

KLAUSUR

SoSe 2020 – 2. Termin

Klausur im Fach:	WIWI-M-03104-MA: Personalökonomik
Prüferin:	Prof. Dr. Julia Müller
Termin:	06.08.2020, 10:00 bis 12:10 Uhr
Bearbeitungszeit:	120 Minuten + 10 Minuten Lese- und Speicherzeit
Klausurformat:	Online Klausur in Vips, Open-Book-Format

Vom Prüfling auszufüllen:	
Vor- und Nachname	_____
Matrikelnummer	_____
Studiengang	_____
Unterschrift	_____

Die Klausur besteht aus 12 Aufgaben, die alle bearbeitet werden müssen.

Insgesamt sind 120 Punkte erreichbar.

Die vorgesehene Bearbeitungszeit beträgt 120 Minuten, eine Minute entspricht dabei einem Punkt.

Zusätzlich zur Bearbeitungszeit erhalten Sie 10 Minuten Lese- und Speicherzeit.

Bearbeiten Sie die Aufgaben in ausformulierten Sätzen und in eigenen Worten.

Viel Erfolg!

Maximal zu erreichende Punktzahl: 120 Punkte
 Mindestpunktzahl zum Bestehen: 60 Punkte

Von der Prüferin auszufüllen:													
Aufgabe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Σ
Erreichbare Punktzahl	14	10	13	8	11	8	8	10	12	10	6	10	120
Erreichte Punktzahl													
Note: _____													

Aufgabe 1:**(14 Punkte)**

Ein Maschinenbauunternehmen bietet zwei Arten von Arbeitsplätzen:

1. Maschinenführer: minimaler Einarbeitungsaufwand
2. Anlagenelektroniker: ausführliche Ausbildung

Aus der Tabelle sind die Jahresproduktivität und die Produktivitätsdifferenzen der verschiedenen Arbeitnehmer zu entnehmen.

Zinssatz: 5 %												
1	2		3		4		5		6		7	
	Begabte Arbeitnehmer		Unbegabte Arbeitnehmer		Produktivitäts-Differenzen							
Erfahrung in Jahren	Maschinenführer	Anlagenelektroniker	Maschinenführer	Anlagenelektroniker	Begabte Arbeitnehmer	Unbegabte Arbeitnehmer						
0	20.000	10.000	18.000	8.000	- 10.000	- 10.000						
1	20.693	14.159	18.624	11.466	- 16.534	- 17.158						
2	21.099	16.591	18.989	13.493		- 22.654						
3	21.386	18.318	19.248	14.931	- 24.110							
7	22.079	22.477	19.871	19.397	- 26.977	- 36.521						
11	22.485	24.909	20.236	20.425	- 20.064	- 38.052						
30	23.434	30.604	21.091	25.170	80.461	10.178						

Hinweis: Zumindest **Aufgabenteil a)** ist von Ihnen **handschriftlich** zu bearbeiten und soll im Anschluss **digitalisiert** auf **Vips hochgeladen** werden. Aufgabenteile b) bis d) können sowohl handschriftlich als auch „online“ beantwortet werden.

- a) Berechnen Sie die fehlenden Werte und interpretieren Sie die Bedeutung dieser Werte für das Unternehmen. (6 Punkte)
- b) Interpretieren Sie die Bedeutung der Werte aus Zeile 30, Spalte 6 und 7 (fett gedruckt) für das Unternehmen. (2 Punkte)
- c) Was kann aus den Daten der Spalten 2 und 3 hergeleitet werden? (3 Punkte)
- d) Welche allgemeinen Aussagen können aus dem Vergleich von Spalten 2 und 3 mit den Spalten 4 und 5 getroffen werden? (3 Punkte)

Aufgabe 2:**(10 Punkte)**

- a) Nennen und erläutern Sie die Problematik, welche entsteht, wenn das individuelle Anstrengungsniveau eines Teammitglieds nicht beobachtbar ist?

(3 Punkte)

- b) Wie wirken sich eine steigende Unternehmens- bzw. Gruppengröße auf die in Aufgabenteil a) beschriebene Problematik aus? Begründen Sie Ihre Antwort anhand eines konkreten Beispiels.

(3 Punkte)

- c) Nennen und erläutern Sie einen Mechanismus, der die in Aufgabenteil a) beschriebene Problematik in Teams umkehren kann.

(4 Punkte)

Aufgabe 3:**(13 Punkte)**

- a) Illustrieren Sie graphisch das Konzept einer *Forced Distribution* und erläutern Sie dieses. (5 Punkte)
- b) Welche Fehler sollen durch die Zwangsverteilung verhindert werden? Erläutern Sie einen Fehler anhand eines konkret gewählten Beispiels. (4 Punkte)
- c) Ist die Einführung einer Zwangsverteilung per se sinnvoll? Nennen und erläutern Sie mind. ein Szenario, in der eine Zwangsverteilung negative Konsequenzen mit sich bringt. (4 Punkte)

Aufgabe 4:**(8 Punkte)**

Beschreiben Sie den Halo-Effekt durch ein selbstgewähltes Beispiel. In welchen Kontext der Personalökonomik können Sie diesen einordnen? Wie kann der Halo-Effekt reduziert werden?

Aufgabe 5:**(11 Punkte)**

Die POEK GmbH möchte eine seiner Vertrieblerinnen für den chinesischen Markt befördern, welcher aufgrund seiner Größe in unterschiedliche Vertriebsregionen aufgeteilt ist. Während Frau Popow in Ihrer Provinz (Hebei) einen Umsatz von 13 Mio. € im laufenden Geschäftsjahr erwirtschaften konnte, konnte Frau Rodriguez in der Provinz Jiangsu aufgrund eines auferlegten Importzolles der lokalen Behörden lediglich einen Umsatz von 9 Mio. € erzielen. Zudem hat eine globale Pandemie die Umsätze in diesem Jahr geschmälert. Die Zielvorgabe seitens des Unternehmens für die beiden Vertrieblerinnen war es, die Umsatzschwelle von 8 Mio. € in ihren Regionen zu passieren.

- a) Welche der beiden Vertrieblerinnen würde auf Basis der Tournament-Entlohnung befördert und welche auf Basis der Standard-Entlohnung? Erläutern Sie zunächst beide Konzepte und begründen Sie dann Ihre Antwort.

(6 Punkte)

- b) Das Management der POEK GmbH möchte die Beförderungsentscheidung aufgrund des Ausbruchs der Pandemie noch einmal verifizieren und kommt zu dem Schluss, dass der exogene Pandemie-Schock relevanter für die Unternehmung sei, als regionale Entwicklungen. Welche Implikationen hätte dies für Ihre in Aufgabenteil a) getroffene Antwort? Die Beförderung welcher Vertrieblerin würden Sie nun dem Management empfehlen? Begründen Sie Ihre Antwort.

(5 Punkte)

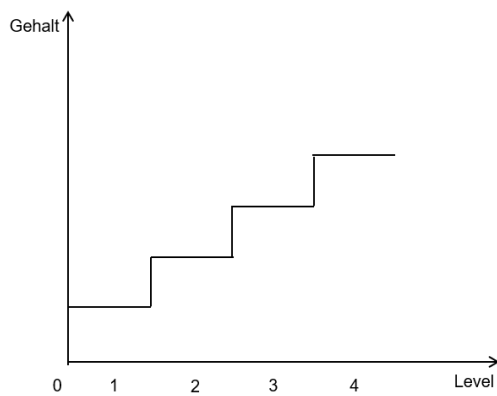
Aufgabe 6:**(8 Punkte)**

Abbildung 1

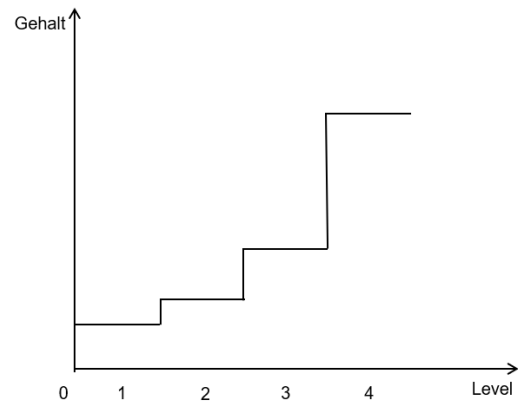
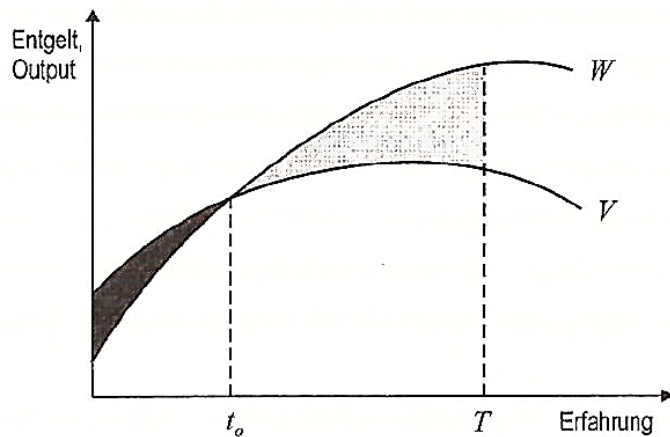


Abbildung 2

- a) Erläutern Sie die unterschiedlichen Gehaltsstrukturen im Hinblick auf die Implementierung von Leistungsturnieren. (5 Punkte)
- b) Erklären Sie, in welcher Situation Unternehmen Gehaltsstruktur in Abbildung 1 der Gehaltsstruktur in Abbildung 2 bevorzugen sollten. (3 Punkte)

Aufgabe 7:**(8 Punkte)**

W = Entgeltprofil
 V = erwirtschaftetes Ergebnis

- a) Erläutern Sie anhand der Grafik die Situation, mit der sich Mitarbeiter bei dienstalterabhängigen Entgeltprofilen konfrontiert sehen. Gehen Sie dabei auch insbesondere auf mögliche Risiken ein.

(5 Punkte)

- b) Erklären Sie unter welchen Bedingungen steile Lohnprofile für Unternehmen zur Mitarbeitermotivation vorteilhaft sind?

(3 Punkte)

Aufgabe 8: (10 Punkte)

Die folgende Tabelle zeigt den durchschnittlichen gezahlten Lohnsatz von drei unterschiedlichen Unternehmen sowie den jeweiligen prozentualen Anteil an Arbeitszeit-Souveränität.

<i>Unternehmen</i>	<i>Lohnsatz</i>	<i>Anteil AZ-Souveränität in %</i>
1	27,56	5,0%
2	14,00	40,0%
3	5,25	90,0%

Hinweis: Die **gesamte Aufgabe** ist von Ihnen **handschriftlich** zu bearbeiten und soll im Anschluss **digitalisiert** auf **Vips hochgeladen** werden.

- a) Stellen Sie den Trade-off zwischen Einkommen und Arbeitszeitsouveränität für das konkrete Fallbeispiel für die drei Unternehmen graphisch geeignet dar.

(5 Punkte)

- b) Für welches der drei Unternehmen würde ein durchschnittlicher MA eine Anstellung präferieren?

(2 Punkte)

- c) Ermitteln Sie das monetäre Äquivalent, für das der MA bereit ist, von Unternehmen 1 zu Unternehmen 3 zu wechseln und interpretieren Sie dieses inhaltlich.

(3 Punkte)

Aufgabe 9:**(12 Punkte)**

Tarik beginnt im Alter von 16 Jahren sein erstes Arbeitsverhältnis als Industriearbeiter bei einem Automobilzulieferer und steht nun vor der Wahl eines Pensionsplans.

Hinweis: Zumindest **Aufgabenteile b) und c)** sind von Ihnen **handschriftlich** zu bearbeiten und sollen im Anschluss **digitalisiert** auf **Vips hochgeladen** werden. Aufgabenteile a) und d) können sowohl handschriftlich als auch „online“ beantwortet werden.

- a) Welche Art von Pensionsplan würden Sie Tarik empfehlen? Begründen Sie Ihre Antwort. (3 Punkte)
- b) Unter der Annahme, dass Tarik bis zu seiner Pensionierung im Alter von 63 Jahren ausschließlich bei dem Automobilzulieferer beschäftigt und einen Betrag von 650 € p.a. zurücklegen wird: Wie hoch wird seine jährliche Rente bis zu seinem Tod ausfallen? (3 Punkte)
- c) Zeigen sie graphisch, warum Tarik keinerlei Anreiz haben wird, über sein geplantes Rentenalter hinaus zu arbeiten. (4 Punkte)
- d) Was würde sich in dem in Aufgabenteil c) beschriebenen Fall ändern, wenn sich Tarik für einen Beitragsplan entschieden hätte? (2 Punkte)

Aufgabe 10:**(10 Punkte)**

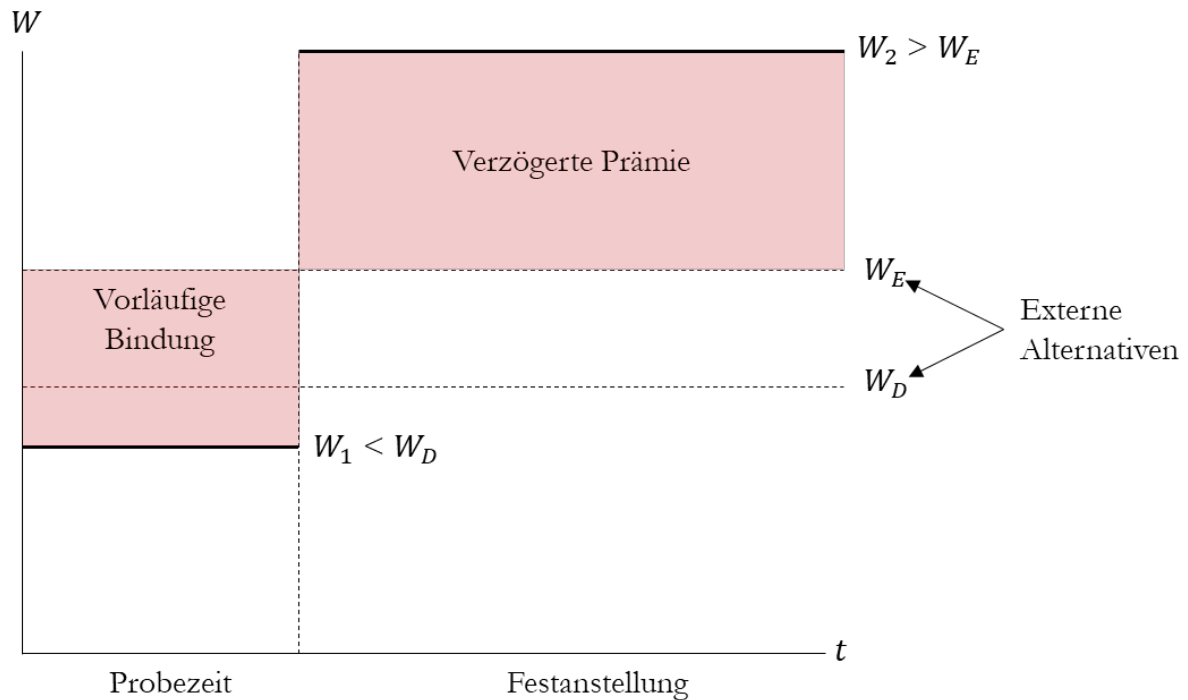
- a) Nennen Sie eine Empowerment Variante für die Kommunikation vom Mitarbeiter zum Management und erläutern Sie, welche Vorteile (min. 2) sich dadurch für die Mitarbeiter ergeben können.

Erläutern Sie anhand eines selbst gewählten Beispiels warum Mitarbeiter ihre bevorzugten Präferenzen gegenüber ihren Vorgesetzten nicht preisgeben wollen.

(6 Punkte)

- b) Grenzen Sie die Empowerment Variante von der Kommunikation vom Management zu den Mitarbeitern ab. Welche Vorteile (2) und Probleme (2) ergeben sich hierbei für das Unternehmen?

(4 Punkte)

Aufgabe 11:**(6 Punkte)**

- a) Um was für ein Modell handelt es sich bei der oben abgebildeten Graphik? Welche Problematik wird durch dieses Modell gelöst? (2 Punkte)
- b) Erläutern Sie den oben abgebildeten Mechanismus für einen fiktiven Arbeitnehmer, indem Sie konkrete Werte für die Lohnniveaus W_1 , W_D , W_2 sowie W_E nutzen. (4 Punkte)

Aufgabe 12:**(10 Punkte)**

Ein wesentlicher Nachteil von Verträgen besteht darin, dass diese oftmals in sogenannten *ineffizienten Beschäftigungsschwankungen* resultieren.

- a) Nennen und beschreiben Sie kurz den Grund für das Ansteigen von Entlassungen bzw. Kündigungen.
(2 Punkte)
- b) Erläutern Sie das Vertragskriterium der Trennungseffizienz.
(2 Punkte)
- c) Nennen und beschreiben Sie zwei Vertragstypen, welche das Kriterium der Trennungseffizienz herbeiführen.
(6 Punkte)