



**UNIVERSITÄT
BIELEFELD**



Fakultät für
Wirtschaftswissenschaften

Stiftungsprofessur Führung von Familienunternehmen

Institut für Familienunternehmen iFUn



**Jahresbericht
2020 / 2021**

JUBILÄUMSAUSGABE

Inhalt

Vorwort	5
Grußwort	6
iUn – Institut für Familienunternehmen Ostwestfalen-Lippe	8
Der Stiftungslehrstuhl – Entwicklung und Perspektive	12
Lehre	16
Lehrveranstaltungen im Bachelor und Master	17
Erfahrungen der vergangenen Semester	18
Kooperative Praxisveranstaltungen	20
Forschung	22
Konferenzbesuche, Projekte und Publikationen	22
Lehrstuhl Becker	26
Lehrstuhl Sanders	30
Lehrstuhl Kempny	34
Lehrstuhl Bormann	36
Haupt- und Zustifter	38
Impressum	39

Vorwort



Prof. Dr. Christina Hoon

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

Viel Resonanz und positives Feedback auf unsere Arbeit im Rahmen des Stiftungslehrstuhls und des iFUn zu bekommen ist sehr motivierend und bestärkt uns alle darin, die Arbeit weiter zu treiben, auch unter herausfordernden Bedingungen. Wir haben bestehende Projekte fertiggestellt, neue Projekte gestartet und zusammen mit allen Beteiligten gute Ideen für die Zukunft entwickelt. Dennoch ist in dem vergangenen Berichtszeitraum vieles anders gelaufen, als wir es geplant hatten. Die Coronapandemie hat unseren Universitätsalltag verändert und in Teilen eingeschränkt. Vorlesungen wurden digital per Zoom durchgeführt und anstatt uns in Hörsäle zu drängen und gemeinsam zu arbeiten, saßen wir alle zuhause vor dem Rechner. Schnell ist es uns aber gelungen, immer wieder neue interessante und partizipative Formate zu finden, um Vorlesungen aber auch Seminare und Kolloquien in Zoom-Räumen stattfinden zu lassen. Wir haben alle viel gelernt über digitale Lehre, digitale Prüfungen und neue Formen des Austausches. Viele Chancen haben sich ergeben: Das schnelle Zuschalten von Unternehmerinnen und Unternehmern in Zoom-Vorlesungen ist möglich geworden und wir haben neue Formate für uns entdeckt. Mittlerweile haben wir wieder einige Präsenzvorlesungen starten können, immer unter Abstand und großer Vorsicht.

Es sind viele Dinge passiert, aber einige bleiben besonders im Gedächtnis:

- **Forschung:** wir haben viele gute Publikationen veröffentlichten können. Konferenzteilnahmen haben stattgefunden, wenn auch nur digital.
- **Lehre:** neue digitale Formate und den Unternehmer-Talk zu „wie Familienunternehmen die Krise meistern“ mit Familienunternehmern aus der Region.
- **Vorträge und Diskussionsrunden** im iFUn mit Praxisvertretern aus Familienunternehmen im digitalen Format im Rahmen des IUUB-Dialogs
- **Zusammenarbeit mit der Praxis:** Das OWL Management-Kolloquium musste leider verschoben werden, wird aber sobald wie möglich nachgeholt.

Ich freue mich sehr über die hohe Anzahl von Stiftern, Unterstiftern, Förderern und Kooperations- und Praxispartnern, die den Aktivitäten des Lehrstuhls und des iFUn verbunden sind und die enge Kooperation zwischen der Uni Bielefeld und Unternehmen in der Region OWL ermöglichen. Vielen Dank! Ein besonderer Dank geht auch an Prof. Dr. Fred Becker, ohne dessen Einsatz und Herzblut die Arbeit am iFUn nicht möglich wäre.

Es ist viel passiert, und dieser Jahresbericht kann nur ein Schlaglicht auf all die Aktivitäten werfen, die in diesem Jahr zum Thema Familienunternehmen stattgefunden haben. Das alles ist nur möglich mit einem Team von Kolleginnen und Kollegen, die mit vielen Ideen, großem Einsatz und hohem Engagement die Aktivitäten des Stiftungslehrstuhls und des iFUn vorantreiben. Danke!

Viel Spaß beim Lesen.

Christina Hoon

Ihre Christina Hoon und das gesamte Team



Text Prof. Dr. Fred G. Becker und
Prof. Dr. Christina Hoon

Grußwort

Die Deutsche Bank stiftet

Die Arbeit am iFUn und der Stiftungsprofessur lebt von dem Engagement der Stifter. Durch dieses Engagement werden Forschung und Lehre, aber insbesondere auch Praxiskontakte und -transfers ermöglicht. Wir freuen uns, dass wir mit der Deutschen Bank einen neuen Hauptstifter gewinnen konnten.

Das an der Universität Bielefeld angesiedelte „Institut für Familienunternehmen“ (iFUn) und der Lehrstuhl „Führung von Familienunternehmen“ hat einen weiteren Hauptstifter. Die Deutsche Bank AG in Ostwestfalen unterstützt seit Oktober für fünf Jahre Forschung und Lehre. Die Deutsche Bank ist nun als Hauptstifter hinzugekommen und wird sich bis 2025 finanziell wie mit anderweitigem Engagement in die iFUn-Arbeit einbringen.

Professor Dr. Fred Becker, Vorsitzender des iFUn:

„Wir sind hochofreut, dass sich eine so renommierte Bank in dieser Form für die Förderung der Forschung und Lehre im Bereich Familienunternehmen engagiert.“

Martin Wilde, Mitglied der Geschäftsleitung

Deutsche Bank Bielefeld:

„Die Deutsche Bank fühlt sich dem Mittelstand eng verbunden, speziell in Ostwestfalen mit seinen vielen erfolgreich geführten Familienunternehmen pflegen wir einen intensiven und vertrauensvollen Austausch. Wir schätzen die großartige Arbeit des Institutes und seines Stiftungslehrstuhles und freuen uns sehr, die intensive und vielfältige Zusammenarbeit zwischen Forschung, Lehre und Praxis unterstützen und damit gemeinsam mit anderen engagierten Förderern einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Region leisten zu können.“

Prof. Dr. Christina Hoon:

„Viele bekannte wie auch noch mehr unbekanntere Familienunternehmen prägen die Wirtschaftsregion Ostwestfalen-Lippe. Sie beschäftigten dabei eine große Anzahl an Arbeitnehmern und zunehmend auch Hochschulabsolventen der Region. Die Arbeitsverhältnisse sind dabei erstaunlich lang, begleitet von durchschnittlich nied-

rigen Fluktuations- und Absentismusquoten. Diese Familienunternehmen zu führen, unterliegt dabei in einigen Bereichen anderen Gesetzmäßigkeiten und Bräuchen als bei Kapitalgesellschaften. Hierin liegt oft das Geheimnis ihrer Erfolge, teilweise aber auch ihr Problem. Uns liegt daran, solche Besonderheiten zu erforschen und sie auch in der Lehre unseren Studierenden bereits frühzeitig zu vermitteln. Die Stiftung der Deutschen Bank hilft uns dabei, dies zu intensivieren.“

Prof. Dr. Fred G. Becker:

„Wir freuen uns, die Deutsche Bank nun auch als Teil des iFUn zu begrüßen, eines an der Universität Bielefeld von der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und der Fakultät für Rechtswissenschaft getragenes Institut. Es bündelt die verschiedenen Aktivitäten in Forschung und Lehre der beteiligten Forscher|innen zu Familienunternehmen. Zudem steht das iFUn für Transferaktivitäten, also betriebliche Praxis, Wissenschaft und Studierende zueinander zu bringen. Dazu werden diverse Formate angeboten (BU2BU, Steuerkreis, OWL.ManagementKolloquium, iFUn-Akademie u. a.). Aktiv Beteiligte sind vor allem die Professor|innen Dr. Fred Becker, Dr. Kai Bormann, Dr. Christina Hoon, Dr. Hermann Jahnke, Dr. Simon Kempny und Dr. Anne Sanders sowie Dr. Andreas Hettich.“





Text Prof. Dr. Christina Hoon

iFun

Institut für Familienunternehmen Ostwestfalen-Lippe

an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und
der Fakultät für Rechtswissenschaft

„Familienunternehmen ticken anders“, ist immer meine Begründung auf die Frage, was die Arbeit am iFun ausmacht. Die Beteiligung von unseren Haupt- und Zustiftern ermöglichen all die Aktivitäten des iFun und so die enge Kooperation zwischen Forschung und Praxis.

Nutzen aus dem engen Dialog zwischen Forschung und Familienunternehmen:

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



„Halbzeit!“

Prof. Dr. Fred G. Becker

„Peu à peu nach vorne!“, so endete mein Geleitwort im Stifterbericht 2019. Die erste Sturmphase des Stiftungslehrstuhls und der iFUn-Neugründung ist vorbei. Vieles hat sich normalisiert und ist in geordnete Bahnen gelenkt worden. Dabei waren und sind wir nicht nur offen für, sondern auch begierig nach guten Ideen, Neuerungen und zukunftsgerichteten Anpassungen. Corona hat uns – wie vermutlich auch alle Leser|innen – dabei unterbrochen. Denn manches musste abgesagt, anderes in einem anderen Format angeboten werden. In diesem Sinne ging es im vergangenen Berichtsjahr 2019/20/21 wirklich nur „peu à peu“ weiter.

Was haben wir erreicht? Hier ein Überblick, der teilweise im Bericht noch fortgeführt wird:

- Am 1. Oktober 2020 haben wir – sehr verhalten – die Halbzeit der Stiftung begangen. Seit fünf Jahren vertritt Professorin Hoon den Stiftungslehrstuhl, etwas länger ist das iFUn unterwegs. Wir sind überzeugt, unser Versprechen den Stiftern, der Universität und der Öffentlichkeit gegenüber eingehalten zu haben: Wir sind aktiv und bislang erfolgreich unterwegs. Dieser Bericht und auch unsere Homepage informiert darüber.
- Planmäßig war es zur Halbzeit notwendig, die Stiftungsverträge zu erneuern, da manche Hauptstifter zunächst nur für fünf Jahre ihren Beitrag zusichern konnten. Ein Stifter musste zudem seinen Beitrag kürzen. Dafür ist es uns gelungen, die Deutsche Bank AG als weiteren Hauptstifter für die restlichen fünf Jahre hinzu zu gewinnen. Allen Stiftern dazu ein herzliches Dankeschön!
- Verschiedene unserer Tätigkeiten mussten wir coronabedingt absagen: (1) Der 38. IUUB-Dialog für Unternehmungsführung sollte auch in 2020 die Nachfolge in Familienunternehmen fokussieren. Leider mussten zwei Versuche abgesagt werden. Ein erneuter Versuch ist im Hause Beckhoff im Jahr 2022 vorgesehen. (2) Das 9.

OWL-ManagementKolloquium zur Thematik des „Vertrauens“ mit prominenten wie kompetenten Vertretern aus Familienunternehmen musste ebenso abgesagt werden. Eine Neuansetzung ist sicherheitshalber erst für 2022 angedacht. (3) Der Workshop „Gesellschafterkompetenz“, eine Gemeinschaftsveranstaltung der IHK Akademie Ostwestfalen, des RA von Thunen und des iFUn, musste bis auf weiteres verschoben werden. (4) Der Ostwestfälisch-Lippische Steuerkreis erlitt das gleiche Schicksal.

- BU2BU konnte stetig fortgeführt werden und fand in v. a. digitalen Formaten statt.
- Professorin Sanders engagiert sich stark mit der Thematik „Verantwortungseigentum“.
- In der Lehre haben wir weiter diverse Formate mit Vertretern vor allem von Familienunternehmen durchgeführt und werden dies auch in den anstehenden Semestern trotz vornehmlich digitaler Lehre fortsetzen. Erfreulich ist das besondere Interesse der Studierenden für diese Themenbereiche.
- Last, but not least: In Forschung, Lehre & Transfer unterstützt uns ab sofort Dr. Andreas Hettich. Als Lehrbeauftragter engagiert er sich vor allem für die Verbindung von Theorie und Praxis. Zudem beschäftigt er sich in der Forschung – alleine und in Kooperation – mit Themen wie „Krisenfestigkeit von Familienunternehmen“ und „Start ups und Familienunternehmen“. Auch im Rahmen des IUUB-Dialogs wird er zukünftig Akzente setzen.

Das Motto für das nächste Jahr lautet: „Langsam zurück in die analoge Welt!“

Ihr Fred Becker

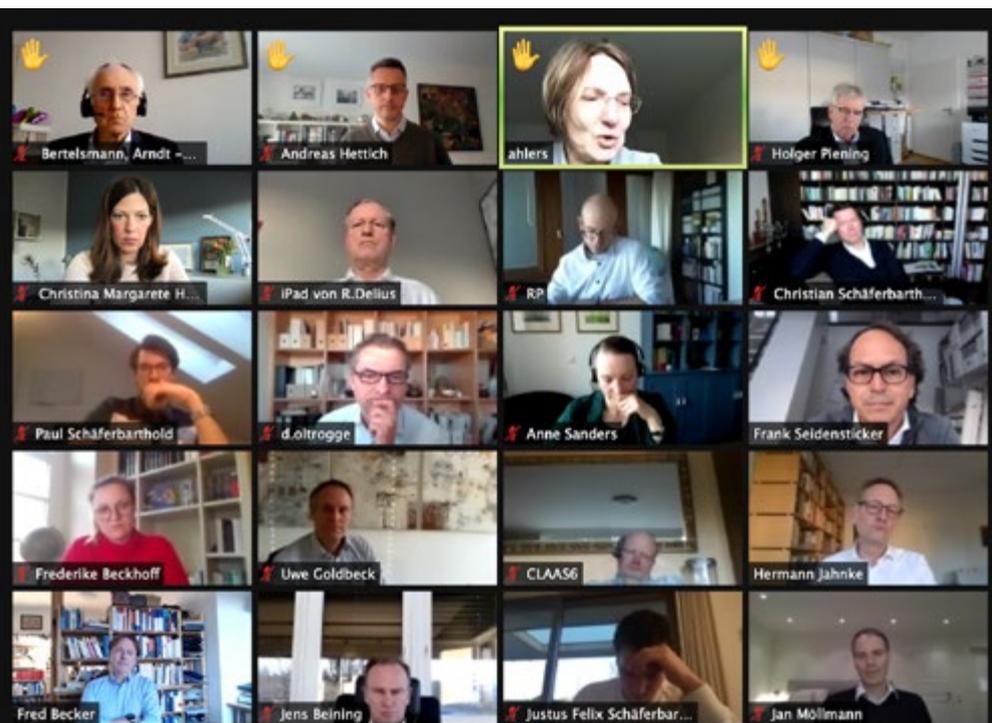
Familienunternehmen stehen insgesamt für Langfristigkeit, organisches Wachstum und eine starke Wertorientierung. Das führt nicht selten dazu, dass Beschäftigte in Familienunternehmen eine sehr ausgeprägte Bleibebehrung haben und mit hoher Loyalität und Motivation ihrer Tätigkeit nachgehen. Und stabile Teams von Familienmanagern an der Spitze vertreten auf langfristige Erfolge ausgerichtete Investitions- und Finanzentscheidungen. Das führt auch zu einer hohen Resilienz dieser Unternehmen in der Corona-Krise. Kurz: Familienunternehmen ticken anders, und was diese Andersartigkeit genau ausmacht, welche Effekte zu identifizieren sind und welche Faktoren diese Charakteristika von Familienunternehmen beeinflussen, ist Kern der Aktivitäten am iFuN.

Durch die enge Kooperation des Instituts mit der juristischen Fakultät gelingt es immer stärker, die spezifischen Fragestellungen rund um Familienunternehmen intensiv zu beleuchten. Hierzu gehören auch Fragestellungen zur Purpose-Orientierung und der neuen Rechtsform des Verantwortungseigentums. Einige der Formate waren in den vergangenen Monaten nicht möglich, aber viele unserer Formate konnten wir auch in der Zoom-Welt ausführen. Unser Dank gilt allen Stiftern, Förderern und Kooperations- und Praxispartnern, die die Arbeit des iFuN ermöglichen und voranbringen.

Der **IUUB-Dialog „Unternehmensführung“** lebt von der persönlichen Interaktion vor Ort, den besonderen Betriebsrundgängen sowie dem Diskurs aus Theorie und Praxis zu strategischen Themen – auch – von Familienunternehmen. Insofern waren wir zurückhaltend mit Online-Formaten. Je länger die Pandemie sich hinzog, desto stärker war jedoch der Versuch, über ein Online-Format die kontaktlose Zeit zu überbrücken. Wir waren sehr positiv überrascht, wie gut dieses Format angenommen wurde. Zwei IUUB-Dialoge wurden im Berichtsjahr – mit vielen aktiven Teilnehmenden – angeboten.

- 38. IUUB-Dialog Unternehmensführung „**Virtuelle Geschäftsführung**“ mit Impulsreferaten von Prof'in Dr. C. Hoon und Dr. Andreas Hettich
- 39. IUUB-Dialog Unternehmensführung „**Personalbindung in Zeiten digitaler Arbeitsverhältnisse**“ mit Impulsreferaten von Prof. Dr. Fred Becker und Wilhelm A. Böllhoff

Das angekündigte OWL-ManagementKolloquium „Vertrauen“ im Herbst/Winter 2020 wurde nicht durchgeführt. Pandemiebedingt gab es keine Chance auf einen Präsenzworkshop – und dies ist bei diesem Format unabdingbar. Vorgesehen ist nunmehr das 9. OWL.MK zur Thematik des Verantwortungseigentums ist für den Herbst 2022 vorgesehen. Näheres wird bald festgelegt.



Teilnehmende des 28. IUUB-Dialog in 2021



Prof. Dr. Christina Hoon referierte bei der Initiative Wirtschaftsstandort Herford e.V. zum Thema „Chancen nach Corona: Strategische Flexibilität und New Normal in Familienunternehmen“

Gratulation an das Familienunternehmen Seidensticker zum 100-jährigen Jubiläum

Gratulation an das Familienunternehmen Harting zum 75-jährigen Jubiläum



Workshop Gesellschafterkompetenz in Kooperation mit der IHK Bielefeld



Pauline Boberg, Lukas Heidtmann, Jana Bövers, Matti Schulze, Jan-Philipp Klasing,
Julia Brinkmann, Christina Hoon, Kai Bormann, Neslihan Gültekin

Text Prof. Dr. Christina Hoon

Der Stiftungslehrstuhl

Entwicklung und Perspektive



Lukas Heidtmann



Pauline Boberg



Jan-Philipp Klasing

In den letzten Monaten ist viel passiert, und das betrifft nicht nur das Arbeiten im virtuellen Zoom-Raum. Die Lehre nicht in Präsenz, sondern digital zu erbringen, haben wir erfolgreich gemeistert. Aber uns ist allen bewusst, dass das Arbeiten mit und Ausbilden von Studierenden schnell wieder in den Hörsälen und Seminarräumen der Universität stattfinden sollte. Auch personell haben sich am Stiftungslehrstuhl einige Veränderungen ergeben, über die wir uns alle sehr freuen. Es sind viele Dinge passiert, aber einige bleiben besonders im Gedächtnis:

- Kai Bormann hat die W3-Professur für Human Resource Management und Management von Familienunternehmen übernommen. So kann er die Arbeit am Stiftungslehrstuhl maßgeblich dazu beitragen, auch die Arbeit am Stiftungslehrstuhl weiter voran zu bringen.
- Das Interesse am Thema Familienunternehmen ist weiterhin sehr hoch, so dass viele digitale Vorträge vor Praxisvertretern stattgefunden haben.
- Viele Vertreter aus Familienunternehmen der Region haben sich aktiv in die Lehre eingebracht. Auch wenn diese Vorträge digital durchgeführt werden mussten, haben intensive Austausche mit den Studierenden stattgefunden.

- Frau Sandra Witte hat sich beruflich verändert und ist nun im Dekanat der Fakultät tätig. Ihr wird kurzfristig Frau Gültekin folgen. Wir wünschen Sandra alles Gute und freuen uns, dass wir Frau Gültekin als ihre Nachfolgerin gewinnen konnten.
- Julia Brinkmann hat mit großem Erfolg ihre Dissertation abgeschlossen. Sie wird zum 01. Februar 2022 für ein Familienunternehmen der Region tätig werden. Wir werden sie vermissen aber sind sehr stolz, dass Julia Brinkmann diesen beruflichen Weg gehen wird.
- Wir haben mit Constantin Zeif und Matti Schulze zwei externe Promovenden gewinnen können, die sich beide für die Forschung zu Familienunternehmen begeistern und auch die Lehre unterstützen.
- Mit Jan-Phillip und Lukas haben wir zwei Studentische Hilfskräfte an Bord, die die Arbeit am Stiftungslehrstuhl stark unterstützen.

Mit diesem tollen Team haben wir die Herausforderungen der Corona-Pandemie jederzeit meistern und Lernen in der „Home-Uni“ Phase erfolgreich ermöglichen können. Jetzt hoffen wir aber alle, dass wir bald wieder in die Normalität des Uni-Alltags zurückkehren.



Zwei erfolgreich abgeschlossene Promotionen

Die ersten zwei Dokortitel konnten am Stiftungslehrstuhl verliehen werden!

Jana Bövers wurde im Sommer 2020 und Julia Brinkmann im Herbst 2021 promoviert. Prof. Dr. Christina Hoon war als Dokormutter somit Erstprüferin sowohl von Jana als auch von Julia und als Zweitprüfer fungierte Prof. Dr. Kai

Bormann. Die Aufgabe des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses übernahm Prof. Dr. Fred G. Becker. Glückwunsch an unsere beiden Doktorinnen und ein herzliches Dankeschön an Christina Hoon, Kai Bormann und Fred G. Becker.



Jana Bövers – Promotionsthema: „Leadership in Family Businesses“

Im Rahmen ihrer Promotion hat Frau Bövers drei Forschungsprojekte zur Führung von Familienunternehmen durchgeführt. Eine Studie beschäftigt sich mit Erfolgsfaktoren der geteilten Führung in Familienunternehmen, insbesondere bei Geschwisterpaaren. Ein weiteres Projekt setzt sich mit der Entstehung von Familienunternehmen und der Rolle des emotionalen Vermögens bei Gründern auseinander. Die dritte Studie betrachtet das Management eines Familienunternehmens und insbesondere ihrer Strategie und Identität über Generationen hinweg. Alle drei Projekte sind in wissenschaftlichen Zeitschriften bzw. einer Buchreihe veröffentlicht.



Julia Brinkmann – Promotionsthema: „Human Resource Management in Family Businesses“

Die Dissertation von Frau Brinkmann setzt sich aus vier Forschungsprojekten zusammen. Darin untersuchte sie insbesondere Mitarbeiterfamilien als besondere und wichtige Ressource von (Familien)Unternehmen, um hieraus wesentliche Implikationen für das Personalmanagement in Familienunternehmen abzuleiten. Bei Mitarbeiterfamilien handelt es sich um Mitarbeiter, die mit ihren Familienangehörigen in demselben (Familien)Unternehmen arbeiten, ohne dieses im Eigentum zu haben oder mit der Eigentümerfamilie verwandt zu sein. Im Kontext von Familienunternehmen sind solche Mitarbeiterfamilien-Konstellationen häufig vorzufinden. Alle vier Projekte befinden sich im weit fortgeschrittenen Publikationsstatus in internationalen und nationalen wissenschaftlichen Zeitschriften, wovon eine Studie bereits veröffentlicht wurde.



Frau Bövers bleibt als Post-Doc am Stiftungslehrstuhl, wo sie ihre wissenschaftliche Laufbahn weiterverfolgt und sich in der Lehre und in neuen Forschungsprojekten engagiert. Frau Brinkmann wird ihre berufliche Laufbahn innerhalb eines großen Familienunternehmens der Region fortsetzen und dem Lehrstuhl als externe Lehrbeauftragte weiter erhalten bleiben.



iFUn-Forschungsseminar „Schloss Gehrden 2021“

Den Widrigkeiten der Corona-Pandemie zum Trotz und als willkommene Abwechslung zu dem inzwischen gut eingespielten Austausch im digitalen Raum durften wir auf Einladung des Instituts für Familienunternehmen der Universität Bielefeld zu einem zwei-tägigen Forschungskolloquium auf Schloss Gehrden zusammenkommen. Den strengen Hygienevorschriften folgend trafen sich 7 Nachwuchswissenschaftler:innen unter Führung von Prof. Fred Becker und Prof. Christina Hoon zum gemeinsamen Austausch über ihre aktuellen Forschungsprojekte. Wir präsentierten und diskutierten unter anderem zu Themen der Personalführung an Hochschulen, der Identität von Eigentümer:innen in ihrer Rolle als Strategie in Familienunternehmen, sowie den Herausforderungen der digitalen Transformation. Über die Anwesenheit und

das Feedback von Andreas Hettich als „Stimme der Praxis“ waren wir dabei sehr erfreut. Dank neuer Vortragsformate, wie asynchroner Präsentationen und unter der Einbindung von Videokonferenzen konnten ebenfalls weitere Forscher:innen an unserem Zusammenkommen mitwirken. Die ländliche Idylle des in Ostwestfalen-Lippe befindlichen Landguts kam dann auch noch bei unserer zweieinhalbstündigen Wanderung zum Tragen und bot Raum für informellen Austausch und Netzwerken. Und auch der teambildende Charakter des gemeinsamen Kaminabends darf an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben. Nach 2 Tagen voller gedanklicher Ideensammlung und wissenschaftlichen Diskurses kehren wir inspiriert zu unseren Forschungsprojekten zurück und freuen uns auf eine Wiederholung im kommenden Jahr.



Text Jana Bövers

Lehre

Bachelor- und Masterveranstaltungen

Die Lehrveranstaltungen rund um das Thema Familienunternehmensführung haben sich zu einem etablierten Vorlesungsformat entwickelt, das von den Studierenden eine sehr positive Resonanz erfährt. Im Sommersemester 2020 war dann plötzlich alles anders: Eine schnelle Umplanung auf eine komplett digitale Lehre hat alle Veranstaltungen in den virtuellen Raum verlegt. Zoomkonferenzen, Lernvideos, remote learning und E-Prüfungen haben ab dem Sommersemester 2020 die Lehre stark geprägt. Dennoch haben wir nicht auf Praxisthemen und kooperative Lernformate verzichtet. Es waren verschiedene Personen virtuell bei uns in den Vorlesungen zu Gast und wir danken herzlich für die spannenden Einblicke in den Alltag von erfolgreichen Familienunternehmen in Krisenzeiten und die damit aufgekommenen vielfältigen Themen wie New Work und Nachhaltigkeit.

Der Stiftungslehrstuhl ermöglicht:

- Eine zielgerichtete und individuelle Ausbildung der Studierenden
- Den frühen Kontakt und kontinuierlichen Austausch zwischen hochmotivierten Studierenden, exzellent qualifizierten Absolventinnen und den regionalen Familienunternehmen
- Die Bearbeitung konzeptioneller und praxisnaher Fragestellungen im Rahmen vielfältiger Lehrveranstaltungen
- Den Familienunternehmen der Region, sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren

Wintersemester		Sommersemester	
Bachelor-Modul „Führung von Familienunternehmen“			
Vorlesung zum Management von Familienunternehmen		Vorlesung zur Führung von Familienunternehmen	
Praktische Übung 1 zum strategischen Management von Familienunternehmen – Praktische Fragestellungen		Praktische Übung 2 zur Führung von Familienunternehmen – Praktische Fragestellungen	
Proseminar zum Wissenschaftlichen Arbeiten			
Bachelorkolloquium			
Master-Modul „Führung von Familienunternehmen“			
Vorlesung zum strategischen Management von Familienunternehmen		Vorlesung zu ausgewählten Fragestellungen der Familienunternehmensforschung	
Vorlesung zu Advanced Leadership Approaches Veranstaltungssprache Englisch		Vorlesung zu qualitativen Forschungsmethoden	
Praktische Übung 1 zur Führung von Familienunternehmen – Praktische Fragestellungen		Praktische Übung 2 zum HRM in Familienunternehmen – Praktische Fragestellungen	
Masterseminar Personalentwicklung: Lerntransfer im Unternehmen			
Masterkolloquium			

Seitdem ist einiges passiert und wir schätzen uns mittlerweile glücklich, dass auch in der Universität nach fast zwei Jahren wieder Leben einkehrt. Wir haben aber auch sehr viel aus der Zeit gelernt und werden versuchen, für die Zukunft der Lehre am Stiftungslehrstuhl das Beste aus zwei Welten zu vereinen und neue Lehrmethoden mit praktischen Veranstaltungen und dem persönlichen Austausch zu kombinieren. Vor allem dank des unermüdlichen und flexiblen Einsatzes des gesamten Teams und der Offenheit der Studierenden gehen wir gestärkt aus der Krise hervor.

Digitale Lehre

Die vergangenen Semester haben gezeigt, dass universitäre Lehre nicht zwingend an einen räumlichen Ort gebunden sein muss, sondern Vorlesungen, Seminare und Sprechstunden ortsunabhängig aus dem Arbeitszimmer, dem Wohnzimmer oder der Küche stattfinden können. Mit Hilfe verschiedener Anwendungen wie Zoom für Videokonferenzen oder Panopto, für die digitale Aufzeichnung von Vorlesungen, sowie einer (meist) stabilen Internetverbindung auf Seiten der Studierenden wie Lehrenden konnten wir den universitären Alltag ohne größere Einschränkungen und Probleme umstellen.

Erfahrungsbericht Julia Brinkmann

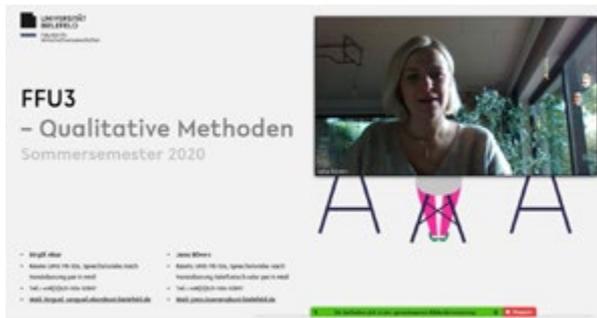
» Der Wiedereinstieg in die Lehrstuhlätigkeit nach meiner Elternzeit erfolgte direkt im Homeoffice. Was am Anfang als ungewohnte und herausfordernde Umstellung des beruflichen Alltags erschien, entwickelte sich schnell zu einem sehr gut funktionierenden Konzept für Lehre, Forschung und Kommunikation bei gleichzeitiger

Vereinbarung mit dem familiären Alltag. Das letzte Jahr hat uns gezeigt, dass Interaktion und Pflege persönlicher Beziehungen zu Studenten, Kollegen und allen anderen beruflichen Kontakten auch auf alternativen Wegen funktionieren kann und sich hieraus darüber hinaus neue Impulse für das zukünftige Arbeitsumfeld ableiten lassen. ‹‹



Erfahrungsbericht Jana Bövers

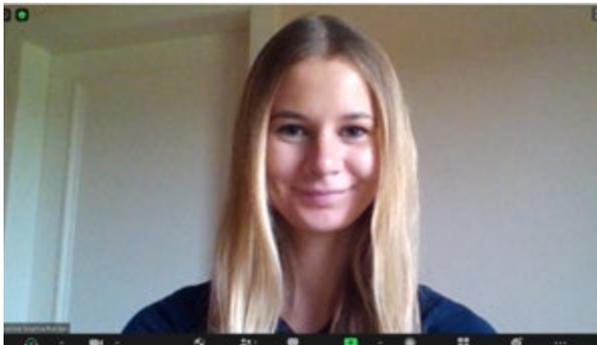
» Auch für uns als Lehrende waren diese Semester eine große Herausforderung. Wir haben zwar schon immer viele verschiedene Formate für unsere Lehre genutzt, mussten aber im Sommersemester wirklich sehr kurzfristig reagieren und die gesamte Lehre spontan online umsetzen. Mit dem gegenseitigen Verständnis von Studie-



renden und Lehrenden füreinander hat das letztendlich aber aus unserer Sicht sehr gut funktioniert und wir haben viel dazu gelernt. Jetzt sind wir gut aufgestellt für die kommenden Semester, die aktuell hybrid stattfinden. Wir freuen uns aber auch sehr, dass wir unsere Studierenden mittlerweile endlich wieder in der Uni treffen dürfen. <<<

Erfahrungsbericht Carolin Narten

>>> Ich habe das digitale Semester als Erprobungsphase für neue Medien und damit als Chance für die zeitgemäße Bildung wahrgenommen. Die neuen digitalen Medien bieten uns eine flexible Arbeitsweise, da es möglich ist von überall und jederzeit auf Lerninhalte zurückzugreifen. Aus meiner Sicht hat die Umstellung auf Online Kurse und Prüfungen genauso wie die Kommunikation mit Lehrkräften über digitale Wege problemlos funktioniert. Dennoch habe ich die sozialen Kontakte am Campus und den direkten Austausch mit anderen Kommilitonen sehr vermisst. <<<



Erfahrungen der vergangenen Semester

Universitätslehre und Digitalisierung – Wie passt das zusammen?

Sommersemester 2020

Als Anfang April 2020 plötzlich alles ganz schnell gehen musste, haben wir es irgendwie geschafft, was Niemand für möglich gehalten hätte. Wir haben innerhalb kürzester Zeit Videokonferenzen mit sehr vielen Teilnehmern eingerichtet und verschiedenste Lernmaterialien wie Lernvideos und Online Quiz erstellt.

Ein gescheiterter Versuch der Rückkehr und der große Wunsch nach Normalität

Wintersemester 2020/2021

Nach der kurzfristigen Umstellung der Lehre im Sommersemester, sind wir im folgenden Semester davon ausgegangen, die Lehre wieder in Präsenz anbieten zu können. Doch schon nach wenigen Wochen spitzte sich die Corona Lage so zu, dass wir die Veranstaltungen schnell wieder in den digitalen Raum verlegen mussten. Aber auch das haben die Lehrenden und vor allem die Studierenden wunderbar meistern können. Kreative Lehrkonzepte und virtuelle Gruppenarbeiten standen an der Tagesordnung und das mit großem Erfolg.

Die digitale Lehre wird zur Routine

Sommersemester 2021

Auch das Sommersemester wurde im Online-Format abgehalten. Durch die bisherigen Erfahrungen konnten wir dies gut umsetzen und den Studierenden ein gewohnt breites Lehrangebot machen. Zusätzlich bieten wir seit diesem Semester eine neue Veranstaltung zur

Ausgewählte Masterarbeiten 2020 & 2021

- Wahrgenommenes Führungsverhalten in der Corona-Krise – Eine vergleichende Analyse zwischen Familien- und Nicht-Familienunternehmen (Maximilian Unkrüer)
- Die Bedeutung der Interaktion auf Bewertungsplattformen für das Arbeitgeberimage – Eine empirische Studie im Kontext des Employer Branding (Caroline Narten)
- Diversity und Inclusion als Employer Branding Instrumente für Unternehmen – Eine qualitative Analyse (Philipp Bollhorst)
- Green management in family businesses and the influence on perceived CSR (Wiebke Kersten)
- Die geteilte Führung in familiären Teams – Eine Fallstudie mit Familienunternehmen aus OWL (Larissa Rauch)

News

Dr. Andreas Hettich verstärkt das iFuN



Dr. Andreas Hettich, Beiratsvorsitzender und Hauptgesellschafter der Hettich-Gruppe, wird ab dem Wintersemester 2020/21 sowohl als Lehrbeauftragter als auch als Forscher in

Fragen zur Führung von Familienunternehmen mitwirken.

Vorbereitung für das Verfassen einer Abschlussarbeit an unserem Lehrstuhl an. Durch dieses Proseminar haben wir die Möglichkeit, uns mit den Bachelorstudierenden umfangreich mit dem wissenschaftlichen Arbeiten auseinander zu setzen.

In der Uni kehrt wieder Leben ein

Wintersemester 2021/2022

Nach fast zwei Jahren digitaler Lehre waren wir bei der Planung des Wintersemesters Alle vorsichtig optimistisch und haben einige Veranstaltungen komplett in Präsenz oder in hybriden Formaten angesetzt, bei denen die Studierenden für einige Termine in die Universität kommen dürfen. Glücklicherweise ist dieser Plan aufgegangen und dank strenger 3G-Regel können wir jetzt wieder in einen direkteren Austausch mit unseren Studierenden treten.

Gerade die Vorlesungen profitieren von einem hybriden Format, bei dem einige Themenblöcke in digitaler Form erarbeitet werden um dann in der Universität mit den Studierenden anhand von Fallbeispielen die theoretischen Inhalte praktisch anzuwenden.

Erfahrungsbericht Dr. Andreas Hettich

» Mitten in der Corona Krise bin ich im Wintersemester 2020/21 in die Lehrtätigkeit eingestiegen, voll digital. Mit dem Thema „Internationalisierung von Familienunternehmen“ haben wir thematisch einen Volltreffer gelandet, das Seminar war mit 32 Studierenden voll belegt. Inhaltlich haben wir die verschiedenen Vorgehensweisen der Erschließung neuer internationaler Märkte am Beispiel der Hettich Gruppe bearbeitet. Zur Auswahl standen die Länder USA, Spanien, Russland, Indien, China, Japan und Australien. In 9 Gruppen wurden Businesspläne zur Markterschließung erarbeitet. Interessant waren für mich die Länderpräferenzen: 3-mal China und Spanien, zweimal Japan und einmal Indien. Niemand interessierte sich für USA oder Russland. Die erarbeiteten Businesspläne gliederten sich in drei Bereiche: Erhebung des Marktpotentials, Umgang mit interkulturellen Herausforderungen und die Markteintrittsstrategien mit konkreten Zahlen für die nächsten 3 – 5 Jahre. Die abgegebenen Arbeiten hatten insgesamt ein gutes Niveau, die Studierenden waren sehr optimistisch in den erreichbaren Zielen. Ein toller Lernerfolg für die Studierenden und auch für mich als Lehrenden. Wird auf jeden Fall wiederholt. «

Kooperative Praxisveranstaltungen

Gerade in Zeiten, in denen Alle in ihr Homeoffice verbannt sind und sowohl Austausch als auch Praxiserfahrungen gerade für die Studierenden stark erschwert werden, ist und bleibt es für uns ein wichtiges Anliegen, kooperative Praxisveranstaltungen zu realisieren. Hierzu haben wir auch in den vergangenen Semestern in verschiedenen Formaten die Möglichkeit gehabt.

Familienunternehmen in der Krise – Krisenmanagement in Familienunternehmen

Im Sommersemester 2020 hatten wir virtuellen Besuch von Eduard Dörrenberg (Dr. Wolff Group), Michael W. Böllhoff (Wilhelm Böllhoff GmbH & Co. KG) und Dr. Andreas Hettich (Hettich Holding GmbH & Co. oHG), zum Thema Corona Krise. Nicht nur das akute Krisenmanagement, sondern auch die Bewältigung der langfristigen Auswirkungen dieser Krise haben wir mit den drei Familienunternehmern aus der Region diskutiert. Es wurden Fragen zu ganz persönlichen Erfahrungen mit der Krise als Unternehmer aber auch zu Maßnahmen der Krisenbewältigung oder Chancen für neue Arbeitsweisen innerhalb der Unternehmen (z.B. Home Office) thematisiert. Insbesondere die Frage nach den Stärken im Krisenmanagement von Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen wurden von den drei Praxisvertretern offen beantwortet und mit vielen Beispielen aus der Praxis vertieft.



Eduard R. Dörrenberg
(Dr. Wolff Group)



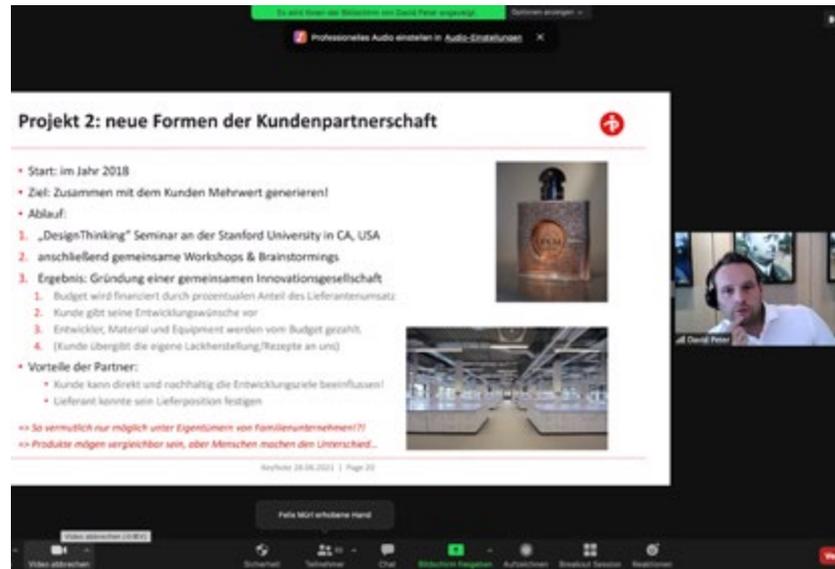
Michael W. Böllhoff
(Wilhelm Böllhoff GmbH & Co. KG)



Dr. Andreas Hettich
(Beiratsvorsitzender der Hettich Gruppe)



David Peter
(PETER LACKE GmbH)



Im Wintersemester 2020/2021 haben wir das Thema wieder aufgegriffen und weitergeführt. So haben uns Melanie Pöschel und Miriam Nospickel von der Schüco International KG virtuell in unserer Vorlesung besucht und mit den Bachelor- und Masterstudierenden über vielfältige Themen im Zusammenhang mit Human Resource Management in Familienunternehmen diskutiert. Vor allem die Themen New Work und Mitarbeiterbefragungen standen hierbei im Fokus. Auch Cord Budde und Regina Stuckert von der Ludwig Weinrich GmbH & Co. KG wurden von den Studierenden mit großer Neugierde empfangen. Der gemeinsame Austausch zum Thema Nachhaltigkeit machte die besonderen Chancen und Herausforderungen von Familienunternehmen in diesem Bereich deutlich. Dieses hoch relevante Thema soll auch in Zukunft vertieft in die Lehre eingebunden werden.

Im Sommersemester 2021 hat uns David Peter von der PETER / LACKE GmbH besucht. Aus der Perspektive der 5. Generation einer Unternehmerfamilie berichtete er von den Chancen und Risiken die mit der Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen verbunden sind. Die Studierenden erfuhren so von spannenden neuen Projekten und einer strategischen Transformation aus erster Hand.

Die vielfältigen Diskussionsrunden haben allen Beteiligten große Freude bereitet. Danke nochmals für den digitalen Besuch!

Text: Julia Brinkmann



Digitale Transformation im inhabergeführten textilen Facheinzelhandel – Praktische Übung im Master mit modehaus.de (Sommersemester 2020)

Im Sommersemester 2020/21 gingen die Studierenden den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Digitalisierungsprojekte im inhabergeführten textilen Facheinzelhandel nach. Julia Brinkmann führte diese Veranstaltung gemeinsam mit Matti Schulze, der als Leiter der Digitalisierung bei der Katag AG und Geschäftsführer von modehaus.de, ein breites, empirisches Feld zur Untersuchung mit in die Veranstaltung brachte. Die Studierenden lernten hier nicht nur unterschiedliche Arten der digitalen Transformation kennen, sondern diese auch vor dem Hintergrund der Corona-Krise kritisch zu beurteilen.

Employer Branding und Digitalisierung im HRM in mittelständischen Familienunternehmen – Praktische Übung im Master mit der Horstmann Group, Bielefeld (Wintersemester 2020/21)

Im Wintersemester 2020/21 hatten die Studierenden der Stiftungsprofessur die Möglichkeit sich im Rahmen einer Praktischen Übung über ein Semester mit praxisrelevanten Themenstellungen aus dem HR-Bereich der Horstmann Group zu beschäftigen. Julia Brinkmann führte diese Veranstaltung gemeinsam mit Dr. Maximilian Summerer (Personalleiter bei der Horstmann Group) durch. Herr Summerer formulierte als Themenstellung die Evaluation der Karrierewebsites der Horstmann Group. Die Eigentümerfamilie, vertreten durch Jürgen Horstmann und Carola Landhäuser, waren bei den Endpräsentationen der Studierenden dabei und begeistert von den Ergebnissen und Denkpulsen.



Kooperation mit dem „BU2BU“ Programm

Der Stiftungslehrstuhl pflegt nach wie vor eine intensive Zusammenarbeit mit dem BU2BU-Programm. Im vergangenen Jahr fanden die Veranstaltungen zwar vorwiegend online statt – dafür aber nicht weniger spannend, exklusiv und praxisrelevant. Im Rahmen von BU2BU meets IHC OWL konnten die Studierenden teilhaben, wie Politiker und Unternehmer hochrelevante Themen diskutierten.

i Das 2007 von Prof. Dr. Herman Jahnke initiierte Programm „BU2BU“ (Best Undergraduates to Bielefeld University) ist ein Instrument, junge Leistungsträger in einem frühen Lebensabschnitt mit der Region OWL und ihren Unternehmen vertraut zu machen. Dieses erfolgt in Kooperation mit einer Reihe von Unternehmen, zu denen auch Stifter des Stiftungslehrstuhls zählen.

www.wiwi.uni-bielefeld.de/studium/studierende/bu2bu/idee



Text Prof. Dr. Christina Hoon

Forschung

Konferenzbesuche, Projekte und Publikationen

Publikationen sind der sichtbare Beweis für erfolgreiche Forschungsprojekte und spannende Fragestellungen. Hier konnten wir im letzten Jahr einige gute Veröffentlichungserfolge erzielen. Aber der Weg bis zur finalen Publikation ist lang und sehr vielfältig.

Daher stehen Besuche von Konferenzen zu den Themenbereichen Management, Human Resource Management und Familienunternehmen immer im Mittelpunkt der Aktivitäten. Reisen gehört für Wissenschaftler*innen zum Geschäft, um sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen, neue Forschungsk Kooperationen zu bilden oder auch erste Projektergebnisse auszutauschen.

Der Stiftungslehrstuhl ermöglicht:

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

Und das ist nur eine Auswahl unserer aktueller Projekte ...

In the loop or cut off from the business – How to ensure a virtual person-environment fit during the Covid-19 pandemic shutdown

Pauline Boberg, Jana Bövers & Christina Hoon

In diesem Projekt beschäftigen wir uns mit den Folgen der Pandemie für die Mitarbeitenden. Durch den wertvollen Zugang zu umfangreichen Bewertungen und zusätzliche Daten die Kununu während der ersten Monate des Showdowns in Deutschland erhoben hat, konnten wir einen besonderen Einblick in die Erfahrungen der Mitarbeitenden bekommen. Die Ergebnisse zeigen, dass es vier unterschiedliche Kategorien von Mitarbeitenden gibt, die sich auf den Ebenen ‚Unterstützung durch Vorgesetzte‘, ‚Allgemeine Arbeitsbedingungen‘ und ‚Umgang mit KollegInnen‘ stark unterscheiden. Dies erfordert ein individuelles HRM-nicht nur in Krisenzeiten. Außerdem gibt es viele Aufschlüsse in die zukünftige Gestaltung von Arbeitsplätzen und das Erreichen einer hohen Zufriedenheit von Mitarbeitenden.

When a new strategy meets a generations old identity – Consequences for employees and business

Jana Bövers & Anna Zentgraf

In Kooperation mit der Universität Hannover untersuchen wir hier die besonderen Herausforderungen, die ein radikaler strategischer Wandel mit sich bringt. Basierend auf

einer Fallstudie eines mittelständischen Unternehmens, dass im Zuge der Unternehmensnachfolge die Unternehmensstrategie massiv verändert hat, beobachten wir, wie die Mitarbeitenden auf diese Veränderung reagieren. Insbesondere die Unternehmensidentität des Familienunternehmens spielt hierbei eine große Rolle. Allerdings haben verschiedene Mitarbeitende unterschiedliche Ankerpunkte für Ihre Identifikation mit dem Unternehmen – manche suchen diesen bei dem Unternehmer oder den KollegInnen, andere in dem Unternehmen und seiner Geschichte.

The traditional family as a flagship for family business employees: Old role models clashing with new workplace ideas?

Jana Bövers & Christina Hoon

Dieses Projekt beschäftigt sich mit der Frage, wie inklusiv und divers Familienunternehmen eigentlich wirklich sind. Auf Basis umfangreicher Interviews mit Führungskräften, Personalabteilungen und Mitarbeitenden von Familienunternehmen verschiedener Größen und Branchen sowie der Analyse von Internetauftritten konnten wir erste Erkenntnisse darüber gewinnen. Es zeigt sich, dass das Bild der traditionellen Unternehmerfamilie für manche Beschäftigte eine große Herausforderung darstellt, wenn sie sich mit diesem klassischen Lebensmodell nicht identifizieren können. Weiterhin wird auch der Versuch Mitarbeitenden eng an das Unternehmen zu binden und Teil der großen Familie werden zu lassen nicht von allen Mitarbeitenden positiv bewertet, da sich einige unter Druck gesetzt fühlen, ihr Privatleben offen zu legen. Dies hat weitreichende Implikationen für das Management von Diversität und Inklusion in Familienunternehmen.

Dieses Projekt ist Teil eines größeren Forschungsvorhabens zu Diversität und Inklusion.

Identität von Familienunternehmen aus unterschiedlichen Blickwinkeln

Constantin Zeif & Matti Schulze

„Teamwork at its best!“ – diesem Motto folgend haben sich unsere Doktoranden Matti Schulze und Constantin Zeif bei der Datenerhebung für ihre Forschungsprojekte zusammengeschlossen. Beide beschäftigen sich mit der „Identität“ von Familienunternehmen – aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der „Organisation“ und der „Eigentümer“. So konnten dank Zoom Technologie innerhalb von 3 Wochen fast 50 Familienunternehmer von Eigentümer-geführten textilen Einzelhändlern in mehr als 10 Fokusgruppen befragt werden und die Aufzeichnungen innerhalb kürzester Zeit zur Auswertung transkribiert werden.

Interview: Wirtschaftsprofessorin 23. September 2020 19:55 Uhr

Studie über toxische Chefs: "Schlechte Führung kostet Geld"

Wie verbreitet ist schädliches Führungsverhalten und was sind die Folgen? Das hat BWL-Professorin Christina Hoon untersucht. Im Interview berichtet sie von toxischen Effekten, die Unternehmen massiv schaden.



Toxisches Führungsverhalten schadet Unternehmen massiv, sagt eine neue Studie. Getty Images

Daniel Bekir
Wirtschaftsredakteur
Zur Autorensseite

Frau Hoon, Sie haben rund 40.000 Einträge auf der Arbeitgeberbewertungsplattform Kununu untersucht, um herauszufinden, wie verbreitet toxische Führung ist. Wie sehr leiden Arbeitnehmer unter dem Gift ihrer Chefs?

Publikationen

2021

Bormann, K. C., Backs, S., & Hoon, C. (2021). What makes nonfamily employees act as good stewards? Emotions and the moderating roles of stewardship culture and gender roles in family firms. *Family Business Review*, 34(3), 251-269.

Bormann, K. C., & Gellatly, I. (Forthcoming). It's only abusive if I care: The moderation of organizational concern on abusive supervision, stress and work behaviors. *Journal of Personnel Psychology*.

Bövers, J., & Hoon, C. (2021). Surviving disruptive change: The role of history in aligning strategy and identity in family businesses. *Journal of Family Business Strategy*, 100391.

Brinkmann, J., & Hoon, C. (2021). Intergenerational Imprinting and Identification in Family Businesses: A Narrative Analysis. *Academy of Management Proceedings*, 2021(1), 14566.

Brinkmann, J., Richter, H.C., & Bormann, K. (2021). Familie bei der Arbeit: Bereicherung oder Belastung? – Eine Studie untersucht wie Verwandtschaftsdichte die emotionale Mitarbeiterbindung beeinflusst. *Zeitschrift für Führung und Organisation*, 90(5), 330-336.

Klasmeier, K. K., Millhoff, C., Schleu, J., E., Poethke, U., & Bormann, K. C. (2021). On the destructiveness of laissezfaire versus abusive supervision: A comparative, multilevel investigation of destructive forms of leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

2020

Boberg, P., Bövers, J., Bormann, K. C., & Hoon, C. (2020). Identity Leadership in Familienunternehmen: Wie familienfremde Führungskräfte die Mitarbeiteridentifikation erhöhen können. *Zeitschrift für Führung und Organisation*, 89(5), 300-305.

Bormann, K. C., & Diebig, M. (2020). Following an uneven lead: Trickle-down effects of differentiated transformational leadership. *Journal of Management*.

Bormann, K. C., Hoon, C., Graffius, M., & Hansen, C. (2020). A trickle-down model of abusive supervision and firm performance in family and non-family firms. *Academy of Management Best Paper Proceedings*, 2020.

Brinkmann, J., & Ostendorf, J. (2020). „Zukunft ernten“: Personalrekrutierung beim Landtechnikhersteller CLAAS. In: Felden, B.; Hack, A., & Hoon, C. (Hrsg.): *Fallstudien zu Management von Familienunternehmen*. Springer: Wiesbaden.

Bövers, J. (2020). Geschwister-Teams in Familienunternehmen: Fluch oder Segen einer geteilten Kindheit. In: Felden, B.; Hack, A., & Hoon, C. (Hrsg.): *Fallstudien zu Management von Familienunternehmen*. Springer: Wiesbaden.

Bövers, J., & Hoon, C. (2020). Unpacking socio-emotional wealth: exploring the origins of affective endowment in founder firms. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 40(1), 32-53.

Bövers J., Hoon C. (2020) Shared Leadership at the Top of Family Firms: How Sibling Teams Engage in Successful Co-leadership. In: Saiz-Álvarez J., Leitão J., & Palma-Ruiz J. (Eds.): *Entrepreneurship and Family Business Vitality. Studies on Entrepreneurship, Structural Change and Industrial Dynamics*. Springer, Cham.

Diebig, M., & Bormann, K. C. (2020). The dynamic relationship between laissezfaire leadership and day-level stress: A role theory perspective. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 324-344.

Auszeichnungen:

Das Team der Stiftungsprofessur hat mit großem Erfolg unterschiedliche Forschungsprojekte abgeschlossen. Diese wurden auf nationalen und internationalen Konferenzen ausgezeichnet. Glückwunsch an alle Beteiligten:

Julia Brinkmann und Christina Hoon erhielten 2021 auf der AOM den Best Paper Award für ihre Arbeit „Intergenerational Imprinting and Identification in Family Businesses: A Narrative Analysis“

Pauline Boberg, Jana Bövers, Kai Bormann und Christina Hoon erhielten auf der Ifera 2020 den Best Paper Award für ihre Arbeit „Identity Leadership in Family Businesses: A Trickle-Up Model of Non-Family Employees' Identification“

Kai Bormann und Christina Hoon erhielten 2020 auf der AOM den Best Paper Award für ihre Arbeit „A Trickle-Down Model of Abusive Supervision and Firm Performance“

Konferenzbeiträge

2021

Boberg, P. (2021). Has the past really passed? Pastororientation in family businesses.

- International Family Enterprise Research Academy (IFERA) in Santander, Spanien, nominiert für den Best Research Proposal Award.

Boberg, P., Bövers, J., Hansen, C., & Bormann, K. C. (2021). In the loop or cut off from the business: How to ensure a person-environment fit during the Covid-19 pandemic shutdown.

- 81th Annual Meeting of the Academy of Management (AOM) in Philadelphia, USA.

Bormann, K. C. & Bernhard, F. (2021). Perceived Organizational History and its Influence on Employees' Daily Change Behaviors.

- 81th Annual Meeting of the Academy of Management (AOM) in Philadelphia, USA

Bormann, K. C. & Boberg, P. (2021). The Imprint of Succession: Two Studies Predicting Non-family Employees' daily Meaningfulness and daily Taking Charge Behavior.

- International Family Enterprise Research Academy (IFERA) in Santander, Spanien.

Bövers, J., & Wart, I. (2021). Exploring the formation and embeddedness of family businesses.

- International Family Enterprise Research Academy (IFERA) in Santander, Spanien.

Brinkmann, J., Hoon, C., & Baluch, A. (2021). Intergenerational Imprinting and Organizational Identification in Family Businesses: A Narrative Analysis.

- 81th Annual Meeting of the Academy of Management (AOM) in Philadelphia, USA, nominiert für den Best Paper Award.
- International Family Enterprise Research Academy (IFERA) in Santander, Spanien.
- 12. Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen (FIFU) in Hamburg, Deutschland.

Brinkmann, J., Hoon, C., Bövers, J., & Baluch, A. (2021). Bringing family firm history to light: A systematic review of history in family business research.

- 81th Annual Meeting of the Academy of Management (AOM) in Philadelphia, USA.
- 12. Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen (FIFU) in Hamburg, Deutschland.

Brinkmann, J., Hoon, C., & Baluch, A. (2021). Intergenerational Imprinting of Employees in Family Businesses: How Performative Aspects of Imprints Shape Feelings of Belongingness.

- Family Enterprise Research Conference (Ferc) in Bogotá, Kolumbien.

Kitz, C., Breitsohl, H. & Bormann, K. C. (2021). It's All About Context: Leader Apprehensions and Employee Perceptions in Layoff and Denied Promotions Encounters.

- Jahrestagung der Kommission Personal in Düsseldorf, Deutschland

2020

Boberg, P., Bövers, J., Bormann, K. C., & Hoon, C. (2020). Identity Leadership in Family Businesses: Addressing Non-Family employees' identification through a trickle-up model identification.

- 11. Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen (FIFU) in Witten/Herdecke, Deutschland.
- International Family Enterprise Research Academy (IFERA), Gewinner des Best Paper Awards.

Brinkmann, J. (2020). Wearing two hats: Exploring nonfamily employees as kinship groups from identity perspectives.

- 80th Annual Meeting of the Academy of Management (AOM) in Vancouver, Canada.
- Annual Meeting of the European Academy of Management (EURAM) in Dublin, Irland.
- 11. Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen (FIFU) in Witten/Herdecke, Deutschland.

Hoon, C., Bövers, J., Graffius, M., Hansen, C. and Bormann, K. (2020). Diversity, Voice and Employer Attractiveness in Family Firms.

- 11. Konferenz der deutschsprachigen Forschungszentren und Institute für Familienunternehmen (FIFU) in Witten/Herdecke, Deutschland.



Text Prof. Fred G. Becker

Lehrstuhl Becker

Der Lehrstuhl von Professor Becker feierte am 01.08.2021 seinen 25sten Geburtstag. Im Jahre 1996 startete mit der Berufung von Fred G. Becker erstmals die betriebswirtschaftliche Personallehre an der Universität Bielefeld. Seitdem erhalten die Studierenden der Fakultät ein breites Angebot, sich auf ihre späteren Führungstätigkeiten grundlegend vorzubereiten: Motivation, Personalführung, Employer Branding, Auswahl, Entwicklung, Einführung, Bindung und Anreizgestaltung sind seitdem zentrale Themen der Ausbildung. Dabei fokussierte die Lehr- wie Forschungsarbeit des Lehrstuhls fast immer Themen der Zukunft, um den Studierenden Know-how für später in Betrieben relevant werdende Herausforderungen zu vermitteln, v. a.: in den 1990er Jahren variable Entgeltsysteme, strategische Personalarbeit sowie Return-on-Development (PE), in den 2000er Jahren eine demografiebezogene Personalarbeit (v. a. mit Personalmarketing, -ein-

führung, -bindung, immaterielle Anreize; laterale Führung und Führung von unten), in den 2010er Jahren akademisches Personalmanagement. Knapp 25 Nachwuchswissenschaftler wurden in dieser Zeit promoviert, etwa 350 Diplom- und Masterarbeiten erfolgreich betreut. Viele studierendenzentrierte Lehrformate, externe Lehrbeauftragte und Mitarbeitende – aktuell Dr. Vanessa Bader, Michael Gutjahr, Magdalena Köhne, Walter Klingebiel, Kevin Lake, Dr. Cornelia Meurer und Jeannette Toumli – sorg(t)en nicht nur für neues Wissen und ein angenehmes und produktives Forschungs- wie Lernklima, sondern auch für Know-how bei der Anwendung. Auf die Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft wurde seit Beginn ein Fokus gelegt – erfolgreich, wie vor allem die bekannten Formate OWL.ManagementKolloquium und IUUB-Dialog für Unternehmensführung sowie die Gründung des Instituts für Familienunternehmen (iFUn) mit der zugrundeliegenden Gewinnung vieler Stifter zeigen.



Feierliches in den Räumlichkeiten der Universität

Näheres unter:

<https://uni-bielefeld.de/fakultaeten/wirtschaftswissenschaften/lehrbereiche/pou/lehrstuhl-geburtstag/>.

Das Lehrstuhl Becker Team





links Frau Reineke, rechts Frau Jetses

Im Rahmen einer **BA-Veranstaltung zum Human Resources Management** von Professor Becker referierten – im **SS 2021** leider nur Online – **Jana Reineke** (HR Director Employer Branding, Sourcing & HR Intelligence) und Lena Jetses über die Entwicklung des **Employer Branding bei Melitta**. Der Vortrag thematisierte dabei die verschiedenen Beweggründe und Alternativen, die bei der Gestaltung des Employer Brands – warum – eine Rolle spielten. Die interaktive Vorgehensweise, die Offenheit und die erläuterten Hintergründe begeisterten die Studierenden.



Signe Peperkorn

In einer **HR-Veranstaltung des BA-Studiums des WS 2020/21**, geleitet durch Dr. Cornelia Meurer und Michael Gutjahr, bot die Alumna Dipl.-Kffr. **Signe Peperkorn**, Geschäftsführende Gesellschafterin der elegante bed-linen fashion GmbH, sehr interessante **Einblicke in die Personalpraxis eines mittelständischen Unternehmens**. Sie vermittelte, dass die Ideen eines theoriefundierten Personalmanagements durchaus auch in kleineren Unternehmen von Relevanz sind, wenngleich die Umsetzung oft anders und kleinteiliger erfolgt.



Silke Plette-meier

Ebenfalls in einer **HR-Veranstaltung im BA-Studium** referierte die Alumna **Silke Plette-meier**, Recruiting Specialist der **itelligence AG**, Ende 2020 online über ihre **Erfahrungen mit der praktischen Personalarbeit** und reflektierte dabei gleichzeitig über das am Lehrstuhl Becker vermittelte HR-Wissen. Sie inspirierte dabei glaubhaft den Studierenden die Sinnhaftigkeit eines aktiven Studiums – zumindest für den Berufseinstieg.



Corona-Pandemie: Interviews mit Jürgen Eggers und Dr. Max Summerer



Im Rahmen der – aufgrund der Pandemie kurzfristig realisierten – Masterveranstaltung "Personalmanagement in und vor der Krise" wurden die Personalleiter sowohl der Goldbeck- als auch der Horstmann-Gruppe interviewt. Dies erfolgte via Zuschaltung bzw. Video-Clip.



Walter Klingebiel

Im **MA-Studium** mit der Vertiefung **Personalmanagement** boten **Miriam Kessel** und **Iris Richter** von der Harting-Gruppe eine **Praktische Übung** zur „Personalarbeit bei Harting“ für zwölf Studierende im **WS 2020/21** an. Sie setzen sich dabei in Kleingruppen mit ausgewählten konkreten Praxiskonzepten auseinander und evaluierten sie aus ihrer – wissenschaftsbasierten – Perspektive: **Personalmarketing, Candidate Experience, Lerntransferforschung und Führungskräfteentwicklung**. Bei der Präsentation entsponnen sich kontroverse wie kreative Diskurse – trotz des Online-Formats – mit vielen Lernimpulse für alle beteiligten Seiten.

Ebenfalls im **MA-Studium** des **WS 2020/21** bot **Dr. Vanessa Bader** eine Lehrveranstaltung zur **Thematik „Arbeitszeitmanagement“** an. Hierbei bot sich die Einbeziehung verschiedener Expert|innen aus der betrieblichen Praxis an:

- Malte Kopp (Kernbotschaft Media UG) referierte zu: Reduzierung der Arbeitszeit aus Sicht der Praxis.
- Jürgen Eggers (Personalleiter der Goldbeck-Gruppe) wurde zur Gestaltung der Arbeitszeit bei der Goldbeck-Gruppe interviewt.
- Dr. Mareike Wörmann (Universität Bielefeld) sprach über das Arbeitszeitmanagement in Unternehmen aus Perspektive der Gesundheitswissenschaften.

Eine weitere **Praktische Übung** bot **Walter Klingebiel**, Direktor des Arbeitsgerichts Bielefeld a. D., zu „**Personalarbeit und Arbeitsrecht**“ im **WS 2020/21** – sowie im jetzigen **WS 2021/22** – an. Interaktiv wie digital ermöglichte er dabei zwölf Studierenden – mit Unterstützung von Magdalena Köhne, M. A., praxisnahe wie -relevante Einblicke in arbeitsrechtliche Problemstellungen der Personalführung.



Lehrstuhl Sanders

Das Team



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

» In diesem Sommer haben Prof. Dr. Christina Hoon, Prof. Dr. Simon Kempny, RA Dr. Sebastian von Thunen, Syndikusanwalt Dr. Christoph Mehringer und ich die Vorlesung „Einführung in das Recht der Familienunternehmen“ zum ersten Mal durchgeführt. Diese Zusammenarbeit zwischen Ökonomie und Recht, von Wissenschaft und Praxis war mein ganz großes Highlight und zeigt, wie Interdisziplinarität und Praxisorientierung die Lehre bereichern und bei Studierenden früh Begeisterung für Familienunternehmen wecken können.

» Im Jahr 2021 wurden diverse, insbesondere auch für Familienunternehmen relevante, Gesetzesreformen verabschiedet. Genannt seien zum einen das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts und das Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts, mit deren Auswirkungen ich mich Rahmen der Kommentierung des Beck-Online Großkommentars befasste. Zum anderen das Gesetz zur Vereinheitlichung des Stiftungsrechts, mit welchem ich mich u.a. im Zuge eines Aufsatzes sowie im Rahmen der Einheit zur Familienstiftung der Vorlesung „Einführung in das Recht der Familienunternehmen“ beschäftigte.

Shkelqim Berisha





Gina Rabea Rolfes:

» Bei der Vorlesung „Einführung in das Recht der Familienunternehmen“ mitzuwirken hat mir viel Spaß bereitet. Zudem habe ich unter anderem die Durchsetzung von Güterstandsklauseln, die insbesondere von Familienunternehmen verwendet werden, untersucht. Diese Klauseln sollen Gesellschafter dazu bewegen, einen Ehevertrag mit ihren Partnern abzuschließen und sehen oftmals für den Fall der Nichterfüllung den Ausschluss eines Gesellschafters oder eine Verkürzung dessen Gewinn- und Stimmrechts vor.

Richard Beckmann:

» Im Bereich des Unternehmensrechts befasse ich mich am Lehrstuhl derzeit mit rechtsvergleichenden Fragen rund um die Benefit Corporation aus den USA, einer Unternehmensform, die Gewinnerzielung mit sozialen oder ökologischen Zwecken zu verbinden sucht. Da diese Rechtsform bereits in der Praxis existiert, ist besonders spannend, welche Erkenntnisse sich hieraus für Deutschland ableiten lassen könnten. Denn auch hierzulande nimmt die Diskussion um ‚nachhaltiges‘ Unternehmertum zunehmend an Fahrt auf.



Kevin Göldner:

» Nach dem das Vereinigte Königreich mit Beginn des Jahres endgültig aus dem Geltungsbereich des EU-Rechts gefallen ist, stellt sich nun die Frage wie UK-Gesellschaften unter der Geltung des EU-UK-Freihandelsabkommens zu behandeln sind. Dies ist eine der Fragestellungen, die ich im Rahmen der Aktualisierung der HGB-Kommentierung im Beck-Online Großkommentar untersuchte.

Katrina Heesen:

» Bei meiner Arbeit in diesem Jahr, zu dem Recht der Familienunternehmen, hat mich insbesondere das Thema der Güterstandsklauseln in Gesellschaftsverträgen begeistert. Ich habe bei der Auseinandersetzung, warum Güterstandsklauseln für Familienunternehmen sinnvoll sind und auch wie bzw. ob diese durchgesetzt werden können, unterstützt. Ich finde dieses Thema spannend, weil es in einen höchstpersönlichen Bereich der Ehegatten eingreift und daher feinfühligere Regelungen erfordert, damit insbesondere der andere Ehepartner nicht benachteiligt wird.



Lukas Möller:

» Im Rahmen der HGB-Kommentierung im Beck-Online Großkommentar habe ich mich mit den Auswirkungen auf Familienunternehmen der in diesem Jahr verabschiedeten Gesetze zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts und zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts beschäftigt. Besonders interessant waren dabei die Änderungen im Bereich der Genehmigungsbedürftigkeit der handels- und gesellschaftsrechtlichen Rechtsgeschäfte durch das Betreuungsgericht.

Ben Reinold:

» Durch die Mithilfe an der Kommentierung eines Teils des OHG-Rechts im Beck-Online Großkommentar zum HGB konnte ich mich intensiv mit dem Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrecht auseinandersetzen. Viele Familienunternehmen sind von der Reform betroffen, da diese oftmals das Rechtskleid einer Personenhandelsgesellschaft tragen. Sie müssen sich zukünftig etwa mit dem neuen Beschlussmängelrecht für Personenhandelsgesellschaften und ggf. dem neuen GbR-Gesellschaftsregister befassen.



Veranstaltung

„Recht der Familienunternehmen“

von Tim Bühring, Gina Rabea Rolfes und Shkelqim Berisha

Nachdem die Themen rund um das Familienunternehmen bereits in den vergangenen Semestern durch ein Seminar und Ausblicke von Praktikern in verschiedenen Vorlesungen in die Lehre integriert worden waren, hat das „Recht der Familienunternehmen“ mit der Reform der Studienordnung 2020 Eingang in den Schwerpunktbereich 2 (Unternehmens- und Wirtschaftsrecht) gefunden. Im Sommersemester 2021 fand erstmals die eigenständige Vorlesung „Recht der Familienunternehmen“ statt; aufgrund der Corona-Pandemie online. Im Laufe des Semesters konnte den Studierenden so ein Verständnis für die Besonderheiten von Familienunternehmen aus rechtlicher und ökonomischer Perspektive vermittelt werden.

Interdisziplinarität und der stetige Bezug zur Praxis kennzeichnen die Veranstaltung. Dies zeigt sich bereits in der personellen Aufstellung. Die Kooperation von Frau Prof. Dr. Christina Hoon und Frau Prof. Dr. Anne Sanders, M.Jur. verknüpft fakultätsübergreifend ökonomische und juristische Bezüge. Der außerordentliche Praxisbezug wird

durch Zusammenarbeit mit den speziell auf Familienunternehmen fokussierten Rechtsanwältinnen Dr. Sebastian von Thunen, LL.M. und Dr. Christoph Mehringer, LL.M. Dr. Mehringer bereicherte die Veranstaltungen besonders durch seine Erfahrungen als Syndikusanwalt bei Nobilia. Herr Prof. Dr. Simon Kempny, LL.M. brachte die wichtigen steuerrechtlichen Grundlagen mit hinein. Die Lehre wurde im „Tandem“ absolviert; mehrere Dozierende standen in jeder Stunde im Austausch miteinander und den Studierenden, die damit einen besonders lebhaften Einblick in die verschiedenen Aspekte der verschiedenen Themen erwerben konnten.

Neben den Vor- und Nachteilen der einzelnen Gesellschaftsformen für Familienunternehmen, stellte die in der Praxis häufig problematische Unternehmensnachfolge einen bedeutenden Teil der Vorlesung dar. Dazu werden die jeweils für Personen- und Kapitalgesellschaften in Betracht kommenden Nachfolgeklauseln und sonstigen Gestaltungsmöglichkeiten untersucht und mit den Besonderheiten in Familienunternehmen verknüpft. Die Möglichkeiten der Einsetzung einer Familienstiftung oder eines Beirats als Governance Instrument wurden einer besonderen Betrachtung unterzogen. Des Weiteren werden die im Zusammenhang mit dem Rückzug des Seniors zu Lebzeiten aufkommenden Fragen behandelt, sowie die rechtlichen Schwierigkeiten bei Anteilsübertragungen an Minderjährige. Zudem wurden Ehevertrags- und Güterstandsklauseln besprochen. Die Vorlesung beinhaltete zudem eine steuerrechtliche Einheit, die verdeutlicht, dass viele der erarbeiteten Gestaltungsmöglichkeiten nur unter Berücksichtigung von steuerlichen Aspekten richtig beurteilt werden können.

Die Studierenden waren von dem neuen Angebot begeistert. Eine Fortsetzung ist bereits geplant.



Anne Sanders

Workshop „Unternehmertum ohne Gewinnorientierung? – Ökonomische und juristische Überlegungen zum sogenannten „Verantwortungseigentum“

von Tim Bühring, Shkelqim Berisha und Gina Rabea Rolfes



Die Thematik um das Verantwortungseigentum steht in den letzten Monaten in der öffentlichen Diskussion. Die Idee einer Gesellschaft mit gebundenem Vermögen hat Einzug in das Sondierungspapier von SPD, BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN und FDP gefunden. Anlass dazu gab unter anderem der Gesetzesentwurf für eine Sonderform der GmbH, der von einer akademischen Arbeitsgruppe erarbeitet wurde.

An die aktuellen Debatten anknüpfend, hat sich am Dienstag, den 26.10.2021, eine Gruppe von Professor*Innen und Doktorand*Innen im Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) in Bielefeld zu einem von Frau Prof. Dr. Anne Sanders veranstalteten Workshop unter dem Titel „Unternehmertum ohne Gewinnorientierung? – Ökonomische und juristische Überlegungen zum sogenannten „Verantwortungseigentum“ getroffen.

Die Interdisziplinarität sollte prägend für den Workshop sein. Denn das sogenannte „Verantwortungseigentum“ beschäftigt nicht nur die Rechtswissenschaft, sondern wirft auch in der Ökonomie Diskussionspotenzial auf. Die Diskussion des „Verantwortungseigentums“ mit Blick auf verschiedene wirtschaftswissenschaftliche Modelle stellte den ersten Block der Veranstaltung dar. Der Zielvor-

stellung des Workshops entsprechend, endete der ökonomische Teil mit einer lebhaften Diskussion. Es folgten vier juristische Beiträge von Doktorand*Innen, die zu dem aktuellen Thema an verschiedenen deutschen Universitäten forschen. Neben einer rechtshistorischen Betrachtung des Verantwortungseigentums beschäftigten sich die Teilnehmenden mit den Menschenbildern im Kapitalgesellschaftsrecht. Darüber hinaus boten Vorträge über die vielfach diskutierte Vermögensbindung und über verfassungsrechtliche Fragen, insbesondere hinsichtlich des Eigentumsverständnisses bei Unternehmen in Verantwortungseigentum, die Grundlagen des weiteren Meinungsaustauschs.

Die Interdisziplinarität zeigt sich bereits in der personellen Zusammensetzung. Den ökonomischen Block übernahmen Frau Prof. Dr. Christina Hoon, Herr Prof. Dr. Kai Bormann und Herr Prof. Dr. Peter Limbach. Die am Gesetzesentwurf beteiligten Professoren Frau Dr. Anne Sanders und Herr Dr. Simon Kempny brachten neben anderen Professor*Innen und Doktorand*Innen die juristische Expertise mit in die Diskussion ein. Mit Blick auf die positive Resonanz der Teilnehmenden, insbesondere der Doktorand*innen, ist für Sommer 2022 ein weiterer Workshop geplant.



Text Prof. Dr. Simon Kempny, LL.M. (UWE Bristol), Steffen Bulk

Lehrstuhl Kempny

Das „Bielefelder Zertifikat im Steuerrecht“ Erweiterung der steuerrechtlichen Lehre und Forschung

Zusammen mit dem im Jahre 2018 auf Initiative des iFUn-Vorstandsmitglieds Prof. Dr. Simon Kempny, LL.M. (UWE Bristol), Inhaber des Lehrstuhls für Öffentliches Recht und Steuerrecht, gegründeten Ostwestfälisch-Lippischen Steuerkreis hat sich die steuerrechtliche Lehre an der Universität Bielefeld weiterentwickelt. Hervorzuheben ist insbesondere das „Bielefelder Zertifikat im Steuerrecht“, welches den interessierten Studierenden vertiefte Kenntnisse im Steuerrecht bescheinigt und ihre über den Pflichtfachbereich des ersten juristischen Exams deutlich hinausgehenden Leistungen würdigt. Das Interesse am „Bielefelder Zertifikat im Steuerrecht“, dies zeigen erste Rückmeldungen aus dem Wintersemester 2021/2022, ist bereits jetzt groß; es wird erwartet, dass dieses, und somit ebenso die steuerrechtliche Lehre und Forschung an der Universität Bielefeld, weiter wachsen wird.

Im Zuge der Einführung dieses Zertifikats wurde die steuerrechtliche Lehre überarbeitet bzw. angepasst und das Lehrveranstaltungsangebot in einem den übrigen Schwerpunktbereichen der Fakultät für Rechtswissenschaft vergleichbaren Umfang ausgebaut. Unter anderem wird erstmals, beginnend mit dem Wintersemester 2021/2022, eine Fallübung angeboten, die sowohl im Winter- als auch im Sommersemester auf die jeweils angebotenen steuerrechtlichen Vorlesungen angepasst ist. In dieser lernen die Studierenden, die theoretisch erworbenen Kenntnisse auch gutachterlich-praktisch umzusetzen. Die zur Erlangung des Zertifikats zu absolvierenden Veranstaltungen gliedern sich dabei in einen Kern- sowie einen Ergänzungsbereich, hinzu kommen ein fachlich einschlägiges universitäres Seminar und eine wissenschaftliche Veranstaltung des Ostwestfälisch-Lippischen Steuerkreises. Zum Kernbereich

zählen (u. a.) die Vorlesungen „Einkommensteuerrecht“ und „Unternehmenssteuerrecht I“. In letzterer wird die (Ertrags-) Besteuerung von sog. Mitunternehmensformen näher betrachtet. Zum Ergänzungsbereich gehören (u. a.) eine Vorlesung zur Erbschaft- und Schenkungsteuer. Alle drei genannten Veranstaltungen behandeln Themen, die besonders die Besteuerung von Familienunternehmen, die regelmäßig als Personengesellschaften firmieren und daher (i. d. R.) als Mitunternehmensformen gelten, berühren.

Daher ist diese Lehre auch praxisbezogen ausgerichtet. Unter anderem werden einzelne Vorlesungen von Vertretern der Praxis (Rechtsanwälten, Steuerberater) gelesen, und auch eine für den Erwerb des Zertifikats zu besuchende Veranstaltung des Ostwestfälisch-Lippischen Steuerkreises, der zu seinen Referenten und Mitgliedern Vertreter aus der Forschung, (Finanz-)Verwaltung und Rechtsberatung zählt, setzt hier an.

So hat Herr Rechtsanwalt Dr. Sebastian von Thunen, LL.M. (University of London), am 27.11.2019 einen Vortrag zum Thema „Poolverträge im Familienunternehmen“ gehalten und dabei insbesondere den Schwerpunkt auf die praktische Umsetzung und praxisbezogene Problemfelder dieser Verträge im Zusammenhang mit den steuerlichen Privilegien nach § 13a und § 13b ErbStG gelegt. Die Verknüpfung zwischen Praxis und Forschung wurde dann – der damaligen epidemischen Lage geschuldet, erst über ein Jahr später – am 25.3.2021 durch einen (digitalen) Vortrag von Steffen Bulk, wissenschaftlichem Mitarbeiter am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Steuerrecht, vertieft, der die rechtstheoretischen Erkenntnisse Hans Kelsens darstellte und hieraus Früchte für das materielle (Steuer-)Recht zog. Dabei ging er insbesondere auf die (u. a.) in § 44 Abs. 1 S. 3 EStG auftretende Frage ein, ob ein Steuerentrichtungsschuldner die im Bundessteuerblatt veröffentlichte (Finanz-)Verwaltungsauffassung zu beachten habe. Eine geplante, aufgrund der langandauernden epidemischen Lage verschobene Veranstaltung mit Frau Prof. Dr. Johanna Hey, Direktorin des Instituts für Steuerrecht an der Universität Köln, soll demnächst zu einem steuerrechtlich ak-

tuellen Thema nachgeholt werden (näheres wird auf der Internetseite des Ostwestfälisch-Lippischen Steuerkreises www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/rechtswissenschaft/ls/kempny/ostwestfalisch-lippischer/index.xml rechtzeitig bekanntgegeben werden; dort finden sich überdies Berichte zu den vergangenen Veranstaltungen und auch weitere Informationen zum „Bielefelder Zertifikat im Steuerrecht“).

Neben der Lehre liegt auch ein Schwerpunkt der steuerrechtlichen Forschung auf Familienunternehmen. So ist Herr Professor Kempny aktiv an dem Gesetzesvorschlag zu einer Rechtsformvariante der GmbH, der „GmbH mit gebundenem Vermögen“, beteiligt, die vor allem für Familienunternehmen eine Alternative zur Stiftung bieten soll. Herr Professor Kempny steht hierbei im Austausch mit dem Bundesministerium der Finanzen sowie Vertretern der Forschung und Rechtsberatung. Nicht zuletzt hat er zur „GmbH mit gebundenem Vermögen“ mehrere Beiträge veröffentlicht, mit denen er auf die im steuerrechtlichen Schrifttum geäußerte Kritik an dieser Rechtsformvariante eingeht und diese entkräftet. Die rechtspolitische Debatte nahm nach der Bundestagswahl vom Oktober 2021 noch einmal erheblich an Fahrt auf, da das Vorhaben, eine neue Rechtsform(variante) zu schaffen, Eingang in das „Sondierungspapier“ von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP fand.

Mit dem Aufwuchs der steuerrechtlichen (und öffentlichrechtlichen) Lehre und Forschung wächst auch der Lehrstuhl stetig. Zu den im Vergleich zum letzten Stiftungsbericht (Stand November 2019) zunächst zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern, Herrn E. Malte N. Reifegerste und Herrn Dipl.-Finw. Sebastian Plesdonat, sind zwei weitere wissenschaftliche Mitarbeiter, Herr Steffen Bulk und Herr Lucas Pentschew, hinzugekommen. Diese unterstützen Herrn Professor Kempny tatkräftig und fördern die intensiven Diskussionen (u. a.) rund um die Besteuerung von Familienunternehmen, deren Erkenntnisse auch in Veröffentlichungen miteinfließen. Einen großen Beitrag hierzu leisten auch Nicola Rott und die fünf studentischen Hilfskräfte mit ihrer unermüdlichen Arbeit.

Sie erreichen den Verein unter folgender Adresse:

Ostwestfälisch-Lippischer Steuerkreis e. V.

über

Universität Bielefeld

Fakultät für Rechtswissenschaft

Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Steuerrecht (Prof. Kempny)

Universitätsstraße 25 | 33615 Bielefeld

Fax: +49 (0)521 106-1567691 | E-Mail: sekretariat.kempny@uni-bielefeld.de

www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/rechtswissenschaft/ls/kempny/ostwestfalisch-lippischer/index.xml





Text Prof. Dr. Kai Bormann

Lehrstuhl Bormann

„Im Juni 2021 ist der Startschuss gefallen für die neu geschaffene Professur Human Resource und Family Business Management. Ich freue mich sehr darauf, die Themen Human Resource Management in und Management von Familienunternehmen in Forschung und Lehre zu vertreten, um so auch die iFUn-Tradition einer forschungs- wie praxisorientierten Wissensvermittlung weiterführen zu können. Gute Ideen brauchen die richtigen Köpfe. In den kommenden Monaten werden sowohl wissenschaftliche als auch studentische Mitarbeiter*Innen das Team verstärken, so dass ich mich schon heute auf ein sicherlich spannendes Jahr 2022 freuen darf.“

Profil der Professur

An der Professur für Human Resource und Family Business Management werden wirksame Führungs- und Managementstrategien zur Förderung von Motivation, Wohlbefinden und Hochleistung insbesondere in Familienunternehmen erforscht. Schwerpunkte sind dabei u.a. ‚gute‘ (insb. ethische) und ‚schlechte‘ (insb. toxische und feindselige) Formen der Mitarbeiterführung, die Förderung psychischer Gesundheit bei der Arbeit sowie Erfolgsfaktoren für neue Führungs- und Organisationsformen.

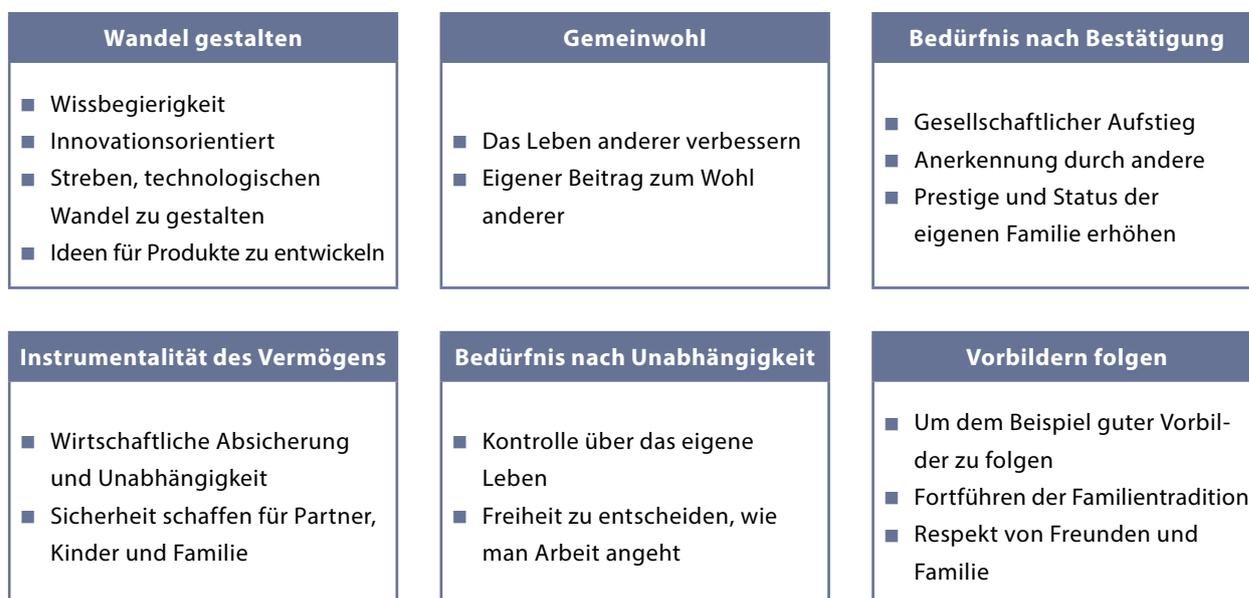
Highlights aus der Lehre

Das iFUn steht für Zusammenarbeit. Im Sommersemester 2021 haben Dr. Andreas Hettich und Prof. Dr. Kai Bormann gemeinsam das Seminar „Führung von Familienunternehmen“ veranstaltet. Inhaltlich gingen 23 Masterstudierende der Frage nach, was Gründer*Innen zur Gründung eines Unternehmens motiviert. Einblicke aus der Praxis gab Mandy Schipke (Geschäftsführerin und Mitgründerin der NOVUM engineering GmbH) in Form eines Gastvortrages mit anschließendem Q&A. Die Studierenden entwickelten angeleitet ein Fragebogeninstrument, das verschiedene Motive abbildet (s. Abb. 1) und befragten anschließend über 200 Gründer*Innen mittels einer Onlinebefragung. Die Ergebnisse lieferten spannende Einblicke, wie unterschiedlich die Gründe einer Unternehmensgründung sein können und wie diese Unterschiede einen Beitrag zur Erklärung von Führungsverhalten, Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg haben.

Im laufenden Wintersemester halten Prof. Dr. Fred G. Becker und Prof. Dr. Kai Bormann erstmalig gemeinsam die Vorlesung Grundlagen der Unternehmungsführung. Als Teil der fachlichen Basis vermittelt die Vorlesung die zentralen Managementgrundlagen (z.B. Planung, Organisation, Personal, Führung und Kontrolle) an eine große Hörerschaft der wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorstudiengänge.

Was motiviert Gründer*Innen zur Gründung?

Eine Taxonomie von Gründungsmotiven



Hauptstifter der Professur Führung von Familienunternehmen



Pushing Performance

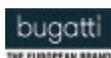


Stiftung Familienunternehmen

Unterstifter der



UNIVERSITÄTSGESellschaft
BIELEFELD
Verein der Freunde und Förderer
der Universität Bielefeld e. V.



seidensticker



Impressum

Herausgeber

Stiftungsprofessur BWL, insbesondere
Führung von Familienunternehmen
Prof. Dr. Christina Hoon
Universität Bielefeld
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Universitätsstr. 25
33615 Bielefeld
www.uni-bielefeld.de/wiwi/ffu/

Kontakt

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

Vi.S.d.P.

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

Druck

Gieselmann

Stand, Auflage

Dezember 2021, 150 Exemplare

Konzeption und Redaktion

Prof. Dr. Christina Hoon und Julia Brinkmann

Gestaltung und Grafik

VISIO Kommunikation GmbH

Fotos und Grafiken

S. 5, Stefan Sättele | S. 6, Pressestelle Universität Bielefeld |
S. 7, Stefan Sättele | S. 8, Stefan Sättele | S. 9, Stefan Sättele
| S. 11 oben, Kreis Herford/Bastian Niemeier | S. 11 mit-
te links, Fa. Seidensticker | S. 11 Mitte rechts, Fa. Harting
| S. 11 unten, IHK Bielefeld | S. 12, Stefan Sättele | S. 13,
Stefan Sättele | S. 14 links (1), Christina Hoon | S. 14 links
(2), Stefan Sättele | S. 14 rechts (1), Stefan Sättele | S. 14
rechts (2), Alexandra Brinkmann | S. 15, Christina Hoon |
S. 16, Christina Hoon | S. 17, privat | S. 18 oben, Jana Bövers
| S. 18 unten, Caroline Narten | S. 19, Pressestelle Univer-
sität Bielefeld | S. 20 oben, Christina Hoon | S. 20 unten
1–4, Christina Hoon | S. 21 oben, Christina Hoon | S. 22,
Christina Hoon | S. 23, Daniel Bakir | S. 26, Stefan Sättele
| S. 27 oben, Fred Becker | S. 27 unten, Fred Becker | S. 28
oben links, Fred Becker | S. 28 oben rechts, Melitta | S. 28
mitte, Elegante bed-linen fashion GmbH | S. 28 unten, Intel-
ligence AG | S. 29 mitte, Fred Becker | S. 29 unten, Walter
Klingebiel | S. 30, Joachim Müller | S. 30/31, Joachim
Müller | S. 32, Anke Eilers | S. 33, Anne Sanders | S. 34, Gina
Rolfes | S. 36, Stefan Sättele | S. 38, Referat für Kommuni-
kation, Universität Bielefeld

Stiftungsprofessur Führung von Familienunternehmen

Prof. Dr. Christina Hoon

Universität Bielefeld

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Universitätsstr. 25

D-33615 Bielefeld

Kontakt

Raum: V8-132

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

Mail: christina.hoon@uni-bielefeld.de

www.uni-bielefeld.de/wiwi/ffu/