

1. Aufbauorganisation - Definition

Die Aufbauorganisation ist das **hierarchische Gerüst** eines Unternehmens. Sie regelt die Arbeitsteilung und definiert:

- **Stellen und Abteilungen**
- **Verantwortlichkeiten und Weisungsbefugnisse**
- **Informations- und Befehlsflüsse**
- **Beziehungsgeflecht** zwischen den Abteilungen.

Die Darstellung erfolgt häufig in einem **Organigramm**.

2. Bedeutung der Aufbauorganisation

- Schafft **klare Strukturen** für Unternehmen
- Definiert **Befehlsketten, Kontrollspannen, Kommunikationswege**
- **Unterstützt neue Mitarbeiter** bei der Orientierung
- Fördert die **Arbeitszufriedenheit** und das **Sicherheitsgefühl**

3. Gestaltungsprozess der Aufbauorganisation

I. Aufgabenanalyse

Firmenziele werden in **Teilaufgaben** zerlegt nach:

- **Verrichtung** (z.B. geistig/körperlich)
- **Objekt** (z.B. Produkte, Kunden)
- **Zweckbindung** (primäre oder sekundäre Aufgaben)
- **Phasen des Führungsprozesses**
- **Rang in der Hierarchie**

II. Aufgabensynthese

- Die ermittelten Teilaufgaben werden zu **sinnvollen Aufgabenkomplexen** zusammengefasst
- Diese werden **den entsprechenden Stellen** zugeordnet

4. Formen der Aufbauorganisation

Die verschiedenen Organisationsformen werden anhand folgender Komponenten unterschieden:

- **Befehlskette** (lang oder kurz)
- **Kontrollspanne** (weit oder schmal)
- **Zentralisierung** (zentral oder dezentral)
- **Spezialisierung** (hoch oder gering)
- **Formalisierung** (formell oder informell)
- **Abteilungsbildung** (starr oder flexibel)

5. Gängige Organisationsformen

I. Funktionale Organisationskultur

Vorteile	Nachteile
Spezialisierung auf Fachbereiche	Geringe Kommunikation zwischen Abteilungen
Klare Kompetenzverteilung	Gefahr von Bereichegoismus
Schnelle Entscheidungsfindung	

II. Divisionale Organisationsstruktur

Vorteile	Nachteile
Hohe Anpassungsfähigkeit	Hoher Koordinationsaufwand
Erleichtert die Beurteilung der Leistung einzelner Sparten	Gefahr von Doppelarbeiten
Autonome Geschäftsbereiche steigern Motivation	

III. Matrixorganisation

Vorteile	Nachteile
Flexibilität und schnelle Reaktionsfähigkeit	Komplexität und hohe Planungsanforderungen
Kürzere Kommunikationswege	Potenzielle Kompetenzkonflikte

IV. Flache Hierarchie

Vorteile	Nachteile
Förderung der Eigeninitiative	Unklare Zuständigkeiten
Schnelle Entscheidungsprozesse	Schwierigkeiten für neue Mitarbeiter

6. Leitungssysteme - Einliniensystem & Stabliniensystem

Einliniensystem:

- Jede Stelle erhält Weisungen nur von einer übergeordneten Stelle
- Klare Befehlskette und einfache Kontrolle
- Nachteile:
 - Lange Kommunikationswege
 - Hohe Belastung der Führungskräfte

Stabliniensystem:

- Erweiterung des Einliniensystems durch Stäbe
- Stäbe beraten und unterstützen Führungskräfte, haben aber keine Weisungsbefugnis
- Vorteile:
 - Führungskräfte werden entlastet
 - Bessere Entscheidungsqualität
- Nachteile:
 - Höhere Kosten für zusätzliche Stabsstellen
 - Gefahr von Macht der Stäbe ohne Verantwortung

Fazit

Funktionale Struktur - für klare Verantwortlichkeiten

Divisionale Struktur - für internationale und diversifizierte Unternehmen

Matrixorganisation - für komplexe und flexible Unternehmen

Flache Hierarchien - für Start-ups und innovationsgetriebene Unternehmen