

Cultural Due Diligence – Optimale Vorbereitung von M&A Prozessen

Wissenschaftliche Studien belegen bei grenzüberschreitenden Unternehmenszusammenschlüssen eine Misserfolgsquote zwischen 50% -80 %. Trotz stetiger Globalisierung werden die erhofften Synergieeffekte nicht realisiert. In diesem Gastkommentar beschreibt Mag. Bettina Grassl von ABCconnect ein Konzept, dass vor dem Beginn eines Fusionsprozesses angewendet werden sollte, um rasch die Kompatibilität von Unternehmenskulturen zu prüfen.

Ausgangslage

Erst wenn die Top-Performer eines Unternehmens nach einem missglückten Integrationsprozess bereits das neue zu bildende Unternehmensschiff verlassen haben, werden Berater / Spezialisten an Bord geholt, um wieder einen geraden Kurs anzupfeilen – siehe das missglückte Beispiel Daimler-Chrysler oder BMW / Rover (Handelsblatt 2013 / Wirtschaftswoche 2009 / Die Welt 21.4.2011). Wissenschaftliche Studien belegen eine Misserfolgsquote zwischen 50% -80 % bei Unternehmenszusammenschlüssen, die erhofften Synergieeffekte treten nicht auf.

WARUM? Als Grund werden meistens nicht kompatible Unternehmenskulturen angegeben. So, wie wir alle von einer bestimmten Kultur – „mentale Software“ (Zitat Gert Hofstede) – geprägt sind, weisen Unternehmen unterschiedliche Unternehmenskulturen auf. Im Falle von grenzüberschreitenden Mergers und Acquisitions treffen unterschiedliche nationale Kultureigenschaften zusätzlich aufeinander.

Diese Komplexität und das sogenannte „Schwer Greifbare einer Kultur“ lässt viele CEOs davor zurückschrecken, eine Cultural Due Diligence in einer Pre-Merger Phase durchzuführen. Aufgrund des enormen Zeit- und Kostendrucks in einem Fusionsprozess konzentriert sich das Management meist nur auf eine rechtliche, eine finanzielle und eine steuerrechtliche Due Diligence. Ein gravierender Fehler, wie einige große Beratungsfirmen bereits festgestellt haben und empirische Daten belegen.

Vorgehensweise

Was wird bei einer Cultural Due Diligence (CDD) gemacht? ABCconnect teilt die CDD in 2 Phasen ein, die Pre-Merger Phase (PMA-Analyse) und die Post Merger Phase (PMI), die zugleich die kulturelle Integration darstellt. Die Kulturen der beiden Unternehmen werden nach wissenschaftlich fundierten Befragungen und nach einem pragmatisch-intuitiven Ansatz typologisiert. Kulturelles Risiko wird identifiziert und Maßnahmen für eine Risikominimierung werden gesetzt (z.B. Risiko: autoritärer versus kooperativer Führungsstil / unterschiedliche Geschäftsprozesse / unterschiedliche Qualitätsstandards). Eine neue Zielkultur wird basierend auf der Unternehmensstrategie entwickelt. Die PMI-Strategie wird gemeinsam mit dem Management festgelegt und durchgeführt. Akkulturationsmanagement hat die Erreichung einer hohen Akzeptanz der Mitarbeiter für den Veränderungsprozess zum Ziel.

Umsetzung

Was ist bei einer Cultural Due Diligence zu beachten? Das Wesentliche an der Umsetzung eines Cultural Due Diligence Prozesses ist die genau festgelegte Kontrolle und Messbarkeit, sowie eine passende Kommunikation innerhalb des neuen Unternehmens. Die mit dem Management gemeinsam festgelegten KPIs zur Messung des Umsetzungserfolges bestimmen den Verlauf bzw. den Kurs des neuen „Schiffes“. Das externe Expertenteam sollte auf eine breite Unterstützung des Managements zählen können, da eine neue gemeinsame Unternehmenskultur, d.h. ein neuer Kurs des gemeinsamen Schiffes nur top-down und bot-

Cultural Due Diligence



tom-up Mitarbeiter zu Verhaltensänderungen motivieren kann.

Notwendigkeit

Ist eine Cultural Due Diligence überhaupt notwendig? Laut einer vom Beratungsunternehmen PwC durchgeführten Untersuchung von 300 Firmenzusammenschlüssen überschätzten Unternehmen sehr oft die Fähigkeiten einer professionell durchgeführten Post-Merger Integration. 3 der 4 größten Enttäuschungen, die Manager nennen, sind die erhöhte Fluktuation, der Verlust wichtiger Mitarbeiter und die Unzufriedenheit in der Belegschaft während und nach dem Closing einer M&A Transaktion (Die Presse 8/9.3.2014).

Zudem unterschätzen Manager sehr oft die Dauer eines Integrationsprozesses. Mit Hilfe eines objektiven Expertenteams lassen sich bei einer integrierten CDD die M&A Erfolgchancen nicht nur verbessern, sondern sogar Spitzenleistungen erzielen. Zu diesem Schluss kam auch eine breit angelegte Studie, die von der Beratungsfirma Deloitte gemeinsam mit der Universität Münster 2008 in Auftrag gegeben wurde.

Aufgrund dieser Ausführungen ist es verständlich, dass einer Cultural Due Diligence ein hoher Stellenwert bei der Planung, aber im Besonderen bei der Durchführung und Integration in einem M&A Prozess eingeräumt werden soll.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass viele Beispiele aus der Praxis einen deutlichen Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur, Unternehmenserfolg und dem Erfolg einer M&A Transaktion belegen. Als positives Beispiel einer gut geplanten und durchgeführten Fusion sind HP und Compaq zu nennen (Handelsblatt 2013 / WiWo 2009). Die „weichen“ Faktoren sind somit die Wegbereiter für die Realisierung der „harten“ Ziele im Zuge einer Cross Border Merger & Acquisition.

Für weitere Fragen betreffend das Thema und die Durchführung einer CDD steht ABConec gerne jederzeit zur Verfügung.

Mag. Bettina Grassl
Geschäftsführung ABConec
März 2016
bettinagrassl@abconect.com

