

EXISTENZEN



10 Aspekte zur Förderung einer
gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern
bei Unternehmensnachfolge und Existenzgründung

Diskussionsstoff

Zu dieser Broschüre

Das folgende 10 Punkte-Papier ist das vorläufige Ergebnis einer kontinuierlichen Zusammenarbeit zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Deutschen Ausgleichsbank, an der sich im vergangenen Jahr auch der Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken, der Deutsche Sparkassen- und Giroverband und das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie beteiligten.

Die Kooperation begann 1998 mit der Gemeinschaftsinitiative CHANGE/CHANCE zur Förderung des Generationswechsel 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.

Unter dem Stichwort EXISTENZEN m(ännlich)/w(eiblich) 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.

H. Musterman
für das BMFSFJ

für den DIHK

für den DSGV

für das DGF

H. Musterman
für das BMWi

für den ZDH

für den BVR

für die DtA

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 Nachfolge-Regelung 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

Fast jedes dritte neue Unternehmen in Deutschland wird heute von einer Frau gegründet. Dennoch sind von den erwerbstätigen Frauen mit 6,3% immer noch nur halb so viele selbstständig wie unter den erwerbstätigen Männern, von denen 12,6% ein eigenes Unternehmen führen. Im internationalen Vergleich gründungsstarker Industrienationen liegt Deutschland weit zurück: Bei uns stehen in der Existenzgründung statistisch gesehen einer Frau 7,2 Männer gegenüber, während die Relation in den USA zum Beispiel bei 1 zu 1,3 liegt.

Um die erwünschte Zunahme bei Unternehmensnachfolgen und Firmengründungen tatsächlich erreichen zu können, ist vor allem auch eine bessere Beteiligung von Frauen notwendig.

Punkt 3

Die Welt hat zwei Geschlechter

Es gibt keine geschlechtsneutralen Handlungen und keine geschlechtsneutralen Auswirkungen.

Scheinbar „neutrale“ politische Maßnahmen lassen die unterschiedlichen Bedingungen der Geschlechter unberücksichtigt. Als „normal“ gilt, was sich faktisch – ob bewusst oder unbewusst – am Grundmuster männlicher Erwerbsbiografie orientiert. Aber die Welt hat zwei Geschlechter: Männer und Frauen.

Die Ausgangsbedingungen und Folgen in und von Politik sind für Frauen und Männer unterschiedlich. Diese Unterschiede haben weitreichende Folgen.

Punkt 4

Lebenswelten und Lebenskonzepte von Männern und Frauen unterscheiden sich

Über die biologischen Unterschiede der Geschlechter hinaus sind es auch 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 differierenden Lebenswelten von Männern und Frauen, von Müttern und Vätern, ziehen Unterschiede im Zugang zu Arbeit, Macht und Geld nach sich. Statistiken aus allen Bereichen zeigen, dass die mit der Kategorie Frau verbundenen Merkmale und Positionen als weniger wert und weniger attraktiv angesehen werden als die der Männer.

Es geht nicht darum, Sonderinstrumente und Sonderstrukturen für Frauen zu schaffen. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern setzt voraus, dass die Unterschiedlichkeit ihrer Lebensbedingungen anerkannt und Grundlage allen politischen Handelns wird. Die Entwicklung muss von der Frauenpolitik hin zur Geschlechterpolitik, zum „Gender Mainstreaming“ gehen.

Punkt 5

Gender Mainstreaming ist eine zentrale Führungsaufgabe

Die Strategie des Gender Mainstreaming (GM) ist in Deutschland durch die Politik der Europäischen Union bekannt geworden. Deren Mitgliedsstaaten haben sich bereits 1996 verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern auch Anwendung des GM zu fördern. Das Bundeskabinett hat im Juni 1999 beschlossen, das Prinzip auch in Deutschland umzusetzen.

Das bedeutet: Die unterschiedlichen Lebenswelten und Lebensbedingungen von Männern und Frauen werden zum Ausgangspunkt einer Politik, die die tatsächliche Chancengleichheit der Geschlechter zum Ziel hat.

So wie die Frage nach den Kosten in allen Entscheidungsprozessen eine wichtige Rolle spielt, so soll auch die Frage nach den Geschlechterverhältnissen integraler Bestandteil von Handlungsmustern und Entscheidungsprozessen sein. Damit ist ein Paradigmenwechsel eingeleitet, bei dem Gender-Kompetenz zur Kernkompetenz künftigen Managements wird.

Zum Begriff Gender

Zur Unterscheidung des Englischen zwischen *sex* (biologisches Geschlecht) und *gender* (soziale/kulturelle Geschlechterrolle) gibt es im Deutschen keine Entsprechung. Darum setzt sich auch in Deutschland der Begriff Gender Mainstreaming immer mehr durch.

Damit verlieren bisherige Zuschreibungen und Vorurteile ihre Gültigkeit und werden durch neue Sichtweisen ersetzt und entkräftet.

Bisher

Künftig

| | |
|--|--|
| Frauen haben spezifische Probleme. | Gesellschaftlich hergestellte Bedingungen versetzen Frauen in problematische Situationen und Positionen. Für diese Bedingungen sind Frauen nicht alleine verantwortlich. |
| Frauen sind überempfindlich, wenn sie Kritik an den herrschenden Werten und Normen haben. | Die herrschenden Werte und Normen werden auf den Prüfstand gestellt und unter geschlechtsspezifischen Aspekten verändert. |
| Frauen haben auf Grund ihres Geschlechts spezifische Interessen. | Spezifische Interessen der Frauen sind Reflexe auf Lebensbedingungen (z. B. das intensive Zusammenleben mit kleinen Kindern). |
| Frauen haben Defizite, die beseitigt werden müssen. | Frauen haben Stärken, die Männer (noch) nicht haben. Was fehlt, sind die Bedingungen, unter denen sie Anwendung finden können. |
| Frauen treten als Bittstellerinnen an die Entscheidungszentren heran und werben für ihre Konzepte. | Frauen werden als Expertinnen für die spezifische Lebenssituation von Frauen herangezogen. Initiativen von Frauen selbst sind als zusätzliche Anregung willkommen. |
| Frauenpolitik befasst sich mit Randproblemen, die je nach Großwetterlage Konjunktur haben. | Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit der Geschlechter sind zentrale Politikziele. |
| Frauen sind zuständig für die Lösung der Frauenprobleme. | Frauen und Männer übernehmen gemeinsam Verantwortung für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse. |

Punkt 6

Zum Beispiel: Beratung und Gender Mainstreaming

Die Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Existenzgründung und Unternehmensnachfolge sind ein gutes Beispiel dafür, wo Gender Mainstreaming ansetzen muss.

Auf der einen Seite:

die klassischen Kammern, Verbände und Banken richten ihre Angebote an Männer und Frauen gleichermaßen. Sie

- sind bundesweit verfügbar,
- informieren über ihre Maßnahmen vornehmlich über interne Kanäle,
- konzentrieren sich auf die Marktfähigkeit und Finanzierbarkeit von Konzepten,
- haben großen Einfluss vor allem auf die finanzielle Ausstattung der Unternehmen,
- betrachten ihr Angebot meist als geschlechtsneutral,
- sind in Arbeits- und Kommunikationskultur vorwiegend männlich geprägt,
- erreichen vorwiegend Männer und sprechen Frauen seltener als Zielgruppe an,
- haben in Wirtschaft und Politik Stimme und Gewicht.

Auf der anderen Seite:

Viele Initiativen und Vereine, zum Teil auch in kommunalen Trägerschaften, haben ein frauenspezifisches Angebot für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen entwickelt. Während in den klassischen Strukturen fach- und sachbezogene Beratungsleistungen vor personenorientierten Aspekten rangieren, sind diese hier oft erst der Schlüssel zu fachlichen Fragen von Existenzgründung und Unternehmensnachfolge. Die frauenspezifischen Einrichtungen

- sind in den Bundesländern unterschiedlich präsent,
- verfügen vielfach über keine gesicherten Strukturen,
- sind aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen schwerer erreichbar,
- werden durch ihre Konzentration auf Frauen oft als defizitär wahrgenommen,
- folgen einem personen- und ganzheitlich orientierten Ansatz,
- beraten vielfach Frauen, die durch die klassischen Institutionen nicht gezielt angesprochen werden und sich deshalb auch nicht angesprochen fühlen.

Die Beratungs- und Unterstützungsleistungen sind in ihren Aus-/Wirkungen - je nach Geschlecht - unterschiedlich. Die vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen werden nicht breit genutzt, sondern jeweils nur im eigenen Bereich eingesetzt. Das verengt den Blick und schwächt die Qualität der Dienstleistung.

Punkt 7

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 „Überweisungen“ 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 Frauen und Männer, die eine Existenz gründen oder einen Betrieb übernehmen wollen, weitergeben werden,
- der Beratungsbedarf 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 8

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 9

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 10

Auch der längste Weg
beginnt mit dem ersten Schritt ...

Mit der Gemeinschaftsinitiative CHANGE/CHANCE zur Förderung des Generationenwechsels im Mittelstand und mit der Kampagne **nexxt Initiative Unternehmensnachfolge** steht ein Rahmen für institutionsübergreifende Kooperationen zur Verfügung. Die Multiplikatorenentagung EXISTENZEN am 2. Oktober 2001 in Berlin ist ein Signal.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) laden gemeinsam mit den Kooperationspartnern

- Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR)
- Deutsche Ausgleichsbank (DtA)
- Deutsches Gründerinnen Forum (DGF)
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
- Deutscher Sparkassen- und Giroverband (DSGV)
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

dazu ein, auch auf der Ebene der Bundesländer und Regionen praktische Kooperationen zu erproben.

Alle, die sich in der Förderung von Unternehmensnachfolge und Existenzgründung engagieren, sind eingeladen, die Ziele der Initiative zu unterstützen. Machen Sie sich in Ihrer Institution, Ihrer Region, Ihrem Bundesland für die Umsetzung dieser Ziele stark.

Wenn Sie mehr wissen wollen, wenden Sie sich bitte an die vorstehend aufgeführten Institutionen.

