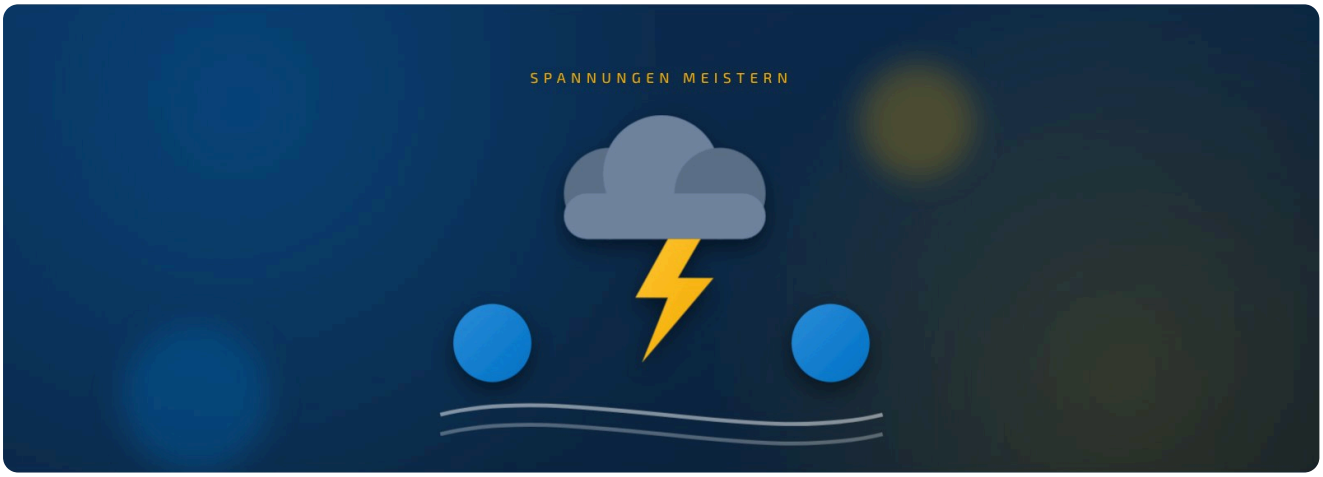
Emotionen und Machtkämpfe – Wie man familiäre Spannungen meistert

Wenn das Familienunternehmen zum emotionalen Minenfeld wird – und wie man trotzdem den Sprung ins nächste Kapitel schafft. Doch lassen Sie uns zunächst einen gemeinsamen beispielhaften Blick aufs Minenfeld werfen.

Wolfgang A. Bürger Mai 2025 Lesezeit ca. 4 Min. Beitrag 2.5-02



Wenn zwei sich streiten… und plötzlich zuhören

Freitag, 14:00 Uhr im Konferenzraum der „Muster GmbH“. Anna (41), die älteste Tochter, leitet seit drei Jahren das Marketing. Ihr jüngerer Bruder Lukas (38), Techniker durch und durch, ist der Produktionsleiter – und überzeugt, dass er „der Richtige für die Nachfolge“ ist. Dazwischen sitzt Vater Karl, 68, und sagt… nichts.

> „Du hast doch gar keinen Bezug zur Produktion!“, ruft Lukas. „Du kommst hier rein, redest von Employer Branding – und ich schlag mich mit Maschinenausfällen herum!“

Anna kontert ruhig: „Du glaubst, nur weil du den Blaumann trägst, weißt du, was Führung bedeutet? Papa hat uns beide großgezogen – vielleicht ist die beste Lösung ja wir beide?“

Die externe Moderation hebt die Hand. „Was wäre, wenn wir nicht entscheiden, wer recht hat, sondern was richtig ist fürs Unternehmen?“

Stille.

Dann sagt Vater Karl: „Ich wollte euch beide nie gegeneinander antreten lassen. Ich dachte, ihr regelt das unter euch…“

Ein Nicken. Ein Seufzer.

Am Ende einigen sich die Geschwister auf ein gemeinsames Führungskonzept mit klaren Verantwortlichkeiten – und externe Unterstützung für den Übergabeprozess. Es war nicht einfach, aber der wichtigste Schritt war getan: Sie hatten endlich miteinander gesprochen.

Willkommen in der Familien Dramedy – Unternehmensnachfolge live!

Die Unternehmensnachfolge ist oft mehr als nur ein formaler Wechsel an der Spitze – sie ist ein emotionaler Drahtseilakt, bei dem Gefühle, alte Konflikte und Machtspiele wie unerwünschte Gäste auftauchen. Doch keine Sorge: Mit Mediation, Wertschätzung und einer Prise Dankbarkeit lässt sich das Familienunternehmen auch durch stürmische Zeiten steuern – und am Ende vielleicht sogar mit einem Lächeln auf den Lippen auf Kurs bringen.

Mediation: Der Schlüssel zur Versöhnung im Familienunternehmen

Wenn die Familienbande zum emotionalen Minenfeld wird, ist eine neutrale Vermittlung oft die beste Lösung. Coaching und in der gesteigerten Form Mediation bieten einen sicheren Raum, in dem alle Beteiligten ihre Sichtweisen offen aussprechen können – ohne Angst vor Anschuldigungen oder dem nächsten Machtkampf. Ein erfahrener Begleiter hilft dabei, Konflikte zu entschlüsseln, Missverständnisse zu klären und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Das Ziel: Ein Neustart, bei dem alle wieder an einem Strang ziehen – und nicht nur die nächste Generation den Familienfrieden gewinnt.

Wertschätzung: Das unsichtbare Kapital in der Nachfolge

In der Hitze des Gefechts vergessen wir manchmal, wie viel Wertschätzung in der Familie steckt. Ein ehrliches „Danke“ oder eine kleine Anerkennung für die geleistete Arbeit kann oft schon Wunder wirken. Wertschätzung schafft Vertrauen, stärkt die Beziehung und legt den Grundstein für eine erfolgreiche Übergabe. Es geht nicht nur um das Erbe in Form von Firmenanteilen, sondern auch um das Erbe an Respekt und gegenseitiger Achtung. Denn wer sich wertgeschätzt fühlt, ist eher bereit, alte Konflikte hinter sich zu lassen und gemeinsam nach vorne zu schauen.

Dankbarkeit: Das Geheimrezept gegen alte Konflikte

Dankbarkeit ist mehr als nur höfliches Floskeln – sie ist eine Kraftquelle, die alte Konflikte in den Schatten stellt. Wenn Familienmitglieder sich bewusst für das Gute im anderen bedanken, entsteht eine positive Grundstimmung. Das kann kleine Gesten umfassen, wie ein gemeinsames Essen, oder auch größere Dinge, wie das Anerkennen der Leistungen des anderen. Dankbarkeit öffnet die Tür zu einem neuen Miteinander, in dem alte Wunden heilen und die Nachfolge mit einem Gefühl der Verbundenheit gestaltet wird.

Historische Konflikte: Die Schatten der Vergangenheit

Viele Familienunternehmen tragen eine Geschichte voller Höhen und Tiefen mit sich herum. Alte Konflikte, ungelöste Streitigkeiten oder Missverständnisse können wie Geister aus der Vergangenheit wirken und die Nachfolge erschweren. Es ist wichtig, diese Konflikte anzuerkennen, anstatt sie zu ignorieren. Manchmal

hilft es, gemeinsam die Geschichte zu reflektieren, um daraus zu lernen und alte Wunden zu heilen. Das schafft Klarheit und ermöglicht einen Neuanfang – frei von Ballast.

Nicht transparente versus sachliche Themen: Klare Kommunikation als Erfolgsfaktor

Zudem schlummert in etlichen Familienunternehmen das Problem in der fehlenden Transparenz. Nicht alle Themen werden offen angesprochen, was Misstrauen und Gerüchte schürt. Hier gilt: Klare, sachliche Kommunikation ist das A und O. Es lohnt sich, Themen offen zu diskutieren, Fakten zu präsentieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Transparenz schafft Vertrauen und verhindert, dass emotionale Konflikte die Oberhand gewinnen.

Fazit

Die erfolgreiche Nachfolge in Familienunternehmen ist eine Herausforderung, die viel mehr erfordert als nur einen formellen Wechsel. Sie erfordert nicht nur wirtschaftliche Planung, sondern vor allem Klarheit, Offenheit und gegenseitige Wertschätzung. Wer bereit ist, neben Fakten auch Gefühle auf den Tisch zu legen, schafft die Basis für tragfähige Lösungen – und erhält nicht nur das Unternehmen, sondern auch den familiären Zusammenhalt. Am Ende geht es nicht nur darum, wer was übernimmt – sondern wie man dabei miteinander umgeht. Emotionale Intelligenz erweist sich dabei oft als entscheidender Wettbewerbsvorteil.

MEIN PRAXIS-TIPP

Planen Sie vorausschauend, um mit Ihrer Familie in gemeinsam Strukturen für Ihren Übergabeprozess zu entwickeln. Greifen Sie dabei gezielt auf qualifizierte Unterstützung von dritter Seite zurück, noch präziser, auf die Hilfe eines neutralen, transaktionserfahrenen Moderators/ Mediators bspw. innerhalb eines auf Sie individuell zugeschnittenen Familien-Workshops. Dies dient nicht nur dazu, eine „unbelastete“ Sichtweise einzuholen, sondern garantiert auch einen strukturierten Ablauf für den erfolgreichen Übergabeprozess Ihres Lebenswerkes.

Herzlichst, Ihr Wolfgang Bürger

BEGRIFFE IM NACHFOLGE abc

Familieninterne Nachfolge · X-Faktor Emotion · Beirat · Gesellschaftervereinbarung

Erklärt auf nachfolgetalk.de/nachfolgeabc

EINORDNUNG

NachfolgeCheck 2.5 · Familieninterne Nachfolge

Familie, Erwartungen & Kommunikation

Wolfgang A. Bürger
Nachfolgeberater · Gastgeber des NachfolgeTalk
buerger@kern-unternehmensnachfolge.com · www.nachfolgetalk.de

Stand: Mai 2025. Dieser Beitrag gibt einen allgemeinen Überblick und ersetzt keine individuelle Rechts- oder Steuerberatung. Weitergabe in unveränderter Form ausdrücklich erwünscht.