

Jahresbericht
2015 / 2016

Stiftungslehrstuhl
Führung von Familienunternehmen

Institut für Familienunternehmen
iFUn



Vorwort	5
Grußwort	6
Interview – „Ein aufregendes erstes Jahr“	8
Der Lehrstuhl - Aufbau und Entwicklung	10
Lehre - Vermittlung von Wissen	12
Lehrveranstaltungen im Bachelor	13
Lehrveranstaltungen im Master	14
Abschlussarbeiten	18
Kommentar von Studierenden	19
Die Forschung - Ausweitung von Wissen	20
Zentrale Forschungsaspekte	20
Dissertationen am Lehrstuhl	23
Der Lehrstuhl in Aktion - von Bielefeld bis Amerika	28
Das iFUn – Institut für Familienunternehmen Ostwestfalen-Lippe	30
Vorstellung der Haupt- und Zustifter	31
Die Entwicklung des iFUn	34
Veranstaltungen von und mit dem iFUn	36
Nachwort	38
Impressum	39

Vorwort



Prof. Dr. Christina Hoon

Sehr geehrte Freunde und Förderer des Stiftungslehrstuhls „Führung von Familienunternehmen“ und des iFUns, liebe Kooperationspartner und Interessierte an unserer Arbeit,

„Familienunternehmen ticken anders“, war meine Begründung auf die Frage, warum ich den Stiftungslehrstuhl Führung von Familienunternehmen übernommen habe. Im September 2015 ging es offiziell los mit dem Aufbau des Stiftungslehrstuhls. Bis zum Semesterbeginn im Oktober mit der Lehre zur Führung von Familienunternehmen einzusteigen, ein Team von wissenschaftlichen Mitarbeitern zusammenzustellen und erste Forschungsaktivitäten zu starten, war eine große Herausforderung. Aber dem eigentlichen Beginn meiner Tätigkeit als Inhaberin des Stiftungslehrstuhls ist eine lange Zeit der Planung und Abstimmung vorausgegangen. Ohne die Anstrengungen und Mühen, die insbesondere Ortwin Goldbeck und Prof. Dr. Fred Becker in die Anbahnung und Organisation des Stiftungslehrstuhls investiert haben, wäre das nicht möglich gewesen. Die große Unterstützung, die ich seitdem von unterschiedlichsten Personen erfahren habe, hat es möglich gemacht, dass innerhalb kurzer Zeit Lehre, Forschung und auch das iFUn volle Fahrt aufnehmen konnten.

Die Beteiligung von mehr als 22 Haupt- und Zustiftern, die den Lehrstuhl und das iFUn finanzieren, zeigt die große Resonanz und das starke Interesse am Stiftungslehrstuhl. Viele Familienunternehmen der Region sind den Aktivitäten des Lehrstuhls und des iFUn verbunden und ermöglichen so die enge Kooperation zwischen Forschung und Praxis.

Familienunternehmen stehen insgesamt für Langfristigkeit, organisches Wachstum und eine starke Wertorientierung. Das führt nicht selten dazu, dass Beschäftigte in Familienunter-

nehmen eine sehr ausgeprägte Bleibebereitschaft haben und mit hoher Loyalität und Motivation ihrer Tätigkeit nachgehen. Und gleichzeitig vertreten stabile Teams von Familien- (und Fremd-)managern an der Unternehmensspitze auf langfristige Erfolge ausgerichtete Investitions- und Finanzentscheidungen. Kurz: Familienunternehmen ticken anders und was diese Andersartigkeit genau ausmacht, welche Effekte zu identifizieren sind und welche Faktoren diese Charakteristika von Familienunternehmen beeinflussen, ist Kern der Tätigkeit des Stiftungslehrstuhls.

Durch die Gründung des iFUn, aber auch durch die Kooperation des Instituts mit der juristischen Fakultät wird es in Zukunft noch stärker gelingen, die spezifischen Fragestellungen rund um Familienunternehmen intensiv zu beleuchten. Dabei sind für die kommenden Jahre insbesondere Aktivitäten zur Weiterbildung von Beschäftigten der Familienunternehmen der Region geplant. Über all dem steht zudem die Ausbildung der Studierenden, um unsere Studierende für die Familienunternehmen der Region attraktiv zu machen.

Der Jahresbericht wirft ein Schlaglicht auf die Aktivitäten, die in diesem Jahr am Stiftungslehrstuhl und am iFUn gestartet wurden. Unser Dank gilt allen Stiftern, Förderern und Kooperations- und Praxispartnern, die die Arbeit des Stiftungslehrstuhls ermöglichen und voranbringen.

Herzlichen Dank an Sie alle!

Christina Hoon

Ihre Christina Hoon und das gesamte Lehrstuhlteam

Grußwort

von Ortwin Goldbeck



Ortwin Goldbeck

Ostwestfalen-Lippe ist die Region der Familienunternehmen. Weltbekannte große Marken wie Bertelsmann, Oetker, Miele, Claas, Benteler, Melitta sind ebenso Familienunternehmen wie die vielen mittelständischen Unternehmen, die in ihren Nischen Weltmarktführer sind. Diese Unternehmen haben Ostwestfalen-Lippe zu einer der stärksten und innovativsten Wirtschaftsregionen Deutschlands gemacht.

Der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft, der immer globaler und durch die Digitalisierung immer stürmischer wird, fordert gerade die Familienunternehmen in besonderem Maße. In der Regel wollen sie eigenständig, frei und unabhängig ohne staatliche Reglementierung ihre Entscheidungen treffen. Dazu brauchen sie heute mehr als in der Vergangenheit wissenschaftliche Grundlagen, sie brauchen Zusammenarbeit mit der Wissenschaft nicht nur im technischen Bereich, sondern auch im gesellschaftlichen Bereich. Dazu gehören geeignete Führungs- und Organisationsstrukturen, leistungsstarke Mitarbeiter, die Verständnis für das langfristig orientierte Denken der Familienunternehmen haben, rechtliche Rahmenbedingungen, die die Strukturen der Familienunternehmen berücksichtigen.

So entstand die Idee, hier an unserer Universität einen Lehrstuhl für Familienunternehmen zu stiften. Prof. Fred Becker von der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hat die wissenschaftlichen Voraussetzungen erarbeitet und die Universitätsleitung hat schnell ohne Vorbedingungen der Errichtung eines solchen Stiftungslehrstuhls zugestimmt. Besonders erfreulich war, dass wir viele Firmen von der Bedeutung dieses Lehrstuhls überzeugen und als Stifter gewinnen konnten. Das macht noch einmal deutlich, dass diese Unternehmer selbst- und eigenständig handeln und nicht auf den Staat warten.

Inzwischen ist der Lehrstuhl eingerichtet, mit Frau Prof. Christina Hoon, qualifiziert und sympathisch besetzt, und bereits ein Jahr in Betrieb. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und die Leitung der Universität haben die Bedeutung der Familienunternehmen allgemein und besonders für unsere Region erkannt und fördern die wissenschaftliche Arbeit für Familienunternehmen vielfältig. Die Universität wird diese Arbeit bereichern und die Wirtschaft in Ostwestfalen-Lippe und ihre Familienunternehmen werden von der Arbeit profitieren.



Pressetermin zur Gründung des Stiftungslehrstuhls mit Prof. Dr. Gerhard Sagerer, Prof. Dr. Christina Hoon und Prof. Dr. Fred G. Becker

Wer hätte das gedacht?

Prof. Dr. Fred G. Becker

Kommentar

Die Dynamik um die Stiftung eines Lehrstuhls für Familienunternehmen und die Gründung des Instituts für Familienunternehmen (iFUn) an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist faszinierend. Als wir (Ortwin Goldbeck mit Thomas Niehoff und mir) anfangen, potenzielle Stifter für einen zehnjährigen Stiftungslehrstuhl anzusprechen, ging es anfänglich nur langsam voran. Dies war zwar nicht ungewöhnlich: Zum Ersten handelte es sich um einen langen Zeitraum (zehn statt fünf Jahre) sowie zum Zweiten nicht nur um eine Professur, sondern um einen kompletten Lehrstuhl und ein Institut. Zum Dritten war die Institution eines Stiftungslehrstuhls hier nicht gängige Praxis. Es gelang schließlich, mit einer Mischung aus Verbundenheit zu Ortwin Goldbeck, aus Gemeinsinn zur Region sowie Vertrauen in unser Konzept, die ersten Unternehmer zur Mitwirkung zu bewegen. Dann ging es dynamisch voran: Sowohl eine ausreichende Anzahl an Hauptstiftern, als auch an Unterstiftern für die Universitätsgesellschaft konnte in einer relativ kurzen Zeit überzeugt werden.

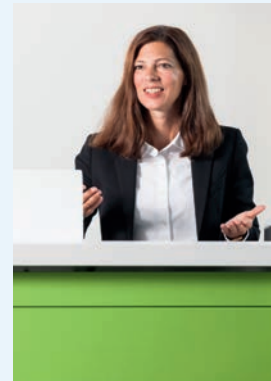
Mit der Besetzung der Stiftungsprofessur mit Christina

Hoon erhielt die Dynamik einen weiteren Schub. Gemeinsam mit ihrem Lehrstuhlteam – und anderen Institutsmitgliedern – verstärkt sie mit Enthusiasmus und Erfolg die einschlägige wissenschaftliche Forschung, verbreitert die Lehre und gewinnt sinnvolle Praxiskooperationen mit Stiftern und anderen. Zur Dynamik trägt auch unsere Hochschulleitung bei. Unter anderem beteiligt sie sich aus ihrem Strategieetat an der Finanzierung einer zusätzlichen Stelle. So werden wir in 2017 eine Juniorprofessur für sechs Jahre besetzen, die sich ebenfalls mit dem Management von Familienunternehmen beschäftigen wird.

Die Idee einer Beschäftigung mit Familienunternehmen überzeugte auch die Fakultät für Rechtswissenschaften. Im Rahmen der Besetzung einer Professur fokussierte sie die Neuausschreibung auf das Familienunternehmensrecht. All dies wird dazu führen, dass wir 2017 unser iFUn breiter aufstellen werden und zwar als fakultätsübergreifende Institution. Diese dynamischen Entwicklungen freuen uns. Gleichzeitig erinnern sie uns an unsere Verantwortung, die versprochene Arbeit weiterhin gut, engagiert und im Interesse aller Beteiligten fortzuführen. Wir werden unser Bestes tun und hoffen auf das weitere Wohlbefinden so vieler aus der Region – und auch darüber hinaus.

„Ein aufregendes erstes Jahr“

Ein Interview mit Prof. Dr. Christina Hoon



Prof. Dr. Christina Hoon

Interview geführt von Julia Brinkmann

Wie war das erste Jahr?

Turbulent, intensiv und sehr positiv. Nach Beginn im September bereits im Oktober ein vollständiges Lehrprogramm anzubieten war herausfordernd. Gleichzeitig mussten das Lehrstuhlteam rekrutiert und erste Forschungsprojekte gestartet werden. Ohne die Unterstützung, die ich durch die Fakultät erfahren habe, insbesondere bei den ganzen administrativen Herausforderungen, wäre das nicht möglich gewesen. Das Fundament des Stiftungslehrstuhls steht jetzt und ich habe ein tolles Lehrstuhlteam, mit dem ich richtig durchstarten kann.

Wie läuft der Kontakt zu den Stifterunternehmen und den Familienunternehmen der Region?

Ich habe eine Vielzahl von Gesprächen mit den Stifterunternehmen geführt. Stifter haben mich in ihre Unternehmen eingeladen und ich habe einen Einblick in die Vielfalt und Strahlkraft unserer Region als Wirtschaftskraft bekommen. Auch mein Besuch auf der Industriemesse in Hannover hat mir einen Eindruck gegeben von dem Potenzial, das die Familienunternehmen unserer Region mitbringen. Der Auftritt unserer Familienunternehmen auf der Messe hat mich so beeindruckt, dass wir im nächsten Jahr mit unseren Studierenden eine Exkursion zur Industriemesse machen werden.

Was ist besonders an der Region und ihre Familienunternehmen?

Trotz der Unterschiedlichkeit der Unternehmen in unserer Region wird schnell deutlich, dass Familienunternehmen

sehr ähnliche Themen auf ihrer Agenda haben: Nachfolge, Anreizsysteme, Rekrutierung hoch-qualifizierter Absolventen, Wertewandel bei den Beschäftigten und Work-Life-Balance; Unternehmenskultur und die Rolle von Führungskräften. Das sind Themen, die ich aufnehmen, um sie in der Lehre aber auch in Forschungsprojekten näher zu bearbeiten.

Wie ist die Resonanz der Studierenden?

Überwiegend positiv! Das Interesse an dem Stiftungslehrstuhl ist sehr groß. Die Studierenden begeistern sich für das Thema Familienunternehmensführung, gleichzeitig wertschätzen die Studierenden den engen Kontakt mit den Stifterunternehmen. Schon jetzt im ersten Jahr klappt die Kooperation hervorragend: unsere Studierende sind bereits als Werkstudenten oder Praktikanten tätig, praxisorientierte Masterarbeiten folgen. Insgesamt möchte ich unsere Studierenden für die Attraktivität der Unternehmen in unserer Region begeistern. Es ist doch schön, wenn unsere hochqualifizierten Absolventen Arbeitgeber in der Region finden.

Was sind erste Forschungsprojekte und Ergebnisse?

Erste Forschungsergebnisse haben wir auf der Konferenz der deutschsprachigen Familienunternehmen präsentiert, aber auch international, wie z.B. auf der Academy of Management (AOM) in Anaheim, Kalifornien. Der Austausch mit Forscherkollegen aus Deutschland, aber insbesondere auch mit Kollegen internationaler Zentren für Family Business Research ist wichtig und inspirierend für meine Arbeit am Stiftungslehrstuhl.

Warum sind internationale Forschungsk Kooperationen wichtig?

Familienunternehmen sind ja kein rein deutsches Phänomen. Aus dem Vergleich mit Nordamerika, Asien oder auch dem europäischen Ausland lassen sich viele instruktive Erkenntnisse ableiten. Aber Internationalisierung ist nicht nur für die Forschungsarbeiten des Stiftungslehrstuhls wichtig, sondern auch für Ausbildung unserer Studierenden. Durch den Start einer Kooperation mit Prof. Dr. Shamsud Chowdhury aus Kanada sind wir da auf dem richtigen Weg. Im Austausch mit dem kanadischen Kollegen sind weitere Projekte geplant, die neben Forschungsaufenthalten auch den Austausch zwischen kanadischen Studierenden und den Studierenden der Universität Bielefeld vorsehen.

Welche Schwerpunktthemen werden bearbeitet?

Neben den Themen Personalmanagement, strategischer Wandel und Leadership werden wir uns insbesondere auch mit dem Thema Familienstiftung auseinandersetzen. Durch die Bereitstellung von Drittmitteln werden wir ein weiteres Forschungsprojekt zu Familienstiftungen als Corporate Governance Mechanismen im Nachfolgeprozess von Familienunternehmen starten. Aus diesem Projekt können wir nicht nur konzeptionelle Erkenntnisse gewinnen, sondern auch praxisnahe Anwendungen zu Nachfolgeprozessen, Führungsherausforderungen und Familienstiftungen erarbeiten.

Was ist für das kommende Jahr geplant?

Ich werde weiter daran arbeiten, dass der Stiftungslehrstuhl nicht nur in der Region OWL, sondern auch überregional sichtbar ist. Schon im ersten Jahr hat der Stiftungslehrstuhl eine durchweg positive Resonanz in den Medien erfahren. Das wird auch daran deutlich, dass ich bei einer Fernsehproduktion über ein deutsches Familienunternehmen einen Beitrag leisten konnte. Weiterhin werden wir unterschiedliche Formate in der Lehre nutzen, um aus engen Praxiskontakten heraus exzellente Lehre anzubieten. Das ist im letzten Jahr sehr erfolgreich über eine Kooperation mit dem Unternehmen Porta Möbel gelaufen und auch für das kommende Wintersemester ist wieder eine spannende Praxiskooperation geplant.

Und was ist an weiterer Forschung geplant?

Wir werden ein Schwerpunktheft zum Thema Human Resource Management in Familienunternehmen herausbringen. Bislang ist das Themen Personalmanagement in diesem Feld nicht bearbeitet. Gemeinsam mit zwei Kollegen von der

Universität Bern und der University of North Carolina werden wir ein Schwerpunktheft erstellen, das sich mit Themen wie Personalrekrutierung, Entlohnung, Internationalisierung oder Leadership in Familienunternehmen auseinandersetzt.

Was ist im iFUn (Institut für Familienunternehmen) passiert:

Über das iFUn wollen wir einen engen Draht zu den Unternehmen halten. Zusammen mit Prof. Dr. Jahnke und Prof. Dr. Becker haben wir im Juli alle Personalleiter und HR Verantwortliche zum einem Auftaktworkshop eingeladen. Die bei diesem Treffen entwickelten Ideen werden wir in ein Kooperationsprojekt zwischen den Familienunternehmen der Region OWL überführen. Weitere Veranstaltungen sind schon in Planung.

Welche Veränderungen stehen für das iFUn an?

Das iFUn wächst – und ich freue mich, dass wir in Zukunft enger mit der juristischen Fakultät kooperieren werden: bei den Juristen werden zwei weitere Professuren geschaffen, die das Thema Familienunternehmensrecht bearbeiten. Das gibt uns die Möglichkeit, Familienunternehmensthemen nicht nur aus einer betriebswirtschaftlichen Sicht, sondern auch aus rechtlicher Perspektive zu bearbeiten. Das Rektorat der Universität Bielefeld hat dabei viel Unterstützung geleistet, worüber wir uns sehr freuen. Zudem planen wir ein Programm zur Weiterbildung von Fach – und Führungskräften aus Familienunternehmen, das 2017/2018 an den Start gehen wird.

Und sonst so:

Die Arbeit am Stiftungslehrstuhl mit meinem Team und mit den Kollegen im iFUn hat schon im ersten Jahr eine ungeheure Dynamik aufbauen können. Ich habe bei Vorträgen in der Region viele interessierte Personen kennen gelernt und viele Ideen für weitere Projekte und Kooperationen gesammelt. Und ich freue mich über die Unterstützung von allen Freunden und Förderern des Stiftungslehrstuhls, die es mir ermöglicht, weitere Projekte zu starten. Jetzt steht noch die Besetzung der Juniorprofessur an und damit die Möglichkeit, die Schlagkraft weiter zu erhöhen. Und es sind noch so viele Ideen und Projekte da, die darauf warten, umgesetzt zu werden... Es bleibt spannend.



Der Lehrstuhl

Aufbau und Entwicklung

Text Julia Brinkmann & Julia Wilbers

September 2015



■ Prof. Dr. Christina Hoon,
Inhaberin des Stiftungslehrstuhls

November 2015



■ Julia Brinkmann,
wissenschaftliche Mitarbeiterin



Das Anfangsteam, hinzu kommen:

- Jana Bövers, wissenschaftliche Hilfskraft
- Julia Wilbers & Maximilian Krukow,
studentische Hilfskräfte

Seit September 2015 besteht der Stiftungslehrstuhl für BWL, insb. Führung von Familienunternehmen an der Universität Bielefeld. In der Lehre existiert ein vielfältiges Angebot von Bachelor- und Masterveranstaltungen im wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang, wobei die Betreuung von Abschlussarbeiten inzwischen zu einem essentiellen Bestandteil geworden ist. Die Lehre lebt von dem Einbezug der Praxis in Form von Fachvorträgen und Kooperationen innerhalb gemeinsam abgehaltener Veranstaltungen. Diese kann sich über die Konzeption bis hin zur Durchführung erstrecken.

Kern der Forschung des Stiftungslehrstuhls ist die theoretische und empirische Untersuchung des Managements und Erfolgs von Familienunternehmen. Forschungsschwerpunkte sind dabei zum Beispiel die Führung von und in Familienunternehmen. Leitlinie für alle Forschungsbemühungen ist es, eine mit ökonomischen Theorien fundierte, empirische Forschung zu betreiben, die internationale Standards erfüllt. Hier stehen theoriegeleitete Problemstellungen aus der Familienunternehmenspraxis sowie Fragestellungen der Theorie der Familienunternehmen im Mittelpunkt des Interesses.

Die Verzahnung zwischen der neu geschaffenen Professur und dem im September 2015 gegründet iFUn ermöglicht einen engen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis.

Aufgebaut wurde der Lehrstuhl durch das Anfangsteam, wozu neben der Stiftungslehrstuhlinhaberin Prof. Dr. Christina Hoon die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Julia Brinkmann und Jana Bövers, sowie die studentischen Hilfskräfte, Julia Wilbers und Maximilian Krukow, zählen. Seit Mai 2016 ist Sandra Witte mit der Führung des Sekretariats betraut und unterstützt das Team tatkräftig. Außerdem konnte ein Forschungsprojekt gestartet werden, welches die Einstellung eines weiteren wissenschaftlichen Mitarbeiters ermöglicht: Ab Oktober 2016 unterstützt Gabor Neumann das Team des Lehrstuhls und erweitert damit das Forschungsspektrum. Doch damit ist das Team noch nicht komplett! Eine Juniorprofessur gilt es in naher Zukunft noch zu besetzen. Teamzuwachs bedeutet dann vor allem: Eine stetige Ausweitung von Lehrangeboten und Forschungsprojekten.

Ziel: Studierende exzellent ausbilden und für die Familienunternehmen der Region attraktiv machen:

- Angehende Fach- und Führungskräfte, die sich auf ihre künftige Führungsrolle vorbereiten möchten
- Studierende, die Kompetenz für Familienunternehmen hinzugewinnen wollen

Mai 2016



Sandra Witte,
Sekretariatsaufgaben

Juni 2016

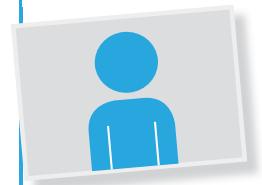


Jana Bövers,
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Oktober 2016



Gabor Neumann,
wissenschaftlicher Mitarbeiter



Auswahlprozess zur
Juniorprofessur läuft



Lehre

Text Jana Bövers

Vermittlung von Wissen

Die wissenschaftliche und praktische Auseinandersetzung mit Themengebieten rund um die Führung von Familienunternehmen ist bei den Studierenden sehr beliebt. Sowohl die große Nachfrage der Studierenden, als auch die wissenschaftliche Notwendigkeit, die Forschung in diesem Gebiet auszuweiten, waren ein wichtiges Kriterium zur Gründung eines eigenständigen Lehrstuhls. Dieser setzt sich genau mit diesen Thematiken, insbesondere mit der Führung von und in Familienunternehmen, auseinander.

Seit nun fast einem Jahr bietet der Lehrstuhl Lehrveranstaltungen im Bachelor und Master an. Zu den gut besuchten Vorlesungen kommen Angebote wie Werksbesichtigungen und Vorträge von Praktikern. Die Veranstaltungen ermöglichen ein

interaktives Lernen und Arbeiten, um so das neue Wissen zu festigen und in einen praktischen Zusammenhang zu stellen. Bachelor- und Masterkolloquien zur Betreuung von Abschlussarbeiten werden integriert und sind ebenfalls sehr beliebt bei den Studierenden.

Der Stiftungslehrstuhl ermöglicht:

- Früher Kontakt zwischen hochmotivierten Studierenden und exzellent qualifizierten Absolventinnen und den regionalen Familienunternehmen
- Familienunternehmen der Region als attraktive Arbeitgeber präsentieren
- Bearbeitung konzeptioneller und praxisnaher Fragestellungen

Lehrveranstaltungen im Bachelor

Bachelor-Modul „Führung von Familienunternehmen“

Wintersemester

Vorlesung zum Management von Familienunternehmen

Sommersemester

Vorlesung zur Führung in Familienunternehmen

Praktische Übung 1 zu Führung von Familienunternehmen-Interviews

Praktische Übung 2 zu Führung von Familienunternehmen-Wissenschaftliches Arbeiten

Bachelorkolloquium

Graphische Übersicht über das Lehrangebot im Bachelor 2015/2016

Vorlesungen Im Bachelor

Die zwei Bachelorvorlesungen zu Management und Führung von Familienunternehmen haben bereits im ersten Semester großen Anklang gefunden. Ziel ist hier, den Studierenden sowohl Fachkompetenz als auch Methoden- und Sozialkompetenz zu vermitteln. Durch die Kombination klassischer Vorlesungsvorträge mit Fallstudiendiskussionen und einem Praktikervortrag wird dieses Ziel betont und die praktische Relevanz der vermittelten Inhalte verdeutlicht.

Der erste Praktikervortrag fand im WS 15/16 statt. Herr Detlef Adler war bis April 2015 CEO der Seidensticker-Gruppe. Er berichtete von seinen Erfahrungen als Geschäftsführer und CEO in einem Familienunternehmen und stellte sich im Anschluss mutig den Fragen der neugierigen Studierenden.

Herrn Adler gilt deshalb ein großes Dankeschön vom Lehrstuhlteam für sein Engagement, diesen anregenden, offenen Vortrag zu halten.



Vortrag von Detlef Adler zu seinen Erfahrungen in und mit Familienunternehmen im Januar 2016

Praktische Übungen im Bachelor

Die Praktischen Übungen ermöglichen es den Bachelorstudierenden die gelernten Inhalte eigenständig und praktisch anzuwenden. Es wird stets großer Wert auf die Zusammenarbeit mit Vertretern aus der Praxis gelegt. In Kleingruppen bearbeiten die Studierenden unterschiedliche Fragestellungen, wodurch Schlüsselkompetenzen gestärkt werden.

Bei der Praktischen Übung im Sommersemester 2016 behandelten die Studierenden das Thema „Strategischer Wandel in Familienunternehmen“. Hierzu wurden Interviews mit den Inhabern selbstgewählter Familienunternehmen geführt, um eine SWOT-Analyse zu erstellen und anschließend zu präsentieren.

Im Wintersemester 16/17 werden zwei praktische Übungen mit unterschiedlichen Konzepten angeboten. Eine Veranstaltung soll den Studierenden die Möglichkeit bieten, das wissenschaftliche Schreiben zu Themengebieten rund um die Familienunternehmensführung praktisch zu üben. Die zweite Veranstaltung behandelt die Durchführung und Auswertung von Interviews als Instrument der Forschung rund um Familienunternehmen.



Endpräsentation der Ausarbeitung im Rahmen der Praktischen Übung Bachelor im Juni 2016

Bachelorkolloquium

Das Bachelorkolloquium umfasst die Betreuung der Bachelorarbeit sowie die Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Hier werden die Studierenden darauf vorbereitet, eine spezifische Forschungsfrage eigenständig zu entwickeln und diese dann wissenschaftlich zu beantworten. Das Erlernen des Umgangs mit Literaturrecherche und Selektion dessen sind grundlegende Zielsetzungen innerhalb des Kolloquiums.

Lehrveranstaltungen im Master

Graphische Übersicht über das Lehrangebot im Master 2015/2016

Master-Modul „Führung von Familienunternehmen“

Wintersemester

Vorlesung zu Strategischem Management von Familienunternehmen

Sommersemester

Vorlesung zu ausgewählten Fragestellungen der Familienunternehmensforschung

Vorlesung zu qualitativen Methoden der Familienunternehmensforschung

Praktische Übung zu Führung von Familienunternehmen

Masterseminar zu Corporate Governance in Family Business
Veranstaltungssprache: Englisch

Masterkolloquium

Vorlesungen im Master

Die Vorlesungen, die der Lehrstuhl für Masterstudierende anbietet, ermöglichen einen vertiefenden Einblick in Fragestellungen rund um das Thema Familienunternehmen. In den Veranstaltungen werden u.a. Fragestellungen rund um Themen zu Strategischem Management, Nachfolge, Human Resource Management und Führung in und von Familienunternehmen behandelt. Auch hier werden klassische Vorlesungsvorträge mit Diskussionen und Praktikervorträgen kombiniert. Die dritte Veranstaltung soll qualitative Methoden der Forschung zu Familienunternehmen vermitteln. Hierbei lernen die Studierenden relevante Grundlagen kennen und vertiefen Methoden wie beispielweise die Analyse von Interviews, Dokumenten und Beobachtungen durch gegenseitige Vorträge. Dies dient unter anderem zur Vorbereitung auf die Masterarbeit.

Praktische Übungen im Master

Auch im Masterstudium wird mit der Praktischen Übung das Ziel verfolgt, das theoretisch erlernte Wissen auf praktische Fragestellungen im Kontext der Familienunternehmen anzuwenden.

Im Sommersemester 2016 fand die Praktische Übung in Kooperation mit dem Unternehmen Porta Möbel GmbH & Co.KG statt. In Zusammenarbeit mit Herrn Kurt Jox (Geschäftsführer) und Frau Catrin Tieben (Leiterin Personalentwicklung) wurden

verschiedene Themen in den Bereichen Marketing, Rekrutierung und Unternehmenskultur ausgearbeitet. Die Studierenden setzten sich gezielt mit Fragestellungen in diesen Bereichen auseinander.

Mit Hilfe von Methoden aus der qualitativen Forschung, wie beispielsweise Kundeninterviews, wurden Handlungsalternativen für das Unternehmen abgeleitet. Außerdem wurden allgemeine Implikationen für die gesamte Möbelbranche deutlich, die für weitere Forschungen von Relevanz sind. Die Ergebnisse präsentierten die Studierenden den Unternehmensvertretern und dem Lehrstuhlteam vor Ort bei Porta. Das Unternehmen Porta zeigte seine Anerkennung für die Leistung der Studierenden durch eine hervorragende Betreuung im Haus sowie einen Wertgutschein für die Studierenden.

Das Lehrstuhlteam bedankt sich nochmal für die hervorragende Unterstützung bei Herrn Jox und seinem Team!

Auch im Wintersemester 16/17 soll das Konzept der direkten Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis im Rahmen der Praktischen Übung mit einem weiteren Kooperationspartner fortgeführt werden.

Endpräsentation der Ausarbeitung im Rahmen der Praktischen Übung Master um Juli 2016 bei Porta Möbel



Seminare im Master zu Corporate Governance in Familienunternehmen

Im Rahmen der Internationalisierung des Angebots für Masterstudierenden der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät konnte Prof. Dr. Shamsud Chowdhury von der Rowe School of Business der Dalhousie University in Kanada dafür gewonnen werden, ein Seminar am Stiftungslehrstuhl anzubieten.

Bei der Veranstaltung lernten die Studierenden das Themengebiet des Family Business Governance kennen. Während der Veranstaltung diskutierten die Teilnehmenden die Besonderheiten von Governance Mechanismen für Familienunternehmen und definierten Best Practices für den Fortbestand von Familienunternehmen. Es wurde eine Fallstudie bearbeitet, die Praxiserfahrung des Dozenten besprochen und aktuelle Forschungsarbeiten diskutiert. Neben den Veranstaltungen, die alle auf Englisch durchgeführt wurden, mussten die Studierenden zudem einen englischsprachigen report verfassen und einreichen. Ein kleines Rahmenprogramm mit einem gemeinsamen Abendessen rundete die Veranstaltung ab. Aufgrund seiner offenen und engagierten Art ist es Prof. Chowdhury gelungen, dass mit den Studierenden viele spannende und rege Diskussionen geführt wurden, die auch über das eigentliche Seminarthema hinausgingen.

Wir danken Prof. Chowdhury für das Angebot dieses besonderen Masterseminars und würden uns freuen, ihn auch im kommenden Sommersemester in Bielefeld zu Gast zu haben.

Internationale Forschungskooperation

Mit dem Besuch von Prof. Dr. Shamsud Chowdhury wurde der Start für eine internationale Forschungskooperation zwischen der Universität Bielefeld, Stiftungslehrstuhl Führung von Familienunternehmen und der Dalhousie University in Kanada gelegt. Prof. Chowdhury war im Sommersemester 2016 als visiting researcher am Stiftungslehrstuhl zu Gast. Finanziert und gefördert wurde dieser Aufenthalt durch das „International Office“ der Universität Bielefeld, das den Besuch des Gastdozenten nicht nur finanziell, sondern auch administrativ perfekt unterstützt hat. Vielen Dank dafür! Im Rahmen dieser Forschungskooperation werden wir das Thema Family Corporate Governance auf theoretisch konzeptioneller Ebene bearbeiten. Eine empirische Studie zum internationalen Vergleich zwischen deutschen und kanadischen Familienunternehmen ist auch geplant. Prof. Chowdhury hat nicht nur durch seine freundliche und offene Art einen wertvollen Beitrag am Stiftungslehrstuhl geleistet, sondern er hat auch eine internationale Perspektive in die Arbeit

des Stiftungslehrstuhls einbringen können. Für ein verlängertes Wochenende hat uns so gar noch seine Frau in Bielefeld besucht und so konnten wir die Stadt Bielefeld gemeinsam erkunden und mit einem Essen im „GLÜCKUNDSEELIGKEIT“ beschließen.

Auch die Studierenden konnten von dem Forschungsaufenthalt profitieren. Durch seine Teilnahme an Lehrveranstaltungen auf Bachelor- aber auch auf Masterebene ergaben sich spannende Diskussionen aus dem Vergleich des anglo-amerikanischen Ausbildungssystems mit den Studienbedingungen deutscher Universitäten. Ziel war es auch, Studierende der Universität Bielefeld für ein Auslandssemester an einer kanadischen Universität zu begeistern. Zudem hat Shamsud vor den wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät einen Vortrag über seine internationalen Lehrerfahrungen und die spezifischen Lernformen an der Dalhousie Universität gehalten. Diesem Vortrag folgte eine spannende Diskussion über unterschiedliche Lern- und Lehrformen, insbesondere in der Ausbildung von Master-Studierenden.

Die Forschungskooperation zwischen der Universität Bielefeld und kanadischen Universitäten soll in Zukunft weiter ausgebaut werden. Es ist geplant, den weiteren Austausch zwischen dem Stiftungslehrstuhl und der Dalhousie University in Kanada zu fördern, insbesondere durch einen Besuch bei Prof. Chowdhury in Kanada. Weiterhin ist geplant, eine Summer School anzubieten, bei der Master-Studierende der Universität Bielefeld gemeinsam mit Studierenden der Dalhousie University im internationalen Austausch Themenstellungen rund um die Familienunternehmensforschung bearbeiten.



Prof. Dr. Shamsud Chowdhury aus Kanada, als Visiting Researcher am Lehrstuhl mit Frau Hoon. (im Mai 2016)

Internationale Forschungskooperation



Universität Bielefeld

(Prof. Dr. Shamsud Chowdhury)

Family business governance is concerned with controlling and governing the diverging interests between family members, the owners, and the business entity. The central focus of corporate governance is the relationship between the top management team (TMT), the board of directors (BoD), and other stakeholders, especially stockholders. The collapse of Enron, Global Crossing, and WorldCom in the United States revealed the wide-scale shenanigans of their boards of directors. The failure of Parmalat and Swissair rekindled concerns about the effectiveness of the monitoring of boards in Europe. Similarly, in Canada, the failure of Bre-X, Cinar, Hollinger, Livent, and YBM Magnex illustrates the prankishness of their board members and the degree of their lack of concern for stockholders' interests. The failure of Lehman Brothers as recently as August–September 2008 has been attributed to poor monitoring by its board. Clearly, poor governance has led to the death of these once successful, highly admired large corporations and to massive losses and restructuring in many other cases across the globe. Similarly, especially in family businesses, corporate governance mechanisms are increasing in importance in order to control and govern the diverging interests between family, owners, and management.

Ziel:

- Erarbeitung international vergleichender Forschungsprojekte
- Internationalisierung der Lehre
- Internationale Austauschangebote für Studierende

Masterkolloquium

Inhaltlich baut das Masterkolloquium auf der Vorlesung Führung von Familienunternehmen auf. Der Lehrstuhl bietet den Studierenden zwei Möglichkeiten der Ausarbeitung ihrer Masterarbeiten an: Die eigenständige Wahl eines Themengebietes in Kooperation mit einem Unternehmen oder die Auswahl aus einem vom Lehrstuhl angebotenen Themenkatalog. Hierbei bereitet das Masterkolloquium auf das Verfassen der Abschlussarbeit vor und hilft, die Kenntnisse aus dem Bachelorkolloquium zu erweitern und zu vertiefen. Die Bearbeitungszeit der Masterarbeit beträgt sechs Monate, wobei die Vorarbeit je nach Abstimmung oder Themenfindung mit einem Praxispartner sehr unterschiedlich ausfallen kann.

Abschlussarbeiten

Der Lehrstuhl bietet sowohl im Bachelor als auch im Master die Gelegenheit eine Abschlussarbeit zu verfassen. Im Sommersemester 2016 verfassten bereits Bachelorstudierende ihre Arbeit am Lehrstuhl. Im Wintersemester 2016/2017 sind es Bacheloran-

ten. Im Rahmen der Bachelorarbeit haben die Studierenden in einer reinen Schreibzeit von einem Monat eine rund 15-seitige Ausarbeitung ihres Themas anzufertigen.

Wesentlich komplexer ist die Masterarbeit. Ab dem Wintersemester 2016/2017 wird das Masterkolloquium belegbar sein. Hier können die Studierenden zwischen einem praxisorientierten Thema und einer theoretischen Fragestellung wählen. Bei der praxisorientierten Arbeit findet die Ausarbeitung in Kooperation mit einem Familienunternehmen statt. Die Masterarbeit wird über die Vorbereitungs- und Bearbeitungszeit fortlaufend vom Lehrstuhl betreut.

Praxisunternehmen sind herzlich willkommen mit Themenvorschlägen an den Lehrstuhl heranzutreten. Die Kontakte zu den Studierenden bauen wir gerne auf.

Nr.	Art	Thema
1	Bachelorarbeit im Sommersemester 2016	Wandel in Familienunternehmen: Eine Analyse aus Perspektive der institutionenökonomischen Theorie
2	Bachelorarbeit im Sommersemester 2016	Führungsherausforderungen in Familienunternehmen - eine kritische Betrachtung
3	Bachelorarbeit im Sommersemester 2016	Nachfolgeprozesse in Familienunternehmen - eine kritische Analyse
4	Bachelorarbeit im Sommersemester 2016	Die Krise als Chance - Familienunternehmerisches Handeln als Möglichkeit der Krisenbewältigung
5	Bachelorarbeit im Sommersemester 2016	Erklärung der Leistungsfähigkeit von Familienunternehmen - Eine vergleichende Analyse aus Sicht der Prinzipal-Agenten Theorie und der Stewardship Theorie
6	Masterarbeit im Wintersemester 2016/2017	Eine vergleichend Analyse des Human Resource Management in Familienunternehmen und Nicht-Familienunternehmen
7	Masterarbeit im Wintersemester 2016/2017	Human Resource Management in Familienunternehmen aus Perspektive der Socioemotional Wealth Theorie
8	Masterarbeit im Wintersemester 2016/2017	Führungskonstellationen in Familienunternehmen – Eine vergleichende Analyse
9	Masterarbeit im Wintersemester 2016/2017	Eine vergleichende Analyse von Top Management Teams in Familienunternehmen und Nicht-Familienunternehmen
10	Masterarbeit im Wintersemester 2016/2017	Die Rolle und Bedeutung von Philanthropie in Familienunternehmen
11	Bachelorarbeiten im Wintersemester 2016/2017	Zur Bedeutung von Unternehmensgremien als Governance - Instrument in Familienunternehmen
12	Bachelorarbeiten im Wintersemester 2016/2017	Internationalisierung in Familienunternehmen – eine kritische Analyse

Kommentar von zwei Studierenden zum neugegründeten Lehrstuhl

Bielefeld, den 05.07.2016

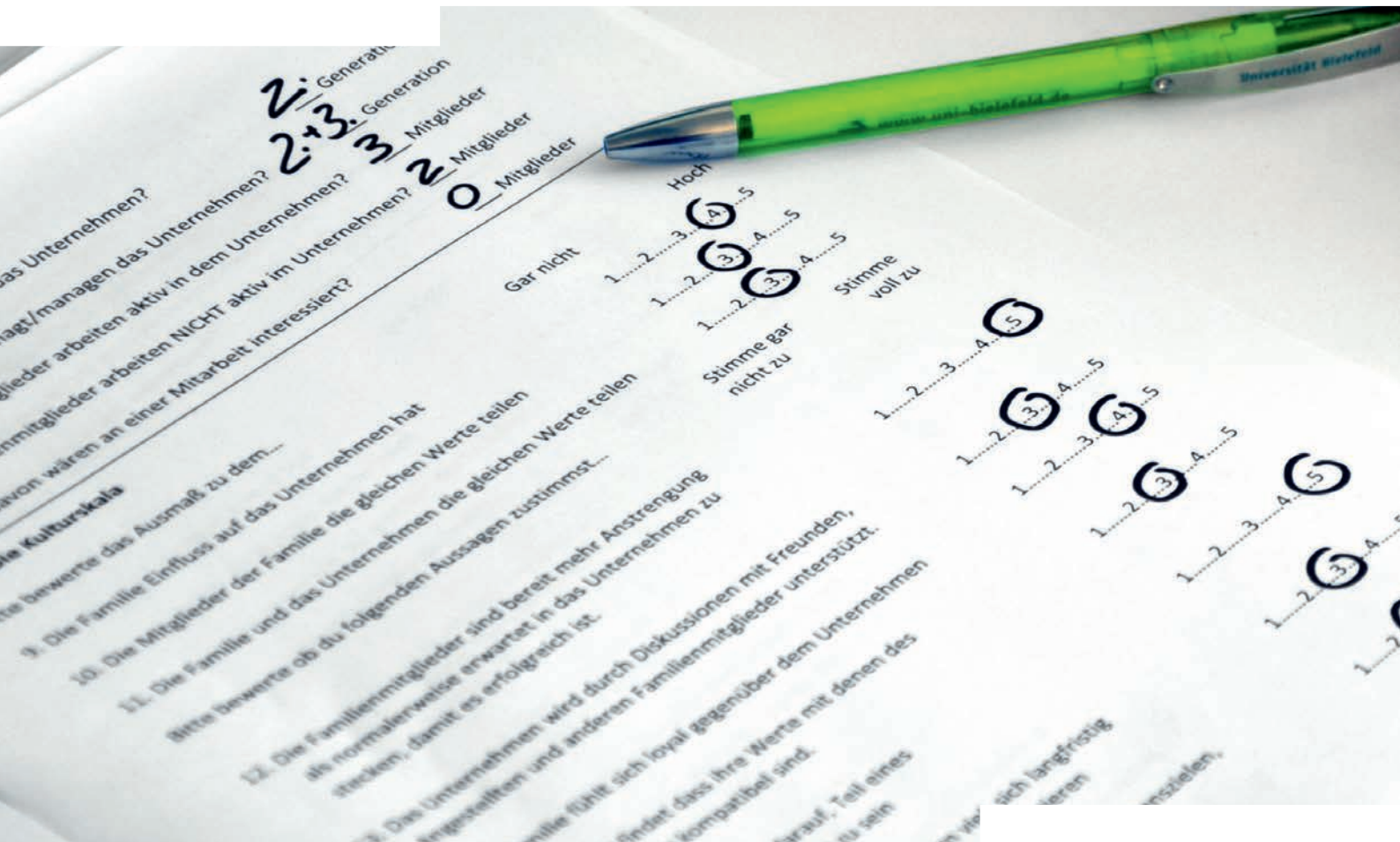
Ganz klar: Ein neuer Lehrstuhl weckt das Interesse vieler Studierender. Insbesondere dann, wenn er über die Betitelung „Führung von Familienunternehmen“ verfügt und außerdem noch ein Stiftungslehrstuhl ist. Denn sowohl Familienunternehmen als auch Stiftungslehrstühlen begegnen wir Studierende während unseres Studiums eher selten. Im Wesentlichen haben wir zwei Gruppen von Studierenden wahrgenommen, die sich für den Besuch der Veranstaltungen, die Frau Prof. Hoon im Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften hält, ausgemacht:

Erstens diejenigen, die besonders mutig und neugierig waren sowie zweitens diejenigen, die den womöglich noch unausgereiften Lehrveranstaltungen zunächst skeptisch gegenüberstanden und sich, nachdem sie sich durch den ein oder anderen Vorlesungsbesuch selbst ein Bild gemacht haben, dann doch für den neuen Lehrstuhl entschieden haben. Wir beide sind exemplarisch für diese beiden Gruppen. Carla hat sich direkt für den Besuch der Veranstaltungen entschieden und Julian hat diese Entscheidung nach einem Vorlesungsbesuch im Winter schließlich ebenfalls getroffen. Darüber hinaus haben wir beide unsere Bachelorarbeit im Sommersemester 2016 unter der Betreuung von Frau Prof. Hoon und Frau Brinkmann geschrieben. Dann kann uns wohl der neue Lehrstuhl nicht so richtig schlecht gefallen haben, oder? Stimmt – und ganz im Gegenteil gefällt er uns sehr gut!

Von Beginn an hat Frau Prof. Hoon uns mit ihrer aufgeschlossenen und authentischen Art überzeugt. Zu jeder Zeit und in jeder Vorlesung schafft sie eine angenehme Arbeitsatmosphäre und legt viel Wert auf den Dialog mit dem Publikum. Gerade hierdurch erreicht sie eine erhöhte Motivation der Studierenden, die Vorlesungen zu besuchen und sich mit Familienunternehmen sowie der Forschung um diese weitergehend auseinanderzusetzen. De facto ist das Publikum in den Vorlesungen immer größer geworden. Der positive Eindruck spricht sich herum. Und auch wir machen weiterhin Werbung für den neuen Lehrstuhl. Wir lernen in jeder Vorlesung dazu, haben durch eine praktische Übung während des aktuellen Semesters Kontakt zu Familienunternehmen in der Region aufgenommen und während unserer Bachelorarbeit eine sehr gute Betreuung erfahren. Jederzeit stand uns Frau Brinkmann für Hilfestellungen zur Verfügung und im abschließenden Kolloquium hat Frau Prof. Hoon uns Studierende motiviert und ermutigt, unseren eigenen Forschungsansatz zu verfolgen. Gerade die Gestaltungsfreiheit und die diesbezügliche Unterstützung der Bachelorarbeiten waren sowohl angenehm als auch sehr lehrreich.

In diesem Sinn sprechen wir also eine klare Empfehlung für den Besuch der Lehrveranstaltungen des Lehrstuhls aus und möchten uns bei den Stifterunternehmen dafür bedanken, dass unsere Fakultät den Lehrstuhl für BWL, insb. Führung von Familienunternehmen hinzugewonnen hat.

Carla Leite, 6. Semester (1-fach Bachelor WiWi)
Julian Wille, 6. Semester (1-fach Bachelor WiWi)



Forschung

Ausweitung von Wissen

Text Julia Brinkmann

Zentrale Forschungsaspekte

Kern der Forschung am Stiftungslehrstuhl ist die Bearbeitung der zentralen unternehmerischen und familiären Herausforderungen und Chancen von Familienunternehmen, insbesondere mit Blick auf deren Zukunftsfähigkeit. Dabei werden Themenfelder wie beispielsweise Strategie, Unternehmensnachfolge, Human Resource Management und Führung aus einer generationen-übergreifenden und interdisziplinären Perspektive betrachtet. Ziel ist es, forschungsstarke Projekte durchzuführen, die anschlussfähig sind an die internationale Forschungscommunity sowie an die familienunternehmerischen Praxis.

Die Forschung am Stiftungslehrstuhl orientiert sich an folgenden Schwerpunkten und deren Schnittstellen im Kontext von Familienunternehmen:

- Strategischer Wandel und Nachfolge
- Familienstiftung
- Human Resource Management
- Führung in Familienunternehmen

Familienstiftung und Nachfolge

Die Einrichtung einer Familienstiftung stellt einen Mechanismus dar, um die Kontroll-, Leitungs- und Steuerungsfunktionen zwischen Familie, Eigentümern und Management zu gestalten und zu systematisieren. Ziel des Forschungsprojektes ist die empirische Erhebung der Intentionen, Prozesse und Erfolgsfaktoren von Familienstiftungen.

Ziele:

- Konzeptionelle Grundlagen zur Familienunternehmensforschung erarbeiten
- eng an und mit den Fragestellungen der Familienunternehmen arbeiten und einen praxisnahen Beitrag leisten
- Forschungsbeiträge national und international sichtbar werden lassen

Strategischer Wandel und Nachfolge

Forschungsprojekte auf diesem Gebiet befassen sich beispielsweise mit dem Zusammenhang von den Eigenschaften der dem strategischen Wandel unterliegenden Entscheidungsprozesse zwischen Familien- und Nicht-Familienmitgliedern. Hier werden auch Gründe für das Entstehen und Scheitern von strategischer Familienunternehmensführung untersucht. Darüber hinaus wird die Wirkung von Vertrauen, Unsicherheit sowie Firmenhistorie auf den strategischen Wandel von Familienunternehmen beleuchtet.

Führung in Familienunternehmen

Forschungsprojekte im Rahmen von Shared Leadership verfolgen das Ziel, zur Theoriebildung innerhalb der Führung in Familienunternehmen beizutragen. Das Teilen von Führung und damit verbundene Führungstechniken gelten aufgrund ihrer häufig impliziten Prozesse als eine zentrale strategische Ressource.

Gerade aufgrund der Besonderheiten des Spannungsfeldes zwischen Familie, Vermögen und Unternehmertum stellt die Teilung von Führungsverantwortung Chance aber auch Risiko in Familienunternehmen dar. Deshalb sollen verstärkt Barrieren und Hemmnisse von geteilter Führung untersucht werden.

Human Resource Management

Das Forschungsprojekt zum Thema Human Resource Management (HRM) in Familienunternehmen untersucht den Einfluss der Familiness als einzigartige Ressourcenausstattung auf das HRM und schließlich auf die Performance des Unternehmens. Der Einsatz und die Nutzung eines HRM stehen dabei insbesondere in Zusammenhang mit der Notwendigkeit der Professionalisierung von Familienunternehmen.

Methoden

Zur Bearbeitung dieser und weiterer Forschungsfelder werden diverse Methoden am Lehrstuhl eingesetzt:

- Empirisch-qualitative (explorative) Studien (z.B. Interviews oder Fallstudien)
- Empirisch-quantitative (großzahlige) Studien
- Mixed-Methods Studien (Einsatz quantitativer Datenerhebungsverfahren mit der Vertiefung durch explorative Verfahren)

Frau Prof. Dr. Christina Hoon

Lehrstuhlinhaberin



Familienunternehmen ticken anders

Frau Prof. Dr. Christina Hoon wurde 1972 in Nordhorn geboren, ist verheiratet und hat 2 Kinder.

Nach dem Studium der Wirtschaftswissenschaften startete sie ihre berufliche Laufbahn als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin an der Leibniz Universität Hannover bei Prof. Dr. H.-G. Ridder.

Im Anschluss an ihre Promotion wurde sie wissenschaftliche Assistentin (Post-Doc) und Habilitandin am Institut für Personal und Arbeit an der Leibniz Universität Hannover (Prof. Dr. H.-G. Ridder).

Seit September 2015 ist Frau Prof. Dr. Christina Hoon Inhaberin des Stiftungslehrstuhls für BWL, insb. Führung von Familienunternehmen an der Universität Bielefeld.

Forschungsschwerpunkte:

- Leadership
- Entscheidungsverhalten
- Strategischer Wandel

Veröffentlichungen und Working Paper

- Hoon, Christina; Hack, Andreas; Kellermanns, Franz (2016): Human Resource Management in Family Businesses. Editorial for the Special Issue 2018. German Journal of Human Resource Management, Sage. Accepted for publication.
- Hoon, Christina; Bövers, Jana (2016): Having Two at the Corporate Apex: Sharing Leadership at the Top of Family Firms. Accepted at the 76th Annual Meeting of the Academy of Management (AOM) in Anaheim, August 5–9, 2016. To be handed in to Journal of Family Business Strategy.
- Hoon, Christina; Brinkmann, Julia (2016): A systematic review of human resource management in family businesses: State of the art and future research questions. To be handed in to Family Business Review.
- Hoon, Christina (2016): A review of reviews: How review-centric studies can make a contribution. Handed in to International Journal of Management Reviews (under review).
- Hoon, Christina (2016): Methodological challenges in family business research from a multi-levels perspective. Handed in to Journal of Family Businesses (under review).
- Hoon, Christina (2016): Vom Hidden Champion zur sichtbaren, attraktiven Arbeitgebermarke. Markt & Wirtschaft.
- Hoon, Christina (2016): Unternehmertum: Management und Erfolgsfaktoren von Familienunternehmen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 66. Jg., 16–17, S. 12–18.
- Hoon, Christina (2016): Vom Finden und Forschen, Ausgabe 1, Goldbeck bauzeit. Bielefeld.
- Hoon, Christina (2016): Wie sich Unternehmen vor Zerschlagung schützen. WB Ausgabe Bielefeld.
- Hoon, Christina (2016): Das bleibt in der Familie. Die Zeit – Campus.
- Hoon, Christina (2016): Wissen stärken und Nachfolge regeln. WB OWL-Wirtschaft.
- Hoon, Christina (2015): uni.aktuell. Neue Professorinnen und Professoren.
- Hoon, Christina (2015): Was Firmen in Familienhand so erfolgreich macht. NW Ausgabe Bielefeld.
- Hoon, Christina (2015): Ethik im Job als Herausforderung. NW Ausgabe Bielefeld.
- Hoon, Christina (2015): Familienunternehmen ticken anders. WB Ausgabe, Bielefeld.
- Hoon, Christina (2015): Dem Erfolg von Familienunternehmen auf der Spur. uni.aktuell.

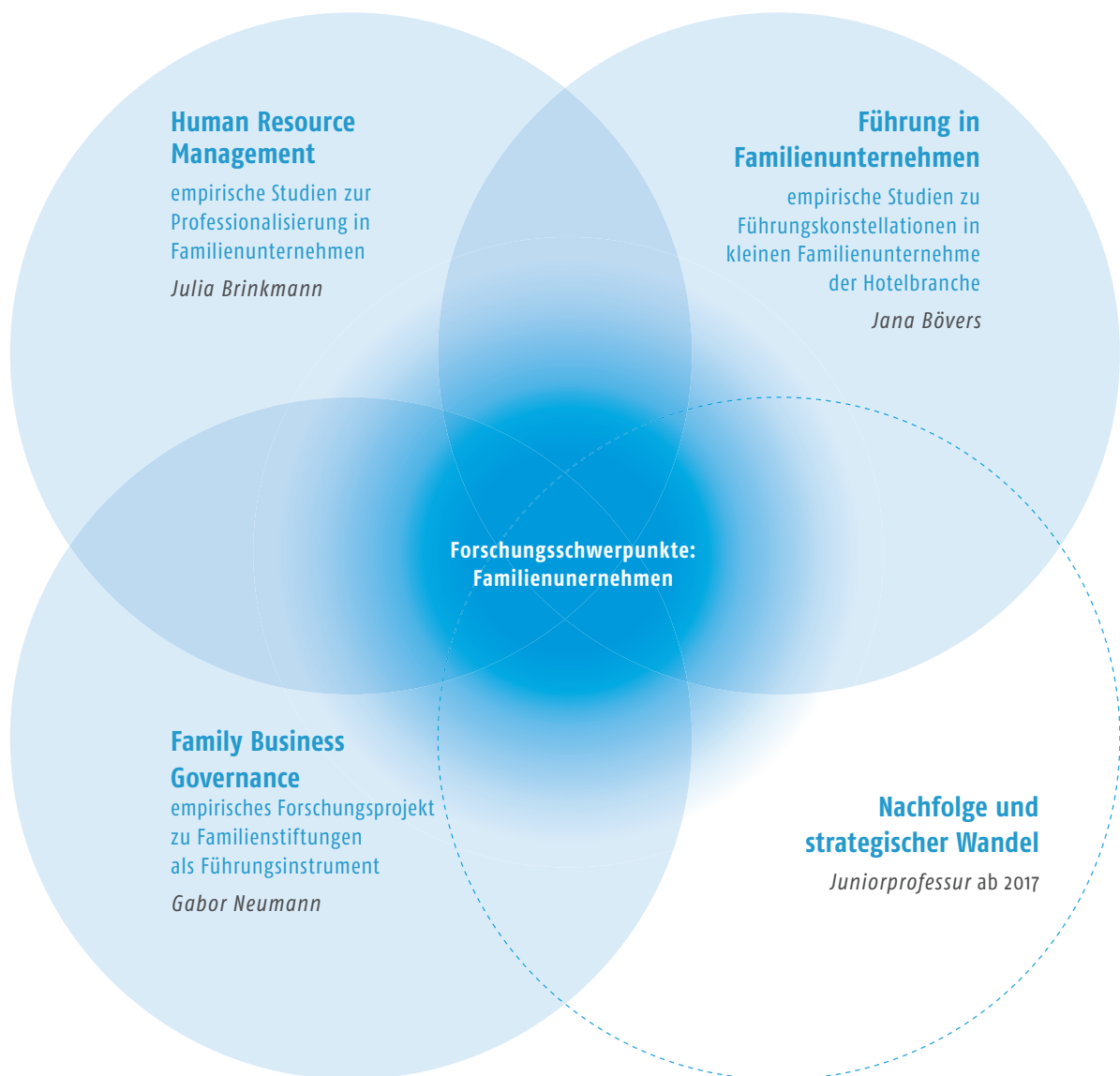
Vorträge und Konferenzteilnahmen

- Hoon, Christina; Julia Brinkmann (2016): Proposal: Professionalisierung des Human Resource Management in Familienunternehmen. Konferenz der Wissenschaftskommission Personal des VHB, Paderborn. September 2016.
- Hoon, Christina (2016): Die Familienstiftung als Führungsinstrument in Familienunternehmen. Keynote – Dr. Klaus Seppeler Stiftungstag, Seppeler Gruppe Rietberg. Rietberg, 25. August 2016.
- Hoon, Christina (2016): Having Two at the Corporate Apex: Sharing Leadership at the Top of Family Firms. 76th Annual Meeting of the Academy of Management (AOM) in Anaheim, August 5–9, 2016.
- Hoon, Christina (2016): Discussant: Succession planning in family businesses. 76th Annual Meeting of the Academy of Management (AOM) in Anaheim, August 5–9, 2016.
- Hoon, Christina (2016): Keynote – Management in familiengeführten Unternehmen: die Rolle von Frauen in der Nachfolge. Deutscher Akademikerinnen Bund e.V. (DAB), Bielefeld, 06. Juni 2016.
- Hoon, Christina (2016): Keynote – Chancen und Risiken von Führung in Familienunternehmen bei Nachfolgeentscheidungen. Diskussionsabend Initiative Wirtschaftsstandort Kreis Herford e.V., Herford, 08. Juni 2016.
- Hoon, Christina (2016): Researching family businesses from a multi-level perspective – Challenges for future family business research. Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen. Siegen, März 2016.
- Hoon, Christina; Jana Bövers (2016): Having Two at the Corporate Apex: Sharing Leadership at the Top of Family Firms. Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen. Siegen, März 2016.
- Hoon, Christina (2016): Keynote – Herausforderungen kleiner und mittleren Familienunternehmen in der Nachfolge. Familienunternehmer der Region OWL. Bielefeld.
- Hoon, Christina (2015): Antrittsvorlesung. Familie, Vermögen, Unternehmertum: Chancen und Risiken von Führung in Familienunternehmen. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Bielefeld. Bielefeld, 2. Dezember 2015.

Dissertationen

Das Team des Lehrstuhls setzt sich in seinen Dissertationsprojekten mit dem Thema der Familienunternehmensführung auseinander. Die Bandbreite der Forschungsthemen spiegelt die heterogenen Herausforderungen wider, denen sich Familienunternehmen ausgesetzt sehen. Trotz der Breite der The-

menstellungen weisen die Forschungsprojekte allerdings auch starke Bezüge zueinander auf und können sich gegenseitig befruchten. Durch den empirischen Bezug der Dissertationsvorhaben gelingt es, die Empiriebasis zu Familienunternehmen stetig zu erweitern sowie das theoretische Wissen zu festigen und in die konkrete Praxisanwendung zu überführen.





Julia Brinkmann,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



OWL – eine einzigartige Welt der Familienunternehmen

Human Resource Management in Familienunternehmen

Die Forschungsschwerpunkte von Frau Brinkmann sind zum einen das Human Resource Management (HRM) in Familienunternehmen und zum anderen die Professionalisierung in Familienunternehmen. Beide Forschungsgebiete weisen erhebliche Lücken auf und bieten neben der Notwendigkeit der konzeptionellen Auseinandersetzung, auch empirischen Forschungsbedarf in quantitativer und qualitativer Form.

Die aktuelle Forschung zum HRM beschäftigt sich vorwiegend mit Großunternehmen. Die Besonderheiten von Familienunternehmen und ihr Einfluss auf Funktionen, Instrumenten und Strukturen des HRM werden dabei häufig außer Acht gelassen. Welchen Einfluss hat die einzigartige Ressourcenausstattung von Familienunternehmen auf das HRM und schließlich auf die Performance des Unternehmens? Inwieweit lassen sich die allseits bekannten „best practices“ auf Familienunternehmen übertragen und implementieren? Diese und eine Vielzahl weiterer interessanter und herausfordernder Fragestellungen bringen Themengebiete rund um das HRM mit sich.

Parallel dazu beschäftigt sich Frau Brinkmann mit der Professionalisierung in Familienunternehmen, wobei sie einem besonderen Fokus auf das HRM setzt. Die Betrachtung erfolgt auf individueller und organisationsübergreifender Ebene. In diesem Zusammenhang ergeben sich folgende ausgewählte Fragestellungen: Inwieweit ist eine Professionalisierung von Familienunternehmen nötig und möglich? Gibt es einen idealtypischen Professionalisierungsgrad von Familienunternehmen? Wie und warum gestaltet die firmenindividuelle „Familiness“ die Professionalisierung von HRM in Familienunternehmen? Dazu zählen insbesondere familienspezifische Normen, Werte und Traditionen.

Julia Brinkmann

Nirgendwo in Deutschland gibt es solch eine Diversität von Familienunternehmen wie in dieser Region. Ob groß ob klein, Sie als Familienunternehmen decken jegliche Branche ab und führen dazu, dass es auf lange Sicht eine gesunde wirtschaftliche Entwicklung in der Region gibt.

Auch für mich ist Ostwestfalen ein wichtiger Dreh und Angelpunkt – im Lipperland aufgewachsen, habe ich dort ein duales Studium der Betriebswirtschaftslehre bei dem Familienunternehmen Synflex Elektro GmbH absolviert. OWL ist meine Heimat und doch wollte ich über den Tellerrand hinausschauen. Dank persönlichem Engagement und der Unterstützung der Eigentümer, arbeitete ich das Jahr nach meinem Studium in dem französischen Tochterunternehmen in Paris weiter. Diese individuelle Förderung, die mich persönlich sehr in meiner beruflichen Laufbahn weitergebracht hat, ist auf so einem Weg nur in einem familiengeführten Unternehmen denkbar. Nach vier erfolgreichen Jahren praktischer Arbeit, gepaart mit theoretischen Grundlagen, entschied ich mich dafür, meine wissenschaftliche Basis zu vertiefen. Mir war es dennoch wichtig den praktischen Bezug, während meines Masterstudiums, nicht aus den Augen zu verlieren. Aus diesem Grund arbeitete ich während dieser Zeit im Corporate Controlling des Familienunternehmens Phoenix Contact GmbH & Co. KG und verfasste dort meine Abschlussarbeit zum Thema „Vertriebssteuerung im Lösungsgeschäft“.

Basierend auf meiner langjährigen Erfahrung im Bereich familiengeführter Unternehmen, die sich durch eine ungemene Heterogenität charakterisieren, entschied ich mich für eine neue Herausforderung. Ich baute den im letzten Jahr gegründeten Lehrstuhl „Führung von Familienunternehmen“ an der Universität Bielefeld mit auf. Unsere Forschung profitiert enorm von der Verbindung aus der wissenschaftlichen Fundierung und der empirischen Herleitung aus den Unternehmen. Diese Synergie ist der Grund für meine Entscheidung, Teil dieses Lehrstuhls zu sein. Besonders die Bereiche „Human Resource Management und die Professionalisierung innerhalb von Familienunternehmen“ interessieren mich sehr und sind deshalb Teil meiner Forschungsarbeit im Rahmen meiner Dissertation. Doch auch die entsprechende Umsetzung der wissenschaftlichen Konzepte an die Studierenden ist mir ein wichtiges Anliegen.

Alles im allem möchte ich gerne auf diesem noch unerforschten Feld der Wissenschaft, der Erforschung der Familienunternehmen, weiße Flecken von der Landkarte wischen.

Jana Bövers

OWL und ein Lehrstuhl der sich mit Familienunternehmen beschäftigt – das passt schon auf den ersten Blick perfekt zusammen. Gerade weil ich aus einer komplett anderen Region nahe Hannover stamme, fallen mir die Charakteristika der Unternehmenslandschaft von OWL besonders auf.

Ich habe bereits in meiner Heimat lange Zeit für ein Familienunternehmen gearbeitet und die Besonderheiten schätzen gelernt. Daher beschloss ich mich, mein Masterabschluss der Wirtschaftswissenschaften an der Leibniz Universität Hannover mit einer Abschlussarbeit zu dem Thema Führung in Familienunternehmen abzuschließen. Es war ein Glücksgriff, dass diese Arbeit durch Frau Hoon betreut wurde. Kurz vor Beendigung meiner Arbeit erzählte sie mir von ihrem Wechsel an die Universität Bielefeld und dem Lehrstuhl und bot mir eine Stelle an. Ich war begeistert und begann so zunächst als wissenschaftliche Hilfskraft und konnte meine Forschung zu dem Thema Führung in Familienunternehmen fortführen und die Arbeiten am Lehrstuhl von Beginn an unterstützen. Als dann eine weitere Stelle mit der Möglichkeit zur Promotion am Lehrstuhl entstand, habe ich mich sofort beworben und konnte mich auch durchsetzen.

Am Lehrstuhl reizt mich besonders die Nähe zwischen Theorie und Praxis. Der Austausch mit Familienunternehmen begleitet die Forschung wodurch einem die Notwendigkeit und die praktischen Implikationen der eigenen Ergebnisse ständig vor Augen geführt werden. Aber gerade weil mein eigenes Studium noch nicht lange her ist, begeistern mich auch die Möglichkeiten für die Studierenden. Ich hatte während meines eigenen Studiums weder die Möglichkeit eine besondere Unternehmensform so detailliert zu betrachten, noch so praxisnah und praktisch zu lernen. Diesen Ansatz möchte ich auch weiterhin tatkräftig unterstützen.



Jana Bövers,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



Der Stiftungslehrstuhl – Zwischen Theorie und Praxis

Geteilte Führung in Familienunternehmen

Die Forschungsschwerpunkte von Frau Bövers sind zum einen die „Co-Führung an der Spitze von Familienunternehmen“ und zum anderen „Führungskonstellationen in Familienunternehmen“. Im Bereich der Führung in Familienunternehmen wird aktuell hauptsächlich die Nachfolge betrachtet. Beispielsweise wird versucht, Faktoren zu identifizieren, die Familienmitglieder beeinflussen, Führungsverantwortung zu übernehmen. Gerade aufgrund der Generationenfolge gibt es aktuell eine Entwicklung hin zur Führung, die unter verschiedenen Familienmitgliedern geteilt wird. Aufgrund der mit diesen Konstellationen einhergehenden Problematik haben sich Forschungslücken aufgetan, welche es zulassen, aus verschiedenen Blickwinkeln zu forschen.

Die Forschungslücke, mit welcher sich Frau Bövers befasst, liegt hier in der Co-Führung. Sie untersucht Familienunternehmen, die Co-Führung mit einem Duo oder einer Gruppe Familienmitglieder an der Spitze praktizieren. Hierbei ergibt sich folgende zentrale Fragestellung: Wie schaffen es Führungsteams in Familienunternehmen gemeinsam zu führen? Hier wird untersucht, wodurch sich diese Führung auszeichnet und wie diese Ausprägung erreicht wird. Durch eine langangelegte Fallstudie und induktive Theoriebildung konnten bereits erste Antworten auf diese Fragestellungen gefunden werden.

Hinsichtlich der Zusammensetzung dieser Führungsteams in Familienunternehmen gibt es eine Vielzahl bekannter Konstellationen, wie Geschwisterpaare, Clans oder Fremdmanager sowie deren Kombinationen. Die vorhandene Literatur muss daher analysiert und systematisch aufgearbeitet werden. Über diese Arbeit identifiziert und analysiert Frau Bövers weitere Forschungslücken, um weitere aufbauende empirische Studien durchzuführen.



Gabor Neumann,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter



Von OWL in die Welt – Weltmarktführer mit ostwestfälischen Tugenden

Family Business Governance

Die erfolgreiche Übergabe eines Familienunternehmens von einer Generation auf die nächste ist zentral für die Überlebensfähigkeit dieses Unternehmenstyps. Gleichzeitig liegen in diesen Nachfolgeprozessen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Für Familienunternehmer bietet die Einrichtung einer Familienstiftung einen Mechanismus, um die Führungsverantwortung zwischen Familie, Eigentümern und Management zu gestalten und klar zuzuteilen. Die Familienstiftung trägt dazu bei, die Kontroll-, Leitungs- und Steuerungsfunktionen in Unternehmen zu systematisieren und Konflikte konstruktiv zu begegnen. Zudem ist die Familienstiftung ein Instrument, um Mitglieder nachfolgender Familiengenerationen in die Übernahme von Führungsverantwortung zu begleiten. Obwohl das Thema Familienstiftung an Relevanz gewinnt, sind bislang kaum Forschungsergebnisse zu den Treibern, Prozessen und Ergebnissen der Gründung von Familienstiftungen zu finden. Das Forschungsprojekt zielt darauf ab, Intentionen der Stiftungsgründung zu erheben, die Prozesse der Kontroll- und Lenkungsfunktionen von Stiftungsaktivitäten zu identifizieren und Faktoren für den Erfolg dieses Steuerungsinstrumentes zu erheben. Zudem soll die Familienstiftung definitorisch genauer gefasst werden, und von anderen Governance Mechanismen, insbesondere der gemeinnützigen Stiftung abgegrenzt werden. Das Forschungsprojekt wird durch eine quantitative Untersuchung empirisch gestützt. Eine internationale Vergleichsstudie ist zudem angedacht.

Gabor Neumann

Viele Produkte aus der Region OWL sind weltweit bekannt und geschätzt. „Made in OWL“ – ist ein Nachweis für innovative und nachhaltige Lösungen vieler Weltmarktführer. Dies verdanken wir dem pulsierenden Mittelstand und den Familien dahinter, die mit Mut, Leidenschaft und langfristigen Denken die Region positiv prägen.

Für mich als Ostwestfale, ist die Region ein wichtiger Teil meiner eigenen Identität. Mit meinem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bielefeld habe ich die Basis für mein theoretisches Wissen gelegt.

Neben dem Studium habe ich einen Unternehmer beim Aufbau seiner Beratung unterstützt. Der Schwerpunkt liegt auf der Strategieberatung von erfolgreichen Familienunternehmen und der Unterstützung zum Erreichen von Wachstumszielen. Ein Praktikum bei der Hella KGaA Hueck & Co. gab mir die Möglichkeit, für ein Unternehmen der Region im Ausland zu arbeiten. Es war bemerkenswert, wie wichtig deutsche Unternehmen und deren Produkte als Synonyme für Qualität und Innovation in England angesehen werden.

Mit dem Masterstudium an der RWTH Aachen konnte ich meine praktischen Erfahrungen und mein Wissen aus dem Studium in Bielefeld vertiefen. Mein Interesse lag dabei auf der Unternehmensstrategie, insbesondere bezüglich Fragen der Corporate Governance und der langfristigen Unternehmensentwicklung. Dabei fand ich es bedauerlich, dass die Forschung bezüglich der Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) bisher vernachlässigt wurde, da der Fokus verstärkt auf den Konzernen liegt.

Ein Lehrstuhl, der sich mit der Führung von Familienunternehmen beschäftigt, ist ein wichtiges Signal für die Innovationskraft der Region. Ich empfinde das Umfeld der Universität Bielefeld als dynamisch und inspirierend. Daher freue ich mich hier meiner Leidenschaft, der Erforschung der Organisation von KMUs, nachgehen zu können. Die enge Zusammenarbeit mit den Stiftern ist der Schlüssel, um das Ziel von praxisrelevanter Forschung zu realisieren und ein elementarer Faktor für die empirische Validität der Forschung. Ich bin davon überzeugt, dass diese Synergie aus Theorie und Wirtschaft fruchtbare Ergebnisse sowohl für Praxis als auch Forschung erzielen wird.

Drittmittelprojekt

Die Familienstiftung als Führungsinstrument in Familienunternehmen

Im Oktober startet am Stiftungslehrstuhl ein Forschungsprojekt zum Thema Familienstiftung. Unterstützer des Projektes ist die Seppeler Gruppe in Rietberg, ein Familienunternehmen mit 16 operativen Geschäftsbereichen in Deutschland und Polen und über 1.100 Mitarbeitern.

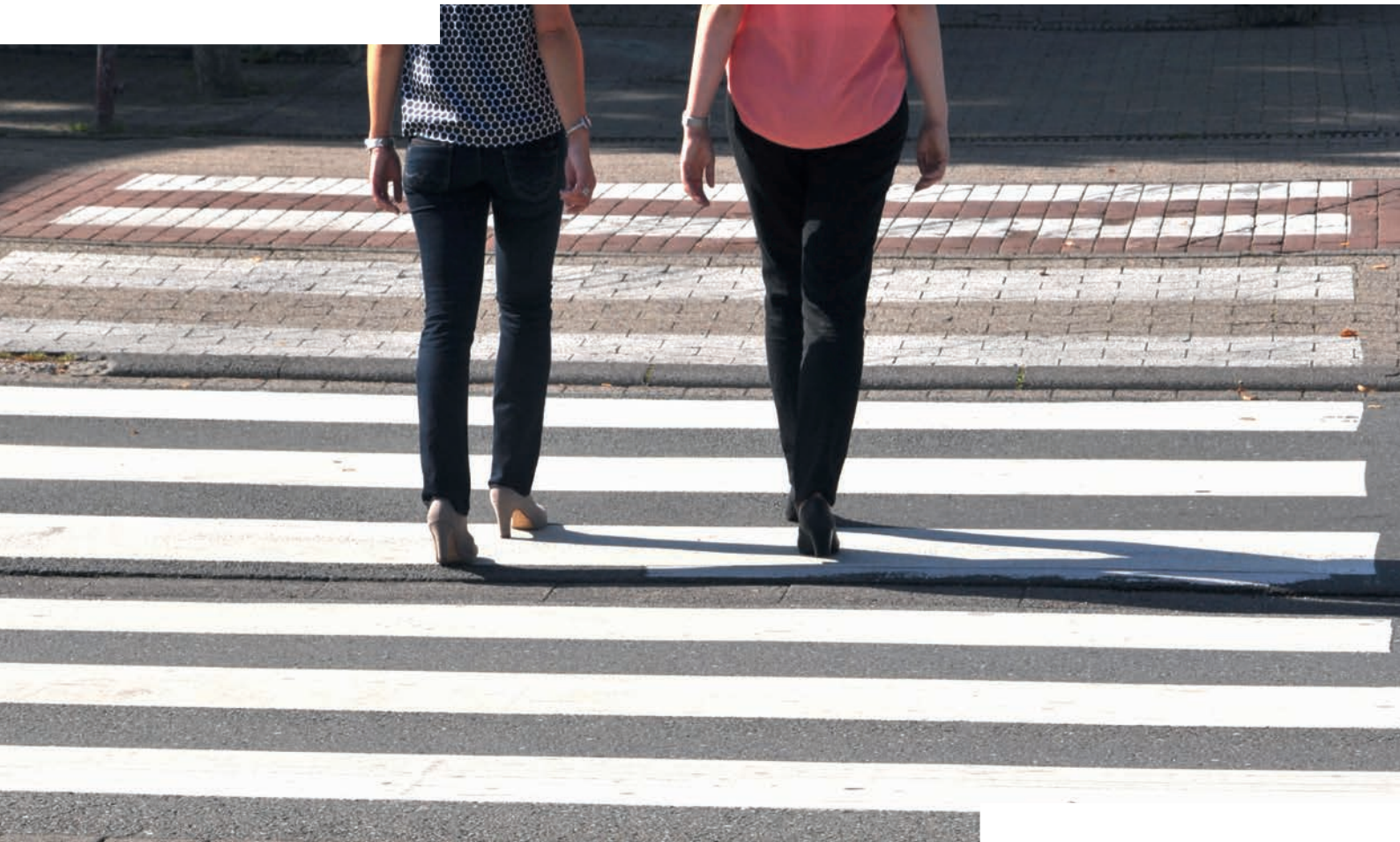
Die Seppeler Gruppe ist in den Bereichen Feuerverzinkung, Behältertechnik, Gitterroste und Beschichtungen tätig. Das Unternehmen wurde 1917 durch Dipl.-Ing. Eduard Seppeler als Konstruktionsbüro für Flug- und Fahrindustrie gegründet. Die Firma Dipl.-Ing. Eduard Seppeler wird in den darauffolgenden Jahren in die Seppeler Stiftung für Flug- und Fahrwesen, eine Familienstiftung mit Sitz in Berlin, umgewandelt. Damit entsteht eine Unternehmensstiftung, die in die Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit die Verselbstständigung des Kapitals einbringt. Eduard Seppeler beweist sich somit nicht nur als Pionier der Luftfahrt, sondern auch als Pionier neuer Unternehmensformen, in denen sich Technik, Wirtschaft und Soziales

neu ordnen. Hier in Rietberg ist die Familie Seppeler seit dem 15. Jahrhundert heimisch. Die Rietberg-Werke AG firmiert seit Ende 1950 als Rietbergwerke, Inhaber Seppeler Stiftung. Gemeinsam mit der Mineralölindustrie werden verzinkte Kleintankanlagen entwickelt. In 1959 wird Dipl.-Ing. Dr. Klaus Seppeler, seit 1953 in der Geschäftsleitung der Rietbergwerke tätig, alleiniger Geschäftsführer. 2003 wird die Dr. Klaus Seppeler Stiftung als stille Beteiligung in die Rietbergwerke eingegliedert. Kai Seppeler ist in dritter Generation mit der Geschäftsführung des Unternehmens betraut.

Die Dr. Klaus Seppeler Stiftung unterstützt das Thema „Die Familienstiftung als Führungsinstrument in Familienunternehmen“ über drei Jahre. Wir danken der Dr. Klaus Seppeler Stiftung und insbesondere Herrn Kai Seppeler, Herrn Maaß und Herrn Prof. Dr. Münz für ihr Interesse an diesem Kooperationsprojekt und freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit.

Vortrag von Frau Prof. Dr. Hoon zum Thema "Familienstiftung" bei der Seppeler Gruppe in Rietberg





Der Lehrstuhl in Aktion – von Bielefeld bis Amerika

Text Julia Brinkmann & Julia Wilbers

Wissenstransfer und Wissensgenerierung stellen als zwei Kernelemente grundsätzliche Paradigmen des Lehrstuhls dar. Um diesen ganzheitlich nachzukommen, reicht es nicht aus, sich ausschließlich mit seiner eigenen Forschung und den darum angrenzenden Forschungsgebieten im Austausch mit Lehrstuhlkollegen auseinander zu setzen. Auch das „Schauen über den Tellerrand hinaus“ ist unabdingbar. Dieses hat das Lehrstuhlteam schon im ersten Jahr seit der Gründung rege getan, wozu Frau Prof. Hoon mit ihrer Verknüpfung von Historie, Praxis und theoretischer Denkansätze im Rahmen Antrittsvorlesung im Kreis von Akademikern und Praktikern einen Startpunkt setzte.

Teilnahmen an nationalen und internationalen Konferenzen, wo Forschungsarbeiten selbständig im Plenum renommierter Forscher präsentiert und diskutiert werden, haben das erste Jahr des Lehrstuhls zu einer erkenntnisreichen Zeit werden lassen! Solche Veranstaltungen ermöglichen es, nicht zuletzt durch das Feedback zu eigenen Forschungsarbeiten, neue

wissenschaftliche Blickwinkel oder gar Forschungsrichtungen kennen- und einschätzen zu lernen. Neben dem hauptsächlich wissenschaftlichen Teil lässt sich insbesondere im Rahmen gemeinsamer Abendveranstaltungen ein interessantes Netzwerk von Forschern und Nachwuchswissenschaftlern aufbauen. Teilweise ergeben sich gemeinsame Forschungsprojekte. Auch ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Fachbereiche an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zu nennen. An dieser Stelle sei besonders die enge Kooperation mit dem Lehrstuhl von Prof. Dr. Fred G. Becker für Personal, Organisation und Unternehmensführung positiv hervorzuheben.

Dezember
2015

Antrittsvorlesung

Die Antrittsvorlesung von Frau Prof. Dr. Christina Hoon fand am 02.12.2015 statt. Das Thema des Vortrags lautete „Familie, Vermögen, Unternehmertum: Chancen und Risiken von Führung in Familienunternehmen“.

März
2016

Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen, Siegen

Frau Prof. Dr. Hoon hielt einen Vortrag über „Extending the methodological horizon in family business research“ und einen weiteren Vortrag mit Jana Bövers über „Having a two at the corporate apex: Sharing leadership at the top of family firms“.

August
2016

The 76th Annual Meeting of the Academy of Management in Anaheim, California, United States

Frau Prof. Dr. Hoon stellte zwei aktuelle Forschungsprojekte auf der Academy of Management vor, der weltweit größten Konferenz für Managementforschung

September
2016

Besuch der Sonderausstellung „Phänomen Familienunternehmen Einblicke – Überblicke“ in der Draiflessen Collection in Mettingen

Das Lehrstuhlteam besuchte die Ausstellung mit Lesung von Marie-Luise Marjan zu „Buddenbrooks. Verfall einer Familie“ im Museum des Familienunternehmens C&A.

September
2016

Herbstworkshop 2016 der wissenschaftlichen Kommission Personalwesen im Verband der Hochschul-lehrer für Betriebswirtschaft e.V., Paderborn.

Prof. Dr. Christina Hoon und Julia Brinkmann stellten ihr gemeinsames Projekt zum Human Resource Management in Familienunternehmen vor.

September
2016

Doktorandenkolloquium

Doktorandenkolloquium mit dem Lehrstuhl für Personal, Organisation und Unternehmensführung von Herrn Prof. Dr. Fred G. Becker in Hille-Oberlütbe. Jeder Doktorand hielt einen Diskussionsvortrag zu seiner Arbeit. Der Austausch und die Diskussion unterschiedlicher Fragestellungen machten diese Veranstaltung zu einem reichhaltigen Input für alle Teilnehmer.



Melanie Schneider von der Stiftung Familienunternehmen überreicht die Stiftungsurkunde



Gabor Neumann und Julia Brinkmann in der Draiflessen Collection



Doktorandenkolloquium in Hille-Oberlütbe



iFUn

Text Julia Brinkmann

Institut für Familienunternehmen Ostwestfalen-Lippe

Das Institut für Familienunternehmen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist im September 2015 gegründet worden. Parallel dazu hat Frau Prof. Dr. Christina Hoon ihre Arbeit auf dem (neu geschaffenen) Stiftungslehrstuhl „BWL Führung von Familienunternehmen“ aufgenommen. Dem Vorstand des iFUn gehören neben Prof. Dr. Fred Becker (Sprecher) und Prof. Dr. Herrmann Jahnke auch Prof. Dr. Christina Hoon an. Vorsitzender des Beirats ist Ortwin Goldbeck.

Zu den Aufgaben des iFUn gehört es, verschiedene Kooperationsformate im Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis anzubieten, die sich gezielt auch (und gerade) an die regionale Wirtschaft richten. In Zusammenarbeit mit den Stiftern sind bereits einige solcher Angebote entwickelt und realisiert worden, beispielsweise das OWL ManagementKolloquium oder der IUUB-Dialog Unternehmungsführung. Das iFUn soll aber auch einen geeigneten organisatorischen Rahmen bieten, um

interdisziplinär zu forschen oder die von einzelnen Forschern gewonnenen Erkenntnisse interdisziplinär zu erörtern – und zwar unter Einbeziehung der Praxis, insbesondere der regionalen (von Familienunternehmen geprägten) Wirtschaft. Vor diesem Hintergrund ist geplant, das iFUn durch die Kooperation mit Vertretern der Rechtswissenschaft weiter auszubauen.

Nutzen aus dem engen Dialog zwischen
Forschung und Familienunternehmen:

- Kennenlernen der Sichtweise von Wissenschaft und Praxis
- Von der Erfahrung der Familienunternehmen und durch internen Austausch lernen
- Neue Kontakte knüpfen zu Familienunternehmen mit ähnlichen Fragestellungen

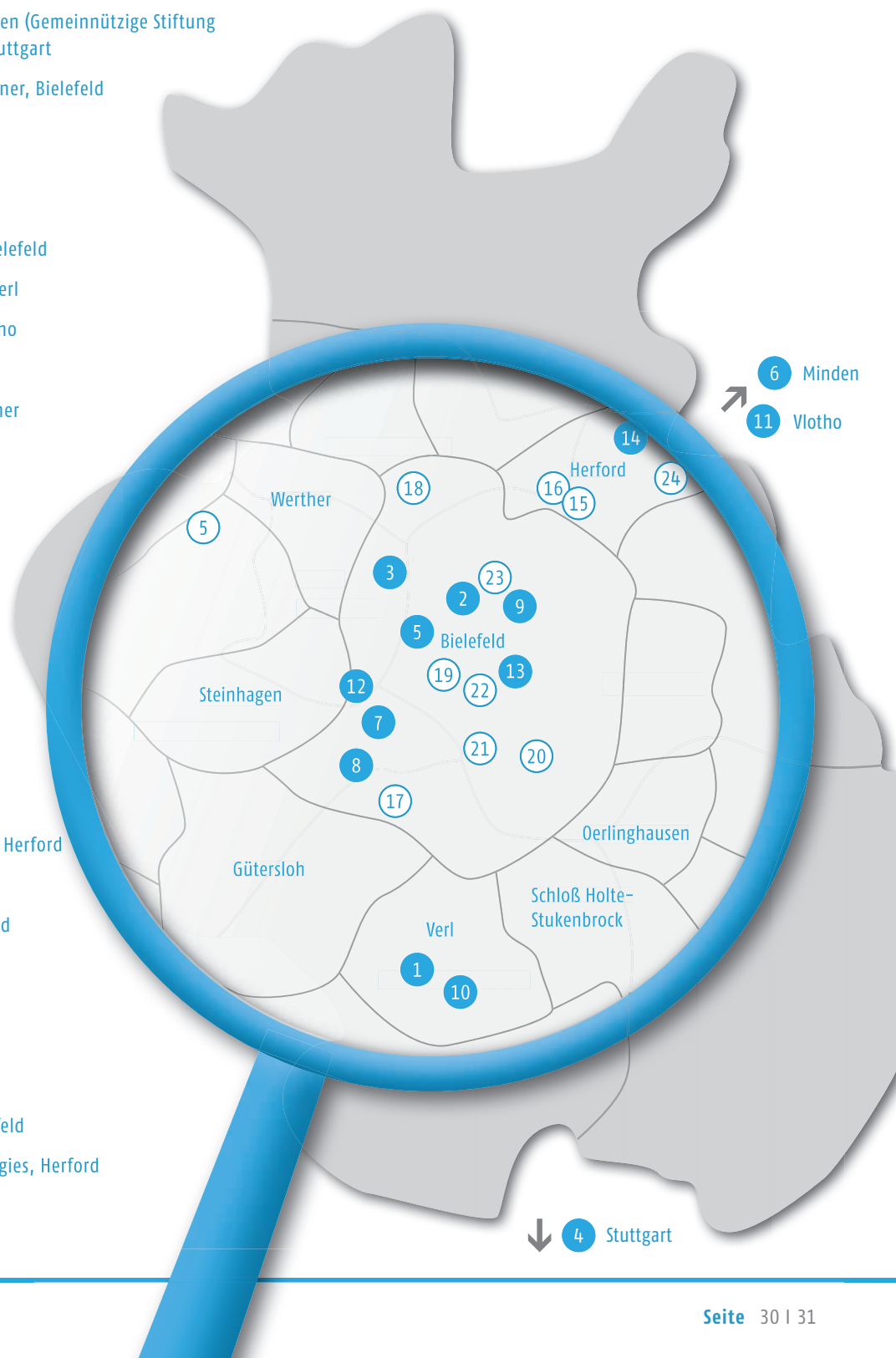
Haupt- und Zustifter der Stiftungsprofessur und des iFUn

Hauptstifter

- 1 Beckhoff Automation, Verl
- 2 Stiftung der Sparkasse Bielefeld
- 3 Universitätsgesellschaft Bielefeld
- 4 Stiftung Familienunternehmen (Gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts), Stuttgart
- 5 HLB Dr. Stückmann und Partner, Bielefeld
- 6 Melitta Bentz, Minden
- 7 Hettich Holding, Espelkamp
- 8 Goldbeck Stiftung, Bielefeld
- 9 SCHÜCO International KG, Bielefeld
- 10 nobilia-Werke J. Stickling, Verl
- 11 Herbert Kannengiesser, Vlotho
- 12 HorstmannGroup, Bielefeld
- 13 Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld
- 14 Harting Gruppe, Espelkamp

Zustifter

- 15 Ahlers AG, Herford
- 16 bugatti Brinkmann Holding, Herford
- 17 Böllhoff-Gruppe, Bielefeld
- 18 Boge Kompressoren, Bielefeld
- 19 Delius-Gruppe, Bielefeld
- 20 Diamant Software, Bielefeld
- 21 Möller-Group, Bielefeld
- 22 Piening, Bielefeld
- 23 Seidensticker-Gruppe, Bielefeld
- 24 Wemhöner Surface Technologies, Herford



Unser ausdrücklicher Dank gilt allen Familienunternehmen und Institutionen, die den Stiftungslehrstuhl und das iFUn ermöglicht und unterstützt haben. Vor allem durch das persönliche, aber auch finanzielle und inhaltliche Engagement der Unternehmerpersönlichkeiten und –familien wird die Arbeit des Stiftungslehrstuhls und des iFUn überhaupt erst möglich und maßgeblich geprägt.



5
HLB STÜCKMANN ■

12
HORSTMANNGROUP
seit 1975

13
IHK
Industrie- und Handelskammer
Ostwestfalen zu Bielefeld

10
nobilia®

4
Stiftung
Familienunternehmen

3
UNIVERSITÄTSGESELLSCHAFT
BIELEFELD
Verein der Freunde und Förderer
der Universität Bielefeld e. V.

15-24

BOGE

bugatti
THE EUROPEAN BRAND

BÖLLHOFF

ahlers

DELIUS
WORLD OF TEXTILES SINCE 1722

WEMHÖNER

Piening
Personal

Diamant Software
Trust your figures

möllergroup

seidensticker

Entwicklung des iFUn

Um die interdisziplinäre Ausrichtung des Instituts für Familienunternehmen (iFUn) zu stärken und auszubauen, ist in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Kleindiek und Prof. Dr. Jacoby (beide Fakultät für Rechtswissenschaften) ein Konzeptpapier zur Einrichtung einer neu zu schaffenden Professur für Recht der Familienunternehmen erstellt worden. Mittlerweile ist diese neu geschaffene Professur im Rahmen der fortlaufenden Strategieerörterungen auf Fakultätsebene sowie der UNIplus-Beratungen auf Universitätsebene ermöglicht worden. Durch die enge Kooperation zwischen der neu geschaffenen Professur und dem iFUn sowie dem Stiftungslehrstuhl „Führung von Familienunternehmen“ gelingt es verstärkt, sogenannte Querschnittsthemen der Familienunternehmensforschung zu bearbeiten. Diese Querschnittsthemen beziehen sich insbesondere auf Fragen des Erb- und Familienrechts, des Gesellschafts- und Steuerrechts,

des allgemeinen Vertragsrechts und umfassen Rechtsgebiete wie z.B. Arbeitsrecht, Haftungs- und Versicherungsrecht oder Kapitalmarktrecht. Themenfelder wie Corporate Governance, Verträge in der Unternehmerfamilie, Nachfolgeplanung, Unternehmensfinanzierung sowie Fragen der Rechtsformwahl können so aus wirtschaftswissenschaftlicher und juristischer Perspektive heraus intensiv bearbeitet werden.

Der Ausbau des iFUn im Richtung interdisziplinärer Forschung kann vor diesem Hintergrund kaum hoch genug eingeschätzt werden – auch und insbesondere für den Wettbewerb um Drittmittelprojekte und wechselseitige Transferleistungen zwischen Wissenschaft und Praxis. Zudem wird durch diesen Ausbau des iFUn auch die Entwicklung von gezielten Aus- und Weiterbildungsangeboten für (Nachwuchs-) Führungskräfte der regionalen Wirtschaft sowie die Konzeption ergänzender Lehrangebote für Studierende unserer Universität unterstützt.

Prof. Dr. Hermann Jahnke

Dekan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

„Die Gründung des Instituts für Familienunternehmen und die Einrichtung der Stiftungsprofessur sind für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften Bestätigung und Richtungsgebung. Bestätigung, denn das Entstehen beider Institutionen reflektiert die lang zurückreichende und an Bedeutung gewinnenden

Beziehungen der Universität sowie der Fakultät zur regionalen Wirtschaft Ostwestfalen-Lippes. Richtungsgebung, denn das neu entstandene Forschungs- und Lehrgebiet mit dem Fokus auf der wirtschaftswissenschaftlichen Bedeutung familiengeführter Unternehmen entwickelt sich sehr dynamisch und ausgesprochen positiv. Als Dekan der Fakultät empfinde ich dies als einen großen Gewinn für die wissenschaftliche Entwicklung meiner Fakultät.“

September 2015



Der Vorstand des iFUn:
Prof. Dr. Fred G. Becker,
Prof. Dr. Christina Hoon,
Prof. Dr. Hermann Jahnke

ab März 2016



ab März 2016

**Start des Projektes
„iFUn-Akademie“ zur
Weiterbildung von
Fach- und Führungs-
kräften in Familien-
unternehmen**



Anwesende Beiratsmitglieder bei der Antrittsvorlesung von Prof. Dr. Christina Hoon.
am 03.12.2015

ab April 2016

Kooperation des iFUN mit der Fakultät für Rechtswissenschaften. Ziel ist ein gemeinsam von beiden Fakultäten getragenes iFUN

ab Mai 2016

Öffnung des iFUN für die juristische Fakultät der Universität Bielefeld

ab August 2016

Ausschreibung einer W3-Professur für Bürgerliches Recht und Unternehmensrecht unter besonderer Berücksichtigung des Rechts der Familienunternehmen

Veranstaltungen vom und mit dem iFUn

OWL.ManagementKolloquium 2015: Ethik in der Wirtschaft – Vielschichtig und immer aktuell!

Unter organisatorischer Leitung von Prof. Dr. Fred G. Becker und Ortwin Goldbeck fand am 30.10.2015 das siebte OWL.ManagementKolloquium im ZiF der Universität Bielefeld zum Thema „Ethik der Unternehmens- und Personalführung“ erfolgreich statt. Hierbei gelang es durch die Kombination anregender Impulsreferate erfahrener Praktiker mit Darlegungen wissenschaftlicher Erkenntnisse renommierter Universitätsprofessoren eine Brücke zwischen Theorie und Praxis zu bauen. In den anschließenden Diskussionsrunden nutzten die Teilnehmer die Möglichkeit, sowohl Fragen zu stellen als auch neue Denkipulse zu setzen. Der Erfahrungsaustausch konnte in individuellen Gesprächen bei einem abendlichen Imbiss fortgesetzt werden. Neben zahlreichen Unternehmern, Geschäftsführern und weiteren Entscheidungsträgern aus der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft nahmen auch Studierende der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an den spannenden Diskussionsrunden teil.

Zunächst begrüßte Professor Dr.-Ing. Sagerer, Rektor der



Podiumsdiskussion von links: Prof. Dr. Christina Hoon, Martin Kannegießer, Prof. Dr. Fred G. Becker

Universität Bielefeld, die Teilnehmenden mit einem Blick in die Historie. Dann startete mit zwei Impulsvorträgen der Themenblock „Ethik der Unternehmensführung“. Den Beginn machte Jörn Werner, Vorsitzender der Geschäftsführung der A.T.U Gruppe und Unternehmer, mit seinem Erfahrungsbericht zum Umgang von Familienunternehmern und familienfremden Managern. Er selber stammt aus einer Unternehmerfamilie und leitete diverse Familienunternehmen als Fremdmanager. Nun ist er in einer Hybridposition tätig. Werner pointierte, dass Ethik individuell interpretierbar ist und von der Unternehmerfamilie maßgeblich beeinflusst wird. Die ethische Grundpositionierung

beider Parteien müsste dabei kompatibel sein, sonst wäre eine Trennung notwendig. Aus theoretischer Sicht vertiefte Prof. Dr. Alexander Brink, Professor für Wirtschafts- und Unternehmensethik der Universität Bayreuth, u.a. damit, dass die Geburt des Homo Oeconomicus den Tod des „ehrbaren Kaufmann“ als Leitfigur unternehmerischen Handelns darstelle. Die über einstündige Diskussion leitete Prof. Dr. Becker. Im anschließenden zweiten Block zum Thema „Ethik in der Personalführung“ gab es ebenfalls zwei Impulsvorträge. Herr Martin Kannegiesser, Inhaber der Herbert Kannegiesser GmbH und Präsident des Dachverbandes der europäischen Metall- und Elektroarbeitgeberverbände, betonte die Wichtigkeit von Vertrauen und Transparenz im Unternehmeralltag. Zentrale Aufgabe des Unternehmers sei es, seine Angestellten mit Arbeit zu versorgen. Becker konzentrierte sich in seinem Impulsvortrag darauf, die vielfältigen ethischen Problemfälle in der Personalarbeit aufzuzeigen. Prof. Dr. Christina Hoon moderierte die anschließende Diskussionsrunde.

Ortwin Goldbeck hegte in seinen abschließenden Worten das Vertrauen als entscheidenden Vorteil von Familienunternehmen hervor. Positiver Konsens herrschte über die grundlegende Thematik des OWL.ManagementKolloquiums. Denn bereits vor der Volkswagen-Affäre gab es gute Gründe, sich mit dem Gegenstand Ethik der Unternehmens- und Personalführung fokussiert zu beschäftigen. Siemens, Schlecker und die Deutsche Bank zeigen beispielhaft, dass individuelles oder systemimmanentes ethisches Fehlverhalten selbst große Unternehmen in bedrohliche Lagen bringen können. Ebenso sind das Employer-Branding und die Mitarbeiterbindung im Zuge demographischer Entwicklungen für viele Mittelständler als sensible Themen



Das Organisationsteam: Die Lehrstühle von Herrn Prof. Becker und Frau Prof. Hoon

zur Auseinandersetzung mit ethischem Verhalten zu nennen. Die aufgeworfenen Fragen innerhalb der Diskussionsrunden

haben hierzu die Problematiken des „richtigen“ Umgangs mit ethischen Fragestellungen betont – Wo und wie können/sollen ethisch begründete Entscheidungen im Unternehmensalltag eine Rolle spielen? Ist eine Zielführung immer gegeben? Beginnt ethisches Verhalten erst „bei schwarzen Zahlen“?

Workshop „Human Resource Management in Familienunternehmen“

Beim ersten Workshop des iFun zum Thema „Human Resource Management in Familienunternehmen“ wurde intensiv mit Geschäftsführern, Personalleitern und weiteren Personalverantwortlichen renommierter ostwestfälisch-lippischer Familienunternehmungen zu aktuellen wie auch zukünftigen Herausforderungen personalwirtschaftlicher Fragestellungen und gemeinsamen Projekten diskutiert. Dabei lag der besondere Fokus auf der Betrachtung der Rekrutierung, der Qualifikation von Mitarbeitern, insbesondere Führungskräften sowie des Einflusses der besonderen Werte und Unternehmenskultur von Familienunternehmungen auf die Personalpolitik. In diesem Kontext wurde die zentrale Bedeutung der Personaler in ihrer Funktion als Rekrutierer unter dem Aspekt des „Kulturbotschafters“ unterstrichen. Ebenso nahm die Digitalisierung eine zentrale Rolle bei weiteren Diskussionen ein. Hier ging es unter anderem um die Frage, wie Unternehmen mit der Unsi-

cherheit ihrer Mitarbeiter am geschicktesten umgehen können. Ein anregender Erfahrungsaustausch während des Workshops und des anschließenden gemeinsamen Imbisses führte zu einer reichhaltigen Ideensammlung, die Lust und Interesse bei allen Beteiligten für weitere Veranstaltungen in Zusammenarbeit anregte. So wurde die Idee der Gründung eines Weiterbildungsinstituts als Bindeglied zwischen Wissenschaft und Praxis unter der Schirmherrschaft des iFuns positiv bestärkt. Ferner wurde auf Seiten der beteiligten Lehrstühle (Führung von Familienunternehmen; Personal und Organisation; Controlling und Produktionswirtschaft) das Angebot unterbreitet, unternehmensindividuelle, praxisrelevante Veranstaltungen, Seminar- und Abschlussarbeiten zu betreuen und studentische Kontakte herzustellen. Der Mehrwert für Studenten und insbesondere für regionale Unternehmen aus solchen Kooperationen war unumstritten.

Alle Beteiligten konnten durch inspirierende Beiträge zu Erfahrungen, Problemstellungen und Erfolgsgeschichten zum Gelingen der Veranstaltungen beitragen. Das iFun-Team und insbesondere Frau Prof. Dr. Christina Hoon und Herr Prof. Dr. Fred G. Becker möchten sich nochmal recht herzlich bei allen Teilnehmern bedanken!

[Die Teilnehmenden des Workshops zum HRM in Familienunternehmen im Juni 2016](#)



Nachwort



Prof. Dr. Gerhard Sagerer,
Rektor der Universität Bielefeld

Familienunternehmen prägen unsere Region Ostwestfalen-Lippe – viele sind in ihren Branchen oder speziellen „Nischen“ Marktführer, teilweise sogar Weltmarktführer. Das Thema Management von Familienunternehmen wurde allerdings lange Zeit nicht als Teil der akademischen Ausbildung und Forschung berücksichtigt. Durch die Einrichtung einer Stiftungsprofessur ist das Themenfeld Management von Familienunternehmen jetzt auch an der Universität Bielefeld präsent. Seit September 2015 haben wir die Möglichkeit, Studierende für Familienunternehmen zu interessieren und sie für Tätigkeiten als Fach- und Führungskräfte exzellent zu qualifizieren. Um einen engen Austausch zwischen der Forschung und den Unternehmen aufzubauen, wurde zudem das iFUn – Institut für Familienunternehmen – gegründet. Schon im ersten Jahr konnten im Rahmen des iFUn Veranstaltung und Workshops angeboten werden, um intensiv an und mit den Fragestellungen der Familienunternehmen zu arbeiten.

Ich freue mich insbesondere darüber, dass sowohl am Stiftungslehrstuhl, als auch im iFUn eine starke Dynamik herrscht. Das iFUn wächst, insbesondere auch durch die Kooperation mit der juristischen Fakultät. Die Einrichtung von zwei Professuren zu Recht und Familienunternehmen trägt dazu bei, dass im iFUn Familienunternehmensthematiken aus betriebswirtschaftlicher

und juristischer Perspektive bearbeitet werden können. Diese interdisziplinäre Kooperation ist ein Gewinn nicht nur für die Arbeit im iFUn sondern auch für die Universität.

Die Stifter haben mit ihrem persönlichen, aber auch finanziellen Engagement die Arbeit am Stiftungslehrstuhl und am iFUn ermöglicht. Wir sind sehr erfreut, dass sich renommierte regionale Unternehmen und Institutionen in dieser Form an der Universität Bielefeld engagieren. Die Stiftungsprofessur und das iFUn bilden ein weiteres starkes Netzwerk zur intensiven Zusammenarbeit zwischen der Region OWL und der Universität Bielefeld. Die Universität Bielefeld kann dabei wichtige Impulse für die regionale Wirtschaft geben.

Impressum

Herausgeber

Stiftungslehrstuhl BWL, insbesondere
Führung von Familienunternehmen
Prof. Dr. Christina Hoon
Universität Bielefeld
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Universitätsstr. 25
33615 Bielefeld
<http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/lehrbereiche/bwl/ffu/>

Kontakt

Raum: V8-132
Tel.: +49(0)521-106-4850
Mail: christina.hoon@uni-bielefeld.de
Web: <http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/lehrbereiche/bwl/ffu/>

Vi.S.d.P.:

Frau Prof. Dr. Christina Hoon, Lehrstuhlinhaberin,
Telefon: +49 (0) 521-106-4850, E-Mail: christina.hoon@uni-bielefeld.de

Projektleitung:

Julia Brinkmann, Jana Bövers

Konzeption und Redaktion:

Julia Brinkmann, Julia Wilbers,
Jana Bövers, Lehrstuhlmitarbeiter

Gestaltung und Grafik:

© Grafik | Design, Universität Bielefeld

Fotos und Grafiken:

Julia Wilbers, Melissa Schacht, Christoph Strunk,
Vera Küsters, Stefan Sättele, Maximilian Hauenschild,
Goldbeck, Universität Bielefeld, Universität Paderborn,
Seppeler Gruppe

Druck

documenteam GmbH & Co. KG

Stand, Auflage

Oktober 2016, 150 stck.

Stiftungslehrstuhl Führung von Familienunternehmen

Prof. Dr. Christina Hoon

Universität Bielefeld

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Universitätsstr. 25

D-33615 Bielefeld

Kontakt

Raum: V8-132

Tel.: +49 (0)521-106-4850

Mail: christina.hoon@uni-bielefeld.de

<http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/lehrbereiche/bwl/ffu>