

## Geleitwort

*Man kann ohne Liebe Holz hacken, Ziegel formen,  
Eisen schmieden. Aber mit Menschen kann man  
nicht ohne Liebe umgehen.*

*Leo Tolstoi*

In der heutigen Wirtschaftswelt bilden Unternehmensakquisitionen einen festen Bestandteil zur Verbesserung der strategischen Wettbewerbsposition, als Mittel zur Restrukturierung, Sanierung, oder zur gezielten Unternehmenskontrolle. In der Praxis scheitern viele dieser Transaktionen. Einer der Gründe liegt darin, dass der Beitrag der Mitarbeiterreaktionen für den Erfolg oder Misserfolg von Akquisitionen unterschätzt wird. Empirische Studien belegen heute eindeutig, dass das Scheitern von M&A-Prozessen in vielen Fällen auf das Verhalten von Mitarbeitern und Führungskräften zurückzuführen ist. Diese Qualität an Transaktionsrisiken wird aber oft erst in der Post-Merger-Phase wahrgenommen.

Die heute stark angloamerikanisch-dominierte M&A-Forschung orientiert sich vornehmlich an Aspekten des Strategischen Management, der Organisations-, Kapitalmarkttheorie sowie Volkswirtschaftslehre. Eine umfassende M&A-Theorie als ein methodisch geschlossenes Konzept fehlt und als Tendenzen der M&A-Forschungsbemühungen sind erkennbar: Zunahme theoriebasierter Beiträge, Fokussierung auf Umsetzungsprobleme, verstärkte Betrachtung qualitativer Aspekte sowie Zuwachs interdisziplinärer Betrachtungen.

Die Arbeit von Herrn Michael Waas legt den Fokus auf eine humanzentrierte Betrachtung des M&A-Prozesses. Speziell beschäftigt er sich mit einer Risiko-, nicht Erfolgsbetrachtung des HR-Managements in der Pre-Merger-Phase. Seine zentrale Prämisse lautet: HR stellen im M&A-Prozess einen zentralen Risikofaktor dar und die HR-Risikobetrachtung in der Pre-Merger-Phase unterstützt risikomindernd die M&A-Transaktion.

Die Publikation liefert fundierte theoretische Impulse für Interessierte in Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis.

Univ.-Prof. Dr. Hans A. Wüthrich