

Wenn FRAU ins (Familien-) Unternehmen einsteigt

Die Frage der Unternehmensnachfolge müssen sich immer mehr Unternehmen stellen, da zurzeit ein Generationenwechsel stattfindet. In Deutschland stehen beispielsweise 70.000 Familienunternehmen jedes Jahr vor der großen Aufgabe die Spitze des Betriebes neu zu besetzen.

Dabei ist es in erster Linie von großer Bedeutung, sofern möglich, den Nachfolger aus der eigenen Familie bzw. aus den bestehenden Mitarbeitern zu suchen. Diese kennen den Betrieb, die Branche bzw. die Materie seit Jahren, meistens auch bereits von klein auf. Sie haben das notwendige unternehmerische Denken, da sie meist schon früh mit am Tisch sitzen. Außerdem haben sie das richtige Gespür für Wichtiges, kennen die eigenen Stärken und Chancen, aber auch die Schwächen und Risiken, die das tägliche Geschäft und die Zukunft mit sich bringt bzw. mit sich bringen kann.

Diese Vorteile erkennen viele Unternehmer bei der Frage der Unternehmensnachfolge, denn wie eine Studie des Bonner Instituts für Mittelstandsforschung zeigt, suchen 53% der Familienunternehmen ihren Nachfolger in der eigenen Familie, 18% übergeben den Betrieb an einen ihrer Mitarbeiter und 29% an eine andere externe Person.

Früher war es hauptsächlich so, dass der Sohn des Unternehmers die Nachfolge angetreten hat. Töchter hingegen galten nicht unbedingt als „Wunsch Kandidaten“ und wurden oftmals nur zur Not als Firmenchef eingesetzt.

Mit der Zeit hat sich diese Einstellung etwas geändert, auch Frauen sind in der Lage aufgrund der vorher genannten Vorteile, ein Unternehmen erfolgreich zu führen, auch dann, wenn sie sich für Karriere und Kinder entscheiden. Natürlich ist diese Doppelbelastung für jede Frau sehr groß, jedoch mit großem Willen, guter Organisation und Unterstützung von der Familie und den Mitarbeitern kann beides gut vereinbart werden.

Grundsätzlich sollte bei der Unternehmensnachfolge nie über das Geschlecht entschieden werden, denn das Geschlecht entscheidet sicherlich nicht über den Erfolg oder Misserfolg eines Betriebes, sondern die persönliche Eignung, der Wille und die Akzeptanz aller Beteiligten.

Kompakt:

Welche Faktoren für die Wahl des Nachfolgers wichtig sind!

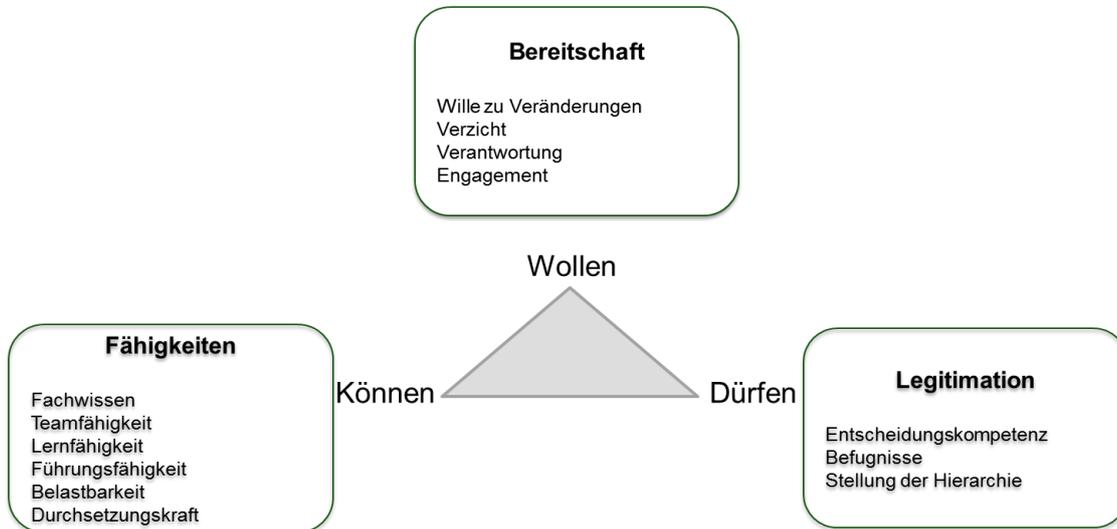
Autor:

Dr. Vera Giuliani

Literatur/Quelle

www.welt.de, Bilanz das deutsche Wirtschaftsmagazin

Handbuch Unternehmensrestrukturierung, U.Hommel, T.C. Knecht, H. Wohlenberg



Die Fähigkeit (das Können), die Bereitschaft (das Wollen) und die Legitimation (das Dürfen) des Nachfolgers soll ausschlaggebend für die Nachfolgeregelung sein.