



Hinweis:

Diese Aufgabe ist so gestaltet, dass Du Dich damit gut auf Deine Prüfung

- als **Kauffrau oder Kaufmann im Einzelhandel**,
- als **Kauffrau oder Kaufmann für Büromanagement**,
- als **Kauffrau oder Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement** oder
- als **Industriekauffrau oder -kaufmann**

vorbereiten kannst.

Auch in vielen anderen kaufmännischen Berufen ist dieses Thema wichtig.

Beachte bitte, dass die Aufgaben in der Prüfung je nach Beruf unterschiedlich gestellt werden können.



Situation

Nach Deiner Ausbildung arbeitest Du in der Personalabteilung und sollst Deinen Vorgesetzten Herrn Schulz bei der Personalbeschaffung unterstützen. Im Unternehmen werden gerade dringend neue Arbeitskräfte benötigt, denn Frau Fröhlich hat im Skiurlaub einen komplizierten Beinbruch erlitten und wird für ein halbes Jahr ausfallen. Außerdem hat sich Frau Sommer für zwei Jahre in Elternzeit verabschiedet und ein weiterer Mitarbeiter hat kurzfristig das Unternehmen verlassen.

1. Aufgabe:

Herr Schulz schlägt vor, einen Teil der offenen Positionen mit internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besetzen. Welche Vor- und Nachteile hat die Stellenbesetzung mit internen Mitarbeiterinnen gegenüber externen Bewerberinnen und Bewerbern? Beschreibe jeweils 2 Vor- und Nachteile.

Passende Prozubi-Videos

In diesen Videos erklären wir Dir alles, was Du zu diesen Aufgaben wissen musst:

- **Personalbeschaffung**
- **Auswahlverfahren für Bewerbungen**



prozubi.de/
v/p116



prozubi.de/
v/p117



- Personalbeschaffung
- Auswahlverfahren für Bewerbungen



- Personalbeschaffung
- Auswahlverfahren für Bewerbungen



Um die richtige Bewerberin oder den richtigen Bewerber für eine Stelle zu finden, werden verschiedene Personalauswahlprozesse durchgeführt. Nenne drei Auswahlverfahren und erkläre ein Verfahren Deiner Wahl genauer.

- Personalbeschaffung
- Auswahlverfahren für Bewerbungen





Lösungen

Hinweis:

Das hier sind Musterlösungen, an denen Du Dich orientieren kannst. Beachte bitte, dass natürlich auch immer andere Antworten oder Formulierungen richtig sein können.

Lösung zur 1. Aufgabe:



Vorteile:

Da das Unternehmen die innerbetrieblichen Bewerberinnen und Bewerber bereits kennt, fällt der Personalauswahlprozess häufig kürzer aus als bei externen Bewerberinnen und Bewerbern. Dadurch werden Zeit und Geld gespart. Auch die Einarbeitung von internen Bewerberinnen und Bewerbern ist zeit- und kostengünstiger gegenüber externen Kandidatinnen und Kandidaten. Da die internen Bewerberinnen und Bewerber bereits mit dem Unternehmen und seinen Abläufen vertraut sind und über Produkt- und Branchenwissen verfügen, verkürzt sich die Einarbeitungszeit.



Nachteile:

Auch wenn die Vertrautheit mit dem Unternehmen Vorteile für das Unternehmen bietet, ist zu beachten, dass dadurch eine gewisse Betriebsblindheit entstehen kann. Während externe Bewerberinnen und Bewerber häufig neue Ideen und frischen Wind mit in ein Unternehmen bringen, sind die internen Bewerberinnen und Bewerber häufig fest in die bestehenden Denkweisen und Prozesse eingebunden. Bei der Stellenbesetzung mit internen Bewerberinnen und Bewerbern muss das Unternehmen auch bedenken, dass der quantitative Bedarf an Personal bestehen bleibt, da die Vakanz sich nur auf eine andere Stelle verlagert.

Lösung zur 2. Aufgabe:

Da es sich hierbei nur um eine zeitlich begrenzte Vertretung von Frau Fröhlich handelt, bietet sich das Personalleasing besonders an. Das Personalleasing, auch Zeitarbeit genannt, ist die zeitlich befristete Arbeitnehmerüberlassung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers an ein Unternehmen (Entleiher). Dabei unterliegt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht des entleihenden Betriebs, während der Vergütungsanspruch gegenüber dem eigentlichen Arbeitgeber (Verleiher) besteht. Für die Zeit der Überlassung gelten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen des entleihenden Betriebs.

Passende Prozubi-Videos

In diesen Videos erklären wir Dir alles, was Du zu diesen Aufgaben wissen musst:

- Personalbeschaffung
- Auswahlverfahren für Bewerbungen



prozubi.de/
v/p116



prozubi.de/
v/p117



Das Personalleasing bringt dem entleihenden Unternehmen einige Vorteile. Durch eine enge Zusammenarbeit mit der Zeitarbeitsfirma werden die Kosten für die Dauer der Beschäftigung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter exakt kalkulierbar. Außerdem spart das Unternehmen sich ein aufwändiges Einstellungsverfahren, weil die Zeitarbeitsfirma von vornherein nur geeignetes Personal zur Verfügung stellt. Wenn das Unternehmen mit der Arbeit der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters zufrieden ist, kann es sie oder ihn auch übernehmen. So sinkt das Risiko einer Fehlentscheidung eines regulären Einstellungsverfahrens, da das Unternehmen schon weiß, wie gut die Leiharbeiterin oder der Leiharbeiter arbeitet.

Doch auch die Nachteile, die das Personalleasing mit sich bringt, sollten beachtet werden. Die regelmäßige Arbeit mit Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern führt zu einer hohen Fluktuation im Team. Das bedeutet, dass sich das Team immer wieder verändert und nicht als feste Einheit zusammenwachsen kann. Dadurch können sich die festangestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestört fühlen und ihre Motivation kann sinken. Dadurch wiederum verschlechtert sich das Betriebsklima.

Wenn die Leiharbeiterin oder der Leiharbeiter in dem Betrieb kein Zugehörigkeitsgefühl entwickelt, kann es auch sein, dass sie oder er seinen Job nicht so gut macht wie sie oder er könnte. Ein weiterer Nachteil vom Personalleasing ist der Verlust des betrieblichen Know-Hows. Für die Einarbeitung der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters wird Zeit und Wissen investiert. Sobald die Leiharbeiterin oder der Leiharbeiter das Unternehmen verlässt, geht beides verloren.

Trotz der genannten Nachteile überwiegen im Fall der Stelle von Frau Fröhlich die Vorteile des Personalleasings. Da Frau Fröhlichs Arbeitskraft unerwartet ausfällt, bietet eine Zeitarbeiterin oder ein Zeitarbeiter kurzfristig Ersatz. Da die Zeitarbeitsfirma schon eine Vorauswahl trifft und nur geeignetes Personal anbietet, kann die Stelle schneller besetzt werden als bei einem regulären Bewerbungsprozess. Außerdem sind die Kosten genau kalkulierbar und da es sich nur um ein halbes Jahr handelt, wäre es sehr aufwendig, zeitintensiv und kostspielig, die Stelle auszuschreiben und dann zu besetzen. Anders bei Frau Sommer, die für 2 Jahre ausfällt. Da es sich hier um einen längeren Zeitraum handelt, ist auch ein aufwendigerer Bewerbungsprozess vertretbar. Außerdem war ihre Elternzeit planbar im Gegensatz zu dem kurzfristigen, überraschenden Ausfall von Frau Fröhlich. Dem Risiko der negativen Auswirkungen auf das Personal könnte vorgebeugt werden, indem die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Situation erklärt. Wenn Ihnen die Vorteile erläutert werden, die das Personalleasing in diesem konkreten Fall für das Unternehmen hat und dass nur in bestimmten Fällen Leiharbeiterinnen oder Leiharbeiter ins Unternehmen kommen und es nicht zur Regel wird, dann sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verständnis dafür haben.

Passende Prozubi-Videos

In diesen Videos erklären wir Dir alles, was Du zu diesen Aufgaben wissen musst:

- **Personalbeschaffung**
- **Auswahlverfahren für Bewerbungen**



Lösung zur 3. Aufgabe:

3 mögliche Nennungen für Auswahlverfahren:

- Vorstellungsgespräch
- Eignungs-, Intelligenz- oder Persönlichkeitstests
- Assessment-Center

Das Assessment Center soll ein möglichst umfassendes Bild von den Bewerberinnen und Bewerbern liefern. Es besteht aus unterschiedlichen Aufgaben, die verschiedene Fähigkeiten und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber testen. Ziel dabei ist es, festzustellen, ob die Bewerberin oder der Bewerber fachlich und persönlich für die zu besetzende Stelle geeignet ist. Zunächst wird eine Vorauswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern getroffen, die dann gemeinsam zum Auswahlverfahren eingeladen werden. Nach einer Vorstellungsrunde geht es häufig mit Gruppendiskussionen, Fallstudien, Postkorbübungen, Rollenspielen und anderen Übungen weiter. Dabei wird das Verhalten der Kandidatinnen und Kandidaten genau beobachtet, analysiert und bewertet.

Ein Assessment-Center ist teurer als Einzel-Auswahlverfahren (wie z. B. einfache Vorstellungsgespräche), dafür ist die Personalauswahl meist aber auch besser als beim Einzelauswahlverfahren.

Passende Prozubi-Videos

In diesen Videos erklären wir Dir alles, was Du zu diesen Aufgaben wissen musst:

- **Personalbeschaffung**
- **Auswahlverfahren für Bewerbungen**

