



Unternehmerinnenenumfrage 2016

Inhalt

Unternehmerinnen 2016 – starkes Engagement für Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Entgeltgleichheit	3
Umfragekonzept	4
Work-Life-Balance aus Sicht der Unternehmerinnen	5
Unternehmerinnen sehen Familiengründung nicht als Handicap	
Elternzeit – auch bei Unternehmerinnen eine Sache der Frauen	
Unternehmerinnen übernehmen Kinderbetreuung größtenteils selbst	
„Familienarbeitszeit“ – Unternehmerinnen sehen keinen Regelungsbedarf	
Bindung von Mitarbeitern – mit familienfreundlichen Angeboten Arbeitsplätze attraktiv gestalten	
Flexible Arbeitszeiten – mit Abstand die wichtigste Maßnahme für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Trennung von Arbeit und Freizeit verschwimmt – mit positiven Effekten für die Unternehmen	
Entgeltgleichheit	10
Entgeltlücke – Unternehmerinnen sehen deutlichen Handlungsbedarf	
Entgeltgleichheitsgesetz – Unternehmerinnen gehen auf Distanz	
Politik und Konjunktur	12
Arbeit der Großen Koalition – die Unzufriedenen werden weniger	
Größtes Manko – Integration der Zuwanderer / Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt	
Einschätzung der wirtschaftlichen Lage: Stimmung pessimistischer	
Abbau bürokratischer Vorschriften und verlässliche politische Entscheidungen – Basis für nachhaltiges Unternehmenswachstum	
Hohe Investitionsbereitschaft bei Unternehmerinnen	
Arbeitsmarkt	16
Fachkräftemangel – die Lage bleibt angespannt	
Flüchtlinge in Deutschland – Hoffnung auf positive Arbeitsmarkteffekte	

Unternehmerinnen 2016 – starkes Engagement für Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Entgeltgleichheit

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist für Unternehmerinnen ein zentrales Mittel, um Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Im Wettbewerb um Fachkräfte punkten die Unternehmerinnen mit Angeboten rund um Work-Life-Balance. Diese Flexibilität nutzen sie auch selbst in der Doppelrolle als Mütter und Unternehmerinnen in der klaren Überzeugung, dass Familie sich durchaus mit der Selbstständigkeit vereinbaren lässt. Auch in den Familien der Unternehmerinnen ist die Elternzeit überwiegend eine Angelegenheit der Frauen. Sie übernehmen die Kinderbetreuung mehrheitlich selbst.

Bei der statistischen Entgeltlücke von 22 Prozent sehen die Unternehmerinnen deutlichen Handlungsbedarf. Das zur Diskussion stehende Entgeltgleichheitsgesetz halten sie allerdings nicht für die geeignete Lösung. Sie wollen Frauen für Berufe in Hochlohnbranchen gewinnen, die vollzeitahe Berufstätigkeit und den schnellen Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbspausen fördern.

Die Studie zeigt, dass die Unternehmerinnen im Vergleich zum Vorjahr etwas zufriedener mit der Arbeit der Großen Koalition sind. Allerdings sehen sie die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt kritisch.

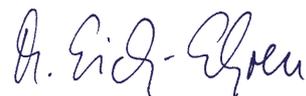
Die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Lage beurteilen die Unternehmerinnen skeptischer als die wirtschaftliche Zukunft des eigenen Unternehmens.

Wie auch in den Vorjahren wurden zu ausgewählten Fragen die Einschätzungen von Entscheidern im Mittelstand im Vergleich ausgewertet.

Allen an der Umfrage beteiligten Unternehmerinnen und Entscheidern in mittelständischen Unternehmen möchten wir auch in diesem Jahr für ihre eingebrachte Zeit und Unterstützung danken. Den Leserinnen und Lesern wünschen wir eine informative und anregende Lektüre.



Stephanie Bschorr
Präsidentin Verband deutscher Unternehmerinnen e. V.



Martina Eich-Ehren
Managing Director Deutsche Bank AG



Umfragekonzept

Im Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU) sind rund 1.600 Unternehmerinnen in 16 Landesverbänden und 15 Regionalkreisen organisiert. Die Unternehmerinnen erwirtschaften zusammen einen Jahresumsatz von 85 Milliarden Euro und beschäftigen über 500.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland. Seit über 60 Jahren setzt der VdU sich erfolgreich dafür ein, dass die Stimme der Unternehmerinnen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft angemessen Gehör findet. Die Deutsche Bank als einer der wichtigsten Finanzpartner des Mittelstands unterstützt heute jedes vierte mittelständische Unternehmen – vom Selbstständigen bis zum Familienunternehmen.

Untersuchungsprofil: Einschätzungen der Unternehmerinnen vs. Einschätzungen von Entscheidern in mittelständischen Unternehmen

Die Umfrage 2016 basiert wie in den vorangegangenen Jahren auf zwei parallelen Befragungssträngen: zum einen auf einer Online-Befragung von 274 deutschen Unternehmerinnen, die dem VdU angehören, durchgeführt im Januar / Februar 2016 von dem Marktforschungsinstitut EARSandEYES GmbH. Zum anderen auf computergestützten Telefoninterviews mit 200 Entscheidern in mittelständischen Unternehmen, durchgeführt im Januar / Februar 2016 von TNS Deutschland GmbH. Die erstmals im Frühjahr 2013 erhobene Umfrage ist als langfristige Befragungsreihe konzipiert.

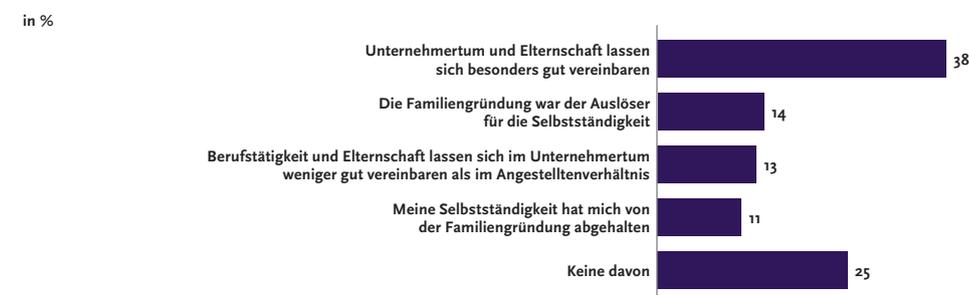
Diese Ausrichtung erlaubt es, Unterschiede wie Gemeinsamkeiten zwischen den Einschätzungen und Einstellungen von Unternehmerinnen und Entscheidern in mittelständischen Unternehmen zu identifizieren.

Work-Life-Balance aus Sicht der Unternehmerinnen

Unternehmerinnen sehen Familiengründung nicht als Handicap

38% der befragten Unternehmerinnen stimmen der Aussage zu, dass Unternehmertum und Elternschaft sich besonders gut vereinbaren lassen. Für 14% war die Familiengründung sogar das auslösende Moment für die Selbstständigkeit.

Vereinbarkeit Unternehmertum und Elternschaft

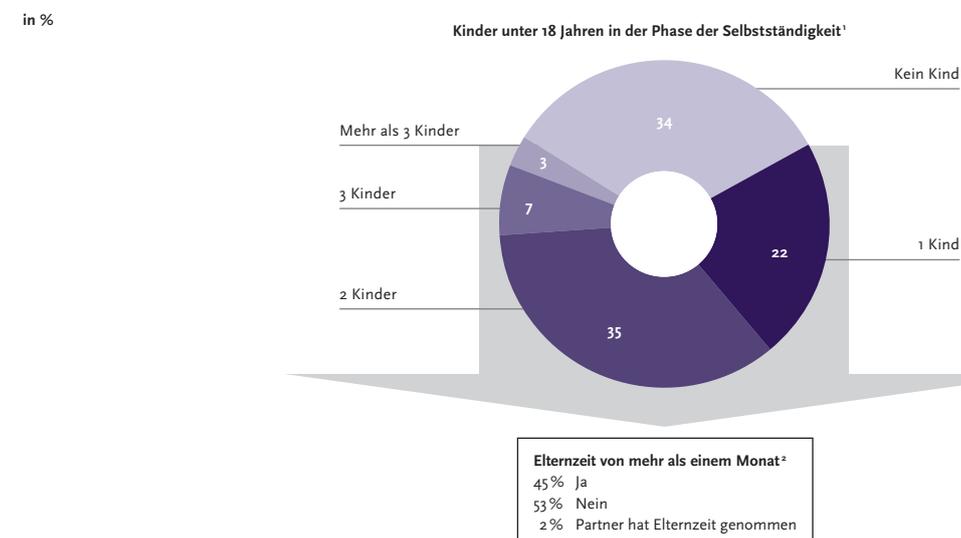


n = 274

Elternzeit – auch bei Unternehmerinnen eine Sache der Frauen

Etwa zwei Drittel der Unternehmerinnen haben bzw. hatten während ihrer Selbstständigkeit Kinder unter 18 Jahren. Von diesen Unternehmerinnen nehmen bzw. nahmen 45% Elternzeit von mehr als einem Monat. Bei nur 2% war der Partner in Elternzeit.

Minderjährige Kinder und Elternzeit

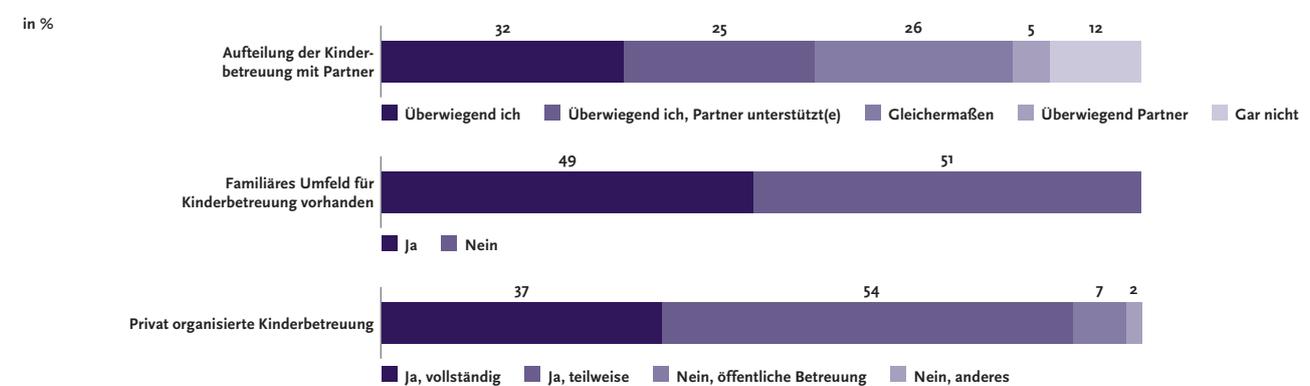


¹ n = 274; ² n = 182

Unternehmerinnen übernehmen Kinderbetreuung größtenteils selbst

Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmerinnen betreuen ihre Kinder überwiegend selbst bzw. werden vom Partner unterstützt. 49% der Unternehmerinnen können hier auf Unterstützung im familiären Umfeld zurückgreifen. Neun von zehn organisieren die Kinderbetreuung ganz oder teilweise privat.

Kinderbetreuung



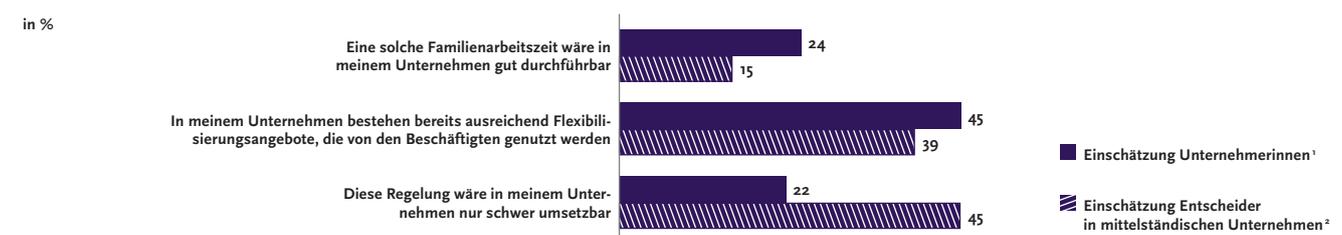
n = 182

„Familienarbeitszeit“ – Unternehmerinnen sehen keinen Regelungsbedarf

Die Einführung einer wöchentlichen 32-h-Regelarbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird insgesamt nicht für dringlich erachtet: 45% der Unternehmerinnen halten die bestehenden Regelungen zur Flexibilisierung im eigenen Unternehmen bereits für ausreichend, 39% der Entscheider im Mittelstand sind ebenfalls dieser Ansicht.

22% der Unternehmerinnen sind der Meinung, dass dies im Unternehmen nur schwer umsetzbar wäre, bei den mittelständischen Entscheidern sind dies sogar 45%.

Umsetzbarkeit einer 32-h-Regelarbeitszeit für Eltern



¹ n = 274; ² n = 200

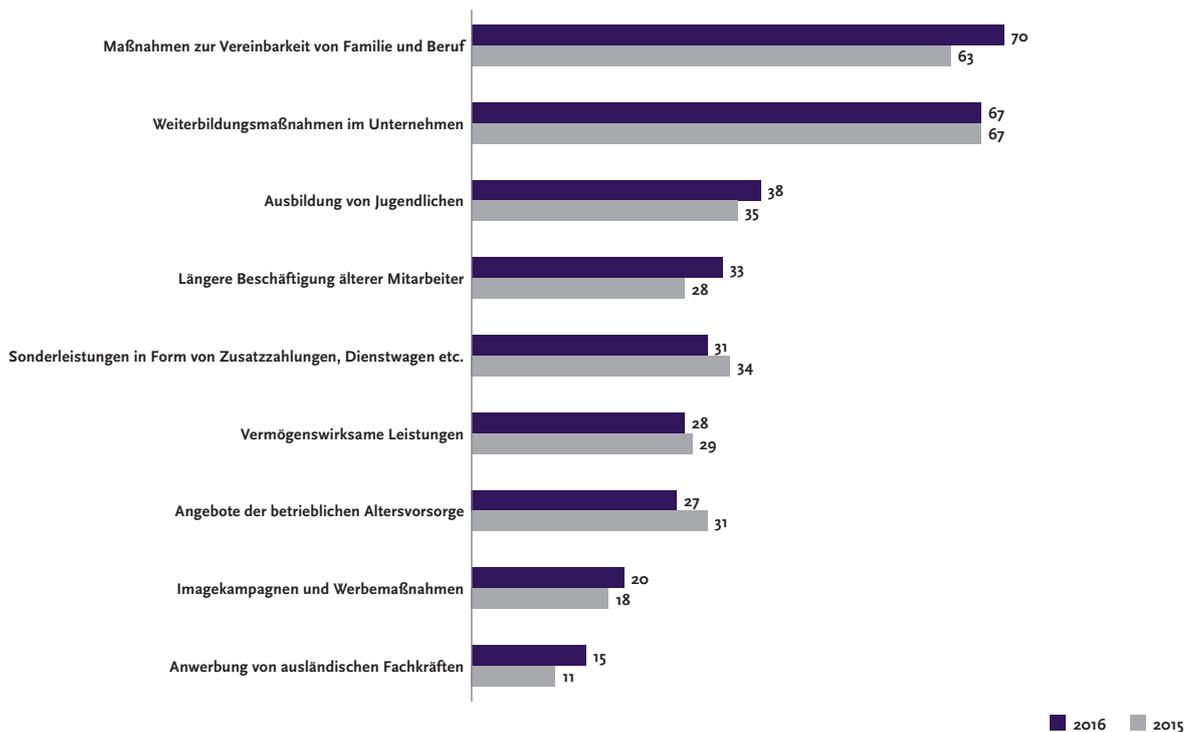
Keine Angaben = nicht dargestellt

Bindung von Mitarbeitern – mit familienfreundlichen Angeboten Arbeitsplätze attraktiv gestalten

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für 70% der Unternehmerinnen das Top-Thema, im Jahr 2015 waren es 63%. Mit 67% setzen die Unternehmerinnen – ebenso wie 2015 – auf Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeiter. Ein Drittel sieht eine längere Beschäftigung von älteren Mitarbeitern vor.

Maßnahmen zur Qualifizierung und zum Halten der Mitarbeiter aus Sicht der Unternehmerinnen

in %



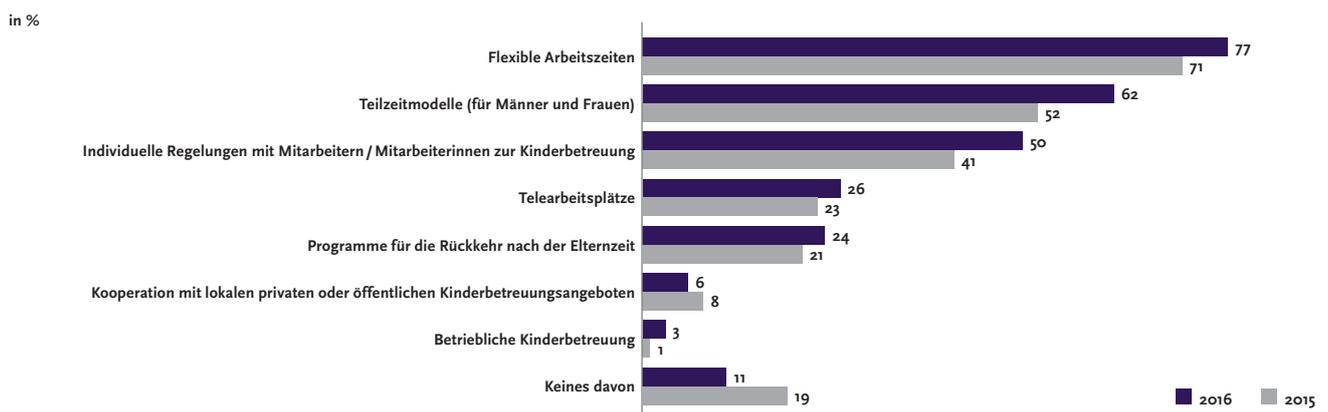
n = 274 (2016), 354 (2015)

Keine Angaben = nicht dargestellt

Flexible Arbeitszeiten – mit Abstand die wichtigste Maßnahme für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Angebot flexibler Arbeitszeiten ist mit 77 % nach wie vor die wichtigste Maßnahme, die die Unternehmerinnen zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben umsetzen. Es folgen Teilzeitmodelle für Männer und Frauen, die mit 62 % um 10 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr zulegten. Auf Platz 3 des Maßnahmenkatalogs befinden sich individuelle Regelungen zur Kinderbetreuung mit 50 % der Nennungen (Vorjahr: +9*).

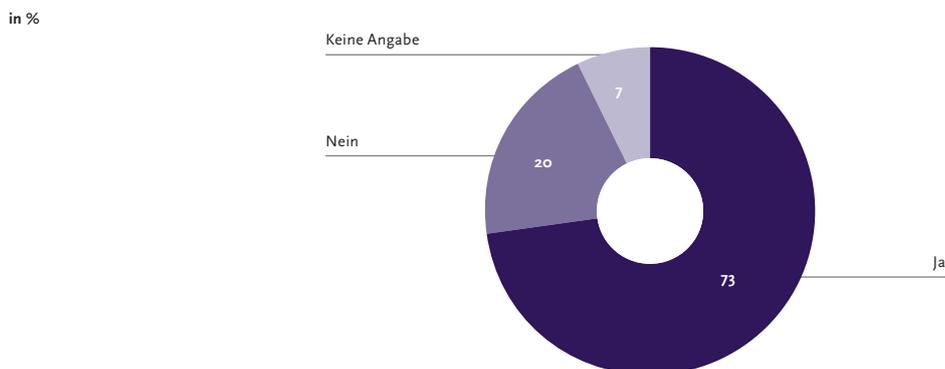
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



n = 274 (2016), 354 (2015)

73 % der Unternehmerinnen wünschen, die Arbeitszeit in Zukunft grundsätzlich bezogen auf eine Arbeitswoche festzulegen.

Flexibilisierung der Arbeitszeiten



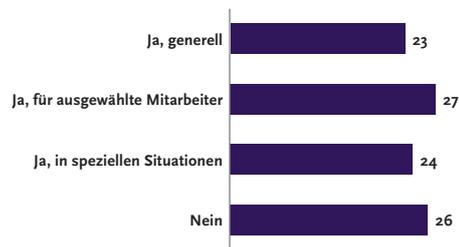
n = 274

* Veränderung in Prozentpunkten

Fast drei Viertel der befragten Unternehmerinnen bieten unternehmensindividuell die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Für etwa ein Viertel gilt dies sogar generell.

Home-Office-Möglichkeit

in %



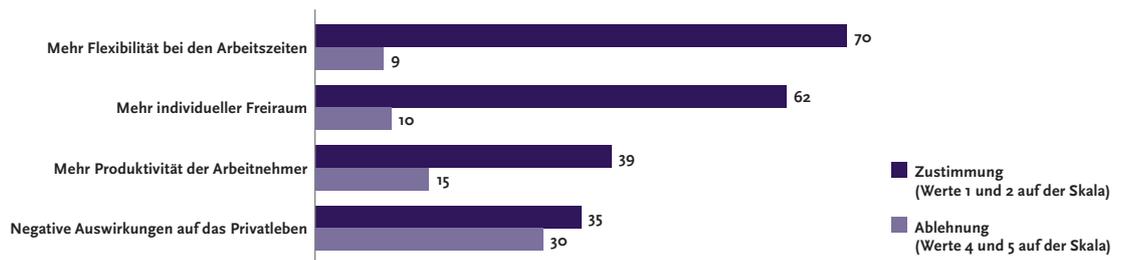
n = 274

Trennung von Arbeit und Freizeit verschwimmt – mit positiven Effekten für die Unternehmen

Die ehemals klaren Grenzen zwischen den Bereichen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Die Mehrheit der Unternehmerinnen sieht insgesamt Vorteile bei der zunehmenden Flexibilisierung und erkennt keine negativen Auswirkungen auf das Privatleben.

Folgen einer zunehmenden Verwischung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben

in %



n = 274

5er-Skala: 1 = Stimme voll und ganz zu; 5 = Stimme überhaupt nicht zu

Entgeltgleichheit

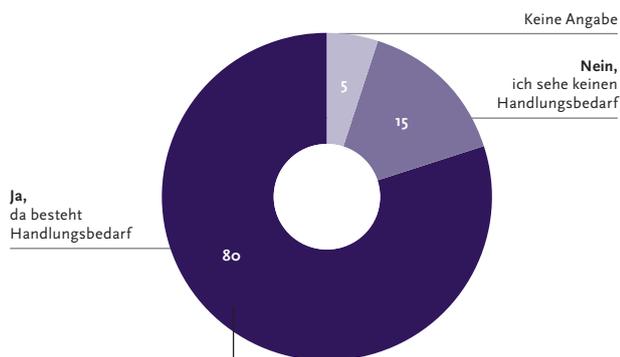
Entgeltlücke – Unternehmerinnen sehen deutlichen Handlungsbedarf

80 % der Unternehmerinnen sehen die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen kritisch, unter den mittelständischen Entscheidern sehen 64 % Handlungsbedarf. Als sinnvolle Maßnahmen nennen die Unternehmerinnen vor allem die Wahl von Berufen in der Hochlohnbranche (67%), die Förderung der vollzeitnahen Beschäftigung (55%) sowie die schnelle Rückkehr nach familienbedingten Erwerbspausen (52%). Aber auch die bessere Bezahlung in Niedriglohnbranchen steht auf ihrer Agenda. Das zur Diskussion stehende Entgeltgleichheitsgesetz kann in den Augen der Unternehmerinnen nicht zur Schließung der Lücke beitragen.

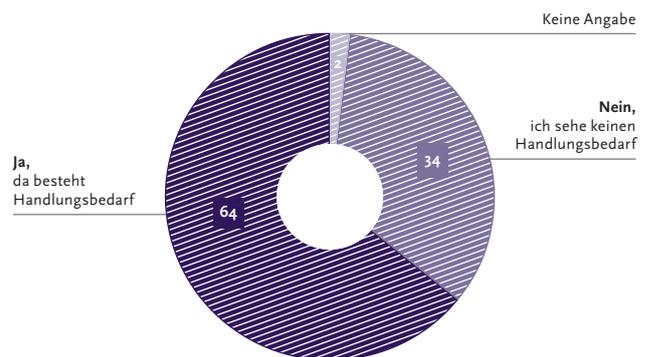
Einstellungen zur Entgeltgleichheit

in %

Einschätzung Unternehmerinnen¹



Einschätzung Entscheider in mittelständischen Unternehmen²



Sinnvolle Maßnahmen³

- 67% Berufswahl von Mädchen verbessern und Frauen für Berufe in Hochlohnbranchen gewinnen
- 56% Bezahlung in schlecht bezahlten Berufsfeldern verbessern
- 55% Vollzeitnahe Berufstätigkeit von Frauen fördern
- 52% Schnelle Rückkehr nach Familienpause fördern
- 29% Gesetz zur Offenlegungspflicht von Gehaltsstrukturen einführen (Entgeltgleichheitsgesetz)

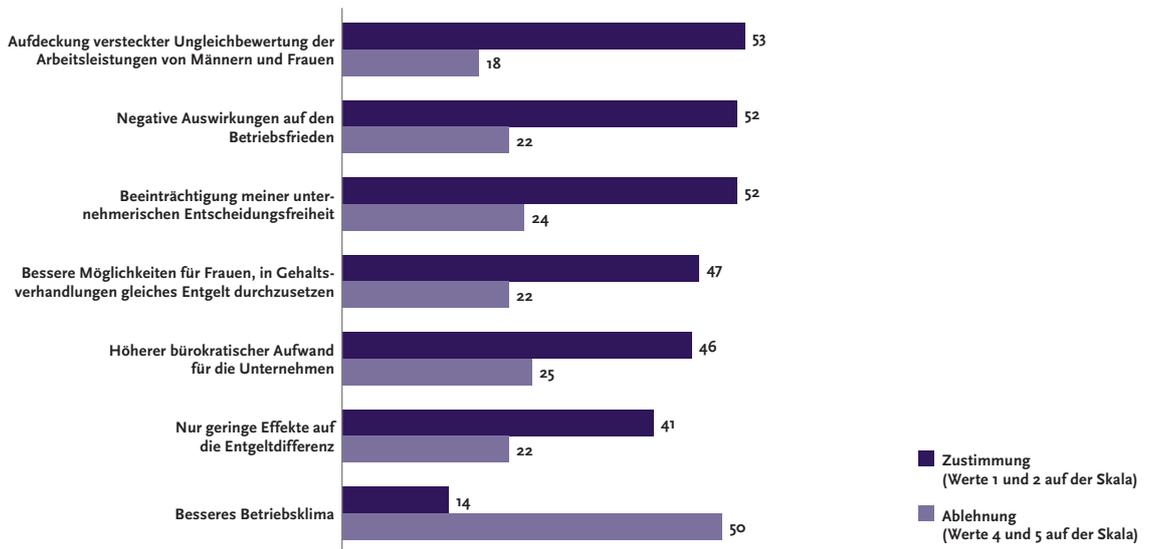
¹ n = 274; ² n = 200; ³ n = 218

Entgeltgleichheitsgesetz – Unternehmerinnen gehen auf Distanz

Mit dem Gesetz würde die Offenlegung der Gehaltsstrukturen zur Pflicht. Die Mehrheit der Unternehmerinnen sieht diese Regelung kritisch und hält sie für wenig wirkungsvoll. 52 % sehen den Betriebsfrieden gefährdet und die unternehmerische Entscheidungsfreiheit eingeschränkt. Auch wird mit einem höheren bürokratischen Aufwand gerechnet (46 %).

Folgen der Offenlegung von Gehaltsstrukturen

in %



n = 274

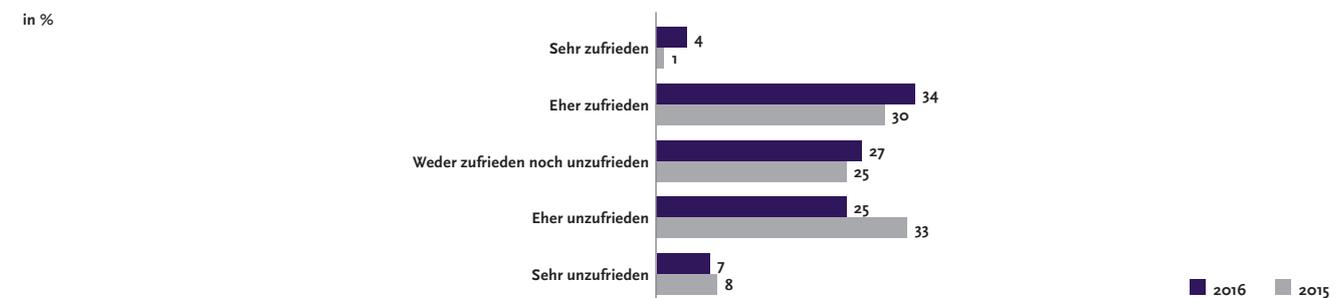
5er-Skala: 1 = Stimme voll und ganz zu; 5 = Stimme überhaupt nicht zu

Politik und Konjunktur

Arbeit der Großen Koalition – die Unzufriedenen werden weniger

2016 sind die Unternehmerinnen mit der Arbeit der Großen Koalition im Vergleich zu 2015 insgesamt etwas zufriedener. Die Arbeit der Bundesregierung benoten 34% (+4*) der Befragten mit „eher zufrieden“ und 4% (+3*) mit „sehr zufrieden“. 25% sind „eher unzufrieden“, mit –8 Prozentpunkten ist das ein deutlicher Rückgang zu 2015.

Zufriedenheit mit der Arbeit der Großen Koalition



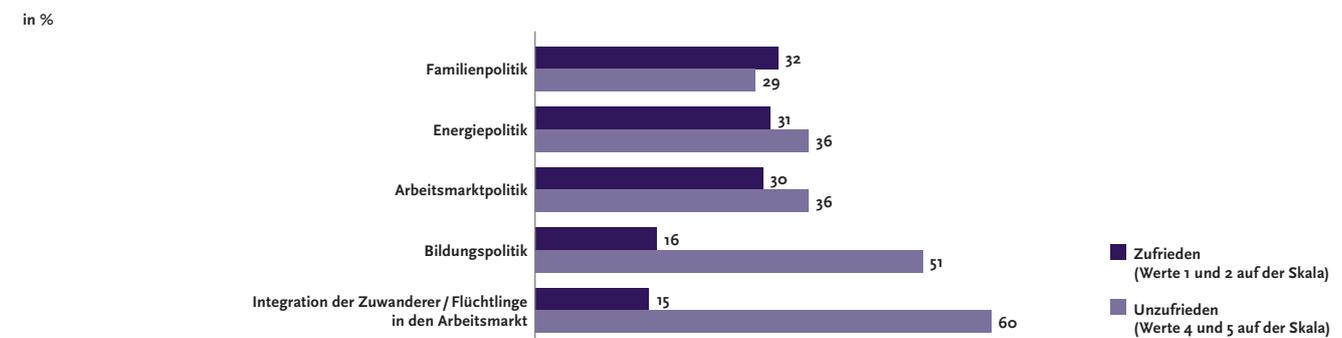
n = 274

Keine Angaben = nicht dargestellt

Größtes Manko – Integration der Zuwanderer / Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt

Vor allem bei dem Thema Integration der Zuwanderer / Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt sind 60% der Unternehmerinnen mit der Arbeit der Großen Koalition nicht zufrieden. Für 51% ist die Bildungspolitik nicht zufriedenstellend. Befragt zur Familienpolitik halten sich die Bewertungen „zufrieden“ (32%) und „nicht zufrieden“ (29%) ziemlich die Waage. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Arbeits- und Energiepolitik.

Zufriedenheit mit der Arbeit der Großen Koalition – themenspezifisch



n = 274

5er-Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden

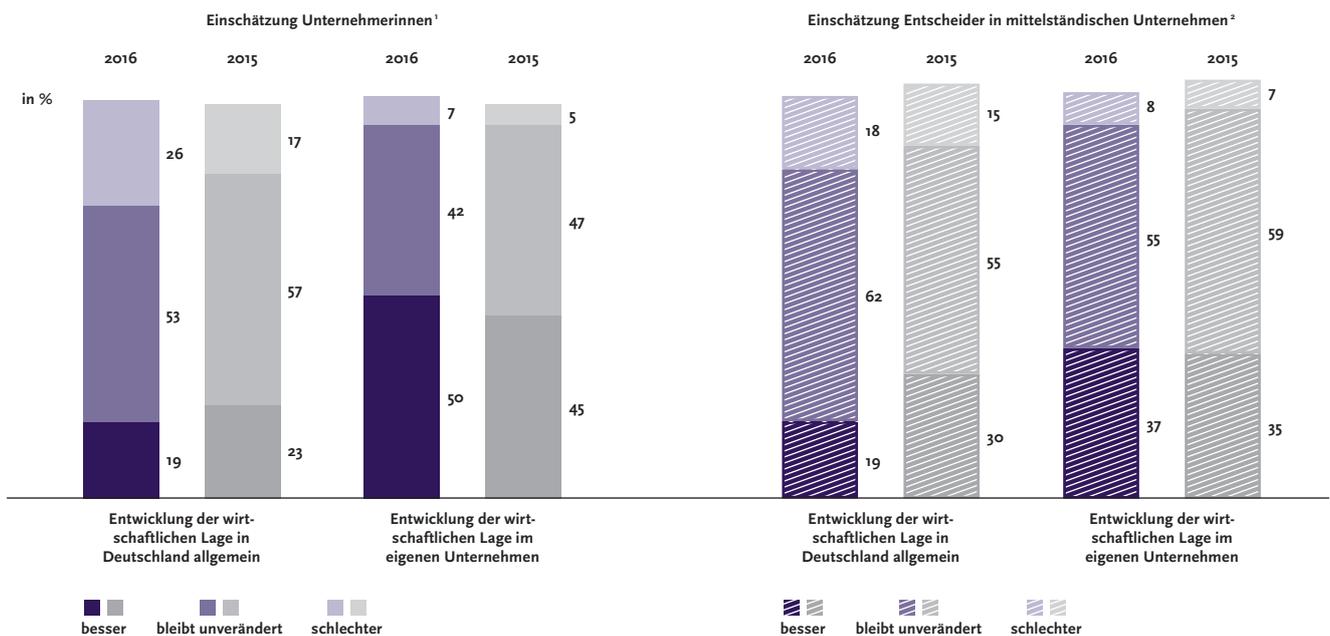
* Veränderung in Prozentpunkten

Einschätzung der wirtschaftlichen Lage: Stimmung pessimistischer

26 % der Unternehmerinnen bewerten 2016 die kurzfristige Entwicklung der zukünftigen Wirtschaftslage in Deutschland mit „wird schlechter“, 2015 gaben 17 % diese Einschätzung ab. Auch bei den Entscheidern in mittelständischen Unternehmen haben sich die Erwartungen mit Blick auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung merklich verschlechtert: Die Pessimisten haben von 15 % auf 18 % zugenommen, die Optimisten von 30 % auf 19 % verloren.

Die wirtschaftliche Zukunft des eigenen Unternehmens beurteilen beide Befragungsgruppen positiv: die Unternehmerinnen mit 50 % (+5*), die Entscheider in mittelständischen Unternehmen mit 37 % (+2*).

Beurteilung der Wirtschaftslage allgemein und im eigenen Unternehmen für die nächsten 6 Monate



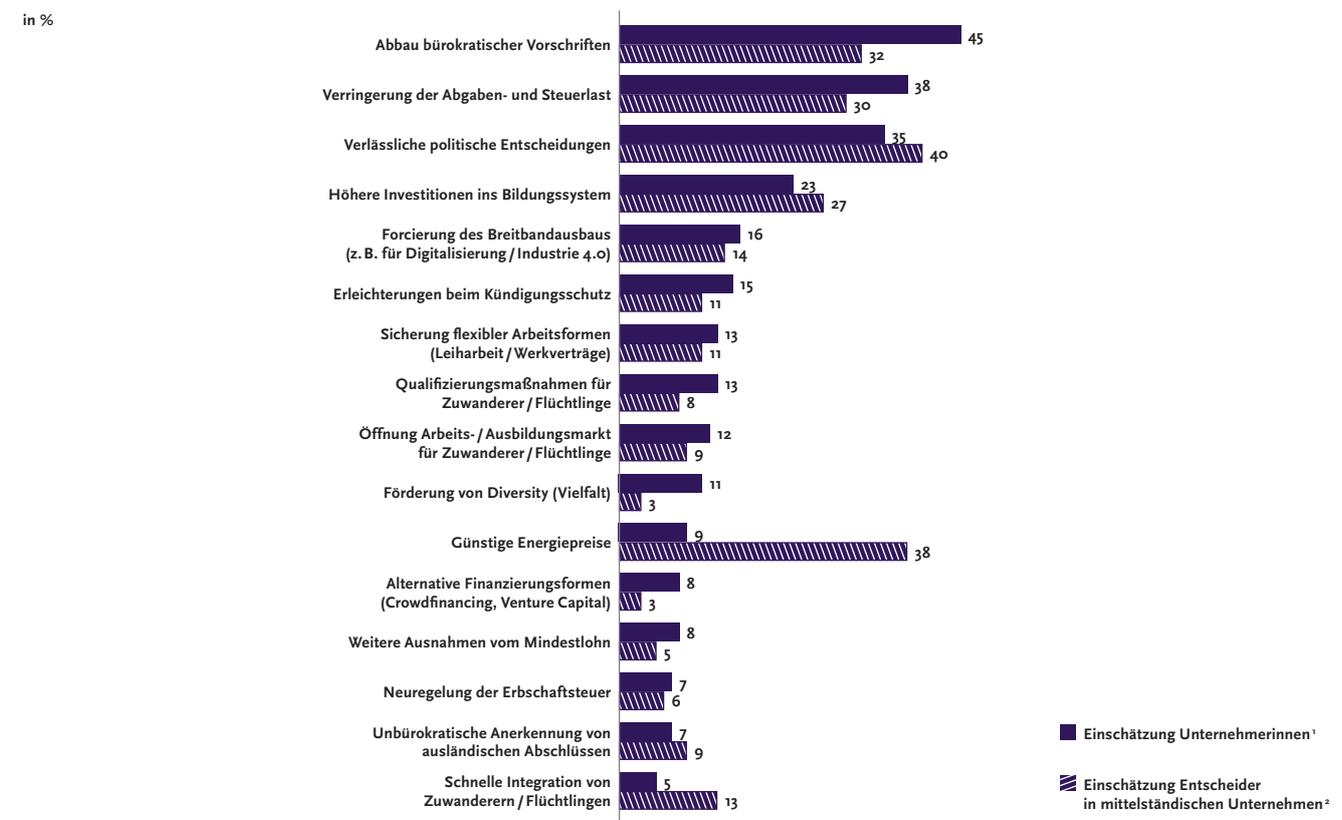
¹ n = 274 (2016), 354 (2015); ² n = 200 (2016), 203 (2015)

Keine Angaben = nicht dargestellt

* Veränderung in Prozentpunkten

Abbau bürokratischer Vorschriften und verlässliche politische Entscheidungen – Basis für nachhaltiges Unternehmenswachstum

Faktoren für das langfristige Unternehmenswachstum



¹ n = 274; ² n = 200

Keine Angaben = nicht dargestellt

Zu den Top-3-Wachstumsfaktoren zählen – mit Abstrichen gegenüber 2015 – folgende Themen: Der „Abbau bürokratischer Vorschriften“ führt mit 45% (–7*) die Rangliste bei den Unternehmerinnen an, die Entscheider im Mittelstand bewerten dies nur noch mit 32% (–18*). Ebenfalls weit oben rangiert bei beiden Befragungsgruppen der Faktor „Verringerung der Abgaben- und Steuerlast“: 38% (–9*) bei den Unternehmerinnen und 30% (–6*) bei den Entscheidern im Mittelstand. Ein weiterer Top-Faktor ist „verlässliche politische Entscheidungen“: Mit 35% (–10*) hat er jedoch für Unternehmerinnen weniger Relevanz als für die Entscheider im Mittelstand, die hier mit 40% (–7*) votieren.

Die große Diskrepanz bei der Einschätzung der Energiepreise resultiert aus der Branchenstruktur der Unternehmerinnen. Hier findet sich deutlich weniger produzierendes Gewerbe.

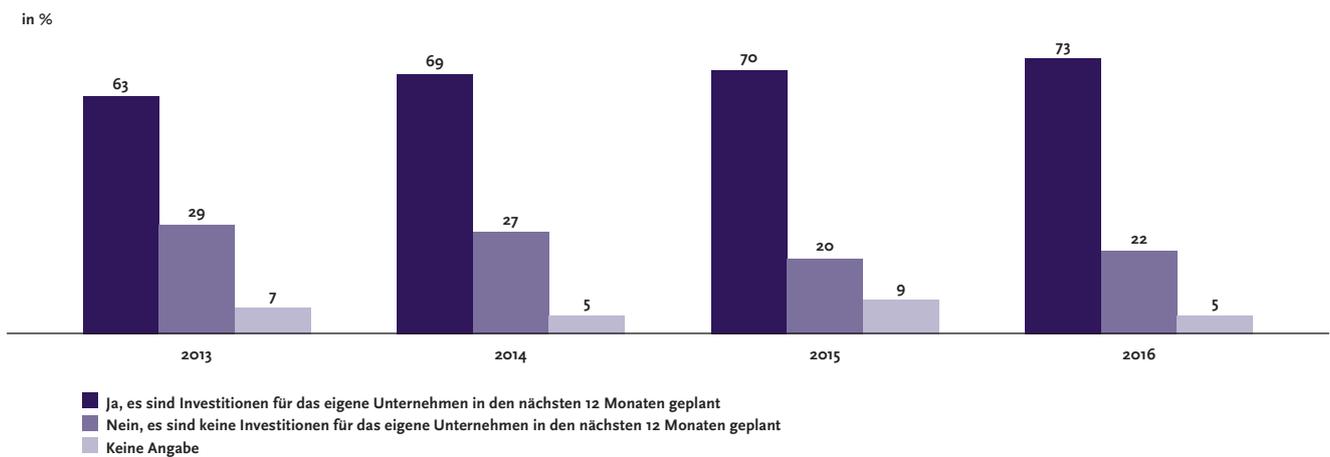
* Veränderung in Prozentpunkten

Hohe Investitionsbereitschaft bei Unternehmerinnen

Der Anteil der Unternehmerinnen, die in den nächsten 12 Monaten Investitionen in das eigene Unternehmen planen, steigt seit 2013 kontinuierlich an. 73% haben sich vorgenommen, in den nächsten 12 Monaten zu investieren.

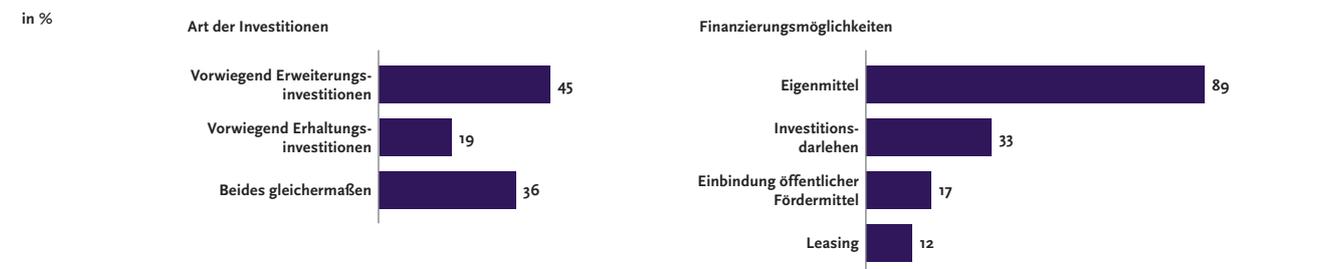
45% der befragten Unternehmerinnen planen Erweiterungsinvestitionen, für 36% stehen sowohl Erweiterungs- als auch Erhaltungsinvestitionen gleichermaßen auf der Agenda. Als Finanzierungsoption geben 89% Eigenmittel und nur 33% Investitionsdarlehen an. Öffentliche Fördermittel werden nur zu 17% erwogen.

Planung von Investitionen in den nächsten 12 Monaten – aus Sicht der Unternehmerinnen



n = 274 (2016), 354 (2015), 422 (2014), 441 (2013)

Geplante Investitionen: Art und Finanzierung



n = 274

Keine Angaben = nicht dargestellt

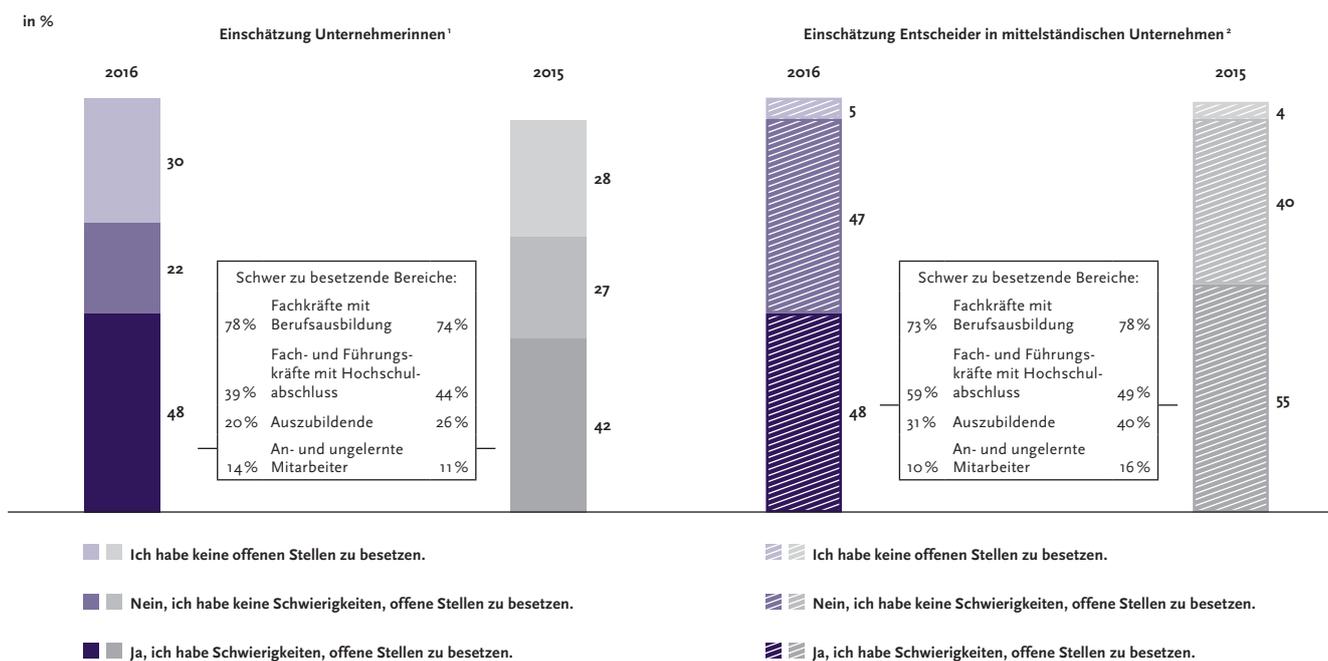
Arbeitsmarkt

Fachkräftemangel – die Lage bleibt angespannt

48% der Unternehmerinnen tun sich nach eigenen Angaben schwer, vakante Stellen zu besetzen, 2015 waren es 42%. Mit ebenfalls 48% hat sich bei den Entscheidern in mittelständischen Unternehmen die Lage etwas entspannt, 2015 beklagten noch 55% Engpässe.

Dringend gesucht werden nach wie vor Fachkräfte mit Berufsausbildung: 78% (+4*) der Unternehmerinnen haben hier Probleme, bei den Entscheidern im Mittelstand liegt der Wert bei 73% (-5*). Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich bei dieser Befragungsgruppe jedoch die Nachfrage nach Fach- und Führungskräften mit Hochschulabschluss: 59% (+10*).

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen – Unternehmerinnen vs. Entscheider im Mittelstand



¹ n = 274 (2016), 354 (2015); ² n = 200 (2016), 203 (2015)

Keine Angaben = nicht dargestellt

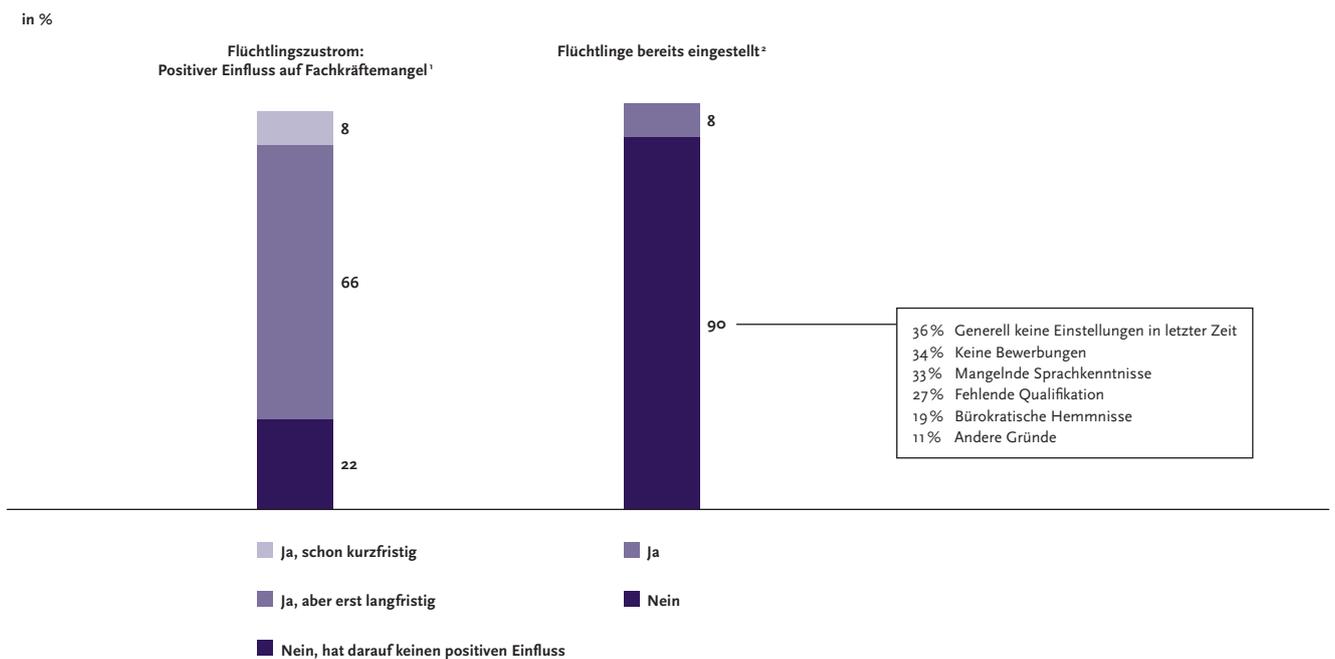
* Veränderung in Prozentpunkten

Flüchtlinge in Deutschland – Hoffnung auf positive Arbeitmarkteffekte

Zwei Drittel der befragten Unternehmerinnen sind der Ansicht, dass sich der Flüchtlingszustrom langfristig positiv auf den Fachkräftemangel auswirken wird.

Tatsächlich haben 90% der Befragten bislang selbst keine Erfahrungen gesammelt. Die Gründe sind unterschiedlicher Art, zum Beispiel: „generell in letzter Zeit keine Einstellungen“, „keine Bewerbungen“ oder „mangelnde Sprachkenntnisse“. Überraschenderweise sehen nur 19% der Unternehmerinnen „bürokratische Hemmnisse“ als ein Problem an.

Flüchtlingszustrom und Fachkräftemangel



¹ n = 274; ² n = 246

Keine Angaben = nicht dargestellt

Impressum

Herausgeber:

Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU)
Glinkastraße 32
10117 Berlin
Telefon: +49 (0)30 20 05 919-0
www.vdu.de

Deutsche Bank AG
Taunusanlage 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (0)69 910-3 90 18
www.deutsche-bank.de

Durchführende Institute:

EARSandEYES GmbH
Institut für Markt- und Trendforschung
Oberstraße 14 B, 20144 Hamburg

TNS Deutschland GmbH, Infratest Finanzforschung
Stieghorster Straße 86–90, 33605 Bielefeld

Verantwortlich:

Stephanie Bschorr, VdU
Claudia Große-Leege, VdU
Martina Eich-Ehren, Deutsche Bank
Olaf Petersen, Deutsche Bank
Dr. Alexander Winkler, Deutsche Bank

Gestaltung:

Die G2 Werbeagentur GmbH
Gerhardt & Gustmann, Frankfurt am Main

Druck:

Franz Kuthal GmbH & Co. KG, Mainaschaff

Stand:

April 2016

© Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU)
Deutsche Bank AG

Ansprechpartner bei Rückfragen

Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU)

Claudia Große-Leege

Telefon: +49 (0)30 200 59 19-10

E-Mail: claudia.grosse-leege@vdu.de

Deutsche Bank AG

Claudio De Luca

Telefon: +49 (0)30 3407-2686

E-Mail: claudio.deluca@db.com

Für Smartphone-Nutzer

Scannen Sie den untenstehenden QR-Code mit Ihrem QR-Code-Reader und Sie gelangen direkt zur Internetseite...



... des Verbands deutscher Unternehmerinnen.



... der Deutschen Bank.