

»» Anteil der Chefinnen 2023 rückläufig. Frauen bei Führungspositionen im Mittelstand generell unterrepräsentiert

Nr. 455, 8. März 2024

Autor: Dr. Michael Schwartz, Telefon 069 7431-8695, michael.schwartz@kfw.de

Die Frauenquote an der Spitze mittelständischer Unternehmen ist zuletzt wieder deutlich auf 15,8 % gesunken. Im Jahr 2023 wurden 602.000 kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland von einer Frau geführt, ein Minus von rund 155.000 Unternehmen. Das Ausbleiben eines anhaltend stärkeren Anstiegs des Frauenanteils ist in großen Teilen der generell niedrigen, und zuletzt wieder gesunkenen, Gründungstätigkeit von Frauen zuzuschreiben. Unternehmertum ist zu selten eine attraktive Option für Frauen gegenüber einer Erwerbstätigkeit, Entscheidungen fallen oft zu Ungunsten einer Selbstständigkeit aus.

Die nach wie vor starke Fokussierung auf kleinere Unternehmen aus Dienstleistungssektoren (90 %) trägt wesentlich dazu bei, dass frauengeführte KMU zwar einen erheblichen, gemessen an ihrer Anzahl aber dennoch unterproportionalen Beitrag zur gesamten Wirtschaftskraft im Mittelstand leisten – und das obwohl sich beispielsweise Wachstum, Profitabilität oder Eigenkapitalausstattung kaum vom Gesamtmittelstand unterscheiden.

Die aktuelle Sonderauswertung des KfW-Mittelstandspanels zeigt zudem erstmals den Anteil weiblicher Führungskräfte an sämtlichen Managementpositionen in den mittelständischen Unternehmen. Danach sind im Jahr 2023 rund ein Viertel aller Führungspositionen weiblich besetzt (26 %). Gemessen am Frauenanteil an allen Erwerbstätigen (47 %) sind Frauen bei Führungspositionen im Mittelstand damit unterrepräsentiert.

Mehr noch, die Auswertung deutet auf einen in der Forschungsliteratur bekannten Sachverhalt hin: Es gibt einen starken Zusammenhang zwischen einer Frau an der Unternehmensspitze und einer ausgeprägten weiblichen Führungsquote im Unternehmen. Chefinnen-Unternehmen im Mittelstand haben einen annähernd 5-mal höheren Anteil weiblicher Führungskräfte als männergeführte KMU (77 vs. 16 % im Durchschnitt). Multivariate Analysen legen diesen Zusammenhang ebenso nahe, wobei andere Einflussfaktoren, wie beispielsweise die Branche oder die Unternehmensgröße, eine weitaus geringere Erklärungskraft haben.

Nur kurzes Intermezzo: wieder deutlich weniger frauengeführte Unternehmen im Mittelstand

Der Anteil von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit einer Frau an der Spitze ist im vergangenen Jahr ebenso deutlich zurückgegangen, wie er im Jahr davor noch

zunahm. Von den rund 3,8 Mio. mittelständischen Unternehmen in Deutschland wurden zuletzt 15,8 % von einer Chefin geführt (-3,9 Prozentpunkte). Das Plus aus dem Vorjahr wurde wieder abgegeben – der Chefinnenanteil mittelständischer Unternehmen bewegt sich damit wieder auf eher niedrigem Niveau. Die Anzahl frauengeführter Unternehmen sinkt stark auf rund 602.000 (-155.000).¹ Hoffnungen auf eine nachhaltigere Entwicklung hin zu konstant höherem Frauenanteil haben sich damit vorerst nicht erfüllt. Von einem kontinuierlich zunehmenden Einzug von Frauen in die Führungsetagen mittelständischer Unternehmen kann kaum die Rede sein. Größere Impulse sind nicht in Sichtweite.

Grafik 1: Chefinnenanteil im Mittelstand



Quelle: KfW-Mittelstandspanel.

Bekanntes Muster hat Bestand: frauengeführte Unternehmen in erster Linie in Dienstleistungsbranchen

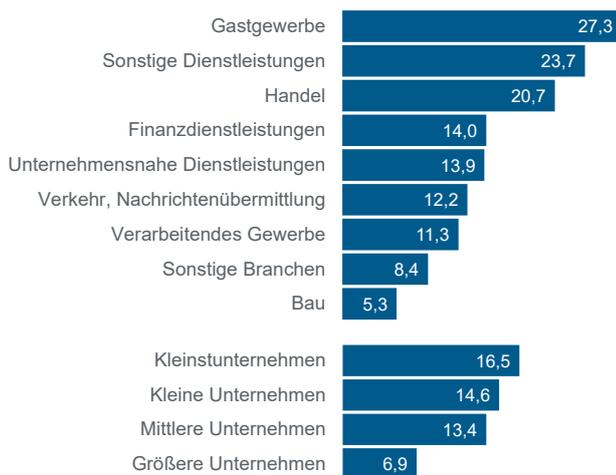
Frauen sind im Mittelstand besonders in Wirtschaftszweigen in unterschiedlichen Dienstleistungssegmenten aktiv bzw. selbstständig (Gratik 2). Neun von zehn Chefinnen lenken ein mittelständisches Dienstleistungsunternehmen (90 % bzw. rund 533.000 KMU). Die mit Abstand größte Zahl frauengeführter Unternehmen findet sich im aggregierten Segment der Sonstigen Dienstleistungen (Gratik 3). Darunter fallen vor allem 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. Dort sind 313.000 KMU frauengeführt (+20.000 im Vergleich zum Jahr 2022). In keinem anderen Segment ist die Frauenquote höher – sie liegt bei 21 % und ist damit in den vergangenen Jahren sogar weiter angestiegen (2018: 19 %).

Weitere 221.000 frauengeführte KMU sind im aggregierten Segment der Wissensintensiven Dienstleistungen zu finden (-4.000 im Vergleich zum Jahr 2022). 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 % im Jahr 2023.

Etwa 7 % aller frauengeführter Unternehmen sind im Verarbeitenden Gewerbe verortet (ca. 23.000) – mit den beiden Teilssegmenten des FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbes (u. a. Maschinenbau, Medizin-, Mess-, Regeltechnik, Fahrzeugbau oder Pharmazie) sowie des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes (bspw. Ernährungs-, Holzgewerbe, Herstellung von Metallerzeugnissen). Die Frauenquote liegt im Verarbeitenden Gewerbe bei rund 11 % im Jahr 2023. Der 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. Im Baugewerbe steht nur bei rund jedem zwanzigsten Unternehmen eine Frau an der Spitze (5 %).

Grafik 2: Frauengeführte Unternehmen nach Branchen

Detaillierte Differenzierung der Dienstleistungsbranchen, Anteile in Prozent



Anmerkungen: Kleinstunternehmen <5 Beschäftigte, Kleine Unternehmen 5 bis <10 Beschäftigte, Mittlere Unternehmen 10 bis <50 Beschäftigte, Größere Unternehmen ab 50 Beschäftigte bis Jahresumsatz von maximal 500 Mio. EUR.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2023.

Frauengeführte Unternehmen sind kleiner

Eine Folge der skizzierten Branchenstruktur weiblicher Unternehmen: Frauengeführte KMU haben im Durchschnitt eine geringere Unternehmensgröße als männergeführte KMU, denn Dienstleistungsunternehmen sind in aller Regel kleiner. Im Jahr 2023 lag die durchschnittliche Mitarbeiterzahl frauengeführter Unternehmen bei etwa 7,8 (Erwerbstätige, inklusive Inhaberinnen). Männergeführte Unternehmen waren mit durchschnittlich 10,1 Mitarbeitern demnach um etwa 29 % größer.

Gemessen an der Anzahl der Beschäftigten nimmt der Chefinnenanteil mit der Größe des Unternehmens kontinuierlich ab. Am höchsten liegt die Frauenquote bei den Kleinstunternehmen (weniger als fünf Beschäftigte) mit fast 17 %, am niedrigsten bei den großen Mittelständlern (50 und mehr Beschäftigte) mit etwa 7 %. Ähnlich ist das Bild, wird nach

Umsatzgrößen differenziert. So sind beispielweise bei Mittelständlern mit einem Jahresumsatz von mehr als 50 Mio. EUR nur 6 % der Inhaber weiblich. Hat das Unternehmen nur einen Jahresumsatz von bis zu 1 Mio. EUR, liegt der Anteil frauengeführter Unternehmen bei rund 16 %.

Grafik 3: Anzahl frauengeführter Unternehmen



Anmerkung: Die Fläche der Branchen-Vierecke entspricht ihrem Anteil an der Gesamtzahl der frauengeführten Mittelständler im Jahr 2023.

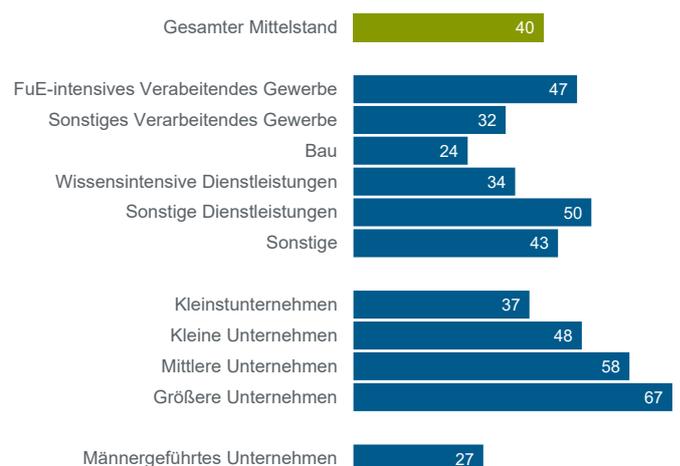
Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2023.

Und über Cheffinnen hinaus? Vier von zehn mittelständischen Unternehmen haben mindestens eine weibliche Führungskraft

Erstmalig wurde im Rahmen des KfW-Mittelstandspanels auch der Anteil weiblicher Führungskräfte über alle Hierarchieebenen in den Unternehmen hinweg ermittelt. Darunter fallen unter anderem Team-, Abteilungs- oder Bereichsebene sowie Geschäftsführung, Vorstand oder Inhaberschaft. Danach wurde im Jahr 2023 bei 40 % aller mittelständischen Unternehmen mindestens eine Führungsposition von einer Frau bekleidet (Grafik 4). Berücksichtigt sind dabei allerdings ebenso solche Unternehmen, die neben einer Inhaberin keine weiteren Mitarbeitenden haben (Solo-Selbstständige mit einer Frau als Inhaberin). Das verzerrt den Wert etwas nach oben.

Grafik 4: Unternehmen im Mittelstand mit mindestens einer Frau in Führungsposition(en) über alle Hierarchieebenen hinweg

Anteile in Prozent



Anmerkungen: Frauengeführte Unternehmen weisen per Definition einen Anteil von 100 % auf und sind daher nicht aufgeführt. Zur Abgrenzung der Unternehmensgrößenklassen siehe Anmerkung zu Abbildung 2.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2023.

Lässt man diese Einschränkung (vorerst) außer Acht, so nimmt die Wahrscheinlichkeit, auf weibliche Führungskräfte zu treffen, mit steigender Unternehmensgröße zu. Dies ist insofern nachvollziehbar, da mit umfangreicheren Unternehmens-

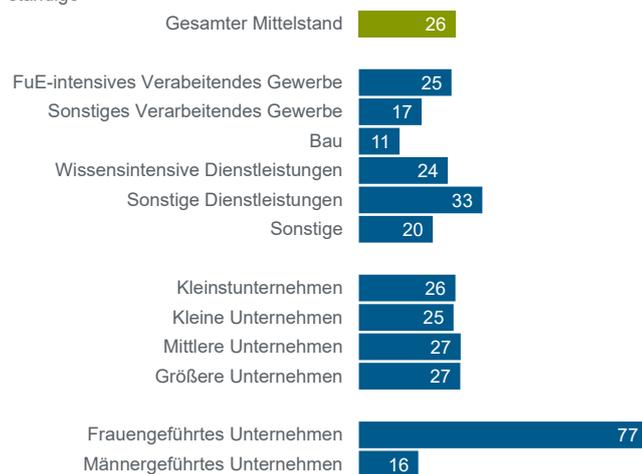
strukturen parallel Hierarchieebenen und damit die Zahl der Managementpositionen grundsätzlich zunehmen. Im Branchenvergleich sind Führungspositionen häufiger im FuE-intensiven Verarbeitenden und bei KMU der Sonstigen Dienstleistungen – dagegen im Baugewerbe recht selten anzutreffen.

Frauen im Mittelstands-Management auf allen Ebenen unterrepräsentiert: Nur ein Viertel aller Führungspersonen sind weiblich besetzt

Ein genauerer Blick relativiert einen möglichen positiven Ersteindruck. Unter Berücksichtigung sämtlicher Managementpositionen in mittelständischen Unternehmen mit Mitarbeitenden (also ohne Solo-Selbstständige²) zeigt sich: Im Jahr 2023 war gerade etwa jede vierte Führungsposition weiblich besetzt (Grafik 5). Obgleich Frauen in Deutschland gemäß Mikrozensus einen Anteil von rund 47 % an allen Erwerbstätigen ab 15 Jahren ausmachen³, sind sie mit einem durchschnittlichen Anteil von 26 % bei Führungspositionen in Mittelstand deutlich unterrepräsentiert.

Grafik 5: Anteil weiblicher Führungspositionen nach Segmenten im Mittelstand

Anteile in Prozent, nur Unternehmen mit Mitarbeitenden, d. h. ohne Solo-Selbstständige



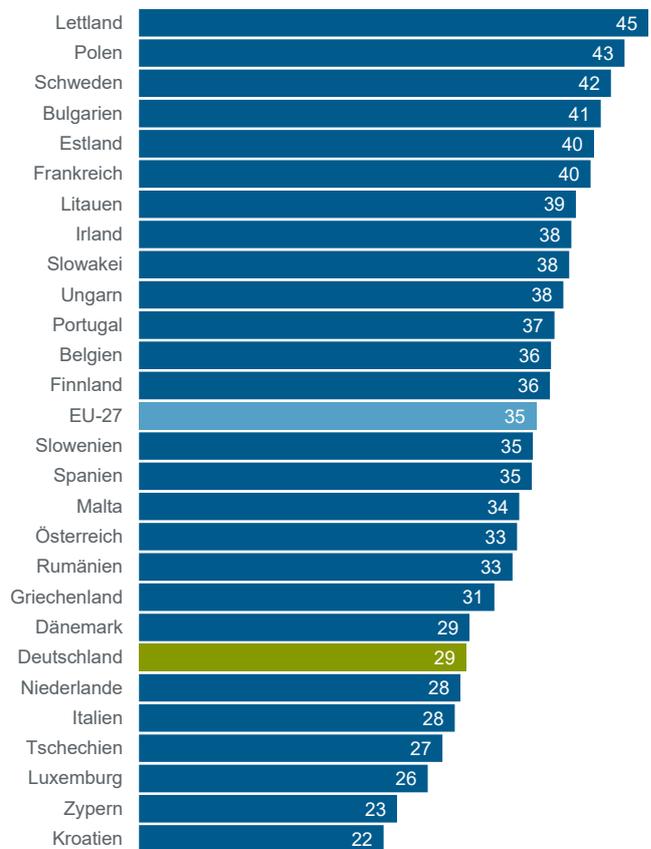
Anmerkungen: Zur Abgrenzung der Unternehmensgrößenklassen siehe Anmerkung zu Abbildung 2.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2023.

Eine Einordnung unserer Ergebnisse in den bereits bekannten Kenntnisstand fällt mangels Vergleichbarkeit von Grundgesamtheit und Erfassung von Führungspositionen schwer. So weist etwa das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für das Jahr 2022 einen Frauenanteil auf der obersten Führungsebene privatwirtschaftlicher Betriebe von 28 % aus, für die Führungsebene darunter von 41 %. Allerdings werden hier Betriebe betrachtet (d. h. jede Niederlassung eines Unternehmens wird separat erfasst) und auch nur solche mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.⁴ Eine stärker vergleichbare Erhebung liefert Eurostat (Grafik 6). Länderübergreifend wird dabei konstatiert, dass Deutschland hinsichtlich des Anteils von Frauen in Führungspositionen EU-weit im unteren Drittel rangiert (29 vs. 35 % EU-weit). Des Weiteren sind die Werte für Deutschland seit nahezu zehn Jahren unverändert und liegen unter Ländern mit vergleichbarem Pro-Kopf-Einkommen (wie beispielsweise Norwegen, USA, Österreich oder Schweden).

Grafik 6: Frauenanteil in Führungspositionen in Ländern der EU-27 im Jahr 2022

Anteile in Prozent; Vorstände und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Führungskräfte in Handel, Produktion und Dienstleistungen sowie leitende Positionen im Verwaltungsdienst.



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung.

KMU der Sonstigen Dienstleistungen mit höchster weiblicher Führungsquote, Spiegelbild beruflicher Entscheidungen

Während es zwischen Unternehmen verschiedener Beschäftigtengrößenklassen keine nennenswerten Unterschiede im Anteil weiblich besetzter Führungspositionen gibt, schwanken die Werte im Branchenvergleich deutlich stärker. Im Baugewerbe wird nur rund eine von zehn Managementpositionen mit einer Frau besetzt (11 %). Im Segment der Sonstigen Dienstleistungen sind es dagegen mit 33 % drei Mal so viele. Der deutlich höhere Frauenanteil in Führung – als auch der Chefinnenanteil (Grafik 2) – bei den Sonstigen Dienstleistungen erklärt sich in erster Linie mit den Unternehmenstypen, die diesem Segment zuzuordnen sind (siehe die Ausführungen dazu oben).

Speziell bei den für das Segment der Sonstigen Dienstleistungen notwendigen Berufsfeldern setzen Frauen bei der Berufswahl ihre Schwerpunkte, wie die Bundesagentur für Arbeit 2023 konstatiert – worin sich eine seit Jahrzehnten sehr beständige berufliche Geschlechtersegregation widerspiegelt:⁵ So lag im Jahr 2022 der Anteil weiblicher (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigter im erwerbsfähigen Alter im Gesundheits- und Sozialwesen bei 77 %. Kein anderes Berufsfeld ist stärker weiblich dominiert. Ähnlich hoch ist der Frauenanteil mit 72 % im Bereich Erziehung und Unterricht. Generell

sind etwa zwei Drittel aller Beschäftigten in den Sonstigen Dienstleistungen Frauen. Diese Werte lassen allerdings auch den Schluss zu, dass die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen in diesen Teilbranchen deutlich unter ihrer Bedeutung an der gesamten Mitarbeiterschaft liegen – vergleichbar zum oben genannten Ergebnis den gesamten Mittelstand betreffend. Frauen sind hier unterrepräsentiert.

Hingegen sind vor allem das Baugewerbe – 86 % aller Beschäftigten sind dort Männer – das Verarbeitende Gewerbe (75 % Männeranteil), Verkehr und Lagerei (76 %) sowie Bergbau, Energie, Wasser/Entsorgung (78 %) absolute Männerdomänen bei den zugrundeliegenden Berufsfeldern. Aufgrund der erheblich geringeren Möglichkeiten zur Rekrutierung von weiblichen Führungskräften sind vergleichsweise geringe Anteile für Frauen in Führungspositionen in diesen Teilsegmenten des Mittelstands nicht überraschend – und für das Baugewerbe beispielsweise entspräche der Frauenanteil mit Führungsaufgaben in etwa auch dem Frauenanteil an allen Beschäftigten. Ähnliches lässt sich für das Verarbeitende Gewerbe feststellen.

Unter der (sehr vereinfachenden) Annahme, dass die Voraussetzungen zur Übernahme einer Führungsaufgabe unter allen Beschäftigten gleich verteilt sind (vor allem Qualifikationen, Führungswille, Präferenzen und Motive), läge der Anteil weiblicher Führungskräfte im Dienstleistungsbereich viel zu niedrig, im Bau oder im Verarbeitenden Gewerbe dagegen auf einem erwartbaren Niveau. Während in Dienstleistungssegmenten des Mittelstands eher ein Gleichstellungsproblem zu existieren scheint, sind das Baugewerbe oder das Verarbeitende Gewerbe eher von grundsätzlich sehr geringer weiblicher Beschäftigung geprägt.

Chefinnen-Unternehmen mit einem fast 5-mal höheren Anteil weiblicher Führungskräfte

Mehr als drei Viertel aller Führungspositionen in einem von einer Frau gelenkten mittelständischen Unternehmen sind weiblich besetzt (77 %) – im Durchschnitt über alle frauengeführten KMU und sofern das Unternehmen Mitarbeitende hat. Der Unterschied zu männergeführten Unternehmen ist enorm (Grafik 6): Dort liegt der durchschnittliche Anteil weiblich besetzter Führungspositionen unter Berücksichtigung aller Hierarchieebenen bei gerade einmal 16 %. Der Unterschied beim Anteil weiblicher Führungskräfte zwischen frauen- und männergeführten Unternehmen liegt damit bei annähernd dem Fünffachen.

Weibliche Chefs steigern vermutlich die Chancen von Frauen auf eine Führungsposition im Mittelstand

Bei der Erklärung des hohen Unterschieds im Anteil weiblicher Führungskräfte zwischen frauen- und männergeführten Unternehmen spielen natürlich die bereits skizzierten Brancheneffekte eine Rolle: Frauen sind überwiegend Führungskräfte in Unternehmen in den von Frauen selber bevorzugten Berufsfeldern. Diese Brancheneffekte reichen jedoch nicht aus, um den großen Unterschied zu erklären.

Vielmehr ist der Einfluss des Aspekts, dass das Unternehmen von einer Frau geführt wird, für das Ausmaß der Quote weiblicher Führungskräfte von großer Bedeutung. Darauf deuten

zusätzlich durchgeführte Regressionsanalysen hin. Die Ergebnisse legen einen starken Zusammenhang zwischen einer Frau an der Unternehmensspitze und dem Anteil der Frauen an allen Führungspositionen im Unternehmen nahe – und das jeweils unter Berücksichtigung einer Reihe von Unternehmensmerkmalen wie Unternehmensgröße, Alter, Branche, Rechtsform, Region des Unternehmens Hauptsitzes, Zugehörigkeit zum Handwerk oder zu den freien Berufen.

Keiner der anderen berücksichtigten Erklärungsfaktoren auf Frauen in Führungspositionen hat den Modellergebnissen nach, einen ähnlich starken Einfluss. Dass Frauen sich in Sachen Führungskarriere gegenseitig unterstützen und fördern, ist in wissenschaftlichen Publikationen hinlänglich belegt – überwiegend aus Gründen der Datenverfügbarkeit jedoch für größere Unternehmen.⁶ Unsere Ergebnisse weisen auf ein ähnliches Muster für mittelständische Unternehmen hin.

Und bei den Großunternehmen? Führungspositionen-Gesetz(e) zeigen Wirkung

Während der Anteil mittelständischer Unternehmen mit einer Frau an der Spitze in den vergangenen Jahren eher einem Auf und Ab als einem kontinuierlichen Zuwachs unterliegt, zeigt die Richtung bei den Großunternehmen in Deutschland nach oben. Als ursächlich für die eingeschlagene Richtung können zwei Gesetzesvorhaben gelten, die zunehmend Wirkung entfalten.

Nach jahrelangen Debatten trat im August 2021 das zweite Gesetz für eine Frauenquote in Großunternehmen in Kraft (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II)⁷. Zentrale Vorgabe ist, dass in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau dabei ist. Bei den 101 großen Unternehmen, die aktuell unter diese Regelung fallen, beträgt der Frauenanteil in Vorständen gegenwärtig 18,1 %. Das ist eine deutliche Zunahme im Vergleich zum Vorjahr (16,2 %). Im Jahr 2015 lag der Anteil noch bei 4,9 %.⁸ Ähnliche Werte ermittelt das jüngste DIW-Managerinnen-Barometer: Hiernach ist die Zahl der Vorständinnen in den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland außerhalb des Finanzsektors wieder etwas stärker gestiegen und lag im Herbst 2023 bei rund 18 %.⁹

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 101 unter diese Regelung fallenden Unternehmen bei 37,3 %. Im Jahr der Einführung betrug der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder noch 21,3 %.¹⁰

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. Zuletzt nahm nach den jüngsten Daten des KfW-Gründungsmonitors die Zahl der Existenzgründungen in Deutschland wieder ab und lag im Jahr 2022 bei 550.000 (von vormals rund 1,5 Mio. im Jahr 2020).¹¹

Parallel sank auch die Gründungsneigung von Frauen wieder deutlich (Grafik 7): Gemäß KfW-Gründungsmonitor entsprach der Anteil der Gründerinnen an allen Existenzgründungen 37 % im Jahr 2022 (nach 42 % im Jahr 2021). Die grundsätzlich zurückhaltende Gründungstätigkeit lässt die absoluten Zahlen von Frauengründungen sinken. Die Entwicklung der Zahl der Unternehmenslenkerinnen im Mittelstand ist naheliegender auch an die Gründungstätigkeit von Frauen gekoppelt. Steigt diese nicht über einen längeren Zeitraum an bzw. verbleibt auf niedrigem Niveau, sind dem Anteil frauengeführter KMU natürliche Grenzen gesetzt. Zuletzt lag die Zahl der Gründerinnen bei 205.000 im Jahr 2022. Dass die Führungsetagen des Mittelstands in kurzfristiger Perspektive stärker weiblicher werden, ist angesichts der Entwicklungen im Gründungsbereich wenig wahrscheinlich.

Erwerbsbeteiligung von Frauen nimmt seit 30 Jahren (fast) kontinuierlich zu – Entscheidungen fallen häufiger gegen die Selbstständigkeit aus

Die Zahlen zur Gründungstätigkeit legen nahe, dass Unternehmertum bzw. die Selbstständigkeit immer seltener eine attraktive Option für Frauen darstellt. Seit den Höchstständen zur Jahrtausendwende hat sich die absolute Zahl jährlich gründender Frauen beinahe gedrittelt (Grafik 7). Bei den Ursachen dieser Entwicklung spielt auch die seit geraumer Zeit sehr starke Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland eine Rolle. Hier bieten sich angesichts der großen Auswahl an guten Arbeitsmarktalternativen attraktive Joboptionen, wobei der Fachkräftemangel dies noch einmal verstärken wird. Parallel nehmen damit aber auch die Impulse für die Gründungstätigkeit von Frauen ab und der Pool potenzieller Chefinnen wird kleiner.

Grafik 7: Existenzgründungen durch Frauen

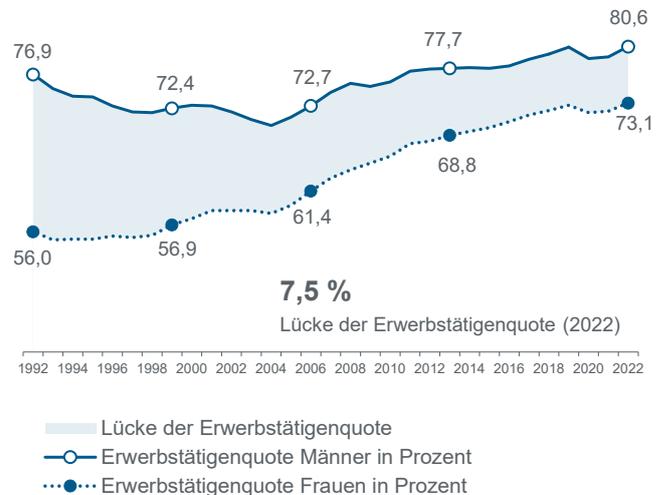


Quelle: KfW-Gründungsmonitor.

Die deutlich gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen lässt sich anhand der Erwerbstätigenquote ablesen: Seit der Wiedervereinigung hat die Erwerbstätigenquote der Frauen in Deutschland stark zugenommen (Grafik 8) – mit einem leichten Rückschlag während den Jahren der Corona-Krise, der jedoch mittlerweile aufgeholt ist. Auch die Erwerbstätigenquote insgesamt und die der Männer nahm zu, hier vor allem seit der Jahrtausendwende und aufgrund des grundsätzlich bereits höheren Niveaus etwas weniger stark. Die Gender-Lücke der

Erwerbsbeteiligung bleibt nach einem deutlichen Aufholprozess allerdings seit etwa sieben Jahren konstant.

Grafik 8: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht



Quelle: Mikrozensus, Destatis.

Deutlicher Wandel der Bildungsabschlüsse bei Chefinnen, bei Männern alles beim Alten

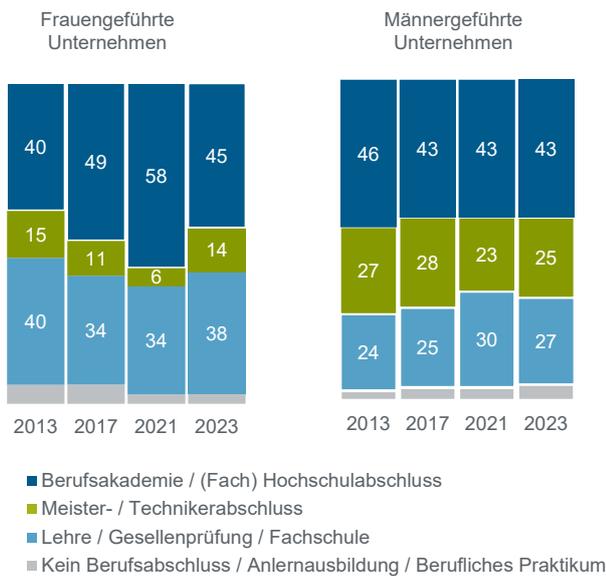
Innerhalb der vergangenen zwei Jahre gab es größere Verschiebungen bei den höchsten Bildungsabschlüssen der Inhaberinnen mittelständischer Unternehmen (Grafik 9). Der Akademikeranteil ist deutlich rückläufig. Gegenwärtig verfügen 45 % aller Inhaberinnen mittelständischer Unternehmen über einen tertiären Bildungsabschluss (Berufsakademie/Fachhochschul-/Hochschulabschluss). Das ist gleichbedeutend mit einem Rückgang um 13 Prozentpunkte und entspricht etwa dem Niveau von 2017. Parallel nahm unter Frauen der Anteil zu, die über eine abgeschlossene Lehre, Gesellenprüfung oder einen Fachschulabschluss verfügen (+4 Prozentpunkte) oder über einen Abschluss als Meister oder Technikerin (+8 Prozentpunkte).

Die Attraktivität einer Inhaberschaft im Mittelstand ist demnach in der jüngsten Vergangenheit für Akademikerinnen gesunken. Möglicherweise haben sich überdurchschnittlich viele Frauen mit einem akademischen Abschluss nach der Corona-Krise in eine abhängige Beschäftigung selektiert. Dabei mag Unsicherheitsvermeidung eine Rolle gespielt haben – immerhin dürften die Erfahrungen aus den Corona-Jahren noch sehr präsent sein.

Bei männergeführten KMU lässt sich eine solche Entwicklung überhaupt nicht feststellen. Im Gegenteil zeigt die Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse in den letzten Jahren fast keine Variation. Der Akademisierungsgrad verharrt bei 43 %, die weiteren Anteile schwanken nur geringfügig.

Grafik 9: Höchster Berufsabschluss der Inhaberinnen und Inhaber im Mittelstand

Anteile in Prozent



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2014, 2018, 2021, 2023.

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 – mit kaum Bewegung in den letzten 10–12 Jahren.

Einige Indikatoren aus dem Jahr 2022 verdeutlichen dies. Frauengeführte Mittelständler (16 % aller KMU) ...

- beschäftigen rund 3,2 Mio. Personen (ca. 10 % aller Erwerbstätigen im Mittelstand, -1 Prozentpunkt ggü. 2020),
- bilden rund 91.000 junge Menschen aus (ca. 7 % aller Auszubildenden im Mittelstand, -1 Prozentpunkt ggü. 2020),
- erzielen insgesamt 482 Mrd. EUR Umsatz (ca. 9 % der gesamten Inlands- und Auslandsumsätze des Mittelstands, +1 Prozentpunkt ggü. 2020)
- erzielen rund 26 Mrd. EUR an Online-Umsätzen (ca. 9 % am gesamten Online-Umsatz des Mittelstands)
- investierten 14,8 Mrd. EUR in neue Anlagen und Bauten (ca. 7 % der Bruttoanlageinvestitionen des Mittelstands, -1 Prozentpunkt ggü. 2020)

... und das bei vergleichbarer wirtschaftlicher und finanzieller Situation

Bei keiner der beispielhaft genannten Kennziffern reicht das Gewicht frauengeführter Unternehmen an ihren Anteil an der gesamten Unternehmenslandschaft heran. Und das obwohl sich die generelle Unternehmensentwicklung wie auch das finanzielle Fundament der frauengeführten Unternehmen auf einzelwirtschaftlicher Ebene nicht nennenswert vom Gesamt-mittelstand unterscheidet (nachfolgend Werte für die gesamten Mittelstand zu Vergleichszwecken in Klammern):¹²

Mittelständische Unternehmen mit einer Frau an der Spitze hatten im Jahr 2022 ein Umsatzwachstum von durchschnittlich +8,5 % aufzuweisen (10 %) – 22 % von ihnen erzielten Online-Umsätze (23 %). Die durchschnittliche Wachstumsrate der Vollzeitäquivalent-Beschäftigten lag bei +1,7 % (+1,6 %). Dabei agieren frauengeführte Unternehmen überaus profitabel, die durchschnittliche Umsatzrendite lag bei 9,1 % (7,0 %). Auch die Eigenkapitalausstattung bewegt sich mit durchschnittlich 28,2 % auf einem ordentlichen Niveau (31,2 %).

Noch immer gilt: Wer Chefinnen möchte, der braucht Gründerinnen

Die aktuelle Sonderauswertung zeigt: Der Anteil mittelständischer Unternehmen mit einer Frau im Chefsessel findet wiederholt nicht zu einem stabilen Aufwärtstrend. Das Gegenteil ist der Fall. 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 Fachkräfteengpässe setzen alleine bereits ausreichend Anreize. Auch der demografischen Entwicklung im Mittelstand selbst, allen voran der sehr raschen Alterung der Inhaberschaft, gilt es entgegenzuwirken.¹³ 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. So zeigt eine aktuelle Analyse von KfW Research, dass die Selbstständigkeitspräferenz bei Frauen deutlich geringer ausgeprägt ist: Unabhängig von ihrer aktuellen persönlichen Situation hätten sich Frauen 2022 seltener für die berufliche Selbstständigkeit entschieden als Männer (18 vs. 28 %).¹⁴ Besonders relevant sind hier kulturelle Faktoren.¹⁵ 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 – vor allem zu hohes finanzielles Risiko, bürokratische Belastungen, Einkommensunsicherheit, geringe soziale Sicherheit, Kapitalmangel, Arbeitsplatzunsicherheit. Auch hier belegt die aktuelle Studie zur Gründungsbereitschaft, dass die allermeisten dieser Gründungshemmnisse bei Frauen bisweilen deutlich stärker ausgeprägt sind. An den genannten Aspekten kann angesetzt werden, wenn auch Ausdauer nötig ist.

Denn Geschlechterstereotype und tradierte Rollenmuster – die während der Corona-Krise sogar reaktiviert wurden – werden sich nur langfristig ändern lassen.¹⁶ Beispielsweise würden bessere Angebote zur Kinderbetreuung die Planbarkeit erhöhen, Unsicherheit reduzieren, was insbesondere Frauen das Gründen erleichtern würde. So steht bei Frauen mit minderjährigen Kindern eine bessere Kinderbetreuung auf Platz 1 der Maßnahmen zur Erhöhung der Gründungsbereitschaft, während die Maßnahme bei Männern – ob mit oder ohne Kinder – kaum Relevanz besitzt.¹⁷

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 11.328 Unternehmen, die in der jüngsten 21. Welle des KfW-Mittelstandspanels teilgenommen haben (Befragungszeitraum: 06.02.2023- 16.06.2023). Ein Großteil der Auswertungen fokussiert auf diejenigen Unternehmen, die erstmals teilgenommen haben.

Weiterführende Informationen finden Sie im Internet unter: www.kfw-mittelstandspanel.de

¹ Zu Vergleichszahlen bzw. zu den zugehörigen Publikationen der vergangenen Jahre siehe beispielsweise: Abel-Koch, J. und M. Schwartz (2021), Frauenquote 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.

² Eine Berücksichtigung der Solo-Selbstständigen verändert die ausgewiesenen Werte zum Anteil weiblicher Führungskräfte nur unwesentlich. Der Anteil von Frauen in Führung läge dann für den gesamten Mittelstand bei rund 24 %. Da hier allerdings das Ziel besteht, die Frauenquote in Führung unterhalb der Position der Inhaberin bzw. des Inhabers abzubilden, wurden Solo-Selbstständige – hier besteht per Definition eine Quote von je 100 % – bei dieser Auswertung außen vorgelassen.

³ Erwerbsbeteiligung - Statistisches Bundesamt (destatis.de)

⁴ Kohaut, S. und I. Möller (2023): Führungspositionen in Deutschland 2022: Frauen bleiben nach wie vor unterrepräsentiert. (IAB-Kurzbericht 22/2023), Nürnberg, DOI:10.48720/IAB.KB.2322.

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023), Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022, Nürnberg, Mai 2023.

⁶ Siehe hierzu unter anderem: Kunze, A. und Amalia R. Miller (2017), Women Helping Women? Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies, The Review of Economics and Statistics 99 (5), S. 769–775. – Baker, M.; Muhammad, Al; French, E. (2023). Investigating How Women Leaders and Managers Support Other Women's Entrance and Advancement in Construction and Engineering, Journal of Construction Engineering and Management 149 (2).

⁷ 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>.

⁸ FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V (2024), Women-on-Board-Index 185, <https://www.yumpu.com/de/document/read/65758037/fidar-women-on-board-index-185>.

⁹ Sondergeld, V.; Wrohlich, K. und A. Kirsch (2024), Frauenanteil in Vorständen großer Unternehmen gestiegen, meist bleibt es aber bei höchstens einer Frau, DIW-Wochenbericht 3/2024, Berlin.

¹⁰ 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).

¹¹ Metzger G. (2023), KfW-Gründungsmonitor 2023: Gründungstätigkeit in Deutschland: im Spannungsfeld zwischen Fachkräftemangel und Corona-Blues, KfW Research.

¹² Schwartz, M. und J. Gerstenberger (2023), KfW-Mittelstandspanel 2023: Belastungsfähigkeit des Mittelstands wird auf die Probe gestellt, bislang nur leichte Blessuren, aber erhöhte Anspannung ist spürbar, KfW Research.

¹³ Im Jahr 2023 waren 30 % der Unternehmerrinnen 60 Jahre oder älter. Das sind etwa 1,2 Mio. Vor 20 Jahren waren es lediglich 12 %. Parallel dazu verharrt der Anteil der relativ jungen Inhabenden auf sehr niedrigem Niveau. Das Durchschnittsalter einer Inhaberin bzw. eines Inhabers im Mittelstand liegt gegenwärtig bereits bei über 53 Jahren (2003: 45 Jahre). Siehe dazu Schwartz, M. (2024), Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2023: Trotz Nachfolgerengpass sind drei Viertel der Übergaben bis Ende 2024 geregelt, Fokus Volkswirtschaft Nr. 450, KfW Research.

¹⁴ Metzger, G. (2024), Wunsch nach Selbstständigkeit verharrt auf niedrigem Niveau: Sicherheitsbedürfnis sticht Gründungsgeist aus, Fokus Volkswirtschaft Nr. 449, KfW Research.

¹⁵ 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.

¹⁶ Viète, S., Metzger, G. und V. Lo (2022), Female Entrepreneurship: Mobilisierung von Gründerinnen ist wirtschaftliche Chance und gesellschaftliche Aufgabe, KfW Research.

¹⁷ Metzger, G. (2023), Selbstständigkeit für viele nicht attraktiv, Gründungsbereitschaft aber gestiegen, Fokus Volkswirtschaft Nr. 418, KfW Research.