



Unternehmensübernahme durch Frauen in Deutschland – Daten und Fakten

Factsheet

Nr. 04, 2005

1. Hintergrund



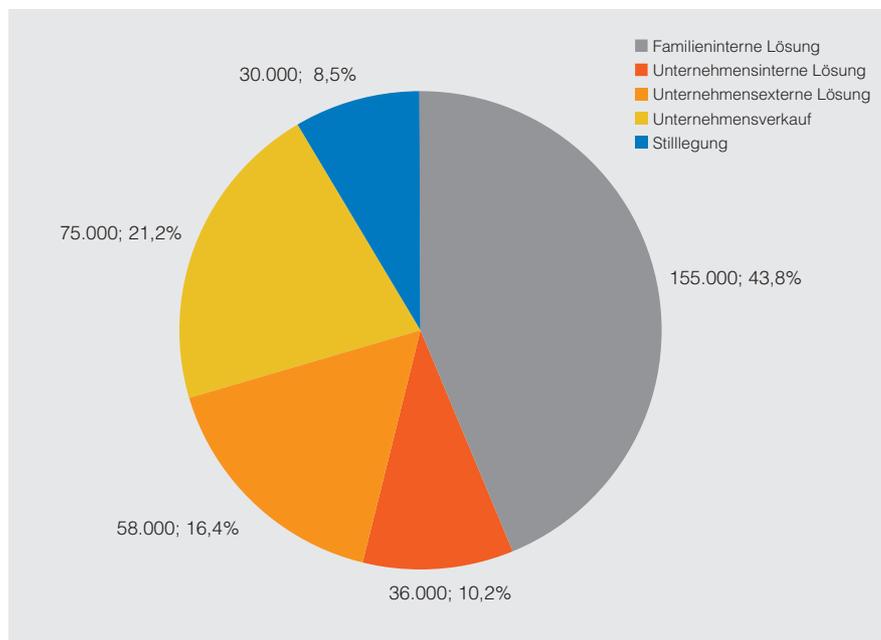
Das vierte Factsheet steht ganz im Lichte eines derzeit drängenden volkswirtschaftlichen Problems, der Übergabe von bereits bestehenden Unternehmen an die nächste Generation. Frauen spielen dabei als Unternehmensübernehmerinnen eine immer noch zu geringe Rolle, obwohl Frauen nachweislich sehr gut qualifiziert sind und damit ebenso zur Unternehmensübernahme geeignet sind wie Männer. Eine Erhöhung des Anteils an Übernehmerinnen könnte damit auch das gesamte Problem des Mangels an Unternehmensübernehmern entschärfen. Aus diesem Grund zeigt dieses Factsheet einige wesentliche Erkenntnisse bezüglich der Unternehmensnachfolge sowie der speziellen Situation der Frauen als Unternehmensnachfolgerinnen auf.

Hierzu ist jedoch anzumerken, dass zur Unternehmensnachfolge von Frauen noch relativ wenige wissenschaftliche Untersuchungen und damit zuverlässige Daten vorliegen. Es fehlen insbesondere Untersuchungen mit einem Fokus auf bestimmte Branchen (z.B. Dienstleistungsbranchen, in denen Frauen traditionell häufiger vertreten sind). Zudem wurden bislang nur in einzelnen Bundesländern länderspezifische Untersuchungen durchgeführt (in Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern). Des Weiteren sind die untersuchten qualitativen Fragestellungen sehr stark auf die Nachfolge innerhalb der Familie ausgerichtet, d.h. andere Nachfolgemodelle wie z.B. Management-Buy-In oder Management-Buy-Out wurden derzeit nicht unter dem Aspekt der weiblichen Unternehmensnachfolge analysiert. Schließlich fehlen Langzeitstudien z.B. in Bezug auf die Entwicklung der von Übernehmerinnen geführten Unternehmen oder bezüglich der Übernehmerin als Person. Hier besteht nach wie vor ein großer Forschungsbedarf. Aus diesem Grund sind die in diesem Factsheet vorgestellten Daten und Fakten mit Blick auf die hier genannten Einschränkungen zu lesen.

2. Aktuelle Zahlen zu Unternehmensübergaben bzw. -übernahmen

Anzahl und Formen von Übergaben

94,5% bzw. ca. 2.005.000 der Unternehmen in Deutschland sind Familienunternehmen (Freund, 2004). Aktuellen Berechnungen des IfM Bonn zufolge sind im Zeitraum zwischen 2005 und 2009 in Deutschland rund 354.000 Unternehmensübergaben von Familienunternehmen zu erwarten; dies entspricht ca. 18% der Familienunternehmen in den alten und ca. 15,5% der Familienunternehmen in den neuen Bundesländern. Allein für das Jahr 2005 wurden 71.000 Übergaben prognostiziert. Diese Unternehmen stehen dabei vor der Wahl entweder eine familieninterne Nachfolge, eine Nachfolge durch ehemalige Mitarbeiter des Unternehmens, eine Nachfolge durch Unternehmensexterne zu finden oder aber das Unternehmen zu verkaufen oder – wenn keine andere Lösung möglich ist – das Unternehmen stillzulegen.

Voraussichtliche Nachfolgelösungen im Zeitraum 2005-2009 in D

Quelle: Freund, 2004, S. 72-74.

Auswirkungen auf Arbeitsplätze

Unternehmen, die vor dieser Übergabeproblematik stehen, beschäftigen insgesamt 3,4 Millionen Menschen (einschließlich der Unternehmer). Diese wären direkt von den möglichen Nachfolgelösungen betroffen, d.h. 166.797 Arbeitsplätze sind durch Unternehmensstilllegungen bedroht, wenn es nicht gelingt, die Nachfolge zu regeln. Die Bedrohung ist umso größer angesichts der Tatsache, dass zwischen einem Drittel und einem Viertel aller Unternehmensübergaben nach einem unvorhergesehenen Ereignis bzw. Notfall unter Zeitdruck durchgeführt werden müssen (2005: Schätzung ca. 26,3%). (IfM Bonn, 2004)

Nach älteren Studien sollen ca. 5 - 7,5% der Unternehmen nicht übergeben, sondern stillgelegt werden. Immer mehr mittelständische Unternehmen sollen außerhalb der Familie übergeben werden (weniger als 50% der Übergabe-Fälle mit familieninterner Lösung), was häufig mit Problemen und starken Anlaufschwierigkeiten verbunden ist. (ifm Mannheim, 2003; IfM Bonn, 2000)

Eine Studie, die in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt wurde, zeigt, dass 64,9% der Unternehmer ihr Unternehmen stilllegen würden, wenn sich keine geeignete Nachfolge finden lässt. Zugleich geben 32% an, dass ein/e Nachfolger/in aus der Familie oder aus dem Unternehmen fehlt. Im untersuchten Gebiet sind bis 2007 9,5% und bis 2010 weitere 16,7% der Unternehmen aus diesem Grund von einer Schließung bedroht. (ATI Küste, 2003)

3. Zahlen zu und Potenziale von Frauen als Unternehmensübernehmerinnen

Anzahl bzw. Anteil der Unternehmensübernehmerinnen

Studien des ifm Mannheim und des IfM Bonn zeigen, dass etwa 10% der Familienunternehmen an Töchter übergeben werden. (ifm Mannheim, 2003; IfM Bonn, 2000). Isfan stellt fest, dass je nach Branche, Region und Übernahmeart große Unterschiede beim Anteil der Frauen als Übernehmerinnen vorhanden sind (zwischen 5 und 30%). Isfan schätzt jedoch, dass deutschlandweit nicht mehr als 15% der Unternehmensübernahmen durch Frauen erfolgen. (Isfan, 2002)

Derzeit sind folgende weitere Daten zum Anteil der Frauen als Übernehmerinnen bekannt (ATI Küste, 2003; Isfan, 2002):

- 29,8% der Übernehmerinnen haben das elterliche Unternehmen übernommen (Vergleich mit männlichen Übernehmern: 38,2%)
- 11,5% der Übernehmerinnen haben das Unternehmen des Ehepartners übernommen (Vergleich mit männlichen Übernehmern: 0,4%)
- 6,4% der Übernehmerinnen haben durch Management-Buy-Out die Nachfolge angetreten (Vergleich mit männlichen Übernehmern: 11,3%)
- 1,8% der Übernehmerinnen sind durch andere Formen der Übernahme (z.B. Unternehmenskauf) zu Unternehmerinnen geworden (Vergleich mit männlichen Übernehmern: 5,5%)

Potenziale von Übernehmerinnen

Isfan kommt in den eigenen Untersuchungen zu dem Schluss, dass es nicht kurzfristig möglich ist, im produzierenden Gewerbe bzw. Handwerk und im Baugewerbe Frauen als Nachfolgerinnen zu mobilisieren, da ihnen zum Großteil die Voraussetzungen (Meisterprüfung) fehlen. (Isfan, 2002)

Bezüglich der von den Übergebern geforderten Qualifikationen für die Nachfolger/innen werden die Ausbildung zum Handwerksmeister (35,9%), die Berufsausbildung (23,4%) und ein Ingenieursstudium (14,1%) an den ersten Stellen genannt. Zudem wird dem wirtschaftlichen Wissen und außerfachlichen Qualifikationen ein hoher Stellenwert beigemessen. (ATI Küste, 2003)

Dem gegenüber stehen relativ wenige Frauen, die in den geforderten technikenahen Bereichen eine Ausbildung bzw. einen Studienabschluss erwerben. Jedoch zeigt Keese auf, dass Frauen die fehlende fachliche Qualifikation bei gleichzeitiger Unternehmensführung erfolgreich nachholen. (Keese, 2002)

4. Geschlechtsspezifische Faktoren bei der Unternehmensübernahme

Entscheidung der Nachfolge im Familienunternehmen

Eine Befragung des ifm Mannheim von 30 Unternehmen, die eine familieninterne Nachfolgeregelung gefunden haben, ergab, dass sich durchaus geschlechtstypische Probleme bei der Unternehmensnachfolge identifizieren lassen. Bei der Stichprobe wurden 18 von Frauen und 12 von Männern geführte Unternehmen untersucht. Unter anderem konnte folgendes festgestellt werden (ifm Mannheim, 2000 und Keese, 2002):

- Bei der Auswahl der Nachfolge in einer Familie mit Tochter und Sohn, ist es für Töchter eindeutig schwieriger, sich als Unternehmensnachfolgerin durchzusetzen. Es zeigte sich eine eindeutige Neigung des Unternehmensübergabers (der häufig der Familienvater ist), das Unternehmen dem Sohn und nicht der Tochter zu überlassen.
- Auch bei nicht gegebener Auswahlmöglichkeit (z.B. eine Tochter als Einzelkind) werden Töchter, die sich für die Nachfolge interessieren, zunächst nicht in Betracht gezogen, da sich nach Auffassung der Übergeber die Töchter (speziell in Branchen, die als „Männerdomänen“ gelten) nicht durchsetzen können.
- Die meisten befragten männlichen Nachfolger haben bereits in der Ausbildung zielgerichtet entsprechendes Fachwissen für die spätere Unternehmensübernahme gesammelt – dagegen war dies bei den weiblichen Befragten häufig nicht der Fall. Vier von 12 männlichen Nachfolgern haben in einem anderen Unternehmen als dem elterlichen Erfahrungen gesammelt, jedoch mit dem Hintergedanken der Übernahme. Fünf der 13 befragten Frauen traten die Unternehmensnachfolge durch einen unerwarteten Zufall an. Sie wiesen daher auch nur branchenfremde Berufserfahrung auf und mussten sich im Nachhinein weiterbilden.
- Die Mehrzahl der Frauen, die in der Branche des später übernommenen Unternehmens Erfahrungen aufweisen konnten, hatte aus eigenem Antrieb und eigenem Interesse an einer möglichen Unternehmensübernahme diesen Berufsweg gewählt.
- Es lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Verläufen des Übernahmeprozesses identifizieren:
 - Entweder treten Frauen durch einen Notfall die Nachfolge an (vier der befragten Frauen und nur einer der befragten Männer wurden mit einer Vorbereitungszeit zur Übernahme von bis zu einem Jahr konfrontiert)
 - oder der Übernahmeprozess dauert wesentlich länger als bei den männlichen „Kollegen“ (bei allen übrigen befragten Übernehmerinnen zog sich der Übernahmeprozess mit zwei bis fünf Jahren deutlich länger hin als bei den Übernehmern).
- Probleme bei der Übernahme, mit denen die befragten Übernehmerinnen wesentlich häufiger konfrontiert wurden, waren:
 - Kompetenz-Konflikte mit dem ausscheidenden Übergeber, insbesondere wegen der von der Juniorin empfundenen Innovationsfeindlichkeit des Seniors.
 - Schwierigkeiten mit dem Partner.
 - Probleme mit Kunden.

- Die Unternehmensnachfolgerinnen waren viermal so häufig mit Problemen konfrontiert wie die Unternehmensnachfolger.
- Probleme mit Mitarbeitern wurden häufiger von den männlichen Befragten genannt.
- Bezüglich der Unternehmensdaten (Umsatz, Gewinn, Bilanzsumme, Beschäftigtenzahlen) wurden keine geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt. Auch Erweiterungs- und Modernisierungsinvestitionen wurden von Vertretern beider Geschlechter gleichermaßen getätigt.
- Die Forscher/innen des ifm Mannheim vermuten, dass Frauen als Unternehmensnachfolgerinnen von den ausscheidenden Senior-Unternehmern mehrheitlich als „letzter Ausweg“ betrachtet werden.

Eine ältere Untersuchung von Busch anhand einiger Fallbeispiele erbrachte zum Teil vergleichbare Ergebnisse und widerspricht der Studie von Keese / ifm Mannheim nicht. (Busch, 1998)

Einwände von Unternehmern gegen Frauen als Übernehmerinnen

Die Studie von ATI Küste in Mecklenburg-Vorpommern zeigte, dass nur ein Drittel der befragten Unternehmer bereit war zum Thema ‚Einwände gegen Frauen als Übernehmerinnen‘ eine Antwort zu geben. Aus den übrigen Antworten wurden folgende Schlüsse gezogen: (ATI Küste, 2003)

- Es äußerten sich vor allem Befragte zwischen 45 und 55 Jahren zu diesem Thema negativ.
- Es scheinen sich mehr ehemalige DDR-Bürger als „Westdeutsche“ gegen Frauen als Übernehmerinnen auszusprechen (Ost-Herkunft: 10,8%; West-Herkunft: 7,7% - beide Zahlen bezogen auf alle Befragten).
- Die meisten Vorbehalte gegen Frauen als Übernehmerinnen wurden von Unternehmern mit einer Meisterqualifikation geäußert (über 20% aller Befragten mit Meisterabschluss).
- Nahezu zwei Drittel derjenigen, die sich gegen Frauen als Übernehmerinnen aussprachen, sind im Baugewerbe, im verarbeitenden Gewerbe oder im Bergbau tätig.
- Auch im Handel (14,8%) und bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (11,1%) ist eine relativ hohe Ablehnung der Frauen in diesem Zusammenhang festzustellen.

Folgende Argumente der Befragten mit ablehnender Haltung gegenüber Frauen als Übernehmerinnen wurden durch diese genannt:

- Frauenuntypische Branche (79,2%)
- Stärkere familiäre Belastung (37,5%)
- Geringere körperliche Belastbarkeit (29,2%)
- Fehlende Akzeptanz durch Geschäftspartner (20,8%)
- Höheres Sicherheitsbedürfnis (12,5%)
- Geringer ausgeprägte Führungsstärke (8,3%)

Es sind also durchaus Vorbehalte feststellbar, jedoch lässt die geringere Anzahl an Antworten zu diesem Thema keine repräsentativen Rückschlüsse auf die tatsächliche Verteilung dieser Einstellung zu.

5. Literatur

ATI Küste (Hrsg.) (2003): Situationsanalyse zu Personal- und Nachfolgebefordern von Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern im Hinblick auf neue berufliche Chancen für Frauen in Führungspositionen. ATI Küste GmbH, Gesellschaft für Technologie und Innovation 2003.

Busch, Carola (1998): Vorstudie zum Thema „Betriebsübernahmen – Unternehmensnachfolge von Frauen“. BMFSFJ, Materialien zur Frauenpolitik Nr. 71, 1998.

Freund, Werner (2004): Unternehmensnachfolgen in Deutschland – Neubearbeitung der Daten des IfM Bonn. In: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2004. S. 57-88.

IfM Bonn (Hrsg.) (2000a): Mittelstand in Deutschland (MIND). Institut für Mittelstandsforschung Bonn, 2000.

ifm Mannheim (Hrsg.) (2003): Generationenwechsel in mittelständischen Familienunternehmen in Baden-Württemberg. L-Bank-Studie zur Nachfolgesituation, erstellt vom Institut für Mittelstandsforschung an der Universität Mannheim, 2003.

ifm Mannheim (Hrsg.) (2000): Geschlechtstypische Nachfolgeprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen. Veröffentlichungen des ifm (Grüne Reihe) Nr. 40, 2000.

Isfan, Katrin (2002): Unternehmensübernahmen durch Frauen - Zur Sicherung des familieninternen Generationenwechsels. Schriften zur Mittelstandsforschung 93. Wiesbaden, 2002.

Keese, Detlef (2002): Geschlechtstypische Nachfolgeprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Wirtschaftspsychologie 4/2002, S. 34-38.

Kontakt:

bundesweite gründerinnenagentur
Haus der Wirtschaft
Willi-Bleicher-Str. 19
70174 Stuttgart

bga@gruenderinnenagentur.de
www.gruenderinnenagentur.de

Hotline 01805 - 22 90 22