

Tim Braun

Die Bedeutung der Unternehmenskultur für den Erfolg von Mergers & Acquisitions

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 Verlags. 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 © 2011 Diplomica Verlag GmbH
ISBN: 9783842829206

Tim Braun

Die Bedeutung der Unternehmenskultur für den Erfolg von Mergers & Acquisitions

Tim Braun

Die Bedeutung der Unternehmenskultur für den Erfolg von Mergers & Acquisitions

Tim Braun

Die Bedeutung der Unternehmenskultur für den Erfolg von Mergers & Acquisitions

ISBN: 978-3-8428-2920-6

Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2012

Zugl. Fachhochschule für Oekonomie und Management München, München,
Deutschland, Bachelorarbeit, 2011

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 2012

Inhaltsverzeichnis

1 Problemstellung	1
2 Zielsetzung	2
3 Aufbau der Arbeit	2
4 Unternehmenskultur – Begriffsdefinition und Probleme bei der Messung	4
4.1 Definitionsansätze zur Unternehmenskultur	4
4.2 Die Messbarkeit der Unternehmenskultur	6
5 Mergers & Acquisitions – Begriffsdefinition und Abgrenzung	8
5.1 Definition und Teilbereiche von Mergers & Acquisitions	8
5.2 Mergers	10
5.3 Acquisitions	10
5.4 Kooperationen	11
6 Globale Fusionswellen	11
7 Merger Endgames	12
8 Exemplarischer Ablauf einer Mergers & Acquisitions Transaktion	14
8.1 Planungsphase	14
8.1.1 Vorarbeiten und Ablaufplanung	15
8.1.2 Planung rechtlicher und steuerlicher Parameter	16
8.1.3 Corporate Governance	16
8.1.4 Die Bedeutung der Konsolidierungsstrategie	17
8.2 Durchführungsphase	17
8.2.1 Vorvertragliche Aspekte	18
8.2.2 Vertragsgestaltung	19
8.2.3 Due Diligence	19
8.2.3.1 Cultural Due Diligence	20
8.2.3.2 Human Resources Due Diligence	23
8.2.4 Integrationsarten	24
8.2.5 Kulturbezogenes Integrationsdesign	25
8.2.5.1 Entwicklung eines Kulturkonzepts	26
8.2.5.2 Entwicklung einer Toolbox	27
8.2.5.3 Bestimmung der Change Community	27
8.2.5.4 Abstimmung des Kommunikationsplans	27

8.3 Implementierungsphase	29
8.3.1 Integrationsmanagement.....	29
8.3.2 Umsetzung von Synergien	30
8.3.3 Integrationsgeschwindigkeit	30
8.3.4 Merger Syndrom	31
8.3.5 Personelle Integration	32
8.3.5.1 Betriebsänderungen.....	32
8.3.5.2 Veränderung der Arbeitsumgebung	33
8.3.5.3 Personalmaßnahmen.....	33
8.3.6 Kulturelle Integration	34
8.3.6.1 Ausarbeitung des Leitbilds	35
8.3.6.2 Engagement der Führungskräfte	36
8.3.6.3 Einbindung von Kernmitarbeitern.....	37
8.3.6.4 Umsetzung des Kommunikationsplans	38
8.3.6.5 Aussteuern der Mitarbeiter.....	40
8.3.6.6 Schaffung einer nachhaltigen Veränderungskultur.....	42
8.3.6.7 Diversity Management	43
9 Unternehmenskulturelle Einflüsse auf Mergers & Acquisitions	44
9.1 Einflüsse durch Subkulturen	44
9.2 Einflüsse durch Landeskulturen.....	46
9.3 Einflüsse durch Unternehmenskulturen und Firmentraditionen.....	50
10 Ergebnis und Zusammenfassung	54
11 Ausblick und weitere Forschungsfelder.....	56
12 Quellen	58