

# Integrale Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen - Typische Probleme

Senior	Nachfolger	Unternehmen	Familie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann Verantwortung schwer loslassen</li> <li>• Mangelnde Akzeptanz des Nachfolgers</li> <li>• Fühlt sich vom Nachfolger nicht genügend respektiert</li> <li>• Sicherheitsbedürfnis, Verlustängste, keine externe Altersversorgung</li> <li>• Unternehmen wichtiger als Familie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respektiert das Frühere nicht ausreichend</li> <li>• Ausschluss des Seniors</li> <li>• Wunsch nach Veränderung</li> <li>• Bürde / Verpflichtung</li> <li>• Mangelnde Verfügbarkeit oder Einsatz</li> <li>• Fühlt sich vom Senior in seinen Bemühungen nicht anerkannt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine ausreichende Vision / Strategie vorhanden</li> <li>• Konflikte im Betrieb</li> <li>• Konflikte schwelen schon lange</li> <li>• Fremd- oder Familien-geschäftsführer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohes Konfliktniveau durch ungelöste Familienkonflikte</li> <li>• Konflikte schwelen schon lange, Rivalität, Reihenfolge nicht eingehalten</li> <li>• Ungerechtigkeit, viele indirekte Beteiligte, keine Familienverfassung</li> <li>• Ehepartner nicht genügend berücksichtigt</li> </ul>

## 3 x 3 Säulenmodell für Familienunternehmen

von Dr. Dieter Bischof / Drei Kreise Modell von Tagiuri, Davis und Gersick

### Sachinteresse

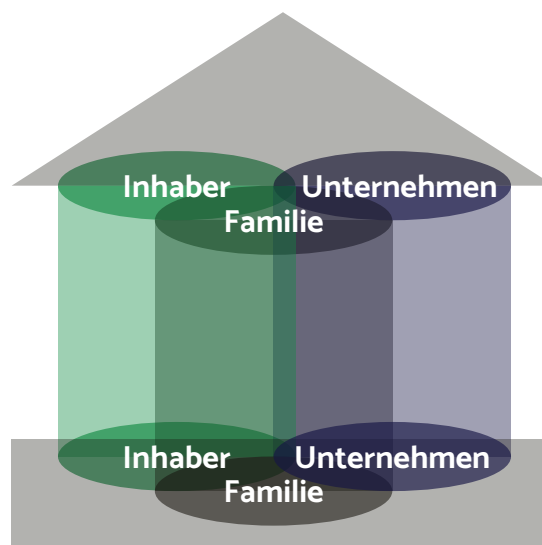
§, €, Ökonomie

### Beziehungsinteresse

Grundbedürfnisse, wie Zugehörigkeit, Respekt, Gerechtigkeit

### Fundament - Systemgesetzebene

Grundbedürfnisse, wie Zugehörigkeit, Respekt, Gerechtigkeit



### Fachliche Beratung

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung, Finanzberatung:

- Sachliche Lösungen im Einklang mit den Systemgesetzen finden

### SystemEmpowering CoachMediatoren

- Konflikte / Verletzungen auflösen
- Familienkultur bzw. Familien- und Unternehmensverfassung erarbeiten
- Integral mit den fachlichen Beratern zusammenarbeiten