

Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen im Text	7
Verzeichnis der Tabellen im Text	17
Verzeichnis der Tabellen im Anhang	17
Verzeichnis der Abbildungen im Anhang	18
Vorwort	19
A. Einleitung	21
<i>I. Problemstellung und Ziel der Untersuchung</i>	21
<i>II. Literaturanalyse</i>	23
<i>III. Die Bestimmung des Begriffs »Unternehmens- kontinuität«</i>	28
<i>IV. Methodische Vorgehensweise</i>	31
B. Der empirische Befund	33
<i>I. Die Stichprobe</i>	33
<i>II. Personelle Kontinuität in der Geschäftsführung</i>	36
1. Aktuelle Situation	36
a) Unmittelbar meßbare (quantitative) Variablen ...	36
(1) Aufgaben der Geschäftsführung	36
(2) Anzahl der Führungspositionen	39
b) Nicht unmittelbar meßbare (qualitative) Variablen	39
(1) Ausbildungsstand	41
(2) Erfahrung	41

c) Vorbereitung des Familiennachwuchses in Familienunternehmen	47
2. Fluktuationsgeschehen in der Geschäftsführung während der letzten fünf Jahre	50
a) Ursachen der Neubesetzungen	54
b) Zeitraum bis zur Neubesetzung	59
c) Interne versus externe Neubesetzung	66
d) Alter der Vorgänger zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens	72
e) Unternehmensgröße	80
3. Zusammenfassung	90

III. Die Wirkungszusammenhänge zwischen den Kontinuitätsdimensionen Führung, Strategie und Finanzen.

93

1. Personelle Kontinuität und strategische Erfolgspotentiale	94
a) Strategische Situation	95
(1) Strategische Erfolgspotentiale im Überblick ..	96
(i) Schwachstellen-Analyse	97
(ii) Stärken-Analyse	99
Marktorientierte Stärken	99
Produktionsorientierte Stärken	101
Mitarbeiterorientierte Stärken	102
(2) Vergleich zwischen Familien- und Nichtfamilienunternehmen	103
(i) Schwachstellen-Vergleich	103
(ii) Stärken-Vergleich	104
b) Strategische Stärken und Häufigkeit von Neubesetzungen	108
c) Strategische Stärken und Zeitraum bis zur Neubesetzung sowie interne versus externe Neubesetzung	122
d) Strategische Stärken und Ursachen der Neubesetzungen	131
e) Zusammenfassung	141
2. Personelle Kontinuität und finanzwirtschaftliche Stabilität	141
a) Finanzwirtschaftliche Situation der Unternehmen	143
b) Finanzwirtschaftliche Stabilität und Häufigkeit von Neubesetzungen	150

c)	Finanzwirtschaftliche Schwachstellen und Zeitraum bis zur Neubesetzung sowie interne versus externe Neubesetzung	157
d)	Finanzwirtschaftliche Schwachstellen und Ursachen von Neubesetzungen	163
3.	Finanzwirtschaftliche Stabilität und strategische Erfolgspotentiale	169
a)	Strategische Stärken und Umsatzrendite (nach Steuern)	171
b)	Strategische Stärken und Liquidität	174
c)	Strategische Stärken und Eigenkapitalquote	175
4.	Zusammenfassung	180
<i>IV.</i>	<i>Organisatorische Maßnahmen zur Sicherung der Unternehmenskontinuität</i>	<i>182</i>
1.	Bisheriger Stand der Untersuchung	182
2.	Methodik der weiteren Vorgehensweise	183
3.	Durchführung des geplanten Generationswechsels	187
a)	Übertragung der Führungsfunktion	187
b)	Übertragung der Eigentumsrechte	202
c)	Überwachung des Generationswechsels: Die Rolle des Beirates	213
d)	Zusammenfassung	222
4.	Risikomindernde Maßnahmen zur Unterstützung des Generationswechsels	224
a)	Qualifikation der Mitarbeiter	225
b)	Motivation der Mitarbeiter	239
c)	Zusammenfassung	242
5.	Das mit empirischen Daten aufgefüllte »Kontinuitätsmodell«	243
C.	Schlußbetrachtung	257
D.	Unternehmenspolitische und wirtschaftspolitische Konsequenzen	261
<i>I.</i>	<i>Kontinuität – ein unzeitgemäßes Thema</i>	<i>261</i>
<i>II.</i>	<i>Die sterbende Familiengesellschaft.</i>	<i>264</i>
1.	Der natürliche Generationswechsel	264
2.	Die Bereitschaft zur Nachfolge	264
3.	Die Fähigkeiten der Vorgänger	265

4. Die Zustimmung der Mitarbeiter zum Familienunternehmen	265
<i>III. Die gemolkene Familiengesellschaft</i>	266
<i>IV. Das entstehende »Unternehmen« an sich</i>	266
<i>V. Zum Handlungsbedarf: Für mehr Unternehmenskontinuität</i>	268
1. Unternehmenspolitischer Handlungsbedarf	268
2. Politischer Handlungsbedarf	271
<i>Anhang</i>	273
Tabellen im Anhang	275
Abbildungen im Anhang	280
Fragebogen	283
Literaturverzeichnis	291