann entscheide ich eben selbst. Dann muss jeder selbst schauen, wie er mit diesem Entscheid umgeht.»
3. Frau Claus, Abteilungsleiterin: «Ich finde, die besten Lösungen entstehen mit klaren Rahmenbedingungen und wenn alle an der Lösung mitarbeiten.»
4. Herr Matter, Bereichsleiter: «Ach, die sollen das doch selber entscheiden, irgendwie wird das schon richtig rauskommen.»
5. Herr Michel, Vorgesetzter von Frau Weber: «Ach, Frau Weber tut mir so leid. Nun ist sie schon wieder krank. Nun, mache ich ihre Arbeit auch noch, damit sie dann nicht einen riesigen Berg zu erledigen hat.»
6. Frau Brunner, Vorgesetzte eines sehr qualifizierten Teams vor einer wichtigen Konferenz: «Mein Team macht das schon, die wissen, wie das geht, und können sich selbst organisieren.»

### Aufgabe

Ordnen Sie die oben genannten Beispiele 1 – 6 in das Lösungsraster ein, indem Sie die Nummern in die entsprechenden Felder schreiben. Mehrere Nummern pro Feld, wie auch leere Felder sind möglich.

---

## 2.5. Rückdelegation

---

### Ausgangslage

Das Delegieren von Aufgaben ist ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterführung. In gewissen Fällen werden die delegierten Aufgaben jedoch nur teilweise erledigt oder unerledigt an die Führungsperson rückdelegiert.

### Aufgabe

Was sind mögliche Gründe für eine Rückdelegation und mit welchen Massnahmen können Führungspersonen reagieren, um eine Rückdelegation zu vermeiden?

Nennen Sie **3** Gründe, weshalb eine Rückdelegation von Aufgaben an die Führungsperson auftreten kann, und geben Sie dazu jeweils eine passende Gegenmassnahme der Führungsperson an.

## Teil 3: Mini Cases

### 3.1. Fluktuation

#### Ausgangssituation

Die Exactotec AG stellt Präzisionsmessinstrumente für die Chemie- und Maschinenindustrie her. Als Nischenanbieterin bearbeitet sie erfolgreich die Märkte in Europa und Übersee und erwirtschaftet einen jährlichen Umsatz von CHF 150 Millionen.

Martin Dayer ist für das Controlling des Unternehmens verantwortlich. Kürzlich nahm er an einem Webinar zum Thema Personal-Controlling teil. Dabei hob die Referentin die Fluktuationsrate als wichtige Kennziffer für das Controlling im Personalbereich hervor. Interessant sei weniger die Brutto-Fluktuationsrate, die alle Mitarbeiteraustritte erfasst, sondern die sogenannte Netto-Fluktuationsrate, welche die freiwilligen Austritte, das heisst jene auf Wunsch des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin, in Beziehung zum durchschnittlichen Personalbestand setzt. Die Referentin nannte für die Netto-Fluktuationsrate einen Sollwert von ungefähr 8 – 12 Prozent. Wichtig sei es ausserdem, die Entwicklung der Netto-Fluktuationsrate im Zeitverlauf zu verfolgen.

Martin Dayer nimmt die Tipps aus dem Webinar auf. Aus dem Management-Informationssystem der Exactotec zieht er zu den Mitarbeiteraustritten die untenstehenden Zahlen:

	2020	2021	2022
Durchschnittlicher Personalbestand	223	227	225
Austritte	37	45	37
• Natürliche Abgänge (Pensionierung, Invalidität, Tod, Mutterschaft)	9	7	2
• Beendigung befristete Verträge	3	4	1
• Kündigung unbefristete Verträge durch Arbeitnehmer	20	31	34
• Kündigung unbefristete Verträge durch Arbeitgeber	5	3	0

Unterstützen Sie Martin Dayer bei seiner Analyse, indem Sie die nachstehenden Aufgaben lösen.

#### Aufgaben

1. Berechnen Sie für die Jahre 2020, 2021 und 2022 die **Netto**-Fluktuationsraten und beurteilen Sie deren Höhe und Verlauf. (6 Punkte)
2. Gehen Sie im Weiteren von Ihren Berechnungen und Ihrer Beurteilung in Aufgabe 1 aus und beantworten Sie die nachstehenden Fragen: (6 Punkte)
  - a) Nennen Sie **3** unterschiedliche **Ursachen**, die zu einer derartigen Netto-Fluktuation im Jahr 2022 führen können.
  - b) Mit welchen **3 Massnahmen** gehen Sie die Ursachen an, um die Netto-Fluktuation wieder in die gewünschte Richtung zu steuern?

#### Hinweis:

Falls Sie Aufgabe 1 nicht beantwortet haben, können Sie eine Annahme treffen (z.B. Netto-Fluktuation der Exactotec AG ist sehr tief oder sehr hoch). Geben Sie in diesem Fall bitte Ihre getroffene Annahme an.

---

### 3.2. Personalsuche

---

#### Ausgangssituation

Die Metall Meyer AG produziert und vertreibt Gitterroste. Das Unternehmen verfügt über 70 Mitarbeitende, welche in der Produktion, im Verkauf, im Marketing sowie in der Administration tätig sind.

Die Metall Meyer AG ist stetig gewachsen, in den letzten Jahren wurde es jedoch immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden.

Per 01.01.2023 hat Elisa Bianchi im Personalbereich angefangen, nachdem sie ihre Ausbildung als HR-Fachfrau abgeschlossen hat. Bisher war Hans Hugentobler seit seinem Eintritt im Jahr 2005 allein für die Personalarbeit und Rekrutierung zuständig. Er hat dabei auf Stelleninserate in Zeitungen, Zeitschriften sowie auf Ausschreibung von Stellen auf der Firmenwebseite gesetzt.

Nun will Elisa sofort neue Ideen einbringen und schlägt Herrn Hugentobler vor, Soziale Netzwerke, insbesondere LinkedIn, für die Personalsuche zu nutzen. Herr Hugentobler ist damit noch nicht sehr vertraut und etwas skeptisch, möchte jedoch gerne mehr über die Möglichkeiten erfahren und bittet Elisa ihm diese aufzuzeigen.

#### Aufgabe

1. Versetzen Sie sich in die Lage von Elisa Bianchi und zeigen Sie auf, wie die Metall Meyer AG LinkedIn für die Personalsuche nutzen kann.  
Nennen Sie **2 konkrete Möglichkeiten**, wie die Metall Meyer AG LinkedIn als Tool für die Personalsuche nutzen kann. Nennen und beschreiben Sie zudem **je 1 Vorteil** und **1 Nachteil** dieser Nutzung von LinkedIn. (6 Punkte)
2. Nennen und erläutern Sie in Stichworten **3 kritische Erfolgsfaktoren**, welche Arbeitgeber beim Social-Media-Auftritt beachten müssen. (6 Punkte)

---

### 3.3. Burnout eines Mitarbeitenden

---

#### Ausgangssituation

Die Firma Chemotrans AG ist ein kleiner, aber wichtiger Marktplayer im Bereich der Medikamentenherstellung. Die Pandemie hat die Firma wegen ihren spezifischen Covid-Produkten kapazitätsmässig vollkommen an den Anschlag gebracht. Viele der Mitarbeitenden leisteten und leisten seit langer Zeit sowohl zeitlich wie inhaltlich Ausserordentliches, 50 bis 60 Stunden pro Woche sind die Regel, nicht die Ausnahme.

In der Abteilung Marketing arbeitet seit 6 Jahren Lukas Fischer. Er ist verantwortlich für verschiedene grosse, unternehmenswichtige Projekte. Seinen Job machte er lange sehr erfolgreich, was zu Beförderungen und Lohnerhöhungen und einem Mitspracherecht in der Geschäftsleitung führte.

Seit 2 Tagen ist Lukas Fischer durch einen Arzt auf unbestimmte Zeit krankgeschrieben. Die Anzeichen von gesundheitlichen Problemen häuften sich bereits in den letzten Monaten: Magenschmerzen, Migräne, unerklärliches Herzrasen waren einige davon. Zudem zeigte sich Lukas Fischer zunehmend gereizt, wenig kompromissbereit und attackierte vor einigen Wochen an einer Veranstaltung vor aller Augen den Geschäftsführer wegen einer Kleinigkeit. Auf seine gesundheitliche Situation ansprechbar war er nicht, vielmehr eskalierte ein Gespräch mit seiner Vorgesetzten unter Beizug des Personalleiters und Lukas verliess das Gespräch wutentbrannt.

Die Abteilung Marketing läuft personell absolut am Limit. Es fehlen krankheitshalber neben Lukas Fischer noch zwei weitere Mitarbeitende, ebenfalls auf unbestimmte Zeit. Eine Stelle ist vakant und konnte über längere Zeit wegen des herrschenden Fachkräftemangels nicht besetzt werden. Die verbleibenden 6 Mitarbeitenden der Abteilung zeigen klare Zeichen von Erschöpfung und haben sich nach Bekanntwerden des Ausfalls von Lukas Fischer an den Personaldienst gewendet, weil sie nicht mehr so weitermachen können und wollen.

Die Firma Chemotrans AG hat sehr gute Sozialversicherungsleistungen und bietet ihren Mitarbeitenden im Krankheitsfall viel Unterstützung. Es fehlt jedoch ein Präventionskonzept im Umgang mit Stress und Belastungen.

#### Aufgaben

1. Welche **dringlichen** Aufgaben sehen Sie bezüglich des krankheitsbedingten Ausfalls von Lukas Fischer für die Firma Chemotrans AG?  
Nennen und beschreiben Sie **3 unterschiedliche Aufgaben** in Stichworten und begründen Sie, weshalb diese Aufgaben **wichtig/prioritär** sind. (6 Punkte)
2. Zeigen Sie in einem zweiten Schritt auf, welche **mittel- bis längerfristigen Massnahmen** die Firma Chemotrans AG ergreifen kann, um weitere Erkrankungsfälle präventiv zu verhindern.  
Nennen und begründen Sie **3 konkrete Präventionsmassnahmen**. (6 Punkte)

#### Hinweise

- Die Aufgaben 1) und 2) sind in Abhängigkeit von der konkreten Fallbeschreibung zu lösen und zu begründen.
- Wenn Ihnen in der Fallbeschreibung Angaben fehlen, dürfen Sie Annahmen treffen. Bitte halten Sie Ihre Annahmen in der Lösung fest.
- Benutzen Sie das zugehörige Lösungsraster.