



NEWSLETTER

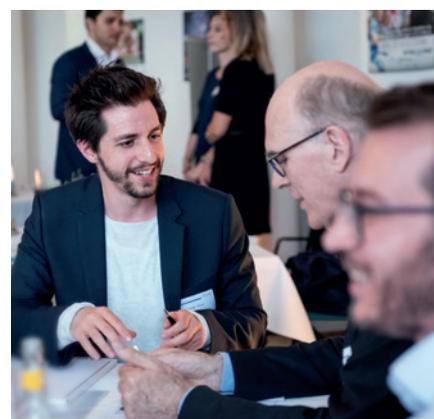
NEUIGKEITEN VOM WITTENER INSTITUT FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN



**AUSSERGEWÖHNLICHE LEHR-
VERANSTALTUNG GESTARTET**
„Moot Court“ für Studierende der
Universität Witten/Herdecke



**EINBLICK IN DIE WIFU-
FORSCHUNGSWERKSTATT**
Woran arbeiten unsere Forscher
gerade? Und was haben Sie davon?



**VERANSTALTUNGSANGEBOTE
DES WIFU IN 2019**
Forum Familienunternehmen,
Heiratsmarkt, R&R u. v. m.

DIE MITGLIEDER IM KREIS DER WIFU-INSTITUTSTRÄGER (EINE AUSWAHL)



EDITORIAL

NEUES AUS DEM KREIS DER WIFU-INSTITUTSTRÄGER

Liebe Förderer, Freunde und Interessierte!

Es freut uns sehr, Ihnen den aktuellen Newsletter des Wittener Instituts für Familienunternehmen (WIFU) überreichen zu dürfen. Als neuestes Mitglied in unserem Trägerkreis möchten wir zunächst ganz herzlich die Röchling SE & Co. KG (Mannheim) willkommen heißen. Außerdem freuen wir uns außerordentlich über die Verlängerung des Engagements der Familienunternehmen HGDF Familienholding GmbH & Co. KG (Flensburg), Klett Familien KG (Stuttgart), Vorwerk & Co. KG (Wuppertal) sowie der EQUA-Stiftung (München). Das WIFU wird derzeit von 74 Trägern in seinen Aktivitäten unterstützt. Der Kreis der Institutsträger steht grundsätzlich jedem Familienunternehmen offen, das sich am WIFU engagieren möchte.

Ein besonderes Highlight zum Jahresbeginn 2019 ist die Veröffentlichung unserer neuen WIFU-Studie „Die Unternehmerfamilie und ihre Familienstrategie – Einblicke in die gelebte Praxis von Family Governance“. Die Studie untersucht insbesondere, wie in Unternehmerfamilien die Beziehung zwischen Unternehmen und Familie optimal gestaltet werden kann und welche Strategien es gibt, um ein gemeinsames Zukunftsbild zu entwickeln sowie entsprechende Verhaltensweisen für alle Familienmitglieder zu definieren. Die Ergebnisse sind ermutigend und alarmierend zugleich. Ermutigend sind sie, weil sie zeigen, in welchem hohem Maße sich Unternehmerfamilien heutzutage bewusst mit ihrer Familienstrategie auseinandersetzen und daran arbeiten, Strukturen zu entwickeln, die die Chance für das Überleben des Unternehmens deutlich verbessern. Alarmierend sind sie, weil doch auch ein nicht unerheblicher Kreis von Familien nach wie vor die Augen vor dem Risiko verschließt, das sie tragen, wenn sie bestimmte zentrale Fragen nicht oder zumindest noch nicht angehen. Auf Seite 6 finden Sie einen ausführlichen Themenbeitrag, der weitere Kernaussagen und Schwerpunkte der Studie zusammenfasst.

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen WIFU-Förderern für das in unsere Arbeit gesetzte Vertrauen bedanken. Durch die große positive Resonanz, die uns auch nach über 20 Jahren immer noch herzlich freut und weiterhin antreibt, sehen wir uns in unseren Bemühungen bestätigt, einen wissenschaftlichen und zugleich praxisnahen Beitrag für die Zukunftsfähigkeit von Familienunternehmen zu leisten. Die Institutsarbeit wird vor allem durch das persönliche, aber auch finanzielle und inhaltliche Engagement unserer Träger ermöglicht und maßgeblich geprägt. Sollten Sie noch nicht zu den Förderern des WIFU gehören, würden wir uns sehr freuen, wenn Sie unsere Arbeit mit einem kleineren – oder größeren – Beitrag unterstützen (siehe Faxantwort S. 32).

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Herzlichst Ihr

WIFU-Professorenteam

VERANTWORTLICH

Wittener Institut für
Familienunternehmen (WIFU)
Universität Witten/Herdecke

Prof. Dr. Tom A. Rüsen
Prof. Dr. Marcel Hülsbeck

Alfred-Herrhausen-Straße 50
58448 Witten

PRODUKTION

Designbüro Schönfelder GmbH

FOTOS

shutterstock, www.fotolia.com, Adobe Stock,
Universität Witten/Herdecke, WIFU

HINWEIS

Soweit personenbezogene Bezeichnungen
in männlicher Form aufgeführt sind, be-
ziehen sich diese auf alle Geschlechter in
gleicher Weise.



Prof. Dr. Arist von Schlippe
Prof. Dr. Tom A. Rüsen
Prof. Dr. Marcel Hülsbeck
Prof. Dr. Heiko Kleve

INHALT

NEUES AUS FORSCHUNG UND LEHRE

WIFU-Studie Die Unternehmerfamilie und ihre Familienstrategie	6
Das WIFU wächst! Unsere neuen Mitarbeiter stellen sich vor	8
Neue WIFU-Lehrveranstaltung „Moot Court“ für Studierende der UW/H	10
Einblick in die WIFU-Forschungswerkstatt Woran arbeiten unsere Forscher gerade?	11
WIFU-Publikationen Neue Praxisleitfäden, Bücher und Artikel	14
Ringvorlesung „Between Rigor & Relevance“	18
Familienunternehmertum studieren Studienangebot der UW/H	19

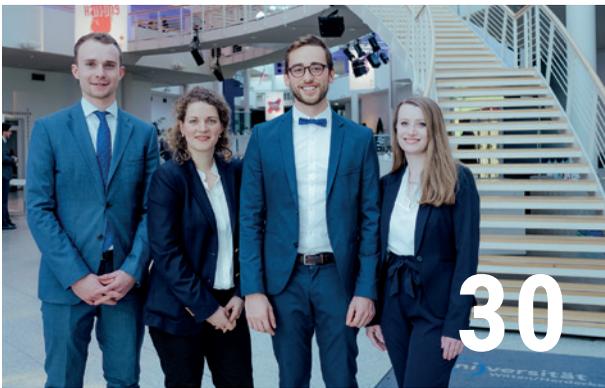
RÜCKBLICK 2018/19

53. Forum Familienunternehmen „Konfliktprävention in Familienunternehmen“	22
54. Forum Familienunternehmen „Digitalisierung in Familienunternehmen“	22
2. Symposium Unternehmensgeschichte „Familienunternehmen und ihre Frauen“	23

Besuchen Sie uns auch im Internet unter:

WWW.WIFU.DE





VERANSTALTUNGSANGEBOT DES WIFU

Forum Familienunternehmen	24
Ein Reich ist leicht zu regieren, eine Familie schwer!	
Veranstaltungen für WIFU-Träger	26
Trägersitzungen und Arbeitskreise	
Heiratsmarkt	28
Kontakt zu Studierenden und Absolventen der Universität Witten/Herdecke	
WIFU meets Anthropology	29
„Familienunternehmen und Unternehmerfamilien: ethnologische Perspektiven und Ansätze“	
22. Kongress für Familienunternehmen	30
„Spannungsfeld zwischen Tradition und Innovation“	

FAXANTWORTEN

Informationsmaterial	31
Förderzusage	32

AUSGEWÄHLTES WEITERBILDUNGSANGEBOT DER UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE

Qualifizierungsprogramm	33
--------------------------------	----

VERANSTALTUNGEN 2019

Die WIFU-Veranstaltungen im Überblick	34
--	----

Folgen Sie uns auch auf unseren Social-Media-Kanälen:



Aktuelles aus der WIFU-Forschungswerkstatt

STUDIE: DIE UNTERNEHMERFAMILIE UND IHRE FAMILIENSTRATEGIE

Wie gestalten deutsche Familienunternehmen die Beziehung zwischen ihrer Unternehmerfamilie und dem zugehörigen Unternehmen? Welche Strategien nutzen sie, um ihr gemeinsames Zukunftsbild weiterzuentwickeln und entsprechende Verhaltensweisen für Familienmitglieder zu definieren? Diesen und weiteren Fragen geht die aktuelle WIFU-Studie „Die Unternehmerfamilie und ihre Familienstrategie – Einblicke in die gelebte Praxis von Family Governance“ auf den Grund.

Das WIFU setzt sich seit über 20 Jahren intensiv mit der Thematik von Familienstrategien und einem darauf aufbauenden (Selbst-)Management der Unternehmerfamilie auseinander. Analog zu einer Unternehmensstrategie verfolgt eine Familienstrategie das Ziel, ein langfristiges Zukunftsbild zu entwickeln und für Familienmitglieder Verhaltensweisen zu definieren, die diesem Bild entsprechen. Die Unternehmerfamilie reflektiert also ihr Selbstverständnis als Familie und ihr Verhältnis zum Unternehmen bzw. wie es diesem auch in Zukunft als Ressource erhalten bleiben kann und will. Das Thema „Familienstrategie“ hat vor allem in den vergangenen Jahren enorm an Wichtigkeit gewonnen. Doch wie sieht es in der gelebten Praxis von Unternehmerfamilien aus? Welche familienstrategischen Elemente findet man in deutschen Unternehmerfamilien und welchem Zweck dienen diese?

Die aktuelle WIFU-Studie macht deutlich, dass sich Familienunternehmen durchaus dessen bewusst sind, dass die Beziehung zwischen Unternehmen und Familie zielgerichtet gestaltet werden muss. Mehr als die Hälfte der Befragten (57%) verfügt über einen Gesellschaftsvertrag, der bestimmte erwünschte Verhaltensweisen der Familie definiert. Familientagen wird in 59 Prozent der Fälle eine große Bedeutung als Weg beigemessen, den Zusammenhalt der Familie des Familienunternehmens zu stärken. Eine explizite Familienstrategie haben bereits 45 Prozent der befragten Mitglieder aus Unternehmerfamilien ausformuliert.

Ein weiteres Ziel der Studie war es, herauszufinden, welche Beweggründe Unternehmerfamilien für die Entwicklung einer expliziten Familienstrategie haben. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Familienstrategien erstellt werden, um die Zukunftssicherung des Unter-

nehmens zu gewährleisten (93%), um die zunehmende Komplexität der Unternehmerfamilie zu regulieren (82%) sowie aus Sorge um den Zusammenhalt der eigenen Unternehmerfamilie (81%).

Die größte Herausforderung bei der Umsetzung einer Familienstrategie liegt dabei in der Integration der Rechte und Pflichten aller Mitglieder der Unternehmerfamilie in deren Lebensalltag (50%). Auch werden die Kommunikation innerhalb der Unternehmerfamilie (45%) sowie die Anerkennung der Familienstrategie als bindendes Regelwerk, an dem sich das Handeln jedes Gesellschafters orientieren muss, oftmals als problematisch beschrieben (42%).

Die Ergebnisse unserer aktuellen Studie sind ermutigend und alarmierend zugleich. Ermutigend sind sie, weil sie zeigen, in welchem hohem Maße sich Unternehmerfamilien heutzutage bewusst mit Familienstrategie auseinandersetzen und daran arbeiten, Strukturen zu entwickeln, die die Chance für das Überleben des Familienunternehmens deutlich verbessern. Alarmierend sind sie, weil doch auch ein nicht unerheblicher Kreis von Familien nach wie vor die Augen vor dem Risiko verschließt, das sie tragen, wenn sie bestimmte, zentrale Fragestellungen entweder gar nicht oder zumindest noch nicht angehen.

IHRE ANSPRECHPARTNER:



Prof. Dr. Tom A. Rösen
tom.ruesen@uni-wh.de



Dr. Ann Sophie K. Löhde
ann.loehde@uni-wh.de

EXECUTIVE SUMMARY

Am häufigsten vertretene Governance-Mechanismen

- ➔ Familientage (59%)
- ➔ Gesellschaftsvertrag (mit Wohlverhalten) (57%)
- ➔ Familiengremium/„Kümmerer“ (53%)

Für die Familie als am wichtigsten angesehene Family-Governance-Mechanismen

- ➔ Familienverfassung/-kodex (78%)
- ➔ Gesellschaftsvertrag (mit Wohlverhalten) (74%)
- ➔ Familienakademie/GKE (72%)

Beweggründe für eine Familienstrategie

- ➔ Zukunftssicherung des Unternehmens (93%)
- ➔ Zunehmende Komplexität der Unternehmerfamilie (82%)
- ➔ Sorge um den Zusammenhalt der Unternehmerfamilie (81%)

Herausforderungen für die Umsetzung einer Familienstrategie

- ➔ Rechte und Pflichten aller Mitglieder der Unternehmerfamilie in den Lebensalltag integrieren (50%)
- ➔ Kommunikation innerhalb der Unternehmerfamilie (45%)
- ➔ Anerkennung als bindendes Regelwerk, an dem sich das Handeln jedes Gesellschafter orientiert (42%)

Warum noch keine Familienstrategie vorhanden ist

- ➔ Bisher nicht notwendig (46%)
- ➔ Unternehmerfamilie zu klein (39%)
- ➔ Keine Einigkeit im Gesellschafterkreis (22%)

Die komplette Studie ist über die Homepage des WIFU unter

www.wifu.de

kostenfrei erhältlich.



Das WIFU wächst!

NEUER WISSENSCHAFTLICHER MITARBEITER

Das WIFU freut sich außerordentlich, mit Riccardo Keßler einen neuen wissenschaftlichen Mitarbeiter für den WIFU-Stiftungslehrstuhl für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien gewonnen zu haben. Seit dem 15.04.2019 unterstützt er das Team von Prof. Dr. Heiko Kleve in Forschung und Lehre zu den Besonderheiten von Unternehmerfamilien.

Riccardo Keßler studierte Soziologie und Philosophie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena, wo er seinen Master in Soziologie abschloss. Bereits zu dieser Zeit arbeitete er als wissenschaftliche Hilfskraft und Tutor am Lehrstuhl für Sozialisationstheorie und Mikrosoziologie. Anschließend war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten kooperativen Forschungskolleg „Familiengesundheit im Lebensverlauf“ an der Universität Witten/Herdecke tätig. In seiner Arbeit setzt sich Riccardo Keßler unter anderem mit der Familienseite von Unternehmerfamilien als eine strukturelle Bedingung familialen Unternehmertums kritisch auseinander.

„Die Unternehmerfamilie leistet neben der Sicherung ihres Fortbestehens und der Ausbildung einer Identität als Unternehmerfamilie zusätzlich einen gesamtgesellschaftlichen Beitrag. Welche Bedingungen aber müssen für ein erfolgreiches Zusammenspiel dieser Herausforderungen in einer Unternehmerfamilie vorliegen? Welche Auswirkungen kann das Zusammenspiel dieser Herausforderungen generell haben? Auf diese spannenden wissenschaftlichen Fragen möchte ich eine Antwort finden. Das transdisziplinäre Umfeld am WIFU halte ich dafür als besonders geeignet.“

NEUE STIPENDIATIN DER WIFU-STIFTUNG

Seit November 2018 ist Kristin Beer Promotionsstipendiatin der WIFU-Stiftung. Ihre Dissertation wird betreut von Prof. Dr. Heiko Kleve, Inhaber des Lehrstuhls für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien.

Vor ihrer Tätigkeit am WIFU war Kristin Beer von Februar 2017 bis Oktober 2018 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Inanspruchnahme sozialer Dienstleistungen – Bedingungen, Konstellationen und Barrieren“ an der Bergischen Universität Wuppertal. Als staatlich anerkannte Sozialarbeiterin (B.A.) und Netzwerkmanagerin (M.A.) ist sie von 2013 bis 2017 in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe tätig gewesen. Seit 2015 ist sie zudem selbstständige Trainerin und Beraterin für die Themen Krisen & Konflikte, Rassismus und Rechtsextremismus-Prävention. Außerdem ist sie Sprecherin der AG Essentials der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management. Das WIFU wird Kristin Beer durch den Fokus auf die Lebensführung in Unternehmerfamilien ergänzen.

„Während ich mich innerhalb meiner Profession der Sozialen Arbeit primär mit der Lebensführung von Menschen am Rande der Gesellschaft sowie Konfliktmanagement beschäftigt habe, hat mich die Faszination bzgl. Unternehmen – wie diese gemanaged werden, strukturiert sind, Mitarbeitendepotenziale erkannt werden und moralische Aspekte innerhalb dieser – nie losgelassen. Mit dem Stipendium des WIFU bekomme ich die Chance, beide Themenfelder miteinander verschmelzen zu lassen und mich der Lebensführung in Unternehmerfamilien zu widmen. Für diese Chance, in solch einem transdisziplinären Team mitwirken zu können, bin ich sehr dankbar.“

IHR ANSPRECHPARTNER:



Riccardo Keßler
riccardo.kessler@uni-wh.de

IHRE ANSPRECHPARTNERIN:



Kristin Beer
kristin.beer@uni-wh.de

ZUWACHS IM VERANSTALTUNGS-MANAGEMENT

Außerdem gehört seit April 2019 Julia Laag zum Team der Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU)-Stiftung. Sie übernimmt als Projektmanagerin vor allem die Planung, Betreuung, Umsetzung und Begleitung von Veranstaltungen der Stiftung. Zudem fallen Projekte im Bereich CRM, die Fördererpflege sowie die Unterstützung des geschäftsführenden Vorstandes in ihren Aufgabenbereich.

Julia Laag hat eine Ausbildung zur Veranstaltungskauffrau und einen Abschluss als staatlich geprüfte Betriebswirtin mit den Schwerpunkten Marketing und Absatzwirtschaft absolviert. Zuletzt war sie als Junior Projektmanagerin bei der imagepeople GmbH in Essen tätig, wo sie neben dem Veranstaltungsmanagement auch für Kundenkommunikation und Marketingmaßnahmen zuständig war.

„Mein Interesse gilt insbesondere der Vielzahl an erfolgreichen Veranstaltungen, die das WIFU anbietet. Es begeistert mich, neue Formate kennenzulernen und mit meinen Fähigkeiten und Kompetenzen zu deren Gelingen beizutragen. Ich freue mich auf viele spannende Veranstaltungen mit den unterschiedlichsten Themen und Persönlichkeiten.“

IHRE ANSPRECHPARTNERIN:



Julia Laag
julia.laag@wifu-stiftung.de

NEUES MITGLIED IM KURATORIUM DER WIFU-STIFTUNG

Seit Februar 2019 freut sich die WIFU-Stiftung zudem über ein neues Mitglied im Kuratorium. Diana Weßling wurde von den Mitgliedern des WIFU-Trägerkreises einstimmig für die nächsten fünf Jahre in das Gremium gewählt.

Diana Weßling stieg 2003 als Leiterin Unternehmenskommunikation bei der WESSLING Group ein. Seit 2014 führt sie die internationale Firmengruppe mit ihren Geschwistern in der zweiten Generation. Als „Außenministerin“ und Sprecherin von WESSLING ist sie in vielen Organisationen, Verbänden und Gremien vertreten und hält zahlreiche Vorträge. Die ausgebildete Mediatorin koordiniert den Gesellschafterkreis, der sich als lernendes System versteht. WESSLING gehört bereits seit 2011 fest zum WIFU-Trägerkreis.

KONTAKT:



Allgemeine Anfragen zum Kuratorium der WIFU-Stiftung und zum Trägerkreis richten Sie bitte an:
tom.ruesen@uni-wh.de

Das WIFU freut sich sehr über seine Neuzugänge und heißt alle Kolleginnen und Kollegen noch einmal herzlich willkommen!



Neue WIFU-Lehrveranstaltung

MOOT-COURT ZUM WIRTSCHAFTSRECHT SIMULIERTE RICHTSVERHANDLUNGEN UNTER REALEN BEDINGUNGEN

Die juristische Ausbildung an der Universität steht überwiegend in dem Ruf, realitätsfern zu sein. Als besonders abstrakt und spröde gilt das Zivilprozessrecht. An der Universität Witten/Herdecke startet im Sommersemester 2019 im Rahmen eines besonderen Seminars der Versuch, beide Vorurteile zu widerlegen: PD Dr. Christoph Schreiber leitet in einem Pilotprojekt, das für Studierende der Wirtschaftswissenschaft in dieser Form, soweit ersichtlich, bundesweit zum ersten Mal angeboten wird, einen sogenannten Moot-Court. Dabei handelt es sich um realitätsnahe juristische Auseinandersetzungen vor einem zu diesem Zweck gebildeten (fiktiven) Gericht. Die Teilnehmer werden in die Rolle des Klägers und des Beklagten eines zivilgerichtlichen Rechtsstreits versetzt. Unter möglichst realen Bedingungen erstellen sie in den Grenzen eines vorgegebenen Falls eine Klageschrift bzw. eine Klageerwiderung. Praktische Hilfestellung geben zwei Rechtsanwälte, die vorwiegend im Bereich der Prozessführung tätig sind. Die theoretischen Grundlagen vermittelt PD Dr. Schreiber. Er steht den Parteien während des gesamten Semesters beratend zur Seite.

Nach der Erarbeitung und der Zustellung der Schriftsätze finden die mündlichen Verhandlungen in den Räumen des Landgerichts Bochum statt. Angesetzt sind vier

mündliche Verhandlungen, in denen jeweils zwei Teams, bestehend aus dem Mandanten und dessen Prozessvertreter, aufeinandertreffen. Es geht – wie in einem echten Verfahren – sowohl um Tatsachenvortrag als auch um juristische Argumentation. Den Vorsitz der Jury übernimmt der Vorsitzende Richter am Landgericht Bochum, Kammer für Handelssachen, Dr. Friedhelm Lißbeck. Beisitzer sind Rechtsanwalt Dr. Marco Jerczynski, Vaillant Group, Remscheid, und PD Dr. Christoph Schreiber.

Zwar ergeht in der Sache (selbstverständlich) kein Urteil. Gleichwohl ist eine ernsthafte Debatte in der Atmosphäre eines wahren Prozesses zu erwarten. Eine Weiterentwicklung des Formats ist bereits geplant.

IHR ANSPRECHPARTNER:



PD Dr. Christoph Schreiber
christoph.schreiber@uni-wh.de



Einblick in die WIFU-Forschungswerkstatt

WORAN ARBEITEN UNSERE FORSCHER GERADE?

Das WIFU forscht nicht im stillen Kämmerlein. Unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind das ganze Jahr über auf den unterschiedlichsten Konferenzen vertreten und engagieren sich in zahlreichen Forschergruppen. Bei diesen Gelegenheiten stellen sie der Scientific Community ihre Forschungsergebnisse vor und erarbeiten neue interessante Schwerpunkte. Um auch Ihnen einen Einblick in die Themen zu geben, die unser Team derzeit bearbeitet, haben wir die folgenden Kurzbeiträge zusammengestellt. In dieser Ausgabe des Newsletters stellen wir Ihnen die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen des Lehrstuhls für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien vor. »

**DIE SOZIOLOGIE DER
UNTERNEHMERFAMILIE**

**UNTERNEHMERFAMILIEN IM
KULTURELLEN KONTEXT**

DIE UNTERNEHMERFAMILIE 3.0

**LEBENSFÜHRUNG IN
UNTERNEHMERFAMILIEN**

DIE SOZIOLOGIE DER UNTERNEHMERFAMILIE

Artikel: Kleve, H. & Köllner, T. (2019): Die Soziologie der Unternehmerfamilie: Grundlagen, Entwicklungslinien, Perspektiven. Verlag: Springer VS: Wiesbaden.

Ihr Ansprechpartner:



Prof. Dr. Heiko Kleve
heiko.kleve@uni-wh.de



Artikel: Köllner, T. (2018): Ethnologie und Forschung zu Familienunternehmen: Plädoyer für eine Annäherung. In: Zeitschrift für Familienunternehmen und Strategie (FuS), Heft 05/2018, S. 154-159.

Ihr Ansprechpartner:



Dr. Tobias Köllner
tobias.koellner@uni-wh.de

Die Unternehmerfamilie ist bisher kaum ein Thema der Familiensoziologie. Gerade weil mehr als zwei Drittel aller Unternehmen familiengeführt sind, erstaunt es, dass die Soziologie die Unternehmerfamilie bisher nicht als Theorie- und Forschungsfeld entdeckt hat. Mit diesem Buch wird sie jetzt zum Inhalt systematischer familiensoziologischer Reflexionen gemacht. Ein zentraler Ausgangspunkt der Theoriebildung und Forschung zu Unternehmerfamilien ist, dass es diese Familienform mit besonderen sozialen Herausforderungen zu tun hat, weil sich in ihr zwei soziale Sphären strukturell verbinden, vermischen und verkoppeln, die im Zuge der Modernisierung der Gesellschaft gemeinhin auseinandergezogen werden, und zwar Familien als Teil der privaten Lebenswelt und Unternehmen als formale Organisation des Wirtschaftssystems.

In dem Sammelband nähern wir uns dem Thema der Unternehmerfamilien in drei Schritten: Zunächst werden grundlagentheoretische Auseinandersetzungen präsentiert, die auch historisch die Entstehung der modernen Kleinfamilie nachzeichnen. Sodann präsentieren wir Entwicklungslinien in der Theoriebildung und Forschung zu Unternehmerfamilien. Hier geht es etwa darum, wie in diesen Familien mit den Individualisierungs- und Pluralisierungstendenzen sowie mit den veränderten Geschlechterverhältnissen in der modernen Gesellschaft umgegangen wird. Schließlich veranschaulichen wir Perspektiven der weiteren Theorieentwicklung in diesem Feld. Dabei geht es etwa darum, wie wachsende Unternehmerfamilien ihren Zusammenhalt herstellen oder welche Funktionen Unternehmerfamilien für die Gesellschaft leisten.

UNTERNEHMERFAMILIEN IM KULTURELLEN KONTEXT

Zunehmend rückt neben dem Familienunternehmen die Unternehmerfamilie in den Fokus der Forschung. Bisher dominiert aber ein stark vereinfachtes Familienverständnis. Dabei wird davon ausgegangen, dass Unternehmerfamilien überall auf der Welt ähnlich strukturiert sind und den gleichen Modernisierungserfordernissen unterliegen. Immer stärker zeigt sich jedoch, dass es bereits in der vormodernen Zeit individualisierte Kleinfamilien gab, die bis heute als dominante Familienform existieren. So können wir zum Beispiel sehen, dass die Familienformen in Japan und China trotz aller Ähnlichkeiten signifikante Unterschiede aufweisen. Ferner zeigt sich in der Moderne eine große Varianz unterschiedlicher Familienformen (Großfamilie, Kleinfamilie, Patchwork-Familie, Alleinerziehende etc.). Diese unterschiedlichen Familienformen haben wiederum einen starken Einfluss darauf, wie das Familienunternehmen gemanagt oder familiär kontrolliert wird, welche Werte und religiösen Grundlagen wichtig sind oder wie die Familie ihren Einfluss auf das Unternehmen ausübt.

Seit April 2019 wird im Forschungsprojekt „Unternehmerfamilien im kulturellen Kontext“ untersucht, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede es zwischen Unternehmerfamilien in den verschiedenen Kulturen der Welt gibt. Eine wichtige Etappe des Projektes bildet eine Forschungsreise des WIFU nach Japan, bei der Familienunternehmen besucht und Unternehmerfamilien befragt werden (z. B. zu Riten, Family Governance, Vererbung etc.). Darüber hinaus werden Kontakte zu japanischen Forschungseinrichtungen aufgebaut und vertieft, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen. Diese Erkenntnisse werden schließlich verglichen mit dem Wissen, das am WIFU bereits zu westeuropäischen, russischen, chinesischen und indischen Unternehmerfamilien und Familienunternehmen zusammengetragen und systematisiert wurde. An der Forschung beteiligt sind Prof. Dr. Tom A. Rüsen, Prof. Dr. Heiko Kleve, Prof. Dr. Rudolf Wimmer, Dr. Sigrun Caspary und Dr. Tobias Köllner.

DIE UNTERNEHMERFAMILIE 3.0

Dieses Forschungsprojekt geht zunächst von der Erkenntnis aus, dass Unternehmerfamilien dauerhaft mit einer doppelten Aufgabe konfrontiert sind, nämlich zum einen die Familiarität einer „klassischen“ Familie zu leben und zum anderen unternehmens- und familienstrategische Entscheidungsprozesse formal zu organisieren. Große Unternehmerfamilien jedoch, die aus mehr als 50 miteinander verwandten Gesellschaftern eines oder mehrerer Familienunternehmen bestehen und deren Mitglieder über Kontinente verteilt sein können, stehen noch vor einer zusätzlichen Dynamik. Sie müssen sich als Unternehmerfamilien nicht nur „verdoppeln“, also nicht nur zugleich Familie und Organisation sein, sondern gewissermaßen „verdreifachen“. Denn über die genannten familien- und organisationsbezogenen Aufgaben hinaus, haben diese Familien dafür Sorge zu tragen, dass zwischen den entfernt miteinander verwandten Gesellschaftern Netzwerke entstehen, welche die sozialen Beziehungen immer wieder neu aktivieren.

Eine dieser Möglichkeiten der Aktivierung sind Formen des informellen Gebens und Nehmens. Genau dadurch können gemeinschaftliche Verbindlichkeiten der Gegenseitigkeit, der nicht formalisierten Reziprozität, mithin zwischenmenschliche Bindungen, Verpflichtungen und Loyalitäten, entstehen. In diesem Kontext besteht die Möglichkeit der Aktivierung unter anderem darin, dass den Familienmitgliedern die Chance gegeben wird, sich auszutauschen und über die gemeinsame Geschichte zu informieren. Dafür muss die kommunikative Grundlage, etwa über elektronische Medien (Familien-Wiki, geschlossene Chatrooms etc.) oder andere Formen des Miteinanders, gegeben werden. Die Herausforderung, solche sozialen Netzwerke zu initiieren, zu gestalten und zu erhalten, erweitert die bisherigen theoretischen Überlegungen am WIFU zu Familienunternehmen und bildet die Grundlage einer soziologischen Systemtheorie der großen Unternehmerfamilie.

LEBENSFÜHRUNG IN UNTERNEHMERFAMILIEN

Im Rahmen dieses Dissertationsprojektes befasst sich Kristin Beer mit der Lebensführung in Unternehmerfamilien aus einer wissenschaftlichen Perspektive. Insbesondere soll das Projekt die Frage beantworten, mit welchen psychosozialen Bewältigungsstrategien Entwicklungskrisen in Unternehmerfamilien familiär wie professionell bearbeitet werden.

In dieser qualitativ angelegten Forschungsarbeit werden zunächst teilstrukturierte Experteninterviews mit Beraterinnen und Beratern geführt, um eine strukturierte und fundierte Ausgangslage zu erhalten. In einem zweiten Schritt werden anschließend narrative Interviews mit Mitgliedern aus Unternehmerfamilien geführt. Diese Interviews dienen schließlich als Grundlage für die dritte Phase, in der Gruppendiskussionen mit möglichst allen Interviewpartnerinnen und -partnern aus Phase zwei geführt werden.

Die Forschung zielt darauf ab, Entwicklungskrisen in Unternehmerfamilien aufzuzeigen, Bewältigungspotenziale benennen zu können und gegebenenfalls sogar eine idealtypische Lebensführung von Unternehmerfamilien in ein allgemeingültiges Modell abzuleiten. Die Ergebnisse sollen Unternehmerfamilien im Anschluss nicht nur zur Verfügung gestellt werden, sondern sie sollen einen wichtigen Beitrag für die erfolgreiche Gestaltung der Lebensführung in Unternehmensfamilien leisten und Potenziale für die Ausgestaltung professioneller Beratung in diesem Kontext eröffnen. Denn gerade Beratungsprozesse sind in diesen Familien sehr anspruchsvoll, müssen sie doch Verflechtungen der Familien- und der Unternehmenslogiken und die damit einhergehenden Ambivalenzen reflektieren und bewältigen helfen.

Artikel: Kleve, H.; Schlippe, A.v & Rösen, T. (2018): Unternehmerfamilie 3.0. Die besondere Qualität sozialer Familiennetzwerke.
In: Organisationsentwicklung, Heft 04/2018, S. 52-58.

Ihr Ansprechpartner:



Prof. Dr. Heiko Kleve
heiko.kleve@uni-wh.de



Rahmen: Das Dissertationsprojekt wird in Kontexten unterschiedlicher Veranstaltungen in Forschung, Lehre und Praxis eingebunden, um so einen umfassenden Einblick in das Themengebiet zu garantieren.

Ihre Ansprechpartnerin:



Kristin Beer
kristin.beer@uni-wh.de

WIFU-Publikationen

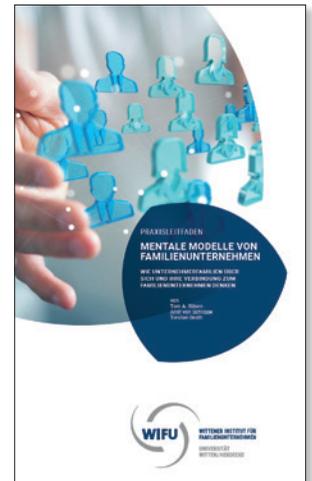
WIFU-Praxisleitfaden

MENTALE MODELLE IN FAMILIENUNTERNEHMEN – WIE UNTERNEHMERFAMILIEN ÜBER SICH UND IHRE VERBINDUNG ZUM FAMILIENUNTERNEHMEN DENKEN

Tom A. Rügen, Arist von Schlippe, Torsten Groth

Was sind „Mentale Modelle“ und wie wirken sie sich im konkreten Unternehmensalltag aus? Damit befasst sich unser neuer Praxisleitfaden „Mentale Modelle von Familienunternehmen. Wie Unternehmerfamilien über sich und ihre Verbindung zum Familienunternehmen denken“. Häufig ist es ein anstehender Nachfolgeprozess, der entsprechende Überlegungen anstößt: Welches ist eigentlich unser Mentales Modell? Vier Mentale Modelle werden in dieser Veröffentlichung beschrieben und ihre typischen Herausforderungen identifiziert. Auf diese Weise macht der Leitfaden nachvollziehbar, warum die Auseinandersetzung mit diesen Modellen für jede Unternehmerfamilie wichtig und lohnenswert ist.

Das WIFU beobachtet und erforscht seit vielen Jahren den Wandel dieser Selbstbilder. Auf Grundlage dieses breiten Wissens gibt der neue Praxisleitfaden konkrete Impulse. Wichtig ist die Feststellung, dass keines der Modelle den anderen überlegen ist, vielmehr bildet sich in diesen Modellen auch die Entwicklungsgeschichte einer Unternehmerfamilie ab. Meist hat sich ein Mentales Modell im Laufe der Zeit etabliert, ohne jemals klar benannt und auf seine Angemessenheit abgeklöpft zu werden. Der neu erschienene Praxisleitfaden will Unternehmerfamilien dazu ermutigen, sich mit ihren eigenen Denkmustern und ihrem Selbstverständnis auseinanderzusetzen und – wenn nötig – einen Wandel bewusst zu gestalten.



WIFU-Praxisleitfaden

STRATEGIEN DER DIGITALISIERUNG IN FAMILIENUNTERNEHMEN – ÜBER SPEZIFISCHE DIGITALISIERUNGSANSÄTZE FÜR UNTERNEHMERFAMILIEN UND FAMILIENUNTERNEHMEN

Ulrich Bretschneider, Anne Heider, Tom A. Rügen, Marcel Hülsbeck

Digitale Technologien bergen hohe Potenziale für Unternehmen. Sie helfen dabei, Prozesse effizienter sowie Produkte und Dienstleistungen kundenfreundlicher zu gestalten oder auch das Geschäftsmodell des Unternehmens grundlegend zu verändern. Der Einsatz digitaler Technologien geht dabei in der Regel mit einem großen Umbruch im Unternehmen einher, der allgemein als digitale Transformation bezeichnet wird. Um einerseits den Herausforderungen der Digitalisierung von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen und andererseits der Bewältigung der damit einhergehenden Transformation im Unternehmen zu begegnen, verfolgen Unternehmen spezifische Strategien der Digitalisierung. Dies trifft auch auf Familienunternehmen zu.

Der neue WIFU-Praxisleitfaden greift die Besonderheiten von Familienunternehmen auf und schlägt spezifische Strategien der Digitalisierung vor. Familienunternehmen, die vor der Herausforderung der Digitalisierung stehen, erhalten wertvolle Hinweise für eine systematische und erfolgreiche Digitalisierung ihrer Prozesse, Produkte und Dienstleistungen sowie der damit einhergehenden Bewältigung der digitalen Transformation. Darüber hinaus liefert der Leitfaden Konzepte zur Beurteilung der Einflüsse aus der Unternehmerfamilie auf die Digitalisierungsdynamik.



Alle WIFU-Praxisleitfäden finden Sie als kostenlosen Download auf unserer Homepage unter www.wifu.de.

WIFU-Praxisleitfaden

FAMILIENUNTERNEHMEN UND BESTEUERUNG

Rainer Kirchdörfer, Bertram Layer, Andrea Seemann

Familienunternehmen tragen in erheblichem Maße zum Steueraufkommen in Deutschland bei. Da sie naturgemäß tief am Standort Deutschland verwurzelt sind, trifft sie die vergleichsweise hohe deutsche Ertragsbesteuerung besonders hart. Der WIFU-Praxisleitfaden zum Thema ist von Rainer Kirchdörfer, Bertram Layer und Andrea Seemann (Kanzlei Hennerkes, Kirchdörfer & Lorz) gänzlich aktualisiert sowie erweitert worden. Der Leitfaden liegt zwei Teilen vor: Teil 1 umfasst die steuerrechtliche Situation von Familienunternehmen im Inland, Teil 2 behandelt die Steuerplanung von international tätigen Familienunternehmen.

Ziel des Leitfadens ist die Vermittlung eines aktuellen Überblicks über die Besteuerungssituation von Familienunternehmen. In Teil 1 wird zum einen die Bedeutung der Steuern bei der Rechtsformwahl betrachtet. Ferner werden die mit der Unternehmensnachfolge verbundenen Steuerfolgen in Blick genommen. Zudem wird eine Übersicht über die Möglichkeiten einer Umstrukturierung von Familienunternehmen und die damit verbundene steuerliche Situation vermittelt. Das international tätige Familienunternehmen sowie die für dieses zu beachtenden Themen ist Gegenstand von Teil 2 des Leitfadens. Teil 2 erscheint in Kürze.



Alle WIFU-Praxisleitfäden finden Sie als kostenlosen Download auf unserer Homepage unter www.wifu.de.

WIFU-Schriftenreihe

FAMILIENUNTERNEHMER ALS EXTERNE BEIRÄTE – EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG EINER HÄUFIG GEWÄHLTEN BESETZUNG: WIE GUT IST SIE WIRKLICH?

Otto Werner Obermaier

Firmeninhaber berufen gerne andere Familienunternehmer als externe Mitglieder in ihre Beiräte. Diese Konstellation führt jedoch zwangsläufig zu einigen Fragen: Welche Erwartungen verbinden die Inhaber mit einer solchen Berufung? Und wie zufrieden sind sie mit ihr? Der mittlerweile 26. Band der WIFU-Schriftenreihe befasst sich mit diesen Fragestellungen, die sich aus der Praxis ergeben. Die Erkenntnisse wurden mittels qualitativer Interviews generiert.

59 Mitglieder aus 19 Gremien bedeutender Firmen, die die oben beschriebene Konstellation aufwiesen, standen dem Autor mit großer Offenheit Rede und Antwort. Die Ergebnisse zeigen ein breites Spektrum von gegenseitigen Erwartungen, die unter anderem durch die Führungsstruktur des jeweiligen Unternehmens beeinflusst werden. Eine Erkenntnis ist ganz wesentlich: Konflikte resultieren oftmals aus der fehlenden Abklärung bestehender Erwartungen, die Zufriedenheit mit der Amtswahrnehmung leidet darunter – auf beiden Seiten. Fazit: Das Zusammenwirken zweier Familienunternehmer ist zwar per se nützlich, kann aber deutlich verbessert werden, wenn vorab die gegenseitigen Erwartungen geklärt sind.



Das Buch erscheint voraussichtlich im Juni 2019 bei V&R unipress und ist auch über die Homepage des WIFU als Open Access Publikation frei erhältlich (www.wifu.de/bibliothek).

Praxisartikel & Paper

UNTERNEHMERFAMILIE 3.0 – GROSSE UNTERNEHMERFAMILIEN ALS FAMILIEN, ORGANISATIONEN UND NETZWERKE

Heiko Kleve, Arist von Schlippe, Tom A. Rösen

In diesem Beitrag wird die Systemtheorie der Unternehmerfamilie explizit auf große Familien mit besonders vielen Eigentümergesellschaftern bezogen. Dazu wird zusätzlich zum Verständnis der Unternehmerfamilie als Familie und Organisation die soziale Struktur des Netzwerks eingeführt. Denn über ihre familien- und organisationsbezogenen Aufgaben hinaus haben diese Familien dafür Sorge zu tragen, dass sich zwischen entfernt verwandten Gesellschaftern Netzwerke informellen und reziproken Gebens und Nehmens etablieren. Erst so entstehen der notwendige Familienzusammenhalt sowie das generationenübergreifende Weitertragen des Unternehmens. Zugleich wird ein systemtheoretisches Netzwerkkonzept angedacht, das die klassische Trias sozialer Systeme als Interaktion, Organisation und Gesellschaft empirisch und theoretisch erweitert.

In: **OrganisationsEntwicklung**, Heft 4/2018, S. 52-58.

KONFLIKTE IN FAMILIE UND UNTERNEHMEN ERKENNEN, MANAGEN UND VERMEIDEN

Franz W. Kellermanns, Arist von Schlippe, Gisela Mähler, Hans-Georg Mähler

Der Beitrag stellt drei vorherrschende Konfliktarten dar und zeigt potenzielle Eskalationsdynamiken auf. Insbesondere werden Mängel in der Perspektivenübernahme und sozialen Wahrnehmung sowie Kommunikationsabläufe diskutiert. Im Weiteren geht der Beitrag dann auf Formen des Konfliktmanagements als Teil einer Good Governance, insbesondere einer guten Family Governance, ein. Es werden Vermeidung, Aufzwingen, Kompromiss, Zusammenarbeit und die Vermittlung durch Außenstehende als gängige Methoden angesprochen. Abschließend wird ein Überblick über Formen der Konfliktprävention geboten sowie die Mediation als Verfahren vorgestellt, bei dem die Konfliktparteien mit Hilfe eines Mediators selbstverantwortlich und einvernehmlich eine Lösung erarbeiten können. Diese Form der

Konfliktlösung wird zudem auf ausgewählte Aspekte von Familienunternehmen angewendet, wie zum Beispiel auf die Nachfolge. Dabei geht es auch um die Frage der Gerechtigkeit und deren Erscheinungsformen.

In: **Koeberle-Schmid, A., Fahrion, H.-J. & Witt, P. (Hrsg.) (2018): Family Business Governance. Erich Schmidt: Berlin, 3. Aufl., S. 389-409.**

EMPOWERMENT VON UNTERNEHMERFAMILIEN

Heiko Kleve

In dem Artikel wird herausgestellt, was Empowerment bei und für Unternehmerfamilien bedeutet. Des Weiteren werden die fünf Herausforderungen von Unternehmerfamilien eingehender betrachtet, um eine Beratungs- und Bildungsarbeit für diese Familien zu skizzieren, die die Selbstorganisation dieser Systeme zum Ausgangs- und Zielpunkt der professionellen Arbeit macht. Dafür wird das Konzept des systemischen Case-Managements vorgeschlagen. Das Case-Management bietet etwas, das in der sozialpädagogischen Arbeit als „strukturierte Offenheit“ bezeichnet wird: Im Beratungsprozess werden bestimmte Leitplanken eingelassen, an denen sich sowohl die Berater als auch die Beteiligten orientieren.

In: **Familienunternehmen und Stiftungen**, Heft 6/2018, S. 192-197.

UNTERNEHMENSNACHFOLGE – ÜBER DIE RICHTIGE UND RECHTZEITIGE ÜBERGABE

Heiko Kleve, Tobias Köllner, Christoph Schreiber

Die richtige Übergabe zählt in Familienunternehmen zu den schwierigen Aufgaben. Denn als besondere Herausforderung der Nachfolge kann sich ein Feld voller Spannungen eröffnen. Viele Familienunternehmen bevorzugen eine familieninterne Nachfolgeregelung. Das bringt eine Reihe von Herausforderungen mit sich, da die Unternehmen häufig auf spezielle Kompetenzen, Kontakte und Bedürfnisse der aktuellen Geschäftsführung oder der Gründergeneration zugeschnitten sind. Der Artikel zeigt auf, welche Schritte Familienunternehmen im

Allgemeinen zur erfolgreichen Nachfolge durchlaufen sollten und welche nachhaltigen Konflikte hier oft zu bewältigen sind. Außerdem zeigt er Lösungsansätze auf, die neben individuellen Vorgehensweisen und unkonventionellen Wegen in konfliktreichen Nachfolgesituationen grundsätzlich hilfreich sein können.

In: return. Magazin für Transformation und Turnaround, Heft 5/2018, S. 62-65.

THE BOARD VALUE PROTECTION FUNCTION IN YOUNG, MATURE AND FAMILY FIRMS

Marcel Hülsbeck, Michele Meoli, Silvio Vismara

Neben der Wertschöpfung ist die Wertsicherung durch die Unternehmenskontrolle eine allgemein akzeptierte Tatsache. Dennoch hat die aktuelle Literatur Mühe, einen positiven Einfluss dieser Wertsicherungsfunktion auf die Unternehmensperformance zu zeigen. Mit diesem Desiderat befasst sich der Beitrag. In dem Artikel wird das Entscheidungsrechtemodell der Unternehmenskontrolle verwendet, um die Wertsicherungsfunktion isoliert zu analysieren. Der deutsche Corporate Governance Kontext wird als etabliertes/gebräuchliches/bekanntes Forschungsfeld herangezogen. So kann die Wertsicherungsfunktion isoliert werden und es wird nachvollziehbar, wie diese sich in Verbindung mit dem Lebenszyklus des Unternehmens und den Motivationen der Eigentümer entwickelt. Grundlage ist eine Stichprobe von 446 Börsengängen (IPOs) von 1995 bis 2015. Die Ergebnisse weisen klar darauf hin, dass die Bedeutung der Wertsicherung in jungen Unternehmen mit zunehmendem Alter abnimmt, in reifen Unternehmen steigt und dieser Effekt in Familienunternehmen ausgeprägter ist als in Nicht-Familienunternehmen.

In: British Journal of Management, August 2018, DOI: 10.1111/1467-8551.12322.

DIE DIGITALISIERTE UNTERNEHMERFAMILIE

Tom A. Rüsen, Anne Heider

Warum wird die Digitalisierung bei dem einen Familienunternehmen zur Erfolgsgeschichte? Und beim anderen kommt sie nur erschreckend langsam voran? Der Schlüssel liegt in der Familie. Den Eigentümern, ihren digitalen Kenntnissen und Fähigkeiten und insbesondere ihrer inneren Haltung kommt in Bezug auf Fragestellungen der digitalen Transformation eine zentrale Bedeutung zu. Tradition, heißt es so schön, sei nicht die Anbetung der Asche, sondern die Weitergabe des

Feuers. Sollen Tradition und Digitalisierung in Familienunternehmen zusammenfinden, brauchen Eigentümer den Mut, eine neue Flamme zu entzünden. Genau das funktioniert in Familienunternehmen sehr unterschiedlich. In unseren Forschungen zeigt sich, dass immer dort, wo die Eigentümerseite die Digitalisierung vehement einfordert, sie aktiv fördert und sich deutlich sichtbar für diese engagiert, die Digitalisierungsprozesse im Unternehmen deutlich umfänglicher und schneller voranschreiten. So kommt es oftmals zu einer Vielzahl von innovativen Prozessoptimierungen und Produktideen bis hin zu neuen Geschäftsmodellen.

In: Private Wealth, Heft 3/2018, S. 106-107.

WEITERE VERÖFFENTLICHUNGEN (AUSZUG):

Blohm, I.; Zogaj, S.; Bretschneider, U. & Leimeister, J. (2018): How to Manage Crowdsourcing Platforms Effectively? In: California Management Review, Vol. 60, Nr. 2, S. 122-149.

Kleve, H. (2019): Die Verkörperung der Unternehmerfamilie. Systemische Strukturaufstellungen einer besonderen Sozialform. In: Familiendynamik, Heft 1/2019, S. 24-32.

Kleve, H. & Schlippe, A. v. (2019): Was Familien so alles unternehmen ... In: Familiendynamik, Heft 1/2019, S. 1.

Köllner, T. (2018): Ethnologie und Forschung zu Familienunternehmen: Plädoyer für eine Annäherung. In: Zeitschrift für Familienunternehmen und Strategie (FuS), Heft 04/2018, S. 154-159.

Kormann, H. & Wimmer, R. (2018): Vom Ursprung der Forschung zu Familienunternehmen. In: Familienunternehmen und Strategie (FUS), Heft 5/2018, S.148-153.

Schreiber, C. (2018): Gewerbesteuerpflichtige Veräußerung von Mitunternehmeranteilen. In: Zeitschrift für Familienunternehmen und Strategie (FuS), Heft 5/2018, S. 172-173.

Schreiber, C. (2018): Beherrschungsvertrag und Verlustausgleich im GmbH-Konzern. In: GmbHHR, Heft 19/2018, S. 1003-1008..

Wimmer, R. (2018): Neue Geschäftsmodelle entwickeln. Den Stier bei den Hörnern packen – Sich selbst und das Unternehmen neu erfinden. In: Chefsachen, RKW Online-medium, Heft 1/2018, S.8-11.

Informationen zu den zahlreichen WIFU-Publikationen finden Sie in unserer Bibliothek unter www.wifu.de/bibliothek.

Ringvorlesung

FAMILIENUNTERNEHMENSFORSCHUNG ZWISCHEN WISSENSCHAFTLICHER GENAUIGKEIT UND UNTERNEHMERISCHER RELEVANZ

BETWEEN RIGOR AND RELEVANCE IN FAMILY BUSINESS RESEARCH



EINE RINGVORLESUNG DES WIFU

- ➔ Forschung, die Genauigkeit in den Vordergrund stellt, soll möglichst strengen Regeln folgen und exakte Daten hervorbringen. Diese meist quantitativen Daten sind aber oft nur für einen kleinen Kreis von Wissenschaftlern von Bedeutung. Fragen, mit denen Praktiker konfrontiert sind, werden in diesem Zusammenhang weniger häufig gestellt.
- ➔ Forschung, die demgegenüber auf Relevanz abzielt, soll zwar hochrelevante Ergebnisse für die Anwendung liefern. Die in diesem Zusammenhang gewonnenen Daten sind aber häufig eher weich, oft qualitativ und damit aus der Perspektive „rigoroser“ Forschung ungenau, also für wissenschaftliche Zwecke eher unzureichend.

Die WIFU-Ringvorlesung zu Familienunternehmensforschung will zeigen, dass zwischen Relevanz und Genauigkeit nicht zwangsläufig entschieden werden muss. Die Vorträge sollen einen Einblick in die Bandbreite der Forschungsfragen geben, denen sich die Familienunternehmensforschung weltweit stellt. Das WIFU lädt führende Forscherinnen und Forscher aus diesem Bereich ein, über ihre theoretischen Überlegungen und Forschungen zu berichten und die Bedeutung ihrer Forschungen für die Praxis aufzuzeigen.

Die Vorlesungen werden in Englisch bzw. Deutsch gehalten. Die Teilnahme ist kostenfrei. Um vorherige Anmeldung wird gebeten.

RINGVORLESUNG DES WIFU IM SOMMERSEMESTER 2019

08. MAI 2019

Thema: Selbstbestimmtes Gehen? Kontexteinflüsse auf die Entscheidung, das Familienunternehmen loszulassen

Dr. Isabell Stamm, Technische Universität Berlin

22. MAI 2019

Thema: Leit- und Leidunterscheidungen der Familienunternehmensforschung

Prof. Dr. Steffen Roth, La Rochelle Business School, Frankreich

17. JULI 2019

Thema: The Importance of Narratives for Entrepreneurial Families in Business

Dr. Allan Discua Cruz, Lancaster University Management School

EINE AUSWAHL BISHERIGER VORTRAGENDER:

- Prof. Dr. Joseph H. Astrachan, Cox Family Enterprise Center, Kennesaw, USA
- Prof. D. Mary Barrett, University of Wollongong, Australien
- Prof. Dr. Ethel Brundin, Jönköping International Business School, Schweden
- Prof. Dr. Alfredo De Massis, Lancaster University Management School, Großbritannien
- Prof. Dr. Frank Hoy, Worcester Polytechnic Institute, Worcester, USA
- Prof. Dr. Hermut Kormann, Zeppelin Universität, Friedrichshafen
- Prof. Dr. Nigel Nicholson, London Business School, Großbritannien
- Prof. Dr. Reinhard Prügl, Zeppelin Universität, Friedrichshafen
- Prof. Kavil Ramachandran, Indian School of Business, Hyderabad, Indien
- Prof. Dr. Thomas Zellweger, Universität St. Gallen, Schweiz

FAMILIENUNTERNEHMERTUM STUDIEREN

DIE UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE BIETET EIN IM DEUTSCHSPRACHIGEN RAUM EINMALIGES STUDIENANGEBOT

Das vom WIFU verantwortete Lehrangebot mit familienunternehmensspezifischen Inhalten erstreckt sich über die gesamte universitäre Bildungskarriere vom Bachelor bis zur Promotion. Es richtet sich dabei nicht nur an klassische „BWLer“, sondern bietet auch für fachfremde Studierende und Quereinsteiger die Möglichkeit, sich vertieftes und praxisnahes Wissen rund um das Thema „Family Business“ zu erwerben. Abgerundet wird diese breite Palette durch Angebote der Erwachsenenbildung am Professional Campus der Universität Witten/Herdecke (UW/H).

Die Veranstaltungen in den verschiedenen Studiengängen richten sich an Studierende, die sich mit Familienunternehmen aus betriebswirtschaftlicher (z. B. Strategieentwicklung), psychosozialer (z. B. Psychologie der Nachfolge) und rechtlicher (z. B. Steuerrecht in Familienunternehmen) Perspektive auseinandersetzen möchten. So wird den Studierenden ein transdisziplinärer und ganzheitlicher Blick auf die weltweit wichtigste Unternehmensform vermittelt.

KARRIEREMÖGLICHKEITEN

FÜHRUNGSKRÄFTE

Dem deutschen Mittelstand mit knapp 4.500 Unternehmen mit über 50 Mio. Euro Jahresumsatz stehen wenige hundert große Konzerne gegenüber. Es ist also rein statistisch sehr wahrscheinlich, dass jede Fach- und Führungskraft einen Großteil ihrer Laufbahn in einem mittelständischen Familienunternehmen verbringt. Insbesondere Familienunternehmen bieten Fach- und Führungskräften flache Hierarchien und unternehmerischen Handlungsspielraum, der über die hochspezialisierten Stellen in Konzernen hinausgeht. Voraussetzung für eine Karriere in Familienunternehmen ist aber, dass man die besonderen Dynamiken und Herausforderungen dieser Unternehmensform versteht und produktiv nutzen kann. Das Studium an der Universität Witten/Herdecke bereitet ideal auf diese Herausforderungen vor.

NACHFOLGER

Jährlich stehen allein in Deutschland ca. 200.000 Unternehmensnachfolgen in Mittelstand und KMU an. Die Vorbereitung der eigenen Nachfolge wird in vielen Familienunternehmen allerdings stiefmütterlich behandelt. Das Studium an der Universität Witten/Herdecke bietet hier nicht nur die Möglichkeit, sich über die Vor- und Nachteile der eigenen Nachfolge klar zu werden, sondern diese auch konkret vorzubereiten. Die im Studium vermittelten Inhalte lassen sich im Unternehmen anwenden, die eigene unternehmerische Erfahrung fließt ins Studium mit ein.

GESELLSCHAFTER

Gerade in größeren Unternehmerfamilien mit komplexen Familienunternehmen ist es unwahrscheinlich, dass die Mehrzahl der NextGen operativ ins Unternehmen eintritt. Das heißt aber nicht, dass diese Gesellschafter nicht auch ihre Verantwortung als Eigentümer wahrnehmen müssen, sei es als Mitglied von Aufsichts- und Kontrollgremien im Unternehmen (z. B. Aufsichts- und Beiräte) oder auch im Rahmen der Family Governance (z. B. als Sprecher der Familie oder im Familienrat). Das Studium an der Universität Witten/Herdecke vermittelt die notwendigen betriebswirtschaftlichen Grundkenntnisse, um dem Management auf Augenhöhe begegnen zu können, ebenso wie die Fertigkeiten, die nötig sind, um eine Unternehmerfamilie zu managen.

UNTERNEHMENSBERATER

Neben kleinen und spezialisierten Beratungsboutiquen, Rechtsanwälten und Steuerberatern entdecken auch größere Unternehmensberatungen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften Familienunternehmen als spannendes Betätigungsfeld. Heute haben alle international bekannten und renommierten Topberatungen einen eigenen Geschäftsbereich, der sich um die Belange von Familienunternehmen kümmert. Gleichzeitig beklagen Unternehmensberatungen in diesen Feldern einen eklatanten Mangel an qualifiziertem Nachwuchs, da es nur wenige Hochschulabsolventen gibt, die sich bereits im Studium beraterrelevantes Wissen aneignen konnten. »

FAMILIENUNTERNEHMERTUM STUDIEREN

NEUER STUDIENGANG

MANAGEMENTMASTER FÜR NICHT-BWLER
MIT SCHWERPUNKT FAMILIENUNTERNEHMEN

Mit einem innovativen Studienprogramm eröffnet die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Universität Witten/Herdecke neue Karriereoptionen für Absolventen geistes-, sozial- und naturwissenschaftlicher Fächer. Der Master-Studiengang „General Management“ bereitet engagierte Studierende verschiedener Disziplinen fachlich und persönlich auf verantwortungsvolle Führungsarbeit vor. Durch den Aufbau von Managementwissen und -kompetenz eröffnen sich attraktive Entwicklungsmöglichkeiten. Dies folgt dem Trend, Zukunftsthemen in Organisationen verstärkt interdisziplinär und bereichsübergreifend zu bearbeiten. Hierarchien und starre Strukturen werden durch flexible Teams ergänzt.

Mit dem Schwerpunkt „Family Business Management“, der durch die Experten des WIFU betreut wird, vermittelt der Studiengang auch angehenden Nachfolgerinnen und Nachfolgern die Besonderheiten dieser Unternehmensform. Zu den regelmäßig im Schwerpunkt angebotenen Veranstaltungen gehören:

- ➔ Theorie der Unternehmerfamilie und des Familienunternehmens
- ➔ Konflikte und Konfliktmanagement in Familienunternehmen
- ➔ Krisenmanagement, Restrukturierung und Sanierung
- ➔ Rechtliche Grundlagen der Nachfolge in Familienunternehmen
- ➔ Strategien von Familienunternehmen

Studierende haben die Möglichkeit, im Rahmen des Schwerpunktes, auch ihren eigenen, ganz persönlichen Fragestellungen in Projekten oder wissenschaftlichen Arbeiten nachzugehen.

Der Studiengang ist als Master of Arts akkreditiert. Er führt im ersten Jahr in die Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre ein und bietet im zweiten Jahr viel Freiheit für eigene Schwerpunkte und praktische Erfahrung. Die ersten Studierenden sind bereits ausgewählt: Es finden sich Ingenieure, Juristen, Mediziner und Politikwissenschaftler ebenso unter den zukünftigen Studierenden wie Kulturwissenschaftler und Psychologen.

Dass die Verbindung von Theorie und Praxis, die unsere Universität seit jeher auszeichnet, kein leeres Versprechen ist, erleben die Studierenden gleich in der ersten Woche. Im sogenannten Master-Kick-off-Projekt arbeiten sie an konkreten Fragestellungen eines Unternehmenspartners. Sie werden in die Grundlagen des Design Thinking eingeführt und entwickeln neue Geschäftsideen und Produkte, die sie abschließend dem Partnerunternehmen präsentieren.

Durch das innovative Lehrformat erfahren Studierende direkt zu Beginn des Studiums nicht nur eine neue, agile Methode für die Lösung betriebswirtschaftlicher Fragestellungen, sondern arbeiten – zusammen mit Unternehmensvertretern und Kunden – intensiv an realen Problemstellungen. Gleichzeitig sammeln sie Erfahrungen mit zeitkritischen Entscheidungssituationen, zielgerichtetem Arbeiten, der Bewältigung von Teamkonflikten und zielgruppengerechter Kommunikation.

„Zur Gestaltung der Zukunft brauchen wir neben Fachspezialisten zunehmend auch Querdenker und Grenzgänger zwischen den Disziplinen.“

Prof. Dr. Sabine Bohnet-Joschko, Studiengangsleiterin

Weitere Informationen finden Sie unter www.uni-wh.de.



FAMILIENUNTERNEHMERTUM STUDIEREN

Das WIFU lädt zusammen mit der Universität Witten/Herdecke Interessierte, Studierende und Hochschulabsolventen mehrmals jährlich zu unterschiedlichen Informationsveranstaltungen ein.

Am **CAMPUS**tag haben Interessierte die Möglichkeit, sich über die Studiengänge an der Universität zu informieren. Neben den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen „Management“, „General Management“ und „Strategy and Organization“ sowie „Philosophie, Politik & Ökonomik“, werden auch Informationsveranstaltungen zu den Studiengängen der Fakultät für Gesundheit und Kultur angeboten.

Der **MASTER**tag bietet die Möglichkeit, die Masterstudiengänge „General Management“, „Strategy and Organization“, „Klinische Psychologie und Psychotherapiewissenschaft“, „Philosophie und Kulturreflexion“ sowie „Ethik und Organisation“ kennenzulernen.

Bei allen Informationsveranstaltungen steht neben allgemeinen Informationen stets der aktive Dialog mit Professorinnen und Professoren, Alumni, Studierenden sowie Unternehmerinnen und Unternehmern im Vordergrund. So entsteht eine einzigartige Plattform für einen intensiven Erfahrungsaustausch mit Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft.

INFORMATIONSVANSTALTUNGEN FÜR STUDIENINTERESSIERTE

CAMPUS

tag

18. Mai 2019

16. November 2019

Ort: Universität Witten/Herdecke

MASTER

tag

29. November 2019

Ort: Universität Witten/Herdecke

Aktuelle Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter www.uni-wh.de.

Die Teilnahme ist jeweils kostenfrei.



Forum Familienunternehmen



Diana Weßling, WESSLING Holding GmbH & Co. KG



Michael Marhofer, ifm electronic GmbH

53. FORUM „KONFLIKTDYNAMIKEN IN FAMILIENUNTERNEHMEN UND UNTERNEHMERFAMILIEN“

AN DER UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE, WITTEN

An der Universität Witten/Herdecke fand am 24. Januar 2019 das 53. Forum Familienunternehmen statt, dieses Mal zu dem Thema „Konfliktdynamiken in Familienunternehmen und Unternehmerfamilien“. Im Fokus der Veranstaltung standen dabei vor allem Strategien zur Prävention, Bearbeitung und Intervention von Konflikten, die die Zusammenarbeit im Unternehmen und den Zusammenhalt in der Familie gefährden.

Das wissenschaftliche Fundament der Veranstaltung legten Prof. Dr. Tom A. Rüsen und Prof. Dr. Arist von Schlippe: mit ihren Impulsvorträgen gaben sie zunächst einen Einblick in Konflikte und Konfliktdynamiken in Familienunternehmen und Unternehmerfamilien sowie grundsätzliche Lösungsansätze. Untermuert wurde der wissenschaftliche Input durch den Erfahrungsbericht von Diana Weßling (WESSLING Holding GmbH & Co. KG), die anschaulich vom konkreten Umgang mit Konflikten in ihrer eigenen Unternehmerfamilie berichtete. In der abschließenden Workshop-Einheit konnten die Teilnehmenden ihre ganz persönlichen Konflikte schildern und angemessene Präventions- und Lösungsansätze diskutieren.

„Der Austausch mit den anderen Teilnehmern ist immer wieder inspirierend!“

„Offenes, kommunikatives Format.“

54. FORUM „DIGITALISIERUNG IN FAMILIENUNTERNEHMEN“

IM HAUSE DER IFM ELECTRONIC GMBH, ESSEN

Das 54. Forum Familienunternehmen stand unter dem Motto „Digitalisierung in Familienunternehmen und Unternehmerfamilien“ und fand am 11. April 2019 im Hause der ifm electronic GmbH in Essen statt. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand vor allem der Erfahrungsbericht von Michael Marhofer (ifm Stiftung & Co. KG), der darüber berichtete, wie sein Unternehmen ganz konkret mit dem Spannungsverhältnis zwischen Tradition und Innovation umgeht, mit dem sich Familienunternehmen im Zuge der digitalen Transformation konfrontiert sehen.

Aberundet wurde die Veranstaltung seitens des WIFU durch die Fachvorträge von Prof. Dr. Tom A. Rüsen und Prof. Dr. Marcel Hülsbeck. Prof. Rüsen stellte den Teilnehmenden die wissenschaftliche Perspektive auf die digitale Unternehmerfamilie vor, Prof. Hülsbeck sprach über die Digitalisierung im Familienunternehmen, insbesondere über den möglichen Kontrollverlust der Eigentümer. Im abschließenden Workshop waren alle Beteiligten dazu aufgerufen, ihre ganz persönlichen Fragestellungen zu Digitalisierungsgrad und -bereitschaft des eigenen Unternehmens bzw. der Familie zu diskutieren.

„Guter Mix aus Wissenschaft und Praxis.“

„Es war ein lohnenswerter Tag in herrlichem Ambiente!“



Elena von Metzler, B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA



Sabine Falke-Ibach, RUD. IBACH SOHN GmbH & Co. KG

2. SYMPOSIUM UNTERNEHMENSGESCHICHTE: „FAMILIENUNTERNEHMEN UND IHRE FRAUEN“

Im wunderschönen Ambiente des Hauses Metzler in Frankfurt am Main fanden sich am 8. November 2018 über 70 interessierte Mitglieder aus Familienunternehmen sowie Forscherinnen und Forscher ein, die sich gemeinsam mit dem WIFU und der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte (GUG) e.V. dem Thema „Familienunternehmen und ihre Frauen“ widmeten. „Wäre die Großmutter nicht dahinter gewesen, gäb's uns heute nicht“ – der Vortragstitel von Sina Bohnen und Dr. Thomas Urban gibt bereits eindrucksvoll wieder, in welche thematische Richtung sich das 2. Symposium Unternehmensgeschichte orientierte.

Nach zwei spannenden Fachvorträgen von PD Dr. Mechthild Isenmann (Universität Leipzig) und Dr. Désirée Waterstradt (Pädagogische Hochschule Karlsruhe), die die Rolle(n) der Frau in den Familiengesellschaften des 16. Jahrhunderts bzw. in den Familienstrukturen der europäischen Kulturen beleuchteten, wurde das Publikum in die Geschichte dreier Familienunternehmen und ihrer einflussreichen Frauen entführt. Anita Freitag-Meyer (Verdener Keks- und Waffelfabrik Hans Freitag GmbH & Co KG), Elena von Metzler (B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA) und Sabine Falke-Ibach (RUD. IBACH SOHN GmbH & Co. KG) berichteten über ihre Vorfahrinnen, die zum Teil auch die eigene Entscheidung, als Nachfolgerin ins Familienunternehmen einzusteigen, nachhaltig beeinflusst haben. In einem nach Epochen aufgeteilten Workshop hatten die Teilnehmenden abschließend die Möglichkeit, durch die eigene Familien- und Unternehmensgeschichte zu reisen und zu überlegen, inwieweit die Frauen der eigenen Familie das Unternehmen in Krisen- und Kriegszeiten erfolgreich geführt, geprägt und möglicherweise sogar gerettet haben. Ein gemeinsames Abendessen rundete den ereignisreichen Tag ab.



Anita Freitag-Meyer, Verdener Keks- und Waffelfabrik Hans Freitag GmbH & Co KG

3. Symposium Unternehmensgeschichte

21. November 2019

Im Hause der Vorwerk & Co. KG, Wuppertal

Thema: Der persönlich haftende Gesellschafter: ein Erfolgsfaktor für langlebige Familienunternehmen?

FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN

Ein Reich ist leicht zu regieren, eine Familie schwer!

Das Forum Familienunternehmen behandelt in jeder Veranstaltung eine typische Fragestellung von Familienunternehmen bzw. Unternehmerfamilien. Dem Konzept des Kongresses für Familienunternehmen folgend, richtet sich das Forum ausschließlich an Unternehmerinnen und Unternehmer bzw. Familienmitglieder. Somit entsteht ein besonders geschützter und privater Raum zum Austausch, ohne Irritation durch die Anwesenheit von zum Beispiel Beratern oder Pressevertretern.

„Suche Rat unter Gleichen“, so lautet ein dänisches Sprichwort. Neben Themenvorträgen unserer Referenten gibt das Forum Familienunternehmen deswegen eine professionell angeleitete Struktur vor, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit zum gegenseitigen Austausch zu geben. So wird die Möglichkeit geschaffen, Einblicke in Probleme und Lösungsstrategien anderer Familienunternehmen zu bekommen.

Die teilnehmenden Mitglieder aus Familienunternehmen werden an das jeweilige Thema herangeführt und bekommen so ein klares Verständnis von Besonderheiten und Chancen, die mit dem Wachstum von Unternehmen und Gesellschafterfamilie einhergehen.

IHR NUTZEN

- ✓ Von den Erfahrungen anderer Familienunternehmen durch intensive Austauschmöglichkeiten lernen.
- ✓ Kennenlernen der Sichtweisen von Wissenschaftlern und Praktikern.
- ✓ Neue Kontakte knüpfen zu Personen mit ähnlichen Fragestellungen.

Nachfolgend haben wir die Inhalte der kommenden Foren für Sie zusammengefasst.

55. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN

16. Mai 2019

Thema: Organisation in Stämmen und als Zwei-Familien-Familienunternehmen

Ort: im Hause der Huf Hülsbeck & Fürst GmbH & Co. KG, Velbert

Inhalt:

- Wissenschaftliche Impulsvorträge von Prof. Dr. Tom A. Rösen und Dr. Jakob Ammer
- Erfahrungsbericht von Ulrich Hülsbeck (Huf Hülsbeck & Fürst GmbH & Co. KG)
- Workshop
- Roundtable-Diskussion mit allen Teilnehmern

56. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN

06. Juni 2019

Thema: Frauen in der Nachfolge

Ort: im Hause der BENSELER Holding GmbH + Co. KG, Kornwestheim

Inhalt:

- Wissenschaftlicher Impulsvortrag von Prof. Dr. Tom A. Rösen
- Erfahrungsbericht von Dr. Karin Keller-Werner und Birgit Werner-Walz (BENSELER Holding GmbH + Co. KG)
- Erfahrungsbericht von Henriette Starke (APOGEPHA Arzneimittel GmbH)
- Workshop
- Roundtable-Diskussion mit allen Teilnehmern

57. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**12. September 2019****Thema:** Gelungene Nachfolge**Ort:** im Europäischen Hof, Heidelberg**Inhalt:**

- Wissenschaftlicher Impulsvortrag von Prof. Dr. Tom A. Rösen
- Erfahrungsbericht von Dr. Caroline von Kretschmann (Der Europäische Hof Hotel Europa Heidelberg GmbH)
- Erfahrungsbericht von Manfred und Florian Karle (SÜDVERS Holding GmbH & Co. KG)
- Workshop
- Roundtable-Diskussion mit allen Teilnehmern

58. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**26. September 2019****Thema:** Nachfolger im Dialog**Ort:** an der Universität Witten/Herdecke**Inhalt:**

- Wissenschaftlicher Impulsvortrag von Prof. Dr. Tom A. Rösen
- Wissenschaftlicher Impulsvortrag von Prof. Dr. Heiko Kleve
- Workshop
- Roundtable-Diskussion mit allen Teilnehmern

59. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**07. November 2019****Thema:** Der Notfallkoffer für Unternehmerfamilien und Familienunternehmen**Ort:** im Hause der BLANCO GmbH & Co. KG, Oberderdingen**Inhalt:**

- Wissenschaftliche Impulsvorträge von Prof. Dr. Tom A. Rösen und Prof. Rainer Kirchdörfer
- Erfahrungsbericht von Frank Straub (BLANCO GmbH & Co. KG)
- Erfahrungsbericht von Valentin Ulrich und Hermann Karl Hahn (Albert Handtmann Holding GmbH & Co. KG)
- Workshop
- Roundtable-Diskussion mit allen Teilnehmern

60. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**05. Dezember 2019****Thema:** Transgenerationales Vermögensmanagement**Ort:** an der Universität Witten/Herdecke**Inhalt:**

- Wissenschaftlicher Impulsvortrag von Prof. Dr. Tom A. Rösen
- Workshop
- Roundtable-Diskussion mit allen Teilnehmern

Mit Hilfe der Faxantwort auf Seite 31 können Sie sich direkt für eine oder mehrere Veranstaltungen vormerken lassen.

Stets aktuelle Informationen finden Sie auch unter: www.wifu.de/veranstaltungen.

Die Teilnahme am Forum Familienunternehmen ist kostenfrei, um eine freiwillige Spende an die WIFU-Stiftung wird gebeten.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN:

Julia Laag
+49 2302 926-549
julia.laag@wifu-stiftung.de

VERANSTALTUNGEN FÜR WIFU-TRÄGER



Die Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU-)Stiftung organisiert in Kooperation mit dem Institut zahlreiche Veranstaltungen für Mitglieder aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien, Gesellschafter, Nachfolger sowie Forscher und Wissenschaftler. Einige dieser Veranstaltungen sind ausschließlich für unsere Träger zugänglich, also für die regelmäßigen und langjährigen Unterstützer der WIFU-Stiftung. Dennoch möchten wir Ihnen diese Veranstaltungen vorstellen. Vielleicht dürfen wir Sie schon bald in unserem Trägerkreis und damit auch bei der einen oder andern Veranstaltung begrüßen.

WIFU-TRÄGERSITZUNGEN

Die zweimal im Jahr stattfindende WIFU-Trägersitzung ist ein Veranstaltungsformat für die Träger der WIFU-Stiftung. Hier wird kompakt über die aktuelle Arbeit des Instituts, neueste Forschungsergebnisse sowie über Veränderungen im Trägerkreis informiert. Neue Träger stellen sich vor und werden feierlich aufgenommen. Jede Trägersitzung steht unter einem anderen Schwerpunktthema, das mit Erfahrungsberichten aus dem Trägerkreis und Erkenntnissen aus der Forschung aufbereitet wird. In unterschiedlichen Diskussionsformaten werden die Inhalte mit den Trägern reflektiert und individuelle Lösungsansätze erarbeitet.

In der eintägigen Trägersitzung im Februar steht eine zentrale Fragestellung des im Anschluss stattfindenden Kongresses für Familienunternehmen im Mittelpunkt. Die zweitägige Herbst-Trägersitzung findet bei einem

Familienunternehmen aus dem Trägerkreis statt. Durchschnittlich besuchen 60 bis 70 Teilnehmer die WIFU-Trägersitzung, sodass ein breiter und dennoch intensiver Austausch möglich ist. Neben dem inhaltlichen Dialog steht das persönliche Kennenlernen der Träger-Persönlichkeiten untereinander im Fokus der Veranstaltung.

WIFU@MIDGEN

Neben den beiden großen Trägersitzungen organisiert das WIFU seit 2017 zweimal im Jahr auch die WIFU@MidGen-Trägersitzung, ein Veranstaltungsformat für die „Young Professionals“ der WIFU-Träger. Diese bereits „gereiften“ Nachfolgerinnen und Nachfolger erhalten die Möglichkeit, sich auf Augenhöhe auszutauschen und konkrete Herausforderungen im Alltag zu diskutieren. Voraussetzung für eine Teilnahme ist das Ausüben einer Führungsaufgabe im Unternehmen oder in einem Aufsichtsgremium.

WIFU@NEXTGEN

Aber nicht nur die Young Professionals haben am WIFU ihre eigene Trägersitzung. Auch für die Nachfolgerinnen und Nachfolger der WIFU-Träger richtet das WIFU einmal im Jahr eine eigene Sitzung aus: die NextGen@WIFU-Trägersitzung. Thematisch richten wir uns hier jeweils nach den Fragen, die aktuell die junge Generation bewegen. Oftmals handelt es sich um Identitäts- und Entscheidungsfragen zu Beginn eines Studiums oder nach dessen Beendigung über die „richtige“ Berufswahl.



WIFU-ARBEITSKREISE

Seit 2015 widmet das WIFU ausgewählten, für die Überlebensfähigkeit von Familienunternehmen und Unternehmerfamilie wichtigen Themen eine eigene Veranstaltungsreihe: die sogenannten WIFU-Arbeitskreise. Impulse für die zu behandelnden Themen werden dabei direkt von unseren Träger-Unternehmen vorgeschlagen und von uns umgesetzt. Die Forscher nutzen die Fragestellungen gleichzeitig für weitere Forschungsprojekte. Die einzelnen Arbeitskreise behandeln jeweils einen bestimmten Aspekt des Schwerpunktthemas, zu dem es Vorträge, Praxisbeiträge und Workshop-Einheiten gibt. Derzeit gibt es unter anderem die folgenden Arbeitskreise:

☞ Der **Arbeitskreis „Digitalisierung in Familienunternehmen“** befasst sich mit den Digitalisierungsprozessen in Familienunternehmen. Der Fokus liegt auf der „Digitalisierung des Unternehmens“ und nicht auf der „Digitalisierung der Unternehmerfamilie“. Der Arbeitskreis richtet sich somit an den Personenkreis, der für das Thema Digitalisierung im Unternehmen verantwortlich ist.

☞ Der **Arbeitskreis „Management der Unternehmerfamilie“** richtet sich an diejenigen, die in ihrer Unternehmerfamilie die Aufgabe des „Familienkümmers“ übernehmen. Jeweils zwei Teilnehmer stellen die Managementsysteme ihrer Unternehmerfamilie vor und erfahren durch eine anschließende Reflexion ein direktes Feedback durch den Rest der Teilnehmer.

☞ Der **Arbeitskreis „Loslassen lernen“** reflektiert mit übergabebereiten Familienmitgliedern die Herausforderung des Loslassens ihrer bisherigen Rollen im Familienunternehmen bzw. in der Unternehmerfamilie.

IHRE ANSPRECHPARTNER:



Prof. Dr. Tom A. Rösen
+49 2302 926-513
tom.ruesen@uni-wh.de



Julia Laag
+49 2302 926-549
julia.laag@uni-wh.de



»Heiratsmarkt«

Auch im Jahr 2019 bietet das WIFU in Kooperation mit dem Campus Relations-Team der Universität Witten/Herdecke die traditionelle Kontaktbörse „Heiratsmarkt“ an. Der Heiratsmarkt ist mit den Begriffen „Firmenkontaktbörse“, „Recruiting-Event“ oder „Jobmesse“ jedoch nur unzureichend beschrieben.

Vielmehr steht bei dieser Veranstaltung die Persönlichkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Vordergrund. Statt zahlreicher flüchtiger Begegnungen gibt es intensive, individuelle Gespräche zwischen Firmenvertreterinnen und Firmenvertretern sowie Studierenden und Absolventen der Fakultäten für Wirtschaftswissenschaft der Universität Witten/Herdecke.

An jeweils einem Abend im Sommer und Winter haben Familienunternehmen die Möglichkeit, mit interessantem Nachwuchs in Kontakt zu kommen und engagierte Studierende kennenzulernen, die sich über Praktika, Projektarbeit oder Jobeinstieg informieren möchten.

Die „Brautschau“ ist ausschließlich einer limitierten Anzahl von Familienunternehmen vorbehalten und für WIFU-Träger kostenfrei.

Weitere Informationen rund um den Heiratsmarkt finden Sie auf www.wifu.de oder www.uni-wh.de.

IHR NUTZEN

- ✓ Früher Kontakt zu hochmotivierten Studierenden und exzellent qualifizierten Absolventen.
- ✓ Persönliche Gespräche mit Studierenden.
- ✓ Chance, Studierende für Projekte zu rekrutieren, die immer schon erledigt werden sollten.

Heiratsmarkt für Familienunternehmen

25. Juni 2019

03. Dezember 2019

Ort: Universität Witten/Herdecke

IHRE ANSPRECHPARTNERIN:



Sandra Wiegard
+49 2302 926-513
sandra.wiegard@uni-wh.de

WIFU MEETS ANTHROPOLOGY „FAMILIENUNTERNEHMEN UND UNTERNEHMERFAMILIEN: ETHNOLOGISCHE PERSPEKTIVEN UND ANSÄTZE“



Am 14. November 2019 findet an der Universität Witten/Herdecke das ganztägige Symposium WIFU meets Anthropology zu dem Schwerpunktthema „Familienunternehmen und Unternehmerfamilien: ethnologische Perspektiven und Ansätze“ statt.

Das Spannungsfeld von familiärer Verwandtschaft und Wirtschaft stellt schon lange ein zentrales Forschungsfeld der Ethnologie dar. Dementsprechend wird das Symposium auf die Einbettung in soziale Beziehungen und den kulturellen Kontext von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien fokussieren.

- ➔ Was macht Familienunternehmen so besonders?
- ➔ Welchen Einfluss haben kulturelle Unterschiede und wie könnten diese vergleichend erfasst werden?
- ➔ Wie kann der spezifische Beitrag der Ethnologie zu einem besseren Verständnis von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien aussehen?

Mit diesen und weiteren Fragen beschäftigt sich das Symposium „WIFU meets Anthropology“. Ziel ist es, Ethnologen der verschiedenen Fachrichtungen, vor allem aus der Wirtschafts- und Verwandtschaftsethnologie, Familienunternehmensforscher sowie Mitglieder aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien zusammen- und vor allem ins Gespräch zu bringen. In diesem Rahmen werden die Beziehung zwischen Familienunternehmen, Unternehmerfamilien und dem kulturellen Kontext aus ethnologischer Perspektive dargestellt und gemeinsam diskutiert. Am Vormittag werden Vertreter der verschiedenen ethnologischen Perspektiven und Familienunternehmensforscher mittels Impulsreferaten über ihre jeweiligen Forschungsschwerpunkte und -erkenntnisse informieren. In Ergänzung zu

den Vorträgen werden am Nachmittag diskursive Formate die Tagung abrunden, um so auch eine tiefere Vernetzung der Forschenden anzuregen.

Das Symposium „WIFU meets Anthropology“ ist die Fortsetzung einer Reihe, die 2017 mit dem Symposium „WIFU meets History“ begann. In den kommenden Jahren soll das Format fortgesetzt und jeder Forschungsdisziplin außerhalb der Betriebswirtschaftslehre, die am WIFU vertreten ist (Psychologie, Rechtswissenschaft etc.), ein eigenes, ähnlich strukturiertes Symposium gewidmet werden.

Teilnehmen können Ethnologen aus allen Fachrichtungen (inklusive wissenschaftlichem Nachwuchs), Familienunternehmensforscher sowie Mitglieder aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien.

WIFU meets Anthropology

14. November 2019

Ort: Universität Witten/Herdecke

IHR ANSPRECHPARTNER:



Dr. Tobias Köllner
+49 2302 926-541
tobias.koellner@uni-wh.de

Bei der folgenden Veranstaltung ist das WIFU Kooperationspartner:

22. KONGRESS FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN

Bereits zum 22. Mal findet am 14. und 15. Februar 2020 der Kongress für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke statt. Das Alleinstellungsmerkmal: Von einem studentischen Organisationsteam ausgerichtet, bietet der Kongress einen Rahmen, der ausschließlich Mitgliedern aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien vorbehalten ist. Die so entstehende sehr persönliche Atmosphäre wird seit Jahren von allen Gästen sehr geschätzt und ermöglicht einen besonderen, einzigartigen und inspirierenden Austausch.

Wie üblich, widmet sich das studentische Organisationsteam nicht nur der Ausrichtung des Kongresses, sondern auch seiner organisatorische Gestaltung. Durch einen umfangreichen Dialog mit Familienunternehmerinnen und Familienunternehmern sowie wissenschaftlich Fachkundigen entsteht so eine abwechslungsreiche Thematik, welche die relevanten Fragen aus Praxis und Theorie vereint und an die Teilnehmenden heranträgt. In diesem Dialogprozess befindet sich gerade das studentische Organisationsteam. Hauptgesprächsthema ist dabei das Spannungsfeld zwischen Innovation und Tradition. Auf der einen Seite stehen die Innovationen, die, etwa aufgrund der Digitalisierung und des gesellschaftlichen Wandels, in einem rasanten Tempo erfolgen und Familienunternehmen dazu zwingen, ihre Unternehmensstruktur, Geschäftsmodelle und Produkte anzupassen und zu verändern. Tradition auf der anderen Seite schaut hingegen zurück: Sie besinnen sich auf alte Werte und übliche Handlungsweisen, bieten Orientierung für nachfolgende Familiengenerationen und Mitarbeitende. Wie viel Innovation ist sinnvoll? Wie kombiniert man Tradition mit der Unternehmenskultur, sodass das Familienunternehmen innovativ bleibt? Wie pflegt man die Tradition, ohne die Zukunft zu vernachlässigen? Mit diesem Spannungsfeld will sich der 22. Kongress für Familienunternehmen mit seinen zahlreichen Workshops, Vorträgen und Keynotes auseinandersetzen.

Natürlich ist auch die „NachfolgeAkademie“ wieder Bestandteil des Kongresses: ein Veranstaltungsformat speziell für Familiengeschafter und Familiengeschafterinnen der Zukunft. In eigens für die junge Generation entwickelten themenspezifischen Workshops und Exkursionen haben die Teilnehmerinnen und



Das Organisationsteam 2020 (v.l.n.r.): Ole Schachtsiek, Amelie Feuerstack, Richard Vater, Elisabeth Capellmann

Teilnehmer die Möglichkeit, sich ihren ganz eigenen, persönlichen Fragestellungen zu widmen und diese gemeinsam untereinander und mit Experten aus Wissenschaft und Praxis zu diskutieren.

Das diesjährige Team – Elisabeth Capellmann, Amelie Feuerstack, Ole Schachtsiek und Richard Vater – lädt Sie zu einem spannenden Kongress und einer außergewöhnlichen NachfolgeAkademie ein, die mit neuen Impulsen, aber auch bewährten Formaten aufwarten.

Das WIFU fungiert als wissenschaftlicher Partner, Coach der Studierenden und unterstützende Einheit bei der Planung, Organisation und Durchführung dieser Großveranstaltung.

Ausführlichere Informationen und die Möglichkeit, mit dem Organisationsteam in Kontakt zu treten, finden Sie wie gewohnt unter www.familienunternehmerkongress.de.

Die Veranstaltung ist kostenpflichtig.

22. Kongress für Familienunternehmen

14.-15. Februar 2020

Ort: Universität Witten/Herdecke

Universität Witten/Herdecke
 Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU)
 Sandra Wiegard
 Alfred-Herrhausen-Straße 50
 58448 Witten

Stempel Absender

per Telefax: +49 2302 926-561
per E-Mail: wifu@uni-wh.de

E-Mail-Adresse des Absenders:

Wir sind an weiteren Newslettern des WIFU interessiert. Bitte halten Sie uns

- per Post auf dem Laufenden.
- per E-Mail auf dem Laufenden.

[Ich bin mit der Speicherung, Übermittlung und Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten in der Datenbank des Wittener Instituts für Familienunternehmen (WIFU) zur Erfüllung der satzungsgemäßen Aufgaben einverstanden. Ich habe jederzeit die Möglichkeit, meine Einwilligung zu widerrufen (datenschutz@wifu.de).]

Wir haben Interesse an den Publikationen des WIFU.

- Studie „Die Unternehmerfamilie und ihre Familienstrategie“
- Praxisleitfaden „Mentale Modelle in Familienunternehmen“
- Praxisleitfaden „Strategien der Digitalisierung in Familienunternehmen“
- Praxisleitfaden „Familienunternehmen und Besteuerung“
- Praxisartikel und Paper

Bitte senden Sie uns jeweils ein Printexemplar zu.

Wir haben Interesse am Forum Familienunternehmen:

- 16.05.2019 (Organisation in Stämmen)
- 06.06.2019 (Frauen in der Nachfolge)
- 12.09.2019 (Gelungene Nachfolge)
- 26.09.2019 (Nachfolger im Dialog)
- 07.11.2019 (Der Notfallkoffer)
- 05.12.2019 (Transgenerationales Vermögensmanagement)

Bitte senden Sie uns zu gegebener Zeit eine Einladung zu.

Wir haben Interesse an folgenden WIFU- bzw. Kooperationsveranstaltungen:

- WIFU-Ringvorlesung
- Heiratsmarkt für Familienunternehmen
- WIFU meets Anthropology
- Kongress für Familienunternehmen.

Bitte senden Sie uns zu gegebener Zeit eine Einladung zu.

Wir haben Interesse am Studienangebot bzw. den Informationsveranstaltungen der UW/H.

- Bitte senden Sie uns weitere Informationen zu.
- Wir haben Interesse an den Weiterbildungsveranstaltungen des Professional Campus der Universität Witten/Herdecke.** Bitte senden Sie uns weitere Informationen zu.
- Wir haben Interesse, die Arbeit des WIFU finanziell und/oder inhaltlich zu unterstützen.** Bitte senden Sie uns weitere Informationen zu.

- Wir sind an weiteren Newslettern des WIFU nicht interessiert. Bitte streichen Sie uns aus dem Verteiler.

Sonstige Bemerkungen:

.....

.....

..... Datum Unterschrift



Wittener Institut für Familienunternehmen-Stiftung

Prof. Dr. Tom A. Rösen
Vorstand
Alfred-Herrhausen-Straße 50
58448 Witten

per Telefax: +49 (0) 2302 926-561



Datum:

Förderzusage

Sehr geehrter Herr Professor Rösen,

hiermit erkläre ich mich bereit, der **Wittener Institut für Familienunternehmen-Stiftung** die Zusage zu geben, ihr eine einmalige Spende in Höhe von EUR zukommen zu lassen.

Der einmalige Förderbeitrag wird von mir auf folgendes Konto überwiesen:

Kreditinstitut: Sparkasse Witten
Empfänger: WIFU-Stiftung
IBAN: DE09 4525 0035 0000 6892 73
BIC: WELADED1WTN
Kontonummer: 689 273
BLZ: 452 500 35

(Bitte als Verwendungszweck „Förderzusage WIFU-Stiftung“ angeben.)

Für meine Spende erhalte ich in jedem Fall nach Zahlungseingang eine Spendenquittung über Geldzuwendungen im Sinne des § 10 b des Einkommensteuergesetzes an inländische Stiftungen des privaten Rechts.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Datum Unterschrift



QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM GESELLSCHAFTERKOMPETENZ



PROFESSIONAL
CAMPUS

Bereits zum fünften Mal bietet der Professional Campus das Qualifizierungsprogramm zum Thema Gesellschafterkompetenz an. In fünf Modulen wird nicht nur das relevante Gesellschafterwissen vermittelt, sondern im Austausch unter den Teilnehmenden und mit den Referenten werden die Inhalte auch praxisnah zur Anwendung gebracht. Zielgruppe sind derzeitige und zukünftige Gesellschafter von Familienunternehmen, die ihre Kompetenzen als aktiver Gesellschafter auf- und ausbauen wollen. Teilnehmer des Qualifizierungsprogramms können mehr Sicherheit im Auftreten als Gesellschafter erlangen und so neuen Herausforderungen professioneller begegnen. Das Programm ist in ein Einführungs- und drei Themenmodule sowie ein Abschlusskolloquium gegliedert:

MODUL EINFÜHRUNG: 14.-16. JUNI 2019

- Die Besonderheiten von Familienunternehmen
- Die verschiedenen Rollen von Familienmitgliedern in Unternehmen und Familie
- Verschiedene Voraussetzungen, aber ähnliche Herausforderungen von Familienunternehmen

MODUL UNTERNEHMEN: 08.-10. NOVEMBER 2019

- Grundlagen BWL und Management
- Jahresabschluss (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung) und Kostenrechnung
- Strategieentwicklung und Führung

MODUL FAMILIE: 13.-15. MÄRZ 2020

- Familienstrategie und Family Governance
- Dynamiken der Nachfolge und Besetzung von Gremien
- Kommunikations- und Konfliktmanagement

MODUL EIGENTUM: 24.-26. APRIL 2020

- Rechtliche Rahmenbedingungen von Familienunternehmen
- Wichtige Verträge für Gesellschafter
- Steuerrecht für Gesellschafter

ABSCHLUSSKOLLOQUIUM: 18.-19. SEPTEMBER 2020

IHR NUTZEN

- ✓ Kompetenzerwerb für die aktuelle und zukünftige Arbeit als aktiver Gesellschafter in Gremien von Unternehmerfamilien
- ✓ Praxisnahe und wissenschaftlich fundierte Inhalte, vermittelt durch ein eingespieltes Dozententeam
- ✓ Lernen und Erfahrungen sammeln im Kreis anderer Unternehmerfamilien
- ✓ Ein fester Ansprechpartner während und zwischen den Modulen
- ✓ Erwerb eines akademischen Zertifikats „Certified Family Business Professional – UW/H“
- ✓ Attraktives Rahmenprogramm

Anmeldeschluss ist der 20. Mai 2019.

Der Professional Campus der Universität Witten/Herdecke hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Handlungskompetenz von Berufstätigen, insbesondere Führungskräften, aus der Wirtschaft und dem Gesundheitswesen zu stärken. Über berufsbegleitende Masterstudiengänge, Lehrgänge und Kongresse können weiterführende, forschungsbasierte und praxisnahe Fachkenntnisse und Kompetenzen erworben werden. Die Themenfelder erstrecken sich von Führung und Organisation über Mindful Leadership (Achtsamkeit), Nachhaltigkeit, Konfliktmanagement und Gesellschafterkompetenz in Familienunternehmen bis hin zur Medizin, Zahnmedizin und Pflege.

Bei Interesse an der Veranstaltung wenden Sie sich bitte an:

Sebastian Benkhofer

Leiter Professional Campus der

Universität Witten/Herdecke

Telefon: +49 2302 926754

E-Mail: sebastian.benkhofer@uni-wh.de

Ausführliche Informationen zu den Angeboten finden Sie auch unter www.professional-campus.de.

DIE WIFU-VERANSTALTUNGEN 2019 IM ÜBERBLICK

MAI 2019

- 08.05.2019** **WIFU-RINGVORLESUNG MIT DR. ISABELL STAMM (TECHNISCHE UNIVERSITÄT BERLIN)**
 „Selbstbestimmtes Gehen? Kontexteinflüsse auf die Entscheidung das Familienunternehmen loszulassen“
 Universität Witten/Herdecke
- 10.05.2019** **3. SYMPOSIUM DIGITALISIERUNG IN FAMILIENUNTERNEHMEN**
 in Kooperation mit der PricewaterhouseCoopers GmbH WPG
 Im Hause der Ardex GmbH, Witten
- 16.05.2019** **55. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**
 „Organisation in Stämmen und als Zwei-Familien-Familienunternehmen“
 Im Hause der Huf Hülsbeck & Fürst GmbH & Co. KG, Velbert
- 19.05.2019** **CAMPUSstag**
 Universität Witten/Herdecke
- 22.05.2019** **WIFU-RINGVORLESUNG MIT PROF. DR. STEFFEN ROTH (LA ROCHELLE BUSINESS SCHOOL, FRANCE)**
 „Leit- und Leidunterscheidungen der Familienunternehmensforschung“
 Universität Witten/Herdecke

JUNI 2019

- 06.06.2019** **56. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**
 „Frauen in der Nachfolge“
 Im Hause der BENSELER Holding GmbH + Co. KG, Kornwestheim
- 14.-16.06.2019** **START DES QUALIFIZIERUNGSPROGRAMMS GESELLSCHAFTERKOMPETENZ 2019**
 Ausgewähltes Weiterbildungsangebot der UW/H
 Universität Witten/Herdecke
- 25.06.2019** **„HEIRATSMARKT“ FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN**
 Universität Witten/Herdecke

JULI 2019

- 03.07.2019** **„LOSLASSEN LERNEN – VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE GELUNGENE ÜBERGABE“**
 Unternehmerabend
 Im Hause der Brochier Holding GmbH & Co. KG, Nürnberg
- 08.07.2019** **FAMILIENUNTERNEHMEN IN NRW – STARKE WIRTSCHAFTSMOTOREN IM DIALOG MIT DER POLITIK**
 in Kooperation mit dem Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie,
 K21 Düsseldorf
- 17.07.2019** **WIFU-RINGVORLESUNG MIT DR. ALLAN DISCUA CRUZ (LANCASTER UNIVERSITY MANAGEMENT SCHOOL, UK)**
 „The Importance of Narratives for Entrepreneurial Families in Business“
 Universität Witten/Herdecke

SEPTEMBER 2019

12.09.2019 **57. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**
 „Gelungene Nachfolge“
 Im Hotel Europäischer Hof, Heidelberg

26.09.2019 **58. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**
 „Nachfolger im Dialog“
 Universität Witten/Herdecke

NOVEMBER 2019

07.11.2019 **59. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**
 „Der Notfallkoffer für Unternehmerfamilien und Familienunternehmen“
 Im Hause der BLANCO GmbH & Co. KG, Oberderdingen

14.11.2019 **SYMPOSIUM WIFU MEETS ANTHROPOLOGY**
 „Familienunternehmen und Unternehmerfamilien: ethnologische Perspektiven und Ansätze“
 Universität Witten/Herdecke

16.11.2019 **CAMPUS**tag
 Universität Witten/Herdecke

21.11.2019 **3. SYMPOSIUM UNTERNEHMENSGESCHICHTE**
 „Der persönlich haftende Gesellschafter: ein Erfolgsfaktor für langlebige Familienunternehmen?“
 Im Hause der Vorwerk & Co. KG, Wuppertal

29.11.2019 **MASTER**tag
 Universität Witten/Herdecke

DEZEMBER 2019

03.12.2019 **„HEIRATSMARKT“ FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN**
 Universität Witten/Herdecke

05.12.2019 **60. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**
 „Transgenerationales Vermögensmanagement“
 Universität Witten/Herdecke

FEBRUAR 2020

14.-15.02.2020 **22. KONGRESS FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN**
 Universität Witten/Herdecke

Ausführliche Informationen finden Sie stets aktuell unter:

www.wifu.de/veranstaltungen



**WITTENER INSTITUT FÜR
FAMILIENUNTERNEHMEN**

**UNIVERSITÄT
WITTEN/HERDECKE**

Fakultät für
Wirtschaftswissenschaft

Alfred-Herrhausen-Straße 50
58448 Witten, Germany

TEL +49 2302 926-513
FAX +49 2302 926-561

wifu@uni-wh.de
www.wifu.de
www.facebook.com/gowifu

© 2019 WIFU Witten/Herdecke