

Presstext zum Vortrag Prof. Dr. Fritz B. Simon am Dienstag, den 30. November 2004 – Teil 6 der Ringvorlesung

Prof. Dr. Ursula Carle + Dr. Heinz Metzen

Tel.: (0421) 54 94 814, Fax: (0421) 54 94 817

heinz.metzen@s-hb.de; <http://www.familienbildung.uni-bremen.de>



Prof. Dr. Fritz B. Simon

Professor für Führung und Organisation am Institut für Familienunternehmen der Universität Witten-Herdecke

Familien, Unternehmen und Familienunternehmen in einer funktional differenzierten Gesellschaft

Systemische Sicht auf das Unternehmen Familie und auf den Stellenwert von Familien in Unternehmen

Ort + Zeit: Dienstag, den 30. November, 19:15-20:45 Uhr, Hörsaal 1010 (Kleiner Hörsaal) Hörsaalgebäude "Keksdose", Ecke Boulevard / Enrique-Schmidt-Straße, Universitätscampus

Vorspann zum Verlauf des Leitbildprojektes:

Prof. Dr. Ursula Carle von der Universität Bremen startete diesen Winter zusammen mit einem guten Dutzend deutscher und internationaler ExpertInnen ein intellektuelles Experiment. Sein Ziel: Die Entwicklung eines neuen, zukunftsorientierten Leitbildes für Familie, für Familienförderung und Elternbildung. Dazu liegen bis dato fünf Expertisen vor – die ersten können bereits im Internet angesehen werden (siehe: <http://mlecture.uni-bremen.de/>):

1. Im ersten Teil führte Dr. Fink in die Methodik der zukunftsorientierten Leitbildentwicklung und in sechs mögliche Szenarien zur Situation der Familie in ca. 15 Jahren ein.
2. Im zweiten Teil spannte Prof. Fthenakis den großen Bogen zwischen privatem Familienleben einerseits und der generationenübergreifenden Entwicklung familienpolitischer Strukturen andererseits. Eines seiner zentralen Ergebnisse lautete: Für die Förderung von Familien sind kompetenzorientierte prozessuale Effekte ungleich wichtiger als strukturelle – beispielsweise finanzielle – Maßnahmen.
3. Im dritten Teil beschrieb PD Dr. Marianne Friese ein Bremer Projekt, in dem es um die Entwicklung eines prozessorientierten Unterstützungssystems zur Kompetenzentwicklung jugendlicher Mütter geht. Spannender Kern dieses Netzwerkes ist die Überwindung der alten institutionellen Barrieren zugunsten einer passgenauen Unterstützung des individuellen Entwicklungsprozesses der Mütter.
4. Auch der vierte Teil der Ringvorlesung wandte sich gegen überkommene institutionelle Muster der Familienbildung. Dr. Sven Nickel präsentierte der staunenden Bremer Fachöffentlichkeit ein in Bremen wie in Deutschland so gut wie unbekanntes, aber in den angelsächsischen Ländern seit fast zwanzig Jahren erfolgreich wirkendes Konzept familienorientierter Literalisierung: "Family Literacy".
5. Ebenfalls mit einer Innovation wartete der fünfte Teil der Ringvorlesung auf. Auch diese ist noch kaum bekannt und erst wenige Wochen alt. Zerrin Dalhoff und Aysun Kul präsentierten das von ihnen in Bremen entwickelte "Familienorientierte Integrationstraining (FIT)" für Eltern mit Migrationshintergrund. Zur Einführung sprach die neue Professorin für Interkulturelle Bildung an der Universität Bremen, Prof. Dr. Yasemin Karakasoglu.

Im sechsten Teil der Ringvorlesung geht es dagegen um einen scheinbar altbekannten Sachverhalt, um Familien und um Familienunternehmen. Neu und zukunftsweisend daran ist die systemische Sichtweise, die Prof. Simon zur Erläuterung des innovativen strategischen Potentials nutzt, das das Familiäre im Unternehmen besitzt bzw. besitzen könnte. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erscheint so nicht mehr nur als eine Frage der Geburtenziffern, sondern als übergeordneter Standortfaktor.

Kurztext zum Simon-Vortrag am 30. November 2004:

Familienunternehmen als Unternehmenstyp sind nicht nur die vorherrschende Besitz- und Führungsform (75-80 Prozent) in der Wirtschaft, sie sind auch außerordentlich erfolgreich. Dabei sollten sie seit der 2. industriellen Revolution zu Beginn des 20. Jahrhunderts eigentlich zu den Anachronismen zählen. Denn damals kam es zur Entwicklung von Familie und Unternehmen als getrennten sozialen Systemen mit ganz unterschiedlichen Funktionslogiken und Spielregeln.

Beim typischen Familienunternehmen ist diese Trennung nicht oder zumindest in anderer Weise vollzogen. Das äußert sich auf der einen Seite in schweren psychischen Belastungen der Unternehmensfamilie, auf der anderen Seite kennzeichnet Familienunternehmen eine außergewöhnliche Vitalität. Prof. Simon klärt diesen Widerspruch auf und beschreibt ihn sowohl als Kreativitätsmotor wie auch als Erfolgsstrategie. Und er versucht eine Antwort auf die Frage nach dem Stellenwert der (auch) sozialen gegenüber der (nur) ökonomisch-technischen Funktionslogik im Unternehmen und im Markt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erscheint so nicht mehr nur als eine Frage der Geburtenziffern, sondern als übergeordneter Standortfaktor.

Im sechsten Teil der Ringvorlesung geht es also um einen scheinbar altbekannten Sachverhalt, um Familien und um Familienunternehmen. Neu und zukunftsweisend daran ist allerdings die systemische Sichtweise, die Prof. Simon zur Erläuterung des innovativen strategischen Potentials nutzt, das das Familiäre im Unternehmen besitzt bzw. besitzen könnte.

Wer "systemisch" als Orientierung oder gar als Teil seiner Berufsbezeichnung trägt, kennt Fritz B. Simon als Autor, Ausbilder und Dozent. Er gehört zu den Begründern und Promotoren der systemisch orientierten Familientherapie, Pädagogik und Organisationswissenschaft in Deutschland (Heidelberger Internationalen Gesellschaft für systemische Therapie; Institut für systemische Forschung, Therapie und Beratung; Carl-Auer-Systeme Verlags-GmbH). Inzwischen ist Fritz B. Simon Professor für Führung und Organisation am Deutsche Bank Institut für Familienunternehmen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Universität Witten-Herdecke sowie Mitbegründer und geschäftsführender Gesellschafter des Management Zentrums Witten GmbH (MZW).

Prof. Simon referiert am Dienstag, den 30. November 2004 an der Universität Bremen im Rahmen der Ringvorlesung "Familie als wichtigste Bildungsinstitution?!" in der Zeit von 19-21 Uhr (Ort: Kleiner Hörsaal im Hörsaalgebäude "Keksdose", Ecke Enrique-Schmidt-Str./Boulevard). Der Referent steht nach seinem Referat auch zur Aussprache zur Verfügung .

Volltext zum Simon-Vortrag am 30. November 2004:

"Schlägt man den Wirtschaftsteil von Tageszeitungen oder Wochenmagazinen auf, so findet man fast regelmäßig Nachrichten oder Kommentare zum Thema Familienunternehmen. An erster Stelle steht dabei die Nachfolgefrage. In den nächsten zehn Jahren stellt sie sich in schätzungsweise 700.000 Unternehmen. Es handelt sich dabei um eine Frage, die nicht nur aus familien-dynamischer Perspektive von großer Perspektive ist, sondern auch aus ökonomischer Sicht." So beginnt das viel beachtete Buch von Prof. Dr. Fritz B. Simon zur Familie des Familienunternehmens (Carl Auer Verlag).

Das Modell des Familienunternehmens ist in vielerlei Hinsicht ein Erfolgsmodell und wird dabei oft von der Öffentlichkeit unterschätzt. Immerhin werden alleine in Deutschland jährlich rund 50.000 Familienunternehmen gegründet. Was also sind die besonderen ökonomischen und emotionalen Herausforderungen und Chancen des Familienunternehmens? Welche Rolle spielt das Familiäre im ökonomisch-technischen Funktionsmuster von Unternehmen? Ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur eine Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle? Ist diese (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur eine Frage der Geburtenziffern, oder hat sie auch etwas mit der Standortkrise zu tun?

Erst seit Beginn der Industrialisierung (Ende 19. / Anfang 20. Jahrhundert) ist es zu der Entwicklung von Familie und Unternehmen als getrennten sozialen Systemen mit unterschiedlichen Funktionslogiken und Spielregeln gekommen. Beim Familienunternehmen ist diese Trennung nicht oder zumindest in anderer Weise vollzogen. Daraus resultieren für Unternehmen wie Familie spezifische Herausforderungen. Es müssen Paradoxien bewältigt werden, die aus dem Aufeinanderprallen unterschiedlicher Funktionslogiken resultieren. In der Familie kann dies zu schweren psychischen Belastungen der Familienmitglieder führen, im Unternehmen zu unangemessenen, emotionalen Auseinandersetzungen. Auf der anderen Seite zeigt sich, dass Familienunternehmen als Unternehmenstyp ausserordentlich erfolgreich sind. Auch dies lässt sich aus der spezifischen Situation erklären: Die Paradoxien dienen als Motor der Kreativität.

Andererseits hängt Familienunternehmen oftmals ein verstaubtes Image an. Sie werden als "traditionell" und "altmodisch" oder gar als "Auslaufmodelle" beschrieben. Unter welchen Bedingungen diese Beschreibungen nicht zutreffen, beschreibt Prof. Simon auch aufgrund einer aktuellen Studie zu den "Erfolgsmustern von Mehrgenerationen-Familienunternehmen"¹.

Familiale Personenorientierung als Erfolgspotential im Unternehmen: Trotz der inzwischen weltweit vorherrschenden 3. Industriellen Revolution bildet das Familienunternehmen als Unternehmenstyp immer noch die vorherrschende Besitz- und Führungsform (75-80 Prozent) in der Wirtschaft. Sie kann also - abgesehen von den Belastungen der Unternehmensfamilie - als besonders viabel, zukunftsrobust und erfolgreich angesehen werden. Prof. Simon betont diesen Widerspruch und beschreibt ihn sowohl als Kreativitätsmotor wie auch als Erfolgsstrategie. Dabei versucht er eine Antwort auf die Frage nach dem Stellenwert der (auch) sozialen gegenüber der (nur) ökonomisch-technischen Funktionslogik in Unternehmen und im Markt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erscheint so nicht mehr nur als eine Frage der Geburtenziffern, sondern auch als übergeordneter Standortfaktor. Wenn Familienunternehmen das Positive aus den Systemen Familie und Unternehmen miteinander verbinden können, sind sie kaum zu schlagen. Entscheidende Erfolgsfaktoren sind aus der Sicht von Prof. Simon:

- Durch die gegenseitige Wertschätzung und die familiären Bande untereinander können sie wirtschaftliche Krisen meistern
- Die Personenorientierung des familiären Bereichs erleichtert die Kundenorientierung
- Managementmethoden wie Teamarbeit, flache Hierarchien oder die Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital, bei denen sich Großunternehmen nicht selten schwer tun, beherrschen Familienunternehmen oft problemlos.
- Die Bindung des Kapitals in der Familie vereinfacht die Entscheidungsprozesse und ermöglicht eine langfristige Planung, der nicht am schnellen Gewinn fremder Anteilseigner orientiert ist

Hinzu kommt: Wenn Familienmitglieder im eigenen Unternehmen arbeiten, kann das extrem kostengünstig sein. In der Regel engagieren sie sich in viel größerem Masse, als ein Fremder dies tun würde, weil sie das Unternehmen als ihr Eigentum und als Teil ihrer selbst betrachten. Hinzu kommt, dass in einer Zeit, in der die Wichtigkeit der Kundenorientierung immer mehr ins öffentliche Bewusstsein tritt, die Personenorientierung der familiären Kultur ein Wettbewerbsvorteil bildet, der nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.

Kundenorientierung ist ein Erfolgsfaktor. Nach dem bekannten Unternehmensbewertungsmodell der "European Foundation for Quality Management (EFQM)" ist MitarbeiterInnen-Orientierung ein ebenso wichtiges Erfolgsmoment für Unternehmen und wird in diesem Modell mit insgesamt 18 Prozent sogar am höchsten gewichtet. Auch aus Sicht der Menschen in den Betrieben ist dies verständlich. Ihre ganz überwiegende Zahl lebt in familialen Bezü-

¹ zum Bezug siehe Ende dieser Vortragsankündigung

gen und zwar überwiegend in der traditionellen Form der Eltern-Kind-Entwicklungs-Lebens- und -Arbeitsgemeinschaft. Familiäre Beziehungsmuster gehören also zum persönlichen Repertoire der MitarbeiterInnen ebenso wie ihre beruflichen Kompetenzen. Sie können nicht einfach vor der Büro- oder Werkstatttür abgegeben werden. Betriebliche Sozialmuster, die diesen Ansprüchen nicht gerecht werden, unterdrücken große Potentiale und wirken demotivierend. So wie es der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und vom Bundeswirtschaftsministeriums (BMWA) ausgelobte Unternehmenswettbewerb "Erfolgsfaktor Familie 2005" als Wahlspruch formuliert: "Mehr Familie. Mehr Gewinn. Für alle." (siehe: <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>).

Gleiches belegt auch eine von der Prognos AG im Auftrag des Bundesfamilienministeriums durchgeführte Studie, "Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk" anhand von Praxisbeispielen aus 18 Handwerksunternehmen in 14 verschiedenen Gewerken. Die Befunde zeigen, dass Familienfreundlichkeit zu einer höheren Mitarbeitermotivation und Leistungsfähigkeit sowie zu niedrigeren Fehlzeiten führt. Gleichzeitig werden die Unternehmen attraktiver für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie steigern insgesamt ihre Wettbewerbsfähigkeit (siehe den o.a. Link).

Hieran knüpft auch der Blick der Gesellschaft und ihrer Familienpolitik auf eine familiäre Personenorientierung von Unternehmen an: Familienfreundliche Unternehmen sind nicht nur als Unternehmen erfolgreicher, sie helfen auch ihrerseits, den Familien ihrer MitarbeiterInnen erfolgreicher zu sein. Insbesondere betrifft dies die demografisch überlebensnotwendige Qualität des Familiennachwuchses, also die Verbindung von Anzahl, Bildung und sozialer Kompetenz der Kinder.

Konfliktpotentiale in Familienunternehmen: Einige Aspekte eines Familienunternehmens sind jedoch für den Erfolg der Firma eher schädlich: Die Kommunikation ist familienartiger, Entscheidungen sind wenig transparent, das Management wird kaum kontrolliert und die Mitarbeiter können oft nicht ausgetauscht werden. Deshalb fehlt eine strategische Planung, es wird an überholten Traditionen festgehalten und Konflikte werden verdrängt. Durch die Zentrierung auf bestimmte Führungspersonen wird häufig ein patriarchaler Führungsstil geprägt.

Dabei gehört der Generationswechsel zu den heikelsten Phasen in Familienunternehmen. Er entscheidet oft über Erfolg oder Untergang. Zumeist versäumen es die GründerInnen, rechtzeitig NachfolgerInnen aufzubauen, weil man/frau das Lebenswerk nicht in andere Hände geben will. Oder der Sohn bzw. die Tochter sind nicht als Firmenchef geeignet bzw. haben andere Pläne. Auch externe Manager, die dann einspringen, kommen häufig nicht mit dem für Familienunternehmen typischen Mix aus hohen Erwartungen und Empfindlichkeiten in der Eigentümerfamilie klar. So stellen Altersgründe, Ehescheidungen, Streitigkeiten, Unfälle und Krankheiten jedes Jahr etwa 70.000 Firmen in Deutschland vor das Problem, eine Nachfolge zu finden.

Prof. Simon rät deshalb, die Nachfolge so früh wie möglich zu klären. Dabei gibt es viel zu regeln. "Erfolgreiche Unternehmen haben zum Beispiel klare Auswahlverfahren für den Nachfolger an der Firmenspitze", weiß der Kollege von Prof. Simon am gemeinsamen Institut für Familienunternehmen der Privatuniversität Witten-Herdecke, Prof. Rudolf Wimmer. Und: "Wenn aus der Familie niemand die notwendige Eignung mitbringt, dann müssen die Eigentümer Fremdmanager finden." Das haben Simon und Wimmer in einer Studie zu den Erfolgskriterien von Familienunternehmen untersucht, die mehrere Generationen überlebt haben (siehe: . Je größer die Unternehmen, desto häufiger sitzen externe Manager auf dem Chefsessel. Bei Haniel und Aldi Süd steht sogar in der Satzung: Niemand aus der Familie darf an die Spitze rücken.

Das ist eine wirkungsvolle Methode, um den psychologischen Konfliktpotentialen beim Generationenwechsel in Familienunternehmen zu begegnen: "Als Nachfolger der Gründer müssen sie ständig Abwehrschlachten gegen die Eltern führen", beobachtete Prof. Simon.

"Wenn sie etwas anders machen als die Eltern, gibt es Ärger. Wenn sie es genauso machen und mit gleicher Stärke auftreten, gibt es auch Ärger." Simon plädiert deshalb dafür, dass sich Kinder und Eltern beim Generationswechsel beraten lassen.

Eine solche Beratung muss weit über die rein finanziellen, steuerlichen und juristischen Themen hinaus gehen. Neutralisierend oder disziplinierend können auch Beiräte wirken, wenn sie mit Managern besetzt sind, die über hohe soziale Kompetenz verfügen und nicht zur Familie gehören. Leider ist nach Meinung des Referenten trotz der vielen Hilfsangebote die Unternehmensnachfolge auch weiterhin ein Tabuthema. Das schlägt sich in der relativ niedrigen Erfolgsquote vom Übergang auf die zweite Generation nieder: "90 Prozent der Firmen wollen, dass das Unternehmen in der Familie bleibt, aber weniger als 50 Prozent schaffen das – mit sinkender Tendenz", stellt Experte Wimmer fest.

Zusammenfassend lässt sich also aus Sicht von Prof. Simon zur Besonderheit von Familienunternehmen sagen:

- Unternehmen sind funktionsorientierte Organisationen und sollen Profit erwirtschaften
- Familien sind personenorientiert und werden von Gefühlen bestimmt
- In Familienunternehmen überschneiden sich die drei Systeme: Familie, Unternehmen und Eigentum. Daraus können zahlreiche Konflikte und Probleme entstehen
- Die Familie des Familienunternehmens ist eine besondere Art von Familie, weil sie sich mit Fragen der Unternehmensführung und des Eigentums auseinander setzen muss
- Wenn Familienunternehmen das Beste aus den Systemen Familie und Unternehmen kombinieren können, sind sie unschlagbar
- Familienunternehmen kennzeichnet v.a. eine bestimmte Unternehmenskultur
- Die Bank als Kreditgeber wird in Familienunternehmen zum wichtigen Verbündeten.
- Fremdmanager in Familienunternehmen können die Firma nicht gegen den Willen der Familie führen
- Die Kinder der Gründer von Familienunternehmen sehen sich vor einem Dilemma zwischen familiärer Pflichterfüllung und selbstbestimmtem Leben

Ob also dieses Konfliktpotential beflügelnd oder lähmend wirkt, hängt von der Konzertiertheit des Miteinanders der drei Teilsysteme von Unternehmen ab. Familie ist also nicht das wichtigste Teilsystem in Familienunternehmen und in personenorientierten Unternehmen mit einer Familienkultur, sondern sie ist unerlässlich – so der Betrieb und das Eigentum.

Der Charme der Familie: Was ist so faszinierend am Allerweltsthema Familie und Familienunternehmen? - Viele kleinere Firmen sind Familienunternehmen. Trotzdem kann man sie nicht alle über einen Kamm scheren. Auch ein weltweit tätiges Unternehmen wie z.B. Bertelsmann oder Toyota gehört zu dieser Gattung. Wichtig ist nicht so sehr, wie viele Menschen in einem Unternehmen arbeiten oder wie viel verdient wird, sondern welcher Geist im Unternehmen herrscht, wie das Personal behandelt wird und wie Entscheidungen getroffen werden. Die Familie des Familienunternehmens ist eine besondere Familie: Unternehmensführung und Eigentumsverhältnisse sind Bestandteil des Familienlebens. Deshalb – so Prof. Simon – sind Familienunternehmen so faszinierend, weil sie in einzigartiger Weise den Blick auf den Zusammenhang zwischen professionellen Beziehungen erlauben, zwischen Arbeit und Liebe, Gefühl und Geschäft.

Prof. Simon referiert am Dienstag, den 30. November 2004 an der Universität Bremen im Rahmen der Ringvorlesung "Familie als wichtigste Bildungsinstitution?!" in der Zeit von 19-21 Uhr (Ort: Kleiner Hörsaal im Hörsaalgebäude "Keksdose", Ecke Enrique-Schmidt-Str./Boulevard). Der Referent steht nach seinem Referat auch zur Aussprache zur Verfügung .

Die erwähnte Studie, "**Erfolgsmuster von Mehrgenerationen-Familienunternehmen**", "Wittener Diskussionspapiere", Sonderheft 2 (2004) von Rudolf Wimmer, Torsten Groth und Fritz B. Simon umfasst 88 Seiten und kann zum Preis von 15,- € (+ MWSt.) unter folgender Adresse bestellt werden:

Private Universität Witten/Herdecke
Deutsche Bank Institut für Familienunternehmen
Lehrstuhl Führung und Organisation
Alfred-Herrhausen-Str. 50, 58448 Witten
Tel.: (02302) 926-535 Fax: (02302) 926-555
Mail: tgroth@uni-wh.de

Angaben zum Referenten:

Prof. Dr. Simon ist international tätiger Berater, Autor grundlegender Arbeiten der systemischen Literatur und Lehrstuhlinhaber für Führung und Organisation an der privaten Universität Witten-Herdecke. Für die Profession der "systemisch" arbeitenden und denkenden Organisationsberatung, Pädagogik, Therapie und Sozialwissenschaft gehört Fritz B. Simon als Autor, Ausbilder und Dozent zu den Wegbereitern in Deutschland (homepage: <http://www.fritz-simon.de/>). Er ist einer der Begründer und Promotoren der systemisch orientierten Familientherapie, Pädagogik und Organisationswissenschaft in Deutschland – hier einige seiner Initiativen: die Heidelberger Internationalen Gesellschaft für systemische Therapie, das Institut für systemische Forschung, Therapie und Beratung sowie die Carl-Auer-Systeme Verlags-GmbH (<http://www.carl-auer.de/>).

Inzwischen ist Fritz B. Simon Professor für Führung und Organisation am Deutsche Bank Institut für Familienunternehmen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Universität Witten-Herdecke (http://notesweb.uni-wh.de/wg/wiwi/wgwiwi.nsf/name/sw_profil-DE) sowie Mitbegründer und geschäftsführender Gesellschafter des Management Zentrums Witten GmbH (MZW) in Witten.

Adresse: Prof. Dr. Fritz B. Simon
sonst wie oben die Bestelladresse für die Erfolgsmuster-Studie
E-Mail: FBSimon@aol.com; FBSimon@t-online.de; fbsimon@uni-wh.de

Foto und Kurzbiografie des Referenten können in der Pressestelle der Universität Bremen angefordert werden:

Eberhard Scholz
E-Mail: eschol@presse.uni-bremen.de
Tel.: 0421/218-2760, Fax: 0421/218-4270.
<http://www.uni-bremen.de/campus/campuspress/pressestelle/>

Informationen zum Leitbildprojekt:

Universität Bremen
Arbeitsgebiet Grundschulpädagogik
Prof. Dr. Ursula Carle (Leitung), Dr. Heinz Metzen (Organisation)
Sedanstr. 57, 28201 Bremen
Telef.: (0421) 54 94 814; Mobil: (0173) 98 31 778; Fax: (0421) 54 94 814
E-Mail: heinz.metzen@s-hb.de
<http://www.grundschulpaedagogik.uni-bremen.de/>
Veranstaltungssite: <http://www.familienbildung.uni-bremen.de/>
Webpräsentation der Ringvorlesung: <http://mlecture.uni-bremen.de/>

Programmübersicht zum Verlauf der Ringvorlesung:

- Di 26.10.2004 19 – 21 Uhr** **Familie 2020 - Zukunftsszenarien.**
Entwicklungsperspektiven für Gesellschaft, Sozialwesen, Bildung und Familie.
Dr. Alexander Fink, Scenario Management International AG, Paderborn
- Di 02.11.2004 18.30 – 20 Uhr** **Familienentwicklung zu Beginn des 21. Jahrhunderts.**
Ergebnisse aus einer Längsschnittstudie und Konsequenzen für eine moderne Familienpolitik.
Prof. Dr. mult. Wassilios Fthenakis, Freie Universität Bozen, Italien
- Di 09.11.2004 19 – 21 Uhr** **Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter - Bremer Förderkette.**
MOSAİK-Projekt: Kooperation von Beratung, (Aus-)Bildung und Beruf.
PD Dr. Marianne Friese, Universität Bremen
- Di 16.11.2004 19 – 21 Uhr** **Family Literacy – Schriftkultur in der Familie stützen.**
Why family literacy is better than family learning.
Dr. Sven Nickel, Universität Bremen; Bundesverband Alphabetisierung
- Di 23.11.2004 19 – 21 Uhr** **Familienorientierte Innovation in der Integrationsunterstützung.**
Das neue "Familienorientierte Integrationstraining (FIT)" für Eltern mit Migrationshintergrund. Zerrin Dalhoff, Referentin beim Sozialsenat; Aysun Kul, Migrantinnenrat (migra) Bremen; mit einem Beitrag der neuen Bremer Universitätsprofessorin für Interkulturelle Bildung, Prof. Dr. Yasemin Karakasoglu
- Di 30.11.2004 19 – 21 Uhr** **Familien, Unternehmen und Familienunternehmen in einer funktional differenzierten Gesellschaft.**
Systemische Sicht auf das Unternehmen Familie und auf Familien in Unternehmen. Prof. Dr. Fritz B. Simon, Universität Witten-Herdecke
- Di 07.12.2004 19 – 21 Uhr** **Elterliche Kompetenz bei geistig behinderten Eltern.**
Paradoxon oder Hinweis auf Kernelemente kindlicher Entwicklungsunterstützung? Prof. Dr. Ursula Pixa-Kettner, Universität Bremen
- Di 14.12.2004 19 – 21 Uhr** **Erziehungs- und Bildungspartnerschaften.**
Neue Qualität des Zusammenwirkens von Kindertagesstätten und Eltern.
Michaela Hellman, Netzwerk für örtliche und regionale Familienpolitik, IES, Universität Hannover
- Di 11.01.2005 19 – 21 Uhr** **Effective Preschool and Primary Education Project.**
Zur Wirksamkeit früher Bildung im Elementar- und Primarbereich – erste umfassende Untersuchung in Großbritannien 1997-2003.
Brenda Taggart MA, ILTM, EPPE Coordinator and Principal Investigator, School of Early Childhood and Primary Education, University of London
- Di 18.01.2005 19 – 21 Uhr** **Familienbilder in den Niederlanden und in Deutschland.**
Vergleich der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.
Idriss Nor, DOEN, Amsterdam
- Di 25.01.2005 19 – 21 Uhr** **...und was wollen die Eltern? Beratungsbedarf und Informationsstrategien im Erziehungsalltag.**
Ergebnisse der ersten deutschen Elternbefragung zu ihrem pädagogischen Informationsverhalten. Adelheid Smolka, Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb)
- Di 01.02.2005 19 – 21 Uhr** **Zukunft der Familie: Plädoyer für einen sozialstaatlichen Perspektivenwechsel.**
Prof. Dr. Helga Krüger, Universität Bremen
- Di 08.02.2005 20 – 22 Uhr** **Was hindert Kindergarten, Schule und Eltern in Bremen, enger zu kooperieren?**
Prof. Dr. Ursula Carle, Universität Bremen (findet im Rahmen von "Eine Universität für Alle" statt: 20-22 Uhr, Gästehaus der Universität, Auf dem Teerhof 58)