Abstrakt

Diese Arbeit behandelt das Thema „Der Generationenwechsel mittelständischer familiengeführter Bauunternehmen unter dem Aspekt des Wandels der Personalführung“. Ein Generationenwechsel hat im Wesentlichen die Übertragung eines Unternehmens von einem Unternehmer auf seinen Nachfolger zum Gegenstand, um den Unternehmensfortbestand zu sichern.

Das Arbeitsziel ist die Herleitung des Stellenwertes der Personalführung für den Erfolg von Generationenwechseln. Diese erfolgt vor dem Hintergrund der Darlegung der Rahmenbedingungen des Generationenwechsels und eines idealtypischen Modells einer Nachfolgeregelung. Voraussetzungen einer erfolgsorientierten Unternehmensnachfolge sind unter anderem Überlegungen zur Unternehmensbestandssicherung und somit zu betriebswirtschaftlichen Modellen, Branchen- bzw. Marktdaten sowie zu zukunftsorientierten Entwicklungsmöglichkeiten des Unternehmens und zu den Stakeholdern. Die Motivlage des übergebenden und des übernehmenden Unternehmers nehmen Einfluss auf das Change-Klima. Es können die Unterstützungsleistungen zahlreicher Akteure bei der Wahl der geeigneten Nachfolgevariante und der Gestaltung der Nachfolgeregelung helfen. Das idealtypische Modell zeigt die strukturierte Vorgehensweise für eine solche Nachfolgeregelung unter Beachtung der Personalführung.

Eine Erfolgsbeurteilung erfolgt grundsätzlich aus der jeweiligen Interessenssicht der verschiedenen Akteursgruppen. Deren Erfolgserwartungen sind prinzipiell mit der nachhaltig erfolgreichen Unternehmensfortführung verbunden, bis auf die der Wettbewerber. Aufgrund der Personalintensität der Bauleistungen sowie der Eigenschaft des Personals als Wissens- und Erfolgsträger haben der Bestand an Schlüsselarbeitskräften und ihr Wissensstand einen maßgeblichen Einfluss auf den Unternehmenserfolg. Die Qualität der Personalführung bestimmt den Grad der Reibungsverlustfreiheit während des Generationenwechsels im Hinblick auf diese Schlüsselarbeitskräfte und demzufolge den nachhaltigen Unternehmenserfolg, welcher wiederum als grundsätzliches Kennzeichen für den Erfolg des Generationenwechsels angesehen wird.

Im Baugewerbe mit seiner Tendenz zur Dequalifizierung kann ein Generationenwechsel die stete Generierung von Wettbewerbsvorteilen ermöglichen. Dies gilt vor allem wenn der Generationenwechsel als Chance zur Organisationsentwicklung in Verbindung mit einer wertorientierten Personalführung verstanden wird.