

Fachinformation

in Zusammenarbeit mit dem



Bund der Fachberater
in Steuern, Recht und Wirtschaft e.V.®

Aufnahme von Partner Unternehmensnachfolge Konflikte rechtzeitig erkennen und vermeiden (Kurzeinführung)



Fachberaterzentrum

HERAUSFORDERUNG: BERATUNG 2020

Max-Planck-Str. 20 | 63303 Dreieich | Telefon: 0 61 03 / 69 777 2 | Telefax: 0 61 03 / 69 777 4 | E-Mail: info@fachberaterzentrum.de
www.fachberaterzentrum.de

FBZ

Aufnahme von Partner Unternehmensnachfolge



Fachberaterzentrum
Rhein-Main

Konflikte rechtzeitig erkennen und vermeiden

Erfahrungsgemäß stehen Themen wie Fachkompetenz, Möglichkeiten einer individuelleren Arbeitseinteilung sowie wirtschaftlich-finanzielle Sachverhalte im Vordergrund der gemeinsamen Besprechungen, wenn es um die Aufnahme neuer Partner oder die Unternehmensnachfolge geht. Angesichts der positiven „Aufbruch“stimmung ist man schnell der Auffassung, dass die „Chemie“ stimmt. Man wird sich daher rasch über die Rahmenbedingungen einer gemeinsamen Zusammenarbeit einig werden können. Reibungspunkte, die Konfliktpotential bergen können, werden bewusst oder unbewusst, negiert.

Wer denkt in einer derart positiven Grundstimmung schon gerne an Konflikte?

Doch die Erfahrung lehrt uns etwas anderes.

Auch wenn die Chemie zunächst stimmt: Die Partner werden immer wieder in verhandlungsähnliche Situationen geraten, in denen Interessenkonflikte aufeinander prallen werden. Jetzt erst zeigt sich, ob die Chemie unter den Partnern wirklich stimmt und ob miteinander oder gegeneinander verhandelt wird. Wie im „richtigen Leben“ zeigen sich persönliche Charaktere erst Wochen- oder Monate später, im „Alltag“ oder wenn die „erste Euphorie“ vorbei ist. Häufig werden dann die ersten Anzeichen möglicher Konflikte als „kleinere Abstimmungsprobleme“ bagatellisiert und übergangen. In der nächsten Eskalationsstufe entstehen aber unweigerlich Konfliktsituationen, die in weiteren Eskalationsstufen für alle Beteiligten existentiell bedrohlich werden können.

Erst jetzt wird externe Hilfe gesucht.

Dann ist aber bereits die gemeinsame Vertrauensbasis zerstört und eine gemeinsame Zusammenarbeit oft nicht mehr möglich.

Nutzt man dagegen die Gründungseuphorie zur umfassenden Offenlegung der persönlichen Interessen und geht man dabei „vertrauensbildenden“ Diskussionen nicht aus dem Weg, so kann man sich häufig das „Ende mit Schrecken“ ersparen.

Im Rahmen eines Coachingprozesses unterstützen wir unsere Geschäftspartner darin, Regeln für den Umgang mit Situationen festzulegen, in denen unterschiedliche Auffassungen deutlich werden, beispielsweise über Zukunftsstrategien, Management und Mitarbeiterführung. Dies geschieht aber nicht im Sinne von vertraglichen, positionsbezogenen Regeln, sondern mit der Intention, interessengerechte Lösungen zu finden. Im Vorfeld eines sich sonst später entwickelnden und vielleicht eskalierenden Konfliktes sind so bereits Maßnahmen für die konstruktive Bearbeitung verabredet. Diese gemeinsame Basis stärkt Vertrauen, macht Konfliktpotentiale erkennbar, zeigt Lösungsmöglichkeiten auf und setzt damit weitere positive Energien frei.

Daten, die erhoben und Fragen, die erörtert werden, sind beispielsweise die folgenden:

- Unternehmensumfeld und die jetzige Kultur
 - Management- und Führungsverständnis
 - Zukünftige Strategie des Unternehmens
 - Personalpolitik – heute und in Zukunft
- 
- Wirtschaftlicher Hintergrund
 - Persönliche Rahmenbedingungen
 - Wie wird der Führungswechsel gestaltet – wie wird der Wechsel im Unternehmen aufgenommen? Welche Barrieren können identifiziert werden, wie können sie überwunden werden?
 - Besondere Dynamiken und gegenseitige Erwartungen bei familieninternen Übergaben

Dipl. Kfm. Alexander Ficht, Steuerberater, Rentenberater ist ausgebildeter Wirtschaftsmediator und steht Ihnen im **Fachberaterzentrum Rhein-Main** als erfahrener Coach zu Verfügung.