

Prüfer: Prof. Dr. Thomas Spengler

Name:

Vorname:

Matr.-Nr.:

Fakultät:

Aufgabe	1	2	3	Gesamtpunkte	Note
Punkte					

Unterschrift des Prüfers:

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
 - eine Aufgabe aus den Aufgaben 2 und 3 zu bearbeiten ist sowie
 - die Aufgabe 1 (Pflichtaufgabe) zu bearbeiten ist.
 3. Wenn Sie Aufgabe 2 und Aufgabe 3 bearbeiten, dann machen Sie bitte kenntlich, welche Aufgabe bewertet werden soll! Ansonsten wird die erste der beiden Aufgabe bewertet.
 4. Für Multiple Choice Aufgaben gilt folgendes: Für eine korrekte Antwort erhalten Sie 1,5 Punkte, für eine nicht beantwortete Frage sowie für eine falsche Antwort gibt es keine Punkte.
 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!
 8. Das Klausurheft zu dieser Klausur besteht aus diesem Deckblatt (1 Seite) plus drei Aufgaben und Zusatzpapier (insgesamt 12 Seiten); bitte zählen Sie nach! Die Heftung darf nicht gelöst werden!

Viel Erfolg!

Aufgabe 1 : Multiple Choice

(30 Punkte)

Überprüfen Sie folgende Aussagen auf ihre Korrektheit und kreuzen Sie dementsprechend „Richtig“ bzw. „Falsch“ an.

	Richtig	Falsch
Maßnahmen der Systemstrukturierung wirken immer partiell und direkt auf den Unternehmensgewinn.		
Ein konkret identifizierbares Subsystem mit (lediglich) beschränkter „Zuständigkeit“ für Personalentscheidungen ist Gegenstand des aktionalen Personalwirtschaftsbegriffes.		
Normale Arbeitsverhältnisse weisen immer eine Abteilungsbindung auf und sind überdies immer unbefristete, lozierte Teilzeitverhältnisse.		
Nicht alle mitarbeitenden Personen eines Unternehmens zählen notwendigerweise zu dessen Personal.		
Motivation ist stets eine Funktion von Situation und Person.		
Der implizite und der explizite Ansatz der Personalplanung stellen Koordinationsansätze der Personalplanung dar.		
Ein Team ist in der modernen Betriebswirtschaftslehre definiert als eine Gruppe von Personen mit Zielkonflikten.		
Der sog. explizite Ansatz der Personalplanung fordert, dass einerseits sämtliche Personalbedarfe durch den Einsatz hinreichend qualifizierten Personals exakt gedeckt werden können und dass andererseits mindestens soviel geeignetes Personal der jeweiligen Kategorie zur Verfügung stehen muss, wie zum Einsatz vorgesehen wird.		
Nomologisch-induktiv ableitbare Aussagen sind Wahrscheinlichkeitsaussagen.		
Das sog. Mehr-Liniensystem von Taylor wird auch als „Funktionsmeistersystem“ bezeichnet, bei dem jeder einzelne Funktionsmeister über einen hohen Spezialisierungsgrad verfügt.		
Maslows Bedürfnistheorie kann der Klasse der Inhaltstheorien zugeordnet werden.		
Gegenstand des ergebnisbezogenen Organisationsbegriffs ist das Vorbereiten, Treffen und Umsetzen von Entscheidungen über organisatorische Gestaltungsalternativen.		

	Richtig	Falsch
Ursachen für das Funktionalitätsproblem können mangelnde Motivation, Instruktion, Qualifikation und Präparation sein.		
Die Verhaltensbeurteilung ist der Verhaltenslenkung systematisch vorgeschaltet.		
Personalführung ist ein einseitiger Verhaltensbeeinflussungsprozess.		
Kombination und Delegation sind Methoden der Integration.		
Flexibilität und Adaption sind Effizienzziele.		
Eine Linienstelle ist eine organisatorische Einheit, die ausschließlich der Entscheidungsvorbereitung dient.		
Von reiner Arteilung der Arbeit spricht man, wenn allen Stellenarten jeweils nur eine Aufgabenart zugewiesen wird.		
Personalplanung i.e.S. bedeutet die Planung der Bereitstellung bzw. Verwendung kategorial differenzierter Personenmehrheiten.		

Aufgabe 2: Bechtold-Algorithmus

(30 Punkte)

Der Personalleiter eines ambulanten Pflegedienstes steht vor einem Days-Off-Planungsproblem mit folgenden täglich variierenden Personalbedarfen.

PB ₁	PB ₂	PB ₃	PB ₄	PB ₅	PB ₆	PB ₇
15	18	22	26	25	20	12

Ermitteln Sie mit Hilfe des Bechtold-Algorithmus einen optimalen Dienstplan! Gehen Sie dabei von 5+2-Dienstfolgemustern (5 Arbeitstage + zwei konsekutive freie Tage) aus! (27 Punkte)

		PB ₁	PB ₂	PB ₃	PB ₄	PB ₅	PB ₆	PB ₇	Max
<i>t</i>	<i>g</i>								

Einsatzplan:

Schichtmuster	Mo.	Die.	Mi.	Do.	Frei.	Sa.	So.
$\sum PE$							
PB_t							

Betrachten Sie den von Ihnen erstellten Einsatzplan mit dem Dienstfolgemuster 5+2. Interpretieren Sie die Ergebnisse des Einsatzplans! (3 Punkte)

Aufgabe 3: Team-Theorie**(30 Punkte)**

Betrachten Sie die folgende Entscheidungssituation: Ein Industrieunternehmen verfügt über die Verkaufsgebiete „Nordamerika“, „Mitteleuropa“ und „Südostasien“, deren Entscheidungen koordiniert werden sollen. In jedem Absatzgebiet besteht die Möglichkeit, dass in der betrachteten Periode genau ein Auftrag angenommen oder abgelehnt wird. Bei Auftragsannahme wird in jedem Verkaufsgebiet entweder ein hoher oder ein niedriger Preis erzielt. Die folgende Tabelle enthält die potenziellen Preiskonstellationen und deren Eintrittswahrscheinlichkeiten im Urteil der Unternehmensleitung:

				Südostasien	
				58	30
Nordamerika	52	Mitteleuropa	64	0,15	0,2
	52	Mitteleuropa	33	0,15	0,1
	38	Mitteleuropa	64	0,05	0,1
	38	Mitteleuropa	33	0,05	0,2

Wird ein Auftrag angenommen, betragen die variablen Kosten 35 GE. Bei zwei angenommenen Aufträgen erhöhen sich die variablen Kosten um 15 GE und bei drei angenommenen Aufträgen nochmals um 30 GE. Die risikoneutrale Unternehmensleitung verfolgt das Ziel der Maximierung des Erwartungswertes des Deckungsbeitrages. Nehmen Sie an, die Grundannahmen der Team-Theorie seien erfüllt.

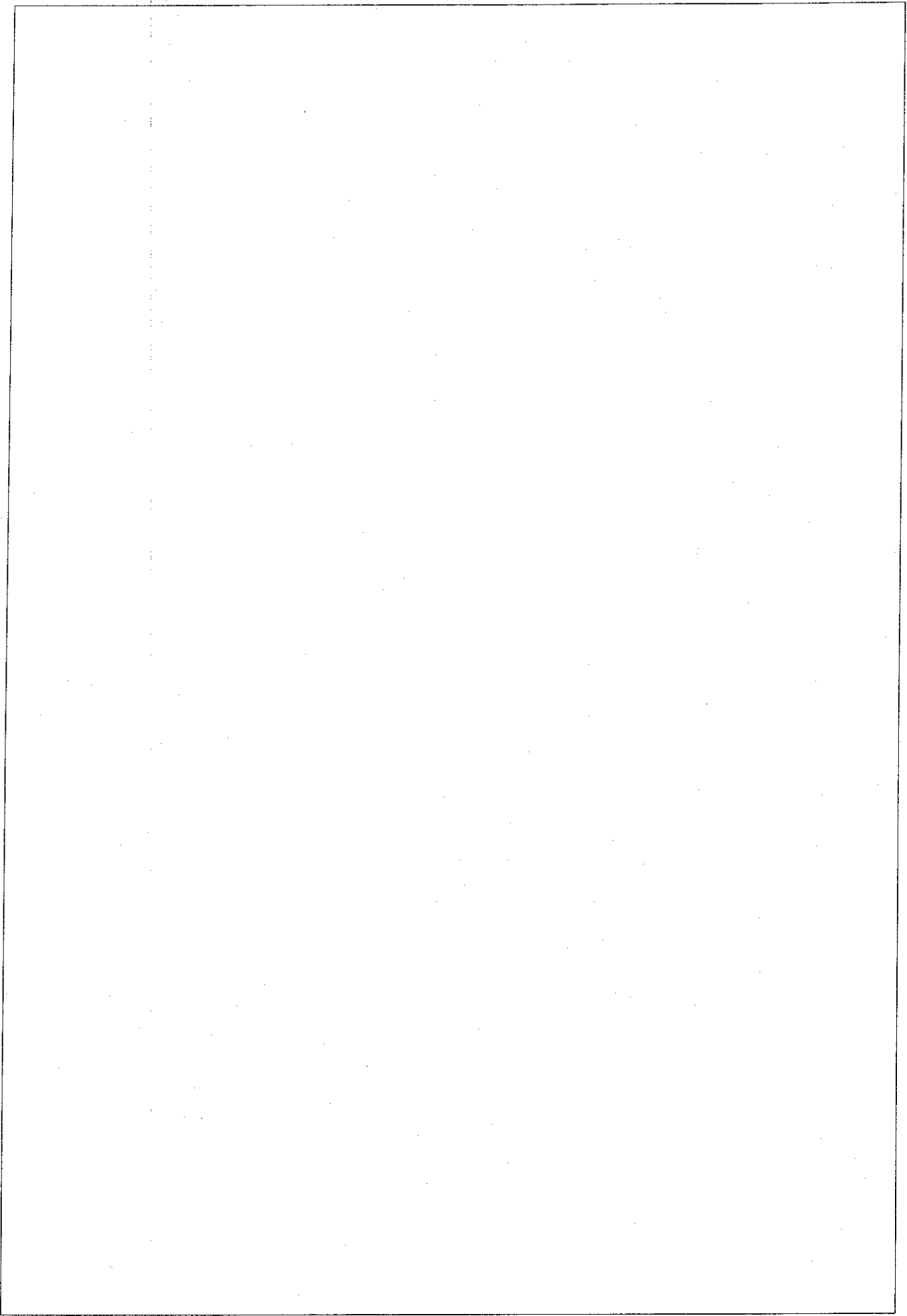
- a) Ermitteln Sie den maximalen Erwartungswert des Deckungsbeitrages für den Fall, dass die Unternehmensleitung sich zuvor von jedem Verkaufsgebiet über den Preis informieren lässt und dann selbst entscheidet! Hierbei ist der Lösungsweg explizit aufzuzeigen! (15 Punkte)

 59,5

 56,1

 53,8

 Keine der Antworten ist richtig.



- b) Gehen Sie nun davon aus, dass jeder Gebietsleiter sofort über die Annahme eines Auftrags entscheiden muss, ohne dabei Rücksprache halten zu können. Dem Verkaufsgebiet Nordamerika wird von der Unternehmensleitung die Verhaltensnorm: „Nimm den Auftrag immer an!“ und dem Verkaufsgebiet Südostasien die Verhaltensnorm „Nimm den Auftrag nur bei niedrigem Preis an!“ vorgegeben. Ermitteln Sie das optimale System expliziter Verhaltensnormen für alle drei Bereiche und den maximalen Erwartungswert des Deckungsbeitrages unter ausschließlicher Berücksichtigung der jeweils angegebenen Verhaltensnormen für das Verkaufsgebiet Mitteleuropa.

(15 Punkte)

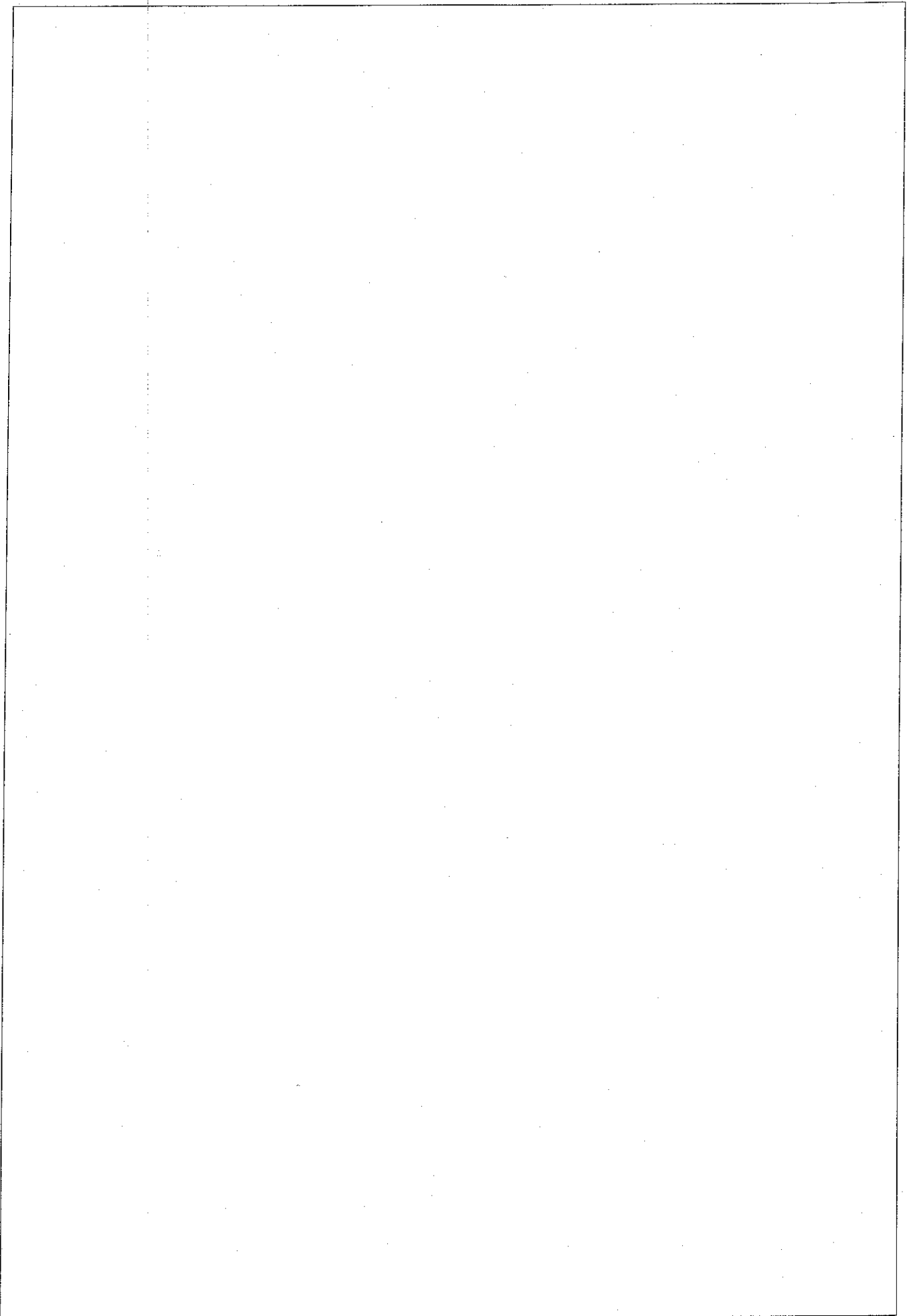
- b1) Für den Fall, dass dem Absatzgebiet Mitteleuropa die Verhaltensnorm „**Nimm den Auftrag immer an!**“ vorgegeben wird, nimmt der Erwartungswert des Deckungsbeitrages einen Wert in Höhe von: (Hierbei ist der Lösungsweg explizit aufzuzeigen!) (7,5 Punkte)

42,9 an.

46,9 an.

44,9 an.

Keine der Antworten ist richtig.



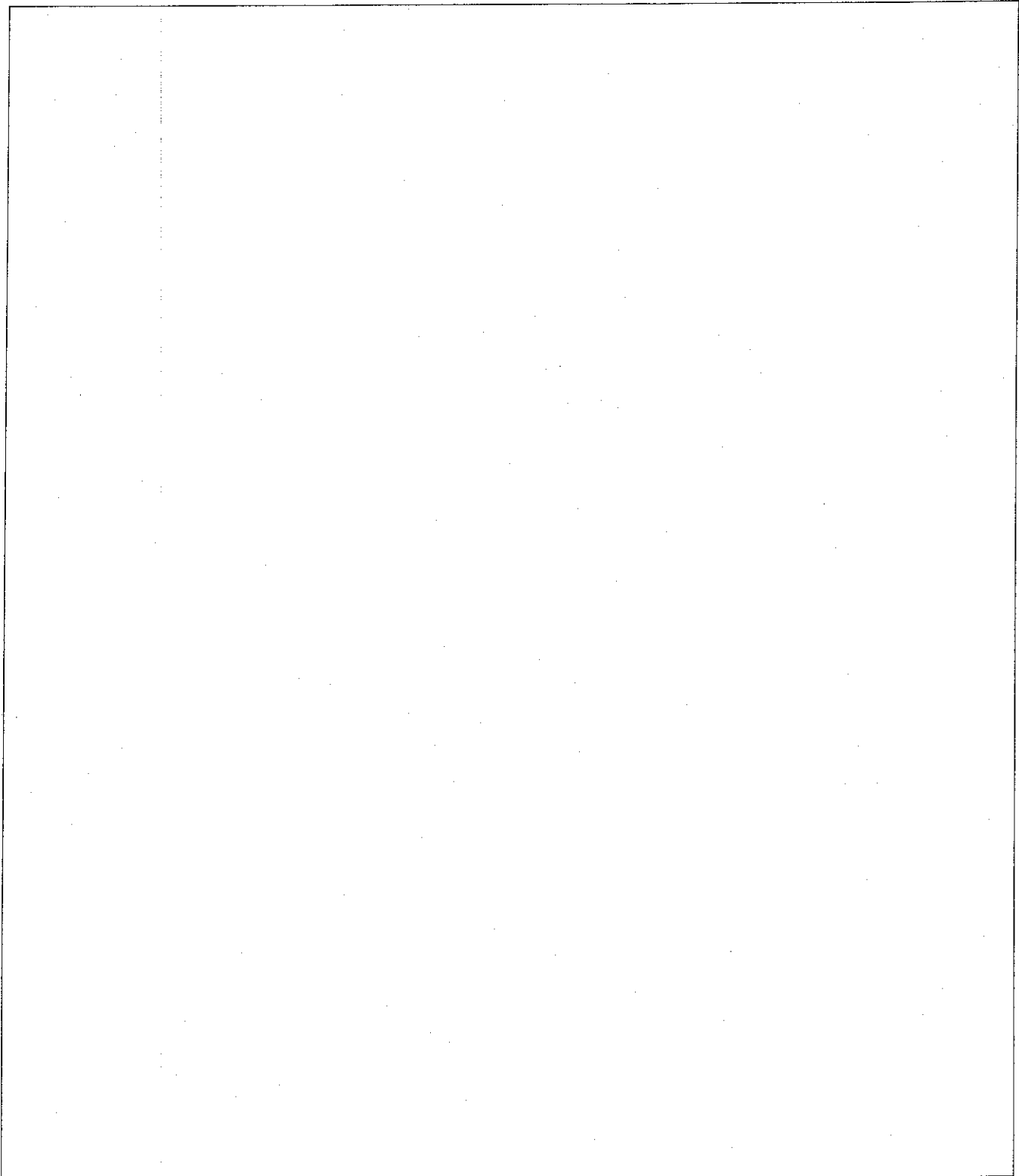
b2) Für den Fall, dass dem Verkaufsgebiet Mitteleuropa die Verhaltensnorm „**Nimm den Auftrag nur bei hohem Preis an!**“ vorgegeben wird, nimmt der Erwartungswert des Deckungsbeitrages einen Wert in Höhe von: (Hierbei ist der Lösungsweg explizit aufzuzeigen!)
(7,5 Punkte)

35,6 an.

40,4 an.

38,8 an.

Keine der Antworten ist richtig.



Ende der Klausur!

Zusatzpapier