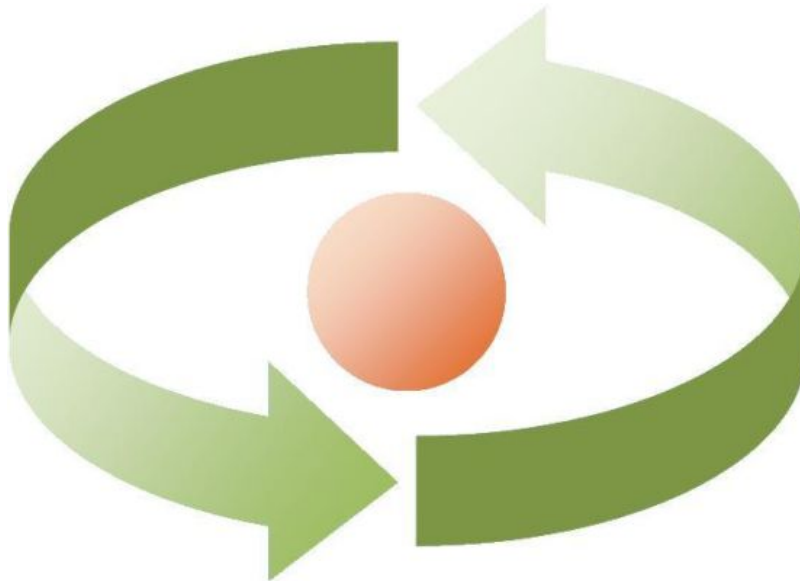


Generationskonflikte im Unternehmen sind lösbar

28.07.2011, 10:45 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Coaching-Barnim*



Marco Teschner Coaching-Barnim

Viele klein- und mittelständische Unternehmen werden inhabergeführt und liegen im privaten Familienbesitz. Das Lebenswerk der Großeltern oder Eltern, die mitunter ebenfalls das Unternehmen aus der vorhergehenden Generation übertragen bekommen haben, soll nun in die Hände der nachrückenden "Jugend" übergeben werden.

Leichter gesagt als getan. Denn es sind viele Dinge dabei zu beachten. Nicht nur steuerrechtliche und gesellschaftsrechtliche Vorschriften gilt es hier besonders zu beachten, nein, auch die mentalen Voraussetzungen spielen hierbei eine große Rolle.

Oft haben die nun heute erwachsenen Kinder im Familienunternehmen oder in befreundeten Unternehmen von der Pike an alle geschäftlichen Zusammenhänge und Prozesse kennengelernt und durften bereits erste Verantwortungsbereiche übernehmen. Das formt und lässt so die eigene Sicht der Dinge entstehen und wachsen.

Was, wenn nun die Ansichten der dem Ruhestand entgegen sehenden Eigentümer und Geschäftsführer von denen des aufstrebenden und vor allem mit frischem Wissen motivierten Nachwuchs abweichen, ja sogar entgegen stehen?

Konflikte sind da meist schon vorprogrammiert. Hier spielen viele Faktoren ein:

- * Die Nachfolgeneration fühlt sich nicht ernst genommen und hat nun zwei Optionen zu reagieren – Resignation und Aufgabe oder Kampf und Sieg.
- * Der derzeitige "Machthaber" spürt, dass an seinem "Stuhl gesägt" und seine Autorität in Frage gestellt wird. Auch hier existieren mehrere Optionen – Einhalt gebieten und die "Eltern-Karte" ausspielen oder sich den Neuerungen stellen und den Nachwuchs gewähren lassen.

Hinter einer Nachfolge stehen viele Emotionen. Nachfolge hat etwas mit Abschied und Loslassen zu tun, aber auch mit Neuanfang und Wandel. Es geht nicht darum, etwas beweisen zu müssen. Weder die "graue Eminenz" noch die "erfrischende Jugend" (Wobei Jugend eher relativ zu sehen ist, meist sind die Nachfolger deutlich nicht mehr

jugendlich.) handeln vorsätzlich in zerstörerischer Absicht. Lediglich Streit und Zwiespalt sind das Gift, das einen geordneten Betreiberübergang stören oder schlimmstenfalls verhindern.

Das wichtigste, um eine wertschätzende Form der Kommunikation zu finden:

- * Hören Sie sich aufmerksam zu.
- * Lassen Sie das Gesagte erst einmal wirken und analysieren Sie, welche Absicht der andere mit der Botschaft verfolgt. Gegebenenfalls bieten sich Verständnisfragen an.
- * Driften die Ansichten zu weit auseinander, prüfen Sie, wie wohl nichtverwandte Gesprächspartner an diese Situation herangehen würden. In der Regel stehen familiäre Bande einer objektiven Diskussion im Wege.
- * Auch wenn heute die Zeiten anders sind und vieles immer schneller einem Wandel unterzogen ist, sind die Erfahrungswerte der Vorgängergeneration in spe von unschätzbarem Wert.
- * Ähnliches gilt auch in der Umkehr: neue Alternativen für eine Effizienzsteigerung oder Prozessoptimierung sollten nicht gleich als Träumerei abgetan werden. Stellen Sie sich vor, wie Sie früher Neues in das Unternehmen eingebracht haben.
- * Diskussion ja – Streit nein. Sobald die Sachebene verlassen worden ist, rückt die Lösung in die Ferne. Gegenseitige Vorhaltungen und seelische Verletzungen werden in solchen Fällen persönlicher genommen, als in einem Streit zwischen Nichtverwandten. Abgesehen davon, dass der Disput ohnehin bis in das innerfamiliäre Leben einfließen wird.

Im Konfliktfall sollte man nicht zu lange mit der versöhnlichen Aussprache warten, um eine Verkrustung der zwischenmenschlichen Beziehung zu vermeiden. Wird nun gar kein gemeinsamer Nenner gefunden, holen Sie sich Hilfe von außen. Am besten nicht aus der Familie oder dem Unternehmen. Da steckt zu viel Befangenheit und Abhängigkeit drin. Objektive Begleitung bieten hier Mediation oder Coaching. Sozusagen die Sicht von außen, vollkommen unvoreingenommen.

Lassen Sie es nicht soweit kommen:

- * Die Nachfolgegeneration verweigert die Annahme der Nachfolge.
- * Der Konflikt wurde in die Familie getragen, nun herrscht emotionale Kälte und Ratlosigkeit.
- * Dem Unternehmen fehlt die wichtigste Ressource: Die Führung.

Sicher, ein Worst Case-Szenario der bitteren Überspitzung. Gerade, weil solche in Deutschland sehr häufig vorkommen, ohne dass dies an die Öffentlichkeit gerät. Dass es anders funktionieren kann, beweisen dafür auch viele geglückte Nachfolgen im Klein- und Mittelstand.

Wenn Sie zu diesem Thema Anregungen, Fragen haben oder Unterstützung suchen, stehe ich gern zur Verfügung.

Portrait

Marco Teschner (Coaching-Barnim) unterstützt Angehörige der steuer- und rechtsberatenden Berufe, Unternehmensberater, Versicherer & versicherungsnahe Dienstleister, Groß- und Einzelhandel (A wie Autohaus bis Z wie Zwischenhändler), handwerkliche Dienstleister, deren Inhaber und Mitarbeiter bei der Definition neuer Ziele, der Umsetzung wichtiger Projekte, der Personalführung und Personalentwicklung, dem Umgang mit Lieferanten, Kunden und Banken, der Lösung von Konflikten im Beruf und Privatleben, der Schaffung eines Ausgleichs zwischen Beruf, Familie und Freizeit.

Gemeinsam werden Ihre Stärken gestärkt und Potenziale herausgefunden und zu Stärken gewandelt.

News-ID: 558050 • Views: 127 (Stand: 02.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/558050/Generationskonflikte-im-Unternehmen-sind-loesbar.html>