Forschungsleistung der Nachfolgeliteratur zu Familienunternehmen – eine Analyse deutschsprachiger Bücher

Simon U. Caspary

Zusammenfassung

Die Unternehmensnachfolge stellt für Familienunternehmen häufig eine große Herausforderung dar. Daher kann besonders der Nachfolgeliteratur für die Unterstützung des Nachfolgeprozesses eine wichtige Rolle zugesprochen werden.

Um zu prüfen, welche Themengebiete in der Nachfolgeliteratur aufgegriffen werden, führt der vorliegende Beitrag eine Literaturanalyse anhand von 50 deutschsprachigen Büchern durch und fasst die Ergebnisse in einer Konzeptmatrix zusammen. Zusätzlich werden die Literaturverzeichnisse verglichen und häufig zitierte Werke identifiziert, deren Inhalte ebenfalls dargestellt werden.

Die Kategorisierung und Systematisierung der Bücher ermöglicht es, einen Überblick darüber zu erhalten, welche Themengebiete abgedeckt werden und wo noch Forschungsbedarf besteht.

Abstract

The succession process is one of the most difficult challenges in family businesses. Therefor the literature specialized in succession takes a central part in an effective support.

To verify which topics are focused in the succession literature, the following article executes a literature review of 50 books in German. The findings are illustrated in a concept matrix. An additional comparison of the reference lists shall help to identify the most cited publications, whose contents are also illustrated.

The categorization and systematization of the analyzed books enables the reader to get an idea which topics are examined and where further research seems necessary.

Caspary, S. (2014): Forschungsleistung der Nachfolgeliteratur zu Familienunternehmen – eine Analyse deutschsprachiger Bücher, in: Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship, 62 (2), 153-181.

I. Einleitung

Familienunternehmen bilden das Rückgrat vieler industrialisierter Gesellschaften (Colli 2003, 8). Diese sind laut Gersik et al. „[…] the predominant form of enterprise around the world“ (Gersik et al. 1997, 2). Wird der deutschsprachige EU-Raum betrachtet, so können etwa 80 Prozent der Unternehmen als Familienunternehmen klassifiziert werden (Baumgartner 2009, 12). Dabei stehen auf europäischer Ebene jährlich etwa 610.000 Unternehmen vor den Herausforderungen der Nachfolge, was europaweit ca. 2,4 Millionen Arbeitnehmer betrifft (Halter und Schröder 2011, 61). Im Hinblick auf die Länderebene werden bis 2019 z. B. in der Schweiz jährlich ca. 11.000, in Deutschland etwa 71.000 und in Österreich ca. 1800 Klein- und Mittelbetriebe von einer Nachfolgeregelung betroffen sein (Schaub 2009, 7).

Schätzungen zufolge schaffen den Übergang in die zweite Generation jedoch nur ca. 50 bis 67 Prozent und in die dritte Generation etwa 10 bis 37 Prozent der Familienunternehmen (Domayer und Vater 1994, 27; Wimmer et al. 2005, 4 f.; Haubl und Daser 2006, 12). Gerade durch die meist typische Vermischung von familiären und unternehmerischen Erwartungen können nicht berechenbare Spannungen bzw. Konflikte auftreten (von Schlippe und Kellermanns 2008; Frank et al. 2012; Suchy et al. 2012, 339 f.), die die geringen Erfolgsaussichten begünstigen können (Frank und Hasenzagl 2005, 34; Wimmer et al. 2005, 4 f.; Simon 2008, 15).

Es wird deutlich, dass die Nachfolge ein nicht zu unterschätzendes Unterfangen darstellt. Zusätzlich bedingt die volkswirtschaftliche Relevanz, dass Familienunternehmen zunehmend im Fokus verschiedenster wissenschaftlicher Disziplinen stehen (Habbershon und Williams 1999, 1; Felden und Zumholz 2009, 5), obwohl sie lange Zeit als „Stiefkinder der Wirtschaftsforschung“ (Rossaro 2007, 26) galten und eher als „Übergangsphänomene“ (Simon et al. 2005, 232) angesehen wurden. Nichtsdestotrotz oder gerade wegen der Relevanz steigt die wissenschaftliche Auseinandersetzung. Dies bestätigen auch Bird et al.: „[…] we can conclude that family business research has become increasingly empirical and more rigorous in recent years [...]“ (Bird et al. 2002, 346). Eine Untersuchung bezüglich der deutschen Forschungstätigkeit im Zeitraum zwischen 1990 und 2000 leistet Klein (2003). Ihr Ziel ist es, die Unterschiede zur angloamerikanischen Forschung herauszuarbeiten, wobei sie zu folgender Schlussfolgerung gelangt: „The German family business research is still in its infancy as well as the involvement of German academics and researchers and institutions does not take place yet“ (ebd. 2003, 10). Einen Orientierungsrahmen speziell für deutschsprachige

Forscher stellen Kraus et al. (2011) zur Verfügung. Sie führen eine bibliometrische Zitationsanalyse von 276 englischsprachigen Beiträgen zu Familienunternehmen mit insgesamt 12.800 Referenzen durch. Fünf Hauptdiskussionslinien werden identifiziert: 1. Legitimation und Definition, 2. Governance, 3. strategischer Wettbewerbsvorteil, 4. Unternehmensführung und 5. die Nachfolge.

Die angeführten Literaturanalysen haben die Gemeinsamkeit, dass sie das Forschungsgebiet Familienunternehmen in seiner Gesamtheit untersuchen. Diese Zugänge eignen sich zwar für einen grundlegenden Überblick, jedoch kann keine Aussage darüber getroffen werden, wie gewisse Teilaspekte bzw. welche spezifischen Inhalte (nicht) aufgearbeitet werden. Der Fokus der vorliegenden Analyse ist speziell auf die Nachfolgeliteratur gerichtet. Die Relevanz dieser Thematik ergibt sich vor allem aufgrund der hohen Scheiterungsquoten und der möglichen Auswirkungen daraus auf die Volkswirtschaft (Baumgartner 2009, 13; Brost und Faust 2012, 14). Im Detail soll daher gefragt werden, welche Themengebiete innerhalb der ausgewählten Literatur aufgegriffen werden und in welchen Bereichen noch Forschungsbedarf zu sein scheint.

Für die Beantwortung dieser Fragen ist der Artikel wie folgt aufgebaut: *Abschnitt II* erörtert zunächst das Forschungsdesign und die Forschungsmethode. In *Abschnitt III* wird die Literaturanalyse durchgeführt und anhand einer Konzeptmatrix dargestellt und ausgewertet. Zusätzlich werden die Literaturverzeichnisse der analysierten Bücher miteinander verglichen und die Inhalte der fünf am häufigsten zitierten Werke abgebildet. *Abschnitt IV* beinhaltet die Schlussbetrachtung.

II. Vorgehensweise

1. Forschungsdesign

Gerade da die Menge an Werken anwächst und die für die Verarbeitung verfügbare Zeit begrenzt ist, bietet sich vor allem eine Literaturanalyse an, um einen strukturierten Zugang zur jeweiligen Thematik zu erlangen (Bandara 2011, 2). Zu diesem Zweck wird die Literatur zusammengefasst bzw. werden die Kernaussagen extrahiert (Rowley und Slack 2004, 32). Dieser Zugang bietet nach Knopf (2006, 127) folgende Vorteile: *Erstens* erhält der Leser einen grundlegenden Überblick über das jeweils betrachtete Themengebiet. *Zweitens* wird ersichtlich, welche spezifischen Kontexte bereits aufgegriffen wurden, sodass bei der Themensuche für ein eigenes Projekt nicht unnötig Zeit verschwendet werden muss. *Drittens*

können dem Leser neue Impulse für die weitere Forschung verschafft werden und *viertens* werden Mängel und Probleme ersichtlich.

Nach Webster und Watson (2002, xiv) existieren zwei Arten von Literaturanalysen: Zum einen besteht die Möglichkeit, ein bereits ausgereiftes Themengebiet aufzugreifen, wobei dabei die Analyse und Synthese der bestehenden Literatur im Vordergrund stehen. Zum anderen können Gebiete analysiert werden, die sich gerade erst entwickeln, um so die bereits bestehenden Konzepte abzubilden. Im Zuge dieses Artikels stehen vor allem die Analyse und Synthese der Nachfolgeliteratur im Vordergrund.

2. Forschungsmethode

a) Die Literaturauswahl

Die im Anschluss abgebildete Literaturanalyse wird auf Basis von veröffentlichten Büchern durchgeführt. Zunächst stellt sich daher die Frage, welche Vorteile diesen im Verhältnis zu Journalbeiträgen zugesprochen werden kann, da Bücher auf den ersten Blick aufgrund ihres Umfanges und auch aufgrund der für die Bearbeitung notwendigen Zeit als eher nachteilig erscheinen. Dennoch oder gerade wegen ihres Umfanges sind Bücher vor allem von der Komplexität der Aufbereitung her interessant. Sie bieten eine größere Bandbreite an Darstellungen, sodass nicht nur einzelne Phänomene betrachtet werden, wie das z. B. häufig in Journalbeiträgen der Fall ist. Somit kann in Büchern eine Spezialisierung innerhalb des breiten Spektrums vollzogen werden. Dies ermöglicht es, mehrere Einzelerscheinungen zu beleuchten und Zusammenhänge herauszuarbeiten. Zusammenfassend kann Büchern somit ein besserer Einblick in eine Thematik zugesprochen werden, um sich ein grundlegendes bzw. weiterführendes Verständnis zu verschaffen.

Damit entsprechende Werke selektiert werden konnten, wurde die Suche anhand der Begriffe *Führungs- und Generationswechsel, Nachfolge, Unternehmensnachfolge, Eigentümer- und Familienunternehmung, Eigner- und Familienunternehmen sowie Familienbetrieb* durchgeführt. Ein weiteres Kriterium bestand darin, dass anhand des Titels klar erkennbar sein musste, dass der Fokus des Buches auf die Nachfolge bzw. Übergabe gerichtet ist. Anhand der genannten Kriterien wurden 50 deutschsprachige Werke selektiert, die im Zeitraum von 2000 bis 2013 veröffentlicht wurden.

b) Das Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren

Für die Darstellung der Ergebnisse bietet sich speziell die von Webster und Watson (2002, xvi) vorgestellte Konzeptmatrix an. Diese stellt zwei Zugänge der Erstellung vor. Einerseits kann sie „concept-centric“ (ebd. 2002, xvi) ausgerichtet sein, das heißt, die Konzeptionen der untersuchten Bücher legen den organisatorischen Rahmen der Analyse fest (siehe z. B. Györy et al. 2012, 5027 f.). Andererseits kann der Fokus „author-centric“ (Webster und Watson 2002, xvi) angelegt sein. Diese Herangehensweise fasst die Bücher der einzelnen Autoren zusammen, wobei eine Synthese der Literatur nicht möglich ist (siehe z. B. Weber 2009, u. a. S. 36 f.).

Da das Augenmerk primär auf die Analyse und die Synthese der ausgewählten Literatur gerichtet ist, wurde für diesen Beitrag der erste Zugang gewählt. Somit besteht in weiterer Folge auch die Möglichkeit, Aussagen darüber zu treffen, welche Themengebiete innerhalb der Nachfolgeliteratur in (nicht) ausreichendem Maße abgedeckt sind.

c) Das Erhebungsverfahren

Wichtig für die Darstellung innerhalb einer Konzeptmatrix ist es, dass der Inhalt der Bücher nicht zu detailliert wiedergegeben wird. Um dem entgegenzuwirken, wurde die von Froschauer und Lueger (2003, 158 ff.) vorgestellte Themenanalyse herangezogen. Diese „dient vorrangig dazu, einen *Überblick* über Themen zu verschaffen, diese in ihren Kernaussagen zusammenzufassen und den Kontext ihres Auftretens zu erkunden“ (ebd. 2003, 158). Um die Themenanalyse sinnvoll anwenden zu können, sollten u. a. folgende Bedingungen erfüllt sein: *Erstens* sollte die Analyse einen Einblick in große Textmengen verschaffen sowie *zweitens* den manifesten Gehalt von Aussagen fokussieren und *drittens* die jeweiligen Inhalte zusammenfassend aufbereiten (ebd. 2003, 158).

Im Hinblick auf die Analyse der selektierten Bücher wurde zunächst das Inhaltsverzeichnis herangezogen, um einen ersten Überblick bezüglich der behandelten Themengebiete zu erlangen. Anschließend erfolgten die Untersuchung der jeweiligen Kapitel mittels Themenanalyse sowie die Identifizierung der thematischen Einheiten. Diese wurden dann in der Konzeptmatrix abgebildet.

Im Anschluss sind die Ergebnisse abgebildet, wobei die einzelnen Werke mittels Ziffern codiert wurden. Diese können im Literaturverzeichnis nachgeschlagen werden.

III. Analyse der Bücher

1. Darstellung anhand der Konzeptmatrix

a) Beschaffenheit der Bücher

Typus	Buch 3, 6, 16, 17, 27, 28, 34, 42, 44, 46	Sammel-werk 1, 4, 5, 9, 18, 23, 24, 26, 32, 35, 43, 47	Lehr-buch 11, 20	Leitfaden 10, 13, 15, 19, 21, 22, 25, 29, 31, 33, 36, 41, 48, 50	Disser-tation 7, 8, 12, 14, 37, 40, 45, 49	sonstige wiss. Werke 2, 30, 38, 39	
Länder-fokus	Kein Fokus 1, 2, 3, 8, 10, 11, 14, 17, 19, 21, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 36, 37, 40, 41, 42, 44, 48	Deutschland 4, 5, 6, 7, 12, 16, 20, 25, 34, 38, 39, 45, 46, 49		Österreich 13, 15, 18, 22, 23, 24, 27, 32, 35, 43, 47, 50		EU 9, 43	Schweiz 43
Nachfolge-art/-fokus	Familieninterne Nachfolge(r) 2, 3, 4, 7, 8, 10, 13, 14, 16, 18, 19, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 35, 36, 37, 40, 41, 45, 46, 47, 48		Familienexterne Nachfolge(r) 38, 44		Familieninterne und -externe Nachfolge(r) 1, 5, 6, 9, 11, 12, 15, 17, 20, 21, 22, 23, 30, 31, 34, 39, 42, 43, 50		

b) Arten der Unternehmensübergabe

Übergabe-formen	Kauf/Verkauf 3, 5, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 30, 34, 38, 43, 44, 46, 47		Management Buy Out (MBO) 5, 9, 16, 17,18, 21, 22, 30, 42, 44, 49		Management Buy In (MBI) 9, 16, 17, 21, 30, 42, 49		Übergang in Stiftung 3, 5, 9, 12, 13, 15, 16, 20, 22, 24, 30, 32, 35, 38, 42, 43, 46
	Unentgeltlich 5, 9, 10, 15, 18, 20, 24, 32, 35, 38, 43, 50		Entgeltlich 5, 15, 18, 20, 32, 38, 43, 50	Testament 5, 9, 13, 16, 25, 30	Durch Tod 9, 13, 16, 22, 47	Unter Lebenden 9, 16, 41, 47	Vorweggenommene Erbfolge 30, 46
	Vererbung 10, 13, 20, 30, 38, 46	Verrentung 5, 9, 18, 22	Verpachtung/Miete 15, 18, 22, 30, 46, 47		Schenkung 10, 15, 16, 18, 20, 22, 24, 25, 38		Nießbrauch 5, 25, 30, 47

c) Steuerliche und rechtliche Aspekte

Steuern	Erbschaftsteuer 4, 9, 15, 18, 22, 23, 34, 38	Schenkungsteuer 4, 5, 9, 15, 18, 22, 23	Grunderwerbsteuer 15, 18, 22, 47, 50	Ertragsteuer 9, 32, 47, 50
	Steuerrecht allgemein 9, 22, 25, 35, 38, 43, 46, 50	Einkommensteuer 5, 22	Umsatzsteuer 15, 22, 32, 47, 50	
Recht	Erb-/Pflichtteilsrecht 4, 9, 15, 16, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 35, 43, 46, 50	Gesellschaftsrecht 9, 16, 22, 50	Zivilrecht 15, 23, 24	
	Haftung Übergeber und -nehmer 18, 22, 47, 50	Mietrecht 13, 15, 22, 50	Sozialversicherungsrecht 15, 22	
Rechts-formen	Personen- und Kapitalgesellschaften 9, 10, 13, 15, 21, 22, 23, 24, 30, 35, 38, 43, 46, 47, 50			

d) Praxisbezug			
Daten-erhebung	Fall-/Biografiebeschreibung 1, 2, 3, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 33, 35, 36, 40, 41, 42, 43, 44, 47, 48	Interviews 2, 7, 12, 14, 23, 26, 28, 29, 31, 33, 34, 37, 49	
Hilfe-stellung	Checklisten/Fragenkataloge 2, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 21, 24, 25, 31, 33, 36, 41, 48	Übungen 2, 20, 21, 48	Handlungsempfehlungen/Diskussionen 6, 9, 10, 13, 15, 19, 21, 22, 25, 29, 31, 32, 33, 34, 36, 41, 43, 48, 50
	Unternehmensbewertung (verfahren) 1, 4, 5, 10, 11, 18, 21, 23, 25, 30, 31, 32, 34, 38, 41, 43, 44, 47	Vertragliche Gestaltung 10, 13, 15, 24, 31	Finanzierungs-/Rechen-/Buchungsbeispiele 5, 10, 15, 20, 43, 44, 47, 50

e) Das Familienunternehmen und die Nachfolge				
Daten und Fakten	Nachfolge Deutschland quantitativ 1, 5, 6, 7, 8, 14, 34, 40, 45	Nachfolge Österreich quantitativ 18, 35, 43, 47	Nachfolge mehrere Länder quantitativ 2, 17, 43	Definitionen/Theorie zu FU, KMU u. Mittelstand 5, 8, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 25, 29, 30, 37, 40, 43, 44, 45, 48, 49
Das Familien-unter-nehmen	Organisationsstrukturen 11, 16, 47	Kultur 11, 23, 30, 41	Kommunikation 5, 11, 28, 29	Rollen(konstellationen) 37, 43
Die familien-internen Nachfolger	Einflüsse auf Persönlichkeitsentwicklung 5, 8, 40	Erziehung 8, 16, 22, 34	Einfluss auf Management- und Sozialkompetenz 11	
	Ausbildung 22, 34	Anforderungskriterien 10, 16, 25	Nachfolgetypen 37	Kompetenz/-modelle 5, 45
Dimen-sionen in und um das FU	Familie 2, 5, 7, 8, 11, 12, 16, 19, 20, 23, 25, 28, 29, 33, 36, 40, 45, 47	Unternehmen 1, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 47, 50	Unternehmer 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 14, 15,16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 48, 49, 50	Ehefrau/Mutter 7, 19, 28, 33, 42, 48
	Mitarbeiter 2, 5, 10, 11, 12, 15, 28, 31, 37, 47	Kapitalgeber 1, 5, 11, 21, 23, 26, 34, 38, 47	Stakeholder allgemein 5, 10, 11, 17, 21, 23, 47, 48	
Hemm-nisse bei der Nachfolge	Psychologische Sicht 2, 5, 15, 16, 24, 28, 34, 47	Konflikte 3, 6, 7, 15, 18, 23, 29, 33, 37	Beschreibung/Einflussfaktoren auf Nachfolgeprozess 2, 6, 7, 10, 11, 17, 25, 28, 33, 36, 40, 47, 49	
Instrumente /Modelle für FU	Strategieentwicklung 11, 20, 41, 47, 50	Erfolgsfaktoren/-größen 44, 45, 49	St. Gallener Nachfolgemodell 17	Phasenmodell 24
	Dependenzmodell 33	Gestaltungsmodelle 46	Resource Based View 30	
Ordnungs-rahmen für FU	Corporate Governance 1, 39	Governance Kodex 47	Familiencharta/-strategie 3, 5, 41	Wissensmanagement 31, 32, 42
Externe Unterstüt-zung	Berater 5, 28	Mediation/Moderation 15, 17, 19, 23, 41, 48	Coaching 17, 19, 36, 48	Beirat 15, 25, 30

2. Auswertung der Konzeptmatrix

Wird zunächst die Beschaffenheit der Bücher (III.1.a) betrachtet, so können die meisten Publikationen als Leitfaden (14 Stück) klassifiziert werden, gefolgt von Sammelwerken (12) und Büchern (10). Im Hinblick auf den Länderfokus, der z. B. für eine (steuer-)rechtliche Perspektive von Bedeutung ist, weisen 23 Bücher keinen Fokus auf. Auch ist zu erkennen, dass sich die meisten Werke mit der/den familieninternen Nachfolge(rn) (29) befassen.

Bei der Art der Unternehmensübergabe (III.1.b) stechen vor allem der Kauf/Verkauf (19), der Übergang in eine Stiftung (17), die unentgeltliche Weitergabe (12) und die Schenkung (9) hervor.

In Bezug auf Abschnitt III.1.c treten neben der allgemeinen Behandlung steuerlicher Aspekte (8) die Vererbung (8) und die Schenkung (7) unter einer steuerlichen Perspektive in den Vordergrund. Vor dem Hintergrund der rechtlichen Perspektive wird vorwiegend das Erb- und Pflichtteilsrecht (14) betrachtet. Die für Familienunternehmen möglichen Rechtsformen werden von 15 Büchern aufgegriffen.

Des Weiteren zeichnen sich viele der ausgewählten Werke durch einen hohen Praxisbezug (III.1.d) aus. 31 weisen Fall-/Biografiebeschreibungen auf und 13 führen Interviews durch. Auch bieten viele Publikationen Hilfestellungen an, indem sie z. B. Handlungsempfehlungen/ Diskussionen (19) und Checklisten/Fragenkataloge (15) für eine erfolgreiche Nachfolge zur Verfügung stellen sowie auf die Thematik der Unternehmensbewertung (18) eingehen.

In Abschnitt III.1.e rücken vor allem der Unternehmer (36), das Unternehmen (33) und die Familie (18) in den Vordergrund. Daneben versuchen viele Autoren eine definitorische Abgrenzung (18) zu vollziehen sowie Einflussfaktoren auf den Nachfolgeprozess (13) darzustellen.

3. Auswertung der Literaturverzeichnisse

Im Anschluss wurden die Literaturverzeichnisse der analysierten Bücher miteinander verglichen und die Inhalte der fünf am häufigsten zitierten Werke – unterschieden nach deutsch- und englischsprachigen Büchern – herausgearbeitet. Die Darstellung erfolgt auch mittels Konzeptmatrix, wobei der Fokus auf die einzelnen Autoren gerichtet ist.

a) Top 5 deutschsprachige Bücher

Platz	Zitiert von	Literaturangabe	Inhalt	Spezifika	Kurzergebnisse
1	1, 2, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 17, 19, 20, 23, 24, 25, 28, 29, 37, 38, 39, 40, 43, 46, 47,48, 50	*Habig*, H. und *Berninghaus*, J. (2010): Die Nachfolge in Familienunternehmen ganzheitlich regeln, 3. vollst. überarb. Aufl., Berlin: Springer.	- Darstellung des Spannungsfeldes zw. Familie und Unternehmen. - Erklärung der Gestaltungsmöglichkeiten einer Nachfolge und deren praktische Durchführung. - Betrachtung von psychologischen Aspekten sowie rechtlichen und steuer-rechtlichen Anforderungen (Stand 2010). - Beschreibung eines Nachfolgemodells.	Anhang: - Fragebogen für den ab- und neu antretenden Unternehmer - Checklisten zur Selbstbefragung. - Bsp. aus Unternehmens-familien und Adel	- Soll der langfristige Bestand eines FUs gesichert werden, ist die frühzeitige Regelung der Nachfolge unerlässlich. Zentrale Problembereiche entstehen aus der mangelnden Kompetenz bzw. dem fehlenden Willen des Nachfolgers sowie der Weigerung des Altunternehmers von seiner Position abzutreten. - Nicht das Geburtsrecht sondern die Kompetenz des Nachfolgers sollte beim Generationswechsel im Vordergrund stehen. Die Heranbildung wird wesentlich durch die Eltern beeinflusst.
2	2, 7, 8, 10, 11, 14, 16, 19, 20, 24, 25, 28, 30, 35, 37, 38, 39, 40, 43, 45, 49	*Albach*, H. und *Freund*, W. (1989): Generationswechsel und Unternehmenskontinuität – Chancen, Risiken, Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung bei Mittel- und Großunternehmen gefördert von der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.	- Erläuterung der Unterschiede zw. FU und Nicht-FU. - Prüfung, wie die Unternehmenskontinuität durch interne und externe Faktoren, die während des Generationswechsels auftreten können, beeinflusst wird.	- Emp. Untersuchung des produzierenden Gewerbes (100-5000 MA) - n=422 (295 FU und 127 Nicht-FU) Anhang: - Verwendeter Fragebogen ist abgebildet.	- Im Wettbewerb um erfahrene Führungskräfte sind FU gegenüber Nicht-FU meist benachteiligt, wobei dies nicht für strategisch und finanziell erfolgreiche FU zutrifft. - Der Zugriff auf den Kapitalmarkt gestaltet sich für FU schwieriger als für Nicht-FU. - Die strategisch besten FU führen eine gezielte Vorbereitung der familieninternen Nachfolge(r) durch (Schriftlichkeit, sorgfältige Übertragung der Eigentumsrechte, Auslandsaufenthalte, frühe Übertragung von Verantwortungsbereichen, Aus- und Weiterbildungen).
3	2, 5, 6, 7, 8, 12, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 25, 28, 36, 37, 39, 40, 43, 48	*Wimmer*, R.; *Domayer*, E.; *Oswald*, M. und *Vater*, G. (2005): Familienunternehmen – Auslaufmodell oder Erfolgstyp, 2. überarb. Aufl., Wiesbaden: Gabler.	- Betrachtung von FU und deren Strukturbildung unter Berücksichtigung der Koevolution zw. Familie und Unternehmen. - Darstellung der Auswirkungen auf die familieninterne Kommunikation sowie die Prägung der Familie durch das gemeinsame Eigentum. - Erklärung der Lebenszyklen von Familie und Unternehmen.	- Fallbeschreibungen: 16 - Abb. von Gesprächs-passagen	- FU tendieren ca. ab der dritten Generation zu den Charakteristika eines Nicht-FUs. Dies bedingt u. a. eine Reduktion der familiären Prägung sowie eine Entkopplung zw. dem System Familie und Unternehmen. - Aufgrund der bestehenden Komplexität ist eine frühzeitige Planung der Nachfolge unerlässlich. - In FU besteht die Herausforderung in der Synchronisierung der unterschiedlichen Entwicklungslogik von Familie und Unternehmen. - Aufgrund des Wertewandels und der Auflösung der Institution Familie wird es zukünftig immer schwieriger sein, ein FU über mehrere Generationen in Besitz einer Eigentümerfamilie zu halten.
4	2, 6, 7, 8, 12, 17, 18, 26, 29, 37, 39, 40, 43, 44, 48, 49	*Simon*, F. B. (2011): Die Familie des Familienunternehmers. Ein System zwischen Gefühl und Geschäft, 3. Aufl., Heidelberg: Carl-Auer.	- Betrachtung von ökonomischen und emotionalen Herausforderungen sowie Chancen und Risiken aus dem Blickwinkel der Unternehmensfamilie. - Beschreibung der Nachfolge(-problematik). - Darstellung verschiedener Beratungsmethoden/-konzepte.	- Sbd.: (15 Beiträge) - Fallbeschreibungen: 11 - Abb. Gesprächs-protokolle: 2	- FU stellen aufgrund der Strukturmerkmale von Familie und Unternehmen eine widersprüchliche Einheit dar, die untrennbar miteinander verbunden sind. - Es besteht für Unternehmensfamilien häufig ein Beratungsbedarf, da neben ökonomischen vor allem auch emotionale Probleme auftreten können. - Dynamiken innerhalb von Unternehmensfamilien sollten anhand eines interdisziplinären Zugangs analysiert werden. - Der Umgang mit Konflikten/Problemen ist in Unternehmensfamilien suboptimal.
5	1, 5, 6, 8, 12, 17, 19, 25, 29, 39, 40, 41, 43, 45, 49	*Klein*, S. B. (2010): Familienunternehmen: Theoretische und empirische Grundlagen, 3. Aufl., Lohmar: Josef Eul.	- Erarbeitung einer Theorie zu FU anhand der maßgeblichen Einflussbereiche: Familie, Eigentum, Führung und Unternehmen. - Erläuterung von Unterschieden zw. FU und Nicht-FU. - Abgrenzung von Unternehmensfamilien zu „Durchschnittsfamilien". - Verdeutlichung der Auswirkungen, die durch das Größenwachstums entstehen. - Darstellung der Lebenszyklen von FU.	- Lehrbuch - Studie: 1997/98 und 2000 (n=1200 Unternehmen) - Fallbeschreibungen: 14 Lernziele u. Orientierungs-fragen sowie - Wissens- u. Transfer-fragen zu jedem Kapitel	-Anhand der Ergebnisse der Studien weisen FU zumindest eine gleich hohe volkswirtschaftliche Bedeutung auf wie Nicht-FU. - Die gesellschaftliche Bedeutung der Familie nimmt durch die Ausdifferenzierung ihrer Funktionen ab. Dennoch muss der Familie in FU immer noch eine zentrale Rolle für dessen Bestand zugesprochen werden. - Jeder Lebenszyklus bedingt unterschiedliche Anforderungen an die Familie, das Eigentum und die Führung. Daher sollten neben betriebswirtschaftlichen auch soziologische und psychologische Erkenntnisse berücksichtigt werden.

b.1) Top 5 englischsprachige Bücher

Platz	Zitiert von	Literaturangabe	Inhalt	Spezifika	Kurzergebnisse
1	6, 12, 17, 19, 24, 26, 28, 32, 39, 40, 43, 45, 47, 49	*Gersick*, K. E.; *Davis*, J. A.; *McCollom Hampton*, M. und *Lansberg*, I. (1997): Generation to Generation. Life Cycles of the Family Business, Boston: Harvard Business School Press.	- Entwicklung eines drei dimensionalen Erklärungsmodells für FU. Dimensionen: Eigentum, Familie und Unternehmen. - Darstellung der Entwicklungsstufen eines FUs anhand des Modells. - Beschreibung, wie die Entwicklung eines FUs entlang der drei Dimensionen bewältigt werden kann.	- Fallbeschreibungen: 13 - Grafische Darstellung des Modells	- Der jeweilige Lebenszyklus eines FUs muss bei der Untersuchung berücksichtigt werden, da daraus unterschiedliche Anforderungen an die Familie, das Unternehmen und das Eigentum erwachsen. - Das etablierte Modell ermöglicht eine Analyse bzw. Erklärung der innerhalb eines FUs auftretenden Prozesse unter Berücksichtigung des jeweiligen Lebenszyklus. Das Verständnis daraus kann zur gegenseitigen Unterstützung von Familie und Unternehmen beitragen.
2	7, 8, 17, 28, 29, 37, 40, 49	*Kets de Vries*, M. F. R. (1996): Family Business: Human Dilemmas in the Family Firm: Text and Cases, Boston: International Thomson Business Press.	- Untersuchung der Motive und Ideale von Personen, die ein Unternehmen gründen. - Beschreibung der Schwierigkeiten, die durch die Balancierung der familiären und unternehmerischen Sphäre entstehen. - Verwendung von Konzepten der Psychologie, der Führungstheorie, des Gruppenverhaltens sowie der Organisationsstrategie um die gesetzten Handlungen innerhalb eines FUs nachvollziehbar erläutern zu können.	- Fallbeschreibungen: 11	- Durch das Zusammenspiel von Familie und Unternehmen können Spannungen/ Konflikte innerhalb der Familie die Kontinuität eines FUs beeinträchtigen. - Ohne ein Verständnis der psychodynamischen Probleme kann ein FU nicht effektiv beraten werden. - Die Nachfolgeplanung unterstützt nicht nur die Festigung der innerfamiliären Beziehungen, sondern wirkt sich auch positiv auf den langfristigen Unternehmens-bestand aus. - Ein Familienrat kann wesentlich zur Minimierung des Gefährdungspotentials durch die Familie beitragen.
3	1, 6, 12, 17, 19, 39, 40	*Carlock*, R. S. und *Ward*, J. L. (2001): Strategic Planning for the Family Business. Parallel Planning to Unite the Family and Business, New York: Palgrave.	- Erläuterung, wie die Familie und das Unternehmen durch den Lebenszyklus des FUs beeinflusst werden. - Verdeutlichung, wie wichtig die Vor-bereitung der nächsten Generation auf die Eigentümer- und Führungsrolle ist. - Beurteilung des strategischen Potentials von FU. -Darstellung/Diskussion möglicher Unternehmensstrategien. - Erklärung des "Parallel Planning Processes". Dieser betrachtet die Systeme Familie und Unternehmen und schafft die Möglichkeit, die Erfordernisse der Familie und des Unternehmens im Planungsprozess zu vereinen.	- Fallbeschreibungen: 9 - Fragebogen zur Selbst-einschätzung - Abb. Vision Statement für FU - Abb. Family Commitment Erklärung Anhang: - Checkliste für die Bewertung eines FUs - Fragebogen zur Kommunikation in FU - Fragebogen zur gelebten Philosophie eines FUs - Bsp. eines Kontinuitäts-plans - Arbeitsblatt für eine Konkurrenzanalyse - Bsp. eines Unternehmens-strategieplans	- Die Etablierung von Planungsprozessen können FU zu neuer Dynamik verhelfen und innerhalb der Familie die Schwierigkeiten, die bei der Nachfolge entstehen können, entkräften. - Die Planung kann als ein Werkzeug angesehen werden, welches die Basis für eine neue Wert- und Beziehungsstruktur schafft und zur Überwindung von Konflikten beitragen kann. - Vier Prinzipien, die viele FU befolgen: 1. Eine Verpflichtung für die Zukunft seitens der Familie im Sinne des Unternehmens, 2. gemeinsame Treffen, um Konflikte anzusprechen bzw. um die Kommunikation aufrecht zu erhalten, 3. der Abschluss familiärer Vereinbarungen, damit der geschäftliche Umgang gerecht abläuft und 4. eine gewissenhafte und fortlaufende Planung. - Vorbereitende Maßnahmen für den erfolgreichen Generationswechsel: 1. Planung, wie die Nachfolger die geforderten Fähigkeiten entwickeln sollen und 2. die Etablierung von Familienvereinbarungen, die eine erfolgreiche Zusammenarbeit sicherstellt.

b.2) Top 5 englischsprachige Bücher

Platz	Zitiert von	Literaturangabe	Inhalt	Spezifika	Kurzergebnisse
3	8, 12, 17, 39, 40, 45, 49	*Ward*, J. L. (1987): Keeping the Family Business Healthy. How to Plan for Continuing Groth, Profitability, and Leadership, San Francisco: Jossey-Bass.	-Erklärung, wie durch geeignete Planungprozesse ein FU langfristig bestehen kann. - Untersuchung, welche Auswirkungen der familiäre Einfluss auf die jeweilige Erscheinungsform eines FUs hat.	- Frage-/Hilfestellungen Anhang: - Fragebogen für die Wertermittlung eines Unternehmens - Bsp. einer Finanzanalyse - Arbeitsblatt für die strategischen Planung - Bsp. eines strategischen Business- und Familienplans - Bsp. "demokratische" Aufteilung des Erbes	- Der langfristige Bestand eines FUs kann durch die folgenden Änderung gefährdet werden: Der Änderung des Unternehmensgegenstandes, der Organisationstrukturen, der Motivation des Unternehmers, der finanziellen Erwartungen und der Familienziele. - Kontinuierliche Reinvestitionen unterstützen die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens und somit den langfristigen Bestand. - Immaterielle Werte (Verpflichtung für die Zukunft, umfangreiche Kommunikation und eine gewissenhafte Planung) beeinflussen die Funktion, die Familienmitglieder im Unternehmen einnehmen bzw. deren Umgang mit dem Unternehmen. - Die Vorbereitung der Nachfolger ist essentiell für den Fortbestand eines FUs. Dies kann neben der strategischen Planung auch durch die Vorbereitung der Nachfolger bereits in der Kindheit vollzogen werden.
4	12, 28, 40, 45, 49	*Aronoff*, C. E.; *Astrachan*, J. H. und *Ward*, J. L. (2002): Family Business Sourcebook, 2. Aufl., Georgia: Bussiness Owner Resources.	Fokus FU: - Allg. Einblick (7 Beiträge) - Die Nachfolge (6) - Management u. strategische Planung (6) - Aspekte des Eigentums (5) - Steuerliche Belange (7) - Die Professionalisierung (3) - Der Aufsichtsrat (6) - Auswirkungen Wachstum (3) - Psychologische Aspekte (4) - Konflikte (6) - Familienbez. als Komponente von FU (9) - Die Rolle der Frau (5) - Die jüngere Generation (7) - Beratung und Schulungen (4) - FU in der Gesellschaft (5) - Globale und ethnische Aspekte (6) - Kultur und Werte (7)	- Sbd.: (96 Beiträge) - Publikationsjahr: vorwiegend in 1980ern und frühen 1990ern - Fallbeschreibungen: 12 - Abb. Gesprächsprotokolle: 7 - Emp. Erhebungen: 5	- Gerade da die familiären Ziele sowie die Emotionen innerhalb der Familie einen sehr großen Einfluss auf das Management haben, sollte die strategische Planung nicht vernachlässigt werden. - Die Steuerschuld kann die Erfolgschancen eines FU behindern. Daher spielt neben der Steuerplanung auch die Möglichkeit der Steuervermeidung eine wesentliche Rolle. - Die Professionalisierung eines FU trägt dazu bei, die darin auftretenden emotionalen und psychologischen Widersprüche zu bewältigen. - Der langfristige Erfolg eines FUs kann durch die Etablierung eines Aufsichtsrates begünstigt werden. - Frauen werden zunehmend in die unternehmerischen Angelegenheiten miteinbezogen. Gerade die bei Söhnen oft vorherrschende Rivalität zu dem Vater ist bei Töchtern nicht gegeben. - Damit ein FU generationsübergreifend bestehen kann, spielen neben der Vermittlung von bestimmten Fähigkeiten und Werten auch die Beziehung zw. den Eltern und der jüngeren Generation eine entscheidende Rolle. - Die Kultur und die gelebten Werte sind wesentliche Bestandteile, die die Familie und das Unternehmen über viele Generationen zusammen halten. Diese liefern eine klare Orientierung für das Alltagshandeln.
4	8, 24, 40, 45, 49	*Flören*, R. H. (2002): Crown Princes in the Clay: En Empirical Study on the Tackling of Succession Challenges in Dutch Family Farms, Dissertation, Assen: Royal Van Gorcum.	- Untersuchung der Nachfolge innerhalb bäuerlicher FU in den Niederlanden. - Darstellung der Hemmnisse während der Nachfolge. -Erläuterung, wie Nachfolger mit den auftretenden Hemmnissen umgehen. - Erarbeitung von Lösungswegen bzw. Maßnahmen, um die Hemmnisse zu überwinden.	- Studie: 2000 (n=280 FU) - Abb. von FUs Definitionen: 49 Anhang: - Darstellung, wie viele Arbeitsplätze durch FU in den NL zur Verfügung stehen. Nach Sektoren und Unternehmensgröße - Verwendeter Fragebogen ist abgebildet - Abgrenzung Gartenbau- zu anderen Agrarsektoren	- Neben unternehmerischen Erfordernissen tragen vor allem familiäre Belange zum Erfolg der Nachfolge bei. -Hemmnisse während der Nachfolge: der Altunternehmer, die Nachfolger, die Kommunikation, das Abwägen zw. unternehmerischen und familiären Interessen, finanzielle Aspekte sowie Aspekte des Eigentums und aufkommende Zweifel. - Unterstützende Faktoren für die Nachfolge: frühzeitige Planung und Kommunikation mit allen Familienmitgliedern, der Einbezug von Beratern, kontinuierliche Investitionen, externe Berufserfahrung der Nachfolger und die Freiwilligkeit der Nachfolge.

b.3) Top 5 englischsprachige Bücher

Platz	Zitiert von	Literaturangabe	Inhalt	Spezifika	Kurzergebnisse
4	12, 17, 36, 39, 40	*Neubauer*, F. und *Alden*, G. L. (1998): The Family Business: Its Governance and Substainability, New York: Routledge.	- Darstellung der Spezifika/Bedeutung von familienkontrollierten Unternehmen. - Untersuchung von Governancesystemen für FU. - Systematisierung des undurchsichtigen Sprachgebrauchs zur Family Governance. - Abgrenzung der Aufgaben zw. Familie, Familienversammlung und Familienrad.	- Fallbeschreibungen: 16 - Bsp. Familienverfassung: 1 - Bsp. Familiencredo: 1	- Die Autoren definieren FU als ein "proprietorship, partnership, cooperation or any form of business association where voting control is in the hands of a given family" (S. 21). - Hauptaufgaben der Corporate Governance: die Führung, das Controlling und das Rechnungswesen/Reporting. - Die Corporate Governance Struktur umfasst speziell die Familie, den Aufsichtsrat und das Top Management. - Die zentrale Position im Governancesystem eines FU ist die des Firmenchefs. Die Festlegung ist in jeder Generation eine strategische Schlüsselentscheidung.
4	6, 8, 19, 39, 40	*Sonnenfeld*, J. (1988): The Hero's Farewell: What Happens when CEOs Retire, Oxford: Oxford University Press.	- Eine konzeptuelle Untersuchung, welche Rolle dem Firmenchef in seiner späten Karrierephase zukommt. - Betrachtung, wie der Management Nachfolgeprozess durch das Selbstbild des betroffenen Firmenchefs beeinflusst wird. - Detaillierte Erklärung, welche Formen des Ausscheidens existieren und welche Besonderheiten damit verbunden sind.	- 50 Interviews mit sich erst kürzlich im Ruhestand befindlichen Firmenchefs - Fallbeschreibungen der Interviewten - Interviews mit den Familienmitgliedern und Arbeitskollegen der ehemaligen Firmenchefs - Umfrage mit 100 zufällig selektierten Fortune 500 Firmenchefs - Umfrage mit 100 im Ruhestand befindlichen Führungskräften, die Firmenchefs untergeben waren - Studie über finanzwirtschaftliche Performance Indizes der 100 selektierten Fortune 500 Unternehmen - Umfrage von 90 Firmenchefs kleinerer FU Anhang: - Verwendeter Fragebogen ist abgebildet	Das Ausscheiden eines Firmenchefs aus einem Unternehmen kann anhand vier Kategorien klassifiziert werden: 1. „monarch-like exits“: Abgabe der Führungsposition ist nicht freiwillig. Entweder durch Tod oder Entlassung. 2. „general-like exits“: Der Abgang wird nur widerwillig akzeptiert und die Zeit im Ruhestand wird dazu verwendet, eine Rückkehr zum aktiven Dienst zu planen. 3. „ambassador-like exits“: Das Ausscheiden ist freiwillig, jedoch wird ein enger Kontakt zum alten Unternehmen aufrechterhalten. 4. „governor-like exits“: Die Person möchte das Unternehmen verlassen, um sich neuen Interessen zu widmen.
5	2, 6, 19, 49	*Ward*, J. L. (2004): Perpetuating the Family Business. 50 Lessons Learned from Long-Lasting, Successful Families in Business, Houndsmille: Palgrave MacMillan.	- Erläuterung von 50 Lektionen, die den langfristigen Erfolg eines FUs unterstützen. - Zuordnung der Lektionen zu drei Lebensphasen eines FU: Dem Owner-Management Business, dem Sibling Partnership und der Cousin Collaboration.	Anhang: - Abb. von Checklisten - Anleitung, wie die im Buch abgebildeten Hilfe-stellungen umgesetzt werden können	- Die Vereinigung von Familie und Unternehmen stellt eine nicht zu unterschätzende Herausforderung dar. - Die Belange von FU sind zwar auf den ersten Blick oftmals ähnlich, jedoch unterscheiden sich diese im Detail meist gravierend. - Die Kommunikation zw. den Familienmitgliedern ist wesentlich für den Erfolg eines FUs. - Die Planung ist die Grundvoraussetzung der langfristigen Kontinuität. - Das Engagement der Familienmitglieder trägt wesentlich zum langfristigen Bestand eines FUs bei.
5	30, 36, 39,49	*Williamson*, O. E. (1985): The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting, New York: Free Press.	- Betrachtung der Transaktionskosten-ökonomik vor dem Hintergrund verschiedener volkswirtschaftlicher Fragestellungen. - Erläuterung der Auswirkungen, die durch die Einsparung von Transaktionskosten für die Entwicklung wirtschaftlicher Organisationen und das Zusammenwirken von Unternehmen und Markt entstehen.	Theoretische Ausarbeitung	- Es besteht keine Möglichkeit, eine akkurate Bewertung volkswirtschaftlicher Institutionen zu vollziehen ohne die Berücksichtigung von Transaktionskosten vor allem im Hinblick auf organisatorische Merkmale. - Die Transaktionskostenökonomik kann als ein interdisziplinärer Zugang zw. volkswirtschaftlicher, rechtlicher und organisatorischer Theorie aufgefasst werden.

IV. Schlussbetrachtung

Im Zuge des vorliegenden Beitrags stellt sich zunächst die Frage, welcher Mehrwert durch diese Form der Aufbereitung (siehe III.1) erzielt wird. Dazu rücken vor allem drei zentrale Fragestellungen in den Vordergrund der Betrachtung: Welcher Nutzen ergibt sich aus dieser Art der Darstellung? Was leistet der Überblick? Was bleibt ausgeblendet?

Zunächst einmal ermöglicht die verwendete Darstellungsform eine Systematisierung und Kategorisierung der in den analysierten Büchern aufgegriffenen Themengebiete. Dies erlaubt es, den Inhalt übersichtlich darzustellen und Querverbindungen zwischen den Büchern herzustellen. Somit besteht die Möglichkeit, zielgerichtet die Bücher zu selektieren, die für den eigenen Schwerpunkt von Relevanz sind, sowie Themengebiete zu identifizieren, die (keinen) weiteren Forschungsbedarf aufweisen.

Die konkrete Analyse und deren Aufbereitung stellen dem Leser einen Orientierungsrahmen zur Verfügung. So finden vor allem die Arten der Unternehmensübergabe (III.1.b) sowie steuerliche und rechtliche Aspekte (III.1.c) ein hohes Maß an Aufmerksamkeit, was neben der praktischen Relevanz auch durch deren Komplexität begründet sein kann. Des Weiteren zeichnen sich viele Werke durch ihren Praxisbezug (III.1.d) aus, sodass die erlangten Ergebnisse abgesichert werden können sowie dem Leser Werkzeuge für die Unterstützung der Nachfolge zur Verfügung gestellt werden können.

Andererseits fällt jedoch auf, dass wesentliche Bereiche vernachlässigt werden (siehe III.1.e). Aufgrund der Tatsache, dass die Übergabe an die nächste Generation häufig mit geringen Erfolgsaussichten behaftet ist, das heißt, die familieninterne Bewältigung fehlschlägt, scheint ein Bedarf an externer Unterstützung bzw. an einem geeignet erscheinenden Ordnungsrahmen zu bestehen. Im Hinblick auf die vorliegende Analyse rücken diese Bereiche jedoch eher in den Hintergrund. Auch werden bedeutsame Dimensionen innerhalb des Familienunternehmens vernachlässigt. Neben dem Unternehmer muss vor allem der Ehefrau/Mutter eine entscheidende Rolle für das erfolgreiche Bestehen eines Familienunternehmens und für die Erziehung der Nachkommen zugesprochen werden (Hennerkes 2004, 33 f.). Dabei rückt sie jedoch fast völlig in den Hintergrund. Überhaupt keine Berücksichtigung finden die in jeder Generation dazukommenden Eingeheirateten. Deren Rolle bzw. Einfluss auf die Familie und das Unternehmen sollte ebenfalls untersucht

werden. Auch im Hinblick auf die familieninternen Nachfolger scheint Forschungsbedarf zu bestehen. Gerade da die familieninterne Nachfolge von dem Nachfolgewunsch der Nachkommen abhängt (Stiftung Familienunternehmen 2011, 9) und dies wiederum von der Erziehung, Ausbildung und Persönlichkeitsentwicklung beeinflusst wird (Gottschalk et al. 2010, 45), ist die mangelnde Betrachtung der Sozialisation der Nachkommen nicht nachvollziehbar.

Abschließend ist anzumerken, dass die durchgeführte Literaturanalyse einen guten Überblick über die in den Büchern behandelten Themengebiete zur Verfügung stellt. Für einen umfassenden Einblick in die Nachfolgeliteratur bzw. für allgemein gültige Aussagen ist es jedoch unerlässlich, auch auf Journalbeiträge einzugehen. Dies wäre eine weitere interessante Fragestellung.

Literaturverzeichnis.

Das nachfolgende Literaturverzeichnis inkludiert neben den zitierten Quellen auch die Literatur, die für die Literaturanalyse herangezogen wurde. Diese sind zu Beginn mit einer eckigen Klammer und der jeweiligen Nummerierung versehen.

[1] *Achleitner*, A. K.; *Everling*, O. und *Klemm*, S. (2006): Nachfolgerating. Rating als Chance für die Unternehmensnachfolge, Wiesbaden: Gabler.

Bandara, W.; *Miskon*, S. und *Fielt*, E. (2011): A Systematic, tool-supported method for conducting literature reviews in information systems, in: Tuunainen, V.; Nandhakumar, J.; Rossi, M. und Soliman, W. (Hrsg.): Proceedings of the19th European Conference on Information Systems (ECIS 2011), Helsinki, Finland.

[2] *Baumgartner*, B. (2009): Familienunternehmen und Zukunftsgestaltung. Schlüsselfaktoren zur erfolgreichen Unternehmensnachfolge, Wiesbaden: Gabler.

[3] *Baus*, K. (2013): Die Familienstrategie: Wie Familien ihr Unternehmen über Generationen sichern, 4. überarb. u. erw. Aufl., Wiesbaden: Gabler.

[4] *Beck*, K. E. M. und *Osterloh-Konrad*, C. (2009): Unternehmensnachfolge. MPI Studies on Intellectual Property, Competition and Tax Law, Vol. 12, Heidelberg u. a.: Springer.

[5] *Beckmann*, R.; *Brost*, H. und *Faust*, M. (2012): Unternehmensnachfolge im Mittelstand, 3. kompl. überarb. Aufl., Frankfurt a. M.: Frankfurt School Verlag.

[6] *Berning*, D. und *Novak*, A. (2010): Erfolgsfaktoren der Kanzleinachfolge. Jenseits von Recht und Steuern, Wiesbaden: Gabler.

Bird, B.; *Welsch*, H.; *Astrachan*, J. H. und *Pistrui*, D. (2002): Family Business Research: The Evolution of an Academic Field, in: FBR, 15 (4), 337-350.

Brost, H. und *Faust*, M. (2012): Unternehmensnachfolge im Mittelstand – Daten und Fakten in Deutschland, in: Beckmann, R.; Brost, H. und Faust, M. (Hrsg.): Unternehmensnachfolge im Mittelstand, 3. kompl. überarb. Aufl., Frankfurt a. M.: Frankfurt School Verlag, 3-16.

[7] *Brückner*, C. (2011): Der Nachfolger kommt! Eine Analyse des Generationenwechsels in Familienunternehmen, Diss., Mering: Rainer Hampp.

[8] *Caspary*, C. R. (2010): Töchter in der Nachfolge von mittelständischen Familienunternehmen. Warum werden oft 50% des Nochfolgepotenzials verschenkt? Eine Deskriptive Untersuchung auf Basis der Sozialisationstheorien, Diss., o. O.: Wdv.

[9] *DACH Europäische Anwaltsvereinigung e.V.* (2006): Unternehmensnachfolge: 34. Tagung der DACH in Wien vom 18. bis 20. Mai 2006, Bd. 27, Zürich: Schulthess.

Domayer, E. und *Vater*, G. (1994): Das Familienunternehmen – Erfolgstyp oder Auslaufmodell, in: Hernsteiner, o.Jg. (2), 26-29.

[10] *Felden*, B. und *Klaus*, A. (2007): Nachfolgeregelung. Konzepte, Führungswechsel, Vermögensübertragung, Unternehmensbewertung, Finanzplanung, Psychologie, Unternehmenskauf und -verkauf, Stuttgart: Schäfer-Poeschel.

[11] *Felden*, B. und *Pfannenschwarz*, A. (2008): Unternehmensnachfolge. Perspektiven und Instrumente für Lehre und Praxis, München: Oldenbourg.

Felden, B. und *Zumholz*, H. (2009): Managementlehre für Familienunternehmen – Bestandsaufnahme der Forschungs- und Lehraktivitäten im deutschsprachigen Raum. Working Paper 48, Institute of Management Berlin.

[12] *Fleschutz*, K. (2009): Die Stiftung als Nachfolgeinstrument für Familienunternehmen. Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung und Überführung, Diss., Wiesbaden: Gabler.

Frank, H. und *Hasenzagl*, R. (2005): Die Nachfolge in Familienunternehmen aus systemischer Sicht, in: Zeitschrift für Organisationsentwicklung, 24 (4), 34-45.

Frank, H., *Korunka*, C., *Lueger*, M. (2012): Konfliktbewältigung in Familienunternehmen, Wien: Facultas.

[13] *Frank-Thomasser*, A. und *Punz*, W. (2004): Unternehmensnachfolge: Impulse für die richtige Betriebsübergabe, Wien: Verlag 55Plus.

[14] *Freund*, W. (2000): Familieninterne Unternehmensnachfolge. Erfolgs- und Risikofaktoren, Diss.,Wiesbaden: Dt.Univ.-Verlag.

[15] *Fritz*, C.; *Schauer*, K. und *Augustin*, K. (2001): Unternehmensnachfolge – aber richtig! Ein Wegweiser zur gesamtheitlichen Gestaltung des Übergabeprozesses; wirtschaftliche – rechtliche – psychologische Faktoren, Wien: Linde.

Froschauer, U. und *Lueger*, M. (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme, Wien: WUV-Univ.-Verlag.

Gersick, K. E.; *Davis*, J. A.; *McCollom Hampton*, M. und *Lansberg*, I. (1997): Generation to Generation. Life Cycles of the Familiy Business, Harvard: Harvard Business School Press.

Gottschalk, S.; *Höwer*, D.; *Licht*, G.; *Niefert*, M.; *Hauer*, A.; *Keese*, D.; *Woywode*, M. und in Zusammenarbeit mit *Verband der Vereine Creditreform e.V.* (2010): Generationenwechsel im Mittelstand. Herausforderungen und Erfolgsfaktoren aus der Perspektive der Nachfolger, Stuttgart: Baden-Württembergische Bank.

Györy, A.; *Cleven*, A.; *Uebernickel*, F. und *Brenner*, W. (2012): Finding the Right Balanced Scorecard for Business-Driven IT Management: A Literature Review, in: System Science (HICSS), 5023-5032.

Habbershon, T. G. und *Williams*, M. L. (1999). A resource-based framework for assessing the strategic advantages of family firms, in: FBR, 12 (1), 1-25.

[16] *Habig*, H. und *Berninghaus*, J. (2004): Die Nachfolge im Familienunternehmen ganzheitlich regeln. 2. neu bearb. und erw. Aufl., Berlin u. a.: Springer.

[17] *Halter*, F. A. und *Schröder*, R. (2011): Unternehmensnachfolge in der Theorie und Praxis. Das St. Galler Nachfolge Modell, 2. Aufl., Bern u. a.: Haupt.

[18] *Hasenzagl*, R. und *Stocker*, F. (2006): Unternehmensnachfolge: Herausforderungen, Chancen und Erfolgsfaktoren; Wiener Neustädter Managementgespräche 2006, Wien/Graz: Neuer Wissenschaftlicher Verlag.

Haubl, R. und *Daser*, B (2006): Familiendynamik in Familienunternehmen: Warum sollten Töchter nicht erste Wahl sein, Frankfurt a. M.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Abschlussbericht des ersten Projektabschnitts.

[19] *Hemetsberger*, L. (2008): Endlich aus der Deckung. Ein Leitfaden der Emotionen bei Betriebsübergaben, Wien: Österr. Wirtschaftsverlag.

Hennerkes, B. H. (2004): Die Familie und ihr Unternehmen. Strategie, Liquidität, Kontrolle, Frankfurt a. M.: Campus.

[20] *Hering*, T. und *Olbrich*, M. (2003): Unternehmensnachfolge, München/Wien: Oldenbourg.

[21] *Hohenlohe zu*, K. L. (2006): Die erfolgreiche Unternehmensnachfolge. Betriebsübernahmen als Existenzgründung. Mit Checklisten, Tipps und Finanzierungsbeispielen, Heidelberg: Redline Wirtschaft.

[22] *Huber*, C. und *Leitner*, R. (2011): Unternehmensnachfolge. Ein Leitfaden für die Praxis. Rechtzeitige Planung; Erb-, Gesellschafts-, Gewerbe-, Mietrecht, Haftung & Förderungen; Steuerliche Behandlung, 3. akt. u. erw. Aufl., Wien: LexisNexis.

[23] *Juritsch*, E.; *Nadvornik*, W. und *Gutschelhofer*, A. (2007): Gern geschehen. Unternehmensnachfolge in Familienbetrieben, Wien: Linde.

[24] *Kalss*, S. und *Schauer*, M. (2001): Unternehmensnachfolge: Praktische Fragen und zivilrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten, Wien: WUV-Univ.-Verlag.
[25] *Kempert*, W. (2008): Praxishandbuch für die Nachfolge im Familienunternehmen: Leitfaden für Unternehmer und Nachfolger, Wiesbaden: Gabler.

Klein, S. B. (2003): Family Business Research in German Publications 1990 - 2000, Working Paper – Fontainebleau – INSEAD.

Knopf, J. W. (2006): Doing a Literature Review, in: Political Science and Politics, 39 (1), 127-132.

[26] *Kollmer-von Oheimb-Loup*, G. und *Wischermann*, C. (2008): Unternehmensnachfolge in Geschichte und Gegenwart, Bd. 11, Ostfildern: Jan Thorbecke.

Kraus, S.; *Filser*, M.; *Götzen*, T. und *Harms*, R. (2011): Familienunternehmen – Zum State-of-the-Art der betriebswirtschaftlichen Forschung, in: BFuP, 63 (6), 587-605.

[27] *Krejci*, H. (2006): Unternehmensnachfolge und Pflichtteilsrecht: Auf Grundlage der Diskussionsergebnisse einer Arbeitsgruppe des Ludwig-Boltzmann-Instituts für Rechtsvorsorge und Urkundenwesen, Bd. XXX, Wien: Manz.

[28] *Le Mar*, B. (2001): Generations- und Führungswechsel im Familienunternehmen. Mit Gefühl und Kalkül den Wandel gestalten, Berlin u. a.: Springer.

[29] *Lipfert*, G. (2013): Emotionale Herausforderungen bei Betriebsübergaben in Familienunternehmen, Linz: Trauner.

[30] *Löhr*, D. (2001): Mittelständische Familienunternehmen im Generationenwechsel. Die Gestaltung des Übergangs als Aufgabe des strategischen Risikomanagements, Aachen: Shaker.

[31] *Loos*, H. (2010): Wie werde ich meine Firma los? Ratgeber für KMU-Gesellschafter; Fallbeispiele, Tipps, Checklisten und Perspektiven, Hohenems/Wien: Bucher.

[32] *Ludwig*, C. und *Widinski*, M. (2008): Generationenwechsel. Steuerliche, unternehmensrechtliche und betriebswirtschaftliche Aspekte. Festschrift für Karl Bruckner, Wien: Linde.

[33] *Mätzener*, M. und *Schwarz*, G. (2008): Erfolgreiche Betriebsübergabe in Familienunternehmen: Emotionen – Konflikte – Perspektiven, Wien: Linde.

[34] *Mendel*, M. und *Piper*, N. (2005): Stabwechsel. Die schwierige Suche nach dem richtigen Nachfolger, München: Redline Wirtschaft.

[35] *Mosser*, A. (2002): Vermögensweitergabe und Unternehmensnachfolge, Bd. 22, Wien: Manz.

[36] *Mueller-Harju*, D. (2013): Generationswechsel im Familienunternehmen. Mit Emotionen und Konflikten konstruktiv umgehen, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer Gabler.

[37] *Müller*, V. (2008): Nachfolgetypen und Rollenkonflikte im Nachfolgeprozess von Familienunternehmen. Eine empirische Untersuchung, Diss., München/Mering: Rainer Hampp.
[38] *Olbrich*, M. (2005): Unternehmungsnachfolge durch Unternehmungsverkauf, Wiesbaden: Deut. Univ.-Verlag.

[39] *Papesch*, M. (2010): Corporate Governance in Familienunternehmen. Eine Analyse zur Sicherung der Unternehmensnachfolge, Wiesbaden: Gabler.

[40] *Pfannenschwarz*, A. (2006): Nachfolge und Nicht-Nachfolge in Familienunternehmen, Bd. 1: Ambivalenzen und Lösungsstrategien beim familieninternen Generationenwechsel und Bd. 2: Fallstudien zum familieninternen Generationswechsel, Diss., Heidelberg: Carl-Auer.

Rossaro, F. (2007): Zu den Beständigkeitsmerkmalen von Familienunternehmen – Eine Analyse aus soziologischer und mikrotheoretischer Sicht, Diss., Berlin: Duncker & Humblot.

Rowley, J. und *Slack*, F. (2004): Conducting a Literature Review, in: Management Research News, 7 (6), 31-39.

[41] *Schackmann*, V. (2003): Unternehmensnachfolge im Familienbetrieb. Ein Leitfaden mit 15 Arbeitsplänen, Wiesbaden: Gabler.

[42] *Schaub*, H. (2009): Nachfolgeplanung in KMU, Bern u. a.: Haupt.

[43] *Schauer*, R.; *Kailer*, N. und *Feldbauer-Durstmüller*, B. (2005): Mittelständische Unternehmen: Probleme der Unternehmensnachfolge, Linz: Trauner.

Schlippe, A. v. und *Kellermanns*, F. W. (2008): Emotionale Konflikte in Familienunternehmen, in: ZfKE, 56 (1/2), 40-58.

[44] *Schmeisser*, W.; *Lesener*, L. und *Tscharntke*, C. (2007): Unternehmensnachfolge durch Unternehmensverkauf. Eine Analyse der Erfolgsfaktoren von nachfolgeinduzierten Buy-out-Transaktionen unter besonderer Berücksichtigung der Banken, München/Mering: Rainer Hampp.

Simon, F. B.; *Wimmer*, R. und *Groth*, T. (2005): Mehr-Generationen-Familienunternehmen. Erfolgsgeheimnisse von Oetker, Merck, Haniel u. a., Heidelberg: Carl-Auer.

Simon, F. B. (2008): Von Generation zu Generation – Unterschiedliche Entwicklungsschritte von Mehrgenerationen-Familien-Unternehmen, in: Kollmer-von Oheimb-Loup, G. und Wischermann, C. (Hrsg.): Unternehmensnachfolge in Geschichte und Gegenwart, Ostfildern: Jan Thorbecke, 13-38.

[45] *Spelsberg*, H. (2011): Die Erfolgsfaktoren familieninterner Unternehmensnachfolgen. Eine empirische Untersuchung anhand deutscher Familienunternehmen, Wiesbaden: Gabler.

Stiftung Familienunternehmen (2011): Deutschlands nächste Unternehmergeneration. Eine empirische Untersuchung der Werthaltungen, Einstellungen und Pläne, München.

Suchy, D.; *Lueger*, M.; *Froschauer*, U. und *Nosé*, L. (2012): Konfliktbearbeitung in Familienunternehmen: Eine qualitative Analyse, in: ZfKE, 60 (4), 337-354.

[46] *Sudhoff*, H. (2005): Unternehmensnachfolge, 5. völlig überarb. Aufl. des von Heinrich Sudhoff begr. Werkes, München: Beck.

[47] *Urnik*, S. (2011): Unternehmensnachfolge. Betriebswirtschaftliche, rechtliche und psychologische Erfolgsfaktoren, Wien: Linde.

[48] *Wandl*, N. und *Habenicht*, U. (2011): Unternehmensübergabe nachhaltig gestalten. Den Generationenwechsel zeitgerecht einleiten und durchführen, Wiesbaden: Gabler.

[49] *Weber*, H. (2009): Familienexterne Unternehmensnachfolge: Eine empirische Untersuchung über Akquisitionen von Familienunternehmen, Diss., Wiesbaden: Gabler.

Webster, J. und *Watson*, R. T. (2002): Analysing the past to prepare for the future: writing a literature review, in: MIS Quartley, 26 (2), xiii-xxiii.

Wimmer, R.; *Domayer*, E.; *Oswald*, M. und *Vater*, G. (2005): Familienunternehmen – Auslaufmodell oder Erfolgstyp, 2. Aufl., Wiesbaden: Gabler.

[50] *Wolf*, E. (2002): Unternehmensnachfolge aus gesellschaftsrechtlicher und steuerrechtlicher Sicht: Ein Leitfaden für die Praxis unter besonderer Berücksichtigung von Familiengesellschaften, Wien: Manz.