



Mythen in Unternehmerfamilien

#03

„Bei uns können Familienmitglieder nur Praktikant oder CEO werden“



Was steckt hinter dem Mythos?

- Das **Hierarchiegefüge** im Unternehmen wird gestört, wenn der künftige CEO irgendwo auf mittlerer Ebene tätig ist.
- Das betroffene Familienmitglied hat Schwierigkeiten, die **Erwartungen** wegen seiner zukünftigen Rolle mit den Potentialen der aktuellen Rolle in Einklang zu bringen.
- Die Familie will sich nicht damit auseinandersetzen, die **Eignung** ihrer Mitglieder für bestimmte Positionen prüfen oder das Urteil Dritter dazu akzeptieren zu müssen.
- Das wird des vorrangigen Ziels der **Unternehmensleitung durch die Familie** wegen allein im Hinblick auf die Position des CEO hingenommen.
- Ein Familienmitglied, dem eine angestrebte Position im Unternehmen versagt wird, könnte sich zu einer nachhaltigen Gefahr für den **Familienfrieden** entwickeln.



Was spricht gegen den Mythos?

- Im Hinblick auf die **Übernahme operativer Funktionen** im Familienunternehmen tatsächlich wenig. Das Argument, dass die Vorbereitung des Nachfolgers am besten im richtigen Unternehmen in der richtigen Branche erfolgt, kann aber für seine (vorübergehende) Beschäftigung im mittleren Management sprechen.
- Daneben gibt es **andere Funktionen**, in denen Familienmitglieder sinnvoll den Familieneinfluss ausüben können:
 - Aufsichtsrat/Beirat des Familienunternehmens oder von Assetklassengesellschaften
 - Geschäftsführung der Familienholding, von Assetklassengesellschaften oder für philanthropische Tätigkeiten
- Möglichst vielen Familienmitgliedern sinnvolle und für ihre Persönlichkeit und Kompetenzen passende Funktionen zu verschaffen, kann den **familiären Zusammenhalt** und die Identifikation mit Familienunternehmen und -vermögen stärken.



Ist der Mythos richtig?



Hinsichtlich der operativen Mitwirkung im Unternehmen ja, sonst ist er zu eng.

- Allerdings sollte die Familie nicht nur die Position des CEO im eigentlichen Familienunternehmen besetzen dürfen, sondern auch weitere **Geschäftsführungs- und Aufsichtsfunktionen im Konzern**. Hier lassen sich auch Positionen „designen“, mit denen möglichst viele Familienmitglieder in für sie passende Aktivitäten für die Familie einbezogen werden.
- Es sollte genau definiert werden, welche **formalen Anforderungen** für die einzelnen Funktionen erfüllt sein müssen.
- Es sollte ein **Gremium** bestimmt werden, das über das Vorliegen der formalen Voraussetzungen entscheidet.
- Wegen der innerfamiliären Loyalitäten und der Gefahr der Frustration eines zurückgewiesenen Aspiranten muss sehr genau darüber nachgedacht werden, welche „**weichen**“ **Anforderungen** vorliegen sollen und wer das feststellt.



Eine ausführlichere Textfassung zum Thema dieses Sliders finden Sie unter <http://www.fidubonum.de/Mythen/>

Interesse an weiteren Mythen in Unternehmerfamilien?

- Siehe unter <http://www.fidubonum.de/Mythen/> oder
- melden Sie sich unter kontakt@fidubonum.de zum Versand an.

Kontakt



Dr. Henning Schröer
Geschäftsführer

 hs@fidubonum.de
 0172 3530078