

Hierarchien in Unternehmen

von Gabriele Golling

In mittleren und größeren Betrieben sowie in Großunternehmen gibt es eine klare Rollenverteilung und Hierarchie.

Das hat in der Regel aufbauorganisatorische Gründe. Aber auch die internen Abläufe orientieren sich daran. Das Management wird aufgeteilt in oberes, mittleres und unteres Management.

Wobei das Obere in der Regel die Hauptverantwortung trägt. Hierbei handelt es sich um Geschäftsführer, Vorstände oder Bereichsleiter.

Letztere werden, da sie eine Stufe unter den obersten Verantwortlichen angesiedelt sind, auch oft Führungskräfte der zweiten Ebene genannt. Vorstände sind also die oberste und damit erste Ebene in einer Firma.

Das mittlere Management umfaßt die Führungskräfte der 3. Ebene. Hier finden sich meistens Verantwortungsträger für mehrere kleinere Bereiche oder Abteilungen. Eine Bezeichnung wie Niederlassungsleitung oder Hauptabteilungsleitung können ein Hinweis auf diese Ebene sein.

Das untere Management eines Unternehmens umfaßt die vierte – und manchmal gibt es noch eine fünfte – Ebene. Hier finden sich Abteilungsleiter, Filialleiter oder auch mal Gruppenleiter wieder.

Natürlich ist dies nur exemplarisch und wird in jeder Firma etwas anders gehandhabt oder bezeichnet. Was es aber allemal zeigt, sind die Wege, die beispielsweise die interne Kommunikation zurücklegen muß, um letztlich bei den Endadressaten – den „normalen“ Mitar-

beitern – anzukommen.

Sich diese Hierarchien vor Augen zu führen, kann einen auch mal davon abhalten, über „die da oben“ zu schimpfen.

Wer auf der ersten Ebene Verantwortung für ein großes Unternehmen trägt, kann und muß vielleicht nicht über jeden kleinsten Ablauf, der nicht funktioniert, Bescheid wissen.

Auf der anderen Seite sollte eine Führungskraft der vierten Ebene sehr nah an ihren Mitarbeitern und deren Belangen sein.

Die Aufbauorganisation kann übrigens auch sehr entlastend wirken. Selbstverständlich soll dies keine Aufforderung zu weniger Eigenverantwortung sein. Doch die Funktion von sogenannten Stabsabteilungen wie Personal, Revision oder Marketing, kann genau das bewirken.

Sie stehen quasi allen Ebenen gleichrangig zur Seite. Führungskräfte wie Mitarbeiter können sich hier oft Rat und Expertenwissen einholen.

Wenn es darum geht zum Beispiel eine Kündigung auszusprechen, dann steht eine Führungskraft nicht allein da.

Viele meinen, ihre allgemeine Fähigkeit zu sprechen befähige sie auch, solch zielgerichtete Personalgespräche zu führen. Sinnvoller ist es allerdings sich die Personalexperten dazuzuholen und dies als Ausdruck von Professionalität zu werten.

Es geht in einem Unternehmen immer um ein Miteinander der Abteilungen. Denn Zentrale und Außenstandorte mit allen Hierarchieebenen sind nun mal miteinander verbunden und voneinander abhängig.