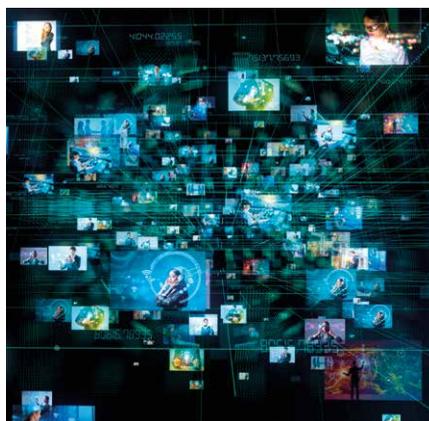


NEUE WIFU-STUDIE

Umgang von Familienunternehmen mit der COVID-19-Krise



RÜCKBLICK
Erweiterung des
WIFU-Führungsteams



EINBLICK
Neue WIFU-Veranstaltungen
im Online-Format



AUSBLICK
Veranstaltungsangebote des
WIFU im 2. Halbjahr 2020

DANK AN DIE INSTITUTSTRÄGER

Unser ausdrücklicher Dank gilt allen Familienunternehmen, die das WIFU persönlich, aber auch finanziell und inhaltlich unterstützen. Vor allem durch das Engagement der Unternehmerpersönlichkeiten und -familien wird die Institutsarbeit des WIFU überhaupt erst möglich und maßgeblich geprägt.

Der Club der Institutsträger (eine Auswahl):



Unterstützen auch Sie unsere Arbeit und werden WIFU-Träger!
▶ Seite 40



EDITORIAL

Liebe Freunde und Förderer des WIFU!

Es freut uns außerordentlich, Ihnen die erste Printausgabe von **WIFU 360°** präsentieren zu können. Wenn Sie zu unseren treuen Newsletter-Abonnentinnen und -Abonnenten zählen, wird Ihnen sicherlich bereits aufgefallen sein, dass es gegenüber den bisherigen Ausgaben eine grundlegende Neuerung gibt. So haben wir dem Produkt „Newsletter“ mit WIFU 360° einen eigenen Namen gegeben, der eine klare Botschaft transportieren soll: Wir möchten Ihnen einen Rundumblick auf vergangene, aktuelle und zukünftige Aktivitäten des WIFU bieten (daher auch der Zusatz: Rückblick – Einblick – Ausblick). Wir hoffen, Ihrem Informationsbedürfnis mit dieser Ausrichtung in vollem Umfang gerecht zu werden und Ihnen in diesen turbulenten Zeiten ein wenig Zerstreuung bieten zu können. Zugleich möchten wir Sie aber auch optimistisch stimmen – etwa durch den Blick auf aktuelle Forschungsergebnisse des WIFU. So konnte der WIFU-Forscher Thomas Clauß im Rahmen einer europaweiten Studie zum Umgang von Familienunternehmen mit der Covid-19-Krise feststellen, dass viele Unternehmen den besonderen Herausforderungen mit Innovationsgeist und Flexibilität begegnen und auf aktive Problemlösung setzen. Gerade Familienunternehmen greifen aufgrund ihres Verantwortungsbewusstseins nur eingeschränkt zu Kündigungen und versuchen, die Situation mit Kurzarbeit zu überstehen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Lage ist es uns ein besonderes Anliegen, an dieser Stelle auch unseren neuen und alten Förderern ausdrücklich zu danken: Seit dem Herbst letzten Jahres hat das WIFU **fünf neue Förderer** gewinnen können: die Adams GmbH (Bochum), die Ensinger GmbH (Nuffingen), die DreiBrüder GmbH (Lorch), die Dr. Hettich Beteiligungen GmbH (Herford) sowie die H&K Krisenwerkstatt GmbH (Nümbrecht). Darüber hinaus haben **17 bestehende Trägerunternehmen** ihre Mitgliedschaft trotz der aktuellen Krisensituation verlängert. Dank dieses beeindruckenden Engagements steht das WIFU aktuell mit **73 Trägern** auch in diesen unruhigen Zeiten ausgesprochen stabil da.

Ihnen und Ihrer Familie wünschen wir Zuversicht, Tatkraft und vor allem Gesundheit zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen.

Im Namen des gesamten WIFU-Teams grüßen Sie herzlich

Ihr



Prof. Dr. Tom A. Rüsen

Ihr



Prof. Dr. Marcel Hülsbeck

Ihre



Dr. Anne K. Heider

VERANTWORTLICH

Wittener Institut für
Familienunternehmen-Stiftung
Prof. Dr. Tom A. Rüsen
Alfred-Herrhausen-Straße 50
58448 Witten

REDAKTION

Dr. Ruth Orenstrat

SATZ

Designbüro Schönfelder GmbH

FOTOS

Universität Witten/Herdecke, WIFU,
shutterstock, Dissolve, Walter Skokanitsch

HINWEIS

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

INHALT

RÜCKBLICK

Personalia

- Das WIFU wächst weiter! Vorstellung unserer neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 6
- WIFU-Professor zum Gastprofessor ernannt 10
- Weitere Veränderungen im WIFU-Team 11

Veranstaltungen

- Veranstaltungen für Mitglieder aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien 12
- Veranstaltungen für Wissenschaft & Praxis 16

Neuerscheinungen

- WIFU-Studie 19
- WIFU-Praxisleitfäden 20
- Praxisartikel 21
- Neuerscheinungen im Überblick 22

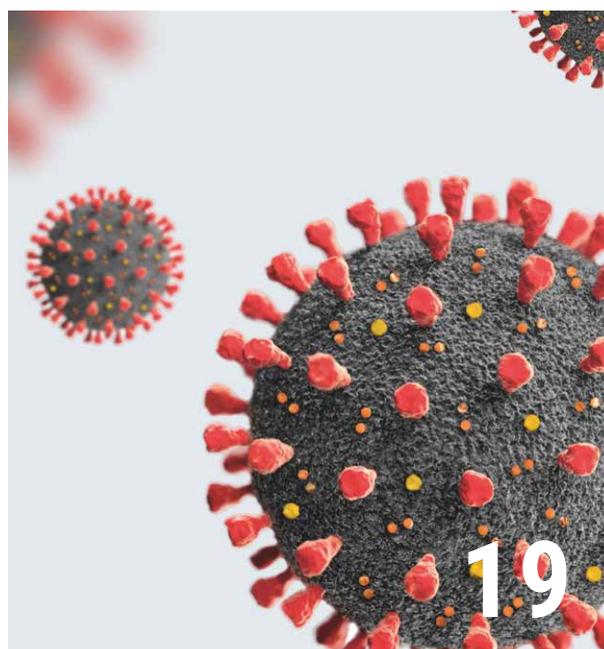
EINBLICK

WIFU@DIGITAL

- Virtuelle Lehrveranstaltungen: Interview mit Prof. Dr. Marcel Hülsbeck 27
- WIFU-Online-Foren: Interview mit Prof. Dr. Tom Rösen 30
- WIFU-Austauschforen für Institutsträger zum Umgang mit Corona: Interview mit Prof. Dr. Tom Rösen 32

Besuchen Sie uns auch im Internet unter:

WWW.WIFU.DE





- Neue WIFU-Online-Bibliothek mit vielfältigem Videoangebot **33**
- Neuer WIFU-Online-Newsletter **34**
- Launch der Kampagne „Family Business studieren“ **35**

AUSBLICK

WIFU-Veranstaltungsübersicht
für die Monate Juli bis Dezember 2020 **36**

Im Fokus
Das WIFU-Forschungscamp 2020 **38**

Antwortformulare
Antwortformular 1: Informationsmaterial **39**
Antwortformular 2: Förderzusage **40**

Ausgewählte Weiterbildungsangebote der
Universität Witten/Herdecke **41**

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



Das WIFU wächst weiter!

VERSTÄRKUNG FÜR DAS WIFU-FÜHRUNGSTEAM

Das Leitungsteam des WIFU ist seit Jahresbeginn dreiköpfig: Neben dem Geschäftsführenden Direktor, Prof. Dr. Tom Rösen, und dem Akademischen Direktor, Prof. Dr. Marcel Hülsbeck, übernimmt nun auch Dr. Anne Heider als Co-Direktorin Führungsverantwortung. Frau Heiders neue Aufgaben umfassen unter anderem die Konzeption und Organisation von Entwicklungsprogrammen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Daneben treibt sie die konzeptionelle und organisationale Weiterentwicklung des Instituts im Bereich Forschung und Praxistransfer voran und vertritt die Forschungsergebnisse gegenüber der Forschungsgemeinschaft sowie der Praxis.

Anne Heider ist seit März 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am WIFU-Stiftungslehrstuhl für Management von Familienunternehmen tätig. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Innovation, Technologiemanagement und Digitalisierung in Familienunternehmen. Vor ihrer Zeit am WIFU promovierte sie an der Schumpeter School of Business and Economics in Wuppertal über das Thema „Unternehmenskultur und Innovationserfolg in Familienunternehmen“.

„Es freut mich sehr, nun auch einen eigenen Verantwortungsbereich auf Führungsebene zu haben“, so Dr. Anne Heider. „Seit einigen Jahren verzeichnet das WIFU einen bemerkenswerten Zuwachs an Aktivitäten sowohl in der Praxis als auch im akademischen Bereich. Es ist mir ein besonderes Anliegen, dem Praxistransfer und der Nachwuchsförderung entscheidende Impulse zu geben.“

KONTAKT



Dr. Anne Heider
anne.heider@uni-wh.de

NEUER LEHRSTUHLINHABER

Seit Februar 2020 ist Prof. Dr. Thomas Clauß erster Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Corporate Entrepreneurship und Digitalisierung in Familienunternehmen. Der Ökonom und Wirtschaftsingenieur bringt umfassende Erfahrungen in den Bereichen Gründung, Innovation und Digitalisierung mit.

Thomas Clauß lehrte zuletzt als Associate Professor for New Product Development an der University of Southern Denmark und war Juniorprofessor für Unternehmensführung und innovative Wertschöpfungskonzepte an der Philipps-Universität Marburg. Sein Lehr- und Forschungsfokus liegt in den Bereichen Geschäftsmodellinnovation, digitale Transformation und Management von Innovationskooperationen unter besonderer Berücksichtigung von Familienunternehmen. Damit stärkt er insbesondere auch die Lehrkompetenz in den Management-Studiengängen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft an der Universität Witten/Herdecke in Bezug auf dieses für Wirtschaft und Gesellschaft zentrale Zukunftsfeld. Neben seinen Tätigkeiten in Forschung und Lehre gibt Herr Clauß vor allem dem Theorie-Praxistransfer des WIFU neue Impulse. Dies geschieht etwa im Rahmen des WIFU-Arbeitskreises „Digitalisierung in Familienunternehmen“ – einem Veranstaltungsformat speziell für Digitalisierungsverantwortliche aus Familienunternehmen.

„Familienunternehmen haben eine enorme wirtschaftliche Bedeutung insbesondere in Deutschland und weisen zudem spezifische Merkmale auf, die diese für mich als Forscher sehr interessant machen. Ich freue mich sehr darauf, meine bisherigen Erkenntnisse in den Bereichen Geschäftsmodellinnovation und Digitalisierung in Forschung, Lehre und Praxistransfer verstärkt in diesen spezifischen Kontext einbringen zu können. Die Universität Witten/Herdecke und insbesondere das WIFU bieten mir durch ihre interdisziplinären Perspektiven und ihre Nähe zur unternehmerischen Praxis hierfür einen optimalen Rahmen.“

KONTAKT



Prof. Dr. Thomas Clauß
thomas.clauss@uni-wh.de

NEUER FORSCHUNGS- UND GASTPROFESSOR

Prof. Dr. Thomas Druyen ist seit Mai 2020 als Forschungs- und Gastprofessor mit der Führung des Bereichs „Vermögenspsychologie und Vermögenskultur“ betraut. In diesem neu geschaffenen Lehr- und Forschungsgebiet konzentriert sich Thomas Druyen auf wesentliche Aspekte des transgenerationalen Vermögensmanagements in Familienunternehmen. Psychologische und kulturelle Prägungen sind maßgeblich für die Kommunikation, die Kooperation, die Kognition und die Konsistenz der Beziehungen zwischen und innerhalb der Generationen.

Thomas Druyen erwarb Magister, Promotion und Habilitation an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster. Seit 2007 ist er ordentlicher Professor an der Sigmund Freud Privatuniversität in Wien und leitet dort als Direktor das Institut für Vergleichende Vermögenskultur und Vermögenspsychologie sowie das Institut für Zukunftspsychologie und Zukunftsmanagement (IZZ). Seit Jahrzehnten beschäftigt er sich auch mit dem demografischen Wandel und seinen gesellschaftlichen Auswirkungen. Neben der akademischen und wissenschaftlichen Arbeit ist er in zahlreichen Aufsichtsräten, Beiräten und als Berater tätig.

„Es ist eine echte Freude, Teil und Mitglied des WIFU zu werden. Seit einigen Jahren beobachte ich die Entwicklung des Instituts mit großem Interesse. Die Zeiten der Veränderung könnten nicht gravierender sein, um das Familienunternehmertum in Deutschland, in Europa und auch global zu stärken. Das Denken und Handeln in familiären, nachhaltigen und intergenerativen Dimensionen ist auch im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz von zukunftsgestalterischer Bedeutung. Diese gesellschaftliche Formation durch die institutionelle Arbeit zu erhellen, weiterzubringen und mit den neuen Technologien zu synchronisieren, ist eine für alle sehr relevante Aufgabe.“

KONTAKT



Prof. Dr. Thomas Druyen
thomas.druyen@uni-wh.de

NEUER WIFU-GASTPROFESSOR

Bereits seit Oktober 2019 unterstützt Prof. Dr. Jörn Block das WIFU als Gastprofessor am Forschungs- und Lehrbereich für Management von Familienunternehmen. Er bereicherte mit seinen Beiträgen und Ideen bereits verschiedene Veranstaltungsformate – so etwa das WIFU-Forschungscamp 2019 und die FIFU 2020.

Von 1999 bis 2005 hat Jörn Block Betriebswirtschaftslehre an der HU Berlin und der Université Libre de Bruxelles studiert und im Jahr 2009 an der TU München zum Thema „Innovation in Familienunternehmen“ promoviert. Er leitet seit 2012 die Professur für Unternehmensführung und seit 2016 auch das Forschungszentrum Mittelstand an der Universität Trier. In Forschung und Lehre befasst sich Jörn Block mit Themen aus den Bereichen Entrepreneurship, Innovation, Familienunternehmen, Mittelstand und Corporate Governance. Er ist Vizepräsident des Förderkreises Gründungs-Forschung (FGF), der führenden und mitgliederstärksten wissenschaftlichen Vereinigung für Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand im D/A/CH-Raum. Prof. Block ist überdies Mitglied des „Round Table Mittelstand“ im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und ist als Gründer und Beirat in der Start-up-Szene aktiv.

KONTAKT



Prof. Dr. Jörn Block
block@uni-trier.de

Das WIFU wächst weiter!

NEUE WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

Das WIFU-Team freut sich sehr, mit Lina Nagel seit März eine neue wissenschaftliche Mitarbeiterin für den WIFU-Stiftungslehrstuhl für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien von Prof. Dr. Heiko Kleve gewonnen zu haben. Gegenstand ihres Dissertationsprojekts ist die Konfliktbearbeitung in Unternehmerfamilien.

Lina Nagel absolvierte ihren Bachelor in Medien- und Erziehungswissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum, gefolgt von einem Auslandsstudium in Taiwan. Während ihres anschließenden Masterstudiums in Ethik und Organisation an der Universität Witten/Herdecke wurde sie von der Studienstiftung des deutschen Volkes gefördert. Ihre Masterarbeit schrieb sie über ein kybernetisch-systemisches Konfliktverständnis basierend auf Gregory Batesons Erkenntnistheorie. Seit 2017 ist sie als Konflikttrainerin an Schulen und in der Erwachsenenbildung tätig. Sie ist ausgebildete Mediatorin und absolvierte neben dem Studium Zertifikate in Friedens- und Konfliktforschung, Organisationstheorie und -forschung sowie Biografiearbeit.

„Unternehmerfamilien unterliegen einem besonderen Maß an Komplexität: Sie sind ständig mit den widersprüchlichen Logiken von Familie, Unternehmen und Eigentum und den damit einhergehenden divergenten Verhaltens- und Kommunikationsregeln konfrontiert. Anhand der konstruktiven Auseinandersetzung mit diesen Spannungsfeldern bergen sie ein enormes Potenzial für langfristigen Erfolg und den flexiblen und innovativen Umgang mit Herausforderungen. Gleichzeitig sind sie für Missverständnisse und Konflikte prädestiniert. Mein Anliegen ist es, in meiner Dissertation diese für Unternehmerfamilien spezifischen Spannungsfelder und die damit einhergehenden Kommunikationsmuster in Wittener Tradition mit einer systemisch-kommunikationstheoretischen Brille genauer zu ergründen.“

KONTAKT



Lina Nagel
lina.nagel@uni-wh.de

NEUE INSTITUTSKOORDINATORIN

Seit dem vergangenen Jahr verstärkt Dr. Ruth Orenstrat das WIFU-Management-Team als Institutskoordinatorin. Sie verantwortet schwerpunktmäßig das interne und externe Kommunikationsmanagement sowie das Marketing des Instituts und wirkt an der Erhebung, Auswertung und Erstellung praxisnaher Studien mit.

Ruth Orenstrat absolvierte im Anschluss an ihre kaufmännische Ausbildung ein Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Universität Duisburg-Essen (Campus Duisburg) sowie am Dublin Institute of Technology. Studienschwerpunkte bildeten die Bereiche Marketing und Europawirtschaft. Nach erfolgreichem Abschluss als Diplom-Ökonomin war Ruth Orenstrat mehrere Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Marketing, der FernUniversität in Hagen tätig. Dort promovierte sie zum Thema „Markenimitate im Lebensmitteleinzelhandel“. Zuletzt war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der Ruhr-Universität Bochum mit der Bearbeitung des EU-Teilprojekts „Comprehensive Monitoring and Evaluation Plan for Refugees' Labour Market Integration“ betraut.

„Den Reiz meiner Position am WIFU macht insbesondere die ungewöhnliche Kombination aus künstlerisch-kreativen Aufgabenfeldern auf der einen und forschungsbezogenen Tätigkeiten auf der anderen Seite aus. Auch wurde ich von Beginn an dazu ermuntert, eigene Ideen zu entwickeln und einzubringen. Die positive Resonanz auf meinen ‚Ideeninput‘ spornt mich dazu an, auch in Zukunft Neues zu wagen.“

KONTAKT



Dr. Ruth Orenstrat
ruth.orenstrat@uni-wh.de

ERNEUT ZUWACHS IM VERANSTALTUNGSMANAGEMENT

Seit dem Sommer letzten Jahres gehört Jennifer Tiedemann zum Team der WIFU-Stiftung. Ihr Aufgabenbereich umfasst die Planung, Koordination und Begleitung von Veranstaltungen der Stiftung sowie die Unterstützung des Vorstands im Bereich Fördererpflege und Fundraising.

Jennifer Tiedemann hat ein Studium in Event- und Tourismusmanagement an der EBC Hochschule Düsseldorf absolviert und war währenddessen unter anderem als Junior Project Managerin für die Eventagentur EPIC Meetings and Production in den USA tätig, wo sie neben dem Veranstaltungsmanagement auch für die Entwicklung von Marketingstrategien im Rahmen des Rebrandings des Unternehmens zuständig war. Zuletzt arbeitete sie als Produktmanagerin in der Reiseveranstaltung.

„Mich begeistert vor allem die Zusammenarbeit mit den vielen unterschiedlichen und interessanten Persönlichkeiten, die ich in meiner Rolle als Veranstaltungsmanagerin kennenlernen darf. Ich freue mich, dass ich meine Ideen und Fähigkeiten in die verschiedensten WIFU-Projekte miteinbringen kann und dabei jeden Tag dazulernen und meine Kompetenzen erweitere.“

KONTAKT



Jennifer Tiedemann
jennifer.tiedemann@wifu-stiftung.de

NEUES SEKRETARIAT

Das WIFU freut sich, in Helga Penders eine neue Sekretärin für inzwischen fünf Forschungs- und Lehrbereiche gefunden zu haben: Seit September 2019 nimmt sie Sekretariatstätigkeiten für die folgenden WIFU-Stiftungslehrstühle wahr: Führung und Dynamik von Familienunternehmen, Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien, Recht der Familienunternehmen sowie Corporate Entrepreneurship und Digitalisierung in Familienunternehmen. Seit Mai 2020 unterstützt sie zusätzlich den neu eingerichteten Forschungs- und Lehrbereich „Vermögenspsychologie und Vermögenskultur“.

Helga Penders hat eine Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau absolviert. Danach war sie in verschiedenen Positionen als Sekretärin in der Stahl- und Walzwerksbranche tätig. In den letzten 20 Jahren war sie als Mitglied der Verwaltung an einer privaten staatlich anerkannten Fachschule und im Anschluss daran als Verwaltungsleiterin einer privaten Weiterbildungsinstitution beschäftigt. Zuletzt war Frau Penders als Sekretärin des Stabstellenleiters der Abteilung Company Relationships des Flughafens Düsseldorf als Elternzeitvertretung tätig.

„Bei meiner Internetrecherche bin ich im Sommer 2019 auf das Stellenangebot des WIFU gestoßen und war sofort fasziniert von dem Gedanken, meinen beruflichen Werdegang an einem namhaften Institut der Uni Witten fortsetzen zu können. Die Arbeit mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Forschungsbereiche ist spannend und erweitert mein Wissen über die Bedeutung von Familienunternehmen für die Wirtschaft unseres Landes. Ich freue mich, meine langjährigen Erfahrungen im Sekretariats- und universitären Bereich in die Arbeit des WIFU einbringen zu können.“

KONTAKT



Helga Penders
helga.penders@uni-wh.de

WIFU-Professor zum Gastprofessor ernannt

Bereits seit dem Jahr 2004 ist Prof. Dr. Heiko Kleve unregelmäßig als Lehrbeauftragter an der Donau-Universität Krems im Bereich der Masterstudiengänge Social Work und Social Management tätig gewesen. Da er sowohl in der Theorie- als auch der Methodentwicklung der Sozialen Arbeit einschlägige Beiträge geleistet hat, wurde er von der Universität als Gastprofessor mit entsprechenden Themenschwerpunkten angefragt. Im Fokus stehen dabei die Systemtheorie, die Postmoderne Theorie, das Systemische Case Management und die Soziale Arbeit mit Familien. Anschlussfähigkeit an die Inhalte des Social Work, MSc, sind in vielen Bereichen gegeben, z. B. Theoriegrundlagen der Sozialen Arbeit, Soziale Arbeit mit Familien, Case Management, Systemische Soziale Arbeit. Inhaltliche Anknüpfungen zum Social Management, MSc, gibt es etwa beim Thema Organisationsentwicklung in Familienbetrieben oder dem Ansatz der Systemtheorie im organisationalen Kontext.

„Mit der Gastprofessur von Prof. Dr. Heiko Kleve gewinnt das Sozialreferat im Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit einen bekannten und bedeutenden Vertreter der Sozialen Arbeit im deutschsprachigen Raum“, sagt Claudia Caruso, Fachbereichsleiterin Sozialwirtschaft, Zentrum für Wirtschaftspsychologie, Sozial- und Freizeitwirtschaft, Donau-Universität Krems. „Als Vertreter der Systemtheorie in der Sozialen Arbeit gilt Professor Kleve als innovativ und postmodern, seine Ansätze des Konstruktivismus begreifen das Spannungsfeld der Ambivalenz zwischen Hilfe und Nicht-Hilfe, Hilfe und Kontrolle, Gesellschaft und Individuum, Professionalität und Nächstenliebe“, so Caruso weiter. „Seine zahlreichen Publi-



Campus Krems

kationen thematisieren sowohl die Theorieentwicklung der Sozialen Arbeit als Wissenschaftsdisziplin als auch vielfältige handlungsorientierte Methoden der Sozialen Arbeit.“

KONTAKT



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

Weitere Veränderungen im WIFU-Team

EHEMALIGE STIPENDIATIN IST JETZT WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

Kristin Beer ist seit Januar 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin am WIFU-Stiftungslehrstuhl für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien. Zuvor war sie 14 Monate lang Stipendiatin der WIFU-Stiftung. Sie beschäftigt sich insbesondere mit der Lebensführung von Unternehmerfamilien. Hierzu erforscht sie mittels der Genogramm-Analyse familiäre Muster und Sinnstrukturen, um Erkenntnisse über Entscheidungsprämissen zu erlangen. Zudem befasst sie sich mit den unterschiedlichen Lebensphasen, mit dem Geworden-Sein, mit der Erziehung und der Sozialisation von Unternehmerfamilien. Kristin Beer studierte Soziale Arbeit (Bachelor) sowie Netzwerkmanagement (Master) in Münster. Sie war bereits in der Kinder- und Jugendhilfe und als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Bergischen Universität Wuppertal tätig. Seit 2015 ist sie selbstständige Trainerin, Coachin und Mediatorin für die Themen Krisen & Konflikte, zivilgesellschaftliche Themen und Extremismusprävention. Zusätzlich ist sie Sprecherin der AG Essentials der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management.

KONTAKT



Kristin Beer, M.A.
kristin.beer@uni-wh.de

EHEMALIGER WISSENSCHAFTLICHER MITARBEITER IST JETZT PROJEKTLEITER

PD Dr. Tobias Köllner, Ethnologe und Soziologe, ist seit Januar 2020 Leiter eines eigenen Forschungsprojekts am WIFU, welches die soziale, kulturelle und religiöse Einbettung von Familienunternehmen kulturvergleichend untersucht. Er ist ausgewiesener Experte zu Russland und Osteuropa, konnte bereits zuvor ein eigenes Forschungsprojekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in Russland durchführen und habilitierte sich zu diesem Thema an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Von 2017 bis 2019 war Tobias Köllner am WIFU-Stiftungslehrstuhl für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig. Seit 2019 ist er stellvertretender Sprecher der Arbeitsgemeinschaft Wirtschaftsethnologie der Deutschen Gesellschaft für Sozial- und Kulturanthropologie und bringt dort die Thematik der Familienunternehmen und der Unternehmerfamilien ein.

KONTAKT



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

Veranstaltungen für Mitglieder aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 11. Arbeitskreises „Management der Unternehmerfamilie“



Prof. Dr. Tom Rüsen, WIFU

11. ARBEITSKREIS „MANAGEMENT DER UNTERNEHMERFAMILIE“

Exklusiv
für
Träger

IM ALTEN LEHRERHAUS LÜERN, UNNA

Am 15. und 16. Januar 2020 kam bereits zum elften Mal der Arbeitskreis „Management der Unternehmerfamilie“ zusammen. Im Alten Lehrerhaus Lünern, Unna, hielt Prof. Dr. Heiko Kleve einen Vortrag zum „Vermögen in der systemischen Aufstellung“. Daneben wurden etwa die Erziehungs- und Entwicklungspraktiken der Teilnehmenden basierend auf dem KEA-Modell von Sozialisation und Erziehung abgefragt. Im Fokus des Konzepts steht das Zusammenwirken von Kognition (K), Emotion (E) und Aktion (A) – oder metaphorisch ausgedrückt – das Zusammenspiel von Kopf, Herz und Hand.

Der Arbeitskreis „Management der Unternehmerfamilie“ richtet sich an diejenigen, die in ihrer Unternehmerfamilie die Aufgabe des „Familienkümmerers“ übernehmen. Jeweils zwei Teilnehmende stellen die Managementsysteme ihrer Unternehmerfamilie vor und erfahren durch eine anschließende Reflexion ein direktes Feedback durch die übrigen Teilnehmenden.

31. WIFU-TRÄGERSITZUNG

Exklusiv
für
Träger

IM DORINT HOTEL, DORTMUND

Am 13. Februar 2020 fand die 31. WIFU-Trägersitzung zum Thema „Geschäftsführungskonstellationen in Familienunternehmen“ in Dortmund statt. Neben einer Reihe von Vorträgen, etwa zu den neuesten Entwicklungen am WIFU und zum Schwerpunktthema, wurden die neuen WIFU-Trägerpersönlichkeiten vorgestellt und Kleingruppen-Workshops angeboten.

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 Teilnehmerinnen und 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.



Live-Podcast als Einstieg in den 22. Kongress für Familienunternehmen (v.l.n.r.): Elisabeth Capellmann (Mitglied des Orga-Teams), Prof. Dr. Tom Rüsen (WIFU), Prof. Dr. Martin Butzlaff (Präsident der UW/H), Amelie Feuerstack (Mitglied des Orga-Teams)



Dr. Anne Heider während der Open-Doors-Veranstaltung des WIFU

22. KONGRESS FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN

AN DER UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE

In den Räumen der Universität Witten/Herdecke fand am 14. und 15. Februar 2020 bereits zum 22. Mal der Kongress für Familienunternehmen statt. Der diesjährige Kongress stand unter dem Motto „Tätig sein – Unsicherheit meistern“. Damit verbundene Fragestellungen wurden unter anderem in Workshops des WIFU und anhand aktueller WIFU-Forschungsergebnisse vertiefend behandelt. Im Rahmen einer Open-Doors-Veranstaltung erhielten rund 50 der über 300 Kongressbesucherinnen und -besucher zudem einen Einblick in die vielfältigen Forschungsprojekte und -aktivitäten des WIFU. Als „i-Tüpfelchen“ lud das WIFU erstmals zu einer „Werksbesichtigung“ ein. In diesem Rahmen stellten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des WIFU in zehn parallel stattfindenden Poster-Sessions ausgewählte Forschungsprojekte und Interaktionsformate zur Zusam-

menarbeit von Forschenden und Mitgliedern aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien vor.

Jedes Jahr im Februar findet an der Universität Witten/Herdecke der von einem jährlich wechselnden studentischen Organisationsteam ausgerichtete Wittener Kongress für Familienunternehmen statt – und dies seit über 20 Jahren. Mit seinen über 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist er Europas größter Kongress seiner Art und zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass der Zugang ausschließlich Mitgliedern aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien vorbehalten ist – ganz ohne Irritation durch die Anwesenheit von zum Beispiel Beraterinnen oder Pressevertretern. Die so entstehende sehr persönliche Atmosphäre wird seit dem ersten Kongress 1997 von allen Gästen gelobt und geschätzt.

Im Laufe der Zeit ist der Kongress zu einer der wichtigsten „Visitenkarten“ der Universität geworden. Nicht selten verabreden sich ganze Familien zur Teilnahme und nutzen diese Chance des Austausches jedes Jahr aufs Neue. WIFU-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter stehen dem jeweiligen studentischen Organisationsteam als enge Gesprächspartner und Berater zur Seite. Darüber hinaus begleiten sie den Kongress natürlich auch als Referenten und führen knapp ein Drittel der angebotenen Workshops durch. Außerdem fungiert das WIFU als wissenschaftlicher Partner, Coach der Studierenden und unterstützende Einheit bei der Planung, Organisation und Durchführung dieser Großveranstaltung.



Moderatorin Anja Müller, Handelsblatt, mit ihren Gästen während der Eröffnungsarena

Veranstaltungen für Mitglieder aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 61. Forums Familienunternehmen

4. ARBEITSKREIS „LOSLASSEN LERNEN“

IM HAUSE EINES BEFREUNDETEN FAMILIENUNTERNEHMENS



Am 11. und 12. März 2020 fand der 4. Arbeitskreis „Loslassen lernen“ statt. An den beiden Veranstaltungstagen reflektierten übergabebereite Familienmitglieder die Herausforderung des Loslassens ihrer bisherigen Rollen im Familienunternehmen und/oder in der Unternehmerfamilie. Die Moderation übernahmen Prof. Dr. Rudolf Wimmer und Prof. Dr. Tom Rösen.

Der Arbeitskreis „Loslassen lernen“ reflektiert mit übergabebereiten Familienmitgliedern die Herausforderung des Loslassens ihrer bisherigen Rollen im Familienunternehmen und/oder in der Unternehmerfamilie. Die Teilnehmenden bringen persönliche und existenzielle Fragestellungen, die sie derzeit beschäftigen, zu den Treffen mit. Diese werden dann Gegenstand einer vertiefenden Bearbeitung durch die Teilnehmenden („Peer-Group Coaching“). Anhand von Erfahrungsberichten wurden bislang die folgenden Themen vertieft:

Prozess des Loslassens, Aushalten einer radikalen Transformation, Reflexion von geplanten Rollenwechseln.

61. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN

IM HAUSE DER GEBR. HEINEMANN, HAMBURG

Am 6. Februar 2020 diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 61. Forums Familienunternehmen, wie sich die Gesellschafterfamilie für die Eigentümerrolle „fit“ machen lässt. Ausgangspunkt war das Bewusstsein über die herausragende Bedeutung der Gesellschafterkompetenz für den Erhalt der Sprach- und Handlungsfähigkeit der Familie des Familienunternehmens. Je nach Ausprägung der Maßnahmen wird die Gesellschafterfamilie systematisch und zielgerichtet auf die Eigentümerrolle vorbereitet. Wie die Erfahrung jedoch immer wieder zeigt, gibt es eine Reihe von Einflussfaktoren, die einer solchen Kompetenzentwicklung entgegenstehen können.

Programm-Highlights waren diesmal Praxisbeiträge von Claus und Gunnar Heinemann (Gebr. Heinemann SE & Co. KG, zugleich Gastgeber der Veranstaltung) sowie Christiane und Carla Dethleffsen (HGDF Familienholding GmbH & Co. KG). Prof. Dr. Tom Rösen hielt einen Impulsvortrag und führte eine Echtzeit-Umfrage zum Schwerpunktthema durch (Videomitschnitt in unserer Online-Bibliothek verfügbar). Die Umfrageergebnisse wurden anschließend rege diskutiert.

Für alle Interessierten, denen aufgrund des großen Andrangs die Teilnahme verwehrt werden musste, haben wir eine gute Nachricht: Das Forum wird zu einem späteren Zeitpunkt wiederholt.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 62. Forums Familienunternehmen

62. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN

IM HAUSE DER KIRCHHOFF GRUPPE, ISERLOHN

Am 5. März 2020 richtete die WIFU-Stiftung im nordrhein-westfälischen Iserlohn das 62. Forum Familienunternehmen aus. Das Forum widmete sich den spezifischen Herausforderungen, mit denen Unternehmerfamilien konfrontiert sind, wenn sie sich als Gesellschafterfamilie organisieren wollen oder müssen. Hintergrund ist die Tatsache, dass es zur langfristigen Sicherung des Fortbestands eines Familienunternehmens neben einem professionell aufgesetzten Gesellschaftervertrag auch einiger Vereinbarungen, die den Umgang der Familie und der Gesellschafter miteinander regeln, bedarf. Hier kann beispielsweise eine schriftlich fixierte Familienverfassung helfen, welche die Familienstrategie explizit miteinschließt.

In einem persönlichen Erfahrungsbericht zeigten die Gastgeber Arndt G. Kirchhoff (KIRCHHOFF Holding GmbH & Co. KG) und Kim Höhne (HÖHNE MEDIA GmbH & Co. KG) auf, wie sie diesen Herausforderungen begegnet sind. Einen wissenschaftlichen Impulsvortrag zum Thema „Management der Unternehmerfamilie“ steuerte Prof. Dr. Tom Rüsen bei (Videomitschnitt in unserer Online-Bibliothek verfügbar). Zusätzlich gab es eine Echtzeit-Umfrage zum Schwerpunktthema mit anschließender Ergebnisdiskussion.

Seit 2008 stellt das WIFU eine besondere Austauschplattform bereit: Im Mittelpunkt des Veranstaltungsformats „Forum Familienunternehmen“ steht eine sensible Fragestellung, mit der die Unternehmerfamilie oder das Familienunternehmen konfrontiert ist. „Suche Rat unter Gleichen“, so lautet ein dänisches Sprichwort. Neben den wissenschaftlichen Fachvorträgen von Referenten und Referentinnen des WIFU gibt das Forum Familienunternehmen eine professionell angeleitete Struktur vor, um den Teilnehmenden die Möglichkeit zum gegenseitigen Austausch zu geben. So wird die Möglichkeit geschaffen, Einblicke in Problemfelder und Lösungsstrategien anderer Familienunternehmen und/oder Unternehmerfamilien zu bekommen und von diesen zu lernen. Die Teilnehmenden werden an das jeweilige Thema herangeführt und bekommen so ein klares Verständnis von den Besonderheiten und Chancen, die mit dem Wachstum von Unternehmen und Gesellschafterfamilie einhergehen. Beispiele für Themenschwerpunkte, die aufgrund der hohen Nachfrage wiederkehrend bearbeitet werden, sind: Stammesorganisation (2009, 2012, 2019), Nachfolge-Management/Nachfolger im Dialog (2009, 2012, 2014 – 2020), weibliche Nachfolge (2010 – 2012, 2014, 2016, 2017, 2019), Familienstrategieentwicklung (2012, 2014, 2016, 2018, 2020), Gesellschafterkompetenzentwicklung (2015, 2016, 2018, 2020), Digitalisierung (2017 – 2020), Vermögensmanagement (2017 – 2020).

Veranstaltungen für Wissenschaft & Praxis



WIFU-RINGVORLESUNG „BETWEEN RIGOR & RELEVANCE“

AN DER UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE



Prof. Dr. Anne Röthel, Bucerius Law School, Hamburg

Un-/Gleichheit ist eines der Großthemen des Rechts. Am 29. Januar 2020 ging Prof. Dr. Anne Röthel als Gast in der WIFU-Vortragsreihe „Between Rigor & Relevance“ der Frage nach, was die jüngeren rechtswissenschaftlichen Debatten über Diskriminierungsschutz und soziale Ungleichheit für Familienunternehmen bedeuten. Frau Röthel ist Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Europäisches und Internationales Privatrecht der Bucerius Law School in Hamburg.

Die WIFU-Ringvorlesung ist seit 2009 fester Bestandteil des WIFU-Kalenders und findet in der Regel dreimal pro Semester statt.

„Die breite Diskussion der Forschungsergebnisse zwischen verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen, Professionen und in der unternehmerischen Praxis hat am WIFU eine lange Tradition. Wissenschaftliche Genauigkeit und unternehmerische Relevanz können sich ergänzen und müssen nicht gegeneinander ausgespielt werden.“
(Prof. Dr. Marcel Hülsbeck, Akademischer Direktor des WIFU)



Prof. Dr. Joseph Astrachan, WIFU-Gastprofessor

FIFU-KONFERENZ 2020

AN DER UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE

Am 2. und 3. März 2020 richtete das WIFU die **10. Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und -institute für Familienunternehmen (FIFU)** in Witten aus. Diese Konferenz wurde durch eine Initiative des WIFU ins Leben gerufen und richtet sich an alle Forschungseinrichtungen innerhalb des deutschsprachigen Raums, die Aktivitäten im Bereich des Familienunternehmertums entfalten. Während der beiden Veranstaltungstage tauschten sich erfahrene Familienunternehmensforscherinnen und -forscher, junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie namhafte Unternehmensvertreterinnen und -vertreter zu Fragestellungen rund um das Thema Familienunternehmertum aus. Die Teilnehmenden konnten aus einem Angebot von über 30 Fachvorträgen, Podiumsdiskussionen und moderierten Kleingruppendiskussionen wählen. Im WIFU-Team sind wir uns einig, dass die Veranstaltung ein voller Erfolg war. Dafür sprechen nicht zuletzt auch die vielen positiven Rückmeldungen, die wir im Nachgang erhalten haben.

Einige der besonders gelungenen Programmpunkte haben wir im Folgenden für Sie zusammengefasst:

Keynote von Joseph Astrachan

Ein Highlight hielt die außerordentlich gut besuchte Veranstaltung gleich zu Beginn bereit: WIFU-Gastprofessor Prof. Dr. Joseph Astrachan erfreute die Anwesenden mit einer persönlichen und spannenden Keynote in Bezug auf die Entwicklung der Forschung zu Familienunternehmen und Unternehmerfamilien. Der Live-Mitschnitt ist auf unserem YouTube-Kanal verfügbar.

Diskussionsforum

„Unternehmer fragen, Forscher antworten“

Kernanliegen dieses innovativen Formats war es, eine Brücke zwischen Theorie und Praxis zu schlagen. Damit im Einklang richteten fünf bekannte Familienunternehmer (u. a. von der ELA Container GmbH, der Franz Haniel & Cie. GmbH, der Vorwerk & Co. KG und der Storch-Ciret Group) ihre Fragen an die anwesenden Forscherinnen und Forscher und diskutierten diese mit dem Plenum. Die Diskussionsleitung übernahm Prof. Dr. Tom Rösen. ►



Prof. Dr. Tom Rösen moderiert das Diskussionsforum „Unternehmer fragen, Forscher antworten“



Michael Rademacher-Dubbick, KROHNE Gruppe



FH-Prof. PD MMag. Dr. habil. Anita Zehrer, MCI Management Center

Vortrags-Sessions

Die Vortrags-Sessions umfassten über 30 Fachvorträge zu den Themenfeldern:

- ➔ Mitarbeiter in Familienunternehmen
- ➔ Familienunternehmen als Forschungsfeld
- ➔ Gesellschaftliche Rolle von Familienunternehmen
- ➔ Nachfolge und Langlebigkeit von Familienunternehmen
- ➔ Governance von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien
- ➔ Digitalisierung, Technologie und Innovation in Familienunternehmen
- ➔ Krisen und Konflikte in Familienunternehmen und Unternehmerfamilien
- ➔ Strategisches Management und Unternehmertum in Familienunternehmen
- ➔ Besonderheiten von Unternehmerfamilien und ihr Verhältnis zum Familienunternehmen

Dinner-Speech

Den Abschluss des offiziellen Tagesprogramms des ersten Veranstaltungstages bildete ein Konferenzdinner, das Michael Rademacher-Dubbick, seit Januar 2020 Vorsitzender des Beirats der KROHNE Gruppe, mit einer persönlichen Dinner-Speech bereicherte. Herrn Rademacher-Dubbick gilt unser ausdrücklicher Dank für dieses Dinner-Highlight.

Family Business Research World Café

International angesehene Familienunternehmensforscherinnen und -forscher, darunter unter anderem Prof. Dr. Joseph Astrachan, Prof. Dr. Nadine Kammerlander, Prof. Dr. Jörn Block und Prof. Dr. Andreas Hack, moderierten an Themen-Tischen Diskussionen über aktuelle Fragestellungen aus der Family-Business-Forschung (u. a. Konflikte & Krisen, Innovation & Digitalisierung, gesellschaftliche Rolle von Familienunternehmen, strategisches Management & Unternehmertum, Governance,



Prof. Dr. Heiko Kleve im Austausch mit Besuchern des Family Business Research World Cafés

Besonderheiten von Unternehmerfamilien, Nachfolge & Langlebigkeit, Corporate Entrepreneurship & Technologie). Zudem wurden aktuelle Forschungsergebnisse ausgetauscht und Netzwerke geknüpft.

WIFU-Forschungskolloquium

Als Bestandteil des FIFU-Rahmenprogramms fand unter der Leitung von Prof. Dr. Andreas Hack, Prof. Dr. Marcel Hülsbeck und Dr. Anne Heider das WIFU-Forschungskolloquium statt. Nach einer Review-Runde und der Vorstellung eines Forschungsprojekts wurde über ein veröffentlichtes Papier diskutiert. Wir freuen uns darüber, dass neben den WIFU-Doktorandinnen und -Doktoranden auch zahlreiche Doktorandinnen und Doktoranden aus anderen Forschungsinstituten an diesem Forschungskolloquium teilgenommen haben.

WIFU-Studie

UMGANG VON FAMILIENUNTERNEHMEN MIT DER COVID-19-KRISE

Thomas Clauß & Matthias Breier

Für viele Unternehmen unvorbereitet hat die COVID-19-Krise innerhalb weniger Wochen das wirtschaftliche Leben auf den Kopf gestellt. Während noch im Januar 2020 weitgehend von einer eher lokalen Ausbreitung des neuen Coronavirus in der Wuhan-Region in China ausgegangen wurde und gesundheitliche wie wirtschaftliche Bedrohungen in der restlichen Welt als gering eingestuft wurden, entfaltete sich innerhalb weniger Wochen eine globale Krise. Wie gehen Familienunternehmen mit den besonderen Herausforderungen dieser Krise um? Und wie lassen sich daraus Lehren für den Umgang mit zukünftigen Krisensituationen ziehen? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, hat der WIFU-Professor Thomas Clauß gemeinsam mit einem internationalen Forscherteam unmittelbar nach dem Lockdown 27 Interviews mit Familienunternehmen aus fünf europäischen Ländern durchgeführt. In der aktuellen WIFU-Studie stellen Thomas Clauß und Matthias Breier auf der Grundlage der Umfrageergebnisse insgesamt sechs Maßnahmen vor, die Familienunternehmen dabei unterstützen können, Krisensituationen bestmöglich durchzustehen und sogar gestärkt wieder aus ihnen hervorzugehen. Zu den kurzfristigen Maßnahmen zählen dabei die Sicherung von Liquidität durch Kostenreduktion, die Durchführung gezielter operativer Maßnahmen (etwa zur Sicherung der Mitarbeitergesundheit) sowie temporäre Geschäftsmodellanpassungen (etwa durch die kurzfristige Umstellung der Produktion auf dringend benötigte medizinische Ausrüstung). Auf lange Sicht, so eine zentrale Schlussfolgerung der Autoren, sind demgegenüber eine Verschlinkung der Organisation (etwa durch die Identifikation und Infragestellung bestehender Strukturen, Prozesse und Verantwortlichkeiten), die Reflexion aktueller Erfahrungen zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen und die Geschäftsmodellinnovation als probate Maßnahmen anzusehen.

Fazit und Ausblick der Studie lassen insgesamt optimistisch in die Zukunft blicken: So lassen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerade in der Krisenzeit eine starke Solidarität mit ihren Unternehmen erkennen und sorgen unternehmensübergreifend für eine Art Aufbruchstimmung. Zudem ist durch die COVID-19-Krise in vielen Unternehmen ein Digitalisierungsschub entstanden, der als längst überfälliger erster Schritt in Richtung der digitalen Transformation aufgefasst werden kann.

Die komplette Studie ist über die Homepage des WIFU unter

www.wifu.de

kostenfrei erhältlich.



WIFU-Praxisleitfäden

KONFLIKTE UND KONFLIKTDYNAMIKEN IN UNTERNEHMERFAMILIEN – EMPFEHLUNGEN ZUM UMGANG MIT FAMILIENINTERNEN AUSEINANDERSETZUNGEN

Arist von Schlippe & Tom A. Rösen

Für Familienunternehmen stellen Konflikte im Eigentümerkreis – oder besser gesagt: in der „Familie des Familienunternehmens“ – oftmals die Hauptursache für den Eintritt existenzbedrohender Krisen dar. Die schädigende Wirkung ungebremster Familienkonflikte erfasst dabei gleich zwei soziale Systeme: das Familienunternehmen sowie die Unternehmerfamilie selbst. Die Beeinträchtigung der Überlebensfähigkeit des Familienunternehmens geht dabei Hand in Hand mit der verringerten Chance auf konstruktive Anschlusskommunikationen zwischen den Familienmitgliedern. Einmal in eine Konfliktkommunikation hineingeraten, fällt es Unternehmerfamilien ohne Zuhilfenahme externen Wissens ausgesprochen schwer, aus dieser wieder herauszukommen. Umso verwunderlicher erscheint es, dass dem Thema Konfliktprävention in Unternehmerfamilien bislang eine relativ geringe Bedeutung eingeräumt worden ist.

Vor diesem Hintergrund nimmt der neue WIFU-Praxisleitfaden das Thema „Konflikte in der Unternehmerfamilie“ gesondert in den Blick und widmet sich einer Reihe von Themenbereichen, die maßgeblich zum Verständnis der Thematik beitragen: den besonderen Herausforderungen und Konfliktlagen, denen sich Unternehmerfamilien typischerweise gegenübersehen sowie praktisch bewährten Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung auf unterschiedlichen Ebenen. Die in dem Praxisleitfaden dargelegten Inhalte speisen sich aus den Erfahrungen, welche die beiden Autoren in über 15 Jahren in einer Vielzahl von Forschungsprojekten, Konfliktmoderationen und familienstrategischen Beratungsprojekten sammeln konnten. Die wesentlichen Erkenntnisse aus diesem Erfahrungsschatz werden mit dem neuen Leitfaden nun der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

„Viele Unternehmerfamilien, die Konflikte erleben, fragen sich: ‚Warum gerade wir?‘“, so Prof. Dr. Arist von Schlippe. „Die Antwort darauf ist einfach: Konflikte sind der zu erwartende Normalfall, wenn Familienlogik und Unternehmenslogik aufeinanderstoßen. Wir fragen daher eher, wie es gelingen kann, den Eskalationsfallen zu entgehen, die sich hier so vielfältig ergeben können. Der Leitfaden hilft, diese etwas besser zu verstehen.“

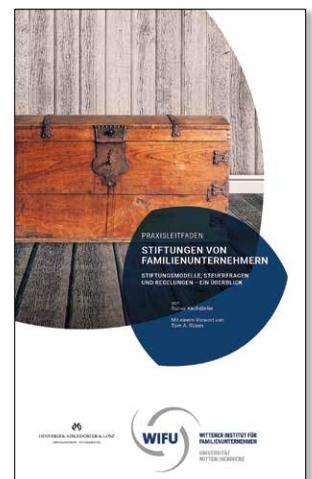


STIFTUNGEN VON FAMILIENUNTERNEHMERN. STIFTUNGSMODELLE, STEUERFRAGEN UND REGELUNGEN – EIN ÜBERBLICK

Rainer Kirhdörfer

Kaum ein Thema der Unternehmensnachfolge wird in Unternehmerkreisen so kontrovers diskutiert wie das Errichten einer Familienstiftung oder die Übertragung von Unternehmensanteilen auf ebendiese. Stiftungsbefürwortende sehen in diesem Weg eine gute Möglichkeit, treuhänderisch die generationenübergreifende Sicherung des Familienvermögens zu gewährleisten. Für Stiftungskritikerinnen und -kritiker fühlt sich dieser Schritt demgegenüber an, als gäben sie ihr Unternehmen (und damit ein möglicherweise viele Generationen umspannendes Lebenswerk) unwiderruflich aus der Hand und sprächen der nachfolgenden Generation die Kompetenz und unternehmerische Fähigkeit ab.

An diesem Zwiespalt setzt der neue Praxisleitfaden an und führt vor Augen, wie Unternehmerfamilien und Familienunternehmen von einer planvollen Umsetzung eines geeigneten Stiftungskonzepts profitieren können. Prinzipiell in Betracht kommende Stiftungsarten und Besteuerungsfolgen werden dabei ebenso in allgemein



verständlicher Form erläutert wie die konkreten Einsatzmöglichkeiten von Stiftungen sowie die Bedeutung und Ausgestaltungsmöglichkeiten von Stiftungssatzungen.

„Stiftungen sind sowohl gesellschaftsrechtlich als auch steuerrechtlich vielfach eine Blackbox für Familienunternehmer“, erläutert Prof. Rainer Kirchdörfer. „Sie werden daher im Zusammenhang mit der Steuerung des Unternehmens und der Unternehmensnachfolge leider in geeigneten Sachverhalten häufig übersehen und in ungeeigneten Fällen nicht selten fälschlicherweise doch im Familienunternehmen eingebunden. Hinzu kommt, dass nicht korrigierbare Fehler bei der Ausgestaltung der Stiftungssatzung an der Tagesordnung sind.“

Praxisartikel

KOMPETENZBEURTEILUNG VON OPERATIV TÄTIGEN MITGLIEDERN DER UNTERNEHMERFAMILIE

Birgit Felden & Tom A. Rösen

In Familienunternehmen ist die Kompetenz der Management- und Gesellschafterebene zentraler Faktor für den Unternehmenserfolg. Anders als in anderen Unternehmenstypen werden in Familienunternehmen jedoch weitaus seltener professionelle Methoden eingesetzt, um Kandidatinnen und Kandidaten für Management- oder Beiratspositionen in ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten zu beurteilen. Das liegt nicht zuletzt auch daran, dass wissenschaftlich fundierte Kompetenzmodelle die Besonderheiten in Familienunternehmen zu wenig berücksichtigen. Daraus resultierende Fehlentscheidungen bieten Konfliktdynamiken innerhalb der Unternehmerfamilie einen idealen Nährboden. Der Beitrag von Birgit Felden und Tom Rösen setzt hier an und stellt mehrere Ansätze vor, die es erlauben, eine objektivierte und zugleich praxis- und handlungsorientierte Beurteilung von Gesellschafterinnen und Gesellschaftern sowie Führungskräften speziell in Familienunternehmen durchzuführen. Dies erfolgt auf Basis eines systematischen Assessment Centers wie etwa des Anforderungs-Eignungs-Profil-(AEP-)Modells.

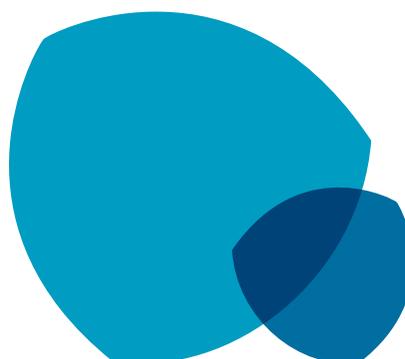
In: Familienunternehmen und Strategie (FuS), 10. Jahrgang, Heft 02/2020, S. 54-61.

IM ANGESICHT DER PANDEMIE – STRATEGIEN FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN

Tom A. Rösen

Familienunternehmen zeichnen sich durch die enge Verknüpfung von Eigentum und Management des Unternehmens aus. So sind sie sehr schnell in der Lage, Maßnahmen zum Umgang mit der Krisensituation zu definieren und umzusetzen. Der Praxisartikel legt dar, wie erfolgreiche Unternehmerfamilien in der Vergangenheit auf Krisensituationen reagiert haben. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse gibt der Autor Anregungen zur Bewältigung der mit der Corona-Pandemie verbundenen Herausforderungen. Die diskutierten Maßnahmen umfassen sowohl defensive Maßnahmen, die darauf abzielen, den Schaden zu begrenzen, als auch offensive Maßnahmen zur gezielten Nutzung von Chancen, die sich gerade aus der Krisensituation ergeben. Hierbei kommt beispielsweise die Weiterentwicklung der Organisation oder des Geschäftsmodells in Betracht.

In: Private Wealth, Ausgabe 04/2020.



Neuerscheinungen im Überblick

(AUSWAHL)

PRAXISARTIKEL

- ➔ Bautz, S. (2020): Normalfamilie in der Krise. Interview mit Prof. Dr. **Arist von Schlippe**. In: WIR Magazin, Jan. 2020, S. 12-13.
- ➔ **Beer, K. & Kleve, H.** (2020): Unternehmerfamilien als Zielgruppe Sozialer Arbeit – Eine Erweiterung der professionellen Zuständigkeit. In: neue praxis, Heft 1/2020, S. 85-95.
- ➔ Felden, B. & **Rüsen, T.** (2020): Kompetenzbeurteilung von operativ tätigen Mitgliedern der Unternehmerfamilie. In: Familienunternehmen und Strategie (FuS), 10. Jahrgang, Heft 02/2020, S. 54-61.
- ➔ Kammerlander, N.; **Rüsen, T. & Schreiber, C.** (2020): Bewältigung der aktuellen Corona-Krise (Editorial). In: Familienunternehmen und Strategie (FuS), 10. Jahrgang, Heft 02/2020, S. 41.
- ➔ **Kleve, H. & Rüsen, T.** (2020): Aufwachsen in Reichtum – wie Vermögen die Sozialisation und Erziehung in Unternehmerfamilien beeinflusst. In: Unternehmeredition, Spezial „Unternehmervermögen 2020“, S. 6-8.
- ➔ **Köllner, T.** (2020): Nationalismus, Identität und Religion: Vergleichende Beobachtungen zu Russland und Ostdeutschland. In: impEct, 11/2020, abrufbar unter www.fh-dortmund.de/de/fb/9/publikationen/impect/i11_Art3_Tobias-Koellner.pdf (22.04.2020).
- ➔ Kraus, S.; **Clauß, T.** & Breier, M. (2020): Krisenbewältigung in Familienunternehmen – Strategien zum Überstehen der COVID-19-Krise. In: Familienunternehmen und Strategie (FuS), 10. Jahrgang, Heft 03/2020, S. 80-85.
- ➔ Pfersdorf, S. (2020): Was die Eltern hinterlassen. Mit Statements von Prof. Dr. **Arist von Schlippe**. In: Psychologie heute, Heft 03/2020, S. 37-40.
- ➔ **Rüsen, T.** (2020): Im Angesicht der Pandemie – Strategien für Familienunternehmen. In: Private Wealth, Ausgabe 04/2020.
- ➔ **Schlippe, A. v.** (2020): »Systemisch« ist mehr eine Sicht auf die Welt als eine Therapieform. In: Kontext, Vol. 51, No. 1, 2020, S. 41-45.
- ➔ **Schreiber, C.** (2020): Zivilrecht: Unentgeltliche Übertragung von Kommanditanteilen auf Minderjährige. In: Familienunternehmen und Strategie (FuS), 10. Jahrgang, Heft 03/2020, S. 106-107.
- ➔ Schulze, M. & **Kleve, H.** (2020): Sozialisation und Erziehung in vermögenden Unternehmerfamilien. Acht Thesen zur Vermögenssozialisation. In: Familienunternehmen und Strategie (FuS), 10. Jahrgang, Heft 01/2020, S. 18-22.

JOURNALARTIKEL

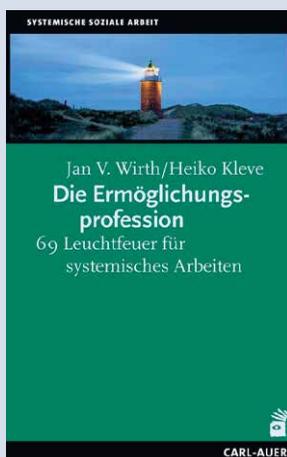
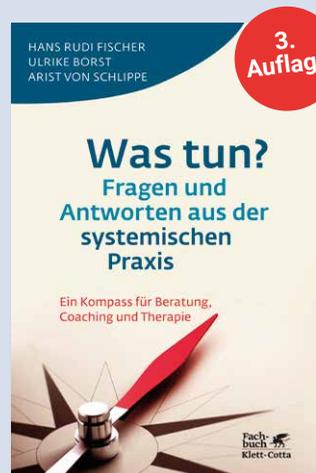
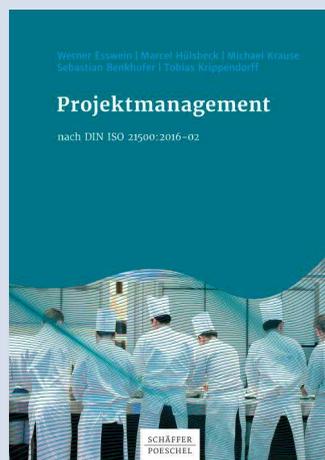
- ➔ Barwinski, R. W.; Qiu, Y.; Aslam, M. M. & **Clauß, T.** (2020): Changing with the time: New ventures' quest for innovation. In: Journal of Small Business Strategy, 30(1), S. 18-30.
- ➔ **Dinh, T.** & Hilmarsson, H. (2020): Understanding "Guanxi" in the Asian Business Context. In: Review of International Comparative Management, Volume 21, Issue 1, March 2020, S. 12-22.
- ➔ Ferasso, M.; Beliaeva, T.; Kraus, S. & **Clauß, T.** (2020): Circular economy business models: The state of research and avenues ahead. In: Business Strategy and the Environment (angenommen).
- ➔ **Gerken, M.; Bretschneider, U. & Hülsbeck, M.** (2019): More than a need for knowledge: Understanding drivers for knowledge seeking and knowledge sharing behavior in online communities. In: AIS Proceedings.

- ➔ **Gerken, M.; Eßer, T. & Hülsbeck, M.** (2019): Vertrauen und familiäre Werte. In: zfo – Zeitschrift Führung + Organisation, Ausgabe 5/2019, S. 301-306.
- ➔ **Heider, A.; Gerken, M.; van Dinther, N. & Hülsbeck, M.** (2020): Business Model Innovation through Dynamic Capabilities in Small and Medium Enterprises – Evidence from the German Mittelstand. In: Journal of Business Research, Special Issue on Business Models and SMEs (online first).
- ➔ Hock-Doepgen, M.; Kraus, T.; Cheng, C.F. & **Clauß, T.** (2020): Knowledge management capabilities and organizational risk-taking for business model innovation in SMEs. In: Journal of Business Research, Special Issue on Business Models and SMEs (online first).
- ➔ **Keßler, R.; Kleve, H. & Köllner, T.** (2020): Succession and Family Structure: Untangling Legacies Through Genogram Research. SAGE Business Cases.
- ➔ **Kleve, H.; Köllner, T.; Schlippe, A. v. & Rüsen, T.** (2020): The business family 3.0: Dynastic business families as families, organizations and networks – Outline of a theory extension. In: Systems Research and Behavioral Science 2020; 37, S. 1-11.
- ➔ **Kleve, H.; Roth, S.; Köllner, T. & Wetzell, R.** (2020): The Tetralemma of the Business Family – A Systemic Approach to Business-Family Dilemmas in Research and Practice. In: Journal of Organizational Change Management 2020; 33, S. 433-446.
- ➔ **Köllner, T.** (2020): Orthodox Religion, Politics, Secularity and the Introduction of New Festive Days in Contemporary Russia: The Case of the Day of Family, Love, and Faithfulness. In: Etnografia i Ricerca Qualitativa (Ethnographie und qualitative Sozialforschung), 01/2020, S. 119-141.
- ➔ Kraus, S.; **Clauß, T.**; Breier, M.; Gast, J.; Zardini, A. & Tiberius, V. (2020): The economics of COVID-19: Initial empirical evidence on how family firms in five European countries cope with the corona crisis. In: International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research (IJEER), Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- ➔ **Löhde, A. S. K.**, Calabrò, A., Torchia, M. and Kraus, S. (2020): Joint (Ad)ventures–Family firms' international entry mode choices for emerging markets. In: International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- ➔ **Löhde, A. S. K.**, Calabrò, A., & Torchia, M. (2020): Understanding the main drivers of family firm longevity: the role of business family learning. In: International Studies of Management & Organization, S. 1-23.
- ➔ **Schreiber, C.** (2020): Unternehmensnachfolge – Adoption, Verwandtschaft und Ehe. In: StAZ (im Druck).
- ➔ **Weimann, V.; Gerken, M. & Hülsbeck, M.** (2019): Business model innovation in family firms: dynamic capabilities and the moderating role of socioemotional wealth. In: Journal of Business Economics, S. 1-31.

BÜCHER & BUCHBEITRÄGE

- ➔ Ballreich, R. (Hrsg.) (2020): Systemische Perspektiven – Die Pioniere der systemischen Beratung im Gespräch. Interviews mit Prof. Dr. **Arist von Schlippe** & Prof. Dr. **Rudolph Wimmer**. Stuttgart: Concadora Verlag.
- ➔ Benkhofer, S.; Esswein, W.; **Hülsbeck, M.**; Krippendorff, T.; Liebent, P. & Mandel, C. (2019): Projektmanagement nach DIN ISO 21500:2016-02, Schäffer-Poeschel.
- ➔ **Bretschneider, U.; Heider, A.; Rüsen, T. & Hülsbeck, M.** (2019): Diffusion von digitalen Technologien und Trends in Familienunternehmen. In: Kollmann, T. (Hrsg.), Handbuch Digitale Wirtschaft. Reihe: Springer Reference Wirtschaft. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 1-16.
- ➔ Fischer, H. R., Borst, U. & **Schlippe, A. v.** (2019): Was tun? Fragen und Antworten aus der systemischen Praxis, 3. Auflage, Stuttgart: Klett.
- ➔ **Kleve, H. & Köllner, T.** (Hrsg.) (2019): Die Soziologie der Unternehmerfamilie. Grundlagen, Entwicklungslinien, Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS.
- ➔ Wirth, J. & **Kleve, H.** (2019): Die Ermöglichungsprofession. 69 Leuchtfeuer für systemisches Arbeiten. Heidelberg: Carl-Auer. ▶

- ➔ **Kleve, H.** (2020): Freiheit, Verantwortung, Selbsthilfe. Heidelberg: Carl Auer.
- ➔ **Köllner, T.** (2020): Religion and Politics in Contemporary Russia: Beyond the Binary of Power and Authority. London, New York: Routledge (im Erscheinen).
- ➔ **Köllner, T.** (2020): Alltagsnationalismus und Orthodoxie im zeitgenössischen Russland: Die Rolle der wirtschaftlichen Eliten. In: Ökonomischer Nationalismus: „Nation“ und „Nationalismus“ in der soziologischen Analyse wirtschaftlicher Ordnungen. Herausgegeben von K. Kraemer & S. Münnich. Frankfurt a. M.: Campus (im Erscheinen).
- ➔ **Rüsen, T. & Heider, A.** (2020): Die Chancen aufgreifen – Digitalisierungsdynamiken und -strategien in Familienunternehmen. In: Handbuch Digitaler Mittelstand, S. 27-32.
- ➔ **Schreiber, C.** (2020): Das Grundstück als Gegenstand der Kreditsicherung. In: Schreiber, K. & Ruge, N. (Hrsg.), Handbuch Immobilienrecht, 4. Auflage, 2020, S. 1419 ff.
- ➔ **Wirth, J. V. & Kleve, H.** (2020): Von der gespaltenen zur verbundenen Lebensführung. Systemische Wege für das alltägliche Leben. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.



STUDIEN & PRAXISLEITFÄDEN

- ➔ **Clauß, T. & Breier, M.** (2020): Umgang von Familienunternehmen mit der COVID-19-Krise. Studie des Wittener Instituts für Familienunternehmen (WIFU). Witten: WIFU.
- ➔ **Groth, T.; Rüsen, T. & Schlippe, A. v.** (2020): Die Nachfolge in Familienunternehmen langfristig sichern – Wie die Nachfolge in Unternehmen und Gesellschafterkreis gestaltet werden kann. Praxisleitfaden des Wittener Instituts für Familienunternehmen (WIFU), 2. Auflage. Witten: WIFU.
- ➔ **Kirchdörfer, R.** (2020): Stiftungen von Familienunternehmern. Stiftungsmodelle, Steuerfragen und Regelungen – ein Überblick. Praxisleitfaden des Wittener Instituts für Familienunternehmen (WIFU). Witten: WIFU.
- ➔ **Obermaier, O. W.** (2020): Familienunternehmer als externer Beirat – Was es bei Auswahl und Zusammenarbeit zu beachten gilt. Praxisleitfaden des Wittener Instituts für Familienunternehmen (WIFU). Witten: WIFU.
- ➔ **Schlippe, A. v. & Rüsen, T.** (2020): Konflikte und Konfliktdynamiken in Unternehmerfamilien – Empfehlungen zum Umgang mit familieninternen Auseinandersetzungen. Praxisleitfaden des Wittener Instituts für Familienunternehmen (WIFU). Witten: WIFU.

Viele der hier aufgeführten Publikationen, darunter sämtliche WIFU-Praxisleitfäden, finden Sie als kostenlosen Download auf unserer Homepage unter

www.wifu.de/bibliothek



Eine Übersicht über alle WIFU-Publikationen von 1998 bis heute finden Sie auf unserer Homepage unter

www.wifu.de/download/7156



2019



2019 war gerade im Hinblick auf unseren „Output“ an Praxisleitfäden ein hochproduktives Jahr. So haben wir insgesamt neun Leitfäden veröffentlicht, die eine große Bandbreite an Themen adressieren und Familienunternehmerinnen und -unternehmer sowie Unternehmerfamilien bewegen.



2020





VIRTUELLE LEHRVERANSTALTUNGEN

Eine der weitreichenden Folgen der Corona-Pandemie war der Beschluss des Präsidiums der Universität Witten/Herdecke, die Lehre sowie Prüfungen im Sommersemester 2020 komplett virtuell abzuhalten und Präsenzveranstaltungen (Vorlesungen, Seminare und Praktika) universitätsweit auszusetzen. Zwangsläufig betrafen und betreffen diese Regelungen auch die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft (jetzt: Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft) und damit die Lehrangebote des WIFU. Sämtliche Dozentinnen und Dozenten des Instituts hatten die Überführung bestehender Präsenz-Lehrveranstaltungen in digitale Lehrformate pünktlich zum verzögerten Semesterstart am 20. April 2020 abgeschlossen, sodass die Aufgaben in der Lehre seitdem (fast) wie gewohnt wahrgenommen werden können.

Über seine Eindrücke und Erfahrungen mit der digitalen Lehre in Coronazeiten berichtet im Folgenden der Akademische Direktor des WIFU, Prof. Dr. Marcel Hülsbeck.

Herr Hülsbeck, wann haben Sie erfahren, dass die Lehre an der UW/H komplett auf digitale Angebote umgestellt wird und was ist Ihnen in diesem Moment durch den Kopf gegangen?

Die Umstellung auf digitale Lehre dürfte kaum jemanden überrascht haben. Da wir alle mit Kolleginnen und Kollegen anderer Universitäten im In- und Ausland durch unsere Forschungsprojekte im regen Kontakt stehen, haben wir mitbekommen, wie nach und nach viele Hochschulen in den Shutdown gegangen sind. Für uns war also nie die Frage, ob wir das auch tun, sondern nur, wann das Land NRW eine entsprechende Verordnung herausgibt, und wie lange diese dann Gültigkeit haben wird. Diese Klarheit haben wir jetzt.

Wie sind Sie damit umgegangen?

Mich hat diese Umstellung in einer besonderen Situation getroffen. Ich hatte gerade einige Veranstaltungen im Bachelor radikal umstellen müssen, da ich dort – für Wittener Verhältnisse – relativ große Studierendengruppen (50-60 Teilnehmende) unterrichtete und mich vor die Herausforderung gestellt sah, auch in dieser Gruppengröße eine Form der Wittener Didaktik umzusetzen. Gleichzeitig hatte ich in unseren neuen Masterprogrammen einige ganz neue Formate entwickelt. Insbesondere in unserem Master General Management, der sich an Nicht-Wirtschaftswissenschaftler richtet, ist die Heterogenität der Studierenden eine große Herausfor- ▶

derung. Gerade als ich diese neuen Konzepte für die „offline“-Welt fertig hatte, musste ich meine Lehrstrategie dann noch einmal komplett umstellen. Das war noch einmal ein erheblicher Mehraufwand, aber ich muss sagen, es hat sich gelohnt.

Inwiefern?

Online-Formate bieten gegenüber dem traditionellen „Klassenraum“ eine ganze Reihe an Vorteilen. Zunächst einmal erlauben sie eine direktere und interaktivere Form von Kommunikation. Wenn Sie als Studierende oder Studierender in einem Seminarraum sitzen, dann sind sie sehr auf die Dozierenden fokussiert; ansonsten haben sie noch ihren Nebenmann bzw. ihre Nebenfrau und sehen sonst die Hinterköpfe der vor Ihnen Sitzenden. In einer Videokonferenz ist es so, dass jede und jeder jedem ins Gesicht sieht und auch mitbekommt, wie engagiert die anderen gerade bei der Sache sind. Virtueller haben Sie sozusagen einen großen Stuhlkreis, wo jeder andere Teilnehmende gleichzeitig ihr Neben- und Gegenüber ist. Das erhöht die Partizipation und Interaktion ungemein. Der größte Vorteil aber ist für mich, dass ich schnell und ohne großen Aufwand virtuelle Arbeitsgruppen einteilen und diesen spezifische Arbeitsaufträge erteilen kann. Das ist in einem kleinen Seminarraum schon aus Gründen des Platzes und des entstehenden Geräuschpegels kaum möglich. Die Studierenden lieben diese Arbeitsformate, da sie eine schnelle und konkrete Rückmeldung zu ihrem Lernerfolg erhalten.

Ist das Angebot digitaler Lehrveranstaltungen für Sie komplett neu?

Die kurze Antwort auf diese Frage wäre: ja! Die etwas längere Antwort ist eine andere. Für mich ist die mediale Vermittlung (digital vs. analog) zweitrangig. Es kommt vielmehr darauf an, welche und wie viele verschiedene didaktische „Pfeile“ man in seinem eigenen „Methodenköcher“ hat. Abgesehen von den unterschiedlichen Lehrinhalten und Vermittlungsformaten sind die Bedürfnisse der Lernenden sehr vergleichbar: Eine soziale Augenhöhe mit dem Dozierenden (tragfähige Arbeitsbeziehung), eine Lernkultur, die Lernen aus den eigenen Fehlern ermöglicht, ohne Angst, dass diese Fehler eine etwaige Benotung beeinflussen (formatives Feedback) sowie die Erwerbbarkeit spezifischer umrissener Kompetenzen (Lernzielorientierung). Diese Prinzipien – und noch einige mehr, die hier den Rahmen sprengen würden – besitzen eine universale Gültigkeit jenseits der Frage analoger oder digitaler Lehrformate.

Was waren bei der fakultätsweiten Umstellung von Präsenzformaten auf digitale Formate die größten Probleme und wie sind Sie damit umgegangen?

An einem transdisziplinären Institut wie dem WIFU und einer insgesamt sehr breit aufgestellten Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft prallen naturgemäß viele der schon angesprochenen Fachdidaktiken aufeinander. Lassen Sie mich mal ein Beispiel nehmen, das nichts mit dem WIFU zu tun hat: Das zentrale fachdidaktische Mit-

tel stark methodenorientierter Fächer (z. B. Mathematik, Statistik) ist der Tafelanschrieb. Das hat nichts damit zu tun, dass diese Fächer antiquiert oder verstaubt sind, sondern, dass es hier besonders wichtig ist, dass die Studierenden eine Formel oder Gleichung in ihrer Entstehung nachvollziehen können müssen, um sie zu begreifen. Dies gilt für alle Fächer, die sich mit formaler Argumentationslogik befassen, z. B. Ökonomie, Wissenschaftstheorie oder Jura. Es ist eine besondere Herausforderung, dies in eine mediale „online“-Welt zu transferieren – da nützen Ihnen auch die schönsten animierten Folien nichts.

Das betrifft ja jetzt nur das Fachliche. Sehen Sie auch andere Probleme? Die Uni Witten und insbesondere das WIFU stehen ja dafür, über das Fachliche hinauszugehen?

Am anderen Ende dieses Spektrums steht die Vermittlung sozialer Kompetenzen, welche – neben familienunternehmerischen Inhalten – seit jeher eine besondere Stärke und ein Alleinstellungsmerkmal des WIFU ist. Bei der Vermittlung sozialer Kompetenzen kommt es immer auf die konkrete Erlebbarkeit und „Fühlbarkeit“ dieser Kompetenzen an. Das Soziale fordert den Menschen immer in seiner Ganzheit heraus; es ist keine reine Kopfsache, sondern hat immer auch mit Bauchgefühl zu tun und muss immer auch zu spezifischer Handlungsfähigkeit anleiten. Sie können sich vorstellen, dass man natürlich einen Kurs zum Konfliktmanagement in virtuellen Teams anbieten kann; dieser vermittelt aber andere Kompetenzen als die Live-Situation. Es ist etwas anderes, wenn Sie in einem Rollenspiel per Videokonferenz erleben, wie sich zwei Leute anschreien, oder ob alle im selben Raum sind, wo sie wahrnehmen können, wie bei einem Beteiligten die Schläfe anfängt zu pochen, während die andere Beteiligte sich immer kleiner macht und in sich zurückzieht. Ich kann beispielsweise für meine Veranstaltung Personalmanagement sagen, dass wir dort echte und konkrete konfliktbehaftete Fälle der Führung – auch in Rollenspielen – durcharbeiten; meiner bisherigen Einschätzung nach bleibt es dabei aber in Online-Formaten bei Stellvertreterhandeln, da das direkte Erlebnis eines solchen Konflikts per Videokonferenz nicht vermittelbar ist. Es können also nicht alle Formate unbegrenzt digitalisiert werden.

Wo sehen Sie noch Ansatzpunkte für Verbesserungen der virtuellen Lehre?

Im Großen und Ganzen kann ich allen Kolleginnen und Kollegen an unserer Universität und auch an anderen Universitäten nur eine Binsenweisheit mitgeben: Es kochen alle nur mit Wasser. Dies verweist aber auf ein grundlegendes Prinzip. Die digitale Vermittlung von Lehre ist zweitrangig, solange man selbst über das entsprechende Engagement und Mindset verfügt. Der Schritt von „geht ja gar nicht“ bis „läuft viel besser als gedacht“ ist meiner Erfahrung nach ein relativ kleiner, solange man sich nicht vom digitalen Medium hypnotisieren lässt, sondern sich einfach fragt, was man den Studierenden eigentlich im Kern vermitteln wollte. Wir

stehen hier vor einer entscheidenden Frage: Sehen wir dies alle als ein Ausnahmesemester, oder wollen wir jetzt wirklich die Chance nutzen, die Institution der Universität in ihren Formen neu zu denken? Universitäten waren immer – und werden es in Zukunft weiterhin sein – der Ort des zwecklosen, aber nicht sinnlosen Denkens. Das wird auch die Digitalisierung nicht ändern, wir werden uns aber von vielen lieb gewonnenen Ideen verabschieden müssen. In den letzten hundert Jahren hatte es den Anschein, dass die Universität in vielen Bereichen zur Wissens- und Ausbildungsfabrik für spezifische Berufe geworden ist. In den nächsten hundert Jahren werden wir Leute ausbilden müssen, die eben nicht wissen, was ihr Beruf sein wird.

Um auf die Ursprungsfrage noch kurz zurückzukommen: Natürlich ist die Technikkompetenz in der aktuellen Umstellung eine Sache, die von vielen jungen und technikaffinen Studierenden gerade kritisch beäugt wird, das wird sich aber schnell einpendeln. Um mal ein Gegenbeispiel aus der analogen Welt zu bringen: Ich habe eine ganz furchtbare Handschrift, die bei Tafelanschriften mit Kreide oder auf einem Whiteboard nicht gerade besser wird. Das hat aber auch in den letzten 20 Jahren nicht dazu geführt, dass Studierende meine Lehre besser oder schlechter fanden.

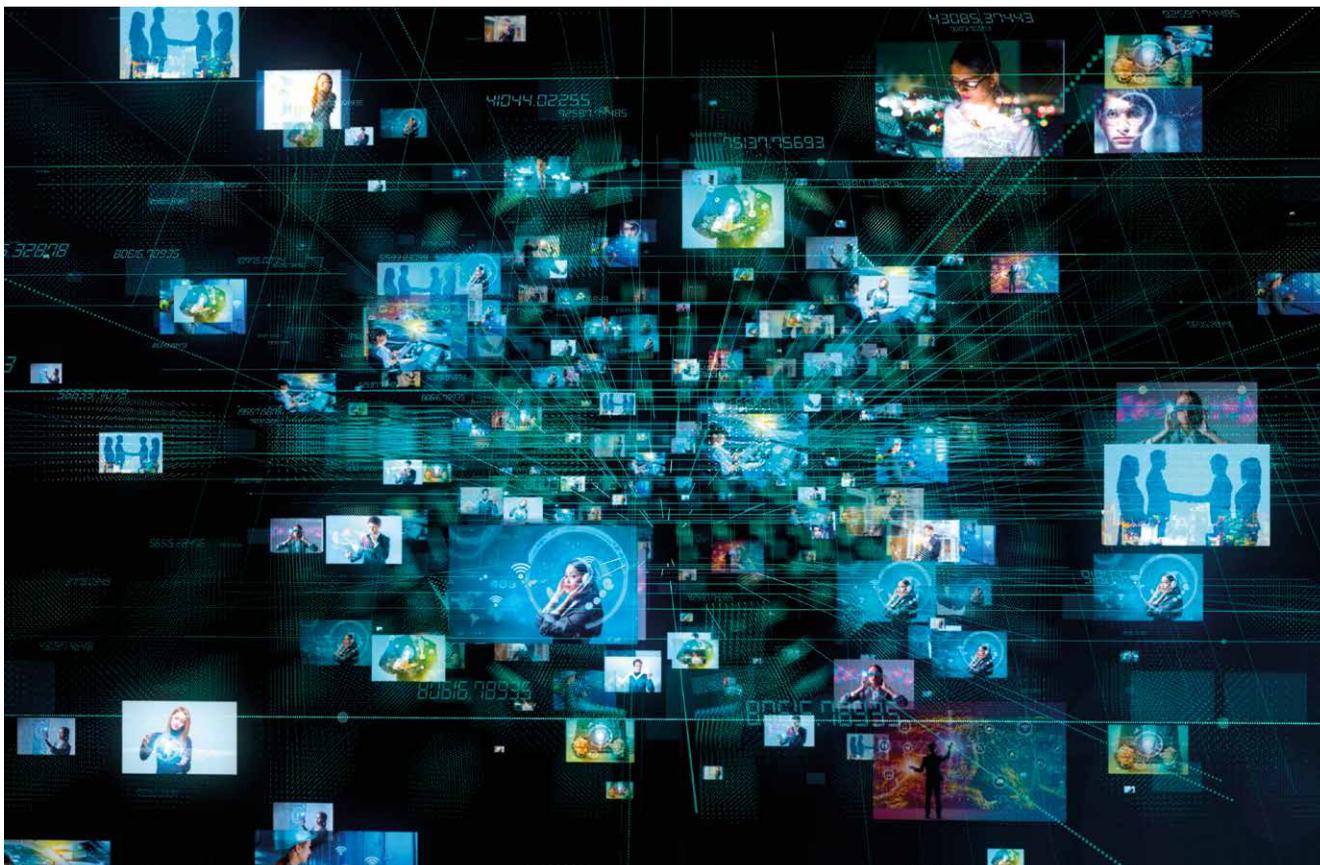
Welches Echo haben Sie bisher von der Studierendenschaft erhalten?

Das bisherige Feedback war überraschend positiv, wir sind ja aufgrund unserer durchschnittlich sehr kleinen Gruppengröße in den Seminaren ständig im direkten und regen Austausch mit den Studierenden unserer eigenen Lehrveranstaltungen. Zusätzlich fragen wir fakultätsweit regelmäßig ab, wie den Studierenden die Umstellung auf die Online-Lehre gelingt. Die Akzeptanz neuer Lehrformate bei den Studierenden ist durchweg

höher als bei den Dozierenden. Dies zeigt zwei Dinge. Zum einen, dass die jungen Menschen naturgemäß eine höhere Online-Affinität haben, als wir dachten, zum anderen, dass sich viele Lehrende viel mehr Sorgen machen als nötig. Die befürchteten Hürden der Umstellung zeigen sich bei uns an der Uni Witten also nicht. Hier zeigt sich, dass sich die Stärken unserer Universität, auf die wir in der „offline“-Welt schon immer gesetzt haben – kleine Gruppengröße, interaktive Lehre, und Selbstverantwortung der Studierenden – in der digitalen Lehre als ein noch größerer Vorteil herausstellen. Wir werden von größeren Unis also keinesfalls abgehängt, sondern können unsere individuelle Stärke hier noch besser ausspielen.

Werden einzelne digitale Formate auch nach Corona bestehen bleiben?

Das will ich doch sehr hoffen! Wie wir alle gerade lernen, sind solche digitalen Formate nicht nur ein reiner Notbehelf, sondern können – richtig eingesetzt – eine wirkliche Bereicherung sein. Dies beginnt bei der Tatsache, dass solche Formate eine noch besser maßgeschneiderte Lernerfahrung für Studierende leisten können und endet bei der Frage, was die Universität von morgen eigentlich leisten können muss. Ich persönlich gehe davon aus, dass wir mittelfristig mindestens 30 Prozent der Lernformate online anbieten. Das hat für mich auch viel mit ökologischer Nachhaltigkeit zu tun. Ich sehe nicht ein, warum 30 Leute von ebenso vielen Ausgangsorten in 30 Autos steigen sollten, nur um sich für 90 Minuten an einem Ort zu treffen, um etwas zu diskutieren, was online effektiver gewesen wäre. Das setzt eine gemeinsame Anstrengung voraus. Ich könnte mir durchaus vorstellen, dass wir an der Fakultät einen D-Day (digitalen Tag) für jeden Studiengang etablieren, sodass jeder Studiengang einen Tag von zu Hause arbeiten kann.



Neues Format

DAS WIFU-ONLINE-FORUM

Mit dem digitalen Veranstaltungsformat „WIFU-Online-Forum“ setzt das WIFU seinen Digitalisierungskurs konsequent fort und bietet eine sinnvolle Ergänzung zu seinen zahlreichen Präsenzformaten an. Das Format wurde während des Corona-Lockdowns im wöchentlichen Rhythmus gestartet. Mittlerweile finden die Veranstaltungen alle 14 Tage statt; perspektivisch sollen diese dann einmal pro Monat durchgeführt werden. Im Unterschied zu den Präsenzformaten richtet sich die Veranstaltung an alle Interessengruppen aus Wissenschaft und Praxis. In den zweistündigen Veranstaltungen erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, sich im Rahmen einer moderierten Online-Diskussion – z. T. in Kleingruppen – zu wechselnden Themenschwerpunkten aus dem Bereich Familienunternehmertum untereinander auszutauschen. Jede Veranstaltung wird durch das Know-how eines Themenexperten des WIFU angereichert. Im Vorfeld des Online-Forums stellt das WIFU praxisorientierte Informationsmaterialien, Ausarbeitungen, Studien, Vortragsaufzeichnungen etc. zur Verfügung, die der Vorbereitung der Teilnehmenden auf das Forum dienen. Zu den bisher ausgerichteten WIFU-Online-Foren kamen jeweils 40-60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammen.

Die Moderation der Veranstaltung wird durch den Vorstand der WIFU-Stiftung, Prof. Dr. Tom Rösen, vorgenommen, der im Folgenden über die Hintergründe der Einführung berichtet und die Bilanz der zurückliegenden Foren zieht.

Herr Rösen, das WIFU-Online-Forum für Mitglieder aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien sowie die interessierte Öffentlichkeit ist eines der neuen Veranstaltungsformate des WIFU. Warum wurde es ins Leben gerufen?

Wir haben schon länger über die Durchführung neuer Formate des Praxistransfers in der WIFU-Stiftung nachgedacht. Hier gab es verschiedene Ideen, eine Online-Diskussion mit Inhalten eines Webinars zu verknüpfen. Zudem wurden wir immer wieder gebeten, auch eine Teilnahmemöglichkeit für Vertreter aus der Beratungsbranche bzw. der interessierten Öffentlichkeit zu schaffen. Als es plötzlich zu den Social-Distancing-Maßnahmen und dem Lockdown in der zweiten Märzhälfte kam, haben wir die noch in Diskussion befindlichen Konzepte einfach versuchsweise umgesetzt. Uns war zu diesem Zeitpunkt nicht klar, ob das Format Anklang findet und

wie es uns gelingen kann, das „WIFU-Gefühl“ der Präsenzveranstaltungen herzustellen. Dieses ist ja maßgeblich für die Offenheit und Intensität bei den Diskussionen verantwortlich.

Am 10. Juni 2020 hat das WIFU-Online-Forum bereits zum neunten Mal stattgefunden. Wie lassen sich Ihre bisherigen Erkenntnisse und Erfahrungen zusammenfassen?

Zunächst hat es mich gefreut, dass es uns in sehr kurzer Zeit gelungen ist, ein Programm auf die Beine zu stellen, bei dem zentrale Erkenntnisse unserer Forschungsarbeit praxisnah aufbereitet werden konnten. Das Besondere dabei ist, dass wir nahezu alle Kollegen aus dem WIFU-Professorium direkt einbinden konnten und für die Teilnehmenden dadurch ein sehr inhaltsreicher und gleichzeitig sehr abwechslungsreicher Praxistransfer über dieses neue Format gelungen ist. Ich denke, für die Teilnehmenden konnten wir fast die gesamte Bandbreite unserer betriebswirtschaftlichen, juristischen und psychologisch-soziologischen Kompetenzen zur Verfügung stellen.

Was hat Sie am meisten überrascht?

Überraschend war für uns, wie hoch der Andrang und die Treue der Teilnehmenden bei dem Format ist. Wir haben Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die bei jedem Forum dabei sind. Vereinzelt nehmen Familien mit drei bis vier

Personen teil und nutzen das Format für ihre familieninterne Gesellschafterkompetenzentwicklung. Unklar war für uns bei der Planung, ob es uns gelingt, eine Vertrauen stiftende Atmosphäre zu schaffen, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Fragen und Anliegen teilen und gemeinsam reflektieren. Durch die Kleingruppenarbeit, in der wir Vertreterinnen und Vertreter aus Familienunternehmen bzw. Unternehmerfamilien untereinander in Diskussionsgruppen bringen und Vertreterinnen und Vertreter aus der interessierten Öffentlichkeit (Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Beratende, Studierende etc.) miteinander verknüpfen, entsteht das oftmals befürchtete Akquisitions- und Unausgeglichenheitsgefühl von Geben und Nehmen erst gar nicht. Denn durch die Trennung der Peer-Groups innerhalb der Breakout-Sessions gibt es intensive Erfahrungsaustausche auf Augenhöhe.

Wie lange soll das Format fortgeführt werden?

Im Moment planen wir die Veranstaltung im 14-tägigen Rhythmus. Ab Herbst überlegen wir, sie einmal pro Monat weiterzuführen – sozusagen als Ergänzung zu unserem Präsenzprogramm. Je nachdem, wie die Corona-Krise den persönlichen Erfahrungsaustausch von Interessierten an den Fragestellungen des Familienunternehmertums ermöglicht bzw. einschränkt, werden wir diese Form des interaktiven Austausches in Zukunft gegebenenfalls noch weiter verstärken.

BISHER AUSGERICHTETE ODER GEPLANTE „WIFU-ONLINE-FORUM“ (AUSWAHL):

I. WIFU-Online-Forum	Konfliktdynamiken in Unternehmerfamilien mit Prof. Dr. Arist von Schlippe
II. WIFU-Online-Forum	Familienstrategie und Management der Unternehmerfamilie mit Prof. Dr. Tom Rösen
III. WIFU-Online-Forum	Die Lernende Unternehmerfamilie mit Prof. Dr. Heiko Kleve
IV. WIFU-Online-Forum	Gesellschafterkompetenz in Unternehmerfamilien mit Prof. Dr. Tom Rösen
V. WIFU-Online-Forum	Motive und Kompetenzen in der Nachfolge mit Prof. Dr. Marcel Hülsbeck
VI. WIFU-Online-Forum	Erziehung in Unternehmerfamilien mit Prof. Dr. Heiko Kleve
VII. WIFU-Online-Forum	Familienunternehmen im Umgang mit der Corona-Krise mit Prof. Dr. Thomas Clauß
VIII. WIFU-Online-Forum	Digitalisierung in Familienunternehmen mit Prof. Dr. Marcel Hülsbeck
IX. WIFU Online-Forum	Digitale Geschäftsmodelle mit Prof. Dr. Thomas Clauß
X. WIFU Online-Forum	Vermögensmanagement mit Prof. Dr. Thomas Druyen
XI. WIFU Online-Forum	Die Bedeutung der Stiftung für Unternehmerfamilien mit Prof. Rainer Kirchdörfer
XII. WIFU Online-Forum	Krisen in Familienunternehmen mit Prof. Dr. Tom Rösen
XIII. WIFU Online-Forum	Vermögensmanagement in Abhängigkeit von den Mentalen Modellen mit Prof. Dr. Thomas Druyen

Neues Format

DAS WIFU-AUSTAUSCHFORUM FÜR INSTITUTSTRÄGER ZUM UMGANG MIT CORONA

Das WIFU hat sein Veranstaltungsportfolio im März 2020 um ein Exklusiv-Format für WIFU-Träger ergänzt. Prof. Dr. Tom Rösen spricht über die Hintergründe der Einführung und gibt Einblicke in die bisher abgehaltenen Foren.

Herr Rösen, das WIFU-Austauschforum für Institutsträger ist eines der neuen Veranstaltungsformate des WIFU. Warum wurde es ins Leben gerufen?

Wir haben in der letzten großen Wirtschaftskrise 2008/2009 die Erfahrung gemacht, dass unsere Träger ein hohes Interesse an einem branchenübergreifenden Austausch zu Unternehmerkolleginnen und -kollegen haben. Hier hatten wir Erfahrungsberichte und kurze Statements einzelner Unternehmer zu den Auswirkungen der Krise auf die Branche und über getroffene Gegenmaßnahmen in den einzelnen Unternehmen in unsere Veranstaltungen integriert. Als wir Mitte März in unseren über 70 Unternehmen umfassenden Fördererkreis das Interesse nach einem Austausch in Bezug auf die Wirkung und Gegenmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise abgefragt haben, gab es ein hohes Interesse und eine sehr positive Resonanz.

Inzwischen haben bereits drei Austauschforen im WIFU-Trägerkreis stattgefunden. Wie lassen sich Ihre bisherigen Erkenntnisse und Erfahrungen zusammenfassen?

Bei den ersten beiden Foren ging es um Best-Practice-Sharing der getroffenen Ad-hoc-Maßnahmen in den Unternehmen. Hier wurden von den Teilnehmenden teilweise sehr detailreiche Erfahrungsberichte beige-steuert, wie beispielsweise die Hygienemaßnahmen im Unternehmen umgesetzt wurden, wie ad-hoc Homeoffice-Strukturen aufgebaut werden konnten und welche „Zellteilungsprinzipien“ in den Unternehmen angewendet wurden, um eine Infektionsverbreitung zu verhindern.

Im dritten Forum ging es um die Anpassung der Unternehmensplanung und -steuerung in der mittelfristigen Perspektive. Die Veranstaltung stand unter dem Titel „Planung in Zeiten der Unplanbarkeit“. In der vierten Veranstaltung werden wir uns mit Fragen eines systematischen „Ramp-up“, also mit dem Hochfahren der Betriebe, beschäftigen.

Was hat Sie am meisten überrascht?

Es hat sich gezeigt, dass die Branchen sehr unterschiedlich von dem Lockdown betroffen waren. Am härtesten hat es die Service-Dienstleister und Autozuliefererbetriebe getroffen. Erstaunlich fand ich die Erkenntnis, dass die Distanzierungsmaßnahmen zu einer Produktivitätssteigerung in den Fertigungsbereichen geführt haben, da der soziale Kontakt sehr eingeschränkt war und sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offenbar nur auf ihre Arbeit konzentriert haben. Es hat sich auch unsere Krisenforschung aus den Jahren 2007/2008 bestätigt: Die Rolle der Mitglieder der Eigentümerfamilie ist bei der Krisenbewältigung erheblich. Gerade bei der allgemeinen großen Verunsicherung Anfang/Mitte März bei der Mitarbeiterschaft, bei Kunden und Kundinnen sowie Lieferanten war es sehr wichtig, dass die Funktionsträger aus der Eigentümerfamilie sichtbar in die Kommunikation eingebunden waren. In den kommenden Monaten wird es sicher sehr wichtig sein, dass die Eigentümerfamilie klare Signale im Hinblick auf gegebenenfalls notwendige Restrukturierungs- und Sanierungsmaßnahmen gibt. Hier kommt ihr eine enorm wichtige Aufgabe zu.

Wie lange soll das Format fortgeführt werden?

Wir werden das Format bis auf Weiteres fortführen. Solange der Austausch und das Lernen voneinander unseren Trägern einen Mehrwert bietet.

NEUE WIFU- ONLINE-BIBLIOTHEK MIT VIELFÄLTIGEM VIDEOANGEBOT



Das WIFU bietet in Kürze eine neue Online-Bibliothek an, die sich insbesondere durch eine verbesserte Benutzerfreundlichkeit und eine erhöhte Angebotsvielfalt auszeichnet.

Je nach Interessenlage können Nutzerinnen und Nutzer aus sieben unterschiedlichen, jeweils laufend aktualisierten, Kategorien eine Auswahl treffen. Die Kategorien umfassen im Einzelnen unsere

- ➔ Praxisleitfäden,
- ➔ praxisnahen Studien,
- ➔ Bände der WIFU-Schriftenreihe,
- ➔ sonstigen Bücher zu zentralen und aktuellen Themen aus der Familienunternehmensforschung,
- ➔ Praxisartikel zu zentralen und aktuellen Themen aus der Familienunternehmensforschung,
- ➔ Präsentationsfolien aus internen Veranstaltungen, Diskussionsrunden oder Workshops sowie
- ➔ Videos zu ausgewählten Inhalten zum Thema Familienunternehmertum.

Die zunehmende Bereitstellung von Videomaterial steht dabei im Einklang mit der neuen Videostrategie des WIFU: Mit dem breitgefächerten Videoangebot möchten wir der interessierten Öffentlichkeit zeit- und ortsunabhängig die Gelegenheit geben, das „geballte“ WIFU-Wissen zum Thema Familienunternehmertum in wohl dosierten „Häppchen“ zu konsumieren. Die kontinuierlich wachsende „Videothek“ beinhaltet etwa Vorstellungen von Publikationen und Forschungsprojekten, Nachberichterstattungen von Veranstaltungen, Live-Vorträge zu zentralen Family-Business-Themen, allge-

mein verständliche WIFU-Definitionen u. v. m. Schon jetzt zeigt sich, dass sich einige unserer Videobeiträge großer Beliebtheit erfreuen, was uns darin bestärkt, die begonnene Videostrategie fortzuführen.



Die meistaufgerufenen WIFU-Videos im Zeitraum 1. Januar 2020 bis 14. Mai 2020

- Vortrag „**Management der Unternehmerfamilie**“ von Prof. Dr. Tom Rösen
- Vortrag „**Gesellschafterkompetenz in Unternehmerfamilien**“ von Prof. Dr. Tom Rösen
- Vortrag „**Motive und Kompetenzen in der Nachfolge**“ von Prof. Dr. Marcel Hülsbeck
- Vortrag „**Das kommt in den besten Familien vor ...**“ von Prof. Dr. Arist von Schlippe



NEUER WIFU- ONLINE-NEWSLETTER

Am 15. April 2020 war es soweit: Die erste digitale Ausgabe von WIFU 360° traf in den E-Mail-Postfächern unserer Newsletter-Abonnantinnen und -Abonnenten ein. Mit diesem Format blickt das WIFU etwa dreimal pro Jahr kompakt und übersichtlich auf vergangene Ereignisse zurück, gibt einen Einblick in ausgewählte Aktivitäten des Instituts und der Stiftung und gewährt einen Ausblick auf die geplanten Veranstaltungen der nächsten Monate. Damit erscheint die digitale Version unseres Newsletters etwas häufiger als die Printfassung, die nach wie vor zweimal im Jahr in den Druck gehen soll. Der Print-Newsletter bietet demgegenüber durch zusätzliche Inhalte noch wei-

tergehende Einblicke in die Aktivitäten des WIFU, sodass sich Print- und Digitalversion von WIFU 360° sinnvoll ergänzen.

Sie haben den digitalen WIFU-Newsletter noch nicht abonniert? Jetzt schnell & unkompliziert anmelden unter

www.wifu.de/newsletter-abonnieren/



LAUNCH DER KAMPAGNE „FAMILY BUSINESS STUDIEREN“

Das WIFU betreibt akademische Forschung und Lehre zu den Besonderheiten von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien auf hohem, international anschlussfähigem Niveau. Die Universität Witten/Herdecke (UW/H) hält eine große Bandbreite an Studiengängen mit WIFU-Beteiligung bereit – vom Bachelorstudiengang Management (B.Sc.), über die Masterstudiengänge General Management (M.A.) und Strategy & Organization (M.Sc.) bis hin zur Promotionsmöglich-

keit am WIFU. Um die Verbreitung der Lehrinhalte weiter auszubauen, hat das WIFU eine Kampagne entwickelt, die sich speziell an (potenzielle) UW/H-Studierende richtet. Zu den bisherigen Maßnahmen zählt die Überarbeitung des Lehrbereichs unserer Website, die Entwicklung eines Informationsflyers sowie die Konzeption von Videoclips, die gezielt Studierende ansprechen sollen.



Das WIFU – seit über 20 Jahren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Universität Witten/Herdecke

LEHRE
Das WIFU bietet regelmäßige Lehrveranstaltungen rund um das Thema **Family Business** an. In mehreren Studiengängen der UW/H können sich Studierende mit den **Besonderheiten von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien** aus unterschiedlichen Perspektiven und immer nah an der Praxis vertraut machen.

FORSCHUNG
Das WIFU-Forscherteam aus **Soziologen, Wirtschafts- und Rechtswissenschaftlern** sowie **Psychologen** erfasst die Herausforderungen der Familienunternehmen und Unternehmerfamilien in all ihren Facetten. Das Themenspektrum ist damit so vielfältig wie die Familienunternehmen und Unternehmerfamilien selbst.

PRAXISTRANSFER
Das WIFU ist kein akademischer „Elfenbeinturm“, sondern befindet sich seit seiner Gründung im regen **Austausch mit der Praxis**. So organisiert das WIFU jährlich eine große Zahl von **Veranstaltungen für Mitglieder aus Familienunternehmen und Unternehmerfamilien**.

WITENER INSTITUT FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN
UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
Alfred-Herrhausen-Str. 50
58448 Witten
TEL: +49 2302 926-513
FAX: +49 2302 926-561
www.wifu.de
www.wifu.de/kontakt

Fragen zur Bewerbung?
bewerber-wifi@uni-wh.de

WITENER INSTITUT FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN
UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE

FAMILY BUSINESS STUDIEREN

STUDIENGÄNGE

FÜR EINSTEIGER

**BACHELOR OF SCIENCE (B.SC.)
MANAGEMENT**

Der **B.Sc. Management** ...

- ... bietet eine generalistische Grundausbildung in allen relevanten Bereichen des Managements.
- ... vermittelt im Rahmen der **Vertiefung „Unternehmertum“** zentrale Elemente des Family Business.

WIFU-Lehrveranstaltungen im Rahmen des Bachelorstudienganges

- Grundlagen des Familienunternehmens – Familienunternehmen verstehen
- Sozialpsychologie und Soziologie des Familienunternehmens und der Unternehmerfamilie
- Steuerrecht in Familienunternehmen
- Rechtliche Aspekte der Nachfolge in Familienunternehmen
- Familien- und Erbrecht
- Systemisches Führen und Entscheiden in Familienunternehmen

FÜR QUEREINSTEIGER

**MASTER OF ARTS (M.A.)
GENERAL MANAGEMENT**

Der **M.A. General Management** ...

- ... wurde speziell für **Nicht-Wirtschaftswissenschaftler** entwickelt.
- ... widmet sich in der **Vertiefungsrichtung „Family Business Management“** den Besonderheiten des Managements von Familienunternehmen aus Sicht der Unternehmerfamilie.

FÜR AUFSTEIGER

**MASTER OF SCIENCE (M.Sc.)
STRATEGY & ORGANIZATION**

Der **M.Sc. Strategy & Organization** ...

- ... wurde speziell für **Wirtschaftswissenschaftler** mit **Bachelorabschluss** entwickelt.
- ... greift viele strategisch wichtige Themen auf (z. B. Internationalisierung, Markenführung und CSR).

WIFU-Lehrveranstaltungen im Rahmen der Masterstudiengänge (Auswahl)

- Krisenmanagement, Restrukturierung und Sanierung in Familienunternehmen
- Rechtliche Grundlagen der Nachfolge in Familienunternehmen
- Konflikte und Konfliktmanagement, insbesondere in Familienunternehmen

FÜR DURCHSTEIGER

PROMOTION AM WIFU

Die Familienunternehmensforschung ist ein junges und **interdisziplinäres Forschungsfeld**. Studierende, die sich für eine **Promotion im sozialwissenschaftlichen Feld** interessieren, in der sie praxisrelevante Ergebnisse produzieren können, finden am WIFU ideale Möglichkeiten der Promotion und einer möglichen akademischen Karriere.

Der transdisziplinäre Blick der WIFU-Forschung

JETZT MEHR ERFAHREN:
www.wifu.de/wifu/studium

Hinweis: Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sich diese auf alle Geschlechter in gleicher Weise.

35

WIFU-VERANSTALTUNGSÜBERSICHT FÜR DIE MONATE JULI BIS DEZEMBER 2020

JULI 2020

- 02.07.2020** **XI. WIFU ONLINE FORUM**
„Die Bedeutung der Stiftung für Unternehmerfamilien“ mit Prof. Rainer Kirchdörfer
- 03.07.2020** **8. WIFU@NEXTGEN**
Gastgeber und Ort auf Anfrage  
- 30.07.2020** **XII. WIFU ONLINE FORUM**
„Krisen in Familienunternehmen“ mit Prof. Dr. Tom Rösen

AUGUST 2020

- 13.08.2020** **64. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**
„Innovationsstrategien in Familienunternehmen“
Im Hause der Melitta Group Management GmbH & Co. KG, Minden 
- 19.-20.08.2020** **12. ARBEITSKREIS „MANAGEMENT DER UNTERNEHMERFAMILIE“**
Gastgeber und Ort auf Anfrage  
- 27.08.2020** **XIII. WIFU ONLINE FORUM**
„Vermögensmanagement in Abhängigkeit von den Mentalen Modellen“
mit Prof. Dr. Thomas Druyen

SEPTEMBER 2020

- 02.-03.09.2020** **8. WIFU@MIDGEN**
Gastgeber und Ort auf Anfrage  
- 16.-17.09.2020** **65. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**
„Nachfolger-Camp“
Universität Witten/Herdecke 
- 24.09.2020** **66. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**
„Digitalisierung“
Im Hause der Reifenhäuser Gruppe, Troisdorf 
- 29.-30.09.2020** **5. ARBEITSKREIS „LOSLASSEN LERNEN“**
Gastgeber und Ort auf Anfrage 

OKTOBER 2020

- 08.-09.10.2020** **32. WIFU-TRÄGERSITZUNG**
Im Hause der E. Merck KG, Darmstadt  
- 29.10.2020** **4. SYMPOSIUM FÜR UNTERNEHMENSGESCHICHTE**
Gastgeber und Ort auf Anfrage 

NOVEMBER 2020

- 04.-05.11.2020** **6. ARBEITSKREIS „DIGITALISIERUNG IN FAMILIENUNTERNEHMEN“**
 Gastgeber und Ort auf Anfrage
- 25.11.2020** **67. FORUM FAMILIENUNTERNEHMEN**
 „Konflikte“
 Universität Witten/Herdecke
- 27.11.2020** **WIFU MEETS LAW**
 Universität Witten/Herdecke

Exklusiv
für
Träger

DEZEMBER 2020

- 10.12.2020** **KOOPERATIONSVERANSTALTUNG MIT DEM VERBAND UNABHÄNGIGER FAMILY OFFICES (VUFO)**
 „Family Governance & Transgenerationales Vermögensmanagement“
 Ort auf Anfrage

Änderungen vorbehalten. Ausführliche Informationen finden Sie stets aktuell unter:
www.wifu.de/veranstaltungen

Sie möchten postalisch oder per E-Mail über Neuigkeiten wie zukünftige Veranstaltungen informiert werden?
 Nutzen Sie hierzu gerne das Antwortformular auf Seite 39.
 Stets aktuelle Informationen finden Sie auch unter www.wifu.de/veranstaltungen.

IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN



Julia Laag
 Tel.: 02302 926-549
julia.laag@wifu-stiftung.de



Jennifer Tiedemann
 Tel.: 02302 926-528
jennifer.tiedemann@wifu-stiftung.de

Im Fokus

DAS WIFU-FORSCHUNGSCAMP 2020

Nach dem großen Erfolg des ersten WIFU-Forschungscamps im vergangenen Jahr geht das innovative Format im Herbst dieses Jahres in die zweite Runde: Vom 9. bis zum 12. November 2020 ermöglicht das WIFU Nachwuchsforscherinnen und -forschern erneut, in den fachlichen Austausch mit Expertinnen und Experten aus Forschung und Praxis zu treten. Die Veranstaltung findet im Haus Hohenstein in Witten statt.

Derzeit suchen wir noch motivierte Familienunternehmerinnen und -unternehmer, die uns bei der kritischen Reflexion laufender Forschungsprojekte unterstützen möchten. Die Reflexionsrunde („Relevance“) findet am 11. November 2020 statt.



Haus Hohenstein

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann melden Sie sich gerne bei uns.

Das neue „WIFU-Forschungs-Camp“ zum Themenfeld Familienunternehmen und Unternehmerfamilien ist für Doktorandinnen und Doktoranden sowie Habilitandinnen und Habilitanden konzipiert, die eine wissenschaftliche Karriere im Bereich von Familienunternehmen anstreben. Es ist ein zentraler Baustein des WIFU-Graduiertenkollegs und steht insbesondere Doktorandinnen und Doktoranden offen, die in einem Promotionsprogramm eingeschrieben sind, kurz vor der Einschreibung zur Promotion stehen oder bereits ihre Promotion abgeschlossen haben und eine Habilitation anstreben. Das Programm bietet dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine Möglichkeit, den neuesten Stand ihrer Forschung zu teilen, von der Praxis zu lernen und sich in enger Zusammenarbeit mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Bereich Familienunternehmen zu vernetzen.

KONTAKT



Dr. Anne Heider
anne.heider@uni-wh.de

Universität Witten/Herdecke

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

WICHTIG:**Absender/Firmenstempel:**

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

Wir haben Interesse an:

- Publikationen des WIFU
 Veranstaltungen des WIFU
 Studienangebot der UW/H
 Informationsveranstaltungen der UW/H
 Förderung des WIFU

Bitte teilen Sie uns im Folgenden mit, ob Sie **postalisch** oder per **E-Mail** über Neuigkeiten aus den o. g. Bereichen informiert werden möchten.

Bitte halten Sie uns:

per Post auf dem Laufenden

.....
 * Name, Vorname

*

Ich erteile meine ausdrückliche Einwilligung zur Speicherung, Übermittlung und Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten durch die WIFU-Stiftung zur Erfüllung ihres Satzungszwecks, der Förderung der Bildung, Wissenschaft, Forschung und Lehre auf dem Gebiet des Familienunternehmertums, insbesondere durch das Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) der Universität Witten/Herdecke. Die Datenschutzerklärung und die Satzung finden Sie unter www.wifu.de/wifu/stiftung/. Ich habe jederzeit die Möglichkeit, meine Einwilligung zu widerrufen (wifu@wifu.de).

.....
 Ort, Datum

.....
 Unterschrift

*(Pflichtfelder)

per E-Mail auf dem Laufenden

In diesem Fall können Sie uns nachfolgend Ihre Einwilligung online unter www.wifu.de/zustimmung-e-mail-empfang erteilen oder verwenden Sie den nachfolgenden QR-Code:



Herrn
Prof. Dr. Tom A. Rösen
Vorstand
Wittener Institut für Familienunternehmen – Stiftung
Alfred-Herrhausen-Straße 50
58448 Witten

Absender:

oder per Mail an: sabrina.maier@wifu-stiftung.de

Datum

Förderzusage

Sehr geehrter Herr Professor Rösen,

ich freue mich, hiermit der **Wittener Institut für Familienunternehmen-Stiftung** die Zusage zu geben, ihr einen einmaligen Förderbeitrag in Höhe von EUR zukommen zu lassen.

Der Förderbeitrag wird von mir im auf folgendes Konto überwiesen:

Kreditinstitut: Sparkasse Witten
Empfänger: WIFU-Stiftung
IBAN: DE09 4525 0035 0000 6892 73
BIC: WELADED1WTN
Verwendungszweck: Förderzusage

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

Ich möchte als Spender/-in auf der WIFU-Homepage NICHT in Erscheinung treten.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Datum, Stempel, Unterschrift

QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM GESELLSCHAFTERKOMPETENZ



**PROFESSIONAL
CAMPUS**

Bereits zum sechsten 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 Gesellschafterinnen und Gesellschafter von Familienunternehmen, die ihre Kompetenzen als aktiver Gesellschafter auf- und ausbauen wollen. Teilnehmende des Qualifizierungsprogramms können mehr Sicherheit im Auftreten als Gesellschafterin und Gesellschafter erlangen und so neuen Herausforderungen professioneller begegnen. Das Programm ist in ein Einführungs- und drei Themenmodule sowie ein Abschlusskolloquium gegliedert:

MODUL EINFÜHRUNG: 04. – 06. SEPTEMBER 2020

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

MODUL UNTERNEHMEN: 13. – 15. NOVEMBER 2020

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

MODUL FAMILIE: 12. – 14. MÄRZ 2021

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

MODUL EIGENTUM: 17. – 19. SEPTEMBER 2021

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

ABSCHLUSSKOLLOQUIUM: 19. – 20. NOVEMBER 2021

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 17. Juli 2020.

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.

DER WITTEN MBA – BERUFSBEGLEITENDER STUDIENGANG, DER ANDERS DENKT UND TIEFER WIRKT



WITTEN MBA

Mit dem neuen Witten MBA richtet sich die UW/H gezielt an aktuelle und künftige Führungskräfte, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben und Verantwortung für die Zukunft übernehmen wollen.

Der Witten MBA steht für Zukunftsfähigkeiten wie Kreativität, konstruktives Denken, kooperatives Handeln, gelingende Kommunikation, Vernetzung und konkrete Praxis – in einer Welt, in der wir dringend nachhaltige Veränderungsimpulse brauchen.

Der Witten MBA vermittelt ein souveränes und sicheres Kommunikations- und Entscheidungsverhalten, mit dem in einer komplexen Umwelt in Zukunft besser agiert und auf Herausforderungen flexibel und kreativ reagiert werden kann. Intensive kooperative Arbeit und stetige Reflexion der eigenen Berufspraxis während des gesamten Studiums lassen wertvolle Impulse entstehen, die in der Gruppe diskutiert und mit der vielseitigen Expertise unserer Partner aus Wissenschaft und Praxis angereichert werden. Als Ergebnis erlangen die Studierenden verantwortungsvolles Führungshandeln und ein ausgeprägtes und zukunftsorientiertes unternehmerisches Denken als Kernkompetenzen.

DATEN & FAKTEN

- Studiendauer: 2,5 Jahre (4 Semester + Masterarbeit)
- Berufsbegleitend inklusive Blended Learning
- 12 Module à 3 Tage Präsenz + Selbstlernphase
- Bereiche: Management + Leadership
- Schwerpunkte: Sustainable Entrepreneurship oder Change Management
- Studienbeginn: Oktober (erstmalig 2020)
- Anzahl der Studienplätze: 30

PARTNER AUS WISSENSCHAFT & PRAXIS

Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU), Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung (ZNU), Metaplan – Gesellschaft für Planung und Organisation mbH, Schacht One Innovation GmbH, Struktur Management Partner GmbH (SMP)

JETZT BEWERBEN UND PLATZ SICHERN!

www.witten.mba

BEWERBUNGSSCHLUSS IST DER 31. JULI 2020.

MODULÜBERSICHT

8 Pflichtmodule

- Business Basics
 - Managerial Economics
 - Philosophie & Führung
 - Strategie & Organisation
 - Personalführung
 - Investition & Finanzierung
 - Strategisches Marketing & Sales
 - Controlling
- Orientierung
- Leadership
- Management

2 wählbare Schwerpunkte

- Corporate Entrepreneurship
 - Nachhaltigkeitsmanagement
 - Technologie- und Innovationsmanagement
 - Kommunikation & Konfliktmanagement
 - Systemisches Beraten & Coachen
 - Change – Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten
- Sustainable Entrepreneurship
- Change Management

1 Modul Führungshandeln

- Mindful Leadership
 - Sustainable Leadership
 - Führung von Familienunternehmen
 - Ausgewählte Fragestellungen
 - Verhandlungsmanagement mit Praxistraining
- Deine Wahl
1 von 4 Themen
- Für alle

Masterarbeit

IHR NUTZEN

- Reflexion der eigenen Berufspraxis und starker Praxisbezug
- Mehr Sicherheit und Souveränität im eigenen Führungshandeln
- Miteinander und voneinander lernen in einem Kreis verantwortungsvoller Zukunftsgestalterinnen und -gestalter
- Attraktive Austausch- und Entwicklungschancen durch das Wittener Partner- und Alumni Netzwerk
- Persönliche und individuelle Betreuung während des gesamten Studiums
- Universitätsabschluss „Master of Business Administration“

Ansprechpartner für den Witten MBA: Laura Denner & Sebastian Benkhofer
 Studiengangsmanagement Witten MBA | Universität Witten/Herdecke | Professional Campus
 Telefon: +49 2302 926 918 | E-Mail: mba@uni-wh.de

DAS TEAM DES WITTENER INSTITUTS FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN





**WITTENER INSTITUT FÜR
FAMILIENUNTERNEHMEN**

STIFTUNG

Prof. Dr. Tom A. Rösen
Geschäftsführender Vorstand

Alfred-Herrhausen-Straße 50
58448 Witten, Germany

Anmerkungen, Anregungen und
Fragen bitte an wifu@wifu.de

© 2020 WIFU-Stiftung