

Unternehmens-Nachfolge

Familienfirmen sind Auslaufmodelle

Immer mehr Familienunternehmen setzen auf externe Nachfolger. Dass das nicht sein muss, beweist die Luzerner Firma Zaugg.

Etwa jede vierte Schweizer Firma steht in den kommenden fünf Jahren vor einem Generationenwechsel. Und immer öfter treten nicht mehr Tochter oder Sohn die Nachfolge des Firmenpatrons an. Es sei eine Verlagerung von familieninterner zu familienexterner Nachfolge festzustellen, heisst es in einer gestern veröffentlichten Studie der Credit Suisse und der Universität St. Gallen HSG. Wollten vor vier Jahren noch 60 Prozent die Unternehmung

innerhalb der Familie weitergeben, sind es nun nur noch knapp 40 Prozent. Dabei strebt etwa die Hälfte der Befragten eine familienexterne Lösung an.

Kleine betroffen

Für viele Unternehmer sei der Verkauf der Firma der einzige Weg, die Altersvorsorge zu sichern, heisst es in der Mitteilung. Dies treffe besonders auf Kleinunternehmer zu, von denen ein Grossteil die Vorsorgeplanung vernachlässige. Alex Bruckert kennt das

Problem: «Früher musste immer eines von vielen Kindern den Betrieb übernehmen, heute setzt man sie nicht mehr diesem Erwartungsdruck aus», sagt der Direktor der Zentralschweizer Handelskammer. Heute lasse man eher die Tradition fallen zu Gunsten eines fähigeren, oftmals externen Kandidaten. Rund ein Viertel der gut 8000 industriellen Betriebe in der Zentralschweiz seien Familienunternehmen, schätzt Bruckert. Nicht bei allen ist die Übergabe



«Das Interesse war immer vorhanden.»

RUEDI ZAUGG,
 CHEF ZAUGG SCHLIESSTECHNIK

indes ein Problem. «Wir bauen jetzt unsere Nachfolge schrittweise auf. Das soll den Übergang auf die dritte Generation vereinfachen», sagt Ruedi Zaugg, der zusammen mit seinem Bruder Daniel die Luzerner Firma Zaugg Schliesstechnik AG leitet. Alle drei Söhne von Ruedi Zaugg arbeiten bereits im familieneigenen Unternehmen.

Druck auf den Nachwuchs habe er nie ausüben müssen, sagt Zaugg. «Das Interesse war immer vorhanden.» Damit seine Söhne am Tag X bereit für die Übernahme sind, «geben wir unseren Nachfolgern genug Freiraum und Flexibilität, damit diese neue Impulse setzen können», erklärt Zaugg. Wichtig sei dabei die Akzeptanz «seitens der Belegschaft, aber auch von Seiten der heutigen Chefs gegenüber der neuen Generation».

Ueli Kneubühler

