

**Checkliste** für Unternehmer und Nachfolger innerhalb der Familie:

Senior erledigt	JA	NEIN
<p><b><i>Haben Sie sich mit Ihrer persönlichen Nachfolge schon befasst?</i></b>            Beginnen Sie rechtzeitig Ihre vielleicht wichtigste unternehmerische Entscheidung nach Ihrer Unternehmensgründung sorgfältig vorzubereiten. Holen Sie sich z. B. über Literatur, die Kammern, Ihre Berater und/oder Ihre Freunde Informationen ein. Planen Sie systematisch Ihre nächsten Schritte. Rechnen Sie bei der Umsetzung mit einem Zeitraum von 2 – 3 Jahren.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b><i>Haben Sie ohne Scheuklappen den richtigen Unternehmer-Nachfolger ausgewählt?</i></b>            Erkennen Sie so früh wie möglich, welches Mitglied in Ihrer Familie als Nachfolger in Frage kommt. Nehmen Sie persönliche Neigungen und die sich entwickelnde Lebensplanung Ihrer Kinder ernst. Lösen Sie sich vom Glauben, Ihre Kinder unternehmerkonform zu rechtstutzen zu können. Machen Sie sich frei vom traditionellen Denkschema „vom Vater auf den Sohn“.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b><i>Haben Sie gemeinsame Ziele und den Weg dorthin mit Ihrem Nachfolger vereinbart?</i></b>            Sie haben in Ihrer Familie den gewillten und geeigneten Nachfolger gefunden. Gleichen Sie die lebensplanerischen Ziele Ihres Nachfolgers mit Ihren Plänen zur Unternehmensübergabe ab. Bestimmen Sie welche Stationen auf dem Weg zum Ziel liegen.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b><i>Haben Sie die Qualifikationen Ihres Nachfolgers vervollständigt?</i></b>            Ihr Nachfolger braucht fachliche, betriebswirtschaftliche und soziale Kompetenz. Erkennen Sie seine Stärken und Schwächen. Vereinbaren Sie gezielte Maßnahmen zur Vervollständigung dieser Qualifikationen.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b><i>Haben Sie eine Erbregelung getroffen?</i></b>            Ihre Nachfolgeplanung kann sich durch einen Todesfall unerwartet ändern. Gesetzliche Regelungen oder z. B. die des „Berliner Testaments“ entsprechen in den meisten Fällen nicht dem letzten Willen des Unternehmers oder der geplanten Nachfolgeregelung. Ziehen Sie einen spezialisierten Rechtsanwalt hinzu. Lassen Sie ein Testament erstellen.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b><i>Haben Sie Handlungsfreiheit für Ihren Nachfolger gestaltet?</i></b>            Verhindern Sie durch Ihre Erbregelung und ggf. den Gesellschaftervertrag, dass Ihr Nachfolger nicht in Pattsituationen oder Minderheitspositionen gerät. Ihr Nachfolger soll unternehmerisch handeln können und braucht ausreichende Mehrheiten. Sprechen Sie mit Ihrem Rechtsanwalt hierüber.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b><i>Haben Sie Ihre Lebensplanung für „die Zeit danach“ festgelegt?</i></b>            Legen Sie fest, wie Sie nach Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen Ihr Leben gestalten wollen. Beschreiben Sie die Aufgaben, die Sie übernehmen wollen und die Herausforderungen und Ziele denen Sie sich stellen möchten. Seien Sie aktiv!</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Junior erledigt	JA	NEIN
<p><i>Haben Sie die richtige Wahl getroffen?</i>  Wollen Sie dieses Unternehmen? Fühlen Sie sich qualifiziert und geeignet für diese Aufgabe? Oder erfüllen Sie bloß die familiären Pflichten und beißen „in den sauren Apfel“? Verhindern Sie eine halbherzige Entscheidung, die Ihnen keine Freude macht und dem Unternehmen nicht nützt. Lassen Sie wirtschaftliche Erwägungen aus dem Spiel!</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><i>Haben Sie Ihre Entscheidung abgesichert?</i>  Verlassen Sie sich nicht auf „ungeschriebene Gesetze“ oder auf „Zusagen“. Was der Senior gewollt hat, ist nach einem unerwarteten Tod von geringer Bedeutung. Jeder Erbe ist sich meist dann selbst der Nächste. Bestehen Sie auf einer schriftlichen und verbindlichen Absicherung.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><i>Haben Sie das Unternehmen umfassend kennen gelernt ?</i>  Auch wenn es vielleicht noch mehr als fünf Jahre dauern wird, bis Sie in das Unternehmen eintreten oder es übernehmen, versuchen Sie das Unternehmen mit seiner Geschichte, seinen Mechanismen, seinen Fähigkeiten und Mitarbeitern kennen zu lernen. Im Idealfall werden Sie bereits lange vor dem offiziellen Tag zur motivierenden Zukunftshoffung der Firma.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><i>Haben Sie Ihre eigene Rolle definiert?</i>  Wer sind Sie? Was sind Sie? Wozu sind Sie im Unternehmen da? Beantworten Sie sich diese Fragen. Entsprechen diese Antworten auch den Antworten des Seniors und der der Mitarbeiter? Besprechen und klären Sie verbindlich mit dem Inhaber und später mit den Führungskräften im Unternehmen Ihre Kompetenzen und Zuständigkeiten.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><i>Haben Sie die Rolle des Seniors definiert?</i>  Soll der Senior nach dem Tag der Übergabe „Rosen züchten“ oder Ihnen als Berater zur Verfügung stehen? Prüfen Sie, ob eine Lösung in Teilschritten möglich ist. Erst assistieren Sie dem Chef, danach führen Sie beide gemeinsam die Geschäfte. Nach der Übergabe assistiert der Senior dem neuen Chef. Legen Sie Aufgaben, Kompetenzen und Zeiträume fest.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie eine oder mehrere dieser Fragen mit NEIN beantwortet, empfehlen wir Ihnen, sich beraten zu lassen bzw. weitergehende Informationen zu holen.