

Matthias E. F. Wurster

Multidimensionales Restrukturierungs- management

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Dieter Wagner

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	V
Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	XV
Abbildungsverzeichnis	IXX
1 Kapitel A: Einführende Überlegungen	1
1.1 Stand des Problems	1
1.2 Gang und Aufbau der Arbeit	6
2 Kapitel B: Bestandsaufnahme der Restrukturierungsforschung	8
2.1 Diffuse definatorische Grundlagen	8
2.2 Downsizing als maßgebliche Handlungsmaxime	14
2.3 Überbetonung industrieökonomischer Argumentationslogik	21
2.4 Mangelhafte Integration des Entrepreneurship-Konzepts	25
2.5 Fragmentarische Verzahnung mit dem strategischen Management	31
2.6 Fazit	36
3 Kapitel C: Restrukturierungsfaktoren	38
3.1 Treibermodell zur Erklärung von Restrukturierungen	39
3.1.1 Bezugsrahmen zur Erklärung von Restrukturierungstreibern	39
3.1.2 Treiber Kapitalmarkt	42
3.1.2.1 Wertorientierte Führung	47
3.1.2.2 Bewertungsmechanik	51
3.1.2.3 Free Cash Flow-Theorem	56
3.1.3 Treiber Produktmarkt	60
3.1.3.1 Globalisierung	63

3.1.3.2 Technologie	72
3.1.3.3 Hyperwettbewerb	88
3.1.4 Treiber Liberalisierung	92
3.2 Fazit	98
Kapitel D: Partialansätze zur Theorie der Unternehmung	101
4.1 Der neoklassische Ansatz als Ausgangspunkt einer Theorie der Unternehmung	104
4.1.1 Grundgedanke	105
4.1.2 Nutzenmaximierung als zentrales Leitmotiv	106
4.1.3 Fragwürdiges Wettbewerbsverständnis	107
4.1.4 Unbrauchbare Handlungsempfehlungen für das Restrukturierungsmanagement	109
4.1.5 Insuffizienzen als Ausgangspunkt für neuere Unternehmenstheorien	109
4.2 Institutionalistische Theorien	110
4.2.1 Transaktionskostenansatz	112
4.2.1.1 Die Überlegungen von Coase	112
4.2.1.2 Prämissen als maßgebliche Erweiterung des neoklassischen Leitbilds	116
4.2.1.3 Restrukturierungsmanagement im Lichte des Transaktionskostenansatzes	118
4.2.2 Theorie der Verfügungsrechte	126
4.2.2.1 Das Unternehmen als residuale Anspruchsinstitution	126
4.2.2.2 Restrukturierungsmanagement als Monitoring- und Prozeßinstrument	130
4.2.2.3 Eingeschränkter organisationstheoretischer Aussagewert	132
4.2.3 Agency-Theorie	134
4.2.3.1 Vertragliche Ausgestaltung als maßgebliche Analyseeinheit	136
4.2.3.2 Restrukturierungsmanagement als Governance- und Anreizmanagement	137
4.2.3.2.1 Internes Restrukturierungsmanagement	138
4.2.3.2.2 Der Markt für Unternehmenskontrolle als Sonderform eines externen Restrukturierungsmanagements	143
4.2.3.3 Prämissen als Haupthürde einer sinnvollen Operationalisierbarkeit	145
4.2.4 Zwischenfazit	146
4.3 Behavioristische Theorieansätze	149
4.3.1 Ziele, Erwartungen und Wahlakte	150
4.3.2 Relationale Konzepte	152
4.3.2.1 Quasi-Konfliktlösung	152
4.3.2.2 Vermeidung von Unsicherheit	155

4.3.2.3	Probleminduzierter Suchprozeß	157
4.3.2.4	Organisationales Lernen	159
4.3.3	Behavioristisch induziertes Restrukturierungsmanagement	162
4.3.4	Umsetzungsbarrieren	167
4.4	Evolutionstheoretische Ansätze	170
4.4.1	Grundgedanke	170
4.4.1.1	Variation	171
4.4.1.2	Selektion	172
4.4.1.3	Retention	175
4.4.2	Das Top-Management als unschuldiges Opfer exogener Kräfte?	177
4.4.3	Restrukturierungen als Derivat einer biologischen Basiskonzeption?	180
4.5	Fazit	188
5	Kapitel E: Multidimensionales Restrukturierungsmanagement	189
5.1	Restrukturierungen im Spannungsfeld dualistischer Zielsetzungen	190
5.1.1	Equifinale versus kontingenztheoretische Lösungsansätze	190
5.1.2	Zählermanagement versus Nennermanagement	195
5.1.3	Maximierung versus Optimierung	200
5.1.4	Wertschaffung versus Wertabschöpfung	205
5.1.5	Risikoaversität versus Risikoaffinität	209
5.1.6	Robust-stabil versus flexibel-adaptives Selbstverständnis	216
5.2	Anforderungen an eine multidimensionale Restrukturierungskonzeption	221
5.3	Bezugsrahmen zum multidimensionalen Restrukturierungsmanagement	223
5.3.1	Forschungsmethodische Perspektiven als Grundlage eines multidimensionalen Restrukturierungsmanagements	224
5.3.1.1	Market Based View (MBV)	226
5.3.1.1.1	Segmentierung	227
5.3.1.1.2	Targeting	228
5.3.1.1.3	Positionierung	228
5.3.1.2	Competitor Based View (CBV)	233
5.3.1.2.1	Modifizierte Structure-Conduct-Performance Hypothese	233
5.3.1.2.2	Strategische Gruppen	234
5.3.1.2.3	Competitive Dynamics	235
5.3.1.3	Resource Based View (RBV)	241
5.3.1.3.1	Merkmale erfolgspotentialgenerierender Ressourcen	242
5.3.1.3.2	Causal Ambiguity-Konzept	247

5.3.1.4	Institutional Based View (IBV)	257
5.3.1.4.1	Ressourcen Abhängigkeits-Theorie	261
5.3.1.4.2	Institutionelle Strategie	263
5.3.1.5	Finance Based View (FBV)	267
5.3.1.5.1	Investor und Creditor Relations	267
5.3.1.5.2	Corporate Governance	269
5.3.1.5.3	Realoptionen-Ansatz	273
5.3.2	Zwischenfazit	278
6	Kapitel F: Morphing - Prozesse als kinetische Bindeglieder innerhalb der Perspektiven	280
6.1	Grundgedanke	280
6.2	Zum Begriff „Morphing“	281
6.3	Dimensionen der Heuristikkonzeption	282
6.3.1	Adaptionsfähigkeit	282
6.3.1.1	Komplexitätsreduktion	284
6.3.1.2	Komplexitätscoping	285
6.3.1.3	Technologische Trajekturen	287
6.3.1.4	Lokale Adaption	288
6.3.1.5	Plattformtechnologien und Diversifikation	289
6.3.2	Flexibilitätspotential	290
6.3.2.1	Strategische Flexibilität	290
6.3.2.2	Ressourcenflexibilität	291
6.3.2.3	Koordinationsflexibilität	292
6.3.2.4	Organisationstypologien	294
6.3.3	Organisationales Lernen	300
6.3.3.1	Inkrementelles versus radikales Lernverständnis	301
6.3.3.2	Dimensionen organisatorischen Lernens	304
6.3.3.2.1	Informationsakquisition	305
6.3.3.2.2	Informationsdistribution	306
6.3.3.2.3	Informationsinterpretation	307
6.3.3.2.4	Organisationales Gedächtnis	308
6.4	Zwischenfazit	309
6.5	Implikationen für ein multidimensionales Restrukturierungsmanagement	312

7 Kapitel G: Abschließende Bemerkungen	318
7.1 Resümee	318
7.2 Entwicklungsperspektiven und Ausblick	319
Literaturverzeichnis	325