

Stuttgarter historische Studien zur Landes- und Wirtschaftsgeschichte

Eine Reihe des Historischen Instituts der Universität Stuttgart und
der Stiftung Wirtschaftsarchiv Baden-Württemberg

Herausgegeben von
Franz Quarthal und Gert Kollmer-von Oheimb-Loup

Band 13



Jan Thorbecke Verlag

Nachfolge im Familienunternehmen

Eszet Staengel & Ziller und Freudenberg & Co. KG
im 19. und 20. Jahrhundert

von
Daniel Hütter



Jan Thorbecke Verlag

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2009 by Jan Thorbecke Verlag der Schwabenverlag AG, Ostfildern
www.thorbecke.de · info@thorbecke.de

Alle Rechte vorbehalten. Ohne schriftliche Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, das Werk unter Verwendung mechanischer, elektronischer und anderer Systeme in irgendeiner Weise zu verarbeiten und zu verbreiten. Insbesondere vorbehalten sind die Rechte der Vervielfältigung – auch von Teilen des Werkes – auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege, der tontechnischen Wiedergabe, des Vortrags, der Funk- und Fernsehsendung, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, der Übersetzung und der literarischen oder anderweitigen Bearbeitung.

Dieses Buch ist aus alterungsbeständigem Papier nach DIN-ISO 9706 hergestellt.

Umschlagbilder:

Vorderseite, links von oben nach unten: Ernst Staengel, Gründer; Ernst Staengel mit seinen beiden Söhnen und Nachfolgern Otto und Ernst d. J.; Elisabeth Staengel, Witwe Otto Staengels (Wirtschaftsarchiv Baden-Württemberg, Stuttgart)

Vorderseite, rechts von oben nach unten: Carl Johann Freudenberg, Gründer; Hermann Ernst Freudenberg, einer von zwei Nachfolgern der 2. Generation; Richard Freudenberg, einer der Nachfolger der 3. Generation (Familien- und Unternehmensarchiv Freudenberg, Weinheim)

Rückseite: Freudenberg – alle Nachfolger und Unternehmer der 4. sowie ein Kind aus der 5. Generation (Familien- und Unternehmensarchiv Freudenberg, Weinheim)

Gesamtherstellung: Jan Thorbecke Verlag, Ostfildern

Printed in Germany

ISBN 978-3-7995-5563-0

Inhalt

Dank	7
1. Einführung	9
1.1 Unternehmensnachfolge im Familienunternehmen – Kontinuitätskrise oder unternehmensgeschichtliches Schlüsselereignis?	9
1.2 Gang der Untersuchung	13
1.3 Forschungslage	16
1.4 Quellenlage und -kritik	22
2. Unternehmer, Unternehmen und Familie	25
2.1 Das Familienunternehmen – ein besonderes Spielfeld sozialer Handlungspraxis	25
2.1.1 Das Drei-Kreise-Modell und Bourdieus Theorie der Praxis	26
2.1.2 Familien- und Unternehmenskultur als konstitutive Elemente....	32
2.2 Herleitung der Forschungsperspektive aus den Paradigmen der Neuen Institutionenökonomik	38
2.2.1 Neo-institutionenökonomische Grundlagen	39
2.2.2 Unternehmensnachfolgeforschung im Zeichen einer kultur- und sozialwissenschaftlich erweiterten Neuen Institutionenökonomik	44
3. „... den männlichen Nachkommen zu sichern“ – Von dynastischem Vererben und patriarchalem Unternehmertum: Staengel & Ziller ESZET Kakao- und Schokoladefabrik Stuttgart-Untertürkheim	47
3.1 Der Generationenübergang als planvoller Prozess (1880–1902)	47
3.2 Unternehmensnachfolge als spontanes Ereignis (1926–1932)	56
3.3 Unternehmensweitergabe als unvollendeter Prozess (1935–1942)	67
3.4 Unternehmensnachfolge im Zeichen familiärer Auseinandersetzung und wirtschaftlichen Niedergangs (1942–1968)	80
4. „...sonst viel lieber Fremde“ – Unternehmensnachfolge und Managerherrschaft im Familienunternehmen: Freudenberg & Co. KG	102
4.1 Der Vorgänger/Nachfolger-Übergang als Aneignungs- und Durchsetzungsprozess (1849–1905)	102
4.2 Weitergabeorganisation als Anpassungsprozess an kontingente Einflüsse (1899–1923)	125
4.3 Die Nachfolge im Kollegialprinzip (1923–1962)	149
4.4 Familienfremde Manager und Auflösung des Generationenprinzips seit 1970	176

5. Institutionen, Kapital, Kultur? Vergleich und zusammenfassende Analyse .	191
5.1 Die Bedeutung der Eigentumsrechte	191
5.1.1 Die institutionelle Verfasstheit des Unternehmens und die Unternehmensnachfolge	192
5.1.2 Eigentum als Handlungsressource und konfliktueller Risikofaktor	196
5.2 Familie: Segen oder Hindernis?	200
5.2.1 Auseinandersetzung um soziales Kapital und familiären Status .	200
5.2.2 Dynastische Sinnkonstruktionen und Nachfolgemodelle: Bedeutung und Folgen für Familie und Unternehmen	206
5.3 Wissen und Qualifikation	211
5.3.1 Wissen ist Macht: Kulturelles Kapital als Ressource im sozialen Spiel um die Unternehmensnachfolge	212
5.3.2 Selektion und Ausbildung der Nachfolger	213
5.3.3 Qualifikation und Leistung als zentrale Größen in der Familien- und Unternehmenskultur	220
5.4 Legitimation und Anerkennung	224
6. Unternehmensnachfolge in unternehmensgeschichtlicher Perspektive	231
7. Abkürzungsverzeichnis	237
8. Quellen- und Literaturverzeichnis	239
8.1 Unveröffentlichte Quellen	239
8.2 Veröffentlichte Quellen	248
8.3 Literatur	249

1. Einführung

1.1 Unternehmensnachfolge im Familienunternehmen – Kontinuitätskrise oder unternehmensgeschichtliches Schlüsselereignis?

Gert Staengel, Erbe der Staengel & Ziller, ESZET Kakao- und Schokoladefabrik Stuttgart-Untertürkheim fasste 1968 nach eigener Aussage trotz schlechter wirtschaftlicher Aussichten den Entschluss, „in die Geschäftsleitung einzutreten, um das durch Generationen aufgebaute und vom Vater nur kurz geführte Unternehmen der Familientradition zu erhalten.“¹ Er tue dies, da „die Familientradition [...] über den materiellen Werten steh[e].“¹

Die von ihm vollzogene Unternehmensnachfolge war erst die zweite erfolgreiche Weitergabe in der bis dahin fast 120-jährigen Geschichte des Familienunternehmens. Der vorangegangene Versuch der transgenerationalen Übergabe war gescheitert, da sowohl Vater als auch Onkel Gert Staengels im Zweiten Weltkrieg gefallen waren bevor sie die Unternehmensleitung übernehmen konnten. Er selbst war durch die Regelungen des Gesellschaftsvertrags daraufhin 1943 als gerade einmal Vierjähriger zum persönlich haftenden Gesellschafter geworden. Er übernahm den mittelständischen Betrieb schließlich 1968 von seiner 85-jährigen Großmutter, die das Unternehmen jahrzehntelang geführt hatte, und deren oberstes Ziel es war, den Betrieb dem einzigen legitimen Thronfolger zu erhalten. Der Verkauf des Unternehmens oder der Rückzug der Familie aus der Geschäftsführung kam weder für die betagte Vorgängerin noch – wie wir aus dem Zitat ersehen – für deren Nachfolger in Frage.

Die meisten Unternehmen und ihre Unternehmer in Deutschland sehen sich irgendwann mit dem in dieser Skizze angedeuteten Problem der Kontinuitäts-sicherung des Unternehmens bei gleichzeitiger Erhaltung der familialen Kontrolle und der Fortschreibung familialer Traditionen konfrontiert. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) schätzt, dass 95 Prozent aller deutschen Firmen Eigentümerunternehmen sind,² und so standen von 1996 bis 2006 in Deutschland auch ca. 700.000 mittelständische Eigentümerunternehmen davor, von einem Vorgänger an einen Nachfolger weitergegeben zu werden.³ Es wird ange-

¹ WABW Y 33 „Gesellschafter-Versammlung, Freitag 17. Mai 1968“ Notizen Gert Staengels zu Ausführungen über die Möglichkeiten des Erhalts der Firma, S. 5. Die typografische Hervorhebung ist aus der Quelle übernommen.

² Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi): Der Mittelstand in der Bundesrepublik Deutschland. Eine volkswirtschaftliche Bestandsaufnahme, Dokumentation 561, Berlin 2007, S. 16.

³ Wolfram Gruhler: Unternehmensnachfolge im Mittelstand. Gesamt- und einzelwirtschaftliche Bedeutung, Probleme und Lösungsansätze, Köln 1998 (Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Institut der deutschen Wirtschaft Köln), S. 6.

nommen, dass davon ca. 44 Prozent innerhalb der Familie weitergegeben wurden.⁴ Anders als in Vereinen, politischen oder auch religiösen Organisationen und Gemeinschaften, wo Sedesvakanzanzen zwar möglicherweise Entscheidungsstaus auslösen, nicht aber den Bestand der Organisationen an sich unbedingt sofort in Frage stellen, ist eine lückenlose Führung bei marktwirtschaftlichen Unternehmen für deren Überleben unerlässlich. Findet sich niemand, der die unternehmerischen Entscheidungen trifft, gelingt also der Vorgänger/Nachfolger-Übergang⁵ – sei er nun inner- oder außerfamiliär, dauerhaft oder interimistisch – innerhalb einer kritischen Zeit nicht, steht der Betrieb schnell vor seinem Ende. Unternehmensnachfolgen stellen sich vor diesem Hintergrund zugleich als „Sollbruchstelle in der Geschichte von Unternehmen“⁶ und als Schlüsselereignis dar.

Seit dem Aufstieg der ersten großen Aktiengesellschaften im 19. Jahrhundert wurde regelmäßig aus verschiedenen Richtungen das Ende der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), namentlich der Familienunternehmen, prophezeit.⁷ Das Familienunternehmen wurde als Auslaufmodell betrachtet, das in unbestimmter, aber nicht zu ferner Zukunft keinen Platz mehr in der auf Wachstum programmierten Marktwirtschaft westlichen Zuschnitts haben werde.⁸ Allen Unkenrufen zum Trotz erfreut sich der „Familienkapitalismus“ in Deutschland zu Beginn des 21. Jahrhunderts, insgesamt gesehen, jedoch einer robusten Gesundheit: Der hauptsächlich als Eigentümerunternehmen geführte Mittelstand beschäftigt heute noch immer 70,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in Deutschland und erwirtschaftet 46,7 Prozent der gesamten Bruttowertschöpfung der Bundesrepublik.⁹ 2005 kamen zudem mit 26 Firmen über die Hälfte der nach Umsatz und Mitarbeiterzahl 50 größten europäischen Eigentümerunternehmen allein aus Deutsch-

⁴ BMWi (2007), S. 38.

⁵ Dieser Begriff wurde von Franz Breuer geprägt. Vgl. Franz Breuer: Vorgänger und Nachfolger. Weitergabe von/in Betrieben und Organisationen als sozialwissenschaftliches Phänomen, in: Gruppendynamik und Organisationsberatung 31 (2000), S. 451–483, hier S. 452.

⁶ Anne Nieberding: Einer geht ein anderer kommt? Nachfolgeprozesse in Familienunternehmen des 19. und 20. Jahrhunderts, Konstanz 2003 (Diskussionsbeiträge Nr. 38, Dez. 2003 Kulturwissenschaftliches Forschungskolleg / SFB 485), S. 3.

⁷ Zunächst waren es marxistisch orientierte Ansätze, die den KMU keine Zukunft zubilligten. Aber auch nichtmarxistische Ökonomen wie Josef Alois Schumpeter sahen einen Konzentrationsprozess voraus, der den Mittelstand verschlingen werde. Siehe dazu einführend Hartmut Berghoff: Historisches Relikt oder Zukunftsmodell? Kleine und mittelgroße Unternehmen in der Wirtschafts- und Sozialgeschichte der Bundesrepublik Deutschland, in: Dieter Ziegler (Hg.): Großbürger und Unternehmen, Göttingen 2000 (Bürgertum. Beiträge zur Europäischen Gesellschaftsgeschichte Bd. 17), S. 249–282, hier 249–255; Josef Molsberger: Zwang zur Größe? Zur These von der Zwangsläufigkeit der wirtschaftlichen Konzentration, Köln 1967, S. 9–35.

⁸ Der Nestor der amerikanischen Business History Alfred D. Chandler beispielsweise beschreibt die Geschichte der hochindustrialisierten Wirtschaft als eine Entwicklung vom Familien- hin zum Managerkapitalismus. Siehe beispielsweise: Alfred D. Chandler: The Visible Hand. The Managerial Revolution in American Business, Cambridge/Mass. 1977.

⁹ BMWi (2007), S. 16.

land.¹⁰ Diese Zahlen vermitteln einen Eindruck, welche Bedeutung Eigentümerunternehmen und mit ihnen Familienunternehmen in Deutschland noch immer haben. Unternehmensnachfolgeprozesse sind also nicht nur auf Grund des massiven Generationenwechsels der letzten Jahre ein aktuelles Thema, sondern auch, weil sie konstitutive Elemente bei der Herausbildung von Familienunternehmen im Einzelnen und des Familienkapitalismus im Ganzen sind.

Zu der früher häufig aus dem Marxismus hergeleiteten Überzeugung, dass kleine und mittlere Unternehmen durch Konzentrationsprozesse auf Dauer nicht überleben könnten, gesellte sich auch immer wieder ein bürgerlicher Kulturpessimismus, der den vermeintlichen Niedergang des Familienkapitalismus mit Unternehmensnachfolgeprozessen in Zusammenhang brachte. Dabei wurde den erbenden Generationen zu Wohlstand gekommener Unternehmerfamilien meist Saturiertheit und zunehmende Dekadenz unterstellt, die dazu führe, dass die Nachfolger das Erbe der erfolgreichen Gründer allmählich zerstörten. Dieser Pessimismus drückt sich in der als „Buddenbrook-Syndrom“ bekannten Alltagsweisheit „Die erste Generation erbaut’s, die zweite erhält’s, in der dritten zerfällt’s“ aus und fand in der fiktiven Familiensaga von Thomas Mann seinen wohl prominentesten Niederschlag und Multiplikator. Jedes Scheitern von Unternehmen schlussendlich als gescheiterte Nachfolgen zu betrachten, indem man den gescheiterten Unternehmer unhinterfragt als Fehlbesetzung im Nachfolgeprozess begreift, ist aber zu kurz gegriffen. Anzunehmen, dass der Gründer, der seine Qualitäten unter anderen Umständen und zu einer anderen Zeit bewiesen hat, den Ruin verhindert hätte, ist darüber hinaus anachronistisch.

Richtig ist sicherlich, dass mit jedem Generationenwechsel die Zahl der weiterzugebenden Unternehmen abnimmt. Es ist aber zu unterscheiden, ob Unternehmen auf Grund externer wirtschaftlicher Bedingungen bzw. auf Grund unternehmerischer Fehlentscheidungen oder tatsächlich auf Grund mangelnder Organisation des Weitergabe- und Nachfolgeprozesses scheitern. Für 2005 wird hochgerechnet, dass lediglich 8,3 Prozent der weiterzugebenden Unternehmen auf Grund fehlender Nachfolger stillgelegt werden mussten.¹¹ Unterstützt durch die oben genannte Darstellung zur heutigen Bedeutung des Familienkapitalismus in Deutschland wird damit deutlich, dass Pessimismus in Bezug auf Familienunternehmen nicht angebracht ist und Unternehmensnachfolgen also nicht nur Kontinuitätskrisen, sondern in der Mehrzahl auch Erfolgsgeschichten sind.

Ziel dieser unternehmensgeschichtlichen Arbeit ist es, in historischer Perspektive die Bedeutung von Unternehmensnachfolgeprozessen als unternehmensgeschichtliche Schlüsselereignisse herauszuarbeiten und zu untersuchen. Um zu verstehen, wie transpersonale und transgenerationale Weitergaben in Familienunternehmen abge-

¹⁰ Handelsblatt Firmenranking „50 größten Eigentümerunternehmen in Europa“. Link unter: <http://www.handelsblatt.com/pshb/fn/rehbi/sfn/buildhbi/GoPage/200012,201312/SH/0/depot/0/index.html>.

¹¹ BMWi (2007), S. 38.

laufen sind und welche unternehmensgeschichtliche Bedeutung diesen Prozessen zukommt, müssen grundlegende Fragen gestellt werden: welche Personen waren in welcher Eigenschaft und warum an ihnen beteiligt? Welche Ziele wurden mit der Weitergabe und Übernahme verfolgt? Warum wurden bestimmte Weitergabemodelle durchgesetzt? Welche Probleme traten dabei auf? Welche Bedeutung hatte die jeweilige Weitergabe für das Unternehmen, den Unternehmer und die Familie? Was wurde überhaupt weitergegeben (Besitzrechte, unternehmerische Verfügungsrechte oder beides)? Weiterhin stellt sich die Frage, welche Regeln in Familie und Unternehmen vorhanden waren, die den Weitergabe- und Nachfolgeprozess lenkten. Wie kam es zu diesen Regeln, wo lagen ihre Wurzeln?

Unter historischen Gesichtspunkten ist darüber hinaus von Interesse zu untersuchen, ob sich über die Zeit in den Mustern der Nachfolgeprozesse Veränderungen beobachten lassen. Hierbei gilt es auch zu untersuchen, inwiefern sich die Nachfolgen innerhalb eines Unternehmens unterscheiden bzw. welche unternehmens- und familienspezifischen Besonderheiten über die Zeit und verschiedene Generationenbrüche hinweg konstant blieben.

Die Frage nach den Regeln in Verbindung mit der Verteilung, Weitergabe bzw. Übernahme von Verfügungsrechten legt einen Zugang über die Theorie der Neuen Institutionenökonomik nahe, da hier zentrale Argumentationszusammenhänge dieser Theorie aufgerufen sind. Sie bildet für die vorliegende Arbeit daher die theoretische Grundlage, aus welcher ein historisches Interesse für Nachfolgeprozesse in der Wirtschaft, in diesem besonderen Fall des Familienunternehmens, abgeleitet wird.

Neben dem wirtschafts- und unternehmenshistorischen Zugang gibt es aber weiterhin ein prinzipielles sozial- und kulturgeschichtliches Interesse an der Bedeutung von Familie im Handeln ökonomischer Akteure. Es wird hier jedoch weder eine universelle Unternehmensgeschichte noch eine klassische Familiengeschichte geschrieben. Dies sind lediglich die Pole, zwischen denen sich eine möglichst „dichte Beschreibung“¹² von Nachfolgeprozessen in einem Familienunternehmen zwangsläufig bewegt. Im Fokus stehen hier gleichberechtigt die betrieblichen wie auch die familiären Aspekte, die auf den Prozess der Unternehmensnachfolge eingewirkt haben. Es wird hier angenommen, dass die Untersuchung der Fragen aus dem unmittelbaren Zusammenhang des Prozesses der Unternehmensnachfolge nicht nur ein tieferes Verständnis dieser unternehmensgeschichtlich eminent wichtigen Abläufe hervorbringt, sondern auch Antworten auf die grundlegendere Fragen liefern kann, wie unternehmensbezogene Entscheidungen in Familienunternehmen zu Stande kommen. In sozial- und kulturgeschichtlicher Perspektive geht es also auch um eine theoriegeleitete Darstellung und Untersuchung von Familienunternehmen als soziale Interaktionsräume.

¹² Clifford Geertz: Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme, Frankfurt a. M. 1999 (6. Aufl.). So fordert z.B. auch Werner Plumpe einen mikrotheoretischen Zugang zur Unternehmensgeschichte in Verbindung mit einer begrifflich reflektierten „dichten Beschreibung“. Siehe Werner Plumpe: Unternehmen, in: Gerold Ambrosius/Dietmar Petzina/Werner Plumpe (Hg.): Moderne Wirtschaftsgeschichte. Eine Einführung für Historiker und Ökonomen, München 1996, S. 47–66, hier S. 66.

Wie kommt Interaktion zustande? Wie ist bei dieser Interaktion individuelles Handeln in Familienunternehmen zu erklären? Wodurch sind die Handlungsräume der Akteure beschränkt? Wie kommt es dazu, dass sich jemand über Regeln hinwegsetzt? Was erlaubt es ihm/ihr sich nonkonform zu verhalten? Obwohl die Neue Institutionenökonomik durchaus akteursorientiert ist, fehlt ihr bislang eine Handlungstheorie, die solche Fragen systematisch aufgreift. Neben der Neuen Institutionenökonomik wird daher die „Theorie der Praxis“ Pierre Bourdieus als weitere zentrale Denkfigur des theoretischen Ansatzes aufgegriffen.

Als verbindendes Element zwischen institutionellem Strukturalismus und sozialer Handlungstheorie dient ein kulturalistischer Ansatz. Die Familien- und Unternehmenskultur wird als Regelsystem ernst genommen, da es sich bei Unternehmensnachfolgen in Familienunternehmen nicht um innerbetrieblich routinisierte und rationalisierte Entscheidungsverfahren, sondern um Prozesse handelt, die in hohem Maße kontingenten Einflüssen ausgesetzt sind und daher nicht in allen Facetten verschriftlicht geregelt werden können. Unternehmen – besonders Familienunternehmen – lassen sich nicht auf vertragliche Beziehungen allein reduzieren. In Anlehnung an Douglass C. North („History matters.“¹³) wird hier formuliert „culture matters“. So lässt sich beispielsweise, wie zu zeigen sein wird, die eingangs zitierte Äußerung Gert Staengels, dass er die Unternehmensnachfolge um der Tradition willen vollziehe, in erster Linie als Zeugnis einer besonderen familien- und unternehmenskulturellen Sinnkonstruktion interpretieren.

1.2 Gang der Untersuchung

Über die Unternehmensgeschichtsschreibung im Allgemeinen schreibt Werner Plumpe: „Unternehmensquellen bzw. für Unternehmensentwicklungen relevante Quellen sind unüberschaubar, ebenso wie die Zahl möglicherweise zu untersuchender Unternehmen so groß ist, dass eine im statistischen Sinne repräsentative Erfassung aller möglichen Entwicklungsverläufe ausgeschlossen ist.“¹⁴ Dies gilt auch und besonders für das Phänomen Unternehmensnachfolge.

Die „möglichen Entwicklungsverläufe“ von denen Plumpe spricht sind so vielfältig, weil kein Unternehmen dem anderen gleicht und jedes mit anderen Rahmenbedingungen konfrontiert ist. Ursächlich sind die Einbettung in verschiedene Branchen, Märkte, Regionen, unterschiedliche infrastrukturelle Gegebenheiten, unterschiedliche Unternehmensgrößen etc. Nicht zuletzt unterscheiden sich Unternehmen objektiv formal auch durch verschiedene Rechtsformen. Zwar gelten für alle je nach Unternehmensform die gleichen gesetzlichen Regeln, die im HGB, Aktienrecht, BGB usw. spezifiziert sind, doch liegt es gerade in der gesetzlich gesicherten Autonomie eines jeden Unternehmens, sich im Rahmen der Gesetze, eigene Verfassungen (Ge-

¹³ Douglass C. North: *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge et al. 1990, S. VII.

¹⁴ Plumpe (1996), S. 64.

sellschafterverträge, Gesellschaftssatzungen usw.) zu geben. Allein durch diese Tatsache ergibt sich eine breite Streuung in den Bedingungen und Organisationsmöglichkeiten von Unternehmensnachfolgen, in den Entwicklungsverläufen von Weitergabeprozessen und damit in der Bewältigung und ebenso möglichen – aber selteneren – Nichtbewältigung von personalen Kontinuitätskrisen. Gerade bei Eigentümerunternehmen bilden weiterhin kontingente Determinanten unzählige zu beachtende Variablen, so z.B. Alter des Seniors, Alter und Zahl der Kinder, gesundheitlicher Zustand des Unternehmers, Bildung, Eignung und Neigung der Kinder usw.¹⁵ Deshalb erscheint der geeignetste Weg zur historischen Annäherung an das Phänomen Unternehmensnachfolge der der qualitativen und komparativen Einzelfallstudie zu sein. Mit für einzelne Unternehmen ausreichendem Quellenmaterial ist es möglich, in einer „dichten Beschreibung“ spezifische Unternehmensnachfolgen und die Repräsentationen ihrer Lösungsstrategien abzubilden, zu deuten, zu erklären und zu vergleichen.

In Kapitel 1.3 wird zunächst der Forschungsstand zum Thema aufgezeigt. Dazu werden die wenigen vorhandenen geschichtswissenschaftlichen Publikationen in ihren Grundthesen und Ergebnissen vorgestellt. Auf eine ausführliche Darstellung der Forschung anderer Disziplinen, wie der Betriebswirtschaft, Rechtswissenschaft oder Organisationstheorie wurde angesichts der eigenen Verortung verzichtet. In Kapitel 1.4 folgen die Darstellung der verwendeten Quellenbestände und ihre kritische Einordnung.

Eine begrifflich reflektierte Analyse verschiedener Nachfolgen setzt eine Auseinandersetzung mit der theoretischen Basis der eigenen Herangehensweise voraus. Diese wird in Kapitel 2. „Unternehmen, Unternehmer und Familie“ explizit gemacht. Dabei wird in einem ersten Schritt geklärt, was Familienunternehmen eigentlich sind und in welchem – in der Studie zu überprüfenden – Verhältnis Familie, Unternehmen und Besitzstruktur zueinander stehen (Kap. 2.1). Hierfür werden Teile der Feld- und Kapitaltheorie Pierre Bourdieus adaptiert und mit einem bestehenden Modell zur Darstellung von Handlungszusammenhängen in Familienunternehmen verschmolzen. In einem zweiten Schritt wird dann der Ansatz der Untersuchung von Unternehmensnachfolgen aus der Theorie der Neuen Institutionenökonomik hergeleitet (Kap. 2.2) und eine Verbindung von NIÖ und einer an Bourdieu angelehnten Handlungstheorie vorgestellt.

Im Zentrum der Arbeit stehen zwei vergleichende Fallstudien. In Kapitel 3. „... den männlichen Nachkommen zu sichern' – Von dynastischem Vererben und patriarchalem Unternehmertum: Staengel & Ziller, ESZET Kakao- und Schokoladefabrik Stuttgart-Untertürkheim“ und Kapitel 4. „... sonst viel lieber Fremde' –

¹⁵ Hartmut Berghoff kommt zur selben Einschätzung wenn er schreibt: „Schließlich befinden sich Familienfirmen generell in einer zuweilen prekären Abhängigkeit von biologischen Gegebenheiten, wie sie Gesundheitszustand, Kinderzahl, Alter oder Tod ihrer Eigentümer darstellen.“ Hartmut Berghoff: Zwischen Kleinstadt und Weltmarkt. Hohner und die Harmonika 1857-1961, Paderborn u.a. 1997, S. 143.

Unternehmensnachfolge und Managerherrschaft im Familienunternehmen: Freudenberg & Co. KG“ werden acht Unternehmensnachfolgen rekonstruiert und dargestellt.

Die Unternehmen wurden auf Grund ihrer relativ gut dokumentierten Nachfolgegeschichten ausgewählt (siehe Unterkapitel 1.4 Quellenlage und –kritik dieser Einleitung), die in etwa über den selben zeitlichen Rahmen erfassbar sind. Staengel & Ziller wurde 1857 gegründet, Freudenberg acht Jahre zuvor 1849. Während Freudenberg heute noch besteht, musste Staengel & Ziller 1975 liquidiert werden. Da das Familien- und Firmenarchiv Freudenberg eine 30jährige Sperrfrist auf personenbezogene Akten legt, ergibt sich für beide Firmen ein Bearbeitungszeitraum von ca. 125 Jahren, von Mitte des 19. Jahrhunderts und der Hochindustrialisierung Deutschlands – deren Kinder beide Unternehmen sind – bis Mitte der 1970er Jahre. Wichtig für die spätere Analyse ist zudem, dass beide Firmen über den gesamten Bearbeitungszeitraum in der Hand der selben Familien verblieben und bei beiden jeweils vier Vorgänger/Nachfolger-Übergänge im Untersuchungszeitraum aufgetreten sind. Neben dieser zeitlichen Analogie handelt es sich bei beiden Firmen darüber hinaus um Industriebetriebe, wenngleich sie aus unterschiedlichen Branchen stammen und sehr unterschiedliche Entwicklungen erlebten. So haben sich zwar beide vom Kleinbetrieb zum Mittelständler entwickelt, Freudenberg ist aber auch über diese Stufe hinausgewachsen und ist heute ein weltweit operierender, diversifizierter Mischkonzern.¹⁶

Es wurde bewusst entschieden, allein deutsche Unternehmen in die Untersuchung aufzunehmen, da Unternehmen anderer Nationalitäten auch mit anderen kulturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen konfrontiert waren. Der Fokus der Studie hätte sich mit der Hereinnahme auswärtiger Firmen in Richtung eines rechtsgeschichtlichen, mentalitätsgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen usw. Ländervergleichs verschoben. Dies kann und soll hier nicht geleistet werden.

Im empirischen Hauptteil der Arbeit werden die vier Nachfolgen beider Firmen in sich geschlossen dargestellt. Hierdurch wird gewährleistet, dass sowohl die Entwicklung der Nachfolgegeschichte des jeweiligen Unternehmens als Ganzes als auch die Interdependenzen, d.h. die durch frühere Weitergaben geschaffenen Voraussetzungen späterer Weitergaben, nachvollziehbar werden. Der Forschungsgegenstand der generationalen Brüche selbst gibt dabei eine chronologische Ordnung der Fallstudien vor.

Die Fallstudie zu Freudenberg nimmt dabei etwas mehr Raum ein als jene zu Staengel & Ziller, was jedoch allein auf die in Teilen dichtere Quellenlage, die sicherlich komplexeren Zusammenhänge und vor allem auf die weit höhere Zahl handelnder Akteure zurückzuführen ist.

¹⁶ Siehe dazu: Freudenberg & Co. KG: 150 Jahre Freudenberg. Die Entwicklung eines Familienunternehmens von der Gerberei zur internationalen Firmengruppe, Weinheim 1999; Jochen Streb: Möglichkeiten und Grenzen der Schumpeterschen Diversifizierung. Die Entwicklung der Firma Freudenberg & Co. Weinheim vom spezialisierten Ledererzeuger zum Kunststoffverarbeiter mit breiter Angebotspalette, in : ZUG 2 (2001), S. 134–159.