

Jutta Wollersheim

Dynamic Capabilities im Kontext von Mergers & Acquisitions

Erfolg von Zusammenschlüssen
von Organisationseinheiten
mit unterschiedlichen Routinen



GABLER

RESEARCH

Jutta Wollersheim

Dynamic Capabilities im Kontext von Mergers & Acquisitions

GABLER RESEARCH

Jutta Wollersheim

Dynamic Capabilities im Kontext von Mergers & Acquisitions

Erfolg von Zusammenschlüssen
von Organisationseinheiten
mit unterschiedlichen Routinen

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Erich Barthel



RESEARCH

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.

Dissertation Frankfurt School of Finance & Management, 2010

1. Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten

© Gabler Verlag | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2010

Lektorat: Ute Wrasmann | Jutta Hinrichsen

Gabler Verlag ist eine Marke von Springer Fachmedien.

Springer Fachmedien ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.

www.gabler.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

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.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISBN 978-3-8349-2426-1

Geleitwort

Die Häufigkeit der Zusammenlegung von Unternehmensbereichen, sei es aufgrund von Umstrukturierungen oder Mergers & Acquisitions, kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele dieser Zusammenschlüsse nicht den geplanten Verlauf nehmen und insbesondere häufig nicht die erhofften Erfolge erzielen. Ein Scheitern wird nicht selten mit dem Aufeinandertreffen unterschiedlicher Unternehmenskulturen begründet. Nun sind Unternehmenskulturen ein sehr weites Feld und es ist schwer, aus einer globalen Betrachtung konkrete Hinweise auf die Wirkungsmechanismen zu erkennen. Fasst man die Betrachtung etwas enger, so erkennt man, dass im Zuge einer M&A-Transaktion unterschiedliche Verständnisse darüber aufeinandertreffen, wie auftretende Probleme gelöst werden sollten. Diese unterschiedlichen Lösungsansätze finden ihren Niederschlag in je spezifischen Routinen, die sich in der Vergangenheit gebildet haben und nicht ohne weiteres aufgegeben werden.

Das Beharren auf solchen Problemlösungen führt zu Barrieren, die es im Zuge von Zusammenschlüssen zu überwinden gilt. Interessant ist dabei insbesondere die Frage, ob es bestimmten Gruppen leichter fällt als anderen, sich von ihren bisherigen Routinen zu trennen und zu neuen Lösungen zu gelangen, ob es also Merkmale gibt, die es zu erkennen und gegebenenfalls zu fördern gilt, um Zusammenschlüsse mit größerer Wahrscheinlichkeit zum Erfolg zu führen. Einen vielversprechenden Ansatz hierzu bieten Dynamic Capabilities, verstanden als ein Bündel von Fähigkeiten, etablierte Routinen bei Bedarf aufbrechen und neue bilden zu können.

Hier setzt die vorliegende Dissertation von Jutta Wollersheim an. Sie untersucht den Beitrag von Dynamic Capabilities zum Erfolg von Zusammenschlüssen mit Hilfe eines innovativen und äußerst vielversprechenden Experiments. Die komplexen Formen der Routinebildung werden auf ein notwendiges, aber immer noch ausreichend differenzierendes Maß zurückgeführt. Die Durchführung des Experiments geht einher mit einer konsequenten Erarbeitung eines einer experimentellen Überprüfung zugänglichen Verständnisses von Dynamic Capability. Durch die Kontrolle weiterer Einflussfaktoren, insbesondere persönlicher und situativer Merkmale, gelingt es, die aufgeworfene Forschungsfrage zielgerichtet und sinnvoll zu beantworten. Die Ergebnisse bestätigen den erwarteten Beitrag von Dynamic Capabilities zum Erfolg von neu zusammengeschlossenen Organisationseinheiten beim Aufbrechen und Neugestalten

von unterschiedlichen Routinen. Dynamic Capability erweist sich als ein wichtiger Faktor bei der Gestaltung des organisationalen Wandels.

Die sorgfältig aufbereiteten Ergebnisse dieser Dissertation bieten nicht nur eine hervorragende Grundlage für weitere Forschung, es lassen sich auch erste Implikationen für Unternehmen ableiten, die in M&A-Transaktionen involviert sind. Deshalb sind der Arbeit von Jutta Wollersheim ein breiter Leserkreis und eine positive Resonanz zu wünschen.

Frankfurt am Main, im Mai 2010

Prof. Dr. Erich Barthel

Vorwort

Bei der Durchführung meiner Doktorarbeit wurde ich von verschiedenen Seiten unterstützt, so dass ich vielen Personen zum Dank verpflichtet bin.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Erich Barthel für seinen Rückhalt, mit dem er die Entstehung dieser Dissertation begleitet hat. Er hat die Dissertation nicht nur durch seine fachliche Expertise, sondern auch durch die stetige Ermunterung, an Konferenzen teilzunehmen, gefördert. Darüber hinaus danke ich meinem Zweitgutachter Herrn Prof. Dr. Rainer Sibbel, der sich viel Zeit genommen hat, um einzelne Aspekte der Dissertation kritisch mit mir zu diskutieren. Ebenfalls danke ich Herrn Prof. Dr. John Erpenbeck, der das Drittgutachten ohne Zögern übernommen und durch seine Hinweise zu neuen Forschungsideen beigetragen hat. Mein Dank gilt auch Herrn Prof. Dr. Michael Cohen, dessen Ansatz mich bei der Erarbeitung des Forschungsdesigns inspiriert hat. Er stand mir per Email stets als sehr kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung. Außerdem danke ich Frau Prof. Dr. Isabell Welpé dafür, dass sie mich gleich zu Beginn meiner Promotion ermuntert hat, meine Forschungsideen auf internationalen Konferenzen zu präsentieren. Nicht zuletzt durch den daraus entstandenen wissenschaftlichen Diskurs konnte sie meine Freude am wissenschaftlichen Arbeiten stärken.

Des Weiteren bin ich meinen Kollegen Claudia Carduck, Marcel Rieser, Andreas Egnér und Thomas Mattes sowie dem studentischen Team zu Dank verpflichtet. Neben inhaltlichen Gesprächen haben sie stets für gute Laune gesorgt und dadurch zur Stärkung meines Durchhaltevermögens beigetragen. Ein weiterer Dank gilt meinen Mitdoktoranden. Hier sind neben meinen direkten Kollegen insbesondere Christine Breunung und Stefanie Looso zu nennen, die mir trotz Fachfremdheit jederzeit mit Rat und Tat zur Seite standen. Viele persönliche Gespräche und schöne, wenn auch oft arbeitsreiche Zeiten verbinden uns über den beruflichen Lebensbereich hinaus auch freundschaftlich miteinander. Außerdem möchte ich mich bei Claudia Carduck, Marcel Rieser, Christine Breunung, Annelie Stumpf-Gymnich sowie bei meiner Schwester Katja Pfeil und meinem Schwager Dr. Oliver Pfeil bedanken. Sie alle haben mir im Rahmen des Lektorats wertvolle Hinweise gegeben.

Mein Dank gilt zudem meinem Freund Gerrit Stumpf, der sich trotz Fachfremdheit ebenfalls durch die einzelnen Kapitel dieser Arbeit kämpfte. Er stand mir während des

gesamten Studiums mit viel Geduld zur Seite und hat mir die notwendige Kraft gegeben, das Promotionsprojekt abzuschließen.

Meinen Eltern danke ich für ihre vorbehaltlose Unterstützung in allen Phasen der Promotion sowie für ihre wohlwollende Förderung meiner persönlichen Entwicklung und beruflichen Zielsetzungen. Beide haben mich in allen meinen Bemühungen stets unterstützt und mich bedingungslos gefördert. Ihnen widme ich in großer Dankbarkeit diese Arbeit.

Grafschaft, im Mai 2010

Jutta Wollersheim

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	V
Vorwort	VII
Tabellenverzeichnis	XIII
Abbildungsverzeichnis	XV
Abkürzungsverzeichnis	XVII
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit	1
1.1.1 Forschungsziel und Forschungsfragen	4
1.1.2 Relevanz der Studie.....	6
1.2 Aufbau der Arbeit	10
2 Theoretischer Bezugsrahmen und Ableitung von Forschungshypothesen	15
2.1 Mergers & Acquisitions als Anlass organisationaler Veränderung	15
2.1.1 Begriffsabgrenzung und Definition von Mergers & Acquisitions	15
2.1.2 Veränderungen auf Organisationsebene.....	16
2.1.3 Dynamic Capability als potenzieller Erfolgsfaktor	21
2.2 Grundlagen des Dynamic Capability-Konzepts.....	24
2.2.1 Ressourcenorientierte Perspektive als Ausgangspunkt	24
2.2.2 Überblick über die zentralen Ansätze der Dynamic Capability-Perspektive	30
2.2.2.1 Vorüberlegungen	30
2.2.2.2 Integrativer Ansatz von Teece/Pisano/Shuen	34
2.2.2.3 Ansatz der radikalen Dynamisierung von Eisenhardt/Martin ..	36
2.2.2.4 Ansatz der routinierten Dynamisierung von Zollo/Winter.....	40
2.2.3 Zusammenfassende Schlussfolgerungen für das Dynamic Capability-Konzept	44

2.3	Organisationale Routinen und Veränderungsfähigkeit als wesentliche Merkmale des Dynamic Capability-Konzepts	48
2.3.1	Theoretische Grundlagen	48
2.3.1.1	Vom traditionellen zum dynamischen Verständnis organisationaler Routinen	49
2.3.1.2	Umgang mit veränderungsbedingter Unsicherheit	55
2.3.2	Empirische Untersuchungen.....	58
2.3.2.1	Empirische Untersuchungen organisationaler Routinen	59
2.3.2.2	Empirische Untersuchungen von Veränderungsfähigkeit	64
2.4	Konsequenzen für ein theoretisch fundiertes Dynamic Capability-Verständnis	68
2.5	Zusammenfassende Schlussfolgerungen.....	71
2.6	Ableitung von Forschungshypothesen	73
2.6.1	Hypothesen zu Dynamic Capability und Erfolg	73
2.6.2	Hypothesen zu individuellen Fähigkeiten und Dynamic Capability.....	74
2.6.3	Hypothesen zu individuellen Fähigkeiten und Erfolg.....	76
2.6.4	Hypothese zu Dynamic Capability und Erfolg unter Berücksichtigung möglicher Einflussfaktoren	76
2.6.5	Zusammenstellung der Hypothesen	77
3	Experimentelle Studie.....	79
3.1	Forschungsdesign und wissenschaftstheoretische Fundierung	79
3.1.1	Einführung in das Forschungsdesign	79
3.1.2	Wahl des Experiments als Forschungsmethode	81
3.1.3	Wissenschaftstheoretische Einordnung	85
3.2	Erhebungsinstrumente.....	87
3.2.1	Computerprogramm Transform the Target zur Erhebung von Erfolg ..	88
3.2.1.1	Ursprungsversion des Kartenspiels Transform the Target	88
3.2.1.2	Weiterentwicklung des Kartenspiels Transform the Target	91
3.2.1.3	Voruntersuchung des Kartenspiels	94
3.2.1.4	Operationalisierung der abhängigen Variable Erfolg.....	98
3.2.2	Fragebogen zur Erhebung von Dynamic Capability	100
3.2.2.1	Ursprungsversion des Fragebogens von Wilkens et al.	100
3.2.2.2	Weiterentwicklung des Fragebogens von Wilkens et al.	102

3.2.2.3	Voruntersuchung des Fragebogens.....	105
3.2.2.2.1	Vorüberlegungen.....	105
3.2.2.2.2	Itemanalyse auf Basis der Daten des Pretests	106
3.2.2.2.3	Itemanalyse auf Basis der Daten der eigentlichen Befragung.....	120
3.2.2.4	Operationalisierung der unabhängigen Variable Dynamic Capability.....	126
3.2.3	Weitere Erhebungen	127
3.3	Stichprobenkonstruktion	134
3.4	Untersuchungsdurchführung	136
3.5	Vorüberlegungen zu den verwendeten statistischen Verfahren.....	139
4	Forschungsergebnisse	143
4.1	Beschreibung der Stichprobe	143
4.2	Darstellung der Ergebnisse zu den einzelnen Fragestellungen und Hypothesen	145
4.2.1	Ergebnisse zu Dynamic Capability und Erfolg	146
4.2.2	Ergebnisse zu individuellen Fähigkeiten und Dynamic Capability	149
4.2.3	Ergebnisse zu individuellen Fähigkeiten und Erfolg	152
4.2.4	Ergebnisse zu Dynamic Capability und Erfolg unter Berücksichtigung möglicher Einflussfaktoren	155
4.2.4.1	Identifizierung potenzieller Einflussfaktoren	155
4.2.4.2	Isolierte Betrachtung der Beziehung zwischen Dynamic Capability und Erfolg	158
4.3	Zusammenfassung der Ergebnisse	163
5	Fazit	167
5.1	Zusammenfassung der Arbeit	167
5.2	Grenzen der Studie	169
5.3	Implikationen in Bezug auf den Anwendungskontext.....	174
5.4	Implikationen für die zukünftige Forschung.....	176
	Literaturverzeichnis	181
	Anhang.....	213

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ressourcen-, Fähigkeits- und Wissensorientierter Ansatz im Vergleich ..	27
Tabelle 2: Dynamic Capability-Arten nach Eisenhardt/Martin.....	39
Tabelle 3: Gegenüberstellung der zentralen Ansätze der Dynamic Capability- Perspektive.....	46
Tabelle 4: Überblick über den Ablauf des Experiments.....	80
Tabelle 5: Berechnungen zur Iteanalyse auf Basis der Daten des Pretests (Teil 1)	106
Tabelle 6: Berechnungen zur Iteanalyse auf Basis der Daten des Pretests (Teil 2)	107
Tabelle 7: Berechnungen zur Iteanalyse auf Basis der Daten des Pretests (Teil 3)	108
Tabelle 8: Berechnungen zur Iteanalyse auf Basis der Daten des Pretests (Teil 4)	109
Tabelle 9: Auffällige Items hinsichtlich der Itemschwierigkeit	110
Tabelle 10: Auffällige Items hinsichtlich der Rohwerteverteilung (Teil 1)	111
Tabelle 11: Auffällige Items hinsichtlich der Rohwerteverteilung (Teil 2)	112
Tabelle 12: Auffällige Items hinsichtlich der Ausschöpfung der Skala	113
Tabelle 13: Auffällige Items hinsichtlich der Trennschärfe	114
Tabelle 14: Auffällige Items hinsichtlich der Relevanz	115
Tabelle 15: Cronbach's Alpha der verwendeten Skalen.....	116
Tabelle 16: Berechnungen zur Iteanalyse auf Basis der Daten der eigentlichen Befragung (Teil 1)	120
Tabelle 17: Berechnungen zur Iteanalyse auf Basis der Daten der eigentlichen Befragung (Teil 2)	121
Tabelle 18: Berechnungen zur Iteanalyse auf Basis der Daten der eigentlichen Befragung (Teil 3)	122
Tabelle 19: Tests auf Normalverteilung von Dynamic Capability	141
Tabelle 20: Interdependenzanalyse zwischen Dynamic Capability und Erfolg ₂	146
Tabelle 21: t-Test zur Prüfung von Erfolgsunterschieden	149
Tabelle 22: Interdependenzanalyse zwischen Dynamic Capability und individueller Kompetenz	150
Tabelle 23: Interdependenzanalyse zwischen Dynamic Capability und Intelligenz ..	151

Tabelle 24: Interdependenzanalyse zwischen Dynamic Capability und Konzentration	152
Tabelle 25: Interdependenzanalyse zwischen Individueller Kompetenz und Erfolg ₂	153
Tabelle 26: Interdependenzanalyse zwischen Intelligenz und Erfolg	154
Tabelle 27: Interdependenzanalyse zwischen Konzentration und Erfolg.....	155
Tabelle 28: Interdependenzanalyse zwischen AC Gesamtergebnis und Erfolg ₂	156
Tabelle 29: Interdependenzanalyse zwischen Erfolg ₁ und Erfolg ₂	157
Tabelle 30: Signifikanztest zur Prüfung der Unterschiede der Korrelationen zwischen Dynamic Capability und Erfolg ₁ und zwischen Dynamic Capability und Erfolg ₂	158
Tabelle 31: Partialkorrelationen zwischen Dynamic Capability und Erfolg ₂	159
Tabelle 32: Regressionsanalyse zur Überprüfung von Moderatoreffekten	161
Tabelle 33: Zusammenfassung der Ergebnisse.....	163

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gang der Untersuchung	13
Abbildung 2: Mögliche Ergebnisse der Kulturanpassung	17
Abbildung 3: Die Ressourcenperspektive.....	25
Abbildung 4: Die Dynamisierungskonzeption nach Teece/Pisano/Shuen	35
Abbildung 5: Dynamic Capabilities nach Zollo/Winter	42
Abbildung 6: Die Wissenstreppe von North.....	56
Abbildung 7: Überblick über die Charakteristika organisationaler Routinen	64
Abbildung 8: Theoretisch abgeleitetes Dynamic Capability-Verständnis.....	70
Abbildung 9: Überblick über die Forschungshypothesen	77
Abbildung 10: Forschungsdesign der vorliegenden Untersuchung	86
Abbildung 11: Beispiel für die Kartenverteilung im Spiel Transform the Target.....	88
Abbildung 12: Überblick über die aus dem Computerspiel zur Verfügung stehenden Daten	94
Abbildung 13: Beispiel für die in der vorliegenden Arbeit verwendete Kartenverteilung (links: Zwei-, rechts: Vierspielerversion)	96
Abbildung 14: Fehlerfrei bearbeitete Übungszeile aus dem d2-Test	129
Abbildung 15: Berliner Intelligenzstrukturmodell	133
Abbildung 16: Häufigkeitsverteilung von Dynamic Capability	140
Abbildung 17: Überblick über die Aggregationsebenen der Daten.....	145

Abkürzungsverzeichnis

♥	Herz (im Kartenspiel)
♣	Kreuz (im Kartenspiel)
α	Signifikanzniveau
AC	Assessment Center
AV	Abhängige Variable
CK	Colorkeeper
d.h.	das heißt
Diss.	Dissertation
F	Fehlerrohwert
F%	Fehlerprozentwert
F.Vert.	Fehlerverteilung
GZ	Gesamtzahl der bearbeiteten Zeichen
GZ-F	Gesamtzahl der bearbeiteten Zeichen minus Fehlerrohwert
KAS	komplexes adaptives System
KL	Konzentrationsleistungswert
Kombination _I	Kombination auf individueller Ebene
Komplexitätsbewältigung _I	Komplexitätsbewältigung auf individueller Ebene
Kooperation _I	Kooperation auf individueller Ebene
M&A	Mergers & Acquisitions
Mass.	Massachusetts
N	Stichprobenumfang
NK	Numberkeeper
o. Verl.	ohne Verlag
p	Wahrscheinlichkeit
QUEM	Qualifikations-Entwicklungs-Management (Projekt)
R ²	Bestimmtheitsmaß
R&D Management	Research & Development Management (Zeitschrift)
RBV	Resource-based View
σ	Standardabweichung
SB	Schwankungsbreite
Selbstreflexion _I	Selbstreflexion auf individueller Ebene
Sig.	Signifikanz
SIPOC	Supplier, Input, Process, Output, Customer
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TTT	Transform the Target / Target the Two
UTB	Uni-Taschenbücher (Verlag)

UV	Unabhängige Variable
UVK	Universitätsverlag Konstanz
VIF	Varianzinflationsfaktor
Vol.	Volume
VRIN	valuable, rare, inimitable, non-substitutable
WiSt	Wirtschaftswissenschaftliches Studium (Zeitschrift)
\bar{x}	Mittelwert

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit

Obwohl sich Wissenschaftler seit mehr als 30 Jahren mit Unternehmenszusammenschlüssen und -übernahmen beschäftigen,¹ belegen zahlreiche Studien, dass Mergers & Acquisitions eine extrem hohe Misserfolgsquote aufweisen, die in der Regel mit mehr als 50 Prozent beziffert wird.² So betonen etwa *Marks/Mirvis*, „efforts to learn why so many combinations fail [...] have yielded limited insights.“³ In der Vergangenheit stellten Studien zum Erfolg von M&A-Transaktionen primär auf finanzielle Aspekte ab.⁴ Dabei handelt es sich bei „conglomerate acquisitions, related acquisitions, method of payment [cash vs. equity], and prior acquisition experience“⁵ um die in diesem Zusammenhang bisher am häufigsten untersuchten Kriterien. Auf diese Kriterien greifen *King et al.* in einer Metaanalyse zurück, in der sie zu dem Ergebnis kommen, dass bisherige empirische Studien nicht in der Lage sind, die für den Erfolg einer Transaktion wirklich relevanten Variablen zu identifizieren.⁶ Ähnliche Erkenntnisse ergeben sich aus einer Metaanalyse zum Einfluss kultureller Unterschiede auf den Erfolg von Mergers & Acquisitions: „[A] huge portion of variance remains unexplained.“⁷ Beide Metaanalysen fordern daher, dass künftig andere mögliche Einflussfaktoren in Studien einbezogen werden, so dass vor allem nichtfinanzielle Dimensionen, wie etwa organisationale Aspekte, Berücksichtigung finden.⁸

Als Ursachen für die Umsetzungsprobleme werden in Wissenschaft und Praxis verschiedene Aspekte angeführt. *Berens/Strauch* nennen beispielsweise „eine nicht

¹ Vgl. Cartwright/Schoenberg (2006), S. S4; Bruner (2002), S. 48. Agrawal/Jaffe/Mandelker heben sogar hervor, dass Mergers & Acquisitions als eines der am meisten untersuchten Gebiete im Finance-Bereich gelten. Vgl. Agrawal/Jaffe/Mandelker (1992), S. 1605.

² Vgl. beispielsweise Carleton/Lineberry (2004), S. 8f.; Högemann (2005), S. 541; Jansen (2005), S. 531; King et al. (2004), S. 196; Steinle/Eichenberg/Weber-Rymkovska (2004), S. 456; Strähle (2004), S. 68ff.

³ Marks/Mirvis (2001), S. 80.

⁴ Vgl. Cartwright/Schoenberg (2006), S. S1; King et al. (2004), S. 197.

⁵ King et al. (2004), S. 198.

⁶ Vgl. King et al. (2004), S. 188.

⁷ Stahl/Voight (2004), S. 14.

⁸ Vgl. Cartwright/Schoenberg (2006), S. S4.

oder nicht adäquat durchgeführte Due Diligence⁹ als möglichen Grund für weniger erfolgreiche Transaktionen, während etwa *Carleton/Lineberry* die Unternehmenskultur für den Misserfolg von Mergers & Acquisitions verantwortlich machen.¹⁰ Die Unternehmenskultur wird in der Literatur in diesem Zusammenhang häufig angeführt,¹¹ denn in der Regel wird die Ursache der hohen Misserfolgsraten primär in der Integrationsphase gesehen.¹² So treffen in der Integrationsphase unterschiedliche Unternehmenskulturen und verschiedene Arbeitsweisen aufeinander, was zunächst zu Stress und Irritationen unter den Mitarbeitern und Führungskräften führt. Dabei wird „das beklagte Merger-Syndrom (Stress, Krisenstimmung, Zentralisierungstendenzen, Gerüchtebildung usw.) [...] vor allem durch Unsicherheit hinsichtlich der vermuteten Veränderungen erzeugt.“¹³ Doch nicht nur für den einzelnen Mitarbeiter und die Führungskräfte stellen Mergers & Acquisitions eine große Herausforderung dar, sondern auch für die jeweiligen Abteilungen sowie für die Organisation an sich.¹⁴ In der Literatur herrscht Einigkeit darüber, dass M&A-Transaktionen auf Gruppen- und auf Organisationsebene mit erheblichen Veränderungen verbunden sind: Hier werden bestehende Strukturen ebenso in Frage gestellt wie langjährig erprobte Arbeitsabläufe.¹⁵ Folglich ist im Zuge der Integration zweier Unternehmen anstelle bewährter und bekannter Vorgehensweisen der Umgang mit Unsicherheit gefragt.¹⁶ Hier stellt sich die Frage, wie Organisationen beziehungsweise deren Abteilungen mit dieser Unsicherheit umgehen. Auch ist zu überlegen, ob es Unternehmen oder Abteilungen gibt, die sich besser auf neue Gegebenheiten einstellen und diese letztlich leichter bewältigen können als andere.

Auf solche und ähnliche Fragen könnte der Dynamic Capability-Ansatz eine Antwort geben. Dieser ist im Kern auf *Teece/Pisano/Shuen* zurückzuführen, die Dynamic

⁹ Berens/Strauch (2002), S. 511. Die Bedeutung der Due Diligence für den Transaktionserfolg ist in der Literatur durchaus anerkannt. Vgl. beispielsweise Beck (2002); Brühl (2002), S. 313; Hölscher/Nestler/Otto (2007).

¹⁰ Vgl. Carleton/Lineberry (2004), S. 13.

¹¹ Vgl. beispielsweise Weber (2001), S. 38f.; Trompenaars/Woolliams (2004), S. 104; Jaeger (2001), S. 9; Zimmer (2001), S. 2f.

¹² Vgl. beispielsweise Jansen (2005); Birkinshaw/Bresman/Håkanson (2000); Wolf, R. (2003); Wöhler/Cumpelik (2006), S. 453; Vogel (2002), S. 273.

¹³ Rohmert (1999), S. 48.

¹⁴ Siehe beispielsweise Madhok/Osegowitsch (2000), S. 332. Groob verwendet für Mergers & Acquisitions etwa die Metapher eines „elaborate dance, requiring extended choreography“, um auf die zahlreichen Herausforderungen einer in eine Fusion involvierten Organisation hinzuweisen. Vgl. Groob (1997), S. 66.

¹⁵ Siehe beispielsweise Haransky (1999), S. 13f.; Studt (2008), S. 103ff.

¹⁶ Siehe hierzu auch Heby (2007), S. 16ff.

Capabilities als „the firm's ability to integrate, build, and reconfigure internal and external competences to address rapidly changing environments“¹⁷ definieren und damit auf die Fähigkeit einer Organisation verweisen, sich auf neue Situationen einstellen zu können. Diese Fähigkeit wird in der Literatur häufig unter dem Begriff der organisationalen Kompetenz subsumiert.¹⁸ Einen Schritt weiter gehen hier *Eisenhardt/Martin*, deren Begriffsverständnis noch konkreter ist: „We define dynamic capabilities as the firm's processes that use resources [...] to match and even create market change. Dynamic capabilities thus are the organizational and strategic routines by which firms achieve new resource configurations as markets emerge, collide, split, evolve, and die.“¹⁹ In dieser Sichtweise spiegelt sich erneut die Forderung nach der Anpassungsfähigkeit eines Unternehmens wider, wobei zusätzlich explizit auf den Begriff der Routine verwiesen wird, welcher klassischerweise „repetitive patterns of activity“²⁰ umschreibt. Routinen kommt insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Komplexität eine hohe Bedeutung zu;²¹ denn Routinen können aufgrund der ihnen inhärenten automatischen Vorgehensweisen komplexitätsreduzierend wirken. Insofern wird es weiterhin als wichtig angesehen, dass ein Unternehmen über entsprechende Routinen verfügt. Da jegliche Problemlösungsarchitekturen jedoch unter veränderten Gegebenheiten – wie zum Beispiel im Zuge eines Unternehmenszusammenschlusses – obsolet werden können,²² sind Dynamic Capabilities bedeutsam, um gegebenenfalls von diesen Routinen abweichen und neue Routinen bilden zu können.

Analog zur Kompetenz kann auch Dynamic Capability als Mehrebenenphänomen interpretiert und entsprechend auf individuelle Ebene, Netzwerkebene oder Gruppenebene übertragen werden.²³ Letztere Ebene scheint mit Blick auf M&A-Transaktionen besonders wichtig. So arbeiten die Mitarbeiter eines Unternehmens in der Regel in Abteilungen gruppiert zusammen. Im Falle eines Unternehmenszusammenschlusses treffen diese Abteilungen mit ihren unterschiedlichen Arbeitsweisen und unter Umständen fest etablierten Routinen aufeinander, was erhebliche Probleme mit sich

¹⁷ Teece/Pisano/Shuen (1997), S. 516.

¹⁸ Vgl. beispielsweise Wilkens (2004), S. 8; Barthel/Zawacki-Richter (2007), S. 233ff.; Barthel/Zawacki-Richter/Hasebrook (2006), S. 344ff.

¹⁹ Eisenhardt/Martin (2000), S. 1107.

²⁰ Nelson/Winter (1982), S. 97.

²¹ Vgl. Levinthal (2002), S. 364.

²² Vgl. Schreyögg/Kliesch (2006), S. 460.

²³ Vgl. Barthel/Zawacki-Richter/Hasebrook (2006), S. 339 in Verbindung mit Newbert (2005), S. 56.

bringen kann. Eine Angleichung der Problemlösungsmechanismen ist langfristig unabdingbar. Ein solcher Angleichungsprozess erfordert teilweise sogar, dass Mitarbeiter fest etablierte Handlungsmuster aufbrechen, um neue, bislang unbekannte Herangehensweisen zu adaptieren. Diese auf Gruppenebene entstehenden Differenzen wirken sich mitunter direkt auf höhere Ebenen aus, was wiederum zum Scheitern eines Unternehmenszusammenschlusses führen kann.²⁴

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob Organisationen beziehungsweise Abteilungen mit stark ausgeprägten Dynamic Capabilities besser mit der mit einem Unternehmenszusammenschluss einhergehenden Unsicherheit umgehen können als Unternehmen beziehungsweise Abteilungen, deren Dynamic Capabilities nur schwach ausgeprägt sind. Erste empirische Studien deuten darauf hin, dass organisationale Kompetenz und Erfolg positiv korrelieren;²⁵ ob dieser Zusammenhang jedoch aufrecht zu halten ist, wenn einzelne Organisationseinheiten aufgrund eines Unternehmenszusammenschlusses zusammengeführt werden, ist ungewiss. An dieser Stelle setzt die vorliegende Arbeit an, um die im folgenden Abschnitt näher spezifizierten Forschungsfragen zu beantworten.

1.1.1 Forschungsziel und Forschungsfragen

In der Arbeit wird das Ziel verfolgt, einen Beitrag zur Erklärung der Beziehung zwischen Dynamic Capability und dem Erfolg von Zusammenschlüssen von Organisationseinheiten mit unterschiedlichen Routinen zu leisten. Die Forschungsfrage lautet deshalb:

*Inwieweit tragen Dynamic Capabilities zum Erfolg von Zusammenschlüssen von Organisationseinheiten mit unterschiedlichen Routinen bei?*²⁶

Der Terminus Dynamic Capability ist in der Wissenschaft nicht eindeutig definiert;²⁷ zudem sind in der Literatur diverse Termini vorzufinden, welche synonym zum Dyna-

²⁴ Vgl. Hogg/Terry (2000), S. 133; Baur (2004), S. 28.

²⁵ Siehe hierzu Mattes (o. J.).

²⁶ Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird in diesem Zusammenhang vom Erfolg von Zusammenschlüssen auf Gruppenebene gesprochen, um zu verdeutlichen, dass die vorliegende Untersuchung nicht auf Organisations-, sondern auf Gruppenebene durchgeführt wurde.

²⁷ Vgl. beispielsweise Cepeda/Vera (2007), S. 426; Macher/Mowery (2006), S. 4; Wang/Ahmed (2007), S. 31; Zahra/Sapienza/Davidsson (2006), S. 921.

mic Capability-Begriff verwendet werden. So sprechen *Henderson/Cockburn* beispielsweise von „architectural competence“²⁸, *Cohen/Levinthal* von „absorptive capacity“²⁹, *Kogut/Zander* von „combinative capabilities“³⁰ und zahlreiche andere Autoren von „organizational capabilities“³¹ oder „organizational competencies“³². In diesem Kontext ist folglich von einem „terminologische[n] und konzeptionelle[n] Wirrwarr“³³ beziehungsweise von „inconsistencies, overlapping definitions, and outright contradictions“³⁴ die Rede. Die Tatsache, dass hinsichtlich dieses Konstrukts konzeptionelle Unklarheiten bestehen, geht wiederum mit einem Mangel an Operationalisierungsvorschlägen für das Konstrukt einher. Daher ist es zur Untersuchung der Forschungsfrage unabdingbar, zunächst die existierenden Dynamic Capability-Ansätze aufzuarbeiten und zu systematisieren, um letztlich ein theoretisch fundiertes, operationalisierbares Dynamic Capability-Konstrukt ableiten zu können. Ausgehend von dem erarbeiteten Verständnis soll experimentell untersucht werden, ob Gruppen, deren Dynamic Capabilities stark ausgeprägt sind, im Falle einer Zusammenführung erfolgreicher sind als solche Gruppen, deren Dynamic Capabilities nur schwach ausgebildet sind. Das Abstellen auf eine gruppenbasierte Untersuchung erscheint nicht nur aus inhaltlicher, sondern auch aus praktikabler Sicht als angemessen; denn es ist nahezu unmöglich, eine Organisation im Labor abzubilden. So stellt *Leavitt* bereits treffend fest: „[W]e cannot put a thousand people in a laboratory.“³⁵ Infolgedessen erfolgen Laboruntersuchungen regelmäßig auf individueller oder auf Gruppenebene.³⁶

Da in diesem Zusammenhang neben Einflussfaktoren auf Gruppenebene auch solche auf individueller Ebene relevant sein könnten, erscheint es sinnvoll, zusätzlich individuelle Fähigkeiten zu erheben. Die Berücksichtigung der individuellen Ebene in Studien, die den Einfluss von Routinen oder Fähigkeiten auf den Erfolg untersuchen, wird in der Literatur aktiv gefordert;³⁷ denn es könnten sowohl Wirkungszusammen-

²⁸ Henderson/Cockburn (2002), S. 157.

²⁹ Cohen/Levinthal (1990), S. 128ff.

³⁰ Kogut/Zander (1992), S. 383ff.

³¹ Dosi/Nelson/Winter (2002), S. 1; Spanos/Lioukas (2001), S. 915; Spanos/Prastacos (2004), S. 31.

³² Lado/Wilson (1994), S. 702; Sago (2003), S. 16; siehe hierzu aber auch Gosselin/Heene (2003), S. 23; Escrig-Tena/Bou-Lluis (2005), S. 224; Reed/DeFillippi (1990), S. 89f.; Coriat/Dosi (2000), S. 294.

³³ Freiling/Gersch/Goeke (2006), S. 7.

³⁴ Zahra/Sapienza/Davidsson (2006), S. 917.

³⁵ Leavitt (1958).

³⁶ Vgl. Podsakoff/Dalton (1987), S. 424.

³⁷ Siehe hierzu Abell/Felin/Foss (2008), S. 489ff.

hänge zwischen individuellen Fähigkeiten und Dynamic Capability als auch zwischen individuellen Fähigkeiten und Erfolg bestehen.

Vor diesem Hintergrund soll im Hinblick auf das Ziel dieser Dissertation konkret folgenden Fragen nachgegangen werden:

- 1) Dynamic Capability und Erfolg
 - Welcher Zusammenhang besteht zwischen Dynamic Capability und dem Erfolg eines Zusammenschlusses auf Gruppenebene?
 - Wie verändert sich dieser Zusammenhang, wenn mögliche Einflussfaktoren berücksichtigt werden?
- 2) Individuelle Fähigkeiten und Dynamic Capability
 - Welcher Zusammenhang besteht zwischen individuellen Fähigkeiten und Dynamic Capability?
- 3) Individuelle Fähigkeiten und Erfolg
 - Welcher Zusammenhang besteht zwischen individuellen Fähigkeiten und dem Erfolg eines Zusammenschlusses auf Gruppenebene?

1.1.2 Relevanz der Studie

Mit der Beantwortung der im vorangehenden Abschnitt angeführten Forschungsfragen leistet die vorliegende Arbeit einen Beitrag zur Theorie in den Bereichen Dynamic Capability beziehungsweise strategisches Management und Mergers & Acquisitions und könnte zudem langfristig für die M&A-Praxis relevant sein. Aus theoretischer Sicht kommt vor allem der empirischen Untersuchung von Dynamic Capabilities eine hohe Bedeutung zu: Bislang beschränken sich Studien zu dieser Thematik primär auf konzeptionelle Vorgehensweisen; und die wenigen vorzufindenden empirischen Analysen greifen tendenziell auf qualitative Methoden wie etwa auf Fallstudien zurück. Folglich werden in der Wissenschaft zunehmend empirische Herangehensweisen zur Erforschung von Dynamic Capabilities gefordert.³⁸ Mit der Durchführung einer empirischen Studie gehen zugleich die Operationalisierung und damit eine klare Definition von Dynamic Capability einher. In der Literatur wird regelmäßig hervorge-

³⁸ Vgl. beispielsweise Cepeda/Vera (2007), S. 426; Govind Menon (2008), S. 29; Macher/Mowery (2006), S. 29; Moldaschl (2007), S. 19f.; Wang/Ahmed (2007), S. 31ff.

hoben, dass das Begriffsverständnis variiert:³⁹ Eine eindeutige Definition ist ebenso wenig vorzufinden wie eine Abgrenzung von ähnlichen Konstrukten. So werden insbesondere Konstrukte wie *Organizational Capabilities* oder *Organizational Competencies* teilweise synonym zu *Dynamic Capabilities* verwendet.⁴⁰ Einige Autoren sehen darin den Grund dafür, dass bisher kein Konsens existiert, wie *Dynamic Capability* operationalisiert werden kann.⁴¹ *Williamson* behauptet sogar, dass *Dynamic Capabilities* noch in keiner Studie konkret operationalisiert und gemessen wurden.⁴² Dieser Herausforderung möchte sich die vorliegende Arbeit stellen. So werden diverse *Dynamic Capability*-Verständnisse kritisch diskutiert und zu einer Definition verdichtet. Darauf aufbauend wird eine mögliche Operationalisierung erarbeitet, welche der empirischen Studie zugrunde gelegt wird. Damit leistet diese Dissertation einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung des Forschungsgebiets der *Dynamic Capabilities*.

Die Weiterentwicklung des Forschungsfelds der *Dynamic Capabilities* bringt wiederum eine Bereicherung der Theorie des strategischen Managements mit sich: Studien zum strategischen Management verfolgen im Wesentlichen das Ziel, unternehmerisches Verhalten im Wettbewerb zu deuten beziehungsweise zu prognostizieren, Erfolgsunterschiede zu erklären oder Faktoren zu bestimmen, die das Erlangen strategischer Wettbewerbsvorteile ermöglichen.⁴³ Die Dissertation liefert einen Beitrag zu der Frage, ob *Dynamic Capabilities* zur Erklärung des Erfolgs von Zusammenschlüssen von Organisationseinheiten mit unterschiedlichen Routinen beitragen können. Hieraus ergeben sich zum einen Hinweise, warum manche Gruppen im Falle eines Zusammenschlusses erfolgreicher sind als andere; zum anderen bereichert die im weiteren Verlauf dargelegte Untersuchung die Diskussion zum *Dynamic Capability View* als betriebswirtschaftlichen Erklärungsansatz unternehmerischen Erfolgs.⁴⁴ Somit bietet die Dissertation auch mögliche Antworten auf essentielle Fragen des strategischen Managements.

³⁹ Vgl. beispielsweise Cepeda/Vera (2007), S. 426; Macher/Mowery (2006), S. 4; Wang/Ahmed (2007), S. 31; Zahra/Sapienza/Davidsson (2006), S. 921.

⁴⁰ Vgl. beispielsweise Barthel/Zawacki-Richter (2007), S. 233ff.; Barthel/Zawacki-Richter/Hasebrook (2006), S. 344ff.; Erpenbeck (2004), S. 53ff.; Wollersheim/Zawacki-Richter/Barthel (2007), S. 195ff.; Escrig-Tena/Bou-Lluisar (2005), S. 224; Helfat/Peteraf (2003), S. 999.

⁴¹ Vgl. Cavusgil/Seggie/Talay (2007), S. 165.

⁴² Vgl. Williamson (1999).

⁴³ Vgl. Bromiley/Papenhausen (2003); Träger (2006), S. 38.

⁴⁴ Vgl. Helfat et al. (Hrsg.) (2007), S. 120.