



Ungewöhnlicher Karriereschritt nach Studium und Auslandsaufenthalt: Esther Straub leitet nun eine Brauerei in ihrem Heimatort



Digitalexpertin Fatime Cetinkaya teilt sich mit ihrem Mann die Arbeit in der Chefetage der gemeinsamen Firma und in der Familie



Daniela Jäkel-Wurzer berät Frauen bei Gründung oder Übernahmen. Die Persönlichkeit entscheide viel über den Erfolg, weiß sie

Bereitschaft zum RISIKO gehört dazu

Frauen entscheiden sich noch zu selten für eine Gründung oder eine Firmennachfolge. Dabei würde eine weibliche Führungskultur vielen Unternehmen guttun

Esther Straub übernahm 2016 mit gerade einmal 27 Jahren die Traditionsbrauerei Härle im Allgäu – ohne verwandtschaftliche Beziehungen und ohne Erfahrung in der Kunst des Bierbrauens. Eigentlich war es naheliegend, alle hatten damit gerechnet. Esther Straub war jedoch die letzte die daran gedacht hatte, eine Brauerei zu übernehmen. Es waren die nachbarschaftlichen Bande, die sie zu ihrer Entscheidung brachten. Die Brauerei Clemens Härle mit einer breiten Palette an heimischen Bieren, kennt Straub schon von Kindesbeinen an. In unmittelbarer Nachbarschaft war sie der Ort, an dem sie in den Ferien jobsbe und ihre Schulpraktika absolvierte.

Fatime Cetinkaya wählte einen anderen Weg in die Selbstständigkeit. In nur sieben Jahren versuchte die heute 37-Jährige fünf Gründungen, baute zwei erfolgreiche E-Commerce-Marken auf, legte eine Insolvenz hin und gründete 2017 – noch im Angestelltenverhältnis und während ihrer ersten Schwangerschaft – zusammen mit ihrem Mann ein weiteres Unternehmen – das Software-Unternehmen Cekaso. Seit 2018 ist sie Vollzeit-Unternehmerin.

VON DAGMAR TRÜPSCHUCH

Fatime Cetinkaya und Esther Straub sind zwei Chefinnen von rund 757.000 mittelständischen Unternehmen in Deutschland, die 2022 von Frauen geführt wurden, das ist jedes fünfte mittelständische Unternehmen. Um ein frauengeführtes Unternehmen handelt es sich auch, wenn mindestens eine Frau Inhaberin oder in der Geschäftsführung tätig ist. Insgesamt sind 1,2 Millionen Frauen in Deutschland selbstständig. Ausgehend von ihrem Anteil an der bundesweiten Gesamtbevölkerung – etwas mehr als die Hälfte sind Frauen –, könnten oder müssten es viel mehr Frauen in die Chefetage schaffen. „Fehlende Seilschaften, weniger Risikobereitschaft und fehlende „Role Models“

sind einige der Gründe, warum sich Frauen seltener selbstständig machen“, weiß Daniela Jäkel-Wurzer, Inhaberin der d.j.w. Beratung für Familie und Unternehmen. Sie ist Expertin für weibliche Nachfolge und berät Frauen bei Übernahmen und Gründungen von Unternehmen. „Welcher Weg der bessere ist, hängt von der Persönlichkeit und der Situation der Frauen ab“, sagt sie. „Wer eigenständig etwas aufbauen möchte, wer eine gute Geschäftsidee hat und seine unternehmerischen Vorstellungen von Beginn an verwirklichen will, ist mit einer Neugründung gut beraten.“ Der Weg sei jedoch riskoreich, vor allem finanziell. Risikobereit ist Fatime Cetinkaya, Digitalexpertin mit einem Master in Marketing und Distribu-

KfW: Potenziale von Frauen ausschöpfen

Etwa 32 Prozent der selbstständigen Frauen sind zwischen 20 und 44 Jahre alt. Unter den selbstständigen Frauen mit Einwanderungsgeschichte liegt dieser Anteil sogar bei etwa 45 Prozent. Frauen, die ein Unternehmen gründen, sind im Vergleich zu männlichen Unternehmensgründern in der Minderheit, Tendenz jedoch steigend: Von den 607.000 neuen Unternehmen im Jahr 2021 wurden 257.000 von Frauen gegründet. Anders sieht es bei der Unternehmensnachfolge aus: Bis Ende des Jahres 2026 suchten rund 560.000 der insgesamt 3,8 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen eine **Nachfolge**. Der Mangel an geeigneten Kandidaten ist und bleibt die größte Hürde. Denn: Nur acht Prozent aller Gründerinnen und Gründer in Deutschland übernehmen ein Unternehmen. Das Potenzial der an einer Gründung interessierten Frauen ist hier groß.

Quelle: KfW-Gründungsmonitor 2022

tionsmanagement. Rückblickend sagt sie: „Ich habe viel ausprobiert und als Laie nicht immer die beste Rechtsform gewählt.“ Ein Unternehmen habe sie schließen müssen, alle anderen habe sie umfirmiert und in eine neue Organisations-Struktur geführt. Heute ist sie Gesellschafterin von drei Firmen – die Cetinkaya Group mit zwei operativen Gesellschaften, darunter die Cekaso GmbH, deren Geschäftsführerin sie ist. Sie entwickelt IT-Produkte wie digitale Preisschilder, Verkaufsterminals und Beraterlösungen, um den Einzelhandel zu digitalisieren und neue Maßstäbe insbesondere in der Einrichtungsbranche zu setzen. Vor knapp drei Jahren holte sie sich auch einen Coach für Persönlichkeitsentwicklung an ihre Seite. „Denn der Erfolg eines Unternehmens ist eng verzahnt mit der eigenen Persönlichkeit.“

Mit ihrem Mann teilt sie nicht nur partnerschaftlich und gleichberechtigt die Führungsspitze, sondern auch die Betreuung der Kinder. „Von Anfang an war klar, dass die Care-Arbeit bei uns beiden liegt“, sagt sie. Wenn sie auf Dienstreisen geht, kümmert sich ihr Mann um die Kleinen – und umgekehrt. Selbstständigkeit bedeutet für sie die Freiheit, Dinge so zu machen, wie sie es möchte. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, um Privatleben und Unternehmertum unter einen Hut zu bringen. „In einem Angestelltenverhältnis hätte ich nicht die Flexibilität gehabt, mich befriedigend zu entwickeln. So aber habe ich meine Säuglinge notfalls eben zur Arbeit mitgenommen oder auch nachts gearbeitet.“ Heute hat ihr Unternehmen Cekaso zehn Mitarbeitende, sie hält Vorträge zur Digitalisierung im Mittelstand, bestückt einen Podcast über die Digitalisierung der Einrichtungsbranche und ist Co-Vorsitzende in der MINT-Kommission des VdU (Verband deutscher Unternehmerinnen). „Wir brauchen mehr sichtbare Role-Models im MINT-Bereich und in der Unternehmensführung“, sagt sie. Das ist sie in vielerlei Hinsicht: Sie ist Deutsche mit türkischen Vorfahren, sie ist Frau, Ehefrau und Mutter – und sie hat sich im IT-Bereich erfolgreich selbstständig gemacht.

Während Cetinkaya ihr Unternehmen von der Pike auf aufbauen musste, hat Straub einen bereits etablierten Betrieb von Gottfried Härle übernommen und die Herausforderungen sind dort ganz andere. „Hier geht es eher um die Frage: Wie mache ich es zu meinem?“, sagt Daniela Jäkel-Wurzer. Denn die Nachfolgerin müsse ihre eigenen Vorstellungen in Kultur und Marke des Unternehmens integrieren, Veränderungen vollzögen sich nur langsam.

Nach dem Abitur zog es Esther Straub zunächst nach Passau, wo sie einen Bachelor in Staatswissenschaften machte. „Vielleicht später mal in einer NGO arbeiten“, das war damals ihr Traum. Dann setzte sie noch einen Master in Jura drauf. Dafür ging sie nach Istanbul. Die Brauerei behielt sie dennoch im Fokus: „Ich habe schon

früh gespürt, dass Gottfried Härle mich gern als Nachfolgerin hätte“, sagt sie. Nach Auslandsaufenthalt und Studium stand einer Karriere in der Brauerei dann nichts mehr im Weg. Um sich auf die Nachfolge vorzubereiten, besuchte sie die Zeppelin-Universität in Friedrichshafen und machte einen Master in Family Entrepreneurship, parallel ar-

beitete sie in der Brauerei an der Seite von Besitzer Gottfried Härle. „Mein Studium war für die Nachfolge enorm wichtig“, sagt sie. „Sich dort auch mit anderen Studierenden auszutauschen, die ein Familienunternehmen übernehmen wollen, hat uns in der Brauerei das eine oder andere Problem erspart.“ Esther Straub tritt gern in die Fußstapfen

von Gottfried Härle. Ihr liegen Umwelt und Nachhaltigkeit ganz besonders am Herzen. Da passt es gut zusammen, dass die Clemens Härle Brauerei beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2010 zu den drei erfolgreichsten Unternehmen hierzulande gehörte. Heute, sechs Jahre nachdem Esther Straub die Brauerei übernommen hat, gibt es auch Bio-Biere in der Brauerei, der Betrieb arbeitet ausschließlich mit regenerativen Energien, das Getreide kommt aus der Region, und im Hof steht der erste Elektro-18-Tonner-Lkw. 80 Menschen, darunter sind auch viele Geflüchtete, sind in der Brauerei beschäftigt.

Noch arbeitet Straub mit Vorgänger Härle in einer Doppelspitze. „Ich lerne von seinen Erfahrungen“, sagt sie. Sie wünscht sich mehr Frauen in Unternehmensführungen und vor allem auch mehr Nachfolgerinnen. Der Frauenanteil bei Betriebsübernahmen liegt zwischen 13 und 23 Prozent. Um das zu ändern, setzt sie sich für mehr Frauen in der Unternehmensnachfolge ein. Sie ist Mitglied im Mittelstandsbeirat des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) und teilt ihre Ideen und Vorstellungen mit dem Ressortchef Robert Habeck (B'90/Grüne).

Dabei wäre mehr Führung von Frauen wünschenswert, sagt Daniela Jäkel-Wurzer. Denn der Führungsstil von Frauen sei sehr kooperativ geprägt. „Schon weil sie oft Familie und Chefsein vereinbaren, binden sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stärker in Entscheidungen und Verantwortung ein.“ So eine derartig ausgeprägte Führungskultur täte Unternehmen gut und fördere deren Entwicklung und Wachstum.

ANZEIGE

Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

ANTRIEB ZUKUNFT

Unter Nachhaltigkeit verstehen wir, heute die Leistungsfähigkeit von morgen zu sichern.

Nachhaltigkeit braucht gezielte Anstöße, damit sie langfristig wirkt. Wie bei einem Perpetuum mobile, das sich nach einem ersten Impuls von außen immer wieder selbst antreibt. Dieses ist zwar fiktiv, dient uns von der DZ BANK aber als Vorbild und Handlungsgrundlage. Wir denken in Kreisläufen und unterstützen unsere Kunden dabei, nachhaltige Veränderungen anzustoßen. Dabei haben wir immer die langfristigen Auswirkungen unseres Handelns im Blick. So sichern wir gemeinsam die Zukunft durch nachhaltige Leistungsfähigkeit. Erfahren Sie mehr über unsere Haltung unter: dzbank.de/haltung

DZ BANK
Die Initiativbank