

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Vorwort | 9 |
| 1 | Einleitung | 13 |
| 2 | Inhalte der Unternehmenskultur | 19 |
| 2.1 | Versuch einer Definition von „Kultur“ nach Huntington | 19 |
| 2.2 | Definitionen des Begriffs „Unternehmenskultur“ | 20 |
| 2.2.1 | <i>Allgemeine Beschreibungsansätze</i> | 20 |
| 2.2.2 | <i>Erklärungen der Neuen Institutionenökonomik</i> | 36 |
| 2.2.3 | <i>Beispiel für Regeln und Normen im Unternehmen</i> | 44 |
| 2.2.4 | <i>Zusammenfassung</i> | 46 |
| 3 | Wie wirkt die Unternehmenskultur? | 51 |
| 3.1 | Der Verbrauch an Zeit | 52 |
| 3.2 | Die interne Kommunikation | 55 |
| 3.2.1 | <i>Die Sprache</i> | 55 |
| 3.2.2 | <i>Kommunikationswege und -inhalte</i> | 58 |
| 3.3 | Die Steuerproblematik | 62 |
| 3.3.1 | <i>Erstes Basisproblem: die Koordination</i> | 63 |
| 3.3.2 | <i>Zweites Basisproblem: der Opportunismus der Subkulturen</i> | 70 |
| 3.3.3 | <i>Die Stakeholder</i> | 73 |
| 3.4 | Die Produktivität | 75 |
| 3.4.1 | <i>Arbeitsproduktivität</i> | 76 |
| 3.4.2 | <i>Kapitalproduktivität</i> | 81 |
| 3.4.3 | <i>Zusammenfassung</i> | 91 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 3.5 | Das Messen der Unternehmenskultur | 93 |
| 3.5.1 | Die „puristische“ Einstellung | 93 |
| 3.5.2 | Die pragmatische Lösung | 95 |
| 3.6 | Wenn die Welt nicht so ist, wie die Unternehmenskultur sie sieht ... | 101 |
| 3.6.1 | Wie ist eine „ungeeignete“ Unternehmenskultur zu erkennen? | 106 |
| 3.6.2 | Unterschiedliche Unternehmenskulturen | 112 |
| 4 | Das Formen einer neuen, gemeinsamen virtuellen Welt | 115 |
| 4.1 | „Fixe“ Regeln | 120 |
| 4.2 | Ungeschriebene Regeln | 121 |
| 4.3 | Neue Regeln | 122 |
| 4.3.1 | Einsicht in die Notwendigkeit | 122 |
| 4.3.2 | Neue Vorgesetzte | 125 |
| 4.3.3 | Phasen der Vereinigung | 125 |
| 4.3.4 | Wer ergreift die Initiative? | 127 |
| 4.3.5 | Runder Tisch und Projektmanagement | 128 |
| 4.4 | Widerstände überwinden | 130 |
| 4.4.1 | Anreize | 130 |
| 4.4.2 | Neuverhandlungen | 133 |
| 4.4.3 | Bildungsmaßnahmen | 134 |
| 4.4.4 | Veränderung der Gruppen | 136 |
| 4.4.5 | Verstärkte Kontrolle | 137 |
| 4.4.6 | Konfliktlösung durch „Organisationsentwicklungsmaßnahmen“ und andere Ansätze | 140 |
| 4.5 | Zusammenfassung | 148 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 5 | Die Überprüfung fremder Unternehmenskulturen im Due-Diligence-Verfahren | 153 |
| 6 | Schlussbemerkungen | 159 |
| 7 | Anhang | 163 |
| 7.1 | Literaturverzeichnis | 163 |
| 7.2 | Abbildungsverzeichnis | 167 |
| 7.3 | Autor | 167 |