

Frühjahrsprüfung 2026

Aufgaben/Lösungshinweise



Industriemeister
Industriemeisterin
Fachrichtungsübergreifender Teil

Doppelt gut vorbereitet

 GemeinsamErfolgreich



Test your Skills

- › Lernstandskontrollen
- › interaktive Aufgaben zu ausgewählten Lehrgängen der Höheren Berufsbildung
- › Zugang über die App „IHK Lernen mobil“



Fachwissen kompakt

- › zentrale Fachbegriffe von A bis Z sicher anwenden
- › fachliche Klarheit bei Begriffen und Definitionen
- › top vorbereitet in die Prüfung
- › auch digital erhältlich



Online-Shop
der DIHK-Bildungs-gGmbH
EINFACH BESSER LERNEN



Alles für die Prüfungsvorbereitung.
Hier einfach bestellen:
www.dihk-bildung.shop

Impressum

Herausgeberin: © DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung –
Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung gGmbH
Holbeinstraße 13–15
53175 Bonn

Hinweise: Die Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe der Publikation ist nicht gestattet und strafbar. Im Fall der Zuwiderhandlung wird Strafantrag gestellt.

Druck: wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld

Bestellnr.: 6/1265

Jahr: 2026



Mögliche Zusatzdateien, Aktualisierungen und Ergänzungen finden Sie unter

www.dihk-bildungs-gmbh.de



Für Ihr Unternehmen.
Für Ihren Erfolg im Beruf.
Weitere Bildungsangebote
u.a. auf wis.ihk.de

Inhalt	Seite
Hilfsmittelliste	4
Prüfungsaufgaben	
Grundlagen für kostenbewusstes Handeln	5
Grundlagen für rechtsbewusstes Handeln	11
Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb	15
Lösungshinweise	
Grundlagen für kostenbewusstes Handeln	20
Grundlagen für rechtsbewusstes Handeln	26
Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb	30



Industriemeister/Industriemeisterin

Alle Prüfungsfächer	dokumentenechtes Schreibmaterial • Lineal • netzunabhängiger, nicht kommunikationsfähiger Taschenrechner
----------------------------	--

Fachrichtungsübergreifender Teil

Grundlagen für kostenbewusstes Handeln	siehe „Alle Prüfungsfächer“ • zusätzlich Formelsammlung für industriell-technische Abschlüsse nach BBiG*
Grundlagen für rechtsbewusstes Handeln	siehe „Alle Prüfungsfächer“ • zusätzlich Gesetzestexte, insbesondere • Arbeitsgesetze • Sozialgesetze bzw. Gesetzessammlungen, in denen diese Gesetze Bestandteil sind
Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb	siehe „Alle Prüfungsfächer“

Für die oben genannten zugelassenen Gesetzestexte gilt:

- für die Frühjahrsprüfung jeweils der Rechtsstand vom 31. Dezember des Vorjahres,
- für die Herbstprüfung jeweils der Rechtsstand vom 1. Januar des laufenden Jahres.
- Es dürfen nur unkommentierte Fassungen verwendet werden; Klebezettel, Unterstreichungen und Normenverweise sind zulässig.

* Diese wird von der IHK zur Verfügung gestellt.

Bundeseinheitliche Fortbildungsprüfung der Industrie- und Handelskammern

Geprüfter Industriemeister/ Geprüfter Industriemeisterin

Grundlagen für kostenbewusstes Handeln

Datum: 27. April 2026

Bearbeitungszeit: 120 Minuten

Anzahl Aufgaben: 9

Bevor Sie mit der Prüfung beginnen, prüfen Sie bitte die Prüfungsunterlagen. Wenn die Prüfungsunterlagen nicht vollständig sind, informieren Sie bitte die Aufsicht.

Bitte lesen Sie die nachfolgenden Bearbeitungshinweise gut durch:

- Alle erlaubten Hilfsmittel wurden Ihnen mit der Einladung mitgeteilt.
- Sie erhalten einen Aufgabenteil sowie ein Heft für Ihre Lösungen.
- Sie können maximal 100 Punkte erreichen.
- Verwenden Sie je Aufgabe bitte eine neue Lösungsseite.
- Wenn Sie die Lösung einer Aufgabe auf eine Anlage schreiben sollen, wird Ihnen dies in der Aufgabe mitgeteilt.
- Stellen Sie Ihre Lösungs- und Rechenvorgänge nachvollziehbar im Lösungsteil dar. Reicht der Platz nicht aus, verwenden Sie bitte das Konzeptpapier. Weisen Sie auf die Fortsetzung hin und kennzeichnen Sie diese.
- Eine nicht lesbare Prüfungsarbeit wird mit der Note „ungenügend“ (null Punkte) bewertet. Die Konsequenzen entnehmen Sie bitte der Prüfungsordnung.
- Es gibt Aufgaben, die eine exakte Anzahl an Antworten vorgeben. Es werden nur die ersten Antworten gewertet. Was über die exakte Anzahl hinausgeht, wird gestrichen.
- Geben Sie alle Ihnen zur Verfügung gestellten Unterlagen am Ende der Prüfung ab.
- Aufgrund der besseren Lesbarkeit bevorzugen wir in diesen Texten die männliche Form. Mit diesem vereinfachten Ausdruck sind selbstverständlich alle Geschlechter gemeint.

Aufgabe 1

Hauptaufgabe der Europäischen Zentralbank (EZB) ist es, die Preisniveaustabilität im Euroraum mit geldpolitischen Instrumenten zu sichern. Bei Inflationsgefahr kann die EZB den Hauptrefinanzierungssatz, den sogenannten Leitzins erhöhen.

a Mögliche Punktzahl: 6

Erläutern Sie, wie durch eine Leitzinserhöhung eine Inflationsgefahr verringert werden kann.

b Mögliche Punktzahl: 6

Geben Sie drei Gründe an, warum eine Leitzinserhöhung nicht immer zu Preisniveaustabilität führt.

Aufgabe 2

Aufgrund des stark gestiegenen Auftragsvolumens wird geplant, dass die Industrie GmbH mit anderen Unternehmen kooperiert.

a Mögliche Punktzahl: 6

Beschreiben Sie für die Besprechung bei der Geschäftsleitung den Unterschied zwischen einer horizontalen und einer vertikalen Kooperation.

b Mögliche Punktzahl: 6

Stellen Sie für die Industrie GmbH, die Dreh- und Fräszentren herstellt, jeweils ein Beispiel für eine horizontale und für eine vertikale Kooperation dar, und beschreiben Sie jeweils, welches Ziel damit erreicht werden soll.

Aufgabe 3

In der Industrie GmbH war bisher die Aufbauorganisation in Form eines Liniensystems geregelt. Nun wird überlegt, welches der möglichen Organisationssysteme den zukünftigen Anforderungen am besten gerecht wird.

a Mögliche Punktzahl: 6

Stellen Sie die wesentlichen Eigenschaften folgender Systeme dar:

- Liniensystem
- Stabliniensystem
- Matrixsystem

b Mögliche Punktzahl: 6

Führen Sie für jedes System jeweils einen Vor- und einen Nachteil an.

Aufgabe 4

In der Industrie GmbH werden Chassisplatten für Werkzeugmaschinen hergestellt. Es liegt ein Kundenauftrag über 160 Stück vor. Die Auftragszeit für erforderliche Fräsarbeiten beträgt nach Auskunft der Arbeitsvorbereitung 928 min. Darin ist eine Rüstzeit von 44,8 min enthalten. Die Grundzeit besteht aus 40% beeinflussbarer Tätigkeitszeit und aus 60% Wartezeit. Der Verteilzeitprozentsatz beträgt 10%, der Prozentsatz für die Erholungszeit 5%.

Berechnen Sie

a Mögliche Punktzahl: 2

die Zeit je Einheit t_e ,

b Mögliche Punktzahl: 4

die Verteilzeit t_v ,

a Mögliche Punktzahl: 2

die Erholungszeit t_{er} .

Aufgabe 5

Mehrere Facharbeiter Ihrer Abteilung absolvieren die Weiterbildung zum Geprüften Industriemeister. Sie kommen mit verschiedenen Fragen aus dem Unterricht auf Sie zu.

a Mögliche Punktzahl: 6

Nennen Sie die drei betriebswirtschaftlichen Produktionsfaktoren und geben Sie jeweils ein betriebliches Beispiel dazu an.

b Mögliche Punktzahl: 6

Ordnen Sie jedem Produktionsfaktor zwei dazugehörige Kostenarten zu und geben Sie jeweils mit Begründung dazu an, ob es sich um fixe oder variable Kosten handelt.

Aufgabe 6

Die Industrie GmbH beschafft ihr Material sowohl auftragsbezogen als auch Just-in-time.

a Mögliche Punktzahl: 6

Erklären Sie die Funktionsweise von auftragsbezogener Beschaffung und Just-in-time-Beschaffung.

b Mögliche Punktzahl: 3

Stellen Sie begründet dar, bei welchem Fertigungsverfahren auftragsbezogen beschafft wird.

Aufgabe 7

Die Betriebsabrechnung der Industrie GmbH stellt für den Berichtszeitraum folgende Daten zur Verfügung:

Kostenart	Einheit	Materialstelle	Fertigung		Verwaltung und Vertrieb
			I	II	
Einzelkosten	€/Monat	106.000	42.000	34.000	
Gemeinkosten	€/Monat	10.070	81.900	85.680	71.930

a Mögliche Punktzahl: 5

Ermitteln Sie die Gemeinkostenzuschlagssätze für die entsprechenden Kostenstellen.

b Mögliche Punktzahl: 9

Berechnen Sie den absoluten und prozentualen Gewinn auf eine Nachkommastelle genau für ein Produkt im Rahmen der Nachkalkulation, wenn Ihnen folgende zusätzliche Kalkulationsdaten zur Verfügung stehen:

Fertigungsmaterial	46,00 €/Stück
Fertigungslohn Kostenstelle I	18,00 €/Stück
Fertigungslohn Kostenstelle II	15,50 €/Stück
Spezialverpackung	2,36 €/Stück
Listenverkaufspreis	225,00 €/Stück

Aufgabe 8

Für die Herstellung eines Einzelteils stehen der Industrie GmbH zwei Verfahren zur Auswahl:

- Verfahren A: Automatenfertigung
- Verfahren B: konventioneller Maschineneinsatz

Folgende Daten stehen Ihnen zur Verfügung:

Verfahren	A	B
Werkzeugkosten	450 €	246 €
Rüstzeit t_r	260 min.	40 min.
Zeit je Einheit t_e	4 min/Stück	10 min/Stück
Fertigungslohnkosten	18 €/h	20 €/h
Maschinenstundensatz	72 €/h	46 €/h

a Mögliche Punktzahl: 9

Berechnen Sie die kritische Produktionsmenge.

b Mögliche Punktzahl: 3

Ermitteln Sie den absoluten Kostenvorteil bei einer Auftragsgröße von 180 Stück, wenn Sie sich für das kostengünstigere Verfahren entscheiden.

Aufgabe 9

Mögliche Punktzahl: 9

Bei der Herstellung von LED-Glühlampen werden bei der Industrie GmbH die Einzelkosten der drei produzierten Sorten getrennt erfasst. Die Gemeinkosten in Höhe von 1.425.600 € werden auf die jeweiligen Sorten mit Hilfe von Äquivalenzziffern umgelegt.

Dazu liegen Ihnen folgende Daten vor:

Sorte	Menge	Fertigungsmaterial (€)	Fertigungslöhne (€)	Äquivalenzziffer
4,3 W	400.000	364.000	120.000	0,7
8,5 W	620.000	651.000	186.000	1
11 W	240.000	300.000	72.000	1,2

Berechnen Sie die Stückkosten und Gesamtkosten jeder Sorte.

Bundeseinheitliche Fortbildungsprüfung der Industrie- und Handelskammern

Geprüfter Industriemeister/ Geprüfte Industriemeisterin

Grundlagen für rechtsbewusstes Handeln

Datum: 27. April 2026

Bearbeitungszeit: 90 Minuten

Anzahl Aufgaben: 7

Bevor Sie mit der Prüfung beginnen, prüfen Sie bitte die Prüfungsunterlagen. Wenn die Prüfungsunterlagen nicht vollständig sind, informieren Sie bitte die Aufsicht.

Bitte lesen Sie die nachfolgenden Bearbeitungshinweise gut durch:

- Alle erlaubten Hilfsmittel wurden Ihnen mit der Einladung mitgeteilt.
- Sie erhalten einen Aufgabenteil sowie ein Heft für Ihre Lösungen.
- Sie können maximal 100 Punkte erreichen.
- Verwenden Sie je Aufgabe bitte eine neue Lösungsseite.
- Wenn Sie die Lösung einer Aufgabe auf eine Anlage schreiben sollen, wird Ihnen dies in der Aufgabe mitgeteilt.
- Stellen Sie Ihre Lösungs- und Rechengänge nachvollziehbar im Lösungsteil dar. Reicht der Platz nicht aus, verwenden Sie bitte das Konzeptpapier. Weisen Sie auf die Fortsetzung hin und kennzeichnen Sie diese.
- Eine nicht lesbare Prüfungsarbeit wird mit der Note „ungenügend“ (null Punkte) bewertet. Die Konsequenzen entnehmen Sie bitte der Prüfungsordnung.
- Es gibt Aufgaben, die eine exakte Anzahl an Antworten vorgeben. Es werden nur die ersten Antworten gewertet. Was über die exakte Anzahl hinausgeht, wird gestrichen.
- Geben Sie alle Ihnen zur Verfügung gestellten Unterlagen am Ende der Prüfung ab.
- Aufgrund der besseren Lesbarkeit bevorzugen wir in diesen Texten die männliche Form. Mit diesem vereinfachten Ausdruck sind selbstverständlich alle Geschlechter gemeint.

Ausgangssituation zu allen Aufgaben:

Die A-GmbH ist ein Industrieunternehmen in Wittstock. Es werden mehrere hundert Mitarbeiter beschäftigt. Das Unternehmen ist tarifgebunden. Im Betrieb besteht ein Betriebsrat.

Aufgabe 1

Die Urlaubsregelung im Tarifvertrag sieht für alle Arbeitnehmer einen Jahresurlaub von mindestens 26 Werktagen vor. Arbeitnehmer, die zu Beginn eines Jahres das 31. Lebensjahr vollendet haben, erhalten 29 Werktage Jahresurlaub.

a Mögliche Punktzahl: 10

Der 23-jährige Arbeitnehmer Schmallowski findet diese Regelung ungerecht und beansprucht ebenfalls 29 Werktage Jahresurlaub. Für Herrn Schmallowski gelten die tarifrechtlichen Bestimmungen.

Geben Sie eine rechtliche Beurteilung ab und nennen Sie die gesetzlichen Grundlagen.

b Mögliche Punktzahl: 6

Der Auszubildende Herr Klaus Förster hat am 1. September eines Jahres seine Ausbildung bei der A-GmbH begonnen.

Berechnen Sie unter Nennung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen den Urlaubsanspruch, den der Auszubildende im laufenden Jahr erwirbt. Für die minder-jährigen Beschäftigten gelten die gesetzlichen Urlaubsregelungen. Herr Förster wurde am 10. Oktober des Jahres 17 Jahre alt.

Aufgabe 2

Der in der Instandhaltung eingesetzte Mitarbeiter Pete Marbel wird dabei ertappt, wie er eine teure Bohrmaschine aus der Werkstatt stiehlt.

a Mögliche Punktzahl: 12

Erläutern Sie, welche weitgehende kurzfristige arbeitsrechtliche Maßnahme die A-GmbH gegenüber Pete Marbel ergreifen kann und welche Vorgaben sie dabei einhalten muss. Nennen Sie jeweils auch die Rechtsgrundlage.

b Mögliche Punktzahl: 4

Erklären Sie, ob Herr Marbel gegen diese Maßnahme vorgehen kann. Nennen Sie auch die Frist, die er dabei beachten muss

Aufgabe 3

In der Personalabteilung der A-GmbH werden die Antworten aller Mitarbeiter aus einem Personalfragebogen mit Angaben zu Hobbys und persönlichen Vorlieben im Urlaub in der IT-Abteilung abgespeichert, ohne die Mitarbeiter hiervon zu informieren.

Der Datenschutzbeauftragte ist der Meinung, dass dies unzulässig ist, befürchtet aber eine Kündigung, falls er die Geschäftsleitung darauf hinweist.

a Mögliche Punktzahl: 8

Begründen Sie, ob die Auffassung des Datenschutzbeauftragten hinsichtlich der Datenspeicherung richtig ist und nennen Sie die Rechtsvorschriften.

b Mögliche Punktzahl: 4

Erläutern Sie, ob die Geschäftsleitung den Datenschutzbeauftragten kündigen kann, wenn er seine Aufgabe als Datenschutzbeauftragter wahrnimmt.

Nennen Sie die Rechtsgrundlage.

c Mögliche Punktzahl: 4

Nennen Sie die Anforderung, die das Gesetz an einen Datenschutzbeauftragten hinsichtlich seiner Eignung stellt. Geben Sie auch die Rechtsgrundlage an.

Aufgabe 4

Die schon seit fünf Jahren bei der A-GmbH beschäftigte Sachbearbeiterin Janine Langer stürzt beim Joggen und verletzt sich so schwer, dass sie zunächst für mehrere Monate arbeitsunfähig ist.

a Mögliche Punktzahl: 5

Nennen Sie fünf Zweige der Sozialversicherung.

b Mögliche Punktzahl: 3

Geben Sie an, durch wen und in welcher Höhe das Einkommen der Arbeitnehmerin für diese Zeit gesichert ist.

c Mögliche Punktzahl: 2

Geben Sie an, wer für die Kosten der ärztlichen Behandlung aufkommt.

d Mögliche Punktzahl: 6

Da sich der Gesundheitszustand von Janine Langer nicht bessert, beantragt sie Rente wegen Erwerbsunfähigkeit. Der Träger der Rentenversicherung erteilt ihr einen ablehnenden Bescheid.

Erläutern Sie,

1. vor welchem Gericht Janine Langer Klage erheben kann und
2. welches Rechtsmittel gegen dieses Urteil bei welchem Gericht möglich ist.

Aufgabe 5

Die Mitarbeiter halten die im Betrieb gezahlten Löhne für zu niedrig und fordern vom Betriebsrat, eine Betriebsvereinbarung über höhere Löhne abzuschließen. Dabei soll der Betriebsrat die Forderung nach höheren Löhnen notfalls auch mit einem Streik durchsetzen, falls der Arbeitgeber keine Betriebsvereinbarung abschließen will.

a Mögliche Punktzahl: 6

Begründen Sie unter Nennung der Rechtsgrundlagen, ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber den Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung verlangen kann.

c Mögliche Punktzahl: 4

Legen Sie dar, ob der Betriebsrat Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung einer Betriebsvereinbarung ergreifen darf. Nennen Sie die einschlägige gesetzliche Grundlage.

c Mögliche Punktzahl: 2

Nennen Sie zwei weitere Arbeitskampfmaßnahmen.

Aufgabe 6

Bei der A-GmbH hat es in den letzten Monaten mehrere Arbeitsunfälle in der Endmontage gegeben. In der Pause diskutieren Sie, wer im Unternehmen für den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit verantwortlich ist.

a Mögliche Punktzahl: 4

Erläutern Sie, wer in einem Unternehmen grundsätzlich für den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit verantwortlich ist. Nennen Sie auch die entsprechenden Rechtsgrundlagen.

b Mögliche Punktzahl: 4

Beschreiben Sie, ob und ggf. wie der Betriebsrat bei Themen der Arbeitssicherheit einzubeziehen ist. Nennen Sie auch die entsprechenden Rechtsgrundlagen.

c Mögliche Punktzahl: 7

Beschreiben Sie die Aufgabe und die Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses.

Aufgabe 7

Die A-GmbH setzt derzeit für ihre innerbetrieblichen Transportvorgänge Gabelstapler mit Verbrennungsmotoren ein. Diese sollen durch Gabelstapler mit Elektroantrieb ersetzt werden.

a Mögliche Punktzahl: 6

Erläutern Sie die Begriffe „Immissionen“ und „Emissionen“ und nennen jeweils ein Beispiel.

b Mögliche Punktzahl: 3

Erläutern Sie den damit erzielten Emissionsschutz.

Bundeseinheitliche Fortbildungsprüfung der Industrie- und Handelskammern

Geprüfter Industriemeister/ Geprüfter Industriemeisterin

Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb

Datum: 27. April 2026

Bearbeitungszeit: 90 Minuten

Anzahl Aufgaben: 7

Bevor Sie mit der Prüfung beginnen, prüfen Sie bitte die Prüfungsunterlagen. Wenn die Prüfungsunterlagen nicht vollständig sind, informieren Sie bitte die Aufsicht.

Bitte lesen Sie die nachfolgenden Bearbeitungshinweise gut durch:

- Alle erlaubten Hilfsmittel wurden Ihnen mit der Einladung mitgeteilt.
- Sie erhalten einen Aufgabenteil sowie ein Heft für Ihre Lösungen.
- Sie können maximal 100 Punkte erreichen.
- Verwenden Sie je Aufgabe bitte eine neue Lösungsseite.
- Wenn Sie die Lösung einer Aufgabe auf eine Anlage schreiben sollen, wird Ihnen dies in der Aufgabe mitgeteilt.
- Stellen Sie Ihre Lösungs- und Rechenvorgänge nachvollziehbar im Lösungsteil dar. Reicht der Platz nicht aus, verwenden Sie bitte das Konzeptpapier. Weisen Sie auf die Fortsetzung hin und kennzeichnen Sie diese.
- Eine nicht lesbare Prüfungsarbeit wird mit der Note „ungenügend“ (null Punkte) bewertet. Die Konsequenzen entnehmen Sie bitte der Prüfungsordnung.
- Es gibt Aufgaben, die eine exakte Anzahl an Antworten vorgeben. Es werden nur die ersten Antworten gewertet. Was über die exakte Anzahl hinausgeht, wird gestrichen.
- Geben Sie alle Ihnen zur Verfügung gestellten Unterlagen am Ende der Prüfung ab.
- Aufgrund der besseren Lesbarkeit bevorzugen wir in diesen Texten die männliche Form. Mit diesem vereinfachten Ausdruck sind selbstverständlich alle Geschlechter gemeint.

Aufgabe 1

Während der Arbeitszeit unterhalten sich Ihre Mitarbeiter aggressiv über eine mögliche Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb. Ein Mitarbeiter sagt zum Beispiel: „Wenn hier nicht endlich der Fortschritt einkehrt, kündige ich!“ Ein anderer Mitarbeiter schreit daraufhin die Kollegen an: „Wenn KI hier angewendet werden soll, dann kündige ich!“

a Mögliche Punktzahl: 10

Erläutern Sie, wie Sie in dieser Situation reagieren, um eine Eskalation zu vermeiden.

b Mögliche Punktzahl: 10

Begründen Sie, warum Laissez-Faire-Führen in dieser konkreten Situation nicht unbedingt angebracht ist.

Aufgabe 2

Durch unterschiedliche Meinungen der Mitarbeiter entstehen oft informelle Gruppen.

a Mögliche Punktzahl: 7

Stellen Sie den Unterschied von formellen zu informellen Gruppen dar.

b Mögliche Punktzahl: 8

Beschreiben Sie jeweils eine mögliche positive und eine negative Auswirkung auf das Betriebsklima.

Aufgabe 3

Eine hohe Fluktuation hat Auswirkungen auf das operative Betriebsgeschehen.

Sie möchten einer überdurchschnittlichen Fluktuation bei Ihren Mitarbeitern wirksam begegnen.

a Mögliche Punktzahl: 5

Erklären Sie, was unter Fluktuation zu verstehen ist.

b Mögliche Punktzahl: 5

Nennen Sie fünf Ursachen von hoher Fluktuation.

c Mögliche Punktzahl: 5

Beschreiben Sie die Folgen einer dauerhaft hohen Fluktuation.

d Mögliche Punktzahl: 5

Erläutern Sie, wodurch Sie eine hohe Fluktuation vermeiden könnten.

Aufgabe 4

Ein Mitarbeiter beleidigt wiederholt andere Mitarbeiter.

Begründen Sie jeweils eine mögliche Auswirkung, wenn Sie als Industriemeister nicht eingreifen.

a Mögliche Punktzahl: 5

für den Mitarbeiter,

b Mögliche Punktzahl: 5

für andere Mitarbeiter,

c Mögliche Punktzahl: 5

für Sie als Industriemeister.

Aufgabe 5

Ihre Autorität als Meister ist von Ihrem Sozialverhalten und Ihren Kompetenzen abhängig.

a Mögliche Punktzahl: 5

Erläutern Sie, was in diesem Zusammenhang Sozialverhalten bedeutet.

b Mögliche Punktzahl: 10

Beschreiben Sie zwei Kompetenzen, die Sie besitzen sollten.

Aufgabe 6

Einige ältere Mitarbeiter diskutieren darüber, ob sie einem neuen jungen Mitarbeiter bei dessen Integration in den Betrieb unterstützen sollten. Daraufhin erläutern Sie Ihren Mitarbeitern, wie eine Integration in den Betrieb erfolgen kann.

a Mögliche Punktzahl: 5

Nennen Sie hierzu fünf zielführende Maßnahmen.

b Mögliche Punktzahl: 5

Erläutern Sie, wie Sie hierbei auf das Sozialverhalten Ihrer Mitarbeiter Einfluss nehmen können.

Aufgabe 7

Mögliche Punktzahl: 5

Bei der Einführung von neuen Techniken, z. B. bei KI (Künstlicher Intelligenz) gestützten Arbeitsplätzen, ist auch eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung erforderlich.

Erläutern Sie den Zusammenhang von der Einführung dieser Technologien und der Ergonomie am Arbeitsplatz.

Lösungshinweise

Grundlagen für kostenbewusstes Handeln

Lösungshinweise Aufgabe 1

[VO: § 4 Absatz 2]

a Mögliche Punktzahl: 6

Eine Erhöhung des Hauptrefinanzierungssatzes verteuert die Geldbeschaffung der Geschäftsbanken und erhöht damit die Kreditzinsen der privaten Kreditnachfrager.

Konsum- und Investitionsnachfrage werden gebremst. Außerdem wird durch steigende Sparzinsen die Konsumneigung gesenkt. Beide Effekte verringern die gesamtwirtschaftliche Nachfrage und reduzieren die Inflationsgefahr.

b Mögliche Punktzahl: 6

Z. B.:

- Problematik des time-lags
- Geschäftsbanken sind auf Refinanzierung bei der Notenbank nicht angewiesen
- Unternehmen investieren trotz gestiegenem Zinsniveau
- Kapitalimport aufgrund des Zinsgefälles steigt

Lösungshinweise Aufgabe 2

[VO: § 4 Absatz 2]

a Mögliche Punktzahl: 6

- Horizontale Kooperation, z. B.:
Zwei oder mehr Unternehmen derselben Produktionsstufe kooperieren miteinander.
- Vertikale Kooperation, z. B.:
Zwei oder mehrere Unternehmen kooperieren mit Unternehmen der vor- oder nachgelagerten Produktionsstufe.

b Mögliche Punktzahl: 6

- Horizontale Kooperation, z. B.:
Die Industrie GmbH arbeitet in der Entwicklung mit einem Unternehmen, das ebenfalls Dreh- und Fräszentren herstellt und vertreibt, zusammen, um Synergieeffekte zu erreichen, um Kosten zu sparen, neue Produktvarianten auf den Markt zu bringen und somit international wettbewerbsfähig zu bleiben.
- Vertikale Kooperation, z. B.:
Die Industrie GmbH arbeitet mit freien Handelsvertretern aus der Maschinenbaubranche zusammen, um den Absatz der eigenen Dreh- und Fräszentren zu fördern, eine neue Absatzbasis zu schaffen und damit die Existenz des Unternehmens zu sichern.

Lösungshinweise Aufgabe 3

[VO: § 4 Absatz 2]

a Mögliche Punktzahl: 6

- Liniensystem:
streng hierarchisch aufgebaut, Informationen bzw. Anweisungen können nur unter Einhaltung des Instanzenweges weitergegeben werden.
- Stabliniensystem:
Den Instanzen des Liniensystems werden im oberen Bereich Fachleute zur Seite gestellt, die ausschließlich beratende und entscheidungsvorbereitende Aufgaben haben, aber keine anweisenden Befugnisse
- Matrixsystem:
Zweiliniensystem, z. B. eine Seite produktorientiert, die andere funktionsorientiert, in dem je nach Aufgabenstellung die eine oder die andere Seite eine Aufgabe einbringt, auf deren Lösung sich beide Seiten einigen müssen.

b Mögliche Punktzahl: 6

- Liniensystem, z. B.:
 - Vorteil:
klare Struktur und klare Anweisungen
 - Nachteil:
unflexibel, starr
- Stabliniensystem, z. B.:
 - Vorteil:
klare, fachlich qualifizierte Anweisungen
 - Nachteil:
unflexibel, unkreativ
- Matrixsystem, z. B.:
 - Vorteil:
sehr flexibel und situationsbezogen
 - Nachteil:
Kostenintensiv, hohes Konfliktpotenzial

Lösungshinweise Aufgabe 4

[VO: § 4 Absatz 2]

a Mögliche Punktzahl: 2

$$\begin{aligned}t_a &= T - t_r \\&= 928 \text{ min} - 44,8 \text{ min} = 883,2 \text{ min/Auftrag} \\t_e &= \frac{t_a}{x} = \frac{883,2 \text{ min/Auftrag}}{160 \text{ Stück/Auftrag}} = 5,52 \text{ min/Stück}\end{aligned}$$

b Mögliche Punktzahl: 4

$$\begin{aligned}t_e &= t_g + \frac{Z_v}{100} \cdot t_g + \frac{Z_{er}}{100} \cdot t_g \\&= t_g + 0,1 t_g + 0,05 t_g \\&= 1,15 t_g \\t_g &= \frac{t_e}{1,15} = \frac{5,52 \text{ min/Stück}}{1,15} = 4,8 \text{ min/Stück} \\t_v &= 0,1 \cdot t_g = 0,1 \cdot 4,8 \text{ min/Stück} = 0,48 \text{ min/Stück}\end{aligned}$$

c Mögliche Punktzahl: 2

$$t_{er} = 0,05 \cdot t_g = 0,05 \cdot 4,8 \text{ min/Stück} = 0,24 \text{ min/Stück}$$

Lösungshinweise Aufgabe 5

[VO: § 4 Absatz 2]

a Mögliche Punktzahl: 6

- Arbeit
z. B. dispositive oder objektbezogene Arbeit, manuelle oder geistige Arbeit u. a.
- Betriebsmittel
z. B. Anlagen, Maschinen, Werkzeuge
- Werkstoffe (Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe)
z. B. Eisen als Rohstoff für die Stahlherstellung, Strom als Betriebsstoff für Anlagen und Maschinen

b Mögliche Punktzahl: 6

- Arbeit:
 - Gehälter
Fixkosten, da Gehälter beschäftigungsunabhängig sind
 - Zeitlöhne
Fixkosten, da sie bei Erzeugnismengenänderung gleich bleiben
 - Leistungslöhne
variable Kosten, da sie von der Erzeugnismenge abhängen
- Betriebsmittel:
 - Abschreibungen
Fixkosten, da sie bei unterschiedlicher Erzeugnismenge gleich bleiben
 - Verschleißreparaturen
variable Kosten, da sie bei Erzeugnismengenänderungen geringer oder höher werden
- Werkstoffe:
 - Rohstoffe
variable Kosten, da sie bei Erzeugnismengenänderungen geringer oder höher sind
 - Betriebsstoffe (z. B. Energie)
variable Kosten, da die Kosten abhängig von der Erzeugnismenge sind

Lösungshinweise Aufgabe 6

[VO: § 4 Absatz 2]

a Mögliche Punktzahl: 6

- Auftragsbezogene Beschaffung stellt eine Einzelbeschaffung im Bedarfsfall dar, d. h., der Einkauf bestellt die Ware, wenn der Bedarf eintritt, z. B. nach der Bestellung des Kunden.
- Bei der Just-in-time-Beschaffung wird die Bestellung des Materials vor dem geplanten Bedarf ausgelöst. Die Anlieferung des Materials erfolgt zu dem Zeitpunkt, zu dem das Material in der Produktion benötigt wird. Just-in-time-Beschaffung wird deshalb auch auftragssynchrone Beschaffung genannt.

b Mögliche Punktzahl: 3

Einzelbauteile im Bereich der Einzel- und Sonderanfertigung auf Kundenwunsch, z. B. spezielle Vorrichtungen, werden auftragsbezogen beschafft, weil in diesem Fall das Material nur in diesem speziellen Einzelfall benötigt wird, ein weiterer Bedarf ist nicht abschätzbar.

Lösungshinweise Aufgabe 7

[VO: § 4 Absatz 2]

a Mögliche Punktzahl: 5

$$\text{MGKZ} = \frac{10.070 \text{ €}}{106.000 \text{ €}} \cdot 100 = 9,5 \%$$

(1 Punkt)

$$\text{FGKZ}_I = \frac{81.900 \text{ €}}{42.000 \text{ €}} \cdot 100 = 195 \%$$

(1 Punkt)

$$\text{FGKZ}_{II} = \frac{85.680 \text{ €}}{34.000 \text{ €}} \cdot 100 = 252 \%$$

(1 Punkt)

$$\text{HK} = \text{MK} + \text{FK}_I + \text{FK}_{II} = 359.650 \text{ €}$$

(1 Punkt)

$$\text{VwVtGKZ} = \frac{71.930 \text{ €}}{359.650 \text{ €}} \cdot 100 = 20 \%$$

(1 Punkt)

b Mögliche Punktzahl: 9

FM	46,00
+ MGK (9,5 %)	4,37
= MK	50,37
FL I	18,00
+ FGK _I (195 %)	35,10
= FK _I	53,10
FL _{II}	15,50
+ FGK _{II} (252 %)	39,06
= FK _{II}	54,56
HK	158,03
+ VwVtGK (20 %)	31,61
+ SEV	2,36
= SK	192,00
+ Gewinn (17,19 %)	33,00
= LVP	225,00

Alle Angaben in Euro.

$$\text{Prozentualer Gewinn} = \frac{33,00 \text{ €}}{192,00 \text{ €}} \cdot 100 = 17,19 \%$$

Lösungshinweise Aufgabe 8

[VO: § 4 Absatz 2]

a Mögliche Punktzahl: 9

■ Verfahren A

$$K_{f,A} = \frac{18 \text{ €/h} + 72 \text{ €/h}}{60 \text{ min/h}} \cdot 260 \text{ min} + 450 \text{ €} = 840 \text{ €}$$

$$k_{v,A} = \frac{18 \text{ €/h} + 72 \text{ €/h}}{60 \text{ min/h}} \cdot 4 \text{ min/Stück} = 6 \text{ €/Stück}$$

■ Verfahren B

$$K_{f,B} = \frac{20 \text{ €/h} + 46 \text{ €/h}}{60 \text{ min/h}} \cdot 40 \text{ min} + 246 \text{ €} = 290 \text{ €}$$

$$k_{v,B} = \frac{20 \text{ €/h} + 46 \text{ €/h}}{60 \text{ min/h}} \cdot 10 \text{ min/Stück} = 11 \text{ €/Stück}$$

$$x_{kr} = \frac{K_{f,A} - K_{f,B}}{k_{v,B} - k_{v,A}} = \frac{840 \text{ €} - 290 \text{ €}}{11 \text{ €/Stück} - 6 \text{ €/Stück}} = 110 \text{ Stück}$$

b Mögliche Punktzahl: 3

$$K_A = 840 \text{ €} + 6 \text{ €/Stück} \cdot 180 \text{ Stück} = 1.920 \text{ €}$$

(1 Punkt)

$$K_B = 290 \text{ €} + 11 \text{ €/Stück} \cdot 180 \text{ Stück} = 2.270 \text{ €}$$

(1 Punkt)

$$\Delta K = 2.270 \text{ €} - 1.920 \text{ €} = 350 \text{ € (absoluter Kostenvorteil)}$$

(1 Punkt)

Lösungshinweise Aufgabe 9

[VO: § 4 Absatz 2]

Mögliche Punktzahl: 9

Sorte	Menge	ÄZ	RE	Gemeinkosten	Einzelkosten	Gesamtkosten	Stückkosten
4,3 W	400.000	0,7	280.000	336.000,00 €	484.000,00 €	820.000,00 €	2,05 €
8,5 W	620.000	1,0	620.000	744.000,00 €	837.000,00 €	1.581.000,00 €	2,55 €
11 W	240.000	1,2	288.000	345.600,00 €	372.000,00 €	717.600,00 €	2,99 €
			1.188.000	1.425.600,00 €			

$$\text{Gemeinkosten je RE} = \frac{1.425.600,00 \text{ €}}{1.188.000 \text{ Recheneinheiten}} = 1,20 \text{ €/RE}$$

Grundlagen für rechtsbewusstes Handeln

Lösungshinweise Aufgabe 1

[VO: § 4 Absatz 3 Nr. 2a]

a Mögliche Punktzahl: 10

Es könnte sich um einen Fall von Diskriminierung aufgrund des Alters handeln, wobei in diesem Fall die jüngeren Mitarbeiter diskriminiert werden.

Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Lebensalters könnte mit einem gesteigerten Erholungsbedürfnis für ältere Arbeitnehmer begründet werden.

Dieses Bedürfnis ist bei 23-Jährigen üblicherweise noch nicht erkennbar.

Daher hat Arbeitnehmer Schmidt Anspruch auf 29 Werktage Jahresurlaub.

§§ 1, 2 I Nr. 2, 7 AGG

Hinweis für den Korrektor: Auch die gegenteilige Lösung ist als richtig zu werten.

b Mögliche Punktzahl: 6

Zu Beginn des Jahres war er 16 Jahre alt, ihm stehen also 27 Werktage für ein ganzes Beschäftigungsjahr zu. Er erwirbt für vier Monate einen anteiligen Urlaubsanspruch, also 1/3 von 27 Werktagen, neun Werktage.

§ 19 II Nr. 2 JArbSchG i. V. m. § 19 IV JArbSchG, § 5 I c BurlG

Lösungshinweise Aufgabe 2

[VO: § 4 Absatz 3 Nr. 2a und c]

a Mögliche Punktzahl: 12

- Außerordentliche Kündigung (fristlose Kündigung); bei einem Diebstahl handelt es sich um einen wichtigen Grund, der den Arbeitgeber zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt.
§ 626 Absatz 1 BGB
- Der Arbeitgeber müsste innerhalb von zwei Wochen, nachdem er Kenntnis von dem Vorfall erlangt hat, kündigen.
§ 626 Absatz 2 BGB
- Vor Aussprechen der Kündigung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat anhören und ihm den Kündigungsgrund mitteilen.
§ 102 Absatz 1 BetrVG
- Die Kündigung bedarf der Schriftform.
§ 626 BGB

b Mögliche Punktzahl: 4

Er muss innerhalb von drei Wochen beim zuständigen Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

§ 4 Absatz 1 Satz 1 KSchG

Lösungshinweise Aufgabe 3

[VO: § 4 Absatz 3 Nr. 2b]

a Mögliche Punktzahl: 8

Eine Verarbeitung der Daten ist gemäß § 32 BDSG nur für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig. Dies ist bei Angaben der Beschäftigten zu Hobbys und persönlichen Vorlieben nicht der Fall. Eine Verarbeitung der Daten ist aufgrund einer fehlenden gesetzlichen Erlaubnis bei für das Arbeitsverhältnis nicht relevanten Daten nur zulässig, wenn der Betroffene hierzu seine Einwilligung gemäß § 4 Absatz 1, § 4a BDSG erklärt hat. Da die Mitarbeiter von der Verarbeitung der Daten keine Kenntnis hatten, können sie auch keine Einwilligung erklärt haben. Die Datenspeicherung war also unzulässig und die Einschätzung des Datenschutzbeauftragten richtig.

b Mögliche Punktzahl: 4

Eine Kündigung des Datenschutzbeauftragten ist nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die eine fristlose Kündigung gemäß § 626 BGB rechtfertigen würden (§ 4f Absatz 3 Satz 5 BDSG). Die Tatsache, dass der Datenschutzbeauftragte seine Aufgaben wahrnimmt, rechtfertigt keine außerordentliche Kündigung.

c Mögliche Punktzahl: 4

Zum Beauftragten für den Datenschutz darf nur bestellt werden, wer die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzt (§ 4f II BDSG).

Lösungshinweise Aufgabe 4

[VO: § 4 Absatz 3 Nr. 1 und 2]

a Mögliche Punktzahl: 5

- Rentenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Unfallversicherung

b Mögliche Punktzahl: 3

In den ersten sechs Wochen erhält sie Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber in Höhe von 100 % des regelmäßig erzielten Arbeitsentgeltes.

Anschließend erhält sie Krankengeld von ihrer gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 70 % des Bruttoentgeltes, maximal 90 % des Nettoentgeltes.

c Mögliche Punktzahl: 2

Die Kosten für die ärztliche Behandlung trägt die gesetzliche Krankenversicherung.

d Mögliche Punktzahl: 6

1. Sie kann Klage vor dem für sie zuständigen Sozialgericht erheben.
2. Als Rechtsmittel kommt eine Berufung beim Landessozialgericht infrage.

Lösungshinweise Aufgabe 5

[VO: § 4 Absatz 2 Nr. 2c und d]

a Mögliche Punktzahl: 6

Gemäß § 77 III Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Der Betriebsrat kann hier also nicht den Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit diesem Regelungsinhalt verlangen. Etwas anderes gilt dann, wenn und soweit der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthält.

b Mögliche Punktzahl: 4

Arbeitskampfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind gemäß § 74 II BetrVG unzulässig.

c Mögliche Punktzahl: 2

Z. B.:

- Aussperrung
- Flashmob-Aktionen

Lösungshinweise Aufgabe 6

[VO: § 4 Absatz 3 Nr. 2b]

a Mögliche Punktzahl: 4

- § 3 Absatz 1 ArbSchG:
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.
- § 618 Absatz 1 BGB:
Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

b Mögliche Punktzahl: 4

Z. B.:

- § 80 Absatz 1 Ziffer 1 BetrVG:
Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden UVVs durchgeführt werden.
- § 89 Absatz 1 BetrVG:
Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen mit Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

Hinweis für den Korrektor: Die Nennung anderer Rechtsquellen ist möglich (z. B. § 9 Absatz 3 ASiG).

c Mögliche Punktzahl: 7

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung im Betrieb zu beraten und die Zusammenarbeit der im Betrieb verantwortlichen Stellen zu sichern und zu fördern.

Dem Arbeitsschutzausschuss gehören an:

- der Arbeitgeber oder ein von ihm beauftragter Vertreter der Geschäftsführung (Delegation)
- zwei vom Betriebsrat zu bestimmende Mitglieder
- Betriebsarzt
- die Fachkraft/-kräfte für Arbeitssicherheit
- der/die Sicherheitsbeauftragte(n) (§ 22 SGB VII)

Lösungshinweise Aufgabe 7

[VO: § 4 Absatz 3 Nr. 3]

a Mögliche Punktzahl: 6

Immissionen sind auf Menschen, Tiere und Pflanzen, den Boden, das Wasser, die Atmosphäre sowie Kultur- und sonstige Sachgüter einwirkende Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen, Licht, Wärme, Strahlen und ähnliche Umwelteinwirkungen.

Emissionen sind die von einer Anlage ausgehenden Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen, Licht, Wärme, Strahlen und ähnliche Erscheinungen.

b Mögliche Punktzahl: 3

Emissionsschutz ist der Schutz von Mensch und Umwelt vor der Freisetzung schädlicher chemischer und biologischer Stoffe und physikalischen Ausbreitungen wie z. B. Lärm und Vibrationen sowie Abgase.

Durch die Umstellung von Verbrennungsmotoren auf elektrische Antriebe werden keine direkten Abgase mehr freigesetzt. Der Gefährdung der Mitarbeiter und der Umwelt wird dadurch wirksam entgegengewirkt. Zudem ist eine Reduzierung der Lärmeinwirkung und der Vibrationen für die Mitarbeiter zu erwarten.

Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb

Lösungshinweise Aufgabe 1

[VO: § 4 Absatz 3]

a Mögliche Punktzahl: 10

Die Situation nicht eskalieren lassen und mit Nachdruck deutlich machen, dass dieses Thema ernst zu nehmen ist und man sich KI nicht verschließen kann.

Die Mitarbeiter unmissverständlich auffordern, ihren Aufgaben nachzugehen und sich auf weitere Information zu dem Thema einzustellen.

Es sollte ein Workshop zum Thema KI gehalten werden, um den derzeitigen Stand dieser Technologie allen Mitarbeitern zu erklären.

b Mögliche Punktzahl: 10

Laissez-Faire-Führungsverhalten würde dazu führen, dass die Mitarbeiter sich gegenseitig weiter aggressiv verhalten und in die Situation verbal hineinsteigern.

Laissez-Faire-Führungsverhalten wird in der Situation nicht von allen Beteiligten wahrgenommen, dieses sollte erst nach einer klaren und unmissverständlichen Ansage erfolgen.

Lösungshinweise Aufgabe 2

[VO: § 4 Absatz 3]

a Mögliche Punktzahl: 7

Bei formellen Gruppen wurden die Beziehungsstrukturen der einzelnen Personen zueinander durch die Betriebsorganisation festgelegt.

Informelle Gruppen pflegen Kontakte untereinander, die oft durch gleiche Interessen und Neigungen entstanden sind und nicht durch die Betriebsorganisation festgelegt wurden.

b Mögliche Punktzahl: 8

■ Positiv:

Mitarbeiter unterstützen sich gegenseitig. Sie stabilisieren den Arbeitsprozess. Sie geben aktuelles Wissen an andere Mitarbeiter weiter.

■ Negativ:

Mitarbeiter grenzen sich von den anderen Mitarbeitern ab. Sie versuchen ihre Verhaltensnormen auf andere Mitarbeiter zu übertragen. Es entstehen Konflikte.

Lösungshinweise Aufgabe 3

[VO: § 4 Absatz 3]

a Mögliche Punktzahl: 5

Es ist der ständige Personalwechsel, der sich durch Personalabgänge und Neueinstellungen ergibt.

b Mögliche Punktzahl: 5

z. B.:

- Hohe Arbeitsbelastung
- Keine berufliche Perspektive im Betrieb
- Geringes Einkommen, keine Einkommenssteigerung
- Sehr gute Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Keine Modifizierung der betrieblichen Technik und der Arbeitsabläufe
- Verändertes Führungsverhalten der Vorgesetzten

c Mögliche Punktzahl: 5

Immer wieder neue Mitarbeiter müssen eingewiesen und unterwiesen werden, das nimmt viel Zeit in Anspruch. Neue Mitarbeiter können kaum auf die Erfahrung anderer Mitarbeiter zurückgreifen, weil die Dauer der Betriebszugehörigkeit gering ist. Die Produktivität kann sinken, was sich auch am Markt bemerkbar machen kann. Das Interesse am Unternehmen geht zurück und Bewerbungen zur Mitarbeit im Unternehmen bleiben aus.

d Mögliche Punktzahl: 5

Regelmäßige Beurteilungs- und Personalentwicklungsgespräche führen und Ergebnisse zeitnah umsetzen. Die Mitarbeiter motivieren und ein situatives Führungsverhalten zeigen. Die Interessen der Mitarbeiter berücksichtigen sowie Vorschläge zur Verbesserung und Modernisierung im operativen Bereich einholen.

Lösungshinweise Aufgabe 4

[VO: § 4 Absatz 3]

Die Begründungen können wie folgt beschrieben werden:

a Mögliche Punktzahl: 5

z. B.:

- Er fühlt sich in seinem Verhalten bestätigt und macht genauso weiter.
- Er wird von anderen Mitarbeitern gemieden.

b Mögliche Punktzahl: 5

z. B.:

- Sie grenzen sich von diesem Mitarbeiter ab.
- Sie bilden eine informelle Gruppe.

c Mögliche Punktzahl: 5

z. B.:

- Ein Autoritätsverlust ist spürbar.
- Ihre Führungskompetenz wird angezweifelt.
- Sie fühlen sich nicht wohl und vernachlässigen die Erfüllung Ihrer Aufgaben.

Lösungshinweise Aufgabe 5

[VO: § 4 Absatz 3]

a Mögliche Punktzahl: 5

z. B.:

Sozialverhalten ist der Umgang aller Personen im Betrieb miteinander. Sie werden von Ihren Mitarbeitern z. B. daran gemessen, wie loyal Sie sich verhalten.

b Mögliche Punktzahl: 10

- Fachkompetenz, z. B.:
für Unterweisungen von Mitarbeitern und zur Beantwortung von fachlichen Fragen.
- Persönlichkeitskompetenz, z. B.:
ein Normen- und Wertgefühl entwickeln.
- Methodenkompetenz, z. B.:
zum organisierten und strukturierten Arbeiten.

Lösungshinweise Aufgabe 6

[VO: § 4 Absatz 3]

a Mögliche Punktzahl: 5

Z. B.:

- Einen persönlichen Ansprechpartner benennen
- Unterstützung bei der Einarbeitung organisieren
- Führungsgrundsätze erläutern
- Wertschätzung äußern
- Erfahrungen berücksichtigen
- flexibel sein
- Eigenständiges, individuelles Arbeiten, soweit möglich, zulassen
- Schulungs- und Förderprogramme anbieten

b Mögliche Punktzahl: 5

Sie verhalten sich stets vorbildlich und sind freundlich. Motivationsmöglichkeiten werden von Ihnen genutzt und Impulse werden gegeben. Sie loben angemessen und erkennen gute Leistungen an. Ein Fehlverhalten wird aufgezeigt und notwendige Gespräche werden diesbezüglich geführt. Sie gehen auf die Individualität der Mitarbeiter ein und stellen mögliche Vorteile für das Betriebsgeschehen dar.

Lösungshinweise Aufgabe 7

[VO: § 4 Absatz 3]

Mögliche Punktzahl: 5

z. B.:

Die Arbeitsplätze müssen auf die jeweiligen Leistungsmöglichkeiten der Mitarbeiter angepasst werden. Eine Überforderung der Mitarbeiter ist zu vermeiden. Einarbeitungs- und Gewöhnungsmöglichkeiten sind einzuplanen. Dies bezieht sich gleichermaßen auf den physischen und den psychischen Bereich.