

07.03.2021 – 15:42 Uhr

## Noch immer viel mehr Nachfolger als Nachfolgerinnen

### PwC-Studie «Generation Töchter»

#### Noch immer viel mehr Nachfolger als Nachfolgerinnen

- *Eine neue Studie untersucht die Rolle der Töchter in der Nachfolge bei Schweizer Familienunternehmen.*
- *Sind Tochter und Sohn am Start, so lässt sie ihm den Vortritt.*
- *Nachfolgerinnen wollen seltener CEO werden.*
- *Töchter sind hochqualifiziert. Und arbeiten häufig ausserhalb des eigenen Familienunternehmens.*
- *Vorurteile und mangelnde Akzeptanz nagen am weiblichen Selbstvertrauen.*
- *Die Akzeptanz von den Mitarbeitenden ist geringer als von der Familie.*
- *Das Rollenverständnis verändert sich, allerdings nur langsam.*

Die jüngste Studie «Generation Töchter» von PwC Schweiz widmet sich der Rolle von Frauen im Nachfolgeprozess von Schweizer Familienunternehmen. An der Studie nahmen 189 Frauen im Alter von 20 bis 45 Jahren teil. Sie zeichnen ein insgesamt ernüchterndes Bild: Nach wie vor stehen für Unternehmerfamilien die Söhne für die Nachfolgeregelung oder Besetzung der höchsten Führungspositionen im Vordergrund – selbst wenn geeignete Töchter bereitstehen. Schweizer Familienunternehmen schöpfen das Potenzial an Fachwissen, Themenvielfalt und Motivation ihrer Nachfolgerinnen bei Weitem nicht aus.

#### Traditionelle Rollenbilder und fehlende weibliche Vorbilder

Historisch gewachsene Rollenbilder halten sich hartnäckig. 65% der Studienteilnehmerinnen haben eine Rolle im Familienunternehmen; ein Drittel ist nicht involviert. 80% der Nicht-Involvierten ohne Bruder oder Cousin planen, später ins Familienunternehmen einzusteigen. Bei den Befragten mit einem oder mehreren Brüdern sind es nur 18%. Zwei Drittel der Mütter der Nachfolgerinnen haben keinen aktiven Part im Familienbetrieb; bei den Vätern sind es nur 11%.

#### Schwestern lassen ihren Brüdern den Vortritt

Söhne wachsen auch heute noch oft mit dem Label «Nachfolger» auf. Wenn Nachfolgerinnen keine Brüder haben, so übernehmen sie deutlich häufiger Aufgaben im familieneigenen Betrieb. Der Anteil der Befragten mit einer aktiven Rolle und nur einer Schwester ist signifikant höher als derjenige mit einem oder mehreren Brüdern. Ein Drittel der Befragten bewerten den Druck auf ihre männlichen Pendants als grösser. Bei den Befragten über 33 Jahren liegt dieser Anteil signifikant höher (47%) als bei den 20- bis 32-Jährigen (24%).

#### Töchter gehen in die zweite Reihe

Auf die Frage, welche höchste Position die Töchter im Familienunternehmen anstreben, sehen sich nur 19% der Studienteilnehmerinnen als CEO. Selten ist die Schwester die Chefin ihres Bruders. Die involvierten Studienteilnehmerinnen sind meistens als Verwaltungsrätinnen aktiv. 41% der 20- bis 32-Jährigen arbeiten ohne Führungsfunktion mit. Wer nicht als CEO amtiert, beansprucht einen Sessel in Abteilungen wie Marketing/Verkauf, Personalwesen, Verwaltung oder im Qualitätsmanagement. In der Leitung der Produktion ist keine einzige Frau zu finden. Zusätzlich wirkt sich die COVID-19-Pandemie negativ auf die berufliche Gleichberechtigung der Geschlechter aus. Laut aktuellem «Women in Work Index» von PwC und Strategy&, der globalen Strategieberatung von PwC, wird die Situation von berufstätigen Frauen bis Ende 2021 voraussichtlich auf das Niveau von 2017 abfallen. Bei der ökonomischen Teilhabe von Frauen liegt die Schweiz im internationalen Ranking unter 33 OECD-Ländern auf Platz 12. Spitzenreiter sind Island, Neuseeland und Schweden.

#### Gebildet, motiviert, Karriere ausserhalb des Familienbetriebs

79% der Studienteilnehmerinnen ohne aktiven Part in der Familienfirma verfügen über einen Fachausweis, ein Meisterdiplom, einen höheren Fachschulabschluss, ein Bachelor- oder Masterstudium. Gefragt nach dem Verzicht auf ein aktives Mitwirken nennt fast die Hälfte eine Karriere ausserhalb des Familienbetriebs als Grund. Ein gutes Drittel sammelt aktuell Erfahrungen extern. Und annähernd 14% geben dem Familienleben Vorrang.

## **Klischees und mangelnde Akzeptanz von aussen**

Jede vierte Studienteilnehmerin glaubt, dass sie es als Mann gegenüber familienexternen Personen leichter hätte. So äussern sich deutlich mehr jüngere Frauen als 33- bis 45-Jährige. Die mangelnde externe Akzeptanz nagt am Selbstvertrauen vieler Nachfolgerinnen. Sie meinen, sich beweisen oder sich eher für ihre Funktion rechtfertigen zu müssen als ihre männlichen Kollegen. Diese Stereotypisierung zeigt sich besonders in männerdominierten Industrien wie Baubranche, Logistik oder Ingenieurwesen. Aber: Das Vertrauen der Inhaberfamilie in ihre Fähigkeiten beim Firmeneintritt beschreiben die Studienteilnehmerinnen als angemessen (36%) bis stark (60%).

## **Externer Austausch ist wichtig, aber aufwendig**

55% der Studienteilnehmerinnen erachten den Austausch mit Nachfolgenden von anderen Familienunternehmen als wertvoll. Trotzdem pflegt nur jede zweite Befragte diesen tatsächlich. Oft ist es für Frauen mit Kindern schwieriger und organisationsintensiv, an Netzwerkveranstaltungen teilzunehmen.

## **Download**

Die gesamte Studie kann als PDF heruntergeladen werden:

[pwc.ch/generation-toechter-pdf](http://pwc.ch/generation-toechter-pdf)

Der «Women in Work Index» ist unter diesem Link verfügbar:

<https://www.strategyand.pwc.com/ch/women-in-work.html>

## **Über uns**

Der Zweck von PwC ist es, das Vertrauen in der Gesellschaft weiter auszubauen und wichtige Probleme zu lösen. Wir sind ein Netzwerk von Mitgliedsfirmen in 155 Ländern mit über 284'000 Mitarbeitenden. Diese setzen sich dafür ein, mit Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsberatung sowie Digital Services einen Mehrwert für die Wirtschaft und insbesondere für die Unternehmen zu bieten. Bei PwC Schweiz arbeiten daran über 3'200 Mitarbeitende und Partner an 14 verschiedenen Standorten in der Schweiz und einer Niederlassung im Fürstentum Liechtenstein. Erfahren Sie mehr und sagen Sie uns, was für Sie von Wert ist unter [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch).

«PwC» bezieht sich auf das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein separates Rechtssubjekt. Nähere Angaben dazu finden Sie unter [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure).

\*\*\*

Konradin Krieger  
PwC | Manager | Team Leader External Communications  
Mobile: +41 79 362 10 87  
Email: [konradin.krieger@pwc.ch](mailto:konradin.krieger@pwc.ch)

PricewaterhouseCoopers AG  
Birchstrasse 160 | Postfach | CH-8050 Zürich  
<http://www.pwc.ch>

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100866613> abgerufen werden.