



Datum und Uhrzeit: 18.06.2021,
15:00 Uhr

Sessiongeber*in: Maria Wirtz

Gastgeber*in: Anita, Sarah, Adrian

Memogebber*in: Lina Nagel

Teilgeber*innen (Vornamen):

Nici, Sabine, Sven, Frederike, Matthias, Ulrike, Severin, Tobias, Ulrike,
Cornelia, Tina, Petra, Uta, Jana, Bettina, Franziska, Sandra

Titel der Session:

Mediationskompetenz für Familienunternehmen 3.0

Was waren Inhalte, neue Erkenntnisse und Fragen?

Was ist heute anders? Was bleibt gleich – wenn überhaupt was gleich bleibt?

- Unternehmerpaare:
 - vielseitig interessiert
 - weniger „Klebstoff“ am Unternehmen
 - Nachfolger*innen:
 - wahnsinnig gut drauf
 - viel freiere Entscheidungen, legitimer Nein sagen zu dürfen, hohe Motivation, wenn sie sich zur Nachfolge entscheiden
 - hoher Beweisdrang für Nachfolgerinnen (Bsp. Nachfolgerin mit 24, die sich gegen Familie entschieden hat)
 - Probleme auf Unternehmensebene
 - Fachkräftemangel
 - Digitalisierung
- Neue Aufgaben, neue Arbeitsformen, Unsicherheit über Entwicklung

Was heißt das für eine gelungene Nachfolge?

- Können und Wollen aber große Herausforderungen (Familienplanung, Unsicherheiten...) + sensationelle Generation auf Nachfolger*innen-Seite (Freiheit, hohe Motivation...)



Fragen/ Diskussion/ Take-Aways

- Nachfolge ist kein Sprint, sondern Marathon und wenn man am Anfang zu viel Sprit verschießt, ist am Ende nicht ausreichen übrig
- Wie mit Schwierigkeiten des Loslassens umgehen?
 - Beteiligten die Dimension ihrer Arbeit bewusst machen
 - → Was kann noch attraktiv sein? Aufgabe rechtzeitig darauf hin zu planen
- Junge Frauen in der Nachfolge:
 - Frauen sind stark davon geprägt, wie man als Unternehmer zu sein hat und was man auf keinen Fall machen darf
 - Erleben von anderen Auffassungen ermöglicht neue Vorstellungen darüber, wie es auch sein kann
 - Offenlegen, ob ganze UF die Nachfolge als Frau legitimiert
- Veränderungen seit Corona Krise
 - Nachfolgeregelungen werden verschoben
- Früher: „Hör auf mir nachzulaufen und verhalte dich wie ein richtiger Nachfolger“ – Heute: Eltern können besser loslassen – Junge entscheiden sich klar → Was sind dann typische Nachfolge-Konflikte?
 - Wie wollen wir die Nachfolge gestalten?
 - Zeit, wie lange bleibt wer an der Macht?
 - Geldfragen und Entlohnung
 - Wie hat Geschäftsführung zu sein?