



## **Unternehmensübernahmen durch Frauen - Identifikation und Mobilisierung von Unternehmerinnenpotenzial zur Sicherung der familieninternen Unternehmensnachfolge\***

Ziel des Forschungsvorhabens war es, das Unternehmerinnenpotenzial zur Sicherung der Unternehmensnachfolge zu identifizieren. Die Untersuchung knüpft damit an die vorangegangenen Forschungsarbeiten des IfM Bonn zur Nachfolgeproblematik an. Die Studie gliedert sich in einen analytischen und einen empirischen Teil. In letzterem wird auf Basis von Interviews im Rahmen einer Best-practice-Analyse untersucht, unter welchen Bedingungen Frauen erfolgreich die Nachfolge in einem bestehenden Unternehmen angetreten haben.

Anhand amtlicher Datenquellen wird gezeigt, dass zum einen Frauen überdurchschnittlich häufig im konsumnahen Dienstleistungsbereich unternehmerisch tätig sind und zweitens meist solche Selbstständigkeitsformen wählen, die einen Neben- oder Teilzeiterwerb, nicht aber die Vollselbstständigkeit beinhalten. Es ist zu vermuten, dass sich hierin geschlechtsspezifische Charakteristika widerspiegeln, die den Kreis der Frauen, die für eine Unternehmensnachfolge in Frage kommen, eingrenzen.

Die entwickelten Arbeitshypothesen konnten nicht abgelehnt werden, sondern werden durch das analysierte Datenmaterial gestützt. Demzufolge sind es vor allem zwei Zusammenhänge, die das Nachfolgerinnenpotenzial entscheidend determinieren: Zum einen wird der Kreis potenzieller Nachfolgerinnen durch ein geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten deutlich eingeschränkt, was dazu führt, dass sich ein zu mobilisierendes Nachfolgerinnenpotenzial vor allem auf den Handel und den konsumnahen Dienstleistungssektor konzentriert. Zweitens erschwert die familiäre Lebenssituation vieler Frauen die Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit, insbesondere im Rahmen einer Nachfolge, da übergabefähige Unternehmen in der Regel

---

\* Die Studie wurde unter dem Titel "Unternehmensübernahmen durch Frauen - Identifikation und Mobilisierung von Unternehmerinnenpotenzial zur Sicherung des familieninternen Generationenwechsels" (von Katrin Isfan unter Mitarbeit von Stefan Schröter, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 93 NF, Wiesbaden 2002, ISBN 3-8244-7666-5, 39,90 €) veröffentlicht und kann über den Buchhandel oder die Vereinigte Verlagsauslieferung VVA (Abteilung D6F5, An der Autobahn, 33310 Gütersloh, Tel.: 05241/805718, Fax: 05241/46970) bezogen werden.

so groß sind, dass die Geschäftsführung einen hohen Zeitaufwand bedingt, den viele Frauen angesichts der Kinderbetreuungssituation nicht leisten können bzw. wollen.

Eine Nachfolgerinnenquote, die repräsentativ für das Übernahmegeschehen in Deutschland ist, kann nicht ermittelt werden. Indizien über den Anteil von Nachfolgerinnen an allen Nachfolgefällen lassen sich lediglich für bestimmte Regionen oder Teilbereiche der Wirtschaft ableiten. So lag der Anteil der Frauen, die sich im Rahmen des Projektes "Unternehmensnachfolge" der Gründungs- und Mittelstandsoffensive NRW in verschiedenen Ziel-2-Regionen für eine Nachfolge qualifiziert haben, bei 5 %. Dabei handelte es sich ausschließlich um externe Unternehmensübergaben bzw. -übernahmen. Untersuchungen des IfM Bonn über die Unternehmensnachfolge im industriellen Mittelstand und wirtschaftsnahen Dienstleistungssektor kommen auf einen Anteil von Frauen, die im Rahmen einer familieninternen Nachfolgeregelung an die Unternehmensspitze gelangten, von 13,1 %. Im nordrhein-westfälischen Handwerk liegt nach Erkenntnissen der Landesgewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks der Anteil der von Frauen übernommenen Betriebe bei 30 %. Gespräche mit verschiedenen Experten bestätigen außerdem, dass tendenziell der Frauenanteil bei familieninternen Unternehmensnachfolgen höher ist als bei externen Unternehmensnachfolgen. Insgesamt dürfte der Anteil an Frauen in der Unternehmensübernahme bundesweit den Durchschnittswert von 15 % nicht überschreiten, wobei es sich bei weit mehr als der Hälfte der Fälle um familieninterne Nachfolgen handeln dürfte. Grob geschätzt folgen jährlich etwa 7.000 Frauen ihren meist männlichen Vorgängern in die Unternehmensspitze, rund 4.000 von ihnen entstammen der Unternehmerfamilie.

Für das Produzierende Gewerbe und das Baugewerbe, denen je nach Schwerpunkt auch weite Teile des Handwerks zugerechnet werden können, kann nicht davon ausgegangen werden, dass durch die Mobilisierung von Frauen als Nachfolgerinnen kurzfristig das drohende Nachfolgerdefizit in wesentlichem Umfang verringert werden kann. Potenzial für Unternehmensübernahmen durch Frauen ist bei gegebenen Bedingungen in erster Linie im Handel und im konsumnahen Dienstleistungssektor zu sehen. Die Best-practice-Analyse zeigt aber auch, dass im Einzelfall in Branchen, in denen der Frauenanteil vergleichsweise gering ist und bei denen davon ausgegangen werden kann, dass das Umfeld für Frauen schwierig bzw. wenig attraktiv ist, Frauen sehr erfolgreich Unternehmen nicht nur übernommen, sondern zu neuem Wachstum und neuer Beschäftigung geführt haben.

Die Ergebnisse des analytischen Teils der vorliegenden Untersuchung wie auch der empirischen Befunde decken sich dahingehend, dass Handlungsbedarf vor allem im

Bereich der Kinderbetreuung und der beruflichen Qualifizierung von Frauen besteht. So würden die befragten Unternehmerinnen die Erweiterung des Angebotes an Ganztagschulen und Ganztagskindergärten begrüßen. Auch die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung bedarf verbesserter Rahmenbedingungen. Eine Vereinfachung und Beschleunigung der Antragsverfahren ist angesichts der noch immer nicht ausreichenden Zahl an bereitgestellten Kindergartenplätzen dringend geboten.