

Platz.-Nr.: _____

Name: _____ Vorname: _____ Matr.-Nr.: _____

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL
Fakultät 03 Wirtschaftswissenschaft –
Schumpeter School of Business and Economics

Klausuraufgaben

Integrierter Studiengang Wirtschaftswissenschaft
Hauptprüfung
Organisation

Bachelor of Science Wirtschaftswissenschaft
BWiWi 2.1: Organisation

Bachelor of Science
Gesundheitsökonomie und Gesundheitsmanagement
BWiGes 5.1: Organisation

Prüfer:
Univ.-Prof. Dr. Michael J. Fallgatter

Prüfungstag: 26.07.2016

erlaubte Hilfsmittel: **keine**

Es sind **drei** von vier Aufgaben zu bearbeiten. Die Fragen sind gleichgewichtet.
Falls alle vier Aufgaben bearbeitet werden, können nur die Aufgaben Nr. 1 bis Nr. 3 gewertet werden.

Bearbeiten Sie alle Aufgaben auf dem Klausurpapier.
Antworten auf dem Aufgabenbogen werden nicht bewertet.

Bei Unklarheiten in der Aufgabenstellung beschreiben Sie diese und treffen Sie zur weiteren
Bearbeitung der Aufgabe sinnvolle Annahmen.

Die Klausur besteht mit dem Deckblatt aus insgesamt 3 (drei) Seiten.

Unterschrift: _____

Aufgabe Nr. 1:

- a) Beschreiben Sie kurz, was Sie unter „Organisationskultur“ verstehen. [ca. 4 Minuten]
- b) Nennen Sie die vier Faktoren, welche die Organisationskultur formen. Erklären Sie die Wirkung dieser Faktoren auf die Organisationskultur. [ca. 14 Minuten]

Fall 1

Im Unternehmen Blickpunkt haben die Mitarbeiter zentrale Werte und Normen sehr stark verinnerlicht. Bei der Sozialisation neuer Mitarbeiter nutzt das Unternehmen bestimmte Sozialisationstaktiken, um eine institutionalisierte Rollenorientierung (institutionalized role orientation) zu fördern.

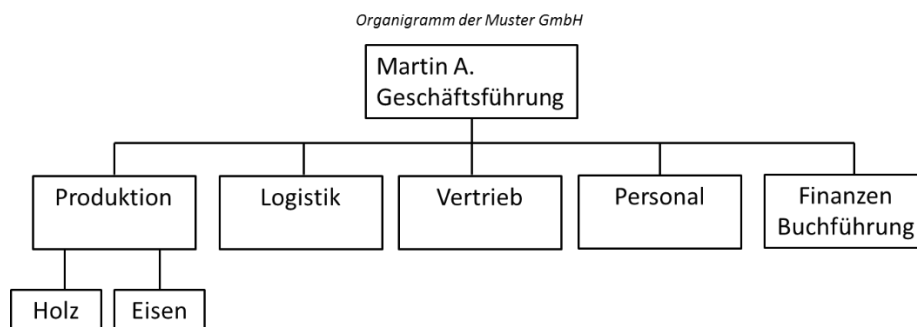
- c) Erklären Sie kurz, was Sie unter der „institutionalisierten Rollenorientierung“ verstehen. [ca. 4 Minuten]
- d) Beschreiben Sie jeweils einen Vorteil und einen Nachteil der Organisationskultur des Unternehmens Blickpunkt (siehe Fall 1). [ca. 8 Minuten]

Aufgabe Nr. 2:

- a) Beschreiben Sie jeweils kurz einen Vorteil und einen Nachteil der funktionalen, divisionalen sowie der Matrixstruktur. [ca. 9 Minuten]

Fall 2

Das Unternehmen Muster GmbH ist auf die Produktion von Holz- und Eisenwaren, wie beispielsweise Schubkarren, Schneeschaufeln sowie Holzgitter, spezialisiert. Vor ca. fünf Jahren hat der Geschäftsführer Martin A. das damals in einer Krise steckende Unternehmen übernommen. Martin A. führte die Holz- und Eisenproduktion unter einer gemeinsamen Leitung der Produktion zusammen, um Synergieeffekte zu nutzen. Er standardisierte Prozesse, strich unnötige Hierarchieebenen und führte die Muster GmbH wieder zu neuem Aufschwung. Nur fünf km von der Muster GmbH entfernt, befindet sich das Unternehmen Kosmet, welches Kosmetikprodukte herstellt. Kosmet steht kurz vor der Insolvenz. Martin A., Geschäftsführer der Muster GmbH, überlegt nun, ein Übernahmeangebot für das Unternehmen Kosmet zu unterbreiten und damit die Muster GmbH breiter aufzustellen. Die folgende Abbildung zeigt, wie die Muster GmbH strukturiert ist (vor einer möglichen Übernahme von Kosmet).



- b) Wie ist die Muster GmbH vor Übernahme des Unternehmens Kosmet strukturiert (funktional, divisional, Matrixstruktur)? Bitte begründen Sie kurz Ihre Antwort (siehe Fall 2). [ca. 4 Minuten, inkl. Lesen der kurzen Fallbeschreibung]

- c) Nennen und begründen Sie kurz, um welche Art der Unternehmensstrategie (corporate-level strategy) es sich handelt, wenn die Muster GmbH das Unternehmen Kosmet übernimmt (siehe Fall 2). [ca. 5 Minuten]
- d) Diskutieren Sie, welche Auswirkungen die Übernahme des Unternehmens Kosmet auf die Organisationsstruktur des neuen Gesamtunternehmens unter der Leitung von Martin A. haben könnte (siehe Fall 2). [ca. 12 Minuten]

Aufgabe Nr. 3:

- a) Erklären Sie kurz die Begriffe „revolutionärer Wandel“ und „evolutionärer Wandel“. Geben Sie jeweils ein Beispiel. [ca. 8 Minuten]
- b) Kann die Unternehmensleitung frei wählen, ob sie das Unternehmen im revolutionären bzw. evolutionären Sinne wandelt? Bitte begründen Sie Ihre Antwort. [ca. 7 Minuten]
- c) Erläutern Sie kurz die Force-Field-Theorie von Lewin. Beschreiben Sie jeweils zwei mögliche Maßnahmen für das Auftauen und Einfrieren des Wandelprozesses. [ca. 15 Minuten]

Aufgabe Nr. 4:

- a) Erklären Sie den Unterschied zwischen radikalen (quantum) und inkrementellen Innovationen. [ca. 4 Minuten]

Fall 3

Die Deutsche Bahn (DB) investiert seit kurzem in ein eigenes Startup-Zentrum. In sogenannten *MindBoxes* können externe Gründer ihr Büro einrichten und mit finanzieller Unterstützung der Bahn eigene Projekte der *Infrastruktur 4.0* erarbeiten. Die DB prämiert die besten Konzepte und möchte von der Gründungsstimmung profitieren. Kritiker meinen, die DB solle die erheblichen finanziellen Mittel besser der eigenen F&E zukommen lassen.

Informationen zur DB:

Der DB-Konzern ist ein internationaler Anbieter von Mobilitäts- und Logistikdienstleistungen, beschäftigt weltweit über 300.000 Mitarbeiter, agiert in über 130 Ländern und erzielte im letzten Jahr über 40 Milliarden Euro Umsatz. Das Geschäftsportfolio des DB-Konzerns ist im Wesentlichen in neun Geschäftsfelder strukturiert, in denen zahlreiche DB-Unternehmen tätig sind. Der Konzern entstammt dem Staatseigentum und wurde 1994 als Aktiengesellschaft gegründet.

(<https://www.deutschebahn.com>)

- b) Wieso könnte sich der Vorstand der DB trotz der Kritik für das Projekt entschieden haben? Bitte begründen Sie Ihre Antwort (siehe Fall 3)! [ca. 8 Minuten, inkl. Lesen der kurzen Fallbeschreibung]
- c) Beschreiben Sie, welches Problem Ihrer Meinung nach durch das Startup-Zentrum und seine externen Gründer entstehen könnte! Nennen und begründen Sie **eine** Maßnahme, die dazu beitragen könnte, dennoch die Interessen der DB zu wahren (siehe Fall 3)! [ca. 10 Minuten]
- d) Als Bereichsleiter für Innovation der DB wollen Sie die Innovationsfreundlichkeit der DB steigern. Wo setzen Sie an? Begründen Sie zwei mögliche Ansatzpunkte (siehe Fall 3). [ca. 8 Minuten]

Viel Erfolg!