

2 Thematische Grundlagen

Bevor sich der Beantwortung der forschungsleitenden Frage angenähert werden kann, müssen zunächst die notwendigen thematischen Grundlagen geschaffen werden. Diese beinhalten sowohl die Definition und Abgrenzung des Forschungsobjektes Familienunternehmen, als auch die Schaffung eines klaren Begriffsverständnisses für zentrale Termini wie "CSR", "Stakeholder", "Ressource" und "Adressat". Außerdem werden wesentliche Theoriegebäude vorgestellt und zueinander in Bezug gesetzt. Dazu zählen insbesondere der Stakeholder-Ansatz, der Resource-based View und die Prinzipal-Agent-Theorie. Die so gewonnen Erkenntnisse werden im weiteren Verlauf der Arbeit verdichtet, um (potentielle) Antworten auf die Forschungsfrage zu generieren. Zunächst wird der Themenkomplex FU in Abschnitt 2.1 behandelt.

2.1 Familienunternehmen

Im Folgenden werden wichtige Unterschiede zwischen FU von NFU diskutiert. Dies ist notwendig, um eine eigenständige Erforschung der Unternehmensform FU zu rechtfertigen (vgl. Hack, 2009, S. 3) sowie ein Verständnis für die grundlegenden Charaktereigenschaften von FU und ihren Bezug zu nachhaltigem Wirtschaften und der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung zu schaffen. Zunächst wird in Abschnitt 2.1.1 der FU-Begriff definiert und abgegrenzt. Es folgt eine Beschreibung der Entwicklung und der zentralen Themen der Familienunternehmensforschung in Abschnitt 2.1.2. Darauf aufbauend werden in Abschnitt 2.1.3 und 2.1.4 die spezifischen Besonderheiten von FU herausgearbeitet, indem die beiden wesentlichen Theorierichtungen der betriebswirtschaftlichen FU-Forschung einbezogen werden: Die Prinzipal-Agent-Theorie und die ressourcenbasierte Sicht der Unternehmung (vgl. Hack, 2009, S. 2). Abschnitt 2.1.5 zeigt auf, dass FU, selbst wenn sie einheitlich definiert sind, einen äußerst heterogenen Forschungs-

gegenstand darstellen. Die Einführung in die thematischen Grundlagen der FU-Forschung schließt in Abschnitt 2.1.6 mit einer gesonderten Betrachtung von börsennotierten FU.

2.1.1 Definition und Abgrenzung des Familienunternehmensbegriffs

Die Definition und Abgrenzung des FU-Begriffs erfolgt in mehreren Teilschritten. Da das Wort "Familie" einen integralen und konstituierenden Bestandteil des FU-Begriffs darstellt, wird sein Bedeutungsgehalt in Abschnitt 2.1.1.1 kurz diskutiert. Danach erfolgt in Abschnitt 2.1.1.2 und 2.1.1.3 eine Gegenüberstellung der verschiedenen gängigen FU-Definitionsansätze, wobei auch auf die Problematik des sog. "Definitions dilemmas" (vgl. Klein u.a., 2005, S. 321) eingegangen wird. Hierauf aufbauend wird in Abschnitt 2.1.1.4 eine FU-Definition für diese Arbeit abgeleitet. Zuletzt werden FU in Abschnitt 2.1.1.5 noch von mittelständischen Unternehmen abgegrenzt.

2.1.1.1 Definition des Begriffs "Familie"

Bevor der Familienunternehmensbegriff selbst definiert werden kann, muss zunächst geklärt werden, was unter "Familie" zu verstehen ist. Zum einen ist laut Dyer (2003, S. 410) eine klare Definition von Familie eine Vorbedingung für Beiträge zur FU-Forschung. Zum anderen ist, wie im weiteren Verlauf dieses Abschnitts gezeigt wird, die Wahl einer Definition eng mit einem bestimmten Verständnis von CSR verknüpft und damit für diese Arbeit von besonderer Bedeutung. Im Folgenden werden verschiedene gängige Familiendefinitionen vor dem Hintergrund dieser Überlegungen gegenübergestellt.

In der (betriebswirtschaftlichen) Literatur findet sich eine Vielzahl von teilweise sehr unterschiedlichen Definitionen des Terminus "Familie" (vgl. Rossaro, 2009, S. 82 f.). So setzen verschiedene Autoren neben der genetischen Abstammung auch am (gemeinsamen) Wohnort (vgl. Heck/Trent, 1999, S. 214) oder dem Zusammengehörigkeitsgefühl (vgl.

Carsrud, 1994, S. 40) einer Gruppe von Personen an. In Anbetracht dieser Definitionsvielfalt scheint es angebracht, sich kurz mit der Entwicklung des Begriffs "Familie" im Allgemeinen Sprachgebrauch und besonders in der FU-Forschung zu beschäftigen.

Familie leitet sich ursprünglich vom lateinischen Wort "Familia" ab, worunter neben dem Ehepaar und seinen Kindern auch der gesamte Hausstand inklusive Sklaven und Vieh zu verstehen war (vgl. Lindauer/Westphalen, 1996, S. 9). Heutzutage versteht man im westlichen Kulturkreis unter Familie umgangssprachlich die Gemeinschaft aus Vater, Mutter und (unmündigen) Kindern, die auch als Kernfamilie bezeichnet wird (vgl. Breinlinger, 2006, S. 17).

Dieses relativ enge Verständnis von Familie greift laut Klein in Bezug auf FU insgesamt nicht weit genug (vgl. Klein, 2010, S. 68), da es insbesondere zeitliche, vermögensbezogene und institutionelle Aspekte nicht berücksichtigt. Klein erweitert daher den Familienbegriff um eine sog. "dynastische" und "institutionelle" Komponente (vgl. Abbildung 2). Unter der dynastischen Familie sind eine oder mehrere Kernfamilien zu verstehen, die aus einer Ursprungssehe hervorgegangen sind. Auf diese gemeinsame Herkunft beziehen die Mitglieder der dynastischen Familie ihr Zusammengehörigkeitsgefühl. Dieses Zusammengehörigkeitsgefühl äußert sich in dem Bestreben, ein Familienvermögen aufzubauen bzw. zu erhalten, die Familie unter eine einheitliche Leitung zu stellen und gesellschaftliche Prozesse gemeinsam mitzugestalten (vgl. Klein, 2010, S. 68 ff.). Das Streben nach dem generationenübergreifenden Erhalt eines gemeinsamen Vermögens sorgt dafür, dass Unternehmerfamilien (zumindest theoretisch)⁵ zu einer konservativen, auf nachhaltiges Wachstum ausgelegten Investitions- und Unternehmenspolitik tendieren (vgl. Le Breton-Miller/Miller, 2006, S. 732 f.; Naldi u.a., 2007, S. 36).

⁵ Empirische Untersuchungen über die Langfristorientierung von Familien und ihren Unternehmen fallen uneinheitlich aus. Sie werden in Abschnitt 2.1.4 ausführlich vorgestellt.

Zur institutionellen Familie können neben mindestens einer Kernfamilie auch weiter entfernte Verwandte gehören. Wichtige Funktionen der institutionellen Familie sind die Übernahme eines gesellschaftlichen Auftrages (z.B. Altenpflege, Kindererziehung) sowie die intergenerative Vermittlung von Werten und Handlungsmustern (vgl. Klein, 2010, S. 68 ff.). Hier lässt sich ein direkter Bezug der institutionellen Familie zur CSR-Thematik herstellen. Die Entstehung und Weitergabe gemeinsamer ethischer Normen und Verhaltensregeln innerhalb einer Unternehmerfamilie führt zu einem besonderen, individuellen Verständnis von verantwortungsvoller Unternehmensführung und nachhaltiger Wirtschaftlichkeit. So konnte empirisch gezeigt werden, dass die eigene Familientradition einen der wichtigsten Treiber für CSR bei FU darstellt (vgl. Schäfer, 2010, S. 18).

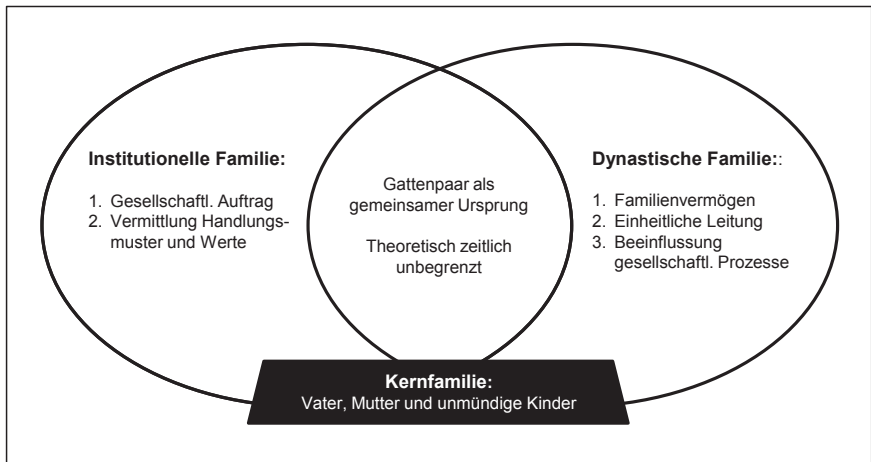


Abbildung 2: Verhältnis der verschiedenen Familienbegriffe
Quelle: In Anlehnung an Klein, 2010, S. 70

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sowohl institutionelle als auch dynastische Charakteristika von Familien die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch die zugehörigen FU maßgeblich beeinflussen. Damit sind sie für diese Arbeit von Bedeutung. Es stellt sich

die Frage wie sich diese Charakteristika in einer Familiendefinition operationalisieren lassen. Aus forschungspraktischer Sicht erscheint die Einbeziehung aller institutionellen und dynastischen Teilaspekte in die Definition (und ihre empirische Überprüfung) als zu komplex und aufwendig. Es ist ein Definitionsansatz vorzuziehen, der sich an einem oder einigen wenigen Erfüllungstatbeständen orientiert. Klein (2010) liefert einen solchen Ansatz, den sie zur Operationalisierung des dynastisch-institutionellen Familienbegriffs vorschlägt. Diesem Ansatz soll in dieser Arbeit gefolgt werden. Er lautet: "Als Familie wird [...] eine Gruppe von Menschen, die in einem direkten verwandtschaftlichen Verhältnis zueinander stehen und die von einer definierten Ursprungssehe abstammen, sowie deren Ehepartner verstanden" (Klein, 2010, S. 11).

2.1.1.2 Definition des Begriffs "Familienunternehmen":

Ein Dilemma

In der internationalen Literatur findet sich keine universal anerkannte Definition des Terminus "Familienunternehmen" (vgl. Brockhaus, 2004, S. 171). Im Laufe der Zeit hat sich eine derartige Vielzahl von Definitionen⁶ angesammelt (vgl. Habbershon/Williams, 1999, S. 5), dass sogar von definitorischer Verwirrung gesprochen wird (vgl. Litz, 1995, S. 71). Flören (2002, S. 15 ff.) identifiziert allein im Zeitraum von 1964 bis 2001 mehr als 50 unterschiedliche FU-Definitionen.

Dies führt dazu, dass die theoretischen oder empirischen Ergebnisse von verschiedenen FU-Forschungsbeiträgen zumeist nicht oder nur eingeschränkt untereinander vergleichbar sind (vgl. Chua u.a., 1999, S. 23). Dadurch wird es Forschern erschwert, auf existierenden Beiträgen aufzubauen, was die Herausbildung eines kohärenten Stranges an FU-Forschungsbeiträgen in der Vergangenheit signifikant behindert hat (vgl.

⁶ Für eine ausführliche Übersicht der verschiedenen FU-Definitionen und ihrer Vertreter (vgl. Chrisman u. a., 2005, S. 556 f.; Chua u. a., 1999, S. 21; Flören, 2002, S. 15 ff.; Hack, 2009, S. 3–5; Schalast/Barten, 2008, S. 8 f.).

Upton u.a., 1993, S. 307 ff.). Diese Problematik wird auch als "Definitions-dilemma" bezeichnet (vgl. Klein u.a., 2005, S. 321). Welche Auswirkung die Verwendung unterschiedlicher FU-Definitionen auf Forschungsergebnisse haben kann, zeigen Westhead u.a. (1996, S. 16) anschaulich auf. So schwankt der Anteil von FU in einer von den Autoren gezogenen Stichprobe britischer Unternehmen je nach verwendeter FU-Definition zwischen 15% und 81%.

Obwohl sie teilweise sehr unterschiedlich ausfallen, haben die meisten Definitionen gemein, dass sie implizit auf einer Abgrenzung zu NFU basieren (vgl. Hack, 2009, S. 3). Die Vielzahl an unterschiedlichen Definitionen spiegelt die Uneinigkeit der Forschungsgemeinschaft darüber wieder, was den Charakter eines FU ausmacht. Im Laufe der Jahre haben sich zwei Ansätze etabliert, denen sich die meisten FU-Definitionen zuordnen lassen: Der "Components-of-Involvement Approach" und der "Essence Approach" (Chrisman u.a., 2005, S. 556 f.). Daneben existieren einige Definitionen, die eine Mischform beider Ansätze darstellen, sowie den Selbstdefinitionsansatz, der sich keinem der beiden Ansätze zuordnen lässt und damit eine Ausnahme darstellt. Die verschiedenen Ansätze und die ihnen zuordenbaren FU-Definitionen werden im folgenden Abschnitt vorgestellt und miteinander verglichen.

2.1.1.3 Gegenüberstellung der verschiedenen Definitionen des Begriffs "Familienunternehmen"

Der Components-of-Involvement Approach setzt an der Einbindung der Familie in das Unternehmen an. Seine Vertreter definieren Komponenten, die die Einbindung der Familie objektiv messbar machen sollen (vgl. Chrisman u.a., 2005, S. 556). Die Komponente, auf die sich die meisten Autoren fokussieren, ist der Anteil der Familie am Unternehmenseigentum (vgl. Klein, 2008, S. 5). Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen die Kontrollverhältnisse, die Besetzung der Geschäftsführung sowie die Regelung der Unternehmensnachfolge (vgl.

Chrisman u.a., 2005, S. 556). Der Vorteil dieses Definitionsansatzes besteht in seiner Operationalisierbarkeit (vgl. Klein, 2008, S. 5), der Nachteil in einer mitunter mangelhaften theoretischen Fundierung (vgl. Chua u.a., 1999, S. 22). Mängel der theoretischen Fundierung entstehen in der Regeln dann, wenn Autoren FU-Definitionen einführen, die auf ihren jeweiligen empirischen Forschungsprozess zugeschnitten sind und nicht aus der existierenden Theorie abgeleitet wurden (vgl. Chrisman u.a., 2005, S. 556). Ein Beispiel für ein solches Vorgehen findet sich bei Goldberg, für den ein Unternehmen dann als FU gilt, wenn Unternehmen und die Mitglieder der Geschäftsführung den gleichen (Nach-) Namen tragen (vgl. Goldberg, 1996, S. 188).

Der Essence Approach behandelt die Einbindung der Familie lediglich als notwendige, nicht aber als hinreichende Bedingung für die FU-Definition (vgl. Chrisman u.a., 2005, S. 556 f.). Die Familieneinbindung muss sich erkennbar auf das Verhalten des Unternehmens auswirken (vgl. Hack, 2009, S. 3). Dieses spezifische Verhalten spiegelt sich je nach Autor beispielsweise in einer von der Familie beeinflussten Unternehmensstrategie (vgl. Davis/Tagiuri, 1989) oder dem Aufbau bestimmter einzigartiger Ressourcen⁷ (vgl. Habbershon u.a., 2003) wieder. Hier wird die Einbettung des Essence Approaches in das Theoriegebäude des Resource-based View deutlich. Dem Vorteil dieses engen Theoriebezugs stehen zwei Nachteile gegenüber. Zum einen wohnt dem Essence Approach eine Tautologie inne. So werden FU als Unternehmen definiert, die sich wie FU verhalten. Zum anderen wirkt sich die reine Orientierung an der Theorie, mit ihrem Fokus auf in der Praxis schwer mess- und vergleichbare organisationale Verhaltensweisen, negativ auf die Operationalisierbarkeit der FU-Definition aus, was empirische Forschungsvorhaben erschwert (vgl. Chrisman u.a., 2005, S. 556 f.; Klein, 2008, S. 6).

⁷ Für eine Diskussion spezifischer FU-Ressourcen vgl. Abschnitt 2.1.4.

Einige Autoren vereinen in ihrer FU-Definition Kriterien des Components-of-Involvement und des Essence Approachs. So müssen laut Litz (1995, S. 72 ff.) nicht nur Eigentum und Leitung in Familienhand sein (entspricht dem Components-of-Involvement Approach), damit seine FU-Definition erfüllt ist. Es muss außerdem ein Streben nach dem Erhalt der Familienkontrolle über das Unternehmen erkennbar sein (entspricht dem Essence Approach).

Ein weiteres in der Literatur bedeutsames Beispiel für eine Mischform der beiden Approaches ist die sog. "F-PEC Skala" (vgl. Astrachan u.a., 2002). Sie stellt eine Art Synthese von Components-of-Involvement und Essence Approach dar und wurde explizit entwickelt, um das oben diskutierte Definitionsdilemma zu lösen (vgl. Klein u.a., 2005, S. 321). Anhand der drei Unterskalen Power (Eigentum, Kontrolle, Geschäftsführung), Experience (Erfahrung durch intergenerative Unternehmensnachfolge) und Culture (Ausbildung einer familienspezifischen Unternehmenskultur) wird durch Addition verschiedener quantitativ messbarer Kennzahlen ein finales Ergebnis ermittelt, welches das zu untersuchende Unternehmen auf einer kontinuierlichen metrischen Skala mit den Extrempunkten FU und NFU verortet. Eine dichotome Einteilung in FU und NFU wird hier also nicht vorgenommen (vgl. Astrachan u.a., 2002). Durch eine Faktoranalyse konnte empirisch nachgewiesen werden, dass die F-PEC Skala eine hohe Reliabilität und Validität⁸ aufweist (vgl. Klein u.a., 2005). Allerdings muss eine vergleichsweise große Menge an Unternehmensdaten abgefragt werden, um den finalen F-PEC Wert zu berechnen. So enthält der standardisierte F-PEC Fragebogen 23 Fragen, die teilweise mehrere Unterfragen umfassen (vgl. Astrachan u.a., 2002, S. 55–58). Dies ist vor dem Hintergrund des negativen Zusammenhangs von Rücklaufquote und Länge des Fragebogens (vgl. Bryman/Bell, 2011, S. 234) sowie der allgemeinen Zurückhaltung von FU bei der Herausgabe interner Daten (vgl. Baus,

⁸ Die Begriffe Reliabilität und Validität werden in Abschnitt 5.3.1 beschrieben.

2007, S. 45; Brockhaus, 1994, S. 26; Schwass, 2007, S. 122) aus forschungspraktischer Sicht als kritisch zu beurteilen.

Der Selbsteinschätzungsansatz von Birley (2001) lässt sich weder dem Essence noch dem Components-of-Involvement Approach zuordnen, da hier weder die Einbindung der Familie in das Unternehmen, noch das Verhalten des Unternehmens als Definitionskriterium herangezogen werden. Vielmehr werden Unternehmensvertreter um folgende Selbsteinschätzung bezüglich des FU-Charakters gebeten: "Do you consider the business to be a family business?" (Birley, 2001, S. 70). Da zu vermuten ist, dass Antworten auf diese Frage durch ein unterschiedliches subjektives Verständnis des FU-Begriffs (vgl. Chua u.a., 1999, S. 19) und das Phänomen der "sozialen Erwünschtheit"⁹ (vgl. Klein u.a., 2005, S. 323) verzerrt werden, wird Birleys Selbsteinschätzungsansatz in der Literatur und von der Autorin selbst (vgl. Birley, 2001, S. 75) äußerst kritisch beurteilt (vgl. Mertens, 2009, S. 41). Abbildung 3 fasst die verschiedenen FU-Definitionsansätze zusammen.

Aufbauend auf der nun abgeschlossenen Gegenüberstellung der verschiedenen gängigen FU-Definitionsansätze mit ihren jeweiligen Implikationen sowie Vor- und Nachteilen wird im folgenden Abschnitt eine vor dem Hintergrund der Forschungsfrage und -methodik zielführende FU-Definition abgeleitet.

⁹ Soziale Erwünschtheit ist ein Störfaktor empirischer Befragungen. Er liegt vor, wenn Befragte eine falsche Antwort geben, weil sie soziale Zustimmung erwarten bzw. soziale Ablehnung vermeiden wollen (vgl. Edwards, 1957). Vgl. hierzu auch Abschnitt 5.2.3.

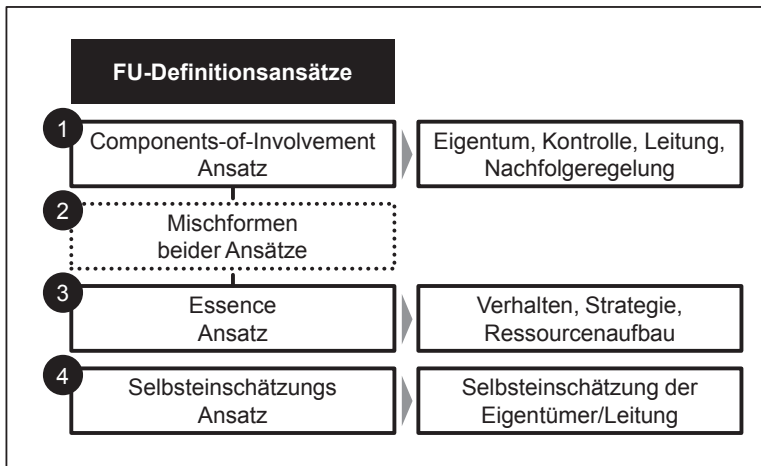


Abbildung 3: Verschiedene Definitionsansätze des FU-Begriffs
Quelle: Eigene Darstellung

2.1.1.4 Ableitung einer Familienunternehmensdefinition für diese Arbeit

Die FU-Definition, der in dieser Arbeit gefolgt werden soll, muss zwei Bedingungen erfüllen: (1) Da eine empirische Untersuchung elementarer Bestandteil des hier beschriebenen Forschungsvorhabens ist, sollte die Definition einen möglichst hohen Grad an Operationalisierbarkeit aufweisen. (2) Um eine gute Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu ermöglichen, sollte die verwendete Definition in der für diese Arbeit relevanten Forschungsliteratur möglichst weit verbreitet sein.

Um Bedingung (1) zu erfüllen, sollte eine FU-Definition gewählt werden, die dem Components-of-Involvement Approach zuordenbar ist. Ein derartiger Definitionsansatz, der sich noch dazu in Wissenschaft und Praxis weitgehend durchgesetzt hat und damit Bedingung (2) erfüllt, bezieht sich auf den Gleichklang zwischen Eigner- und Managementzielen (vgl. Hennerkes, 2005, S. 17). Eindeutig vorhanden ist dieser Gleichklang, wenn alle Unternehmensanteile und die Geschäftsführung in der Hand einer oder mehrerer Familien liegen (vgl. Chua u.a., 1999, S. 20–22; IfM Bonn (Hrsg.), 2007b, S. 5). Werden

Der Investitionscharakter von CSR bei
Familienunternehmen

Eine theoretische und empirische Vergleichsanalyse

Völker, F.

2014, XXXIII, 335 S. 22 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07183-7