



# Fragenkatalog des großen HR-Wissenstests (2018)

von Prof. Dr. Torsten Biemann, Prof. Dr. Heiko Weckmüller und  
Prof. Dr. Friedemann Kainer

## Themenbereich „Recruiting“

	richtig	falsch	
Im Durchschnitt sind allgemeine Intelligenztests in der Personalauswahl sehr gut geeignet, um den späteren Berufserfolg zu prognostizieren.	38,1	61,9	<b>Richtig.</b> Intelligenztests erreichen eine prädiktive Validität von 0,5-0,6 und liegen damit im Vergleich mit anderen Personalauswahlinstrumenten im oberen Bereich. <i>Mehr dazu lesen Sie im PersonalQuarterly, Ausgabe 1/2012</i>
Beim Onboarding sind die Integrationsangebote der Unternehmen wichtiger als die Integrationsanstrengungen der neuen Mitarbeiter.	66,7	33,3	<b>Richtig.</b> Strukturierte Integrationsangebote durch die Organisation haben einen größeren positiven Effekt als proaktives Verhalten der Neueinsteiger. <i>Mehr dazu lesen Sie im PersonalQuarterly, Ausgabe 2/2014</i>
Bewerber, die sich auf eine Stellenausschreibung beworben haben, weisen nach der Einstellung eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, das Unternehmen zu verlassen, als Bewerber, die auf Basis einer Empfehlung von Mitarbeitern eingestellt wurden.	76,7	23,3	<b>Richtig.</b> Mitarbeiterempfehlungen und entsprechende Empfehlungsprogramme sind eine effektive und vergleichsweise kostengünstige Maßnahme im Bereich Personalmarketing und -rekrutierung.
Wenn aus einzelnen Testergebnissen eines Personalauswahlverfahrens ein Gesamturteil gebildet werden muss, ist ein Algorithmus besser geeignet als ein Experte.	69,1	30,9	<b>Richtig.</b> Offensichtlich unterlaufen auch Experten bei der intuitiven Entscheidung Bewertungs- und Wahrnehmungsfehler. Diese sind insbesondere bei Assessmentcentern als sogenanntes Aggregationsproblem bekannt. <i>Mehr dazu lesen Sie im PersonalQuarterly, Ausgabe 4/2016.</i>
Ein Auswahlverfahren, das reliabel ist, ist auch immer valide.	29,4	70,6	<b>Falsch.</b> Reliabilität und Validität sind grundsätzlich unterschiedliche Gütekriterien. Die Reliabilität gibt die Genauigkeit der Messung an, d.h. z.B. ob eine wiederholte Messung zum gleichen Ergebnis führt. Validität hingegen gibt an, ob auch das Richtige gemessen wird.
Die „Big Five“ bezeichnen die fünf wichtigsten Persönlichkeitsfaktoren.	70,8	29,2	<b>Richtig.</b> Das 5-Faktorenmodell ist das wissenschaftlich am besten fundierte Persönlichkeitskonzept, wenn auch andere Konzepte in der Praxis eine größere Verbreitung aufweisen. Die fünf Faktoren sind: Emotionale Stabilität, Offenheit, Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit.
Inkrementelle Validität eines Auswahlverfahrens ist der zusätzliche Nutzen, wenn es zu schon verwendeten Auswahlinstrumenten hinzugenommen wird.	79,0	21,0	<b>Richtig.</b> Die inkrementelle Validität ist relevant für die betriebswirtschaftliche Entscheidung für oder gegen den Einsatz eines weiteren Personalauswahlverfahrens neben einem bereits vorhandenen Verfahren.
Assessment Center zeichnen sich durch eine hohe Konstruktvalidität aus.	64,6	35,4	<b>Falsch.</b> Die Konstruktvalidität gibt an, inwieweit das aus der Theorie abgeleitete zu messende Konstrukt mit den Ergebnissen des Messinstrument (hier AC) übereinstimmt und zwar unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen. Die Beobachtungen müssen theoretisch sinnvoll interpretierbar sein. Bei den einzelnen Übungen innerhalb von Assessmentcentern ist vielfach nicht klar, welches theoretische Konstrukt überhaupt gemessen werden soll. Einschränkend ist anzumerken, dass die Güte der eingesetzten ACs sehr heterogen ist und mit sehr gut konzipierten ACs auch die Gütekriterien gut erfüllt werden können. Ein Beispiel für die Erfassung der Konstruktvalidität in Assessment Centern findet sich bei Arthur, Woehr und Maldegen (2000). <i>Quelle: Arthur, W. Jr., Woehr, D. J., &amp; Maldegen, R. (2000). Convergent and Discriminant Validity of Assessment Center Dimensions: A Conceptual and Empirical Reexamination of the Assessment Center Construct-Related Validity Paradox, Journal of Management, 26, 813-835.</i>

Welche Beschreibung passt am Besten zu der sogenannten „Generation Y“?

	Multiple-Choice	
Wörtliche Übersetzung von „Generation Why“, d.h. eine Beschreibung einer Alterskohorte, die primär Sinn in der Arbeit sucht	28,6	
Alterskohorte der ca. zwischen 1980 und 2000 Geborenen	48,4	Die Bezeichnung Generation Y hat einen vergleichsweise banalen Hintergrund. Mit der Begriffsbildung Generation X sollte ein Bezug zum Roman von Douglas Coupland hergestellt werden. Seitdem folgen die späteren Generationen einfach dem Alphabet Y, Z.
Allgemeine Beschreibung für technik- insbesondere internet- und social media-affine Arbeitnehmer	16,6	
Beschreibt die Generation nach den sogenannten Babyboomern, den geburtenstarken Nachkriegsjahrgängen	4,4	
Bezeichnet ein von Offenheit geprägtes Managementkonzept in komplexen und unsicheren Umwelten	2,0	

Was versteht man unter einer „Candidate Experience“?

Multiple-Choice

Summe aller Wahrnehmungen und Bewertungen von (potenziellen) Bewerbern bezüglich eines Arbeitgebers an unterschiedlichen Kontaktpunkten im Personalmarketingprozess	68,5
Einzelurteil eines Bewerbers auf einer Arbeitgeberbewertungsplattform	8,0
Kennzahl zur Bewertung von Rekrutierungsprozessen: Anteil eingestellter Bewerber/Gesamtzahl der Bewerber	4,8
Einstellungsrelevanter subjektiver Eindruck, den ein Bewerber oder eine Bewerberin bei Recruitingverantwortlichen hinterlässt	18,2
Häufig auftretende Mängel bei Anschreiben und Lebenslauf	0,5

## Themenbereich „Personalführung“

	richtig	falsch	
Um von einer Gruppe als Führungskraft ausgewählt zu werden benötigt man grundlegend andere Eigenschaften als anschließend als Führungskraft erfolgreich zu sein.	26,5	73,5	<b>Falsch.</b> Studien, die „leadership emergence“ mit „leadership effectiveness“ vergleichen, zeigen nur kleinere Unterschiede. Für Persönlichkeitseigenschaften z.B. berichten Foti und Hauenstein (2007): „Results showed that the same pattern of individual differences (high intelligence, high dominance, high general self-efficacy, and high self-monitoring) was associated with both leadership emergence and leader effectiveness.“ <i>Foti, R. J., &amp; Hauenstein, N. (2007). Pattern and variable approaches in leadership emergence and effectiveness. Journal of Applied Psychology, 92(2), 347.</i>
Transformationale Führung ist das Gegenteil von transaktionaler Führung.	42,3	57,7	<b>Falsch.</b> Transformationale und transaktionale Führung sind verschiedene Führungsstile, die aber auch gemeinsam auftauchen können.
Der LMX-Ansatz zur Mitarbeiterführung betrachtet vor allem die Interaktion zwischen Führungskraft und Mitarbeitern.	86,4	13,6	<b>Richtig.</b> Leader Member Exchange (LMX) kann als Weiterentwicklung des mitarbeiterorientierten Führungsstils angesehen werden. Dabei wird die Beziehungsqualität zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter individuell betrachtet und nicht als einseitige Einflussnahme sondern als bilaterales Austauschverhältnis betrachtet.
Beim eigenschaftsorientierten Ansatz steht das Training von Eigenschaften guter Führungskräfte im Vordergrund.	43,5	56,5	<b>Falsch.</b> Die Eigenschaftstheorie der Führung geht davon aus, dass Führungsqualitäten nicht erlernbar sind sondern quasi mit Geburt feststehen.
In verhaltenstheoretischen Ansätzen der Führung wird häufig zwischen aufgabenorientiertem (task-oriented) und beziehungsorientiertem (relationship-oriented) Führungsverhalten unterschieden.	86,0	14,0	<b>Richtig.</b> Beide Ansätze sind empirisch mit größerem Führungserfolg verbunden und können kombiniert werden, d.h. sie widersprechen sich nicht grundsätzlich in der Anwendung.
Die Zielsetzungstheorie (goal-setting theory) schlägt Führungskräften vor, anstelle konkreter Zielvorgaben die Mitarbeiter zu Höchstleistungen („do your best“) anzuspornen.	25,9	74,1	<b>Falsch.</b> Die Zielsetzungstheorie schlägt vor, konkrete und ambitionierte Ergebnisse die erreicht werden sollen, zu formulieren. Empirische Ergebnisse bestätigen zudem, dass „do your best“-Ziele oftmals weniger wirksam sind als spezifische hohe (aber erreichbare) Zielvorgaben.
Führungskräfte erhöhen die intrinsische Motivation der Mitarbeiter, wenn sie ihnen bei guter Leistung einen Bonus in Aussicht stellen.	22,6	77,4	<b>Falsch.</b> Die Aussicht auf einen Bonus erhöht die extrinsische (nicht aber die intrinsische) Motivation.
Führungstrainings sind weitgehend wirkungslos, da sie die Qualität der Führung nicht verbessern.	16,4	83,6	<b>Falsch.</b> Erfolgreiche Führung hängt weniger von der Persönlichkeit als vom gewählten Führungsstil ab und diese sind lernbar und vermittelbar. Ein Beispiel ist die Studie von John Antonakis und Kollegen (2011), die einen Trainingseffekt für Charisma finden. <i>Quelle: Antonakis, J., Fenley, M., &amp; Liechti, S. (2011). Can charisma be taught? Tests of two interventions. Academy of Management Learning &amp; Education, 10(3), 374-396.</i>

Was versteht man unter „Ambidextrie“?	Multiple-Choice
Ambiguitätstoleranz einer Organisation, d.h. die in der Organisationskultur abgebildete Fähigkeit, Widersprüchlichkeit auszuhalten	22,7
Übertragung des Begriffs der Agilität von der Ebene der Organisation auf die Ebene einzelner Führungskräfte oder Mitarbeiter	16,5
Innovatives Amazon-Geschäftsmodell zur Vermittlung von temporären Arbeitskräften	1,4
Neu entdeckte Persönlichkeitseigenschaft, die insbesondere mit Führungserfolg korreliert ist	13,2
Fähigkeit einer Organisation, gleichermaßen radikale Innovationen und die Ausschöpfung des Kerngeschäfts zu betreiben	46,2

Was versteht man unter einer „Resilienz“?	Multiple-Choice
Quantitative Messgröße für die Volatilität der Unternehmensumwelt in Veränderungsprozessen	3,0
Feststehende Eigenschaft im Rahmen der Big-Five Persönlichkeitsbeschreibung	2,4
Fähigkeit von Arbeitnehmern, Belastungs- und Krisenphasen ohne psychische Beeinträchtigungen zu meistern	81,6
Strategie, mit der Arbeitnehmer hohe Arbeitsaufkommen im allgemeinen und Arbeitsstress aktiv vermeiden	7,0
Resilienz ist ein anderes Wort für Selbstwirksamkeitsüberzeugung	6,0

## Themenbereich „HR Analytics“

Welche der folgenden Aussagen zu Algorithmen sind korrekt?	Multiple-Choice
Algorithmen werden unter anderem bei der automatisierten Personalauswahl eingesetzt	65,6
Ein Algorithmus ist eine fest definierte Folge von eindeutigen Anweisungen, mit denen ein bestimmtes Problem gelöst werden kann	61,7
Algorithmen werden in der Regel auf der Basis von Daten aus der Vergangenheit entwickelt	47,4
Algorithmen agieren im Personalmanagement definitionsgemäß diskriminierungsfrei	31,6
Algorithmen benötigen immer große Datenmengen	29,3

Wenn aus großen, unstrukturierten Daten, die aus unterschiedlichen Quellen stammen, automatisiert neue Querverbindungen und Schlussfolgerungen gezogen werden, spricht man von:	Multiple-Choice
Big Data Analysen	85,0
Netzwerkanalyse	14,3
mustererkennender Analyse	41,4
Data Mining	42,1
Scrum	5,3

Welche der folgenden Datenerhebungsverfahren ermöglichen Kausalaussagen, d.h. Aussagen über die Richtung eines Wirkzusammenhangs?	Multiple-Choice
Zufallsstichprobe	16,5
Große Stichprobe	69,9
Experimente in realen Unternehmen (Feldexperimente)	72,9
Experimente in künstlicher Umgebung (Laborexperimente)	52,6
Schriftliche Mitarbeiterbefragung	45,9

Welche der folgenden Aussagen zur Bewertung von Personalauswahl- und Entwicklungsinstrumenten (z.B. Persönlichkeitstest oder Assessment Center) sind korrekt?	Multiple-Choice
Bei der Entscheidung zu Gunsten eines Personalauswahlverfahrens sollte primär dessen prognostische Validität relevant sein	76,7
Der Nutzen von Personalauswahlverfahren ist monetär nicht fassbar	16,5
Stimmt das Ergebnis eines Persönlichkeitstests mit meinem Selbstbild überein (Selbsttest), ist der Persönlichkeitstest für die Personalarbeit geeignet	11,3
Sehr gute Auswahlverfahren erreichen eine Validität von $\geq 0,5$ (Korrelation zwischen Auswahlverfahren und Berufserfolg)	87,2
Die Reliabilität kann durch Wiederholung der Messung ermittelt werden	63,2

Linda ist 31 Jahre alt, Single, offen und klug. Sie hat Philosophie studiert. Als Studentin interessierte sie sich sehr für Diskriminierung und soziale Gerechtigkeit. Außerdem hat Linda an Anti-Globalisierungs-Demonstrationen teilgenommen. Welche der beiden Aussagen trifft mit größerer Wahrscheinlichkeit zu?	Multiple-Choice*
Linda ist Bankangestellte.	17,6
Linda ist Bankangestellte und in der feministischen Bewegung aktiv	12,2
Beide Aussagen sind immer exakt gleich wahrscheinlich	70,2

Welche der folgenden Aussagen zu Korrelationskoeffizienten sind korrekt? (Mehrfachnennungen möglich; Antworten beziehen sich auf den üblichen Korrelationskoeffizienten nach Pearson)	Multiple-Choice
Die Korrelation zwischen Variable A und Variable B ist genau gleich mit der Korrelation zwischen Variable B und Variable A	44,4
Ein Korrelationskoeffizient ist hoch, wenn er größer als zwei ist ( $r > 2,0$ )	19,5
x Wenn der Korrelationskoeffizient null ist ( $r = 0$ ), dann kann es keinen Zusammenhang zwischen den zwei Variablen geben	58,6
Je höher der Betrag des Korrelationskoeffizienten, desto stärker ist der lineare Zusammenhang	61,7
Ein Korrelationskoeffizient ist ein Maß zur Effektstärke	39,1

Welche der folgenden Aussagen zu Meta-Analysen sind korrekt?	Multiple-Choice
Meta-Analysen fassen quantitative Primärstudien zu einem bestimmten Themengebiet zusammen	77,4
Als Grundlage für Meta-Analysen wird zumeist das Effektstärkemaß H verwendet	15,8
Für Meta-Analysen müssen mindestens 100 Primärstudien vorliegen, um zu interpretierbaren Ergebnissen zu gelangen	23,3
Meta-Analysen bezeichnen ein Teilgebiet der Wissenschaftstheorie und beschäftigen sich übergreifend mit Gütekriterien von Theorien	34,6
Meta-Analysen liegen für personalwirtschaftliche Fragstellungen im Vergleich mit anderen Unternehmensfunktionen wie Finanzen oder Vertrieb nur in wenigen Einzelfällen vor	42,1

In einer breit angelegten Studie wird der Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen in Führungspositionen und dem Unternehmenserfolg untersucht. Dabei ergibt sich, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil durchschnittlich erfolgreicher sind. Welche Schlussfolgerung(en) lassen sich hieraus ableiten?	Multiple-Choice*
Mehr Frauen in Führungspositionen sind die Ursache für eine Verbesserung des Unternehmenserfolgs	13,0
Der hohe Unternehmenserfolg ist Ursache für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	4,8
Eine kausale Interpretation wie in a) und b) ist nicht möglich. Vielmehr können auch weitere Einflussfaktoren Ursache für den höheren Frauenanteil und den Unternehmenserfolg sein	82,2

## Themenbereich „Personalentwicklung“

	richtig	falsch	
Aus der Zufriedenheit der Teilnehmer mit einem Training lässt sich gut ableiten, wie viel die Teilnehmer beim Training gelernt haben und wie sehr sie das Gelernte später bei der Arbeit einsetzen.	23,9	76,1	<b>Falsch.</b> Trainingszufriedenheit und Transfererfolg sind nur schwach korreliert.
In einem Kompetenzmodell werden die Führungsstrukturen innerhalb des Unternehmens abgebildet, um daraus eine Nachfolgeplanung abzuleiten.	24,5	75,5	<b>Falsch.</b> In einem Kompetenzmodell werden die in einem Unternehmen benötigten Kompetenzen, d.h. fachliche, methodische und personale Fähigkeiten und Fertigkeiten, zusammengefasst. Kompetenzmodelle sind u.a. die Basis für Personalentwicklungsmaßnahmen, die auf Basis eines Vergleichs von Soll- und Ist-Kompetenzen geplant werden sollten.
Das Humankapital eines Mitarbeiters besteht unter anderem aus den Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen und Erfahrungen dieses Mitarbeiters.	94,6	5,4	<b>Richtig.</b> Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen und Erfahrungen sind zentrale Bausteine des individuellen Humankapitals eines Mitarbeiters.
Arbeitnehmer der Generation Y (nach ca. 1980 geboren) haben grundlegend andere arbeitsbezogene Einstellungen und Wertvorstellungen als Arbeitnehmer der Vorgängergeneration (Generation X, zwischen ca. 1965 und 1979 geboren)	76,8	23,2	<b>Falsch.</b> Die grundlegenden arbeitsbezogenen Wertvorstellungen haben sich in den letzten 20-30 Jahren nicht verändert. Wichtig ist hier die Unterscheidung zwischen Alters- und Generationeneffekten. Zur Ermittlung von Generationeneffekten müssen die aktuellen Wertvorstellungen der heute 20- bis Mitte-30-Jährigen mit den Wertvorstellungen der heute 50-Jährigen verglichen werden, die diese vor 20-30 Jahren hatten. <i>Mehr dazu lesen Sie im PersonalQuarterly, Ausgabe 1/2013.</i>
Klassische präsenzorientierte Bildungsmaßnahmen sind effektiver als online-basierte Bildungsmaßnahmen.	17,8	82,2	<b>Falsch.</b> Im Durchschnitt sind online-basierte Maßnahmen sogar geringfügig effektiver gemessen am Lernerfolg. Auch die Teilnehmerzufriedenheit unterscheidet sich nicht.
Die Teilnahme an Mentoringprogrammen ist für den Karriereerfolg irrelevant.	14,1	85,9	<b>Falsch.</b> Mentoring hat einen positiven, wenn auch schwachen Einfluss auf die Gehaltsentwicklung und die Beförderungswahrscheinlichkeit der Mentees. <i>Mehr dazu lesen Sie im PersonalQuarterly, Ausgabe 2/2014.</i>
Das 4-Ebenen-Modell nach Kirkpatrick unterscheidet Wissen, Können, Motivation und Potential der Trainingsteilnehmer.	74,7	25,3	<b>Falsch.</b> Das 4-Ebenenmodell ist eine Systematik zur Evaluierung von Personalentwicklungsmaßnahmen. Unterschieden wird zwischen den grundsätzlichen Ansatzpunkten der Effektivitätsmessung Teilnehmerzufriedenheit, Lernerfolg, Transfererfolg und Geschäftserfolg.

\* Befragungsartefakt möglich

Angaben in Prozent; die jeweils korrekte Antwort ist grün gekennzeichnet

Was versteht man unter „Gamification“?	Multiple-Choice
In der Arbeitspsychologie genutztes Synonym für intrinsische Motivation	1,1
Nutzung von Wearables im Unternehmenskontext, z.B. zur Arbeitszeiterfassung	0,0
Übertragung von spieltypischen Elementen auf spielfremde Zusammenhänge wie Personalentwicklung oder Rekrutierung	85,9
Umschreibung einer spezifischen wettbewerbsorientierten Unternehmenskultur, die insbesondere in Unternehmensberatungen und Anwaltskanzleien vorzufinden ist („work hard, play hard“)	3,8
Alternative Bezeichnung für nicht-monetäre Anreize, insbesondere in Form von Auszeichnungen	9,2

Was versteht man unter „New Work“?	Multiple-Choice	
Sammelbegriff für alle Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort	38,6	
Alle baulichen und gestalterischen Maßnahmen zur Förderung von Produktivität, Kreativität und Zusammenarbeit in modernen Bürolandschaften	19,0	
Konzept nach Bergmann, in dem die sinnstiftende Rolle der Arbeit, Freiheit und Selbstbestimmung in den Vordergrund rücken	37,0	Die „New Work“-Bewegung geht auf die Arbeiten des Philosophen Frithjof H. Bergman zurück. Bereits in den 1980er Jahren untersuchte er die Folgen der Automatisierung und Produktivitätssteigerung in US-amerikanischen Automobilwerken. Der aus seiner Sicht zu erwartende Rückgang der klassischen Erwerbsarbeit sollte durch neue Beschäftigungsformen, insbesondere Selbstversorgung und selbstbestimmte Arbeit, die subjektiv gewollt und als sinnvoll empfunden wird, ergänzt werden.
Synonym für Wissensarbeit in der Dienstleistungsgesellschaft	1,6	
Managementkonzept, in dem der Mitarbeiterzufriedenheit eine größere Bedeutung gegenüber der Kundenorientierung erlangt	3,8	

Was versteht man unter einer „Crowdworking“?	Multiple-Choice	
Die interaktive Zusammenarbeit von Mitarbeitern eines Unternehmens in Großraumbüros	18,5	
Die Auslagerung von Einzelaufgaben über das Internet an eine Vielzahl von freien Anbietern	63,0	Der Begriff entstand Mitte der 2000er Jahre und bezeichnet eine neue, internetbasierte Form der Arbeitsorganisation. Dabei werden zuvor unternehmensintern erstellte komplexe Leistungen zerlegt und in Einzelaufgaben über das Internet zur Bearbeitung angeboten. Ein Beispiel für eine Crowdsourcing-Plattform ist Amazon Mechanical Turk.
Die Auflösung traditioneller Unternehmensgrenzen im Rahmen der Zusammenarbeit mit Zulieferern und Abnehmern	13,6	
Die Nutzung sozialer Netzwerke wie Xing zur Rekrutierung	3,3	
Eine unproduktive und unstrukturierte Arbeitsweise von Beschäftigten	1,6	

## Themenbereich „Performance Management“

	richtig	falsch	
Geschlechtergemischte Teams zeigen bessere Leistungen als homogene Teams.	77,6	22,4	<b>Falsch.</b> Im Durchschnitt zeigen geschlechtergemischte Teams eine geringfügig unterdurchschnittliche Performance im Vergleich zu homogenen Teams. Erfolgsversprechender sind Teamzusammensetzungen auf der Basis von arbeitsbezogenen Diversitätsfaktoren wie Funktion oder Ausbildungshintergrund. <i>Mehr dazu lesen Sie im PersonalQuarterly, Ausgabe 3/2013.</i>
Leistungsorientierte Vergütungssysteme bergen so viele Probleme in sich, dass Unternehmen besser darauf verzichten sollten.	18,7	81,3	<b>Falsch.</b> Im Durchschnitt führen leistungsorientierte Vergütungssysteme zu Produktivitätssteigerungen. Die Stärke der Anreizwirkung ist dabei abhängig von der Gestaltung des Programms (z.B. Team vs. Individualbonus), der spezifischen Arbeitsaufgabe und den Einstellungen der Mitarbeiter. <i>Mehr dazu lesen Sie im PersonalQuarterly, Ausgabe 10/2011.</i>
Finanzielle Anreize bleiben in Unternehmen weitgehend wirkungslos, weil sie die intrinsische Motivation zerstören.	20,3	79,7	<b>Falsch.</b> Eine Verdrängung der intrinsischen Motivation durch (monetäre) Anreize wird als Crowding-out bezeichnet. Ein Crowding-out Effekt ist zwar grundsätzlich möglich, in der unternehmerischen Realität aber leicht vermeidbar. In betrieblichen Anreizsystemen sollte ein integrativer Ansatz verfolgt werden, bei dem sowohl intrinsische als auch extrinsische Motivationskomponenten angesprochen werden. <i>Mehr dazu lesen Sie im PersonalQuarterly, Ausgabe 2/2016.</i>
Es besteht ein sehr starker Zusammenhang zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und Leistung.	82,8	17,2	<b>Falsch.</b> Es besteht zwar ein Zusammenhang, dieser ist mit einer Korrelation von 0,3 aber eher gering bis mittelstark. Zudem ist der häufig behauptete kausale Zusammenhang, nur zufriedene Mitarbeiter zeigen gute Leistung, nochmals deutlich geringer, da sowohl Scheinkorrelation als auch umgekehrte Kausalität vorliegt. <i>Mehr dazu lesen Sie im PersonalQuarterly, Ausgabe 4/2013.</i>
Kulturell diverse Teams zeigen bessere Leistungen als homogene Teams.	38,8	61,2	<b>Falsch.</b> Generell haben im Rahmen des Diversitymanagements demografische Variablen wie Herkunft, Geschlecht oder Alter keinen wesentlichen Einfluss auf die Teamproduktivität. Speziell für kulturelle Diversität berichten Stahl und Kollegen in ihrer Meta-Analyse, dass diverse Teams nicht produktiver sind als homogene Teams. Für andere Aspekte wie z.B. Kreativität und Zufriedenheit können sie kleine Effekte nachweisen. <i>Quelle: Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., &amp; Jonsen, K. (2010). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work groups. Journal of international business studies, 41(4), 690-709.</i>
Mitarbeiter mit besonders guter oder schlechter Leistung verlassen das Unternehmen mit größerer Wahrscheinlichkeit als mittelmäßig gute.	61,9	38,1	<b>Richtig.</b> Dies zeigen z.B. Salamin und Hom (2005) für Mitarbeiter einer Schweizer Bank. <i>Quelle: Salamin, A., &amp; Hom, P. W. (2005). In search of the elusive U-shaped performance-turnover relationship: are high performing Swiss bankers more liable to quit?. Journal of Applied Psychology, 90(6), 1204.</i>
Bei der Erfassung von Mitarbeiterleistung ist stets die Messung von Ergebnisgrößen der Erfassung von Verhalten vorzuziehen.	53,7	46,3	<b>Falsch.</b> Verhaltensgrößen -sofern diese operationalisierbar sind- können ebenso eine Steuerungswirkung entfalten wie Ergebnisgrößen.
Bei der „Forced Distribution“ erfolgt die Leistungsbeurteilung anhand einer vorgegebenen Verteilung, sodass z.B. nicht alle Mitarbeiter der besten Leistungskategorie zugeordnet werden können.	84,3	15,7	<b>Richtig.</b> Forced Distribution ist ein Instrument, um individuellen Beurteilungsfehlern wie z.B. Tendenz zur Milde oder zur Mitte zu begegnen. Im Kern erlaubt man den Beurteilern nicht, allen Mitarbeitern die beste (oder schlechteste) Bewertung zu geben. Vielmehr müssen die Bewertungen einer vorgegebenen Verteilung entsprechen, die nur einen gewissen Anteil an Bewertungen in den unterschiedlichen Kategorien zulässt.
Der Halo-Effekt ist eine kognitive Verzerrung, bei der von hervorstechenden Eigenschaften auf andere unabhängige Eigenschaften geschlossen wird.	89,5	10,5	<b>Richtig.</b> Gemeint ist beispielsweise der Schluss von der Körpergröße auf Persönlichkeitseigenschaften wie Durchsetzungsstärke.
Die Beziehungsqualität zu Vorgesetzten und Kollegen leidet schon, wenn Mitarbeiter 1-2 Tage pro Woche im Home Office verbringen.	26,9	73,1	<b>Falsch.</b> Die Beziehungsqualität leidet erst bei überwiegender Arbeit im Homeoffice ohne regelmäßige Kontakte zur Führungskraft. <i>Mehr dazu lesen Sie im PersonalQuarterly, Ausgabe 2/2015.</i>

## Themenbereich „Arbeitsrecht“

	richtig	falsch	
Der Arbeitgeber darf bei der Besetzung einer Stelle einen jüngeren Arbeitnehmer bevorzugen.	24,7	75,3	<b>Falsch</b> , es gilt ein Verbot der Altersdiskriminierung. Davon gibt es Ausnahmen, generell ist Diskriminierung aber nicht erlaubt. <i>Lesen Sie im Haufe Personal Office mehr zum Benachteiligungsverbot wegen Alters</i>
Der Arbeitgeber kann einen Bürokaufmann anweisen, endlich mal die gemeinschaftlich genutzte Teeküche zu putzen und den Müll zu entsorgen.	33,7	66,3	<b>Falsch</b> , hier hat das Weisungsrecht Grenzen, weil Putzen nicht zu den vertraglich vereinbarten Aufgaben gehört. <i>Lesen Sie im Haufe Personal Office mehr zum Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers</i>
Der Arbeitnehmer darf während der Arbeit grundsätzlich keine privaten Mails verschicken.	55,8	44,2	<b>Richtig</b> , während der Arbeitszeit wird gearbeitet. Nur, wenn der Arbeitgeber dies duldet oder so vereinbart hat, darf der betriebliche PC auch (in Maßen!) privat genutzt werden. <i>Lesen Sie im Haufe Personal Office mehr zur Internet- und E-Mail-Nutzung zu privaten Zwecken am Arbeitsplatz</i>
Es ist zulässig, Arbeitnehmer trotz gleicher oder gleichartiger Tätigkeit unterschiedlich hohe, vertraglich vereinbarte Löhne zu bezahlen.	73,7	26,3	Grundsätzlich unterliegt die Lohnfindung (abgesehen von allgemeinen gesetzlichen Beschränkungen oder tarifvertraglichen Vorgaben) der Privatautonomie. Dies gilt nur dann nicht, wenn der unterschiedliche Lohn etwa wegen des Geschlechts, der Religion, des Alters oder anderer im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Gründen gezahlt wird (Diskriminierung!). <i>Lesen Sie im Haufe Personal Office mehr zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz</i>
Wenn ein Arbeitnehmer zu spät kommt wegen einer von ihm nicht verschuldeten Zugverspätung, hat er trotzdem Anspruch auf vollen Lohn.	29,0	71,0	<b>Falsch</b> , allgemeine Risiken bei der Anreise zum Arbeitsplatz trägt der Arbeitnehmer. <i>Lesen Sie im Haufe Personal Office mehr zum Wegerisiko des Arbeitnehmers</i>
Wenn der Arbeitnehmer versehentlich einen ihm zur Verfügung gestellten Laptop fallen lässt, hat der Arbeitgeber Anspruch auf vollen Schadensersatz.	7,8	92,2	<b>Falsch</b> , nach den Grundsätzen des sog. innerbetrieblichen Schadensausgleichs haftet der Arbeitnehmer bei leichter Fahrlässigkeit gar nicht, bei mittlerer Fahrlässigkeit wird der Schaden aufgeteilt, bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz haftet er i.d.R. voll. <i>Lesen Sie im Haufe Personal Office mehr zum Modell des innerbetrieblichen Schadensausgleichs</i>
Eine Befristung des Arbeitsvertrages auf drei Jahre für eine Schwangerschaftsvertretung ist zulässig.	80,7	19,3	<b>Richtig</b> , nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG ist die Befristung zur Vertretung einer schwangeren Arbeitnehmerin zulässig, solange der Vertretungsgrund besteht. Eine Befristung ohne Sachgrund ist hingegen nur für zwei Jahre zulässig. <i>Im Haufe Personal Office können Sie den Wortlaut des Gesetzestexts nachlesen</i>
Die außerordentliche Kündigung muss nicht schriftlich begründet werden.	35,3	64,7	Eine schriftliche Begründung sieht das Gesetz nicht vor, aber die schwerwiegenden Kündigungsgründe müssen objektiv vorliegen. Insbesondere muss die Zweiwochenfrist ab Kenntnis der Kündigungsgründe eingehalten werden (§ 626 BGB). Auf Verlangen hat der Arbeitgeber die fristlose Kündigung unverzüglich schriftlich zu begründen. <i>Lesen Sie im Haufe Personal Office den Gesetzestext</i>
Bei der betriebsbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers besteht prinzipiell die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung an anderer Stelle des Betriebes. Der Betriebsrat hat gleichwohl der Kündigung ausdrücklich zugestimmt. Daher ist die Kündigung wirksam und eine Kündigungsschutzklage unbegründet.	20,0	80,0	Voraussetzung für eine betriebsbedingte Kündigung ist, dass der Arbeitnehmer nicht an anderer Stelle eingesetzt werden kann. Daran ändert die Zustimmung des Betriebsrats nichts. Zwar macht § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 1b KSchG den Widerspruch des Betriebsrats zur Voraussetzung für die soziale Ungerechtfertigkeit; aber die Rechtsprechung weist dem Betriebsrat hier nur eine Hilfsfunktion zu und legt die Norm eng aus. <i>Den Wortlaut des Kündigungsschutzgesetzes können Sie im Haufe Personal Office nachlesen</i>
Der Betriebsrat widerspricht der Einführung eines Weihnachtsgeldes mit dem Argument, dass der Arbeitgeber nur 60% des Monatslohns bezahlen will. Die Maßnahme ist trotzdem wirksam.	79,7	20,3	Entscheidend ist, ob der Betriebsrat ein Bestimmungsrecht in Bezug auf die Lohnhöhe hat. Dies ist aber nicht der Fall. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bezieht sich nicht auf die Höhe des Lohns, sondern nur auf ihre Gestaltung (Grundsätze der Entlohnung). <i>Im Haufe Personal Office können Sie den Gesetzestext im Wortlaut nachlesen</i>