

Geleitwort

Spätestens seit den 1970er Jahren beschäftigt sich vor allem die anglo-amerikanische Management- und Organisationslehre verstärkt mit der Frage, welchen Einfluss Führungswechsel, d. h. also personelle Wechsel in der Spitzenposition von Unternehmen auf deren Entwicklung haben. Im Rahmen einer eher holzschnittartigen Systematisierung lassen sich die entsprechenden Arbeiten zwei Gruppen zuordnen. So finden sich Studien, die darauf abzielen, Führungswechsel als singuläre Ereignisse daraufhin zu überprüfen, inwieweit es durch sie bedingt zu einer Änderung bestimmter unternehmensinterner Gestaltungsvariablen kommt. Demgegenüber sind jene Arbeiten in ihrem Anliegen anspruchsvoller, welche darauf abzielen, über Längsschnittanalysen Sequenzen von Führungswechseln – und hierbei eben unterschiedliche Sequenzen von Führungswechseln – auf ihre Folgen für die Unternehmensentwicklung zu überprüfen. Dabei geht es dann bspw. darum zu klären, ob und wie die Häufigkeit von Führungswechseln innerhalb eines bestimmten Zeitraums Auswirkungen auf den Erfolg des Unternehmens hat. Der Zusammenhang zwischen Führungswechseln und Erfolg wird dabei über bestimmte, vom Führungswechsel ausgelöste Veränderungen zentraler Gestaltungsvariablen wie Strategie oder Struktur zu ergründen versucht. Aus der Perspektive des Internationalen Managements betrachtet ist es nun auffällig, dass insbesondere innerhalb der zweiten Gruppe zuzurechnenden Arbeiten kaum eine Thematisierung stattfindet, in welcher Weise Führungswechsel(-sequenzen) auf die Internationalisierung von Unternehmen Einfluss nehmen. Eine Begründung für dieses Forschungsdefizit dürfte darin zu sehen sein, dass innerhalb des Internationalen Managements eine für die Klärung der skizzierten Einflussnahme erforderliche Auseinandersetzung mit dem Wesen des Internationalisierungsprozesses von Unternehmen bislang nicht tief genug erfolgte. Eine zumindest ansatzweise Kompensation des skizzierten Defizits innerhalb der Führungswechselforschung stünde insofern vor einer doppelten Herausforderung: es ginge nicht nur darum, die durch Führungswechsel ausgelösten Einflüsse auf die Internationalisierung von Unternehmen theoretisch zu begründen sowie empirisch zu untersuchen; vielmehr bestünde auch die Aufgabe, den Internationalisierungsprozess als abhängige Variable stärker erfassbar zu machen als bisher im Allgemeinen realisiert. Angesichts der geschilderten Problematik ist das Anliegen der vorliegenden Untersuchung, einen konzeptionellen wie auch quantitativ-empirischen Beitrag zur Klärung der Frage zu leisten, welcher Einfluss von Führungswechseln auf die Internationalisierungsprozesse von Unternehmen ausgeht, als durchaus anspruchsvoll zu bezeichnen. Gestützt auf eine systematische Aufarbeitung von Vorwissen und

entsprechenden Ansätzen sowie die Ableitung eines schlüssigen Bezugsrahmens gelingt es der Verfasserin jedoch, die Ziele ihrer Untersuchung ganz wesentlich zu realisieren. Ausgehend von Konzepten der Unternehmensdynamik allgemein sowie theoretischen Grundlagen der Internationalisierungsprozesse von Unternehmen wird die Betrachtungsperspektive bis hin zu Wesen, Grundtypen und Bedeutung strategischer Akteure für die Unternehmensentwicklung verfeinert, bis sie schlussendlich in der Formulierung konkreter Hypothesen zum Einfluss von Führungswechseln auf bestimmte internationalisierungsprozessrelevante Dimensionen und deren empirische Prüfung mündet. Bereits die konzeptionellen Bestandteile der Untersuchung bieten hierbei aufgrund ihres strukturierenden und zusammenführenden Charakters in Bezug auf Erkenntnisse von Fremdansätzen und -studien eine Fülle von interessanten Einblicken mit Mehrwert-Potential. Im empirischen Teil ihrer Untersuchung setzt die Verf. der Thematik entsprechend konsequent auf eine Längsschnittanalyse. Diese wird mittels einer Stichprobe großer deutscher Industrieunternehmen über die Zeit von 1990 bis 2012 hinweg durchgeführt. Die Datenanalyse mittels Panelregression führt zur Bestätigung wesentlicher Hypothesen. Insbesondere der Nachweis, dass die Häufigkeit von Führungswechseln in einem umgekehrt u-förmigen Zusammenhang zum Grad der Zunahme der Internationalisierung steht, stellt einen höchst innovativen Forschungsbeitrag dar. Gleiches gilt für den Nachweis, dass Führungswechsel einen Einfluss auf den Rhythmus der Internationalisierung haben. Insgesamt ist der Verfasserin zu bescheinigen, dass sie ihr Thema in souveräner Art und Weise bearbeitet hat und zu hoch interessanten Untersuchungsergebnissen gelangt ist. Aufgrund der eindrucksvoll dargelegten Bedeutung von Führungswechseln für die nicht nur internationale Unternehmensentwicklung sollte die Untersuchung über die Mitglieder der betriebswirtschaftlich-wissenschaftlichen Gemeinschaft hinaus auch für Vertreter der Praxis von großem Interesse sein. In diesem Sinne ist der Arbeit auch ein großer Markterfolg zu wünschen.

Stuttgart, im Februar 2016

Michael-Jörg Oesterle

Fluktuation an der Unternehmensspitze
Analyse der Auswirkungen auf die Internationalisierung
von Unternehmen

Elosge, C.

2016, XXVII, 289 S. 36 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-13430-3