



deutsch

Ernst & Young AG
8022 Zürich
+41 58 286 40 34

Medienart: Internet
Medientyp: Unternehmenswebsites

Themen-Nr.: 377.9
Abo-Nr.: 377009

Share

Schweizerischen Familienunternehmen fehlen die Nachfolger

Studie von HSG und Ernst & Young untersucht Unternehmensnachfolge in der Schweiz

Die meisten Studierenden aus Unternehmerfamilien lässt eine Nachfolge im eigenen Unternehmen kalt. Direkt nach dem Studium ist die Nachfolgeneigung bei Schweizerischen Studierenden besonders gering. Die meisten streben in Konzerne und arbeiten lieber als Angestellte. Das sind Ergebnisse einer Studie des Center for Family Business der HSG und dem Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen Ernst & Young. Befragt wurden 28.000 Studierende in 26 Ländern, deren Eltern ein Familienunternehmen führen.

ST. GALLEN, 21. MAI 2012 – Familienunternehmen in der Schweiz haben ernsthafte Nachfolgeprobleme. Von 100 Studenten, deren Eltern ein Familienunternehmen besitzen, wollen 79 nicht in die Fußstapfen der Eltern treten. Nur 3 Prozent der befragten Schweizerischen Studierenden haben konkrete Pläne, direkt nach dem Studium den elterlichen Betrieb zu übernehmen. Wichtige Gründe hierfür sind die guten beruflichen Alternativen in der Schweiz und die relativ geringe Verbindlichkeit von unternehmerischen Familientraditionen. Einen Einstieg in den elterlichen Betrieb innerhalb der ersten fünf Jahre nach Studienabschluss planen in der Schweiz 10 Prozent der Befragten – und liegen damit unter dem internationalen Schnitt von 13 Prozent.

Vergebene Chancen

«Die insgesamt sehr geringe Bereitschaft, in den elterlichen Betrieb einzusteigen, ist ein alarmierendes Zeichen für die Schweizerischen Familienunternehmen – zumal in den nächsten Jahren sehr häufig ein Generationswechsel ansteht», erklärt Heinrich Christen, Partner bei Ernst & Young. «Langfristig erfolgreich sind vor allem diejenigen Unternehmen, in denen sich mehrere Generationen für die Entwicklung verantwortlich fühlen.»

Fast die Hälfte der studierenden Unternehmerkinder (49%) hat im Betrieb der Eltern Berufserfahrung und spezifische Branchenkenntnis gesammelt. Als Unternehmensnachfolger würden sie im Idealfall die Fähigkeit zu professionellem Management mit familiärem Verantwortungsgefühl vereinen. Diese Chance wird verspielt, wenn die potentiellen Nachfolger ausserhalb des familieneigenen Betriebs ihr berufliches Glück suchen.

Lieber Angestellter als Unternehmer

Anstatt den elterlichen Betrieb zu übernehmen, streben die meisten Unternehmerkinder direkt nach dem Studium eine Karriere als Angestellte an, wie 73 Prozent der Schweizerischen Befragten angaben. Weltweit liegt der Anteil nur bei 65 Prozent. «Die Unterschiede im internationalen Vergleich sind gross, da die Chancen in den verschiedenen Ländern stark variieren», erklärt Prof. Dr. Thomas Zellweger von der Universität St.Gallen.

So wollen in Argentinien und China direkt nach dem Studium 13 bzw. 11 Prozent das heimische Unternehmen führen, fünf Jahre später sehen sich nur noch 12 bzw. 9 Prozent in dieser Position, wenn sich bessere berufliche Chancen bieten. «In der Schweiz ist es genau umgekehrt: Hier haben Universitätsabsolventen sehr viele berufliche Möglichkeiten. Nachdem sie mehr Berufserfahrung gesammelt haben, kann das Unternehmen der Eltern zu einem späteren Zeitpunkt attraktiv werden.



deutsch

 Ernst & Young AG
 8022 Zürich
 +41 58 286 40 34

 Medienart: Internet
 Medientyp: Unternehmenswebsites

 Themen-Nr.: 377.9
 Abo-Nr.: 377009

Insgesamt bleibt das Interesse am Familienbetrieb jedoch sehr gering», ergänzt Thomas Zellweger.

Sehr hohes Interesse an einer Nachfolge im elterlichen Unternehmen findet sich nicht nur in Ländern mit einer vergleichsweise ärmeren Bevölkerung, sondern auch in sehr wohlhabenden Ländern wie beispielsweise Singapur oder Luxemburg. Dort haben 17 bzw. 14 Prozent der Absolventen vor, das Unternehmen ihrer Eltern zu übernehmen. «Junge Unternehmer können sich dort ohne ökonomischen Druck frei entfalten, was offenbar die Bereitschaft fördert, das elterliche Unternehmen weiterzuführen», erläutert Dr. Philipp Sieger, Mitautor der Studie. Auch ein starker Familien- und Traditionssinn wie in Japan scheint das Nachfolgeinteresse zu stärken: 22 Prozent der japanischen Befragten wollen innerhalb der ersten fünf Jahre nach Studienabschluss das elterliche Unternehmen übernehmen.

Einflussfaktor Eltern

Um die Lage zumindest etwas zu entspannen, sollten laut Heinrich Christen insbesondere die noch unentschlossenen Unternehmerkinder Beachtung finden. Mit den potentiellen Nachfolgern in der Schweiz wird man es zwar nicht leicht haben: Eine wirklich intensive Beschäftigung mit einer möglichen Unternehmensnachfolge findet sich hier nur selten – wie auch in anderen westlichen Industrienationen. Auf einer Skala von 0 («ich habe mich nie mit einer Nachfolge beschäftigt») bis 7 («ich habe bereits die Unternehmensführung übernommen») liegt die Schweiz lediglich bei einem Wert von 0,85 (globaler Durchschnitt: 1,02).

84 Prozent der Schweizerischen Studierenden geben an, dass ihnen die Meinung ihrer Eltern wichtig ist bei beruflichen Entscheidungen – im internationalen Vergleich sind es 85 Prozent. Dennoch sollten Eltern ihre Kinder nicht zu stark zur Unternehmensnachfolge drängen «Druck ist eher kontraproduktiv», sagt Philipp Sieger: «Gerade die sehr selbstbewussten und fähigen Kinder wollen sich zunächst oft in einem externen Umfeld ausprobieren, indem sie beispielsweise ein eigenes Unternehmen gründen.» Eltern können dem Nachwuchs in dieser Entwicklungsphase mit Ideen, Kontakten und Erfahrung zur Seite stehen. «Unabhängig davon, wie sich Eltern zum Zeitpunkt des Studienabschlusses ihres Nachwuchses verhalten: Sie dienen langfristig immer als Rollenvorbilder. Das gilt im Positiven wie im Negativen. Erscheint das Leben der Eltern als Unternehmer unattraktiv und von grossen Zwängen bestimmt, so werden sich Kinder seltener für eine Nachfolge entscheiden.»

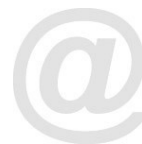
Was das Familienunternehmen attraktiv macht

Bei aller Bindung an die eigenen Eltern spielen jedoch auch sehr konkrete Karrieregründe eine Rolle für die Entscheidung der Studierenden. «Grosse und florierende Familienunternehmen haben wesentlich höhere Chancen auf eine familieninterne Nachfolge», erklärt Thomas Zellweger. «Um das Finanzielle geht es den Unternehmerkindern dabei aber weniger – viel mehr sehen sie hier bessere Chancen, sich selbst zu verwirklichen und ein inspirierendes Umfeld für ihr Unternehmertum zu finden.»

Die Studie ist auf der Webseite des CFB-HSG (siehe unten) gratis zum Download verfügbar oder kann direkt bei den Autoren bestellt werden.

Kontakt für Rückfragen:

Dr. Philipp Sieger, Center for Family Business der Universität St.Gallen (CFB-HSG), Dufourstrasse 40a,
 CH-9000 St.Gallen, Tel.: +41 71 224 71 04,
 philipp.sieger@unisg.ch
 , www.cfb.unisg.ch
 Download Medienmitteilung



deutsch

Ernst & Young AG
8022 Zürich
+41 58 286 40 34

Medienart: Internet
Medientyp: Unternehmenswebsites

Themen-Nr.: 377.9
Abo-Nr.: 377009



(355 KB)

Download Studie «Coming home or breaking free?»



(Englisch, 4.2 MB)

Kurzporträt von Ernst & Young

Ernst & Young ist ein weltweit führendes Unternehmen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuern, Transaktionen und Beratung. Unsere 152'000 Mitarbeitenden auf der ganzen Welt verbinden unsere gemeinsamen Werte sowie ein konsequentes Bekenntnis zur Qualität. Wir differenzieren uns, indem wir unseren Mitarbeitenden, unseren Kunden und unseren Anspruchsgruppen dabei helfen, ihr Potenzial auszuschöpfen. In der Schweiz ist die Ernst & Young AG ein führendes Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen mit rund 2'000 Mitarbeitenden an 10 Standorten und bietet auch Dienstleistungen in den Bereichen Steuern und Recht sowie Transaktionen und Rechnungslegung an. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website www.ey.com/ch

Ernst & Young bezieht sich auf die globale Organisation der Mitgliedsfirmen von Ernst & Young Global Limited (EYG), von denen jede eine eigene Rechtseinheit bildet. EYG, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht, erbringt keine Dienstleistungen für Kunden.



News
Newsletter
Kontakte

Simone Isermann

+41 58 286 35 97

Nadine Geissbühler

+41 58 286 43 20

Nadine Greber

+41 58 286 36 18

Fabienne Scholz-Kaiser

+41 58 286 34 10



deutsch

Ernst & Young AG
8022 Zürich
+41 58 286 40 34

Medienart: Internet
Medientyp: Unternehmenswebsites

Themen-Nr.: 377.9
Abo-Nr.: 377009

10

Medienmitteilungen 2012

Medienmitteilungen 2011

Business environment Driving growth Governance and reporting Managing finance Managing risk
Operational effectiveness Talent management Capital and transactions Automotive Cleantech
Consumer Products Financial Services
Asset Management Banking & Capital Markets Insurance
Government and Public Sector Life Sciences Media and Entertainment Mining and Metals Power and
Utilities Oil and Gas Private Equity Real Estate Technology Telecommunications Advisory Assurance Tax &
Law
Über Advisory Services Performance Improvement Risk IT Advisory for Financial Services
Strategic Growth Markets
Über Assurance Services Accounting Compliance and Reporting Climate Change and Sustainability
Services Financial Accounting Advisory Services Financial Statement Audit Fraud Investigation & Dispute
Services
Transactions About Transaction Advisory Services Lead Advisory Operational Transactions Services
Restructuring Transaction Support Transaction Tax Valuation & Business Modelling
Über Tax Services Law Services Cash Tax Planning Country Tax Advisory Cross Border Advisory Customs
and International Trade Global Compliance and Reporting Performance and Reward Global Mobility
Personal Tax Tax Accounting Performance Advisory Policy and Controversy Transaction Taxes Transfer
Pricing and Tax Efficient Supply Chain Management Value Added Tax
Weitere Dienstleistungen China Overseas Investment Network Climate Change and Sustainability
Services Familienunternehmen Studenten & Absolventen Berufserfahrene Führungskräfte
Ihre Entwicklung Ihre Aufgaben Ihre Entwicklung Unternehmenskultur Einstiegsmöglichkeiten Advisory
Assurance Tax Transactions Industries Core Business Services Warum Ernst & Young Ihre Entwicklung
Unternehmenskultur Einstiegsmöglichkeiten Warum Ernst & Young Unser Team
Werte Globale Ausrichtung Leadershipteam Global Review Unternehmensgründung Entrepreneur Of
The Year Unsere Mitarbeiter und Unternehmenskultur Diversity & Inclusiveness Geschichte
Auszeichnungen Alumni Corporate responsibility EY/Ethics Hotline Medienmitteilungen Kontakt
Medienaktivitäten Zahlen, Daten, Fakten Länderauswahl Meine Auswahl merken
Global (Englisch)

Back to top

Benutzerhinweis Accessibility Impressum Global Code of Conduct Site Map Standorte Kontakt

Der Name Ernst & Young bezieht sich auf ein oder mehrere Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young
Global Limited (EYG), eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht. EYG ist die
Steuerungsgesellschaft der globalen Ernst & Young-Organisation und erbringt keine Leistungen für
Kunden. Leistungen werden ausschliesslich durch die einzelnen EYG-Mitgliedsunternehmen erbracht.
Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das
Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Manche Inhalte dieser Seiten
können von einem oder mehreren EYG-Mitgliedsunternehmen gestaltet worden sein.

