



**12 Diskussionspunkte
zur Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von
Männern und Frauen bei
Unternehmensnachfolge und Existenzgründung**

Zu dieser Broschüre

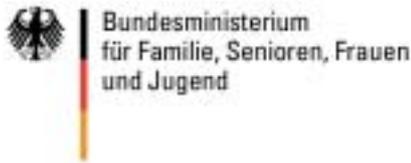
Das folgende 12 Punkte-Papier ist das vorläufige Ergebnis einer kontinuierlichen Zusammenarbeit zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Deutschen Ausgleichsbank (DtA).

Die Kooperation begann 1998 mit der Gemeinschaftsinitiative CHANGE/CHANCE zur Förderung des Generationswechsels im Mittelstand. Mit seiner Beteiligung an dieser Initiative setzte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Zeichen für eine neue Politik der Chancengleichheit. Ziel dabei ist es, die Unternehmensnachfolge als eine spezifische Form der Existenzgründung stärker als bisher auch für Frauen zugänglich zu machen.

Eine bundesweite Befragung der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern über Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Förderung unternehmerischer Aktivitäten von Frauen hat aufgezeigt, dass die regionale Vernetzung aller für den Bereich der Unternehmensnachfolge und Existenzgründung relevanten Einrichtungen eine wichtige Voraussetzung ist, mehr Frauen und Männer als bisher für die unternehmerische Selbstständigkeit zu gewinnen. Dazu können die Kammern, Verbände und Kreditinstitute einen ebenso gewichtigen Beitrag leisten wie die frauenspezifischen Beratungseinrichtungen für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen und das Deutsche Gründerinnen Forum (DGF).

Mit dieser Broschüre M/W setzen die beteiligten Kooperationspartner ein gemeinsames Zeichen für eine stärkere Netzwerkbildung. Sie braucht verantwortliche Männer und Frauen in den Regionen aus Wirtschaft und Politik, die sie gestalten und zu einem Erfolgsfaktor für alle werden lassen.

Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Deutsche
Ausgleichsbank



Deutsches
Gründerinnen Forum



Deutscher Industrie- und
Handelskammertag



Zentralverband des
Deutschen Handwerks



Punkt 1

In Unternehmensnachfolge und Existenzgründung sind beide gefragt: Frauen und Männer

In vielen Unternehmen steht in den nächsten Jahren ein Generationswechsel an. Bundesweit sind davon jährlich rund 80.000 Unternehmen mit fast 1 Million Beschäftigten betroffen. Es ist daher von besonderer wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Bedeutung, mit einer erfolgreichen Nachfolgeregelung sowohl den Fortbestand marktfähiger Unternehmen als auch die damit verbundenen Arbeitsplätze zu sichern.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss die Betriebsnachfolge als besondere Form der Existenzgründung für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv sein.

Punkt 2

Wir müssen das unternehmerische Potenzial von Frauen erschließen

Aktuell beträgt der Anteil der Selbstständigen unter den Erwerbstätigen in Deutschland rund 10 Prozent. Besonders auffallend: die geringe Beteiligung von Frauen – nur jede zwanzigste Frau, aber jeder achte Mann ist selbstständig, freiberuflich oder unternehmerisch tätig.

Und doch: Im Jahre 2000 waren bundesweit 1,01 Millionen Unternehmerinnen tätig. Das entspricht einem Anteil von knapp 28 Prozent. Mehr als die Hälfte der Betriebsgründungen erfolgt im Dienstleistungsbereich – mit steigender Tendenz.

Die Neugründung ist für Frauen und Männer der häufigste Weg in die Selbstständigkeit. Bei den Betriebsübernahmen treten Frauen bisher kaum in Erscheinung.

Durch ein qualitatives Angebot an Beratung, Ausbildung und Finanzierung, das sich an der vorhandenen Vielfalt der Probleme und Bedürfnisse orientiert, können mehr Männer, aber vor allem auch deutlich mehr Frauen als bisher für die erfolgreiche Gründung oder Übernahme eines Unternehmens gewonnen werden.

Punkt 3

Frauen gründen anders

Existenzgründungen von Frauen weisen im Vergleich zu Männern deutliche Unterschiede auf. Der Wichtigste: Selten gehen Frauen den klassischen konventionellen Weg in die Selbstständigkeit.

Anders als im Bereich der „neuen Selbstständigen“ und der new economy ist die typische Existenzgründerin zwischen 35 und 45 Jahre alt, lebenserfahren mit einem überwiegend traditionellen familiären Hintergrund und gut ausgebildet. Die Familienphase, die vielfach mit einer mehrjährigen Unterbrechung der früheren Erwerbsarbeit verbunden war, ist weitgehend abgeschlossen.

Durch die familienbedingten Unterbrechungszeiten ist ein großer Teil der Frauen finanziell von ihren Männern abhängig und verfügt über kein eigenständiges Einkommen. Mit Blick auf neue berufliche Perspektiven geht es bei der Existenzgründung deshalb vielfach vor allem um Unabhängigkeit und Entscheidungsfreiheit.

Für die Unternehmensnachfolge und die Existenzgründung heißt das in der Konsequenz: Durch familienbedingte Unterbrechungszeiten in der Erwerbsarbeit verfügen die Frauen über kein Eigenkapital, es mangelt ihnen an verwertbaren beruflichen Erfahrungen, an betriebswirtschaftlichem Wissen, an strategischer Planungskompetenz und nicht zuletzt an der Einbindung in berufliche Netzwerke.

Infolge dieser – im Vergleich zu Männern – anderen Rahmenbedingungen, fallen Unternehmenskonzepte von Frauen vielfach anders aus, sind die Motive für die berufliche Selbstständigkeit und die Einstellung zum Geld anders als bei Männern.

Das heißt aber auch:

Die Andersartigkeit der Ausgangsbedingungen kann die Akzeptanz bei Geschäftspartnern und Banken beeinflussen und die Gründung, Entwicklung und das Wachstum der Unternehmen dieser Frauen ebenso erschweren wie die Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung für ihre berufliche Selbstständigkeit.

Punkt 4

Die Welt hat zwei Geschlechter

Die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht ist noch immer eine der prägendsten und bedeutsamsten gesellschaftlichen Unterscheidungen. Denn das Leben von Frauen und Männern weist in den meisten Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens große Unterschiede auf, ohne dass dies immer bewusst wäre.

Ein zentrales Beispiel dafür ist die Berufswahl und ihre Folgen. Mädchen und Jungen haben heute etwa gleich gute Schulabschlüsse. Doch bei der Berufswahl und in der Ausbildung teilen sich die Welten: Aber nicht nur bei den ca. 400 Ausbildungsberufen in Deutschland, sondern auch bei der Studienwahl fallen die Entscheidungen von jungen Frauen und jungen Männern bekanntermaßen sehr unterschiedlich aus – mit weitreichenden Folgen. Die Konsequenzen betreffen nicht nur die persönliche und private Lebens- und Familienplanung der Einzelnen, sondern sie beinhalten eine politisch gesellschaftliche Dimension, zum Beispiel in der Entscheidung für oder gegen Kinder.

Aber auch in scheinbar neutralen gesellschaftlichen und politischen Feldern gibt es Ausgangsbedingungen und Folgen, die je nach Geschlecht unterschiedlich sind, ohne dass dies oft bewusst ist und in der politischen Praxis bisher berücksichtigt wurde.

So sind zum Beispiel die Bedürfnisse von Frauen und Müttern oder von Männern und Vätern und ihre Anforderungen an den öffentlichen Nahverkehr jeweils andere. Wer Kinder und Familienarbeit zwischen Kindergarten, Schule, Geschäften, Arztpraxen, Freizeiteinrichtungen und Wohnung koordiniert, hat eine andere Realität, als diejenigen, die schwerpunktmäßig für ihre Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen sind.

Fazit:

Eine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt es nicht.

Punkt 5

Lebenswelten und Lebenskonzepte von Männern und Frauen unterscheiden sich

Es sind vor allem die sozialen und kulturellen Rollen, die die gesellschaftliche und familiäre Aufgabenverteilung beeinflussen. Dabei geht es nicht nur um Beruf und Familie, sondern auch um die damit verbundenen Lebensbedingungen.

Die unterschiedlichen Lebenswelten von Männern und Frauen, von Müttern und Vätern haben Folgen. Im Zugang zu Arbeit werden Männer insbesondere jungen Frauen oft vorgezogen mit weitreichenden Auswirkungen auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Verdienst, berufliches Fortkommen und auf das gesellschaftliche Ansehen.

Frauen sind eher bereit, ihren Beruf zugunsten der Familienarbeit einzuschränken, zu unterbrechen oder ganz aufzugeben. Die Veränderung ihres Alltags mit einer oft daraus abgeleiteten besonderen Verantwortung für Kinder, Haushalt und Partnerschaft führt zu weitreichenden Einschränkungen ihrer Einkommensmöglichkeiten und ihrer Altersversorgung. Besondere Belastungen treten auf, wenn die Partnerschaft scheitert.

Die Lebenskonzepte junger Männer sehen in der Regel anders aus. Sie fühlen sich wie selbstverständlich für das Familieneinkommen zuständig. Ihr Bedürfnis nach gemeinsamer Zeit mit der Familie kommt oft zu kurz. Teilzeitarbeit wird von der Gesellschaft eher Frauen zugeschrieben, für Männer wird sie weniger akzeptiert.

Das heißt:

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern setzt voraus, dass die Unterschiedlichkeit ihrer Lebensbedingungen anerkannt und Grundlage allen politischen Handelns wird. Voraussetzung dafür ist, dass die Entwicklung von der Frauenpolitik hin zur Gleichstellungspolitik, zum Gender Mainstreaming geht.

Punkt 6

Gender Mainstreaming als Strategie für mehr Chancengleichheit

Gender Mainstreaming

bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vorneherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Eine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt es nicht.

Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstreaming (englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

Der Begriff Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen.

Dies bedeutet:

Die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf beide Geschlechter berücksichtigt werden.

Punkt 7

Gender Mainstreaming ist eine zentrale Führungsaufgabe

Mit In-Kraft-Treten des Amsterdamer Vertrages (EG-Vertrag) am 1. Mai 1999 haben sich die Mitgliedsstaaten gemäß Art. 2 und Art. 3 Absatz 2 zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming verpflichtet. Es erweitert politische Maßnahmen und Konzepte der Gleichstellung um eine Perspektive, die Chancengleichheit als Aufgabe aller politischen Handlungsfelder und Ebenen verbindlich macht und die vermeintliche Geschlechtsneutralität von Entscheidungen und Maßnahmen infrage stellt.

Das Bundeskabinett hat mit Beschluss vom 23. Juni 1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung anerkannt und bestimmt, diese Aufgabe mittels der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern.

Für die Praxis heißt das:

Das Gender Mainstreaming markiert einen Paradigmenwechsel, indem anerkannt wird, dass das politische Ziel einer tatsächlichen Chancengleichheit für Frauen und Männer einen klaren Auftrag an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten beinhaltet, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern

- in der Struktur,
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen,
- in den Ergebnissen und Produkten,
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit,
- in der Steuerung (Controlling)

von vorneherein zu berücksichtigen.

Geschlechterpolitik im Sinne des Gender Mainstreaming wird aus der Unternehmensstrategie heraus entwickelt. Als Führungsaufgabe dient sie der strategischen Positionierung und dem Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit.

Punkt 8

Zum Beispiel: Beratung und Gender Mainstreaming

Auch Beratungsstrukturen und Beratungsangebote zur Existenzgründung und Unternehmensnachfolge sind nicht geschlechtsneutral. Dies zeigt eine Gegenüberstellung von Kammern, Verbänden und Banken auf der einen Seite und den frauenspezifischen Einrichtungen auf der anderen Seite.

Kammern, Verbände und Banken

- sind bundesweit vertreten und haben in Wirtschaft und Politik Stimme und Gewicht,
- verfügen über gesicherte Strukturen,
- betrachten ihr Angebot meist als geschlechtsneutral, sind in Arbeits- und Kommunikationsstruktur eher männlich geprägt, erreichen mehr Männer als Frauen,
- konzentrieren sich auf fach- und sachbezogene Beratungsleistungen wie Marktfähigkeit und Finanzierbarkeit von Konzepten.

Frauenspezifische Einrichtungen

- sind nicht bundesweit vertreten, sondern in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich präsent und ohne eine bundesweite politische Vertretung,
- arbeiten mehrheitlich mit projektbezogenen Mitteln, zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen und ungesicherten Rahmenbedingungen,
- werden durch ihre Konzentration auf Frauen zum Teil als defizitär wahrgenommen und beraten vielfach Frauen, die durch die klassischen Institutionen nicht gezielt angesprochen werden und sich auch nicht angesprochen fühlen,
- folgen einem ganzheitlich orientierten Ansatz, der neben konzeptionellen und finanziellen auch personen- und familienbezogene Aspekte gleichgewichtig einbezieht.

Die Einrichtungen erreichen je nach Struktur vornehmlich Männer **oder** Frauen. Das verengt den Blick und führt zu unbeabsichtigten Einseitigkeiten. Ziel muss es sein, die vorhandenen Beratungskompetenzen und Beratungsressourcen Frauen **und** Männern gleichermaßen zugänglich zu machen, damit das vorhandene Potenzial im Bereich von Existenzgründung und Unternehmensnachfolge auch tatsächlich erschlossen werden kann.

Frauen und Männer haben unterschiedliche Zugänge, unterschiedliche Ansätze und unterschiedliche Bedingungen, die sich auch in der Nachfrage nach Beratung zeigen.

Punkt 9

Die Kooperation ist für alle Beteiligten von Vorteil

Aktuelle Forschungsergebnisse der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften belegen, dass durch Kooperationen erhebliche Synergie-Effekte erzielt werden können. Auch in der Förderung von Unternehmensnachfolge und Existenzgründung schafft Zusammenarbeit Synergien. Durch wechselseitige Informations- und Kooperationsbezüge können

- die individuellen Beratungsbedürfnisse von Frauen und Männern passgenauer aufgenommen werden,
- bislang versteckte Gründungs- und Nachfolge-Potenziale erschlossen werden,
- junge Gründungen und bestehende Unternehmen so stabilisiert werden, dass sie am Markt bestehen können,
- die Marktgegebenheiten besser ausgelotet und an Frauen und Männer, die eine Existenz gründen oder einen Betrieb übernehmen wollen, weitergegeben werden,
- die Nachfragen nach Beratung bei Gründungen mit geringem Investitionsvolumen besser als bisher abgedeckt werden,
- die Informationsströme zur Firmengründung und Unternehmensnachfolge besser gebündelt werden,
- die für die Kreditbeschaffung erforderlichen Expertisen an fachlicher Solidität und Überzeugungskraft gewinnen,
- das Image der beteiligten Einrichtungen verbessert und das Vertrauen in deren Leistungsfähigkeit gefördert werden.

Punkt 10

Kooperation schafft etwas Neues

Nach dem Erfahrungsgrundsatz „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ bedeutet Kooperation mehr als die bloße Zusammenarbeit bisher unabhängig von einander agierender Partner. Sie ist die Kunst des gemeinsamen Wandels, indem etwas Neues geschaffen wird, das es ohne die Anregungen und Erfahrungen des Miteinanders nicht gäbe.

Wirkliche Veränderung braucht eine andere Art des Denkens und Wahrnehmens. Sie braucht das Verstehen und Einnehmen verschiedener Perspektiven, insbesondere auch die Akzeptanz von Andersartigkeit.

Punkt 11

Netzwerkarbeit hat
geldwerten Nutzen

Es gibt nicht **die Sache**. Sie erscheint je nach Person, nach Geschlecht und Institution verschieden. Es gibt nicht **das Wissen**, sondern sehr verschiedene Arten von Wissen. Dies ohne hierarchische Wertung anzuerkennen, ist Grundvoraussetzung jeder Netzwerkarbeit.

Alleinansprüche sind stets Sackgassen: sie führen nicht weiter. Netzwerkprodukte dagegen sind hochwertige Problemlösungen. Sie sind das Ergebnis komplexer und verdichteter Anforderungen durch qualifizierte Kooperationen.

Der damit verbundene MEHRWERT hat Kapitalcharakter, weil er geldwerten Nutzen bringt. Und das für alle.

Punkt 12

Vor Ort beginnen

Wer Existenzgründung und Unternehmensnachfolge durch erfolgreiche Frauen und Männer verantwortlich fördern und unterstützen will, kann nicht länger auf die Hälfte der verfügbaren Ressourcen verzichten. Das wirtschaftliche Potenzial von Frauen, aber auch von Männern, ist bei weitem nicht ausgeschöpft.

Hier anzusetzen ist mit Blick auf den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und der wirtschaftlichen und sozialen Erfordernisse der nächsten Jahre ein Gebot der Stunde.

In der Zusammenarbeit der Akteure vor Ort liegt der Schlüssel für eine verbesserte Erschließung des wirtschaftlichen Potenzials von Frauen und Männern. Mit der Gemeinschaftsinitiative CHANGE/CHANCE zur Förderung des Generationswechsels im Mittelstand steht ein Rahmen für institutionsübergreifende Kooperation zur Verfügung.

Netzwerke bilden sich trotz des vermeintlichen Nutzens nicht von allein. Notwendig sind Männer und Frauen, die sich in den Organisationen vor Ort, in ihrer Region, in ihrem Land für ein MEHR an Zusammenarbeit interessieren und engagieren. Dazu gehören unter anderem

- die Recherche nach relevanten Akteuren vor Ort,
- die Identifikation gemeinsamer Interessen,
- die Vereinbarung und Erprobung neuer Wege,
- und vielleicht eine dauerhafte Verankerung der Netzwerke.

Info

Wenn Sie nähere Informationen
oder Angaben benötigen:

- Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
Fon: 0228/930-27 36
Fax: 0228/930-43 13
E-mail: thomas.spitzer@bmfsfj.bund.de
Internet: www.bmfsfj.de
- Deutsche Ausgleichsbank
Info-Line: 01801/24 24 00
Fax: 0228/831-22 55
E-mail: dtabonn@dta.de
Internet: www.dta.de
- Deutsches Gründerinnen Forum e.V.
Geschäftsstelle Frankfurter Frauenbetriebe
Fon: 069/70 07 76
Fax: 069/77 30 66
E-mail: info@dgfev.de
Internet: www.dgfev.de
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Fon: 030/20 308-15 08
Fax: 030/20 308-15 55
E-mail: evers.marc@berlin.dihk.de
Internet: www.dihk.de
- Zentralverband des Deutschen Handwerks
Fon: 030/20 619-0
Fax: 030/20 619-460
E-mail: info@zdh.de
Internet: www.zdh.de