

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