

## Warum Sie ein präventives Konfliktmanagement nicht mit einer Wohlfühloase verwechseln sollten



Präventives Konfliktmanagement ist ein Schlüssel zu leistungsfähigen und resilienten Unternehmen

### Wenn Konflikte Existenzen bedrohen und wie Unternehmen sie in Erfolg verwandeln können

Beginnen wir mit einem Beispiel was exemplarisch für viele Krankenhäuser in Deutschland steht, jedoch stellvertretend für auch andere Branchen ist: Eine wichtige Abteilung des Krankenhauses steht kurz vor dem Aus. Nicht wegen fehlender Patienten oder unzureichender Finanzierung – sondern weil interne Konflikte und üble Nachrede sie über Monate hinweg systematisch zerstört haben. Die Folge: Ein massiver Imageverlust, kaum noch Bewerbungen auf die Stellen, ein Exodus an Fachkräften und eine Versorgung, die nur noch auf Sparflamme läuft.

Von vorhandenen 12 Betten sind nur noch 6 einsatzfähig, weil schlichtweg das Personal fehlt. Niemand aus dem internen Springerpool des Hauses will mehr dort arbeiten. Bewerber ziehen ihre Zusagen zurück. Azubis wollen auf andere Stationen. Das Krankenhaus verliert täglich hohe

Summen, während der Einsatz von Leasingkräften die Kosten weiter erhöht und doch keine qualitativ adäquate Ersatz ist.

Was hier am Beispiel des Gesundheitswesens beschrieben wird, ist eine Realität, die in vielen Unternehmen sichtbar wird: [Ungelöste Konflikte sind eine unterschätzte, aber existenzielle Bedrohung.](#)

## **Konflikte als ungeplanter Kostenfaktor**

Mehr als jede zweite Kündigung in deutschen Unternehmen geht auf ungelöste Konflikte zurück. Eine Studie aus dem letzten Jahr belegt, dass Führungskräfte im Schnitt 15 bis 20 Prozent ihrer Arbeitszeit mit Streitbeilegung verbringen – oft reaktiv, statt präventiv und häufig zu zögerlich. Hochgerechnet entspricht das einem Zeitverlust von sechs bis acht Wochen pro Jahr.

Das Gesundheitswesen ist kein Einzelfall. Gleiches findet sich in IT-Unternehmen mit Remote-Strukturen, modernen Telekommunikations- und Medienunternehmen mit Langzeitangestellten aber auch Mittelständige Unternehmen mit Nachfolgeproblemen: Wo der interne Zusammenhalt leidet, sinken die Arbeitgeberattraktivität, die Qualität der Arbeit und letztlich die Wettbewerbsfähigkeit.

## **Zahlen am Beispiel des Eingangs erwähnten Krankenhauses:**

- Einnahmeverlust pro ungenutztem Bett: 400 Euro pro Tag. Bei einer Wochenbelegung entspricht dies dem Preis einer hochwertigen medizinischen Fachfortbildung für eine Pflegekraft.
- Die zur Abdeckung der Schichten notwendigen Leasingkräfte sind ca. doppelt so teuer wie festangestellte Mitarbeitende. Auf das Jahr gerechnet könnte mit diesen Mehrkosten ein moderner Operationssaal ausgestattet werden.
- Die Krankheitstage des Bestandspersonals haben sich verdoppelt. Dies führt zu einer erheblichen Mehrbelastung für das verbleibende Team und steigert das Risiko weiterer Personalausfälle.
- Das Krankenhaus muss hohe Summen in Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren investieren, während gleichzeitig die Positionen unbesetzt bleiben.
- Die wertvolle und aufopfernde Arbeit durch Pflegekräfte, Therapeuten und Ärzte zum Wohle der Bevölkerung findet keine Würdigung. Vielmehr leidet das Image durch die Kostensteigerung und dem Mangel an Versorgungskapazität.

Die wirtschaftlichen Konsequenzen sind weitreichend: Steigende Kosten bei sinkender Leistungsfähigkeit können im schlimmsten Fall zur Schließung einer gesamten Klinik führen.

## **Die Lösung: Präventives Konfliktmanagement als Teil der Unternehmensstrategie**

Konflikte sind keine Störungen – sie sind Signale. Sie zeigen, wo Prozesse haken, Verantwortung unklar ist oder Teamdynamiken aus dem Gleichgewicht geraten. Wird frühzeitig eingegriffen, lassen sich nicht nur Eskalationen vermeiden, sondern langfristig Synergien schaffen.

### **Fünf Säulen eines präventiven Konfliktmanagements**

#### **1. Kommunikationsstrukturen stärken**

- Moderierte Austauschrunden für Führungskräfte und Teams
- Transparente Richtlinien für Feedback- und Beschwerdemechanismen sowie der Berichts- und Beschlusswege

#### **2. Rollen und Verantwortlichkeiten präzisieren**

- Transparente Zuständigkeiten verhindern Reibungsverluste
- Führungskräfte als Moderatoren für eine konstruktive Unternehmenskultur ausbilden

#### **3. Wertschätzung und soziale Nachhaltigkeit fördern**

- Respektvolle Führung und Fairness steigern Loyalität und Motivation
- Unternehmen mit guter Konfliktkultur verzeichnen bis zu 40 Prozent weniger Fluktuation

#### **4. Konflikte frühzeitig ansprechen**

- Frühwarnsysteme und regelmäßige Stimmungsbarometer nutzen
- Mediation als Standardmaßnahme vor eskalierenden Streitigkeiten etablieren

#### **5. Externe Expertise gezielt nutzen**

- Neutrale Wirtschaftsmediatoren bringen Klarheit und Lösungswege
- Supervision, Teamentwicklung und Konfliktmoderationen reduzieren nachhaltige Spannungen

## **ESG und Resilienz: Warum Konfliktmanagement Nachhaltigkeit sichert**

Unternehmen, die ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) ernst nehmen, wissen: Soziale Nachhaltigkeit ist mehr als ein Schlagwort – sie ist ein Erfolgsfaktor.

Die EU-Taxonomie verpflichtet seit 2023 große Unternehmen, soziale Nachhaltigkeitsmaßnahmen offenzulegen. Ein verankertes Konfliktmanagement verbessert nicht nur die ESG-Bewertung, sondern steigert nachweislich die Mitarbeiterbindung. Unternehmen mit einem strukturierten System berichten:

- Bis zu 25 Prozent weniger Krankheitsfälle durch reduzierte Stressbelastung. Das entspricht in großen Betrieben einer Einsparung von mehreren Hundert Krankheitstagen pro Jahr.
- Unternehmen mit etablierter Konfliktkultur reduzieren ihre Fluktuation messbar. Jedes unbesetzte Stellenangebot verursacht Kosten in Höhe eines Jahresgehalts.
- Ein stabiler interner Zusammenhalt wirkt sich direkt auf die Wettbewerbsfähigkeit aus.

Ralf Hasford, Wirtschaftsmediator und Strategiemoderator, bringt es auf den Punkt:

„Konfliktmanagement ist keine Schadensbegrenzung, sondern ein Wettbewerbsvorteil.

Unternehmen, die aktiv eine Kultur der offenen Kommunikation fördern, erleben weniger toxische Arbeitsumfelder, höhere Loyalität und eine gesündere, leistungsfähigere Belegschaft.“

## **Die Zukunft gehört den resilienten Unternehmen**

Die Frage ist nicht, ob es Konflikte gibt – sondern wie sie genutzt werden. Unternehmen, die Konfliktmanagement als strategisches Instrument begreifen, setzen auf:

- Höhere Produktivität durch reibungslose Zusammenarbeit
- Geringere Fluktuation und höhere Arbeitgeberattraktivität
- Langfristige wirtschaftliche Stabilität und ESG-Konformität

Nutzen Sie die Gelegenheit: Vereinbaren Sie ein unverbindliches Erstgespräch und entwickeln Sie eine Strategie, die Ihr Unternehmen resilienter macht. Mehr erfahren unter [www.hasford.de](http://www.hasford.de)

## Mediation & Moderation Hasford

Ralf Hasford ist ein erfahrener Wirtschaftsmediator und Moderator für Klausur- und Strategieentwicklung. Sein Fokus: Zusammenarbeit zielführend gestalten. Seit 2015 unterstützt er Unternehmen und Organisationen dabei, Konflikte frühzeitig zu erkennen, effektiv zu lösen und eine konstruktive Unternehmenskultur aufzubauen.

Ralf Hasford

Wirtschaftsmediator / Systemischer Moderator

Goßlerstraße 22 | 12161 Berlin

Tel +49 30 2363 9390

