Bachelorprüfung
„Einführung in die Unternehmensführung“ (BWL 1)

Wintersemester 2022/2023 13. Februar 2023

Name:	**Vorname:**
Matrikel-Nr.:	Studiengang:

Haben Sie am Tutorium teilgenommen?	☐ **Ja, regelmäßig.**	☐ **Gelegentlich.**	☐ **Nein.**

Bearbeitungshinweise

1. Überprüfen Sie die Vollständigkeit der Klausurunterlagen (**7 Blätter** inkl. Deckblatt, **Fallstudie Seite 8)**
2. Bitte füllen Sie dieses **Deckblatt vollständig aus** und schreiben Sie auf **jede Seite** Ihren **Namen** und Ihre **Matrikelnummer**.
3. **Alle fünf Aufgaben sind zu bearbeiten**. Bitte lesen Sie die Aufgaben vor der Bearbeitung **gründlich** durch und **beachten Sie die Fragestellung genau**.
4. Zur Beantwortung der meisten Fragen müssen Zusammenhänge dargestellt werden. Dazu ist es zwingend erforderlich, **vollständige Sätze** zu schreiben! **Eine stichpunktartige Beantwortung führt ggf. zu Punktabzug!** Bitte schreiben Sie **lesbar**!
5. Zur Lösung – auch für Konzepte – sind nur die ausgegebenen Blätter **inklusive Rückseiten** zu verwenden (bitte den **Korrekturrand frei lassen**). Die Klausur darf **nicht getrennt** werden, d. h. die einzelnen Seiten müssen zusammengeheftet bleiben.
6. Es sind **keine Hilfsmittel** zugelassen. Ausnahme: Wörterbuch (nicht elektronisch!) für ausländische Studierende.
7. **Mit der Teilnahme an der Klausur bestätigen Sie, dass Sie sich <u>ordnungsgemäß</u> <u>angemeldet</u> haben. Wenn Sie diese Voraussetzung nicht erfüllen, kann Ihre Klausur nicht gewertet werden.**

Mit meiner Unterschrift bestätige ich meine Prüfungsfähigkeit. **Wenn Sie trotzdem teilnehmen, ist ein nachträglicher Rücktritt von der Klausur ausgeschlossen!**	**Unterschrift:** ……

Viel Erfolg!

Aufgabe	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Σ**	**Note**
max. Punktzahl	**17**	**15**	**8**	**8**	**12**	**60**	
erreichte Punktzahl							

Aufgabe 1

17 Punkte

Fallstudie

Erläutern Sie zunächst, was Sie unter einem „Ziel“ verstehen, und beschreiben Sie dabei insbesondere die SMART-Formel. (2+5)

Beurteilen Sie anschließend anhand dieser die Aussagen und Zielformulierung des Meisters im hier geschilderten Feedbackgespräch, **s. Fallstudie**. (5) Geben Sie darüber hinaus jeweils ein selbstkonstruiertes Beispiel, wie der Meister mit Hilfe der SMART-Formel seine Zielvorgaben formulieren sollte. (5)

Aufgabe 2

15 Punkte

a) Beschreiben Sie die Merkmale, die nach Mintzberg die Tätigkeit eines Managers am Arbeitsplatz kennzeichnen? (4x2)

b) Welche Hauptmethoden werden eingesetzt, um entsprechende Informationen zu erheben? (4)

c) Welche inhaltlichen oder fachlichen Herausforderungen sind Ihrer Meinung nach heute dazugekommen und müssten wohl stärker bei der Beschreibung von Managerarbeit berücksichtigt werden? (3)

Aufgabe 3

Beschreiben Sie die Hauptaussagen von Herbert Simons Konzept der sog. Bounded Rationality! (8)

8 Punkte

Aufgabe 4

8 Punkte

Erläutern Sie den Unterschied zwischen Kontrakt- und Residualeinkommen! (4)

Welche Vor- und Nachteile hätte die Ausgabe von Belegschaftsaktien für die Beschäftigten? (4)

Aufgabe 5

12 Punkte

Erläutern Sie folgende Aussage: „Manager sind Gutsverwalter und keine Gutsbesitzer“! Worauf zielt diese Aussage ab? Wie bewerten Sie diese? (6)

Diskutieren Sie die Sinnhaftigkeit der Orientierung zumeist großer, börsennotierter Unternehmen am sog. Shareholder Value. Arbeiten Sie die Vor- und Nachteile dieser Zielgröße heraus! (6)

Ergänzungsseite

Bitte geben Sie an, auf welche Aufgabe sich Ihre Ergänzungen beziehen.

Ein Industrie-Meister führt regelmäßig Arbeitsgespräche mit seinen Mitarbeitern, um sie in ihrer Arbeit zu unterstützen und ihnen je nach Verlauf und Ergebnis Anerkennung oder Kritik auszusprechen. Die Aufgabe eines erst seit kurzem im Unternehmen tätigen Facharbeiters bestand darin, komplexe Werkstücke für die spätere Montage an computergesteuerten Maschinen herzustellen, wodurch ihre Fertigung kaum Toleranz erlaubte. Die „Lernkurve" des neuen Mitarbeiters hatte sich positiv entwickelt, was der Meister auch anerkennend zum Ausdruck gebracht hatte. Nun stand wiederum ein Feedback-Gespräch an.

„Ich bin" sagte der Meister „im Großen und Ganzen damit zufrieden, wie sich Ihre Leistung entwickelt hat und damit, wo Sie jetzt stehen. Das kann aber noch nicht der endgültige Standard sein. Ich erwarte von Ihnen, dass Sie Ihre Performance weiter verbessern, was Ihnen auch sicher gelingen wird, wenn Sie noch mehr Praxiserfahrung erworben haben. Also, strengen Sie sich besonders an, ich will ein noch besseres Ergebnis als heute sehen, wenn wir uns nächsten Monat wieder zusammensetzen!"

Der Mitarbeiter, der sich ein wenig enttäuscht fühlte, dass ihm für seine bisherigen Fortschritte nicht mehr Anerkennung vom Meister gezollt worden war, nahm dennoch dessen Worte widerspruchsfrei hin und sagte, er werde sich – wie auch schon bereits in den letzten Wochen – besonders bemühen. Tatsächlich lag er hinsichtlich der Leistungsquantität nahezu beim Mittelwert dessen, was seine Kollegen leisteten, und er hatte auch mit einer Nacharbeits- bzw. Ausschussquote von knapp 4 Prozent einen akzeptablen Qualitätswert. Da ihm allerdings aus früheren Gesprächen mit dem Meister klar geworden war, wie störend im Arbeitsprozess Nacharbeiten waren und welche Kosten Ausschuss dem Unternehmen verursachte, bemühte er sich in der Folgezeit im besonderen Maße um große Sorgfalt, Genauigkeit und fehlerfreies Arbeiten. Tatsächlich erreichte er es, im Laufe des kommenden Monats die Fehlerquote auf einen Wert von unter 2 Prozent zu drücken. Seine Leistungsmenge war konstant geblieben.