

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	VII
Abbildungsverzeichnis.....	XII
Tabellenverzeichnis	XIV
Abkürzungsverzeichnis	XV
1 Relevanz der Arbeit	1
1.1 Problemstellung und Abgrenzung des Themas.....	2
1.2 Aufbau der Arbeit	3
1.3 Gegenstand, Zielsetzung und forschungsleitende Frage der Arbeit..	5
1.4 Wissenschaftstheoretische Positionierung.....	7
2 Grundlagen.....	9
2.1 Begriffsklärung „Familienunternehmen“	9
2.2 Begriffsklärung „Familie“	10
2.3 Die Unternehmerfamilie als Typus von Familie.....	12
2.4 Begriffsklärung „Führung“	14
2.5 Begriffsklärung „Generationen“	15
2.6 Begriffsklärung „Unternehmen“	16
2.6.1 Organisation als System	16
2.6.2 Kompetenz- und Personenorientierung	19
2.6.3 Ungleichheit und Gleichheit.....	19
2.6.4 Bewusst entschiedene und unkündbare Mitgliedschaft.....	20
2.6.5 Feste und variable Strukturen	20
2.6.6 Gebremste und offene Kommunikation	20
3 Familienunternehmen – eine Teilmenge aller Unternehmen.....	23
3.1 Definition „Familienunternehmen“.....	23
3.2 Die „Familie“ im System „Unternehmen“.....	27
3.3 Die systemischen Dynamiken von Familien und Unternehmen	29
3.4 Dominanz des Materiellen über das Immaterielle.....	32
4 Familienunternehmen	33
4.1 Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung von Familienunternehmen in Deutschland.....	33
4.2 Was unterscheidet eine Personengesellschaft und ein Familienunternehmen?	34
4.3 Formen der Nachfolgeregelung.....	34
4.3.1 Familieninterne Nachfolge	36
4.3.2 Fremdmanagement.....	39
4.3.3 Unternehmensunabhängigkeit	41
4.3.4 Unternehmensverkauf	42
4.4 Eigentums- und oder FührungsNachfolge.....	42
4.4.1 Grundlegendes zur FührungsNachfolge.....	43
4.4.2 EigentumsNachfolge.....	47

4.5	Interne und externe Faktoren eines Familienunternehmens	49
4.6	Das Familienunternehmen als Spannungsfeld	52
4.6.1	Das Feld der Unternehmerfamilien.....	52
4.6.2	Dilemma der Unternehmerfamilie	54
5	Generationenwechsel in Familienunternehmen	55
5.1	Überblick über den Begriff „Generationsnachfolge“	55
5.2	Unterschiedliche Generationen im Unternehmen	55
5.2.1	Die Lebensaufgabe.....	57
5.2.2	Das Lebenswerk.....	59
5.2.3	Vom Lebenswerk zur Lebensaufgabe – eine Führungsfrage	61
5.3	Nachfolger und Übergebender zwischen Autonomie und Zugehörigkeit.....	61
5.4	Interdisziplinäre Begriffsfindung Kohärenz	63
5.5	Das Konzept des Kohärenzgefühls.....	69
6	Rahmende Theorien und Prozessstrukturen.....	71
6.1	Das „U“ als formgebende Prozessgestaltung.....	71
6.1.1	Ursprung und Entwicklung der Theorie U	72
6.1.2	Die Theorie U als Ganzes betrachtet.....	76
6.2	Das Eisbergmodell – das Verstehen des Unternehmens.....	78
6.3	Der Wandel der inter- und intrapersonellen Rollen	81
6.4	Intra- und interpersonelle Rollenkonflikte.....	82
6.4.1	Strukturalistischer Ansatz.....	83
6.4.2	Funktionalistischer Ansatz	84
6.4.3	Symbolisch-interaktionistischer Ansatz	85
6.5	Darstellung des interdisziplinären und theoretischen Unterbaus	86
7	Methodische Grundlagen der empirischen Untersuchung	89
7.1	Forschungsfrage	89
7.2	Forschungsprozess	90
7.3	Hypothesen und ihre Bedeutung für den Erkenntnisprozess	91
7.4	Hypothesen im induktiv-abduktiven Forschungsprozess	92
7.5	Untersuchungsmethoden	93
7.5.1	Der qualitative Forschungsprozess in Abgrenzung zum Quantitativen	94
7.5.2	Gütekriterien qualitativer Forschung	96
7.5.3	Systemische Organisationsaufstellung als qualitative Forschungsmethode	98
7.5.4	Methodologische und wissenschaftliche Fundierung der Systemaufstellung.....	98
7.6	Grundlegendes zur systemischen Organisationsaufstellung	99
7.6.1	Repräsentative Wahrnehmung.....	105
7.6.2	Systemaufstellungen in der Durchführung	105

7.7	Qualitative Interviews	106
8	Empirische Untersuchung.....	107
8.1	Datenerhebung über die Methode der Systemaufstellung	107
8.2	Auswertungsmethode Qualitative Inhaltsanalyse	107
8.3	Empirische Arbeit	112
8.4	Vorstudie: Die Theorie U im Kontext von Familienunternehmen.....	112
8.5	Hauptstudie – Analyse von zwei Praxisfällen.....	124
8.5.1	Aufstellung 2 – die frühe Phase der Nachfolge	124
8.5.2	Aufstellung 3 – Zustand nach einer nicht geregelten Übergabe	139
8.6	Übergreifende Analyse der Systemaufstellungen	155
8.6.1	Zusammenfassung der Ergebnisse der Hauptstudie.....	157
8.6.2	Generierung von Thesen	157
8.6.3	Zwischenbilanz zu den Thesen.....	162
8.7	Experteninterview	164
8.8	Fazit zu den Thesen.....	170
9	Wegleitung durch das Spannungsfeld der Generationsübergabe.....	173
9.1	Kohärenz zwischen den Systemen Familie und Unternehmen	188
9.2	Intra- und interpersoneller Rollenwandel der Prozessbeteiligten...	190
10	Schlussbetrachtung	195
10.1	Zusammenfassung der Ergebnisse und kritische Würdigung	195
10.2	Reflexion der Rolle der Forschenden und der chungsmethode.....	197
10.2.1	Reflexion der Methode.....	197
10.2.2	Reflexion der Forschenden	198
10.3	Ausblick.....	199
11	Literaturverzeichnis.....	201