

Personal- und Sozialpolitik

Klausur

12. Mai 2003

Themensteller:

- **Dr. Thomas Bürkle**
- **Prof. Dr. Thomas Spengler**

Bearbeitungshinweise:

1. Es sind alle Aufgaben zu bearbeiten!
2. Die Klausur besteht aus drei Teilen: Multiple Choice, Quantitative Aufgaben, Verbale Fragen.
3. ***Bei den Multiple Choice Aufgaben ist zu beachten, dass korrekte Antworten durch ein „+“, falsche Antworten durch ein „-“ kenntlich zu machen sind.***
4. ***Ein falsche Antwort („+“ obwohl „-“ richtig gewesen wäre oder umgekehrt) (1 Minuspunkt) hebt innerhalb einer Aufgabe jeweils eine richtige Antwort (1 Pluspunkt) auf!***
5. ***Wurde von Ihnen ein Antwortkästchen bei den Multiple Choice Aufgaben freigelassen (also weder durch) ein „+“ noch ein „-“ markiert, so gibt es weder einen Plus- noch einen Minuspunkt.***
6. Benutzen Sie zur Beantwortung der Fragen ausschließlich den Lösungsbogen!
7. Es ist nur der Lösungsbogen abzugeben!
8. Zugelassene Hilfsmittel: Einfacher Taschenrechner.

Viel Erfolg!

1. Welche Aussage(n) ist (sind) für „Personal“ charakterisierend, welche nicht?

- a) Als Personal bezeichnet man alle Personen, die in einem Unternehmen Arbeiten verrichten.
- b) Personal bedingt das Vorliegen eines Arbeitsvertrages.
- c) Der ehrenamtliche Vorsitzende des Sportvereins ist Personal dieses Vereines.
- d) Personal ist durch eine lediglich partielle Einbeziehung in das Unternehmen gekennzeichnet.
- e) Personal stellt eine gesellschaftliche Kategorie, eine sogenannte Sozialkategorie dar.

2. Welche Aussage(n) trifft/ treffen auf die Personalpolitik zu?

- a) Personalpolitik ist ein Teil der Unternehmenspolitik.
- b) Spontane Einzelentscheidungen sind kennzeichnend für Personalpolitik.
- c) Im Rahmen der Personalpolitik wird das Zielsystem und der Handlungsraum festgelegt.
- d) Die Rahmenbedingungen müssen bereits bei der Festlegung des Zielsystems und des Handlungsraumes berücksichtigt werden.
- e) Die Rahmenbedingungen sind ausschließlich externe Faktoren wie z.B. Konjunktur, rechtliche Gebote und Verbote.

3. Welche Aussage(n) trifft/ treffen auf den Personalbedarf zu?

- a) Der Personalbedarf ist eine Ist-Größe.
- b) Der Personalbedarf hängt von der Art der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte ab.
- c) Determinanten des Personalbedarfs sind das Leistungsprogramm, die Produktivität und die Arbeitszeit pro Arbeitskraft und Periode.
- d) Der Personalbedarf ist umso niedriger, je höher die Arbeitszeit pro Arbeitskraft und Periode ist.
- e) Der Personalbedarf lässt sich evtl. durch motivationssteigernde Maßnahmen im Rahmen der Personalverhaltensbeeinflussung verringern.

4. Welche Aussage(n) trifft/ treffen auf das Verhältnis von explizitem und implizitem Ansatz zu?

- a) Der explizite Ansatz und der implizite Ansatz können zu unterschiedlichen Ergebnissen bzgl. der Antwort auf die Frage, ob eine gegebene Personalausstattung zur Deckung der Personalbedarfe ausreicht, kommen.
- b) Der explizite und der implizite Ansatz berücksichtigen keine monetären Größen (z.B. Löhne).
- c) Ist der implizite Ansatz erfüllt, dann ist (mindestens) ein zulässiger Personaleinsatzplan existent.
- d) Ein zulässiger Einsatzplan existiert immer dann, wenn die gesamte Summe aller Personalausstattungen mindestens so groß ist, wie die gesamte Summe aller Personalbedarfe des Betriebes.
- e) Ist der explizite Ansatz erfüllt, dann gilt dies auch für den impliziten Ansatz.

5. Welche Aussage(n) trifft/ treffen auf das Erwartungsgefälle-Modell der Motivation von Nachhausen zu?

- a) Motivation beruht auf der Fähigkeit des Menschen, zukünftige Ereignisse bereits heute im Erleben vorweg zu nehmen.
- b) Die Motivation wird durch die psychische Distanz und die Diskrepanz zwischen der gegenwärtig bestehenden Ist-Lage und der zukünftig erwarteten Ist-Lage vor dem Hintergrund der überdauernden Soll-Lage bestimmt.
- c) Werden Anreize von zwei Personen als in gleichem Maße wünschenswert betrachtet, dann sind beide Personen auch gleichberechtigt motiviert.
- d) Eine Entlohnung von Verhalten, die zeitlich unmittelbar nach dem Verhalten präsentiert wird, wirkt motivierender, als eine Belohnung identischer Höhe, die erst nach einem gewissen Zeitraum präsentiert wird.
- e) Das Ausmaß der Motivation wird in der Abbildung durch die Länge des Fahrstrahls (der Geraden), der das Erwartungsgefälle repräsentiert, bestimmt.

6. Welche Aussage(n) trifft/ treffen auf die Personalverhaltensbeeinflussung zu?

- a) Ziel der Personalverhaltensbeeinflussung ist es, die Organisationsziele durch Verhalten der Arbeitskräfte anzugleichen.
- b) Die Überraschende Ausschüttung einer Prämie für bereits gezeigtes Verhalten der Arbeitskräfte ist eine immer wirksame Maßnahme der Verhaltensbeeinflussung.
- c) Die Abweichungsanalyse ist eine Maßnahme der Verhaltenslenkung.
- d) Die Information der Arbeitskräfte über das Kontroll- und das Anreizsystem führt zu einer entsprechenden Kontroll- und Anreizerwartung und kann somit das individuelle Verhalten beeinflussen.
- e) Die Preparation ist die Determinante des Verhaltens von Arbeitskräften, die zum Ausdruck bringt, ob die Person aufgrund der äußeren Umstände (z.B. Arbeitsmittel) in der Lage ist, sich in einer gewissen Weise zu verhalten.

7. Welche Aussagen treffen/ Welche Aussage trifft auf die Thematik asymmetrischer Informationsverteilung am Arbeitsmarkt zu?

- a) Asymmetrische Informationsverteilung liegt vor, wenn eine Seite in einer Transaktionsbeziehung mehr relevante Informationen hat, als die andere Seite.
- b) Asymmetrische Informationsverteilung führt immer zu Nachteilen für die weniger gut informierte Seite.
- c) Asymmetrische Informationsverteilung und Unsicherheit sind dasselbe.
- d) Wenn sich nach der Einstellung des Bewerbers herausstellt, dass dieser nicht über die in der Bewerbung angegebenen Sprachkenntnisse verfügt, liegt „hidden action“ vor.
- e) Wenn der Außendienstmitarbeiter mit nur geringem Umsatz vom Kunden kommt und begründet dies mit dem Zufall (Pech) begründet, dann liegt hidden action vor, wenn das Unternehmen diese Aussage nicht nachprüfen kann.

Teil B: Quantitative Aufgaben (35 Punkte)

1. Humankapitaltheorie (19 Punkte)

Herr X ist gegenwärtig als Buchhalter beschäftigt. Er verdient ein jährliches Nettogehalt von 38.000 €. Die Y-Akademie bietet ihm über eine Werbebroschüre folgende Weiterbildung an:

„Bilden Sie sich weiter zum Finanzfachwirt. Das 2 Jahre umfassende Aufbaustudium kostet pro Jahr eine Gebühr in Höhe von 8.000 €. Dazu kommt eine einmalige Anmeldegebühr, die sofort zu entrichten ist, in Höhe von 5.000 €.“

Der Zeithorizont von Herrn X beträgt insgesamt fünf Jahre (danach) möchte er sich aus dem Arbeitsleben zurückziehen. Herr X geht davon aus, dass er nach der Weiterbildung als Finanzfachwirt ein jährliches Nettoeinkommen in Höhe von 50.000 € erzielen kann. Er rechnet damit, in jedem der beiden Studienjahre weitere 1.500 € für Arbeitsmittel (Bücher, etc.) ausgeben zu müssen. Seine Zeitpräferenzrate beträgt 5%. Da es sich um ein Abendstudium handelt, könnte Herr X während der Studiendauer seiner bisherigen Beschäftigung uneingeschränkt nachgehen.

- Geben Sie den Zahlungsstrom an! Berücksichtigen Sie, dass alle Zahlungen einmalig am Ende des jeweiligen Jahres anfallen! (4 Punkte)
- Sollte Herr X das Studium absolvieren? Begründen Sie Ihre Antwort rechnerisch unter Verwendung der Kapitalwertmethode! (10 Punkte)
- Wie hoch dürfte das nach Beendigung des Studiums erzielbare Nettoeinkommen in der 3. bis 5. Periode jeweils sein, damit Herr X genau indifferent wäre zwischen den Alternativen „Ausbildung“ und „nicht Ausbildung“ (also beide Alternativen den gleichen Kapitalwert haben)? (5 Punkte)

2. Ermittlung eines zulässigen Personaleinsatzplanes (16 Punkte)

Gegeben sei folgendes r-q-Tableau:

r	r=1	r=2	r=3	r=4	PB _q
q					
q=1	+		+		15
q=2	+			+	10
q=3		+	+	+	25
PA _r	20	20	10	10	

Symbole : r := Arbeitskräftequalifikation, q := Tätigkeitsart
„+“ bedeutet: „Einsatz ist möglich“

- Stimmen Sie die Größen Personalbedarf (PB_q), Personaleinsatz (PE_{r,q}) und Personalausstattung (PA_r) gemäß dem expliziten Ansatz der Personalplanung unter Verwendung des o.a. r-q-Tableaus so aufeinander ab, dass ein zulässiger Personaleinsatzplan sichergestellt wird! (9 Punkte)
- Geben sie exemplarisch einen konkreten Personaleinsatzplan an, indem Sie die zulässigen Personaleinsätze bestimmen! (7 Punkte)

Teil C: Verbale Beantwortung (30 Punkte)

1. *Der Job-Characteristics-Approach von Hackman und Oldham*

Stellen Sie den Job Characteristics Approach von Hackman und Oldham schematisch dar und erläutern Sie ihn! (15 Punkte)

2. *Personalführung*

Ein prominenter Vertreter der Theorien im Bereich der Personalführung ist die situative Führungstheorie von Hersey und Blanchard. Stellen Sie das Modell dar! Erläutern Sie detailliert, wie die Führungssituation bei Hersey und Blanchard definiert ist! (15 Punkte)