

1 Problemstellung und Aufbau der Arbeit

Fusionen und Akquisitionen stellen einen wichtigen Bereich organisationaler Veränderungen dar (Vaara, 2002). Es wird für Akquisitionen eine hohe Misserfolgsrate geschätzt (Hogan & Overmyer-Day, 1994). Dabei ist weniger das durchschnittliche Erfolgsniveau interessant, sondern die hohe Erfolgsvarianz von Akquisitionen (Datta, Pinches & Narayan, 1992). Daraus ergibt sich die Frage, warum manche Akquisitionen erfolgreich sind und manche nicht (z.B. Chatterjee, Lubatkin, Schweiger & Weber, 1992).

Aufgrund der hohen geschätzten Misserfolgsrate entstanden eine Vielzahl von Veröffentlichungen, die sich mit den Gründen auseinandersetzen (Hogan & Overmyer-Day, 1994). Der Fokus dieser Literatur liegt im Bereich der Pre-Merger-Phase und beschäftigt sich mit den Bereichen von Finanzierung und strategischer Wahl (Datta, 1991). Gerpott (1993) kritisiert, dass damit nur ein kleiner Teil der Faktoren abgedeckt wird, die für die Erfolgsvarianz von Bedeutung sind (Gerpott, 1993).

Mit Beginn der achtziger Jahre erfolgt in der Literatur eine erweiternde Betrachtungsweise auf die Erfolgsdeterminanten von Akquisitionen. So haben Forscher aus dem Bereich des strategischen Managements sich überwiegend mit der Frage beschäftigt, welche Art der Akquisition zu besseren Ergebnissen in finanzieller Hinsicht führen (Chatterjee, 1986; Porter, 1987; Seth, 1990) und in diesem Zusammenhang auch die Probleme, die aus dem Integrationsprozess resultieren, identifiziert (z.B. Shrivastava, 1986). Die strategisch orientierten Studien beschäftigen sich mit der Frage, wie das Management die Synergiepotentiale aus dem Zusammenschluss der Unternehmen realisieren kann (Lindgren, 1982; Haspeslagh & Jemison, 1992).

Seit Anfang der 90iger Jahre ist eine Konzentration auf den organisationalen Integrationsprozess in der Post-Merger Phase zu verzeichnen (Haspeslagh & Jemison, 1991; Pablo, 1994; Gertsen et al., 1998; Larsson & Finkelstein, 1999). Die Human-Ressourcen rücken in den Fokus der Untersuchungen. Diese Arbeiten beschäftigen sich allgemein mit den Konsequenzen für die Beschäftigten und berücksichtigen dabei besonders den organisationalen Widerstand als eine fundamentale soziale Kraft, die Probleme bei der Integration und Kooperation verursacht. Manche Arbeiten haben sich dabei mit den Reaktionen der Angestellten (Schweiger et al., 1987; Buono & Bowditch, 1989; Napier, 1989; Schweiger & DeNisi, 1991) und manche mit den Reaktionen der Manager (Cartwright & Cooper, 1993; Hambrick & Canelle, 1993). Insgesamt wird darauf hingewiesen, dass den Human-Ressourcen und den mit ihnen verbundenen Problemen zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird, was die Integration erschwert.

Bei den Studien, die Merger aus einer kulturorientierten Sichtweise beleuchtet haben, liegen die Schwerpunkte auf den Differenzen der Unternehmenskulturen (Buono et al., 1985; Datta, 1991; Chatterjee et al. 1992; Kleppeto, 1998; Weber et al. 1996) oder der Landeskulturen (Calori et al., 1994; Weber et al., 1996; Gertsen et al. 1998). Einige der Forscher haben dabei den Akkulturationsprozess genauer betrachtet (Nahavandi & Malekzadeh, 1988; Reineke, 1989; Kleppeto, 1998; Elsass & Veiga, 1994; Mottola et al., 1994; Larsson & Risberg, 1998; Gertsen et al. 1998).

Die Literatur zu Mergers und Akquisitionen ist, genau wie die Literatur zum organisationalen Wandel durch eine normative Orientierung geprägt. Eine zentrale Rolle spielt der Begriff des Erfolgs sowie der Erfolgsfaktoren (Vaara, 2002). Als ein Erfolgs- bzw. Misserfolgswort wird die Unternehmenskultur (vgl. Kapitel 5). Da die Aufarbeitung empirischer zu diesem Thema in der deutschsprachigen Literatur selten ist (Gerpott, 1993), verfolgt die Arbeit das Ziel, einen Überblick über ausgewählte empirische Arbeiten zu geben, um die Zusammenhänge zwischen Kultur und Unternehmenserfolg zu verdeutlichen. Dazu wird der Vorgang der Akkulturation (vgl. Kapitel 6) erläutert.

In der vorliegenden Arbeit wird zunächst der Akquisitionsprozess begrifflich eingeordnet und inhaltlich als Ursache von Integrationsprozessen abgegrenzt. Der Integrationsprozess wird in dieser Arbeit als Folge der Akquisition verstanden und im zweiten Teil der Arbeit inhaltlich und begrifflich abgegrenzt. Für den weiteren Verlauf der Arbeit sind die sich anschließenden zu den Konfliktpotentialen des Integrationsprozesses richtungsweisend. Es folgt eine Darstellung der These des kulturellen Fits, die Übersicht zu ausgewählten empirischen Ergebnissen und die daraus folgende Kritik an der These des kulturellen Fits. Abschließend wird der Prozess der Akkulturation aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und die Auswirkungen des Integrationsprozesses auf die Mitarbeiter anhand des Konstrukts Commitment dargestellt.