



Jahresbericht 2022



**Verantwortung
für Familienunternehmen**
Gemeinnützige Stiftung



Liebe Freunde der EQUA-Stiftung!

Ich freue mich, dass die EQUA-Stiftung auch wieder von vielen spannenden Projekten und Aktivitäten im abgelaufenen Jahr 2022 berichten kann, die dazu dienen, dem Stiftungsauftrag gerecht zu werden: Wissen zu generieren, das Unternehmerfamilien hilft, ihre Familienunternehmen und damit das Rückgrat der deutschen Wirtschaft zu sichern. Externe Disruptionen wie Pandemien oder Kriege lassen sich damit zwar natürlich nicht verhindern, aber Wissen und ein hoher Reflexionsgrad kann Unternehmerfamilien dazu befähigen, auf Herausforderungen angemessen zu reagieren und nicht blockierend oder gar kontraproduktiv zu wirken.

Um unserer Aufgabe gerecht zu werden, brauchen wir viele Partner: Universitäten, junge Wissenschaftler*, die sich neuen Forschungsfeldern widmen, Unternehmerfamilien, die bereit sind, Einblicke zu gewähren.

Ein langjähriger Wegbegleiter, der immer wieder tief in die Materie von Unternehmerfamilien und Familienunternehmen eintaucht(e) und die EQUA-Stiftung bei der Erreichung ihres Stiftungsziels unterstützt, ist PD Prof. Dr. **Hermut Kormann**. Ich freue mich, dass er 2022 zum ersten Ehren-EQUAatorianer ernannt wurde. Wir gratulieren ihm und hoffen, dass er auch in Zukunft Wegbegleiter und Sparringpartner der EQUA-Stiftung bleibt.



Ganz besonders freut uns auch die enge Zusammenarbeit mit Prof. Dr. **Melanie Richards**, die seit März den EQUA-Stiftungslehrstuhl an der TUM innehat und mit der die EQUA-Stiftung bei mehreren praxisnahen und wissenschaftlichen Projekten kooperiert.



Durch die zusätzliche EQUA-Mitarbeiterin Dr. **Dinah Spitzley** konnte die EQUA-Stiftung nun auch mehr Projekte selbst initiieren, durchführen beziehungsweise sich inhaltlich verstärkt – insbesondere zum Thema NextGen – bei Projekten einbringen.

Eine neue Partnerschaft ging die EQUA-Stiftung mit dem Verlag **Kastner AG** ein. Dieser ist bereit, immer wieder neue Wege zu finden, um unsere speziellen Anforderungen zu realisieren.

Neben der wissenschaftlichen Arbeit war es auch im abgelaufenen Jahr der EQUA-Stiftung wieder wichtig, Unternehmerfamilien ganz konkret und individuell bei ihren Herausforderungen, die insbesondere bei Veränderungsprozessen auftreten, zu unterstützen.

Die EQUA-Stiftung wächst. Freuen Sie sich mit uns!



Vicky Schlagböhmer
Stiftungsvorstand

* Um des besseren Leseflusses willen und weil in der deutschen Sprache die männliche Form durchaus semantisch geschlechtsneutral verwendet wird, verzichten wir im Folgenden bewusst auf eine Genderschreibweise. Wir beziehen damit Frauen und Diverse ausdrücklich mit ein.

Studien zufolge werden in Deutschland zwischen 2018 und 2022 ungefähr 150.000 Familienunternehmen mit circa zweieinhalb Millionen Beschäftigten übergeben. Eine solche Übergabe bedeutet aber nicht nur den Transfer von Eigentum von der älteren auf die nächste Generation, sondern auch die Übertragung von Verantwortung.

Bevor sich die NextGens aus Unternehmerfamilien für oder gegen die Übernahme der Verantwortung für das familieneigene Unternehmen entscheiden, haben sie viele Fragen im Kopf. In diesem Buch wurden deshalb die 15 wichtigsten FAQs von jungen Mitgliedern aus Unternehmerfamilien gestellt und von NextGens beantwortet, die für sich bereits eine Lösung für die eine oder andere Herausforderung gefunden haben.

Herausgekommen ist ein Kaleidoskop der Antworten, das die NextGen von Unternehmerfamilien dazu anregen soll, einen persönlichen Lösungsweg zu entwickeln. Denn es gibt nicht den einen objektiv richtigen Weg, sondern viele gute Möglichkeiten. Die gefundene Lösung muss ‚nur‘ auf die eigene Situation passen. Und das tut sie am besten, wenn man ehrlich zu sich selbst ist. Genau dies ist auch die Klammer von all den hier abgedruckten unterschiedlichen Antworten: Sie sind nicht objektiv richtig oder falsch, sondern sie sind ehrlich und authentisch und daher subjektiv richtig.



Ich finde, es bringt unheimlich viel, andere Geschichten zu hören und zu reflektieren: was passt für mich, was passt für mich nicht?

Vanessa Weber

Unternehmerfamilien

FAQs der NextGen
NextGens fragen –
NextGens antworten

EQUA-Schriftenreihe
28/2022

Herausgeber:
EQUA-Stiftung
Verlag:
Kastner AG
Wolnzach 2022

248 Seiten,
ISBN 978 3 945 296 98 1



Die 15 wichtigsten FAQs der NextGen:

- Nachfolge:** Wie kann eine familieninterne Nachfolge in operativer Funktion im Unternehmen optimal vorbereitet und geregelt werden?
- Führung:** Wie sieht gute Führung im Familienunternehmen aus?
- Entscheidung:** Soll/kann/will ich das Familienunternehmen operativ übernehmen oder nicht?
- Kommunikation:** Wie kommunizieren wir in der Unternehmerfamilie richtig?
- Kompetenzen:** Welche Kompetenzen sollten Nachfolger haben?
- Generationswechsel:** Was sind die Herausforderungen beim Generationswechsel?
- Rollenfindung:** Wie finde ich meine eigene Rolle/Position in der Unternehmerfamilie und im Familienunternehmen?
- Veränderung:** Wie gestalte ich die nötigen Veränderungen im Familienunternehmen mit?
- Familiendynamik:** Wie gehen wir mit Familiendynamiken in unserer Unternehmerfamilie um?
- Austausch:** Was würde mir der Austausch mit anderen NextGens bringen?
- Verantwortung:** Welche Verantwortung habe ich gegenüber dem Familienunternehmen und der Unternehmerfamilie?
- Generationendynamik:** Wie gehen wir mit Generationendynamiken in unserer Unternehmerfamilie um?
- Zusammenhalt:** Wie kann ich den Zusammenhalt in unserer Unternehmerfamilie positiv beeinflussen?
- Geschwisterdynamik:** Wie gehen wir mit Geschwisterdynamiken in der Unternehmerfamilie um?
- Krisen:** Wie kann man mit Krisen im Familienunternehmen umgehen?



Viktoria Asamer
Werteübertragung in Unternehmerfamilien

Die Dissertation zielt darauf ab, den Prozess der Übertragung der Werte zwischen den Generationen in Unternehmerfamilien und die dabei vorhandenen Dynamiken zu verstehen. Sie will damit eine wissenschaftliche Lücke schließen, indem die psychologischen Werteprofile von Familienmitgliedern in Mehrgenerationen-Unternehmerfamilien an der Schnittstelle zwischen Familienunternehmen und Unternehmerfamilie erfasst und die Muster dieses Wertesozialisationsprozesses untersucht werden.

Zum anderen will sie aber auch einen praktischen Beitrag leisten, der Unternehmerfamilien und Familienunternehmen helfen kann, ihre gemeinsamen Familienwerte zu entwickeln und zu stärken, um den Erfolg im Unternehmen und die Einigkeit in der Familie zu stabilisieren.



Yasin Yilmaz
Resilienz in Unternehmerfamilien

Die Resilienz von Unternehmen ist in der Forschung ein wichtiges Thema, da sie die Stabilität von Unternehmen und damit die Robustheit der Gesamtwirtschaft erklärt. Insbesondere Familienunternehmen wird eine besondere Resilienz attestiert. Da aber Familienunternehmen von ihrer Eigentümerfamilie maßgeblich beeinflusst sind, ist es naheliegend zu folgern, dass sich die Familienunternehmensresilienz aus der Resilienz der Unternehmerfamilie speist. In dieser Dissertation geht es um die Frage, woraus sich eine Familien-Resilienz nährt. Denn es ist bisher nicht geklärt, ob eine Gruppen-Resilienz ein eigenes kollektives Phänomen ist oder ob sie sich aus der Resilienz der einzelnen Mitglieder ergibt. Weiterhin ist ungeklärt, ob, wie und warum sich die Resilienz einer Gruppe (die Unternehmerfamilie) auf eine andere Gruppe oder Organisation (das Unternehmen) überträgt.



Alice Timmermann
Risikomanagement in Familienunternehmen

In der öffentlichen Diskussion wird dem Risikomanagement in Unternehmen eine zunehmende Bedeutung beigemessen, während in der Forschung das Risikomanagement von Unternehmen bisher kaum Beachtung findet. Und dies gilt ganz besonders für das Risikomanagement in Familienunternehmen. Deshalb setzt das Dissertationsprojekt im Spannungsfeld von Risikomanagement-Theorie und der Familienunternehmens-Praxis an. Dabei werden die unternehmensspezifischen Charakteristika, die Besonderheiten im Führungsstil, die Eigentümergehen und die Personenorientierung in Familienunternehmen im Risikomanagement-Ansatz reflektiert. Ziel des Forschungsprojekts ist die Konzeptualisierung eines anforderungsgerechten Risikomanagements für Familienunternehmen.



Dr. Caroline Heil
Kindliche Resilienz in Unternehmerfamilien

Diese sozialwissenschaftliche Dissertation befasst sich mit der Frage, ob und wie die besondere Sozialisation von Unternehmerkindern deren individuelle Resilienzentwicklung beeinflusst. Sie arbeitet heraus, inwiefern Sozialisationsbedingungen Kinder und Jugendliche aus Unternehmerfamilien stabilisieren oder aber auch destabilisieren können.

Die Ergebnisse der Studie erweitern nicht nur das Wissen rund um das Thema ‚Erziehung zum Unternehmertum‘, sondern geben auch praktische Implikationen für Unternehmerfamilien.

Die Dissertation wurde von der Universität Witten/Herdecke angenommen und Caroline Heil damit promoviert.

In dieser Dissertation werden die aktuellen, gesellschaftlich akzeptierten Rollenbilder an der Spitze von Familienunternehmen untersucht. Dabei soll geklärt werden, welche Rollenbilder in unterschiedlichen Unternehmen und Strukturen vorhanden sind, woraus sich diese entwickeln und in welcher gesellschaftlichen Wechselwirkung diese stehen.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Interaktion von individuellem Werdegang und Einflussfaktoren ganzheitlich nachzuvollziehen, indem familien- und unternehmensrelevante Rollen im Zeitverlauf betrachtet werden, um ein tieferes Verständnis zu generieren und die Einzelfälle kategorisieren und abstrahieren zu können.

Valerie Nickel

Gesellschaftlich akzeptierte Rollenbilder an der Spitze von Familienunternehmen



Für Familienunternehmen stellt die Digitalisierung oft nicht nur eine unternehmerische Herausforderung, sondern auch eine familiedynamische dar. Denn die maßgeblichen Entscheidungsträger im Unternehmen sind verwandtschaftlich verbunden und stammen oft aus mehreren Generationen. Unterschiedliche Generationen haben aber häufig eine unterschiedliche Haltung gegenüber dem Digitalisierungsdruck im Unternehmen. So können Konflikte entstehen, die ihren Grund zwar in der Generationendynamik haben, die aber auf die Digitalisierung im Unternehmen projiziert werden.

Ziel dieser Dissertation ist es, Mittel und Wege aufzuzeigen, wie derlei Konflikte erfolgreich gelöst und damit die digitale Transformation auch in Familienunternehmen gelingen kann.

Tobias Bürgel

Konflikte in Familienunternehmen im Zuge der Digitalisierung



Da angenommen wird, dass die Digitalisierungsbereitschaft in Familienunternehmen nicht nur von internen Voraussetzungen und Bedingungen des speziellen Unternehmens, der speziellen Branche, der speziellen Eigentümerfamilie etc. abhängt, sondern vermutet wird, dass die Reaktion auf die Digitalisierungsherausforderung auch maßgeblich von der jeweiligen Kultur, Mentalität, Politik und Gesellschaft beeinflusst ist, vergleicht diese Dissertation den Umgang mit der Digitalisierung von Familienunternehmen in China und Deutschland.

Nina Anique Hadel

Digitalisierung von Familienunternehmen



Mittels einer qualitativ-empirischen Methode sollen in dieser Dissertation selbstorganisierte Familienunternehmen analysiert werden, um zu erkennen, wie Selbstorganisation in dieser Unternehmensform ausgeprägt sein und funktionieren kann. Denn möglicherweise sind die Strukturen in Familienunternehmen für eine Selbstorganisation konstitutiv, möglicherweise widersprechen sie dieser aber auch. Diese Studie will verstehen, inwiefern sich eine Selbstorganisation zur Ablösung von ehemals patriarchalen Führungsstrukturen eignet und ein modernes Instrument zur Führung von Familienunternehmen darstellen kann.

Eva Maria Hohenberger

Selbstorganisation in Familienunternehmen





Prof. Dr. Birgit Feldbauer-Durstmüller et al.

Religiöse Prägungen und Werthaltungen in Unternehmerfamilien

Charakteristisch für Familienunternehmen sind spezifische Wertesysteme und die Wirkung von familiären Werten auf die Unternehmenswerte. Diese Werteorientierung der Familienunternehmen wird schon seit langem in Forschung und Praxis immer wieder thematisiert und betont. Trotzdem gibt es kaum weitergehende Studien. Das Ziel dieses Forschungsprojekts an der JKU Linz besteht darin, religiöse Prägungen und Werthaltungen in Unternehmerfamilien, also die Auswirkungen von christlichen, islamischen, jüdischen oder säkularen Überzeugungen auf Familienunternehmen zu untersuchen. Darüber hinaus sollen die Einflüsse dieser Überzeugungen nicht nur auf die Unternehmenskultur, sondern auch auf den Unternehmenserfolg betrachtet werden.



Prof. Dr. Reinhard Prügl et al.

**Projekt²⁰²⁴
Langzeitstudie über junge Unternehmerfamilienmitglieder**

Bei dieser Langzeitstudie werden am FIF der ZU in Friedrichshafen junge Mitglieder aus Unternehmerfamilien im Alter ab 18 Jahren über einen 10-jährigen Zeitraum immer wieder befragt. Aus der so gewonnenen Fülle an Material sollen belastbare Aussagen in Bezug auf die Entwicklung von NextGens aus Familienunternehmen gewonnen und entsprechende Muster und darauf basierende Handlungsoptionen abgeleitet werden. Die Teilnehmer der Studie leisten damit einerseits einen wichtigen Beitrag für die Forschung über Familienunternehmen, erhalten andererseits aber auch persönlich Impulse, um ihre eigene Rolle zu reflektieren, sich mit anderen in gleicher Situation auszutauschen und werden durch neue wissenschaftliche Erkenntnisse unterstützt.



AkadR Dr. Jan-Philipp Ahrens et al.

Frauen in der Führung von Familienunternehmen

Wie hoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen von Familienunternehmen?
Am ifm der Universität Mannheim ist mit ATALANTA ein Algorithmus entwickelt worden, der weltweit Datenbanken durchläuft, um die Beteiligungs- und Führungsstrukturen von Unternehmen zu identifizieren. Somit ist über ATALANTA eine Datenbasis generierbar, die Familienunternehmen verlässlich und umfassend bestimmt. Ein Forscherteam hat es sich nun zur Aufgabe gemacht, mithilfe von ATALANTA belastbare Fakten über Frauen in Führungspositionen in Familienunternehmen und Nichtfamilienunternehmen zu erheben, zu analysieren und zu bewerten.



**WIFU Wittener Institut für Familienunternehmen
Institutsförderung**

Das 1998 gegründete Institut wird seit 2005 von einem Trägerkreis finanziert, zu dem auch die EQUA-Stiftung von Beginn an zählt. Das WIFU ist als Teil der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Witten/Herdecke ein spezielles Institut für Familienunternehmensforschung und -lehre. Es zeichnet sich durch einen interdisziplinären Ansatz aus.

EQUA-Stiftungslehrstuhl & EQUA-Projekte

Seit März 2022 bekleidet Prof. Dr. **Melanie Richards** den EQUA-Stiftungslehrstuhl an der TUM School of Management in München. Sie konzentriert sich hier auf die Frage, wie sich die Kultur von Familienunternehmen auf die Entscheidungsfindung und die Ergebnisse der Organisation auswirkt. Darüber hinaus zielt ihre Arbeit darauf ab, die unternehmerischen und sozialen Aktivitäten von Unternehmerfamilien besser zu verstehen. Ihre Forschung analysiert auch Familienphilanthropie und Impact Investing – wichtige praktische Phänomene, die in der Wissenschaft noch nicht ausreichend erforscht sind.

EQUA-Stiftungslehrstuhl für Familienunternehmen, deren Kultur und Eigentümer

Prof. Dr.
Melanie Richards



Ein Team um Prof. Dr. **Melanie Richards** (TUM München), ein Team um Prof. Dr. **Birgit Felden** (HRW Berlin) und ein Team um Dr. **Rena Haftlmeier-Seiffert** (EQUA-Stiftung) entwickeln gemeinsam ein Reflexionstool für Nachfolger und Gründer von Unternehmen, das ihnen ganz praxisnah dabei helfen soll, sich selbst richtig zu verorten, um so mit ihren Herausforderungen souverän umzugehen. Gleichzeitig sollen damit aber auch der Forschung anonyme Einblicke in aufkommende Herausforderungen und deren Bewältigungsstrategien ermöglicht werden, die nicht wie sonst üblich durch retrospektive Befragungen ermittelt und damit mit Fehlerinnerungen und sozial erwünschten Antworten behaftet sind.

Entrepreneurship Journal



Das Chamäleon-Modell versucht zu erklären, wie Entscheidungen in Unternehmerfamilien zustande kommen. Prof. Dr. **Petra Moog** und ihr Team (Universität Siegen), Prof. Dr. **Beate Cesinger** (NDU St. Pölten) und Dr. **Rena Haftlmeier-Seiffert** (EQUA-Stiftung) arbeiten an der Auswertung einer großzahligen Erhebung, versuchen Muster zu erkennen und die disparaten Ergebnisse einzuordnen.

Das Chamäleon-Modell



Dr. **Dinah Spitzley** entwickelt gemeinsam mit dem **Haus Next** Team eine digitale Plattform, um Nachfolger und Vorgänger aus verschiedenen Familienunternehmen zusammenzubringen, damit sie Erfahrungen mit der jeweils anderen Generation sammeln und voneinander lernen können. So kann die Übergabesituation des familieneigenen Unternehmens aus einer neuen Perspektive erlebt, reflektiert und gemeinsam gestaltet werden, ohne dass die typischen Familiendynamiken, die meist nur in der eigenen Familie auftreten, die Lernerfahrungen beeinträchtigen. Das Projekt befindet sich noch in der Entwicklungsphase, stößt aber bereits jetzt bei Unternehmerfamilien auf großes Interesse. Jeder der auf **switch** gern einen Lern- und Austauschpartner der anderen Generation aus einem anderen Familienunternehmen finden möchte, sollte sich frühzeitig anmelden: dinah.spitzley@equa-stiftung.de (Betreff: switch - experience succession).

switch experience succession





**Masterstudiengang
(LL.M)
Erbrecht & Unter-
nehmensnachfolge**

**JurGrad
Westfälische
Wilhelms-Universität
Münster**

Blockseminar

Besondere Anforderungen bei der Beratung von Unternehmerfamilien

Seminar von Frau Dr. Rena Haftlmeier-Seiffert

Grundlegende, aktuelle, zukünftige und strategische Fragen über die Ausrichtung eines Familienunternehmens werden in der Unternehmerfamilie entschieden. Die Entscheidungsfindungsprozesse werden dabei in der Regel von rationalen Sachthemen genauso wie von persönlichen Befindlichkeiten beeinflusst. Dies erfordert bei der Beratung von Unternehmerfamilien die Fähigkeit, neben den harten Fakten auch die sogenannten weichen Einflussfaktoren zu erfassen, sie als ebenso wirksam anzuerkennen und zu berücksichtigen. Nur so ist es möglich, mit den Wechselwirkungen von Sachlichkeit und Emotion konstruktiv umzugehen.



**Ringvorlesung
Ethik und Gesellschaft**

**JKU
Johannes Kepler
Universität
Linz**

Vorlesung

Familienunternehmen und Werte

Vorlesung von Dr. Rena Haftlmeier-Seiffert

Im Rahmen der Ringvorlesung Ethik und Gesellschaft, an der Doktratsstudierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der JKU teilnahmen, lehrte Frau Dr. Rena Haftlmeier-Seiffert über werteorientiertes unternehmerisches Handeln in Familienunternehmen. Dabei stellten die Studierenden zunächst ihre eigene Werteprägung fest, um dadurch zu verstehen, inwiefern unterschiedliche Werthaltungen und Überzeugungen unternehmerische Entscheidungen unterschiedlich beeinflussen können.



**Executive-Master-
studiengang
eMA FESH**

**FIF
Zeppelin Universität
Friedrichshafen**

Blockseminare

Corporate Venturing in Familienunternehmen

Seminar von Dr. Dinah Spitzley

Corporate Venturing ist eine Möglichkeit für Familienunternehmen zu wachsen. Aber noch mehr: Es ist auch eine Möglichkeit für die Next-Gen in das Familienunternehmen einzusteigen. In diesem Seminar wurden Praxisbeispiele diskutiert sowie Venturingpotentiale für die Familienunternehmen der Teilnehmenden evaluiert.

Gesellschafterkompetenz

Seminar von Dr. Rena Haftlmeier-Seiffert

Gesellschafterkompetenz bedeutet (u.a.): schädliche Dynamiken in der eigenen Eigentümerfamilie zu erkennen, sie zu reflektieren und souverän damit umzugehen, um die unternehmerische Entscheidungsfähigkeit sicher zu stellen. In diesem Seminar wurde an fiktiven und realen Situationen in Unternehmerfamilien geübt, die Dynamiken zu verstehen und pro- und reaktiv zu handeln.



**Masterstudiengang
Management
by Innovation**

**NDU
New Design
University
St. Pölten**

Blockseminar

Family Business and Business Family

Seminar von Dr. Rena Haftlmeier-Seiffert

In diesem Seminar lernten die Masterstudierenden Familienunternehmen zu definieren und die besonderen Chancen und Risiken zu erkennen und zu benennen, die sich aus dem Zusammenspiel von Familienunternehmen und Unternehmerfamilie und deren Überzeugungen ergeben.

Am Ende stand die Aufgabe, aus ihrem das ganze Semester über entwickelten (fiktiven) Start-Up-Unternehmen ein (fiktives) Familienunternehmen zu machen und dabei die besonderen Herausforderungen, aber auch Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Weil im Jahr 2021 Jahr pandemiebedingt das EQUA-Stipendiaten-kolloquium ausfallen musste, gab es in diesem Jahr zwei Kolloquien. Wie immer ging es nicht darum, fertige Ergebnisse, sondern Werkstattberichte zu präsentieren. Der anschließende Diskurs unter den Teilnehmern, die aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen kommen, bot die Möglichkeit, gerade Fragen und eigene Herausforderungen kontrovers aber konstruktiv zu diskutieren. So bekamen die EQUA-Stipendiaten wichtige Impulse für ihre eigene Forschungsarbeit.

EQUA-Stipendiaten-kolloquium

Frühjahr 2022



Herbst 2022



Ungefähr 30 Experten aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen waren von der EQUA-Stiftung nach Zusmarshausen in die Alte Posthalterei eingeladen, um in Klausur zwei Tage lang die Zukunftsfähigkeit der Unternehmensform Familienunternehmen zu diskutieren und Handlungsimplicationen zu entwickeln. Die pre-mortem-Methode geht vom totalen Untergang aus und stellt diesen als Tatsache hin. Der Workshop begann deshalb mit der Frage, was passieren müsste, dass genau dies eintritt. Nachdem die Ideen geclustert und somit Einzelthemen (Gesellschaft, Wirtschaft, Politik, Familie, Natur, Technik) identifiziert waren, erarbeiteten die Teilnehmer in Kleingruppen Untergangsszenarien für die einzelnen Bereiche. In einem nächsten Schritt wurde gemeinsam aus diesen Einzelszenarien ein Gesamtuntergangsszenario entwickelt, welches dann Grundlage für die Erarbeitung von Implikationen war.

EQUA-ThinkTank

Es gibt keine Familienunternehmen mehr!

Eine pre-mortem-Betrachtung



Das Kernthema 2022 beschäftigte sich mit intergenerationalen Dynamiken. Deshalb gab es zum einen ein Panel, bei dem drei Generationen der Gastgeberfamilie Finger (PACKSYS) teilnahmen und offene und sympathische Einblicke in ihren Umgang mit den Generationendynamiken gaben. Zum anderen wurden die Ergebnisse der diesjährigen Teilstudie zum Thema vorgestellt. Wie immer bekam jeder Teilnehmer seine individuelle Auswertung. Eine rege und vor allem konstruktive Diskussion schloss sich an. Darüber hinaus wurden über ein Planspiel mit verteilten Rollen die Generationendynamiken in einer Gesellschafterversammlung unmittelbar erlebbar gemacht. Diese wurde im Anschluss reflektiert und Lösungen des präventiven und reaktiven Umgangs damit gemeinsam erarbeitet. Die wichtige Challenge Box fehlte auch diesmal nicht.

Projekt²⁰²⁴ Meeting

Generationendynamiken

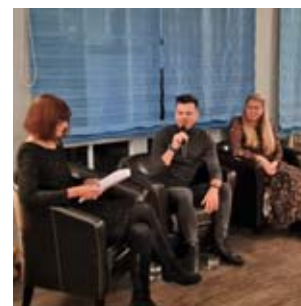


Auf der Book-Launch-Party in Starnberg wurde das Erscheinen der neuesten EQUA-Publikation: **Unternehmerfamilien. FAQ der NextGen** gefeiert.

Dabei gab es neben einer Keynote von Prof. Dr. **Reinhard Prügl** zum Thema der nächsten Generation in Unternehmerfamilien ein von Dr. **Rena Haftlmeier-Seiffert** moderiertes Panel mit vier NextGens aus dem Buch. **Isabel Grupp, Vanessa Weber, Maximilian Roos** und **Henning Kortmann** teilten ihre Geschichte und Geschichten als Unternehmerkind mit dem Publikum, denn „es bringt unheimlich viel, andere Geschichten zu hören und zu reflektieren“ (Vanessa Weber).

Panel

Unternehmerfamilien. FAQ der NextGen





**IFERA 2022
University Santander**
Vortrag

“Same Same but Different”: Addressing Socialization Experiences in Next Generation Founding Behaviors and New Venture Outcomes

Dr. **Dinah Spitzley**, **Miriam Förch** und Prof. Dr. **Reinhard Prügl** haben auf der IEFRA 2022 ihr Paper zum Thema ‚Gründungen der NextGen aus Unternehmerfamilien‘ vorgestellt. Es wurde untersucht, welchen Einfluss das Unternehmen und die Familie auf die Gründungsmotivation der NextGens hat und wie sich dieser auf das langfristige Ziel auswirkt, die Neugründung in das Familienunternehmen zu integrieren, sie als eigenständiges Unternehmen weiterzuführen oder am Ende doch zu verkaufen.



Best Paper Award

Das Paper von **Miriam Förch**, Dr. **Dinah Spitzley** und Prof. Dr. **Reinhard Prügl** hat auf der IFERA den „Best Entrepreneurship in Family Business Paper“-Award gewonnen.



**24. Kongress für Familienunternehmen
Universität Witten**
Vortrag und Workshop

Nachhaltigkeit ist für Familienunternehmen konstitutiv

Im Vortrag von Dr. **Rena Haftlmeier-Seiffert** erfolgte zunächst eine Annäherung über die Begrifflichkeit und der Versuch einer Definition, bevor das Getriebe-Modell der Nachhaltigkeit eingeführt wurde. Dann betrachtete **Lisa Winkler** in ihrem Vortrag die Perspektive der Nachfolger und stellte heraus, dass die NextGen von Unternehmerfamilien Nachhaltigkeit als eine Chance für ihr Familienunternehmen begreift.

Im Workshop wurde erarbeitet, inwiefern Unternehmerfamilien aufgrund ihres Selbstverständnisses zur Nachhaltigkeit beitragen, inwiefern Interessenskonflikte ausbalanciert werden müssen und warum Nachhaltigkeit für Familienunternehmern wesentlich ist.



**ReTS
Universität Leipzig**
Kommentar

Resilienz-Modell

Am Ende der ReTS-Tagung war Frau Dr. **Rena Haftlmeier-Seiffert** aufgefordert, der wirtschaftshistorischen Betrachtung von Resilienz mit einem Kommentar einen Impuls zu geben.

Ihr Kommentar bestand aus zwei Anregungen/Wünschen, welche die Anschlussfähigkeit der wirtschaftshistorischen Betrachtungen an andere Wissenschaftsdisziplinen in den Mittelpunkt stellten, und aus dem Versuch, eine Klammer um all die spannenden, fundierten Beiträge der Tagung zu bilden, die von tief forschenden Einzelpersonen und Wissen getragen waren. Die Klammer war ein spontan entwickeltes Resilienz-Modell, in dem sich alle auch noch so divergierenden Beitragenden in irgendeiner Form mit ihrem Thema beziehungsweise ihren spezifischen Erkenntnissen wiederfinden konnten.



**Wirtschaft und monastisches Leben
Stift Lambach**
Podiumsdiskussion

Wie können Klöster (mit der Wirtschaft) kooperieren?

Moderiert von **Ferdinand Kaineder** diskutierten P. **Jakob Auer** (OSB Erzabtei St. Peter), Dr. **Rena Haftlmeier-Seiffert**, (EQUA-Stiftung) sowie Priv.-Doz. Dr. **Isabelle Jonveaux** (Caritas) das Thema aus unterschiedlichsten Blickwinkeln, kamen jedoch zu keinem einheitlichen Ergebnis. Zu perspektivreich sind die Aspekte der Kooperationsmöglichkeiten von Klöstern.

Stiftungsorgane



Dr. Ulrich Wacker
Vorstandsvorsitzender
Jurist, Gesellschafter

Vicky Schlagböhmer
stellvertretende Vorstandvorsitzende
Diplomkauffrau, Gesellschafterin

Georg Wacker
Mitglied des Vorstands
Maschinenbauingenieur, Gesellschafter

**EQUA-
Stiftungsvorstand**



Maleachi Bühringer
Maschinenbauingenieur, Familienunternehmer

Dr. Ursula Koners
Betriebswirtin, Geschäftsführerin

Prof. em. Dr. Arist von Schlippe
Psychologe

Prof. Dr. Matthias Schüppen
Rechtsanwalt, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer

Christiane Wacker
MBA, Gesellschafterin

Irene Wacker
Bankkauffrau

**EQUA-
Kuratorium**



Dr. Rena Haftlmeier-Seiffert
Geschäftsleitung

Julia Lvova
Assistenz

Dr. Dinah Spitzley
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

**EQUA-
Geschäftsführung und
Mitarbeiter**



Regierung von Oberbayern
12.1-1222.1M/E08

Stiftungsaufsicht





EQUA-Stiftung

Belgradstraße 9
D-80796 München
Telefon: 089-890 63 63 20
E-Mail: info@equa-stiftung.de
Internet: www.equa-stiftung

Stiftungsaufsicht: Regierung von Oberbayern
12.1-1222.1M/ E08
Stiftungsvorstand: Dr. Ulrich Wacker
Geschäftsführung: Dr. Rena Haftlmeier-Seiffert
Bankverbindung: Commerzbank
IBAN: DE93 7004 0041 0664 9149 00

Als gemeinnützige Stiftung ist die EQUA eine unabhängige Institution, die den Bogen zwischen Forschung und Praxis spannt. Durch die Unterstützung von einschlägigen wissenschaftlichen Arbeiten und Forschungsprojekten und durch den engen Kontakt zu allen relevanten deutschsprachigen Universitäten, Hochschulen und Instituten werden Grundlagen geschaffen, um Familienunternehmen und Unternehmerfamilien dabei in vielfältiger Weise unterstützen zu können, ihrer volkswirtschaftlich so wichtigen Rolle verantwortungsvoll gerecht zu werden.

www.equa-stiftung.de

