

Sandra Götze

Fusion oder Konfusion?

Die unternehmenskulturelle Herausforderung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2010 Diplomica Verlag GmbH
ISBN: 9783836648332

Sandra Götze

Fusion oder Konfusion?

Die unternehmenskulturelle Herausforderung

Sandra Götze

Fusion oder Konfusion?

Die unternehmenskulturelle Herausforderung

Sandra Götze

Fusion oder Konfusion?

Die unternehmenskulturelle Herausforderung

ISBN: 978-3-8366-4833-2

Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2010

Zugl. Steinbeis-Hochschule Berlin, Berlin, Deutschland, Bachelorarbeit, 2010

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und der Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplomica.de>, Hamburg 2010

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	VI
Abkürzungen.....	VII
1. Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	3
2. Abstrakte Grundlagen	5
2.1 Abstrakte Grundlagen der Fusion.....	5
2.1.1 Begriffsdefinition Fusion.....	5
2.1.2 Begriffsdefinition Post-Merger-Integration	6
2.1.3 Erfolgsdeterminanten der Fusion	8
2.2 Abstrakte Grundlagen der Unternehmenskultur.....	10
2.2.1 Begriffsdefinition Kultur	10
2.2.2 Begriffsdefinition Unternehmenskultur.....	11
2.2.3 Erfolgsdeterminante Unternehmenskultur	12
3. Unternehmenskultur.....	14
3.1 Dimensionen der Unternehmenskultur	14
3.1.1 Artefakte	16
3.1.2 Bekundete Werte und Normen.....	16
3.1.3 Grundannahmen	17
3.2 Funktionen der Unternehmenskultur.....	19
3.2.1 Originäre Funktionen.....	20
3.2.2 Derivate Funktionen.....	24
3.3 Positive und negative Effekte der Unternehmenskultur	25
4. Die Bedeutung der Unternehmenskultur für das Post-Merger- Management.....	29
4.1 Aufgabe und Organisation des Post-Merger-Managements	30
4.2 Kulturbedingte Problemfelder der Post-Merger-Phase	33
4.2.1 Kulturkollision.....	34
4.2.2 Das Merger-Syndrom.....	36
4.3 Die Bedeutung der Unternehmenskultur in Abhängigkeit des Integrationsgrades	38

5. Post-Merger Integrationsmodelle	40
5.1 Akkulturation - Nahavandi/Malekzadeh	40
5.2 Kulturkompatibilität - Cartwright/Cooper	43
5.3 Kulturähnlichkeiten - Keller	45
5.4 Kulturbeeinflussung - Buono/Bowditch	48
5.5 Kritische Würdigung der Integrationsmodelle	52
6. Gestaltungsempfehlungen für die Post-Merger- Integration	57
6.1 Implementierung eines Integrationsmanagements	59
6.2 Frühzeitige Zusammenarbeit und Einbezug der Mitarbeiter.....	61
6.3 Bildung einer Meta-Kultur	63
6.4 Information und Kommunikation	65
7. Schlussbetrachtung	68
Literaturverzeichnis.....	71

Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abbildung 1: Gliederung und Risikowahrscheinlichkeit der Merger-Phasen.....	6
Abbildung 2: Brückenschlag zwischen den Organisationen.....	7
Abbildung 3: 7S-Modell von McKinsey.....	13
Abbildung 4: Drei-Ebenen-Modell von Schein.....	15
Abbildung 5: 7K-Modell von Jansen.....	31
Abbildung 6: Inhalt der kulturellen Entwicklung.....	33
Abbildung 7: Phasen des mentalen Wandels bei Fusionen.....	35
Abbildung 8: Zusammenführungsvarianten der Unternehmenskultur..	47
Abbildung 9: Gegenüberstellung der Integrationsmodelle.....	53
Abbildung 10: Häufige Fehler beim Post-Merger-Management.....	57
Abbildung 11: Die Erfolgsfaktoren der Fusion.....	58
Abbildung 12: Verknüpfung von Projekt- und Changemanagement.....	59