

**Bachelorstudiengang der FH Wien der WKW
Unternehmensführung – Entrepreneurship**

Bachelorarbeit

**Generationenwechsel in Familienunternehmen
ein Fokus auf die Nachfolge von Frauen**

Verfasst von: Klara Maria Reisinger

Matrikelnummer: 12010747

Abschlussjahr: MGMT 2024

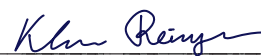
Betreut von: Katharina Rotter, BA MA

Ich versichere hiermit,

- diese Arbeit selbständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient zu haben,
- diese Arbeit bisher weder im In- noch Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt zu haben,
- die Übereinstimmung dieser Arbeit mit jener Version, die der Betreuung vorgelegt und zur Plagiatsprüfung hochgeladen wurde.

Wien, 16.01.2024

Ort, Datum



Unterschrift Verfasser*in

Abstract Deutsch

Der Generationenwechsel in Familienunternehmen markiert einen entscheidenden Zeitpunkt in der Unternehmensgeschichte, der nicht selten von einer Vielzahl komplexer Herausforderungen und Hindernisse geprägt ist. Diese Hindernisse erstrecken sich über die gesamte Bandbreite des Unternehmenslebens und haben Auswirkungen sowohl auf die Familie als auch auf das Unternehmen selbst. Die Unterrepräsentation von Frauen in Nachfolgepositionen kann nicht zuletzt auf hartnäckige Stereotypen und Klischees zurückgeführt werden, die mit weiblichen Nachfolgerinnen in Familienunternehmen assoziiert sind. Diese Stereotypen können sowohl innerhalb der Familie als auch in der breiteren Unternehmenskultur auftreten und beeinflussen die Wahrnehmung und Akzeptanz weiblicher Nachfolgekandidatinnen negativ. Frauen, die den mutigen Schritt wagen, die Nachfolge in Familienunternehmen anzutreten, stehen oft vor einer Vielzahl von Vorurteilen und Erwartungen, die ihre Führungsqualitäten und unternehmerischen Fähigkeiten infrage stellen. Das Hauptziel dieser Bachelorarbeit besteht darin, die positiven Auswirkungen weiblicher Führungskräfte und Nachfolgerinnen in Familienunternehmen herauszustellen und ihre Bedeutung für die Unternehmensentwicklung, die Mitarbeiter und den gesamten Ablauf zu analysieren. Ein weiteres Ziel ist es, die geschlechtsabhängigen Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit der Nachfolge von Frauen zu beleuchten. Die wachsende Dringlichkeit, Familienunternehmen im Hinblick auf den Generationenwechsel und die Geschlechterdynamik in der Führung zu erforschen, spiegelt sich in der zunehmenden Forschungsaktivität wider. Die theoretische Analyse verdeutlicht, dass der Prozess des Generationenwechsels in Familienunternehmen oft bereits in der Kindheit beginnt. Jungen werden häufig frühzeitig und gezielt auf die Nachfolge vorbereitet, sowohl mental als auch in Bezug auf ihre Bildung und Qualifikationen. Im Gegensatz dazu erhalten Töchter oft weniger Aufmerksamkeit und werden als "Plan B" betrachtet, falls die primäre männliche Nachfolgeoption nicht erfolgreich ist. Die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Nachfolge sind vielschichtig und umfassen persönliche, charakterliche und soziale Fähigkeiten sowie die Entwicklung fachlicher Qualifikationen. Diese Arbeit hebt die Notwendigkeit hervor, das Verständnis für die Rolle weiblicher Nachfolgerinnen in Familienunternehmen zu vertiefen und zu betonen, wie eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungspositionen die Entwicklung von Familienunternehmen beeinflussen kann. Die Ergebnisse dieser Studie tragen zur aktuellen Diskussion über Geschlechtergleichstellung in der Unternehmensführung bei und unterstreichen die wirtschaftliche Relevanz dieses Themas in der heutigen Zeit.

Abstract Englisch

The generational change in family businesses marks a crucial time in the company's history, which is often characterized by a multitude of complex challenges and obstacles. These obstacles span the entire spectrum of business life and impact both the family and the business itself. The under-representation of women in succession positions can be attributed in no small part to persistent stereotypes and clichés associated with female successors in family businesses. These stereotypes can occur both within the family and in the wider corporate culture and have a negative impact on the perception and acceptance of female succession candidates. Women who take the bold step of succeeding family businesses often face a multitude of prejudices and expectations that question their leadership qualities and entrepreneurial skills. The main objective of this bachelor thesis is to highlight the positive effects of female managers and successors in family businesses and to analyze their importance for the development of the company, the employees and the entire process. Another aim is to shed light on the gender-related challenges and opportunities associated with female succession. The growing urgency to research family businesses with regard to generational change and gender dynamics in leadership is reflected in the increasing research activity. The theoretic analysis makes it clear that the process of generational change in family businesses often begins in childhood. Boys are often prepared early and specifically for succession, both mentally and in terms of their education and qualifications. In contrast, daughters often receive less attention and are seen as a "plan B" if the primary male succession option is not successful. The requirements for a successful succession are complex and include personal, character and social skills as well as the development of professional qualifications. This work highlights the need to deepen the understanding of the role of female successors in family businesses and to emphasize how gender balance in leadership positions can influence the development of family businesses. The results of this study contribute to the current discussion on gender equality in business leadership and underline the economic relevance of this topic in today's world.