

David Klett

# Zwischen Kompetenz und Herkunft – zwischen Gleichheit und Selektion

Paradoxe Anforderungen an  
Familienunternehmen und ihre  
Unternehmensfamilien

Mit einem Vorwort von Dirk Baecker

Online-Ausgabe 2009

Der Verlag für Systemische Forschung im Internet:  
[www.systemische-forschung.de](http://www.systemische-forschung.de)

Carl-Auer im Internet: [www.carl-auer.de](http://www.carl-auer.de)  
Bitte fordern Sie unser Gesamtverzeichnis an:

Carl-Auer Verlag  
Häusserstr. 14  
69115 Heidelberg

Online-Ausgabe 2009  
ISBN 978-89670-916-5  
Reihengestaltung nach Entwürfen von Göbel/Riemer  
© 2005, 2009 Carl-Auer-Systeme, Heidelberg  
Alle Rechte vorbehalten

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Die Verantwortung für Inhalt und Orthografie liegt beim Autor.  
Alle Rechte, insbesondere das Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung sowie der  
Übersetzung vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotoko-  
pie, Mikrofilme oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlags  
reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet werden.

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Vorbemerkung und Danksagung des Autors	7
<b>1 Einleitung</b>	<b>9</b>
1.1 AUSGANGSSITUATION UND PROBLEMSTELLUNG	9
1.2 ZIEL DER ARBEIT	13
1.3 GANG DER ARBEIT	14
<b>2 Forschungsgegenstand Familienunternehmen</b>	<b>17</b>
2.1 UNTER „FERNER LIEFEN“	17
2.2 BEZIEHUNGEN	19
2.2.1 Definitionen	21
2.2.2 Performanz	27
2.2.3 Familientypen	30
2.2.4 Nachfolge	35
2.3 METASYSTEME UND KREISMODELLE	38
2.4 PROFESSIONALISIERUNG UND WIDERSPENSTIGKEIT	43
<b>3 Unternehmen und Familie als Sozialsysteme</b>	<b>49</b>
3.1 „TRENNUNG VON HAUSHALT UND BETRIEB“	49
3.2 UNTERNEHMEN	53
3.2.1 Organisation als System	53
3.2.2 Das Wirtschaftssystem und seine Organisationen	65
3.2.3 Wirtschaftsorganisation	67
3.3 FAMILIE	69
3.3.1 Mitgliedschaft	69
3.3.2 Enthemmte Kommunikation	71
3.3.3 Familie und Familienumwelt	73
3.3.4 Gleichheit	75

3.4	GEGENÜBERSTELLUNG	77
3.4.1	Kompetenzorientierung und Personenorientierung	77
3.4.2	Ungleichheit und Gleichheit	78
3.4.3	Entschiedene und erzwungene Mitgliedschaft	78
3.4.4	Gehemmte und enthemmte Kommunikation	79
3.4.5	Hohe und niedrige Strukturstabilität	79
3.5	GESELLSCHAFTERKREIS ALS DRITTES SYSTEM?	81
3.5.1	Der dritte Kreis	81
3.5.2	Die Beobachtung von Befolgung	81
3.5.3	Argument und Beobachter	84
<b>4</b>	<b>Paradoxien des Familienunternehmens und der Unternehmensfamilie</b>	<b>89</b>
4.1	UNTER GESCHLOSSENEN SYSTEMEN	89
4.1.1	Das Problem der Geschlossenheit	89
4.1.2	Strukturelle Kopplung	90
4.1.3	Themen	95
4.2	ZWISCHEN KOMPETENZ UND HERKUNFT	97
4.2.1	Die Familie des Unternehmens	97
4.2.2	Entfaltung der Paradoxie	101
4.2.3	Keine Kompetenz ohne Herkunft	105
4.2.4	Das Ende des Familienunternehmens	109
4.3	ZWISCHEN GLEICHHEIT UND SELEKTION	110
4.3.1	Das Unternehmen der Familie	110
4.3.2	Entfaltung der Paradoxie	115
4.3.3	Keine Gleichheit ohne Selektion	119
4.3.4	Hoffnung auf Vernunft	120
4.4	EIN ZWEITER BLICK	122
4.4.1	Der Fall	122
4.4.2	Doppelparadoxie	127
4.4.3	Eintrittsstatuten	128
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick</b>	<b>131</b>
	Abbildungsverzeichnis	139
	Literaturverzeichnis	140

# 1 Einleitung

## 1.1 AUSGANGSSITUATION UND PROBLEMSTELLUNG

Die Rubrik „Ask the Experts“ der Zeitschrift *Family Business* eröffnet ihren Lesern<sup>1</sup> die Möglichkeit, Forscher und Berater regelmäßig zu Problemen im eigenen Familienunternehmen<sup>2</sup> und der Eignerfamilie<sup>3</sup> zu befragen. In der Sommerausgabe 2004 findet sich dort folgende Einsendung:

„We own a manufacturing operation with about 160 employees. Dad is not active now, and I’m the person responsible.

My sister runs a small branch distribution office. Her husband works out of that office as a salesperson. There are two other people in that office. We are reorganizing and plan to eliminate the two other office functions by moving them to the home office. My sister wants to hire her 23-year-old daughter, who has a two-year degree, to fill the soon-to-be-created position of office assistant. From everything I understand, this is not the right thing to do. However, my sister can’t understand why.

I have two sons about to exit college. My other sister has one son, now out of college, and three daughters still in school. The ex-husband of this sister used to work in our company before their divorce. We are not yet sure who else might want to join the business, but one of my sons, who will graduate with an engineering degree next year, has expressed interest.“<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Alle Funktionsbezeichnungen, ob sprachlich maskulin (Gesellschafter), feminin (Person) oder sächlich (Mitglied) sind geschlechtsneutral und beziehen sich gleichermaßen auf Männer und Frauen.

<sup>2</sup> Der Begriff „Familienunternehmen“ wird im Kapitel 2.2.1 erläutert. An dieser Stelle reicht die Definition von WIMMER, Rudolf; Ernst DOMAYER; Margit OSWALD; Gudrun VATER, Familienunternehmen – Auslaufmodell oder Erfolgstyp? Wiesbaden: Gabler, 1996, S. 18 aus: „Wir sprechen von Familienunternehmen immer dann, wenn sich eine Wirtschaftsorganisation im Eigentum einer Familie oder eines Familienverbandes befindet und diese deshalb einen bestimmenden Einfluß auf die Entwicklung des Unternehmens nehmen kann.“

<sup>3</sup> Zugunsten der Einfachheit ist im folgenden von der Familie des Unternehmens im Singular die Rede, wobei nicht ausgeschlossen wird, daß mehrere Familien entscheidenden Einfluß auf ein Familienunternehmens realisieren können.

<sup>4</sup> N.N. (A), The niece who's knocking at the door. In: Family Business 2, 2004, S. 5.

Dieser Fall führt uns zu den Fragen, die uns in dieser Arbeit beschäftigen werden. Er soll den Blick für Besonderheiten des Familienunternehmens schärfen. Mit diesem Motiv ist Spekulation erlaubt. Der Bericht wird etwas ungezwungener ausgelegt.

„We own...“ nehmen wir als Hinweis auf die Eigentumsverhältnisse: Der Verfasser und seine Geschwister sind gemeinsam Eigner des Unternehmens. Er ist „the person responsible“, seine Schwester leitet ein Vertriebsbüro. Das läßt auf ein hierarchisches Verhältnis zwischen den beiden schließen. Im Zuge einer Reorganisation sollen im besagten Vertriebsbüro zwei Stellen gestrichen und in den Hauptsitz des Unternehmens verlegt werden. Die Schwester beabsichtigt zur gleichen Zeit, eine neue Stelle für ihre Tochter zu schaffen. Der Verfasser erklärt diesen Schritt als unvernünftig, und wir nehmen an: mit Blick auf den Betrieb. Wie es der letzte Absatz des Berichts erscheinen läßt, ist es nicht die Tochter seiner angestellten Schwester allein, die ihm Kopfzerbrechen bereitet, sondern auch andere Mitglieder der Familie, die Interesse an einer Beschäftigung im Familienunternehmen bekunden oder bekunden könnten. Darunter nicht nur die Kinder seiner zweiten Schwester, sondern auch seine eigenen.

Verbleiben wir noch einen Moment im Bereich der Spekulation. Wie könnten die verschiedenen Akteure unseres Falls ihre Situation einschätzen? Aus der Sicht des Hauptverantwortlichen müßte die Schwester einsehen, daß die Schaffung einer neuen Stelle wirtschaftlich unvernünftig ist, solange weder ein „office-assistant“, noch die Qualifikation der Tochter gefragt ist. Damit wäre nicht ausgeschlossen, daß der eigene Sohn eintritt, sollte seine Kompetenz gefragt sein (was vermutlich sein Vater einzuschätzen hätte). Die das Vertriebsbüro leitende Schwester dürfte hier anderer Meinung sein: Kann man von ihr erwarten, daß sie als Miteignerin des Unternehmens tatenlos zusieht, wie ihre Tochter keine Arbeit findet? Und würde ihrer Tochter der Eintritt verwehrt, dann sollte auch der Sohn des Bruders nicht damit rechnen. Die bisher noch nicht im Unternehmen tätige Schwester hätte womöglich keine Schwierigkeiten mit dem Eintritt weiterer Familienmitglieder. Warum sollte man dem einen verwehren, was anderen offensteht? Wenn schon zwei andere Familienmitglieder im Betrieb Arbeit gefunden haben, haben dann nicht auch die eigenen Kinder ein Anrecht auf Beschäftigung? Von einem solchen Anrecht muß der Sohn des Verfassers nicht ausgehen. Er dürfte jedoch erwarten, daß letzterer seinen Einfluß geltend macht, um ihm den Eintritt zu ermöglichen.

Wer bei dieser Beschreibung ein korporatives Unternehmen vor Augen hatte, dürfte aus dem Sich-Wundern kaum herauskommen. Nur in Familienunternehmen stellen sich derlei Problemlagen ein. Und woran der Fall keinen Zweifel läßt: Sie hängen mit der Familie des Unternehmens zusammen. Familienmitglieder drängen auf eine Aufnahme ins Unternehmen oder werden zum Eintritt gedrängt, auch wenn das Unternehmen keinen Bedarf hat. Der Verfasser unseres einführenden Falls ist Vater, Bruder und Unternehmer. Vermutlich will er seinen Sohn nicht enttäuschen, Familienmitglieder nicht ungleich behandeln. Und doch soll wirtschaftliche Notwendigkeit zählen, mit der eine Anstellung ohne Bedarf nicht vereinbar ist. Dieses Dilemma, ein Mitglied im Interesse des Unternehmens abweisen und im Interesse der Familie aufnehmen zu müssen, dürfte kein Einzelfall sein. „Im Interesse der Familie“, das kann heißen, die Geschwister, die eigenen Kinder oder deren Eheleute gleich zu behandeln. Denn, wie wir später sehen werden, ist die augenscheinliche Bevorzugung einzelner Mitglieder einer Familie problematisch.<sup>5</sup>

Hier zeichnen sich widersprechende Anforderungen ab, je nachdem, ob sie aus einem Familien- und einem Unternehmenskontext heraus formuliert werden. Und diese Widersprüche können in Konflikte oder Dilemmata der beteiligten Personen münden. Das regt die Forschungs- und Ratgeberliteratur an. Denn die Sterberate dieses weltweit wichtigsten Unternehmenstyps ist überraschend hoch. Nur ein Bruchteil erreicht im allgemeinen die dritte Erbgeneration, und als häufige Ursache für das frühe Ende werden Konflikte und hohe Belastungen der Beteiligten vermutet.<sup>6</sup>

Als brauchbar für die Erhellung von typischen Widersprüchen und Konfliktlagen in Familienunternehmen haben sich Kreismodelle erwiesen, etwa dasjenige von TAGIURI und DAVIS. In diesen stehen überlappende Kreise für Familie, Unternehmen und Gesellschafterkreis.

---

<sup>5</sup> Ausführlicher: Kapitel 3.3.4.

<sup>6</sup> Siehe zum „Streit als Wertvernichter“ HENNERKES, Brun-Hagen, Die Familie und ihr Unternehmen. Strategie, Liquidität, Kontrolle. Frankfurt am Main: Campus, 2004a, S. 58-60; siehe weiterführend Kapitel 2.4.

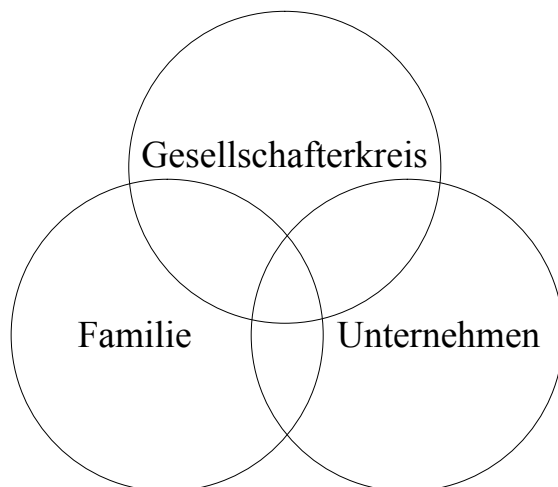


Abbildung 1: Drei-Kreis-Modell, angelehnt an TAGIURI; DAVIS (1982)

Akteure kommen auf unterschiedliche Weise im und um das Familienunternehmen vor. Sie finden sich an verschiedenen Stellen in dem Kreismodell wieder, sind also, so die weitgehend etablierte Semantik, Mitglieder von verschiedenen Systemen<sup>7</sup>. Je nachdem, welche Mitgliedschaften eine Person unterhält, lässt sich ihr eine bestimmte Rolle oder Perspektive zuordnen. Wie viele Rollen es auch immer sein mögen,<sup>8</sup> die in Familien und ihren Unternehmen auf diese Weise bestimmt werden können, die ihnen zugerechneten Hoffnungen, Absichten und Ziele treten in direkte Konkurrenz zueinander: Gesellschafter etwa, die als Familienmitglieder nicht im Unternehmen tätig sind, so liest man immer wieder, legen Wert auf hohe Dividenden.<sup>9</sup> Beteiligte Familienmitglieder in der

<sup>7</sup> Der Begriff „System“ hat sich im Feld weitgehend durchgesetzt. Exemplarisch: KLEIN, Sabine, Familienunternehmen. Theoretische und empirische Grundlagen. Wiesbaden: Gabler, 2000, S. 4; FLEMING, Quentin J., Keep the Family Baggage out of the Family Business. Avoiding the Seven Deadly Sins that Destroy Family Businesses. New York: Simon & Schuster, 2000, S. 21; GERSICK, Kelin E.; John A. DAVIS; Marion MCCOLLOM HAMPTON; Ivan LANDSBERG, Generation to Generation. Live Cycles of the Family Business. Boston: Harvard Business School Press, 1997, S. 4-7. Der verwendete Systembegriff wird in aller Regel nicht näher bestimmt. Eine Ausnahme bilden etwa WIMMER, SIMON oder GROTH. Sie beziehen ihren Systembegriff mit Einschränkungen aus der soziologischen Systemtheorie LUHMANNs, an die sich auch der vorliegende Text halten wird. POZA beruft sich auf eine „General systems theory“, vgl. POZA, Ernesto J., Family Business: Thompson South-Western, 2004, S. 9, allerdings ohne weitere Referenzen anzugeben.

<sup>8</sup> Sieben Rollen bei GERSICK ET AL. (1997), S. 6, acht bei POZA (2004), S. 9, fünfzehn bei NEUBAUER; LANK (1998), S. 15.

<sup>9</sup> Vgl. GERSICK ET AL. (1997), S. 7.



Unternehmensführung setzen auf Thesaurierung und langfristige Investitionen. Andere Rollen verbinden sich mit dem Interesse an Karriereaussichten und Jobsicherheit oder Fungibilität der Anteile. Der Widerspruch entsteht nicht nur zwischen den verschiedenen Beteiligten, sondern auch in ihnen: „Some roles are blend of family, ownership, business or leadership and have multiple perspectives and interests.“<sup>10</sup>

## 1.2 ZIEL DER ARBEIT

Mit widersprüchlichen Anforderungen an Familienunternehmen und Unternehmensfamilien setzt sich auch diese Arbeit auseinander. Kreismodelle, wie das erwähnte, werden dabei mit Distanz betrachtet. Denn zum einen gehen sie von statischen Verhältnissen aus, die sich in der Semantik von stabilen Perspektiven, Interessen und Zielen der beteiligten Akteure niederschlagen. Uns soll es jedoch auf Dynamik, auf die Entfaltung von Widersprüchen und Paradoxien in der Zeit ankommen. Zum anderen, wie noch ausführlicher gezeigt werden wird, legen sie sich selbst auf bestimmte Ergebnisse fest. Das soll als Ansporn genommen werden, um mit anderen Instrumenten den blinden Fleck der Kreismodelle auszuleuchten.

Der vorliegende Text geht der Frage nach, wie sich in Familienunternehmen und Unternehmensfamilien *widersprüchliche*, wie sich zeigen wird, gar *paradoxe* Anforderungen einstellen und entfalten. Sie sollen an dieser Stelle nur mit den Begriffspaaren *Kompetenz* und *Herkunft* auf der Unternehmens-, *Gleichheit* und *Selektion* auf der Familienseite angekündigt werden. Wie argumentiert werden wird, stellen sie sich durch die Beziehung zwischen Unternehmen und Familie ein und auch um diese wird es gehen.

Zurückgegriffen wird dafür auf die soziologische Systemtheorie Niklas LUHMANN.<sup>11</sup> Denn „spätestens mit der neueren Systemtheorie verfügen wir über Ansätze, mit denen wir die Komplementarität widersprüchlicher

---

<sup>10</sup> MURRAY, Barbara, Travellers in Time. In: Families in Business 3, 2001, S. 36-39, S. 36. Ein im Zentrum des Drei-Kreis-Modells stehender Unternehmer verfolgt dabei nach MURRAY einige Interessen: balance with business, prospects for jobs, wealth, return on investment, dividends, liquidity, exit conditions, security, influence of family culture on reward, nepotism and strategic direction, information about employment and other ownership prospects, career and succession prospects, managing conflicts of interest (sic!) throughout the system and keeping focused on the vision of the firm. Vgl. MURRAY (2001), S. 37.

<sup>11</sup> Siehe etwa LUHMANN, Niklas, Einführung in die Systemtheorie. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme, 2002; LUHMANN, Niklas, Soziale Systeme. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1984.

Phänomene erklären können, ja weitgehend die Dynamik (...) auf diese Komplementarität zurückführen können<sup>12</sup>. Wenn oben von Anforderungen zu lesen war, die aus zwei unterschiedlichen Kontexten heraus formuliert werden, dann bietet die Systemtheorie ausgearbeitete, abstrakte Einsichten in diese zwei *Systeme*. Sowohl Unternehmen als auch Familie haben ihren festen Platz in der Theoriearchitektur. Sie werden hier nicht als eine Ansammlung von Menschen betrachtet, sondern als Kommunikation (in der allerdings Personen vorkommen können). Mit diesem vielleicht ungewöhnlichen Ansatz zwingen wir uns zur Aufklärung des verwendeten Systembegriffs. Dazu werden Unternehmen und Familie zunächst für sich beschrieben, bevor wir zu der paradoxieanfälligen Beziehung der beiden Systeme vorstoßen werden.

Mit dieser Arbeit soll auch das systemtheoretisch aufbereitete Terrain für Fragen der Forschungs- und Ratgeberliteratur fruchtbar gemacht werden. Zwei solcher Komplexe werden mit dem entwickelten Begriffsrahmen ausführlicher untersucht. In Rede stehen zum einen häufig geforderte Best Practice-Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses zwischen Familienunternehmen und Unternehmensfamilie. Man denke an „Die Firma geht vor!“<sup>13</sup> oder an das Postulat der „Trennung von Familie und Unternehmen“<sup>14</sup>. Zum anderen geht es um die Einordnung und Einschätzung formaler Eintrittsstatute für Familienmitglieder, die eine Balance in die Widersprüchlichkeiten des Familienunternehmens und seiner Unternehmensfamilie zu bringen versprechen. Der erste Komplex zielt darauf, diese Widersprüche durch Trennung aufzulösen, der zweite darauf, sie bewußt zu bearbeiten. Das macht sie für uns zu interessanten Gegenständen, haben wir erst mehr Licht in die widersprüchlichen Anforderungen von Familienunternehmen und Unternehmensfamilien gebracht.

### 1.3 GANG DER ARBEIT

Es gilt, ein unpopuläres und keiner Disziplin eindeutig zuordenbares Forschungsfeld vorzustellen. Dieser Aufgabe widmet sich der erste der drei Teile dieser Arbeit. Neben einer knappen Darstellung des Ranges, den die

---

<sup>12</sup> KÜHL, Stefan, Von der Suche nach Rationalität zur Arbeit an Dilemmata und Paradoxien. In: HOWALDT, Jürgen; Ralf KOPP (Hrsg.), Sozialwissenschaftliche Organisationsberatung. Berlin: Edition Sigma, 2002, 2. Aufl., S. 303-322, S. 317.

<sup>13</sup> Siehe hierzu die in Fußnote 374 genannte Literatur, sowie MAY, Peter; Arnold WEISSMANN, Lieber ein großer Fisch in einem kleinen Teich. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 28.2.2005, S. 20.

<sup>14</sup> VON MOOS, André, Familienunternehmen erfolgreich führen. Corporate Governance als Herausforderung. Zürich: Verlag NZZ, 2003, S. 54.

wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Familienunternehmen und ihren Familien etwa in der betriebswirtschaftlichen Forschung einnimmt (Kapitel 2.1), werden uns vier prominente Themenbereiche der Familienunternehmensforschung beschäftigen (Kapitel 2.2): Definitionen und Performanz des Familienunternehmens, Organisationsformen der Unternehmensfamilie und die Führungsnachfolge. Im Anschluß wird ein kritischer Blick auf Kreismodelle und die Beschreibung des Familienunternehmens als Gesamtsystem geworfen (Kapitel 2.3). Beide bieten sich für unsere Fragestellung an; nicht auf sie zurückzugreifen bedarf also der Rechtfertigung. In Kapitel 2.4 wird auf die übliche Forderung nach der Professionalisierung des Verhältnisses zwischen Familie und Unternehmen eingegangen. Sie ist von Interesse, da jenes Verhältnis im Zentrum unserer Untersuchung steht.

Das führt zum zweiten Teil der Arbeit. Dem Versuch, auf ein Verhältnis zu achten, muß die Frage vorausgehen: Zwischen was? In unserem Fall sind es Familie und Unternehmen, und sie zu modellieren erlaubt die neuere Systemtheorie. Bevor in die entscheidenden Theoriedispositionen eingeführt wird, soll es noch um die Zeit gehen, da beide Systeme eine Einheit gebildet haben, also dasselbe waren (Kapitel 3.1). Bereits dort werden sich ihre Eigenarten abzeichnen. Nach dem sozialhistorischen Rückblick beginnen wir einerseits mit der theoretischen Beschreibung des Unternehmens, wobei eine Skizze des Organisationsbegriffs Niklas LUHMANNs und die Beziehung zwischen Organisation und gesellschaftlichen Funktionssystemen Teile dieser Beschreibung sein werden (Kapitel 3.2). Um die Familie wird sich das Kapitel 3.3 drehen. Beide Systeme werden also getrennt eingeführt. Der sich dann anschließende Abschnitt eröffnet einen knappen Vergleich. Kapitel 3.5 sticht aus der thematischen Folge von Rückblick, Unternehmen, Familie und ihrem Vergleich heraus. Darin wird geprüft, ob nicht die Berücksichtigung eines weiteren Systems für unsere Untersuchungen entscheidend sein könnte: des Eigentümerkreises.

Der dritte Teil behandelt das Verhältnis von Familienunternehmen und Unternehmensfamilie. Hier werden die entscheidenden Antworten auf die Fragen dieses Textes gesucht. Die Systemtheorie bietet verschiedene Ansätze, mit denen sich die Beziehung zwischen geschlossenen Systemen beschreiben läßt. Kapitel 4.1 versucht sich an deren Einordnung. LUHMANNs Vorschlag, auf die systeminterne Repräsentation des System-Umwelt-Verhältnisses zu achten, wird in den Kapiteln 4.2 und 4.3 gefolgt. Gewonnen werden dabei zwei Leitparadoxien, die als entscheidendes Charakteristikum von Familienunternehmen und ihren Familien bestimmt werden. Und hier wird auch von Interesse sein, mit welchen Schwierigkeiten die Versuche, das Verhältnis zwischen Familie und Unternehmen zu

professionalisieren, rechnen müssen. Mit den so gewonnenen Ergebnissen wird in Kapitel 4.4 noch einmal jener Fall ins Visier genommen, der in diese Arbeit einführt. Auf diese Weise soll geprüft werden, ob unser Blick geschärft werden konnte und für die Empirie fruchtbare Einsichten gewonnen wurden.

Geschlossen wird mit einer Zusammenfassung. Hier werden die entscheidenden Resultate unserer Überlegungen zusammengetragen und ein Ausblick auf weiterführende Problemstellungen versucht, für die der Rahmen dieser Arbeit nicht ausreichte.