

Pressemappe zur Initiative generation töchter

mit Presseinformationen zur Neuerscheinung (November 2014)
des Buches:

„Töchter im Familienunternehmen“ (Verlag Springer Gabler)



Stand: Oktober 2014

Inhaltsverzeichnis

Die Initiative *generation töchter*

Kurzbeschreibung S. 3

Buchneuerscheinung

Buchcover und Klappentext S. 5/6

Presstext Kurzversion S. 7

Presstext Langversion S. 9

Interview mit Autorinnen S. 12

Autorinnenportrait S. 14

Pressekontakt S. 15

Die Initiative *generation töchter*

Mut machen und Erfahrungen teilen

Die Initiative *generation töchter* wurde 2012 in Nürnberg ins Leben gerufen. Die beiden Gründerinnen, Soziologin Dr. Daniela Jäkel-Wurzer und Diplom-Kauffrau (FH) Kerstin Ott, verbindet damals wie heute ein Ziel: weibliche Nachfolge in Familienunternehmen zu fördern.

Aus ihrer jeweiligen Praxisperspektive, der externen und internen Beratung von Nachfolgeprozessen, stellen sie seit vielen Jahren fest, dass es kaum Frauen gibt, die die Übernahme von familiengeführten Unternehmen anstreben.

Um die eigene Wahrnehmung auf den Prüfstand zu stellen und Ansatzpunkte für die Förderung weiblicher Nachfolge zu finden, galt es zunächst einige Fragen zu beantworten, etwa:

Wie viele Frauen treten tatsächlich eine Unternehmensnachfolge an?

Unterscheidet sich Töchternachfolge wesentlich von der Nachfolge durch S hne?

Müssen Töchter auch heute noch männliche Konkurrenz fürchten?

Wie können Nachfolgerinnen unterstützt werden?

Wie wichtig ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Schnell war klar, dass das erste Projekt der Initiative eine groß angelegte Studie sein würde, eine Art Bestandsaufnahme der T chterrollen in mittelständischen Unternehmen.

Die Studie „Weibliche Unternehmensnachfolge – gestern – heute – morgen“, die in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt aufgelegt wurde, stieß auf große Resonanz.

Zahlreiche Unternehmerinnen meldeten sich aufgrund des Fragebogens und luden Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott ein, um ihnen persönlich ihre Geschichte zu erzählen. Vier Monate reisten die beiden durch Deutschland, Österreich und die Schweiz und sprachen mit Nachfolgerinnen aller Unternehmensgrößen und Branchen.

Intensive Gespräche

In den spannenden, informativen, kritischen und emotionalen Gesprächen wuchs der Entschluss, die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen zu teilen. Best-Practice-Beispiele sollten anderen Nachfolgerinnen Mut machen und die individuellen Geschichten unterhalten und inspirieren.

2013 veröffentlichten Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott die wichtigsten Studienergebnisse zunächst in einer 16-seitigen Studienprasentation. Im Herbst 2014 erscheint ihr Buch „Töchter im Familienunternehmen.“

Beachtliches Netzwerk

Mittlerweile ist *generation töchter* zu einem beachtlichen Netzwerk herangewachsen, dem sich immer mehr Nachfolgerinnen anschließen. Neben Studien und Veröffentlichungen stellen die Beteiligten als Expertinnen ihr Wissen und ihre Erfahrungen im persönlichen Austausch, in Vorträgen, Seminaren, Workshops und in der Beratung zur Verfügung.

Die Studie hat eines ganz deutlich gezeigt: Die Leistungen der Unternehmerinnen sichtbar zu machen und sie zum Austausch zusammenzubringen, ist einer der besten Wege, um weibliche Nachfolge zu fördern.

Die Initiative *generation töchter* wird auch zukünftig ihren Beitrag dazu leisten.

Kontakt:

generation töchter
Kaulbachplatz 5
90409 Nürnberg

info@generation-toechter.de
www.generation-toechter.de

Das Buch „Töchter im Familienunternehmen“



Klappentext:

Töchter im Familienunternehmen

Wie Töchternachfolge gelingt und Familienunternehmen zukünftig durch weibliche Nachfolge profitieren können, zeigt dieses Buch eindrucksvoll auf. 28 Porträts geben Einblick in Nachfolge- und Fuhrungsstrategien von Deutschlands erfolgreichsten Familienunternehmerinnen. Neben praktischen Umsetzungstipps bietet das Werk wissenschaftliche Erkenntnisse einer Studie zur weiblichen Unternehmensübernahme. Eine unentbehrliche Lektüre für alle, die sich für Familienunternehmen und weibliche Führung interessieren. Mit einem Vorwort von Rosely Schweizer, geb. Oetker.

Der Inhalt

- Warum Töchternachfolge oft Tandemnachfolge mit Vätern und/oder Geschwistern ist
- Was Töchternachfolge besonders macht
- Warum Töchternachfolge nicht den Verzicht auf eigene Familie bedeutet
- Warum Nachfolgerinnen Unternehmen verändern
- Warum die Nachfolge in Zukunft einfacher wird
- Ein Wort an die Väter – 10 Tipps
- 28 Porträts erfolgreicher Familienunternehmerinnen

Die Autorinnen

Dr. Daniela Jäkel-Wurzer studierte u. a. Soziologie und Psychologie in Jena und Siena und promovierte am Lehrstuhl Soziologie zur weiblichen Nachfolge in Familienunternehmen. Seit 2007 ist sie als systemische Beraterin für Unternehmerfamilien tätig. Gemeinsam mit Kerstin Ott rief sie die Initiative *generation töchter* ins Leben.

Kerstin Ott studierte Betriebswirtschaftslehre an der GSO – Hochschule in Nürnberg, New York und Stockholm. Danach war sie bei einem weltweit führenden Unternehmen der Elektrotechnik u.a. für Integration zuständig. Seit 2002 ist sie selbstständige M&A-Beraterin und hat zahlreiche erfolgreiche Unternehmensnachfolgen begleitet.

Information für die Presse in Kurz- und Langversion

Kurzversion:

Erfolgsmodell Töchternachfolge

Nachfolgerinnen in Familienunternehmen sind selten, aber erfolgreich

Die Unternehmensnachfolgerinnen von heute sind um die 30, gut qualifiziert und erfolgreich. Und sie sind immer noch selten. Letzteres zu ändern, das ist das erklärte Ziel von Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott. Jetzt haben die beiden ein Buch über Töchter in Familienunternehmen geschrieben.

„Wo bleiben die Frauen?“, haben sich die Soziologin Daniela Jäkel-Wurzer und die Diplom-Kauffrau Kerstin Ott lange gefragt. Beide haben beruflich mit Familienunternehmen zu tun. Die eine coacht Unternehmerfamilien bei der internen Nachfolge. Die andere kommt als Transaktions- und Finanzierungsexpertin dann ins Spiel, wenn Unternehmen extern nach einem Nachfolger Ausschau halten. Und beide hatten kaum mit weiblichen Anwärterinnen zu tun.

Tatsächlich liegt der Frauenanteil bei Betriebsübernahmen je nach Bundesland derzeit nur zwischen 13 und 28 Prozent. „Dabei gibt es spannende Erfolgsmodelle“, betont Daniela Jäkel-Wurzer. Gemeinsam mit Kerstin Ott hat die Unternehmensberaterin die Initiative *generation töchter* ins Leben gerufen und ein Buch geschrieben, das Einblick in Nachfolge- und Fuhrungsstrategien von Deutschlands erfolgreichsten Familienunternehmerinnen gibt. Monatelang reisten die Autorinnen dafür durch Deutschland, Österreich und die Schweiz und führten Gespräche mit Nachfolgerinnen von Unternehmen verschiedenster Größe und Branche. Eine wichtige Erkenntnis: Die amtierenden Nachfolgerinnen mussten sich selten gegen männliche Konkurrenz durchsetzen. Nur knapp 30 Prozent der Befragten haben Brüder. „Doch auch wenn das Modell ‘Töchter in der Nachfolge’ immer noch selten ist, so konnten wir doch aufzeigen, dass es ein enormes Erfolgspotenzial birgt“, so Daniela Jäkel-Wurzer.

Ein großer Erfolgsfaktor weiblicher Nachfolge zeigt sich schon zu Beginn der Übernahme: So haben es Töchter nicht eilig, die alleinige Verantwortung zu tragen. Oft steigen sie über ein Projekt ein, führen längere Zeit gemeinsam mit dem ubergeber, nutzen effektiv das Wissen des Vaters, bauen sich wichtige Netzwerke auf und machen sich mit den Strukturen des Unternehmens vertraut. Sich Zeit für den Führungswechsel zu lassen, kommt auch bei den Vätern gut an. Loszulassen, was Jahrzehnte zentraler Lebensinhalt war, fällt

vielen schwer. Dennoch, so Daniela Jäkel-Wurzer: „Ohne einen verlässlichen Austrittstermin geht es nicht.“

Die meisten jungen Familienunternehmerinnen verbinden Kinder und Karriere und können allein aus diesem Grund nicht mit dem Arbeitspensum ihrer Väter gleichziehen. Die Folge: Sie lernen schneller Aufgaben zu delegieren. „Hier kann auch die Arbeitsteilung im Tandem ein echtes Plus sein“, so Kerstin Ott.

Um erfolgreich zu sein, müssen die angehenden Unternehmerinnen dabei ihren eigenen Führungsstil zu entwickeln. Und der ist häufig kooperativer als der des Vaters.

Gerade weil ihre Rolle nicht selbstverständlich sei, entschieden sich Familienunternehmerinnen ganz bewusst für ihre Führungsaufgabe und füllten sie mit Leidenschaft aus. Die Autorinnen hoffen, dass die gesammelten Erfolgsgeschichten dazu beitragen werden, dass sich noch mehr Frauen der Herausforderung Nachfolge stellen.

Das Buch von Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott „Töchter im Familienunternehmen“ ist im Verlag Springer Gabler erschienen.

(448 Wörter/3343 Zeichen)

Langversion:

Töchternachfolge ist ein echtes Erfolgsmodell

Nachfolgerinnen in Familienunternehmen sind selten, aber erfolgreich, zeigen Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott in ihrem neuen Buch

Die Unternehmensnachfolgerinnen von heute sind um die 30, gut qualifiziert und erfolgreich. Und sie sind immer noch selten. Letzteres zu ändern, das ist das erklärte Ziel von Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott. Jetzt haben die beiden ein Buch über Töchter in Familienunternehmen geschrieben.

„Wo bleiben die Frauen?“, haben sich die Soziologin Daniela Jäkel-Wurzer und die Diplom-Kauffrau Kerstin Ott lange gefragt. Beide haben beruflich mit Familienunternehmen zu tun. Die eine coacht Unternehmerfamilien beim Generationswechsel. Die andere kommt als Transaktions- und Finanzierungsexpertin dann ins Spiel, wenn Unternehmen extern nach einem Nachfolger Ausschau halten. Und beide hatten dabei nur in Ausnahmefällen mit weiblichen Anwärterinnen zu tun.

Dass Töchternachfolge in Deutschland immer noch ein Thema sein soll, überrascht auf den ersten Blick. Schließlich leben wir in einer Zeit, in der die Gleichstellung von Männern und Frauen selbstverständlich scheint, in der jährlich die Zahl gut qualifizierter Hochschulabsolventinnen steigt und eine Frau das mächtigste Regierungsamt bekleidet.

Nur wenige Familienunternehmen werden an Frau übergeben

Doch die Statistik bestätigt: Der Frauenanteil bei Betriebsübernahmen liegt je nach Bundesland nur zwischen 13 und 28 Prozent. „Dabei gibt es spannende Erfolgsmodelle“, betont Daniela Jäkel-Wurzer. Gemeinsam mit Kerstin Ott hat die Unternehmensberaterin die Initiative *generation töchter* ins Leben gerufen, eine Studie aufgelegt und ein Buch geschrieben, das Einblick in Nachfolge- und Fuhrungsstrategien von Deutschlands erfolgreichsten Familienunternehmerinnen gibt. Vier Monate reisten die Autorinnen dafür durch Deutschland, Österreich und die Schweiz und führten intensive Gespräche mit Nachfolgerinnen von Unternehmen verschiedenster Größe und Branche.

Eine wichtige Erkenntnis war, dass sich die amtierenden Nachfolgerinnen nur selten gegen männliche Konkurrenz durchsetzen mussten. Nur knapp 30 Prozent der befragten Unternehmerinnen haben Brüder. „Doch auch wenn das Modell ‘Töchter in der Nachfolge’ immer noch selten ist, so konnten wir doch aufzeigen, dass es ein enormes Erfolgspotenzial birgt“, so Daniela Jäkel-Wurzer.

Ein erster Erfolgsfaktor weiblicher Nachfolge zeigt sich schon zu Beginn der Übernahme, denn Töchter haben es nicht eilig, allein die Verantwortung zu tragen. Ganz im Gegenteil. Oft steigen sie über ein neues Projekt ein und führen eine längere Zeit gemeinsam mit dem Übergeber. Auf diese Weise nutzen sie effektiv das Wissen des Vaters, bauen sich wichtige Netzwerke auf und machen sich mit den Strukturen des Unternehmens vertraut. Eine Unternehmensübergabe bereitet im Idealfall auch das Unternehmen auf die zukünftigen Herausforderungen vor: „Da ist es von Vorteil, sich mit Unternehmen und Mitarbeitern vertraut zu machen und bei geplanten Veränderungen alle mit ins Boot zu holen – Mitarbeiter, Familie, Übergeber“, betont Kerstin Ott.

Sich Zeit für den Führungswechsel zu lassen, kommt auch bei den Vätern gut an. Loslassen, was Jahrzehnte zentraler Lebensinhalt war, fällt vielen Unternehmern schwer. Dieser Schritt ist eine emotionale Hürde und braucht viel Zeit und Geduld. Begegnen die Töchter ihren Vätern wertschätzend, erleichtern sie ihnen diesen Übergang. Dennoch, so Daniela Jäkel-Wurzer: „Ohne verlässlichen Austrittstermin geht es nicht.“

Kinder und Karriere sind kein Widerspruch mehr

Es in puncto Arbeitspensum ihren Vätern gleich zu tun, ist für die meisten Töchter schlichtweg unmöglich. Wenn sie Familie und Führungsposition verbinden wollen, können sie nicht 70 Stunden die Woche im Betrieb verbringen. „Dass Nachfolgerinnen Familie und Beruf verbinden, ist eine neue Freiheit und eine echte Errungenschaft“, findet Kerstin Ott. Die jungen Familienunternehmerinnen ließen sich einfach nicht mehr auf Kinder oder Karriere beschränken: „Hier kann auch die Arbeitsteilung im Tandem ein echtes Plus sein“, so die Beraterin.

Um erfolgreich zu sein, müssen die angehenden Unternehmerinnen den Übergang auch nutzen, um ihren eigenen Führungsstil zu entwickeln. Auf Augenhöhe mit dem Vater zu kommen, ist dabei entscheidend. Oft ist der Führungsstil der Jungunternehmerinnen kooperativer als der des Vaters. Sie geben leichter Verantwortung ab, etablieren starke Führungsteams. Und noch eine Besonderheit zeichnet die Töchter aus: Sie kennen ihre Stärken und nutzen aktiv die Führung im Team. Viele der Unternehmerinnen führen im Tandem mit Familienmitgliedern oder Fremdgeschäftsführern. Auf diese Weise setzen sie das vorhandene Wissen gezielt für die Entwicklung der Firma ein.

„Gerade weil ihre Rolle nicht selbstverständlich ist, entscheiden sie sich junge Familienunternehmerinnen ganz bewusst für ihre Führungsaufgabe und füllen diese selbstsicher und mit Leidenschaft aus“, so Daniela Jäkel-Wurzer. Gemeinsam mit ihrer Co-Autorin hofft sie, dass die im Buch gesammelten Erfolgsgeschichten künftig dazu beitragen werden, dass sich mehr Frauen der

Herausforderung Nachfolge stellen, denn: „Töchternachfolge ist ein echtes Erfolgsmodell.“

**Das Buch von Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott „Töchter im Familienunternehmen: Wie weibliche Nachfolge gelingt und Familienunternehmen erfolgreich verändert“ ist im Verlag Springer Gabler erschienen.
(737 Wörter/5436 Zeichen)**

Interview mit den Autorinnen Dr. Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott

Erfolg im gemischten Doppel

Warum Töchternachfolge häufig Tandem-Nachfolge ist und die Kultur von Familienunternehmen nachhaltig verändert

Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott haben sich auf die Suche begeben. Für die Recherche zu ihrem Buchprojekt „Töchter im Familienunternehmen“ reisten sie quer durch Deutschland, Österreich und die Schweiz, um mit Töchtern zu sprechen, die sich der Herausforderung Unternehmensnachfolge gestellt haben. Die sind, so die Erkenntnis der Autorinnen zwar immer noch selten, aber durchaus erfolgreich. Und sie verändern die Unternehmenskultur nachhaltig, erläutern die beiden Gründerinnen der Initiative *generation töchter* im Interview.

Das Thema Nachfolge brennt vielen Familienunternehmen auf den Nägeln. 135 000 Betriebe sollen allein in Deutschland in den kommenden Jahren übergeben werden. Ist Töchternachfolge vor diesem Hintergrund tatsächlich noch ein Thema?

KO: Leider ja. Die Zahl der Übernahmen durch Töchter steigt zwar an, meist kommen Töchter aber nur dann zum Zug, wenn es keine Brüder gibt. Im Interesse des Familienunternehmens sollte jedoch das Familienmitglied übernehmen, das hinsichtlich Motivation und Qualifikation am besten geeignet ist – unabhängig vom Geschlecht. Mit unserem Buch möchten wir Töchtern Mut machen, ihr Interesse an einer Nachfolge innerhalb der Familie offen anzusprechen.

Sie selbst haben den väterlichen Betrieb nicht übernommen. Warum?

KO: Man sollte eine Nachfolge nur dann antreten, wenn man mit Herzblut bei der Sache ist. Das war bei mir nicht der Fall. Ich hatte einfach zu wenig Bezug zu der Branche. Dennoch war es keine leichte Entscheidung, doch in der Nachbetrachtung nicht nur für mich sondern auch für das Unternehmen die richtige.

Bei Ihren Recherchen für das Buch haben Sie Familienunternehmerinnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz besucht. Was machen Töchter generell anders als Söhne?

DJW: Vieles! Zuerst einmal haben sie es nicht so eilig wie männliche Nachfolger. Töchter nutzen Väter ganz bewusst als Lehrer und Mentor. Und weil Konkurrenz keine große Rolle spielt, können Väter und Töchter oft sehr gut für eine bestimmte Zeit im Tandem arbeiten. Wir haben aber festgestellt, dass Töchter auch nach dem Ausscheiden der Väter aus dem Unternehmen selten alleine führen. Meist bauen sie sich ein starkes Führungsteam auf, in denen Kompetenzen und Verantwortung klug verteilt sind. Oft führen sie kooperativer und können Aufgaben gut delegieren.

Gibt es charakteristische Erfolgsfaktoren für das Vater-Tochter-Tandem?

DJW: Väter müssen die Rolle ihrer Töchter als baldige Chefin respektieren. Jedes noch so erfolgreiche Vater-Tochter-Tandem braucht darum ein schriftlich vereinbartes Ende. Dazu gehört auch die Übertragung der mehrheitlichen Anteile. Es gibt aber noch weitere Erfolgsfaktoren, wie wir in den Gesprächen herausgefunden haben. Klar getrennte Aufgabenbereiche beispielsweise und regelmäßige Kommunikation auf Augenhöhe. Meinungsverschiedenheiten und Konflikte gibt es selbstverständlich auch bei guten Vater-Tochter-Tandems. Wichtig ist aber, dass diese hinter verschlossenen Türen stattfinden und nicht vor den Mitarbeitern ausgetragen werden. In der Kommunikation gegenüber der Belegschaft muss Einigkeit herrschen.

Wie verändern Töchter die Kultur im Unternehmen?

KO: Töchter führen anders. Sie lösen den oft noch patriarchisch geprägten Führungsstil der Väter ab und delegieren weitaus mehr. So werden Mitarbeiter stärker in Entscheidungen einbezogen und erhalten mehr Kompetenzen. Das geschieht nicht zuletzt aus ganz praktischen Gründen. Töchter machen sich in bestimmten Bereichen entbehrlich, um sich persönliche Freiräume für ihr Privatleben zu schaffen.

Früher mussten sich Frauen oft entscheiden - für das Unternehmen oder für Kinder. Wie sieht es heute aus?

DJW: Frauen haben heute die Freiheit, selbst zu entscheiden, wie sie leben wollen. Viele Familienunternehmerinnen entscheiden sich bewusst für das Unternehmen **und** eine eigene Familie. Dabei finden sie in der Regel viel Unterstützung – bei den eigenen Eltern und beim Partner. Es zeigte sich auch, dass Männer deutlich weniger als noch vor 15 Jahren ein Problem mit einer erfolgreichen Frau an der Seite haben. Viele bringen ganz selbstverständlich ihren Anteil zur „Familienarbeit“ ein.

Sie sprechen mit Ihrem Buch Töchter und Väter gleichermaßen an. Was raten Sie den Vätern?

KO: Die Nachfolge nicht zu verdrängen! Unternehmer stehen in der Verantwortung ihre Nachfolge zu regeln, es ist ein ganz selbstverständlicher Teil des Unternehmerlebens. Hierzu ist es wichtig, sich auch darüber Gedanken zu machen, wie das eigene Leben ohne Unternehmen aussehen soll. Welche Interessen und Wünsche habe ich? Welche neuen Ziele peile ich an? Wichtig ist es auch, die Regelung der Vermögensaufteilung unter Geschwistern offen anzugehen und nicht der nächsten Generation überlassen. Aktive Vermögensaufteilung vermeidet erfahrungsgemäß Streit in der Familie. Es hat sich zudem gezeigt, dass es keinen Sinn macht, großen Druck auf die Nachkommen auszuüben: Nur wer sich frei und bewusst für eine Position im Unternehmen entscheidet, wird diese erfolgreich und mit Leidenschaft ausüben.

Ihr Buch wirft einen optimistischen Blick in die Zukunft. Warum glauben Sie, dass in Zukunft alles leichter wird?

DJW: Der gesamtgesellschaftliche Trend bewirkt auch in Familienunternehmen langsam aber sicher ein Umdenken und ein Aufweichen traditioneller Nachfolgemuster. Zudem reduziert sich die Zahl potenzieller Nachfolger allein aus demographischen Gründen – Töchter pauschal auszuschließen wäre schlichtweg unwirtschaftlich und würde die Zukunft von Familienunternehmen gefährden. Fragt man übrigens Familienunternehmerinnen nach ihrer Nachfolge, erfährt man zumeist gut durchdachte Pläne. Mit dem Loslassen scheinen Töchter kein Problem zu haben, sie planen ihre Nachfolge im Schnitt zehn Jahre früher als ihre Väter.

Das Buch von Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott „Töchter im Familienunternehmen: Wie weibliche Nachfolge gelingt und Familienunternehmen erfolgreich verändert“ ist im Verlag Springer Gabler erschienen.

Die Initiatorinnen und Autorinnen

Dr. Daniela Jäkel-Wurzer ist Expertin für die Belange von Unternehmerfamilien. Zunächst als Wissenschaftlerin, später als Beraterin hat sie zahlreiche Nachfolge- und ubergangsprozesse analysiert und begleitet. Und dabei interessante Antworten gefunden auf die Frage, warum manche Familienunternehmen über Generationen hinweg erfolgreich sind – und andere nicht.

Ihr umfassendes Know-how gibt die promovierte Soziologin heute als selbstständige Beraterin und Coach weiter. Sie unterstützt Unternehmerfamilien bei der Umsetzung strategischer Prozesse, begleitet erfolgreiche Unternehmensnachfolgen und entwickelt, gemeinsam mit der Unternehmerfamilie, funktionierende Führungsteams.

Ihr besonderes Augenmerk gilt dabei (angehenden) Unternehmerinnen. Bereits im Rahmen ihrer Promotion beschäftigte sie sich mit dem Thema Töchternachfolge. Zusammen mit Kerstin Ott gründete sie 2012 die Initiative *generation töchter* und engagiert sich hier aktiv für die Förderung weiblicher Nachfolge.

Kerstin Ott hat in Nürnberg, New York und Stockholm studiert. Nach Abschluss ihres betriebswirtschaftlichen Studiums arbeitete sie zunächst bei einem weltweit führenden Unternehmen der Elektrotechnik. Seit 2002 ist sie als selbstständige M&A-Beraterin tätig und hat sich als Expertin für Finanzierungsthemen und Nachfolgeregelungen einen Namen gemacht.

Sie selbst hat sich gegen eine Nachfolge im väterlichen Unternehmen entschieden – und ist dabei auf ihre eigentliche Berufung gestoßen. Heute unterstützt sie mittelständische Unternehmen bei der Übergabe in die nächste Generation. Oder hilft, die Existenz von Unternehmen durch externe Nachfolge zu sichern. Mehr als 50 Unternehmenstransaktionen und Nachfolgeregelungen hat die Diplom-Kauffrau (FH) bereits begleitet.

Angehenden Unternehmerinnen ist sie dabei nur selten begegnet. Warum so wenige Frauen die Nachfolge antreten oder die Chancen eines Unternehmenskaufes für sich nutzen, interessiert sie und hat sie dazu bewegt, gemeinsam mit Daniela Jäkel-Wurzer die Initiative *generation töchter* ins Leben zu rufen.

Unterlagen auf Anfrage:

Sehr gerne stellen wir Ihnen auf Anfrage weiteres Informationsmaterial zur Verfügung:

- Foto-Portraits der Autorinnen
- Präsentationsmappe: Ergebnisse der Studie „Weibliche Nachfolge – gestern – heute – morgen.“ (2012)
- Beraterprofile der Autorinnen
- Auszug aus dem Buch: „Töchter im Familienunternehmen“ (Verlag Springer Gabler)

Pressekontakt:

**Hans-Jochen Fröhlich
Katrin Müller**

**Fröhlich PR GmbH
Alexanderstraße 14
95444 Bayreuth**

Telefon: +49 921 75935-0
Fax: +49 921 75935-60
[info\(at\)froehlich-pr.de](mailto:info(at)froehlich-pr.de)