

Initiative #startupdiversity – Für mehr Frauen im Startup-Ökosystem

Einleitung

Mit nur knapp 16% ist der Anteil der Startup-Gründerinnen in Deutschland extrem gering, bei Tech-Startups sind es sogar nur 14%. Das verdeutlichen der aktuelle veröffentlichte Female Founders Monitor 2020 und der Bitkom Startup Report 2020. Besonders gravierend ist, dass der Wert seit der ersten Erhebung 2013 (13%) kaum angestiegen ist!

Grund dafür sind zahlreiche Barrieren für Gründerinnen, die durchaus auch auf strukturelle Benachteiligungen von Frauen im Startup-Bereich zurückzuführen sind. Das Spektrum reicht von festgefahrenen Rollenbildern in der Gesellschaft, über fehlende Zugänge zu Netzwerken bis hin zu fehlenden Mitteln bei der Finanzierung. Dieses Positionspapier beleuchtet die bestehenden Probleme und Hintergründe und entwickelt darauf aufbauend zielgerichtete Lösungsansätze, um diese Barrieren zu überwinden bzw. zu beseitigen.

Das Startup-Ökosystem steht für Offenheit und Vielfalt. Diese Prinzipien müssen sich zunehmend auch in der Zusammensetzung der Gründungsteams ebenso wie bei den Mitarbeitenden widerspiegeln. Der Fokus auf Gründerinnen ist dabei ein wichtiger erster Schritt, um das Thema Diversität in Startups insgesamt voranzutreiben.

Zentrale Punkte für die Stärkung von Gründerinnen im Startup-Ökosystem sind zum einen die Steigerung der Anzahl von Frauen in wirtschaftlichen Schlüsselpositionen sowie bei Investoren. Und zum anderen ein kultureller Wandel, der veraltete Rollenbilder aufbricht und Frauen ermutigt, sich im Startup-Ökosystem zu etablieren. Die Stärkung der Gründungsaktivitäten von Frauen ist kein Selbstzweck, sondern gesellschaftlich erforderlich und vor allem ein Gebot ökonomischer Vernunft und Notwendigkeit!

Warum braucht Deutschland mehr Gründerinnen?

1. Durch eine höhere Anzahl an Gründerinnen im Startup-Bereich wird bisher ungenutztes Potenzial an innovativen Gründungsideen besser ausgeschöpft und damit die Wertschöpfung insgesamt erhöht.
2. Studien zeigen, dass Startups mit Frauen im Gründungsteam im Vergleich zu reinen Männerteams signifikant mehr Umsatz generieren und einen höheren Return on Invest aufweisen.¹
3. Die Entwicklung neuer Technologien erfordert vielseitige Kompetenzen. Interdisziplinäre Teams sind gefragt, um neue Lösungen und Denkansätze zu finden. Gerade hier kann die stärkere Einbindung von Frauen das Kompetenzspektrum entscheidend erweitern und neue Innovationen generieren.²
4. Zu wenige Produkte und Dienstleistungen adressieren bisher Frauen als Kundinnen, sodass hier gerade für Gründerinnen noch große Markt- und Wachstumschancen liegen und weitere Produkt- und Innovationspotentiale gehoben werden können.
5. Mit ihrer im Vergleich zu männergeführten Startups stärkeren Ausrichtung auf soziale und nachhaltige Geschäftsmodelle, tragen Gründerinnen Innovationen in gesellschaftlich besonders relevante Felder wie etwa den Gesundheits- und Bildungssektor.³

¹ Abouzahr, F.; Taplett, F.; Krentz, M. & Harthorne, J. (2018): Why Women-Owned Startups Are a Better Bet.

² Women Matter Time to accelerate Ten years of insights into gender diversity, McKinsey 2017

³ Hirschfeld, A.; Gilde, J. & Wöss, N. (2020): Female Founders Monitor 2020.

Um diese Potenziale zum Nutzen der gesamten Volkswirtschaft zu heben, unterbreiten wir nachfolgend konkrete Empfehlungen für vier Adressatengruppen:

1. Private Venture Capital-Gesellschaften – Größere Transparenz durch selbstverpflichtendes regelmäßiges Reporting zu Female Investments
2. Scaleups als Keimzelle der nächsten Gründergeneration nutzen und Frauen im Management fördern
3. Öffentliche Investoren und öffentliche Förderinstrumente als Hebel für mehr Investitionen in weiblich geführte Startups nutzen
4. Staatliche Akteure und öffentliche Bildungsinstitutionen in die Pflicht nehmen

1. Selbstverpflichtendes Reporting zu Female Investments von Venture Capital Fonds (VCs)

Bisher erhalten Startups von Gründerinnen deutlich weniger Kapital als von Männern gegründete Startups. Vor allem beim für das Wachstum und die Skalierung so wichtigen Venture Capital von Fonds, die in der Lage sind, großvolumige Finanzierungsrunden zu stemmen, sind Frauen stark unterrepräsentiert: Rein männliche Teams erhielten im Jahr 2019 92 Prozent der gesamten Risikofinanzierung in Europa.⁴

Die Ursachen für diese Schieflage sind vielfältig: Unter anderem spielen unterschiedliche Motivlagen und Branchenschwerpunkte eine Rolle. Gleichzeitig sind Frauen im Bereich der Finanzierung mit klaren Benachteiligungen konfrontiert. Im Investmentprozess wirkt vor allem während des Pitches ein »Gender Bias«, der die Chancen von Gründerinnen im Vergleich zu Gründern klar benachteiligt.⁵ Gründerinnen werden bei vergleichbarer Qualität ihres Unternehmens von potenziellen Investorinnen und Investoren mit anderen Fragen konfrontiert als Gründer: Männer erhalten meist die Möglichkeit, über ihre Visionen für die Zukunft zu sprechen – Frauen sollen dagegen häufiger Auskunft zum aktuellen Kundenstamm geben und konkrete Finanzprognosen liefern.⁶

Ziel muss es sein, diesen »Gender Bias« zu überwinden und Startup-Gründerinnen bei der VC-Finanzierung gleichberechtigt zu berücksichtigen. Dazu sollte bei den VCs selbst angesetzt werden. Wir wollen dafür sorgen, dass sich VCs ihrer besonderen Rolle stärker bewusst werden – allein aus eigenem Renditeinteresse. Denn Startups mit Frauen im Gründungsteam erwirtschaften im Vergleich zu reinen Männerteams signifikant mehr Umsatz und einen höheren Return on Invest.⁷ Daher schlagen wir eine Selbstverpflichtung von VCs zu einem öffentlich zugänglichen Reporting vor. Dieses Reporting könnte sich mittelfristig zu einem wichtigen Investitionskriterium für Limited Partner wie Versicherungen, Pensionskassen oder Versorgungswerke entwickeln. Damit könnte ein sich selbst befeuernder Kreislauf geschaffen werden.

Das Reporting sollte folgende Kennzahlen beinhalten:

1. Geschlechterverteilung Portfoliounternehmen
 - i. Gründerinnen (Anteil in %)
 - ii. Reine Frauentteams / gemischte Teams / reine Männerteams (Anteil)

⁴ Atomico: The State of European Tech 2019

⁵ Hassan, K.; Varadan, M. & Zeisberger, C. (2020): How the VC Pitch Process Is Failing Female Entrepreneurs. Harvard Business Review.

⁶ Kanze, D.; Huang, L.; Conley, M. & Higgins, T. (2017): Male and Female Entrepreneurs Get Asked Different Questions by VCs – and It Affects How Much Funding They Get. Harvard Business Review

⁷ Abouzahr, F.; Taplett, F.; Krentz, M. & Harthorne, J. (2018): Why Women-Owned Startups Are a Better Bet.

#startupdiversity

2. Geschlechterverteilung eigenes Investment-Team
 - i. Geschlechterverteilung unter allen Mitarbeitenden
 - ii. Weibliche General Partner (Anteil)
 - iii. Weibliche Investorinnen (Anteil)

3. Sensibilität und bestehende Maßnahmen
 - i. Bedeutung/Stellenwert des Themas im Unternehmen (Skala)
 - ii. Existierende und sich in Planung befindliche Maßnahmen, um Frauenanteil im Portfolio zu erhöhen
 - iii. Existierende und sich in Planung befindliche Maßnahmen, um Frauenanteil im eigenen Unternehmen zu steigern

Diese Kennzahlen wollen wir (Bundesverband Deutsche Startups und Bitkom) regelmäßig abfragen und in geeigneter Form veröffentlichen.

Durch die Erfassung und Veröffentlichung der Kennzahlen werden Investorinnen und Investoren sich der Zusammensetzung ihres eigenen Portfolios und Teams bewusster und Schief lagen bei der Geschlechterverteilung sichtbar. Auch die Mitarbeitenden der VCs werden so stärker für das Thema sensibilisiert. Dies sollte Grundlage für eigene gesteckte Ziele zur Förderung von Female Founders und Investorinnen sein.

Die kontinuierliche Evaluation ist vor allem auch für die VCs wichtig, weil die neu geschaffene Transparenz ein etwaiges Gegensteuern ermöglicht – oder auch positive Effekte ergriffener Maßnahmen dokumentiert. Dadurch geraten sowohl Gründerinnen als auch Investorinnen stärker in den Fokus der VCs. Das hat auch positive Wirkung auf (angehende) Gründerinnen: Sie sehen, dass Female Founders im Investmentsektor an Bedeutung gewinnen und werden ermutigt, ihre Unternehmen bei VCs zu pitch. Durch die Zusammenwirkung dieser beiden Effekte kann mittel- bis langfristig einerseits der Anteil an Investitionen in Startups von Gründerinnen deutlich erhöht werden und andererseits – als mittelbare Folge – der Anteil von Gründerinnen insgesamt gesteigert werden.

2. Öffentliche Investoren und öffentliche Förderinstrumente als Hebel nutzen

Gerade öffentlichen Investoren kommt beim Thema Female Founders eine besondere Rolle zu; sie sollten hier mit gutem Beispiel vorangehen – ebenfalls bereits allein aus Renditeüberlegungen.

Insbesondere öffentlich finanzierte LPs, wie z.B. die KfW Capital oder der European Investment Fund (EIF), können hier besondere Hebelwirkungen entfalten. Die USA machen es uns in diesem Punkt vor: Limited Partner (die Investoren der Fonds) investieren dort nicht, wenn VCs keine Frauen in den entsprechenden Positionen haben.

Aber auch öffentlichen VC-Gesellschaften, die direkt in Startups investieren, kommt eine herausragende Bedeutung zu. Bisher gibt es dort kaum Frauen im Top-Management. Dass der High-Tech Gründerfonds als Public Private Partnership bereits drei Partnerinnen in seinen Reihen hat, ist ein gutes Signal.

Darüber hinaus wäre eine signifikante Steigerung der Gründerinnenquote in den Portfolios ein weiterer wichtiger Schritt. Daher schlagen wir vor:

#startupdiversity

1. Jeweils mindestens 30% der Geschäftsführung, Partner und weitere leitende Positionen im Investment-Team öffentlicher VCs sollten von Frauen besetzt werden.
2. Gründung eines separaten Fonds, der sich speziell an Gründerinnen richtet: Dieser Fonds könnte in Form eines Evergreen-Fonds (also ohne feste Laufzeit) gestaltet sein. Die Ausgestaltung des dargestellten Fonds in Form eines Evergreen-Fonds würde der Art und Weise von Frauen geführten Unternehmen Rechnung tragen. Diese fokussieren sich unter anderem stärker auf langfristige Profitabilität und Bereiche, die große soziale Mehrwerte stiften.
3. Staatliche Fördertöpfe, wie zum Beispiel das Exist-Gründerstipendium, könnten eine Gründerinnenquote einführen. Die Verpflichtung zu einer Frauenquote im Rahmen der Vergabe öffentlicher Fördermittel forciert ein Umdenken in der Gründerszene und an Hochschulen (von denen die Mehrzahl der Stipendien beantragt und verwaltet werden).

3. Selbstverpflichtende Förderung von Frauen im Management von Scaleups

Gründerinnen sind auch für die Stärkung von Frauen in der Tech-Branche insgesamt enorm wichtig – so werden in Startups mit gemischten Gründungsteams im Mittel zweieinhalbmal so viele Frauen eingestellt wie in Unternehmen mit rein männlichen Teams.⁸ Daher brauchen wir dringend auch mehr Frauen in den Führungspositionen der aufstrebenden Tech-Unternehmen.

Bereits etablierten Scaleups, also Startups mit einer Größe von etwa mind. 200 Mitarbeitenden, kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Sie könnten als Vorbild vorangehen und Frauen in Managementpositionen gezielt stärken. Dies kann durch selbstgesteckte Vorgaben, wie z.B. spezielle Fördermaßnahmen, eine gezielte Personalentwicklungsplanung, Mentoring- und Coaching-Support oder die öffentliche Unterstützung von Frauen in Führungsrollen geschehen.

Um diesen Prozess anzustoßen halten wir im ersten Schritt ein öffentliches Bekenntnis zur Frauenförderung sowie ggf. eine transparente Kommunikation zu firmeninternen Maßnahmen für sinnvoll. Diese Maßnahmen wollen wir (Startup-Verband und Bitkom) unterstützen, indem wir bspw. mit einer einmal jährlich stattfindenden Umfrage unter beteiligten deutschen Scaleups den Status quo in der Scaleup-Szene beleuchten. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Erfassung des Frauenanteils auf der Ebene des C-Level-Managements und anderer Führungsebenen.

4. Staatliche Akteure und öffentliche Bildungsinstitutionen in die Pflicht nehmen

Neben der ungleichen Finanzierung sind geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Rollen und Kompetenzen eine weitere Ursache, die eine geringere Gründerinnenquote zur Folge hat. Im Unterschied zur Verbesserung der Finanzierung von Gründerinnen, für die klare und wirksame Hebel aufgezeigt wurden, ist dieses kulturelle Problem wesentlich komplexer und weitreichender. Auch wenn die beschriebenen Maßnahmen im Investmentsektor helfen, Geschlechterstereotype aufzubrechen, muss hier an einer Reihe weiterer Stellen angesetzt werden. Folgende Maßnahmen schlagen wir vor:

⁸ Kauffman Foundation (2019): Startups With At Least 1 Female Founder Hire 2.5x More Women.

1. **Unternehmertum und MINT-Fächer an Schulen und Hochschulen fördern**

Der einfachste Weg Geschlechterstereotype aufzulösen, ist es, diese sich erst gar nicht manifestieren zu lassen. Daher muss möglichst früh bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen angesetzt werden. Informatik und Unternehmertum sollten deshalb am besten schon in der Schule und auch an Hochschulen gelehrt werden, sodass die für das Gründen so wichtige Expertise beiden Geschlechtern gleichermaßen und einheitlich vermittelt wird.

Eine breite und früh angelegte Förderung des allgemeinen »Gründungsspirit« könnte bspw. durch regelmäßige »Gründerstunden«, bei denen Gründerinnen und Gründer in Schulen von ihren Erfahrungen berichten, erreicht werden. Der Karriereweg »Gründen« sollte zudem auch in sämtliche Berufsorientierungsprogramme aufgenommen werden, um die Unternehmensgründung als echte Karriereoption zu etablieren. Auch an den Hochschulen und Universitäten sollte ein verpflichtendes, fachübergreifendes Angebot eines Moduls »Entrepreneurship« eingeführt werden.

2. **Bessere Absicherung von Frauen während der Familiengründung**

Es bedarf einer auf junge Gründerinnen und Gründer ausgerichtete Reform des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes. Damit würden Gründerinnen und Gründer auch in der Phase der Familiengründung finanziell und sozial besser abgesichert.

In vielen Fällen fällt bei Frauen die Gründungsphase mit der Familiengründung zusammen. Die soziale und finanzielle Absicherung von jungen Müttern ist daher ein wesentlicher Hebel, um mehr Frauen zum Gründen zu motivieren. Hierfür bedarf es einer Reform des Mutterschutzgesetzes, so dass auch selbstständige Frauen Berücksichtigung finden. Zudem plädieren wir für eine Flexibilisierung des Elterngeldes, sodass Gründerinnen das Elterngeld auch zweckgebunden für eine private Kinderbetreuung einsetzen können. Denn ein Betreuungsanspruch erst ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes sowie eine berufliche Auszeit von einem Jahr, gehen an der Realität von Gründerinnen vorbei. Wir fordern daher den flächendeckenden Ausbau an kostenfreien Betreuungsplätzen sowie die Ausweitung des Betreuungsanspruches, der den individuellen Ansprüchen von Gründerinnen gerecht wird. Zudem sollte die Inanspruchnahme der Elternzeit auch für Väter weiter gestärkt werden. Auch die im Koalitionsvertrag enthaltene Gründerzeit sowie die Unterstützung bei haushaltsnahen Dienstleistungen können den Übergang aus der Beschäftigung in die selbstständige Gründung erleichtern und sollten dringend von der Politik vorangetrieben werden.

3. **Aufzeigen von neuen Rollenbildern z.B. im Rahmen einer breit angelegten öffentlichen Kommunikationskampagne**

Vorbilder spielen eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, das »Gründen« als attraktive berufliche Perspektive bei Mädchen und jungen Frauen zu verankern. Role Models für Schülerinnen, Studentinnen und alle Frauen schaffen Inspiration und können Stereotype aufbrechen. Deshalb empfehlen wir eine groß angelegte, öffentlichkeitswirksame Informations- und Kommunikationskampagne des Bundes. Diese sollte neben der Sichtbarmachung von Vorbildern, bspw. durch eine bundesweite, öffentliche 360-Grad-Kampagne, auch eine digitale Aufbereitung aller öffentlichen Förderungen auf Landes-, Bundes und EU-Ebene beinhalten, sodass Gründerinnen und gründungswillige Frauen das breite Spektrum an Förderungen auf einen Blick erfassen können. Dabei sollte eine geschlechterneutrale Sprache Berücksichtigung finden.