

Sandra Kaltenbacher:

Integration bei Mergers & Acquisitions.

Eine empirische Studie des Human Resource

Managements aus Sicht des ressourcenbasierten Ansatzes

Empirische Personal- und Organisationsforschung,

hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske,

Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Bd. 48

ISBN 978-3-86618-629-3, ISBN 978-3-86618-729-0 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 206 S., €24.80

Mergers & Acquisitions sind ein häufiges Phänomen in der heutigen Wirtschaftswelt, mit hohen Misserfolgsraten von ca. 50 bis 70 Prozent. Falsches oder mangelndes Management personeller Faktoren ist häufig dafür verantwortlich.

Im vorliegenden Buch wird das Human Resource Management in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions genauer untersucht. Besonders personelle Faktoren werden im Prozess der Zusammenführung von Unternehmen zu wenig beachtet oder zu wenig bewusst gesteuert. Ziel der Arbeit ist es, Human Resource Management Maßnahmen erfolgreicher und weniger erfolgreicher Unternehmen zu vergleichen. Basierend auf der Theorie des Resource-based View wurde dies mittels einer breit angelegten quantitativen Studie von Unternehmen in Deutschland und Österreich als Teil des internationalen Forschungsprojekts Cranet untersucht.

Schlüsselwörter: Mergers & Acquisitions, Fusion, Übernahme, Integrationsphase, Human Resource Management, Personalmanagement, Ressourcenbasierter Ansatz, Cranet

Mag. Dr. Sandra Kaltenbacher, LL.B. (WU) studierte an der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Harvard University (Summer School), Boston, Betriebswirtschaft und Wirtschaftsrecht. Bereits während ihres Studiums war sie bei Deloitte in der Beratung beschäftigt. Derzeit ist sie bei einer internationalen Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Wien tätig. Diese Arbeit entstand im Rahmen ihrer Promotion an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Band 48

herausgegeben von

Dorothea Alewell

Rüdiger Kabst

Albert Martin

Wenzel Matiaske

Werner Nienhüser

Florian Schramm

Wolfgang Weber

Sandra Kaltenbacher

Integration bei Mergers & Acquisitions

Eine empirische Studie
des Human Resource Managements
aus Sicht des ressourcenbasierten Ansatzes

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

ISBN 978-3-86618-629-3 (print)

ISBN 978-3-86618-729-0 (e-book)

Empirische Personal- und Organisationsforschung: ISSN: 0942-8984

DOI 10.1688/9783866187290

1. Auflage, 2011

© 2011 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Geleitwort

Mergers and Acquisitions (M&A) sind ein verbreitetes, wenngleich stark mit konjunkturellen Zyklen und Managementmoden zusammenhängendes Phänomen. Der in unterschiedlicher Form erfolgende Zusammenschluss von Unternehmen bringt eine Reihe von Schwierigkeiten mit sich, die alle Ebenen und Bereiche der beteiligten Unternehmen berühren. Daher ist es wenig verwunderlich, dass der – empirisch stets schwierig zu messende und in der Literatur unterschiedlich konzeptualisierte – Erfolg von M&A häufig ausbleibt.

Eine wesentliche Einflussgröße für gelingende M&A sind Faktoren jenseits ‚harter‘ struktureller und strategischer Aspekte, im Besonderen das Personal. Derzeit liegen kaum Studien vor, welche die bei M&A entstehenden Probleme und die Bedeutung von Personal als wesentlichem Erfolgsfaktor für das Gelingen von M&A ‚großzahlignquantitativ‘ beleuchten. Es dominieren fallstudienartig gehaltene Schilderungen, welche anhand intensiv ausgeleuchteter Einzelfälle u.a. die Wichtigkeit von Fragen der Organisationskultur und des Personals aufzeigen.

Umso begrüßenswerter ist die in diesem Buch dokumentierte Untersuchung von Frau Dr. Kaltenbacher. Sie unternimmt es verdienstvollerweise, unter Bezugnahme auf die einschlägige Diskussion, mit einem explizierten theoretischen Rahmen – dem Competence-Based bzw. Resource Based View – und durch eine großzahlige empirischen Untersuchung dieses Themengebiet näher zu beleuchten. Die Autorin geht der Frage nach, welchen Unterschied HRM-Maßnahmen in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions hinsichtlich des Unternehmenserfolgs machen. Damit stellt Frau Dr. Kaltenbacher nicht nur einen Erkenntnisgewinn bereit und bringt so die einschlägige Fachdiskussion weiter. Sie hat, ihrem Hintergrund aus der Betriebswirtschafts- und Managementlehre sowie der Juristerei durchaus angemessen, darüber hinaus die betriebliche Praxis im Auge und das Ziel, mögliche Wettbewerbsvorteile für Unternehmen durch ein erfolgreiches Management der Integrationsphase zu identifizieren.

Das vorliegende Buch behandelt damit auf der Basis theoretisch gut fundierter Annahmen und eines methodisch sauberen Vorgehen ein zeitgemäßes und wichtiges Thema. Ich wünsche ihm daher eine weite Verbreitung.

Wien, im April 2011

o.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mayrhofer
Wirtschaftsuniversität Wien

Vorwort

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Human Resource Management in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions. Ziel der Arbeit ist es Erkenntnisse zu gewinnen, welche Human Resource Management Maßnahmen erfolgreiche Unternehmen im Vergleich zu wenig erfolgreichen Unternehmen in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions setzen. Dies wurde mittels einer breit angelegten quantitativen Studie von Unternehmen in Deutschland und Österreich, welche Teil des internationalen Forschungsprojekts „Cranet“ ist, untersucht. Darüber hinaus wurde zur Erarbeitung des Themas mithilfe der Theorie des Resource-based View ein eigener Analyse- und Denkrahmen entwickelt

Die Arbeit entstand im Rahmen meiner Promotion an der Wirtschaftsuniversität Wien. Ich möchte meinem Betreuer, Herrn o. Univ.Prof. Dr. Wolfgang Mayrhofer, für seine ausgezeichnete, professionelle Betreuung, das angenehme Arbeitsklima und die gestellten Herausforderungen danken. Durch ihn wurde es darüber hinaus möglich, diese Arbeit als Teil des Cranet-Projektes durchzuführen und auf das Wissen und die Ressourcen dieses internationalen Forschungsnetzwerkes zurückzugreifen. Herrn ao. Univ. Prof. Dr. Jürgen Mühlbacher gebührt Dank für die Übernahme der Zweitbeurteilung.

Des Weiteren bin ich all meinen Freunden für ihre Unterstützung, in welcher Form auch immer, dankbar. Meinem Bruder, Mag. Christoph Kaltenbacher, LL.M., möchte ich für seinen Beistand, die kritischen Gespräche, das Korrekturlesen und vieles mehr danken. Herrn Mag. Robert Wallner, meinem Lebenspartner, gebührt großer Dank für den starken Rückhalt den er mir bot und seine Unterstützung in mehrererlei Hinsicht. Meinen Großeltern, Herta und Otto Binder, möchte ich für ihren Beistand und ihre Anteilnahme danken. Der größte Dank gebührt allerdings meinen Eltern, Eveline und KommR Mag. Josef Kaltenbacher, für ihren fortwährenden Beistand während meiner gesamten Studienzeit, ihren Glauben an den Erfolg dieses Dissertationsvorhabens und ihre großzügige Unterstützung. Meinen Eltern und Großeltern ist dieses Buch gewidmet.

Wien, im April 2011

Mag. Dr. Sandra Kaltenbacher, LL.B.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	9
2. Stand der Wissenschaft und Problemstellung	13
2.1 Das Phänomen Mergers & Acquisitions	13
2.1.1 Grundlagen und Begriffsbestimmung	13
2.1.2 Phasen	16
2.1.3 Erfolg und Misserfolg von Mergers & Acquisitions	17
2.2 Forschungsbereich Human Resource Management	20
2.2.1 Grundlagen und Forschungstraditionen	20
2.2.2 Human Resource Management und Leistung der Organisation	23
2.3 Human Resource Management in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions	27
2.3.1 Auswirkungen von Mergers & Acquisitions auf die „Human Resources“	28
2.3.2 Erfolgsfaktoren der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions	33
2.3.2.1 Besonderheiten der Integrationsphase	33
2.3.2.2 Integrationsgestaltung als Erfolgsfaktor von Mergers & Acquisitions	38
2.3.2.3 Empirische Studien zu Faktoren mit Erfolgswirkung im Rahmen der Post Merger Integration	40
2.3.3 Ausgestaltung und Erfolgswirkung von Human Resource Management in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions	51
2.3.3.1 Wichtigkeit des Human Resource Managements bei der Integration von Mergers & Acquisitions	52
2.3.3.2 Personalintegration	54
2.3.3.3 Personalbestandsveränderungen	58
2.3.3.4 Funktionen des Human Resource Managements	60
2.3.3.5 Interne Kommunikation	62
2.3.3.6 Andere relevante Aspekte	66
2.3.4 Kritische Auseinandersetzung	67

3. Konzeptioneller Rahmen	71
3.1 Entwicklung und Grundlagen des Resource-based View	71
3.2 Entwicklung eines Analyserahmens	74
3.2.1 Competence-based View	74
3.2.2 Resource-based View als theoretische Perspektive für Human Resource Management.....	76
3.2.3 Systematisierung von immateriellen Ressourcen	78
3.2.4 Herausforderungen und Handlungsschwerpunkte des Integrationsmanagements bei M&A aus Sicht des Competence-based View ..	80
3.2.5 Zusammenführung der Konstrukte und Darstellung des Analyserahmens	82
4. Entwicklung von Hypothesen	87
4.1.1 Hypothese 1: Stellenwert von Human Resource Management bei M&A	87
4.1.2 Hypothese 2: Personalentwicklung bei M&A	90
4.1.3 Hypothese 3: Betriebliche Zielsysteme bei M&A	93
4.1.4 Hypothese 4: Kommunikation bei M&A	95
5. Forschungsdesign, Sample und Methodik	99
5.1 Forschungsdesign.....	99
5.1.1 Cranfield Network on Comparative Human Resource Management (Cranet Projekt)	99
5.1.2 Erstellung und Aufbau des Fragebogens	101
5.1.3 Kritische Betrachtung des Fragebogens als Erhebungsinstrument	102
5.2 Sample.....	103
5.2.1 Vorgehensweise bei der Erhebung und Beschreibung der Stichprobe	103
5.2.2 Variablen	111
5.3 Verwendete Methoden der Datenauswertung.....	113
5.3.1 Reliabilitätsanalyse	113
5.3.2 Faktorenanalyse	113
5.3.3 Varianzanalyse	114
5.3.4 Grafische Darstellung mittels Bibtechmon.....	115
5.3.5 Übersicht über die verwendeten Auswertungsmethoden	116
6. Ergebnisse	117

6.1 Hypothese 1: Stellenwert von Human Resource Management bei M&A.....	118
6.1.1 Einbeziehung der Personalabteilung	118
6.1.2 Stellenwert der Personalarbeit	120
6.2 Hypothese 2: Personalentwicklung bei M&A	121
6.2.1 Aus- und Weiterbildungskosten.....	122
6.2.2 Maßnahmen zur Personalentwicklung	123
6.3 Hypothese 3: Betriebliche Zielsysteme bei M&A	128
6.3.1 Anpassung organisationaler Zielsysteme	128
6.3.2 Nutzung organisationaler Zielsysteme	130
6.3.3 Formelle Information der Mitarbeiter über die Arbeitsorganisation	133
6.4 Hypothese 4: Kommunikation bei M&A	134
6.4.1 Kommunikation über die Schritte im Rahmen von M&A.....	135
6.4.2 Nutzung verschiedener Kommunikationswege	136
7. Diskussion	142
Literaturverzeichnis	153
Anhang.....	169
Anhang 1: Statistische Auswertungen zur Hypothesenprüfung.....	169
Anhang 2: Cranet Fragebogen Erhebungswelle 2008/2009	185

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Phasen einer M&A Transaktion	16
Abbildung 2: Bereiche der Human Resource Integration bei M&A.....	54
Abbildung 3: Rahmen zur Analyse immaterieller Ressourcen im Rahmen des ressourcenbasierten Ansatzes	79
Abbildung 4: Übersicht zum kompetenzorientierten Human Ressource Management in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions	85
Abbildung 5: Einteilung in Top- und Low-Performer	106
Abbildung 6: Anzahl der Mitarbeiter der Top- und Low-Performer der Stichprobe..	108
Abbildung 7: Arten von M&A in der Stichprobe nach Top- und Low-Performern ...	109
Abbildung 8: Bindungsrichtung von M&A in der Stichprobe nach Top- und Low- Performern.....	110
Abbildung 9: Verteilung der Monate seit dem M&A-Fall in der Stichprobe	110
Abbildung 10: BibTechMon Auswertung Personalentwicklungsmaßnahmen bei M&A	126
Abbildung 11: BibTechMon Auswertung zur Nutzung von Zielsystemen bei M&A ..	132

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Motive von M&A und häufigste Integrationsziele	37
Tabelle 2:	Übersicht empirischer Studien zu Faktoren mit Erfolgswirkung im Rahmen der Post Merger Integration	46
Tabelle 3:	Datenerhebung und Rücklauf	104
Tabelle 4:	Privatwirtschaftliche Unternehmen betroffen von M&A	104
Tabelle 5:	Einteilung in Top- und Low-Performer	106
Tabelle 6:	Branchenverteilung Stichprobe nach Top- und Low-Performern	107
Tabelle 7:	Verwendete Methoden der Datenauswertung nach Hypothesen	116
Tabelle 8:	Statistische Verteilung zum Zeitpunkt der Einbeziehung der Personalabteilung bei M&A	119
Tabelle 9:	Statistische Verteilung zum Stellenwert der Personalarbeit bei M&A	120
Tabelle 10:	Statistische Verteilung zum Anteil der Aus- und Weiterbildungskosten bei M&A.....	123
Tabelle 11:	Ranking der Personalentwicklungsmaßnahmen bei M&A nach Top- und Low-Performern.....	127
Tabelle 12:	Statistische Verteilung zur Anpassung der Zielsysteme bei M&A	129
Tabelle 13:	Ranking der verwendeten Zielsysteme bei M&A nach Top- und Low- Performern.....	133
Tabelle 14:	Statistische Verteilung zur Kommunikation mit den Mitarbeitern über die Schritte bei M&A.....	135
Tabelle 15:	Rotierte Faktorenmatrix zu den Kommunikationswegen	137
Tabelle 16:	Ranking des Ausmaßes der Kommunikation durch Arbeitnehmersvertreter bei M&A nach Top- und Low-Performern	139
Tabelle 17:	Ranking des Ausmaßes der schriftlichen Kommunikation bei M&A nach Top- und Low-Performern	140
Tabelle 18:	Ranking des Ausmaßes der mündlichen Kommunikation bei M&A nach Top- und Low-Performern	141
Tabelle 19:	Übersicht zu den Ergebnissen der Hypothesenprüfung	148

1. Einleitung

„‘Don’t go down the cellar,’ Chris Donahue’s suicide note warned his family. That’s where the thirty-eight-year-old economist hanged himself, four days after he lost his \$63,000-a-year job at Heublein, Inc., following a takeover by R.J. Reynolds Industries. ... ‘Tell someone at RJR that I loved their generosity and compassion,’ his note continues. ‘They owe me more. . . . I know you will think I failed, and maybe I did. . . . I didn’t have the strength to endure the pain that was coming’ “ (Buono & Bowditch, 1989, 1f)

Genau mit solch einem Zitat sollte ein wissenschaftliches Buch zum Human Resource Management bei Mergers & Acquisitions nicht beginnen. Es handelt sich bei Chris Donahue, welcher nach der Übernahme seiner Firma gekündigt wurde und sich im Keller seines Hauses erhängte, um einen Einzelfall. Es wurde nicht erhoben, ob er an einer psychischen Erkrankung litt, Einfluss durch Medikamente bestand oder sonstige Faktoren zu seinem Selbstmord beigetragen haben. Dennoch stößt die Schilderung dieses Einzelfalles bei den meisten Menschen Überlegungen an, was Mergers & Acquisitions für die Mitarbeiter bedeuten und wie diese darauf reagieren, womit man schon sehr nahe beim Thema der vorliegenden Arbeit ist.

Eine Entwarnung kann an alle Führungskräfte, welche sich in einer Fusion oder Akquisition befinden oder solch eine planen, gegeben werden. Die übliche Reaktion der Mitarbeiter auf Mergers & Acquisitions ist nicht Selbstmord. Dennoch verändert sich die Situation im Unternehmen spätestens mit Bekanntgabe der Unternehmenszusammenführung. Die Mitarbeiter fürchten die bevorstehenden Veränderungen und nicht zuletzt um ihren Arbeitsplatz. Diese Furcht ist berechtigt, da in den meisten Fällen Personalbestandsveränderungen vorgenommen werden (Hoyningen-Huene, 2004, 189). Besonders gravierend ist jedoch der häufig einsetzende Leistungsabfall der Mitarbeiter, auch „Merger Syndrome“ genannt (Mirvis & Marks, 1992, 114). In den meisten Unternehmen lassen sich nach Bekanntgabe einer Fusion oder Akquisition eine deutliche Verschlechterung der Produktivität, Servicequalität, Arbeitsmoral und Fluktuation feststellen (Buono et al., 1989, 231; Cartwright & Cooper, 1992, 26f; Mirvis et al., 1992, 113f; Papathanassis, 2004, 35; Schweiger & Lippert, 2005b, 40).

Das komplexe Phänomen der Mergers & Acquisitions hat bereits das Interesse von vielen Forschern der unterschiedlichsten Managementdisziplinen geweckt. Dominiert wird das Forschungsgebiet dennoch seit längerem von der finanziellen Sichtweise (Cartwright & Schoenberg, 2006, 1). Auch der Fokus des Managements liegt bei M&A meist eher auf den Finanzen oder der Buchhaltung und weniger auf personellen Faktoren. Betrachtet man die Ergebnisse von Studien zum Erfolg bei Unternehmenszusammenführungen, lässt sich feststellen, dass bei den meisten Untersuchungen rund 50 bis 70 Prozent der M&A als Fehlschläge qualifiziert werden (Becker, 2005, 75; Bueno et al., 1989, 7; Cartwright et al., 1992, 22; Hinne, 2008, 88f; Hubbard, 2001, 12; Lehnus & Wetterkamp, 2002, 32; Mirvis et al., 1992, vii).

In den letzten Jahren wurde die Wichtigkeit des Human Resource Managements bei der Integration von Mergers & Acquisitions für den Erfolg häufig betont, es gibt jedoch nur wenige Studien, welche sich mit diesem Zusammenhang empirisch oder theoretisch detailliert beschäftigen (Weber & Tarba, 2010, 203). Viele Studien dieses Forschungsgebiets geben zwar Empfehlungen für das Management der personellen Ressourcen bei M&A, basieren jedoch lediglich auf der Analyse einzelner Fälle (Antila, 2006, 1000). Laut Weber und Tarba (2010, 203) besteht ein Mangel an Studien in diesem Bereich.

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, Erkenntnisse zum Human Resource Management in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions zu gewinnen. Es soll untersucht werden, wie mittels gezieltem Human Resource Management in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions erfolgreich Wettbewerbsvorteile erzielt werden können. Dafür werden Maßnahmen des Human Resource Managements in der Integrationsphase von M&A und deren Auswirkungen auf den Erfolg der Unternehmen analysiert.

Die Fragestellung, welche im Rahmen der vorliegenden Arbeit verfolgt wird ist, welche Human Resource Management Maßnahmen erfolgreiche Unternehmen im Vergleich zu wenig erfolgreichen Unternehmen in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions setzen. Mit „Mergers & Acquisitions“ im Sinne der gegenständlichen Arbeit werden Fusionen und Akquisitionen bezeichnet, der Begriff wird somit im engeren Sinn

verstanden. Human Resource Management meint vor allem die Maßnahmen im Umgang mit dem Personal und der Führung und Organisation des Personals von privatwirtschaftlichen Unternehmen, aber auch den allgemeinen Stellenwert der Personalarbeit.

Zur Erarbeitung des Themas wird, abgesehen von der Aufarbeitung des bisherigen Forschungsstandes, mithilfe der Theorie des Resource-based View ein eigener Denk- und Analyserahmen entwickelt. Hierfür wird insbesondere der Competence-based View, als Weiterentwicklung im Theoriegebäude des Resource-based View, herangezogen. Darüber hinaus wird eine breit angelegte quantitative Studie in Deutschland und Österreich durchgeführt. Diese ist Teil des internationalen Forschungsprojekts Cranfield Network on Comparative Human Resource Management (kurz „Cranet“, siehe www.cranet.org). Der Forschungsverband umfasst zirka 40 Universitäten und Business Schools in Europa, Nordamerika und Teilen Asiens. Es werden Fragebögen für die Erhebung verwendet.

Die Arbeit teilt sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil. Im Rahmen des theoretischen Teils werden zuerst, in Kapitel 2, der aktuelle Stand der Wissenschaft und die behandelte Problemstellung umrissen. Das Kapitel beginnt mit einer Erörterung des Phänomens Mergers & Acquisitions, in der die Grundlagen dieses Forschungsbereichs, die Phasen und die Erfolgs- und Misserfolgsraten von Mergers & Acquisitions beschrieben werden. Darauf folgt die Beschreibung des Forschungsbereichs Human Resource Management, wobei dessen Grundlagen, Forschungstradition und Zusammenhang mit der Leistung der Organisation dargestellt werden. Den Kern des zweiten Kapitels bildet die Diskussion des Human Resource Managements in der Integrationsphase von Mergers & Acquisitions. Es werden insbesondere die Auswirkungen von Mergers & Acquisitions auf die Human Resources, die Besonderheiten der Integrationsphase, die Erfolgswirkung von Integrationsmaßnahmen und die Ausgestaltung und Erfolgswirkung von Human Resource Management in der Integrationsphase von M&A erörtert.

In Kapitel 3 wird ein konzeptioneller Rahmen für die vorliegende Arbeit entwickelt, wobei zu diesem Zweck zuerst die Grundlagen des ressourcenbasierten Ansatzes