

Daniel Sebastian Kreter

Ungeplante Unternehmensnachfolge im Mittelstand

Spezifische Problemlagen und betriebliche
Bewältigungsstrategien

11

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	IV
Tabellenverzeichnis.....	V
1 Einleitung	1
1.1 Einführung in den Gegenstandsbereich.....	1
1.2 Problemstellung und Forschungsfrage.....	4
1.3 Gliederung und Aufbau der Arbeit.....	5
2 Gegenstandsbereich ungeplanter Unternehmensnachfolgen	8
2.1 Mittelständische Unternehmen als Untersuchungsobjekte	8
2.1.1 Betriebsgrößenbedingte Besonderheiten.....	9
2.1.2 Eigentums- und verfügsungsrechtliche Besonderheiten.....	10
2.1.3 Merkmale des in dieser Arbeit betrachteten Mittelstandsbegriffs.....	12
2.2 Die Nachfolgeproblematik in der Literatur	13
2.2.1 Prozessuale Aspekte des Nachfolgegeschehens.....	15
2.2.2 Akteursbezogene Aspekte des Nachfolgegeschehens.....	20
2.2.3 Betriebliche Aspekte des Nachfolgegeschehens	24
2.2.4 Familiäre Aspekte des Nachfolgegeschehens	28
2.2.5 Zusammenfassung des Forschungsstands	31
2.3 Das Managementproblem ungeplanter Unternehmensnachfolgen	33
2.3.1 Organisationales Führungsvakuum	35
2.3.2 Innerbetriebliche Beziehungskonflikte.....	39
2.3.3 Zusammenschau der Kernproblemfelder	41
3 Theoretische Grundlagen	43
3.1 Konzepte zur Erklärung ungeplanter Nachfolgeverläufe.....	43
3.1.1 Grunddimensionen mittelständischer Sozialordnungen	45
3.1.2 Sozialordnungen im Licht ungeplanter Unternehmensnachfolgen	48
3.2 Integration als Erklärungselement der betrieblichen Beziehungsform	51
3.2.1 Einordnung des Integrationsbegriffs	52
3.2.2 Konzepte der Sozial- und Systemintegration	54
3.2.3 Zusammenfassung der integrationstheoretischen Überlegungen	59
3.3 Macht als Erklärungselement betrieblicher Einflussverteilung	61
3.3.1 Einordnung theoretischer Machtkonzepte	63
3.3.2 Grundlagen von Macht	65
3.3.3 Wirkungsweisen von Macht	69

3.3.4	Zusammenfassung der machttheoretischen Überlegungen	73
3.4	Abschließende Überlegungen und Einordnung.....	76
4	Empirische Ergebnisse.....	78
4.1	Methodische Forschungsperspektive	78
4.1.1	Theoretische Verortung des Forschungsprozesses.....	79
4.1.2	Herleitung und Begründung des Forschungsdesigns	81
4.1.3	Auswahl und Erhebung der empirischen Daten	84
4.1.4	Datenaufbereitung und -auswertung.....	87
4.1.5	Kritische Betrachtung des gewählten Forschungsprogramms	92
4.2	Narrative Darstellung der empirischen Fälle	95
4.2.1	Der kollektive Zusammenhalt in Betrieb A.....	97
4.2.2	Der bevormundete Nachfolger in Betrieb B.....	99
4.2.3	Die legitime Familiennachfolge in Betrieb C.....	101
4.2.4	Die Wahrung der Kontinuität in Betrieb D	103
4.2.5	Die „Beinah-Kopie“ des Vaters in Betrieb E	105
4.2.6	Die akribisch geplante Nachfolge in Betrieb F	107
4.2.7	Die erforderliche Frischzellenkur in Betrieb G	109
4.2.8	Die duale Karriere des Nachfolgers in Betrieb H.....	111
4.2.9	Die abgewendete Abwicklung in Betrieb I	113
4.2.10	Die rettende Neugründung in Betrieb J	114
4.3	Identifikation zentraler Erklärungsgrößen für den Nachfolgeverlauf.....	116
4.3.1	Organisationale Integrationsmodi und ihre Auswirkungen.....	116
4.3.1.1	Instrumentalistische Sozialordnungen	118
4.3.1.1.1	Beschreibung der systemintegrativen Mechanismen	118
4.3.1.1.2	Auswirkungen der systemintegrativen Mechanismen.....	120
4.3.1.2	Gemeinschaftliche Sozialordnungen mit geringer Systemintegration 122	
4.3.1.2.1	Beschreibung der sozialintegrativen Mechanismen	123
4.3.1.2.2	Auswirkungen der sozialintegrativen Mechanismen.....	126
4.3.1.3	Gemeinschaftliche Sozialordnungen mit hoher Systemintegration.... 129	
4.3.1.3.1	Beschreibung der sozial- und systemintegrativen Mechanismen.....	129
4.3.1.3.2	Auswirkungen der sozial- und systemintegrativen Mechanismen	131
4.3.2	Betriebliche Machtkonfigurationen und ihre Auswirkungen.....	134
4.3.2.1	Autokratische Betriebsformen	135
4.3.2.1.1	Beschreibung organisationaler Macht	135
4.3.2.1.2	Machtkonstellationen	139
4.3.2.1.3	Auswirkungen der Machtkonstellationen.....	142
4.3.2.2	Konstitutionell-universalistische Betriebsformen.....	146
4.3.2.2.1	Beschreibung organisationaler Macht	147
4.3.2.2.2	Machtkonstellationen	150

4.3.2.2.3 Auswirkungen der Machtkonstellationen.....	153
4.3.3 Weitere Determinanten ungeplanter Unternehmensnachfolgen.....	156
4.3.3.1 Unternehmertypus des Nachfolgers	157
4.3.3.1.1 Der intuitiv-initiativ handelnde Nachfolgertypus.....	158
4.3.3.1.2 Der analytisch-überlegte Nachfolgertypus.....	161
4.3.3.2 Grad des betrieblichen Handlungsdrucks	164
4.3.3.2.1 Geringer betrieblicher Handlungsdruck	166
4.3.3.2.2 Hoher betrieblicher Handlungsdruck	168
4.4 Entwicklung einer Typologie ungeplanter Unternehmensnachfolgen.....	169
4.4.1 Typ A – Die Belegschaft als tragende Säule.....	171
4.4.2 Typ B – Die gemeinsame Anstrengung.....	177
4.4.3 Typ C – Der Nachfolger als Hoffnungsträger.....	185
4.4.4 Übersicht der identifizierten Nachfolgertypen	190
5 Diskussion und Reflexion.....	193
5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	193
5.2 Ausblick auf das Forschungsfeld	199
Literaturverzeichnis	203