

# »» Frauenquote im Mittelstand auf niedrigem Niveau sogar rückläufig: Sind Impulse für Zuwachs an Chefinnen in weiter Ferne?

Nr. 370, 7. März 2022

Autor: Dr. Michael Schwartz, Telefon 069 7431-8695, [michael.schwartz@kfw.de](mailto:michael.schwartz@kfw.de)

Die Frauenquote im Mittelstand ist im zurückliegenden – durch die Corona-Krise geprägten – Jahr zurückgegangen: Die Anzahl frauengeführter Unternehmen sinkt auf rund 608.000 im Jahr 2021. Der Anteil von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit einer Frau an der Spitze geht auf 16 % zurück. Das zeigt eine Sonderauswertung des KfW-Mittelstandspanels.<sup>1</sup>

Frauen führen insbesondere Dienstleistungsunternehmen: Neun von zehn Inhaberinnen lenken ein Solches. Das Verarbeitende Gewerbe und der Bau sind hingegen seltener vertreten. Das hat Folgen: Frauengeführte KMU sind im Durchschnitt deutlich kleiner. Ebenso stagniert die wirtschaftliche Bedeutung frauengeführter KMU – in Sachen Investition, Beschäftigung oder Umsatz – und bleibt unterproportional. Auch dies ist eine Auswirkung des starken Fokus auf kleinere Unternehmen aus Dienstleistungssektoren.

Beachtenswert ist: Die Leitung eines mittelständischen Unternehmens scheint zunehmend für Akademikerinnen interessant. Der Akademisierungsgrad unter den Inhaberinnen hat enorm zugelegt und liegt aktuell bei 58 %. Das Qualifikationsniveau der Chefinnen hat sich generell deutlich erhöht, während unter den männlichen Inhabern eher eine Seitwärtsbewegung stattfindet.

Merkliche Impulse für den Chefinnenanteil sind aufgrund zurückhaltender Gründungsneigung trotz parallel steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen kurzfristig nicht in Sichtweite. Auch die für Großunternehmen verabschiedeten Führungspositionen-Gesetze konnten bislang keinen Auftrieb geben.

## Frauenquote im Mittelstand sinkt wieder leicht

Der Anteil von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit einer Frau an der Spitze ist im vergangenen Jahr zurückgegangen. Von den rund 3,8 Mio. mittelständischen Unternehmen in Deutschland wurden zuletzt 16,0 % von einer Chefin geführt. Damit kam der sanfte, zwei Jahre andauernde Aufschwung im Jahr 2021 zu einem Ende. Die Anzahl frauengeführter Unternehmen sinkt auf rund 608.000 (-30.000).<sup>2</sup>

Seit dem Höchststand des Jahres 2013 nahm der Anteil frauengeführter KMU in der Gesamtsicht um etwas mehr als drei Prozentpunkte ab. Das entspricht ungefähr 100.000 Unternehmen im Jahr 2021 weniger, in denen eine Frau im Chefessel

saß. Von einem kontinuierlich zunehmenden Einzug von Frauen in die Führungsetagen mittelständischer Unternehmen kann in den letzten Jahren kaum die Rede sein. Größere Impulse sind nicht in Sichtweite.

Graphik 1: Chefinnenanteil im Mittelstand gesunken



Quelle: KfW-Mittelstandspanel.

## Bei Großunternehmen sieht es durch Führungspositionen-Gesetz(e) besser aus, Rückenwind für Frauenquote im Mittelstand bislang nicht erkennbar

Nach jahrelangen Debatten trat im August 2021 das zweite Gesetz für eine Frauenquote in Großunternehmen in Kraft (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II)<sup>3</sup>. Zentrale Vorgabe ist, dass in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau dabei ist. Bei den 106 großen Unternehmen, die aktuell unter diese Regelung fallen, beträgt der Frauenanteil in Vorständen gegenwärtig 14,1 % (zum Vergleich: 2015 lag der Anteil bei 4,9 %).<sup>4</sup>

Bereits im Jahr 2015 trat das 1. Führungspositionen-Gesetz in Kraft (FüPoG I). Es legte eine Frauenquote von 30 % für Aufsichtsräte von Unternehmen fest, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Gegenwärtig liegt der Anteil bei den 106 unter diese Regelung fallenden Unternehmen bei 35,9 %. Im Jahr der Einführung betrug der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder noch 21,3 %.<sup>5</sup>

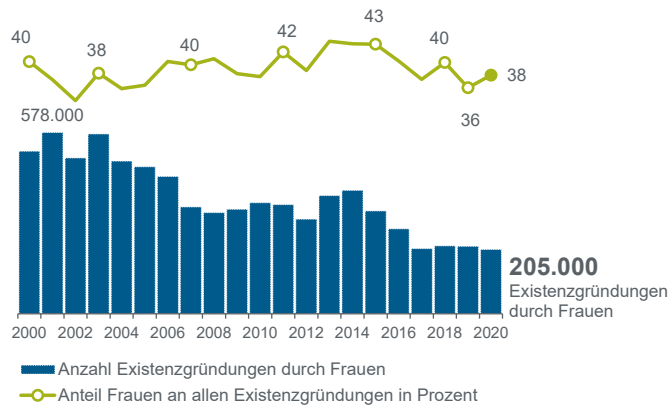
Wenn auch die angestrebten Frauenquoten bei Großunternehmen nicht vollumfänglich erreicht sind, die Richtung zeigt zumindest nach oben. Flankierend zu den beiden Gesetzen

gab es zudem berechtigte Hoffnungen, eine solche Entwicklung könnte auch die Entwicklung in den Chefetagen des Mittelstands beflügeln. Dies scheint bislang allerdings ausgeblieben zu sein.

**Zurückhaltende Gründungstätigkeit bei Frauen ist ein Grund für geringen Chefinnenanteil**

Das Ausbleiben eines anhaltend stärkeren Anstiegs des Frauenanteils an der Spitze mittelständischer Unternehmen ist in großen Teilen der generell niedrigen – und seit der Jahrtausendwende erheblich gesunkenen – Gründungstätigkeit in Deutschland zuzuschreiben. Die Anzahl der Existenzgründungen hat seitdem von ca. 1.500.000 im Jahr 2002 auf ca. 540.000 im Jahr 2020 abgenommen. Zwar hält sich die Gründungsneigung von Frauen halbwegs stabil: Gemäß KfW-Gründungsmonitor<sup>6</sup> entsprach der Anteil der Gründerinnen an allen Existenzgründungen 38 % im Jahr 2020 (2019: 36 %). Die grundsätzlich zurückhaltende Gründungstätigkeit allerdings lässt die absoluten Zahlen von Frauengründungen sinken. Das bremst den Zuwachs an Unternehmenslenkerinnen im Mittelstand perspektivisch. Zuletzt lag die Zahl der Gründerinnen bei 205.000 im Jahr 2020. Dass die Führungsetagen des Mittelstands in kurzfristiger Perspektive stärker weiblicher werden, ist daher auch aus heutiger Perspektive wenig wahrscheinlich.

**Grafik 2: Existenzgründungen durch Frauen**



Quelle: KfW-Gründungsmonitor.

**Entscheidungen fallen immer häufiger gegen die Selbstständigkeit aus, aber auch Erwerbsbeteiligung von Frauen geht durch die Corona-Krise etwas zurück**

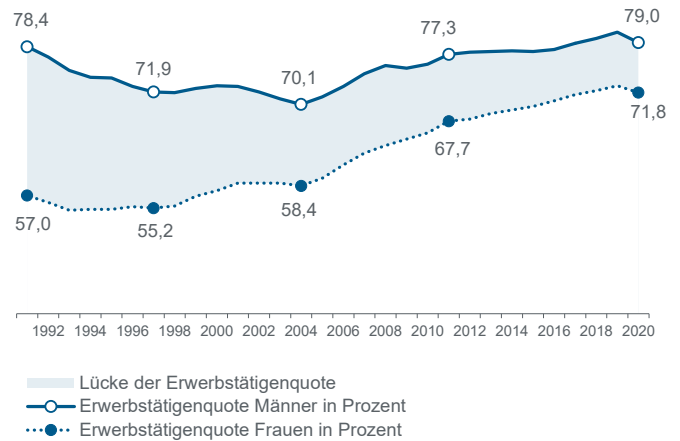
Dazu kommt: Existenzgründung und Unternehmertum sind immer seltener eine attraktive Option für Frauen im Vergleich zu einer Erwerbstätigkeit, speziell einer abhängigen Beschäftigung. Wenn eine zunehmende Erwerbstätigkeit auch eine sehr begrüßenswerte Entwicklung ist, gehen dadurch parallel abnehmende Impulse für die Gründungstätigkeit von Frauen einher.

Die Entwicklung spiegelt sich in der Erwerbstätigenquote wieder: Zwischen 2000 und 2019 hatte die Erwerbstätigenquote der Frauen in Deutschland stark zugenommen (Grafik 3). Auch die Erwerbstätigenquote insgesamt nahm zu. Dabei stieg die Erwerbstätigenquote von Männern deutlich weniger, was allerdings auch dem höheren Niveau geschuldet ist. Die in Folge kontinuierlich abnehmende Lücke der Erwerbstätigenquote bleibt allerdings seit etwa fünf Jahren konstant – der

Aufholprozess der Erwerbstätigenquote von Frauen hat vorerst gestoppt.

Zuletzt führte die Corona-Krise des Jahres 2020 allerdings zu einem leichten Rückgang der Erwerbstätigenquoten. Der Rückgang fiel bei Männern (-1,5 Prozentpunkte) etwas stärker aus als bei Frauen (-1 Prozentpunkt). Der Gender-Gap in der Erwerbsbeteiligung verminderte sich dadurch leicht auf aktuell 7,2 %. Es ist davon auszugehen, dass im Nachgang der Pandemie der Weg steigender Erwerbsbeteiligung(en) wieder eingeschlagen wird.

**Grafik 3: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht**

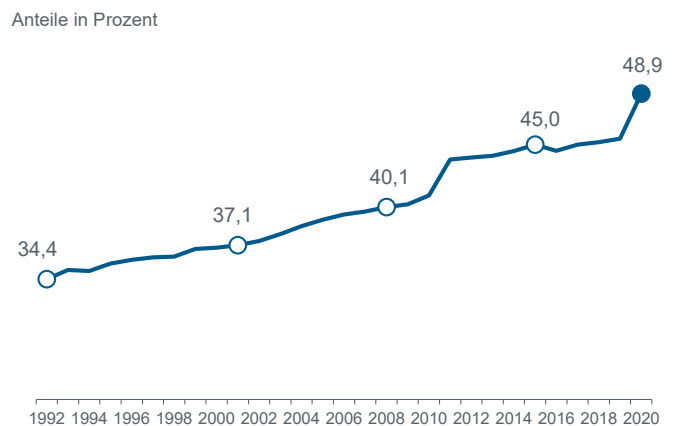


Quelle: Mikrozensus, Destatis.

**Steigender Akademikeranteil bei Frauen nun auch im Mittelstand zunehmend sichtbar: Qualifikationsniveau der Inhaberinnen erhöht sich sehr stark**

Mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen hat sich in den letzten Jahren auch eine weitere Entwicklung vollzogen: Der Anteil von Frauen in akademischen Berufen (wie beispielsweise bei Juristen, Ärzten oder in der Lehrerschaft) ist seit den 1990er-Jahren in Deutschland stark gestiegen, und lag im Jahr 2020 bei rund fast 49 % – ein Zuwachs von 15 Prozentpunkten seit Anfang der 1990er-Jahre (Grafik 4).

**Grafik 4: Frauenanteil in akademischen Berufen**



Quelle: Eurostat.

Diese generelle Entwicklung spiegelt sich auch deutlich in der Inhaberschaft im Mittelstand wider: Die Leitung eines mittelständischen Unternehmens scheint danach zunehmend für Akademikerinnen eine interessante Option zu sein. Der

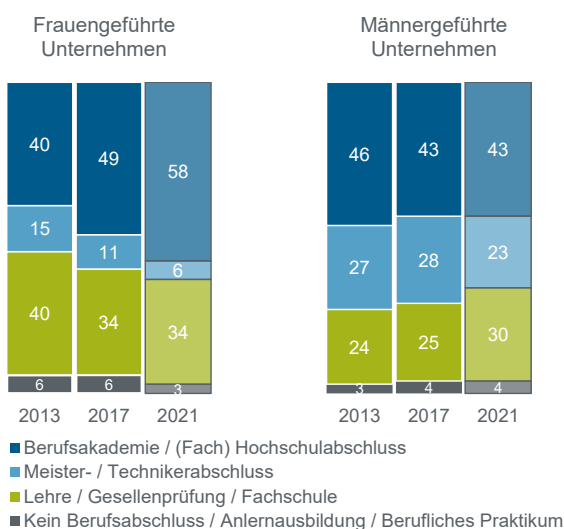
Akademisierungsgrad unter den Chefinnen im Mittelstand hat enorm zugelegt (Grafik 5).

Gegenwärtig verfügen 58 % aller Inhaberinnen mittelständischer Unternehmen über einen tertiären Bildungsabschluss (Berufsakademie / Fachhochschul- / Hochschulabschluss). Das ist ein mehr als beachtlicher Zuwachs um 18 Prozentpunkte in den vergangenen acht Jahren. Parallel ging unter Frauen der Anteil zurück, die über eine abgeschlossene Lehre, Gesellenprüfung oder einen Fachschulabschluss verfügen (-6 Prozentpunkte). Gleiches gilt für den Abschluss als Meister oder Techniker (-9 Prozentpunkte). Dieser Bildungsabschluss spielt bei den Qualifikationsprofilen der Inhaberinnen gegenwärtig kaum mehr eine Rolle.

Die entgegengesetzte Entwicklung zeigt sich für männergeführte KMU. Während der Akademisierungsgrad unter den Inhabern (leicht) gefallen ist (-3 Prozentpunkte), nahm der Anteil zu, die über eine abgeschlossene Lehre, Gesellenprüfung oder einen Fachschulabschluss verfügen (+6 Prozentpunkte).

**Grafik 5: Höchster Berufsabschluss der Inhaberinnen und Inhaber im Mittelstand**

Anteile in Prozent



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2014, 2018, 2021.

Auch über den Bildungs- bzw. Berufsabschluss hinaus können Inhaberinnen und Inhaber gleichermaßen auf einen reichhaltigen beruflichen Erfahrungsschatz und Fachwissen verweisen, wie ein Blick auf die spezifische Branchenerfahrung belegt: Diese beläuft sich bei Frauen auf ca. 23 Jahre, bei Männern auf ca. 25 Jahre. Naheliegender ist auch das Betriebsalter der männlich geführten Unternehmen etwas höher (23 Jahre im Vergleich zu 22 Jahren bei frauengeführten Unternehmen). Die geringfügigen Unterschiede können zumindest nicht auf Altersunterschiede zurückgeführt werden – beide Inhabendengruppen waren im Jahr 2021 im Durchschnitt 52,7 Jahre alt.

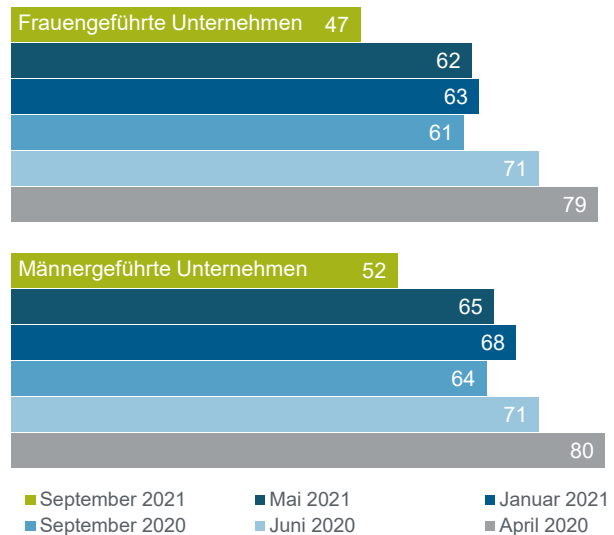
**Branchenzugehörigkeit entscheidet über Betroffenheit, Geschlecht der Unternehmensführenden macht keinen Unterschied**

Die Frage, ob die Corona-Krise Frauen stärker trifft, wird derzeit intensiv diskutiert. Für den Mittelstand in seiner Gesamtheit lässt sich das nicht bestätigen. Hier macht die Corona-Krise keinen Unterschied zwischen frauen- und

männergeführten Unternehmen – beide sind seit Beginn der Pandemie etwa gleichermaßen betroffen (Grafik 6).<sup>7</sup> Dies zeigt sich auch in multivariaten Analysen. Entscheidend dafür, wie stark kleine und mittlere Unternehmen unter Umsatzeinbußen, Lieferkettenstörungen oder Mitarbeiterausfällen leiden, ist vor allem die Branchenzugehörigkeit (siehe den Abschnitt zur Branchenverteilung frauengeführter Unternehmen).

**Grafik 6: Corona-Betroffenheit nach Geschlecht**

Anteile in Prozent



Quelle: 1.–6. Corona-Sonderbefragung zum KfW-Mittelstandspanel.

**Frauen unter jungen Selbstständigen dennoch mit stärkerer Betroffenheit**

Allerdings: In der Gruppe der jungen Selbstständigen deuten Befragungsergebnisse durchaus auf eine stärkere Betroffenheit von Frauen hin.<sup>8</sup> Bei ihnen zeigen sich häufiger und höhere Umsatzverluste und in der Folge häufiger Existenzangst und Einschränkungen des Lebensstandards. Auch in diesem Fall lässt sich die höhere Corona-Betroffenheit insbesondere auf Brancheneffekte zurückführen – und nicht auf Geschlechterunterschiede per se. In diesem Brancheneffekt liegt womöglich – neben der strukturell niedrigeren Gründungsaffinität von Frauen – eine weitere Ursache der gesunkenen Frauenquote im Mittelstand begründet.

**Frauengeführte Unternehmen vor allem in Dienstleistungsbranchen**

Frauen sind im Mittelstand besonders in solchen Wirtschaftszweigen aktiv bzw. selbstständig, die stärker von den Eindämmungsmaßnahmen während der Pandemie betroffen waren. Darunter fallen insbesondere das Gastgewerbe, Segmente des stationären Einzelhandels, Reiseveranstalter aber auch zahlreiche Teilbranchen aus dem Bereich der persönlichen und/oder körpernahen Dienstleistungen, Aus- und Weiterbildung sowie der Kultur- und Veranstaltungsbranche.

Etwa neun von zehn Chefinnen lenken ein mittelständisches Dienstleistungsunternehmen (89 %). Der größte Teil entfällt auf das Segment der Sonstigen Dienstleistungen (Grafik 7). Dort sind 293.000 KMU frauengeführt. In keinem anderen Segment ist die Frauenquote höher – sie liegt bei 22 % und ist damit in den vergangenen Jahren sogar weiter angestiegen (2018: 19 %). Gerade diese Unternehmensgruppe hatte

während des Corona-Jahres 2020 die höchsten Einbußen zu verzeichnen.<sup>9</sup> Dort summierten sich die Verluste auf Jahres-sicht auf rund 161 Mrd. EUR (-8 % ggü. Vorjahr). Die Umsatz-rückgänge beliefen sich im Mittel auf 1,7 % je Unternehmen.

Weitere 225.000 frauengeführte KMU sind im Segment der Wissensintensiven Dienstleistungen zu finden. Hierzu zählen beispielsweise Architektur- und Ingenieurbüros, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen, Datenverarbeitung oder Fernmeldedienste). Der Anteil frauengeführter Unternehmen dieses Segments liegt allerdings schon deutlich niedriger bei knapp 15 % (2018: 17 %).

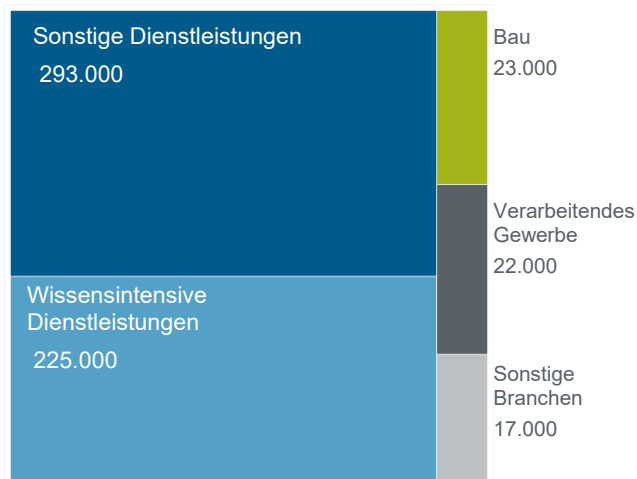
### Frauen sehr selten Chefin im Verarbeitende Gewerbe

Lediglich 4 % aller frauengeführter Unternehmen sind im Verarbeitenden Gewerbe verortet (ca. 22.000). Die Frauenquote in den entsprechenden Teilssegmenten ist folglich auch unterdurchschnittlich ausgeprägt, und liegt im FuE-intensiven Verarbeitende Gewerbe (u. a. Maschinenbau, Medizin-, Mess-, Regeltechnik, Fahrzeugbau oder Pharmazie) bei 6, im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (bspw. Ernährungs-, Holzgewerbe, Herstellung von Metallserzeugnissen) bei 10 %.

Der deutlich unterdurchschnittliche Chefinnenanteil im Verarbeitenden Gewerbe überrascht leicht, denn das Potenzial dürfte höher sein: Der Frauenanteil an allen Hochschulabsolventen in MINT-Studiengängen liegt bei etwa einem Drittel.

### Grafik 7: Welche Unternehmen führen Frauen?

Anzahl der frauengeführten KMU nach Branchen



Anmerkung: Die Fläche der Branchen-Vierecke entspricht ihrem Anteil an der Gesamtzahl der frauengeführten Mittelständler im Jahr 2020.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2021.

### Frauengeführte Unternehmen sind kleiner

Eine Folge der skizzierten Branchenstruktur weiblicher Unternehmen: Frauengeführte KMU haben im Durchschnitt eine geringere Unternehmensgröße als männnergeführte KMU, denn Dienstleistungsunternehmen sind in aller Regel kleiner. Im Jahr 2020 lag die durchschnittliche Mitarbeiterzahl frauengeführter Unternehmen bei etwa sechs (inklusive Inhaberinnen). Männergeführte Unternehmen waren mit durchschnittlich neun Mitarbeitern demnach um etwa 50 % größer.

Gemessen an der Anzahl der Beschäftigten nimmt der Frauenanteil mit der Größe des Unternehmens kontinuierlich ab,.

Am höchsten liegt die Frauenquote bei den Kleinunternehmen (weniger als fünf Beschäftigte) mit fast 17 %, am niedrigsten bei den großen Mittelständlern (50 und mehr Beschäftigte) mit 8 %. Ähnlich ist das Bild, wird nach Umsatzgrößen differenziert. So sind beispielweise bei Mittelständlern mit einem Jahresumsatz von mehr als 50 Mio. EUR nur 8 % der Inhaber weiblich. Hat das Unternehmen nur einen Jahresumsatz von bis zu 1 Mio. EUR, liegt der Anteil frauengeführter Unternehmen bei rund 17 %.

### Wirtschaftliche Bedeutung frauengeführter KMU weiter unterproportional

Die wirtschaftliche Bedeutung der frauengeführten Mittelständler in Deutschland ist nicht zu unterschätzen – bewegt sich allerdings eher seitwärts und nimmt in der Gesamtsicht nicht zu. Entscheidend ist dabei der beschriebene Unternehmenstyp, den Frauen in aller Regel führen: Der starke Fokus auf kleinere Unternehmen aus Dienstleistungssektoren trägt wesentlich dazu bei, dass frauengeführte KMU **gemessen an ihrem Anteil an allen KMU von aktuell ca. 16 %** einen unterproportionalen Beitrag zur gesamten Wirtschaftskraft im Mittelstand leisten.

Einige Indikatoren aus dem Jahr 2020 verdeutlichen dies. Frauengeführte Mittelständler (16 % aller KMU) ...

- beschäftigen rund 3,4 Mio. Personen (ca. 11 % aller Erwerbstätigen im Mittelstand),
- bilden rund 100.000 junge Menschen aus (ca. 8 % aller Auszubildenden im Mittelstand),
- erzielen insgesamt 331 Mrd. EUR Umsatz (ca. 8 % der gesamten Inlands- und Auslandsumsätze des Mittelstands)
- investierten 15 Mrd. EUR in neue Anlagen und Bauten (ca. 9 % der Bruttoanlageinvestitionen des Mittelstands).

Bei keiner der beispielhaft genannten Kennziffern reicht das Gewicht frauengeführter Unternehmen an ihren Anteil an der gesamten Unternehmenslandschaft heran. In den vergangenen zehn Jahren ist auch keine Aufwärtstendenz erkennbar.

### Wer Chefinnen möchte, der braucht Gründerinnen

Die aktuelle Sonderauswertung zeigt: Der Anteil mittelständischer Unternehmen mit einer Frau im Chefsessel kommt wiederholt nicht vom Fleck. Im Gegenteil, die Richtung zeigt eher nach unten. Dabei gäbe es für Deutschland ausreichend Gründe, das Potenzial von Frauen (nicht nur) als Unternehmenslenkerinnen stärker auszuschöpfen: Die generell schrumpfende Erwerbsbevölkerung und drohende Fachkräftengpässe setzen alleine bereits ausreichend Anreize. Auch der demografischen Entwicklung im Mittelstand selbst, allen voran der sehr raschen Alterung der Inhaberschaft, gilt es entgegenzuwirken.<sup>10</sup> Eine stärkere Mobilisierung von Frauen im Zuge von Unternehmensnachfolgen kann daher eine Option sein.

Um die Frauenquote an der Spitze mittelständischer Unternehmen zu erhöhen, gibt es letztlich nur einen gangbaren Weg: Die Zahl der Existenzgründungen von Frauen muss steigen – eine langfristige Herausforderung.

Denn dem steht grundsätzlich entgegen, dass Frauen generell seltener als Männer überhaupt einen Gründungswunsch hegen. Hier spielen zuvorderst kulturelle Faktoren eine Rolle, wie

der jüngste KfW-Start-up-Report 2021 darlegt:<sup>11</sup> Neben geschlechterstereotypen Erziehungsmustern, die auf die Risikoneigung wirken, beeinflussen auch die Aufgabenverteilung bei der häuslichen Arbeit sowie eine geschlechterstereotype Ausbildungs- und Berufswahl die Gründungsneigung von Frauen negativ. Hinzu kommen klassische Gründungshemmnisse, von denen einige vor allem für Gründerinnen relevant sind (beispielsweise Belastungen für Familie oder Partnerschaft, Bürokratie, Chancen in abhängiger Beschäftigung, oder kaufmännische Kenntnisse).

An den genannten Aspekten kann angesetzt werden, wenn auch Ausdauer nötig ist. Denn Geschlechterstereotype und tradierte Rollenmuster werden sich nur langfristig ändern lassen. Ein Kulturwandel lässt sich aber zumindest unterstützen. Ein wichtiger Ansatzpunkt wäre die Stärkung der „Entrepreneurship Education“ in Schulen. Dadurch lässt sich das Finanzwissen verbessern, welches wiederum die Wahrnehmung des finanziellen Risikos beeinflusst, und so dazu beiträgt die Gründungsfinanzierung sicherzustellen.

### Das KfW-Mittelstandspanel

Den Auswertungen dieses Beitrags liegen Daten des KfW-Mittelstandspanels zugrunde. Das **KfW-Mittelstandspanel** wird seit dem Jahr 2003 als Wiederholungsbefragung der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland durchgeführt. Zur Grundgesamtheit des KfW-Mittelstandspanels gehören alle privaten Unternehmen sämtlicher Wirtschaftszweige, deren Umsatz die Grenze von 500 Mio. EUR pro Jahr nicht übersteigt.

Mit einer Datenbasis von bis zu 15.000 Unternehmen pro Jahr stellt das KfW-Mittelstandspanel die einzige repräsentative Erhebung im deutschen Mittelstand und damit die wichtigste Datenquelle für mittelstandsrelevante Fragestellungen dar. Die aktuellen Analysen stützen sich auf Daten von ca. 11.403 Unternehmen, die in der jüngsten 19. Welle des KfW-Mittelstandspanels teilgenommen haben (Befragungszeitraum: 15.02.2021–25.06.2021). Ein Großteil der Auswertungen fokussiert auf diejenigen Unternehmen, die erstmals teilgenommen haben.

Weiterführende Informationen finden Sie im Internet unter: [www.kfw-mittelstandspanel.de](http://www.kfw-mittelstandspanel.de).

<sup>1</sup> Zur jährlichen Analyse zur Struktur und Entwicklung des Mittelstands in Deutschland siehe den aktuellen Jahresbericht: Schwartz, M. und J. Gerstenberger (2021), [KfW-Mittelstandspanel 2021: Mittelstand beweist Anpassungsfähigkeit in der Corona-Krise – Fundament der Kleinen allerdings mit sichtbaren Rissen](#), KfW Research.

<sup>2</sup> Zu Vergleichszahlen bzw. zu den zugehörigen Publikationen der vergangenen Jahre siehe beispielweise: Abel-Koch, J. und M. Schwartz (2021), [Frauquote im Mittelstand entwickelt sich in der Corona-Krise nur schleppend](#), Volkswirtschaft Kompakt Nr. 209, KfW Research. – Schwartz, M. (2020), [Chefinnen im Mittelstand: Anteil der Frauen in Führung steigt nur leicht](#), Volkswirtschaft Kompakt Nr. 189, KfW Research.

<sup>3</sup> Vollständig: „Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Siehe hierzu die Ausführungen unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>.

<sup>4</sup> FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V (2021), Women-on-Board-Index 185, <https://www.yumpu.com/de/document/read/65758037/fidar-women-on-board-index-185>.

<sup>5</sup> Vollständig: „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-die-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-der-bundesverwaltung-und-in-den-unternehmen-und-gerichten-des-bundes-80506>. Im Text ausgewiesene Zahlen stammen von FidAR e.V. (2021).

<sup>6</sup> Vgl. Metzger, G. (2021), [KfW-Gründungsmonitor 2021: Gründungstätigkeit 2020 mit Licht und Schatten: Corona-Krise bringt Tiefpunkt im Vollerwerb, birgt für viele aber auch Chancen](#), KfW Research.

<sup>7</sup> Details zu den mittlerweile sechs abgeschlossenen Corona-Sonderhebungen finden sich hier: Schwartz, M. und J. Gerstenberger (2020), [Corona-Krise hat den Mittelstand fest im Griff, aber Widerstandsfähigkeit \(noch\) hoch](#), Fokus Volkswirtschaft Nr. 286, KfW Research. – Schwartz, M. und J. Gerstenberger (2020), [Corona-Krise im Mittelstand: Rückkehr zu voller Wirtschaftsaktivität in weiter Ferne, aber Lockerungen entspannen Liquidität](#), Fokus Volkswirtschaft Nr. 294, KfW Research. – Gerstenberger, J. und M. Schwartz (2020), [KfW-Mittelstandspanel 2020: Corona-Pandemie trübt Erwartungen für 2020 – Mittelstand vor der Krise auf solidem Fundament](#), KfW Research. – Schwartz, M. und J. Gerstenberger (2021), [Zwar belastet die Corona-Krise den Mittelstand auch zu Jahresbeginn, allerdings bleibt die Lage trotz Lockdowns stabil](#), Fokus Volkswirtschaft Nr. 315, KfW Research. – J. Gerstenberger (2021), [Licht am Ende des Tunnels – die Lage im Mittelstand entspannt sich](#), Fokus Volkswirtschaft Nr. 333, KfW Research.

<sup>8</sup> Vgl. Metzger, G. (2021): [„Junge“ Selbstständige: branchenbedingt trifft Corona-Krise Frauen härter als Männer](#), Fokus Nr. 324, KfW Research.

<sup>9</sup> Zur wirtschaftlichen Entwicklung der einzelnen Segmente im Mittelstand während der Corona-Krise, siehe die jüngste Ausgabe des KfW-Mittelstandspanel, Schwartz, M. und J. Gerstenberger (2021), [KfW-Mittelstandspanel 2021: Mittelstand beweist Anpassungsfähigkeit in der Corona-Krise – Fundament der Kleinen allerdings mit sichtbaren Rissen](#), KfW Research.

<sup>10</sup> Gegenwärtig sind 28 % der Unternehmerschaft 60 Jahre oder älter. Vor 20 Jahren waren es lediglich 12 %. Entsprechend ist das unternehmerische Durchschnittsalter gestiegen: von 45 auf 53 Jahre. Siehe dazu Leifels, A. und M. Schwartz (2022), [Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2021: Wieder mehr Planungen nach Corona-Knick – Familiennachfolge in der Krise beliebt](#), Fokus Volkswirtschaft Nr. 365, KfW Research.

<sup>11</sup> Metzger, G. (2021), [KfW-Start-up-Report 2021 Corona-Krise belastet Zahl der Start-ups – VC-affine Start-ups aber nur wenig betroffen](#), KfW Research.