

BROTHERS IN CORP

BLUTSBRÜDER AN DER SPITZE: WESHALB
VON GESCHWISTERN GEFÜHRTE UNTERNEHMEN
OFT BESSER PERFORMEN.

UELI KNEUBÜHLER, TEXT

Gian (I.) und Florian
Grundböck,
Gin-Manufaktur Deux
Frères, Zürich

„Anfangs realisiert
man gar nicht, wie
einzigartig das ist. Je
länger unsere Reise
dauert, desto mehr
merken wir, was für
ein starkes Team wir
sind. Wir verstehen
uns blind.“



Sven (l.) und Tim Beck,
IT-Unternehmen
BLP Digital, Zürich

W

Wenn Gian und Florian Grundböck über ihr Unternehmen sprechen, landen sie schnell beim sprichwörtlichen blinden Verständnis. Die Gründer von Deux Frères produzieren Gin – eine Disziplin, bei der es auf die perfekte Mischung ankommt. Das gilt nicht nur

für die Botanicals im Alkohol, sondern auch für die beiden Köpfe der Destillerie. «Am Anfang realisiert man gar nicht, wie einzigartig das ist», sagt Gian Grundböck. «Je länger unsere Reise dauert, desto mehr merken wir, was für ein starkes Team wir sind. Wir verstehen uns blind und haben ein enormes Vertrauen ineinander.»

Dieses Urvertrauen ist kein Klischee, sondern ein wirtschaftliches Asset. Was in der Barszene funktioniert, beschäftigt auch die Wissenschaft.

Die Studie «The impact of family-based human capital on corporate innovation» verschiedener chinesischer Universitäten, der National University of Singapore und der Western Kentucky University zeigt: Familienunternehmen mit Geschwistern an der Spitze halten signifikant mehr Patente, sind innovativer und geschäftlich langfristiger

„Wir kennen einander schon immer – inklusive aller Stärken, Schwächen und Trigger. Das nimmt wahnsinnig viel Reibung raus. Wir verschwenden keine Energie auf politische Spielchen.“

als Firmen, die von einem einzelnen CEO geführt werden. Die Wissenschaftler sprechen von «sibling-induced human capital» – einem Humankapital, das durch die gemeinsame Sozialisierung entsteht.

Im Gegensatz zu Managern sind die Geschwister auch nicht abwerbbar. Geschwister, so die Studie, treiben sich durch eine tief verwurzelte, aber gesunde Konkurrenz zu Höchstleistungen an und teilen Wissen ehrlicher als nichtverwandte Führungskräfte.

Bei den Grundböcks sieht das in der Praxis so aus: «Wir treffen teilweise wegweisende Entscheidungen innerhalb von Minuten, weil wir als Team funktionieren», so Gian Grundböck. Eine normale Geschäftsleitung bräuchte dafür drei Sitzungen.

Das Bauchgefühl gewinnt

Egal in welcher Branche: Kurze Entscheidungswege haben alle angefragten Brüderteams gemein. Tim und Sven

Beck, Mitgründer von BLP Digital: «Wir brauchen keine Politikschleifen, um Konsens zu erzeugen», sagt Tim Beck in Richtung Big Corp. Und Bruder Sven ergänzt: «Wir kennen einander schon immer – inklusive aller Stärken, Schwächen und Trigger. Das nimmt wahnsinnig viel Reibung raus. Wir verschwenden keine Energie auf politische Spielchen.» Bei BLP Digital gewinnt das Bauchgefühl, selbst wenn die Zahlen stimmen. Bauchgefühl, das ist für die Tech-Unternehmer schlicht komprimierte Erfahrung.

Mit ihrer Softwareschmiede automatisieren sie die Ressourcenplanung von Unternehmen mithilfe von künstlicher Intelligenz. Mit Erfolg. BILANZ zeichnete jüngst BLP-Digital-Mitgründerin Sabrina Schenardi als Digital Shaper aus, und die lachsfarbene Wirtschaftsbibel «Financial Times» hiebt die Firma in die Liste der am schnellsten wachsenden Unternehmen Europas.

Matthias (l.) und
Raphael Bachmann,
Confiserie Bachmann,
Luzern

„Die wichtigste Regel: Gönn dem anderen mehr als dir selbst. Das verändert alles. Es nimmt den Druck raus, gewinnen zu müssen.“





Stephan (r.) und
Michael Widmer,
Onlinehändler Beliani

Auch bei der Confiserie Bachmann setzt man auf Direktheit. Was als regionale Bäckerei in Luzern begann, ist heute ein Grossunternehmen mit mehr als 750 Mitarbeitenden und 21 Fachgeschäften. An der Spitze stehen die Brüder Raphael und Matthias Bachmann. «Unser grösster Vorteil: Wir müssen uns nicht finden, wir kennen uns seit der Geburt. Das ermöglicht eine Direktheit, die sonst kaum möglich wäre», sagen die beiden. Für sie bedeutet Gleichberechtigung an der Doppelspitze vor allem eines: «Dass wir dem anderen mehr gönnen als uns selbst. Das nimmt den Druck raus, gewinnen zu müssen.»

Das Zwilling-Fundament

Noch intensiver ist die Konstellation bei der Firma Urma in Rapperswil AG, einem Hersteller von hochpräzisen In-

dustriewerkzeugsystemen. 1962 gründete Willy Berner die Firma. Heute leitet die dritte Generation mit den Zwillingbrüdern Yannick und Oliver Berner das Familienunternehmen. «Gerade als Zwillinge kennen wir gegenseitig alle unsere Stärken und Schwächen. Dieses Vertrauen mussten wir uns somit nicht erarbeiten», erklärt Yannick Berner. Weil bei einem Familienunternehmen die nächste Generation immer im Blick ist, fallen Weichenstellungen langfristig. «Wir treffen keine Entscheidungen für nur eine CEO-Amtsperiode, sondern darüber hinaus.»

Das Brüdersystem freut jeden Risk Manager. Weil Geschwister wissen, dass der andere sie im Notfall auffängt, agieren sie mutiger – allerdings ohne leichtsinnig zu werden. Schliesslich geht es um das Familienvermögen. Die Brüder Stephan und Michael Widmer

„Es ist wie in einer Beziehung. Probleme müssen auf den Tisch, ohne Wenn und Aber. Und es gilt, zu entscheiden, welche Schlacht man führen will. Keiner von uns muss immer recht haben.“