

# Lernzettel

Existenz von Unternehmen: Märkte,  
Organisationen und Zweck

**Universität:** Technische Universität Berlin  
**Kurs/Modul:** Organisation und Innovationsmanagement  
**Erstellungsdatum:** September 6, 2025



Zielorientierte Lerninhalte, kostenlos!  
Entdecke zugeschnittene Materialien für deine Kurse:

<https://study.AllWeCanLearn.com>

Organisation und Innovationsmanagement

## **Lernzettel: Existenz von Unternehmen: Märkte, Organisationen und Zweck**

**(1) Märkte vs. Unternehmen: Warum es Unternehmen gibt.** Märkte koordinieren Transaktionen primär über Preise und Anreize. Sie eignen sich gut für viele Tauschgeschäfte, vor allem wenn Transaktionen klein, standardisiert und gut informierte Parteien haben. Unternehmen ergänzen Märkte dort, wo Märkte ineffizient sind oder hohe Transaktionskosten entstehen würden (z. B. bei wiederkehrenden, komplexen oder unsicheren Transaktionen). Durch Hierarchie, Zentralisierung und verlässliche Routinen lassen sich Koordination und Planung effizienter gestalten.

**(2) Organisationen als sozio-technische Systeme.** Unternehmen sind mehr als nur Strukturen; sie verbinden soziale Elemente (Menschen, Normen, Motivation, Führung) mit technischen Elementen (Prozesse, Systeme, Technologien). Dieses Zusammenspiel bestimmt Routinetätigkeiten ebenso wie Innovationsfähigkeit. Die Organisation beeinflusst, wie Ziele gesetzt, Ressourcen verteilt und Entscheidungen getroffen werden.

**(3) Zweck und Ziele des Unternehmens.** Zweck kann sich aus verschiedenen Perspektiven speisen: - Wirtschaftlicher Zweck: Wertschöpfung, nachhaltiges Profitieren über längere Zeiträume. - Stakeholder-Orientierung: Berücksichtigung von Interessen verschiedener Gruppen (Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Gesellschaft). - Nachhaltigkeitsorientierte Perspektive: Langfristige gesellschaftliche Relevanz und Ressourcenbewahrung. Drei zentrale Ansätze zur Zielbestimmung: profit-orientierte, stakeholder-orientierte und integrierte Perspektiven (Balanced View).

**(4) Aufbau- und Ablauforganisation.** - Aufbauorganisation: Strukturierung der Organisation in Abteilungen, Hierarchien, Zuständigkeiten. - Ablauforganisation: Gestaltung von Prozessen, Arbeitsabläufen, Schnittstellen und Rechten/Verantwortlichkeiten. - Primär- vs. Sekundärorganisation: Primärstrukturen betreffen Kernprozesse und Hierarchie, Sekundärstrukturen unterstützen through Services, IT, Personalmanagement, Governance.

**(5) Personalmanagement und Führung.** Menschliches Verhalten ist zentral: Motivation, Zusammenarbeit, Lernfähigkeit. Zu den Kernpunkten gehören: - Motivationstheorien (z. B. intrinsische/extrinsische Motivation, Anerkennung, Sinnhaftigkeit). - Führungsstile: situativ, transformational, transaktional; Einfluss von Führungsrollen auf Kultur, Leistung und Innovation. - Organisationskultur als Treiber von Effizienz und Wandel.

**(6) Mitbestimmung, Demokratisierung und Nachhaltigkeit.** - Mitbestimmung stärkt Lernfähigkeit, Transparenz und Akzeptanz von Entscheidungen. - Demokratisierung von Strukturen kann Ungleichheiten adressieren und Verantwortlichkeit erhöhen. - Nachhaltigkeit als integrierter Bestandteil von Zielen, Strategien und Berichterstattung.

**(7) Bezug zum Innovationsmanagement (aus dem weiteren Modul).** Während sich der Fokus dieses Abschnitts auf die existenzielle Grundlage von Unternehmen und deren Organisationslogik richtet, bildet Innovationsmanagement die systematische Suche nach neuen Markt- und Technologieoptionen, Treiber von Innovationen, sowie die Schaffung einer innovationsfreundlichen Organisationskultur und das Management von Innovationsteams. Das Verständnis der Organisationsstruktur erleichtert hier das Entry- und Gatekeeping bei neuen Vorhaben und die Integration von Innovationen in Routinen.

**Hinweis zur Lernzielverknüpfung.** Der Teil Organisation richtet sich darauf, den Zusammenhang von Märkten, Organisation, Unternehmen und Betrieb zu verdeutlichen. Die folgenden Lernziele werden damit verknüpft: - Zusammenhang von Märkten, Organisation, Unternehmen und Betrieb verstehen. - Aufbau- und Ablauforganisation differenziert erklären. - Personalmanagement, Mitbestimmung, Führung und Kultur als Gestaltungsgrößen erfassen. - Grundlage für das Verständnis des Innovationsmanagements legen.