



UnternehmerKompositionen

Rechtsberatungsgesellschaft und
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Niederlöricker Straße 48
40667 Meerbusch
Tel: +49 (0) 2132 915 74 90
Mobil: 0170 924 38 54

Immer mehr Töchter steigen in die Chefetagen auf Von Susanne Dahncke

(Gastautorin - mit Nicola Buck und Daniela Jäckel-Wurzer)

Die Nachfolgerinnen von heute sind um die 30, sehr gut qualifiziert und erfolgreich. Immer mehr Töchter entscheiden sich für die Unternehmensnachfolge - im Familienbetrieb und in stiftungsverbundenen Unternehmen. Väter erkennen das Potenzial und unterstützen sie bei dieser Entscheidung.

Die aktuellen Zahlen der Studie „Zukunftstrends der Nachfolge“ des Wittener Instituts für Familienunternehmen belegen es: Aktuell werden ca. 40% der deutschen Familienunternehmen von Nachfolgerinnen übernommen. Interessant: Der Unterschied zwischen Söhnen und Töchtern ist gar nicht so groß, wie bisher angekommen.

Nur in zwei Punkten unterscheiden sich Filius und Filia immens. Frauen fühlen sich nicht zu den Bereichen Technik, Produktion und Vertrieb hingezogen. Nur ein geringer Prozentsatz Frauen studiert die sogenannten MINT-Fächer. Nachfolgerinnen ziehen meist einen betriebswirtschaftlichen Schwerpunkt vor und übernehmen Personal, Marketing oder Finanzen.

Bei der Vereinbarung von Beruf und Familie gibt es den größten Unterschied zwischen den Geschlechtern. Nachfolgerinnen übernehmen unabhängig von ihrer Führungsaufgabe viel mehr Verantwortung für die Kindererziehung, als es männliche Nachfolger tun. Im Vergleich mit anderen Müttern erhalten sie aber tendenziell weniger Unterstützung von ihrem Partner. Damit können sie auch weniger Zeit im Unternehmen verbringen. Eine traditionelle Rollenverteilung lehnen die meisten Unternehmerinnen ab. Vielmehr erschaffen sie neue Modelle der Vereinbarkeit von Familie und Unternehmen. Die Nachfolgerinnen gründen z.B. Betriebskindergärten und schaffen damit einen Nutzen für die gesamte Belegschaft.

Inzwischen gibt es eine beachtliche Anzahl an Frauen, die das Familienunternehmen übernommen haben und es nun erfolgreich entwickeln. Als **Leistungstöchter** werden Nachfolgerinnen oft bezeichnet und dies nicht zu unrecht. Viele der Unternehmerinnen sind sehr kritisch, wenn es um die eigene Person geht. Sie geben daher eher 130 Prozent und gehen selten mit ihren Erfolgen an die Öffentlichkeit. Das ist nicht nur „typisch weiblich“, sondern vielmehr Erbe aus der langen Geschichte dieser Unternehmensform.

Da Töchter in der Nachfolge Jahrzehnte nicht akzeptiert waren, fehlt es ihnen auch heute noch oft an Selbstverständnis. Viele haben das Gefühl, sich als Frau besonders beweisen zu müssen. Sie sind viel selbstkritischer, schließlich wollen sie als erste Frau in einer langen Ahnenreihe männlicher Unternehmer auf keinen Fall scheitern. Die Verantwortung, die sie gegenüber der Familie und Mitarbeitern spüren, ist groß.

Steigen Nachfolgerinnen in die Familienunternehmen ein, führt sie ihr Weg direkt an die Spitze. Sie laufen nicht Gefahr, an Barrieren im mittleren Management stecken zu bleiben. Als Chefin des eigenen Unternehmens besitzen sie einen großen Gestaltungsspielraum, den sie gekonnt und mit viel Professionalität ausfüllen. Die weibliche Nachfolge ist ein zukunftsfähiges Modell mit vielen Vorteilen. Auch die Gesellschaft braucht Familienunternehmerinnen an der Spitze. Sie sind Rollenvorbilder, die andere Frauen motivieren, ihren Platz in der Chefetage im familieneigenen Betrieb einzunehmen.



*Susanne Dahncke (Foto), Daniela Jäkel-Wurzer und Nicola Buck sind die Autorinnen des Praxishandbuchs "Weibliche Nachfolge – Selbstcoaching-Tools für den gelungenen Einstieg ins Familienunternehmen", Springer Gabler Verlag, Wiesbaden 2017, 339 Seiten, ISBN 978-3-662-52830-3
eBook 29,99 €
Hardcover 39,99 €*

Weitere Quellen:

- *Dr. Daniela Jäkel-Wurzer: www.djw-coaching.de*
- *Susanne Dahncke: www.coaching-fuer-querdenker.de*
- *Studie: „Zukunftstrends der Nachfolge“, von Dr. Daniela Jäkel-Wurzer und Dr. Domenique Otten-Pappas, 2017, Wittener Institut für Familienunternehmen*