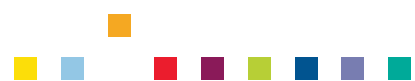




Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Unternehmensnachfolge durch Frauen

Kurzfassung der Ergebnisse



Gleichstellung

Inhalt

I. Bedeutung der Unternehmensnachfolge durch Frauen	3
II. Personen- und betriebsbezogene Hintergründe der Unternehmensnachfolge.....	4
III. Vorbereitung auf die Übernahme des Unternehmens	5
IV. Planung der Unternehmensnachfolge.....	6
V. Prioritäten bei der Übergabe und Einschätzungen der Unternehmerinnen	7
VI. Unterstützung bei der Übergabe.....	9

Abbildungen

Abbildung 1: Bedeutung bestimmter Aspekte bei der Übergabe des Unternehmens	8
Abbildung 2: Welche Vermittler und Mediatoren werden als Koordinatoren der Übergabe gewünscht?.....	9



Bedeutung der Unternehmensnachfolge durch Frauen

Neben der Gründung von Unternehmen gehört die Sicherung der Nachfolge in bestehenden Unternehmen zu den konstituierenden Elementen einer dynamischen und erfolgreichen Marktwirtschaft.

Jedes Jahr sind im Durchschnitt allein mehr als 70.000 Familienunternehmen von der Situation der Übergabe an einen familieninternen oder -externen Nachfolger betroffen. Aufgrund der zunehmenden Relevanz des Themas bei einer älter werdenden Unternehmerschaft und oft nicht mehr automatisch zur Nachfolge bereiten Erben wird der Übergabe von Unternehmen auch wissenschaftlich mehr Aufmerksamkeit geschenkt.

Untersuchungen zufolge ist der Anteil der Frauen, die ein Unternehmen übernehmen, immer noch sehr gering. Dies gilt insbesondere für Familienunternehmen; nur ein geringer Anteil von ihnen wird von einer Tochter übernommen. Frauen in der Rolle der Unternehmerin sind in Deutschland noch immer keine Selbstverständlichkeit, obwohl etwa 45 Prozent der Erwerbstätigen weiblich sind.

Um die Bestimmungsfaktoren der Unternehmensnachfolgeregelung von Frauen zu identifizieren und insbesondere die Strategien und Prioritäten von Unternehmerinnen im Rahmen des Nachfolgeprozesses herauszuarbeiten, hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine aktuelle Studie erstellt. Darin wurde auch untersucht, inwieweit sich die Sichtweisen und das Vorgehen von Frauen, die selbst die Nachfolge angetreten haben, von denjenigen der originären Unternehmensgründerinnen unterscheiden.

Zudem wurde das nach der Selbsteinschätzung gebildete Kriterium „Familienunternehmerin“ herangezogen, um die Besonderheiten von weiblich geführten Familienunternehmen zu beschreiben.

Als empirische Basis wurden die Mitglieder des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU) in Kooperation mit dem VdU befragt. Der ausgewertete Datensatz umfasst knapp 300 beantwortete Fragebögen von Unternehmerinnen.

II.

Personen- und betriebsbezogene Hintergründe der Unternehmensnachfolge

Nachfolgerinnen und Existenzgründerinnen sind unter den befragten Unternehmerinnen im Verhältnis ein Drittel zu zwei Drittel vertreten. Aufgrund der ungleichen Verteilung der Unternehmerinnen über die neuen und alten Bundesländer ist eine differenzierte Auswertung nach Regionen nicht möglich.

Familienunternehmen sind mit einem Anteil von gut zwei Dritteln repräsentiert. Bezogen auf die vertretenen Wirtschaftszweige liegt der Schwerpunkt des Datensatzes mit knapp der Hälfte der Unternehmen auf der Branche der unternehmensnahen Dienstleistungen einschließlich des Kredit- und Versicherungsgewerbes. Knapp die Hälfte der Unternehmen hat weniger als zehn Beschäftigte; größer sind vor allem ältere Betriebe bzw. Familienunternehmen.

Eine typische Unternehmerin ist im Rahmen des Datensatzes etwa 52 Jahre alt und führt ein circa 30 Jahre altes Unternehmen. Sie hat im Alter von gut 38 Jahren ihr Unternehmen übernommen beziehungsweise gegründet und führt das Unternehmen im Durchschnitt knapp 14 Jahre. Existenzgründerinnen und Nachfolgerinnen haben ähnliche persönliche Charakteristika. Allerdings führen Nachfolgerinnen Unternehmen, die im Durchschnitt knapp 63 Jahre alt und überwiegend im produzierenden Gewerbe tätig sind, während Gründerinnen durchschnittlich etwa 13 Jahre alte Unternehmen führen, die überwiegend der Branche der unternehmensnahen Dienstleistungen (einschließlich Kredit- und Versicherungsgewerbe) zuzuordnen sind. Die Unternehmen von Nachfolgerinnen weisen einen höheren Umsatz und eine größere Zahl an Beschäftigten auf. Dies spiegelt sich auch in der Verteilung der Familienunternehmen wider, die sich gewöhnlich wegen ihrer längeren Tätigkeit am Markt und ihrer Größe überwiegend in der Hand von Nachfolgerinnen befinden. So führen etwa 85 Prozent der Nachfolgerinnen Familienunternehmen, während dieser Anteil bei Existenzgründerinnen knapp 60 Prozent beträgt.



Vorbereitung auf die Übernahme des Unternehmens

Die persönlichen Voraussetzungen der Unternehmerinnen sind sehr heterogen. So wurde nur gut jede zweite Nachfolgerin auf ihre spätere Unternehmertätigkeit langfristig vorbereitet; fast die Hälfte musste den „Sprung ins kalte Wasser“ wagen. Gleichzeitig sieht sich aber mehr als die Hälfte der Nachfolgerinnen prinzipiell durch die frühere Berufswahl oder Ausbildung für die spätere Übernahme gerüstet, demgegenüber haben gut sechs von zehn Unternehmerinnen, die ihr Unternehmen selbst gegründet haben, keine auf die spätere Gründung zielende Ausbildung absolviert.

Im Detail belegen die Daten, dass die Nachfolgemöglichkeit zum Teil offenbar entweder nicht so frühzeitig kommuniziert wurde, dass die Nachfolgerinnen sich bereits durch eine entsprechende Ausbildung vorbereiten konnten, oder die Nachfolgerinnen selbst hatten nach dem Schulabschluss zunächst einen anderen Berufswunsch. So haben von allen Nachfolgerinnen, die unerwartet ihr Unternehmen übernommen haben, etwa 60 Prozent keine für die Unternehmertätigkeit qualifizierende Ausbildung absolviert; von allen Nachfolgerinnen, die langfristig auf die Übernahme vorbereitet wurden, war dies nur ein Drittel.

Diese Ergebnisse zeigen, dass der Prozess der Unternehmensnachfolge grundsätzlich während der gesamten Unternehmertätigkeit „mitgedacht“ werden sollte. Die frühzeitige Vorbereitung der nächsten Generation auf die unternehmerische Tätigkeit ist noch nicht zur Selbstverständlichkeit geworden. In diesem Zusammenhang könnte über eine verstärkte Bereitstellung von Informationen an Unternehmer/-innen nachgedacht werden, um die Bedeutung einer rechtzeitigen Weichenstellung deutlich zu machen und mögliche Konflikte durch eine späte Entscheidung zur Übergabe zu vermeiden.

IV.

Planung der Unternehmensnachfolge

Ungefähr jede zweite befragte Unternehmerin hat sich bereits mit dem Thema Unternehmensnachfolge beschäftigt. Allerdings ist die Gruppe, die sich noch nicht mit dem Thema vertraut gemacht hat, durch ein relativ niedriges Durchschnittsalter gekennzeichnet, das die insgesamt geringe Quote erklären kann.

Ab einem Alter von etwa 50 Jahren beginnt der überwiegende Anteil der Unternehmerinnen, sich mit dem Thema Unternehmensnachfolge auseinanderzusetzen. Bei Unternehmerinnen, die sich bereits mit dem Thema beschäftigt haben und die mit ersten Überlegungen zur Nachfolgeplanung starten, liegt das durchschnittliche Alter bei etwa 52 Jahren. Diejenigen Unternehmerinnen, die bereits die Nachfolgeplanung abgeschlossen haben, sind hingegen gut 62 Jahre alt, im Anschluss vergehen für diese Gruppe bis zur geplanten Übergabe nochmals weitere vier Jahre. Allgemein planen die Unternehmerinnen, die sich bereits mit der Nachfolge auseinandergesetzt haben, die Übergabe in einem Alter von gut 64 Jahren.

Die Daten verdeutlichen, dass der Prozess der Übergabe eine sehr langfristige Planung voraussetzt. Geprüft werden sollte, ob und wie sich der Prozess der Vorbereitungen auf die Übergabe vereinfachen bzw. verkürzen lässt. Mögliche Ansatzpunkte reichen von zusätzlichen Hilfestellungen bei der Vorauswahl der potenziellen Nachfolgerin/des potenziellen Nachfolgers bis hin zu geeigneten Coaching-Programmen für Nachfolger/-innen.

V.

Prioritäten bei der Übergabe und Einschätzungen der Unternehmerinnen

Eine typische Unternehmerin räumt im Zuge der Übergabe der Sicherung von Arbeitsplätzen die höchste Priorität ein (vgl. Abbildung 1). Damit signalisiert sie ein hohes Verantwortungsbewusstsein für die Beschäftigten in ihrem Unternehmen. Daneben hat ein gutes Verhältnis zur Nachfolgerin/zum Nachfolger den höchsten Stellenwert. Dies ist offenbar auch deshalb von Bedeutung, da der überwiegende Anteil der Unternehmerinnen beabsichtigt, nach dem Rückzug aus der Geschäftsleitung im Anschluss noch eine beratende Funktion für das Unternehmen auszuüben. Besonders Familienunternehmerinnen und Gründerinnen legen größeren Wert auf eine beratende Tätigkeit nach der Übergabe. Nur knapp ein Drittel aller Unternehmerinnen gibt an, vom Zeitpunkt der Übergabe an überhaupt nicht mehr für das Unternehmen tätig sein zu wollen.

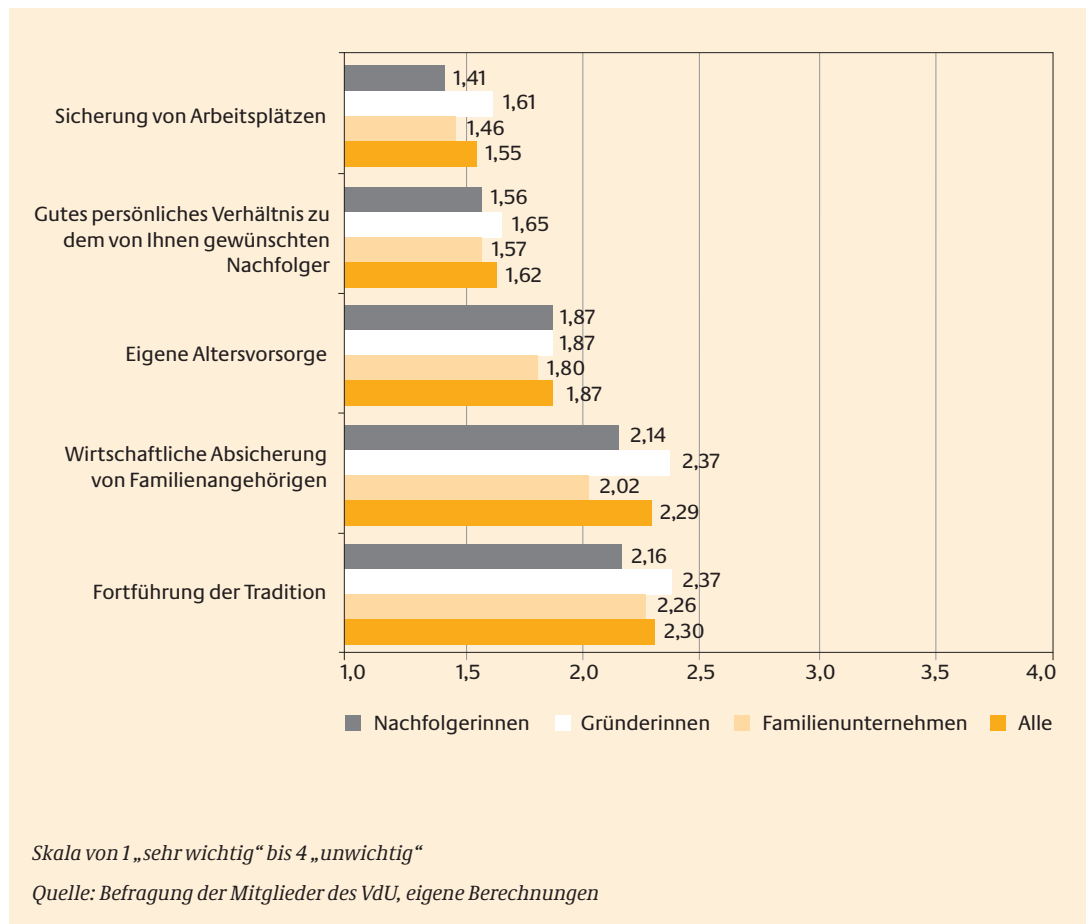
Bei der Auswahl der Nachfolgerin/des Nachfolgers legen sich drei Viertel der Befragten nicht auf eine geschlechtsspezifische Präferenz fest, allerdings zieht gut ein Fünftel weibliche Nachfolgerinnen einem männlichen Nachfolger vor. In diesem Punkt unterscheiden sich Gründerinnen und Nachfolgerinnen. Bei den Gründerinnen präferiert knapp ein Drittel eine Nachfolgerin, dagegen würden nur knapp acht Prozent der Nachfolgerinnen vorzugsweise einer Frau ihr Unternehmen übergeben. Die Zusammensetzung der Belegschaft in den Unternehmen zeigt zudem, dass Gründerinnen auch einen wesentlich höheren Frauenanteil auf der Ebene ihrer Mitarbeiter wie auch ihrer Führungskräfte beschäftigen.

Knapp drei von vier Unternehmerinnen möchten die Geschäftsführung/-leitung übergeben, aber nur sechs von zehn Unternehmerinnen möchten sich vom Eigentum des Unternehmens trennen. Im Detail will zunächst etwa ein Drittel der Unternehmerinnen mit Übergabeabsichten die Leitung, aber noch nicht das Eigentum abgeben. Als Nachfolger werden überwiegend Söhne und/oder Töchter in Betracht gezogen. Externe, andere Familienmitglieder und Mitarbeiter/-innen kommen deutlich seltener in die engere Wahl.

Die Beurteilung der Erbschaftsteuerreform ist überwiegend von Skepsis geprägt. Es fällt auf, dass Nachfolgerinnen gegenüber Gründerinnen und Familienunternehmerinnen im Vergleich zu Nichtfamilienunternehmerinnen den Gesamteffekt der Erbschaftsteuerreform negativer beurteilen. Das Abschmelzmodell in seinen zwei möglichen Varianten sowie die Steuerbelastung in Steuerklasse II werden dabei besonders kritisch beurteilt, während das Urteil zur Neubewertung des Unternehmens und zur Steuerbelastung in Steuerklasse I weniger negativ ausfällt. Die große Ablehnung gegenüber dem Abschmelzmodell dürfte damit zu erklären sein, dass die Einhaltung der Lohnsummenschwellen von 650 Prozent beziehungsweise 1.000 Prozent für den Alternativfall in Krisenzeiten kaum möglich

erscheint und es gerade bei wirtschaftlich unvermeidlichen Lohnkürzungen oder Entlassungen zu einer gefährlichen zusätzlichen Belastung durch die Erbschaftsteuer kommen könnte.

Abbildung 1: Bedeutung bestimmter Aspekte bei der Übergabe des Unternehmens



Zusammenfassend zeigen die Daten, dass die Unternehmerinnen im Zuge der Nachfolgeregelung ein hohes Verantwortungsbewusstsein für die Beschäftigten ihrer Unternehmen signalisieren. Hinter diesem Aspekt stehen selbst die eigene Altersvorsorge und die Fortführung der Tradition zurück.

Die weitere Auswertung hat zudem gezeigt, dass sich viele Unternehmerinnen nicht nur eine breitere Aufmerksamkeit des Themas Unternehmensnachfolge in der öffentlichen Diskussion wünschen, sondern auch eine größere Akzeptanz für einfachere und finanziell weniger belastende Regelungen. Viele Regelungen der neuen Erbschaftsteuer werden kritisch beurteilt, insbesondere die Lohnsummengrenzen und Haltefristen. Des Weiteren wurde von den Unternehmerinnen auch eine Verbesserung der Kinderbetreuung für Frauen in leitenden Positionen gewünscht.

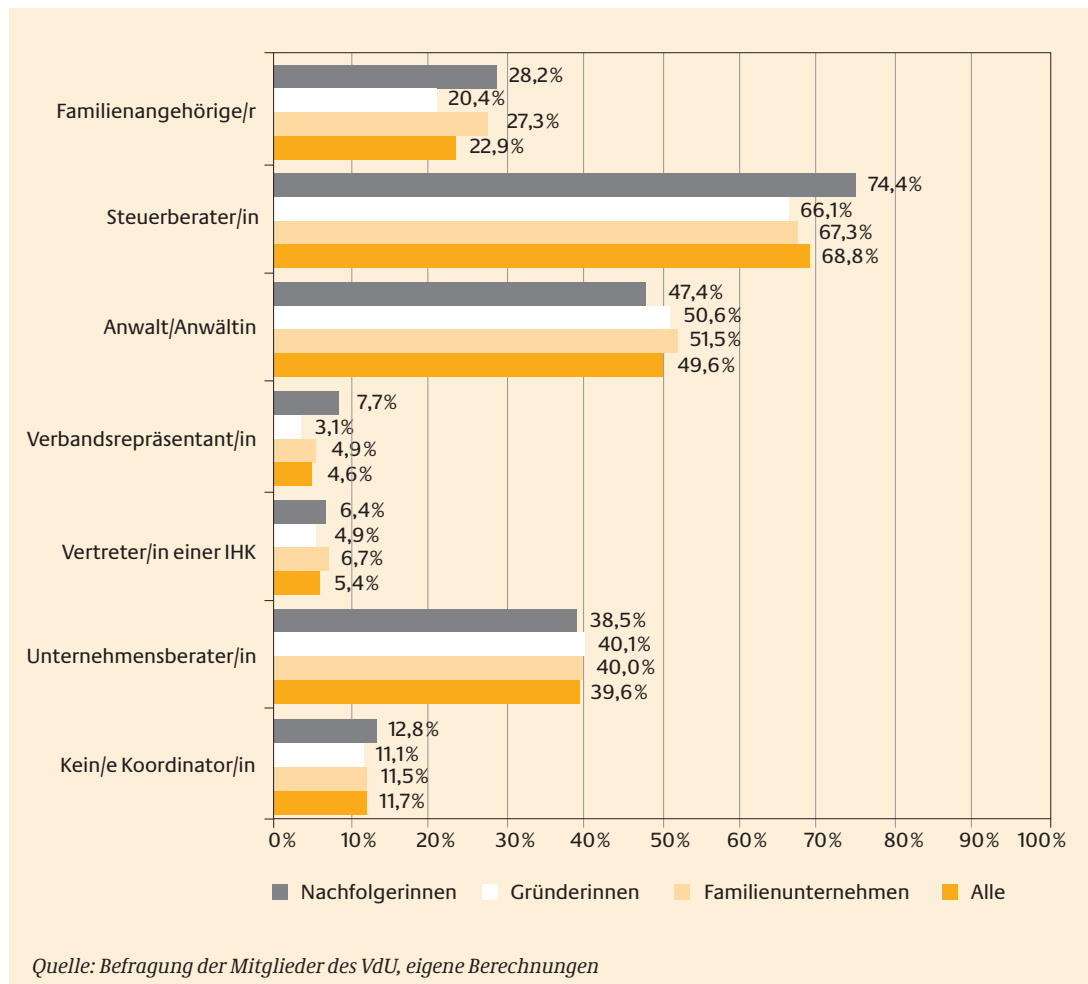
VI.

Unterstützung bei der Übergabe

Für den Prozess der Übergabe wünschen sich etwa neun von zehn Unternehmerinnen die Unterstützung durch einen oder mehrere Koordinatoren (vgl. Abbildung 2). Besonders häufig werden dabei Steuerberater/-innen und/oder Juristinnen und Juristen gesucht. Die Komplexität des Prozesses und die finanziellen Auswirkungen machen offenbar eine Hilfestellung durch Vermittler und Mediatoren nahezu unumgänglich. Insbesondere würden etwa drei Viertel der Nachfolgerinnen auf die Hilfe von Steuerberaterinnen und Steuerberatern zurückgreifen und knapp die Hälfte würde juristische Hilfe in Anspruch nehmen. Ein Anteil von etwa 40 Prozent wünscht sich alternativ oder zusätzlich die Unterstützung durch eine/n Unternehmensberater/in.

Abbildung 2: Welche Vermittler und Mediatoren werden als Koordinatoren der Übergabe gewünscht?

Mehrfachnennungen möglich



Für den Fall, dass ihnen etwas zustoßen sollte, hat ein Drittel der Unternehmerinnen noch keine Vorkehrungen getroffen. Immerhin vier von zehn Unternehmerinnen haben eine Notfallregelung als temporäre Lösung festgelegt, aber nur etwa jede Fünfte hat bereits eine endgültige Regelung getroffen. Insbesondere haben Gründerinnen gegenüber Nachfolgerinnen deutlich häufiger noch keine oder nur eine temporäre Lösung festgelegt, trotz des ungefähr gleichen Alters.

Offenbar wird bei einem Teil der Unternehmerinnen das Risiko eines Unfalls, einer Krankheit usw. unterschätzt, die dann auch Ursachen für eine unerwartete Übergabe bilden können. Da viele Unternehmerinnen noch keine Nachfolgeregelung getroffen haben, könnten durch entsprechende Programme Hilfestellungen angeboten werden, um zumindest eine Notfallregelung zu treffen.

Da ein hoher Anteil der Unternehmerinnen Unterstützungsleistungen für die Unternehmensnachfolge durch Koordinatoren wünscht, ist zu prüfen, inwiefern rechtliche Vereinfachungen und finanzielle Entlastungen möglich sind, um insbesondere die finanziellen Risiken einer Übergabe für Unternehmerinnen wie auch für die Unternehmen zu senken. Dies dürfte sich zusätzlich auch verkürzend auf den Planungszeitraum der Unternehmensnachfolge auswirken.



Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Autor: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Stand: Mai 2009, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz,
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

** nur Anrufe aus dem Festnetz,
3,9 Cent pro angefangene Minute