

CHEFINNEN IM MITTELSTAND: UNTERNEHMERISCHE TÄTIGKEIT VON FRAUEN

*Die aktuelle öffentliche Diskussion und die mediale Berichterstattung über Frauen an der Führungsspitze werden vorwiegend durch das Bild von Managerinnen in Großunternehmen bestimmt. Die deutsche Unternehmenslandschaft ist jedoch weit gehend mittelständisch geprägt. Der vorliegende Artikel bietet ein umfassendes Bild über den Umfang sowie die Charakteristika der unternehmerischen Teilhabe von Frauen im deutschen Mittelstand und soll dazu beitragen, die öffentliche Diskussion über den Frauenanteil in Führungspositionen um die Perspektive von kleinen und mittleren Unternehmen zu erweitern. Die Untersuchung wurde auf Basis der Datensätze des KfW-Mittelstandspanels durchgeführt. Im Jahr 2009 lag der Anteil an weiblichen Unternehmensinhabern in den etwa 3,7 Mio. mittelständischen Unternehmen hochgerechnet bei ca. 20 % und somit deutlich höher als der von Spitzenmanagerinnen in DAX-Unternehmen. Unternehmerinnen im Mittelstand finden sich eher in kleineren Unternehmenseinheiten und häufiger im Dienstleistungsgewerbe. Multivariate Regressionsanalysen mit dem KfW-Mittelstandspanel belegen für frauengeführte Unternehmen außerdem niedrigere Umsatzwachstumsraten sowie eine geringere Wahrscheinlichkeit zur Durchführung von Investitionen. Diese Differenzen lassen sich **nicht** durch strukturelle Unternehmensmerkmale wie Branche, Größe und Unternehmensalter oder den Cashflow erklären. Einen Erklärungshinweis für die niedrigeren Wachstumsraten von frauengeführten Unternehmen kann das geschlechterspezifische Investitionsverhalten geben: Bei kleinen Unternehmen reagieren weibliche Inhaber zwar schneller und stärker auf negative Konjunkturzeichen, zu Boomzeiten nutzen sie jedoch nur zögerlich die Wachstumsdynamik und verpassen dadurch möglicherweise Wachstumschancen. Eine empirische Auswertung zu den von Unternehmerinnen verfolgten Investitionszielen zeigt zudem deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Wachstumsorientierte Investitionsziele nehmen bei männergeführten Unternehmen einen höheren Stellenwert ein. Ein Hinweis dafür, warum Unternehmenschefinnen seltener als Unternehmenschefs wachstumsorientierte Ziele als Investitionsgrund angeben, finden sich in einigen der zitierten Studien: Frauen streben häufiger als Männer ein Gleichgewicht ihrer beruflichen und privaten Lebensbereiche an und sind im Durchschnitt weniger karriereorientiert.*