<http://www.ikb.de>

IKB aktuell

Ausgabe Nr. 831
Mittwoch, 28. November 2007

Steckbrief

IKB-Kunden stellen sich vor:

TRICOR Packaging & Logistics AG

Woher wir kommen: *Die Müller-Gruppe hat sich im Lauf der letzten 9 Jahre vom regionalen Verpackungshersteller zu einem Verpackungs- und Logistikunternehmen mit einen Marktanteil von ca. 12 % am deutschen Schwerwellpapp-Markt entwickelt und ist damit das am dynamischsten wachsende Unternehmen in diesem Markt. Die Mitarbeiterzahl stieg von 83 im Jahr 1997 auf derzeit knapp 350, im gleichen Zeitraum entwickelte sich der Umsatz von ca. 13 Mio.€ auf ca. 100 Mio.€.*

Was wir anbieten: *Die Gruppe ist mit einer Reihe von spezialisierten Töchtern Innovationsmotor für die Verpackungs- und Logistikprozesse ihrer Kunden: Müller Verpackungen (gegr. 1931), TRICOR Burg (1998), TRICOR Offenbach (2005) sind spezialisiert auf die Entwicklung und Herstellung innovativer Verpackungslösungen aus Wellpappe für anspruchsvolle Kunden verschiedenster Branchen, SISCOR (2002) setzt differenzierte Dienstleistungspakete in C-Artikelmanagement und Verpackung um. Diese Unternehmen verschmelzen 2008 zur TRICOR Packaging & Logistics AG. TRANSCOR (1998) bietet zusätzlich die im Prozess anfallenden Transport- und Logistik-Dienstleistungen an.*

Wie wir uns positionieren: *Neben hoher Kompetenz im Produkt Wellpappe besteht unser Hauptwettbewerbsvorteil in der Fähigkeit optimierte Verpackungslösungen zu entwickeln und in die logistischen Gesamt-Prozesse und -Verfahren unserer Kunden zu integrieren. TRICOR bietet seinen Kunden eine differenzierte, bedarfsgerechte Gesamtleistung mit hoher Innovationskompetenz an.*

Wohin wir wollen: *Durch zukunftsträchtige Investitionen wollen wir in den nächsten sieben Jahren unseren Umsatz von derzeit 100 Mio.€ verdoppeln und damit zum führenden Unternehmen in der Schwerwellpappverpackungen in Deutschland werden.*

Robert Wiblishauser, *Geschäftsleitung*,
www.mueller-verpackungen.de

IKB Deutsche Industriebank

Impressum

IKB Deutsche Industriebank AG, Wilhelm-Bötzkes-Str. 1, 40474 Düsseldorf, **Redaktion:** Patrick von der Ehe, Tel.: +49 (0)211 8221-4776, Fax: +49 (0)211 8221-2776, mailto:redaktion@ikb.de

Verantwortlich für den Inhalt ist die IKB. Namentlich gekennzeichnete Fremdbeiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Weiterverbreitung nur mit schriftlicher Genehmigung.

Konfliktpotenziale beim Wechsel in der Gesellschafterstruktur abbauen

Intern diskutieren, nach außen mit einer Stimme

„Machtkampf an der Spitze“ lautete jüngst eine Überschrift in der Finanzpresse über einen Konzern und dessen Großaktionär. Aber auch in kleineren Unternehmen kommt es nach einem Wechsel in der Gesellschafterstruktur oft zu Reibereien bis hin zum offenen Konflikt. In der Folge sinkt die Produktivität, weil die Mitarbeiter mehr mit Positionskämpfen beschäftigt sind, statt mit der Arbeit für den Kunden.

Oft liegt der Hauptgrund dafür in der Unsicherheit der Mitarbeiter – gerade für Führungskräfte kann mit dem Eigentümerwechsel die gesamte bisherige Karriereplanung in Frage stehen oder Strategien und Konzepte werden plötzlich Makulatur. Ein innerer Widerstreit von „Festhalten an Bewährtem“ und „Offen für Neues“ kann entstehen. Es entspinnen sich Meinungsverschiedenheiten in der Führungsspitze; und jeder ist davon überzeugt, dass seine Richtung die richtige ist – zum Wohle des Unternehmens. In der Folge werden Unterschiede mehr betont als Gemeinsamkeiten. Gleitet der Konflikt ins Persönliche ab, ist die offene Diskussion nicht mehr möglich. Dies bleibt letztlich auch den Mitarbeitern nicht verborgen und es können sich tiefe Gräben in der Belegschaft bilden. Die Folgen für das Unternehmen können katastrophal sein: Die üblichen Entscheidungsroutinen funktionieren nicht mehr. Es wird nach Schuldigen statt nach Lösungen für Probleme gesucht und mit der Motivation sinkt auch die Qualität der Arbeit. Dies ist in Dienstleistungsunternehmen noch deutlich gefährlicher als in Produktionsbetrieben, da die Motivation der Mitarbeiter das Arbeitsergebnis direkt beeinflusst. Im Endeffekt springen Kunden ab und die Reputation des Unternehmens leidet drastisch. Ist der Konflikt schon so weit, gelingt es nur noch mit Hilfe eines neutralen Dritten, zum konstruktiven Dialog zurückzukehren. Der Dritte kann unbelastet von vorherigen Konfliktauslösern jeden Beteiligten anhören und Konfliktgründe transparent machen. Je früher sich ein Konflikt abzeichnet, umso einfacher ist er zu lösen.

Insbesondere bei einem Wechsel in der Gesellschafterstruktur – Verkauf, Unternehmensnachfolge oder Fusion – ist es wichtig, eine klare Richtung zu erarbeiten und diese intensiv zu kommunizieren. Der Blick von außen hilft, blinde Flecken aufzudecken und Probleme sichtbar zu machen, die jeder Mitarbeiter oder auch jede Führungskraft als gegeben akzeptiert hat. Zudem können Impulse von außen kommen, die eine neue Sicht- und Herangehensweise ermöglichen.

So wird es möglich, eine Kultur der Kommunikation und Zusammenarbeit in Zeiten der Veränderung zu erreichen. Insbesondere dem Führungskreis muss klar sein, dass Kritik und Optionen intern geäußert und diskutiert werden können, aber nach außen nur mit einer Stimme gesprochen wird.

Alexander Flieger, Cloverleaf Consult Intl.

KfW-ifo-Mittelstandsbarometer: Stimmung im Handel nur noch guter Durchschnitt

Mittelständisches Geschäftsklima gibt weiter nach

Die Stimmung des Mittelstandes hat sich im Oktober bereits zum sechsten Mal in Folge eingetrübt. Das Geschäftsklima kleiner und mittlerer Unternehmen gab zuletzt um 2,8 Zähler auf 13,0 Saldenpunkte nach. Mit einem Saldo von 23,1 Punkten beurteilten sie ihre Geschäftslage um 3,7 Zähler ungünstiger als im Vormonat, das Niveau ist damit aber noch immer ausgesprochen hoch. Die Geschäftserwartungen haben sich um 1,9 Zähler auf 2,6 Saldenpunkte eingetrübt und nähern sich nun allmählich dem langfristigen Durchschnitt.

Im Vergleich der vier Hauptwirtschaftsbereiche ist das Geschäftsklima sowohl im Einzelhandel wie auch im Großhandel zuletzt deutlich gesunken. Die Stimmung in beiden mittelständischen Handelsbranchen liegt damit nur noch knapp über dem langfristigen Durchschnitt.

Dr. Klaus Borger, KfW

KfW-ifo-Geschäftsklima kleiner und mittlerer Unternehmen

Saldo (Prozentpunkte)

