

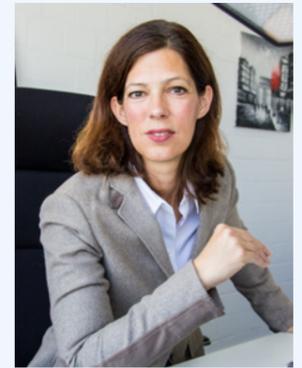
Jahresbericht
2016/2017

Stiftungslehrstuhl Führung von Familienunternehmen

Institut für Familienunternehmen
iFUn

Vorwort	5
Grußwort	6
Interview mit Dr. Andreas Hettich	8
Stiftungslehrstuhl - Entwicklung und Perspektive	10
Lehre	12
Lehrveranstaltungen im Bachelor	13
Lehrveranstaltungen im Master	14
Abschlussarbeiten am Lehrstuhl	17
Kooperationsveranstaltung „BU2BU“-Programm	18
Workshop „Arbeitgeberattraktivität“	19
Forschung	20
Forschungsgebiete des Lehrstuhls im Überblick	22
Geplante Forschungsprojekte der Juniorprofessur	23
Aktuelle Forschungsprojekte des Lehrstuhls	24
Stiftungslehrstuhl in Aktion – von Bielefeld bis Kroatien	28
iFUn – Institut für Familienunternehmen Ostwestfalen-Lippe	30
Erweiterung des iFUn zum House of Family Business	30
Haupt- und Zustifter	32
Entwicklung des iFUn	34
Prof. Dr. Anne Sanders: Willkommen!	35
Projekt: Aufbau der iFUn-Akademie	36
iUUB-Dialog „Unternehmensführung“	37
Nachwort	38
Impressum	39

Vorwort



Prof. Dr. Christina Hoon

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

wir freuen uns weiterhin über so viel positive Resonanz auf unsere Arbeit, die wir im Rahmen des Stiftungslehrstuhls und des iFUn leisten. Zusammen mit allen Beteiligten haben wir bestehende Projekte bearbeitet, neue Projekte gestartet und gute Ideen für die Zukunft entwickelt. Unser Dank gilt allen Stiftern, Förderern und Kooperations- und Praxispartnern, die die Arbeit des Stiftungslehrstuhls ermöglichen und voranbringen.

In diesem Zusammenhang freut es mich besonders, dass wir diese positive Stimmung nutzen können und wir weiter wachsen:

- Die Juniorprofessur zu „Management von Familienunternehmen“ ist besetzt und Dr. Kai Bormann ist seit September mit an Bord.
- Frau Prof. Dr. Anne Sanders hat den Ruf auf die W3 Professur angenommen und wird das iFUn verstärken, um durch ihre juristische Perspektive spezifischen Fragestellungen rund um Familienunternehmen intensiv zu beleuchten.
- Mit Frau Dr. Vanessa Bader hat der Aufbau der iFUn-Akademie begonnen.
- Aktuell finden Gespräche über die finanzielle Unterstützung zur Einrichtung einer weiteren Juniorprofessur statt. Die Juniorprofessur soll sich mit dem Thema „Family Business Governance“ auseinandersetzen und an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften angesiedelt sein.

Zudem haben sich fünf weitere Unterstifter über die Universitätsgesellschaft Bielefeld an der Stiftungsprofessur beteiligt. Diese neuen Unterstifter möchte ich natürlich herzlich willkommen heißen. Und es sind die vielen anderen Familienunternehmen der Region, die den Aktivitäten des Lehrstuhls und des iFUn sehr verbunden sind und somit die enge Kooperation zwischen Forschung und Praxis ermöglichen.

Als Inhaberin des Stiftungslehrstuhls kann ich auf ein Team von Kolleginnen und Kollegen zurückgreifen, die mit vielen Ideen und hoher Motivation die Forschung und Lehre sowie die Aktivitäten des iFUn unterstützen. Vielen Dank! Ein besonderer Dank geht wieder an Prof. Dr. Fred Becker, der mit seinem persönlichen und fachlichen Engagement das Herz des iFUn darstellt.

Der Jahresbericht 2017 kann nur ein Schlaglicht auf die vielfältigen Aktivitäten werfen, die in diesem Jahr am Stiftungslehrstuhl und iFUn stattgefunden haben. Wenn Sie Interesse haben, mehr über den Lehrstuhl zu erfahren, besuchen Sie auch unsere neuen Internetseiten.

Viel Spaß beim Lesen.

Christina Hoon

Ihre Christina Hoon und das gesamte Lehrstuhlteam



Foto: Stefan Sättele

Wir freuen uns! Grußwort von Prof. Dr. Fred G. Becker

„Wir werden unser Bestes tun!“ endete mein Kommentar im Stifterbericht 2016. Ich kann Ihnen guten Gewissens versichern, dass wir alle unser Bestes getan und auch einiges erreicht haben. Die Bemühungen der zentralen iFUn-Verantwortlichen lagen zum Ersten darauf, die nationale wie internationale Sichtbarkeit der Forschungs- und Lehrtätigkeit hier in Ostwestfalen zu erhöhen. Zum Zweiten wollten wir den iFUn-Austausch mit Stiftern und anderen regionalen Familienunternehmen erweitern. Ob uns beides gelungen ist, überlasse ich den Bewertungen der Leser/innen:

- Kollegin Christina Hoon sowie Mitarbeiter/innen haben das iFUn auf mehreren nationalen wie internationalen Tagungen mit eingeladenen Vorträgen vertreten. Mehrere forschungsorientierte Publikationen sind entstanden.
- Kollegin Christina Hoon wurde zudem von der Scientific Community der Familienunternehmensforscher/innen gebeten, die 9. Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen (FiFu) 2019 hier in Bielefeld – mithilfe auch des iFUn – auszurichten. Ihre eingeladenen Key Notes auf Netzwerk- und Unternehmenstreffen in OWL verdeutlichen zudem das große Interesse hier in der Region. Des Weiteren wirkt sie als hinzugeladene Mitautorin am besten deutschsprachigen Lehrbuch zum „Management von Familienunternehmen“ mit (Felden/Hack/Hoon 2018 i. V.).
- Zum September hat JProf. Dr. Kai Bormann die Juniorprofessur „Management von Familienunternehmen“ übernommen. Durch ihn wird das Forschungs- und Lehrangebot verbreitert.
- Die juristische Fakultät hat zum 1. Oktober mit Professorin Dr. Anne Sanders eine profunde Kennerin des Rechts um Familienunternehmen berufen. Ihr Lehrstuhl befindet sich in unmittelbarer Nachbarschaft zum iFUn.
- Mit Professor Dr. Peter Kramper haben wir mit dem hiesigen Wirtschaftsgeschichtler einen interessanten Kooperationspartner gewinnen können.
- Zu Beginn des Jahres haben wir weitere Unterstifter (Claas, Dimension21, Dr. Oetker, Miele, PhoenixContact) für die Universitätsgesellschaft wie für das iFUn gewonnen.
- Derzeit sind wir in einem intensiven Gespräch darüber, ab 2018/19 eine Juniorprofessur „Family Business Governance“ und eine iFUn-Geschäftsführung einzuwerben.
- Seit April prüfen wir die Einrichtung einer iFUn-Akademie mit speziellen Angeboten (s. gesonderter Bericht).

Nun heißt es: „Eile mit Weile“. Die verbreiterte personelle Basis im iFUn wird uns dafür eine gute Basis bieten.

Ihr Prof. Dr. Fred Becker, iFUn Vorstandssprecher

[Links: Der Vorstand des iFUn](#)

Interview mit einem Stifter:

Dr. Andreas Hettich über Familienunternehmen, Tradition und Innovation.

Interview geführt von Prof. Dr. Christina Hoon

Herr Dr. Hettich, das Unternehmen Hettich ist nicht nur weltweit, sondern insbesondere bei uns in der Region ein attraktiver Arbeitgeber. Was macht Hettich zu einem typischen Familienunternehmen?

Die Hettich-Kultur, die wir leben, ist insbesondere dadurch geprägt, dass wir ein Ingenieursunternehmen sind. In der 4. Generation sind wir als Unternehmen technikgetrieben und verfolgen eine hohe Wertschöpfungstiefe. Das hat Vor- und Nachteile, aber wir sind begeistert von technischen Features und dafür stehen wir auch.

Was macht die Kultur von Hettich als Familienunternehmen aus und wie profitiert Hettich davon?

Unsere Unternehmenskultur ist insbesondere geprägt durch Verantwortung. Neue Beschäftigte bekommen bei uns die Möglichkeit, von Beginn viel Verantwortung zu übernehmen. Das gilt insbesondere auch für diejenigen, die von der Uni kommen und bei uns direkt ein Projekt übernehmen und durchstarten können. Somit versuchen wir, uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Für welche Unternehmenskultur steht Hettich, wie geben Sie diese „Hettich-Kultur“ an neue Beschäftigte weiter?

Für mich persönlich sind die Werte der Bescheidenheit wichtig. Das gilt auch für Dinge wie Dienstwagenregelungen oder Hotelunterbringungen. Ich lebe das vor und die Beschäftigten scheinen das zu schätzen.

Am Stiftungslehrstuhl haben wir grade das Projekt „multi-generationale Beschäftigung“ gestartet, wo wir Mitarbeiterfamilien befragen, die teilweise bereits in der 3. Generation im Unternehmen arbeiten. Gibt's das Phänomen bei Ihnen auch?

Wir haben kürzlich ein 50-jähriges Firmenjubiläum gefeiert. Das ist natürlich wirklich selten, aber wir haben bei uns sehr, sehr geringe Fluktuationsraten. Das Phänomen der multi-generationalen Beschäftigung gibt's bei uns auch. Wir nennen die Beschäftigten „Kukis“ oder „Mukis“, das sind dann die Kinder von Kunden sowie die Kinder von Mitarbeitern, die bei Hettich z.B. eine Ausbildung starten. Manche von diesen Beschäftigten verlieren wir natürlich an ein Studium, aber nicht selten bleiben diese Beschäftigten bei uns im Unternehmen. Mit über 7000 Beschäftigten haben wir dann auch die Größe, die es braucht, um Beschäftigte in unterschiedlichen Positionen einzusetzen und Karrierewege zu ermöglichen.

In einem Interview haben Sie mit Blick auf die Zielperspektiven von Hettich gesagt, Sie wollen Tradition bewahren und Innovation fördern. Schließt sich das nicht aus?

Nein, das sehe ich nicht so. Ich verstehe diese Zielperspektiven eher im Sinne von „es ist unsere Tradition, innovativ zu sein“. Damit schließen sich die beiden Zielperspektiven nicht aus, sondern ergänzen sich vielmehr. Das gilt dann auch für viele weitere Perspektiven, wie beispielsweise weltoffen und heimatverbunden. Unsere 129 Jahre bieten uns dabei einen

Ankerpunkt und eine Orientierung, aber innovativ waren wir schon immer.

Wie und auf welche Weise geben Sie diese Zielperspektiven an die verantwortlichen Führungskräfte weiter?

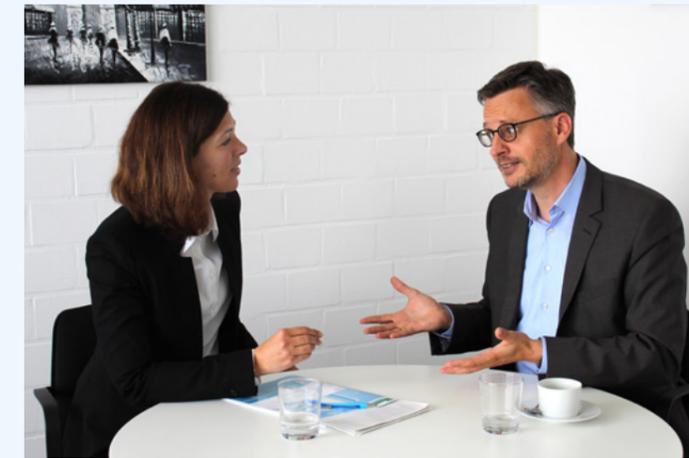
Unsere Führungskräfte müssen diese Werte leben, damit wir von unserer „Deutschen Qualität“ profitieren können, die einen hohen Stellenwert in vielen Teilen der Erde hat. In Preisgesprächen wird deutlich, dass unsere Kunden gute Qualität wollen und den entsprechenden Preis zu zahlen bereit sind.

Sie sind im Hochschulrat der Universität Bielefeld aktiv. Was nehmen Sie aus dieser Tätigkeit mit? Auf welche Weise beeinflussen beide Welten (Forschung und Praxis) Ihr eigenes unternehmerisches Handeln?

Ich werde meine Tätigkeit im Hochschulrat bald beenden, aber der Bereich Bildung ist etwas, was mich interessiert und in das ich mich gerne einbringe. Im Hochschulrat habe ich viel darüber gelernt, wie Universitäten funktionieren. Beispielsweise habe ich bemerkt, dass die Einschätzung, dass Universitäten nicht mit Geld umgehen können, ein Klischee ist. Das Finanzmanagement funktioniert ausgesprochen gut. Vielmehr würde ich mir manchmal wünschen, dass die Universität in Finanzentscheidungen mutiger ist.

Was genau bedeutet das?

Als Unternehmer treffe ich Beschäftigungsentscheidungen, die zeitweilig auf Basis einer Auftragslage über vier Wochen



Prof. Dr. Christina Hoon mit Dr. Andreas Hettich

gesichert sind. Da hat es die Universität doch bequemer und könnte mutiger darin sein, die Zukunft zu gestalten.

Und sonst so?

Lange Zeit wurde unsere Möbelbranche als verstaubt angesehen. Das hat sich seit der Finanzkrise gewandelt. Trotz aller Veränderungen werden wir weiterhin in der Möbelbranche tätig sein. Den Wandel erleben wir in unserem direkten Umfeld. Die Digitalisierung macht die Bücherwand im Wohnzimmer überflüssig, allerdings gibt es Zuwächse beispielsweise im Bereich der Küchenmöbel. Aber wir bleiben ein Zulieferer der Möbelindustrie und zeigen Branchentreue, allerdings werden wir vielleicht immer mehr zu einem Aufbewahrungsspezialisten. Und wenn durch das autonome Fahren das Auto zum Wohnzimmer wird, sind wir bei Hettich dabei, diesen Entwicklungen innovativ zu begegnen.

Vielen Dank für das Interview und ich freue mich auf ein nächstes Treffen.



Fotos: Julian Versen

Der Lehrstuhl Entwicklung und Perspektive

Text Julia Brinkmann

Prof. Dr. Christina Hoon

Die Arbeit am Stiftungslehrstuhl bedeutet für mich begeisternde Lehre, Forschung, die neugierig macht und ein enger, konstruktiver Dialog zwischen Forschung, Lehre und Praxis.



JProf. Dr. Kai Bormann

Je mehr die Forschung über Familienunternehmen lernt, desto größer erscheint das, was wir noch nicht wissen. Dieses Unbekannte mit dem Lehrstuhl anzugehen und dabei die Themen Leadership, Digitalisierung und Gesundheit in Familienunternehmen zu gestalten, ist das, was mich antreibt.



Sandra Witte

Den Stiftungslehrstuhl, die Lehrenden, Forschenden und Studierenden administrativ zu unterstützen, begeistert mich jeden Tag. Die hierfür nötige, hohe persönliche Einsatzbereitschaft, stetige Flexibilität und Kreativität, bringe ich gerne immer in die tägliche Arbeit ein, um damit allen eine gute Unterstützung zu sein.



Jana Bövers, M.Sc.

Ich finde die Arbeit am Lehrstuhl besonders spannend, weil die Nähe zur Praxis meine komplette Arbeit beeinflusst. In der Forschung kann ich zahlreiche Ideen und Untersuchungsgegenständen nutzen und in der Lehre habe ich die perfekten Bezüge und Beispiele.



Julia Brinkmann, M.Sc.

Wissenschaft und Praxis sowie Innovation und Tradition an einen Tisch zu bringen begeistert mich kontinuierlich bei meiner Arbeit und Forschung am Lehrstuhl. Bielefeld als eines der ostwestfälischen Zentren mittelständischer Wirtschaft und Familienunternehmen ist der ideale Ort hierfür.



Gabor Neumann, M.Sc.

Familienunternehmen sind der Motor unserer Gesellschaft. Die Möglichkeit, in dem jungen Feld zu forschen ist Chance und Herausforderung zugleich. Ein Teil dieses Feldes zu sein und neue Denkanstöße geben zu können, reizt mich sehr, ebenso wie die enge Zusammenarbeit mit den Unternehmerfamilien.



Das mittlerweile 7-köpfige Team des Stiftungslehrstuhls für BWL, insb. Führung von Familienunternehmen an der Universität Bielefeld, geht nun in das dritte Jahr und damit in das fünfte Semester mit seinem vielfältigen Lehrangebot. Das Team hat sich zum Ziel gesetzt, den Bachelor- und Master-Studierenden im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich, die Lehrinhalte durch einen stetigen Einbezug der Praxis in Form von Fachvorträgen und Kooperationen innerhalb gemeinsam abgehaltener Veranstaltungen näher zu bringen. Die Betreuung von Abschlussarbeiten in Zusammenarbeit mit Familienunternehmen aus der Region nimmt einen bedeutenden Anteil der Lehrstuhlaktivitäten ein.

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.

Insbesondere ermöglicht die Verzahnung der Stiftungsprofessur mit dem im September 2015 gegründeten iFuN einen wertvollen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis.

Aufgebaut wurde der Lehrstuhl 2015 durch das Anfangsteam, wozu neben der Stiftungslehrstuhlinhaberin Prof. Dr. Christina Hoon die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Julia Brinkmann und Jana Bövers, sowie zwei studentische Hilfskräfte zählen. Im Frühjahr 2016 konnte die Führung des Sekretariats erfolgreich in die Hände von Sandra Witte gegeben werden. Außerdem konnte dank eines Forschungsprojektes die Finanzierung des wissenschaftlichen Mitarbeiters Gabor Neumann seit Januar 2017 ermöglicht werden. Jüngster Zuwachs im Lehrstuhlteam ist der Juniorprofessor Dr. Kai Bormann, der insbesondere die Erweiterung der Forschung und Lehre in den Bereichen Leadership und Gesundheit in Familienunternehmen vorantreiben wird.

Auch zukünftig ist der Lehrstuhl ambitioniert, das Team und damit das Forschungsspektrum stetig auszuweiten.

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



Lehre

Vermittlung von Wissen

Text Julia Brinkmann

Das Lehrangebot am Stiftungslehrstuhl hat sich seit der Gründung vor zwei Jahren zu einem vielfältigen Portfolio aus Vorlesungen, Workshops und Seminaren im Bachelor- und Masterstudiengang entwickelt. Die gut besuchten Veranstaltungen werden durch Werksbesichtigungen, Vorträge durch Praktiker sowie der jüngst gestarteten Kooperation mit lehrstuhlübergreifenden etablierten Studierenden-Förderprogrammen, dem BU2BU-Programm abgerundet.

Die wissenschaftliche und sogleich praktische Auseinandersetzung mit Themengebieten rund um die Führung von Familienunternehmen ist bei Studierenden zu den beliebtesten Lehrangeboten der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften geworden. Sowohl die große Nachfrage der Studierenden, als auch die wissenschaftliche Notwendigkeit, die Forschung in diesem Gebiet voranzutreiben, waren wichtige Kriterien zur Gründung eines eigenständigen Lehrstuhls.

An diesem Lehrstuhl wird der Fokus auf interaktives Lernen und Arbeiten gesetzt, um so Wissen zu festigen, in einen praktischen Zusammenhang zu bringen und auf die zukünftige berufliche Laufbahn möglichst gut vorbereitet zu werden.

Eine Integration von Fragestellungen aus und mit Praxisunternehmen im Rahmen von Abschlussarbeiten ermöglicht eine wunderbare Möglichkeit, der eigenständigen Transferleistung und Lösungsentwicklung unter fachlicher Betreuung des Lehrstuhlteams. Auf eine Zusammenarbeit mit Vertretern aus der Praxis wird bei allen Lehrkonzepten stets großer Wert gelegt.

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

Foto linke Seite: Julia Brinkmann | Foto rechte Seite: Jana Bövers

Lehrveranstaltungen im Bachelor

Bachelor-Modul „Führung von Familienunternehmen“

Wintersemester	Sommersemester
Vorlesung zum Management von Familienunternehmen	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 2016/2017

Vorlesungen im Bachelor und Vortrag von Frau Dr. Stella Ahlers

Im Bachelorstudiengang werden zwei Vorlesungen zu Management und Führung in Familienunternehmen angeboten. Das Ziel, den Studierenden sowohl Fachkompetenz als auch Methoden- und Sozialkompetenz zu vermitteln, wird insbesondere durch die Kombination klassischer Vorlesungsvorträge mit Fallstudien Diskussionen und Praktikervorträgen erreicht. Im Sommersemester 2017 konnte Frau Dr. Stella Ahlers als erfahrene Referentin zum Thema „Frauen in der Führung“ gewonnen werden. Frau Dr. Ahlers, die häufig als „Chefin in einer Männerwelt“ bezeichnet wird, gab durch interessante Anekdoten aus ihrem Alltag als Vorstandsvorsitzende der Ahlers AG (Herrenmodenhersteller mit Sitz in Herford und iFUn-Förderer) einen umfassenden Eindruck darüber, was Führung eines Familienunternehmens bedeutet und vor welchen Herausforderungen, aber auch Chancen insbesondere Frauen dabei stehen.



Dr. Stella Ahlers nach Ihrem Vortrag in der Universität Bielefeld im April 2017

Praktische Übungen im Bachelor

Die Bachelorstudierenden erlernen im Rahmen der Praktischen Übungen die Studieninhalte eigenständig und praktisch anzuwenden sowie darauf aufbauend ihr Wissen zu festigen. In Kleingruppen bearbeiten die Studierenden unterschiedliche Fragestellungen, wodurch Schlüsselkompetenzen gestärkt werden.

Der Stiftungslehrstuhl führt das bereits gut etablierte Konzept des eigenständigen Durchführens von qualitativen Forschungsmethoden, wie dem Führen von Interviews mit Praxisvertretern, zur Beantwortung ausgewählter Fragestellungen weiterhin fort. Im Wintersemester 2016/2017 behandelten die Studierenden das Thema „Strategischer Wandel in Familienunternehmen“ mit vielfältigen Fragestellungen rund um Nachfolgeregelungen, Expansionen oder allgemeiner Organisationsveränderungen. Hierzu wurden Interviews mit Inhabern und weiterer Entscheidungsträger selbstgewählter Familienunternehmen geführt, um eine SWOT-Analyse zu erstellen und vor dem Kurs zu präsentieren.

Vorlesungen im Master

Mittlerweile bietet der Stiftungslehrstuhl vier Vorlesungen im Masterstudiengang an. Diese Vorlesungen ermöglichen im Vergleich zu den Bachelorveranstaltungen einen noch tieferen Einblick in Fragestellungen rund um das Thema Familienunternehmen. Dabei werden in zwei Veranstaltungen Themen wie beispielsweise das Strategische Management, die Nachfolge, das Human Resource Management und die Führung in und von Familienunternehmen behandelt. Auch hier werden klassische Vorlesungsvorträge mit Diskussionen und Praktikervorträgen kombiniert. Die dritte Veranstaltung vermittelt qualitative Methoden der Forschung zu Familienunternehmen. Hierbei lernen die Studierenden relevante Grundlagen und vertiefen Methoden wie beispielweise die Analyse von Interviews, Dokumenten und Beobachtungen durch gegenseitige Vorträge. Dies dient unter anderem zur Vorbereitung auf die Masterarbeit. Das vierte, noch junge Vorlesungskonzept zu „Advanced Leadership Approaches“, wird in englischer Sprache abgehalten

und dient dazu, den Umgang mit internationaler Fachliteratur im Forschungsgebiet zu Familienunternehmen zu optimieren.

Praktische Übungen im Master

Das Konzept der Praktischen Übungen ist im Masterstudium ein fester Bestandteil, um das theoretisch erlernte Wissen auf praktische Fragestellungen im Kontext der Familienunternehmen anzuwenden. Der Stiftungslehrstuhl hat hier zwei unterschiedliche Konzepte etabliert. Zum einen wird den Studierenden die Möglichkeit gegeben, ihre Kompetenzen im wissenschaftlichen Schreiben auszubauen. Die Studierenden erstellen in Gruppen unter der Betreuung des Lehrstuhlteams eigenständig wissenschaftliche Themenpapiere, die als methodische Basis für die Masterarbeit dienen. Hierbei setzt der Lehrstuhl auf die Förderung einer Feedbackkultur im Format von Workshops in einer intensiven Lernatmosphäre von etwa 15 Teilnehmern.

Im Sommersemester 2017 wurde zudem eine praktische Fragestellung bearbeitet. Dieses Mal lag der Fokus auf der personalwirt-

schaftlichen Betrachtung einer Fachmesse als Rekrutierungsinstrument am Beispiel der Hannover Messe im April 2017. Aufgrund der fachlichen Nähe wurde diese Veranstaltung in Kooperation mit Herrn Prof. Dr. Fred G. Becker und seinem Doktoranden Maximilian Summerer vom Lehrstuhl für Personal, Organisation und Unternehmensführung durchgeführt.

Besuch der Hannover Messe 2017

Das Highlight dieser einsemestrigen Veranstaltung mit Workshops bildete die eintägige Vorort Recherche der Teilnehmenden auf der Hannover Messe. Auf dem Messestand von Beckhoff Automation hat Friedericke Beckhoff nach einem Standrundgang über das Unternehmen informiert und mit den Studierenden Aspekte der Personalrekrutierung aus Sicht von Beckhoff diskutiert. Beckhoff ist bereits seit vielen Jahren auf der Hannover Messe vertreten und die hohe Anzahl von nationalen und internationalen Messebesuchern auf dem Messestand war beeindruckend. Vielen Dank für den spannenden Austausch und die Einladung auf die Messestandparty am Abend!

Lehrveranstaltungen im Master

Graphische Übersicht über das Lehrangebot im Master 2016/2017

Master-Modul „Führung von Familienunternehmen“	
Wintersemester	Sommersemester
Vorlesung zu Strategischem Management von Familienunternehmen	Vorlesung zu ausgewählten Fragestellungen der Familienunternehmensforschung
Vorlesung zu Advanced Leadership Approaches Veranstaltungssprache: Englisch	Vorlesung zu qualitativen Methoden der Familienunternehmensforschung
Praktische Übung 1 zu Führung von Familienunternehmen – Praktische Fragestellungen in Kooperation mit Praxisvertretern	
Praktische Übung 2 zu Führung von Familienunternehmen – Wissenschaftliches Arbeiten	
Masterseminar zu Corporate Governance in Family Business Veranstaltungssprache: Englisch	
Masterkolloquium	

Besuch des Messestandes von Beckhoff auf der Hannover Messe im April 2017



Foto rechts: Privat

Während des Besuchs der Hannover Messe wurde den Studierenden ein spannendes Rahmenprogramm in Form von Fachvorträgen und Standführungen diverser Partnerunternehmen gegeben. Wir danken zum einen dem OWL Maschinenbau für die herzliche Einladung und dem interessanten Rundgang über den Messestand. Zum anderen danken wir Phoenix Contact, und insbesondere Herrn Prof. Dr. Olesch für das Mittagessen sowie die Diskussion und spannenden Eindrücke mit hohem Lerneffekt! Insgesamt hat der Austausch und die Diskussion mit den Verantwortlichen der von uns besuchten Unternehmen, den Teilnehmenden einen guten Einblick in die Funktion einer Fachmesse als Rekrutierungsinstrument von Familienunternehmen geben können.

Seminare im Master

Studierende im Master müssen zur Erzielung ihres Abschlusses zwei Seminare erfolgreich besuchen. In diesen Seminaren

setzen sich die Studierenden mit den Lerninhalten vertieft auseinander und verfassen in der Regel eine Hausarbeit als Vorgeschmack auf die wesentlich umfangreichere Masterarbeit. Am Stiftungslehrstuhl lernen die Studierenden insbesondere das Themengebiet der Family Business Governance kennen. Während der Veranstaltung diskutieren die Teilnehmenden die Besonderheiten der Governance Mechanismen für Familienunternehmen. Der aktuelle Stand der Forschung wird aufgearbeitet, Praxisbeispiele besprochen und Fallstudien bearbeitet. Als Abschluss der Veranstaltung ist eine konkrete Fragestellung in Form eines Reports von jedem Teilnehmenden zu verfassen.

Masterkolloquium

Inhaltlich baut das Masterkolloquium auf der Vorlesung Führung von Familienunternehmen auf. Der Lehrstuhl bietet den Studierenden zwei Möglichkeiten der Ausarbeitung ihrer Mas-

terarbeiten an: Die eigenständige Wahl eines Themengebietes in Kooperation mit einem Unternehmen oder die Auswahl aus einem, vom Lehrstuhl angebotenen, Themenkatalogs. 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. Pro Semester verfassen etwa acht Bachelorstudierende ihre Arbeit am Lehrstuhl. 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. Seit dem Wintersemester 2016/2017 ist das Masterkolloquium belegbar und sehr beliebt bei den Studierenden. 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.

Mittlerweile konnten schon einige erfolgreiche Masterarbeiten am Lehrstuhl verzeichnet werden. Als Beispiele für Kooperationsunternehmen im Rahmen von praktischen Masterarbeiten sein Goldbeck, Porta und die Gauselmann Gruppe zu nennen.

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

Vortrag für die Studierenden von Herrn Prof. Dr. Gunter Olesch (Geschäftsführer von Phoenix Contact) auf der Hannover Messe



Bild links: Julia Goltz

Auswahl an Abschlussarbeiten am Lehrstuhl

Art	Thema	Kooperationspartner in der Praxis
Masterarbeit im Wintersemester 2016/2017	Instrumente und Effekte des Employer Brandings in Familienunternehmen	Goldbeck
Masterarbeit im Wintersemester 2016/2017	Konflikte in Familienunternehmen – Kritische Diskussion und empirische Befunde	Gauselmann
Masterarbeit im Wintersemester 2016/2017	Professionalisierung des Marketings in Familienunternehmen – Konzeption und empirische Befunde	Porta Möbel
Masterarbeit im Wintersemester 2016/2017	Human Resource Management in Familienunternehmen aus Perspektive der Socioemotional Wealth Theorie	–
Masterarbeit im Sommersemester 2017	Internationalisierung in Familienunternehmen: Eine kritische Analyse	Nobilia
Masterarbeit im Sommersemester 2017	Internationalisierung als strategischer Entscheidungsprozess in Familienunternehmen. Herausforderungen und kritische Analyse	Nobilia
Masterarbeit im Wintersemester 2017/2018	Mitarbeiteridentifikation in Familienunternehmen – Implikationen für das Employer Branding	Claas
Bachelorarbeit im Wintersemester 2016/2017	Geteilte Führung in Familienunternehmen – Eine Analyse von Entstehung und Entwicklung	–
Bachelorarbeit im Sommersemester 2017	Nepotismus in Familienunternehmen – Eine kritische Diskussion	–
Bachelorarbeit im Sommersemester 2017	Internationalisierung in Familienunternehmen – Eine kritische Analyse	–
Bachelorarbeit im Sommersemester 2017	Nachfolgeprozesse in Familienunternehmen – Eine kritische Analyse	–



Die Unternehmensvertreter und Workshop-Teilnehmer bei der Abschlussveranstaltung in den Räumlichkeiten von Claas

Kooperationsveranstaltung mit dem „BU2BU“-Programm

Mit dem Sommersemester 2017 werden regelmäßig Kooperationsveranstaltungen des Stiftungslehrstuhls mit dem „BU2BU“-Programm in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Jahnke durchgeführt. Den Start bildete ein Workshop zu personalwirtschaftlichen Fragestellungen rund um die Arbeitgeberattraktivität in Zusammenarbeit mit drei Partnerunternehmen der Region. Vielen Dank an Sina Gläser, die als Verantwortliche die Aktivitäten des „BU2BU“-Programmes so engagiert vorantreibt!

Ziel:

- Bearbeitung praxisrelevanter Fragestellungen
- Zusammenarbeit Studierender unterschiedlicher Profile und Kompetenzen
- Förderung talentierter Studierender und frühzeitige Einbindung in die Forschung

Instrument, junge Leistungsträger in einem frühen Lebensabschnitt mit der Region und ihren Unternehmen vertraut zu machen. Dieses erfolgt in Kooperation mit einer Reihe von Unternehmen, zu denen auch Stifter des Stiftungslehrstuhls zählen.

<http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/studium/studierende/buzbu/idee>

BU2BU
Best Undergraduates to Bielefeld University

Das 2007 von Prof. Dr. Herman Jahnke initiierte Programm „BU2BU“ (Best Undergraduates to Bielefeld University) ist ein

Workshop zum Thema Arbeitgeberattraktivität in Kooperation mit Ahlers AG/CLAAS/Seidensticker Gruppe



Ein Beitrag von Bianca Hackl (Studierende im Master Wirtschaftswissenschaften)

Im Rahmen des Workshops zum Thema Arbeitgeberattraktivität fand dieses Semester eine Kooperation zwischen dem Stiftungslehrstuhl „Führung von Familienunternehmen“ und dem Programm „Best Undergraduates to Bielefeld University“ (BU2BU) statt. Das BU2BU-Programm stellt ein Instrument der Universität Bielefeld dar, das junge Leistungsträger in einem frühen Lebensabschnitt mit regionalen Unternehmen vertraut macht. Nach dem ersten erfolgreichen Workshop im Wintersemester 2015/2016 sind dieses Semester mit der Ahlers AG, CLAAS und der Seidensticker Gruppe ausschließlich Familienunternehmen Paten des Workshops.

Die Auftaktveranstaltung zu dem Workshop fand am 26.04.2017 bei dem neuen Patenunternehmen des BU2BU-Programms, der Ahlers AG, in Herford statt. Nach einer herzlichen Begrüßung und einer kurzen Unternehmensvorstellung durch Herrn Schneider, dem Personalleiter der Ahlers AG, folgten einführende Worte von Herrn Prof. Jahnke und Frau Prof. Hoon sowie der zu bearbeitende Arbeitsauftrag:

„Wie wird das Unternehmen bei Studierenden als Arbeitgeber wahrgenommen? Status Quo, Analyse und Handlungsempfehlungen.“

Auf Grundlage dessen wurden schließlich auch ein paar Worte zu den Gründungsunternehmen des BU2BU-Programms gesagt. Frau Seidensticker-Delius und Frau Rickert unterstrichen die zunehmende Relevanz von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Seidensticker Gruppe, während Frau Ostendorf insbesondere die Bedeutung der Gewinnung von IT-Studierenden für CLAAS betonte. Daraufhin stellten sich die 14 Studierende kurz vor und wurden den drei Patenunternehmen zugeteilt. In diesen drei Gruppen wurden dann bei einigen Snacks und Erfrischungen erste Absprachen bezüglich der Erwartungen und des Vorgehens getroffen sowie Kontaktdaten für die Abstimmung weiterer Termine ausgetauscht.

Nach etwas mehr als zwei Monaten enger Zusammenarbeit von Studierenden und Unternehmen fand am 05.07.2017 die Abschlussveranstaltung bei CLAAS in Harsewinkel statt. Vorweg bestand vormittags für alle BU2BU-Patenunternehmen als auch für alle BU2BU-Studierende die Möglichkeit einer Besichtigung des Werks sowie des Museums bei CLAAS. Nach einem Mittagessen und einer kurzen Einführung durch CLAAS, präsentierten anschließend die Studierenden die Ergebnisse ihrer Analyse und diskutierten offene gebliebene Fragen. Während die CLAAS-Gruppe den Fokus auf IT-Studierende legte, analysierte die Seidensticker-Gruppe die Wahrnehmung bei Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen. Die Ahlers-Gruppe stach heraus durch die Entwicklung unterschiedlicher Inhouse-Firmenevents sowie eines innovativen Self-Assessment-Konzepts. Die zunehmende Bedeutung von Social Media zur Kommunikation von Arbeitgeberattraktivität wurde dabei durch alle drei Gruppen hervorgehoben. Nach der Besprechung der Jury, bestehend aus unterschiedlichen Vertretern der BU2BU-Patenunternehmen, ehrte Herr Prof. Jahnke im Namen der Jury die CLAAS-Gruppe als Siegergruppe des Workshops. Insgesamt konnten alle Beteiligten mit viel Freude durch inspirierende Beiträge zum Gelingen der Veranstaltung beitragen.

Foto linke Seite: Claas | Foto rechte Seite: Privat



Forschung Ausweitung von Wissen

Text Prof. Christina Hoon & Julia Brinkmann

Familienunternehmen zeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass sie häufig langjährige und intensive soziale Kontakte pflegen. Ihre Beziehungen zu Mitarbeitern, Kunden und externen Partnern sind in der Regel von hohem gegenseitigem Vertrauen und Pflichtgefühl geprägt, und determinieren eine der wertvollsten unternehmerischen Ressourcen. Auf Basis dieser ‚Familierness‘ lassen sich die Wettbewerbsvorteile erklären, die Familienunternehmen beispielsweise gegenüber Konzernen realisieren können und sie gleichzeitig von ihnen abgrenzen.

Das komplexe Beziehungsgeflecht in Familienunternehmen und deren Fähigkeiten, die unterschiedlichsten Beziehungen zu managen, stellt einen der Schwerpunkte der Forschung dar. Neben der Unternehmerfamilie als inneren Kern braucht es loyale Mitarbeiter, stabile Beziehungen zu Banken, treue Lieferanten und überzeugte Kunden. Aber auch Medien, Gesellschaft und Politik stellen zentrale Rahmenbedingungen für das langfristige Überleben von Familienunternehmen dar.

In diesem Themenfeld führen wir forschungsstarke Projekte durch, die anschlussfähig sind an die internationale Forschungscommunity sowie an die familienunternehmerische Praxis.

Dabei orientiert sich die Forschung am Stiftungslehrstuhl an vier Schwerpunkten und deren Schnittstellen im Kontext von Familienunternehmen:

- **Family Business Governance:** Ähnlich wie Konzerne benötigen Familienunternehmen Mechanismen, um die Verteilung von Leitungs-, Lenkungs- und Kontrollbefugnissen zu organisieren und zu koordinieren. Die Familienstiftung stellt einen zentralen Mechanismus im Rahmen der Family Governance dar und steht im Mittelpunkt unserer Forschungsprojekte.

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

Foto linke Seite: Julia Wilbers | Foto rechte Seite: Julian Versen

Einige aktuelle Fragen, mit denen wir uns im Rahmen der Schwerpunktthemen beschäftigen, sind beispielsweise, welche Bedeutung Familienstiftungen für die Organisation von Leitungs-, Lenkungs- und Kontrollbefugnissen in Familienunternehmen haben. Zudem wird die Rolle von Familienstiftungen im Prozess der Nachfolgefindung betrachtet.

- **Human Resource Management:** „Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource“. Dieser Ausspruch prägt viele Familienunternehmen, in denen die Human Resources und das Management dieser Ressourcen als zentral für die Generierung von Wettbewerbsvorteilen verstanden wird. Personalwirtschaftliche Instrumente wie die Rekrutierung und Auswahl neuer Beschäftigter, aber auch Personalentwicklung, Leistungsanreize und Führung nehmen dabei einen besonderen Stellenwert ein. Aktuelle Fragestellungen ergeben sich hier insbesondere aus der Perspektive der Professionalisierung von personalwirtschaftlichen Funktionen. Bearbeitet wird, wie insbesondere kleinere Familienunternehmen ihr HRM professionalisieren können und welche Herausforderungen und Chancen sich hier ergeben.
- **„Familien-Topmanagement Teams“:** Die Kronprinzenzeit ist vorbei und damit die ritualisierte Übergabe des Familienunternehmens an den/die Erstgeborene/n. In Familienunternehmen wird die Nachfolge zunehmend als Prozess verstanden,

der langfristig und systematisch geplant und implementiert werden muss. Im Gegensatz zur Ausbildung Einzelner engagieren sich Familienunternehmen vermehrt darin, einen Pool potentieller Nachfolgender aufzubauen und klare Kriterien für die Nachfolgenscheidung zu entwickeln. Allerdings zeichnet sich zunehmend ab, dass nicht nur eine Person die Nachfolge antritt, sondern vermehrt Teams die Nachfolge antreten. Diese Familien-Topmanagement Teams, in denen beispielsweise Geschwister gemeinschaftlich Eigentum und Verantwortung übernehmen, sind Teil unserer Forschung. Insbesondere in dynamischen Umwelten ist „ein Kopf ist nicht genug“, um das Unternehmen durch dynamische Fahrwasser zu navigieren. In unserem Forschungsprojekt erarbeiten wir, in welchen Führungskonstellationen ein solches Familienteam zu besetzen ist, welche Rolle z.B. die Elterngeneration oder Fremdmanager für die Funktionsfähigkeit des Teams spielen und wie Konflikte bearbeitet und gelöst werden können.

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)

Zurück nach Bielefeld: Juniorprofessor Dr. Kai Bormann

- Geboren und aufgewachsen in Mönchengladbach am Niederrhein.
- Betriebswirtschaftliches Studium in Trier und Århus (Dänemark), dann 2006 in Bielefeld
- Abschlussarbeit am Lehrstuhl von Prof. Becker, Universität Bielefeld
- Promotion am Lehrstuhl für Personalentwicklung und Veränderungsmanagement der Technischen Universität Dortmund
- In 2013: Dissertation zu ethischem und verantwortungsvollen Führungsverhalten von Führungskräften. Dann: Post-doc am Lehrstuhl für Personalentwicklung und Veränderungsmanagement der Technischen Universität Dortmund.
- Seit September 2017: Juniorprofessor an der Universität Bielefeld



Bisherige Forschung:

Was Führungskräfte von Basketballteams lernen können

„Wie Einstellungen, Verhalten und Entscheidungen weniger den Arbeitsalltag und das Arbeiterleben vieler beeinflussen, ist ein Forschungsfeld, das mich fasziniert. So habe ich empirisch untersucht, wie bspw. Führungskräfte ihren Einfluss in Veränderungsprozessen verantwortungsvoll ausgestalten können, aber auch wie wohl-intendiertes Führungsverhalten ungewünschte Konsequenzen haben und gleichermaßen destruktive Führung Positives mit sich bringen kann. Ein besonderes Augenmerk legte ich in meiner bisherigen Forschung wiederholt auf das Belastungs- und Stresserleben der Mitarbeiter als zentrale Konsequenz von Führung“.

Die Forschungsgebiete des Lehrstuhls im Überblick



Foto: Julian Versen

Geplante Forschungsprojekte: (Digital) Leadership in Familienunternehmen



Ich freue mich sehr über die Möglichkeit und bin dankbar für diese Chance, meinen weiteren wissenschaftlichen Weg nun als Juniorprofessor an meiner Alma Mater fortsetzen zu können. Ich bin davon überzeugt, mit meinem Profil viele spannende Forschungsfragen in und um Familienunternehmen in den kommenden Jahren aufwerfen und beantworten zu können.

JProf. Dr. Kai Bormann

Digitalisierte Arbeit, virtuelle und dezentralisierte Teams oder crowd-working sind Schlagworte für neuartige Rahmenbedingungen und Anforderungen, die die Arbeit in Familienunternehmen verändern werden. Nicht nur die Unternehmensführung sondern jede einzelne Führungskraft des mittleren und unteren Managements steht vor der Herausforderung, Mitarbeiter bei der Umsetzung neuer Arbeitsstrukturen und -prozessen anzuleiten und zu unterstützen. Da in diesem Bereich bisher nahezu keine Forschung vorliegt, sollen zu dem Thema „Digital Leadership in Familienunternehmen“ in Zusammenarbeit mit Frau Prof. Hoon und ihrem Team in den kommenden Jahren wichtige Impulse gesetzt werden. Weitere Forschungsarbeiten werden die arbeits- und organisationspsychologische Führungsforschung in Familienunternehmen fokussieren. Welche Führungsverhaltensweisen tragen dazu bei, dass Mitarbeiter neuartigen Belastungen gesund standhalten und arbeitsbezogene Herausforderungen meistern können? Welche Wechselwirkungen gibt es beim Einfluss vom Top-Management versus direktem Vorgesetzten?

Zur Beantwortung dieser beispielhaften Fragen sollen noch in diesem Herbst die ersten beiden Forschungsprojekte anlaufen. In der ersten Studie soll untersucht werden, wie Führungsverhalten, Arbeitsbedingungen und Identifikationspotential das Wohlbefinden von Mitarbeiter in Familienunternehmen beeinflussen. Dieses großzahlige Befragung verschiedener Familienunternehmen wollen wir in Zusammenarbeit mit Kollegen der Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld durchführen. Ziel ist es einerseits, Benchmarkwerte zu liefern,



JProf. Kai Bormann mit Prof. Christina Hoon an seinem ersten Arbeitstag am Lehrstuhl

wie Mitarbeiter ihrer Organisation gegenüber eingestellt sind. Andererseits wollen wir ‚Stellschrauben‘ identifizieren, wie Unternehmen gezielt Einfluss auf das Engagement der Mitarbeiter im Zeitalter der Globalisierung und Digitalisierung nehmen können.

In der zweiten, längsschnittlichen Untersuchung soll untersucht werden, welchen Einfluss das Führungsverhalten verschiedener familienzugehöriger und -fremder Akteure (Unternehmerfamilie, Geschäftsführung, familienfremde Führungskraft) auf das tagtägliche Belastungs- und Stresserleben von Mitarbeitern in Familienunternehmen hat. Hier wollen wir hinsichtlich der Ergebnisvariablen von Führung das Hauptaugenmerk auf das Spannungsfeld Arbeit versus Privatleben sowie das Erschöpfungserleben der Beschäftigten legen.

Aktuelle Forschungsprojekte der Doktoranden/innen des Lehrstuhls

Nepotismus (Vetterwirtschaft) in Familienunternehmen
Understanding nepotism in family firms: Giving a hot button topic a positive spin

Rekrutierung
Fachkräftemangel
Wissenstransfer
Mitarbeiterbindung

Projektleitung
Julia Brinkmann, M.Sc.



Projektziel
In Organisationen steht Nepotismus für die Auswahl von Beschäftigten auf Basis von familiären Beziehungen. Während einige Studien der blutsbedingten Personalauswahl negative Effekte attestieren und Nepotismus als illegitime Praktik begreifen, weisen andere Studien auf die mit nepotistischer Personalauswahl verbundenen positiven Effekte hin. In diesem Forschungsprojekt greifen wir diese widersprüchlichen Studienergebnisse auf. Die Zielsetzung des Papers ist die Exploration von Nepotismus in Familienunternehmen mit Blick auf den Zugang zu Humanressourcen. Es werden Propositionen formuliert, wie sich unter dem Einsatz von Human Resource Praktiken die negativen Effekte verringern und die positiven Effekte verstärken lassen.

Die Familienstiftung als „Leitplanke“ für unternehmerisches Handeln in Familienunternehmen
The family foundation as a "guard rail" for entrepreneurship in family business

Corporate Governance
Best Practices
Familienstiftungen

Projektleitung
Gabor Neumann, M.Sc.



Projektziel
Die klassischen Herausforderungen in Familienunternehmen sind Nachfolge und der Interessensausgleich zwischen Familie, Eigentümern und Management und somit der langfristige Unternehmenserfolg. Das Projekt befasst sich daher mit dem Thema Familienstiftungen, um einen Beitrag zur Forschung im Bereich von Familienunternehmen und wichtige Erkenntnisse für die Praxis zu liefern. Aktuell ist das Thema Stiftungen hinsichtlich der Auswirkungen auf die Corporate Governance in Familienunternehmen nicht ausreichend untersucht. Insbesondere in wie weit Stiftungen als Mediator zwischen Familien und Unternehmen fungieren können und dort Interessensparität begünstigen können. Mit der Studie soll im ersten Schritt der Status Quo der Familienstiftungen in Deutschland erfasst werden, um dann im nächsten Schritt zu beurteilen, ob Familienstiftungen geeignete Governance Instrumente sind. Im letzten Schritt sollen die Ergebnisse beschreiben, wie eine gute Struktur einer Familienstiftung (im Sinne von Best-Practices) aussieht und wie diese erreicht werden kann.

Von Führungskonstellationen und Exit-Strategien
About leadership constellations and exit-strategies

Gründung
Führungszusammensetzung
Management /
Entrepreneurial Exit

Projektleitung
Jana Bövers, M.Sc.



Projektziel
Die Führung von Familienunternehmen ist so vielfältig wie die Unternehmensform selbst. Es existieren die verschiedensten Ausprägungen – von Alleinherrschern bis Führungsteams, von Familiendynastien bis fremdgemagten Unternehmen. Obwohl diese in der bisherigen Forschung oft erwähnt werden, ist der besondere Einfluss der verschiedenen Führungskonstellationen nur rudimentär erfasst. Daher ist Ziel dieses Projektes, die bestehende Forschung zu verschiedenen Konstellationen an der Spitze von Familienunternehmen systematisch zu untersuchen und zu kategorisieren. Darauf aufbauend werden dann die Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten strukturiert ausgewertet und dargestellt, um so Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Führungsarten aufzeigen zu können. Ein weiteres Forschungsprojekt beschäftigt sich mit der Gründungsszene, die speziell in Ostwestfalen sehr ausgeprägt ist. Wird ein Unternehmen gegründet und langfristig erfolgreich geführt, ergibt sich auch hier zwangsläufig die Frage nach einer zukunftsfähigen Nachfolge. Hierbei ist es insbesondere spannend zu betrachten, wann, wie und warum, oder warum nicht, die Transition von einem Startup zu einem Familienunternehmen stattfindet.

Mitarbeiteridentifikation in Familienunternehmen
Identification in Family Businesses – How family businesses act as "Super Glue" and bind their employees to the firm

On-Boarding
Arbeitszufriedenheit
Arbeitgeberattraktivität
Identifikation
Employer Branding

Projektleitung
Julia Brinkmann, M.Sc.



Projektziel
Familienunternehmen weisen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen geringere Fluktuationsraten und höhere Verweildauer ihrer Beschäftigten auf. Zudem finden sich zahlreiche Mitarbeiter, die in zweiter oder sogar dritter Generation in einem Unternehmen tätig sind. Eine Erklärung wird in der hohen Mitarbeiterzufriedenheit und der starken emotionalen Bindung an das Unternehmen und die Unternehmerfamilie vermutet. Diese Identifikation fungiert in Familienunternehmen wie ein Klebstoff, der Beschäftigte langfristig an das Unternehmen bindet. Um die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und der Unternehmerfamilie zu untersuchen, werden in dem Forschungsprojekt zwei Fragestellungen bearbeitet: (1) Wie und auf welche Weise wird der Prozess der Identifikationsbildung der Beschäftigten in Familienunternehmen ausgelöst? (2) Welche (positiven/negativen) Effekte hat eine hohe Mitarbeiteridentifikation für das Unternehmen? Da bislang kaum Studien zur Identifikation in Familienunternehmen durchgeführt wurden, kann diese Studie eine Forschungslücke zu den Effekten von Mitarbeiteridentifikation für das Unternehmen füllen. Zudem lassen sich aus den Studienergebnissen Implikationen beispielsweise für die Ausgestaltung von Einarbeitungsprogrammen ableiten. Insbesondere mit Blick auf die Einarbeitung neuer Beschäftigter werden Instrumente und Mechanismen identifiziert, mit denen eine Unternehmensidentifikation aufgebaut werden kann. Diese Instrumente sind allerdings auch dazu geeignet, bestehende Beschäftigte an das Unternehmen zu binden.

Die Identität von Familienunternehmen in der medialen Berichterstattung und die Folgen für die Reputation von Familienunternehmen: Eine Textmining Studie

The identity of family business in the media coverage and the consequences for reputation: A textmining study

Strategie Reputation Identität

Projektleitung

Gabor Neumann, M.Sc.



Projektziel

Familienunternehmen zeichnen sich durch einen besonderen Wertekanon aus. Dieser spiegelt sich in der Vision, Unternehmenszielen, der Strategie aber auch in der Beziehung zu den Stakeholdern wieder. Mit diesem Projekt soll, mit Hilfe von Textmining, eine große Anzahl an medialen Beiträgen zu Familienunternehmen ausgewertet werden, um Aussagen über die Reputation der Unternehmen zu treffen. Textmining ist insbesondere in der Forschung zu Familienunternehmen bisher sehr selten angewandt worden, jedoch ein spannendes Werkzeug, um große Mengen an Daten auszuwerten, um somit grundlegende Annahmen zu belegen. In diesem Fall wollen wir beantworten in wie weit das Außenbild die Werte des Unternehmens widerspiegelt und was die Werte sind, die durch Medien transportiert werden. Hier gibt es in der Literatur zu Familienunternehmen bisher eine große Lücke, sowohl methodisch als auch inhaltlich. Wir können mit dem Projekt einen Beitrag zur Forschung von Familienunternehmen geben und Aussagen über Werte und die mediale Wahrnehmung von Familien und Unternehmen über die Zeit liefern.

Dissertationsprojekt des Partnerlehrstuhls von Prof. Fred G. Becker, Lehrstuhl für BWL, insb. Personal, Organisation und Unternehmensführung

Kapitalbeteiligungen als Anreizinstrument für familienexterne Topmanager aus Unternehmerfamiliensicht: Eine explorative Studie

Projektleitung

Maximilian Summerer, M.Sc.



Projektziel

Die Dissertation von Herrn Summerer soll einen Erkenntnisbeitrag dazu leisten, wie Familienunternehmen die Teilnahme-, Bleibe- und Leistungsmotivation ihrer familienexternen Manager durch reale oder virtuelle Kapitalbeteiligungen sichern und ausbauen können. Die Bearbeitung der Aufgabenstellung geschieht mit Einbezug der spezifischen Zielsetzungen der jeweiligen Eigentümer und unternehmensindividueller Herausforderungen. Obwohl die in diesem Zusammenhang betrachteten theoretischen wie praktischen Problemstellungen als signifikant erachtet werden, ist dieser Fokus bisher nur unzureichend betrachtet worden und bietet somit keine fundierten Grundlagen für (praktische) Entscheidungsansätze an. Aus diesen Gründen heraus erarbeitet Herr Summerer eine explorative Studie zum Thema Kapitalbeteiligungen für familienexterne Geschäftsführer und wird hierfür in absehbarer Zeit Unternehmerfamilien zu ihren eigenen Erfahrungen und Einschätzungen befragen. Der Forschungsschwerpunkt der Arbeit liegt im Bereich der Anreizsysteme in Familienunternehmungen und den mit ihnen verbundenen Führungs- bzw. Entscheidungsprozesse. Erste, allgemeine Expertenbefragungen mit renommierten familienexternen Managern und einschlägigen Forschern lassen auf vielversprechende Erkenntnisse hoffen. Erstprüfer der Dissertation ist Prof. Dr. Fred G. Becker, Zweitprüferin ist Frau Prof. Dr. Christina Hoon.

Veröffentlichungen und zur Veröffentlichung eingereichte Beiträge

- Hoon, Christina; McCandless Baluch, Alina (2017): How review-centric studies can make a contribution. Submitted to Journal of Management (under review).
- Felden, Birgit; Hack, Andreas; Hoon, Christina (2017/2018): Management von Familienunternehmen. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Springer. Accepted for publication.
- Hoon, Christina (2017): A multi-level perspective on family businesses: Methodological challenges for family business research. Submitted to Journal of Family Businesses (revise and resubmit).
- Hoon, Christina (2017): Interview: Die Bielefelder Stiftungsprofessorin Christina Hoon über erste Forschungsergebnisse und ihre Erkenntnisse über Familienunternehmen. Pressemitteilung NW. Ausgabe Bielefeld. Bielefeld, 13.06.2017.
- Hoon, Christina; Hack, Andreas; Kellermanns, Franz (2017): Editorial. Human Resource Management in family businesses: Exploring the past to move the future. German Journal of Human Resource Management. Special Issue. Accepted for publication.
- Botero, Isabel C.; Hoon, Christina (2017): The management of family and non-family members in family businesses. To be handed in to German Journal of Human Resource Management. Special Issue.
- Hoon, Christina; Bövers, Jana (2017): Having two at the top: Top management teams in family businesses. To be handed in to Journal of Family Business Strategy.
- Hoon, Christina; Brinkmann, Julia (2017): Understanding nepotism in family firms: Giving a hot button topic a positive spin. To be handed in to Family Business Review.

Vorträge und Konferenzteilnahmen

- Hoon, Christina (2017): Workshop für Nachwuchswissenschaftler/innen. Herbstworkshop der Wissenschaftskommission Personalwesen des VHB, Universität Paderborn. Paderborn, 20.–22. September 2017.
- Hoon, Christina (2017): International Research Methods Workshop. Grounded Theory Research. Flensburg, 11.–13. September 2017.
- Hoon, Christina (2017): International Research Methods Workshop. Crafting, writing, and publishing literature reviews. Koldingen, Denmark, 14. September 2017.
- Hoon, Christina (2017): Keynote – Familienunternehmen – Stückmann & Partner. Bielefeld, 4. September 2017.
- Hoon, Christina; Brinkmann, Julia (2017): A systematic review of Human Resource Management in family businesses: State of the art and future research questions. Accepted for presentation at the 77th Annual Meeting of the Academy of Management (AOM) in Chicago, August 4–8, 2017.
- Hoon, Christina (2017): International Family Enterprise Research Academy (IFERA) Annual Conference in Zadar, Croatia, 28.06.–01.07.2017.
- Hoon, Christina (2017): Keynote – Familienunternehmen – attraktive Arbeitgeber in der Region – Gildenhaus e.V. Bielefeld, 13. Juni 2017.
- Hoon, Christina (2017): Keynote – Vorteile der familiengeführten Unternehmen und wie man diesen Vorteil bei Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern geschickt nutzen kann. Verband deutscher Unternehmerinnen. Landesverband Westfalen. Bielefeld, 16. Mai 2017.
- Hoon, Christina (2017): Keynote – Frauen, Familie, Führung: Führungspositionen in Familienunternehmen. Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL. Bielefeld, 11. Mai 2017.
- Hoon, Christina; Bövers, Jana; Brinkmann, Julia; Neumann, Gabor (2017): BAMB Doctoral Research Seminar: University Münster. Münster, 05.05.–06.05.2017.
- Hoon, Christina; Brinkmann, Julia; Neumann, Gabor (2017): 1. Familienunternehmerstag und Start-up-Convention. Rödl & Partner GmbH. Bielefeld, 30. März 2017.
- Hoon, Christina; Brinkmann, Julia; Neumann, Gabor (2017): 7. Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen 2017. Berlin, 06.03.–07.03.2017.



Der Lehrstuhl in Aktion – von Bielefeld bis Kroatien

Text Julia Brinkmann

Der Austausch über Forschungsprojekte und die Diskussion von Forschungsergebnissen sind fester Bestandteil der Lehrstuhlaktivitäten. Gerade der Austausch mit Forscherkollegen nationaler als auch internationaler Universitäten sowie der Dialog mit Unternehmen über Fragestellungen und Lösungsansätze stellen einen großen Mehrwert für die Arbeit am Lehrstuhl dar.

Zum einen gehört hierzu die Teilnahme an nationalen und internationalen Konferenzen zu Family Business Research. Bei diesen Konferenzen kommen Familienunternehmensforscher aus der ganzen Welt zusammen, um Forschungsprojekte vorzustellen, diese im Plenum zu diskutieren und neue Impulse zu erhalten. Häufig ergeben sich auf diese Weise Ideen für weitere Forschungsprojekte oder Forschungsk Kooperationen.

Zum anderen ist die fakultätsinterne Zusammenarbeit ein zentraler Bestandteil der Doktorandenausbildung. Insbesondere die enge Kooperation mit dem Lehrstuhl von Prof. Fred G. Becker für Personal, Organisation und Unternehmensführung

ist an dieser Stelle positiv hervorzuheben. Unser gemeinsames Doktorandenkolloquium ist immer mit lebhaften Diskussionen, konstruktivem Feedback und einer Wanderung verbunden. Zusätzlich hat Frau Prof. Hoon mit Professoren der Universitäten RWTH Aachen, Westfälische Wilhelms-Universität Münster und Johannes Gutenberg-Universität Mainz ein jährliches Doktorandenkolloquium ins Leben gerufen. In diesem Jahr hat die Universität Münster eingeladen. Das zweite Kolloquium wird nächstes Jahr in Mainz stattfinden.

Schließlich spielt der Austausch zwischen Wissenschaft und Praxisvertretern eine wesentliche Rolle am Lehrstuhl. Frau Hoon ist bei diversen (Netzwerk-)Veranstaltungen als Gastrednerin in der Praxis eingeladen. Für die Doktorand(inn)en des Stiftungslehrstuhls dienen diese Veranstaltungen als Impulse, um „über den Tellerrand“ hinauszuschauen und neue Ideen zu generieren.

Foto linke Seite: ifera
Fotos rechte Seite v.o.n.u.: FiFu, Nils Foegel, Rödl & Partner, Privat

März
2017

Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen, Berlin

Das Lehrstuhlteam präsentierte gemeinsam seine Forschungsarbeiten und tauscht sich mit den Kolleginnen und Kollegen der anderen Lehrstühle über Forschungsergebnisse und neue Projektideen aus.



Maximilian Summerer, Julia Brinkmann, Prof. Christina Hoon und Gabor Neumann auf der FiFu in Berlin

März
2017

1. Familienunternehmertag und Start-up Convention bei Rödl & Partner, Bielefeld

Im Lenkwerk Bielefeld nimmt Frau Prof. Dr. Hoon an einem Workshop zum Thema „Professionalisierung der Governance Strukturen“ teil. Auch die Doktoranden des Lehrstuhls, Julia Brinkmann und Gabor Neumann, beteiligen sich an den interdisziplinären und fachspezifischen Workshops und Vorträgen des Familienunternehmertages.

Mai
2017

1. BAMB – Universitätsübergreifendes Doktorandenkolloquium, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Gemeinsam mit drei fachnahen Lehrstühlen der Universitäten Aachen, Mainz und Münster hat Frau Prof. Dr. Hoon ein jährlich stattfindendes Doktorandenkolloquium ins Leben gerufen. Bei diesem zweitägigen Workshop haben die 15 Doktorandinnen und Doktoranden ihre Forschungsprojekte vorgestellt und mit den Teilnehmenden kritisch diskutiert.



Doktorandenkolloquium in Münster

Mai
2017

WEGE. Wirtschaftsförderung in Bielefeld

Frau Prof. Dr. Hoon hat gemeinsam mit ihrer Doktorandin Frau Brinkmann die Veranstaltung unter dem Titel „Was hat die Quote mit Unternehmenskultur zu tun“ in der Ravensberger Spinnerei besucht. Nach ihrem Vortrag zu Thema Frauen, Familie, Führung: Führungspositionen in Familienunternehmen regte Frau Hoon eine spannende Diskussion an.

Juni
2017

IFERA Konferenz, Kroatien

Die Ifera – International Family Enterprise Research Academy – hat in diesem Jahr in Zadar, Kroatien stattgefunden. Ca. 90 Forscherinnen und Forscher aus allen Kontinenten haben unter der Sommersonne Kroatiens ihre Forschungsarbeiten zu „Locality and Internationalization of Family Business“ präsentiert und diskutiert.



Christina Hoon beim 1. Familienunternehmertag

August
2017

„Arbeit 4.0 – Lösungen für die Arbeitswelt der Zukunft“, OWL Maschinenbau

Frau Hoon und Frau Brinkmann nehmen regelmäßig an den Netzwerkveranstaltungen von OWL Maschinenbau teil. Hierbei handelt es sich um ein Format aus Fachvorträgen mit interaktivem Workshop Charakter zum Thema Arbeit 4.0 mit Fokussierung auf Fragestellungen zum Wissenstransfer.

September
2017

Herbstworkshop 2017 der wissenschaftlichen Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Paderborn

Die Konferenz der wissenschaftlichen Kommission Personalwesen findet in diesem Jahr in Paderborn statt. Im letzten Jahr wurde Frau Hoon zur Nachwuchsbeauftragten gewählt, daher ist sie in diesem Jahr für die Organisation und Durchführung des Workshops zur Nachwuchsweiterbildung verantwortlich.



Christina Hoon auf dem Herbstworkshop der WK Personalwesen in Paderborn

Oktober
2017

2. Doktorandenkolloquium mit dem Lehrstuhl für Personal, Organisation und Unternehmensführung von Prof. Fred G. Becker

Das Doktorandenkolloquium der Lehrstühle Prof. Hoon und Prof. Becker findet in diesem Jahr in Bethel statt. An zwei Tagen hält jeder Doktorand einen Diskussionsvortrag zu dem aktuellen Stand der Forschungsarbeit. Fachvorträge und ein gemeinsames Rahmenprogramm tragen zu einem wertvollen Wissensaustausch und viel Spaß bei.



iFUn

Institut für Familienunternehmen Ostwestfalen-Lippe

Text Julia Brinkmann

Mehr Interdisziplinarität: Erweiterung des iFUn zum House of Family Business

Führen von und in Familienunternehmen ist keine rein ökonomische Fragestellung. Vielfältige Disziplinen sind notwendig, um die Besonderheit der Familienunternehmen (Historie, Gesellschafterstrukturen u. a.) hinreichend erfassen zu können. Es ist daher eine Selbstverständlichkeit, dass interdisziplinär gearbeitet wird – ganz in der Tradition der Universität Bielefeld. Im Frühjahr haben wir damit begonnen, das iFUn (Institut für Familienunternehmen) zu einem „House of Family Business“ zu erweitern.

Neben dem Stiftungslehrstuhl sind im „House of Family Business“ derzeit fünf weitere Professuren integriert. Wir wollen verstärkt interdisziplinär arbeiten und sowohl Juristen als auch Wirtschaftsgeschichtler, Soziologen u. a. mit einbinden, um unsere Forschung auf fachübergreifende Fragestellungen auszuweiten. Beispielsweise sollen Governance-Instrumente, wie

Familienbeiräte oder Familienstiftungen, aus betriebswirtschaftlicher und juristischer Sicht erforscht werden. Unter dem Dach des „House of Family Business“ werden im Laufe der Zeit weitere Professuren dazukommen, um gemeinsam an Fragestellungen der Familienunternehmensforschung zu arbeiten.

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

Diese Struktur soll uns dabei unterstützen, dass wir eine der Top-Adressen für Forschung und Lehre im Bereich der Familienunternehmen werden. Die Region OWL ist einer der größten Standorte für Familienunternehmen. Das wollen wir als Universität noch viel stärker nutzen.

Ein zentrales Ziel der Arbeit im iFUn für die nächsten Jahre ist der Ausbau der personellen Forschungs- und Transfer-Infrastruktur. Um die Erweiterung des iFUn zu einem fakultätsübergreifenden House of Family Business voranzutreiben und weitere Kooperationen mit Leben zu füllen, werden wir verstärkt in den Aufbau einer passenden Infrastruktur investieren. Durch die Schaffung einer iFUn-Geschäftsführung kann die Arbeit des iFUn-Vorstands, die administrative Infrastruktur, die Entwicklung von Angebotsformaten zum Transfer und zur Weiterbildung sowie die Sichtbarkeit nach außen verstärkt werden.

Ein weiteres Ziel umfasst den Aufbau eines Forschungsschwerpunktes zum Thema „Family Business Governance“. Hier sollen in den nächsten Jahren verstärkt an der Schnittstelle der Fakultäten Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaft insbesondere Themen zur Familienstiftungen, Familienverfassungen, Family Governance Kodex sowie Compliance bearbeitet werden. Durch diesen Forschungsschwerpunkt lassen sich instruktive und relevante Forschungsergebnisse zum Zusammenspiel von Geschäftsführung, Familie und Aufsichtsgremien mit Beirat in Familienunternehmen gewinnen, die in zukünftige Praxisprojekte und Weiterbildungsaktivitäten eingebracht werden können.

Ein herzliches Willkommen an unsere fünf neuen Zustifter!



Beiratstreffen 2016



Foto linke Seite: Stefan Sättele | Foto rechte Seite: Schüco

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.

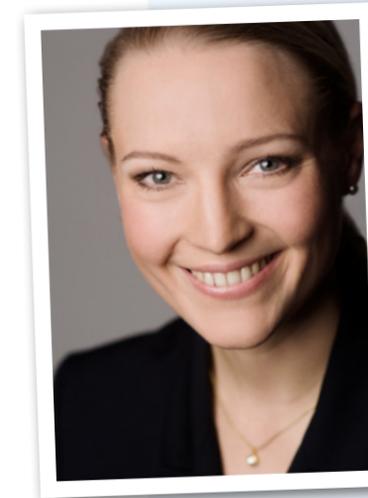


Grafik: Prof. Dr. Fred G. Becker /
 Ortwin Goldbeck / Thomas Niehoff

Entwicklung des iFUn

Eine unserer interdisziplinären Forschungsk Kooperationen startet aktuell mit dem Cognitive Interaction Technology (CITEC) zum Thema mediale Wahrnehmung von Familienunternehmen. Zusammen mit Prof. Dr. Philipp Cimiano werden wir mediale Beiträge mit Blick auf die Darstellung von Familienunternehmen untersuchen.

Durch die Anwendung eines Text Mining Verfahrens werden Presseberichte aus Wirtschaftszeitungen daraufhin untersucht, welche positiven oder negativen Attribute Familienunternehmen zugeschrieben werden, welche Aspekte und Charakteristika hervorgehoben werden und wie und auf welche Weise sich diese mediale Darstellung im Zeitverlauf verändert hat.



Juristische Verstärkung in Sachen Familienunternehmen

Prof. Dr. Anne Sanders, M.Jur. (Oxford)

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Unternehmensrecht, insb. von Familienunternehmen

Ab dem 10. Oktober wird sich Anne Sanders als Professorin an der Universität Bielefeld den rechtlichen Problemen der Familienunternehmen und Nachfolgeplanung an der Schnittstelle von Gesellschafts-, Stiftungs-, Familien- und Erbrecht widmen. Dafür wird sie mit Frau Prof. Dr. Christina Hoon eng zusammenarbeiten. Geplant ist dabei nicht nur der Austausch mit Familienunternehmen in Ostwestfalen, sondern der Aufbau eines internationalen Forschungsnetzwerks insbesondere mit Wissenschaftlern in Österreich, Skandinavien und China.

Nach dem Studium der Rechtswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin (1997–2002), promovierte Anne Sanders an der Universität zu Köln (2007) und absolvierte einen Masterstudiengang an der University of Oxford (2005/2006). Ihren Referendardienst (2006–2008) leistete sie im OLG Bezirk Köln ab, u.a. mit Stationen bei der Europäischen Kommission in Brüssel und der Law Commission for England and Wales in London. Praktische Erfahrungen im Bereich des Rechts der Familienunternehmen, des Stiftungsrechts und der Nachfolgeplanung sammelte sie bei der Kanzlei Taylor Wessing in Düsseldorf. Anschließend war sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Bundesverfassungsgericht tätig (2009–2011). Seit 2013 ist sie Juniorprofessorin an der Universität Bonn. 2017 habilitierte sie sich an der Universität zu Köln.

Anne Sanders verbindet in ihrer Forschung Familien- und Gesellschaftsrecht unter rechtsvergleichendem und verfassungsrechtlichem Blickwinkel. Ihre Promotion beschäftigte sich mit der richterlichen Inhaltskontrolle von Gesellschafts- und Eheverträgen. Ihre Habilitation bearbeitet die rechtlichen Problemen der „Mehrelternschaft“. Damit gemeint sind Konstellationen, in denen mehr als zwei Personen einem Kind als Eltern verbunden sind, wie z.B. bei Stiefkindern, aber auch beim Einsatz von Eizellen- und Spermenspende. Dabei untersucht sie auch die Übertragbarkeit möglicher Lösungsansätze aus dem Gesellschaftsrecht. Im Bereich des Verfahrensrechts stellt Anne Sanders Fragen nach der Sicherung der richterlichen Unabhängigkeit (aktuell in Polen, Ungarn und der Türkei). Dazu arbeitet sie regelmäßig als Expertin für den Europarat. Neben der Wissenschaft ist auch die Lehre für Anne Sanders von großer Bedeutung. 2016 und 2017 wurde sie mit dem Rektoratslehrpreis der Universität Bonn ausgezeichnet.

Foto: Privat

House of Family Business



Projekt „Aufbau der iFUn-Akademie“

Text Dr. Vanessa Bader



Projektideen für Weiterbildungsangebote der iFUn-Akademie

Ein Ergebnis des iFUn-Workshops 2016 mit den Personalleitungen der Stifterunternehmen war ein starkes Interesse an wissenschaftlich basierten Weiterbildungsveranstaltungen für MitarbeiterInnen in Familienunternehmen. Mit Unterstützung der Universitätsleitung haben wir infolge das zweijährige Projekt „Aufbau einer iFUn-Akademie“ gestartet. Seit Frühjahr 2017 unterstützt nun Frau Dr. Vanessa Bader den Vorstand des iFUn im Rahmen der Projektarbeit.

Derzeit befindet sich das Projekt in der Initialphase. Ziel ist es, langfristig eine Akademie aufzubauen, die nachfrageorientiert unterschiedliche Weiterbildungsangebote für verschiedene Mitarbeitergruppen beinhaltet, bei denen gerade die Besonderheit „Familienunternehmen“ eine nachhaltige Rolle zukommt.

Das Angebot der Akademie wird das Ergebnis einer engen Interaktion zwischen Wissenschaft und Praxis darstellen. Im Zuge dessen sollen wissenschaftliche Erkenntnisse systematisch mit den in den Familienunternehmen vorliegenden Herausforderungen und identifizierten Frage- oder Problemstellungen verknüpft werden. Entsprechend sind situations- und proble-

orientierte didaktische Ansätze vorgesehen, die auch einen engen Austausch der Beteiligten mit sich bringen.

Momentan werden mögliche Weiterbildungsangebote für die Akademie entwickelt. Diese sollen einerseits auf unseren, an der Universität Bielefeld bestehenden Kompetenzen basieren und um Expertenwissen durch Kooperationen aus Wissenschaft und Praxis ergänzt werden.

Andererseits soll sich die Entwicklung der Angebote der iFUn-Akademie auf den systematischen Dialog mit den Stifterunternehmen und deren Bedarfen stützen. Deshalb führen wir momentan Gespräche mit verschiedenen PersonalpraktikerInnen, um ein erstes Feedback zu unseren Weiterbildungsideen einzuholen und diese gemeinsam mit der Praxis zu präzisieren.

Vorgesehen ist es derzeit, überfachliche Angebote für Fach- und Führungskräfte mit unterschiedlichen Erfahrungsstufen ebenso wie für den Nachwuchs in Familienunternehmen zu generieren – sei es über Vortragsreihen mit ExpertInnen aus Wissenschaft und Praxis, modulare Freitag-Samstag-Workshops, Coaching u. ä.



Dr. Vanessa Bader im Gespräch mit Jürgen Eggers (Personalleiter der Goldbeck GmbH)

IUUB-Dialog „Unternehmensführung“



Text Prof. Dr. Fred G. Becker

Ein zentrales Element der iFUn-Aktivitäten sind die regelmäßig stattfindenden IUUB-Dialoge „Unternehmensführung“. Das Institut für Unternehmensführung (IUUB) an der Universität Bielefeld e. V. ist seit fast zwanzig Jahren eine Institution, über die vielfältige Kontakte zu hiesigen Wirtschaftsunternehmen in unterschiedlichen Formaten gepflegt werden. Die Professoren Fred Becker und Hermann Jahnke initiierten und leiten das IUUB. Den Beirat bilden Wilhelm A. Böllhoff (als neuer Sprecher in Nachfolge des verstorbenen Prof. Dr. Bernhard von Schubert), Jörg-Uwe Goldbeck und der jeweilige Prodekan unserer Fakultät.

Die sogenannten IUUB-Dialoge sprechen einen Kreis von mittlerweile 25 FamilienunternehmerInnen aus der Region an, die sich seit 2003 bislang 32 Mal mit den Initiatoren, seit 2015 auch mit Professorin Christina Hoon, regelmäßig austauschen. Aktuelle Unternehmensberichte, spezielle Betriebsführungen sowie vor allem Impulsvorträge aus Theorie & Praxis mit um-

fänglichen Diskussionen zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen jeweils an einem Freitagnachmittag „ersparen jedes Mal eine Reise nach St. Gallen“ (Wilhelm A. Böllhoff). Themen waren bislang (Ausschnitt): Personalauswahl von Führungskräften Fremdmanagement in Familienunternehmen, Mit-Unternehmertum, Ethik & Moral in der Führung, Flexibilisierung der Personalkosten, Innovationscontrolling, eCommerce, Beiräte, Human Resources, Kapitalbeteiligung für Familienfremde, Marke und Qualität, Führungskräftevergütung. Ein großer Teil der IUUB-Dialogler ist auch als (Mit-)Stifter des iFUn und der Stiftungsprofessur involviert.

Im Berichtszeitraum hat aufgrund organisatorischer Umstellungen nur ein Dialog stattgefunden und zwar der „IUUB-Dialog@HARTING“ auf Einladung von Philip Harting. Im Februar 2018 sind wir zu Gast bei Christian Schäferbarthold und zwar mit der Thematik „Digitalisierung im Vertrieb“.

Die Teilnehmer des IUUB-Dialogs zu Gast bei Harting



Foto linke Seite: Universität Bielefeld | Foto rechte Seite: HARTING Technologiegruppe

Nachwort



Prof. Dr. Gerhard Sagerer,
Rektor der Universität Bielefeld

Vor einem Jahr hatte ich von der starken Dynamik gesprochen, mit der sich die Stiftungsprofessur „Führung von Familienunternehmen“ und das Institut für Familienunternehmen (iFu) entwickeln. Die Vielfältigkeit und Fülle von Aktivitäten, die in den vergangenen zwölf Monaten entfaltet wurden, haben meine Erwartungen übertroffen. Allen Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrem Engagement und ihrer Arbeit zu diesem Erfolg beigetragen haben, gratuliere ich daher zunächst einmal recht herzlich. Gleichzeitig zeigt diese rasante Entwicklung, wie wichtig die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Themengebiet „Familienunternehmen“ ist und zwar für alle Beteiligten!

Die Lehrveranstaltungen des Stiftungslehrstuhls bieten unseren Studierenden die Möglichkeit, Strukturen und Prozesse in familiengeführten Unternehmen genau zu verstehen und die Unterschiede im Vergleich zu börsennotierten Gesellschaften klar zu erkennen. Dabei wird die Vermittlung von Theorie durch praktische Arbeit an handfesten Fragestellungen aus dem Unternehmensalltag ergänzt, und dies in enger Kooperation mit Familienunternehmen aus der Region. Für welchen Arbeitgeber auch immer sich unsere Studierenden nach Abschluss ihres Studiums entscheiden, sie tun dies auf Grundlage fundierten Wissens und mit einem großen Bewusstsein für verschiedene Unternehmenskulturen und -strukturen. Auch das macht sie zu exzellent ausgebildeten Fachkräften.

Forschung und Familienunternehmen? Lange Zeit standen Familienunternehmen nicht im Fokus der Forschung. Aber es war auch so, dass sich die Unternehmen oft zögerlich zeigten, weil ihnen nicht ersichtlich war, wie sie von Forschung pro-

fitieren können. Das hat sich geändert, die Gründe dafür sind zahlreich: So stehen in Zeiten der Globalisierung auch Familienunternehmen weltweit in Konkurrenz, und da kann am besten bestehen, wer in Forschung und Entwicklung den entscheidenden Schritt voraus ist. Digitalisierung und technologischer Fortschritt bieten Chancen, die in Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung optimal genutzt werden können. Und all dies, die internationale Tätigkeit von Familienunternehmen, aber auch der Einzug immer neuer Technologien braucht Fach- und Führungskräfte, die im Masterstudium oder der Promotion bewiesen haben, dass sie komplexe Sachverhalte analysieren können, die aber auch Gelegenheit hatten, durch Studiums- oder Forschungsaufenthalte im Ausland über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen und gleichzeitig durch die enge Kooperation mit Familienunternehmen, wie sie von iFu und Stiftungsprofessur betrieben wird, für die Herausforderungen dieser Unternehmen sensibilisiert sind.

Dass wir unsere Studierenden in dieser umfassenden Weise qualifizieren können, verdanken wir nicht zuletzt den Stiftern, ihrem finanziellen Einsatz und auch ihren Beiträgen zu den verschiedenen Veranstaltungen und Workshops von Stiftungslehrstuhl und iFu. Dafür bedanke ich mich zum Schluss noch einmal persönlich ganz herzlich und wünsche uns allen, der Universität Bielefeld und den beteiligten Partnern in der Region, auch weiterhin eine so gute und intensive Zusammenarbeit!

Professor Dr.-Ing. Gerhard Sagerer,
Rektor der Universität Bielefeld

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

Konzeption und Redaktion:

Prof. Dr. Christina Hoon
Julia Brinkmann

Gestaltung und Grafik:

coscreen grafik-design
Grafik | Design, Universität Bielefeld

Fotos und Grafiken:

Julia Wilbers, Julian Versen, Jana Bövers, Julia Brinkmann, Harting Technologiegruppe, Julia Goltz, Stefan Sättele, Universität Bielefeld, Claas, Nils Foege, Schüco, ifera, Rödl & Partner, FiFu

Druck

documenteam GmbH & Co. KG

Stand, Auflage

Oktober 2017, 150 Exemplare

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>