

Prüfer: Prof. Dr. Thomas Spengler

Name:

Vorname:

Matr.-Nr.:

Fakultät:

| Aufgabe | 1 | 2 | 3 | Gesamtpunkte | Note |
|---------|---|---|---|--------------|------|
| Punkte | | | | | |

Unterschrift der Prüfer:

.....

Als Hilfsmittel sind zugelassen: - elektronische Hilfsmittel laut Aushang des Prüfungsausschusses

- Hinweise:**
1. Bitte tragen Sie oben auf diesem Deckblatt zuerst Ihre persönlichen Daten ein!
 2. Die Klausur besteht aus drei Aufgaben, von denen nur zwei zu bearbeiten sind.
 3. Sollten Sie mehr als zwei Aufgaben bearbeiten, so machen Sie bitte kenntlich, welche beiden Aufgaben bewertet werden sollen. Ansonsten werden die ersten beiden Aufgaben bewertet.
 4. Für Multiple Choice Aufgaben gilt folgendes: Für eine korrekte Antwort erhalten Sie 1,5 Punkte, für eine nicht beantwortete Frage gibt es keinen Punkt und für eine falsche Antwort werden Ihnen 0,75 Punkte abgezogen.
 5. Die pro Aufgabe erreichbaren Punkte sind hinter der jeweiligen Aufgabenstellung notiert.
 6. Die Klausur ist bei 50% der Gesamtpunktzahl auf jeden Fall bestanden.
 7. Nachstehend finden Sie die Aufgabensammlung mit integrierten Lösungsfeldern. Markieren bzw. notieren Sie Ihre Antworten bitte sorgfältig in den dafür vorgesehenen Bereichen! Falls Sie eine Korrektur vornehmen müssen, kennzeichnen Sie diese bitte deutlich! Alle anderen Aufgaben sind im separaten Lösungsheft zu bearbeiten.
 8. Das Klausurheft zu dieser Klausur besteht aus diesem Deckblatt (1 Seite) plus drei Aufgaben (insges. 11 Seiten); bitte zählen Sie nach! Die Heftung darf nicht gelöst werden!

Viel Erfolg!

Aufgabe 1 : Organisations- und Personaltheoretische Grundlagen

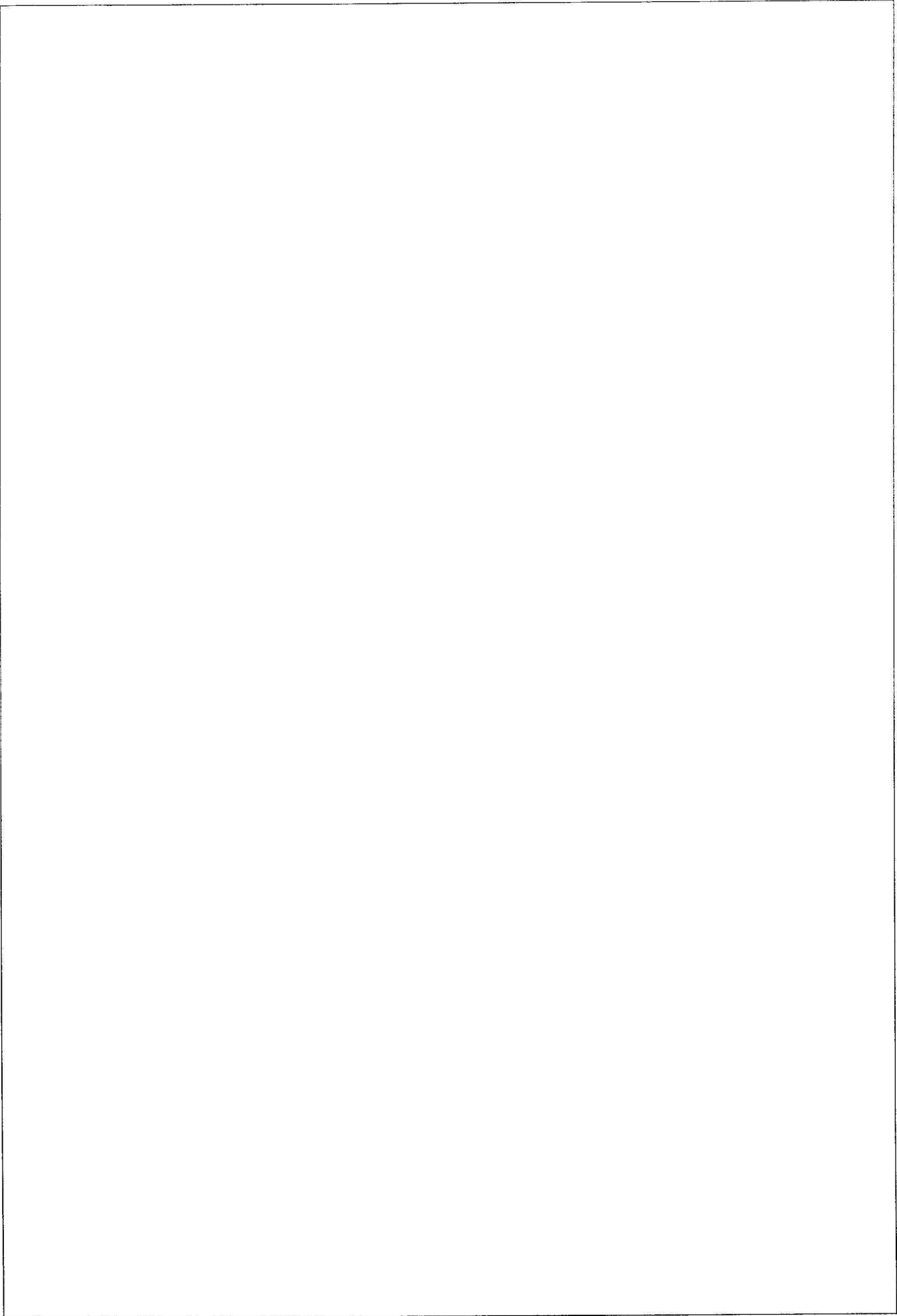
30 Punkte

- a) Welche der folgenden Aussagen sind „wahr“ oder „falsch“? (Bitte entsprechendes Feld ankreuzen!) 24 Punkte

| | wahr | falsch |
|---|------|--------|
| Ausgangspunkt des instrumentell geprägten Organisationsbegriffs ist die Unternehmensaufgabe bzw. -funktion. | | |
| Differenziert man Aufgaben nach ihrem Rang, dann sind Entscheidungsaufgaben exekutive und Ausführungsaufgaben dispositive Aufgaben. | | |
| Randaufgaben haben unterstützende Funktion und beinhalten u.a. Personalführungsaufgaben. | | |
| Rein funktionale Differenzierung führt zur Aufgabenspezialisierung potenzieller Stelleninhaber. | | |
| Bei funktionaler und divisionaler Differenzierung werden Stellen und bei funktionaler und segmentaler Differenzierung Abteilungen gebildet. | | |
| Durch Differenzierung erhöht sich die Kontingenz und verringert sich die Komplexität des Gesamtsystems. | | |
| Bei geringer Gewinnstreuung innerhalb einzelner Umweltzustände hängt der Delegationswert vor allem davon ab, wer die Entscheidung trifft. | | |
| Die Effizienzkriterien Größen-, Zeit- und Wahrscheinlichkeitsperspektive prägen die Beziehung der zwei Elementmengen eines Anreizsystems. | | |
| Bei sicheren Erwartungen des Entscheidungsträgers über den eintretenden Umweltzustand ist der tatsächlich erzielte Gewinn ein Indikator für die Güte der Aufgabenerfüllung. | | |
| Individuen werden Teil einer Organisation, um ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Im Zeitverlauf der Mitgliedschaft können demnach keine Konflikte zwischen den Bedürfnissen der Mitglieder auf der einen Seite und den Verhaltensansprüchen der Organisation auf der anderen Seite entstehen. | | |
| Bei der Verhaltensbeeinflussung dienen dispositive Maßnahmen dazu, Rahmenstrukturen zu bilden und diese durch strukturelle Maßnahmen für den Einzelfall auszugestalten. | | |
| Nach dem Grundmodell der Humankapitaltheorie von Joll et al. steigt das Einkommen mit der Grenzproduktivität des Arbeitsanbieters. | | |
| Eine Ausbildung ist nach Joll et al. umso weniger vorteilhaft, je geringer der Zins am Kapitalmarkt ist. | | |
| Arbeitszeit, Arbeitsproduktivität und Leistungsprogramm sind Determinanten des Personalbedarfs. | | |

| | wahr | falsch |
|--|------|--------|
| Die Personalplanung i.e.S. beinhaltet die Karriereplanung einzelner Mitarbeiter. | | |
| Beim Bechthold-Algorithmus sind Personalbedarfsüberdeckungen zulässig, Personalbedarfsunterdeckungen jedoch nicht. | | |

- b) Erläutern Sie kurz, inwiefern Grundtypen asymmetrischer Informationen eine Rolle beim personalwirtschaftlichen Funktionalitätsproblem spielen! 6 Punkte



Aufgabe 2: Team-Theorie**30 Punkte**

Ein Werbeunternehmen ist aktiv auf dem europäischen sowie dem nordamerikanischen Markt und wird dort jeweils durch einen Mitarbeiter vertreten. Auf jedem der Märkte besteht die Möglichkeit, dass in der betrachteten Periode genau eine Werbekampagne für einen Auftraggeber produziert wird oder dass keine Kampagne produziert wird. Die Entscheidungen darüber müssen koordiniert werden. Bei Produktion der Werbekampagne wird entweder ein hoher, mittlerer oder niedriger Preis erzielt. Die folgende Tabelle enthält die potenziellen Preiskonstellationen und deren Eintrittswahrscheinlichkeiten im Urteil der Unternehmensleitung:

| | | Potenzielle Preise Nordamerika | | |
|---------------------------|----|--------------------------------|------|------|
| | | 55 | 43 | 29 |
| Potenzielle Preise Europa | 52 | 0,2 | 0,05 | 0,05 |
| | 46 | 0,1 | 0,2 | 0,1 |
| | 37 | 0,05 | 0,05 | 0,2 |

Wird eine Kampagne produziert, betragen die variablen Kosten 35 GE. Bei zwei angenommenen Aufträgen erhöhen sich die variablen Kosten um 25. Die risikoneutrale Unternehmensleitung des Werbeunternehmens verfolgt das Ziel der Maximierung des Erwartungswertes des Deckungsbeitrages. Nehmen Sie an, die Grundannahme der Team-Theorie sei erfüllt.

- a) Ermitteln Sie die Lösung, bei der der Erwartungswert des Deckungsbeitrages maximiert wird, und zwar für den Fall, dass die Unternehmensleitung sich zuvor von den Vertretern der jeweiligen Märkte über die Preise dort informieren lässt und dann selbst entscheidet? **9 Punkte**

- b) Gehen Sie nun davon aus, dass jeder Vertreter auf seinem Markt sofort über die Annahme eines Auftrags entscheiden muss, ohne Rücksprache halten zu können. Welcher Erwartungswert des Deckungsbeitrages ergibt sich, wenn auf den Märkten bei der Entscheidung nur der eigene Preis bekannt ist? 9 Punkte

- c) Gehen Sie nun davon aus, dass jeder Vertreter auf seinem Markt sofort über die Annahme eines Auftrags entscheiden muss, ohne dabei Rücksprache halten zu können. Auf dem europäischen Markt wird von der Unternehmensleitung die Verhaltensnorm: „Nimm den Auftrag immer an“ vorgegeben. Ermitteln Sie das optimale System expliziter Verhaltensnormen für beide Märkte und den maximalen Erwartungswert des Deckungsbeitrages!

10 Punkte

d) Erläutern Sie kurz, worin sich das Konzept der Team-Theorie von dem Delegationswertkonzept unterscheidet! 2 Punkte

Aufgabe 3: Impliziter und expliziter Ansatz der Personalplanung

30 Punkte

In einem Einproduktunternehmen fallen in der Produktion drei Tätigkeitsarten ($q=1,2,3$) an. Zur Erledigung der Tätigkeiten können insgesamt sieben Kategorien von Arbeitskräften ($r=1,2,\dots,7$) eingesetzt werden, wobei Arbeitskräfte der Kategorie $r=1$ lediglich Funktionen der Art $q=1$, Arbeitskräfte der Kategorie $r=2$ lediglich Funktionen der Art $q=2$ und Arbeitskräfte der Kategorie $r=3$ lediglich Funktionen der Art $q=3$ ausführen können. Arbeitskräfte der Kategorie $r=4$ können für Funktionen der Arten $q=1$ sowie $q=2$, Arbeitskräfte der Kategorie $r=5$ für Funktionen der Arten $q=1$ und $q=3$ und Arbeitskräfte der Kategorie $r=6$ für Funktionen der Arten $q=2$ sowie $q=3$ eingesetzt werden. Arbeitskräfte der Kategorie $r=7$ können alle drei Tätigkeitsarten erledigen. Zurzeit stehen dem Betrieb folgende Ausstattungen mit Arbeitskräften der jeweiligen Kategorien r (PA_r) zur Verfügung: $PA_1=60$, $PA_2=30$, $PA_3=30$, $PA_4=36$, $PA_5=30$, $PA_6=30$, $PA_7=9$. Dem stehen folgende Arbeitskräftebedarfe PB_q für die Erledigung der drei Funktionen gegenüber: $PB_1=60$, $PB_2=90$, $PB_3=75$.

- a) Erstellen Sie ein Tableau der Zuordnungsmöglichkeiten von Arbeitskräftekategorien (r) und Tätigkeitsarten (q)! 3,5 Punkte

- b) Überprüfen Sie anhand des impliziten Ansatzes der Personalplanung, ob die angegebene Personalausstattung ausreichend ist, um die Personalbedarfe zu decken! 7 Punkte

- c) Welche Maßnahmen kann ein Unternehmen grundsätzlich bei Personalbedarfsunterdeckung ergreifen? 4 Punkte

- d) Formulieren Sie für das oben angegebene Personalplanungsproblem den expliziten Ansatz der Personalplanung! 6,5 Punkte

- e) Worin liegt der zentrale Unterschied zwischen dem expliziten und impliziten Ansatz der Personalplanung? 3 Punkte

- f) Erstellen Sie einen möglichen zulässigen Personaleinsatzplan für die oben beschriebene Problemstellung! 6 Punkte

Ende!