

RFamU

2. Jahrgang
20. Juni 2023
Seiten 249–296
RFamU.de

Recht der Familienunternehmen

Unternehmen | Nachfolge | Familie | Vermögen

6/2023

Herausgegeben von

Dr. Arnd Becker
Dr. Christian Bochmann
Dr. Michael Bonefeld
Dr. Tobias Hueck
Prof. Dr. Philipp Maume
Prof. Dr. Marco Staake
Prof. Dr. Katharina Uffmann

Beirat

Dr. Dominik von Au
Dr. Stefanie Beinert
Dr. Friederike Driftmann
Prof. Dr. Marcel Hülsbeck
Dr. Joh. Christian Jacobs
Prof. Dr. Dr. h.c. Susanne Kalss
Prof. Dr. Jochem Reichert
Dr. Thilo Schülke
Dr. Thomas Wachter

Aufsätze

- A. Bienek/K. S. Wilms*, Arbeitszeiterfassung wird Gesetz –
Der Referentenentwurf des BMAS 252
- P. Schirmacher/C. Breuninger*, Stimmverbote und Folgen
fehlerhafter Beschlüsse in der Personengesellschaft 257

Gestaltung

- M. Tommaso/S. Leidel/P. Gurr*, Unternehmensspenden im
(Familien-)Konzern 262
- H. Daragan*, Die Bedarfsabfindung – ein Nachruf 271

Forum

- C. Knust*, Frauen in Familienunternehmen –
ein Thema großer Dringlichkeit 273

Rechtsprechung

- BFH*: Steuerbarkeit von Gewinnen aus der Veräußerung von
Kryptowährungen (Anm. *H. Arendt*) 276
- BGH*: Auslegung einer Schlichtungsklausel (Anm. *P. Ostendorf*) 284
- LAG Rheinland-Pfalz*: Kein Betriebsübergang ohne Wechsel der
Rechtspersönlichkeit des Betriebsinhabers (Anm. *M. Brockfeld*) 292

FORUM

Cornelia Knust*

Frauen in Familienunternehmen – ein Thema großer Dringlichkeit

Umfrage im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen

Studien zu Frauen in Führungspositionen und wie man mehr von ihnen dahinbekommt – davon gibt es viele. Jedes Jahr zählt auch die Allbright-Stiftung nach, wie es um die Parität in den Führungsetagen steht. Doch nun wurden gezielt Familienunternehmen befragt, wie weit sie bei dem Thema sind und welche Maßnahmen sie ergreifen.

I. Die Studie

Familienunternehmen genießen einen guten Ruf. Sie haben den Blick aufs große Ganze und die lange Frist. Sie müssen sich am Abendbrottisch mit den Sichtweisen der nächsten Generation auseinandersetzen, was sie zu nachhaltigem Handeln und gesellschaftlicher Verantwortung antreibt. Doch viele unterstellen den Familienunternehmen auch allzu viel Tradition und patriarchalische Strukturen. Haben sie die Frauen überhaupt auf der Agenda?

Genauer: Haben sie die Vorteile gemischter Teams erfahren? Sind sie offen für Maßnahmen, die den Anteil von Frauen in der Führung erhöhen könnten? Und wie hoch ist dieser Anteil wirklich in den verschiedenen Gremien an der Spitze der Unternehmen.

Die Stiftung Familienunternehmen hat das ifo Institut in München¹ mit diesen Fragen losgeschickt. Zum Einsatz kam ein gemeinsam entwickelter Fragebogen, der nicht nur auf den Status quo abzielte, sondern auch auf mögliche Ziele und Instrumente. Nicht nur eigene Entscheidungen, sondern auch Erwartungen an die Politik waren Thema.

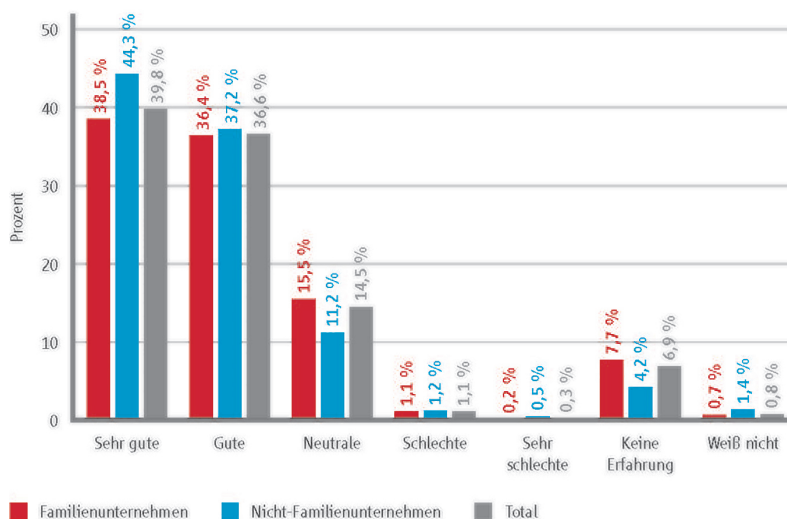
Und: Nicht nur Familienunternehmen bekamen einen Fragebogen, sondern auch eine Kontrollgruppe von Nicht-Familienunternehmen, identifiziert mit der Datenbank Famdata, die das ifo Institut gemeinsam mit der Stiftung aufgebaut hat. Befragt wurden im Zeitraum Januar/Februar insgesamt 951 Unternehmen, davon 726 Familienunternehmen, und zwar in allen Größenklassen und verschiedensten Branchen.

II. Gute Erfahrungen mit gemischten Teams

Die Ergebnisse waren auch für die Stiftung überraschend deutlich. Familienunternehmen arbeiten gerne mit Führungsteams, in denen Männer und Frauen vertreten sind.

76 % der Unternehmen sprachen von guten bis sehr guten Erfahrungen mit solchen gemischten Teams; der Rest gab sich neutral oder hatte keine Erfahrung mit gemischten Teams.

Welche Erfahrungen haben Sie mit gemischten Führungsteams aus Männern und Frauen gemacht? (Antworten in Prozent)



Quelle: Stiftung Familienunternehmen, erstellt vom ifo Institut im März 2023. © Stiftung Familienunternehmen

Abbildung 1: Erfahrungen mit gemischten Führungsteams

Die Befragung zeigt eine teils ermutigende Präsenz von Frauen in der Führung von Familienunternehmen. In Vorstand oder Geschäftsführung beträgt der Frauenanteil 22 %, im Aufsichtsrat/Beirat 21 %. Wesentlich höher ist der Frauen-

* Cornelia Knust ist seit 2021 Kommunikationschefin der gemeinnützigen Stiftung Familienunternehmen. Nach dem Studium der Volkswirtschaftslehre war sie zuvor 30 Jahre als Wirtschaftsjournalistin tätig.
 1 Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) Frauen in Führungspositionen: Wo stehen Deutschlands (Familien-)Unternehmen?, erstellt vom ifo Institut – Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München eV, 2023, vgl. <https://beck-link.de/pm6fr>.

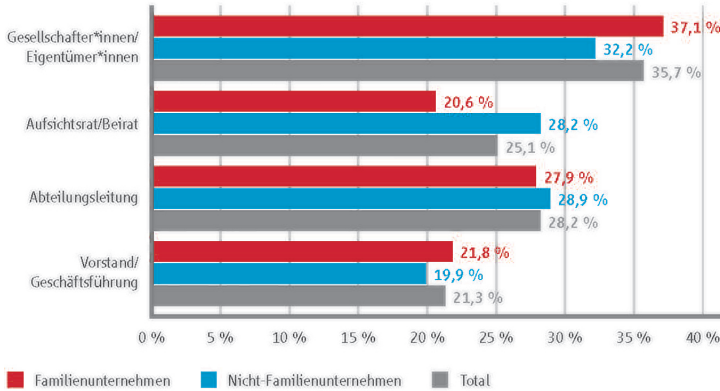
anteil unter den Gesellschafterinnen und Eigentümerinnen: 37 %.

Betrachtet man nur den Kreis der 500 größten Familienunternehmen (57 Antworten), ist das Bild differenzierter: Sie haben in Vorstand/Geschäftsführung 12 % Frauenanteil, in Aufsichtsrat/Beirat 23 %, im Gesellschafterkreis 43 %. Dass Frauen gerade bei großen Unternehmen auf der operativen Seite eher unterrepräsentiert sind, haben schon frühere Studien gezeigt. Über die Gründe kann man nur spekulieren. Ist es eine Frage der Sichtbarkeit von Frauen, des Zutrauens oder der Kultur?

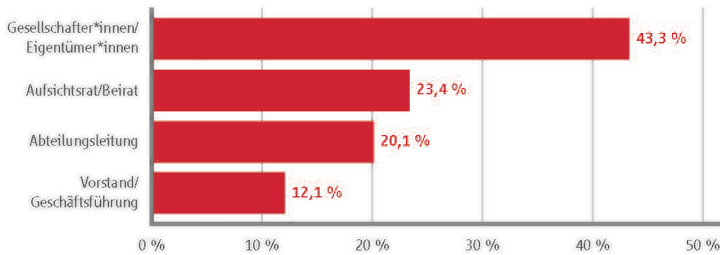
Was für uns interessant war: In der Gesamtbefragung weisen die Antworten der Familienunternehmen im Vergleich zu den Nicht-Familienunternehmen kaum Abweichungen auf. Nicht-Familienunternehmen haben etwa genauso viele weibliche Mitglieder in Vorstand/Geschäftsführung, allerdings deutlich mehr in Aufsichtsrat/Beirat, sofern es ein solches Gremium überhaupt gibt.

Frauenanteil in Führungspositionen in Familienunternehmen und Nicht-Familienunternehmen

Antworten der Unternehmen insgesamt



Antworten der Top 500 Familienunternehmen



Quelle: Stiftung Familienunternehmen, erstellt vom ifo Institut im März 2023. © Stiftung Familienunternehmen

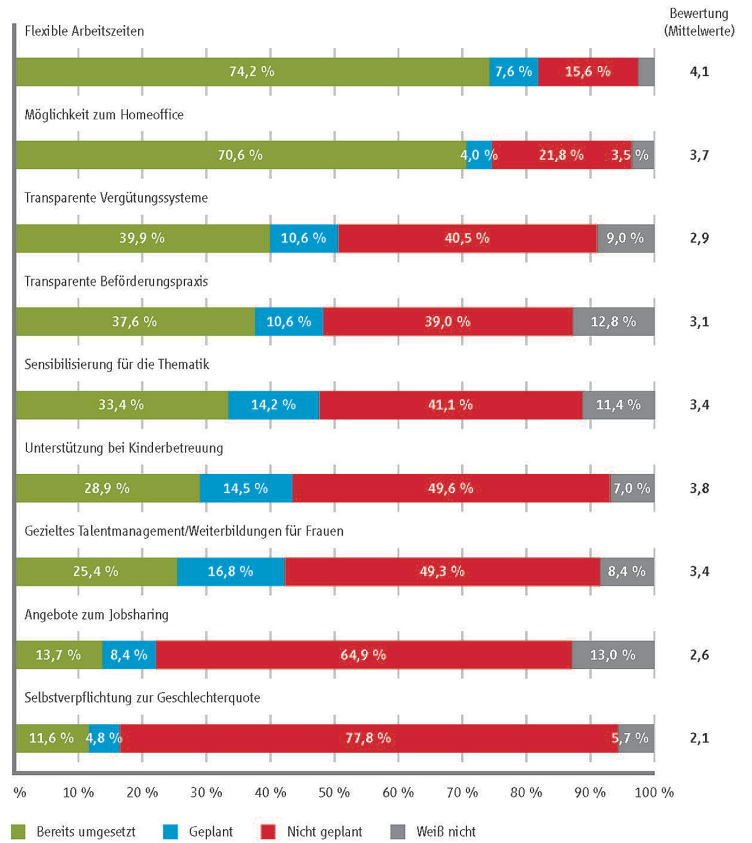
Abbildung 2: Frauenanteil in Führungspositionen

III. Flexible Arbeitszeiten und Home-Office schon Standard

Gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung wie flexible Arbeitszeiten oder Home-Office haben mehr als zwei Drittel aller Befragten schon umgesetzt. Etwa die Hälfte setzt auf mehr Transparenz, zum Beispiel bei der Beförderungspraxis oder den Vergütungssystemen. Bei Instrumenten wie der

Sensibilisierung von Führungskräften oder Talentmanagement sind die Meinungen geteilt. Jobsharing spielt keine Rolle.

Welche Instrumente setzen Sie zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ein bzw. planen Sie einzusetzen? (Unternehmen insgesamt, Antworten in Prozent)



Quelle: Stiftung Familienunternehmen, erstellt vom ifo Institut im März 2023. © Stiftung Familienunternehmen

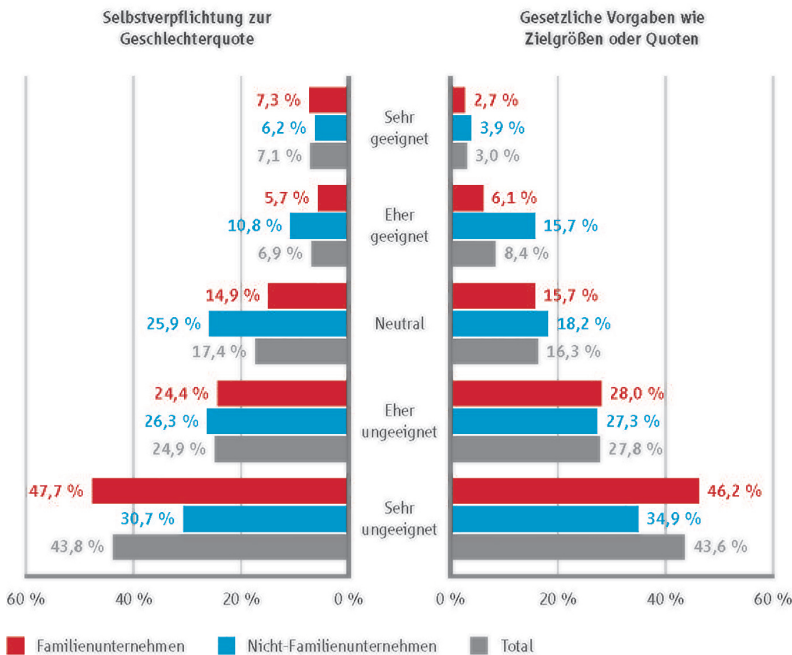
Abbildung 3: Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils

Das erklärte Ziel, den Frauenanteil in der Führung zu erhöhen, hat allerdings nur ein Drittel aller befragten Unternehmen. In den Freitextfeldern der Befragung wurde erklärt, dass man sich auf einem ohnehin angespannten Arbeitsmarkt nicht durch feste Zielvorgaben zum Geschlecht einschränken wolle. Manches Unternehmen hatte nach eigenen Angaben Not, Frauen mit technischem Hintergrund für Führungspositionen zu finden. Einzelne hatten bereits einen überproportional hohen Frauenanteil.

Deutlich wurde in der Umfrage die Positionierung gegen feste Quoten, sowohl als Selbstverpflichtung (69 %) als auch von Seiten der Politik (71 %), und zwar besonders bei den Familienunternehmen.

Den Staat sehen die Befragten bei der Verbesserung der Kinderbetreuung und bei der Förderung von Frauen in MINT-Berufen in der Pflicht. Dagegen gibt es kein klares Votum für eine Abschaffung des Ehegattensplittings, eine Regelung, die dem Arbeitsangebot von Frauen tendenziell entgegenwirkt.

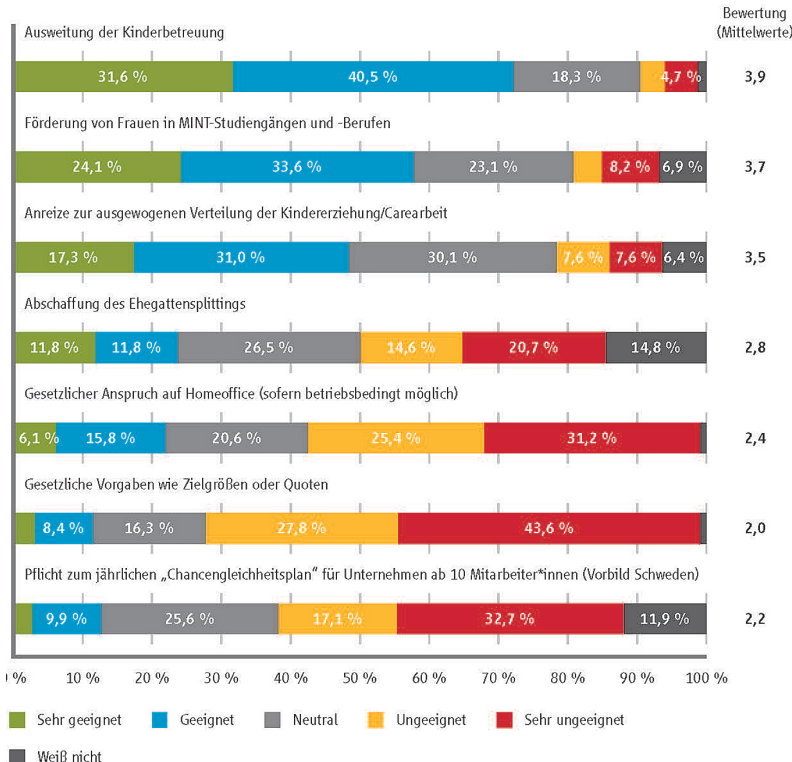
Für wie geeignet halten Sie die Quote als Selbstverpflichtung oder als gesetzliche Vorgabe? (Antworten in Prozent)



Quelle: Stiftung Familienunternehmen, erstellt vom ifo Institut im März 2023.
© Stiftung Familienunternehmen

Abbildung 4: Geschlechterquote – Selbstverpflichtung vs. Gesetzliche Vorgabe

Für wie geeignet halten Sie folgende politische Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen? (Unternehmen insgesamt, Antworten in Prozent)



Quelle: Stiftung Familienunternehmen, erstellt vom ifo Institut im März 2023.
© Stiftung Familienunternehmen

Abbildung 5: Politische Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils

IV. Familienunternehmen nicht strukturell schlechter

Ich fasse zusammen: Beim Thema Frauen in Führungspositionen haben alle Organisationen, auch die Wirtschaft, Nachholbedarf. Aber die Familienunternehmen schneiden, wie die Umfrage zeigt, hier nicht strukturell schlechter ab. Und gerade im Gesellschafterkreis, wo die großen Linien entschieden werden, sind die Frauen sehr präsent.

Eine allumfassende Strategie, den Frauenanteil in Führungspositionen mit aller Kraft zu erhöhen, zeigt die Umfrage noch nicht. Im Austausch der Stiftung mit den Familienunternehmen, gerade mit den großen unter ihnen, stellen wir als Stiftung aber immer wieder fest, wie kreativ und nachdrücklich die meisten von ihnen um die Führungs-Frauen werben. Die weltweite Präsenz solcher Unternehmen hilft, einen Pool an Talenten in Ländern zu erschließen, die beim Thema Frauen in Führung vielleicht schon weiter sind als Deutschland.

Und auch auf den von der Stiftung mit initiierten „Karrieretagen Familienunternehmen“ wird immer wieder klar: Wer die nächste Generation für das eigene Unternehmen begeistern will, kann sich ihren Fragen nach Geschlechtergerechtigkeit nicht entziehen; das geht inzwischen weit über die Frauenfrage hinaus. Man braucht eine Antwort und ein Angebot, man braucht Vorbilder, und zwar auch im eigenen Gesellschafterkreis. Denn die nächste Generation, ihre Wünsche, Ängste und Träume sind im Familienunternehmen immer präsent.