

Unternehmensnachfolge

Frauen denken voraus

Unternehmerinnen ziehen bei der Nachfolgeplanung zunächst die eigenen Kinder in Betracht, wobei drei Viertel der Frauen keine geschlechtsspezifische Präferenz haben. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), das insgesamt knapp 300 Mitglieder des Verbands deutscher Unternehmerinnen zum Thema Unternehmensnachfolge befragt hat.

Viele Geschäftsführerinnen und Eigentümerinnen haben ihren eigenen Posten unvorbereitet oder unerwartet angetreten. Diesen Fehler wollen die Unternehmerinnen beim nächsten Generationswechsel möglichst vermeiden: Die Mehrheit der weiblichen Führungskräfte macht sich deshalb bereits frühzeitig Gedanken über ihre Nachfolge. Im Schnitt haben die Frauen mit 62 Jahren eine Regelung getroffen, an wen das Unternehmen übergeben werden soll; der tatsächliche Chefwechsel findet dann in der Regel vier Jahre später statt. Bei der Betriebsübergabe kommt es den befragten Frauen vor allem auf den Erhalt der Arbeitsplätze an – Aspekte wie die Fortführung der Firmentradition oder die wirtschaftliche Absicherung von Familienangehörigen sind eher nachrangig.

Klaus-Heiner Röhl, Jörg Schmidt: Unternehmensnachfolge durch Frauen, IW-Analysen Nr. 61, Köln 2010, 72 Seiten, 18,90 Euro. Bestellung über Fax: 0221 4981-445 oder unter: www.iwmedien.de

Gesprächspartner im IW: **Dr. Klaus-Heiner Röhl, Telefon 030 27877-103**
Dr. Jörg Schmidt, Telefon 030 27877-133

Unternehmensnachfolge

Frauen bevorzugen den eigenen Nachwuchs

Viele Unternehmerinnen haben ihren Posten unvorbereitet oder unerwartet angetreten. Damit das beim nächsten Generationswechsel im Betrieb möglichst nicht noch mal passiert, machen sich die meisten weiblichen Führungskräfte frühzeitig Gedanken über ihre Nachfolge. Als potenzielle Kandidaten zieht die Mehrheit dafür die eigenen Kinder in Betracht, wie eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt.*)

Immer noch sind Frauen auf dem Chefsessel in Deutschland eher die Ausnahme denn die Regel. Das hat im Wesentlichen zwei Ursachen: So kommen Frauen bei einer anstehenden Unternehmensnachfolge nur selten zum Zug – von den bestehenden Betrieben etwa werden nur zwischen 10 und 15 Prozent an künftige Chefinnen übergeben. Und auch bei den Gründungen hält sich das weibliche Geschlecht zurück – im Schnitt wird etwa ein Drittel der neuen Firmen von Frauen ins Leben gerufen.

Mittelfristig könnte die Zahl der Unternehmerinnen allerdings steigen, wenn die Firmeninhaber bei der betrieblichen Übergabe verstärkt auf Frauen setzen. Wie Unternehmerinnen dies selbst sehen und wie sie ihre Nachfolge regeln, hat das IW Köln untersucht. Dazu haben die Wirtschaftsforscher knapp 300 Geschäftsführerinnen und Eigentümerinnen befragt, die im Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) organisiert sind.

Die typische Unternehmerin ist demnach 38 Jahre alt, wenn sie die Verantwortung für einen Betrieb übernimmt – und zwar unabhängig davon, ob sie in einem bereits existierenden Unternehmen als Nachfolgerin einsteigt oder ob sie die Firma selbst gründet. Unterschiede gibt es zwischen Unternehmensgründerinnen und Nachfolgerinnen allerdings hinsichtlich der Branchen, in denen sie tätig sind: Nachfolgerinnen führen eher Betriebe im Produzierenden Gewerbe, während Existenzgründerinnen die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe bevorzugen.

Eine Nachfolgeregelung für ihren eigenen Betrieb treffen die Unternehmerinnen im Schnitt mit 62 Jahren, der tatsächliche Generationswechsel findet dann in der Regel vier Jahre später statt. Viele Frauen wünschen sich bei diesem Prozess Unterstützung: Drei Viertel würden aufgrund der Komplexität des Übergabeprozesses Hilfe durch einen Steuerberater in Anspruch nehmen, für die Hälfte käme ein Anwalt in Betracht. Für 40 Prozent wäre ein Unternehmensberater ein geeigneter Begleiter in der Übergabephase.

Doch neben der rechtzeitigen Planung und gründlichen Vorbereitung ist das A und O der Nachfolgeregelung der geeignete Kandidat. Die 111 Unternehmerinnen, die auf diesen Themenkomplex geantwortet haben, ziehen dafür an erster Stelle zu-

nächst die eigenen Kinder in Betracht. Im Detail haben die Chefinnen allerdings recht unterschiedliche Vorstellungen davon, was ihre Nachfolge angeht (Grafik):

Gründerinnen sähen am liebsten ihre Töchter oder aber eine Führungskraft von außerhalb der Firma auf ihrem Platz. Dagegen planen die meisten Frauen, die einen bereits existierenden Betrieb übernommen haben, ihre Söhne für die Unternehmensnachfolge ein.

Die schlechtesten Chancen bei der Betriebsübergabe räumen Unternehmerinnen Familienmitgliedern ein, die weder Söhne noch Töchter sind: So beabsichtigen jeweils nur etwa 7 Prozent der Gründerinnen und Nachfolgerinnen, ihre Firma an weiter entfernte Verwandte zu übergeben.

Mit dieser Beschränkung auf den eigenen Nachwuchs begeben sich die Unternehmerinnen auf dünnes Eis für die Suche nach einem künftigen Firmenleiter. Denn anders als früher treten Kinder aus Unternehmerhaushalten nicht mehr zwangsläufig in die beruflichen Fußstapfen der Eltern, sondern gehen lieber eigene Wege. Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung etwa muss in Deutschland Jahr für Jahr in mehr als 70.000 Familienunternehmen die Nachfolge geregelt werden – doch in mehr als der Hälfte der Fälle kann dafür kein Familienmitglied gewonnen werden. Vielfach kommt es deshalb aufgrund mangelnder Übernahmekandidaten zu Betriebschließungen.

Genau das aber wollen die Unternehmerinnen möglichst vermeiden. Im Zentrum der Übergabepaltung steht bei ihnen die Verantwortung für Betrieb und Mitarbeiter. So ist den meisten Chefinnen der Erhalt von Arbeitsplätzen weit wichtiger als die wirtschaftliche Absicherung von Familienangehörigen oder die Fortführung der Firmentradition (vgl. iwd 33/2009).

*) Vgl. Klaus-Heiner Röhl, Jörg Schmidt: Unternehmensnachfolge durch Frauen, IW-Analysen Nr. 61, Köln 2010, 72 Seiten, 18,90 Euro. Bestellung über Fax: 0221 4981-445 oder unter: www.iwmedien.de

Unternehmerinnen: Wer soll mich beerben?

