

Christina Erdmann
Unternehmer und Nachfolger

Christina Erdmann

Unternehmer und Nachfolger

Die Entstehung von Nachfolgebereitschaft

**Mit Geleitworten von Prof. Dr. Christoph Lüth
und Prof. Dr. Dieter Wagner und
Dipl.-Bw. Anton Steinberger**

Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Erdmann, Christina:

Unternehmer und Nachfolger : die Entstehung von Nachfolgebereitschaft / Christina

Erdmann. Mit Geleitw. von Christoph Lüth ... –

Wiesbaden : DUV, Dt. Univ.-Verl., 1999

(DUV : Sozialwissenschaft)

Zugl.: Potsdam, Univ., Diss. u.d.T.: „Unternehmer und Nachfolger: Wirkungszusammenhänge in der Erziehung von Unternehmersöhnen. Entwicklung eines Modells“, 1998

Alle Rechte vorbehalten

© Springer Fachmedien Wiesbaden, 1999

Ursprünglich erschienen bei Deutscher Universitäts Verlag 1999.

Lektorat: Ute Wrasmann / Monika Mülhausen



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

<http://www.duv.de>

Höchste inhaltliche und technische Qualität unserer Produkte ist unser Ziel. Bei der Produktion und Verbreitung unserer Bücher wollen wir die Umwelt schonen. Dieses Buch ist deshalb auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Die Einschweißfolie besteht aus Polyäthlen und damit aus organischen Grundstoffen, die weder bei der Herstellung noch bei der Verbrennung Schadstoffe freisetzen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, daß solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

ISBN 978-3-8244-4371-0 ISBN 978-3-663-09087-8 (eBook)

DOI 10.1007978-3-663-09087-8

Für Jörg
(1964-1990)

Geleitwort

Christina Erdmann hat sich die Aufgabe gestellt, in Mittelstandsunternehmen die Erziehung von Unternehmersöhnen für eine Nachfolge zu untersuchen. Sie greift damit ein Thema auf, dem bei der Diskussion um die Gestaltung von Nachfolgeprozessen häufig nicht die ihm gebührende Beachtung geschenkt wird. Häufig sind erb- und steuerrechtliche Fragen einer Nachfolge geklärt. Gravierende ökonomische und familiäre Probleme entstehen nicht selten aber gerade dadurch, daß Kinder in Unternehmerfamilien aus familiären Gründen nicht bereit sind, Nachfolger zu werden. Die Verfasserin geht hier zu recht davon aus, daß Erziehung und Sozialisation in Unternehmerfamilien eine wichtige Basis für die Entstehung von Nachfolgebereitschaft darstellen. Daher kann sie kritisch feststellen: „Obwohl die hier thematisierten Bereiche Erziehung (Aus-)Bildung und Sozialisation zentrale Themen der pädagogischen und erziehungswissenschaftlichen Forschung darstellen, fällt bei der Beschäftigung mit Nachfolgeprozessen in Familienunternehmen auf, daß systematische Untersuchungen zu diesem Thema und der damit verbundenen Fragestellung aus dieser wissenschaftlichen Disziplin heraus bislang nicht durchgeführt worden sind“. Da auch in anderen Disziplinen solche Untersuchungen bisher nicht vorliegen, schließt die Autorin mit der vorgelegten Arbeit eine Forschungslücke. Sie untersucht in einer interdisziplinären Verbindung von Erziehungswissenschaft, Psychologie, Soziologie und Betriebswirtschaft Nachfolgeprozesse und die Erziehung derjenigen, die heute als Nachfolger tätig sind. Dabei sensibilisiert sie durch eine Analyse der Ratgeberliteratur für Nachfolgeprozesse aus den letzten knapp fünfzig Jahren für die Interpretation von Interviews mit Vätern und deren Söhnen (Nachfolgern). Diese Gespräche und ihre Analyse stehen im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit. Die Pointe des dafür gewählten Forschungsansatzes einer qualitativen Analyse liegt darin, daß er eine Konzentration auf wenige Interviews (die aber immerhin einen Materialband mit knapp 400 Seiten ausmachen) erlaubt und so eine Feinanalyse von Aussagen der Interviewten ermöglicht. Dies wäre bei einem standardisierten Fragebogenverfahren nicht möglich gewesen. Der Vorteil dieses Ansatzes und die Stärke der gesamten Untersuchung können nicht genug betont werden: Die betrachteten Grundsätze zur Erziehung und die Einschätzung ihrer Wirkung stammen aus dem Umfeld einer *praktizierten* Erziehung. Das zentrale Ergebnis der Untersuchung besteht darin, daß durch das hier entwickelte Modell zur Erklärung der Wirkungszusammenhänge in Erziehungsprozessen in Unternehmerfamilien die Entstehung von Nachfolgebereitschaft erklärt werden kann. Daß die Verfasserin ihr Fazit zur Entwicklung und Erhöhung von Nachfolgebereitschaft mit einem vorsichtigen ‚vermutlich‘ relativiert, zeigt nicht nur ein ausgesprochen problembewusstes und selbstkritisches Vorgehen. Es leitet auch über zu ihrer Anregung, weitere Forschungen zur Entstehung und Erhöhung von Nachfolgebereitschaft in mittelständischen Unternehmerfamilien durchzuführen. Daß dabei auch das Mutter-Sohn-Verhältnis wie ebenfalls die Erziehung der Töchter zu berücksichtigen sind, hebt sie ausdrücklich hervor.

Mit der von der Verfasserin vorgelegten Arbeit werden erstmals Erziehungs- und Sozialisationsprozesse in mittelständischen Unternehmerfamilien untersucht. Dies stellt einen sehr gewichtigen Beitrag zur Beschäftigung mit Familienunternehmen dar, der hoffentlich weitere Forschungen zu diesem Themenbereich nachhaltig beeinflussen wird.

Prof. Dr. Christoph Lüh
Prof. Dr. Dieter Wagner

Geleitwort

Die Unternehmensnachfolge ist sowohl für den Übergeber, als auch für den Übernehmer ein einschneidender Schritt. Der Übergeber gibt das Werk seines Lebens, sein Unternehmen, aus der Hand; für den Übernehmer beginnt damit ebenso ein völlig neuer Lebensabschnitt. Der Wechsel der unternehmerischen Verantwortung wird vollzogen. Etwa 300.000 mittelständische Unternehmen mit ca. 4 Millionen Mitarbeitern werden bis zur Jahrtausendwende in neue Hände übergeben. Das Institut für Mittelstandsforschung hat diese Zahl in drei Kategorien eingeteilt: 136.800 Unternehmen die im Generationswechsel übergeben werden, 93.500 bei denen der Wechsel an der Spitze durch eine plötzliche schwere Krankheit oder den Tod nötig wird, und 69.700 Unternehmen, die sich zurückziehen wollen oder müssen. Dieses Institut hat zudem ermittelt: Je größer das Unternehmen ist, desto stärker ist der Anteil der Übernahmen durch Mitarbeiter oder externe Führungskräfte, je kleiner der Betrieb ist, desto größer ist die Gefahr, daß er wegen einer gescheiterten Übernahme stillgelegt werden muß. Die Betriebsübernahme im Generationenwechsel innerhalb der Familie erhält damit eine enorme sozialpolitische Bedeutung.

Häufig gilt die Weitergabe des Unternehmens innerhalb der Familie als Idealfall. Doch immer häufiger kommt es vor, daß gerade in sogenannten Traditionsunternehmen, die bereits in der dritten oder vierten Generation geführt werden, dieser Idealfall nicht eintritt. Aber auch in jüngeren Familienbetrieben realisiert sich der Wunsch der Nachfolge aus dem Kreis der Familie nicht, weil der „geborene“ Nachfolger nicht bereit ist, den Betrieb so fortzuführen, wie es der Übergeber von ihm erwartet, oder weil er aus „vorgelebtem Unternehmersein“ der Eltern völlig andere Lebensziele für erstrebenswert hält. Christina Erdmann hat aus eigenem Erleben erkannt, daß die Lösung von Nachfolgeproblemen nicht allein in Steuerrichtlinien oder Erbrechtskommentaren zu finden ist, sondern daß die eigentlichen Probleme in der Erziehung und Sozialisation der Kinder in Unternehmerfamilien zu suchen sind. Gerade deshalb orientieren sich Kinder schon bei der Ausbildung nicht mehr am Beruf der Eltern, haben völlig andere Vorstellungen bezüglich der Unternehmensnachfolge, scheuen die Risiken der Selbständigkeit, oder haben völlig andere Lebensziele.

Christina Erdmann hat durch ihre wissenschaftliche Arbeit Ursachen der Nachfolgeprobleme in den Erziehungs- und Sozialisationsprozessen erforscht und daraus Lösungsansätze abgeleitet. Als Unternehmensberater von Handwerksbetrieben bin ich deshalb überaus dankbar für dieses Werk, denn es ist ein neues, bisher noch nicht vorhandenes „Werkzeug“ für erfolgreiche Beratungsarbeit im Sinne einer vernünftigen und zielorientierten Nachfolgeregelung.

Dipl.-Bw. Anton Steinberger

Unternehmensberater
der Handwerkskammer
für München und Oberbayern

Vorwort

Chronologisch gesehen gilt der erste herzliche Dank allen Mitgliedern der Unternehmerfamilie, durch die mein Interesse an dem Thema Nachfolge in Familienunternehmen überhaupt erst geweckt wurde. Jede/r einzelne von ihnen hat mich auf seine/ihre ganz individuelle Art und Persönlichkeit als auch durch zahllose Gespräche sowie pragmatisch-unkomplizierte und umfassende Hilfe darin bestärkt, dieses Thema zum Gegenstand meiner Doktorarbeit zu machen - und trotz mancher Schwierigkeiten und Hindernisse bis zum Schluß 'dran zu bleiben'.

Durch diese Familie wurde mir der Weg geebnet, die notwendigen Interviews mit Mitgliedern verschiedener Unternehmerfamilien durchführen zu können. Mit Dankbarkeit und Respekt stehe ich der Bereitschaft und der Offenheit dieser Unternehmer gegenüber, sich mit einer für sie vollkommen unbekanntem Person auf ein Gespräch über sehr private Aspekte der Nachfolge in ihrem Familienunternehmen einzulassen, ihre persönliche(n) Geschichte(n) zu erzählen und meine vielen Fragen zu beantworten. Die ausführlichen und tiefgehenden Gespräche mit diesen Menschen stellen ein nicht nur wissenschaftlich, sondern auch persönlich nachhaltig beeindruckendes Erlebnis dar.

Dies gilt auch und in besonderem Maße für die Betreuung meiner Arbeit durch meinen Doktorvater, Prof. Dr. Christoph Lüth und den Zweitgutachter, Prof. Dr. Dieter Wagner. Letzterem danke ich für viele Gespräche, in denen er mich mit zahlreichen Anregungen immer wieder in der fachübergreifenden Betrachtung meines Dissertationsthemas bestärkt hat. Prof. Dr. Christoph Lüth war mir von der allerersten, vage geäußerten Idee hinsichtlich eines möglichen Themas bis zum endgültigen Abschluß des Promotionsverfahrens 'Doktor-Vater' im besten Sinne des Wortes. Das Ausmaß seines wissenschaftlichen wie persönlichen Interesses an meinem Vorhaben sowie seine engagierte und zeitaufwendige, durchgängig intensive Betreuung der Arbeit, seine fachliche und menschliche Unterstützung und die unzähligen Anregungen in unseren (in der Regel stundenlangen) Gesprächen über den Fortgang des Projekts machen es schwer, eine angemessene Form der Danksagung zu finden. Jedem Doktoranden und jeder Doktorandin wäre eine solche Betreuung zu wünschen. Ich hoffe, die vorliegende Arbeit rechtfertigt im Nachhinein sein Vertrauen und Engagement.

Abschließend danke ich meinen Eltern und meiner Schwester für ihre Unterstützung, Geduld und Zuneigung während des gesamten Projekts sowie darüber hinaus Franziska Gerke-Holzäuer, Ulrike Goßmann, Nicole Neckermann, Karin Rase, Kathrin Witzschel, Jürgen Funk und Armin Pfannenschwarz für wertvolle Anregungen und Kritik sowie für das Korrekturlesen des Manuskriptes.

Christina Erdmann

Inhalt

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	XIX
1	EINLEITUNG..... 1
1.1	Thema und Fragestellung 1
1.2	Aufbau der vorliegenden Arbeit 5
2	BEGRIFFLICHE ABGRENZUNGEN 6
2.1	Familie 6
2.1.1	Begriffsbestimmung 6
2.1.2	Funktionen und Aufgaben von Familie 7
2.1.3	Zum Familienbegriff für die vorliegende Arbeit 9
2.2	Sozialisation..... 9
2.2.1	Begriffsbestimmung 9
2.2.2	Dauer und Endlichkeit des Sozialisationsprozesses 11
2.2.3	Berufliche Sozialisation und Berufswahl 12
2.2.4	Überlegungen zu Besonderheiten bei der beruflichen Sozialisation von Unternehmernachkommen 14
2.3.	Erziehung 16
2.3.1	Etymologie und Grundauffassungen von Erziehung 17
2.3.2	Der Erziehungsbegriff bei BREZINKA 18
2.3.3	Werte und Normen in der Erziehung 19
2.3.4	Erziehungsziele 22
2.3.5	Erziehungstile 23
2.3.6	Erziehungsmittel 24
2.3.7	Zum Verhältnis von Erziehung und Sozialisation 25
2.3.8	Zum Verhältnis von sog. ‘Laien-’ und ‘Expertenwissen’ über Erziehung und Sozialisation 27
2.4	Subjektive Theorien..... 28
2.4.1	Subjektive Theorien als Forschungsfeld 28
2.4.2	Begriffsbestimmung 29
2.5	Erziehungswissen von Eltern 30
2.5.1	Grundsätzliche Überlegungen zum elterlichen Umgang mit Erziehung 30
2.5.2	Begriffsbestimmung 31
2.5.3	Struktur und Aufbau von Erziehungswissen 31
2.5.4	Aussagensysteme 35
2.5.5	Anwendung von Erziehungswissen 35
2.5.6	Erziehungswissen als handlungsleitendes Wissen 35

2.6	Familienunternehmen	36
2.6.1	Zum Begriff 'Familie' in der Literatur über Familienunternehmen.....	36
2.6.2	Führungstätigkeit von Familienmitgliedern im Unternehmen	36
2.6.3	Begriffsbestimmung	37
2.6.4	Zum Begriff der 'Nachfolge' in Familienunternehmen	37
3	DIE THEMATISIERUNG DER ERZIEHUNG VON UNTERNEHMERNACHKOMMEN IN DER LITERATUR ZU FAMILIENUNTERNEHMEN	39
3.1	Zur Frage des Bezugs auf pädagogisches und erziehungswissenschaftliches Wissen in der 'Nachfolge-Literatur'	40
3.2	Kausalattribution von Erziehung	41
3.2.1	Wertgründe und Notwendigkeit von Erziehung	41
3.2.2	Möglichkeit und Wirksamkeit von Erziehung	43
3.2.3	(Un-)Tauglichkeit von Erziehungsmitteln	46
3.3	Finalattribution von Erziehung	46
3.3.1	Die Person des Erziehers	46
3.3.2	Die Person des Nachfolgers	50
3.3.5	Das Beziehungsverhältnis zwischen Erziehenden und Nachkommen	54
3.3.6	Familie und Erziehungserfolg	56
3.3.7	Das Unternehmen als zentraler Ort der sozialen Nahwelt des Nachkommen	58
3.3.8	Die soziale Mikro- und Makrostruktur	59
3.4	Die Literatur von den fünfziger Jahren bis heute: Vier Phasen in der Beschäftigung mit der Erziehung von Unternehmernachkommen	60
4	FORSCHUNGSANSATZ, DATENERHEBUNG UND AUSWERTUNGSVERFAHREN	64
4.1	Forschungsansatz	64
4.1.1	Begründung der qualitativen Herangehensweise	64
4.1.2	Grundprinzipien des 'Grounded Theory' - Ansatzes	65
4.1.3	Narrative Interviews	67
4.2	Datenerhebung	69
4.2.1	Stichprobe	69
4.2.2	Anonymisierungsmaßnahmen	69
4.2.3	Interviewdurchführung	70
4.2.4	Kurzfragebogen	70
4.2.5	Transkription	70

4.3	Auswertungsverfahren	72
4.3.1	Auswertung der Interviews mit den Vätern	72
4.3.2	Auswertung der Interviews mit den Söhnen	74
4.3.3	Modellentwicklung	74
5	ERGEBNISSE, TEIL 1	
	Die 'Geschichten hinter den Erzählungen' und die rekonstruierten Erziehungshaltungen	75
	 Abschnitt I - Die Interviews mit A und AJ	76
5.1	„Wir haben uns geliebt, also das war so“	
	Das Interview mit A	77
5.1.1	A's Biographie als Hauptthema der ersten Erzählsequenz	77
5.1.2	Das Verhältnis zwischen A und seinen Kindern	82
5.1.3	Die Propagierung der 'Abwesenheit' von Konflikten	89
5.1.4	Die Darstellung der Ehefrau	92
5.1.5	Der Umgang mit Risiken	93
5.1.6	Der Begriff 'Vatersöhnchen'	94
5.1.7	Ansichten über Erziehung	96
5.1.8	Die rekonstruierten Erziehungüberzeugungen	100
5.2	„Er hat schon ein bißchen gesteuert, aber ohne Druck“	
	Das Interview mit AJ	102
5.2.1	Überblick über die Inhalte der ersten Erzählsequenz	102
5.2.2	Die Nähe zwischen Vater und Sohn	102
5.2.3	Der familieninterne Umgang mit Konflikten	105
5.2.4	Das Verhältnis zwischen AJ und AT	106
5.2.5	... und die (Nicht-)Diskussion der Nachfolgefrage.	106
5.2.6	(Nicht-)Erwähnung der Mutter	108
5.2.7	Abschließende Bemerkungen zu den Interviews mit A und AJ	108
	Abschnitt II - Die Interviews mit B und BJ	110
5.3	„Man muß schon seinen Kopf durchsetzen, das immer“	
	Das Interview mit B	111
5.3.1	Themenvielfalt als Strukturmerkmal der ersten Erzählsequenz	111
5.3.2	Der Vater von B	112
5.3.3	Christlicher Glauben und Zusammenhalt	114
5.3.4	Das „A und O“: Der Umgang mit Menschen	117
5.3.5	Die Darstellung der Ehefrau	123
5.3.6	Das Verhältnis der Nachkommen untereinander sowie zwischen B und seinen Kindern	124
5.3.7	Die Erziehung der Nachkommen	127
5.3.8	Die rekonstruierten Erziehungüberzeugungen	134

5.4	„Ich muß sagen, ich hatte nie einen Vater“	
	Das Interview mit BJ	135
5.4.1	Die Betonung von innerer Nähe zum Unternehmen (Erste Erzählsequenz)	135
5.4.2	Das Verhältnis zwischen BJ und seinem Vater	135
5.4.3	BJ's Verhältnis zu seiner Mutter	139
5.4.4	Das Verhältnis der Eltern zueinander und ihr Erziehungsverhalten	140
5.4.5	Abschließende Bemerkungen zu den Interviews mit B und BJ	143
	Abschnitt III - Die Interviews mit C und CJ	144
5.5	„Man muß den Kindern auch viele Rechte geben“	
	Das Interview mit C	145
5.5.1	Bedingungen für eine gelingende Nachfolge (Erste Erzählsequenz)	145
5.5.2	Zeit für die Kinder und deren Erziehung	152
5.5.3	Großzügigkeit und Vertrauen	154
5.5.4	Prinzipien und Grundsätze	155
5.5.5	Überzeugungen zur Erziehung potentieller Nachfolger und von Kindern allgemein	156
5.5.6	Die rekonstruierten Erziehungsüberzeugungen	158
5.6	„Er war sicher ein sehr interessierter Vater an seinen Kindern“	
	Das Interview mit CJ	160
5.6.1	Die erste Erzählsequenz	160
5.6.2	Die Selbstverständlichkeit der Nachfolge	161
5.6.3	Die Schwester und das Verhältnis zwischen CJ und CT	162
5.6.4	Der Vater und sein Erziehungsverhalten	163
5.6.5	Die Selbstverständlichkeit der Nachfolge II - Abschließende Bemerkungen zu den Interviews mit C und CJ	167
	Abschnitt IV - Die Interviews mit D und DJ	169
5.7	„Da muß man halt kontinuierlich langsam aufbauen“	
	Das Interview mit D	170
5.7.1	Die erste Erzählsequenz	170
5.7.2	Fleiß und Tüchtigkeit	171
5.7.3	Zeit für die Kinder	172
5.7.4	Das 'Einbinden' der Kinder	173
5.7.5	Die 'Verteilung' der Kinder auf Vater und Mutter	176
5.7.6	Zum Verhältnis zwischen D und DJ	177
5.7.7	Die rekonstruierten Erziehungsüberzeugungen	178
5.8	„Mein Vater war immer das Vorbild an Disziplin und an Zuverlässigkeit“	
	Das Interview mit DJ	180
5.8.1	Die erste Erzählsequenz	180
5.8.2	Die Bedeutung der elterlichen Grundeinstellung	181
5.8.3	Charakterisierungen der Eltern als Erzieher	181
5.8.4	Das Verhältnis zum Bruder und die eigene Nachfolge	183
5.8.5	Die Selbstverständlichkeit von DJ's Nachfolge und ihre Ursachen	185
5.8.6	Abschließende Bemerkungen zu den Interviews mit D und DJ	187

6	ERGEBNISSE, TEIL 2	
	Erziehung von Unternehmensnachkommen und ihre Entwicklung zu Nachfolgern: Entwurf eines Modells zur Darstellung von Wirkungszusammenhängen.....	188
6.1	Elemente des Bedingungsgefüges	189
6.1.1	Zum Einfluß individueller ‘Sohn-Erfahrungen’ auf das väterliche Verhalten gegenüber den eigenen Nachkommen.....	189
6.1.2	Selbstvertrauen des Vaters als Verbindungselement zwischen Erfahrungen und Selbstpräsentation	191
6.1.3	Prioritätensetzung des Vaters und Auswirkungen auf die Gestalt des Vater-Sohn-Verhältnisses	192
6.1.4	Die Lernbereitschaft des Vaters und seine Vorbildfunktion als gestaltendes Element der Vater-Sohn-Beziehung	198
6.1.5	Die Wirkung des Unternehmens auf den Sohn in Abhängigkeit von seiner Präsentation durch den Vater.....	199
6.2	Erziehungshandeln im Kontext von Familie und Unternehmen	200
6.2.1	Überzeugungen hinsichtlich Notwendigkeit, Möglichkeit und Wirksamkeit des eigenen erzieherischen Handelns	200
6.2.2	Grundhaltungen im konkreten erzieherischen Handeln.....	204
6.2.3	Grundtendenzen bei der Wahl von Erziehungsstilen und Erziehungsmitteln	208
6.3	Wirkungszusammenhänge - Entwurf für ein Modell	210
7	DISKUSSION UND AUSBLICK	216
8	LITERATURVERZEICHNIS.....	223
	ANHANG	239
	Fragebogen für den Vater	241
	Fragebogen für den Sohn.....	247

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Zusammenfassung unterschiedlicher Auffassungen des Begriffes Sozialisation	10
Tab. 2	Beispiel für einen Systematisierungsversuch von Erziehungsmitteln: Positive und negative Erziehungsmittel	24
Tab. 3	Theoretisches und Statistisches Sampling.....	65
Tab. 4	Liste der verwendeten Transkriptionszeichen.....	71

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Determinanten der Berufswahl.....	13
Abb. 2	Werte, Normen und Erziehungsziele.....	25
Abb. 3	Klages' 'Zwei-Faktoren-Modell'	21
Abb. 4	Zur Systematik von Normen und Erziehungszielen.....	22
Abb. 5	Veränderung von Erziehungszielen im Zeitablauf	23
Abb. 6	Ergänzende und Substantielle Erziehung	26
Abb. 7	Grundlegende Organisation des Erziehungswissens	31
Abb. 8	Bereiche der Kausalattribution im Erziehungswissen	32
Abb. 9	Bereiche der Finalattribution im Erziehungswissen.....	33
Abb. 10	Das Ineinandergreifen der zentralen handlungskonstitutiven und handlungsregulierenden Strukturen im Bereich des Erziehungshandelns.....	34
Abb. 11	Überblick über die Formen des Betriebsübergangs.....	38
Abb. 12	Der Familienstammbaum von A und AJ.....	76
Abb. 13	Herkunftsfamilie von A: Fluchtbedingte Trennung der Familie.....	77
Abb. 14	Situation der Herkunftsfamilie von A nach dem Krieg.....	78
Abb. 15	Mögliche Bindung zwischen AV, A und AJ.....	90
Abb. 16	Der Familienstammbaum von B und BJ	110
Abb. 17	Gewünschte und tatsächliche Nachfolgekonstellation für B.....	121
Abb. 18	Gewünschte und tatsächliche Nachfolger: mögliche Parallelen zwischen den Generationen in der Familie von B.....	128
Abb. 19	Parallelen zwischen den männlichen Nachkommen bezüglich (Nicht-)Nachfolge in B's Unternehmen	136
Abb. 20	Der Familienstammbaum von C und CJ	144
Abb. 21	Der Familienstammbaum von D und DJ.....	169
Abb. 22	Modell zur Darstellung von Wirkungszusammenhängen in der Erziehung von Unternehmersöhnen	211