



**ERFAHRUNGSWISSEN**  
R e f l e x i o n v e r b i n d e t

24.+25.03.2023

Kongress für  
Familienunternehmen

25

Übersicht

# WORKSHOPS

Sie können in jedem der drei Slots jeweils einen Workshop frei aus dem Erfahrungs- oder aus dem Wissensfokus wählen. Sie geben Ihre Workshopwünsche während der Anmeldung an.

Workshops, die ein „E“ in der Bezeichnung tragen, sind erfahrungsfokussiert.

Workshops, die ein „W“ in der Bezeichnung tragen, sind wissensfokussiert.

FR., 10:00 – 12:00 Uhr

## WORKSHOPSLOT A – SEIN

Titel

Ref. 1

Ref. 2

Ref. 3

### Fokus: Erfahrung

<b>AE 1</b>	<b>Mit meinem Anliegen in Erscheinung treten</b>	Marie Bäumer		
<b>AE 2</b>	<b>Einladung zu einem Experiment zur Selbstbeobachtung: ein Workshop mit Fragen über Fragen zur Unternehmerfamilie</b>	Prof. Dr. Arist von Schlippe		
<b>AE 3</b>	<b>Wer sind wir? Kunstvoll das Selbst-Verständnis des Familienunternehmens vertiefen / erkennen</b>	Marlen Nebelung		
<b>AE 4</b>	<b>Die Differenz von Ich- und Fremdbild</b>	Martin Maria Blau		
<b>AE 5</b>	<b>Das Tetralemma der Unternehmerfamilie – Wie können wir unsere Ambivalenzen konstruktiv ausbalancieren?</b>	Prof. Dr. Heiko Kleve		
<b>AE 6</b>	<b>Eine Überprüfung der eigenen Identität</b>	Rudi Ballreich		
<b>AE 7</b>	<b>Selbstklarheit &amp; Interaktion – Stärken ergründen und Herausforderungen thematisieren</b>	Lina Nagel	Hannah Cramer	



**Titel**

**Ref. 1**

**Ref. 2**

**Ref. 3**

## Fokus: Wissen

<b>AW 1</b>	<b>Die seelische Gesundheit in der Unternehmerfamilie – Wissensimpulse für eine gesundheitsfördernde Lebensführung</b>	Prof. Dr. Christina Hunger-Schoppe	Johanna Wichmann	
<b>AW 2</b>	<b>Die Unternehmerfamilie und ihre Familienstrategie</b>	Prof. Dr. Tom Rösen	Rudolf Louis Schweizer	
<b>AW 3</b>	<b>Cybersicherheit als Bedingung und Konsequenz der Digitalisierung</b>	Prof. Dr. Thomas Clauß	Thomas Müller-Lynch	Dr. Jan Ciupka
<b>AW 4</b>	<b>Unternehmerisch investieren... und investiert sein</b>	Daniel Schmitz	Nikolaus Hubmann	Dr. Oliver Steinki
<b>AW 5</b>	<b>Der innere Kompass – über den eigenen Wandel zum Unternehmenswandel</b>	Michael Meier	Andreas Habeck	
<b>AW 6</b>	<b>Resilienz als kindliche Basiskompetenz – eine Herausforderung für Unternehmerfamilien</b>	Dr. Caroline Heil		
<b>AW 7</b>	<b>Das Verlernen lernen – Über Erfahrungslast und Wissenslust</b>	Prof. Dr. Jürgen Werner		
<b>AW 8</b>	<b>Von der Imagination zur Implementierung einer Circular Economy: Kreislaufstrategien und -prinzipien kreativ entdecken</b>	Raphaela Fritz	Carl Warkentin	

FR., 16:00 – 18:00 Uhr

# WORKSHOPSLOT B – WOLLEN

**Titel**
**Ref. 1**
**Ref. 2**
**Ref. 3**

## Fokus: Erfahrung

<b>BE 1</b>	<b>Sich mit dem Anliegen der eigenen Rolle verbinden</b>	Marie Bäumer		
<b>BE 2</b>	<b>Die vielen Gesichter der Unternehmerfamilie – Veränderung und Übergangsrituale</b>	Prof. Dr. Arist von Schlippe		
<b>BE 3</b>	<b>Wozu das Ganze? Mit dem Blick auf Kunst das Wozu des Familienunternehmens entwickeln</b>	Marlen Nebelung		
<b>BE 4</b>	<b>Gestaltungswille nachhaltig entwickeln</b>	Martin Maria Blau		
<b>BE 5</b>	<b>Eine Untersuchung der zukunftsgerichteten Willensenergie</b>	Rudi Ballreich		
<b>BE 6</b>	<b>Selbstwirksamkeit &amp; Intention – Anliegen schärfen, vermitteln und vertreten</b>	Lina Nagel	Hannah Cramer	

## Fokus: Wissen

<b>BW 1</b>	<b>Unternehmertum ohne Gewinnbeteiligung? Eine juristische Diskussion über eine GmbH mit gebundenem Vermögen</b>	Prof. Dr. Christoph Schreiber	Prof. Dr. Rainer Kögel	
<b>BW 2</b>	<b>Generation Z – Geht'z noch? Lessons learned ...</b>	Dr. Thomas Ull	Thomas Armerding	
<b>BW 3</b>	<b>Soziales Engagement von Familienunternehmen – Wie gelingt die soziale Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund?</b>	Prof. Dr. Heiko Kleve	Stephan Kohorst	Suat Yilmaz, Dr. Michael Boecker
<b>BW 4</b>	<b>Enkelfähig durch Nachhaltigkeit. Die Rolle der Familie bei der Nachhaltigkeitsstrategie-Entwicklung</b>	Axel Berger	Andrea Gerlitz	Kay Windthorst
<b>BW 5</b>	<b>Mein Vermögen und Ich</b>	Prof. Dr. Anne Heider	Elena von Metzler	
<b>BW 6</b>	<b>Muster erfolgreicher weiblicher Nachfolge – Orientierung zur gelingenden Beziehungsgestaltung</b>	Prof. Dr. Christina Hunger-Schoppe	Amelie Feuerstack	



Titel	Ref. 1	Ref. 2	Ref. 3
<b>BW 7</b> Enkelfähig wirtschaften – Warum es wichtig ist, Familienunternehmertum in den sozialen Medien darzustellen	Prof. Dr. Tom Rösen	Vanessa Weber	
<b>BW 8</b> Digitalisierung in Familienunternehmen	Prof. Dr. Clauß	Berhnhard Steimel	
<b>BW 9</b> Nachhaltigkeitsaktivitäten – Alles eine Frage der Haltung!	Konrad Fröhlich	Gerd Oliver Seidensticker	Jessica Hirsch
<b>BW 10</b> Beiräte in Familienunternehmen – Erfahrungsschatz und Wissenstransfer	Dr. Daniel Otte	Dr. Timm Mittelsten Scheid	
<b>BW 11</b> Familienunternehmen und ihr Umgang mit externen Schocks	Prof. Dr. Wimmer	Claus Heinemann	Max Heinemann

SA., 09:30 – 11:30 Uhr

# WORKSHOPSLOT C – WIRKEN

Titel	Ref. 1	Ref. 2	Ref. 3
-------	--------	--------	--------

## Fokus: Erfahrung

<b>CE 1</b>	<b>Durch Klarheit wirksam werden</b>	Marie Bäumer	
<b>CE 2</b>	<b>Wirken und Wirkung</b>	Martin Maria Blau	
<b>CE 3</b>	<b>Ahnengestärkt in die Zukunft zu gehen – Eine systemische Aufstellung der Transgenerationalität der Unternehmerfamilie</b>	Prof. Dr. Heiko Kleve	
<b>CE 4</b>	<b>Eine Untersuchung unterschiedlicher Sichtweisen für gezielte Veränderungen</b>	Rudi Ballreich	
<b>CE 5</b>	<b>Das soziale Netzwerk in der Unternehmerfamilie – ein erfahrungsbasiertes Angebot zur Reflexion gesundheitsfördernder Beziehungen</b>	Prof. Dr. Christina Hunger-Schoppe	Johanna Wichmann

## Fokus: Wissen

<b>CW 1</b>	<b>Selbstklarheit, Handlungsfähigkeit und Veränderung mit konstruktiver Konfliktlösung durch Faires Streiten</b>	Lina Nagel	Hannah Cramer
<b>CW 2</b>	<b>Gemeinsam wirken – erfolgreiche Zusammenarbeit mit externen Gesellschaftern</b>	Cedrik Mayer-Klenk	Sébastien Neiss
<b>CW 3</b>	<b>Erfahrungswissen Historie – Geschichten oder Geschichte? Geglaubtes Wissen und profunde Analysen im Zusammenspiel im Umgang mit der eigenen Geschichte</b>	Dr. Andrea Schneider-Braunberger	
<b>CW 4</b>	<b>Ein neues Nachfolgemodell für Familienunternehmen? Treuhändisches Eigentum &amp; neue Rechtsform “Gesellschaft mit gebundenem Vermögen”</b>	Stefan Appelhans	Till Wagner
<b>CW 5</b>	<b>Kennen Sie die Nachhaltigkeitswirkungen Ihres Unternehmens und Ihrer Produkte?</b>	Mirjam Rübbelke-Alo	Lukas Rübbelke
<b>CW 6</b>	<b>Assessments im Familienunternehmen</b>	Prof. Birgit Felden	
<b>CW 7</b>	<b>Deutsche Fiskalpolitik: Was bedeutet sie für Familienunternehmen und den Standort Deutschland im internationalen Vergleich?</b>	Prof. Dr. Kirchdörfer	Christoph Beumer

*FR., 10:00 – 12:00 Uhr*

# **WORKSHOPSLOT A**

*SEIN*

AE 1

# MIT MEINEM ANLIEGEN IN ERSCHEINUNG TRETEN

Mithilfe der Begegnung mit Pferden erkennen wir in diesem Workshop, wie wir unseren Raum definieren, einnehmen und halten. Wir agieren in unseren Rollen vornehmlich mit unserem hochentwickelten Verstand. Im Vertrauen darauf, dass er uns jederzeit zur Verfügung steht, konzentrieren wir uns in diesem Workshop vorerst auf die Wahrnehmung unserer physischen Präsenz in Verbindung mit unseren Emotionen.

Die Begegnung mit dem Pferd und die anschließende Reflexion geben uns unmittelbar Aufschluss über die Frage, ob wir mit dem Anliegen unserer Rolle vollkommen in Erscheinung treten.







Ref. 1

## MARIE BÄUMER

Marie Bäumer, aufgewachsen in Hamburg, ist eine der bekanntesten Filmschauspielerinnen ihrer Generation. Sie begann ihre Ausbildung an der Scuola Dimitri in der Schweiz und setzte ihr Studium an der Schule für Schauspiel und der Hochschule für Musik und Theater in Hamburg fort. Für die Darstellung ihrer Rollen in zahlreichen Film und Fernsehproduktionen wurde sie vielfach ausgezeichnet, unter anderem mit der Lola, dem Deutschen Filmpreis, der Romy und dem Bayrischen Filmpreis. 2011 führte sie erstmals Regie bei dem von ihr verfassten Theaterstück „Abschied“ in den Hamburger Kammerspielen. Im Jahr 2017 gründete sie die ESCAPADE Marie Bäumer, die ein Personal Development anbietet, das auf einer von ihr entwickelten Methode aufbaut. Sie ist Trägerin des Ordre des Arts et des Lettres, den sie 2011 als Chevalier, 2022 als Officier verliehen bekam.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

AE 2

# EINLADUNG ZU EINEM EXPERIMENT ZUR SELBSTBEOBACHTUNG: EIN WORKSHOP MIT FRAGEN ÜBER FRAGEN ZUR UNTERNEHMERFAMILIE

Fragen können Gespräche beginnen, Fragen können Gespräche schließen. Fragen können den Blick auf Möglichkeiten eröffnen, diesen aber auch verschließen.

Gibt es eine persönliche Frage, die Sie beschäftigt, wenn Sie an Ihre Familie denken – sei es die Herkunftsfamilie oder die Gegenwartsfamilie? An wen ist sie gerichtet? Ist es eine schon oft gestellte oder eine bislang ungestellte Frage? Mit welchem Fragewort beginnt sie? Mit einem „Warum?“, einem „Wer?“ oder einem „Wie?“ Was wäre, wenn Sie auf die Frage eine Antwort wüssten? Welche Frage käme danach?

Im Workshop soll es um Fragen gehen, genauer um die Art der Fragen, mit denen Menschen unterwegs sind. Die Form der Frage kann manchmal wichtiger sein als die Antwort.





*Ref. 1*

## **PROF. DR. ARIST VON SCHLIPPE**

Arist von Schlippe, Jg. 1951, Univ.-Prof. Dr. phil. habil., Dipl.-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).



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

AE 3

# WER SIND WIR? KUNSTVOLL DAS SELBST-VERSTÄNDNIS DES FU VERTIEFEN/ERKENNEN

Das Familienunternehmen ist ...!

In diesem Workshop wird anhand von Kunstwerken assoziativ an der Komplementierung dieses Satzes gearbeitet. Was zeichnet das Familienunternehmen aus? Für welche Werte steht es? Die gemeinsame Betrachtung von Kunstobjekten ermöglichen einen intuitiven Zugang zu einer individuellen Beantwortung der Frage, was das Familienunternehmen ist. Es ergeben sich neue Perspektiven auf das eigene Familienunternehmen.





Ref. 1

## **MARLEN NEBELUNG**

Marlen Nebelung lebt in Berlin und der Uckermark. Sie ist seit rund 30 Jahren als psychologische Unternehmensberaterin tätig. Seit 2020 ist sie auf Web-Apps basierende Lern- und Veränderungsprodukte für Führungskräfte spezialisiert. In diesem Kontext hat sie das Format „Coaching vor Kunst“ mitentwickelt. Das Einbeziehen von Kunstwerken in das Nachdenken über konkrete Fragestellungen unterstützt und bereichert den Erkenntnisprozess. Die Betrachtung von Kunst verhilft zur Konzentration und bietet einen oft überraschenden Zugang zu Lösungen. Die Kunstwerke dienen außerdem der Verankerung der Coachingergebnisse. Marlen Nebelung ist Psychologin und Gesundheitswissenschaftlerin. Sie arbeitet für Konzerne, mittelständische Unternehmen, Verbände und Vereine.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

AE 4

# DIE DIFFERENZ VON ICH- UND FREMDBILD

Zentralfragen wie „Wer bin ich?“ oder „Was ist mir gegeben?“ beschäftigen uns Menschen alle. Auf der anderen Seite des „Ichs“ mit seinen persönlichen Fähigkeiten stehen ein vertrautes Wir der Familie und ein unbekanntes Wir der Außenwelt. Insofern kann die Differenz zwischen Ich-Bild und Fremdbild sehr spürbar werden. In diesem Workshop wird mithilfe von Techniken aus dem Schauspiel die Vereinbarkeit der eigenen Gabe und der Rolle als Familienunternehmer:in erforscht.





Ref. 1

## MARTIN MARIA BLAU

Martin Maria Blau ist Regisseur, Künstler und Dozent. Martin Maria Blau studierte Theaterwissenschaften, Germanistik und Philosophie in München und absolvierte ein Studium in Theaterregie und Schauspiel in Paris. Er spielte unter anderen in Filmen wie „Ginger und Fred“ (Federico Fellini) und „Die zweite Heimat“ (Edgar Reitz). Seit 1990 ist er Theaterregisseur in Hamburg sowie im ganzen Bundesgebiet. Er lehrte unter anderem an der Fachhochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg im Bereich Modedesign zum Thema „Performance und Kleid“, am Institut für Musiktheaterregie der Universität Hamburg, an der Schule für Schauspiel Hamburg und an der Hochschule in Bern als Mentor im Studiengang Masterclass sowie an der Akademie für Darstellende Kunst Baden-Württemberg in Ludwigsburg. Als Regisseur arbeitet er zudem eng mit Unternehmen verschiedener Branchen wie Automobilindustrie, Mode, Architektur, IT, Banken, Lebensmittelhandel, Kunst, Hochleistungssport. In seiner Arbeit stellt er den Menschen mit allen Aspekten seines Wirkungspotenzials in den Mittelpunkt. Das von ihm entwickelte PerformanceCoaching verbindet Regiehandwerk, Schauspieltechniken, Stimm- und Sprechtraining, Aikido und Mindset-Techniken zu einem persönlichen Weg der Selbstwahrnehmung und Wirkungsmächtigkeit. Dieses Instrumentarium wendet er spezifisch auf die Rollenanforderungen, die Image- und persönliche Markenbildung und die authentische Performancepräsenz an. Martin Maria Blau bringt seine Expertise als Regisseur für die Orchestrierung und Inszenierung von Transformationskampagnen an.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

AE 5

# DAS TETRALEMMA DER UNTERNEHMERFAMILIE – WIE KÖNNEN WIR UNSERE AMBIVALENZEN KONSTRUKTIV AUSBALANCIEREN?

Provokativ könnten wir sagen, dass Unternehmerfamilien und Familienunternehmen unmögliche Konstrukte sind. Denn in ihnen kommt etwas zusammen, ist miteinander verwoben, was eigentlich nicht zusammenpasst: Familien und Unternehmen folgen ganz unterschiedlichen Logiken, Regeln und Erwartungen. Während die Familie ein System ist, in dem die Menschen verwandtschaftlich und emotional eng verbunden sind, folgen Unternehmen sachlichen Logiken der Kompetenz, Leistung und des wirtschaftlichen Erfolgs. Aufgrund dieser Unterschiedlichkeit der beiden Systeme kommt es in Unternehmerfamilien regelmäßig zu ambivalenten bzw. widersprüchlichen Situationen und Erwartungen. Was aus der Sicht der Familie passend sein kann, stellt sich möglicherweise aus Sicht des Unternehmens als problematisch oder völlig unpassend dar. Ausgehend von solchen Situationen wollen wir in dem Workshop ein Modell kennenlernen, erfahren und erproben, das widersprüchliche und ambivalente Herausforderungen, z. B. in Bezug auf Entscheidungssituationen, konstruktiv zu reflektieren und zu bearbeiten erlaubt. Dafür sind die TeilnehmerInnen eingeladen, ihre eigenen Themen mitzubringen, um diese mit dem Tetralemma zu klären. Wie das als Eigenarbeit, Gespräch, systemische Aufstellung oder als Gruppenarbeit in der Unternehmerfamilie realisiert werden kann, wird im Workshop präsentiert.







*Ref. 1*

## **PROF. DR. HEIKO KLEVE**

Heiko Kleve (geb. 1969), Univ.-Prof., Dr. phil., Soziologe und Sozialpädagoge, ist Akademischer Direktor und Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien am Witter Institut für Familienunternehmen, Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft, Universität Witten/Herdecke. Er forscht, lehrt und berät zu Grundsatzfragen des Lebens, Aufwachens und der Sozialisation in Unternehmerfamilien sowie zur Familienstrategieentwicklung, Family Governance und innerfamiliären Kommunikation.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

AE 6

# EINE ÜBERPRÜFUNG DER EIGENEN IDENTITÄT

Die Identität Ihres Unternehmens hängt unmittelbar mit der Wirkung auf Kunden zusammen und auch damit, wie sich Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter:innen damit identifizieren können. Die Überprüfung der eigenen Identität orientiert sich u. a. an folgenden Fragen:

- Was macht uns als Unternehmen unverwechselbar und einmalig?
- Was sind jenseits der aufgeschriebenen Werte die grundlegenden Annahmen und Überzeugungen, die den besonderen Charakter unseres Unternehmens prägen?
- Macht es Ihre Mitarbeiter:innen stolz, in Ihrem Unternehmen zu arbeiten? – Und wodurch entsteht diese starke Verbindung mit dem Unternehmen?

In dem Workshop haben Sie die Gelegenheit, mit kreativen Methoden die Identität und die tieferen Werte Ihres Unternehmens zu untersuchen. Sie erhalten auch Anregungen, wie Sie die Identität Ihres Unternehmens klären und wie Sie die Identifikation der Mitarbeiter:innen verbessern können.





Ref. 1

## **RUDI BALLREICH**

Rudi Ballreich arbeitet mit Unternehmen an der Entwicklung Ihrer Veränderungskompetenz. Die Entwicklung von Fähigkeiten zur Gestaltung der Zukunft liegt ihm dabei besonders am Herzen. Als Experte für Konfliktmanagement legt er in Veränderungsprozessen einen besonderen Wert auf die Entwicklung einer konstruktiven Streitkultur, die auf gegenseitiger Wertschätzung und Vertrauen basiert. An der Universität Witten/Herdecke leitet er den CAS-Lehrgang „Train the Trainer für Mindful Leadership“. In Kooperation mit der UWH gestaltet er seit 2016 die Mindful Leadership Konferenzen.



**ANMELDUNG**

*Zurück zum Start des Dokuments*

AE 7

# SELBSTKLARHEIT & INTERAKTION – STÄRKEN ERGRÜNDEN UND HERAUSFORDERUNGEN THEMATISIEREN

Wer sind wir als Familienunternehmen? Was zeichnet uns aus? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede schätzen wir aneinander? Wo liegen Differenzen, die uns herausfordern?

Diesen Fragen widmen wir uns im Workshop anhand praktischer Übungen, von Reflexion und dem Austausch in einer kleinen Gruppe. Wir ziehen Elemente der konstruktiven Konfliktlösung durch „Faires Streiten“ heran, um

- mehr Selbstklarheit in Hinblick auf die eigenen Stärken zu erlangen,
- zu ergründen, was wir aneinander schätzen, und es auszusprechen
- sowie Dinge zu thematisieren, die uns herausfordern und stören.

Dieser Workshop ist für alle Mitglieder aus Unternehmerfamilien gedacht, die Lust haben, anhand praktischer Übungen neue Handlungsweisen auszuprobieren und darüber zu reflektieren.

Die über zwei Jahrzehnte hinweg erprobte Methode des „Fairen Streitens“ setzt an, bevor Konflikte eskalieren. Auf strukturierte Weise vermittelt sie die Kompetenzen, deren es bedarf, um einen konstruktiven Umgang mit Konfliktpotenzialen in den Alltag zu integrieren und Konfliktlösungsgespräche kompetent durchzuführen. In diesem Workshop werden einige Kompetenzen der Methode herangezogen, um sich dem Thema zu widmen.





*Ref. 1*

### **LINA NAGEL, M.A.**

Lina Nagel, M.A., ist Kommunikations- und Organisationswissenschaftlerin, Trainerin für konstruktive Konfliktlösung durch Faires Streiten und Mediatorin. Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin und promoviert am Stiftungslehrstuhl für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU). In ihrer Forschung befasst sie sich mit Kommunikation und Konflikten insbesondere in Unternehmerfamilien unter Anwendung kybernetischer und systemischer Theorie.



*Ref. 2*

### **HANNAH CRAMER, M.A.**

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. Zurzeit forscht sie empirisch zu Sinnkonfigurationen in der psychosomatischen Therapie.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

AW1

# 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 auf 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.





Ref. 1

### **JOHANNA WICHMANN, M.SC.**

Johanna Wichmann ist klinische Psychologin und schreibt ihre Doktorarbeit in dem 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 Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien und ist am Lehrstuhl für klinische Psychologie als Doktorandin beschäftigt. Ihren Master of Science (M.Sc.) hat sie mit dem Schwerpunkt Klinische Psychologie & Psychotherapie absolviert. Ihre Forschung ist in der systemischen Familienpsychologie und -diagnostik angesiedelt, mit dem Schwerpunkt auf der systematischen Untersuchung psychischer und sozialer Belastungen in Unternehmerfamilien und ihrer Auswirkung auf die psychosoziale Gesundheit.



Ref. 2

### **PROF. DR. PHIL. CHRISTINA HUNGER-SCHOPPE**

Prof. Dr. phil. Christina Hunger-Schoppe ist psychologische Psychotherapeutin, Lehrende und Supervisorin für Systemische Therapie. An der Universität Witten/Herdecke ist sie Professorin für Klinische Psychologie und Psychotherapie. Sie ist Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat Psychotherapie, Vorstandsbeauftragte für Psychotherapie der Systemischen Gesellschaft und Mitherausgeberin der „Familiendynamik“. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u. a. die Psychotherapieforschung im Mehrpersonensetting, die Prävention und soziale Netzwerke. Zusammen mit dem Wittener Institut für Familienunternehmen forscht sie zur psychischen Gesundheit in Unternehmerfamilien.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

AW 2

# DIE UNTERNEHMERFAMILIE UND IHRE FAMILIENSTRATEGIE

Als Mitglied einer Unternehmerfamilie ist man oftmals einer Vielzahl von formellen und informellen Verhaltenserwartungen ausgesetzt. Bei wachsenden Familienstrukturen entstehen zudem individuelle „Interpretationen“ des Werte- und Verhaltenskanons in den einzelnen Kernfamilien. Spätestens im Rahmen des Generationenübergangs sind Anpassungsprozesse und diesen vorausgehende Diskussionen erwartbar.

Welche Fragen sind in der Familie des Familienunternehmens im Hinblick auf eine Familienstrategie zu klären? Wie sollte dabei idealerweise vorgegangen werden? Wer aus der Familiengemeinschaft ist dabei einzubinden? Ist die unterzeichnete Familienverfassung oder der Prozess dorthin das relevante Ziel?

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 des Familienunternehmens Dr. August Oetker KG aus Bielefeld wird ein konkretes Vorgehen vorgestellt, wie der Entwicklungsprozess einer Familienstrategie gestaltet werden kann, welche Fragestellungen und Lösungsprozesse dabei zu beachten sind.







*Ref. 1*

## **RUDOLF LOUIS SCHWEIZER**

Rudolf Louis Schweizer ist Sohn von Frau Rosely Schweizer, der ältesten Tochter von Rudolf August Oetker. Von 1996 bis 2012 war er in fünfter Generation als Geschäftsführer operativ für das väterliche Unternehmen in den Bereichen Aluminium-Druckguss und Lederherstellung tätig. 2010 trat er als Kommanditist in die Dr. August Oetker KG ein war bis zur Auflösung der Stammesstruktur 2021 ständiger Vertreter seines Familienstamms. Seit 2021 ist er als Mitglied des Gesellschaftergremiums der Dr. August Oetker KG und seit 2022 dessen stellvertretender Vorsitzender. Seit 2012 ist er Mitglied des Beirats, dessen Vorsitz er seit 2019 innehat. Darüber hinaus ist er seit 2013 in diversen Beteiligungen überwiegend im Start-up-Bereich aktiv und fungiert dort u. a. als Beiratsmitglied der Firma GOhiring GmbH, Berlin (<https://gohiring.com>).



*Ref. 2*

## **PROF. DR. TOM A. RÜSEN**

Prof. Dr. Tom A. Rösen 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, Nachfolgemangement sowie Krisen und Konflikte.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

AW 3

# CYBERSICHERHEIT ALS BEDINGUNG UND KONSEQUENZ DER DIGITALISIERUNG: EIN PRAXISORIENTIERTER CROSS-INDUSTRY-DIALOG ALS IMPULSGEBER FÜR EIN MEHR AN SICHERHEIT IN FAMILIENUNTERNEHMEN

„Digitale Transformation“ ist heute ein Punkt auf jeder unternehmerischen Agenda. Cybersicherheit als Notwendigkeit im Zuge der Umsetzung konkreter Initiativen wird oftmals jedoch nur stiefmütterlich behandelt. Dabei ist sie eine Herausforderung, die Unternehmen aller Größen beschäftigt, denn die Spezialisierung der Angreifer – Cyber-Crime-as-a-Service-Modelle – macht jede Firma zu einem leichten Ziel. Insbesondere Familienunternehmen werden vor besondere Herausforderungen gestellt: In ihren Geschäftsfeldern gelten sie als technologisch führend, doch ist der Handlungsrahmen für IT-Sicherheit oftmals anders und enger gesteckt. Umso wichtiger ist es, in der Ära von disruptiven technologischen Möglichkeiten die Abwehrmaßnahmen stets auf das Kernziel zu fokussieren: den Schutz von sensiblen Daten in einem Unternehmen. Im Zuge dessen versteht sich Datensicherheit als ein fortlaufender Lernprozess, der aktiv durch die Geschäftsführung vorangetrieben werden muss.

## Verlauf und Referenten

In dem Workshop zum Thema Cybersicherheit betrachten wir dieses Thema aus verschiedenen Blickwinkeln, um so im Dialog – sei es zwischen Wissenschaft und Praxis oder Konzern und Familienunternehmen – das abstrakte Thema greifbar zumachen.

Zunächst zeigt der WIFU-Lehrstuhlinhaber und Prodekan für Forschung der Universität Witten/Herdecke, Prof. Dr. Thomas Clauß, welche Begrifflichkeiten und Maßnahmengruppen handlungsweisend sind und welchen Aufschluss bisherige wissenschaftliche Erkenntnisse zur Cybersicherheit geben.

Den zweiten Blickwinkel eröffnet Thomas Müller-Lynch, Global Director Digital Identities von Siemens, einem Vorreiter hinsichtlich moderner Cybersicherheit, dessen operative Initiativen zum Schutz im Cyberraum als Basis für den Wissenstransfer dienen sollen.



Eine dritte Perspektive auf das Thema kommt von der Comma Soft AG aus Bonn. Als branchenunabhängiger Trusted Advisor für Digitalisierungsthemen, gleichzeitig Familienunternehmen und WIFU-Träger, rundet sie die ganzheitliche und facettenreiche Betrachtung des Themenkomplexes ab: Mehr als drei Jahrzehnte Praxiserfahrung sowohl mit DAX-Unternehmen als auch mit dem (familiengeführten) Mittelstand ermöglichen es, beide Welten zu durchdringen, sie in ihren jeweiligen Charakteristika zu verstehen und auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen.

Durch diese drei Perspektiven erhalten die Teilnehmenden verschiedene Impulse für das eigene Familienunternehmen, die zu pragmatischen und machbaren Lösungen führen.

Insgesamt verfolgt der Workshop das Ziel, in interaktiver Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden anhand der mehrdimensionalen Betrachtung von Cybersicherheit exemplarisch sowohl strategische Impulse als auch Hands-on-Lösungen für die eigene digitale Absicherung zu erarbeiten.



Ref. 1

### **PROF. DR. THOMAS CLAUB**

Prof. Dr. Thomas Claub 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 diesem Kontext. Zudem lehrt er Entrepreneurship und setzt sich für die Förderung von Unternehmensgründungen im Ökosystem der Universität Witten/Herdecke ein.



Ref. 2

### **THOMAS MÜLLER-LYNCH**

Thomas Müller-Lynch ist seit über 20 Jahren für die Siemens Group tätig. In dieser Zeit übernahm er verschiedene IT-Positionen in den Bereichen Web, Dokumentenmanagement, zuletzt vorrangig im Bereich der IT-Infrastrukturtechnologien. Heute ist er Global Director Digital Identities und leitet als Principle Key Expert für Microsoft- und Sicherheitsthemen den Servicetower „Digitale Identitäten“. Als Programmmanager war er für die globale Implementierung von Office365 und Microsoft Cloud Security bei Siemens verantwortlich, bevor er seine leitende Rolle bei der Zero Trust Initiative übernahm.



Ref. 3

### **DR. JAN CIUPKA**

Dr. Jan Ciupka ist Mitglied des Executive Management der Comma Soft AG und verantwortet die Bereiche Cloud, IT-Infrastruktur und Cybersicherheit. Seit acht Jahren setzt er bei Comma Soft Projekte zu Themen wie digitale Identität, Access Management, Zero-Trust und weitere Aspekte der sicheren Digitalisierung bei Kunden verschiedener Branche und Größe um. Zuvor hat er im Gebiet der Quantum Chemistry geforscht und seinen Abschluss in Theoretischer Chemie 2013 an der Universität zu Köln erhalten.



**ANMELDUNG**



*Zurück zum Start des Dokuments*

AW 4

# UNTERNEHMERISCH INVESTIEREN ... UND INVESTIERT SEIN

Alternative Anlagen wie Private Equity, Hedgefonds oder Private Equity Real Estate nehmen inzwischen auch hierzulande in einer diversifizierten Vermögensverwaltung breiten Raum ein, nicht zuletzt nach einem Jahr, in dem die negative Korrelation zwischen Aktien und Anleihen nicht mehr funktionierte, aber auch weil insbesondere Unternehmer Gefallen an einer unternehmerischen Form des Investierens gefunden haben. Andere wiederum sehen an partnerschaftlich und langfristig geprägten Beteiligungen am eigenen Unternehmen die Chance, dieses – entweder in eigenen oder in fremden Händen – langfristig zu sichern. Beiden Seiten wollen wir in diesem Workshop Rechnung tragen und verschiedene Modelle mit korrespondierenden Chancen und Risiken diskutieren.





Ref. 1

## 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.



Ref. 2

## NIKOLAUS HUBMANN

Nikolaus Hubmann ist seit 2022 bei Pictet als Leiter für die Region DACH im Bereich für direkte Private-Equity-Anlagen tätig. Vor seinem Wechsel zu Pictet war er als Principal bei Sun Capital Partners auf Mid-Market-Unternehmen aus der DACH-Region spezialisiert. Er verfügt über zwölf Jahre Erfahrung in der Anbahnung und Ausführung von Buy-Side- und Sell-Side-Transaktionen in Deutschland und der breiteren DACH-Region. Nikolaus hat zwei Magister-Abschlüsse der Wirtschaftsuniversität Wien in International Business sowie einen Bakk.-Phil.-Abschluss in Sinologie von der Universität Wien.



Ref. 3

## DR. OLIVER STEINKI

Dr. Oliver Steinki ist Mitgründer der FOND OF Gruppe (ehemals ergobag GmbH, heute FOB Holding), die 2010 den ersten ergonomischen Schulrucksack für Grundschüler auf den Markt brachte, heute ein breites Markenportfolio umfasst und in 35 Ländern vertreten ist. Seit 2019 macht sich Steinki vor allem als Investor sowie als Bauherr und Projektentwickler verschiedener Büro- und Logistikimmobilien einen Namen. Unter anderem entwickelte er als Bauherr die völdigitalisierten Büroimmobilie THE SHIP in Köln-Ehrenfeld, die bei Fertigstellung 2020 zu Deutschlands digitalsten Bürogebäuden zählte. Mit evolutiq gründete Steinki 2019 eine unabhängige Investment Management Gesellschaft mit unternehmerisch geprägtem und nachhaltigem Investmentansatz. Neben zahlreichen Investments, ist Steinki auch Initiator und Mitgründer des Kölner Accelerator-Programms für Startups und Corporates, der xdeck GmbH. Steinki studierte Corporate Banking, absolvierte einen Master in Advanced Finance in Madrid und promovierte in Finanzmathematik an der University of Manchester.“



**ANMELDUNG** 

[Zurück zum Start des Dokuments](#)

AW5

# DER INNERE KOMPASS – ÜBER DEN EIGENEN WANDEL ZUM UNTERNEHMENSWANDEL

„Selbsterkenntnis ist der erste Schritt ...“ Nur wer sich selbst gut und realistisch einschätzt, kann den Wandel im Unternehmen authentisch vorantreiben. Denn der organisatorische Wandel eines Unternehmens hängt stark vom individuellen Wandel jeder einzelnen Person ab. Häufig scheitern Veränderungsbemühungen daran, dass Familienmitglieder und Management übersehen, wie wichtig es ist, ihr eigenes Glaubenssystem grundlegend zu verstehen und weiter zu entwickeln. Um mit dem Wandel um sich herum Schritt halten zu können, müssen Verantwortliche ihren eigenen inneren Kompass erleben und lernen, wie sie ihren einzigartigen Stil, ihre Gaben und ihre Präsenz zur Geltung bringen können, damit sie „ihr bestes Selbst“ sein können. In diesem interaktiven, dynamischen Workshop verorten sich die Teilnehmer, erleben den eigenen Kompass und machen diesen für die Arbeit mit und im Unternehmen nutzbar. „WINNING FROM WITHIN®“ von Erica Ariel Fox basiert auf langjähriger Forschungsarbeit an der Harvard Law School. Kombiniert mit einem differenzierten Potenzialmodell, steigern die Teilnehmer so die eigene Erfolgswahrscheinlichkeit in aktuellen und zukünftigen Rollen im Familienunternehmen.





Ref. 1

## DR. ANDREAS HABECK

Dr. Andreas Habeck unterstützt kleine und mittelständische Familienunternehmen und internationale Konzerne bei der Besetzung von Führungspositionen auf Board- und Executive-Ebene. Außerdem engagiert er sich in der Leadership Advisory Practice bei Egon Zehnder mit einem Schwerpunkt auf Managemententwicklung und Kulturthemen. Vor seinem Einstieg bei Egon Zehnder verantwortete Andreas Habeck bei der Hella GmbH & Co. KGaA als Mitglied der Geschäftsleitung die Bereiche Independent Aftermarket und Werkstattprodukte. Zuvor war er lange Jahre in verschiedenen Beraterrollen bei McKinsey & Company in Düsseldorf tätig, vorrangig ebenfalls in Projekten in der Automobilindustrie sowie angrenzenden Bereichen. Andreas Habeck studierte Informationswirtschaft am Karlsruher Institut für Technologie, wo er auch mit einer Dissertation über experimentelle Ökonomie und Spieltheorie promovierte.



Ref. 2

## DR. MICHAEL MEIER

Dr. Michael Meier arbeitet eng mit zahlreichen Unternehmerfamilien bei der Nachfolgeplanung und in Situationen tiefgreifender Transformation zusammen. Weltweit berät er Gesellschafter, Aufsichtsratsvorsitzende und CEOs bei der Auswahl, Evaluierung und Entwicklung der obersten Führungs- und Aufsichtsgremien. Mit Leidenschaft entwickelt er Nachfolgeprozesse für die erfolgsentscheidenden Positionen komplexer Organisationen. Ein weiterer Schwerpunkt des zertifizierten Coachs ist die Arbeit mit „schwierigen“ Teams. Er leitet die globale Family-Business-Advisory-Praxisgruppe bei Egon Zehnder und lebt mit seiner Familie in der Nähe von Düsseldorf. Vor seiner Tätigkeit bei Egon Zehnder war er bei der Hilti AG in Liechtenstein sowie bei Bertelsmann tätig.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

AW 6

# RESILIENZ ALS KINDLICHE BASISKOMPETENZ – EINE HERAUSFORDERUNG FÜR UNTERNEHMERFAMILIEN

Resilienz ist ein weitverbreiteter Begriff, der in den unterschiedlichsten Fachbereichen Anwendung findet. Doch was bedeutet Resilienz wirklich, und wie kann eine Unternehmerfamilie die Resilienzentwicklung ab dem frühen Kleinkindalter bei ihren Nachkommen fördern?

Dieser Frage widmet sich der Workshop „Resilienz als Kindliche Basiskompetenz – Eine Herausforderung für Unternehmerfamilien“: Das Konzept der Resilienz wird aus der ursprünglichen Perspektive der Psychologie und der Sozialwissenschaft beleuchtet und auf das gesonderte System der Unternehmerfamilie angewendet. Welche Risikofaktoren birgt der Einfluss eines Familienunternehmens auf die kindliche Sozialisation und welche systemspezifischen Schutzfaktoren stehen dem gegenüber? Im Lauf des Workshops wird gezeigt, welche Sozialisationsbedingungen schwächend und welche stärkend auf Kinder und Jugendliche wirken können und wie mit diesen individuellen Bedingungen und Einflüssen bestmöglich umgegangen werden kann. Dazu dienen die Wissensvermittlung über grundlegende Schutz- und Risikofaktoren im Kindes- und Jugendalter sowie unterschiedlichste Techniken der individuellen Reflexion.

Dass die kindliche Resilienzentwicklung ein Thema für die gesamte Unternehmerfamilie ist, wird durch das individuelle Hinterfragen und Definieren der eigenen Familie deutlich. Die Einflussnahme des Familienunternehmens und der Umgang damit wird nicht nur von den Eltern als primäre Bezugspersonen gesteuert, sondern ist Aufgabe des erweiterten familiären Umfelds. Um diese Thematik ins Bewusstsein der Unternehmerfamilie zu rücken, runden Handlungsempfehlungen sowie Reflexionsfragen den Workshop ab.







Ref. 1

## **DR. CAROLINE HEIL**

Dr. Caroline Heil ist seit Januar 2023 am WIFU als Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Lebensführung und Sozialisation in Unternehmerfamilien“ tätig. Im Juli 2022 schloss sie ihre Promotion bei Prof. Dr. Heiko Kleve zum Thema „Kindliche Resilienz in Unternehmerfamilien – eine empirische und sozialisationstheoretische Verortung“ ab. Seit 2022 ist sie zudem Lehrbeauftragte an der Fliedner Fachhochschule im Fachbereich Soziale Arbeit. Von Januar 2018 bis Dezember 2022 arbeitete sie als Sozialpädagogische Familienhilfe/ Kultursensible Familienhilfe und Familientherapie bei der Diakonie Düsseldorf.



**ANMELDUNG**

*Zurück zum Start des Dokuments*

AW 7

# DAS VERLERNEN LERNEN – ÜBER ERFAHRUNGSLAST UND WISSENSLUST

Das Leben, auch das wirtschaftliche in einem Unternehmen, ist ein gefährliches Arrangement mit der Ungewissheit und verlangt unbeugsam von seinen Zöglingen die Einsicht, dass „Wirklichkeit“ nur der andere Namen für das ist, was uns im Zweifel unliebsam überrascht. Am Ende aller Erfahrungen steht immer die Anerkennung von Realität. Vielleicht ist es diese Eigenschaft, die unserer Zeit das Signum aufgeprägt hat, eher erlebnishungrig zu sein, als nach Erfahrungen oder gar Erkenntnissen zu streben. Man hat Erfahrungen dann gern, schon gar als einen Schatz, aus dem man nach Gutdünken reich entnehmen kann, wenn es nötig ist oder der eigenen Aufmerksamkeit dient. Aber macht man sie auch gern? Dagegen spricht die Mühe, die sie einem abringen. Erlebnisse sind das Fast Food der Vernunft. Erfahrungen hingegen stellen schon eine geordnete, nicht selten erlittene Form von Erlebnissen dar, geben ihnen Verbindlichkeit, haben sie zu Erinnerungen gerinnen lassen, die weitergereicht werden. Sie sind das „Können“, das man braucht, wenn man alles kann, aber – wie in Krisen – genau dies nicht ausreicht. Alles kommt darauf an, die Erfahrungen am Ende zu verdichten zu klaren Erkenntnissen und sie somit unabhängig zu machen von den persönlichen Umständen. Erst so bilden sie eine trittsichere Basis, auf der sich aufbauen lässt, ohne dass die Last vergangener Eindrücke das eigene Vorankommen behindert. Ein Übermaß an Erfahrung führt immer zum Stillstand. Was ist zu tun, damit das nicht passiert? So verstanden, ist Erfahrungswissen das genaue Wissen über die Grenzen von Erfahrungen. Aber lassen sie sich überhaupt wieder verlernen; lässt sich das Vergangene organisiert vergessen? Diese Kunst ist, was Neues möglich macht.





Ref. 1

## **PROF. DR. JÜRGEN WERNER**

Prof. Dr. Jürgen Werner war der erste Philosoph unter den Sportreportern, lange bevor es salonfähig wurde, über Fußball zu theoretisieren. Viele Jahre Journalist bei der „FAZ“ in unterschiedlichen Redaktionen, lehrt er heute an der Universität Witten/Herdecke Philosophie und Rhetorik. Er arbeitet zudem als Manager- und Strategieberater und schreibt Bücher wie das über die Sieben Todsünden oder das Alphabet des Lebens „Tagesrationen“. – [www.juergen-werner.com](http://www.juergen-werner.com).



**ANMELDUNG**

*Zurück zum Start des Dokuments*

AW 8

# VON DER IMAGINATION ZUR IMPLEMENTIERUNG EINER CIRCULAR ECONOMY: KREISLAUFSTRATEGIEN UND -PRINZIPIEN KREATIV ENTDECKEN

Die Circular Economy ist ein postuliertes Konzept mit dem Potenzial, einen systemischen Wandel zu ermöglichen, der die Gesellschaft dazu befähigen soll, innerhalb unserer planetaren Grenzen zu agieren und damit positiv Einfluss auf Umwelt-, Klima-, Menschen-, und Artenschutz zu nehmen. Vor allem in Deutschland tragen Familienunternehmen entscheidend zum Transformationsprozess zu einer Circular Economy bei. Einige Familienunternehmen verfügen bereits über singuläre Circular-Economy-Strategien. Um jedoch den Wandel herbeizuführen, müssen Unternehmen nicht nur ihre Produkte anpassen, sondern auch Geschäftsmodelle sowie deren Prozesse im Sinne der Kreislaufwirtschaft neu denken (z. B. Einführung von Servicegeschäftsmodellen etc.). Daher ist die Transformation von einem linearen Wirtschaften zu einer Circular Economy aus technischer, organisatorisch-struktureller und kultureller Sicht anspruchsvoll.

In diesem Workshop wollen wir uns von der abstrakten Imagination einer Circular Economy zu praxisnahen umsetzungsfähigen Prozessen vorarbeiten. Zu Beginn werden wir uns mit dem Konzept einer Circular Economy – vor allem den „R-Strategien“ – befassen, Praxisbeispiele reflektieren und als Kernaktivität gemeinsam spielerisch und kreativ zirkuläre Strategien und Prozesse entwickeln. Der Workshop endet mit individuell relevanten Umsetzungsmöglichkeiten als „Take-away“ für alle Teilnehmenden, um somit nachhaltiges und zukunftsorientiertes Wirtschaften im eigenen Familienunternehmen anstreben zu können.





Ref. 1

## RAPHAELA FRITZ

Meine Vision ist es, eine faire und nachhaltige Modebranche zu ermöglichen, die auf einen systemischen Wandel für eine soziale Kreislaufwirtschaft abzielt, die Menschen, Tiere und den Planeten wertschätzt. In meiner derzeitigen Position als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Reinhard-Mohn-Institut (RM), Universität Witten/Herdecke, unterstütze ich diesen Wandel, indem ich erforsche, wie Akteure in diesem Bereich grundlegende zirkuläre Maßnahmen ergreifen können. Ich interessiere mich vor allem leidenschaftlich dafür, wie Fashion Brands soziale und ökologische Probleme angehen können, indem sie „Business as usual“ herausfordern und neue Ansätze für eine Circular Economy entdecken. Dabei konzentriere ich mich vor allem auf kollaborative Ansätze wie kollektive Emotionen und gemeinschaftliches Lernen zwischen den verschiedenen Akteuren innerhalb der Modebranche. Die Integration meines Studiums in Modemanagement (B.A.), meiner praktischen Erfahrung in Bangladesch (Fair Wear Foundation) und Tansania (Hakizetu Organisation), kombiniert mit dem Master Global Management of Social Issues (M.Sc.) und meiner derzeitigen Forschung sowie meiner weiteren Position als Sustainability Managerin bei ettics schafften wunderbare Synergien. Diese ermöglichen mir, die Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, um innovative Ansätze zu erarbeiten, um die bestehenden Probleme in der Modebranche anzugehen.



Ref. 2

## CARL WARKENTIN

Carl Warkentin ist Serial Entrepreneur im Bereich Circular Economy. Als eines der ersten nachhaltigen Sneaker Labels ging Warkentin mit seiner Marke Monaco Ducks den konsequenten Schritt Richtung kreislauffähige Produkte. Als Mitinitiator der Circular Economy Initiative der UnternehmerTUM entwickelt er Multi-Stakeholder-Plattform-Geschäftsmodelle. Seine 2022 gegründete Firma GRND kümmert sich um die Verwertung und Aufbereitung des europäischen Textilmülls in Afrika und bringt diesen zurück in den Kreislauf.



**ANMELDUNG** 

[Zurück zum Start des Dokuments](#)

*FR., 16:00 – 18:00 Uhr*

# **WORKSHOPSLOT B**

*WOLLEN*

BE 1

# SICH MIT DEM ANLIEGEN DER EIGENEN ROLLE VERBINDEN

Ohne Verbindung können wir nicht wollen. Es braucht etwas, auf das sich der Wille richtet. Die Klarheit der Verbindung mit dem Anliegen der eigenen Rolle und der äußeren Welt bestimmt, inwieweit unser Wille wirklich frei ist. Wenn der Wille frei ist, braucht es keine angespannte Anstrengung, um ein Ziel zu erreichen. Die Pferde laden uns in diesem Workshop in einen erkenntnisreichen Dialog mit uns selbst und dem Außen ein, um in eine Klärung unseres Willens zu kommen. Das Ziel ist ein Grundzustand der gelassenen Präsenz, aus der heraus wir uns immer wieder ausrichten können.







Ref. 1

## MARIE BÄUMER

Marie Bäumer, aufgewachsen in Hamburg, ist eine der bekanntesten Filmschauspielerinnen ihrer Generation. Sie begann ihre Ausbildung an der Scuola Dimitri in der Schweiz und setzte ihr Studium an der Schule für Schauspiel und der Hochschule für Musik und Theater in Hamburg fort. Für die Darstellung ihrer Rollen in zahlreichen Film und Fernsehproduktionen wurde sie vielfach ausgezeichnet, unter anderem mit der Lola, dem Deutschen Filmpreis, der Romy und dem Bayrischen Filmpreis. 2011 führte sie erstmals Regie bei dem von ihr verfassten Theaterstück „Abschied“ in den Hamburger Kammerspielen. Im Jahr 2017 gründete sie die ESCAPADE Marie Bäumer, die ein Personal Development anbietet, das auf einer von ihr entwickelten Methode aufbaut. Sie ist Trägerin des Ordre des Arts et des Lettres, den sie 2011 als Chevalier, 2022 als Officier verliehen bekam.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

BE 2

# DIE VIELEN GESICHTER DER UNTERNEHMERFAMILIE – VERÄNDERUNG UND ÜBERGANGSRITUALE

Jede Familie ist in ihrem Lebenszyklus mit Veränderungen konfrontiert. Damit diese Veränderungen von den Betroffenen verarbeitet und vom Umfeld klar wahrgenommen werden können, stellt die Gesellschaft für viele dieser Schritte Rituale bereit, seien es kleine Schritte wie der Übergang in ein neues Lebensjahr (oder Jahrzehnt), seien es größere von der Taufe über Schultüte, Konfirmation/Jugendweihe und Hochzeit bis zur Beerdigung. Wir sprechen in diesem Zusammenhang auch von sog. Kontextmarkierungen, die die Situation vor und nach dem Übergang erkennbar werden lassen – man ist danach „ein anderer“.

Auch in Unternehmerfamilien verändern sich die Lebenssituationen der Mitglieder. Und wie in anderen Familien auch werden die Feste gefeiert, wie sie fallen. Aber die Situation ist komplexer: Zum einen oszillieren die Familien manchmal ohne klare Kontextmarkierungen zwischen der Kommunikationslogik der Familie und der des Unternehmens hin und her – und die Frage, welchen „Hut“ man gerade aufhat, in welcher „Rolle“ man sich gerade bewegt, wird selten gestellt. Dazu kommen komplexe Übergänge, die es in anderen Familien so nicht gibt und für die die Gesellschaft keine Modelle bereithält: die ersten vererbten Anteile, der Beginn des Daseins als mündiger Gesellschafter, der Antritt einer Ausbildung, der Beginn der Nachfolge, die Wahl (oder Nichtwahl) in ein Gremium, der Rückzug des Seniors, die 50-Jahr-Feier der Gründung u.v.a.m.

Welche dieser Schritte in einen neuen „Status“ werden persönlich als bedeutsam erlebt? Gibt es kleine oder größere „Rituale“, die aus der Familie heraus dafür entwickelt wurden – und falls nicht: Wird das Fehlen bedauert? Wie wurden die Übergänge erlebt, was davon wirkt bis heute nach? Gesetzt den Fall, Sie könnten sich für einen dieser Übergänge ein besonderes Ritual wünschen: Wie würde es aussehen?





*Ref. 1*

## **PROF. DR. ARIST VON SCHLIPPE**

Arist von Schlippe, Jg. 1951, Univ.-Prof. Dr. phil. habil., Dipl.-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).



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

BE 3

# WOZU DAS GANZE? MIT DEM BLICK AUF KUNST DAS WOZU DES FAMILIENUNTERNEHMENS ENTWICKELN

Das Familienunternehmen will ...!

Unter Bezugnahme auf Kunstwerke wird in diesem Workshop dieser Satz komplettiert. Eine Kunstaussstellung und die Einführung in die assoziative Arbeit mit Kunst sowie begleitende Leitfragen sind der Rahmen für einen intuitiven Zugang zu den Sinndimensionen des Familienunternehmens. Das „Warum und Wozu“ wird im Dialog mit der Kunst und weiteren Kongressteilnehmer:innen erforscht.





Ref. 1

## **MARLEN NEBELUNG**

Marlen Nebelung lebt in Berlin und der Uckermark. Sie ist seit rund 30 Jahren als psychologische Unternehmensberaterin tätig. Seit 2020 ist sie auf Web-Apps basierende Lern- und Veränderungsprodukte für Führungskräfte spezialisiert. In diesem Kontext hat sie das Format „Coaching vor Kunst“ mitentwickelt. Das Einbeziehen von Kunstwerken in das Nachdenken über konkrete Fragestellungen unterstützt und bereichert den Erkenntnisprozess. Die Betrachtung von Kunst verhilft zur Konzentration und bietet einen oft überraschenden Zugang zu Lösungen. Die Kunstwerke dienen außerdem der Verankerung der Coachingergebnisse. Marlen Nebelung ist Psychologin und Gesundheitswissenschaftlerin. Sie arbeitet für Konzerne, mittelständische Unternehmen, Verbände und Vereine.



**ANMELDUNG**

*Zurück zum Start des Dokuments*

BE 4

# GESTALTUNGSWILLE NACHHALTIG ENTWICKELN

Um Gestaltungswillen für die Rolle als Familienunternehmer:in zu entwickeln und den Anforderungen als Mitglied einer Unternehmerfamilie gerecht zu werden, ist es unabdingbar, sich mit der eigenen Rolle auseinanderzusetzen. Als Mitglied einer Unternehmerfamilie kann man sich von Anfang an in einem sehr vorgeprägten Wir befinden. Insofern kann die Differenz zwischen eigenem Willen und äußerem Druck sehr spürbar werden. In welchem Wirkungsverhältnis stehen mein persönliches Ich und meine Rolle? Was ist meine Aufgabe, und was muss ich dafür aufgeben? Angewandte performative Techniken aus Theater und Film helfen in diesem Workshop, das Spannungsverhältnis zwischen eigenem Willen und Rollenaufgabe zu meistern.





Ref. 1

## MARTIN MARIA BLAU

Martin Maria Blau ist Regisseur, Künstler und Dozent. Martin Maria Blau studierte Theaterwissenschaften, Germanistik und Philosophie in München und absolvierte ein Studium in Theaterregie und Schauspiel in Paris. Er spielte unter anderen in Filmen wie „Ginger und Fred“ (Federico Fellini) und „Die zweite Heimat“ (Edgar Reitz). Seit 1990 ist er Theaterregisseur in Hamburg sowie im ganzen Bundesgebiet. Er lehrte unter anderem an der Fachhochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg im Bereich Modedesign zum Thema „Performance und Kleid“, am Institut für Musiktheaterregie der Universität Hamburg, an der Schule für Schauspiel Hamburg und an der Hochschule in Bern als Mentor im Studiengang Masterclass sowie an der Akademie für Darstellende Kunst Baden-Württemberg in Ludwigsburg. Als Regisseur arbeitet er zudem eng mit Unternehmen verschiedener Branchen wie Automobilindustrie, Mode, Architektur, IT, Banken, Lebensmittelhandel, Kunst, Hochleistungssport. In seiner Arbeit stellt er den Menschen mit allen Aspekten seines Wirkungspotenzials in den Mittelpunkt. Das von ihm entwickelte PerformanceCoaching verbindet Regiehandwerk, Schauspieltechniken, Stimm- und Sprechtraining, Aikido und Mindset-Techniken zu einem persönlichen Weg der Selbstwahrnehmung und Wirkungsmächtigkeit. Dieses Instrumentarium wendet er spezifisch auf die Rollenanforderungen, die Image- und persönliche Markenbildung und die authentische Performancepräsenz an. Martin Maria Blau bringt seine Expertise als Regisseur für die Orchestrierung und Inszenierung von Transformationskampagnen an.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

BE 5

# EINE UNTERSUCHUNG DER ZUKUNFTS-GERICHTETEN WILLENSENERGIE

Die Wachstums- und Expansionskraft Ihres Unternehmens hängt mit dem Wollen zusammen, das bei den maßgeblichen Führungskräften und in der Belegschaft zur Wirkung kommt. Die Untersuchung dieser zukunftsgerichteten Willensenergie kann helfen, Entwicklungsblockaden zu erkennen und zu lösen. Wichtige Fragen sind dabei:

- Wie ist die Entwicklungsdynamik unseres Unternehmens?
- Welche Rolle spielen für unsere Zukunftsentwicklung die bedrängenden Energien der Sorge und der Unzufriedenheit?
- Und welche Rolle spielt für unsere Zukunftsentwicklung die Energie von inspirierenden Zukunftsbildern?

In dem Workshop können Sie für Ihr Unternehmen mit kreativen Methoden den Zukunftswillen Ihres Unternehmens untersuchen. Und durch die Methode der kreativen Spannung zwischen Ist und Soll bekommen Sie Anregungen, wie Veränderungsenergie in Ihrem Unternehmen wachsen kann.







Ref. 1

## **RUDI BALLREICH**

Rudi Ballreich arbeitet mit Unternehmen an der Entwicklung Ihrer Veränderungskompetenz. Die Entwicklung von Fähigkeiten zur Gestaltung der Zukunft liegt ihm dabei besonders am Herzen. Als Experte für Konfliktmanagement legt er in Veränderungsprozessen einen besonderen Wert auf die Entwicklung einer konstruktiven Streitkultur, die auf gegenseitiger Wertschätzung und Vertrauen basiert. An der Universität Witten/Herdecke leitet er den CAS-Lehrgang „Train the Trainer für Mindful Leadership“. In Kooperation mit der UWH gestaltet er seit 2016 die Mindful Leadership Konferenzen.



**ANMELDUNG**

*Zurück zum Start des Dokuments*

BE 6

# SELBSTWIRKSAMKEIT & INTENTION – ANLIEGEN SCHÄRFEN, VERMITTELN UND VERTRETEN

Was wollen wir als Familienunternehmen? Wie können wir uns über unsere Anliegen klar werden und für diese einstehen? Wo liegen unsere gemeinsamen und unterschiedlichen Vorstellungen? Wie können wir mit diesen umgehen?

Diesen Fragen widmen wir uns im Workshop anhand praktischer Übungen, von Reflexion und dem Austausch in einer kleinen Gruppe. Wir ziehen Elemente der konstruktiven Konfliktlösung durch „Faires Streiten“ heran, um

- unsere Anliegen zu schärfen,
- die Wahrscheinlichkeit für das gegenseitige Verständnis zu erhöhen und
- für unsere Interessen einzustehen.

Dieser Workshop ist für alle Mitglieder aus Unternehmerfamilien gedacht, die Lust haben, anhand praktischer Übungen in einer kleineren Gruppe neue Handlungsweisen auszuprobieren und darüber zu reflektieren.

Die über zwei Jahrzehnte hinweg erprobte Methode des „Fairen Streitens“ setzt an, bevor Konflikte eskalieren. Auf strukturierte Weise vermittelt sie die Kompetenzen, deren es bedarf, um einen konstruktiven Umgang mit Konfliktpotenzialen in den Alltag zu integrieren und Konfliktlösungsgespräche kompetent durchzuführen. In diesem Workshop werden einige Kompetenzen der Methode herangezogen, um sich dem Thema zu widmen.





*Ref. 1*

### **LINA NAGEL, M.A.**

Lina Nagel, M.A., ist Kommunikations- und Organisationswissenschaftlerin, Trainerin für konstruktive Konfliktlösung durch Faires Streiten und Mediatorin. Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin und promoviert am Stiftungslehrstuhl für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU). In ihrer Forschung befasst sie sich mit Kommunikation und Konflikten insbesondere in Unternehmerfamilien unter Anwendung kybernetischer und systemischer Theorie.



*Ref. 2*

### **HANNAH CRAMER, M.A.**

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. Zurzeit forscht sie empirisch zu Sinnkonfigurationen in der psychosomatischen Therapie.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

BW 1

# UNTERNEHMERTUM OHNE GEWINNBETEILIGUNG? EINE JURISTISCHE DISKUSSION ÜBER EINE GMBH MIT GEBUNDENEM VERMÖGEN

Im Herbst 2020 wurde von der Stiftung Verantwortungseigentum mit breiter Unterstützung aus Politik und Wirtschaft ein Entwurf eines Gesetzes zur Einführung einer „GmbH in Verantwortungseigentum“ vorgestellt. Ziel der Initiative ist es, eine Rechtsformalternative zu schaffen, bei der die Eigentümer zwar die Kontrolle über ihr Unternehmen behalten, allerdings den Zugriff auf die Substanz und die Gewinne vollständig aufgeben (sog. Asset-Lock). Dadurch soll eine Übertragung der Geschäftsanteile einer solchen VE-GmbH unabhängig von der genetischen Familie ermöglicht werden.

Über den Sinn, die Notwendigkeit und die Gefahren einer solchen Gesetzesänderung ist eine heftige Debatte in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft entbrannt. Wir wollen mit Ihnen die Eckpunkte dieser Vorschläge diskutieren und diese ordnungspolitisch, rechtlich und steuerlich bewerten. Dabei wollen wir auch die heute bereits bestehenden Möglichkeiten darstellen, unternehmerische Verantwortung außerhalb der Unternehmerfamilie über Stiftungsmodelle, gGmbHs und andere Gestaltungen zu übertragen.





*Ref. 1*

### **UNIV.-PROF. DR. CHRISTOPH SCHREIBER**

Univ.-Prof. Dr. Christoph Schreiber studierte Rechtswissenschaft in Kiel, promovierte in Münster und wurde von der Universität Erlangen-Nürnberg habilitiert. Am 1. Oktober 2017 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.



*Ref. 2*

### **PROF. DR. RAINER KÖGEL**

Prof. Dr. Rainer Kögel ist seit über 20 Jahren in der konzeptionellen Beratung von Familienunternehmen tätig, insbesondere in den Bereichen Unternehmensnachfolge, Governance-Fragen und Stiftungslösungen. Er ist darüber hinaus Mitglied in zahlreichen Aufsichtsräten und Beiräten von Familienunternehmen. Er ist Honorarprofessor an der Universität Witten/Herdecke.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

# GENERATION Z IN FAMILIEN- UNTERNEHMEN – GEHT’Z NOCH?! AUSWIRKUNGEN AUF DEN FACH- KRÄFTEMANGEL

Aufträge können nicht bearbeitet werden, die Personalkosten steigen rasant, und die Belegschaften ächzen unter der Mehrarbeit. Familienunternehmen sind vom Fachkräftemangel umfassend betroffen, und zwar flächendeckend in Deutschland, in allen Branchen – und so, dass es weh tut.

Ein Grund, für den sich weiter verschärfenden Wettbewerb um Personal liegt schlicht darin, dass es weniger potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt. Teile der Generation „Babyboomer“ (geboren zwischen 1956 und 1965) sind bereits im Ruhestand, der Großteil wird in den kommenden Jahren folgen. Der Kampf um Arbeitskräfte, sei es die Suche nach Auszubildenden oder Teil- bzw. Vollzeitangestellten setzt sich fort. Unternehmen müssen sich auch in Sachen Personal wettbewerbsfähig aufstellen, um die geringere Anzahl an potenziellen Bewerber:innen auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Hinzukommt: Suchen Unternehmen Berufseinsteiger:innen oder Auszubildende aus der jüngeren Generation, haben diese oft andere Erwartungen an ihren zukünftigen Arbeitsplatz, als Personen aus älteren Generationen.

Aktuell finden sich auf dem Arbeitsmarkt vor allem Vertreter:innen der Generation X (geboren zwischen 1965 und 1969), Generation Y (geboren zwischen 1980 und 1996) und ein Teil der Generation Z (geboren zwischen 1997 und 2012). Ein weiterer Teil der Generation Z wird erst noch in den Arbeitsmarkt eintreten. Um für diese Generation als Arbeitgeber interessant und für die eigene Zielgruppe sichtbar zu sein, müssen die Wünsche und Bedürfnisse dieser Gruppe beachtet werden. Technologie-affin und immer online, ungeduldig und fordernd, gesundheits- und umweltbewusst – mit diesen Eigenschaften lässt sich die Generation Z umschreiben.

Nur wie umgehen mit diesen Herausforderungen im Familienunternehmen und welche Chancen und Entwicklungen werden daraus entstehen?

Das Familienunternehmen HANSA FLEX aus Bremen, ein Unternehmen, welches weltweit eines der führenden Systempartner für Fluidtechnik ist, hat sich dieses Themas intensiv angenommen und vielfältige Wege eingeschlagen, um hierzu Lösungen zu finden. Nach einer Einführung in das Thema insgesamt wird Thomas Armerding als geschäftsführender Gesellschafter der HANSA FLEX Gruppe umfangreich darüber berichten.





*Ref. 1*

## **THOMAS ARMERDING**

Thomas Armerding ist geschäftsführender Gesellschafter der HANSA FLEX Gruppe.



*Ref. 2*

## **DR. THOMAS ULL**

Dr. Thomas Ull ist Wirtschaftsprüfer bei der PwC GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Leiter des Geschäftsbereichs Familienunternehmen & Mittelstand für PwC an den Standorten Bremen und Hannover.

Er ist als „Familienunternehmer-Versteher“ mit der generationenübergreifenden Qualifizierung, Vernetzung und inhaberstrategischen Beratung von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien bestens vertraut.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

BW 3

# SOZIALES ENGAGEMENT VON FAMILIENUNTERNEHMEN – WIE GELINGT DIE SOZIALE INTEGRATION VON JUNGEN MENSCHEN MIT MIGRATIONS-HINTERGRUND?

Angesichts der Angriffe von jungen Männern mit Feuerwerkskörpern gegen Polizei und Feuerwehr in Großstadtbezirken mit einem starken Anteil migrantischer Bevölkerung in der letzten Silvesternacht ist eine hitzige Debatte über die Hintergründe dieser Straftaten entbrannt. Eines dürfte klar sein: Es handelt sich um ein besonders augenscheinliches Symptom sozialer Probleme in diesen Bezirken deutscher Großstädte. Die Jugendlichen und jungen Männer können als Symptomträger bewertet werden für Ursachen, die mit unterschiedlichen sozialstrukturellen Entwicklungen der Bundesrepublik Deutschland zu tun haben. Dabei geht es nicht nur um Migrationspolitik und Integration, sondern viel mehr um soziale Armutslagen, Perspektivlosigkeit, soziale und kulturelle Ausgrenzung.

In dem Workshop wollen wir ausgehend von diesem Problem exemplarisch zeigen, wie eine Initiative von Familienunternehmen innovative Ideen entwickelt, um bei der Lösung dieses Problems mitzuhelfen. Dabei geht es um die Unterstützung einer sozialen Arbeit, die das leistet, was der Gesellschaft offenbar immer schwerer fällt: Chancen für die erfolgreiche Selbstentwicklung von jungen Menschen zu eröffnen, die es ihnen erlaubt, ihre Ideen, Stärken und Leidenschaften konstruktiv für sich selbst, für andere sowie für Gemeinschaft und Gesellschaft einzubringen. Anhand von Projekten im Dortmunder Norden werden einige Beispiele für solche Initiativen veranschaulicht.







Ref. 1

## **PROF. DR. HEIKO KLEVE**

Heiko Kleve (geb. 1969), Univ.-Prof., Dr. phil., Soziologe und Sozialpädagoge, ist Akademischer Direktor und Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien am Wittener Institut für Familienunternehmen, Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft, Universität Witten/Herdecke. Er forscht, lehrt und berät zu Grundsatzfragen des Lebens, Aufwachens und der Sozialisation in Unternehmerfamilien sowie zur Familienstrategieentwicklung, Family Governance und innerfamiliären Kommunikation.



Ref. 2

## **SUAT YILMAZ**

Suat Yilmaz ist Ministerialrat im Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Von 2003 bis 2011 war er bei einem Jugendhilfe- und Bildungsträger in Dortmund tätig, zuletzt im geschäftsführenden Vorstand. Im Anschluss wechselte er 2011 in die Stabsstelle Strategische Projekte des Präsidenten der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen und war ab 2015 stellvertretender Leiter des NRW-Zentrums für Talentförderung und der zentralen Betriebseinheit Talentförderung der Westfälischen Hochschule. Er war maßgeblich an Konzeption und Aufbau des bundesweit ersten Talentscouting-Programms an einer Hochschule beteiligt, um an Schulen Potenziale junger Talente zu entdecken und die Idee besserer Aufstiegschancen unabhängig von der Herkunft in die Praxis umzusetzen. Im Jahre 2018 wurde er zum Hauptdezernenten ernannt und übernahm die Leitung und Umstrukturierung der Landesweiten Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren NRW (LaKI) in der Bezirksregierung Arnsberg. Seit 2021 ist er Referatsleiter im Integrationsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen und zuständig für den Aufbau und die Leitung des Landesprogramms Kommunales Integrationsmanagement.



Ref. 3

## **STEPHAN KOHORST**

Stephan Kohorst ist seit 1997 Geschäftsführender Gesellschafter der Dr. Ausbützel & Co. GmbH in Witten. Er hat ein abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaftslehre in Münster und ist seit 1995 in dritter Generation im mittelständischen Familienunternehmen tätig. Einen Teil seiner Berufserfahrung hat er in einem internationalen japanischen Medizintechnikunternehmen gesammelt. Er ist Mitglied des Kuratoriums der Universität Witten/Herdecke.



Ref. 4

## **DR. MICHAEL BOECKER**

Dr. Michael Boecker ist Professor für Sozialmanagement und Wirkungsorientierung der Sozialen Arbeit am Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Dortmund. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Wirkungsforschung und mikropolitische Spannungsfelder in der Sozialen Arbeit sowie aktuelle Entwicklungen in der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen. Darüber hinaus ist er in zahlreiche internationale Forschungsprojekte mit Kolleg:innen aus dem südlichen Afrika involviert.



**ANMELDUNG**

[Zurück zum Start des Dokuments](#)

BW 4

# ENKELFÄHIG DURCH NACHHALTIGKEIT. DIE ROLLE DER FAMILIE BEI DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE- ENTWICKLUNG.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist entscheidend, um wettbewerbsfähig zu bleiben und enkel-fähig zu werden. Familienunternehmen sind durch ihre transgenerationale Intention charakterisiert, woraus sich auf natürliche Weise eine Langfristorientierung ergibt. Aus dieser heraus kann eine erfolgreiche Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt werden, die in Familie und Unternehmen lebt. Anders als in Nicht-Familienunternehmen muss diese Strategie nicht nur auf Unternehmensebene verankert sein, sondern vor allem auch innerhalb der Unternehmerfamilie.

In diesem Workshop erfahren Sie, wie ein erfolgreicher Nachhaltigkeitsstrategie-Prozess aussehen kann, der sowohl die Familien- als auch die Unternehmensseite berücksichtigt und darüber hinaus auf strategische Wettbewerbsziele einzahlt.

Axel Berger legt im Workshop den Fokus auf die praktische und operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie bei Haniel. Dabei soll es sowohl um den strategischen Ansatz der „Enkelfähigkeit“ als auch um die konkrete operative Umsetzung in der Family Equity Holding und in den Beteiligungsgesellschaften des Unternehmens gehen.

Prof. Dr. Kay Windthorst wird als Familiengeschafter und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats von Haniel auf die Bedeutung einer Nachhaltigkeitsstrategie innerhalb der Gesellschafterfamilie und deren erfolgreiche Umsetzung in der Family Governance eingehen. Dabei spielt insbesondere die Abstimmung zwischen Unternehmens- und Familienstrategie eine wichtige Rolle. Prof. Windthorst wird dies mit Erfahrungen aus seiner Lehr- und Forschungstätigkeit u. a. am Wittener Institut für Familienunternehmen untermauern.

Nach diesen Einblicken in die praktische Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie in einem großen deutschen Familienunternehmen wird Andrea Gerlitz Ihnen die wichtigsten Erkenntnisse aus der aktuellen Forschung und daraus abgeleitete Empfehlungen für die Unterneh-



merfamilie und die Geschäftsführung vorstellen. Das Lemniskaten-Modell strukturiert konkrete Aufgabenbereiche für die Unternehmerfamilie und die Geschäftsführung und weist den Weg zu einer dynamischen Nachhaltigkeitsstrategie-Entwicklung.

Basierend auf diesem Input laden wir die Teilnehmenden zu einer gezielten Reflexion über den eigenen Prozess zur Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Dieser Workshop wendet sich an Familienmitglieder und Geschäftsführer.



*Ref. 1*

### **AXEL BERGER**

Axel Berger verantwortet bei Haniel den Bereich Sustainability und unterstützt die Beteiligungsgesellschaften des Family-Equity-Unternehmens dabei, nicht nur ihre operative Performance, sondern auch ihren ökologischen und sozialen Impact zu verbessern. Haniel verfolgt damit das konkrete Ziel, alle Investitionen „enkelfähig“ zu machen, durch Nachhaltigkeit überdurchschnittlichen finanziellen Erfolg zu erwirtschaften und damit Wert für Generationen zu schaffen. Axel ist Technologie und glaubt an die Kraft nachhaltiger Geschäftsmodelle, mit denen Nachhaltigkeit wirtschaftlichen Erfolg generiert, damit schneller skaliert und ihren ganzheitlichen Impact entfaltet. Er hat Maschinenbau an der TU München studiert und besitzt einen MBA der Sydney Graduate School of Management.



*Ref. 2*

### **ANDREA GERLITZ**

Andrea Gerlitz ist Promotionsstipendiatin der WIFU-Stiftung. Sie forscht zum Thema Nachhaltigkeitsstrategie-Entwicklung in Familienunternehmen und hat in diesem Zusammenhang über 90 intensive Gespräche mit Mitgliedern von Unternehmerfamilien und deren Management geführt. Darüber hinaus leitet sie gemeinsam mit Tom Rösen den WIFU-Arbeitskreis Nachhaltigkeit in Familienunternehmen. Sie absolvierte ihren Master in General Management an der Universität Witten/Herdecke mit dem Schwerpunkt Family Business Management. Ihre Masterarbeit über Nachhaltigkeit in Familienunternehmen wurde mit dem Serafin Forschungspreis für Unternehmertum als beste Masterarbeit ausgezeichnet.



*Ref. 3*

### **PROF. DR. KAY WINDTHORST**

Prof. Dr. Kay Windthorst ist Inhaber des Lehrstuhls für Öffentliches Recht, Rechtsdogmatik und Rechtsdidaktik an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth. Neben seiner Tätigkeit in Forschung und Lehre ist er Geschäftsführender Direktor der rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsstelle für Familienunternehmen sowie Studiengangmoderator für den interdisziplinären Bachelorstudiengang Recht und Wirtschaft und für die wirtschaftswissenschaftliche Zusatzausbildung für Juristen an der Universität Bayreuth. Prof. Windthorst ist zudem Mitglied des wissenschaftlichen Beirats der Stiftung Familienunternehmen und Gastprofessor am Wittener Institut für Familienunternehmen. Außerdem ist er Gesellschafter und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der Franz Haniel & Cie. GmbH.



**ANMELDUNG**



*Zurück zum Start des Dokuments*

BW 5

# MEIN VERMÖGEN UND ICH

Nachfolge ist ein komplexes und facettenreiches Thema. Neben den persönlichen und emotionalen Herausforderungen, die mit dem Nachfolgeprozess einhergehen, nehmen vor allem auch der Umgang mit dem Familienvermögen und seine Steuerung eine wichtige Rolle ein. Unter dem Themenschwerpunkt „Was vermag ich mit meinem Vermögen?“ möchten wir persönliche Erfahrungen mit Vermögen erörtern und Ihnen unterschiedliche Blickwinkel auf dieses Thema im Rahmen von interaktiven Diskussionen näherbringen. Praktische Einblicke in das Thema erhalten wir dabei von Elena von Metzler (B. Metzler seel. Sohn & Co. AG) in einem spannenden Erfahrungsbericht.





Ref. 1

## **JUN.-PROF. DR. ANNE K. HEIDER**

Jun.-Prof. Dr. Anne K. Heider ist seit 2020 Co-Direktorin am Witterner Institut für Familienunternehmen (WIFU) und seit 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin am WIFU-Stiftungslehrstuhl für Management von Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke. 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.



Ref. 2

## **ELENA VON METZLER**

Elena von Metzler ist Gesellschafterin des Bankhauses Metzler und arbeitet seit 2015 dort. Im Rahmen eines Traineeprogramms durchlief sie verschiedene Geschäftsbereiche von Metzler und war ab 2017 als Senior-Kundenbetreuerin im Geschäftsfeld Private Banking tätig. Seit 2022 ist sie Mitglied des Aufsichtsrats des Bankhauses. Vor ihrer Tätigkeit bei Metzler war sie zwei Jahre bei Nestlé HealthCare Nutrition GmbH in Osthofen als Industrial Performance Manager unter anderem verantwortlich für die Budgeterstellung von Produktstandards sowie die Optimierung von Produktionsprozessen und Arbeitsabläufen. Zudem war Frau von Metzler als Leiterin der Projektgruppe Goal Alignment Pillar zuständig für den Informations- und Kommunikationsfluss der Werksziele. Davor absolvierte sie von 2011 bis 2012 ein Traineeprogramm in Finance & Controlling bei der Nestlé Deutschland AG in Frankfurt am Main. Frau von Metzler erwarb 2011 ihren Abschluss als Master of Science in Finance an der EADA Business School in Barcelona, Spanien. Zuvor studierte sie von 2006 bis 2010 Betriebswirtschaft an der Frankfurt School of Finance and Management in Frankfurt am Main und schloss das Studium als Bachelor of Science in International Business Administration ab. Während ihres Studiums absolvierte sie Auslandssemester an der CASS Business School in London und der Universität Maastricht in den Niederlanden sowie mehrere Praktika, unter anderem bei Air Liquide in Paris, Frankreich, im Städel Museum in Frankfurt am Main und bei der Metzler Investment GmbH.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

BW 6

# MUSTER ERFOLGREICHER WEIBLICHER NACHFOLGE – ORIENTIERUNG ZUR GELINGENDEN BEZIEHUNGSGESTALTUNG

Auf dem letzten Kongress im August 2022 haben wir das Thema der familieninternen Nachfolge als herausfordernden Prozesses sowohl für die Übergeber als auch für diejenigen, die sich für die Nachfolge entscheiden, adressiert. Dieses Jahr wollen wir mit unserem Workshop daran anschließen, die Thematik vertiefen und weitere Interessierte einbinden. Denn in Nachfolgeprozessen warten nicht nur im unternehmerischen Kontext Konflikte, auch auf familiärer Ebene wird die Beziehung beider Generationen auf die Probe gestellt. In diesem Erfahrungsraum wollen wir auf die Beziehung von Übergeber-Vätern und ihren Nachfolge-Töchtern schauen. Was braucht es für eine Beziehung zwischen Vater und Tochter, die solch eine Herausforderung trägt? Und welche Aspekte können Nachfolgerinnen dabei unterstützen, die Nachfolge erfolgreich zu meistern?

Ein „Werkzeugkasten“ für eine gelingende Beziehung in der Nachfolge wird vorgestellt, mit den Teilnehmenden reflektiert und mit möglichen eigenen Erfahrungen erweitert. Neben klassischen psychologischen Aspekten wie dem gemeinsamen Dialog und der gegenseitigen Wertschätzung wird dabei auch ein Blick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse weiblicher Nachfolgerinnen geworfen.

Dieser Workshop ist für alle Mitglieder aus Unternehmerfamilien bereichernd, die sich für eine gelingende Vater-Tochter-Beziehung und eine erfolgreiche weibliche Nachfolge interessieren und sich fragen, wie sie diese unterstützen können.





Ref. 1

## **PROF. DR. PHIL. CHRISTINA HUNGER-SCHOPPE**

Prof. Dr. phil. Christina Hunger-Schoppe ist psychologische Psychotherapeutin, Lehrende und Supervisorin für Systemische Therapie. An der Universität Witten/Herdecke ist sie Professorin für Klinische Psychologie und Psychotherapie. Sie ist Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat Psychotherapie, Vorstandsbeauftragte für Psychotherapie der Systemischen Gesellschaft und Mitherausgeberin der „Familiendynamik“. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u. a. die Psychotherapieforschung im Mehrpersonensetting, die Prävention und soziale Netzwerke. Zusammen mit dem Wittener Institut für Familienunternehmen forscht sie zur psychischen Gesundheit in Unternehmerfamilien.



Ref. 2

## **AMELIE FEUERSTACK**

Amelie Feuerstack hat an der Universität Witten/Herdecke Psychologie studiert. Ihre Masterarbeit hat sie zu dem Thema Beziehungsprozesse in der weiblichen Nachfolge von Familienunternehmen in Kooperation des Wittener Instituts für Familienunternehmen mit dem Lehrstuhl für Klinische Psychologie und Psychotherapie geschrieben. Sie hat an der Universität ein Frauennetzwerk gegründet und 2020 den 22. Kongress für Familienunternehmen organisiert. Derzeit studiert sie Ethik und Organisation an der UWH und absolviert eine Ausbildung zur Mediatorin mit Schwerpunkt Wirtschaft.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

BW 7

# ENKELFÄHIG WIRTSCHAFTEN – WARUM ES WICHTIG IST, FAMILIEN- UNTERNEHMERTUM IN DEN SOZIALEN MEDIEN DARZUSTELLEN

Wie kann das besondere Konstrukt des „Familienunternehmertums“ als Garant der sozialen Marktwirtschaft in einer Gesellschaft sichtbar bleiben, die sich zunehmend über soziale Medien informiert? In welcher Form können FamilienunternehmerInnen als Vorbilder für eine Wirtschaftsform wirken, die auf Enkelfähigkeit ausgerichtet ist?

Es ist verständlich, dass in der Vergangenheit der Fokus von „Hidden Champions“ darauf gelegt worden ist, „versteckt“ und außerhalb der Medien zu bleiben. Dies ist zunächst nachvollziehbar, denn die handelnden Mitglieder der Unternehmerfamilie repräsentieren nicht ausschließlich das Unternehmen als Arbeitgeber, sondern sind gleichzeitig auch als Privatpersonen sichtbar.

In einer Gesellschaft in der sich zunehmend andere Formen der Kommunikation und Meinungsbildung etablieren, kann ein systematisches Fehlen von „Familienunternehmertum“ zu erheblichen Nachteilen führen.

Wie können und sollen sich verantwortungstragende Mitglieder von Unternehmerfamilien in den sozialen Medien positionieren, ohne sich und die Familie unabsehbaren Risiken auszusetzen? Welche Notwendigkeit gibt es, dass auch FamilienunternehmerInnen als „Influencer“ aktiv werden?

Diese und weitere Fragen werden im Rahmen des Workshops betrachtet und gemeinsam mit den Teilnehmenden reflektiert. Dabei werden grundlegende Fragen zum Selbstverständnis von Familienunternehmen als Bestandteil des deutschen Wirtschaftssystems in der Öffentlichkeit diskutiert. Am Beispiel von Vanessa Weber wird ein konkretes Vorgehen vorgestellt, wie eine konsequente Medienstrategie und die Tätigkeit als Influencerin im Rahmen der Unternehmensnachfolge einen erheblichen Einfluss auf die Entwicklung des eigenen Familienunternehmens sowie auf die Perspektive von Familienunternehmertum in der Öffentlichkeit entfalten können.







Ref. 1

## **PROF. DR. TOM A. RÜSEN**

Prof. Dr. Tom A. Rösen 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.



Ref. 2

## **VANESSA WEBER**

Vanessa Weber ist CEO der Werkzeug Weber GmbH & Co. KG. Vanessa Weber gilt vielen als die Stimme des Mittelstands. Sie ist Bloggerin und Fachautorin namhafter Medien, Influencerin rund um die Themen modernes Unternehmertum, Innovation und Führung sowie beliebte und mehrfach ausgezeichnete Vortragrednerin auf großen Kongressen und Tagungen. Sie ist Geschäftsführerin der Werkzeug Weber GmbH & Co. KG in Aschaffenburg und Unternehmerin aus Leidenschaft. Sie führt das Familienunternehmen in vierter Generation. Neben ihrer Tätigkeit im Familienunternehmen ist sie aktiv als Stifterin, Impulsgeberin. 2019 wurde sie vom Bundeswirtschaftsministerium als „Vorbildunternehmerin“ ausgezeichnet. Für ihre publizistische Tätigkeit, ihr ehrenamtliches Engagement sowie für ihre Unternehmensführung erhielt sie in den letzten Jahren zahlreiche Ehrungen, Preise und Auszeichnungen.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

BW 8

# DIGITALISIERUNG IN FAMILIEN- UNTERNEHMEN

Die digitale Transformation wird als große Herausforderung, aber auch Chance für Unternehmen nahezu aller Industrien angesehen. Dennoch stehen viele Unternehmen in diesen Transformationsprozessen noch eher am Anfang und begreifen die Digitalisierung eher als „Elektrifizierung“ bestehender Produkte und Prozesse denn als Chance, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln und Wettbewerbsvorteile zu schaffen.

Der Workshop thematisiert die Digitalisierung von Familienunternehmen sowohl wissenschaftlich als auch praktisch und verfolgt das Ziel, den Teilnehmenden konkrete aktuelle Einblicke in den Stand und die Umsetzung von Digitalisierungsaktivitäten in deutschen Familienunternehmen zu vermitteln sowie einen Diskurs über Lösungsansätze zu ermöglichen.

Der Workshop beleuchtet dafür die Digitalisierung von Familienunternehmen aus verschiedenen Perspektiven. Dazu werden die umfangreichen wissenschaftlichen Kenntnisse von Thomas Clauß mit praktischen Erfahrungen von Bernhard Steimel gezielt integriert. In einem ersten Impuls werden Ergebnisse einer empirischen Studie unter deutschen Familienunternehmen vorgestellt. Diese Erkenntnisse werden in einem zweiten Impuls an praktischen Einblicken und konkreten Digitalisierungserfahrungen aus Unternehmen gespiegelt. Darauf aufbauend erarbeiten die Teilnehmer gemeinsam Lösungsansätze und diskutieren, wie die Erkenntnisse in den Kontext der beteiligten Familienunternehmerinnen und -unternehmer übertragen werden können.





Ref. 1

## **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 diesem Kontext. Zudem lehrt er Entrepreneurship und setzt sich für die Förderung von Unternehmensgründungen im Ökosystem der Universität Witten/Herdecke ein.



Ref. 2

## **BERNHARD STEIMEL**

Bernhard Steimel ist Sprecher der Gesellschafter von Gebr. Steimel, einem Maschinenbauunternehmen in 4. Generation. Beruflich gilt seine Leidenschaft dem Ziel, die Chancen der Digitalisierung für Familienunternehmen greifbar zu machen. Seit über 20 Jahren begleitet Herr Steimel Führungsteams dabei, die digitale Transformation erfolgreich zu meistern. Er verfügt über langjährige Erfahrung in der Strategie- und Geschäftsentwicklung und hat in den vergangenen Jahren den technologischen Wandel in Studien-, Innovations- und Marktentwicklungsprojekten begleitet. Mit zahlreichen Publikationen und Vorträgen gehört er zu den Vordenkern der digitalen Transformation. Bernhard Steimel ist Inhaber von Mind Digital, leitet das Smarter Service Institut und ist Autor zahlreicher Trendstudien zu den Zukunftsmärkten der digitalen Wirtschaft.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

BW 9

# NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN – ALLES EINE FRAGE DER HALTUNG!

In Sachen Nachhaltigkeit sind die Erwartungen an Familienunternehmen schon heute sehr groß. Und sie konkretisieren sich weiter. Immer mehr Unternehmerfamilien nehmen die Anforderung an. Betrachten sie Nachhaltigkeit doch von jeher als Grundlage ihres Daseins. Vielfach gibt es deshalb Gespräche, Überlegungen und erste Maßnahmen der Umsetzung. Der Weg zu einer ganzheitlichen, alle drei ESG-Dimensionen umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie ist aber für viele noch weit.

Im Rahmen des Workshops wollen wir weiter ermutigen, Impulse geben und für die, die wollen, einen ersten Status gemeinsam erarbeiten. Themen, die wir in den Fokus nehmen:

Was treibt den Transformationsdruck für unser Unternehmen/unser Geschäftsmodell? Auf welche Bereiche müssen wir unseren Fokus richten? Wo stehen wir, und was müssen oder wollen wir erreichen? In welchen Bereichen müssen Maßnahmen entwickelt werden, wo nicht?

Wie bestimme ich einen ganzheitlichen Ansatz?

Für den Workshop kombinieren wir Erfahrung und Wissen:

- Gerd Oliver Seidensticker wird ein Beispiel geben und die Nachhaltigkeitsstrategie der Seidensticker-Gruppe vorstellen.
- Konrad Fröhlich und Jessica Hirsch führen die Teilnehmer in den ersten Schritten zur Erfassung eines ganzheitlichen ESG-Status.





Ref. 1

## KONRAD FRÖHLICH

Konrad Fröhlich ist Senior Partner bei Struktur Management Partner. Er unterstützt seit über 22 Jahren mittelständische Unternehmen, zumeist in den Händen von Familien. Für mehr als 80 Mandate waren die Schwerpunkte die wirksame Transformation und Krisenbewältigung, die Resilienz des Verbundes aus Familie und Unternehmen sowie ESG/Nachhaltigkeit.



Ref. 2

## GERD OLIVER SEIDENSTICKER

Gerd Oliver Seidensticker absolvierte nach seinem Abitur am Bielefelder Bavink-Gymnasium zunächst eine kaufmännische Lehre bei der Adidas AG. Nach Studium und Abschluss an der Universität Osnabrück als „Diplom-Kaufmann“ 1995 folgte sein beruflicher Einstieg bei der Seidensticker Group. Bis Ende 2003 steuerte er als Geschäftsführer der Seidensticker Overseas Ltd. in Hongkong die Geschäfte in Asien. 2004 bis heute Geschäftsführender Gesellschafter des Textilkontors Walter Seidensticker GmbH & Co. KG mit Schwerpunkt Private Label und Vertrieb. Neben weiteren Ehrenämtern ist Gerd Oliver Seidensticker Präsident des Verbandes der deutschen Modeindustrie German Fashion.



Ref. 3

## JESSICA HIRSCH

Jessica Hirsch ist Partnerin bei Struktur Management Partner und dort u. a. verantwortlich für den Bereich Familienunternehmen. Nach Ausbildung und erster Berufs- sowie Führungserfahrung im eigenen mittelständischen Familienunternehmen hat sie in den letzten 15 Jahren mehr als 50 Mandate im Turnaround & Wachstum begleitet – immer dann, wenn es ernst und/oder ernst gemeint war.



**ANMELDUNG**



[Zurück zum Start des Dokuments](#)

BW 10

# BEIRÄTE IN FAMILIENUNTERNEHMEN – ERFAHRUNGSSCHATZ UND WISSENSTRANSFER

Die Einrichtung eines Beirats (oder Aufsichtsrats, Gesellschafterausschusses etc.) gehört zu den beliebtesten gesellschaftsrechtlichen Gestaltungen in Familienunternehmen. Dabei unterscheidet sich ihre Ausgestaltung in vielfacher Hinsicht. Während manche Beiräte sich auf eine rein beratende Rolle beschränken, treten andere nahezu vollständig an die Stelle der Gesellschafter. Auch die personelle Besetzung des Beirats kann sehr stark variieren: Einige Unternehmen besetzen ihn bewusst mit familienexternen Personen, andere hingegen legen auf die Familienzugehörigkeit der Mitglieder großen Wert. Letztlich sind der Gestaltungsfreiheit keine Grenzen gesetzt. Ein Beirat bietet damit zahlreiche Möglichkeiten, Erfahrung und Wissen in das Familienunternehmen einfließen zu lassen.

Lohnt sich ein Beirat für unser Unternehmen? Wie sollte der Beirat personell aufgestellt sein, damit er dem Unternehmen nützlich sein kann? Welche Funktionen kann er ausfüllen, und welche Kompetenzen benötigt er dafür?

Diese und weitere Fragen wollen wir anhand des Beispiels der Vorwerk SE & Co. KG erörtern. Gemeinsam wollen wir diskutieren, wann die Einrichtung eines Beirats im Familienunternehmen sinnvoll ist und welcher Beirat zu welchem Familienunternehmen passt. Zudem wollen wir die rechtlichen Rahmenbedingungen klären, deren ein Familienunternehmen bedarf, damit sein Beirat zum Erfahrungsschatz und Wissenstransformator werden kann.





*Ref. 1*

## **DR. DANIEL OTTE**

Dr. Daniel Otte ist Partner bei CMS Deutschland am Standort Köln und schwerpunktmäßig im gesellschaftsrechtlichen Konfliktmanagement tätig. Er berät zahlreiche Familienunternehmen in unterschiedlichen Transformationsprozessen und hilft ihnen, Konflikte zu antizipieren und zu bewältigen. Zugute kommt ihm, dass er auf einen reichen Erfahrungs- und Wissensschatz in seiner eigenen Unternehmerfamilie zurückgreifen kann.



*Ref. 2*

## **DR. TIMM MITTELSTEN SCHEID**

Dr. Timm Mittelsten Scheid ist Beiratsmitglied und Familiengesellschafter bei Vorwerk & Co. Zusätzlich ist er Mitglied in weiteren Beiräten. Dabei liegt seine Hauptaufgabe in der Beratung der Familien zu Fragen der Organisation und Kommunikation im Spannungsfeld zwischen Familie und Unternehmen sowie der Frage, wie die nächste Generation an das Unternehmen und die Gesellschafterrolle herangeführt werden kann.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

BW 11

# FAMILIENUNTERNEHMEN UND IHR UMGANG MIT EXTERNEN SCHOCKS

Die COVID-Pandemie hat viele Unternehmen 2020 von einem Tag auf den anderen vor bislang nicht gekannte Herausforderungen gestellt. Damit aber nicht genug: Der nach wie vor unfassbare Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine hat bis heute weitreichende Erschütterungen wesentlicher Rahmenbedingungen für das erfolgreiche Agieren von Unternehmen zur Folge: eine Explosion der Energiekosten, eine ungeahnt heftige Inflationsdynamik, massive Verschiebungen der geopolitischen Strukturen der Weltwirtschaft und letztlich immer deutlicher werdende, katastrophale Folgen des Klimawandels.

Wie ist eine solche Situation mit multiplen Krisen, die sich wechselseitig zum Teil noch heftig verstärken, unternehmerisch zu bewältigen? Die Forschung zeigt, dass familiengeführte Unternehmen von ihrem Wesen her eine erstaunliche Resilienz für die Bewältigung solcher überraschend auftretenden, extern bedingten Verunsicherungen mitbringen. Dieser Unternehmenstyp weist allerdings auch spezifische Verwundbarkeiten auf, die es gerade in solch existenzgefährdenden Phasen der Unternehmensentwicklung sorgfältig im Auge zu behalten gilt.

Unser Workshop konzentriert sich genau auf diese beiden Dimensionen im Umgang mit externen Schocks: auf ihre ureigenste Widerstandskraft einerseits und auf ihre spezifische Vulnerabilität andererseits wie auch auf die Frage, wie diese beiden Dimensionen angesichts der gegebenen Bedrohungslagen am besten gemanagt werden können. Wir nutzen dafür das Beispiel der Gebr. Heinemann, eines traditionsreichen Hamburger Handelshauses, das sich in seiner mehr als hundertjährigen Geschichte in seinem Geschäftsmodell auf die Ausstattung von Reisemärkten konzentriert hat (z. B. auf Flughäfen, an Grenzübergängen etc.). Die Corona-Krise hat den Flugverkehr weltweit urplötzlich zum Stillstand gebracht und damit die Umsätze des Unternehmens gewaltig einbrechen lassen. Wie hat Gebr. Heinemann diese enorme existenzielle Bedrohung bewältigen können?







Ref. 1

## PROF. DR. RUDOLF WIMMER

Prof. Dr. Rudolf Wimmer ist Gründungsprofessor des Wittener Instituts für Familienunternehmen und war von 2012 bis Ende 2016 Vizepräsident der Universität Witten/Herdecke. Er ist Mitbegründer der Gesellschaft für systemische Organisationsberatung, Mitglied im Aufsichtsrat diverser Familienunternehmen sowie Autor zahlreicher Publikationen zu Fragen von Management, Führung, Strategie- und Organisationsentwicklung.



Ref. 2

## CLAUS HEINEMANN

1950 in Hamburg geboren, absolvierte Claus Heinemann nach dem Abitur eine Banklehre und schloss ein Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Ludwig-Maximilians-Universität München mit Diplom ab. Anderthalb Jahre sammelte er Erfahrungen bei Unternehmen im Tabak- und Spirituosenbereich in Neuchâtel und London. Der Sohn von Helmut Heinemann trat 1979 in das Familienunternehmen ein und wurde persönlich haftender Gesellschafter und Mitglied der Geschäftsführung. Claus Heinemann ist verheiratet und hat eine Tochter.



Ref. 3

## MAX HEINEMANN

Max Heinemann ist Co-Chief Executive Officer (Co-CEO) und Sprecher der Geschäftsführung von Gebr. Heinemann. Er verantwortet die Bereiche Corporate Affairs & Compliance, Global Human Resources, Design Innovation sowie das Vision Hub GHARAGE. Der Sohn von Gunnar Heinemann wurde 1982 in Hamburg geboren und absolvierte 2003 dort sein Abitur. Parallel zu seinem Studiengang International Business Administration an der La Salle University in Barcelona war er von 2006 bis 2009 im Project Management des Familienunternehmens tätig. Nach seinem Studienabschluss entwickelte Max Heinemann 2009 in der Hamburger Zentrale die Markteintrittsstrategie von Heinemann Duty Free mit, bevor er 2010 nach Singapur in das neugegründete Tochterunternehmen Heinemann Asia Pacific wechselte. Dort war er an dessen Aufbau und Etablierung im Markt zunächst in unterschiedlichen Positionen wie Chief Procurement Officer und Chief Operating Officer tätig. Ab 2014 führte er Heinemann Asia Pacific als Chief Executive Officer, bevor er im September 2018 in die Geschäftsführung von Gebr. Heinemann in Hamburg berufen wurde. Max Heinemann ist verheiratet und hat drei Kinder.



**ANMELDUNG**



*Zurück zum Start des Dokuments*

*SA., 09:30 – 11:30 Uhr*

# **WORKSHOPSLOT C**

*WIRKEN*

CE 1

# DURCH KLARHEIT WIRKSAM WERDEN

Die innere Beweglichkeit und die äußere Bewegung sind Ausdruck unserer Wirkung. Die Begegnung mit den Pferden hilft uns, unsere Wirkung durch die Spiegelung unserer Bewegungen bewusst wahrzunehmen. In diesem Bewusstsein, verbunden mit unseren Gefühlen und Gedanken, können wir in diesem WS Klarheit gewinnen, um gezielter zu wirken und unliebsame Wirkungen zu verringern.





Ref. 1

## MARIE BÄUMER

Marie Bäumer, aufgewachsen in Hamburg, ist eine der bekanntesten Filmschauspielerinnen ihrer Generation. Sie begann ihre Ausbildung an der Scuola Dimitri in der Schweiz und setzte ihr Studium an der Schule für Schauspiel und der Hochschule für Musik und Theater in Hamburg fort. Für die Darstellung ihrer Rollen in zahlreichen Film und Fernsehproduktionen wurde sie vielfach ausgezeichnet, unter anderem mit der Lola, dem Deutschen Filmpreis, der Romy und dem Bayrischen Filmpreis. 2011 führte sie erstmals Regie bei dem von ihr verfassten Theaterstück „Abschied“ in den Hamburger Kammerspielen. Im Jahr 2017 gründete sie die ESCAPADE Marie Bäumer, die ein Personal Development anbietet, das auf einer von ihr entwickelten Methode aufbaut. Sie ist Trägerin des Ordre des Arts et des Lettres, den sie 2011 als Chevalier, 2022 als Officier verliehen bekam.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

CE 2

# WIRKEN UND WIRKUNG

Rollenklarheit und Gestaltungswille brauchen Wirkungsmacht. An dieser Stelle überschneiden sich persönliche und rollenbedingte Anforderungsebenen.

Was ist also mein Wirkungsvermögen?

In diesem Workshop wird der Versuch gewagt, ein stimmiges Verhältnis zwischen der eigenen Wirkung im Zweiergespräch, im öffentlichen Auftritt o. Ä. und dem beabsichtigten Anliegen zu finden.

Dies geschieht mithilfe von Wirkungstechniken aus der performativen Kunst, die die Präsenz und Strategie der Rolle sowie ihre Handlungsflexibilität unterstützen.





Ref. 1

## MARTIN MARIA BLAU

Martin Maria Blau ist Regisseur, Künstler und Dozent. Martin Maria Blau studierte Theaterwissenschaften, Germanistik und Philosophie in München und absolvierte ein Studium in Theaterregie und Schauspiel in Paris. Er spielte unter anderen in Filmen wie „Ginger und Fred“ (Federico Fellini) und „Die zweite Heimat“ (Edgar Reitz). Seit 1990 ist er Theaterregisseur in Hamburg sowie im ganzen Bundesgebiet. Er lehrte unter anderem an der Fachhochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg im Bereich Modedesign zum Thema „Performance und Kleid“, am Institut für Musiktheaterregie der Universität Hamburg, an der Schule für Schauspiel Hamburg und an der Hochschule in Bern als Mentor im Studiengang Masterclass sowie an der Akademie für Darstellende Kunst Baden-Württemberg in Ludwigsburg. Als Regisseur arbeitet er zudem eng mit Unternehmen verschiedener Branchen wie Automobilindustrie, Mode, Architektur, IT, Banken, Lebensmittelhandel, Kunst, Hochleistungssport. In seiner Arbeit stellt er den Menschen mit allen Aspekten seines Wirkungspotenzials in den Mittelpunkt. Das von ihm entwickelte PerformanceCoaching verbindet Regiehandwerk, Schauspieltechniken, Stimm- und Sprechtraining, Aikido und Mindset-Techniken zu einem persönlichen Weg der Selbstwahrnehmung und Wirkungsmächtigkeit. Dieses Instrumentarium wendet er spezifisch auf die Rollenanforderungen, die Image- und persönliche Markenbildung und die authentische Performancepräsenz an. Martin Maria Blau bringt seine Expertise als Regisseur für die Orchestrierung und Inszenierung von Transformationskampagnen an.



**ANMELDUNG** 

*[Zurück zum Start des Dokuments](#)*

CE 3

# AHNENGESTÄRKT IN DIE ZUKUNFT ZU GEHEN – EINE SYSTEMISCHE AUFSTELLUNG DER TRANSGENERATIONALITÄT DER UNTERNEHMERFAMILIE

Wenn Unternehmerfamilien ihr Unternehmen in die Zukunft führen, also das Prinzip der transgenerationalen Weitergabe erfolgreich realisieren wollen, dann stellt sich die Frage, wie dies in jeder Generation immer wieder erneut gelingen kann. Bestenfalls empfindet jede Generation die Gründer, also die familiären Ahnen, als Rückenstärkung für die gegenwärtige Herausforderungen, um – mit einem klaren Blick nach vorne – in die Zukunft zu gehen. In dem Workshop wollen wir uns mit den Aspekten befassen, die für eine solche Transgenerationalität hilfreich sind. Das werden wir einerseits reflexiv tun, indem wir herausarbeiten, was es braucht, damit sich eine Unternehmerfamilie in dieser Weise stabil entwickeln kann. Andererseits werden wir die herausgearbeiteten Elemente für eine solche transgenerationale Entwicklung der Unternehmerfamilie mit einer systemischen Aufstellung, also erfahrungsorientiert, überprüfen. Dies bietet für die TeilnehmerInnen des Workshops die Möglichkeit, die eigene Situation mit dem idealtypischen Bild der Aufstellung abzugleichen, um hilfreiche Anregungen für die Organisation und Entwicklung ihrer Unternehmerfamilie zu bekommen.







*Ref. 1*

## **PROF. DR. HEIKO KLEVE**

Heiko Kleve (geb. 1969), Univ.-Prof., Dr. phil., Soziologe und Sozialpädagoge, ist Akademischer Direktor und Inhaber des WIFU-Stiftungslehrstuhls für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien am Witter Institut für Familienunternehmen, Fakultät für Wirtschaft und Gesellschaft, Universität Witten/Herdecke. Er forscht, lehrt und berät zu Grundsatzfragen des Lebens, Aufwachens und der Sozialisation in Unternehmerfamilien sowie zur Familienstrategieentwicklung, Family Governance und innerfamiliären Kommunikation.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

CE 4

# EINE UNTERSUCHUNG UNTERSCHIEDLICHER SICHTWEISEN FÜR GEZIELTE VERÄNDERUNGEN

Die positive Wirkung Ihres Unternehmens bei Kunden, Lieferanten, bei der Konkurrenz und auch bei der eigenen Belegschaft entscheidet maßgeblich über den Erfolg. Zu untersuchen, wie das Unternehmen von unterschiedlichen Gruppen gesehen wird, ermöglicht gezielte Veränderungen. Wichtige Fragen sind dabei:

- Was ist unsere reale Wirkung? Was würde der Welt fehlen, wenn es uns nicht gäbe?
- Welches Image haben wir als Unternehmen bei unseren wichtigsten Stakeholder?
- Welches Image haben wir als Unternehmen bei unseren Führungskräften und bei der Mitarbeiterschaft?

In dem Workshop haben Sie die Möglichkeit, mit kreativen Methoden das Image Ihres Unternehmens zu erkunden und dabei ggf. auch Verbesserungspotenziale zu entdecken.





Ref. 1

## **RUDI BALLREICH**

Rudi Ballreich arbeitet mit Unternehmen an der Entwicklung Ihrer Veränderungskompetenz. Die Entwicklung von Fähigkeiten zur Gestaltung der Zukunft liegt ihm dabei besonders am Herzen. Als Experte für Konfliktmanagement legt er in Veränderungsprozessen einen besonderen Wert auf die Entwicklung einer konstruktiven Streitkultur, die auf gegenseitiger Wertschätzung und Vertrauen basiert. An der Universität Witten/Herdecke leitet er den CAS-Lehrgang „Train the Trainer für Mindful Leadership“. In Kooperation mit der UWH gestaltet er seit 2016 die Mindful Leadership Konferenzen.



**ANMELDUNG**

*Zurück zum Start des Dokuments*

CE 5

# DAS SOZIALE NETZWERK IN DER UNTERNEHMERFAMILIE – EIN ERFAHRUNGSBASIERTES ANGEBOT ZUR REFLEXION GESUNDHEITSFÖRDERNDER BEZIEHUNGEN

„Gesundheit ist eine Gemeinschaftsleistung“ (Jochen Schweitzer, 2014)

In der systemischen Psychotherapie denken wir seelische Gesundheit als ein sozial geteiltes Konstrukt und gehen davon aus, dass die Entwicklung sowie die Heilung psychischer Störungen eine kollektive Gemeinschaftsleistung sind. Vor dem Hintergrund dieser Haltung beziehen wir alle an der Entstehung und Aufrechterhaltung von Gesundheit beteiligten Personen mit in unsere Forschung und Praxis ein. Dies können Familienmitglieder sowie andere bedeutende Bezugspersonen von Klient:innen sein, die einen maßgeblichen Einfluss auf das individuelle psychosoziale Empfinden nehmen. Unterschieden wird dabei zwischen Kontakten, die die seelische Gesundheit positiv stärken (z. B. „Energistärker“), und solchen, die sie negativ beeinflussen (z. B. „Energieräuber“).

Das Praxistool der sozialen Netzwerkdagnostik ermöglicht die Erstellung individueller Netzwerkkarten, anhand deren gesundheitszuträgliche sowie krankheitsverstärkende Beziehungen exploriert und grafisch sichtbar gemacht werden können. Wir möchten Sie dazu einladen, mit uns gemeinsam auf Ihre persönliche Netzwerkkarte zu blicken und dabei zu reflektieren, in welchen Begegnungen Sie Ihre Energie stärken können und welche Begegnungen Ihnen Energie rauben: Welche Kontakte verleihen Ihnen Kraft, auch Herausforderungen in Ihrer Familie als Unternehmer:innen u./o. im Familienunternehmen gut zu meistern? Welche Kontakte hindern Sie daran?

Dieser Workshop richtet sich an alle selbsterfahrungsinteressierten Teilnehmenden, die mehr über die psychosoziale Wirkung ihrer persönlichen Beziehungen erfahren wollen. Die Teilnahme am Wissensworkshop „Seelische Gesundheit“ ist keine Voraussetzung, wird aber empfohlen. Die Erstellung einer individuellen Netzwerkkarte findet in einem geschützten Rahmen statt und setzt die Schweigepflicht aller Teilnehmenden sowie der Workshopleiter:innen, nicht jedoch das Teilen der Netzwerkkarte mit den anderen Workshopteilnehmenden voraus. Die Inhalte in unserem Workshop werden absolut vertraulich behandelt.





Ref. 1

## **PROF. DR. PHIL. CHRISTINA HUNGER-SCHOPPE**

Prof. Dr. phil. Christina Hunger-Schoppe ist psychologische Psychotherapeutin, Lehrende und Supervisorin für Systemische Therapie. An der Universität Witten/Herdecke ist sie Professorin für Klinische Psychologie und Psychotherapie. Sie ist Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat Psychotherapie, Vorstandsbeauftragte für Psychotherapie der Systemischen Gesellschaft und Mitherausgeberin der „Familiendynamik“. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u. a. die Psychotherapieforschung im Mehrpersonensetting, die Prävention und soziale Netzwerke. Zusammen mit dem Witterner Institut für Familienunternehmen forscht sie zur psychischen Gesundheit in Unternehmerfamilien.



Ref. 2

## **JOHANNA WICHMANN, M.SC.**

Johanna Wichmann ist klinische Psychologin und schreibt ihre Doktorarbeit in dem 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 Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien und ist am Lehrstuhl für klinische Psychologie als Doktorandin beschäftigt. Ihren Master of Science (M.Sc.) hat sie mit dem Schwerpunkt Klinische Psychologie & Psychotherapie absolviert. Ihre Forschung ist in der systemischen Familienpsychologie und -diagnostik angesiedelt, mit dem Schwerpunkt auf der systematischen Untersuchung psychischer und sozialer Belastungen in Unternehmerfamilien und ihrer Auswirkung auf die psychosoziale Gesundheit.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

CW1

# SELBSTKLARHEIT, HANDLUNGSFÄHIGKEIT UND VERÄNDERUNG MIT KONSTRUKTIVER KONFLIKTLÖSUNG DURCH FAIRES STREITEN

Nachdem es in den vorangegangenen Workshops um das Sein und Wollen ging, widmen wir uns nun dem Wirken. 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 dem entgegenzuwirken 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 da an. Auf strukturierte Weise vermittelt sie die Kompetenzen, deren es bedarf, um einen konstruktiven Umgang mit Konfliktpotenzialen in den Alltag zu integrieren und Konfliktlösungsgespräche eigenständig durchzuführen. In diesem Workshop 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 konstruktive Konfliktlösung und Persönlichkeitsentwicklung interessieren sowie offen dafür sind, neue Handlungsweisen auszuprobieren.

Die Workshops „Selbstklarheit & Interaktion“, „Selbstwirksamkeit & Intention“ und „Selbstklarheit, Handlungsfähigkeit und Veränderung mit konstruktiver Konfliktlösung durch Faires Streiten“ ergänzen sich inhaltlich, können aber auch einzeln belegt werden.





*Ref. 1*

### **LINA NAGEL, M.A.**

Lina Nagel, M.A., ist Kommunikations- und Organisationswissenschaftlerin, Trainerin für konstruktive Konfliktlösung durch Faires Streiten und Mediatorin. Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin und promoviert am Stiftungslehrstuhl für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU). In ihrer Forschung befasst sie sich mit Kommunikation und Konflikten insbesondere in Unternehmerfamilien unter Anwendung kybernetischer und systemischer Theorie.



*Ref. 2*

### **HANNAH CRAMER, M.A.**

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. Zurzeit forscht sie empirisch zu Sinnkonfigurationen in der psychosomatischen Therapie.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

CW 2

# GEMEINSAM WIRKEN – ERFOLGREICHE ZUSAMMENARBEIT MIT EXTERNEN GESELLSCHAFTERN

Cedrik Mayer-Klenk übernahm mit Mitte 20 ein von seinem Vater gegründetes Unternehmen für Schwimmbadhygiene und -technik und entwickelte es aus eigener Kraft zu einem deutschen Marktführer mit einem Umsatz von mehr als 100 Millionen Euro.

2019 bot sich die Gelegenheit, Chemoform mittels einer transformativen Transaktion zu einem der europäischen Marktführer auszubauen. Für diesen Schritt war externes Kapital erforderlich. Eine Kreditfinanzierung hätte die finanzielle Beweglichkeit für weiteres Wachstum zu sehr eingeschränkt. Ein Verkauf des Unternehmens kam für Mayer-Klenk mit Ende 40 ebenfalls nicht in Frage. Auf der Suche nach Mezzanine-Kapital, fand er stattdessen mit Crédit Mutuel Equity einen externem Minderheitsgesellschafter. Neben der Aussicht, sein Lebenswerk nicht aus der Hand geben zu müssen und selbst weiter gestalten zu können, sprach Cedrik Mayer-Klenk dabei vor allem eines an: einen unternehmerischen Partner zu gewinnen, der ihm den Zugang zu organisatorischem Wissen, internationalen Märkten und einem Netzwerk von Unternehmern eröffnete.

Im Workshop geben er und Sébastien Neiss von Crédit Mutuel Equity Einblicke in die Zusammenarbeit. Das Wissen über bewährte Modelle und Strukturen ist wertvoll, wenn Gesellschafterwechsel und große Wachstums- oder Investitionsprojekte zu bewältigen sind, aber auch, wenn die Zeit bis zu einer innerfamiliären Nachfolge überbrückt werden muss oder Unternehmer ihr – meist überwiegend im eigenen Unternehmen gebundenes – Vermögen diversifizieren möchten. Bei der Umsetzung kommt es aber auch darauf an, auf die Erfahrung der Familie oder des Unternehmers zu vertrauen, die Kultur und Organisation des Unternehmens geprägt haben.







Ref. 1

## **CEDRIK MAYER-KLENK**

Cedrik Mayer-Klenk ist Vorstandsvorsitzender der Chemoform AG mit Sitz in Wendlingen und Köngen. Er hat das Unternehmen vor fast 25 Jahren mit 15 Mitarbeitern übernommen und seither zu einem der europäischen Marktführer mit rund 1.000 Beschäftigten aufgebaut. Das Unternehmen bietet Produkte für Sauberkeit, Hygiene und Pflege in privaten und öffentlichen Schwimmbädern an. 2019 schlossen sich die Chemoform AG und die französische FIJA Gruppe zur CF Group zusammen. Sie vereint eine ganze Reihe von Unternehmen und Marken in den Marktsegmenten Schwimmbadwasserpflege, Sauna/Wellness, Pools und Zubehör.



Ref. 2

## **SÉBASTIEN NEISS**

Sébastien Neiss hat seit 2018 das deutsche Büro von Crédit Mutuel Equity (CME), einer Tochtergesellschaft für Direktbeteiligungen der Crédit Mutuel Alliance Fédérale, aufgebaut und verantwortet jetzt die Neugeschäftsentwicklung im deutschsprachigen Raum. CME bietet mittelständischen Unternehmen Lösungen in allen Bereichen der Eigenkapitalfinanzierung. Der Investitionsfokus liegt auf Minderheitsbeteiligungen mit einem Transaktionsvolumen zwischen 5 und 30 Millionen Euro. Aktuell ist CME mit rund 3,4 Milliarden Euro Eigenkapital in rund 350 Unternehmen investiert.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

CW 3

# ERFAHRUNGSWISSEN HISTORIE – GESCHICHTEN ODER GESCHICHTE? GEGLAUBTES WISSEN UND PROFUNDE ANALYSEN IM ZUSAMMENSPIEL IM UMGANG MIT DER EIGENEN GESCHICHTE

„Erfahrungswissen – Reflexion verbindet“ ist das Thema des Kongresses und Kern des historischen Arbeitens. Aber wie steht es um das historische Wissen im eigenen Unternehmen? In welcher Art und Weise wurde und wird Erfahrungswissen aufgebaut? Als Narrativ der handelnden Vorfahren oder in professionellen historischen und gegenwärtigen Analysen? Und wie werden diese Dinge im eigenen Unternehmen reflektiert?

Der Workshop stellt Beispiele vor, die zum Nachdenken über das eigene Wissen anregen, und diskutiert Wege zu dessen Erkundung. Der Workshop kontrastiert an Beispielen geglaubtes Erfahrungswissen mit tatsächlichen Ereignissen, um die Grundlage des eigenen Wissens zu hinterfragen, und deckt Fallstricke im Umgang mit der eigenen Geschichte auf, insbesondere bei der bewussten Ausblendung von Erfahrungswissen (Umgang mit Krisen oder in Krisenzeiten). Neben den Impulsen durch die Beiträge der Referentin wird in Diskussionen die eigene Reflexion angeregt und unter den Teilnehmern ausgetauscht. Schließlich wird ein Praxisteil einige Hinweise geben, wie profundes Erfahrungswissen aufgebaut und genutzt werden kann.





Ref. 1

## **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. Sie war Präsidentin der European Business History Association (EBHA), ist Mitglied des Kuratoriums des Historischen Museums Frankfurt und gehört dem Board of Governors der Long Run Initiative (LRI) an. 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) sowie über das Bankhaus Metzler im Nationalsozialismus (2022). Ihr Forschungsschwerpunkt liegt zurzeit im Bereich der Familienunternehmen und ihrer Widerstandsfähigkeit in Krisenzeiten in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Daneben sind Fragen der historischen Archivierung, also der Basis von Wissensüberlieferung, seit Jahren Teil der Projektarbeit.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

CW 4

# EIN NEUES NACHFOLGEMODELL FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN? TREUHÄNDISCHES EIGENTUM & NEUE RECHTSFORM „GESELLSCHAFT MIT GEBUNDENEM VERMÖGEN“

Bosch, Zeiss oder Mahle haben es im letzten Jahrhundert als Nachfolgemodell gewählt, Patagonia und Alnatura folgten kürzlich. Und auch immer mehr kleine und mittelständische Familienbetriebe und Start-ups entscheiden sich, ihr Unternehmen in treuhändischem Eigentum oder „Verantwortungseigentum“ aufzustellen. Was heißt das? Das von vielen Familienunternehmen gelebte Verständnis „Treuhand des Unternehmens“ zu sein, wird rechtlich verankert. Die Eigentümer werden zu Treuhändern, die keinen Zugriff auf das Unternehmensvermögen haben, die Treuhänderschaft immer an fähige Nachfolger weitergeben und Anteile nicht frei veräußern können.

Was sind die konkreten Erfahrungen eines Traditionsunternehmens mit gebundenem Vermögen? Welche Vorteile bringt eine solche Eigentumsform als Nachfolgelösung mit? Und welche Nachteile? Darüber berichten der treuhändische Eigentümer Stefan Appelhans und der Geschäftsführer der Stiftung Verantwortungseigentum Armin Steuernagel. Außerdem soll es in dem interaktiven Workshop um die Einführung einer neuen eigenständigen Rechtsform für treuhändisches Unternehmertum gehen: die „Gesellschaft mit gebundenem Vermögen“. Diese ist Bestandteil des Koalitionsvertrags der Ampelregierung.





*Ref. 1*

## **STEFAN APPELHANS**

Stefan Appelhans ist Geschäftsführender Gesellschafter in fünfter Generation des familiengeführten Unternehmens Sorpetaler Fensterbau. Gegründet 1880, ist der mittelständische Handwerksbetrieb seit über 25 Jahren in Verantwortungseigentum verfasst. Stefan hat an der Universität Witten/Herdecke Wirtschaftswissenschaften studiert.



*Ref. 2*

## **TILL WAGNER**

Dr. Till Wagner hat Wirtschaftswissenschaften und Philosophie studiert und begleitet seit Jahren Unternehmen in Verantwortungseigentum – auch im Rahmen und als Geschäftsführer der GTREU, der Gesellschaft treuhändischer Unternehmen. Nach seinem Studium der Wirtschaftswissenschaften und Philosophie promovierte Till Wagner mit einer Arbeit zum Thema Fortschritt. Er ist Geschäftsführer und Vorstand der Stiftung Verantwortungseigentum.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

CW 5

# KENNEN SIE DIE NACHHALTIGKEITS- WIRKUNGEN IHRES UNTERNEHMENS UND IHRER PRODUKTE?

Nachhaltiges Wirtschaften ist mehr als Klima und Plastikvermeidung. Besonders in Familienunternehmen stehen die Enkeltauglichkeit und die Zukunftsfähigkeit im Mittelpunkt. Im Workshop möchten wir uns einer fundierten Methodik widmen, die Einblicke in die Dimensionen positiver und negativer Auswirkungen von Unternehmen und ihren Produkten gewährt. Dies wird anhand der Lebenszyklusbetrachtung einer Produktparte in einem Familienunternehmen aus der Maschinenbaubranche veranschaulicht. Die vorgestellten Instrumente öffnen den Raum für Erfahrungsaustausch und Reflexion bezüglich der Nachhaltigkeitswirkungen des eigenen Unternehmens ebenso wie des persönlichen Wirkens als Unternehmer:in in Unternehmen und Gesellschaft.





*Ref. 1*

## **MIRJAM RÜBBELKE-ALO**

Mirjam Rübhelke-Alo leitet den Bereich Nachhaltige Organisationsentwicklung am ZNU – Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung und ist Senior Beraterin der nawisio GmbH. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die Gestaltung kollektiver und unternehmensindividueller Lern- und Wandlungsprozesse für nachhaltiges Wirtschaften. Sie unterstützt Unternehmen seit mehr als 15 Jahren in Entwicklung und Umsetzung unternehmerischer Nachhaltigkeitsstrategien in vielfältigen Branchen und ist Mitglied der Unternehmensfamilie der Cetto AG.



*Ref. 2*

## **LUKAS RÜBBELKE**

Lukas Rübhelke ist im Familienunternehmen Cetto AG als Vorstandsmitglied für die Bereiche Produktion und Vertrieb verantwortlich und sichert als Nachfolger das Fortbestehen in vierter Generation. In seinem Alltag berät er europäische Stahlkonzerne, wie durch gezielte Reparatur und Anpassung ausgefallene Bauteile weiterverwendet und deren Einsatzzeiten erhöht werden können. Vor seinem Eintritt in das Familienunternehmen 2017 arbeitete er vier Jahre als Vertriebsingenieur für einen amerikanischen Antriebstechnikkonzern.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

CW 6

# ASSESSMENTS IN FAMILIENUNTERNEHMEN

Immer mehr Unternehmerfamilien erkennen, dass nicht allein ein kompetentes Management den Erfolg des Unternehmens sichert, sondern auch die Gesellschafterkompetenz für den langfristigen Erfolg (oder Misserfolg) entscheidend ist. In gewachsenen, familiären Strukturen (oftmals in wirtschaftlichen Nischen) sind die Anforderungen allerdings höchst individuell und durch stellenprofilorientierte Beurteilungsraster oder ausschließlich analytisch-deskriptive Persönlichkeitstests kaum zu umreißen. Nicht zuletzt deshalb ist der Einsatz professioneller Methoden zur Beurteilung zukünftiger Gesellschafter, Gremienmitglieder und Führungskräfte in Familienunternehmen (noch) eher selten. Hinzu kommt die emotionale Hürde, die eigenen Nachkommen einer derartigen Beurteilung zu unterziehen – denken und wünschen sich Eltern doch nur das Beste für ihre Kinder, Neffen und Nichten. Vielfach wird dieses Thema daher eher von der abgebenden als von der nachfolgenden Generation weggeschoben – ja von Letzterer mitunter sogar eingefordert.

Im Workshop wird anhand eines aktuellen Praxisbeispiels eine Möglichkeit für ein systematisches Assessment für Familienunternehmen vorgestellt und diskutiert, wie aus der intuitiven und oftmals familiär geprägten Entscheidung eine sachlich begründete Beurteilung für die personelle Besetzung des Managements und der Aufsichtsgremien ebenso wie für die Eignung für eine aktive Gesellschafterrolle vorgenommen werden kann.







*Ref. 1*

## **PROF. DR. BIRGIT FELDEN**

Prof. Dr. Birgit Felden ist promovierte Juristin und Dipl.-Kaufrau sowie zertifizierte Mediatorin und beschäftigt sich seit über 30 Jahren mit Familienunternehmen. 1995 gründete sie ihr eigenes Unternehmen, in dem sie heute noch aktive Gesellschafterin ist. Seit 1998 ist sie in verschiedenen Aufsichts- und Beiräten als Finanzexpertin, Moderatorin zwischen Familienstämmen und unternehmerischer Sparringspartner tätig. Seit 2006 leitet Birgit Felden den Bachelor-Studiengang Unternehmensgründung und -nachfolge und seit 2008 das von ihr gegründete EMF-Forschungsinstitut der HWR Berlin, wo sie mit ihrem Team Konzepte und Instrumente für Familienunternehmen entwickelt.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

CW 7

# DEUTSCHE FISKALPOLITIK: WAS BEDEUTET SIE FÜR FAMILIEN- UNTERNEHMEN UND DEN STANDORT DEUTSCHLAND IM INTERNATIONALEN VERGLEICH?

Aufgrund der extrem hohen Staatsausgaben der letzten Jahre (Corona, Ukraine-Krieg, Energiekrise, ...) stellt sich die Frage, wie das alles finanziert werden soll. Reflexartig wird in der Politik nach Steuererhöhungen, v.a. nach Einführung einer Vermögenssteuer und Änderung der Erbschaftsteuer für Familienunternehmen gerufen. Deutschland verliert nach einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Wettbewerb mit 20 anderen führenden Wirtschaftsnationen weiter an Wettbewerbsfähigkeit. Es ist die neunte Auflage der alle zwei Jahre erscheinenden Analyse, die von der Stiftung Familienunternehmen in Auftrag gegeben wird.

Im Workshop wird Herr Prof. Kirchgörner die aktuelle Situation wissenschaftlich einordnen und auch auf die ZEW-Studie eingehen. Im Anschluss daran wird Herr Dr. Beumer die konkreten Auswirkungen der Erbschaft- und Vermögenssteuer auf das eigene Unternehmen im Rahmen einer Case Study vorstellen. Danach besteht die Möglichkeit zum Austausch über dieses für viele Familienunternehmen existenzbedrohende Thema.





Ref. 1

## **DR. CHRISTOPH BEUMER**

Dr. Christoph Beumer ist Mehrheitsgesellschafter der BEUMER Group mit Hauptsitz in Beckum, war gut 20 Jahre lang Chairman & CEO und ist zum 1. Januar 2023 in den Vorsitz des Beirats gewechselt. Die BEUMER Group ist ein international führender Hersteller von Intralogistiksystemen in den Bereichen Fördern, Verladen, Palettieren, Verpacken, Sortieren und Verteilen. Mit knapp 5.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwirtschaftet die BEUMER Group einen Jahresumsatz von gut einer Milliarde Euro. Die BEUMER Group und ihre Tochtergesellschaften und Vertretungen bieten ihren Kunden weltweit hochwertige Systemlösungen sowie ein ausgedehntes Customer-Support-Netzwerk in zahlreichen Branchen wie Schütt- und Stückgut, Nahrungsmittel/Non-Food, Bauwesen, Versand, Post und Gepäckabfertigung an Flughäfen.



Ref. 2

## **PROF. RAINER KIRCHDÖRFER**

Prof. Rainer Kirhdörfer 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.



**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*

*FR., 10:00 – 12:00 Uhr*

# **WORKSHOPSLOT**

## **NFA**

*FINDE RAUS,  
WER DU BIST*

NFA

# FINDE RAUS, WER DU BIST

Um eine Nachfolge anzutreten, bedarf es vieler Fähigkeiten, auf persönlicher und fachlicher Ebene. Dabei kann die Antwort auf die Frage: „Bin ich richtig in der Nachfolge?“ auch mal „nein“ sein.

Nur wenn du weißt, wer du bist, kannst du deinen persönlichen und unternehmerischen Herausforderungen der Zukunft gerecht werden. Im Workshop bekommst du die Gelegenheit, dich selbst anhand von wissenschaftlich fundierten und methodisch erprobten Kriterien des Deep Ocean Persönlichkeitsmodells selbst einzuschätzen. In einem begleiteten Reflexionsprozess wirst du die neuen Erkenntnisse über dich selbst mit dem Fremdbild der anderen vergleichen und neue Perspektiven einnehmen können.

So wollen wir dir eine Standortbestimmung ermöglichen, um dir deiner Potenziale weiter bewusst zu werden und so eine verlässlichere Orientierung im Spannungsfeld deiner Nachfolge zu bekommen.





**ANMELDUNG** 

*Zurück zum Start des Dokuments*