

**BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL**  
**Fakultät für Wirtschaftswissenschaft - Schumpeter School of Business and Economics**

**Klausuraufgaben**

Master of Science Wirtschaftswissenschaft  
 Betriebswirtschaftslehre  
**MWiWi 1.8: Personalmanagement**

Integrierter Studiengang Wirtschaftswissenschaft  
 Hauptprüfung  
**Personalmanagement**

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

Prüfungstag: 22.02.2016

erlaubte Hilfsmittel: KEINE

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

**Aufgabe Nr. 1:**

- a.) Beschreiben Sie kurz den Eigenschaftsansatz der Führung (Trait Theory of Leadership), zentrale Erkenntnisse hieraus sowie zwei Limitationen dieses Ansatzes. [ca. 10 Min.]
- b.) Nennen und erläutern Sie drei Arten von Macht. [ca. 9 Min.]
- c.) Diskutieren Sie anhand einer von Ihnen gewählten Art von Macht, wie eine Führungskraft möglichst effektiv ihre Mitarbeiter beeinflussen kann. [ca. 11 Min.]

**Aufgabe Nr. 2:**

Bitte lesen Sie zunächst den folgenden Artikel:

**VOLKSWAGEN**

# Die nächste Stufe des Strukturwandels

Die Marke VW teilt sich künftig in vier Baureihen-Gruppen.

**Christian Schnell**  
 Frankfurt

Die neue Struktur für den Volkswagen-Konzern steht bereits seit dem Spätsommer. Jetzt ist auch klar, wie die Aufgabenverteilung eine Stufe tiefer bei der wichtigsten Marke VW aussehen soll.

In vier Baureihen-Gruppen soll die Struktur demnach unterteilt werden, wurde am Mittwoch bekannt: Small für die kleinsten um die Modelle Up und Polo. Compact für die Golf-Klasse und Mid- und Fullsize für die Großen um Passat,

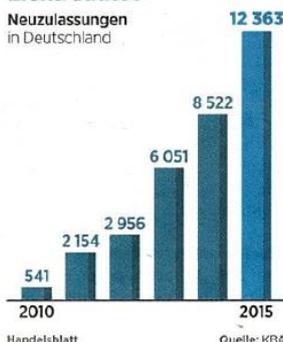
Sharan und die großen SUVs. Hinzu kommt als vierte Gruppe der Bereich „Battery Electric Vehicles“ (BEV). Dort sollen die bisher schon bekannten Elektromodelle E-Up und E-Golf mit etlichen weiteren Modellen gebündelt werden, die in den kommenden Jahren auf den Markt kommen sollen.

Den vier neuen Gruppen zur Seite gestellt werden soll der ebenfalls neue Bereich Strategie und Produkte. Der soll sich um Dinge wie die Laufzeit eines Modells kümmern.

Neu ist in der gesamten Struktur nicht nur die Aufteilung, sondern auch die jeweils größere Eigenver-

**Elektroautos**

Neuzulassungen in Deutschland



antwortung der Teilbereiche für Technik, Qualität und Kosten.

Einen weiteren Schritt in Richtung „New Volkswagen“ nennt Markenchef Herbert Diess diesen Schritt. Er setzt damit die Ausrichtung hin zu einer dezentraleren Struktur auch in der Marke fort. Sind doch die Aufgaben jetzt von der Konzeption eines Modells bis zum Produktionsende klar verteilt. In der Vergangenheit wurde häufig der „Zentralismus“ kritisiert, wonach alles mit der Wolfsburger Konzernspitze abgeklärt werden müsse. Das soll nun auch bei der Marke VW anders werden.

Quelle: Handelsblatt, 21.01.2016

- a.) Welche Formen der Abteilungsbildung (Departmentation) erkennen Sie laut dem o. g. Artikel bei Volkswagen wieder? [ca. 8 Min., inkl. Lesen des Artikels]
- b.) Erklären Sie, was mit Ambidextrie in Bezug auf Organisationsstrukturen gemeint ist. Woran erkennen Sie Ambidextrie im o. g. Artikel wieder? [ca. 8 Min.]
- c.) Erläutern Sie die Begriffe flache und steile Organisation (Flat organization, Tall organization), Kontrollspanne (Span of control), Formalisierung und Zentralisierung. Welche jeweiligen Ausprägungen kennzeichnen eine eher mechanistische und welche eine eher organische Struktur? Welche Information liefert diesbezüglich der o. g. Artikel für die Organisation Volkswagen? [ca. 14 Min.]

### Aufgabe Nr. 3:

- a.) Erläutern Sie **fünf** Probleme, die mit leistungsabhängiger Vergütung [Wage incentive plans, Merit pay plans] einher gehen können. [ca. 15 Min.]
- b.) Leistungsabhängige Vergütung erfordern eine Leistungsbeurteilung. Denken Sie zurück an die Wahrnehmungsverzerrungen [Basic biases in person perception]. Nennen Sie **drei** Wahrnehmungsverzerrungen und erläutern Sie diese kurz mit einem Satz. Nennen Sie anschließend für jede dieser Wahrnehmungsverzerrungen ein Beispiel mit Bezug zur leistungsabhängigen Vergütung. [ca. 15 Min.]

### Aufgabe Nr. 4:

- a.) Denken Sie zurück an die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg. Welche zwei Faktoren-Gruppen werden unterschieden? Welche Rolle spielt dabei die Entlohnung? [ca. 10 Min.]
- b.) Bitte lesen Sie den folgenden Artikel:

## Neue Glücksformel für das Arbeitsleben

*New formula for happy workers*

Dauerhafte Einkommensanstiege erhöhen das Wohlbefinden, Mehrarbeit macht unzufriedener. Das sind die zentralen Ergebnisse einer Studie von Falko Jüßen, Professor für Internationale Wirtschaft und Regionalökonomik an der Bergischen Universität Wuppertal. Gemeinsam mit Prof. Dr. Christian Bayer von der Universität Bonn belegt er in einer neuen Studie einen Zusammenhang zwischen dauerhaft gestiegenem Gehalt und der persönlichen Zufriedenheit. Auch Überstunden wirken sich auf das individuelle Glücksniveau aus – allerdings negativ. Die Ergebnisse wurden kürzlich in der aktuellen Ausgabe des „American Economic Journal: Macroeconomics“ vorgestellt.

„Unsere Ergebnisse zeigen, dass Gehalt und Arbeitszeiten mehr zum Glück oder Unglück des Arbeitenden beitragen können, als bisher angenommen“, sagt Prof. Jüßen. „Die Formel für eine höhere Lebenszufriedenheit lautet demnach: dauerhaft mehr Geld bei gleichbleibender Stundenzahl.“

Quelle: BUW Output, Forschungsmagazin Wintersemester 2015 / 2016, S. 45

Erläutern Sie, was unter „Verstärkungseffekt“ der variablen Vergütung, „Kumulationsthese der variablen Vergütung“ sowie „Verdrängungseffekt“ der variablen Vergütung jeweils zu verstehen ist. Wie sind die Erkenntnisse des o. g. Artikels in diesem Zusammenhang einzuordnen? [ca. 15 Min., inkl. Lesen des Artikels]

- c.) Welche Auswirkungen der Studie sehen Sie für die unternehmerische Praxis? [ca. 5 Min.]