

Daniela Jäkel-Wurzer

Töchter im Engpass

Eine fallrekonstruktive Studie
zur weiblichen Nachfolge in
Familienunternehmen

Mit einem Vorwort von Bruno Hildenbrand

2010

Der Verlag für Systemische Forschung im Internet:
www.systemische-forschung.de

Carl-Auer im Internet: www.carl-auer.de
Bitte fordern Sie unser Gesamtverzeichnis an:

Carl-Auer Verlag
Häusserstr. 14
69115 Heidelberg

Über alle Rechte der deutschen Ausgabe verfügt
der Verlag für Systemische Forschung
im Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg
Fotomechanische Wiedergabe nur mit Genehmigung des Verlages
Reihengestaltung nach Entwürfen von Uwe Göbel & Jan Riemer
Printed in Germany 2010

Erste Auflage, 2010
ISBN 978-3-89670-931-8
© 2010 Carl-Auer-Systeme, Heidelberg

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

Diese Publikation beruht auf der Dissertation „Töchter im Engpass der Nachfolge. Eine fallrekonstruktive Studie zur weiblichen Nachfolge in Familienunternehmen“ zur Erlangung des akademischen Grades *doctor philosophiae* (Dr. phil.) der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften der Friedrich-Schiller-Universität Jena, 2010.

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

Gewidmet

allen, die den Entstehungsprozess dieses Buches
wertvoll begleitet haben –

*Bruno Hildenbrand, Susanne, Barbara, Anne, Christine,
Stefanie und meinem Mann Ingo*

und allen Familienunternehmerinnen,
die in der Tradition ihre eigenen Wege erschließen –
Sichtbar, Unsichtbar, Unverzichtbar!

Vorwort

Haben mittlerweile schon ca. 50 % der Familienunternehmen in Deutschland Schwierigkeiten, einen Nachfolger aus der eigenen Familie und namentlich aus dem Kreis der eigenen Kinder zu rekrutieren, so vergrößert sich das Risiko noch deutlich, wenn ausschließlich Töchter zur Nachfolge bereitstehen. Warum das so ist, wird in dieser Studie untersucht. Die Autorin kommt zu einem eindeutigen Ergebnis: 1. Beabsichtigt eine Frau, ein Familienunternehmen *als* Familienunternehmen weiterzuführen, ist mit *Scheitern* zu rechnen.; 2. Die Gründe dieses *Scheiterns* liegen nicht im Bereich individueller Kompetenz, sondern in der (traditionalen) Struktur des Familienunternehmens; 3. *Gelingen* geht einher mit der Aufgabe des Vorhabens, das Familienunternehmen *als* Familienunternehmen weiterzuführen.

Plastisch wird dieses Ergebnis, wenn man sich die Positionen vor Augen hält, die in den untersuchten Familienunternehmen für Frauen übrig bleiben. Da sind zum einen drei Typen, die sich selber erklären: die Nachfolgerin als *Ersatzspielerin*, als *Steigbügelhalterin* und als *Platzhalterin*. Die beiden anderen Typen sehen auf den ersten Blick nicht nach Scheitern aus: Es handelt sich um die *legitime Nachfolgerin* und die *autonome Außenseiterin*.

Scheitern ist hier ein relativer Begriff, denn die Frage lautet: In Bezug worauf scheitern diese Nachfolgerinnen? Als Kriterium definiert Daniela Jäkel-Wurzer im Fall der *autonomen Außenseiterin* das Misslingen der Weiterführung des Familienbetriebs *als* Familienbetrieb. Aus der Perspektive eines individuellen Lebens ist von Scheitern hier natürlich nicht die Rede. Im Fall der *legitimen Nachfolgerin* geht es (zunächst) um eine andere Form des Scheiterns: Hier wird der Familienbetrieb dadurch aufrechterhalten, dass die Nachfolgerin auf eine umfassend autonome Gestaltung individuell-weiblicher Identität verzichtet. Ob das die Betreffende als solches erlebt, ist eine andere Frage. Eines aber ist gewiss: Weil die Begrenzung einer weiblichen Identität im vorliegenden Fall den Verzicht auf eigene Kinder bedeutet, hat auch diese Lösung den Preis, dass der Betrieb *als* Familienbetrieb in der kommenden Generation (wenn sich nicht noch et-

was ändert, aber das gilt für alle der hier rekonstruierten Fälle) nicht mehr existieren wird.

Dieser Befund hat eine sozialhistorische, gender-spezifische und sozialpsychologische Komponente: Die *sozialhistorische* besteht in der Persistenz traditional-patriarchalischer Muster. Die *gender-spezifische* Komponente besteht darin, dass vor diesem Hintergrund Frauen nicht als die erste (und oft nicht einmal als die zweite) Wahl in der Nachfolge gelten. Und die *sozialpsychologische* Komponente besteht darin, dass die beiden erstgenannten Komponenten unterlaufen werden durch eine enge Vater-Tochter-Beziehung, die eine wirksame Strategie gegen das Patriarchat und gegen die Unterbewertung weiblicher Unternehmensführungskompetenz verhindert.

Deshalb haben, so das Fazit der Autorin für die Praxis der Unternehmensberatung, jene Strategien wenig Sinn, die auf Kompetenzsteigerungen bei Unternehmerinnen ausgelegt sind. Als wirksamer schätzt Daniela Jäkel-Wurzer jene Strategien ein, die an der strukturellen Problematik des Familienbetriebs ansetzen.

Wie Daniela Jäkel-Wurzer zu diesen Befunden gelangt? Zunächst einmal will ich daran erinnern, dass sie sich einer Arbeitsgruppe um Gunthard Weber und Diana Drexler vom Wieslocher Institut für systemische Lösungen, Fritz B. Simon und Thorsten Groth vom Wittenauer Institut für Familienunternehmen, Bruno Hildenbrand, Claudia Peter und Regina Soremski vom Arbeitsbereich Sozialisationstheorie und Mikrosoziologie am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena sowie Michael Blumenstein und Gerhard Stey anschloss, die 2002 damit begonnen hatte, Familienunternehmen zu untersuchen. Deren Ansatz bestand darin, sich unabhängig voneinander und aus ihrer je eigenen fachlichen Perspektive mit der Frage zu beschäftigen, was Mitglieder dieser bestimmten Art von Unternehmen umtreibt – um es einmal ganz allgemein auszudrücken –, um dann wieder zusammenzukommen, sich die jeweiligen Ergebnisse gegenseitig zu präsentieren und zu einem Gesamtbild zusammenzufügen. So kam Diana Drexler und Gunthard Weber die Aufgabe zu, sich die in das Projekt aufgenommenen Familien (die sich jeweils am Wieslocher Institut für systemische Lösungen für ein

Aufstellungsseminar beworben hatten) auf dem Wege einer Aufstellung zu erschließen und ausführlicher, als das in der Praxis der Familienaufstellungen üblich ist, den Aufstellungsprozess und das Ergebnis einer Analyse zu unterziehen. Die Wittener Gruppe näherte sich diesen Unternehmerfamilien auf dem Weg einer Organisationsanalyse, und die Gruppe aus Jena erarbeitete jeweils soziologische Fallrekonstruktionen. In gemeinsamen Projektsitzungen wurden die Ergebnisse zusammengetragen und miteinander verglichen, und gemeinsam wurde neues Material analysiert. Ergebnis war ein Fundus von sechs Fallstudien. Finanziell gefördert wurde dieses Forschungsprojekt von einem Familienunternehmer, Werner Zapf aus Bayreuth.

Daniela Jäkel-Wurzer hat drei dieser Fälle sowie die dazu durchgeführten Fallrekonstruktionen unter dem Blickwinkel der weiblichen Nachfolge in Familienunternehmen erneut analysiert. Darüber hinaus hat sie zwei eigene Fallrekonstruktionen durchgeführt.

Der durchschnittliche Mediziner, Ökonom oder Psychologe bzw. die durchschnittliche Medizinerin, Ökonomin oder Psychologin beginnt beim Lesen des Begriffs „Fallstudie“ zu stutzen, und meist fehlt dann nicht viel, dass die Lektüre bereits an dieser Stelle abgebrochen wird: Ein Fall ist kein Fall. Das weist auf eine alte Geschichte: Heinrich Rickert (1899) unterschied zwischen nomothetischer (auf Gesetze bezogene) und idiographischer (auf den Einzelfall bezogene) Forschung, und diese Zweiteilung hat sich in den Wissenschaften, deren Mainstream nicht über die Wissenschaftstheorie des 19. Jahrhunderts hinausgekommen ist, bis heute erhalten. Wilhelm Dilthey, ebenfalls ein Wissenschaftstheoretiker der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, machte aber deutlich, dass der Ausgang der Idiographik beim Einzelfall nicht bedeuten dürfe, dass der Weg zu generellen Begriffen und Erkenntnissen prinzipiell versperrt sei: „In der Richtung auf das Einmalige geht sie vom Teil zum Ganzen und rückwärts von diesem zum Teil, und in der Richtung auf das Allgemeine besteht dieselbe Wechselwirkung zwischen diesem und dem Einzelnen“, schreibt er in seinem berühmten Werk „Der Aufbau der geschichtlichen Welt in den Geisteswissenschaften“. Seither wurden

die Verfahren der Fallrekonstruktion kontinuierlich entwickelt, und darauf kann die Autorin dieses Buches aufbauen. Zur Methodik führt die Autorin aus, dass sie sich für einen fallrekonstruktiven Zugang sowie für ein *theoretical sampling* auf der Grundlage der Grounded Theory entschieden hat. Dies ist ein Vorgehen, das mit einer minimalen Zahl an Fällen breit abgestützte theoretische Aussagen auf der Ebene von Typenbildung ermöglicht (in diesem Buch werden, wie erinnerlich, fünf Typen von Positionen von potentiellen Nachfolgerinnen in Familienunternehmen gebildet). Über die empirische Verteilung dieser Typen wird nichts ausgesagt. Weil sich das Thema dieser Arbeit nicht auf Wirtschaftsplanung bezieht, ist diese Verteilung auch nicht relevant.

Modellbildung ist bei diesem Vorgehen ebenfalls nicht vorgesehen. Der Wille zum Modell, so könnte man in Abwandlung an ein Diktum von Friedrich Nietzsche sagen, ist der Wille, sich dümmer zu stellen, als man ist. Tatsächlich werden Probleme der modernen Ökonomie in Zusammenhang gebracht mit dem Operieren mit Modellen, die mit der Wirklichkeit verwechselt werden, wie der französische Ökonom Jean-Philippe Bouchaud in einem provokanten Essay (in *Nature* Bd. 455, 2008, S. 1181) schreibt, und er hält der Ökonomie die Physik entgegen, die ein Modell aufgibt, wenn es mit empirischen Beobachtungen inkompatibel ist, und das auch dann tut, wenn das Modell „konzeptuell schön oder mathematisch zweckmäßig ist“.

In einem fallrekonstruktiven Ansatz wird der Kontakt zum Prozess der sozialen Konstruktion von Wirklichkeit offen gehalten, und es werden *gleichzeitig* Anstrengungen unternommen, diesen zu systematisieren. Was daraus entsteht, sind *Theorien mittlerer Reichweite* (Robert K. Merton), denen die „ewige Jugendlichkeit sozialwissenschaftlicher Begriffsbildung“ (Max Weber) beschieden ist.

Zurück zum Thema. Die Ergebnisse der hier vorgestellten Studie habe ich eingangs skizziert. Nun soll es darum gehen, wie die Autorin zu diesen Ergebnissen gekommen ist. Bei der Datenanalyse hat sie sich auf die drei bestehenden Fallrekonstruktionen aus dem Heidelberger Projekt über Familienunternehmen gestützt und diese er-

gänzt und erweitert, das habe ich schon erwähnt. Dem hat sie zwei eigene Fallrekonstruktionen angefügt, die nach dem Kriterium des maximalen Kontrasts ausgesucht wurden: Waren die aus dem Heidelberger Projekt übernommenen Fälle jeweils, was die Übergabe des Familienbetriebs an eine Nachfolgerin anbelangt, die ihn als Familienbetrieb weiter führt ‚misslungene Fälle‘, so sollten nun gelungene Fälle, wie oben definiert, dagegen gehalten werden. Diese waren aber beim besten Willen nicht zu finden – auch das ist bereits eine Aussage.

Gemäß dem Verfahren der Grounded Theory hat Daniela Jäkel-Wurzer die Datenerhebung nicht von der Datenanalyse getrennt, sondern Daten immer nur dann erhoben, wenn sie wusste, wonach sie zu schauen habe, um sich dann vom Ergebnis überraschen zu lassen. Dieses Vorgehen führt dazu, dass nahezu bis zum Schluss einer Studie neues Material erhoben werden kann, und das wiederum führt im vorliegenden Fall zu einer Langzeitstudie, die 2002 begonnen hat und 2009 (vorläufig) endete.

Der heutige Wissenschaftsbetrieb lässt solche langen Zeiträume in der Regel nicht zu, denn dort hat sich die Wirklichkeit der Forschung nach der Frist von Drittmittelfinanzierungen und Abgabeterminen von Qualifikationsarbeiten zu richten. Wo solche exmanenten Kriterien nicht den Theoriebildungsprozess regieren, kann in eine offene Zukunft hinein geforscht werden, und es wird ein entscheidendes Gütekriterium gewonnen: Es können anhand der entwickelten Hypothesen Prognosen entwickelt werden, die wiederum im Verlauf getestet werden können. Zu danken sind die Rahmenbedingungen für diesen offenen Forschungsprozess zum einen dem oben erwähnten Sponsor, Werner Zapf, aber auch, was den Untersuchungsteil der Autorin anbelangt, dem Graduiertenprogramm des Thüringer Wissenschaftsministeriums.

Wie eine solche nur der Forschung und keinen anderen Kriterien verpflichtete Studie aussehen kann, zeigt das vorliegende Buch. Es endet mit einem Ausblick auf die nächste Generation: Hier kann Daniela Jäkel-Wurzer zeigen, dass auf Grundlage der beschriebenen strukturellen Besonderheiten weiblicher Nachfolge in Familienun-

ternehmen die strukturellen Barrieren an die nächste Generation (wo vorhanden) weitergegeben werden. Wollte man diesen Befund weiterdenken und sich in den Bereich der Prophetie begeben, dann würde man zu dem Schluss kommen, dass der in der weiblichen Linie weiter gegebene Familienbetrieb *als* Familienbetrieb nicht zu halten ist und an dessen Stelle das individualisierte Unternehmen tritt.

Wo, Frau Jäkel-Wurzer, bleibt dann das Positive? In einer Welt, in der es keine Probleme mehr gibt, sondern nur noch Lösungen, ist der von der Autorin angebotene Ausblick auf die Zukunft des von einer Frau geleiteten Familienbetriebs natürlich nicht akzeptabel. In diesem Buch werden allerdings keine Parolen verkündet, sondern es wird ein Stück Forschungsarbeit von der Art vorgestellt, welche Max Weber in seinem berühmten Vortrag „Wissenschaft als Beruf“ eindeutig definiert hat: Für ihn ist „Wissenschaft heute ein fachlich betriebener ‚Beruf‘ (.) im Dienst der Selbstbesinnung und der Erkenntnis tatsächlicher Zusammenhänge, und nicht eine Heilsgüter und Offenbarungen spendende Gnadengabe von Sehern, Propheten oder ein Bestandteil des Nachdenkens von Weisen und Philosophen über den Sinn der Welt.“ Entsprechend ist die Einschätzung, ob etwas positiv ist oder nicht, und für wen und unter welchen Umständen etwas positiv ist, auch keine Frage der Setzung, sondern der Rekonstruktion. Mehr, aber auch nicht weniger, ist von einer Verstehenden Soziologie im Allgemeinen und von diesem Buch im Besonderen nicht zu haben.

Bruno Hildenbrand

August 2010

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	9
2 Strukturelle Betrachtung des Gegenstandes.....	17
2.1 Familienunternehmen und Unternehmerfamilie als Forschungsgegenstand.....	17
2.2 Grenzen einer unzureichenden Gegenstandsbestimmung: Die Familie als universelles Prinzip.....	20
2.3 Die Unternehmerfamilie im Spannungsverhältnis zwischen Tradition und Moderne.....	24
2.3.1 Zur besonderen Gestalt der Grenzen der Unternehmerfamilie: Öffnung im Zuge der Funktionserweiterung.....	27
2.3.2 Die Sicherung von Kontinuität: Nachkommen im Spannungsverhältnis zwischen ‚Bleiben und Gehen‘	30
2.4 Zur strukturlogischen Betrachtung des Gegenstandes.....	33
2.5 Strukturlogisches Modell.....	34
2.6 Zur begrifflichen Bestimmung: die Familie eigener Art.....	36
2.7 Zusammenfassung der theoretischen Grundlagen.....	37
2.8 Exkurs Erben.....	38
2.8.1 Das Spannungsfeld von Bewahren und Entwickeln im Kontext des Familienunternehmens als persönliches Objekt und familiales Objekt.....	38
2.8.2 Die soziokulturelle Dimension des Erbens.....	40
2.8.3 Das Unternehmen als Referenz der Beziehungsqualität.....	41
2.8.4 Vorgänger-Nachfolger-Beziehung als Paradoxie des Bewahrens.....	43
3 Die (Unternehmer-)Familie als struktureller Rahmen der sozialisatorischen Interaktion.....	45
3.1 Strukturelle Konzepte der soziologischen Sozialisationstheorie als Rahmen für die Gestaltungsbildung der Familie eigener Art	45
3.2 Die Familie als sozialisatorisches Interaktionssystem.....	48
3.3 Die strukturelle Gestalt der Familie eigener Art.....	52
3.4 Die Dynamik der Vater-Mutter-Tochter-Beziehung im Kontext triadischer Sozialisationsprozesse.....	55
3.4.1 Die Facetten der Vater-Tochter-Beziehung	56
3.4.1.1 Die strukturstiftende Funktion des Vaters.....	58
3.4.1.2 Die Dynamik triadischer Interaktion als Ausgangspunkt stagnierter Formen der Vater-Tochter-Beziehung.....	60

3.4.1.3 Der Vater als Chef – der Chef als Vater: Aspekte einer Doppelrolle und deren Einfluss auf die Vater-Tochter-Beziehung.....	68
3.4.2 Ein Plädoyer für die Mutter.....	70
3.4.2.1 Die Gestaltung triadischer Interaktion als Optionsraum weiblicher Autonomieentwürfe.....	72
3.4.2.2 Strukturelle Varianten weiblicher Autonomieentwicklung.....	75
4 Die Positionen von Frauen und Töchtern auf der Grundlage der strukturellen Gestalt der Familie eigener Art.....	79
4.1 Ehefrauen im Spannungsfeld zwischen Einschluss und Ausschluss sowie formeller und informeller Positionen.....	81
4.2 Töchter im Spannungsfeld von Primogenitur und Egalität.....	84
5 Methoden.....	91
5.1 Skizze der Grundprinzipien einer fallrekonstruktiven Forschung.....	92
5.2 Auswahl der Fälle und Zugang zum Feld.....	95
5.3 Datenerhebung.....	99
5.4 Datenanalyse und Fallkontrastierung.....	101
5.5 Bildung von Typen.....	103
6 Fallstudien.....	105
6.1 Vorüberlegungen.....	105
6.2 Kurzprofil Fallstudien.....	107
6.3 Fallstudie 1: Claudia Kornbeck.....	108
6.3.1 Die Genogrammanalyse als Rekonstruktion der Geschichtlichkeit von familialen Strukturkonstellationen.....	109
Die Familie väterlicherseits – die Großeltern.....	109
Paarfindung in der ersten Generation.....	110
Der Umgang mit non-normativen Lebenskrisen.....	112
Unternehmensentwicklung und berufsbiografische Gestaltung in der zweiten Generation.....	114
Nachfolge und Paarfindung in der zweiten Generation.....	115
Zeugungsfamilien in der zweiten Generation.....	117
Paarfindung und berufsbiografische Entwicklung in der dritten Generation.....	118
Zukunftsperspektiven in der dritten und vierten Generation	121
6.3.2 Zusammenfassung zentraler Hypothesen.....	122
6.3.3 Analyse familienspezifischer Interaktionsprozesse und -muster	
Das Zurückstellen des Anspruchs auf Individuation	

und Selbstbestimmung zugunsten der Ausrichtung an familialen Aufträgen.....	124
6.3.3.1 Kindheit und Jugend: Die Herausbildung des unsicheren Selbstwerts in der Dynamik der Ersatzspielerin..	124
6.3.3.2 Ausbildungsphase: Die Ausrichtung der biografischen Gestaltung über Dritte.....	134
6.3.3.3 Einstieg ins Unternehmen: Die Herausbildung einer inoffiziellen Entscheidungsstruktur über die Bestätigung struktureller Barrieren.....	139
6.3.3.4 Ablösung: Distanzierung vom Unternehmen über die Verlagerung des Kontroll- und Autonomieanspruchs in den familialen Bereich.....	144
6.3.3.5 Ausstieg: Die Erweiterung autonomer Räume als Option der Auflösung traditioneller Muster auch in der vierten Generation.....	152
6.4 Fallstudie 2: Enikö Halász.....	160
6.4.1 Die Genogrammanalyse als Rekonstruktion der Geschichtlichkeit von familialen Strukturkonstellationen.....	161
Die Familie väterlicherseits – die Großeltern.....	161
Die Nachfolge von der ersten zur zweiten Generation.....	163
Die Phase der Flucht und des Neuanfangs.....	165
Paarfindung in der zweiten Generation.....	168
Die Familie mütterlicherseits – die Großeltern.....	172
Der Übergang vom Geschwister-Bündnis zur rechtlich legitimierten Paarbeziehung.....	173
Die Zeugungsfamilie von Enikö Halász.....	175
Berufsbiografische Entscheidungen in der dritten Generation.....	178
Die Zeugungsfamilien in der dritten Generation.....	183
Die Herkunftsfamilie von Antonio Alonzi.....	184
Die Paarbeziehung von Enikö Halász und Antonio Alonzi.....	187
Die Gestaltung der Nachfolge in der zweiten Generation.....	189
6.4.2 Zusammenfassung zentraler Hypothesen.....	190
6.4.3 Analyse fallspezifischer Interaktionsprozesse und -muster	
Die Begrenzung von Entwicklungsräumen und der Entfaltung von Individualität über das Einrichten einer starren Rollenstruktur.....	192
6.4.3.1 Kindheit und Jugend: Die Begrenzung von Handlungs- und Erfahrungsräumen über die Restriktionen einer als umfassend wahrgenommenen Rollenstruktur	192
6.4.3.2 Ausbildung: Der Verzicht auf Individuierung auf der Grundlage nicht zu vereinbarender Loyalitätsverpflichtungen.....	202

6.4.3.3 Einstieg ins Unternehmen: Etablierung persönlicher Nischen als Strategie der Abgrenzung gegenüber den familialen Mustern.....	212
6.4.3.4 Krise und Austritt: Die Begegnung auf der familialen Ebene durch den Ausstieg aus der starren Rollenstruktur.....	219
6.4.3.5 Ausstieg aus dem Unternehmen: Ambivalente Individuierung zwischen dem Ausstieg aus der Rolle und dem anhaltenden Bedürfnis nach familialer Anerkennung	225
6.5 Fallstudie 3: Gabriele Kox.....	230
6.5.1 Die Genogrammanalyse als Rekonstruktion der Geschichtlichkeit von familialen Strukturkonstellationen.....	232
Die Familie väterlicherseits – die Urgroßeltern.....	232
Die Situation der Töchter.....	235
Die Nachfolge von der ersten zur zweiten Generation.....	237
Die Familie mütterlicherseits – die Urgroßeltern.....	240
Wilhelm und Luise Kox – die Großeltern.....	242
Die Situation der Töchter.....	243
Die Nachfolge von der zweiten zur dritten Generation.....	248
Die Familie väterlicherseits – der Vater von Gabriele Kox.....	250
Die Familie mütterlicherseits – die Großeltern.....	251
Die Herkunftsfamilie von Gabriele Kox.....	252
Berufsbiografische Entscheidungen in der vierten Generation.....	255
Die Zeugungsfamilien in der vierten Generation.....	256
Die Herkunftsfamilie von Edgar Kuhne.....	259
Die Paarbeziehung von Gabriele Kox und Edgar Kuhne.....	260
6.5.2 Zusammenfassung zentraler Hypothesen.....	262
6.5.3 Analyse fallspezifischer Interaktionsprozesse und -muster	
Die strukturellen Grenzen traditioneller Muster als Ursache einer als ambivalent wahrgenommenen Aneignung der patrilinearen Ordnung auf der Grundlage der weiblichen Geschlechtsidentität.....	264
6.5.3.1 Kindheit und Jugend: Die Entwicklung einer bedingten Identität in der Struktur der gespaltenen Familie	264
6.5.3.2 Ausbildungsphase: Die Ablösung aus der familialen Verstrickung über die Etablierung einer räumlichen Distanz.....	277
6.5.3.3 Die Phase des Weichens: Der vorübergehende Ausstieg aus der Delegation als biografisch relevantes Moment der Individuierung.....	282
6.5.3.4 Innere Krise: Lebensgeschichtliche Krisen als Momente der erzwungenen Entscheidungsfindung.....	286

6.5.3.5 Der Übergang: Die Strategie der kontrollierten Aneignung als Garant der Reproduktion traditioneller Muster.....	290
6.5.3.6 Die Übernahme: Einrichten zwischen Tradition und Transformation.....	294
6.6 Fallstudie 4: Heike Kuhn.....	298
6.6.1 Die Genogrammanalyse als Rekonstruktion der Geschichtlichkeit von familialen Strukturkonstellationen.....	299
Die Familie väterlicherseits – die Großeltern.....	299
Die Nachfolge von der ersten zur zweiten Generation.....	303
Die Situation der Töchter.....	304
Die Familie väterlicherseits – der Vater von Heike Kuhn.....	305
Die Familie mütterlicherseits – die Großeltern.....	306
Die Herkunftsfamilie von Heike Kuhn.....	310
Berufsbiografische Entscheidungen und Paarfindung in der dritten Generation.....	312
Unternehmens- und Übernahmehchronologie der „Spedition Kuhn“.....	316
6.6.2 Zusammenfassung zentraler Hypothesen.....	318
6.6.3 Analyse fallspezifischer Interaktionsprozesse und -muster	
Die Position abseits familialer Aufträge als Ausgangspunkt verstärkter Autonomieentwicklung und der Auflösung traditioneller Muster.....	320
6.6.3.1 Kindheit und Jugend: Personale Autonomie und Individuierung im Widerspruch von Veröffentlichung und Kohärenz.....	320
6.6.3.2 Adoleszenz: Die Herausbildung von Möglichkeitsräumen individuellen Handelns innerhalb struktureller Grenzen.....	327
6.6.3.3 Der Einstieg ins Unternehmen: Das ‚Instrumentelle‘ als sichere Basis der Rückversicherung einer familialen Position.....	332
6.6.3.4 Innere und äußere Krise: Der beginnende Strukturumbruch als Chance der persönlichen Individuation.....	337
6.6.3.5 Der Prozess der Liquidation: die Auflösung der Familie eigener Art als zentraler Moment von Ablösung und Individuation.....	341
6.6.3.6 Die Etablierung eines Wirtschaftsunternehmens: Prozesse der unternehmerischen Rationalisierung auf der Grundlage der persönlichen Individuierung.....	347
6.7 Fallstudie 5: Monika Siebert.....	352

6.7.1 Die Genogrammanalyse als Rekonstruktion der Geschichtlichkeit von familialen Strukturkonstellationen.....	355
Die Familie mütterlicherseits – die Urgroßeltern.....	355
Die Familie mütterlicherseits – die Großeltern.....	357
Die Familie mütterlicherseits – Annegreth Burghard.....	360
Die Familie väterlicherseits – die Großeltern.....	362
Die Herkunftsfamilie von Laurens Siebert.....	364
(Berufs-)Biografische Entwicklung in der zweiten Generation.....	365
Partnerfindung in der zweiten Generation	367
Familie Schneider – die Großeltern väterlicherseits.....	368
Die Familie mütterlicherseits – die Großeltern.....	369
Die Herkunftsfamilie von Monika Siebert (geb. Schneider).....	370
Gründung einer Zeugungsfamilie in der zweiten Generation	374
6.7.2 Zusammenfassung zentraler Hypothesen.....	376
6.7.3 Analyse fallspezifischer Interaktionsprozesse und -muster	
Die Verweigerung von persönlicher Autonomie und Individuierung als zentrales Muster biografischer Entwicklung.....	378
6.7.3.1 Zeugungsfamilie: Die Verweigerung von familialer Solidarität über die Auflösung bestehender Regeln und Grenzen.....	378
6.7.3.2 Die Verlagerung des Bedürfnisses nach weiblicher Unterstützung in das Unternehmen.....	393
6.7.3.3 Der Übergang: Das Unternehmen als ‚schützende Nische‘....	401
6.7.3.4 Zukunftsstrategie: Die Stagnation der familialen Muster zum Zeitpunkt des Todes von Laurens Siebert.....	410
7 Ergebnisse.....	421
7.1 Zur fallpraktischen Konkretisierung der strukturellen Konzeptionen....	421
7.1.1 Zentrale Überlegungen zur Gegenstandsstruktur.....	421
7.1.2 Fallpraktische Konkretisierung struktureller Spezifika der Familie eigener Art.....	424
7.2 Zum Vergleich der Fallanalysen: Bildung von Typen	427
7.2.1 Herausbildung der weiblichen Positionen im Unternehmen.....	428
7.2.1.1 Die Ersatzspielerin.....	428
7.2.1.2 Die Steigbügelhalterin.....	432
7.2.1.3 Die legitime Nachfolgerin.....	437
7.2.1.4 Die autonome Außenseiterin.....	443
7.2.1.5 Die Platzhalterin.....	447
7.2.2 Der Einfluss triadischer Interaktionsprozesse auf die Einschränkung biografischer Optionsräume von Töchtern.....	452
7.2.2.1 Das Tochter-Dilemma.....	453

7.2.2.2 Die bedingte Identität.....	455
7.2.2.3 Die einseitige Idealisierung.....	456
7.2.3 Ressourcen der Individuierung angesichts verstärkter Kohärenz....	458
7.2.3.1 Die verspätete Erweiterung.....	459
7.2.3.2 Das Leistungsstreben.....	460
7.2.3.3 Die exklusive Position	461
7.2.3.4 Die Position abseits.....	462
7.2.3.5 Die präsente Mutter	463
7.2.4 Das Verhältnis von Geschlecht und Struktur als Kriterium der Optionsräume weiblicher Positionen innerhalb der Familie eigener Art und Formen des Umgangs mit den spezifischen strukturellen Barrieren.....	463
7.2.4.1 Doppelrolle.....	467
7.2.4.2 Ambivalenz.....	467
7.2.4.3 Absolute Vermeidung.....	469
7.3 Stellt die Nachfolge durch Töchter eine Ressource der Erweiterung weiblicher Optionsräume in der nächsten Generation dar?.....	472
7.4 Fazit.....	473
Literaturverzeichnis.....	480
Anhang.....	497
Abkürzungen.....	497
Transkriptionszeichen.....	497
Genogrammzeichen.....	497