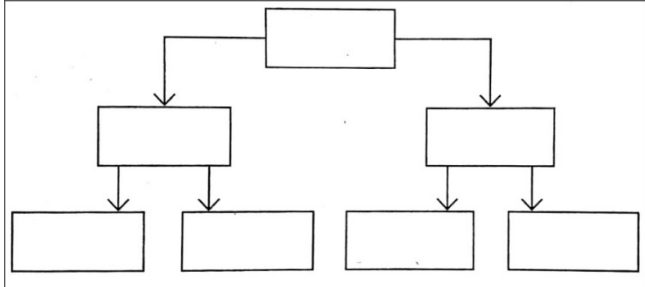
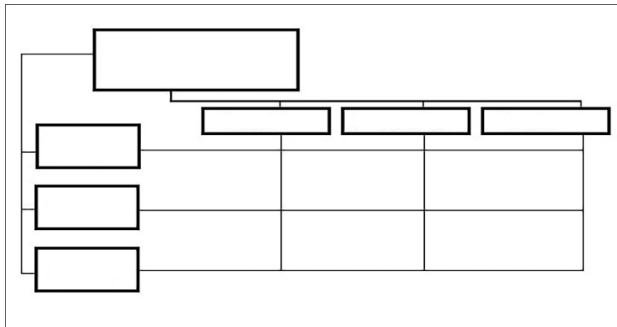


Formen der Aufbauorganisation – Merkmale, Vor- und Nachteile

<p>Name: Einliniensystem</p> 	<p>Merkmale:</p> <ul style="list-style-type: none"> – jeder Mitarbeiter hat nur einen direkten Vorgesetzten und erhält von diesem Anweisungen – Anweisungen werden von höherliegenden Instanzen an die darunterliegenden weitergegeben, die Berichterstattung verläuft entgegengesetzt – die Hierarchie muss innerhalb des Systems in beide Richtungen eingehalten werden – Nachteile des Systems nehmen bei steigender Betriebsgröße stark zu, weshalb man es in seiner Reinform vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen findet
<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> – einfache und übersichtliche Struktur – kein Kompetenzgerangel – eindeutige Dienstwege und Verantwortungsbereiche – Mitarbeiter sind einfach zu steuern und zu betreuen 	<p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> – langer, schwerfälliger und bürokratischer Dienstweg – evtl. Informationsverfälschung auf den langen Dienstwegen – Überlastung der Führungskräfte, da alle Informations- und Entscheidungswege über sie laufen – Abhängigkeiten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern – erschwerte Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern aus verschiedenen Abteilungen

Name: Matrixorganisation**Merkmale:**

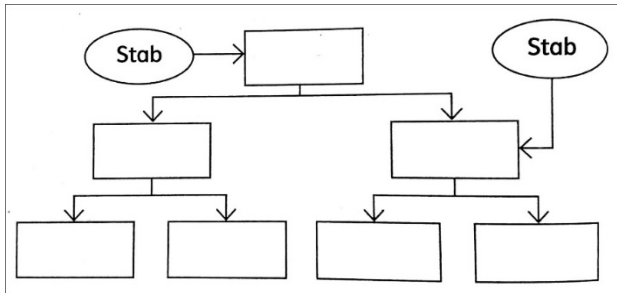
- Weiterentwicklung des Mehrliniensystems
- zwei Hierarchien bzw. Dimensionen (z. B. nach Funktionen/Verrichtungen und Objekten/Projekten) existieren parallel (= Verrichtungs- und Objektorientierung)
- Funktionen werden mit unterschiedlichen Projekten/Aufgaben/Produkten/Kunden vereint
- Projekte können so organisiert werden, dass Fachkräfte aus den einzelnen Abteilungen hinzugezogen werden
- Projektleiter haben auch Weisungsbefugnisse über Mitarbeiter aus anderen Abteilungen
- Abteilungen bleiben i.d.R. während Projekten bestehen und sind mit einer Leitungsinstanz ausgestattet

Vorteile:

- Expertenwissen durch Leitungsspezialisierung
- Spezialisierung an den Schnittstellen ermöglichen fundierte Entscheidungen
- Entlastung des Managements
- flexibel und anpassungsfähig an veränderte Umweltsituationen
- Betonung von Teamarbeit

Nachteile:

- großer Kommunikationsbedarf
- hohes Konfliktpotenzial (Mehrliniensystem)
- uneinheitliche Leitung
- Kompetenzkreuzungen bzw. Doppelunterstellungen
- Misserfolge können auf die andere Dimension geschoben werden
- hoher Bedarf an Führungskräften und hoch qualifizierten Mitarbeitern

Name: Stabliniensystem**Merkmale:**

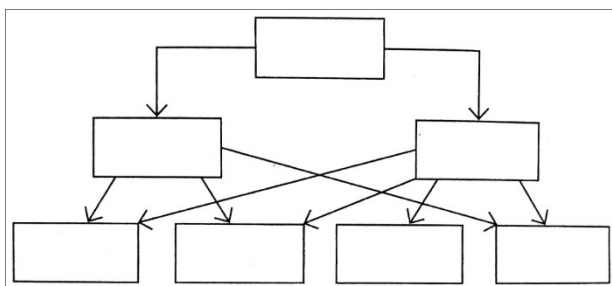
- Stabstellen/Stäbe bereiten Entscheidungen vor und haben lediglich beratende Funktion und keine Weisungsbefugnis
- Stäbe sollen die Instanzen entlasten

Vorteile:

- Entlastung der Instanzen bei Beibehaltung des eindeutigen Dienstweges
- sorgfältigere Entscheidungsvorbereitung
- Synergieeffekte durch Stabs- und Instanzenwissen

Nachteile:

- bei zu vielen Stäben Gefahr eines “Stabs-Wasserkopfes”
- Konfliktpotenzial zwischen Stab und Instanz
- Instanzen setzen Ideen von Stabsstellen evtl. nicht um
- informelle Macht der Stabsstellen durch Informationsvorsprung, da Stäbe die Informationen auswählen und nicht die Entscheidungsträger)

Name: Mehrliniensystem (auch: Funktionssystem)**Merkmale:**

- jeder Mitarbeiter hat mehrere unmittelbare Vorgesetzte, von denen er Weisungen erhalten kann
- wird auch als Prinzip des kürzesten Weges bezeichnet
- soll Mängel des Einliniensystems ausgleichen

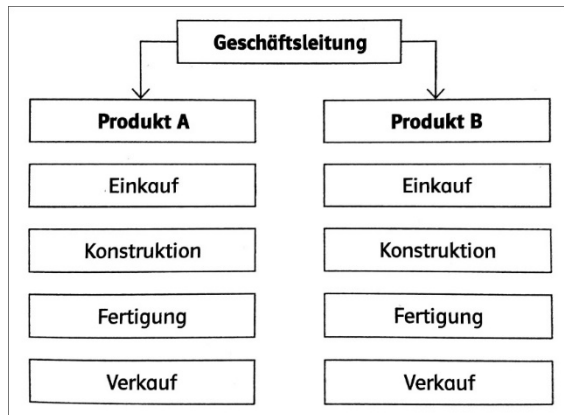
Vorteile:

- direkte Weisungs- und Informationswege
- Mitarbeiterkontrolle durch mehrere Vorgesetzte
- Fachautorität der übergeordneten Stellen wird betont
- kein schwerfälliger Instanzenweg

Nachteile:

- keine klaren Kompetenzabgrenzungen
- schwierige Fehlerzuweisung
- einheitliche Umsetzung der Unternehmensziele wird erschwert
- Konfliktpotenzial durch Mehrfachunterstellung (z. B. bei Auftragspriorisierung)

Name: Spartenorganisation (auch: divisionale Organisation)



Merkmale:

- unabhängige Steuerung unterschiedlicher (Produktions-)Zweige innerhalb eines Unternehmens
- in den Sparten existieren jeweils die notwendigen Abteilungen
- Spartenleitung untersteht direkt der Geschäftsleitung

Vorteile:

- kurze Informationswege und gute Koordination innerhalb der Sparten
- Erhöhung von Produkt-/Kunden-/Bereichsorientierung
- schnelle Anpassung an Kundenwünsche und veränderte Umweltsituationen
- leichte Messbarkeit/Zuordnung der Wirtschaftlichkeit einzelner Sparten

Nachteile:

- Dezentralisierung führt zu Synergie- und Effizienzverlusten (z. B. kein gemeinsamer Einkauf, der Mengenrabatte o.ä. bringen würde)
- evtl. Meinungskonflikte zwischen Sparten/Bereichen
- hohe Personalkosten
- sehr hoher Verwaltungsaufwand