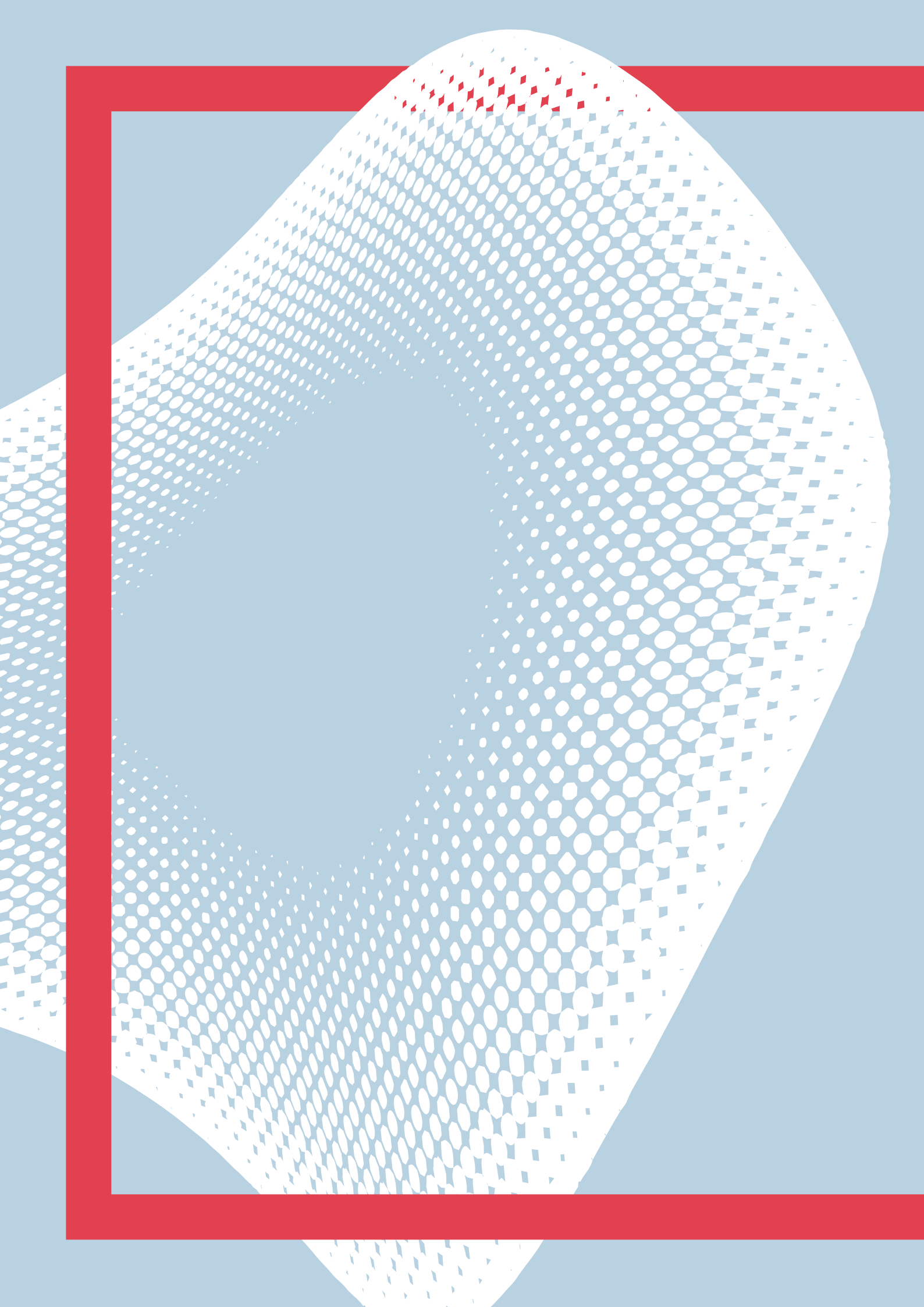
universität Witten/Herdecke

BEGEGNUNGSRAUM

Wo Neues entsteht.

26. Kongress für Familienunternehmen

15. + 16. MÄRZ 2024



INHALTSVERZEICHNIS

Partner, Sponsoren & Förderer 04

Grußworte 06

Schirmherr Hauptkongress: Jan-Hendrik Goldbeck 06

Schirmherrin Nachfolgeakademie: Dr. Friederike Driftmann 08

Organisationsteam 10

Über den Kongress 12

Vorstellung des Organisationsteams 12

Die Universität Witten/Herdecke 14

Die Fakultät für Wirtschaft & Gesellschaft 16

Das WIFU 17

Das Programm 18

Workshopslot A 20

Workshopslot B 54

Workshopslot C 86

Freiraum 114

PARTNER

Dr.Oetker	EgonZehnder	HANSA-FLEX STIFTUNG	LICHTSCHALL
ela[container]	Stiftung Familienunternehmen	WIFU STIFTUNG	Katjes
GOLDBECK	sichtflug marketing	pwc	

SPONSOREN

C/M/S/ Law.Tax	Murtfeldt KUNSTSTOFFE	PICTET 1805	wepa
The Coatinc Company® Wir veredeln Träume www.coatinc.com	progroup	Struktur Management Partner	GIRA
Kölln	MERCK	CARLSQUARE	

FÖRDERER

Ein herzliches Dankeschön an alle Partner, Sponsoren und Förderer des 26. Kongresses für Familienunternehmen. Ohne diese Unterstützung wäre die Durchführung des Kongresses in dieser Form nicht möglich.

ANMELDUNG ZUM KONGRESS

ZUM ANFANG

GRUSSWORT DES SCHIRMHERRN DES HAUPTKONGRESSES

— JAN-HENDRIK GOLDBECK

Persönliches Grußwort

Frankfurt und die Bayern stehen sich am 3. Juni 2023 im DFB-Pokalfinal gegenüber. Kennedy und Chruschtschow, Systemgegner im Kalten Krieg, sprechen 1961 auf einem Gipfeltreffen miteinander. Beim Woodstock-Festival 1969 treffen Künstler wie Jimi Hendrix, Janis Joplin oder The Who aufeinander. Manche Begegnungen sind legendär, inspirierend, einmalig. Andere sind aufreibend, vielleicht gar frustrierend. Aber jede einzelne Begegnung schreibt die Geschichte weiter.

Schon unsere europäischen Vorfahren wussten um den Wert der Begegnung: am Lagerfeuer, auf den Marktplätzen und in den Kirchen dieser Welt oder in Parlamenten. Wenn wir uns begegnen, tauschen wir uns aus, grenzen uns ab, ordnen Perspektiven neu. Miteinander reden, das klingt banal, ist es auch, trotzdem wird es häufig nicht „ernsthaft" gemacht. „Ernsthaft" reden bedeutet: Wir müssen neugierig sein, wir müssen zuhören können. Unseren Horizont zu erweitern, das müssen wir beständig trainieren wie einen Muskel. In unserer richtungsdiffusen Zeit, in der das gesellschaftliche Klima kein Garant für fruchtbare Begegnungen ist, brauchen wir alle eine hohe Ambiguitätstoleranz.

Die Wortherkunft von Begegnung liegt im „Entgegengehen". Gehen wir aufeinander zu, tauschen wir uns aus – idealerweise mit gesundem Menschenverstand und einem Bekenntnis zum Miteinander. Ohne Floskeln und Oberflächlichkeiten, dafür mit klugen Köpfen und Meinungspluralität. Wir müssen die Ängste des Gegenübers ernst nehmen, politische Probleme diskutieren und Lösungsansätze wälzen, auch wenn es die eine sinnvolle Lösung nicht gibt. Ich wünsche mir ideologiefreie Begegnungen, faktenbasiert, mit historischer Erfolgsevidenz als Kredibilitätsverstärker.

Sich Zeit für Begegnungen zu nehmen, das ist für jedes Unternehmen elementar. Der respektvolle Austausch verbindet uns über alle Standorte hinweg und schaffen ein Miteinander aus Vertrauen, Verantwortung, Leistungsbereitschaft und Menschlichkeit – so unsere Intention in unseren Unternehmensleitlinien.

Für uns sind auch die Meinungen von außen unerlässlich, damit nicht tote Winkel zur Sackgasse für das Unternehmen werden. Daher weiß ich die Ansichten und Empfehlungen unserer Partner und Ratgeberinnen zu schätzen. Es ist die Begegnungsfähigkeit, die gute Unternehmerinnen und Unternehmer auszeichnet.

Der Kongress für Familienunternehmen verkörpert seit 26 Jahren die Überzeugung, dass es Begegnungen sind, die Zukunft gestalten, denn: Die wirklich spannenden Momente auf Veranstaltungen wie diesen entstehen vor allem im Zufälligen: in nicht geplanten Begegnungen, Gesprächen, die plötzlich Fahrt aufnehmen. Wir blicken in die Seelen der Branchen, reden über Projekte, tauschen Zukunftshoffnungen und -ängste aus. Es geht aber auch um Erfolgsgeschichten und darum, wie Vorhaben und Ideen umgesetzt werden und zu neuem Erfolg führen können. Unserem Gegenüber in solchen Momenten offen zu begegnen, ist eine zentrale Voraussetzung für Innovation.

In Familienunternehmen schlummert so viel Kreativität, Herzblut und Unternehmertum. Hier wollen Menschen wachsen, schaffen, etwas bewegen – qualitativ und quantitativ. So wächst bestenfalls nicht nur unsere Wirtschaft, sondern auch bei mehr Menschen die Motivation, diese Gesellschaft mitzugestalten. Für den eigenen Wohlstand, vor allem aber für den Wohlstand der Gesellschaft unserer Kinder im Wirtschafts- und Lebensstandort Deutschland.

Daher auch von meiner Seite die Einladung: Lasst uns reden! Damit wir am Ende dieses 26. Kongresses für Familienunternehmen sagen: Wir sind uns wahrhaft begegnet. Wir haben gelernt, gesprochen – und auch Mut gemacht!

J. H. Goldbeck

Jan-Hendrik Goldbeck

GRUSSWORT DER SCHIRMHERRIN DER NACHFOLGEAKADEMIE

— DR. FRIEDERIKE DRIFTMANN

Liebe Nachfolger und Nachfolgerinnen,

gemeinsam mit Jan-Hendrik Goldbeck die Schirmherrschaft für diese wunderbare Veranstaltung zu übernehmen, das ist für mich etwas ganz Besonderes. Nun bin ich selbst MBA-Studierende an der Uni Witten und kenne daher den Witten-Style. Darum ist für mich klar, dass das ganz besondere Stunden und spannende Diskussionen werden. Wahrscheinlich wird es so sein wie oft im Leben: Gerade die Begegnungen, mit denen man nicht gerechnet hat, werden im Gedächtnis bleiben, etwas anstoßen, inspirieren, den Blick weiten.

Vielleicht kommt es sogar zu Begegnungen, die später in eine fruchtbare Zusammenarbeit münden, neue Geschäftsmodelle entstehen lassen. Auf jeden Fall werden auf dem 26. Kongress für Familienunternehmen die Fundamente für neue Freundschaften gelegt und Ideen geteilt. Es wird offen diskutiert. Und ich bin mir sicher, dass gerade in Zeiten wie diesen, in denen in den Medien und der Gesellschaft eher das Trennende betont wird, man bemüht ist, sich abzugrenzen, es nur eine Antwort geben kann: Wir brauchen viel mehr Begegnungen.

Es waren Begegnungen wie auf dem Wittener Kongress für Familienunternehmen, die das Fundament unseres Buchprojektes „Generation Verantwortung – Wenn Eigentum verpflichtet“ im Jahr 2021 gelegt haben. Gute Freundschaften sind dabei entstanden. Darum freue ich mich, meine Freundinnen und Mitautorinnen Bonita Grupp und Elena von Metzler auch auf diesem Kongress wiederzusehen.

Ähnliche Herausforderungen haben uns zusammengeführt. Für viele von uns stellen sich vergleichbare Fragen: Die frühe unternehmerische Verantwortung, die Zusammenarbeit mit Familienmitgliedern im Gesellschafterkreis, der Umgang mit öffentlichem Interesse an der eigenen Person, welche Akzente wollen wir setzen, wie uns zu einer Gesellschaft und Arbeitswelt im Wandel verhalten; all das sind Themen, zu denen sich ein Austausch lohnt.

Neben vielen Eigenschaften zeichnet Familienunternehmen eine Sache aus: Pragmatismus. Wir haben

gelernt, dass man Probleme besser bewältigt, wenn man miteinander statt übereinander redet. Wir wissen, dass mit Schimpfen und Jammern noch nie Krisen gemeistert worden sind. Anpacken, Zuhören, miteinander Dinge verändern. So begegnen Familienunternehmen, die über Generationen hinweg erfolgreich sind, Herausforderungen. Ob das einfach ist? Nein. Aber diejenigen, die wissen, wovon ich spreche, hat das noch nie aufgehalten.

Wir sollten viel öfter über diese typischen Eigenschaften von Familienunternehmen sprechen, denn ich bin überzeugt, dass wir da eine gute Botschaft für Gesellschaft und Politik haben. Darum braucht es auch mehr Begegnungen mit Entscheidungsträgern in der Politik, mehr Sichtbarkeit von Familienunternehmerinnen und Familienunternehmern in den Medien. Wir haben etwas zu sagen. Wir sollten uns vornehmen, uns für diese Begegnungen die notwendige Zeit zu nehmen. Und wir können voneinander lernen, wie solche Begegnungen gelingen und erfolgreich sein können.

Die Geschichte einer anderen für mich wichtigen Begegnung will ich gerne teilen: Ich darf offen bekennen, dass es mich stets sehr berührt, wenn auf der Weihnachtsfeier unserer ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis heute voller Wertschätzung von meinem viel zu früh verstorbenen Vater gesprochen wird. Damit verbunden stand dann oft die Frage im Raum, wann ich in seine Fußstapfen trete. Auch im Unternehmen bin ich immer wieder angesprochen worden. „Wann kommst Du zu uns, Friederike?“ Dass Menschen sich dies wünschen und mir zugleich zutrauen, ist eine große Quelle der Kraft für mich. Ohne die Begegnung mit ihnen hätte ich viele gute und wunderbare Momente verpasst. Auch deshalb freue ich mich darauf, wenn es soweit ist und ich in unserem Familienunternehmen meinen Platz einnehme.

Ich wünsche uns auf dem 26. Kongress für Familienunternehmen Raum und Zeit für Begegnungen, die bleiben.

Dr. Friederike Driftmann

GRUSSWORT DES STUDENTISCHEN ORGANISATIONSTEAMS

— FREDERIC VON BERNSTORFF, ESTHER LINNENBRINK, NOEL MÜLLER, JONAS REDECKER UND PAULINA UNFRIED

Sehr geehrte Damen und Herren,

Begegnungen sind alltäglich, aber in einer tieferen Qualität nicht selbstverständlich.
Und doch sind solche Begegnungen für die Mitglieder von Unternehmerfamilien unverzichtbar. Sie halten die Verbindung zwischen Unternehmen und Familie, zwischen persönlichen Bedürfnissen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten, zwischen Augenblicksentscheidungen und strategischen Planungen.

Unsere Gegenwart ist geprägt von immer schneller aufeinander folgenden Umbrüchen, pessimistischen Zukunftsbildern und gesellschaftlichen Diskurspolaritäten, die eine Stärkung der Begegnungsfähigkeit erfordern.

Was aber macht eine Begegnung zu einer tiefen Begegnung? Und was bedeutet es, begegnungsfähig zu sein?

Begegnung ist für uns nicht nur das Zusammentreffen zweier Menschen und Meinungen, sondern ein Prozess, der über die Wiederholung des Bekannten, die Abgrenzung des Fremden und das Verstehen des Anderen hinausgeht. Damit Begegnung stattfinden kann, müssen sich die Beteiligten wirklich aufeinander einlassen und so einen Raum eröffnen, in dem das Mögliche zur Wirklichkeit werden kann.

In den Gesprächen, die wir mit Ihnen führen durften, haben Sie uns gesagt, dass der Kongress in Witten einen besonderen Raum eröffne und Begegnungen ermöglicht hat, die Sie tief bewegt haben. Diesen Kern des Kongresses für Familienunternehmen, den Sie beschrieben haben, wollen wir wieder in den Vordergrund stellen.

Denn in der offenen Begegnung liegt immer auch der Raum, in dem Neues entstehen kann. Begegnungsfähig zu sein bedeutet, wandlungsfähig zu sein, immer wieder neu in die Welt wirken zu wollen. Nicht als Selbstzweck, sondern als Motor der Beständigkeit: Stabilität durch Veränderung. Begegnungsfähigkeit macht Familienunternehmen seit jeher von Bestreitern der Gegenwart zu Gestaltern der Zukunft.

Wir laden Sie herzlich ein, in den kommenden anderthalb Tagen in unterschiedlichste Formen der Begegnung einzutreten. Während der geplanten Programmpunkte oder ganz zufällig in den Kaffeepausen, in Form von persönlichen Annäherungen und auch in sachlichen Auseinandersetzungen, durch den Austausch mit anderen Unternehmer:innen genauso wie durch Impulse aus anderen Denkdisziplinen. In welcher Form auch immer - durch alle von Ihnen wird auf dem Kongress Neues entstehen.

Wir freuen uns sehr auf Sie!

Mit den herzlichsten Grüßen

Frederic von Bernstorff

Esther Linnenbrink

Noel Müller

Jonas Redecker

Paulina Unfried

ÜBER DEN KONGRESS

— VORSTELLUNG DES ORGANISATIONSTEAMS

Esther Linnenbrink

Schon früh in meinem Leben wurde ich durch das Auftreten einer Autoimmunerkrankung vor die Herausforderung gestellt, mich intensiv mit mir selbst auseinanderzusetzen. Während dieses Ereignis mich Disziplin, Selbstständigkeit und Achtsamkeit gelehrt hat, so hat es auch eine essenzielle Fähigkeit in mir gestärkt: Die Fähigkeit, dem Unvorhersehbaren zu begegnen. Seither kamen viele Erfahrungen dazu, aber ob Ausbildung, Selbstständigkeit oder Studium – es waren immer die Begegnungen, die mich inspirierten, bewegten und aus denen Neues entstand. Daher bin ich überzeugt: Die Begegnungsfähigkeit wird an Relevanz nicht verlieren. Im Gegenteil wird sie wichtiger werden, in der Familie, im Unternehmen und in der Gesellschaft. Begegnung im Großen und im Kleinen. Offen und unvoreingenommen.

Mit dieser Offenheit bin ich in meinem ersten Semester in Witten den wunderbaren Menschen begegnet, mit denen ich heute den Kongress für Sie organisieren darf. Und das ist doch der beste Beweis. Ich wünsche Ihnen wunderbare und bereichernde Begegnungen auf dem 26. Kongress für Familienunternehmen.

Paulina Unfried

Es war nur ein Gefühl, das mir nach der Schule sagte: Witten ist der richtige Ort für mich. Ich habe die Universität seit meiner Ankunft als Begegnungsraum erlebt, in dem ich echte Gespräche geführt habe, gelacht und mich geärgert habe und immer von den Menschen um mich herum inspiriert wurde, Neues zu denken. Seit Jahren treibt mich die Frage um, wie wir den sozial-ökologischen Krisen der Gegenwart nicht mehr durch theoretische Debatten, sondern durch echte Veränderungen begegnen. Mir wurde immer klarer: Während alle auf die Politik schauen, wird die Gestaltungskraft von Unternehmen dramatisch unterschätzt. Mit dem gleichen Gefühl, das mich nach Witten brachte, habe ich mich deshalb darum beworben, den Kongress für Familienunternehmen zu organisieren. Und wieder bestätigt sich: Ich bin am richtigen Ort. Es gibt nichts, was ich im Moment lieber tun würde.

Die Herausforderungen sind groß, klar, aber entgegen der allseits einstudierten Dynamiken der Abschottung bin ich davon überzeugt, dass die grundsätzliche Begegnungsfähigkeit einer jeden Person das Allerwichtigste ist, um gemeinsam Zukunft zu gestalten. Ich freue mich darauf, mit diesem Kongress für andere Menschen und auch mich einen Begegnungsraum zu gestalten. Wir können zusammen Zukunft gestalten und das wollen wir mit diesem Kongress beweisen.

Jonas Redecker

Mich bewegen schon lange die Fragen danach, wie wir Brücken zwischen politischen Polaritäten bauen, existenzielle Krisen wie die Klimakrise bekämpfen oder eine Wirtschaft für Mensch und Natur schaffen können. Eine Grundbedingung, um all diese Dinge angehen zu können, ist für mich eine Begegnungsfähigkeit mit anderen Menschen, Meinungen und Positionen. Sich nicht nur an der Oberfläche zu bewegen, sondern in eine tiefere Verbindung zu anderem zu kommen, daraus kann Veränderung gestaltet werden.
Somit ist das Thema der Begegnung des diesjährigen Kongresses sehr passend zu meinen persönlichen Fragestellungen. Als Student der Politik, Philosophie und Ökonomie der Universität Witten/Herdecke konnte ich nun schon seit vier Jahren eine besondere Kultur des menschlichen Miteinanders genießen. Als Teil des 25. Kongresses für Familienunternehmen durfte ich Sie schon auf dem letzten Kongress willkommen heißen und die einzigartige Stimmung auf dem Kongress genießen. Damals gestaltete ich eher aus dem Hintergrund heraus, dennoch wusste ich sofort: Das will ich nochmal machen.

Ich freue mich, Sie am 15. und 16. März in den Gebäuden der Universität begrüßen zu dürfen und mit Ihnen in den Begegnungsraum des 26. Kongresses für Familienunternehmen zu gestalten. Auf eine tolle Begegnung!

Frederic von Bernstorff

Nach einer mehrjährigen Selbstständigkeit im Finanzdienstleistungsbereich und unterschiedlichen Praktika suchte ich ein breites Studium, um möglichst vielen meiner Interessen einen akademischen Raum zu geben und neuen Menschen zu begegnen. Heute studiere ich Politik, Philosophie und Ökonomik im vierten Semester und darf mit dem Kongress für Familienunternehmen eine der größten Veranstaltungen der Universität Witten/Herdecke mitorganisieren und unternehmerisch tätig sein.

Unser Titel „Begegnungsraum – Wo Neues entsteht“ stellt für mich die Überzeugung dar, dass es in einer sich rasant verändernden Welt voller Krisen, Volatilität und medialem Überstimulus einer Fähigkeit bedarf, sich in diesem Umfeld selbstbewusst bewegen zu können – eine reflektierte Begegnungsfähigkeit mit sich selbst und anderen. Nur so können wir trotz unterschiedlicher Überzeugungen gemeinsam an Lösungen arbeiten und ins Handeln kommen.

Noel Müller

Kurz bevor ich volljährig wurde, besuchte ich für eine Woche ein buddhistisches Schweigekloster. Das erste Mal war ich alleinig mit der Begegnung meiner Selbst und meinen Gedanken konfrontiert. Und dort habe ich an mir selbst gelernt, dass eine Begegnung nur dann gelingt, wenn ich nicht versuche, diese zu kontrollieren: Die Gedanken, die in mir in Erscheinung traten, konnte ich nicht kontrollieren – ich konnte alleinig beeinflussen, wie ich diesen begegnete und wie ich mit ihnen weiter umgehen wollte. Daraus hat sich für mich ein persönlicher Grundsatz entwickelt, ein Grundsatz der, die Limitierung des Vorhersehbaren anerkennt und die eigene Begegnungsfähigkeit als wichtigste Handlungsmöglichkeit in den Vordergrund stellt.

In einer Welt, die von immer schneller sich überholenden Disruptionen geprägt ist, scheint dieser Ansatz für mich essenziell zu sein. Begegnungsfähig zu sein – egal ob sich selber, anderen oder neuen Entwicklungen gegenüber – bedeutet für mich, Veränderungsfähig zu sein. In welche Richtung mag vielleicht nicht immer absehbar sein, aber genau dies stellt für mich den Kern eines jeden unternehmenden Menschen dar: Dem Unvorhersehbaren zu begegnen und aus einer Resonanzerfahrung heraus Neues in die Welt zu bringen.

Ich freue mich sehr, mit Ihnen gemeinsam einen solchen Begegnungsraum im März zu kreieren und zu halten!

ÜBER DEN KONGRESS

— DIE UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE

Die Universität Witten/Herdecke (UW/H nimmt seit ihrer Gründung und staatlichen Anerkennung im Jahr 1983 eine Vorreiterrolle in der deutschen Bildungslandschaft ein. Seit vier Jahrzehnten gehen von der UW/H wichtige Impulse für Forschung, Lehre und Gesellschaft aus.

Als Universität in nichtstaatlicher Trägerschaft steht die UW/H für eine tatkräftig praktizierte Reform der klassischen Alma Mater, die die Tradition eines humanistisch geprägten Bildungsverständnisses einerseits fortführt, diese andererseits aber auch an die aktuellen Bedingungen und Anforderungen einer wissensbasierten Gesellschaft anpasst. In der konsequenten Fortsetzung des Humboldt'schen Bildungsideals versteht sie sich als eine unternehmerische Universität im Sinne der Einheit von Forschung und Lehre sowie von wissenschaftlicher Dienstleistung, praxisnaher Erprobung und gesellschaftlicher Verantwortung. Theoriebasierte und praxisorientierte Wissensvermittlung geht an der UW/H immer Hand in Hand mit Werteorientierung und Persönlichkeitsentwicklung.

Die Rolle der Hochschulen in der Gesellschaft hat sich in den letzten Jahren radikal verändert. Zwar gehören Forschung und Lehre nach wie vor zu den Kernaufgaben einer jeden Universität, doch haben sich die Erwartungen, die jenseits von Forschung und Lehre an Universitäten gestellt werden, deutlich erweitert. Die „Mission Gesellschaft" als die zukünftig dritte Säule der Universitäten gehört seit ihrer Gründung zum Selbstverständnis der UW/H. Der in der Eröffnungsrede Alfred Herrhausens zur Gründung der Universität Witten/Herdecke ausgesprochene Gedanke vom engagierten Geist, „der entwickelt und eingesetzt werden muss, dabei mitzuhelfen, die Entwicklung unserer Gesellschaft zu fördern", ist wesentlicher Bestandteil der Grundhaltung der UW/H.

Seit ihrer Gründung hat die UW/H in unterschiedlichen Formen und auf unterschiedlichen Ebenen gesellschaftliche Verantwortung übernommen und soziales Engagement gezeigt. Als Organisation steht die Universität Witten/Herdecke in einem regen und engen Austausch mit ihrer Umwelt: von den Bürgern der Stadt Witten und regional ansässigen Unternehmen über soziale und kulturelle Einrichtungen des Landes bis hin zu international tätigen Organisationen, Konzernen und Stiftungen. Gemessen an dem noch zarten Lebensalter und der vergleichsweise geringen Zahl von rund 3.000 Studierenden und über 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in den vergangenen Jahren eine Reihe beachtlicher sozialer, gemeinwohlorientierter, unternehmerischer und kultureller Projekte entstanden. Die UW/H bietet auch unter den Bedingungen der Bologna-Reform und einer zunehmenden Ökonomisierung der Universitäten alle Freiheiten, theoriebasiert und praxisnah, ethisch sowie interdisziplinär und „undisziplliniert" zu studieren.

Und sollte die ehemalige Präsidentin der Harvard Universität, Drew G. Faust, mit ihrer Einschätzung richtig liegen, dass die universitäre Kultur grundlegend und undisziplliniert sei, dann ist die UW/H schon heute ganz gut aufgestellt: in und zwischen Gesundheit, Wirtschaft und Gesellschaft.

ÜBER DEN KONGRESS

— DIE FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFT & GESELLSCHAFT

Viele Probleme, über die Entscheidungsträger:innen in Wirtschaft und Politik heute nachdenken, sind mit dem Begriff der Nachhaltigkeit verbunden – ökologische, ökonomische und soziale Fragen werden dabei zu-sammen gedacht. Das gelingt nur, wenn diese Fragen interdisziplinär analysiert werden.

Die Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft verbindet daher Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler:innen und fördert bei ihren Studierenden Verantwortungsbewusstsein und Gestaltungsfreude für die Entwicklung von Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie versteht sich als Partner des „Weltzukunftsvertrags" der Agenda 2030 und will einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

Aus den fünf Aktionsfeldern der Agenda 2030 leitet die Fakultät folgende Ziele ab:

People
Die Fakultät fördert die Potenzialentfaltung bei allen Fakultätsmitgliedern. Sie bildet eine inspirierende Gemeinschaft, in der sich Persönlichkeiten entwickeln, Verantwortung übernehmen und lebenslang lernen können.

Planet
Die Fakultät thematisiert nachhaltiges Wirtschaften und nachhaltige Gesellschaftsentwicklung als Voraussetzung für die Befriedigung der Bedürfnisse heutiger und kommender Generationen in allen Studienprogrammen.

Prosperity
Die Fakultät lehrt und forscht zu wirtschaftlichem, technischem und sozialem Wandel in Organisationen und Gesellschaft wie auch zu den Auswirkungen auf Wachstum, Wohlstand und Verteilung.

Partner
Die Fakultät kooperiert zur Erreichung ihrer Ziele verstärkt mit Partner:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft.

Peace
Die Fakultät setzt sich für eine friedvolle und gerechte Gesellschaft ein. In der eigenen Organisation sichert sie Fairness, achtet kulturelle Vielfalt und pflegt Weltoffenheit.

ÜBER DEN KONGRESS

— DAS WIFU

Das Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU leistet Pionierarbeit und gilt als führendes Zentrum für Familienunternehmensforschung in Deutschland.
Es ist an der Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft der Universität Witten/Herdecke angesiedelt. In Forschung, Lehre und Praxistransfer beschäftigt es sich mit den Besonderheiten dieser speziellen Unternehmensform – und das seit über 25 Jahren.

Das WIFU ist über die Landesgrenzen hinaus mit der internationalen Forschungsgemeinschaft verknüpft und pflegt seit der Gründung eine enge Verbindung zu den Familienunternehmen des Landes. Die Arbeit des Instituts wird von der WIFU-Stiftung getragen.

Die im Jahr 2009 gegründete gemeinnützige WIFU-Stiftung hat die Aufgabe, Forschung und Lehre auf dem Gebiet des Familienunternehmertums sowie den Praxistransfer der Erkenntnisse zu fördern. Zu ihren wichtigsten Förderern zählen über 80 Familienunternehmen aus dem deutschsprachigen Raum, die die Stiftung inhaltlich, ideell und finanziell tragen.

Was findet wann statt?

DAS PROGRAMM

FREITAG

08:00 – 09:00	Einlass/Frühstück
09:00 – 10:00	Begegnungssalon Mona Neubaur Jan-Hendrik Goldbeck Dr. Friederike Driftmann Prof. Dr. Martin Butzlaff
10:00 – 11:00	Keynote Prof. Dr. Armin Nassehi
11:00 – 13:00	**Workshops A**
13:00 – 14:30	Mittagessen
14:30 – 15:30	**Freiraum** Prof. Dr. Frank Stangenberg-Haverkamp Peter Pohlmann Elena von Metzler Dr. Anna-Katharina Wittenstein Prof. Dr. Arist von Schlippe Prof. Dr. Tom Rüsen
15:30 – 16:30	Kaffee und Kuchen
16:30 – 18:30	**Workshops B**
18:30 – 22:00	Sektempfang & Abendessen
22:00	Party

Was findet wann statt?

DAS PROGRAMM

SAMSTAG

08:00 – 09:00	Einlass/Frühstück
09:00 – 09:15	Begrüßung
09:15 – 10:00	Zukunftssalon Annabelle Jenisch Dr. Carl Naughton Anja Müller
10:15 – 11:45	**Workshops C**
12:00 – 12:45	Begegnungsforum
13:00 – 13:30	Keynote Dr. Bernhard von Mutius
13:30 – 14:00	Kollektive Reflexion
14:00 – 14:15	Abschluss
14:15 – 15:00	Optionales Mittagessen

Alle Gäste und das ganze Programm finden Sie auf unserer Website.

WORKSHOPSLOT

A B C

FREITAG

11:00

–

13:00

WORKSHOPSLOT A

ÜBERSICHT

A01 (NFA)	**Frauen in Führung** Ein Workshop für die nächste Generation von Familienunternehmerinnen		
	Bonita Grupp	**Jun.-Prof. Dr. Anne K. Heider**	
A02 (NFA)	**In den Mokassins des Anderen** Große Fußstapfen und neue Wege		
	Christian Erlen	**Sarah Heiligensetzer**	
A03	**Dürfen, wollen oder müssen?** Das gemeinnützige Engagement der Unternehmerfamilie		
	Tobias Merckle	**Prof. Dr. Tom A. Rüsen**	
A04	**Familienunternehmen auf Aktien** Motivation, Chancen, Risiken		
	Stefan Dräger	**Prof. Dr. Rainer Kögel**	**Prof. Dr. Christoph Schreiber**
A05	**Jazzing up Innovation** Führung durch Improvisation neu denken und begreifen		
	Anette Stein-Hanusch	**Laura Fischer**	
A06	**Wer Transformation erfolgreich treiben kann** Die Rolle und Implementation eines Transformationmanagers		
	Christian Scherpel	**Janis Steinfort**	
A07	**Die seelische Gesundheit in Unternehmerfamilien** Wissensimpulse für eine Gesundheitsfördernde Lebensführung		
	Prof. Dr. Christina Hunger-Schoppe	**Philipp Wichelhaus**	**Magdalena Wendt**

A08	**Begegnung mit der Zukunft des Familienunternehmens** Eine systemische Aufstellung **Prof. Dr. Heiko Kleve**			
A09	**Wendepunkt Gen-AI** Strategische Implikationen generativer KI für Familienunternehmen **Dr. Andrej Fischer**	**Maren Bendel**	**Prof. Dr. Thomas Clauß**	
A10	**Treuhandstrukturen zur Sicherung von Generationenvermögen** Von Kaiser Augustus über den deutschen Hochadel bis heute **Emmerich Müller**		**Prof. Rainer Kirchdörfer**	
A11	**Fremdkörper oder Teil eines Ganzen** Von Schwiegerkindern und Ehepartnern in der Unternehmerfamilie **Gisela Neuhaus-Galladé**		**Dr. Rena Haftlmeier-Seiffert**	
A12	**Begegnung bedarf Konfliktkompetenz** Konstruktive Konfliktlösung durch Faires Streiten in Unternehmerfamilien **Lina Nagel**		**Hannah Cramer**	
A13	**Wer Transformation erfolgreich treiben kann** Die Rolle und Implementation eines Transformationmanagers **Andy Lenz**	**Johanna Heise**	**Mark Miller**	**Michael Moritz**
A14	**Ein Raum für tiefe Verbindung** Der Unterschied, der einen Unterschied macht **Niko Pohlmann**		**Mikki Kitz**	

A01 | NFA-WORKSHOP

FRAUEN IN FÜHRUNG

EIN WORKSHOP FÜR DIE NÄCHSTE GENERATION VON FAMILIENUNTERNEHMERINNEN

Frauen, die in Familienunternehmen die Nachfolge antreten, stehen vor einer Vielzahl von Herausforderungen. Obwohl die Dynamiken je nach Branche, Kultur und Unternehmensstruktur variieren können, gibt es einige Herausforderungen, denen Frauen in diesem Kontext begegnen können:

- **Traditionelle Geschlechterrollen und Stereotypen:** In vielen Kulturen existieren nach wie vor traditionelle Vorstellungen von Geschlechterrollen, die Frauen als weniger geeignet für Führungspositionen im Unternehmenskontext betrachten können.
- **Anerkennung und Akzeptanz:** Die Anerkennung und Akzeptanz durch Mitarbeiter, Familienmitglieder und andere Stakeholder kann eine Herausforderung sein, insbesondere wenn es um die Überwindung traditioneller Vorstellungen von Führung geht.
- **Zugang zu Ressourcen und Netzwerken:** Frauen können vor Herausforderungen stehen, wenn es darum geht, Zugang zu Finanzmitteln, Unterstützung und geschäftlichen Netzwerken zu erhalten, insbesondere wenn diese traditionell von Männern dominiert sind.
- **Fehlende Vorbilder und Mentoring:** Der Mangel an weiblichen Vorbildern in Führungspositionen von Familienunternehmen kann es für Frauen schwierig machen, sich Unterstützung und Mentoring zu sichern, was jedoch entscheidend für ihren Erfolg sein kann.

Der Workshop bietet die Gelegenheit, von Bonita Grupp persönliche Einblicke in ihren Weg in die Nachfolge bei Trigema zu erhalten. Jun.-Prof. Anne K. Heider bringt aktuelle Forschungsergebnisse ein, welche die Bedeutung von Frauen in der Nachfolge beto-nen. In interaktiven Fragerunden wird es die Möglichkeit des Austauschs unter allen Teilnehmer:innen geben, um ein unterstützendes Netzwerk aufzubauen. Der Workshop möchte Frauen ermutigen, den Weg der Unternehmensnachfolge zu beschreiten.

Nachfolge-akademie

A01 | NFA-WORKSHOP

REFERIERENDE

BONITA GRUPP

Bonita Grupp, Jahrgang 1989, ist nach ihrem Masterstudium in Wirtschaftsgeschichte an der London School of Economics 2013 in vierter Generation in das Familienunternehmen TRIGEMA W. Grupp KG eingetreten. Als Geschäftsführende Gesellschafterin verantwortet sie die Bereiche Personal, E-Commerce und Marketing. TRIGEMA, gegründet 1919, ist Deutschlands größter Hersteller von Sport- und Freizeitbekleidung und produziert mit 1200 Mitarbeitern ausschließlich in Deutschland – vom Garn bis zum fertigen Produkt. Der Textilhersteller vertreibt seine Waren in eigenen Shops, im TRIGEMA Online-Shop, kooperiert mit Online-Handelspartnern und beliefert Firmen, Vereine und Schulen mit individueller Bekleidung.

JUN.-PROF. DR. ANNE K. HEIDER

Jun.-Prof. Dr. Anne K. Heider ist seit 2020 Co-Direktorin am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) und leitet den Forschungsbereich „Family Entrepreneurship and Innovation“ seit September 2022. In ihren Lehr-, Forschungs- und Beratungstätigkeiten befasst sie sich mit dem Innovationsverhalten, Design-Thinking-Ansätzen und digitalen Geschäftsmodellen in Familienunternehmen. Darüber hinaus begleitet sie Unternehmerfamilien bei familienstrategischen Entwicklungsprozessen sowie dem Aufbau digitaler Kompetenzen.

A02 | NFA-WORKSHOP

IN DEN MOKASSINS DES ANDEREN

GROSSE FUSSSTAPFEN UND NEUE WEGE

Perspektivwechsel mit dem Mediationskompass

„Verstehen ist unmöglich", sagt Humberto Maturana.
„Wer nicht 1000 Meilen in den Mokassins eines anderen gegangen ist, der kennt ihn nicht wirklich", sagt ein altes Sprichwort. Das gegenseitige Verstehen ist einer der wichtigsten Momente in der Mediation. Ganz besonders im Kontext von Familienunternehmen und deren Nachfolge. Welche Fußstapfen im Sand gibt es schon? Welche entstehen gerade? Und wem sind diese wofür und in welcher Rolle besonders wichtig? Und welche Spuren habe ich selbst schon hinterlassen und welche Wege möchte ich zukünftig selbst einschlagen? Und wofür ist mir das eigentlich wichtig? Im Alltag bilden Menschen Antworten auf diese Fragen häufig nach psychologischen Mustern, die wir im Workshop erkunden werden.

Ausgehend von verschiedenen Befunden aus der psychologischen Forschung von Kahneman, Jones, Nisbett, Storms & Co. und Werkzeugen aus der Mediations- und Mediationssupervisionspraxis werden wir gemeinsam aus einer neuen Perspektive auf das gegenseitige Verstehen blicken und diese anhand des Mediationskompasses selbst aktiv ausprobieren.

(Wer jetzt schon mehr wissen möchte: https://mediationskompass.de/)

Nachfolge-akademie

A02 | NFA-WORKSHOP

REFERIERENDE

SARAH HEILIGENSETZER

Sarah Heiligensetzer begleitet als international zertifizierte Mediatorin und Mediationssupervisorin, DACH, Einzelne und Partner sowie Familien(unternehmen) und Teams zu neuen Lösungen. Schon während ihres Studiums der Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits- Organisations- und Sozialpsychologie in Bamberg, Heidelberg, Paris und New York absolvierte sie umfangreiche Fort- und Weiterbildungen in den Bereichen Mediation, Mediationssupervision, Hybridmediation, Moderation, Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation. Im Sommer 2018 wurde sie mit dem Best Poster Award for Young Researchers der Visual Science of Art Conference in Triest ausgezeichnet. Heute ist sie selbstständig tätig und verbindet psychologische mit mediations(supervisorischer) Praxis.

CHRISTIAN ERLEN

Seit 2009 geschäftsführender Gesellschafter der Erlen GmbH und Mediator.

Nachfolge-akademie

A03

DÜRFEN, WOLLEN ODER MÜSSEN?

DAS GEMEINNÜTZIGE ENGAGEMENT DER UNTERNEHMERFAMILIE

Das gemeinnützige Engagement einer Unternehmerfamilie wird meistens durch die Aktivitäten der Gründergeneration geprägt. Hier werden inhaltliche Schwerpunkte angelegt und meist konkrete Fragestellungen aus dem Umfeld des Unternehmens angegangen, die dem Wohl der Mitarbeiterschaft bzw. deren sozialem Umfeld dienlich sind. Oder es finden Engagements statt, die aus einer persönlichen Betroffenheit von Mitgliedern der Unternehmerfamilie herrühren. Selten gibt es eine systematische Familienstrategie in Bezug auf die philanthropischen Aktivitäten. Gerade beim Übergang auf die nächste Generation stellen sich dann eine Vielzahl von Fragen, inwieweit dieses Lebenswerk der Vorgängergeneration fortgesetzt werden kann, muss oder darf.

Dabei stellen sich mitunter folgende Fragen: Wie genau lässt sich das gemeinnützige Engagement einer Unternehmerfamilie organisieren? Überlässt die Familie es jedem Familienmitglied selbst zu spenden oder findet ein kollektives gemeinnütziges Engagement (und vielleicht in Kooperation mit dem Familienunternehmen) statt? Welche Schwerpunkte werden gesetzt und wer bestimmt diese? Gibt es ein „Vehikel“ bzw. eine Organisationsstruktur, die dabei helfen kann? Wie ist dieses Thema in der Familienst-rategie der Unternehmerfamilie verankert?

Diese und weitere Fragen werden im Rahmen des Workshops betrachtet und gemeinsam mit den Teilnehmenden reflektiert. Dabei werden aktuelle Ergebnisse aus Family-Business-Forschung vorgestellt sowie gefundene Lösungsansätze aus der Praxis diskutiert. Am Beispiel des Sozialunternehmers Tobias Merckle wird ein konkretes Vorgehen aufgezeigt, wie soziale Projekte mit unternehmerischer Energie angegangen und systematisch verwirklicht werden können. Dabei werden einzelne Projektbeispiele vorgestellt sowie die von ihm gegründete gemeinnützige Organisation „Sinngeber“ vorgestellt. Sinngeber will zu einer Bewegung für philanthropisches Engagement beitragen und unterstützt (potenzielle) Philanthropen durch Beratung und mit Instrumenten, die spenden und stiften vereinfachen. Eine Möglichkeit davon ist der Giving Fund, mit dem man eine „eigene Stiftung“ online in 3 Minuten gründen und über eine Internetplattform Projekte auswählen kann.

A03

REFERIERENDE

TOBIAS MERCKLE

Tobias Merckle ist Stifter und Sozialunternehmer. Aus einer Unternehmerfamilie stammend, gründet Merckle nach 13 Jahren Vorbereitung das Seehaus Leonberg als Jugendstrafvollzug in freien Formen. Dort leben straffällige Jugendliche in familiären Wohngemeinschaften, beginnen eine Lehre und bereiten sich auf ein Leben ohne Straftaten vor. Seehaus e.V. ist inzwischen auch in der Opfer- und Traumaberatung und im Bereich Prävention aktiv. 2013 gründete Merckle die Hoffnungsträger Stiftung. Damit hat er ein Konzept für integrativen bezahlbaren Wohnraum (Hoffnungshäuser) entwickelt, bei denen Deutsche und Flüchtlinge zusammenwohnen und unterstützt Kinder von Gefangenen und Versöhnungsprojekte u.a. in Ruanda und Kolumbien. Die Sinngeber gGmbH – Das philanthropische Family Office – unterstützt Unternehmerfamilien in ihrem philanthropischem Engagement und die HTS Verantwortungseigentum ermöglicht Unternehmensnachfolge in der Gemeinnützigkeit. Beides sind Töchter der Hoffnungsträger Stiftung.

www.seehaus-ev.de
www.hoffnungst_aeger.de
www.sinngeber.eu

PROF. DR. TOM A. RÜSEN

Prof. Dr. Tom A. Rüsen ist Geschäftsführender Vorstand der gemeinnützigen WIFU-Stiftung. Gleichzeitig leitet er das Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) der Privaten Universität Witten/Herdecke als Geschäftsführender Direktor. Er forscht, lehrt und berät im Umfeld von Famili-enunternehmen und Unternehmerfamilien insbesondere zu den Themen Familienstrategie, Family Governance, Gesellschafterkompetenz, Nachfolgemanagement sowie Krisen und Konflikte.

A04

FAMILIENUNTERNEHMEN AUF AKTIEN

MOTIVATION, CHANCEN, RISIKEN

Welche Gründe gibt es, ein Familienunternehmen in Form einer Aktiengesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien zu führen? Was verbirgt sich hinter der Kombination der AG & Co. KGaA?

Nach einem Einstieg in die gesellschafts- und steuerrechtlichen Grundlagen durch Prof. Dr. Christoph Schreiber, Witten, bietet Dipl.-Ing. Stefan Dräger, Vorstandsvorsitzender der Drägerwerk AG & Co. KGaA, Lübeck, in diesem Workshop einen Einblick in die Geschichte des Unternehmens und liefert vor diesem Hintergrund Antworten auf die obigen Fragen aus der Sicht der Praxis. Rechtsanwalt Prof. Dr. Rainer Kögel, Stuttgart/Witten, steuert in der Diskussion mit Ihnen anwaltliche Expertise aus jahrzehntelanger Tätigkeit auf diesem Gebiet bei.

A04

REFERIERENDE

STEFAN DRÄGER

Stefan Dräger, geboren am 18. März 1963 in Lübeck, ist seit Juli 2005 Vorstandsvorsitzender der Drägerwerk Verwaltungs AG. Damit führt er das Familienunternehmen in fünfter Generation. Bereits seit 1992 ist Stefan Dräger im Unternehmen in verschiedenen Positionen tätig. In den USA baute er den Vertrieb für Gaswarnsysteme auf, in Lübeck übernahm er die weltweite Verantwortung für das Produktmanagement für Gaswarnsysteme, später die Leitung der Business Unit Intensivmedizin, um dann in den Vorstand zu wechseln. Begonnen hat er seine berufliche Karriere als beratender Ingenieur für das Stuttgarter Unternehmen Fichtner. Vorher hat Stefan Dräger ein duales Studium an der Berufsakademie in Stuttgart absolviert mit Abschluss als Dipl. Ing. (BA), angestellt war er in dieser Zeit bei Hewlett Packard in Böblingen. Bereits seit über 30 Jahren nutzt er eine Wärmepumpe mit Erdsonden und seit über 20 Jahren fährt er ein Elektroauto. Innovation nutzbar zu machen, hat in der Familie Dräger Tradition. Stefan Dräger ist geschieden und hat drei Kinder. Sein vorrangiges Ziel ist es, das Unternehmen so zu führen, dass es noch wertvoller wird, bis es einst an einen Nachfolger weitergegeben wird.

PROF. DR. CHRISTOPH SCHREIBER

Prof. Dr. Christoph Schreiber studierte Rechtswissenschaft in Kiel, promovierte in Münster, absolvierte das Zweite juristische Staatsexamen in Hamburg und wurde an der Universität Erlangen-Nürnberg habilitiert. Zum Wintersemester 2017/2018 übernahm er vertretungshalber den juristischen Lehrstuhl am Wittener Institut für Familienunternehmen. Seit dem 1. Juni 2019 ist er Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Recht der Familienunternehmen, Universität Witten/Herdecke.

PROF. DR. RAINER KÖGEL

Prof. Dr. Rainer Kögel ist Honorarprofessor am Wittener Institut für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke seit Juli 2020 und Autor bzw. Mitautor zahlreicher Fachpublikationen. Er ist Rechtsanwalt und Partner der Sozietät Hennerkes, Kirchdörfer & Lorz in Stuttgart. Er berät seit über 20 Jahren Familienunternehmen in Fragen der Unternehmensnachfolge, der Corporate und Family Governance, der Umstrukturierung sowie in der Gründung und Betreuung von Stiftungen. Herr Prof. Dr. Kögel ist Mitglied in Beiräten und Aufsichtsräten deutscher Familienunternehmen.

A05

JAZZING UP INNOVATION

FÜHRUNG DURCH IMPROVISATION NEU DENKEN UND BEGREIFEN

Lernen Sie Innovation durch Jazz-Improvisation neu zu denken! In unserem interaktiven Workshop schaffen wir einen inspirierenden Begegnungsraum, in dem die Grundprinzipien des Jazz mit besonderem Fokus auf die Improvisation erklärt und angewendet werden. Mit einem Fokus auf aktive Wissensgenerierung und spontane Kreativität lernen Sie, improvisatorische Techniken aus dem Jazz auf unternehmerische Herausforderungen anzuwenden. Dahingehend werden auch der notwendige Rahmen, in dem Improvisation stattfinden kann und darf, die Art der Zusammenarbeit und die individuellen Kompetenzen thematisiert.

Nach einem theoretischen Impuls gehen wir in den interaktiven Teil über und improvisieren gemeinsam, um in der Gruppe Implikationen für die Stärkung der Innovationsfähigkeit Ihres Unternehmens abzuleiten. Die Dynamik des Jazz wird als kraftvolles Werkzeug genutzt, um flexibles Denken, schnelle Anpassungsfähigkeit und effektive Kommunikation zu fördern.

A05

REFERIERENDE

ANETTE STEIN-HANUSCH

Anette Stein-Hanusch, seit mehr als 25 Jahren unterstützt sie Menschen in Organisationen im Thema Führung und Zusammenarbeit. Sie ist firm in der Begleitung von Transformationsprojekten, Management Audits, Team- und Führungskräfteentwicklung und verfügt über Kenntnisse als interimistische Leiterin im Talentmanagement. Im Executive Coaching arbeitet sie mit Führungskräften vor allem an Themen wie Selbstführung und Führung von Teams in Zeiten von VUCA. Sie ist Dozentin an der Hochschule Köln sowie der Universität Witten/Herdecke.

LAURA FISCHER

Laura Fischer, Alumna der UW/H, überzeugt durch einen beeindruckenden akademischen Werdegang. Nach dem erfolgreichen Abschluss ihres Bachelor- und Masterstudiums in Psychologie erwarb sie zudem einen Masterabschluss in Ethik und Organisation. Neben ihrer selbstständigen Tätigkeit als psychologische Coachin und Beraterin verknüpft sie ihre fachliche Expertise mit einer Vertiefung ihrer Leidenschaft. Diese zeigt sich in ihrem Engagement für ein Studium im Bereich Jazz-Gesang und -Kontrabass.

A06

WER TRANSFORMATION ERFOLGREICH TREIBEN KANN

DIE ROLLE UND IMPLEMENTATION EINES TRANSFORMATIONSMANAGERS

Viele Familienunternehmen stehen vor enormen Herausforderungen, da sich die Rahmenbedingungen in ihrer Branche fundamental verändern. Um langfristig erfolgreich zu bleiben, ist es notwendig, sich an Veränderungen anzupassen, d.h. zu transformieren. Das ist eine ganzheitliche Aufgabe. Sie muss Aspekte strategischer Neuausrichtung, das Redesign ganzer Geschäftsmodelle, kulturellen Wandel, Organisationsentwicklung und Projektmanagement umfassen.

Wer im Unternehmen oder aus der Familie ist aber besonders geeignet? Welche Anforderungen muss Sie oder Er erfüllen? Welche Eigenschaften sind für Familienunternehmen spezifisch?

Die aktuell größte Studie für Transformationsmanager hat Rolle und Einsatzmöglichkeiten eines Chief Transformation Officers (CTO) sowie ein idealtypisches Kompetenzprofil herausgearbeitet.

In unserem Workshop wollen wir darüber reden:

- Braucht es überhaupt einen eigenen Transformationsmanager oder können die Aufgaben mit anderen Rollen kombiniert werden?
- Mit welchen spezifischen Eigenschaften und Fähigkeiten müsste die Funktion eines Transformationsmanagers in einem Familienunternehmen ausgestattet sein?
- Wie lassen sich in Familie und Unternehmen diejenigen identifizieren und mobilisieren, die den Transformationsprozess gestalten können?

Christian Scherpel schildert die spezifischen Herausforderungen an den Transformationsmanager in seinem Familienunternehmen.

Janis Steinfort (Prinzipal bei Struktur Management Partner) stellt die Ergebnisse der oben zitierten Studie vor.

Mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern verallgemeinern wir die Erkenntnisse und diskutieren ihre Fragen für Familie und Unternehmen.

A06

REFERIERENDE

CHRISTIAN SCHERPEL

Christian Scherpel ist geschäftsführender Gesellschafter bei Malzers Backstube GmbH & Co. KG und Alumnus der Universität Witten/Herdecke, als fünfte Generation Ende 2019 ins Familienunternehmen eingestiegen und seitdem mit der Transformation im Kontext der globalen Krisen beschäftigt.

JANIS STEINFORT

Selbst aus einem Familienunternehmen stammend, ist Janis Steinfort mittlerweile seit 2017 bei Struktur Management Partner aktiv und betreut den gehobenen Mittelstand in anspruchsvollen Transformations- und Wachstumsvorhaben. Neben der operativen Projektarbeit leitet er das SMP Analytics Lab und ist Dozent an der Frankfurt School of Finance & Management.

A07

DIE SEELISCHE GESUNDHEIT IN DER UNTERNEHMERFAMILIE

WISSENSIMPULSE FÜR EINE GESUNDHEITSFÖRDERNDE LEBENSFÜHRUNG

Seelische Gesundheit als Zustand völligen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens – das Zusammenspiel dieser drei Säulen verhilft zu einem Lebensgefühl, das über die Abwesenheit von Krankheit hinausgeht und die eigene Lebenszufriedenheit (wieder)beleben wie stärken kann. Aus der Zusammenarbeit mit Unternehmerfamilien wissen wir, dass die enge Verzahnung der beiden Lebens- und Arbeitsbereiche Familie und Unternehmen mit besonderen Herausforderungen einhergeht und einen maßgeblichen Einfluss au die seelische Gesundheit der ganzen Familie sowie einzelner Mitglieder haben kann. Das Oszillieren zwischen den Rollen als Familien- und Unternehmensmitglied kann zunehmend Belastungssituationen schaffen, die den Zustand von Erschöpfung und Kraftlosigkeit bis hin zur Entstehung von Störungen auf physischer, psychischer und psychosomatischer Ebene zur Folge haben können.

In diesem Workshop soll ein erstes Grundwissen zur seelischen Gesundheit vermittelt werden. Zusammen mit den Workshopteilnehmenden werden kontextspezifische Faktoren erkundet, die die seelische Gesundheit sowohl positiv als auch negativ beeinflussen können. Neben klassischen psychologischen Konzepten wie Angeboten zu einer gesundheitsfördernden Lebensführung wird anhand persönlicher Erfahrungen aus der Unternehmerfamilie und/oder dem Familienunternehmen das eigene individuelle Erleben seelischer Gesundheit reflektiert.

Dieser Workshop richtet sich an alle Mitglieder von Unternehmerfamilien, die sich für das Thema seelische Gesundheit interessieren und gerne mehr darüber erfahren möchten, wie sie diese stärken und aufrechterhalten können.

A07

REFERIERENDE

PROF. DR. CHRISTINA HUNGER-SCHOPPE

Christina Hunger-Schoppe ist Professorin für Klinische Psychologie und Psychotherapie III, Universität Witten/Herdecke. Am Universitätsklinikum Heidelberg habilitierte sie zur Wirksamkeit und Wirkmechanismen Systemischer Therapie sowie systemtherapeutischer Interventionen und der Entwicklung von Methoden zur Erfassung des systembezogenen Funktionsniveaus im Jahr 2018. In 2020 erfolgte ihre Berufung an die Universität Witten/Herdecke.
Frau Hunger-Schoppe ist Psychologische Psychotherapeutin (Systemische Therapie, Verhaltenstherapie), Lehrende für Systemische Therapie (SG, DGSF), Systemische Therapeutin (DGSF, SG) und Supervisorin.
Sie ist Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat Psychotherapie, Vorstandsmitglied der Systemischen Gesellschaft (SG) und Mitherausgeberin der Zeitschrift Familiendynamik. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Seelischen Gesundheit von Unternehmerfamilien, der Wirksamkeitsforschung psychotherapeutischer Angebote bei psychosozialen Belastungen bis hin zu psychischen Störungen und körperlichen Krankheiten bei betroffenen Personen und ihren wichtigen Bezugspersonen.

PHILIPP WICHELHAUS

Philipp Wichelhaus (M. Sc.) ist Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut i.A. und Systemischer Familientherapeut (ifs). Er promoviert im Kooperationsprojekt „Seelische Gesundheit in Unternehmerfamilien“ des Wittener Instituts für Familienunternehmen (WIFU) und des Lehrstuhls für Klinische Psychologie & Psychotherapie III an der Universität Witten/Herdecke. Er arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter am WIFU-Stiftungslehrstuhl für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien und ist am Lehrstuhl für klinische Psychologie III sowie im Fachärztlichen Zentrum für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie Düsseldorf beschäftigt. Zudem engagiert er sich als Mitglied der Interessenvertretung der Psychotherapeut:innen in Ausbildung (PiA) in Nordrhein-Westfalen und ist in Unternehmen als Referent zum Thema der seelischen Gesundheit tätig.

MAGDALENA WENDT

Magdalena Wendt ist klinische Psychologin (M. Sc.), int. zert. Mediatorin und Promovendin im Kooperationsprojekt „Seelische Gesundheit in Unternehmerfamilien“ des Wittener Instituts für Familienunternehmen (WIFU) und des Lehrstuhls für Klinische Psychologie & Psychotherapie III an der Universität Witten/Herdecke. Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am WIFU-Stiftungslehrstuhl für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien und ist am Lehrstuhl für klinische Psychologie III beschäftigt. Magdalena Wendt ist außerdem beratend für Familienunternehmen und Unternehmerfamilien tätig.

A08

BEGEGNUNG MIT DER ZUKUNFT DES FAMILIENUNTERNEHMERTUMS

EINE SYSTEMISCHE AUFSTELLUNG

Wir leben in unwirtlichen, krisenhaften Zeiten. Auch Familienunternehmen, die zurecht als Rückgrat unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung bezeichnet werden, sind davon betroffen. Zudem sind einige aktuelle politische, wirtschaftliche oder rechtliche Entwicklungen für das Gedeihen enkelfähigen Unternehmertums nicht gerade förderlich. Dennoch erscheint es unpassend, in Resignation zu verfallen. Bestenfalls behalten Unternehmerfamilien ihre aus vergangenen wie gegenwärtigen Erfolgen gewachsene Zuversicht gerade dann, wenn die Weltverhältnisse herausfordernd sind. Im Workshop werden wir mit Hilfe der kreativitätsfördernden Methode „Systemische Aufstellung“ möglichen Zukünften des Familienunternehmertums begegnen. Dabei betrachten und erleben wir die tradierten Stärken sowie die daraus resultierenden innovativen Gestaltungkräfte transgenerationalen Wirtschaftens. Bestenfalls werden so die unternehmerische Klarheit für das Mögliche, die emotionale Basis für das Gemeinsame und die Handlungsenergie für das Machbare spürbar und anhaltend gefördert.

A08

REFERIERENDE

PROF. DR. HEIKO KLEVE

Prof. Dr. Heiko Kleve (geb. 1969), Soziologe und Sozialpädagoge sowie Systemischer Berater, Coach, Supervisor und Mediator, ist Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien sowie Akademischer Direktor des Wittener Instituts für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke. Er forscht, lehrt und berät zu Fragen der Lebensführung, Sozialisation und Erziehung in Unternehmerfamilien sowie zur Familienstrategieentwicklung, Family Governance und Nachfolgeplanung.

A09

WENDEPUNKT GEN-AI

STRATEGISCHE IMPLIKATIONEN GENERATIVER KI FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN

Man muss sich schon sehr anstrengen, heutzutage nicht mit sog. Generativer KI (GenAI) in Kontakt zu kommen. Zum ersten Mal ist eine echte Allzweck-KI im Prinzip für alle sofort verfügbar. Die Implikationen für die strategische Ausrichtung von Unternehmen sind enorm: Effizienz Steigerung in allen Bereichen der Wissensarbeit (inkl. der Unternehmenssteuerung!), neue Antworten auf den Fachkräftemangel und den demografischen Wandel bis hin zu neuen Möglichkeiten in der Produkt- und Geschäftsmodellentwicklung- alles scheint nur einen „Prompt" entfernt. In diesem interaktiven Workshop geben wir Orientierung zu dieser disruptiven Technologie und ihren Fähigkeiten. Wir werfen Fragen für die strategische Ausrichtung von Unternehmen, speziell für Unternehmenslenker, Gesellschafter und strategisch arbeitende Führungskräfte auf. Hierfür geben wir Impulse aus aktueller wissenschaftlicher Forschung und aus Praxiserfahrungen rund um die Implementierung der GenAI in Unternehmen verschiedenster Branchen. Darauf basierend erarbeiten wir mit den Teilnehmenden konkrete Handlungsempfehlungen für die erfolgreiche Umsetzung in Familienunternehmen.

A09

REFERIERENDE

DR. ANDREJ FISCHER

Dr. Andrej Fischer studierte Physik und Mathematik an der Universität zu Köln und promovierte dort 2011 in Theoretischer Physik. Danach war er mehrere Jahre als Postdoctoral Fellow am Wellcome Trust Sanger Institute in Cambridge (UK) auf dem Gebiet der Krebsgenomforschung wissenschaftlich tätig. Fasziniert von den Möglichkeiten statistischer Datenanalyse – heute würde man Data Science sagen – beschäftigt er sich seit 2010 intensiv mit den Methoden der Künstlichen Intelligenz in all ihren Formen. Andrej Fischer ist seit 2014 bei der Comma Soft AG tätig, Teil des Executive Managements und verantwortet in dieser Rolle auch alle GenAI F&E Tätigkeiten der Comma Soft AG.

PROF. DR. THOMAS CLAUSS

Prof. Dr. Thomas Clauß ist Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Corporate Entrepreneurship und Digitalisierung in Familienunternehmen sowie Prodekan für Forschung der Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft der Universität Witten/Herdecke. In Lehre und Forschung liegt sein Fokus insbesondere auf der Implementierung neuer Technologien, der digitalen Transformation und der Bedeutung von Geschäftsmodellinnovationen in Familienunternehmen. Zudem lehrt er Entrepreneurship und setzt sich für die Förderung von Unternehmensgründungen im Ökosystem der Universität Witten/Herdecke ein.

MAREN BENDEL

Maren Bendel ist Doktorandin an dem WIFU-Stiftungslehrstuhl für Corporate Entrepreneurship und Digitalisierung in Familienunternehmen und promoviert zu dem Thema „Cybersicherheit in Familienunternehmen". Parallel dazu ist sie bei dem Familienunternehmen Comma Soft als Strategy & Business Consultant tätig. In ihren Projekten begleitet sie die sichere, digitale Transformation von Unternehmen in den Bereich Data Science und IT, letzteres vorrangig im Bereich „Identity & Access Management". Sie hat ihr Studium an der Universität Witten/Herdecke absolviert, wobei sie den Master „Strategy & Organization (M.Sc.)" im Jahr 2022 abgeschlossen hat.

A10

TREUHANDSTRUKTUREN ZUR SICHERUNG VON GENERATIONEN-VERMÖGEN

VON KAISER AUGUSTUS ÜBER DEN DEUTSCHEN HOCHADEL BIS HEUTE

Analysiert man das Vermögen der Unternehmerfamilie, so lässt sich dieses grob in drei „Vermögenstöpfe" aufteilen. Einmal in das Familienunternehmen, einmal in weiteres gemeinsam verwaltetes Familienvermögen und zuletzt geht es um individuell verwaltetes Privatvermögen. Seit Jahrtausenden schon versuchen Familien ein sogenanntes Generationenvermögen (transgeneratives Vermögen) zu definieren, welches als Treuhandvermögen in der Familie ungeschmälert erhalten und über Generationen weitergereicht werden soll. Früher war dies häufig land- und forstwirtschaftliches Vermögen, heute geht es eher um Familienunternehmen. Der Workshop befasst sich mit der Frage, wie solches definiert und organisiert werden kann. Ferner geht es darum, wie solches Generationenvermögen vor den Zugriff durch Familienmitglieder geschützt werden kann und vor allem auch darum, wie das individuelle Privatvermögen der Familienmitglieder vor den Auswirkungen des Generationenvermögens abgeschirmt werden kann. In diesem Zusammenhang werden Organisationsstrukturen von der Testamentsvollstreckung über Vor- und Nacherbschaften, private Familienvermögensgesellschaften bis hin zu Stiftungsmodellen diskutiert. Der Workshop geht dabei nicht nur auf die wirtschaftlichen und rechtlichen Gesichtspunkte, sondern auch auf steuerliche Besonderheiten ein.

A10

REFERIERENDE

EMMERICH MÜLLER

Emmerich Müller ist seit 2000 für Metzler tätig. 2023 wechselte er als stellvertretender Vorsitzender in den Aufsichtsrat der B. Metzler seel. Sohn & Co. AG. Davor war er persönlich haftender Gesellschafter der B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA und nach dem Rechtsformwechsel des Bankhauses ab 2022 Mitglied des Vorstands der B. Metzler seel. Sohn & Co. AG. Herr Müller verantwortete vor allem das Geschäftsfeld Private Banking. Vor seiner Tätigkeit bei Metzler arbeitete er von 1987 bis 2000 bei der BHF-Bank in Frankfurt am Main und Zürich in verschiedenen Positionen. Herr Müller begann seine Laufbahn 1986 bei Peat Marwick Mitchell & Co. in Frankfurt am Main im Bereich Steuerberatung. Nach Abitur und Bundeswehr folgte 1977 seine juristische Ausbildung, die er 1985 mit der zweiten juristischen Staatsprüfung beendete.

PROF. RAINER KIRCHDÖRFER

Prof. Rainer Kirchdörfer ist seit über 30 Jahren in der Betreuung großer deutscher Familienunternehmen tätig. Seine Schwerpunkte liegen in der Bearbeitung steuerlicher, rechtlicher und organisatorischer Fragen im Grenzbereich zwischen Familie und Familienunternehmen, insbesondere im Rahmen der Unternehmensnachfolge. Er ist Honorarprofessor an der Universität Witten/Herdecke, Vorstand der Stiftung Familienunternehmen und Vorstand der Stiftung Familienunternehmen und Politik sowie Mitglied in vielen Aufsichtsräten deutscher Familienunternehmen.

A11

FREMDKÖRPER ODER TEIL EINES GANZEN?

VON SCHWIEGERKINDERN UND EHEPARTNERN IN DER UNTERNEHMERFAMILIENDYNAMIK

Komplexität ist schlecht. Dies scheint in vielen Unternehmerfamilien eine (oft unbewusste) Überzeugung. Deshalb werden häufig formale oder informelle Regelungen befolgt, die dabei helfen sollen, Komplexität zu reduzieren: es werden Stämme installiert, Lebenspartner ausgeschlossen, Vererbung auf einen einzigen Nachfolger propagiert etc. Dies alles dient dem Bemühen, das sowieso schon verwirrend vielfältige Leben als Unternehmerfamilie in einer hektischen und höchst komplexen Welt zu vereinfachen und möglichst wenige Parameter im Spiel der Kräfte berücksichtigen zu müssen und verstehbare Kausalzusammenhänge zu erzeugen. Doch Unternehmerfamilien und Familienunternehmen sind nie triviale Systeme, sondern bleiben immer komplexe – trotz und auch bei jeder scheinbaren Komplexitätsreduktion.

In diesem Workshop soll am Beispiel des Umgangs mit Schwiegerfamilien reflektiert werden, inwiefern man Komplexität tatsächlich oder nur scheinbar reduziert, wenn man die angeheirateten Mitglieder aus Unternehmerfamilien ausschließt. Gisela Neuhaus-Galladé erzählt von ihrem eigenen diesbezüglichen Erleben in ihrer Unternehmerfamilie.

Ziel des Workshops ist es, zu erkennen, dass vorhandene Komplexität erstens immer vorhanden bleibt, auch wenn man sie negiert, und dass man zweitens mit ihr besser umgehen kann, wenn man sie als gegeben anerkennt und nicht verdrängt, und dass drittens Vielfalt in Wissen, Haltungen und Überzeugungen bei einem souveränen Umgang mit Komplexität hilft. So werden Schwiegerkinder nicht zu Störfaktoren und Komplexitätstreibern, sondern zur Ressource im Bewältigen von nicht-trivialen unternehmerischen Aufgaben und Herausforderungen.

A11

REFERIERENDE

GISELA NEUHAUS-GALLADÉ

Gisela Neuhaus-Galladé, gebürtig aus Freiburg im Breisgau, ist nach einer Lehre als Verlagskauffrau in München, einem Studium zur Dipl.-Kommunikationswirtin und verschiedenen Stationen als Anzeigenverkaufsleiterin nach Nordrhein-Westfalen gekommen. Seit 1994 ist sie mit Wilfried Neuhaus-Galladé verheiratet und Mutter der 8. Generation des Familienunternehmens J.D.Neuhaus GmbH & Co.KG.

DR. RENA HAFTLMEIER-SEIFFERT

Dr. Rena Haftlmeier-Seiffert ist seit 2006 Geschäftsführerin der EQUA-Stiftung. Nach dem Studium der Literaturwissenschaften und weiteren fünf Jahren in Forschung und Lehre an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) in diesem Bereich arbeitete sie 13 Jahre lang auf verschiedenen Positionen in einem traditionsreichen Familienunternehmen des Maschinenbaus und gehörte dort zuletzt der Geschäftsführung an.

Sie ist in ihrer Funktion als EQUA-Geschäftsführerin heute als Dozentin an verschiedenen Universitäten und unabhängigen Institutionen tätig und hat zahlreiche Aufsätze und Bücher zum Thema Familienunternehmen und Unternehmerfamilie bzw. passive Gesellschafter von Familienunternehmen veröffentlicht. Außerdem ist sie Ansprechpartnerin für Mitglieder von Unternehmerfamilien und moderiert Umbruchs- und Veränderungsprozesse in Gesellschafterkreisen.

A12

BEGEGNUNG BEDARF KONFLIKT-KOMPETENZ

KONSTRUKTIVE KONFLIKTLÖSUNG DURCH FAIRES STREITEN IN UNTERNEHMERFAMILIEN

Allzu schnell sehen wir uns bei der Umsetzung unserer Anliegen mit den Interessen Anderer konfrontiert. Allzu leicht übergehen wir eigene Bedürfnisse, da wir nicht schnell genug reagieren oder nicht richtig wissen, wie wir für uns einstehen können. Allzu oft werden Störungen nicht angesprochen und schleppen sich fort, bis sie zu größeren Konflikten werden.

Um offen zu kommunizieren, sich auf Augenhöhe zu begegnen und eskalative Konflikte zu vermeiden ist es notwendig,

- sich über die eigenen Bedürfnisse klar zu werden,
- für diese einzustehen und die eigene Durchsetzungskraft zu stärken,
- zu verhandeln und konkrete Abmachungen zu treffen.

Gleichzeitig ist es wichtig, die gleichen Rechte auch Anderen zuzugestehen.

Die über zwei Jahrzehnte hinweg erprobte Methode des „Fairen Streitens" setzt hier an. Auf strukturierte Weise vermittelt sie die Kompetenzen, derer es bedarf, um im Alltag offen und konstruktiv zu kommunizieren und Konfliktlösungsgespräche eigenständig durchzuführen. In diesem interaktiven Vortrag wird ein Überblick über die Methode gegeben. Anhand praktischer Übungen werden einzelne der Kompetenzen erprobt und reflektiert .

Der Workshop eignet sich für alle, die sich für offene Kommunikation und konstruktive Konfliktlösung in interessieren sowie aufgeschlossen dafür sind, neue Handlungsweisen auszuprobieren. Im Vergleich zum letzten Jahr werden andere Schwerpunkte gesetzt, sodass eine erneute Teilnahme möglich ist.

A12

REFERIERENDE

LINA NAGEL

Lina Nagel, M.A., ist Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Promovendin am Stiftungslehrstuhl für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU). In ihrer Forschung befasst sie sich mit Kommunikation und Konflikten in Unternehmerfamilien unter Anwendung kybernetischer und systemischer Theorie. Lina Nagel ist Trainerin für konstruktive Konfliktlösung durch Faires Streiten, Autorin und Podcasterin von „Cybernetics of Cybernetics" (Carl-Auer Verlag).

HANNAH CRAMER

Hannah Cramer, M.A. ist Organisationssoziologin, Trainerin für konstruktive Konfliktlösung durch Faires Streiten und befasst sich mit Praxen der Selbsterkundung. An der Universität Witten/Herdecke arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin und promoviert am Lehrstuhl für Soziologie. In ihrer Masterarbeit setzte sie sich theoretisch mit dem Themenbereich Konflikt und Konfliktlösung auseinander. Aktuell forscht sie empirisch zu Sinnkonfigurationen in der psychosomatischen Therapie.

A13

TRADITIONSBRUCH ODER WEITER-ENTWICKLUNG?

WIE M&A UND INVESTMENTS TRANSFORMATION UND INNOVATION IN FAMILIENUNTERNEHMEN BEFÖRDERN

Familienunternehmen agieren in einer Welt größer Veränderung und hoher Verfügbarkeit von Finanzmitteln für Disruptionen in großen Unternehmen und Start-ups. Familienunternehmen müssen hier den richtigen Ausgleich zwischen familiärer Kontinuität und Innovationsimpulsen von außen schaffen.

Mit M&A, Eigengründungen und Investments in junge Unternehmen kann dieser Wandel gestaltet beschleunigt werden. Die Strategien, die hier verfolgt werden, sind so bunt wie die Welt der Familienunternehmen. Mark Miller kennt die Best Practices hier wie wenige in Deutschland. Er hat den Verkauf von t3n, der Plattform für Digital Pioneers, an Heise beraten.

Gemeinsam mit Heise-Gesellschafterin und Head of Brand Johanna Heise und t3n-Gründer Andy Lenz wird er referieren, wie Heise als Familienunternehmen und Medienhaus den Wandel erfolgreich meistert, von eignen Innovations-Aktivitäten über Start-up-Investments bis hin zu M&A mit etablierten Unternehmen. Die Workshop-Initiatoren sind gespannt auf die Erfahrungen der Teilnehmenden und freuen sich auf den offenen Erfahrungsaustausch.

A13

REFERIERENDE

JOHANNA HEISE

Johanna Heise ist Head of Brand bei heise und somit für das Employer und allgemeine Branding der gesamten heise group verantwortlich. Vor ihrer Zeit als Head of Brand hat sie Erfahrung in der Beratung bei KPMG im Deal Advisory und bei Simon-Kucher gesammelt. Ihren Master in Management absolvierte Johanna Heise an der ESCP Business School in London, Berlin und Madrid. Dabei fokussierte sie sich auf das Management von Familienunternehmen, auf das internationale Management und auf Sales und Marketing. Zuvor hatte sie Ihren Bachelor an der WHU Otto Beisheim School of Management abgeschlossen.

ANDY LENZ

Andy Lenz ist Future Advisor der Heise Group sowie Gründer des t3n Magazins für Digitale Pioniere, das er mehr als 15 Jahre als CEO gelenkt hat. Neben seiner Rolle als Investor und Business-Angel ist er Gründungsmitglied von „startup. niedersachsen", dem Acceleration-Vehikel am Wirtschaftsministerium, sowie Co-Gründer des Vereins- und Think-Tanks „Digitales Hannover". Seine Mission ist es, die Digitalisierung positiv zu begleiten und Marken in Identitäts-, Innovations- und Zukunftsfragen zu unterstützen.

MARK MILLER

Mark Miller ist Gründer und Geschäftsführer von Carlsquare, der größten inhabergeführten Corporate-Finance-Beratung Deutschlands, die heute mit elf eigenen Büros in acht Ländern mit 170 Mitarbeitern aus 25 Nationalitäten in Europa und Nordamerika vertreten ist. Carlsquare begleitet Wachstumsunternehmen und den innovativen Mittelstand bei strategischen Kapitalmaßnahmen, insbesondere bei M&A, Wachstumsinvestitionen, Fremdkapitalbeschaffung und Börsengängen. Mark ist einer der Gründer des Kongresses für Familienunternehmen. Er hat an der Uni Witten/Herdecke Wirtschaftswissenschaften und an der University of Texas at Austin Business und Musik studiert. Vor der Gründung von Carlsquare war er bei der Deutschen Bank im Firmenkunden- und Vermögensverwaltungsgeschäft tätig und prüfte als Analyst bei der Bertelsmann AG strategische Beteiligungsmöglichkeiten.

MICHAEL MORITZ

Michael Moritz ist Gründer und Geschäftsführer von Carlsquare, der größten inhabergeführten Corporate-Finance-Beratung Deutschlands, die heute mit elf eigenen Büros in acht Ländern mit 170 Mitarbeitern aus 25 Nationalitäten in Europa und Nordamerika vertreten ist. Carlsquare begleitet Wachstumsunternehmen und den innovativen Mittelstand bei strategischen Kapitalmaßnahmen, insbesondere bei M&A, Wachstumsinvestitionen, Fremdkapitalbeschaffung und Börsengängen. Michael studierte Liberal Arts am Albion College in Michigan, USA sowie Volkswirtschaftslehre und Jura in Freiburg, Berlin, Köln und Bonn. Anschließend arbeitete er bei der Treuhandanstalt in Berlin an der Restrukturierung und Privatisierung von mittelgroßen Beteiligungen. Bei der Doertenbach & Co. GmbH, Frankfurt, betreute er als Corporate Finance Consultant vor allem mittelständische Unternehmen und ihre Eigentümer bei strategischen Akquisitionen oder Veräußerungen. Michael ist Vorsitzender der Ordnungspolitischen Kommission der FAMILIENUNTERNEHMER.

A14

EIN RAUM FÜR TIEFE VERBINDUNG
DER UNTERSCHIED, DER DEN UNTERSCHIED MACHT

Das Familienunternehmen: Ein Paradox oder eine ganz spezielle Herausforderung, die anstrengend und zeitraubend sein kann. Zeit, die oft nicht da ist. Zeit, die oft nicht genommen wird, um emotionale oder kommunikative Probleme zu lösen. Aber Ungelöstes und Unausgesprochenes ist nicht nur DER Energiefresser schlechthin, sondern steht auch Lösungen im Weg.

Dieser Mini-Workshop schafft einen Raum für wirkliche Begegnung, in welchem wir mit sehr einfachen, dennoch effektiven, bewährten Werkzeugen direkt ausprobieren, wie man wieder, oder schneller, in eine Herz-Verbindung miteinander kommen kann.

Eine Chance für einen Neubeginn. Gelungene Kommunikation und echte Begegnung, in Ehrlichkeit, Respekt und Verletzlichkeit, fördern auf ganz besondere Weise die echten Stärken einer Familie. Sie geben Kraft. Sie sind liebevoll und dadurch zukunftswirksam. Auch für das Unternehmen.

Kann man das in drei Stunden fühlen? Ja, wenn man sich dazu entscheidet.

A14

REFERIERENDE

Niko Pohlmann

Niko Pohlmann ist Mit-Geschäftsführer des Single Family Office TriPos und Beirat in dynamischen Unternehmen. Ehrenamtliche Arbeit in verschiedenen Führungs- und Netzwerkorganisationen zur Förderung von Life – Long – Learning, Transformation und Resilienz. Er leitete nach seinem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der UW/H und in den USA verschiedene globale Einkaufsorganisationen und unterstütze mehrere Unternehmen bei Wachstums-, Finanzierungs- und Verkaufsprozessen.

Mikki Kitz

Mikki Kitz – leidenschaftliche Gesangslehrerin und Chorleiterin aus Hamburg. Vorsitzende von „Hand on Heart e.V. – Verein zur Förderung von Begegnungen in Liebe & Toleranz". Sie organisiert, unterstützt und leitet seit mehr als 20 Jahren Workshops rund um die Themen Liebe & Kommunikation in Europa, u.a. die Workshopreihe des Human Awareness Institutes (HAI) aus Kalifornien.

A15

OPTIMALER AUSTAUSCH IN ENTSCHEIDERTEAMS DURCH „PSYCHOLOGICAL SAFETY“

DER BEITRAG GRUPPENDYNAMISCHER PRAXIS ZUR GESTALTUNG GELINGENDER ENTSCHEIDUNGSFINDUNGSPROZESSE

Zur besonderen Qualität von Familienunternehmen gehört eine Kultur persönlicher Vertrauensbeziehungen zwischen Eigentümern, Vorständen, Aufsichtsräten und anderen Verantwortungsträgern. Neben der Lichtseite hat dieser Kulturaspekt aber auch einen Nachteil, dass oft Dynamiken von wechselseitiger Rücksichtnahme, Zurückhaltung oder firmenpolitische Vorsicht und Intransparenz entstehen, die einem offenen Austausch entgegenstehen. Das Risiko ist, dass wichtige Aspekte und Einsichten, die für die Zukunftssicherung des Unternehmens entscheidend sein können, dabei nicht zur Sprache kommen oder verloren gehen.

Amy Edmondson hat durch ihre Studien und Arbeiten zur „Psychological Safety“ eindrucksvoll zeigen können, wie bedeutsam ein Klima des offenen Austauschs für die Vermeidung von existenzbedrohenden Fehlern ist. Gleichzeitig wird deutlich, wie voraussetzungsvoll die Entwicklung dieser Qualität in den Entscheidungsgremien ist.

Die gruppendynamische Tradition, wie sie mit den einschlägigen Lehrveranstaltungen auch an der UW/H fest verankert ist, bietet dazu praktische Übungen und Erkenntnisprozesse an, die individuell und als Team erlebbar machen, worum es dabei geht und wie die Umsetzung in der Praxis gelingen kann. Im Workshop soll durch das Ausprobieren der gruppendynamischen Methode des Mini-Lab Einsicht in die zentralen Dimensionen eines optimalen Austauschens und Entscheidens gegeben werden. Modelle zum Transfer in die Praxis des eigenen Unternehmens und gemeinsame Reflexion runden den Workshop ab.

Am Beispiel des Familienunternehmens Ivoclar Vivadent AG, vertreten durch Gernot Natter, kann gezeigt werden, wie eine konkrete Maßnahme flächendeckend die Qualität der Psychological Safety erhöhen kann.

A15

REFERIERENDE

DR. HELLMUT SANTER

Dr. Hellmut Santer lehrt an der UW/H im Bereich Gruppendynamik und ist Lehrtrainer in der Öst. Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsberatung (ÖGGO). Seit dem Jahr 2000 als Systemischer Berater schwerpunktmäßig für Familienunternehmen tätig (Strategie-, Organisations- und Führungsberatung), verantwortet er seit 2015 als Mitglied des Vorstandes die Entwicklung der Firma osb international (www.osb-i.com).

GERNOT NATTER

Gernot Natter verantwortet seit 2011 den Bereich Global People & Culture bei der Ivoclar Vivadent AG. Die Ivoclar Vivadent AG ist ein international tätiges Unternehmen in der Dentalbranche, das Produkte und Produktsysteme für Zahnärzte und Zahntechniker herstellt und vertreibt. Die Wurzeln des Familienunternehmens mit Hauptsitz in Liechtenstein reichen bis ins Jahr 1923 zurück.

Gernot Natter studierte Betriebswirtschaftslehre in Innsbruck/A und verfügt über breite berufliche Erfahrung im HR-Management in internationalen Industrieunternehmen.

WORKSHOPSLOT

A B C

FREITAG

16:30

–

18:30

WORKSHOPSLOT B

ÜBERSICHT

B01 (NFA)	**Resilienz in der Nachfolge** Tipps für Begegnungen, die einen stärken **Dr. Friederike Driftmann**		**Jun.-Prof. Dr. Anne K. Heider**
B02 (NFA)	**Begegnung mit der Zukunft** Wie sieht mein Familienunternehmen in 20 Jahren aus? **Kolja Dreger**		
B03	**Alle Eier in einen Korb oder nicht?** Eine Diskussion über unternehmerische Diversifikation am Beispiel der Bitburger Braugruppe **Robin Pieck**		**Jennifer von Bernstorff**
B04	**Den gordischen Knoten zerschlagen** Gesellschafterkonflikte in die Begegnung bringen **Nico Oprée**		**Dr. Daniel Otte**
B05	**Vom Kopf zum Herzen und wieder zurück** Die emotionale Dimension der Familienstrategieentwicklung **Kevin Sauer**	**PD Dr. Daniela Sauer**	**Prof. Dr. Heiko Kleve**
B06	**Disruption verpasst?** Die Bedeutung von Innovation und Technologie für deutsche Anleger **Dr. Eric Schott**	**Daniel Schmitz**	**Achim Siller**
B07	**Tradition trifft Innovation** Wie die Zusammenarbeit zwischen Familienunternehmen und Start-Ups gelingen kann **Tim Oberlies**	**Prof. Dr. Thomas Clauß**	**Nils Beckmann**

B08 **Es kommt auf die Beziehungsintelligenz an**
Den Generationenübergang proaktiv gestalten

Dr. Anna-Katharina Wittenstein **Dr. Michael Meier**

B09 **Begegnungsraum Geschichte**
Konfrontation mit der historischen Wahrheit und was wir daraus für das Heute lernen

Paul Niederstein **Dr. Andrea Schneider-Braunberger**

B10 **Gutes tun und darüber reden**
Alles zur Stiftungsgründung

Alina Armerding **Jan-Oliver Buhlmann**

B11 **Können, sollen oder wollen?**
Die Arbeit an der Kompetenz der Unternehmerfamilie

Dipl.-Ing. Rigk Sauer **Robin Sauer M. Sc.** **Prof. Dr. Tom A. Rüsen**

B12 **Konfliktmanagement & Mediationskompetenz**
in Familienunternehmen

Justus von Verschuer **Anita von Hertel**

B13 **Nachhaltigkeit kostet und braucht unternernehmerischen Mut**
Ein Impuls zur Freisetzung schöpferischer Innovationskraft am Beispiel Develey

Michael Durach **Dr. Martin Chaumet**

B14 **Wachstum managen in Familienunternehmen**
Eine Erfolgsgeschichte aus dem Emsland

Günther Albers **Liesel Albers-Bentlage** **Uwe Rittmann**

B01 | NFA-WORKSHOP

RESILIENZ IN DER NACHFOLGE

TIPPS FÜR BEGEGNUNGEN, DIE EINEN STÄRKEN

Nachfolger:innen stehen häufig unter immensem Druck: Ausbildung, neue Aufgaben im Unternehmen, Familie – und der Tag hat nur 24 Stunden. Auf diesem Weg begeg-nen sie vielen Personen, die es besser wissen und Einfluss auf sie ausüben wollen. In diesem Spannungsfeld zwischen guten Ratschlägen und überflüssiger Verwirrung müssen sich Nachfolger:innen erst einmal zurechtfinden. Was tut mir gut? Wer tut mir gut? Wie finde ich meinen Weg? Und wie priorisiere ich richtig? Zusammen mit Friederike Driftmann, selbst Unternehmensnachfolgerin, sprechen wir über Strategien im Alltag, um richtig mit Beeinflussung umzugehen und sich selbst in der Nachfolge nicht zu verlieren.

Nachfolge-akademie

B01 | NFA-WORKSHOP

REFERIERENDE

DR. FRIEDERIKE DRIFTMANN

Dr. Friederike Driftmann ist in siebter Generation Gesellschafterin des 1820 in Elmshorn gegründeten Nahrungsmittelunternehmens Peter Kölln, das unter dem Markennamen „Kölln" Haferflocken, Müslis und Frühstückscerealien produziert, mit Marken wie Mazola, Livio und Biskin aber auch auf dem Markt für Speiseöle und Pflanzenfette aktiv ist.

JUN.-PROF. DR. ANNE K. HEIDER

Jun.-Prof. Dr. Anne K. Heider ist seit 2020 Co-Direktorin am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU und leitet den Forschungsbereich „Family Entrepreneurship and Innovation" seit September 2022. In ihren Lehr-, Forschungs- und Beratungstätigkeiten befasst sie sich mit dem Innovationsverhalten, Design-Thinking-Ansätzen und digitalen Geschäftsmodellen in Familienunternehmen. Darüber hinaus begleitet sie Unternehmerfamilien bei familienstrategischen Entwicklungsprozessen sowie dem Aufbau digitaler Kompetenzen.

Nachfolge-akademie

B02 | NFA-WORKSHOP

BEGEGNUNG MIT DER ZUKUNFT

WIE SIEHT MEIN FAMILIENUNTERNEHMEN IN 20 JAHREN AUS?

Die Zukunft klopft an – und wir öffnen die Tür für eine faszinierende Reise in die Welt von Gen AI, Quantum Computing und Virtual Reality. Es wird immer deutlicher, dass zahlreiche Deep-Tech-Themen bereits jetzt praxisreif sind und die Unternehmenswelt in einem bisher ungeahnten Ausmaß verändern. Das Tempo dieser Veränderungen wird weiter zunehmen. Gerade als Nachfolger, sei es in operativer Funktion oder als Gesellschafter, ist es sinnvoll, sich bereits intensiv mit diesen Entwicklungen auseinanderzusetzen. In unserem Workshop betrachten wir anhand konkreter Praxisbeispiele, wie Unternehmen gegenwärtig mit den neuesten Technologien arbeiten und welche Erkenntnisse wir für die Zukunft ableiten können.

... und wie kann ich heute schon die Weichen stellen?

Freue dich auf einen Workshop, der nicht nur Einblicke in die Zukunft gewährt, sondern auch konkrete Schritte für die erfolgreiche Gestaltung deines Familienunternehmens in der Ära der digitalen Revolution aufzeigt. Gemeinsam werden wir Ideen entwickeln, die du auch heute schon als möglicher Nachfolger oder Gesellschafter von außen ins Unternehmen einbringen kannst!

Nachfolge-akademie

B02 | NFA-WORKSHOP

REFERIERENDE

KOLJA DREGER

Kolja Dreger studierte Ingenieurwissenschaften an der RWTH Aachen und Entrepreneurship an der Zeppelin Universität in Friedrichshafen. Als Teil der Unternehmerfamilie der Comma Soft AG wurden ihm Innovation und Begeisterung für die Zukunft in die Wiege gelegt.

B03

ALLE EIER IN EINEN KORB ODER NICHT?

EINE DISKUSSION ÜBER UNTERNEHMERISCHE DIVERSIFIKATION AM BEISPIEL DER BITBURGER BAUGRUPPE

Die meisten Familienunternehmen bleiben ihrem Kerngeschäft treu. Aber was tun, wenn das Unternehmen weniger profitabel läuft, als es der potenziell große Gesellschafterkreis erwartet? Was tun, wenn das Kerngeschäft keine Wachstumsmöglichkeiten mehr bietet oder schrumpft? Was tun, wenn der eigene Markt verschwindet?

Wenn die Entscheidung für Diversifikation getroffen ist, gilt es viele Fragen zu beantworten. Mehrheiten, Minderheiten, direkt oder indirekt, Eigen- oder Fremdmanagement, neben oder in der Kerngesellschaft, ganz fremdes Metier oder artverwandtes?

In diesem Workshop diskutieren wir anhand des sehr erfolgreichen Beispiels der Bitburger Gruppe, wann es sinnvoll sein kann, sich in geschäftliches Neuland aufzumachen und worauf es zu achten gilt. Robin Piek wird uns Einblick in die eigene Historie von Bitburger gewähren. Der Weg von der reinen Brauerei hin zu einer diversifizierten und erfolgreichen Unternehmensgruppe zeigt, wie es gelingen kann.

Sicher gibt es nicht die eine Lösung für alle, aber wir werden versuchen, in dem Workshop gemeinsam einige allgemeingültige Grundsätze zu identifizieren, damit der Weg zur Unternehmensgruppe gelingen kann.

B03

REFERIERENDE

ROBIN PIECK

Robin Pieck verfolgt die Entwicklung der familiengeführten Brauerei in Bitburg zu einer breit diversifizierten Unternehmensgruppe seit vielen Jahren aus verschiedenen Blickwinkeln. Er ist Mitglied der Unternehmerfamilie Simon der 8. Generation, Gesellschafter und Gremienmitglied im Aufsichtsrat der Th. Simon GmbH & Co. KG. Der studierte Betriebswirt ist fernab vom Familienunternehmen leitender Angestellter im Bereich Bauwesen eines internationalen Handels – und Touristikkonzerns.

JENNIFER VON BERNSTORFF

Jennifer von Bernstorff gehör zur 13. Generation der Familie hinter Berenberg, war dort viele Jahre beschäftigt, bis die Gesellschafterfamilie aus dem operativen Geschäft ausschied. Sie verfügt über 15 Jahre Erfahrung in der ganzheitlichen Beratung mittelständischer Familienunternehmen mit dem Schwerpunkt Finanzen. Sie hat zahlreiche Unternehmen bei der Entscheidung für und/oder gegen Beteiligungen jeder Art begleitet.

B04

DEN GORDISCHEN KNOTEN ZERSCHLAGEN

GESELLSCHAFTERKONFLIKTE IN DIE BEGEGNUNG BRINGEN

In Familienunternehmen begegnen sich zahlreiche verschiedene Charaktere. Unterschiedliche Familienmitglieder verfolgen unterschiedliche Interessen. Konflikte werden teilweise über Generationen hinweg tradiert und brechen mitunter erst nach Jahrzehnten hervor. Wenn alte Rechnungen beglichen werden sollen, treten rationale Erwägungen in den Hintergrund.

Anders als in einer „normalen" Familie kann sich die Unternehmerfamilie nicht aus dem Weg gehen. Reibungen und Spannungsfelder sind in Familienunternehmen daher vorprogrammiert. Nicht jede Auseinandersetzung im Gesellschafterkreis kann glimpflich gelöst werden. Manchmal wachsen sich Konflikte unter den Gesellschaftern zu handfesten Krisen für das Unternehmen aus. Im schlimmsten Fall steht das Unternehmen am Abgrund.

In unserem Workshop wollen wir gemeinsam analysieren, wie Konflikte im Gesellschafterkreis entstehen, welche Konsequenzen sie für das Unternehmen haben und was getan werden kann, um gemeinsam aus der Konfliktsituation zu kommen. Zu diesem Zweck werden wir eine Fallstudie anhand einer realen Begebenheit vorstellen und verschiedene Lösungswege interaktiv erarbeiten. Dabei versprechen wir schon jetzt, dass unser Fall verschiedene überraschende Wendungen nimmt, aber am Ende doch gut ausgeht. Auch im Gesellschafterstreit gilt die alte Weisheit: Erstens kommt es anders und zweitens als man denkt.

B04

REFERIERENDE

DR. NICO OPRÉE

Dr. Nico Oprée war einmal designierter Nachfolger in der Geschäftsführung eines traditionsreichen Kölner Familienunternehmens, bis ein Konflikt im Gesellschafterkreis dazwischen kam. Heute ist er als Kaufmännischer Leiter der Hagedorn Köln GmbH tätig.

DR. DANIEL OTTE

Dr. Daniel Otte ist Rechtsanwalt und Partner bei CMS Deutschland in Köln. Er berät zahlreiche namhafte Familienunternehmen in Konfliktsituationen. Aus beruflicher wie privater Erfahrung weiß er, dass ein Familienunternehmen viele unterschiedliche Charaktere aushalten muss.

B05

VOM KOPF ZUM HERZEN UND WIEDER ZURÜCK

DIE EMOTIONALE DIMENSION DER FAMILIENSTRATEGIEENTWICKLUNG

Die Zukunftsfähigkeit vieler wachsender Unternehmerfamilien entscheidet sich oft nicht auf Grund der rechtlichen oder unternehmerischen Herausforderungen eines Generationenwechsels. Sondern viel häufiger sind es familieninterne Differenzen, die den Übergabeprozess verlangsamen, erschweren oder manchmal sogar scheitern lassen.

Die Entwicklung einer Familienstrategie, die sich sowohl mit den unternehmerischen Aufgaben auseinandersetzt, aber dabei gleichzeitig die emotionalen Dimensionen nicht vernachlässigt, ist somit ein sehr wichtiger Prozess. Themen wie Kommunikation, aktive Beziehungsgestaltung, die Etablierung einer konstruktiven Feedbackkultur oder Fragen zum Rollenmanagement sollten neben gesellschafts-, steuer-, erb- und betriebswirtschaftlichen Aspekten deshalb auch einen essenziellen Bestandteil des Nachfolgeprozesses darstellen.

In dem Workshop stellen Mitglieder aus zwei Generationen einer Unternehmerfamilie diesen Prozess vor. Beispielhaft – auch anhand von dazu passenden Methoden – werden sie veranschaulichen, wie während der Familienstrategieentwicklung sowohl der Kopf als auch das Herz einbezogen werden, um sowohl die kognitive wie soziale Intelligenz als auch die emotionale Bindung innerhalb der Unternehmerfamilie nachhaltig zu fördern.

B05

REFERIERENDE

PD DR. DANIELA SAUER

PD Dr. Daniela Sauer (geb. 1969), ist seit 30 Jahren Teil einer Unternehmerfamilie und Mutter von vier NextGen. Gemeinsam mit allen Mitgliedern der Old- und NextGen beschäftigt sie sich seit 2017 intensiv mit der Übergabe des Familienunternehmens an die 5. Generation. Zudem ist sie als promovierte und habilitierte Bildungswissenschaftlerin, systemische Beraterin und Coach seit über 20 Jahren eine ausgewiesene Expertin für die Kommunikation und Beziehungsgestaltung in komplexen Mehrgenerationen-Settings. Der Fokus ihres Engagements innerhalb des Familienstrategieprozesses liegt somit auf den „weichen Faktoren", den sogenannten SoftSkills, wie z.B. dem Aufbau und der Förderung von Dialog- und Feedbackkompetenzen der Mitglieder der Unternehmerfamilie.

KEVIN SAUER

Kevin Sauer (geb. 1992, beendete 2017 sein Studium zum Wirtschaftsingenieur und begann danach im operativen Bereich des Familienunternehmens zu arbeiten. Von 2020 bis 2023 war Kevin bei externen Unternehmen angestellt und hatte so die Möglichkeit, andere Branchen und Geschäftsmodelle kennenzulernen. Ende 2022 wurde er zum Aufsichtsrat gewählt und kehrte anschließend Anfang 2023 zum Familienunternehmen zurück. Aktuell durchläuft er ein vierjähriges Trainee-Programm innerhalb des Unternehmens, um möglichst viele Bereiche kennenzulernen und im Nachgang leichter entscheiden zu können, in welcher Rolle innerhalb (oder außerhalb des Unternehmens er sich zukünftig sieht.

PROF. DR. HEIKO KLEVE

Prof. Dr. Heiko Kleve (geb. 1969), Soziologe und Sozialpädagoge sowie Systemischer Berater, Coach, Supervisor und Mediator, ist Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien sowie Akademischer Direktor des Wittener Instituts für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke. Er forscht, lehrt und berät zu Fragen der Lebensführung, Sozialisation und Erziehung in Unternehmerfamilien sowie zur Familienstrategieentwicklung, Family Governance und Nachfolgeplanung.

B06

DISRUPTION VERPASST?

DIE BEDEUTUNG VON INNOVATION UND TECHNOLOGIE FÜR DEUTSCHE UNTERNEHMEN UND ANLEGER

Die Welt war noch nie so stark vernetzt wie heute. Möglich macht dies neben den starken wirtschaftspolitischen Beziehungen von Ländern und der privaten Vernetzung insbesondere der rasante Fortschritt von Innovation und Technologie, ohne die diese internationale Verflechtung nicht möglich wäre. Die großen und weltweit agierenden Technologieunternehmen sind – auch aufgrund Ihrer innovativen Geschäftsfelder – in den vergangenen Jahrzehnten zu den wichtigsten und bedeutendsten Unternehmen weltweit herangewachsen und diese nehmen auch bei deutschen Unternehmen direkt und/oder indirekt eine immer größere Bedeutung ein. Darüber hinaus ist es nicht erstaunlich, dass die internationalen Technologie-Player eine immer gewichtigere Rolle in der Finanzwelt einnehmen. Die Gewichtung von Apple, Microsoft, Google (Alphabet), Amazon, Nvidia und Meta (Facebook) in internationalen Indices hat sich in den vergangenen Jahren vervielfacht, und deren wirtschaftliche Entwicklung hat einen direkten Einfluss au Aktienmärkte, Portfolios und Volkswirtschaften.

Der Workshop möchte zum einen verdeutlichen, wie international agierende Technologieunternehmen direkt und / oder indirekt deutsche Unternehmen beeinflussen und wie diese darauf reagieren. Hier werden unteren anderem auch Best Practices vorgestellt. Zum anderen möchte der Workshop darstellen, wie auch deutsche (Privat-) Investoren an dieser rasanten Technologieentwicklung partizipieren können und auf welche Dos und Don'ts Anleger achten müssen.

B06

REFERIERENDE

DR. ERIC SCHOTT

Eric Schott ist zusammen mit Christophe Campana Gründer der internationalen Management- und Technologieberatung Campana & Schott mit mehr als 600 Mitarbeiter:innen in Europa und den USA.
Nach Diplom als Wirtschaftsingenieur und Promotion in Philosophie blickt er auf 30 Jahre Erfahrung im Top Management Consulting zurück. Sein Fokus liegt auf digitalem Wandel – vor allem mit Blick auf nachhaltige Geschäftsmodelle. Aktuelle Schwerpunkte umfassen die Bereiche Digitalisierung, Energiewende, neue Infrastrukturen für Mobilität und Verkehr, Zukunft der Arbeit sowie Nachhaltigkeit.
Eric Schott engagiert sich als Honorarprofessor am Institut für Technologie und Management der TU Berlin, aktuell mit dem Schwerpunkt „Innovative Sustainability Projects".
Er unterstützt als Beirat verschiedene Start-ups, primär im Bereich „Green Energy".

DANIEL SCHMITZ

Daniel Schmitz ist seit 2018 bei Pictet in Frankfurt für die Betreuung von hochvermögenden Privatkunden, Family Offices und Stiftungen verantwortlich. Neben liquiden Anlageklassen berät er dabei auch im Bereich illiquider Investments wie Private Equity und Venture Capital. Daniel Schmitz studierte Betriebswirtschaftslehre zum Diplom-Kaufmann in Berlin, Freiburg sowie Barcelona und erwarb einen Master of Business Administration (MBA) an der IESE Business School. Seit 2019 ist er Lehrbeauftragter der Universität Witten/Herdecke.

ACHIM SILLER

Achim Siller ist seit 2011 bei Pictet und leitet das Portfolio-Management in Deutschland. Zuvor war er bei der Deutschen Bank, Private Wealth Management als Director für die Betreuung von Key Clients in Württemberg verantwortlich. Achim Siller studierte Betriebswirtschaft in Heidenheim. Er hat einen Abschluss als Betriebswirt, Chartered Financial Analyst (CFA) und MBA der RSM, Rotterdam.

B07

TRADITION TRIFFT INNOVATION

WIE DIE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN FAMILIENUNTERNEHMEN UND START-UPS GELINGEN KANN

Themen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit fordern etablierte Familienunternehmen zu tiefgreifenden Transformationen heraus. Oft reicht das bestehende Wissen allein nicht aus, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Neue Perspektiven, Agilität und unkonventionelle Methoden – typische Merkmale von Start-ups – sind gefragt, um innovative Lösungen zu entwickeln.

In unserem praxisorientierten Workshop untersuchen wir, wie die Kooperation zwischen Familienunternehmen und Start-ups gestaltet werden kann, um Synergien zu schaffen und den Nutzen für beide Seiten zu optimieren. Das Ziel ist es, ein Bewusstsein für die Potenziale und Herausforderungen dieser Zusammenarbeit zwischen etablierten Unternehmen und innovativen Neugründungen zu schaffen und eine Plattform für den gegenseitigen Austausch zu bieten. Die Teilnehmer gewinnen Einblicke in erfolgreiche Kooperationsstrategien und lernen, gängige Fallstricke zu vermeiden.

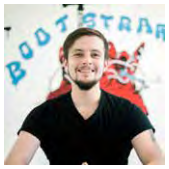
Der Workshop beleuchtet die Kooperation von Familienunternehmen und Start-ups aus drei Blickwinkeln: Thomas Clauß liefert wissenschaftliche Impulse, Nils Beckmann fokussiert auf die Perspektive insbesondere frühphasiger Start-ups, und Tim Oberlies teilt Erfahrungen aus der Sicht eines Familienunternehmens. Eine strukturierte Diskussionsrunde ermöglicht es den Teilnehmern, eigene Erfahrungen zu teilen und gemeinsam Lösungsansätze zu entwickeln. Diese Kombination aus wissenschaftlichen Erkenntnissen, praktischen Ratschlägen und intensivem Erfahrungsaustausch bietet eine einzigartige Gelegenheit, voneinander zu lernen und sich mit Gleichgesinnten zu vernetzen.

B07

REFERIERENDE

TIM OBERLIES

Tim Oberlies ist Manager Sustainable Strategy in der Viessmann Group und Investment Manager bei VitoOne (dem Early-Stage-Investmentarm von Viessmann). Bei beiden Themen steht der Purpose des Unternehmen „We create living spaces for generations to come" im Vordergrund. Zuvor hat er einen Company Builder für nachhaltige Geschäftsmodelle (Next Mobility Labs) im Mobilitätsumfeld aufgebaut und in seiner Tätigkeit für PwC Digital diverse Transformationen in Familienunternehmen begleitet. Bereits neben dem Studium hat er selbst ein Unternehmens- und Talentnetzwerk gegründet, woraus mittlerweile zwei weitere Unternehmen entstanden sind.



NILS BECKMANN

Nils Beckmann ist Gründer der Pitch & Grow GmbH und arbeitet seit mehreren Jahren mit Start-ups zusammen, die ihren Schwerpunkt in B2B-Modellen haben. Er begleitet insbesondere die kritische Phase des Markteintritts und unterstützt Start-ups in den Bereichen Sales, Business Development und Funding. Zuvor hat er bereits einige Unternehmen selbst gegründet, mit-gegründet und begleitet. Mit Pitch & Grow entwickelt er eine Plattform zur Entwicklung von Start-ups.

PROF. DR. THOMAS CLAUSS

Prof. Dr. Thomas Clauß ist Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Corporate Entrepreneurship und Digitalisierung in Familienunternehmen sowie Prodekan für Forschung der Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft der Universität Witten/Herdecke. In Lehre und Forschung liegt sein Fokus insbesondere auf der Implementierung neuer Technologien, der digitalen Transformation und der Bedeutung von Geschäftsmodellinnovationen in Familienunternehmen. Zudem lehrt er Entrepreneurship und setzt sich für die Förderung von Unternehmensgründungen im Ökosystem der Universität Witten/Herdecke ein.

B08

ES KOMMT AUF DIE BEZIEHUNGS-INTELLIGENZ AN

DEN GENERATIONENÜBERGANG PROAKTIV GESTALTEN

Für einen reibungslosen Übergang auf die nächste Generation in Unternehmerfamilien ist „Beziehungsintelligenz“ ein Schlüsselfaktor. Wenn diese ausbleibt, dann ist im schlimmsten Fall sogar ein Scheitern des Generationenübergangs möglich. Daher gestalten die Familienmitglieder der Familie Wittenstein in den Begegnungen untereinander ihre individuellen, sehr persönlichen Beziehungen im Sinne der Familie und im Hinblick auf eine gemeinsame Perspektive auf das Unternehmen. Es ist Teil der Familienphilosophie, dass Beziehungen proaktiv und bewusst gestaltet werden, damit „es gut und positiv weiter geht“. Wesentliche Stakeholder wie Vorstand und Aufsichtsrat, aber auch externe Begleiter werden als Partner und Unterstützer in diesen Prozess integriert.

Mit Anna-Katharina Wittenstein, Gesellschafterin und Aufsichtsratsmitglied der Wittenstein SE, diskutieren wir die Rolle von „Beziehungsintelligenz“ und wie konkret diese gelebt wird.

B08

REFERIERENDE

DR. ANNA-KATHARINA WITTENSTEIN

Dr. Anna-Katharina Wittenstein (geb. 1975) ist Miteigentümerin und Mitglied des Aufsichtsrats der WITTENSTEIN SE. Nach verschiedenen Führungspositionen im Familienunternehmen war sie zuletzt sechs Jahre lang Mitglied des Vorstands der WITTENSTEIN SE, bevor sie im September 2022 in den Aufsichtsrat gewählt wurde. Zusätzlich zu ihrer weiteren Rolle als Geschäftsführerin der Eigentümerfamilie setzt sie sich leidenschaftlich als Initiatorin und Unterstützerin von MINT-Nachwuchsförderungsprojekten ein.

DR. MICHAEL MEIER

Dr. Michael Meier leitet die globale Family Business Advisory bei Egon Zehnder. Er arbeitet eng mit Unternehmerfamilien bei der Nachfolgeplanung und in Situationen tiefgreifender Transformation zusammen und berät Gesellschafter bzw. Aufsichtsratsvorsitzende bei der Auswahl, Evaluierung und Entwicklung der obersten Führungs- und Aufsichtsgremien – nicht zuletzt im Hinblick auf die Nachfolge aus der Unternehmerfamilie. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Arbeit mit „schwierigen" Teams. Vor seiner Tätigkeit bei Egon Zehnder war Michael Meier mehrere Jahre bei der Hilti AG in Liechtenstein sowie bei Bertelsmann tätig.

B09

BEGEGNUNGSRAUM GESCHICHTE

KONFRONTATIONEN MIT DER HISTORISCHEN WAHRHEIT UND WAS WIR DARAUS FÜR DAS HEUTE LERNEN

Die Herausforderung für freiheitliche und wertebasierte Unternehmen ist in den letzten Jahren durch Kriege, Gewalt und das Wachstum von Staaten mit ganz anderer politischer Ausrichtung gewachsen. Neben den regulatorischen Maßnahmen im Lieferkettengesetz gewinnen vor allem auch moralische Fragen an Bedeutung. Soll man eine moralische Grenze im Wirtschaften ziehen? Und wenn ja, wo liegt diese? Wie weit darf der Grundsatz der eigenen Überlebensfähigkeit gehen?

Um diese nicht einfachen Fragen zu diskutieren, eröffnet ein Blick in die Geschichte Möglichkeiten. Im Nationalsozialismus standen Unternehmen reihenweise vor diesen Fragen. Häufig aber auch überschritten sie ihre innere Wertvorstellungen fast unbemerkt – mit langfristigen Folgen.

Daher sollen nicht nur historische Fallbeispiele vorgestellt werden, um die Erfahrungen der Teilnehmer zu diskutieren, sondern es sollen auch diese Folgewirkungen vorgestellt werden, die ein ebenso breites Spektrum abdecken wie die Rollen und das Handeln der Fallbeispiele.

Der Workshop setzt hierbei Impulse durch einzelne Fallbeispiele in der Vergangenheit, reflektiert mit den Teilnehmern ihre Fragen, ihre Wertorientierung und hilft, Fragen an die eigene Vergangenheit zu stellen. Auf diesem Weg soll der Blick für die heute notwendigen Entscheidungen geschärft werden. Antworten kann die Geschichte nie liefern, aber doch Orientierung geben.

B09

REFERIERENDE

PAUL NIEDERSTEIN

Paul Niederstein ist geschäftsführender Gesellschafter der The Coatinc Company Holding. Die Gruppe betreibt Verzinkungs- und Beschichtungsanlagen in acht Ländern und beschäftigt 1.500 Mitarbeiter. Seinen Ursprung und Sitz hat das Unternehmen in Siegen (NRW). Es wurde im Jahr 1502 gegründet und erhielt 2017 von der Stiftung Familienunternehmen die Auszeichnung zum ältesten Familienunternehmen Deutschlands. Paul Niederstein ist 49 Jahre alt, hat fünf Kinder und führt das Unternehmen in der nun 17. Generation.

DR. ANDREA SCHNEIDER-BRAUNBERGER

Dr. Andrea Schneider-Braunberger promovierte 1996 an der Goethe-Universität Frankfurt am Main und ist seitdem Geschäftsführerin der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte (GUG). Sie war Präsidentin der European Business History Association (EBHA), ist Mitglied des Kuratoriums des Historischen Museums Frankfurt, gehört dem Board of Governors der Long Run Initiative (LRI) an sowie dem Wissenschaftlichen Beirat der Österreichischen Gesellschaft für Unternehmensgeschichte (ÖGU). Sie hat zahlreiche Bücher und Aufsätze zur Unternehmensgeschichte verfasst. Ihre jüngsten Bücher (mit Jörg Lesczenski) über die Künstlerfarbenfabrik H. Schmincke & Co. Farben für die Kunst (2021), über das Bankhaus Metzler im Nationalsozialismus (2022) sowie Miele im Nationalsozialismus (2023). Ihr Forschungsschwerpunkt liegt aktuell im Bereich der Familienunternehmen und deren Widerstandsfähigkeit in Krisenzeiten in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts.

B10

GUTES TUN UND DARÜBER REDEN

ALLES ZUR STIFTUNGSGRÜNDUNG

In diesem Workshop teilen Alina Armerding von der HANSA-FLEX AG und Jan-Oliver Buhlmann von der BUHLMANN Gruppe ihre praktischen Erfahrungen bei der Gründung der Stiftung Solidarität Ukraine. Als Vorstände der im August 2022 ins Leben gerufenen gemeinnützigen Verbrauchsstiftung möchten sie sich mit den Teilnehmenden darüber austauschen, wie eine Stiftung mit Leben gefüllt werden kann.

Angefangen von den Vorüberlegungen über die konkrete Umsetzung bis hin zum Stiftungsalltag werden im Workshop praxisnahe Einblicke geteilt: Welche Motive standen im Vordergrund? Wie gelang die praktische Durchführung der Gründung, und was ist bei der Stiftungssatzung zu beachten? Wie hoch ist der zeitliche und logistische Aufwand? Wie gewinnt man Partner und Öffentlichkeit für den guten Zweck, und welche Stolpersteine gilt es zu umschiffen?

Seit ihrer Gründung konnte die Stiftung Solidarität Ukraine viel zum Wiederaufbau zerstörter sozialer Infrastruktur beitragen, darunter ein Klinikausbau in Iwano-Frankiwsk und die Ausstattung eines Kinderheims in der Oblast Odessa. Auch soll die identitätsstiftende Wirkung einer Stiftung thematisiert werden: Sie transportiert die Wertvorstellungen eines Unternehmens und deren Inhaber, motiviert Mitarbeitende, sich ebenfalls einzubringen und ist gelebte, werteorientierte Unternehmenskultur. Insbesondere diese familiäre Kultur und das damit verbundene soziale Engagement ist ein relevanter Wertefaktor in Familienunternehmen, welcher häufig einen hohen Stellenwert innerhalb der Eigentümerfamilie hat und charakteristisch für inhabergeführte Unternehmen ist. Gerade zur Zeit von knappen Fachkräften bietet sie zudem ein Instrument für die Mitarbeitendengewinnung.

B10

REFERIERENDE

ALINA ARMERDING

Alina Armerding absolvierte ihr Masterstudium Family Business Management an der Universität Witten/Herdecke. Anschließend arbeitete sie als Assistentin eines geschäftsführenden Gesellschafters in einem globalen Handelsunternehmen, bevor sie 2020 als Leiterin der Abteilung Digitale Lösungen und dritte Generation ins eigene Familienunternehmen operativ einstieg. Die HANSA-FLEX AG ist mit über 5.000 Mitarbeitenden einer der international führenden Anbieter von Produkten und Dienstleitungen rund um die Hydraulik.
2022 gründete Alina Armerding mit Jan-Oliver Buhlmann nach dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine die Stiftung Solidarität Ukraine, um den Wiederaufbau in der Ukraine zu unterstützen.

JAN-OLIVER BUHLMANN

Herr Jan-Oliver Buhlmann, geboren 1982, ist CEO der BUHLMANN Rohr-, Fittings- und Stahlhandel GmbH & Co. KG., einem global tätigen Handelshaus für Stahlrohre und Zubehör sowie Produzenten von industriellen Rohrhalterungssystemen mit weltweit knapp 1.800 Mitarbeitenden. Jan-Oliver Buhlmann lebt in Bremen, ist verheiratet und hat vier Kinder.

Er ist Vorstand im Wirtschaftsrat der CDU in Bremen und Kundenbeiratsmitglied der Deutschen Bank. In beiden Gremien engagiert er sich für die Interessen deutscher Unternehmen in nationalen und internationalen Handelszusammenhängen.

B11

KÖNNEN, SOLLEN ODER WOLLEN?

DIE ARBEIT AN DER KOMPETENZ DER UNTERNEHMERFAMILIE

Das Verhältnis der Unternehmerfamilie zu ihrem Familienunternehmen ist einem starken Wandel unterzogen. War in der Vergangenheit die Eigentümerrolle meist mit einer operativen Verantwortung verknüpft, lässt sich eine Zunahme des Mentalen Modells der „Aktiven Eigentümerfamilie" beobachten. Hier ist die Führung des Unternehmens nicht im Fokus, wohl aber die Kontrolle und Steuerung des Unternehmens aus den Aufsichtsgremien.

Wie kann gezielt eine Kompetenz als Mitglied eines solchen Gremiums innerhalb der Unternehmerfamilie aufgebaut werden? Welches Verständnis über die systematische Arbeit an der eigenen Kompetenz gibt es im Eigentümerkreis? Auf welche Kompetenzkriterien können sich ihre Mitglieder einigen? Welcher familienstrategische Rahmen ist hierfür sinnvoll und notwendig? Diese und weitere Fragen werden im Rahmen des Workshops betrachtet und gemeinsam mit den Teilnehmenden reflektiert. Dabei werden aktuelle Forschungsergebnisse des WIFU sowie gefundene Lösungsansätze aus der Praxis diskutiert. Am Beispiel der Unternehmerfamilie Sauer wird ein konkretes Vorgehen aufgezeigt, wie Programme zur Kompetenzentwicklung einer Unternehmerfamilie ausgestaltet werden können, welche familienstrategischen Vorüberlegungen hierfür maßgeblich sind und auf welche Herausforderungen sich die Initiatoren entsprechender Aktivitäten einstellen können.

B11

REFERIERENDE

DIPL.-ING. RIGK SAUER

Dipl.-Ing. Rigk Sauer beschäftigte sich seit 1992 nach dem Studium der Automatisierungstechnik an der RWTH-Aachen bei der Firma Tecnomatix mit Virtual Reality für industrielle Anwendungen. 1995 wurde er im ABB-Konzern weltweit für die strategische Entwicklung von Simulation und Offlin Programmierung von Roboteranlagen zuständig. Anschließend führte er für den ABB-Konzern das Thema fort und war beteiligt an der Gründung des Unternehmens Digital Plant Technologies, dessen Geschäftsführer er 1999 wurde. Seit 2001 leitet er mit seinem Bruder Ralf Sauer das Familienunternehmen mit Firmen in den Bereichen Maschinenbau, Business Aviation, Precision Farming, Immobilienverwaltung und gründete das Unternehmen RISA Musical Instruments. Er ist in den Familienunternehmen teilweise aktiv in der Geschäftsführung und teilweise in den Aufsichtsräten tätig. Seit 2017 beschäftigen sich die Brüder Sauer intensiv mit der Übergabe des Familienunternehmens an die 5. Generation.

ROBIN SAUER M. SC.

Nach dem Master-Abschluss des Maschinenbaustudiums an der RWTH-Aachen sammelte er 1,5 Jahre extern Erfahrungen bei einem Energiekonzern. Im Anschluss erfolgte der Wechsel in die Familienholding, in der er seitdem als Prokurist und Projektingenieur unter anderem für Nachhaltigkeitsprojekte, Entwicklung einer cloudbasierten Familienplattform für betriebswirtschaftliche Firmeninformationen und Analyse und Aufbau von Finanzmarkinvestments zuständig ist. 2022 erweiterten sich die Zuständigkeiten um Aufsichtsratstätigkeiten in zwei der Familienunternehmen, bei welchem er bei einem den Vorsitz übernommen hat.

PROF. DR. TOM A. RÜSEN

Prof. Dr. Tom A. Rüsen ist Geschäftsführender Vorstand der gemeinnützigen WIFU-Stiftung. Gleichzeitig leitet er das Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) der Privaten Universität Witten/Herdecke als Geschäftsführender Direktor. Er forscht, lehrt und berät im Umfeld von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien insbesondere zu den Themen Familienstrategie, Family Governance, Gesellschafterkompetenz, Nachfolgemanagement sowie Krisen und Konflikte.

B12

KONFLIKTMANAGEMENT

MEDIATIONSKOMPETENZ IN FAMILIENUNTERNEHMEN

Konflikte können in Familienunternehmen in allen Kontexten – wie Samenkörner – einfliegen: in das System der Familie, des Unternehmens und des Eigentums. Von dort dringen sie in immer neue Bereiche vor und richten Schäden an. Eine Begegnung wird immer schwieriger.

In diesem Workshop zeigen wir an Beispielen europäischer Familienunternehmen (anonymisiert und mit deren Erlaubnis), wie chronifizierte Konflikte bereits in einer frühen Phase, aber auch noch nach mehreren Generationen wirksam werden und bleiben. Sie lernen ausgewählte, konkrete Haltungen und Werkzeuge kennen, die wir in der professionellen Mediation einsetzen. Viele dieser Werkzeuge, insbesondere den Mediationskompass, mit dem Sie die Qualitäten des „schnellen Denkens“ und des „langsamen Denkens“ (nach Wirtschaftsnobelpreisträger Kahneman) kombinieren, können Sie nach diesem Workshop für Entscheidungen und bei Konflikten sofort selbst einsetzen – auch für die wichtige Konfliktfrüherkennung.

B12

REFERIERENDE

ANITA VON HERTEL

Sie ist Pionierin der Internationalen Wirtschaftsmediation (DIE ZEIT), eine der erfahrensten Medationsprofis Europas und nutzt ihre Anwaltszulassung exklusiv für Mediation. Der Deutsche Bundestag holte sie zur Gestaltung des Mediationsgesetzes und setzte ihre Vorschläge um. Sie mediiert im In- und Ausland, begleitet Führungskräfte und Unternehmer:innen und bildet aus.

JUSTUS VON VERSCHUER

Justus von Verschuer, M.A., ist als international zertifizierter Mediator und Mediationssupervisor selbstständig tätig. Er schloss im vergangenen Jahr sein Masterstudium in Witten mit Forschungen zu Empathie, sowohl in Wirtschaftsmediationen als auch aus systemtheoretischer Sicht, ab. (Eine Veröffentlichung ist in Vorbereitung.) Empathische Lösungen in Familienunternehmen liegen ihm als Mitglied einer Unternehmerfamilie in der Lebensmittelindustrie auch persönlich am Herzen. Frühere Stationen u.a.: Mitarbeiter der künstlerischen Leitung am Schauspielhaus Bochum, Abitur und Studium im Vereinigten Königreich (UK).

B13

NACHHALTIGKEIT KOSTET UND BRAUCHT UNTERNEHMERISCHEN MUT

EIN IMPULS FÜR DAS FREISETZEN SCHÖPFERISCHER INNOVATIONSKRAFT AM BEISPIEL DEVELEY

Das eigene Unternehmen nachhaltig auszurichten, muss man sich leisten können und ist nicht selbstverständlich. Viele Familienunternehmen haben jedoch ganz andere Möglichkeiten als klassische Konzerne, um dies umzusetzen.

Michael Durach, Geschäftsführer der Develey Senf & Feinkost GmbH, zeigt dies auf und begann bereits im Jahre 2008 die Klimaneutralität des eigenen Unternehmens bis 2020 zum Ziel zu setzen. Die Zahlen und Überzeugungen stimmten, der Rest wurde währenddessen erprobt und entwickelt.

Gemeinsam mit Dr. Martin Chaumet, Innovationsmanager bei der Bundesagentur für Sprunginnovation, soll in diesem Workshop herausgearbeitet werden, welche Erkenntnisse bei Develey gesammelt wurden und wie durch neue, vielleicht auch unkonventionelle Innovationen die Langlebigkeit des eigenen Unternehmens gesichert werden konnte.

Hierbei wird die Perspektive eines traditionsreichen Familienunternehmens mit einem staatlichen Venture Capital Geber zusammengeführt, um gemeinsam mit Ihnen darüber zu diskutieren, was nachhaltige Investitionen verhindert und mit welchen unternehmerischen Praktiken dies überwunden werden kann.

B13

REFERIERENDE

MICHAEL DURACH

Michael Durach ist seit 1999 Geschäftsführer des größten Senfanbieters Deutschlands, der Develey Senf & Feinkost GmbH. Gemeinsam mit seinem Bruder Stefan Durach führt er als geschäftsführender Gesellschafter das bayerische Traditionsunternehmen in vierter Generation. Michael Durach hat Develey als internationalen Ansprechpartner für Senf und Feinkost etabliert, Individualität, Tradition und Regionalität gleichermaßen verbinden. Develey hat sich in der Branche mittlerweile als führendes Unternehmen für Kundenorientierung und Nachhaltigkeit etabliert. Seine berufliche Karriere begann Michael Durach – nach Abschluss seines Studiums der Betriebswirtschaftslehre an der Univer-sität Regensburg – außerhalb des Familienunternehmens. 1995 stieg er in das Familienunternehmen Develey ein und übernahm nach Stationen im Vertrieb und Marketing seine heutige Position als Geschäftsführer.

DR. MARTIN CHAUMET

Dr. Martin Chaumet ist Innovationsmanager bei der Bundesagentur für Sprunginnovationen (SPRIN-D) und wissenschaftlicher Geschäftsführer der beventum GmbH, der Höhenwindradtochter der SPRIN-D. Als Physiker und mit Stationen in der Energie-, Bau- und Immobilienwirtschaft sowie einem Background als Berater und Investmentbanker betreut er in der SPRIN-D insbesondere architektonische Sprunginnovationen im Bereich Energie/Bau/Immobilien und Abfallwirtschaft.

B14

WACHSTUM MANAGEN IN FAMILIENUNTERNEHMEN

EINE ERFOLGSGESCHICHTE AUS DEM EMSLAND

Wie gelingt es einem Familienunternehmen mit drei operativ tätigen Geschwistern über Jahre stetig und profitabel zu wachsen, dieses Wachstum vor allem innerhalb der Familie adäquat zu „managen", darüber hinaus die nächste Generation sinnvoll und gleichzeitig behutsam an das Unternehmen heranzuführen und sich auf diesem Weg auch immer wieder durch Impulse von außen zu reflektieren und dadurch das Unternehmen und das Geschäftsmodell fortlaufend weiterzuentwickeln? In diesem Workshop lässt sich die Familie Albers aus dem Emsland mit ihrem Unternehmen ELA Container einmal in die Karten schauen und darüber berichten, welche Erfolgsfaktoren für das Management des Wachstums in den vergangenen Jahren von entscheidender Bedeutung gewesen sind. Die Moderation wird Uwe Rittmann übernehmen, der bereits seit Jahren die Familie Albers auf ihrem Weg begleitet und einige Wegmarken gemeinsam mit ihnen beschritten hat.

B14

REFERIERENDE

LIESEL ALBERS-BENTLAGE

gehört seit der Ruderübergabe im Jahr 2005 als geschäftsführende Gesellschafterin (CFO) zur Führungsspitze der ELA Container GmbH. Nach ihrem Abitur stieg sie bereits 1984 im eigenen Familienunternehmen ein und verantwortet heute den Bereich Finanzen und Controlling.

GÜNTHER ALBERS

ist seit 1996 geschäftsführender Gesellschafter (CEO) der zweiten Generation im emsländischen Familienunternehmen ELA Container. Der gelernte Schifffahrtskaufmann und Betriebswirt (HWF) treibt heute maßgeblich die Expansionsstrategie des Unternehmens voran.

UWE RITTMANN

Uwe Rittmann, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, ist Senior Partner bei PwC und verantwortet den Bereich Familienunternehmen und Mittelstand in Deutschland und speziell in Nordrhein-Westfalen. Seit mehr als 30 Jahren berät er erfolgreich internationale privat finanzierte oder börsennotierte Familienunternehmen und Unternehmerfamilien. Zudem ist er seit vielen Jahren als Beirat in mehreren Familienunternehmen tätig.

WORKSHOPSLOT

A B C

SAMSTAG

10:15

–

11:45

WORKSHOPSLOT C

ÜBERSICHT

C01 (NFA)	**Das Unausgesprochene aussprechen** Generationendialog über den Nachfolgeprozess [NFA]		
	Jun.-Prof. Dr. Anne K. Heider		**Praxispartner N.N.**
C02	**Das Unausgesprochene aussprechen** Generationendialog über den Nachfolgeprozess [Now-Gen]		
	Prof. Dr. Heiko Kleve		**Praxispartner N.N.**
C03	**Im Maschinenraum der Innovation** Start-up Beteiligung als Innovationsmotor bei Mann+Hummel		
	Andreas Fischer		**Tobias Rappers**
C04	**Im Maschinenraum der Innovation** Innovationsprozesse bei Sennheiser		
	Daniel Sennheiser		
C05	**Innovation mit Mediationskompetenz** Drei Innovationswege, eingerahmt von sieben wichtigen Elementen		
	Anita von Hertel	**Nina Krah**	**Dorian Werz**
C06	**Next Stop GenAI** Fahrplan für die Einführung Generativer KI im Unternehmen		
	Gitta Neuhaus-Galladé		**Dr. Andrej Fischer**

C07	**Human Friendly Automation** Wie weitsichtige Unternehmer:innen die KI-Ära erfolgreich gestalten **Dr. phil. Lars Schatilow**		
C08	**Chancen einer starken Nachhaltigkeitsorientierung** — Das Zusammenspiel in der Strategieentwicklung von Gesellschafterfamilie und Management am Beispiel Ritter Sport **Tim Hoppe**	**Georg Hoffmann**	**Dr. Christian Geßner**
C09	**Regeneratives Unternehmertum** Transgenerationales Denken als Mobilisator für eine nachhaltige Unternehmenstransformation **Sebastian Fittko**	**Prof. Dr. Stephan Hankammer**	
C10	**YPO** Ein Blick hinter die Kulissen des größten globalen Top-Führungskräftenetzwerks **Niko Pohlmann**	**Jens Heinemann**	
C11	**Spannungsfeld Begegnung** als Katalysator für Selbstentwicklung **Diana Weßling**	**Marion Quaas-Reinhard**	
C12	**Optimaler Austausch in Entscheiderteams durch „Psycholgical Safety“** — Der Beitrag Gruppendynamischer Praxis zur Gestaltung gelingender Entscheidungsprozesse **Dr. Hellmut Santer**	**Gernot Natter**	

C01 | NFA-WORKSHOP

DAS UNAUSGESPROCHENE AUSSPRECHEN

GENERATIONENDIALOG ÜBER DEN NACHFOLGEPROZESS [NFA]

Nachfolgeprozesse sind für Unternehmerfamilien- bzw. Familienunternehmen überlebenswichtige Phasen. Denn in diesen entscheidet sich, ob und wie die transgenerationale Weiterführung der Eigentümer- und/oder operativen Verantwortung des Unternehmens gelingt. Eine Herausforderung innerhalb dieser Prozesse ist die Realisierung gelingender Kommunikation zwischen den beteiligten Generationen. In dem Workshop wollen wir diese Kommunikation unterstützen, indem die Kinder- und die Elterngeneration zunächst im Kreise der je eigenen Generation über die für sie diesbezüglich relevanten Themen spricht, um diese sodann im intergenerationalen Dialog miteinander zu teilen.

Anschließendes Begegnungsforum:
Im anschließenden Begegnungsforum des Generationendialogs werden Sie mit Vertretern des Workshops der Elterngeneration zusammen und in einen moderierten Austausch gebracht.

Nachfolge-akademie

C01 | NFA-WORKSHOP

REFERIERENDE

JUN.-PROF. DR. ANNE K. HEIDER

Jun.-Prof. Dr. Anne K. Heider ist seit 2020 Co-Direktorin am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU und leitet den Forschungsbereich „Family Entrepreneurship and Innovation" seit September 2022. In ihren Lehr-, Forschungs- und Beratungstätigkeiten befasst sie sich mit dem Innovationsverhalten, Design-Thinking-Ansätzen und digitalen Geschäftsmodellen in Familienunternehmen. Darüber hinaus begleitet sie Unternehmerfamilien bei familienstrategischen Entwicklungsprozessen sowie dem Aufbau digitaler Kompetenzen.

PRAXISPARTNER

N.N.

Nachfolge-akademie

C02

DAS UNAUSGESPROCHENE AUSSPRECHEN

GENERATIONENDIALOG ÜBER DEN NACHFOLGEPROZESS [NOW-GEN]

Nachfolgeprozesse sind für Unternehmerfamilien- bzw. Familienunternehmen überlebenswichtige Phasen. Denn in diesen entscheidet sich, ob und wie die transgenerationale Weiterführung der Eigentümer- und/oder operativen Verantwortung des Unternehmens gelingt. Eine Herausforderung innerhalb dieser Prozesse ist die Realisierung gelingender Kommunikation zwischen den beteiligten Generationen. In dem Workshop wollen wir diese Kommunikation unterstützen, indem die Kinder- und die Elterngeneration zunächst im Kreise der je eigenen Generation über die für sie diesbezüglich relevanten Themen spricht, um diese sodann im intergenerationalen Dialog miteinander zu teilen.

Anschließendes Begegnungsforum:
Im anschließenden Begegnungsforum des Generationendialogs werden Sie mit Vertretern des Workshops der Nachfolgegeneration zusammen und in einen moderierten Austausch gebracht.

C02

REFERIERENDE

PROF. DR. HEIKO KLEVE

Prof. Dr. Heiko Kleve (geb. 1969), Soziologe und Sozialpädagoge sowie Systemischer Berater, Coach, Supervisor und Mediator, ist Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien sowie Akademischer Direktor des Wittener Instituts für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke. Er forscht, lehrt und berät zu Fragen der Lebensführung, Sozialisation und Erziehung in Unternehmerfamilien sowie zur Familienstrategieentwicklung, Family Governance und Nachfolgeplanung.

PRAXISPARTNER

N.N.

C03

IM MASCHINENRAUM DER INNOVATION

START-UP BETEILIGUNGEN ALS INNOVATIONSMOTOR BEI MANN+HUMMEL

Wie bleiben Familienunternehmen innovativ? An dieser Gretchenfrage kommt kein zukunftsorientiertes Unternehmen vorbei. Die Zusammenarbeit mit Start-ups, der Aufbau eines eigenen VCs, die Stärkung der internen Innovationskultur sind einige der beliebten Ansätze, doch welcher passt für das individuelle Unternehmen? Um solche Fragen zu beantworten, braucht es einen Erfahrungsaustausch unter Gleichgesinnten – das ist der Grundsatz des Transformations-Ökosystems Maschinenraum.

Im Workshop gibt Andreas Fischer, Mitglied der Unternehmerfamilie von Mann+Hummel und Founding Partner von First Momentum Ventures, gemeinsam mit Tobias Trappers, Geschäftsführer des Maschinenraums, einen Einblick in die Aktivitäten und Learnings bei Mann+Hummel.

Anschließendes Begegnungsforum:
Nach dem Workshop finde gemeinsam mit Teilnehmenden der Workshops Innovationsprozesse bei Sennheiser und Innovation und Mediation das Begegnungsforum „Im Gemeinsamen Neues entstehen lassen – Wie die Innovationskraft von Familienunternehmen weiter gestärkt werden kann“ mit Tobias Rappers & Prof. Dr. Thomas Clauß statt.

Hier haben Sie die Möglichkeit in einen Perspektivaustausch mit den Ergebnissen der Teilnehmenden der anderen Workshops einzutreten.

C03

REFERIERENDE

ANDREAS FISCHER

Andreas Fischer ist Venture Capital-Investor und Familienunternehmer. 2017 gründete er den Venture Capital-Fonds First Momentum Ventures, welcher sich auf Unternehmungen an der Grenze des technologisch Machbaren konzentriert. Er selbst ist dabei speziell auf frühphasige Start-ups im Industrial & Climate Tech Kontext fokussiert. First Momentum Ventures' Beteiligungen erstrecken sich von Software-basierten Fertigungsunternehmen, über Quantum Computing & neuartigen Simulationsmethoden bis zur synthetischen Gewinnung von Methan.
Parallel zu seiner Investorentätigkeit ist Andreas Fischer aktiver Teil der Unternehmerfamilie hinter MANN+HUMMEL – Weltmarktführer im Bereich der Filtrationslösungen. Seine Perspektive auf die Entwicklung von Technologien und Märkten lässt erlaubt eine einzigartige Verbindungsfunktion zwischen Start-up-Ökosystem und industriellem Mittelstand.

TOBIAS RAPPERS

Tobias Rappers ist ein erfahrener Strategieberater und Digitalexperte. Als Gründungsgeschäftsführer der Maschinenraum GmbH hat er seit 2019 ein Ökosystem von über 70 deutschsprachigen Familienunternehmen aufgebaut, um sie bei der digitalen und nachhaltigen Transformation zu unterstützen. Er verfügt über umfangreiche Kenntnisse in der strategischen und praktischen Gestaltung von Transformationsprozessen und schätzt die von Mut, Vertrauen und Langfristigkeit geprägte DNA des deutschen Mittelstands. Vor seiner Tätigkeit bei Maschinenraum GmbH war Tobias Rappers sieben Jahre lang als Unternehmensberater bei Roland Berger tätig. Während seiner Tätigkeit bei Roland Berger entwickelte er als Geschäftsführer der Spielfeld Digital Hub GmbH einen neuen Beratungsansatz und setzte ihn erfolgreich operativ um.

C04

IM MASCHINENRAUM DER INNOVATION

INNOVATIONSPROZESSE BEI SENNHEISER

Wie bleiben Familienunternehmen innovativ? An dieser Gretchenfrage kommt kein zukunftsorientiertes Unternehmen vorbei. Die Zusammenarbeit mit Start-ups, der Aufbau eines eigenen VCs, die Stärkung der internen Innovationskultur sind einige der beliebten Ansätze, doch welcher passt für das individuelle Unternehmen? Um solche Fragen zu beantworten, braucht es einen Erfahrungsaustausch unter Gleichgesinnten – das ist der Grundsatz des Transformations-Ökosystems Maschinenraum.

In diesem Workshop gibt Daniel Sennheiser, geschäftsführender Gesellschafter der Sennheiser electronic GmbH & Co. KG, einen Einblick in die strategische Integration von Innovationsprozessen bei Sennheiser.

Im anschließenden Panel mit Tobias Rappers, Geschäftsführer des Maschinenraums, wird dieser Impuls vertieft und diskutiert.

Anschließendes Begegnungsforum:
Nach dem Workshop findet gemeinsam mit Teilnehmenden des Workshops Start-up Beteiligung als Innovationsmotor und Innovation und Mediation das Begegnungsforum „Im Gemeinsamen Neues entstehen lassen – Wie die Innovationskraft von Familienunternehmen weiter gestärkt werden kann“ mit Tobias Rappers & Prof. Dr. Thomas Clauß statt.

Hier haben Sie die Möglichkeit in einen Perspektivaustausch mit den Ergebnissen der Teilnehmenden der anderen Workshops einzutreten.

C04

REFERIERENDE

DANIEL SENNHEISER

Daniel Sennheiser (geboren 1973) ist CEO der Sennheiser-Gruppe. Er führt das Familienunternehmen in der dritten Generation gemeinsam mit seinem Bruder Andreas. Ihre Vision ist es, die Zukunft der Audiowelt immer wieder neu zu gestalten und außergewöhnliche Klangerlebnisse zu schaffen. In ihrer 10-jährigen Verantwortung als CEOs haben Daniel und Andreas insbesondere eine starke Kundenorientierung ganzheitlich im Unternehmen verankert, die Unabhängigkeit der eigenen Produktion und Flexibilität der Supply Chain gestärkt und das Audiounternehmen durch eine Re-fokussierung auf das professionelle Audio-Geschäft erfolgreich neu ausgerichtet. So gelang es ihnen nicht nur die Profitabilität maßgeblich zu steigern, sondern das Unternehmen auch für weiteres Wachstum und den Ausbau der starken Position im globalen Audiomarkt aufzustellen. Daniel treibt gerne innovative Arbeitsweisen im Unternehmen voran – immer mit den Werten und der starken Kultur des Unternehmens im Blick. Bevor er 2008 zu Sennheiser kam, arbeitete er bei verschiedenen Marketingagenturen sowie bei Procter & Gamble. Neben seiner Arbeit begeistert Daniel sich für Musik, Design und Kunst.

2. REF. FOLGT

Besuchen Sie unsere Website für die neusten Updates.

C05

INNOVATION MIT MEDIATIONSKOMPETENZ IN FAMILIENUNTERNEHMEN

3 INNOVATIONSWEGE, EINGERAHMT VON 7 WICHTIGEN ELEMENTEN

Nur wenn die Innovationskraft in Familienunternehmen auf die Fähigkeit trifft die Qualität des Geschaffenen so zu erhalten, dass der Raum für Neues optimal genutzt werden kann, ist die Zukunftsfähigkeit optimal aufgestellt. Dafür gibt es 3 Innovationswege in Kombination, eingerahmt in 7 Erfolgselemente. Das Ziel ist es, nicht nur die jeweils beste BALANCE aus NEUEM und GESCHAFFENEM zu entwickeln. Es geht auch darum, funktionierende Wege zu finden, diese Balance zu gestalten. Denn bevor die Qualität des Geschaffenen mit der Innovationspower des Neuen ihre neue zukunftsfähige Verbindung findet, braucht das Neue nicht nur die Zustimmung aller handelnden Entscheider. Es sind auch die Erfahrungen und Kompetenzen aller Generationen einzubeziehen. Häufig geschieht das, indem faule Kompromisse – Alternative 1 – gefunden werden, um alle Seiten ruhigzustellen. Das ist nicht sinnvoll. Genauso häufig eskalieren Konflikte – Alternative 2 – in Innovationsprozessen.

Denn Innovationen können ihre volle Kraft nicht entfalten, wenn ihnen durch faule Kompromisse die Flügel gestutzt werden. Sie können auch nicht voll zum Erblühen kommen, wenn die handelnden Personen mit einem Teil ihrer Aufmerksamkeit in (unnötigen) Konflikt-Eskalationen gefangen sind. Der Königsweg liegt in der Innovation, die von allen gemeinsam deshalb getragen werden kann, weil die Innovation mit Mediationskompetenz erfolgt. Das Herzstück dieser Arbeit gelingt mit der Qualität der sieben Mediationselemente, die Familienunternehmen selbst anwenden und gestalten können.

- Gute Vorbereitung
- Auftragsklärung = Einigung auf die Vorgehensweise
- Zuhören mit Mediationskompetenz
- Alle Kerne finde
- Die drei Innovationswege zum HEUREKA mit
  - Albert Einstein
  - den Prinzen von Serendip
  - Thomas A. Edison
- Die tragfähige Vereinbarung präzise gestalten
- Nachhaltigkeit gewährleisten

Diese sieben Elemente entscheiden über die Zukunftsfähigkeit. In diesem Workshop zeigen wir an Beispielen (anonymisiert und mit Erlaubnis), wie Innovationen mit den 7 Elementen und den 3 Innovationswegen gelingen. Sie lernen alle 7 Elemente plus 3 Innovationswege mit Einstein, Serendip und Edison selbst anzuwenden, die wir in der professionellen Mediation einsetzen.

Anschließendes Begegnungsforum:
Nach dem Workshop findet gemeinsam mit Teilnehmenden der Workshops Start-up Beteiligung als Innovationsmotor und Innovationsprozesse bei Sennheiser das Begegnungsforum „Im Gemeinsamen Neues entstehen lassen – Wie die Innovationskraft von Familienunternehmen weiter gestärkt werden kann“ mit Tobias Rappers & Prof. Dr. Thomas Clauß statt.
Hier haben Sie die Möglichkeit in einen Perspektivaustausch mit den Ergebnissen der Teilnehmenden der anderen Workshops einzutreten.

C05

REFERIERENDE

ANITA VON HERTEL

Sie ist Pionierin der Internationalen Wirtschaftsmediation (DIE ZEIT), eine der erfahrensten Medationsprofis Europas und nutzt ihre Anwaltszulassung exklusiv für Mediation. Der Deutsche Bundestag holte sie zur Gestaltung des Mediationsgesetzes und setzte ihre Vorschläge um. Sie mediiert im In- und Ausland, begleitet Führungskräfte und Unternehmer:innen und bildet aus.

DORIAN WERZ

Dorian Werz studiert Philosophie, Politik und Ökonomik an der UW/H. Als krankheitsbedingt der designierte Unternehmensnachfolger aus dem Familienunternehmen ausscheiden musste, pausierte er sein Studium um als 3. Generation in der Neustrukturierung des Unternehmens mitzuwirken. Ausgerüstet mit den Erfahrungen im operativen und strategischen Management während des Übergangs im Unternehmen sowie als fakultätsübergreifender Senatsvertreter in den Wandlungsprozessen der UW/H wurde sein Interesse an Wirtschaftsmediation und der Begleitung von kritischen Lösungsprozessen geweckt. Aktuell schreibt er seine Bachelor-Thesis über die besondere Rolle von Wirtschaftsmediation in Familienunternehmen.

NINA SOFIE KRAH

Nina Sofie Krah ist int. zert. WirtschaftsMediatorin, DACH, Mediations-Supervisorin, DACH, Unternehmensberaterin und Innovationsbegleiterin. Sie studierte Management (B.Sc.) und Ethik & Organisation (M.A.) an der Universität Witten/Herdecke und Health Economics + Health Care Management (M.Sc.) an der Universität Hamburg.

C06

NEXT STOP GEN-AI

FAHRPLAN FÜR DIE EINFÜHRUNG GENERATIVER KI IN UNTERNEHMEN

„Liebling, wir brauchen auch so ein GPT!"
Für die Nutzung von Sprachmodellen im Unternehmenskontext gibt es mittlerweile viele Möglichkeiten. Doch worauf muss man bei der konkreten Auswahl und Einführung achten, damit diese Technologie ihr ganzes Potenzial für das Unternehmen entfalten kann? Gerade der sorgfältige Umgang mit internen Unternehmenswissen spielt dabei eine zentrale Rolle – nicht nur im regulierten Umfeld. Mit vielen interaktiven Praxisbeispielen zeigen wir, welche Anwendungsszenarien für welche Funktionen relevant sind, was man über die Integration von GenAI in die eigenen Systeme wissen muss und wie man daraus einen konkreten Fahrplan für die erfolgreiche Einführung ableitet.

Anschließendes Begegnungsforum:
Nach dem Workshop findet gemeinsam mit Teilnehmenden des Workshops Human Friendly Automation das Begegnungsforum „Zwischen technischen Fortschritt, menschlichen Bedenken und ökonomischer Notwendigkeit – Wie wollen wir KI in Familienunternehmen integrieren?" mit Gitta Neuhaus-Galladé, Dr. phil. Lars Shatilow und Dr. Andrej Fischer statt.

Hier haben Sie die Möglichkeit in einen Perspektivaustausch mit den Ergebnissen der Teilnehmenden der anderen Workshops einzutreten.

CO6

qEFERIERENDE

AG{{ \7¡E ¡uЙA VV 38

Gitta Neuhaus-Galladé gehört zur achten Generation der J.D. Neuhaus Gruppe und ist seit 2022 als Head of Corporate Development, HR & Sustainability für das in 1745 gegründete Unternehmen tätig. Ihr Studium absolvierte sie im Fach Wirtschaftspsychologie im Bachelor, gefolgt von einem Masterstudium der Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt auf Strategie & Organisation an der Universität Witten/Herdecke. Nach erfolgreichem Abschluss und vor ihrem Einstieg ins eigene Familienunternehmen war sie als Referentin des Vorstands bei der Comma Soft AG tätig.

3qI \3q7R @Gu.E7q

Dr. Andrej Fischer studierte Physik und Mathematik an der Universität zu Köln und promovierte dort 2011 in Theoretischer Physik. Danach war er mehrere Jahre als Postdoctoral Fellow am Wellcome Trust Sanger Institute in Cambridge (UK) auf dem Gebiet der Krebsgenomforschung wissenschaftlich tätig. Fasziniert von den Möglichkeiten statistischer Datenanalyse – heute würde man Data Science sagen – beschäftigt er sich seit 2010 intensiv mit den Methoden der Künstlichen Intelligenz in all ihren Formen. Andrej Fischer ist seit 2014 bei der Comma Soft AG tätig, Teil des Executive Managements und verantwortet in dieser Rolle auch alle GenAI F&E Tätigkeiten der Comma Soft AG.

C07

HUMAN FRIENDLY AUTOMATION

WIE WEITSICHTIGE UNTERNEHMER:INNEN DIE KI-ÄRA ERFOLGREICH GESTALTEN

Künstliche Intelligenz erzeugt Automatisierung. Sie bringt viele Vorteile: Mehr Effizienz und Produktivität, mehr Komfort und Sicherheit. KI setzt Arbeitszeit frei, um Effekten des Fachkräftemangels zu begegnen. Das alles gelingt nur, wenn KI nicht als Technikprojekt verstanden wird. Human Friendly Automation (HFA ist eine branchenübergreifende Initiative sowie ein neues, wertorientiertes und hollistisches Implementierungsdesign. Wie packen Geschäftsführer:innen die KI Ära im Sinne der HFA an? Welche Herausforderungen überwinden sie dadurch? Welche Wettbewerbsvorteile erzielen sie durch HFA? Und warum können Familienunternehmen dadurch besonders punkten? Der Workshop gestaltet sich anschaulich aus Best Practices und liefert zahlreiche Empfehlungen für Entscheider:innen.

Anschließendes Begegnungsforum:
Nach dem Workshop findet gemeinsam mit Teilnehmenden des Workshops Next Stop GenAI das Begegnungsforum „Zwischen technischen Fortschritt, menschlichen Bedenken und ökonomischer Notwendigkeit – Wie wollen wir KI in Familienunternehmen integrieren?“ mit Gitta Neuhaus-Galladé, Dr. phil. Lars Shatilow und Dr. Andrej Fischer statt.

Hier haben Sie die Möglichkeit in einen Perspektivaustausch mit den Ergebnissen der Teilnehmenden der anderen Workshops einzutreten.

C07

REFERIERENDE

DR. PHIL. LARS SCHATILOW

Dr. phil. Lars Schatilow ist Gründer der branchenübergreifenden Initiative „Human Friendly Automation“ sowie des gleichnamigen Implementierungsstandards für KI basierte Automatisierungsprojekte. Er ist Leiter des Bereichs Digital Change der IBM Deutschland GmbH und hat zahlreiche KI Projekte begleitet. Er ist zudem Co-Herausgeber des Buchs „Human Friendly Automation“ sowie Autor des Buchs „Politische Kommunikation deutscher Familienunternehmen“. Er ist Inhaber der Schatilow Family Invest GmbH & Co. KG und hält die Hälfte der Anteile an dem familiengeführten Online-Vergleichsporta für den Kauf und Verkauf von erneuerbarer Energie SUNTRADE24 GmbH.

C08

CHANCEN EINER STARKEN NACHHALTIGKEITSORIENTIERUNG

DAS ZUSAMMENSPIEL IN DER STRATEGIEENTWICKLUNG VON GESELLSCHAFTERFAMILIE UND MANAGEMENT AM BEISPIEL RITTER SPORT

Familienunternehmen sind nachhaltiger als andere, weil sie in Generationen und nicht in Quartalen denken – soweit so gut. Aber wie passt das Nachhaltigkeitsverständnis der Inhaberfamilie zu den strategischen und operativen Herausforderungen im Unternehmen? Welche Veränderungen sind durch eine stärkere Nachhaltigkeitsorientierung der Organisation zu erwarten?

Im Zentrum des Workshops stehen Impulse aus der Gesellschafterfamilie und aus dem Nachhaltigkeitsmanagement der Alfred Ritter GmbH & Co KG. Diese zeigen, wie sich die Organisation – und die Schokolade – durch die systematische Nachhaltigkeitsorientierung des Unternehmens verändert haben. Gemeinsam wird im Anschluss diskutiert, welche strategischen Chancen und Grenzen mehr Nachhaltigkeit bietet und ob sich generelle Muster der Zusammenarbeit von Gesellschafterfamilie und Management erkennen lassen, die bei der Weiterentwicklung der eigenen Strategie als Orientierung dienen können.

Anschließendes Begegnungsforum:
Nach dem Workshop findet gemeinsam mit Teilnehmenden des Workshops Regeneratives Unternehmertum das Begegnungsforum *„Mehr als ein reines Managementproblem – über mentale Herausforderungen das eigene Unternehmen nachhaltig zu transformieren“* angeleitet von Moritz Köhn statt.

Hier haben Sie die Möglichkeit in einen Perspektivaustausch mit den Ergebnissen der Teilnehmenden der anderen Workshops einzutreten.

C08

REFERIERENDE

TIM HOPPE

Tim Hoppe ist Teil der vierten Inhaber-Generation des 1912 gegründeten Familienunternehmens Alfred Ritter GmbH und Co. KG. Er stieg 2011 in Nicaragua operativ in das Familienunternehmen ein, wo er ein Jahr lang die Anfänge der RITTER SPORT Kakaoplantage mitgestaltete und seine Liebe zum Kakao entdeckte. Zurück in Deutschland arbeitete er als Projektmanager zwischen Rohstoffeinkauf, Nachhaltigkeitsmanagement und Qualitätssicherung an langfristigen Strategien für einen nachhaltigen Rohstoffbezug von Kakao und Haselnüssen. Seit 2017 ist Tim Hoppe Geschäftsführer des agronomischen Geschäftsbereichs, der für RITTER SPORT neben der Kakaoplantage zwei Haselnussplantagen betreibt. Gemeinsam mit seinem Cousin Moritz Ritter ist er seit 2021 in der Geschäftsführung der Familienholding R^2 und Mitglied des Beirats der Alfred Ritter GmbH & Co. KG.

GEORG HOFFMANN

Georg Hoffmann, Jahrgang 1964, Diplom-Biologe, ist nach mehrjährigen Tätigkeiten als Beauftragter für Umwelt- und Arbeitssicherheit in der Bauindustrie und Zulieferindustrie der Automobilbranche nun als Nachhaltigkeitsmanager und Sicherheitsingenieur in einem Unternehmen der Süßwarenindustrie – der Alfred Ritter GmbH & Co. KG – tätig. Dort ist er neben vielfältigen betrieblichen Beauftragten-Funktionen wie Umwelt-, Arbeits-, Abfall-, Emissions-, Explosions- sowie Brandschutzbeauftragter auch der leitende CE-Koordinator. Neben seiner beruflichen Tätigkeit ist Herr Hoffmann als Referent beim TÜV Saarland und beim Haus der Technik Essen tätig. Er ist Initiator und Obmann des überbetrieblichen Arbeitskreises ARGUS (Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz und des Waldenbucher Netzwerk für Sicherheit und Zusam-menarbeit, Gastdozent an der FH Esslingen und Autor verschiedener Verlags-Veröffentlichungen u.a. zum Thema Maschinensicherheit.

DR. CHRISTIAN GESSNER

Dr. Christian Geßner ist Mit-Gründer und Leiter des ZNU-Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung der Universität Witten/Herdecke. Christian Geßner beschäftigt sich seit zwanzig Jahren in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Beratung mit der Frage, wie sich Nachhaltigkeit erfolgreich in Unternehmen integrieren und messen lässt. Ein Fokus liegt auf dem Management-Standard „Nachhaltiger Wirtschaften", den Unternehmen wie Ritter Sport, Brandt, Kuchenmeister, Bitburger, Kölln Flocken u.v.a. nutzen. Christian Geßner ist zudem geschäftsführender Gesellschafter der Nachhaltigkeitsberatung fjol GmbH. Er ist verheiratet und hat zwei Söhne.

C09

REGENERATIVES UNTERNEHMERTUM

TRANSGENERATIONALES DENKEN ALS MOBILISATION FÜR EINE NACHHALTIGE UNTERNEHMENSTRANSFORMATION

Regeneratives Unternehmertum ist ein Ansatz, der Nachhaltigkeit in einen umfassenderen, systemischen Kontext einbettet. Dieser Ansatz schaff einen neuen normativen Handlungsrahmen, der die Regenerationsfähigkeit von Ökosystemen und das gesellschaftliche Wohlergehen im Einklang mit der Natur und innerhalb der planetaren Grenzen betont. Er erweitert das Konzept der Nachhaltigkeit, indem er sie als einen integralen, nahtlos eingebundenen Teil eines ganzheitlichen Wirtschaftssystems begreift; für einen ganzheitlichen und enkelfähigen neuen Wohlstand.

Auf dem Weg zu einer regenerativen Wirtschaft können Familienunternehmen eine besonders wichtige Rolle spielen, da ihre transgenerationale Mentalität eine langfristige Perspektive betont, die für nachhaltige Veränderungen entscheidend ist. Die Kontinuität und Stabilität von Familienunternehmen ermöglichen es ihnen, langfristige Strategien zu verfolgen und den Übergang zu regenerativem Wirtschaften zu erleichtern. Durch ihre Integration in Gemeinschaften entwickeln sie eine direkte Verbindung zu lokalen Natur- und Gesellschaftsbelangen. Die Unabhängigkeit von kurzfristigen Renditeerwartungen ermöglicht es Familienunternehmen, bereitwilliger in den umfangreichen Umbau von regenerativen Geschäftsmodellen und regenerativen Praktiken zu investieren.

Der Workshop wird in Kooperation zwischen der Initiative Regenerative Marktwirtschaft als Praxispartner und dem REGWI Institut für Regeneratives Wirtschaften als wissenschaftlicher Partner durchgeführt. Das REGWI Institut, Teil der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft, ist ein wissenschaftliches Transferinstitut, das sich der co-kreativen Erforschung, Weiterentwicklung und dem Transfer regenerativer Praktiken, Geschäftsmodelle und Unternehmenskonzepte widmet. Die Initiative Regenerative Marktwirtschaft (IRM e.V.) fungiert als partizipativer Thinktank und Plattform für den Dialog über die regenerative Marktwirtschaft als neue ganzheitliche Wirtschaftsform.

Im Workshop werden wir gemeinsam sowohl von wissenschaftlicher als auch praktischer Seite das Paradigma des Regenerativen Unternehmertums beleuchten. Dabei tauchen wir in das grundlegende Konzept des Regenerativen Wirtschaftens ein und betrachten Beispiele regenerativer Pioniere. Auf dieser Basis werden wir in die spezifischen Cases der Workshopteilnehmer eintauchen, um Anknüpfungspunkte, Chancen und Barrieren für die regenerative Transformation in Familienunternehmen zu diskutieren.

Anschließendes Begegnungsforum:
Nach dem Workshop findet gemeinsam mit Teilnehmenden des Workshops Chancen einer starken Nachhaltigkeitsorientierung das Begegnungsforum *„Mehr als ein reines Managementproblem – über mentale Herausforderungen das eigene Unternehmen nachhaltig zu transformieren“* angeleitet von Moritz Köhn statt.

Hier haben Sie die Möglichkeit in einen Perspektivaustausch mit den Ergebnissen der Teilnehmenden der anderen Workshops einzutreten.

C09

REFERIERENDE

SEBASTIAN FITTKO

Sebastian Fittko, Experte für regeneratives Wirtschaften und Impact Investing, begleitet Unternehmerfamilien bei der Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger, zukunftsorientier-ter Strategien für eine enkelfähige Zukunft. Er ist Dozent an der Business School ESCP für Technologie, Nachhaltigkeit und lebensfreundliches Unternehmertum.

PROF. DR. STEPHAN HANKAMMER

Stephan Hankammer ist Co-Gründer und wissenschaftlicher Geschäftsführer von REGWI, Professor für Nachhaltige Unternehmensführung, Innovation und Entrepreneurship, Leiter des Studiengangs Nachhaltiges Wirtschaften und Vordenker für interdisziplinäre und betriebswirtschaftliche Ansätze eines zukunftsfähigen regenerativen Wirtschaftens. Stephan Hankammer wurde 2018 nach seiner Promotion an der RWTH Aachen als hauptberuflicher Professor berufen und ist seit 2022 stellvertretender Leiter des Fachbereichs Wirtschaft der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft. Stephan Hankammer leitet den Pionierstudiengang Nachhaltiges Wirtschaften, lehrt die Fächer Sustainable Entrepreneurship, Sustainability Management und Innovationsmangement und forscht zu zukunftsfähigen Geschäftsmodellen, die zu einer Regeneration ökologischer und sozialer Systeme beitragen. Er promovierte zum Thema der kollaborativen Wertschöp-fung aus Perspektive der Nachhaltigkeit am Institut für Tech-nologie- & Innovationsmanagement an der RWTH Aachen und ist afflierter Forscher und Gastdozent. Stephan studierte Betriebswirtschaftslehre, Europastudien und Philosophie an der WWU Münster, Universidad de Granada, Phillipps-Universität Marburg und Universidad de Sevilla. Zudem war er 2016 Gastwissenschaftler am Politecnico di Milano.

C10

YPO

EIN BLICK HINTER DIE KULISSEN DES GRÖSSTEN GLOBALEN TOP-FÜHRUNGSKRÄFTENETZWERKS

YPO ist das größte Top-Führungskräftenetzwerk weltweit mit ca. 34.000 Mitgliedern. In der DACH-Region sind ca. 1/3 der Mitglieder Familienunternehmer. YPO organisiert sich durch und mit den Mitgliedern regional über sog. Chapter selbst. Dort findet ein intensiver und höchst vertraulicher Austausch zu den relevanten Themen statt, in denen es um die schwersten Führungsfragen, persönliches Wachstum und die Auflösung blinder Flecken geht.

Die Organisation verfolgt konsequent die Mission „Better Leaders through Lifelong Learning and Idea Exchange". Wir möchten mit Ihnen den Blick hinter die Kulissen ermöglichen. Da einige WIFU-Mitglieder auch bei YPO engagiert sind, werden wir zusammen einen Einblick in das besondere Austauschformat „Forum" geben können und Erfahrungen auf dem Netzwerk mit Ihnen teilen.

C10

REFERIERENDE

NIKO POHLMANN

Niko Pohlmann ist Mit-Geschäftsführer des Single Family Office TriPos und Beirat in dynamischen Unternehmen. Er macht ehrenamtliche Arbeit in verschiedenen Führungs- und Netzwerkorganisationen zur Förderung von Life – Long – Learning, Transformation und Resilienz. Er leitete nach seinem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der UW/H und in den USA verschiedene globale Einkaufsorganisationen und unterstütze mehrere Unternehmen bei Wachstums-, Finanzierungs- und Verkaufsprozessen.

Jens Heinemann

Jens Heinemann ist Performance Coach und brennt für die Magie, die in einem YPO Forum zwischen den Mitgliedern stattfinden kann. Er ist Serial Entrepreneur, Psychologe und zertifizierter Leadership Circle Practitioner (LCP). Seine Leidenschaft fokussiert sich auf die Effektivität und Effizienz, insbesondere in Start-up- oder Wachstumsphasen von Unternehmen. Er hat seit 2005 über 1.100 Programme mit CEOs, Präsidenten und Top-Führungskräften durchgeführt. Seine Führungs- und Unternehmerkarriere begann vor fast 25 Jahren, als er Pixelpark AG München gründete und leitete. Er lebt mit seiner Frau und zwei Kindern in Berlin.

C11

SPANNUNGSFELD BEGEGNUNG ALS KATALYSATOR FÜR SELBST-ENTWICKLUNG

IM SPIEGEL DES EVOLUTIONÄREN REIFEGRADMODELLS

Selbst-Entwicklung beschreibt den Prozess der vertikalen Persönlichkeitsentwicklung im Erwachsenenalter. Im Rahmen des evolutionären Stufenmodells der Ich-Entwicklung können qualitativ messbare Entwicklungsstufen beschrieben werden. Qualitäten, die mit den späteren postkonventionellen Stufen einhergehen, sind hilfreich für die Herausforderungen der Gegenwart.

Wodurch wird diese Qualität von Weiterentwicklung bei einem persönlich angestoßen? Wie ermöglicht man es anderen, sich weiterzuentwickeln? In der tiefen Begegnung mit dem Anderen verschiebt sich die eigene psychische Organisation durch neue frames of references. Hier liegt auch immer ein Möglichkeitsraum zur Weiterentwicklung des Mindsets und der inneren Denk- und Handlungslogik. Aber was genau macht solche Begegnungen aus? Welche Form des zwischenmenschlichen Raums ermöglichte diese Verbindung und wie kann man diese Form weiter stärken?

Diese Fragen haben Diana Wessling und Marion Quaas-Reinhard bewegt. Sie erzählen ihre Geschichte, wie ihre Begegnung auf Selbstentwicklung einzahlte und sich somit auf ihre organisationalen Kontexte ausprägte.

Im Workshop-Teil werden sie den Teilnehmenden den Raum öffnen, eigenen aktuellen Selbst-Entwicklungsfragen nachzugehen und diese anhand des evolutionären Reifegradmodells zu reflektieren. Anhand eines selbst gewählten Beispiels einer tiefen Begegnung oder substanziellem Sparring kann dann nachvollzogen werden, wie sich die Begegnung auf die Selbstentwicklung auswirkte. Ganz im Sinne des Philosophen Martin Buber: „Der Mensch wird am Du zum Ich. Alles wirkliche Leben ist Begegnung."

Der Workshop eignet sich für alle, die sich für dieses Modell interessieren und offen sind für emergierende Erfahrungen, von denen man im Vorhinein noch nicht sagen kann, wo einen diese hinführen.

C11

REFERIERENDE

DIANA WESSLING

Diana Weßling, Jahrgang 1973, studierte Volkswirtschaftslehre, Romanistik und Kommunikationswissenschaften mit zwei Jahren Studienaufenthalt in den USA und Spanien. 2003 stieg sie als Leiterin Unternehmenskommunikation bei WESSLING ein. Seit 2014 führt sie das internationale Familienunternehmen in der zweiten Generation gemeinsam mit ihren Geschwistern und vertritt das Familienunternehmen in zahlreichen Organisationen und Verbänden. Sie ist stellvertretende Vorsitzende im Kuratorium des Wittener Instituts für Familienunternehmen.
Als ausgebildete Mediatorin bringt Diana Weßling auftretende Widersprüche zusammen, indem sie den integrativen Ansatz in Kultur- und Strategieentwicklung des Unternehmens einbringt. Das gestaltet sie auch für die persönliche Ich-Entwicklung auf post-konventionelle Art und Weise.
Die 1983 gegründete WESSLING Group gehört mit 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in über 20 internationalen Standorten zu den führenden Beratungs-, Analytik- und Prüfunternehmen rund um Qualität, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt.

MARION QUAAS-REINHARD

Marion Quaas-Reinhard (geb. 1969 in Duisburg ist Dipl. Gesellschafts- und Wirtschaftskommunikationswirtin, Co-Gesellschafterin im Team CoCreative und Partnerin der Coachinggesellschaft. Als Top Executive Coach und Catalyst für Transformation begleitet sie Menschen und Organisationen auf ihrer Entwicklungsreise. Sie ist Facilitator für cokreative Prozesse in Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft. Für Familienunternehmen ist sie ein Ruhepol im Transformationsgeschehen. Sie ist Sparringspartnerin in der transgenerationalen System-Entwicklung, in der Herkunft das Fundament von Zukunft ist und zugleich das Neue durch cokreative Erlebnisräume emergiert und nachhaltige Strategien ins reale Leben kommen.

Sie hat dazu Lehraufträge an den Hochschulen Osnabrück und Anhalt und unterstützt Prof. Björn Peters bei der Forschung zu transformativem Lernen und der Wirkung von intensiven U-Prozess-Formaten auf die Ich-Entwicklungsstufen. Als ganzheitliche Diagnostik setzt sie Embodiments, Aufstellungen, Ich-Entwicklungsprofil und HBDI-Profil ein.

STEPHANIE EKROD

Stephanie Ekrod (geb. 1968) ist die Gründerin von Die Coaching Gesellschaft mbH und Die Zukunfts Gesellschaft e.V., sprich Geschäftsführerin, Senior Executive Coach und Sozialunternehmerin. Ihre besondere Expertise liegt in der Begleitung von Menschen in hochkomplexen und dynamischen Branchen- und Lebensumfeldern und den Themen zukunftswirksame Selbstführung und Führung. Sie ist zudem Coach-Ausbilderin und Buchautorin.

C12

OPTIMALER AUSTAUSCH IN ENTSCHEIDERTEAMS DURCH „PSYCHOLOGICAL SAFETY“

DER BEITRAG GRUPPENDYNAMISCHER PRAXIS ZUR GESTALTUNG GELINGENDER ENTSCHEIDUNGSFINDUNGSPROZESSE

Zur besonderen Qualität von Familienunternehmen gehört eine Kultur persönlicher Vertrauensbeziehungen zwischen Eigentümern, Vorständen, Aufsichtsräten und anderen Verantwortungsträgern. Neben der Lichtseite hat dieser Kulturaspekt aber auch einen Nachteil, dass oft Dynamiken von wechselseitiger Rücksichtnahme, Zurückhaltung oder firmenpolitische Vorsicht und Intransparenz entstehen, die einem offenen Austausch entgegenstehen. Das Risiko ist, dass wichtige Aspekte und Einsichten, die für die Zukunftssicherung des Unternehmens entscheidend sein können, dabei nicht zur Sprache kommen oder verloren gehen.

Amy Edmondson hat durch Ihre Studien und Arbeiten zur „Psychological Safety“ eindrucksvoll zeigen können, wie bedeutsam ein Klima des offenen Austauschs für die Vermeidung von existenzbedrohenden Fehlern ist. Gleichzeitig wird deutlich, wie voraussetzungsvoll die Entwicklung dieser Qualität in den Entscheidungsgremien ist.

Die gruppendynamische Tradition, wie sie mit den einschlägigen Lehrveranstaltungen auch an der UW/H fest verankert ist, bietet dazu praktische Übungen und Erkenntnisprozesse an, die individuell und als Team erlebbar machen, worum es dabei geht und wie die Umsetzung in der Praxis gelingen kann. Im Workshop soll durch das Ausprobieren der gruppendynamischen Methode des Mini-Lab Einsicht in die zentralen Dimensionen eines optimalen Austauschens und Entscheidens gegeben werden. Modelle zum Transfer in die Praxis des eigenen Unternehmens und gemeinsame Reflexion runden den Workshop ab.

Am Beispiel des Familienunternehmens Ivoclar Vivadent AG, vertreten durch Gernot Natter, kann gezeigt werden, wie eine konkrete Maßnahme flächendeckend die Qualität der Psychological Safety erhöhen kann.

C12

REFERIERENDE

DR. HELLMUT SANTER

Dr. Hellmut Santer lehrt an der UW/H im Bereich Gruppendynamik und ist Lehrtrainer in der Öst. Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsberatung (ÖGGO). Seit dem Jahr 2000 als Systemischer Berater schwerpunktmäßig für Familienunternehmen tätig (Strategie-, Organisations- und Führungsberatung), verantwortet er seit 2015 als Mitglied des Vorstandes die Entwicklung der Firma osb international (www.osb-i.com).

GERNOT NATTER

Gernot Natter verantwortet seit 2011 den Bereich Global People & Culture bei der Ivoclar Vivadent AG. Die Ivoclar Vivadent AG ist ein international tätiges Unternehmen in der Dentalbranche, das Produkte und Produktsysteme für Zahnärzte und Zahntechniker herstellt und vertreibt. Die Wurzeln des Familienunternehmens mit Hauptsitz in Liechtenstein reichen bis ins Jahr 1923 zurück.

Gernot Natter studierte Betriebswirtschaftslehre in Innsbruck/A und verfügt über breite berufliche Erfahrung im HR-Management in internationalen Industrieunternehmen.

FREIRAUM

FREITAG 14:30 — 15:30

PANELDISKUSSION (FREIRAUM – OPTION 01)

DAS VERMÖGEN DER UNTERNEHMERFAMILIE

ZWISCHEN INVESTMENT UND TREUHÄNDERISCHER AUFGABE

Der Umgang mit Vermögen in Unternehmerfamilien wird viel mehr thematisiert als noch vor zehn Jahren. In der Vergangenheit war es oftmals üblich, die erzielten Gewinne im Unternehmen zu belassen, um damit die Binnenfinanzierungskraft zu stärken. Nun haben die Diversifikationsstrategien zugenommen. Wie diese aussehen können und was der „richtige" Umgang mit Vermögen ist, darüber diskutiert Prof. Dr. Tom Rüsen auf dem Panel mit den Unternehmern und Unternehmerinnen:

- Elena von Metzler
- Prof. Dr. Frank Stangenberg-Haverkamp
- Peter Pohlmann
- Dr. Anna-Katharina Wittenstein

PROF. DR. TOM A. RÜSEN (MODERATION)

Prof. Dr. Tom A. Rüsen ist Geschäftsführender Vorstand der gemeinnützigen WIFU-Stiftung. Gleichzeitig leitet er das Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) der Privaten Universität Witten/Herdecke als Geschäftsführender Direktor. Er forscht, lehrt und berät im Umfeld von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien insbesondere zu den Themen Familienstrategie, Family Governance, Gesellschafterkompetenz, Nachfolgemanagement sowie Krisen und Konflikte.

FREIRAUM – OPTION 01

PANEL-TEILNEHMENDE

ELENA VON METZLER

Elena von Metzler ist Gesellschafterin und seit 2022 Mitglied des Aufsichtsrats des Bankhauses Metzler. Nach einem Traineeprogramm im Bankhaus Metzler war sie ab 2017 als Senior-Kundenbetreuerin im Geschäftsfeld Private Banking tätig. Vor ihrer Tätigkeit bei Metzler war sie – nach einem Traineeprogramm in Finance & Controlling bei der Nestlé Deutschland AG – zwei Jahre bei Nestlé HealthCare Nutrition GmbH in Osthofen als Industrial Performance Manager und als Leiterin der Projektgruppe Goal Alignment Pillar tätig. Frau von Metzler erwarb 2011 ihren Abschluss als Master of Science in Finance an der EADA Business School in Barcelona, Spanien. Zuvor studierte sie Betriebswirtschaft an der Frankfurt School of Finance and Management in Frankfurt am Main.

PETER POHLMANN

Nach seiner Einzelhandelslehre war Peter Pohlmann in verschiedenen Einzelhandels- und Produktionsunternehmen im Vertriebs- und Marketingbereich tätig, bevor er mit 36 Jahren die inzwischen bundesweit erfolgreichen POCO Einrichtungsmärkte gründete. Mit 60 Jahren wechselte er dort in den Aufsichtsrat und übernahm die Aufgabe, in Südafrika die Möbelhandelskette Relyant Retail SA zu sanieren, die er anschliessend mit der im gleichen Sektor tätigen Ellerines Holding zum grössten Möbelhändler Südafrikas fusionierte. Er kehrte nach 5 Jahren nach Europa zurück und war bis zu seinem 75 Lebensjahr als Aufsichtsrat in verschiedenen europäischen Möbelhandelsgesellschaften tätig. Bis zum 80. Lebensjahr engagierte er sich in der Universität Witten-Herdecke. Er unterstützt erfolgversprechende Start-ups und fördert mit seiner Stiftung Aktivitäten im Bereich Bildung und Kultur.

Prof. Dr. FRANK STANGENBERG-HAVERKAMP

Geboren 1948 in Dorsten, absolvierte er nach dem Abitur seinen Dienst bei der Bundeswehr und ging als Leutnant d. R. ab. In Freiburg/Br. studierte er Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftsgeschichte. Nach Beendigung seines Studiums hat er bei der Commerzbank sowie den Investmentbanken Baring Brothers und Hambros in London gearbeitet. Seit 1984 ist er Mitglied im Gesellschafterrat der E. Merck KG und war seit 2004 dessen Vorsitzender. Im Januar 2014 wurde er zum Vorsitzenden des Vorstandes und des Familienrates der E. Merck KG gewählt.

DR. ANNA-KATHARINA WITTENSTEIN

Dr. Anna-Katharina Wittenstein (geb. 1975) ist Miteigentümerin und Mitglied des Aufsichtsrats der WITTENSTEIN SE. Nach verschiedenen Führungspositionen im Familienunternehmen war sie zuletzt sechs Jahre lang Mitglied des Vorstands der WITTENSTEIN SE, bevor sie im September 2022 in den Aufsichtsrat gewählt wurde. Zusätzlich zu ihrer weiteren Rolle als Geschäftsführerin der Eigentümerfamilie setzt sie sich leidenschaftlich als Initiatorin und Unterstützerin von MINT-Nachwuchsförderungsprojekten ein.

KEYNOTE & GESPRÄCH (FREIRAUM – OPTION 02

DIE ABLENKUNGSFALLE

— WESHALB GERADE FAMILIENUNTERNEHMEN ES ANDERS KÖNNTEN

Reinhard Schneider, der geschäftsführenden Gesellschafter bei Werner & Mertz GmbH, bekannt für die Marke Frosch, spricht über nachhaltiges Produzieren und die versteckten Tricks der Ökologie-Bremser.

„Nachhaltigkeit muss in allen unternehmerischen Entscheidungen erlebbar sein! Nur dann kann aus den üblichen Marketingversprechen echtes nachvollziehbares Engagement eines Unternehmens glaubhaft werden und so tiefes Vertrauen beim Verbraucher aufgebaut werden“ erklärt Reinhard Schneider.

Nach dieser Überzeugung handelt der Manager in seinem Unternehmen und bei seiner Mitarbeit beim Bundesvorstand des IKW (Industrieverband Körperpflege und Waschmittel) und als Mitglied des Wirtschaftssenats des BVMW (Bundesverband Mittelständische Wirtschaft). Reinhard Schneider ist außerdem Vorstandsmitglied des Mittelstands-Ausschusses des IKW. Zudem ist er im Präsidium der deutschen Wettbewerbszentrale tätig sowie seit März 2022 Mitglied im neu gegründeten Zukunftsrat Nachhaltige Entwicklung Rheinland-Pfalz. Am 14. März 2023 hat er sein erstes Buch veröffentlicht mit dem Titel: „Die Ablenkungsfalle. Die versteckten Tricks der Ökologie-Bremser. Wie wir unsere Umwelt nicht länger aufs Spiel setzen.

KEYNOTE & GESPRÄCH (FREIRAUM – OPTION 02)

REFERIERENDER

REINHARD SCHNEIDER

Reinhard Schneider (Jahrgang 1968) studierte Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Marketing und Vertrieb an der Universität St. Gallen und schloss 1994 mit Prädikatsabschluss als Lic. Oec. HSG (in Deutschland äquivalent zu Diplom-Kaufmann) ab. Nach sechsjähriger Marketingtätigkeit, u.a. als Produktmanager bei Nestlé/Schweiz, übernahm er 2000 den Vorsitz der Geschäftsführung von Werner & Mertz und ein Jahr später die Leitung der Consumersparte im Unternehmen.

Den Deutschen Umweltpreis erhielt der Unternehmer für seine ganzheitlich nachhaltige Firmenausrichtung im Oktober 2019 aus den Händen des Bundespräsidenten. Im September 2021 folgte der TRIGOS Ehrenpreis in Wien an Reinhard Schneider für sein international herausragendes Engagement für Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit.

EXPERIMENT (FREIRAUM – OPTION 03)

„WER BIN ICH – UND WOHER WEISS ICH DAS EIGENTLICH?“

BEGEGNUNGSRÄUME UND REFLEKTIERENDE POSITIONEN — EINE EINLADUNG ZU EINEM EXPERIMENT

Wir Menschen sind soziale Wesen und das, was uns ausmacht, ist immer irgendwie mit anderen Menschen verbunden – ohne einen anderen kann es auch kein „Ich“ geben. Wir brauchen also für die Frage nach der eigenen Identität immer und immer wieder Begegnungsräume mit anderen – und in jeder Begegnung entsteht die Chance für etwas Neues. Denn, wann immer sich zwei (oder mehr) Menschen treffen, beginnt ein Spiel der Perspektiven: Wie erlebe ich mein Gegenüber (und umgekehrt)? Und wie erlebe ich mich selbst in der Begegnung mit diesem anderen, wie sehe ich ihn/sie, wie sieht er/sie mich? Wechselseitig balancieren wir in einem reflexiven Prozess Erwartungen und Erwartungs-Erwartungen und lernen den jeweils anderen und uns selbst besser kennen.

Vor fast 100 Jahren drückte G.H. Mead, der Begründer des symbolischen Interaktionismus dies (ein bisschen komplizierter) so aus: „Es kann keine scharfe Trennungslinie zwischen unserer eigenen Identität und der Identität anderer Menschen gezogen werden, da unsere eigene Identität nur soweit existiert und in unsere Erfahrung eintritt, wie die Identitäten anderer Menschen existieren und als solche ebenfalls in unsere Erfahrung eintreten. Der Einzelne hat eine Identität nur in Bezug zu den Identitäten anderer Mitglieder seiner gesellschaftlichen Gruppe“ (George Herbert Mead in: Geist, Identität und Gesellschaft, Frankfurt 1980, S. 206, Original: Mind, Self and Society, 1934 posthum veröffentlicht).

Klingt Ihnen das (zu) geschraubt? Dann lassen Sie sich einfach zu einer interessanten kleinen Übung einladen, zu einer Art „Perspektivenwerkstatt“, in der es möglich wird, im Begegnungsraum Neues entstehen zu lassen.

EXPERIMENT (FREIRAUM – OPTION 03)

REFERIERENDER

PROF. DR. ARIST VON SCHLIPPE

Arist von Schlippe (1951), Univ.-Prof. Dr. phil. habil., Psych., Lehrtherapeut, lehrender Coach und Supervisor für systemische Therapie/Familientherapie und Beratung (SG, Berlin). Seit 2005 als Inhaber des Lehrstuhls „Führung und Dynamik von Familienunternehmen" am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) an der Universität Witten/Herdecke tätig (seit 2017 in Teilzeit).

universität
Witten/Herdecke

BEGEGNUNGSRAUM

Wo Neues entsteht.

15. + 16. MÄRZ 2024

26. Kongress für Familienunternehmen

www.
familienunternehmer-
kongress
.de

ALFRED-HERRHAUSEN-STRASSE 50
58448 WITTEN

TEL.: +49(0) 23 02 / 92 63 92
MAIL: INFO@FAMILIENUNTERNEHMER-KONGRESS.DE