

**Schweizerischer Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources
Prüfung HR-Fachmann und HR-Fachfrau**

Fach **Internationales HR-Management**

Punkte

Prüfungsdauer **90 Minuten**

Diese Fragen entsprechen der methodischen Fragestellungen an der Prüfung.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!!!

7.6 Internationales HR-Management

90,0 Min

100 Punkte

Ausgangslage

Die Assi Gruppe – Branche Maschinenindustrie - hat sich seit der Gründung im Jahre 1960 auf die Trennung von harten und spröden Materialien spezialisiert und ist heute eine führende Anbieterin von Draht-, Band- und Trennsägen für die Trennung von Siliziumblöcken oder Ingots in Wafer oder andere Formen. Die Maschinen, Kompetenzen und Technologien von Assi werden hauptsächlich in der Photovoltaik-, der Halbleiter- und der Optikindustrie eingesetzt, die zugleich die drei hauptsächlichlichen Absatzmärkte von Assi bilden. Als global tätiges Unternehmen ist die Gruppe geografisch in Europa, Asien und Nordamerika in den jeweiligen Schlüsselmärkten aktiv vertreten. Assi hat ihren Hauptsitz, sowie die Produktionsstätte der Assi AG in Thun, die neuen Gruppengesellschaften Assi Automation GmbH, Homberger System GmbH und Automation Apparate + Maschinenbau GmbH haben ihren Sitz und die Produktion in Deutschland. Mit Tochtergesellschaften ist die Gruppe in China und Japan sowie mit Servicestützpunkten in Deutschland und auf den Philippinen mit eigenen Mitarbeitenden vor Ort präsent. In Taiwan und den USA arbeitet Assi mit selbständigen Vertriebs- und Servicepartnern zusammen, die in das globale Assi Servicenetzwerk eingebunden sind. In anderen wichtigen Ländern stützt sich das Unternehmen auf ausgewählte unabhängige Agenten. Neben dem Verkauf von Maschinen generiert Assi Erlöse aus dem Verkauf von Ersatzteilen und Verbrauchsmaterialien sowie aus Dienstleistungen, wie Schulung oder Berillungsservice.

Die Assi Gruppe beschäftigt derzeit weltweit über 600 Mitarbeitende.

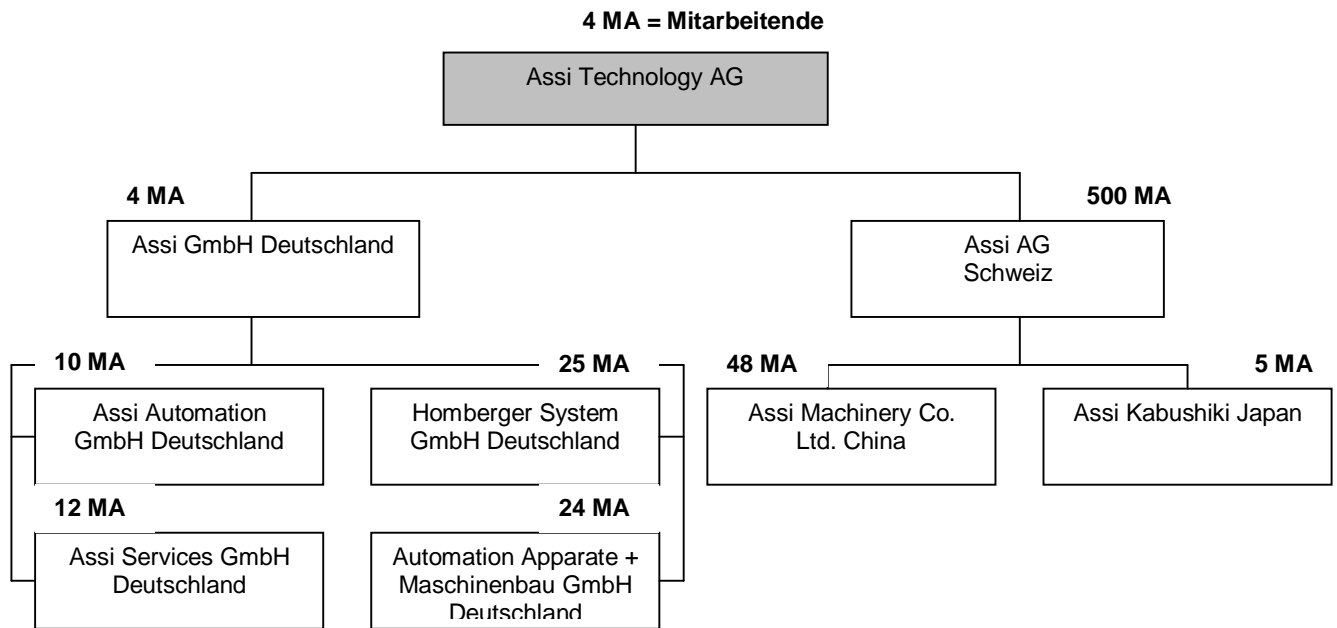
Die Assi Gruppe verfolgt weiter eine klare Wachstumsstrategie. Gezielte Akquisitionen zur Unterstützung der Wachstumsziele und zum Ausbau der Marktposition werden weitere Impulse verleihen. Zurzeit wird eine Tochtergesellschaft in Norwegen, insbesondere für das Servicegeschäft, gegründet. Zudem ist eine weitere Akquisition in Prüfung.

Der Mitarbeiterbestand soll am Standort Schweiz 500 Mitarbeitende nicht überschreiten.

Im Rahmen der stark zunehmenden Globalisierung ist es wichtig, dass Mitarbeitende aus dem Mutterhaus Know-How in die Gastländer übertragen können. Dort von zentraler Bedeutung sind insbesondere die interkulturellen Kompetenzen. Die Karrieremöglichkeiten im Ausland bilden im Gegensatz zu den eingeschränkten Perspektiven in der Schweiz eine attraktive Alternative.

Assi beabsichtigt diverse Stellen/Funktionen in den Tochtergesellschaften China, Japan, Norwegen und Deutschland mit Mitarbeitenden aus dem Mutterhaus zu besetzen.

Organisationsstruktur der Assi Gruppe



7.6.1 Internationale Arbeitsmärkte **xx Min. xx Punkte**

Aufgabe 1 **5,0 Min. 5 Punkte**

1994/95 wurden die EU Richtlinien für den „Europäischen Betriebsrat“ erlassen.

Welche Entwicklung war die Ursache, weshalb sich die Gewerkschaften für einen „Europäischen Betriebsrat“ stark machten?

Zeigen Sie zwei Gründe auf. Machen Sie zu jedem Grund die folgenden Angaben:

- Die Rahmenbedingung, welche die Einrichtung „Europäischer Betriebsrat“ notwendig gemacht hat.
- Eine Beschreibung in 1-2 Sätzen, welche Möglichkeit ein „Europäischer Betriebsrat“ in den Unternehmen hat, um diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Grund 1	Rahmenbedingung 1	
	Möglichkeit 1	
Grund 2	Rahmenbedingung 2	
	Möglichkeit 2	

Antwort:

Grund 1	Rahmenbedingung 1	Zunehmende Europaweite Tätigkeit der Grossunternehmen
	Möglichkeit 1	Ein „Europäischer Betriebsrat“ ermöglicht den Arbeitnehmenden eines europaweiten Unternehmens gleichwertig in allen Ländern aufzutreten und sich Recht zu verschaffen.
Grund 2	Rahmenbedingung 2	Historisch bedingte Unterschiede in den Arbeitnehmervertretungen der einzelnen europäischen Ländern
	Möglichkeit 2	Ein „Europäischer Betriebsrat“ garantiert minimale Rechte, die ein Unternehmen ihren Arbeitnehmenden trotz unterschiedlicher Rechtsgrundlage gewähren muss

Aufgabe 2 **5,0 Min.** **5 Punkte**

Wie Sie der Ausgangslage entnehmen können, wird zurzeit eine Tochtergesellschaft von Norwegen, insbesondere für das Servicegeschäft, gegründet.

Erfordert diese Gründung die Einrichtung eines „Europäischen Betriebsrats“?

Ihre Lösung muss folgende Angaben enthalten:

- Ihr Entscheid unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen für die Einrichtung „Europäischer Betriebsräte“.
- Zwei Argumente in je 2-3 Sätzen. Beziehen Sie sich dabei auf die gesetzliche Bestimmung und die relevante Information zur „Assi Gruppe“ resp. zu dieser Gründung, die für ihren Entscheid sprechen.

Entscheid	<input type="checkbox"/> Einrichtung eines „Europäischen Betriebsrats“ <input type="checkbox"/> Keine Einrichtung eines „Europäischen Betriebsrats“
Argument 1	
Argument 2	

Antwort:

Entscheid	<input type="checkbox"/> Einrichtung eines „Europäischen Betriebsrats“ <input checked="" type="checkbox"/> Keine Einrichtung eines „Europäischen Betriebsrats“
Argumente	<ul style="list-style-type: none"> - Norwegen nicht zur EU gehört - Die Assi Gruppe zu klein ist - Die Assi Gruppe nur in einem EU-Land tätig ist

Aufgabe 3	5,0 Min.	5 Punkte
------------------	-----------------	-----------------

Um eine Firma zu akquirieren, werden Sie als HR Verantwortliche/r vor Ort eingeladen, um im Rahmen einer Due Dilligence mitzuarbeiten.

Welche drei HR Themengebiete sprechen Sie in Bezug auf eine mögliche Übernahme im Rahmen einer Due Dilligence vor Ort an?

Zeigen Sie drei Themengebiet auf. Machen Sie zu jeden Themengebiet die folgenden Angaben:

- Eine Beschreibung in 1-2 Sätzen, welches Themengebiet Sie bei einer Due Dilligence ansprechen.
- Eine Beschreibung in 1-2 Sätzen, mit welchem Gesprächspartner Sie das jeweilige Themengebiet besprechen.

Thema 1	Beschreibung 1	
	Gesprächspartner 1	
Thema 2	Beschreibung 2	
	Gesprächspartner 2	
Thema 3	Beschreibung 3	
	Gesprächspartner 2	

Antwort:

Thema 1	Beschreibung 1	Bleiben die wichtigen Manager und Keypeople auch nach der Übernahme im Unternehmen?
	Gesprächspartner 1	Persönliche Interviews mit den entsprechenden Managern und Keypeople
Thema 2	Beschreibung 2	Personalsachverhalte (Saläre, Boni, Abgangsentschädigungen) und Kennzahlen
	Gesprächspartner 2	Interview mit Personalchef und Personal-Sachbearbeitern des übernehmenden Unternehmens
Thema 3	Beschreibung 3	Erwartungen und Fragen der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern
	Gesprächspartner 2	Entsprechende Interviews

Aufgabe 4

3,0 Min.

3 Punkte

Beim Aufbau der Assi Machinery Co. Ltd in China mussten wir wegen unserer China Euphorie viel Lehrgeld bezahlen. Was sind die zentralen Themen, die Sie als HR-Verantwortliche/r bei einer solchen Produktionsverlagerung in ein Billiglohnland generell einbringen und abklären müssen? Nennen Sie stichwortartig sechs wichtige Themen.

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Mögliche Antworten:

- Know-how Transfer, Expat-Verfügbarkeit und -Kosten, Wohnsituation, Sprachkenntnisse
- Lokales HR Know-how, Lohnsituation / Lohnentwicklung, Konkurrenzsituation auf Arbeitsmarkt
- Arbeitsbedingungen / Arbeitsvertragsrecht, Gewerkschaftliches Umfeld, lokale Berater für HR
- Fragen, Bedeutung von Fringe Benefits (Kantine, Transport, etc.)

Aufgabe 5

2,0 Min.

2 Punkte

Sie werden von der Geschäftsleitung der Assi Gruppe beauftragt, bei Ihrem nächsten Besuch in China für die zu Entsendenden auch die ökologische Aspekte zu beurteilen, damit Sie potentielle Expats entsprechend vorbereiten können. Nennen Sie die vier wichtigsten ökologische Aspekte, denen Sie in China ganz besondere Aufmerksamkeit schenken müssen.

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Mögliche Antworten:

- Wasserqualität
- Luftqualität
- Verpflegungssituation und Nahrungsqualität
- Abfallbeseitigung / sanitäre Einrichtungen
- Qualität im Gesundheitswesen

Aufgabe 6

2,0 Min.

2 Punkte

Für den obenerwähnten Besuch in China verlangt die Geschäftsleitung von Ihnen auch einen Vorschlag für die bevorstehende Lohnrunde für die lokal angestellten Chinesen. Nennen Sie stichwortartig die vier Fragestellungen, die Sie für Ihren Vorschlag mindestens klären müssen?

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Mögliche Antworten:

- Konkurrenzsituation
- Kaufkraftentwicklung / Inflation
- Arbeitsmarktsituation
- Sozialleistungen im Vergleich
- Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Vergleich

Aufgabe 7

2,0 Min.

2 Punkte

Wenn Sie als Schweizer HR Verantwortliche/r bei einem ausserschweizerischen Standort Management Development oder Weiterbildung aufbauen müssen, was sind die zwei wichtigsten Punkte, die es zu berücksichtigen gilt?

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Mögliche Antworten:

- Respektierung der lokalen Kultur (z.B. in China das Gesicht nicht verlieren)
- Einsatz lokaler Trainer, Moderatoren, Assessoren, Interviewer
- Lokale Gesetzgebung / Vorschriften (was darf in den USA gefragt werden)
- Lokale Sprache, unterschiedliche oder ungenügende Englischkenntnisse

Aufgabe 8

2,0 Min.

2 Punkte

Was sind die Ihnen als HR Verantwortliche/r zur Verfügung stehenden Tools oder Massnahmen, um einen wesentlichen Beitrag leisten zu können, die neue Firma in Norwegen rasch zu integrieren. Nennen Sie stichwortartig vier Tools / Massnahmen?

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Mögliche Antworten:

- Besuche wichtiger Norweger am Hauptsitz in der Schweiz
- Weiterbildungsveranstaltungen in Norwegen englisch und norwegisch
- Interviews zum Erkennen der norwegischen Bedenken und Erwartungen
- Veranstaltung zum Aufzeigen kultureller Unterschiede Schweiz / Norwegen
- Integrationsworkshops
- Gemischte Projektgruppen (Schweizer / Norweger)
- Intensiver Gedankenaustausch mit dem norwegischen HR-Personal / Arbeitnehmervertretungen

Aufgabe 9

4,0 Min.

4 Punkte

Die interne Lohngerechtigkeit ist auch in Tieflohnländern von grosser Bedeutung. Nennen Sie je zwei Grundsätze, die es unbedingt zu berücksichtigen gilt, damit offensichtliche Diskrepanzen zwischen „Locals“ und „Expats“ sowie zwischen „Expats“ verschiedener Herkunftsländer weitmöglichst vermieden werden können.

Mögliche Antworten:

Vergleiche zwischen „Locals“ und „Expats“

- weniger Expat-Statussymbole vor Ort (Wohnung/Auto etc.)
- Expat Sondervergütungen im Herkunftsland ausbezahlen

Vergleiche zwischen „Expats“ verschiedener Herkunftsländer

- weitestgehende Gleichbehandlung im Gastland
- Kaufkraftangepasste Expat-Entschädigungen im Herkunftsland bezahlen

Aufgabe 10

3,0 Min.

4 Punkte

Beim Transfer von Know-how aus dem Mutterhaus in die Gastländer wird primär an Expats aus dem Mutterhaus gedacht. Nennen Sie jeweils die beiden wichtigsten Argumente die für und gegen die Entsendung von Personen aus dem Mutterhaus in Thun nach

a) Deutschland und b) nach China

sprechen.

⇒ Insgesamt acht stichwortartige unterschiedliche Argumente – keine Doppelnennungen

Mögliche Antworten:

Deutschland:

- + Gesicherter Know-how Transfer
- + Kontrolle durch Mutterhaus
- Nähe zu Deutschland / kurze Reise
- Hohe Kosten

China:

- + Internationale Erfahrung für eigene Leute (MD)
- + Transfer von Corporate Culture / Ökologie
- Familienproblematik
- Risiken bezüglich Gesundheit, Kidnapping
- Lohndiskrepanzen

Aufgabe 11 **1,0 Min.** **1 Punkte**

Welche der folgenden globalen Organisationen beschäftigt sich ausschliesslich mit Fragen des Arbeitsrechts und der Arbeitsbedingungen ganz allgemein?

	Antwort korrekt?		Punkte max. 1	
	ja	nein	mögl.	err.
Wahlantworten				
FAO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
ILO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
IMF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
EFTA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

Antwort:

ILO

Aufgabe 12 **1,0 Min.** **1 Punkte**

Welche der folgenden Organisationen beschäftigt sich ausschliesslich mit internationalen Handelsbeziehungen? (Nachfolgeorganisation des GATT)

	Antwort korrekt?		Punkte max. 1	
	ja	nein	mögl.	err.
Wahlantworten				
WHO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
UNO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
WTO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
OECD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

Antwort:

WTO

Aufgabe 13

1,0 Min.

1 Punkte

Welches der folgenden skandinavischen Länder ist nicht Mitglied der EU?

	Antwort korrekt?		Punkte max. 1	
	ja	nein	mögl.	err.
Wahlantworten				
Dänemark	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Finnland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Norwegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Schweden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

Antwort:

Norwegen

Aufgabe 14

1,0 Min.

1 Punkte

In welcher Hauptstadt ist der EURO nicht offizielles Zahlungsmittel?

	Antwort korrekt?		Punkte max. 1	
	ja	nein	mögl.	err.
Wahlantworten				
Lissabon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Ljubljana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Kopenhagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Wien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

Antwort:

Kopenhagen

Aufgabe 15

1,0 Min.

1 Punkte

Wie weit reicht die Einflussmöglichkeit eines „Europäischen Betriebsrats“ auf Entscheide der jeweiligen Unternehmensgruppe in länderübergreifenden Angelegenheiten, welche erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben?

⇒ Reihenfolge in abnehmender Einflussmöglichkeit des Europäischen Betriebsrats auf Geschäftsentscheide

- Recht auf paritätische Mitentscheidung bei den obenerwähnten Geschäftsentscheidungen
- Vetorecht bei den obenerwähnten Geschäftsentscheidungen
- Recht auf Unterrichtung und Anhörung bei den obenerwähnten Geschäftsentscheidungen
- Recht auf nachträgliche Information bei den obenerwähnten Geschäftsentscheidungen
- Diskussionspartner, der bei den obenerwähnten Geschäftsentscheidungen von der Geschäftsleitung freiwillig miteinbezogen werden kann

Antwort:

- Recht auf Unterrichtung und Anhörung bei den obenerwähnten Geschäftsentscheidungen

7.6.2 Kultur

xx Min. xx Punkte

Aufgabe 1

1,0 Min.

1 Punkt

Es gibt drei Säulen oder Pfeiler auf denen Kultur aufbaut? Nennen Sie zwei dieser Säulen oder Pfeiler.

Antwort:

Werte, Normen, Symbole

Aufgabe 2

2,0 Min.

2 Punkte

Die verschiedenen Länderkulturen der Assi Gruppe können anhand sogenannter Kulturdimensionen unterschieden werden. Was bedeutet dabei Machtdistanz? Erklären Sie diese Dimension kurz in Form eines Beispiels.

Antwort:

Autorität, Status und Hierarchie zum Bewahren der sozialen Struktur

Anzahl der und Abstand zwischen Hierarchieebenen

(Asien sehr gross/hoch: Vater – Sohn, Vorgesetzter – Mitarbeiter, Lehrer – Schüler,

USA und skandinavische Länder sehr klein/tief: Betonung auf Egalitarismus)

Aufgabe 3

2,0 Min.

2 Punkte

Was bedeutet Stereotypisierung?

Antwort:

Vorurteile werden aufgebaut und immer wieder bestätigt. Bei neuen Begegnungen werden einzelne Personen nur noch als Vertreter einer Gruppe beurteilt und nicht als eigene Persönlichkeiten.

Aufgabe 4

2,0 Min.

2 Punkte

Nennen Sie vier Kulturdimensionen?

Beispiel:

Hohe vs. Niedrige Machtdistanz

⇒ je richtige Dimension ½-Punkt

Mögliche Antworten:

Hohe vs. Geringe, tiefe Unsicherheitsvermeidung
Sach vs. Beziehungsorientierung
Vergangenheits vs. Zukunftsorientierung
Direkte vs. Indirekte Kommunikation
Hohe vs. Niedrige Bedeutung der Gruppe
Konfliktfreudig vs. Konfliktvermeidung
Polychrone vs. Monochrome Zeitorientierung
Hohe vs. Niedrige Informationsdichte
Handlungs vs. Ergebnisorientierung
...

Aufgabe 5

1,0 Min.

1 Punkt

Nennen Sie zwei Gründe, warum es wichtig ist, dass ein Expatriate der Assi Gruppe aus der Schweiz seine eigene Kultur gut kennt?

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Antwort:

Eigene Identität besser kennen und verstehen, als Grundlage, Ausgangsbasis um andere Kulturen und eigene zu vergleichen, andere Kulturen richtig einschätzen, Unsicherheit vermeiden. etc.

Aufgabe 6

5,0 Min.

5 Punkte

Wie kann ein Expatriate auf einen Einsatz in einem anderen Kulturraum vorbereitet werden?

Machen Sie vier Vorschläge. Zeigen Sie für jeden Vorschlag folgendes auf:

- Beschreiben Sie diese Massnahme in 1-2 Sätzen.
- Wirkung dieser Massnahme. Zeigen Sie dabei konkret auf, welchen Nutzen der Expatriate bezogen auf seinen zukünftigen Einsatz hat.

Vorschläge 1	Beschreibung 1	
	Nutzen 1	
Vorschläge 2	Beschreibung 2	
	Nutzen 2	
Vorschläge 3	Beschreibung 3	
	Nutzen 3	
Vorschläge 4	Beschreibung 4	
	Nutzen 4	

Antwort:

Vorschläge 1	Beschreibung 1	„Kennenlern“-Reise (mit Familie, Partner)
	Nutzen 1	Vorort-Besichtigung, Miteinbezug der Familie od. Partner
Vorschläge 2	Beschreibung 2	Vorbereitungstraining
	Nutzen 2	Auseinanderssetzung mit der Kultur und Region
Vorschläge 3	Beschreibung 3	Bücher lesen
	Nutzen 3	Auseinanderssetzung mit der Kultur und Region
Vorschläge 4	Beschreibung 4	Sprache lernen
	Nutzen 4	Verbesserung der Kommunikationsmöglichkeiten

Aufgabe 7

2,0 Min.

2 Punkte

Aufgabe 7.1

1,0 Min.

1 Punkt

Wann spricht man von einem Kulturschock?

Antwort:

Von Kulturschock ist die Rede, wenn die vertrauten und bekannten psychologischen Erklärungsmuster, die einer Person helfen, in der Gesellschaft zu funktionieren, plötzlich entzogen und durch fremde unverständliche ersetzt werden. Bsp. Auslandsentsendung

Aufgabe 7.2

1,0 Min.

1 Punkt

Wie kann sich ein solcher Kulturschock ausdrücken? Nennen Sie zwei Ausprägungen.

Mögliche Antworten:

Ausdruck durch Aggressivität, Anspannung, Verwirrung, Apathie, pers. Rückzug, etc.

Aufgabe 8

1,0 Min.

2 Punkte

Bitte reihen Sie folgende Kulturschichten in eine sinnvolle Reihenfolge ein. Nummerieren Sie dazu die Begriffe der Reihe nach (1. / 2. / 3. ...usw.)

- Regionale Kultur
- Nationale Kultur
- Berufskultur
- Konzernkultur
- Branchenkultur
- Funktionskultur.

Antwort:

Nationale Kultur, Regionale Kultur, Branchenkultur, Konzernkultur, Berufskultur, Funktionskultur (oder umgekehrte Reihenfolge)

Aufgabe 9

2,0 Min.

2 Punkte

Nennen Sie vier typische Eigenschaften einer „harten Kultur“?

Mögliche Antworten:

Kurzfristige Ergebnisse, Aufgabenorientierung, Ziele, Leistung & Mobilität, Ersetzbarkeit des einzelnen, Schnelle (Top-Down)-Entscheidungen, Transparenz, Klarheit, Vorhersagbarkeit, Kontrollierbarkeit

Aufgabe 10

1,0 Min.

1 Punkte

Welche der folgenden Eigenschaften treffen auf eine „weiche Kultur“ zu?

	Antwort korrekt?		Punkte max. 1	
	ja	nein	mögl.	err.
Wahlantworten				
Langfristiger Horizont	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Engagement und Loyalität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Reaktionsschnelligkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Transparenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

Antwort:

- Langfristiger Horizont
- Engagement und Loyalität
- Reaktionsschnelligkeit

Aufgabe 11	3,0 Min.	3 Punkte
-------------------	-----------------	-----------------

Nennen Sie je drei ethische Grundwerte und 3 leistungsbezogene Grundwerte?

Ethische Grundwerte	Leistungsbezogene Grundwerte

Antwort:

Ethische Grundwerte	Leistungsbezogene Grundwerte
Integrität	Service
Verantwortungsbewusstsein	Höchstleistung
Fairness	Teamwork
Compliance (Befolgung)	Engagement
Transparenz	Risikokultur
Diskretion	Profitabilität

Aufgabe 12	3,0 Min.	3 Punkte
-------------------	-----------------	-----------------

Der angewendete Führungsstil in Norwegen wird der kooperative sein. Nennen Sie 3 mögliche Gründe warum auf einen autoritären Führungsstil verzichtet wird und pro Grund einen Nachteil, der daraus erwachsen kann?

⇒ je Grund ½-Punkt und je Nachteil ½-Punkt

Antwort:

Vermeintliches Potenzial

Mitarbeitenden werden aufgrund ihres Potenzials, statt der aktuell beobachtbaren Leistung geführt. Probleme können auftreten wenn die Schere zwischen Potenzial und tatsächlicher Leistung immer grösser wird.

Vermeintlicher Freiraum

Führungskräfte fürchten sich die lange Leine zu verkürzen, weil kooperative Führung „en vogue“ ist. Unangenehme Konsequenzen können sein, wenn abfallende Leistungstrends auffallen und die Führungskräfte nicht wagen diesen negativen Leistungstrend mit autoritärer Führung zu korrigieren.

Orientierung an Zielen

Führungskräfte wollen die Gefahr vermeiden eine Botschaft des Misstrauens oder Antipathie zu kommunizieren. Auf falsche Weise eingesetzt kann sie als Diktatur empfunden werden und negative Nebenwirkungen zur Folge haben. Mitarbeitende verlieren das Vertrauen zum VG und die Motivation sinkt. Um autoritär aber nicht diktatorisch zu führen gilt es sich sachlich an den vereinbarten Zielen zu orientieren.

Aufgabe 13

2,0 Min.

2 Punkte

Warum ist „Diversity-Management“ in der Assi Gruppe sinnvoll? Nennen Sie zwei Punkte.

Antwort:

- Globalisierung der Wirtschaft
- Mobilität der Menschen
- Migration
- Interkulturelle Kontakte

Aufgabe 14

3,0 Min.

3 Punkte

Bezüglich welchen Kriterien kann „Diversity-Management“ in der Assi Gruppe unterschieden werden? Nennen Sie sechs Kriterien.

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Antwort:

Geschlecht, Alter, Beruf, Ethnizität, Religion, Nationalität, Hautfarbe, etc.

Aufgabe 15

2,0 Min.

2 Punkte

Was bedeutet „Diversity-Management“? Erklären Sie diesen Begriff in kurzen Sätzen oder stichwortartig.

Antwort:

Strategisch einsetzbarer Erfolgsfaktor, um Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen

Proaktives Handeln mit dem Ziel Unternehmensstrategien und Personalentwicklungsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen, die die Integration von Minderheiten (Geschlecht, Ethnizität, Nationalität, etc.) auf allen Hierarchieebenen fördern.

Nicht einfach Koexistenz von verschiedenen Kulturen, sondern Ziel ist die Entwicklung einer neuen Organisationskultur und eines neuen Managementstils, bei dem Unterschiede als Ressourcen für die Entwicklung der Organisation betrachtet und genutzt werden.

Aufgabe 16

2,0 Min.

2 Punkte

Die Assi Gruppe möchte weltweit ein einheitliches Personalbeurteilungsinstrument einführen. Auf welche zwei Punkte sollte das Unternehmen besonders achten?

Antwort:

- Top-down Ansatz (globales Konzept)
- Berücksichtigung lokaler und kultureller Begebenheiten
- Entwicklungsstand der Internationalisierung des Unternehmens
- ...

Aufgabe 17

2,0 Min.

2 Punkte

Die Assi Gruppe hat sich bereits sehr international entwickelt. Bei der Internationalisierung eines Unternehmens gibt es verschiedene Ansätze oder Entwicklungsstufen. Einer davon ist der „Ethnozentrische Ansatz“. Beschreiben Sie 3 Ausprägungen des „Ethnozentrischen Ansatzes“.

Antwort:

Sog. Kolonialer Ansatz; strategische Entscheidungen werden im HQ gefällt; Personalpolitik wird einheitlich auf alle in- und ausl. Niederlassungen übertragen; limitierte Autonomie in den Niederlassungen; Schlüsselpositionen werden von Personen aus dem HQ besetzt

Aufgabe 18

2,0 Min.

2 Punkte

Schreiben Sie jeweils zwei Vor- und Nachteile des „Ethnozentrischen Ansatzes“ auf.

Antwort:

- +
 - Sinnvoll in der ersten Phase der Internationalisierung des Unternehmens
 - Unternehmensweit einheitliche Strategie
 - Personalpolitik gezielt durchsetzen

- - Hohe Transfer und Entlohnungskosten
 - Mangelnde Berücksichtigung lokaler Marktgegebenheiten
 - Personalbedürfnisse werden lokal kaum berücksichtigt

Aufgabe 19

1,0 Min.

1 Punkt

Welche der folgenden Aussagen sind bezüglich der Kultur korrekt?

- Werte sind die sichtbare Seite von Kultur
- Werte sind die unsichtbare Seite von Kultur
- Verhaltensweisen sind die sichtbare Seite von Kultur
- Verhaltensweisen sind die unsichtbare Seite von Kultur

Antwort:

- Werte sind die unsichtbare Seite von Kultur
- Verhaltensweisen sind die sichtbare Seite von Kultur

Aufgabe 20

1,0 Min.

1 Punkt

Welche der folgenden Verhaltensweisen sind kulturell bedingt?

	Antwort korrekt?		Punkte max. 1	
	ja	nein	mögl.	err.
Wahlantworten				
Männer halten Frauen die Tür auf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Ältere Menschen respektieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Mit Messer, Gabel und Löffel essen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Regelmässig essen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

Antwort:

- Männer halten Frauen die Tür auf
- Ältere Menschen respektieren
- Mit Messer, Gabel und Löffel essen

Aufgabe 21 **1,0 Min.** **1 Punkt**

Welche negativen Auswirkungen innerhalb der Zusammenarbeit können bei einer „harten Kultur“ auftreten?

	Antwort korrekt?		Punkte max. 1	
	ja	nein	mögl.	err.
Wahlantworten				
Überstrukturierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Chaos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Zu kurzfristige Ausrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Einengung für den Einzelnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

Antwort:

- Überstrukturierung
- Zu kurzfristige Ausrichtung

Aufgabe 22 **1,0 Min.** **1 Punkt**

Welche negativen Auswirkungen innerhalb der Zusammenarbeit können bei einer „weichen Kultur“ auftreten?

	Antwort korrekt?		Punkte max. 1	
	ja	nein	mögl.	err.
Wahlantworten				
Verwirrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Zahlenbesessenheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Gruppenbesessenheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Übermanagement und -Kontrolle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

Antwort:

- Verwirrung
- Gruppenbesessenheit

Aufgabe 23 **1,0 Min.** **1 Punkt**

Was verstehen Sie unter dem Begriff „Glocalpreneuring“?

	Antwort korrekt?		Punkte max. 1	
	ja	nein	mögl.	err.
Wahlantworten				
Lokaler Uhrenhersteller	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Symbiose von lokalen und globalen Vorteilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Global und lokal tätiger Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Lokal tätiger Expats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

Antwort:

- Symbiose von lokalen und globalen Vorteilen

Aufgabe 24 **1,0 Min.** **1 Punkt**

Wo platzieren Sie sinnvollerweise Meldungen von Verstößen gegen den „Code of Conduct“?

	Antwort korrekt?		Punkte max. 1	
	ja	nein	mögl.	err.
Wahlantworten				
Ombudsmann	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Leiter Aus- und Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Arbeitskollegeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Kunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

Antwort:

- Ombudsmann

Aufgabe 25	5,0 Min.	5 Punkt
-------------------	-----------------	----------------

Die Assi Gruppe beabsichtigt einen Know-how Transfer nach Norwegen zu machen. In ein Gastland, indem Mitarbeitende weitgehend selbständig arbeiten, unternehmerisch denken und Verantwortung übernehmen.

Der „Kooperative Führungsstil“ und der „Hierarchische Führungsstil“ stehen zur Auswahl. Welchen Führungsstil führt in diesem Fall zum effektivsten Know-how Transfer?

Machen Sie zum ausgewählten Führungsstil folgende Angaben:

- Beschreibung des Führungsstils in 1-2 Sätzen.
- Eine nachvollziehbare Begründung, wie dieser Führungsstil einen effektiven Know-how Transfer gewährleistet. Nehmen Sie dabei konkret auf die oben erwähnten und genannten Eigenschaften des Gastlandes Bezug.

Beschreibung	
Begründung	

Antwort:

Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"> - Vorgesetzte bezieht seine Mitarbeiter in das Betriebsgeschehen mit ein. - Er erlaubt Diskussionen und erwartet sachliche Unterstützung. - Bei Fehlern wird in der Regel nicht bestraft, sondern geholfen.
Begründung	<ul style="list-style-type: none"> - hohe Motivation der Mitarbeiter - Entlastung der Vorgesetzten - Förderung der Entwicklung der Mitarbeiter - Entscheidungen werden gemeinsam getroffen - Risiko der Fehlentscheidung wird reduziert

**7.6.3 Internationale Transfers:
Organisation und Betreuung**

xx Min. xx Punkte

Aufgabe 1

5,0 Min.

5 Punkte

Die wohl wichtigste Rahmenbedingung für Entsendungen stellt die vom Unternehmen praktizierte Stellenbesetzungspolitik dar. Aktuelle Konzepte zur Besetzung internationaler Stellen folgen weitgehend dem EPRG-Model. Das EPRG-Modell unterscheidet vier Strategien der Stellenbesetzung. Eine davon ist die ethnozentrische Stellenbesetzungspolitik.

Beschreiben Sie eine konkrete Situation, in der eine Unternehmung die ethnozentrische Stellenbesetzungspolitik idealerweise anwendet?

Machen Sie zu dieser Stellenbesetzungspolitik folgenden Angaben:

- Beschreiben Sie eine konkrete Situation, in der eine Unternehmung diese Stellenbesetzungspolitik idealerweise anwendet.
- Die Beschreibung muss vier typische Situationsmerkmale aufweisen und in 3-5 Sätzen beschrieben werden.

Situationsbeschreibung

Antwort:

Situationsbeschreibung

Aufbau eines neuen Produktionsstandortes in einem Billiglohnland. Alle Schlüsselpositionen im neuen Unternehmen werden von Einwohnern des Stammlandes (z.B. Mutterhaus), sogenannten Parent Country Nationals (PCN), besetzt. Diese Politik wird angewendet um **Know-how** zu transferieren, **Qualität** sicherzustellen oder **Prozesse** des Mutterhauses ins neue Unternehmen zu übertragen. Es ermöglicht auch ein Unternehmen aufzubauen ohne in erster Priorität vor Ort **Mitarbeiter** rekrutieren zu müssen.

Aufgabe 2

1,0 Min.

1 Punkte

Nennen Sie die wichtigsten zwei Ziele, die mit der Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland verbunden sind?

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

- Mitarbeiter-Kosteneinsparungen im Stammhaus
- Transfer von Know-how
- Koordination und Kontrolle der Unternehmenseinheiten
- Mitarbeiterreduktion in Tochtergesellschaften
- Senkung der Gehaltskosten

Antwort:

- Transfer von Know-how
- Koordination und Kontrolle der Unternehmenseinheiten

Aufgabe 3

3,0 Min.

3 Punkte

Was verstehen Sie unter dem Begriff „Auslandsvermeidung“ und nennen Sie vier wichtige Gründe?

⇒ 1 Punkt für den Begriff. je richtiger Grund ½-Punkt

Antwort:

Begriff: Schwierigkeiten, innerhalb eines Kreises geeigneter Mitarbeiter ernsthafte Bewerber für einen Auslandsaufenthalt zu gewinnen.

Mögliche Gründe:

- Ablehnende Haltung des Ehepartners
- Nachteile für Kinderentwicklung
- Trennung von Verwandten & Freunden
- Karrierenachteile
- Umstellung der Lebensgewohnheiten
- Sprachschwierigkeiten
- Probleme der Doppelkarriere (private / berufliche Karriere insb. bei Frauen)
- Schlechtes Vergütungsangebot
- Berufs- und Versagerängste (bei jüngeren MA)
- Gesundheitsrisiken
- ...

Aufgabe 4

2,0 Min.

2 Punkte

Nennen Sie die vier Hauptphasen des Prozesses der Auslandsentsendungen?

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Antwort:

- Auswahl der Expatriates
- Vorbereitung der Auslandsentsendung
- Entsendungsphase
- Reintegrationsphase

Aufgabe 5

2,0 Min.

2 Punkte

Nennen Sie vier Faktoren (Auswahlkriterien) bei der Auswahl eines Expatriates, die zum Erfolg der Entsendung betragen?

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Antwort:

- Fachliche Kompetenzen am Arbeitsplatz
- Persönlichkeitsmerkmale oder Beziehungsfähigkeit
- Umweltfaktoren (z.B. Finanzen, Wirtschaftslage, usw.)
- Familienstand
- Sprachkenntnisse
- Interkulturelle Kompetenzen
- ...

Aufgabe 6

1,0 Min.

1 Punkt

Was verstehen Sie unter interkulturellen Kompetenzen?

Antwort:

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturkreise erfolgreich zu agieren.

Aufgabe 7

2,0 Min.

2 Punkte

Welche Massnahmen sollten Mitarbeiter seitens der Unternehmung ausschliesslich für die Vorbereitung der Auslandsentsendung erhalten. Nennen Sie vier Möglichkeiten?

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Mögliche Antworten:

- Seminare zu wichtigen Bereichen des Gastlandes
- Informationsaufenthalte im Gastland
- Mitarbeit an internationalen Projekten im nationalen Rahmen
- Fachliche und sprachliche Vorbereitung
- Kulturelles Training mit Einbezug der Familien
- ...

Aufgabe 8	5,0 Min.	5 Punkte
------------------	-----------------	-----------------

Aufgabe 8.1	2,0 Min.	2 Punkte
--------------------	-----------------	-----------------

Definieren Sie kurz „Relocation-Service“?

Ausführliche Antwort:

Mit Relocation-Service oder Relocator (engl.: to relocate = umziehen) wird ein Dienstleistungsangebot bezeichnet, das sich hauptsächlich an Personen richtet, die aus beruflichen oder privaten Gründen ihr Heimatland für bestimmte oder unbestimmte Dauer verlassen und ins Ausland umziehen. Dabei unterstützen Relocation-Dienstleister diese Personen und ihre Familien, aber auch deren Arbeitgeber im gesamten Prozess des Umzuges. Inzwischen findet der Begriff auch Anwendung bei inländischen Umzügen.

Aufgabe 8.2	2,0 Min.	2 Punkte
--------------------	-----------------	-----------------

Was beinhaltet „Relocation-Service“? Nennen Sie vier Dienstleistungen.

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Mögliche Antworten:

- Beratung und Vorbereitung in kulturellen und sprachlichen Fragen im Vorfeld des Umzuges
- Unterstützung bei der Beschaffung von Wohnraum
- Abwicklung aller mit dem Umzug zusammenhängenden Formalitäten im Gastland
- Auswahl geeigneter Schulen für die Kinder
- Massnahmen zum Wiederaufbau eines geeigneten sozialen Umfeldes am neuen Wohnort
- ...

Aufgabe 8.3	1,0 Min.	1 Punkt
--------------------	-----------------	----------------

Was sind die Ziele der Dienstleistung „Relocation Service“? Nennen Sie zwei Ziele.

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Mögliche Antworten:

- schneller Start am neuen Ort
- Integration der Familie
- Betreuung vor Ort
- ...

Aufgabe 9

3,0 Min.

3 Punkte

Für eine Präsentation müssen Sie die Gründe für einen vorzeitigen Abbruch einer Entsendung erarbeiten. Zählen Sie sechs Punkte auf?

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Antwort:

Beruflich-fachliche Gründe

- Mangelhafte Vorbereitung und Betreuung seitens Unternehmung
- Fehlende Kompetenz oder Motivation, die neue Aufgabe zu tragen

Klimatisch-kulturelle Gründe

- Physische Belastungen (Gesundheitsprobleme)
- Psychische Belastungen (Kulturelle Rollenkonflikte)

Familiär-soziale Gründe

- Mangelnde Anpassungsfähigkeit des Mitarbeiters oder seiner Familie
- Innerfamiliäre Probleme
- Andere familiäre Probleme (z.B. Betreuung pflegebedürftiger Eltern im Heimatland)

Umwelt

- Naturkatastrophen
- Kidnapping
- Politisches Umfeld

Aufgabe 10

2,0 Min.

2 Punkte

Was verstehen Sie unter dem Begriff „Reintegration“ in Bezug auf eine Entsendung?

Antwort:

Der Begriff „Reintegration“ umfasst alle aktiven Anpassungsprozesse des Rückkehrers an das heimatliche Umfeld aus beruflicher, privater und soziokultureller Perspektive nach längerer Abwesenheit bedingt durch einen Auslandsaufenthalt und der dadurch verursachten Entfremdung und Konfrontation mit einer fremdgewordenen Kultur.

Aufgabe 11

2,0 Min.

2 Punkte

Nennen Sie vier kritische Punkte warum Entsendungen scheitern?

⇒ je richtige Antwort ½-Punkt

Antwort:

- Emotionale Stabilität des MA nicht vorhanden
- Familiäre Gründe
- ...

**7.6.4 Internationale Transfers: Arbeitsrecht, Vertragswesen
und Versicherungen, Vergütungen** **xx Min. xx Punkte**

Aufgabe 1

7 Min.

7 Punkte

Der Schweizer, Beat Bühler von der Assi AG, Schweiz wird in der neu gegründeten Tochtergesellschaft in Norwegen Teamleader Service. Er übersiedelt mit seiner Familie definitiv nach Norwegen (ohne Rückkehrabsichten).

Aufgabe 1.1

3 Min.

3 Punkte

Welches Sozialversicherungssystem ist jeweils anwendbar, wenn Beat Bühler

1. nur in Norwegen
2. in Norwegen und in Thun
3. in Norwegen und in Shanghai

arbeitet?

Antwort:

1. Norwegen
2. Norwegen
3. Norwegen

Aufgabe 1.2

2 Min.

2 Punkte

Die Familie Bühler beabsichtigt in Norwegen ein Einfamilienhaus zu erwerben. Die Bank in Norwegen verlangt zur Finanzierung des Kaufs eigene Mittel von mindestens EUR 200'000.00 Ungefähr so hoch ist das Altersguthaben von Beat Bühler in der Pensionskasse der Assi AG, Schweiz. Beat Bühler verlangt die Barauszahlung seines gesamten Altersguthabens. Wie sieht die sozialversicherungsrechtliche Situation aus?

Antwort:

Für das Obligatorium ist keine Barauszahlung möglich, wenn Beat Bühler die Schweiz endgültig verlässt und in einem EU- oder EFTA-Land weiter pflichtversichert ist. Die Austrittsleistung wird im Falle von Beat Bühler auf ein Freizügigkeitskonto / -police bezahlt. Die Barauszahlung beim Überobligatorium ist hingegen möglich. Die Barauszahlung ist seit Juni 2007 nicht mehr möglich.

Aufgabe 1.3

2 Min.

2 Punkte

Herr Bühler arbeitet mehrheitlich in Norwegen. Zur Gewährleistung der internationalen Koordination arbeitet er regelmässig einmal im Monat jeweils ca. vier Tage in Thun, welches einem Arbeitspensum von ca. 20 % entspricht. Herr Bühler ist bei der Assi AG in Thun zu 20% angestellt. Was muss die Assi AG bei der Beitragsbehebung der AHV jeweils vorkehren? Nennen Sie mindestens 2 Punkte.

Antwort:

- Erstellung vertragliche Vereinbarung AG-AN, AG bezahlt AN seinen Anteil via Lohn aus
- Einladung an AG in Norwegen, Beiträge zu überweisen
- Abrechnung über CH-Konzerngesellschaft

Aufgabe 2

5 Min.

5 Punkte

Der Schweizer, Bertil Meier wird als Servicetechniker für 18 Monate zur Assi Services GmbH nach Deutschland entsandt.

Aufgabe 2.1

3 Min.

3 Punkte

Welche Voraussetzungen sind notwendig, damit eine Person in der AHV/IV/EO und ALV versichert ist? Nennen Sie drei Voraussetzungen.

Antwort:

- wenn die Person unmittelbar vor seiner Abreise in der Schweiz versichert war
- vorgesehen ist, dass die Person nach Ablauf der Entsendezeit von Assi AG wieder in der Schweiz beschäftigt wird
- die Entsendedauer grundsätzlich 1 Jahr, verlängerbar um ein weiteres Jahr, weitere Verlängerungen (i.d.R. bis max. 6 Jahre) nach Praxis der Länder
- Arbeitsrechtliche Bindung zwischen entsendendem Arbeitgeber und entsandtem Arbeitnehmer während Entsendung
- Beschäftigung in der Unternehmung in der Schweiz bereits vor Entsendung im Ursprungsland (Keine Anstellung zur Entsendung)

Aufgabe 2.2

2 Min.

2 Punkte

Wie ist das Vorgehen dass Herr Meier in der AHV/IV/EO und ALV versichert bleibt? Nennen Sie zwei Punkte.

Antwort:

- Erste 12 Monate: Formular E101 an zuständige Ausgleichskasse
- Verlängerung um 6 Monate : Formular E102 an zuständige Stelle in Deutschland (Einsatzstaat)

Aufgabe 3

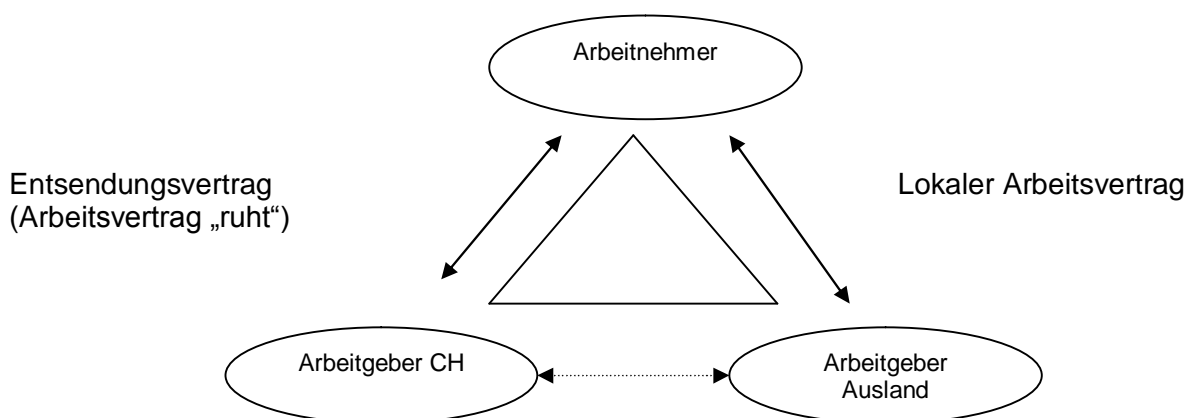
3 Min.

3 Punkte

Der Schweizer, Martin Schwendimann wird als Servicetechniker für 18 Monate zur Assi Machinery Co. Ltd. China entsandt. Welche Konstellation in Bezug den Arbeitsvertrag ist zu wählen? Skizzieren Sie die vertragliche Situation mit den entsprechenden Vertragspartnern.

Antwort:

Lokaler Arbeitsvertrag und Entsendungsvertrag



Aufgabe 4

2 Min.

2 Punkte

Der Schweizer, Martin Schwendimann wurde für 18 Monate als Servicetechniker zur Assi Machinery Co. Ltd. China entsandt. Nach 1 Jahr soll Martin Schwendimann nun eine neu definierte Stelle annehmen. Kann er als Arbeitnehmer die neu definierte Stelle ausschlagen mit der Annahme, dass der Vertrag seitens des Arbeitgebers als gekündigt gilt? Bitte kurz begründen.

Antwort:

Nein, es braucht eine schriftliche oder mündliche Kündigung.

Aufgabe 5

9,0 Min.

9 Punkte

Sie haben folgende 2 Fälle im HR zu bearbeiten:

1. Fall: Herr Vassily Rutor, aus Rumänien, wird bei der Assi AG (Gruppe) Schweiz eingestellt. Seine Familie wird ihn zu diesem Zweck begleiten und somit mit ihm in der Schweiz wohnen.
2. Fall: Frau Pilawa, polnischer Nationalität, ist Ingenieurin in Mechanik an der Warschauer Universität. Da ihr Mann, Herr Vassily Rutor, jetzt für Assi AG arbeitet, ist sie auch interessiert, halbtags als Fachingenieurin bei Assi in der CH zu arbeiten.

Zeigen Sie die acht Formalitäten auf, welche grundsätzlich bei einer Anstellung notwendig sind und wie sich diese für die beiden MA unterscheiden.

Machen Sie zu jeder Formalität folgende Angaben:

- Eindeutige allgemeine Beschreibung der Formalität.
- Eine Angabe / Einstufung, ob diese Formalität für beide Mitarbeiter gleich oder unterschiedlich abgewickelt werden muss.
- Eine Begründung für die Formalität, für die eine unterschiedliche Abwicklung erforderlich ist. Zeigen Sie dabei in Bezug auf die Eigenschaften der beiden Mitarbeiter nachvollziehbar auf, warum die Formalität unterschiedlich ist.

Formalität	gleich		Begründung
	ja	nein	
1.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Antwort:

Formalität	gleich		Begründung
	ja	nein	
1.) Erstellung Arbeitsvertrag	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.) Einholung Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.) Inländervorrang – Fall 1 ist ein Drittstaat / Fall 2 gehört zu EU-8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Bewilligungen zur erstmaligen Erwerbstätigkeit werden nur erteilt, wenn der Arbeitgeber keine einheimischen Arbeitskräfte findet, die gewillt und fähig sind, die Arbeit zu den orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu leisten.
4.) Nachweis der Anstrengungen zur Stellensuche	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbeitgeber muss nachweisen, dass er alle zumutbare Anstrengungen unternommen hat, eine Arbeitskraft auf dem inländischen Arbeitsmarkt zu finden, die zu besetzende Stelle beim Arbeitsamt gemeldet hat und eine auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Arbeitskraft nicht innert angemessener Frist für die betreffende Stelle ausbilden oder ausbilden lassen kann.
5.) Die Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.) Familiennachzug ohne Rechtsanspruch gestattet	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.) Sicherstellung des Versicherungsschutzes nach KVG	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.) Anmeldung innert acht Tagen nach der Ankunft bei der Wohngemeinde in der Schweiz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Aufgabe 6 **3 Min.** **3 Punkte**

Herr Rutor, aus Rumänien, arbeitet seit 6 Monaten in der Schweiz und muss nun für 3 Monate nach Norwegen, um Herrn Bühler, Teamleader der Tochtergesellschaft Norwegen, bei einer Problemstellung zu unterstützen. Die Familie Rutor bleibt in der Schweiz. Wie sieht die arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Situation aus? Was schlagen Sie vor?

Antwort:

Da es sich um einen befristeten Kurzauslandeinsatz handelt, ist zu empfehlen, dass Herr Rutor bei der Assi AG in der Schweiz angestellt bleibt und der Einsatz lediglich als (Dienstreise) taxiert wird. Somit kommen das schweizerische Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zum Einsatz. Im Weiteren ist eine Arbeitsbewilligung für Norwegen einzuholen.

Aufgabe 7 **4 Min.** **4 Punkte**

Herr Pablo Gabor wohnt und arbeitet in Deutschland bei Assi Automation GmbH. Er hat eine Frau und zwei Kinder im schulpflichtigen Alter. Assi AG beabsichtigt Herrn Gabor, ungarischer Nationalität, mit deutscher Arbeitsbewilligung, für 10 Tage in die Schweiz kommen lassen. (Je richtige Nennung ½ Punkt)

Beantworten Sie die jeweiligen Fragen.

Frage	Richtig	Falsch
Um nach Thun zu kommen, braucht er ein Visa	X	
Er braucht eine Arbeitsbewilligung	X	
Er ist dem schweizerischen Sozialversicherungssystem unterstellt		X
Er muss für die Dauer des Einsatzes eine Krankenversicherung in der Schweiz abschliessen		X

Wegen eines Auftrages muss Herr Gabor seine Arbeit bei Assi AG Schweiz um 3 Monate verlängern. Um die administrativen Formalitäten zu vereinfachen, schlägt Assi AG Schweiz vor, ihn für die 3 Monate in der Schweiz anzustellen.

Frage	Richtig	Falsch
Er muss nach Deutschland zurück um ein Antrag für ein Visa einzureichen und den Bescheid abwarten, um dann für 3 Monate wieder zur Arbeit zurückzukehren		X
Er ist in der CH nicht steuerpflichtig, da es sich nur um einen Kurzaufenthalt handelt	X	
Er hat Anspruch auf Kinderzulagen aus der CH		X
Er ist der AHV/AVI nicht unterstellt, da er sein Wohnsitz in Deutschland behält.	X	

Aufgabe 8 **3 Min.** **3 Punkte**

Herr Olaf Zunk wohnt und arbeitet in Deutschland bei Assi Automation GmbH. Er hat eine Frau und zwei Kinder im schulpflichtigen Alter. Assi AG beabsichtigt Herrn Zunk, deutscher Nationalität, für 1 Monat in die Schweiz kommen lassen. (Je richtige Nennung ½ Punkt)

Beantworten Sie die jeweiligen Fragen.

Frage	Richtig	Falsch
Braucht er ein Visa		X
Es besteht eine Meldepflicht vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit	X	
Er ist dem schweizerischen Sozialversicherungssystem unterstellt		X
Er muss für die Dauer des Einsatzes eine Krankenversicherung in der Schweiz abschliessen		X

Wegen eines Auftrages muss Herr Zunk seine Arbeit bei Assi AG Schweiz um 3 Monate verlängern. Um die administrativen Formalitäten zu vereinfachen, schlägt Assi AG Schweiz vor, ihn für die 3 Monate in der Schweiz anzustellen. (Je richtige Nennung ½ Punkt)

Beantworten Sie die jeweiligen Fragen.

Frage	Richtig	Falsch
Er muss nach Deutschland zurück um einen Antrag für ein Visa einzureichen und den Bescheid abwarten. Erst dann kann er für 3 Monate in die Schweiz.		X
Er braucht nach wie vor keine Arbeitsbewilligung, es besteht lediglich die Meldepflicht.		X