

## Geleitwort

Im Zuge der Neuausrichtung von Unternehmen gewinnen derzeit Desinvestitionen an Bedeutung. Sie sind größtenteils Teil von Restrukturierungsmaßnahmen und markieren gemeinsam mit Unternehmensübernahmen diskrete Ereignisse im Leben von Unternehmen. Obwohl Desinvestitionen und Unternehmenskäufe parallele Ereignisse darstellen, hat sich die wissenschaftliche Diskussion der vergangenen Jahrzehnte auf die Kaufentscheidung fokussiert. Desinvestitionsentscheidungen werden mehr oder minder als zwangsläufige Folge von wirtschaftlichen Notwendigkeiten gesehen und nicht als originäre und bewusste Verkaufsentscheidung. Die Arbeit von Herrn Stiller leistet einen Beitrag zur Behebung dieses Defizits in der wissenschaftlichen Erkundung von Desinvestitionsentscheidungen.

Die vorliegende Arbeit ist entsprechend der Ausrichtung der Upper Echelons-Theorie auf das oberste Management fixiert und sucht nach einer empirischen Antwort für die Gründe für Desinvestitionen, die im Managementverhalten dieser Personen begründet sind. Die Arbeit greift dabei auf ein Veränderungsmodell von Miller/Chen und Greve zurück, die als Vertreter einer verhaltensorientierten Entscheidungs- und Organisationstheorie anzusehen sind und leistet dadurch einen wesentlichen Beitrag zur Forschung über organisatorischen Wandel. Der Autor schlägt als Gründe für Desinvestitionen die Motivation des Managements vor, die Akzeptanz von Desinvestitionen als Handlungsmöglichkeit für Manager sowie die strukturelle Fähigkeit des Unternehmens zur Desinvestition. Dieser Ansatz hat bislang in der Literatur zum organisatorischen Wandel eine breite Anerkennung gefunden. Die Übertragung und Anwendung dieses Ansatzes auf grundlegende Desinvestitionsentscheidungen von unternehmerischer Bedeutung ist neu. Die Arbeit sucht damit nach einem Erklärungsansatz für Desinvestitionen, die über den Stand der bisherigen Desinvestitionstheorie hinausreicht. Die vorwiegend finanztheoretisch geprägte Literatur wird damit durch einen verhaltenstheoretischen Ansatz ergänzt. Aus Sicht der Organisationstheorie ein äußerst erfreulicher Vorgang, da das Managementverhalten bislang zur Erklärung von Desinvestitionen nicht untersucht wurde.

Die Arbeit vermittelt auf empirischer Grundlage neue Einblicke in die Gründe von Managern, Unternehmensteile zu desinvestieren. Dies macht die Arbeit zu einer lohnenswerten Lektüre für Wissenschaftler wie Praktiker, die an Fragen der Desinvestition interessiert sind. Daher wünsche ich der Arbeit von Herrn Stiller, dass sie in der Fachwelt die Anerkennung findet, die sie verdient.

Rolf Bühner