

Start-ups und soziale Herkunft

Was Gründer:innen prägt und antreibt



Impressum

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Mai 2024

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
www.bertelsmann-stiftung.de

Autor:innen

Dr. Alexander Hirschfeld
Jannis Gilde
Vanusch Walk
Mia Ansorge

Verantwortlich

Julia Scheerer

Lektorat

Rudolf Jan Gajdacz, München

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Bildrechte

Titelbild: © Aleksey – stock.adobe.com;
farblich bearbeitet
Seite 5 © Kai Uwe Oesterhelweg; oben
Seite 5 © Startup-Verband; unten

Der **Text** und die **Grafiken** dieser Publikation sind lizenziert unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0) Lizenz. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>



Davon ausgenommen sind alle **Illustrationen, Fotos** und **Logos**, sie unterfallen nicht der oben genannten CC-Lizenz.

Bevorzugte Zitierweise

Hirschfeld Alexander, Jannis Gilde, Vanusch Walk und Mia Ansorge (2024): Start-ups und soziale Herkunft – Was Gründer:innen prägt und antreibt. Hrsg. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

DOI 10.11586/2024058

Start-ups und soziale Herkunft

Was Gründer:innen prägt und antreibt

Inhalt

Kernergebnisse	6
Key findings	7
1 Soziale Herkunft und Unternehmertum	8
1.1 Soziale Herkunft als (neuer) Faktor im Start-up-Ökosystem	8
1.2 Start-up-Gründer:innen besser verstehen	8
1.3 Start-ups sind anders	9
2 Start-up-Gründer:innen und ihre soziale Herkunft	10
2.1 Jung und akademisch: Start-up-Gründer:innen haben klare Charakteristika	10
2.2 Family matters: Relevante Faktoren identifizieren	11
2.3 Soziale Herkunft im Start-up-Ökosystem sichtbar machen	13
3 Wie soziale Herkunft Start-up-Gründer:innen prägt	15
3.1 Voraussetzungen sind unterschiedlich, aber Ziele ähnlich	15
3.2 Nicht alle Wege führen zur Finanzierung	16
3.3 Vorbilder, Unterstützung und Sicherheit sind Einflussgrößen	18
4 Mehr Gründungen für unser Start-up-Ökosystem	21
Literatur- und Quellenverzeichnis	22

Vorbilder machen Start-ups

Family matters – das gilt auch im Bereich Start-ups. Frauen gründen deutlich seltener als Männer in Deutschland, Migrant:innen deutlich häufiger, als die Allgemeinheit annimmt. Diese beiden Dimensionen von Diversität sind vergleichsweise bekannt. Weniger offensichtlich ist dagegen, welchen sozioökonomischen Hintergrund Gründer:innen in Deutschland mitbringen. Daher nehmen wir mit unserem gemeinsamen Report erstmalig das Thema soziale Herkunft im deutschen Start-up-Ökosystem in den Blick und zeigen, wie wichtig Vorbilder bei Lebens- und Karriereentscheidungen sind. So hat zum Beispiel ein Viertel der Start-up-Gründer:innen Eltern, die bereits unternehmerisch tätig sind bzw. waren.

Die unternehmerische Erfahrung der Eltern ebenso wie ihre Bildung, das zeigt die Studie deutlich, prägen und treiben unsere Start-up-Gründer:innen. Der positive Einfluss solcher Vorbilder ist gut und wichtig. Gleichzeitig sind die Ergebnisse aber auch ein Hinweis darauf, dass wir die Start-up-Gründung als Karriereweg noch viel stärker in die Breite bringen müssen. Das gilt insbesondere mit Blick auf Arbeiterfamilien, die in Sachen Erfahrungen, Netzwerke und Unterstützungsmöglichkeiten im Nachteil sind. Dies ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch eine der wirtschaftlichen Entwicklung. Denn um mehr Start-ups hervorzubringen, müssen wir das vorhandene Potenzial an motivierten Talenten bestmöglich nutzen.

Was gilt es konkret zu tun? Wir müssen Vorbilder im gesamten Bildungssystem und in der Gesellschaft sichtbarer machen, um die Menschen fürs Gründen zu begeistern, die über ihr privates Umfeld weniger Kontakt zu Unternehmertum haben. Es mag nur ein kleiner Baustein für mehr Gerechtigkeit im Bildungs-

system sein, aber Role-Models können Kinder und Jugendliche zu einer unternehmerischen Laufbahn inspirieren. Für einen wirtschaftlichen Aufbruch in den kommenden Jahren brauchen wir mehr Start-up-Gründungen – müssen also mehr potenzielle Gründer:innen erreichen.

Denn unser Report zeigt auch: Wenn erst einmal die Hürde zur Gründung genommen wurde, sind die Begeisterung und Ambitionen bei allen Gründer:innen gleich – egal welchen familiären Hintergrund sie haben. Neun von zehn Gründer:innen würden wieder ein Unternehmen aufbauen, ungeachtet davon, „woher sie kommen“. Dieses immense Potenzial für Wachstum und Innovation gilt es zu adressieren: Lasst uns auf Basis der Ergebnisse diskutieren und gemeinsam daran arbeiten, unser Ökosystem noch offener für alle Talente zu machen!



Dr. Daniel Schraad-Tischler
Director Sustainable Economics
Bertelsmann Stiftung



Franziska Teubert
Geschäftsführerin
Startup-Verband

Kernergebnisse

- 1. Starker Bildungshintergrund wird weitergegeben:** 85 Prozent der deutschen Start-up-Gründer:innen haben einen akademischen Abschluss und das gilt häufig auch für ihre Eltern; so haben 53 Prozent der Väter und 38 Prozent der Mütter einen akademischen Abschluss – gegenüber 18 Prozent in der Bevölkerung zwischen 55 und 74 Jahren.
- 2. Vorbilder in der Familie schaffen neue Unternehmer:innen:** Bei 38 Prozent der Gründer:innen war mindestens ein Elternteil selbstständig tätig – bei 24 Prozent haben diese sogar Unternehmen mit Angestellten geführt. So können die Eltern als Role-Models und Mentor:innen bei der Start-up-Gründung dienen.
- 3. Akademischer und unternehmerischer Background hilft:** Gründer:innen aus Akademiker- und Unternehmerhaushalten (53 bzw. 65 Prozent) wurden häufig bei ihrer Entscheidung zur Gründung in der Familie bestärkt und haben bis heute größere Netzwerke im Freundeskreis.
- 4. Ob Arbeiter oder Unternehmerkind – Ambition ist da:** Wenn erst einmal ein Start-up gegründet wurde, wird groß geplant und sowohl Gründer:innen aus Arbeiter- als auch Unternehmerhaushalten (64 bzw. 70 Prozent) möchten ihr Unternehmen zum erfolgreichen Exit führen.
- 5. Aber „family matters“ – auch beim Unternehmensaufbau:** Obwohl die Ziele ähnlich sind, sammeln Gründer:innen mit Unternehmereltern häufiger als ihre Pendanten aus Arbeiterfamilien externes Kapital ein (63 Prozent gegenüber 46 Prozent) – in der Folge haben die Start-ups der Letztgenannten im Schnitt nur etwa halb so viele Mitarbeiter:innen.

Key findings

- 1. Higher educational attainment levels are passed on from one generation to the next:** In Germany, 85% of startup founders hold academic degrees. A significant share of their parents also have tertiary level degrees, with 53% of fathers and 38% of mothers having obtained such degrees. These percentages are considerably higher than the 18% of individuals aged 55 to 74 in the general population holding academic degrees.
- 2. Role models in the family foster new founders and entrepreneurs:** Some 38% of founders have at least one parent who is self-employed, and 24% have at least one parent who has run a business with employees. Parents can thus serve as role models and mentors for founders.
- 3. Entrepreneurial experience and higher education levels in the family offer advantages:** Founders from households with tertiary attainment levels and entrepreneurial experience (53% and 65%, respectively) have often been encouraged by their family to start their own business and maintain access to extensive networks through their circle of friends.
- 4. Ambition is prevalent, regardless of socioeconomic background:** After launching a startup, founders from both working-class and entrepreneurial households (64% and 70%, respectively) report targeting a successful exit for their company.
- 5. Nonetheless, “family matters” – even when building a business:** Although they share similar goals, founders with entrepreneurial parents (63%) are more likely to raise external capital than their counterparts from working-class families (46%). As a result, their startups have, on average, only about half as many employees.

1 | Soziale Herkunft und Unternehmertum

1.1 | Soziale Herkunft als (neuer) Faktor im Start-up-Ökosystem

„Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm“ – allein die weite Verbreitung dieses alten und bekannten Sprichwortes spricht Bände. Auch wenn wir es nicht wahrhaben wollen, die soziale Herkunft macht einen Unterschied und beeinflusst den Lebensweg jedes Einzelnen. Da sind die Kenntnisse und Fähigkeiten, die einem die Eltern mitgeben, die Kontakte und finanzielle Ressourcen und nicht zuletzt die „feinen Unterschiede“ (Bourdieu 1979), also unsere Art zu sprechen und sich zu verhalten. All das hat nicht nur Einfluss auf unser Denken und Handeln, sondern eben auch auf unseren schulischen und beruflichen Erfolg.

Wer wir sind und was wir erreichen, ist also nicht unabhängig davon, wo wir herkommen. Gleichzeitig ist sozialer Aufstieg heute Normalität und das Leistungsprinzip hat sich in unserer Gesellschaft als Grundwert durchgesetzt. „Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg“ – diese Redensart zeigt, die Menschen wissen um ihre enormen Möglichkeiten und glauben daran, sie realisieren zu können. Insbesondere in der Wirtschaft geht es primär um Leistung und das sorgt dafür, dass sich Einsatz und harte Arbeit lohnen. Der Einfluss sozialer Herkunft verschwindet zwar auch hier nicht völlig, tritt aber in den Hintergrund.

Diese Studie nimmt ein echtes Spannungsfeld beim Thema soziale Herkunft in den Fokus: das Start-up-Ökosystem. Auf der einen Seite steht jenseits von Sport- und Musikkarrieren kaum etwas mehr für sozialen und finanziellen Aufstieg als die Gründung eines Unternehmens. Das zeigt sich auch kulturell. So leh-

nen Gründer:innen üblicherweise die Statussymbole der alten Wirtschaft ab: Hoody, Sneaker und die informelle Art stehen für Offenheit und Zugänglichkeit. Andererseits leben erfolgreiche Start-up-Gründer:innen von starken Netzwerken, dem häufig informellen Zugang zu finanziellen Mitteln und einem selbstsicheren Auftreten, also von Ressourcen und Eigenschaften, bei denen der soziale Hintergrund eine wichtige Rolle spielt. Ziel dieser Studie ist es daher, herauszuarbeiten, welchen Unterschied die soziale Herkunft im Start-up-Bereich macht, als auch, was genau Gründer:innen prägt und antreibt.

1.2 | Start-up-Gründer:innen besser verstehen

Bevor wir tiefer in das Thema eintauchen, ist es wichtig, kurz den Gegenstand zu umreißen. Die Begriffe soziale Herkunft und sozialer Hintergrund werden hier synonym verwendet und darunter die sozioökonomische Stellung der Familie und der kulturelle Hintergrund der Eltern verstanden. Dabei hat sich in Ländern wie Deutschland der kulturelle Aspekt und vor allem der Bildungsgrad der Eltern zunehmend als einer der zentralen Indikatoren herauskristallisiert. Im Kontext Unternehmertum ist außerdem die berufliche Position besonders wichtig, die neben der kulturellen auch Aspekte der sozioökonomischen Dimension erfasst.

Die soziale Herkunft und deren Einfluss auf Bildung und Karriere spielen nicht ohne Grund in der Forschung und gesellschaftlichen Diskussion eine so zentrale Rolle. Einerseits sind die dahinterliegenden

Mechanismen absolut nachvollziehbar und auf den ersten Blick unproblematisch: Natürlich wollen Eltern immer das Beste für ihre Kinder und wenn Erfahrungen und Kenntnisse an die nächste Generation weitergegeben werden, hilft das nicht nur dem Einzelnen, sondern auch Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt. Gleichzeitig besteht dabei aber die Gefahr, dass so bestimmte Gruppen von der Chance auf Erfolg ausgeschlossen werden. Wenn beispielsweise Kontakte und das kultivierte Auftreten im Bewerbungsprozess mehr zählen als die beruflichen Fähigkeiten, stelle ich nicht nur die falsche Person ein, sondern raube den guten Leuten auch die Lust und den Glauben ans System. Somit werden die Prinzipien der Chancengleichheit und Leistung infrage gestellt und die wirtschaftliche Produktivität gefährdet.

Dieses Spannungsverhältnis von sozialer Herkunft, Leistung und Motivation macht die Analyse des Start-up-Bereichs so spannend und wichtig. Um Gründungen und Start-ups in Deutschland voranzubringen, braucht es alle motivierten Talente und der Sektor bietet enorme Möglichkeiten des Erfolgs und Aufstiegs jenseits ausgetretener Karrierepfade. Gleichzeitig wissen wir, insbesondere aus den Analysen des Gender Gaps im Start-up-Ökosystem (Hirschfeld et al. 2022), dass soziale Mechanismen auch hier wirken und vor allem Netzwerke eine große Rolle spielen.

1.3 | Start-ups sind anders

Während die Auswirkungen der sozialen Herkunft, etwa auf den Bildungsweg oder den Karriereerfolg, seit Längerem erforscht werden, fehlen bisher entsprechende Analysen für das Start-up-Ökosystem. Mit dem Ziel, diese Lücke zu schließen, wurde der Deutsche Start-up Monitor (DSM) in der Befragungswelle 2023 um dieses Thema ergänzt. Ausgehend von bisher beschriebenen, bestimmenden Faktoren der sozialen Herkunft wurden die schulische und berufliche Ausbildung beider Eltern abgefragt sowie die Art der beruflichen Tätigkeit, die deren Erwerbsleben bestimmt hat. Durch die enge Orientierung dieser Fragen am Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes können aussagekräftige Vergleiche zur Gesamtbevölkerung in Deutschland gezogen werden, etwa in

Bezug auf den Anteil der Akademiker:innen oder der Selbstständigen.

Der seit 2012 jährlich durchgeführte DSM ist mit zuletzt über 1.800 teilnehmenden Gründer:innen die größte Befragung im deutschen Start-up-Ökosystem und ermöglicht Einblicke in soziodemographische Kerndaten der Gründer:innen sowie zentrale Aspekte und Erfolgsfaktoren ihrer Unternehmen (Deutscher Startup Monitor 2023). Auf Basis dieses umfassenden Datensatzes kann über die bloße Beschreibung des sozialen Hintergrunds der Gründer:innen hinausgegangen werden und es können auch Auswirkungen des sozialen Hintergrunds auf die Einstellungen der Befragten und den unternehmerischen Erfolg analysiert werden.

Da mit dieser Studie erstmals der soziale Hintergrund der Start-up-Gründer:innen in den Fokus rückt, beschreibt das folgende zweite Kapitel zunächst überblicksartig die relevantesten Merkmale der Gründer:innen und ihrer Eltern, zeigt die Unterschiede zur Gesamtbevölkerung auf und führt im letzten Abschnitt (2.3.) die Unterteilung der Gründer:innen nach ihrer Ausbildung bzw. dem beruflichen Hintergrund ihrer Eltern ein. Auf dieser Grundlage werden im dritten Kapitel zentrale Effekte dieser Unterschiede herausgearbeitet: mit Blick auf das Mindset, den Erfolg und die Herausforderungen der Gründer:innen. Das vierte Kapitel schließt mit einer Diskussion der Ergebnisse, der Formulierung von Handlungsempfehlungen und mit einem Plädoyer für mehr Sensibilität für die Auswirkungen der sozialen Herkunft im Start-up-Ökosystem.

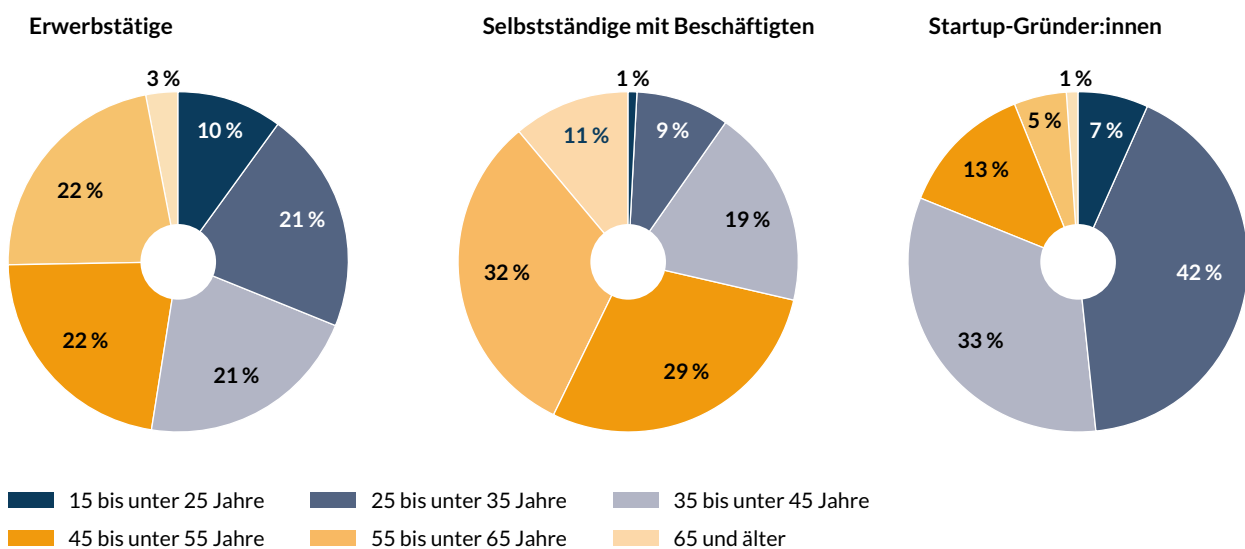
2 | Start-up-Gründer:innen und ihre soziale Herkunft

2.1 | Jung und akademisch: Start-up-Gründer:innen haben klare Charakteristika

Das Unternehmertum hat keine Werbekampagnen – braucht es aber vielleicht. Der demographische Wandel führt schon heute zu einem intensiveren Wettbewerb um Talente zwischen etablierten Unternehmen und Start-ups, aber auch zu einer sinkenden Zahl potenzieller Gründer:innen. Außerdem steht gerade das deutsche Start-up-Ökosystem vor vielfältigen spezifischen Herausforderungen, die dieses Problem noch verschärfen: Sei es die international niedrige Grün-

dungsneigung (GEM 2023), der überdurchschnittlich große Gender-Gap bei Gründungen sowie Finanzierungen (Hirschfeld et al. 2022) oder auch die ungenutzten Potenziale im Bereich der Hochschulen (McKinsey 2023). Neben diesen vieldiskutierten Dimensionen bildet die soziale Herkunft hier einen weiteren wichtigen Aspekt. Denn wenn aufgrund der sozialen Herkunft für große Teile der Bevölkerung der Aufbau eines eigenen Unternehmens keine relevante Karriereoption darstellt, bleibt der Pool möglicher Start-up-Gründer:innen gering.

Abbildung 1 | Altersverteilung in relevanten Vergleichsgruppen

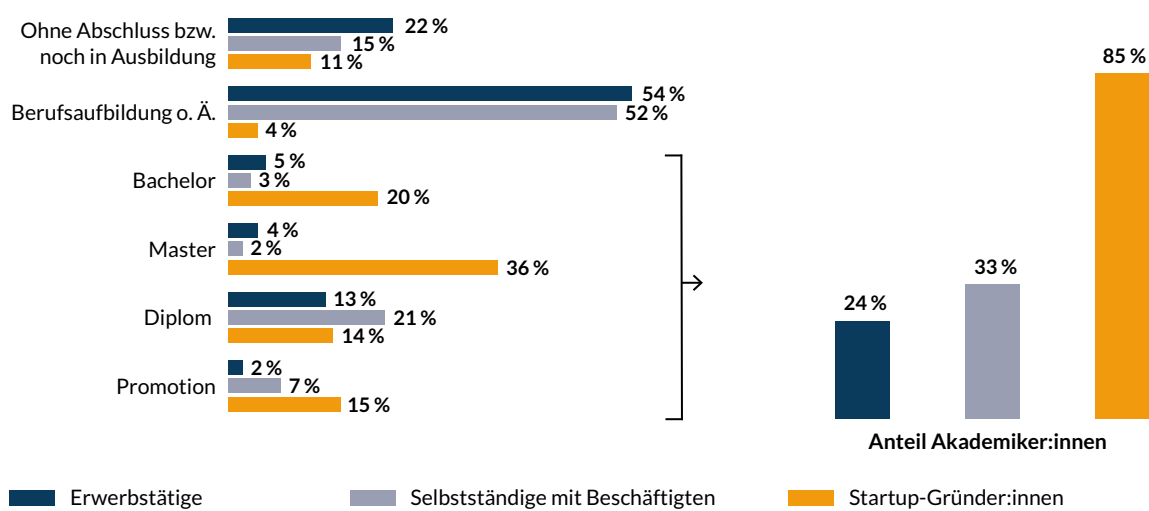


Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023 und Statistisches Bundesamt 2024
 Rundungsdifferenzen möglich

Die Analyse grundlegender demographischer Charakteristika zeigt neben dem schon genannten Gender-Gap im Ökosystem insbesondere zwei für diesen Report relevante Ergebnisse: Start-up-Gründer:innen sind (vergleichsweise) jung und akademisch ausgebildet. Mit einem Durchschnittsalter von rund 37 Jahren (Deutscher Startup Monitor 2023) sind sie nicht nur jünger als die Erwerbstätigen insgesamt (43 Jahre),

sondern auch als Selbstständige (51 Jahre) (Statistisches Bundesamt 2024). Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Start-up-Definition nur Unternehmen bis zu einem Alter von zehn Jahren umfasst, sodass per se langfristig erfolgreiche Start-up-Unternehmer:innen aus dieser Definition herausfallen.

Abbildung 2 | Berufs- und Studienabschlüsse in relevanten Vergleichsgruppen



Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023 und Statistisches Bundesamt 2024

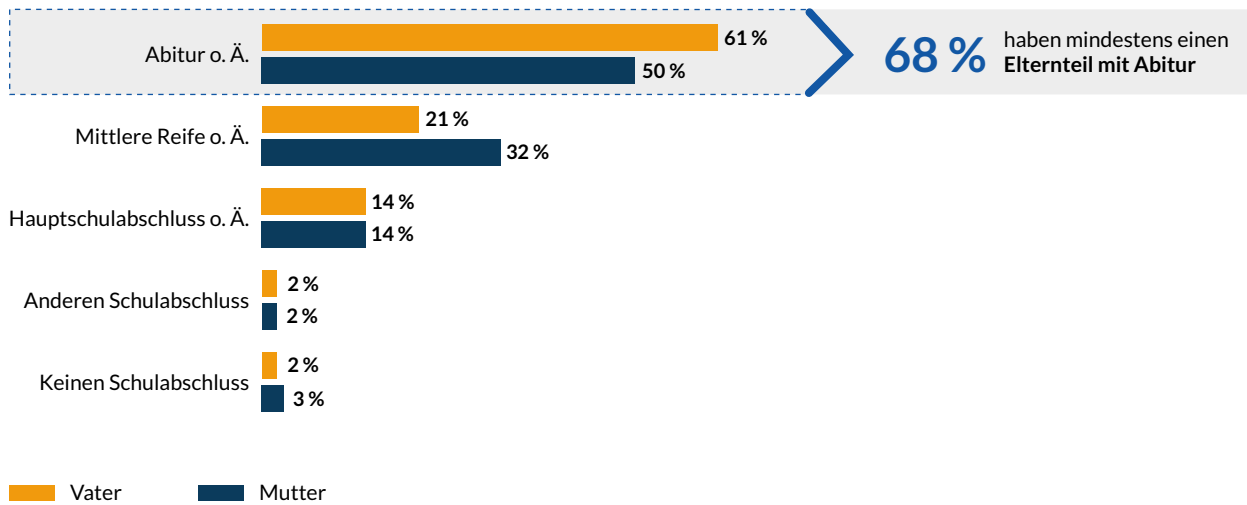
| BertelsmannStiftung

Noch deutlicher sind die Unterschiede beim Bildungshintergrund: Während unter Erwerbstätigen insgesamt etwa 24 Prozent einen akademischen Abschluss erworben haben, sind es unter Start-up-Gründer:innen ganze 85 Prozent. Die Gründung eines Start-ups setzt mit Blick auf die Produktentwicklung und Finanzierungsstrukturen weitreichende Qualifikationen voraus – zusätzlich entstehen viele Start-ups im Umfeld von Hochschulen. Entsprechend haben 38 Prozent der Gründer:innen einen Wirtschafts- und sogar 49 Prozent einen MINT-Abschluss (Deutscher Startup Monitor 2023). Damit zeigt sich bereits hier: Die Hürden bis zur Start-up-Gründung sind hoch und das Bildungssystem hat einen entscheidenden Einfluss auf die Zusammensetzung der Population der Start-up-Gründer:innen.

2.2 | Family matters: Relevante Faktoren identifizieren

Der Guardian überschrieb vor wenigen Jahren einen Artikel mit den Worten „Entrepreneurs are great, but it’s mom and dad who gave them their start“ (The Guardian 2021): Damit machte der Autor deutlich, dass viele erfolgreiche Unternehmer:innen neben ihren starken eigenen Leistungen in der Anfangsphase ihrer Unternehmen häufig vom familiären Umfeld unterstützt wurden. Um diesen Aspekt für deutsche Start-up-Gründer:innen zu analysieren, blicken wir im Folgenden auf die Bildungs- und Berufsabschlüsse sowie die berufliche Tätigkeit ihrer Eltern – immer unter Berücksichtigung vergleichbarer Zahlen in der Gesamtbevölkerung.

Abbildung 3 | Schulabschlüsse der Eltern der Gründer:innen



Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

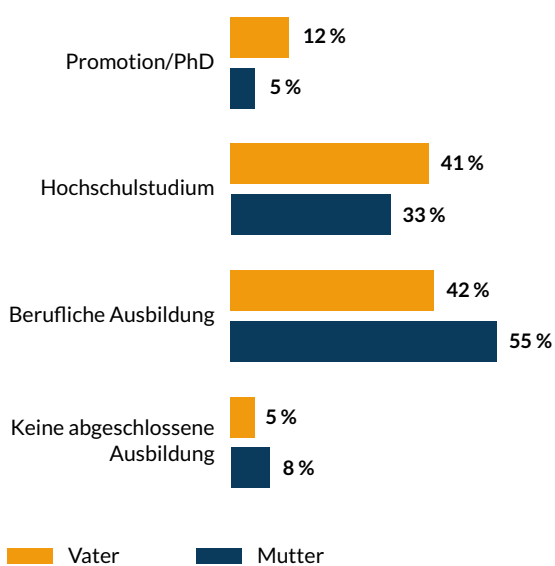
BertelsmannStiftung

Sechs von zehn Start-up-Gründer:innen haben mindestens einen Elternteil mit akademischem Abschluss (59 Prozent) – und sogar 14 Prozent mit Promotion. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung, insbesondere in der vergleichbaren Altersgruppe der Eltern, ist offensichtlich, dass Start-up-Gründer:innen überproportio-

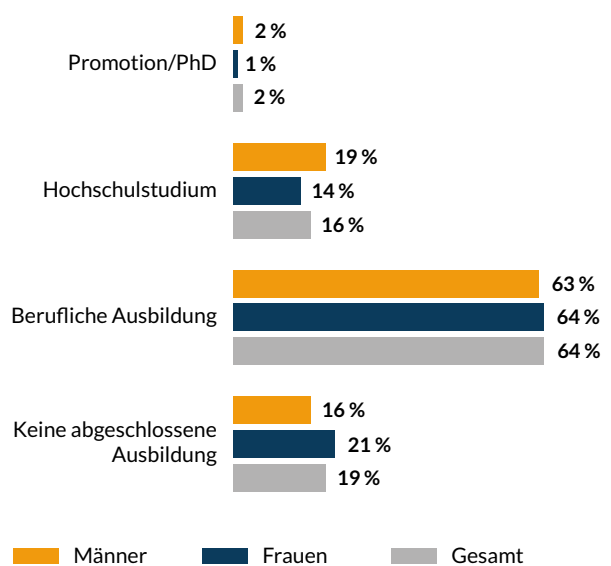
nal häufig aus Akademikerhaushalten kommen. Doch mit Blick auf die im vorherigen Kapitel dargestellte Akademikerquote unter den Gründer:innen ist das kaum verwunderlich und manifestiert die Schieflage des deutschen Bildungssystems auch im Start-up-Ökosystem: Von 100 Kindern von Akademiker:innen

Abbildung 4 | Berufsabschlüsse der Eltern der Gründer:innen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung

Eltern der Gründer:innen



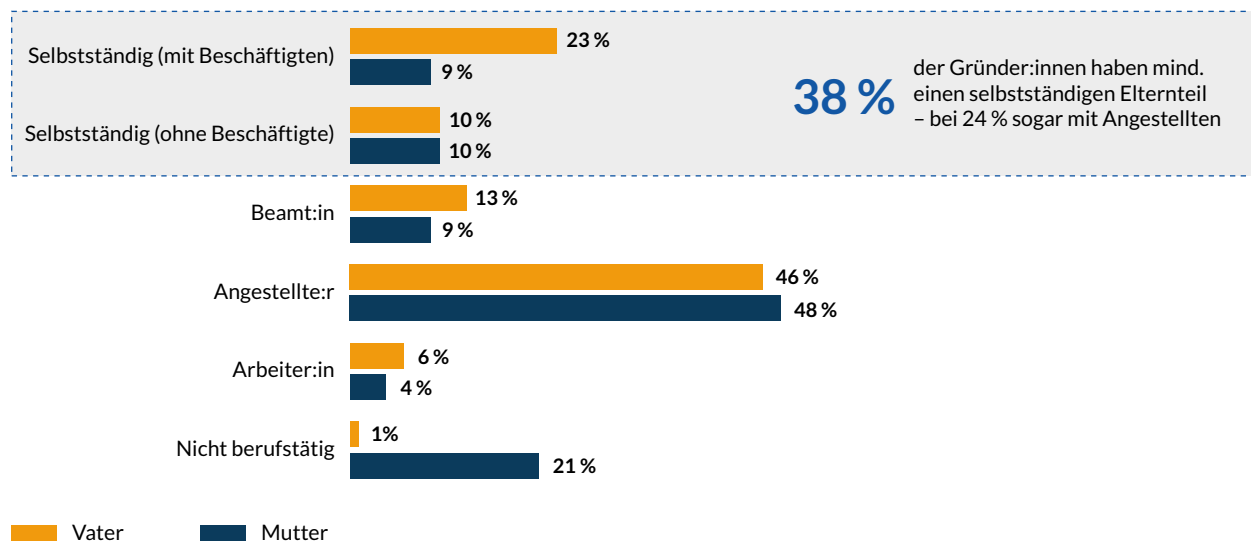
Bevölkerung zwischen 55 und 74 Jahren



Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023 und Statistisches Bundesamt 2024
Rundungsdifferenzen möglich

BertelsmannStiftung

Abbildung 5 | Berufliche Tätigkeit der Eltern der Gründer:innen



Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

| BertelsmannStiftung

schließen 63 mindestens ein Bachelorstudium ab, unter den Kindern von Nichtakademiker:innen sind es nur 15 (Stifterverband, McKinsey 2020). Bemerkenswert sind an dieser Stelle insbesondere die „Bildungsaufsteiger“ unter den Gründer:innen: Mit 78 Prozent haben knapp acht von zehn Gründer:innen ohne Eltern mit akademischem Background ein Studium absolviert – das Start-up-Ökosystem zieht also diese leistungsorientierte Gruppe besonders an.

Die zweite zentrale Dimension ist der berufliche Hintergrund der Eltern. Mehr als ein Drittel aller Start-up-Gründer:innen hat mindestens einen Elternteil, dessen Berufstätigkeit durch die Selbstständigkeit geprägt ist oder war und bei 24 Prozent führten oder führen diese Unternehmen mit Angestellten – unter den Erwerbstätigen insgesamt sind dagegen nur 4 Prozent als Unternehmer:innen mit Beschäftigten tätig (Statistisches Bundesamt 2024). Hier zeigt sich der Effekt von Erfahrungen und Kenntnissen, die im familiären Kontext gemacht wurden, und wie diese zu einer höheren Gründungsneigung führen. Neben der Rolle als Mentor:innen stellen die Eltern auch wichtige Vorbilder mit Blick auf die Gründung dar. Demgegenüber ist die Gruppe der Angestellten bei den Eltern der Gründer:innen unterrepräsentiert (Erwerbstätige: 71 Prozent) und der Anteil an

Beamte:innen liegt leicht über dem Wert unter Erwerbstätigen insgesamt (5 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2024). In dieser Gruppe kommen verschiedene spannende Aspekte, die später beleuchtet werden, zusammen – eine hohe akademische Orientierung, hohe finanzielle Sicherheit in der Familie und eine eher geringe Risikoneigung.

2.3 | Soziale Herkunft im Start-up-Ökosystem sichtbar machen

Die klaren Ergebnisse bezüglich des bildungstechnischen und beruflichen Hintergrunds der Eltern zeigen bereits, dass der Weg zur Start-up-Gründung stark durch die soziale Herkunft geprägt ist. Vor diesem Hintergrund lässt sich nun genauer analysieren, wie sich der soziale Hintergrund auf den Unternehmensaufbau und -erfolg auswirkt – sei es mit Blick auf die Gründung, die Ambitionen oder die erhaltene Finanzierung. Um hier ein besseres Verständnis für die unterschiedlichen Ausgangslagen von Gründer:innen zu entwickeln, blicken wir erneut auf die zwei im vorherigen Kapitel erläuterten Indikatoren.

Auf Basis der abgefragten Informationen zu den Eltern der Gründer:innen werden Gruppen entlang

Abbildung 6 | Analyisierte Gruppen von Gründer:innen nach Hintergrund der Eltern

	Teilgruppe	Definition
Berufliche Prägung der Eltern	Unternehmer:innen Fallzahl: 364	Mindestens ein Elternteil selbstständig mit Beschäftigten
	Beamt:innen Fallzahl: 165	Mindestens ein Elternteil Beamt:in und kein Elternteil selbstständig
	Arbeiter:innen Fallzahl: 56	Mindestens ein Elternteil Arbeiter:in und keine andere berufliche Tätigkeit
Bildungshintergrund der Eltern	Akademiker:innen Fallzahl: 836	Mindestens ein Elternteil mit Studienabschluss
	Keine Akademiker:innen Fallzahl: 532	Kein Elternteil mit Studienabschluss

Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

| BertelsmannStiftung

zweier Dimensionen gebildet: auf Basis des Bildungshintergrunds und ausgehend von der beruflichen Tätigkeit. Auf diese Weise lassen sich Teilgruppen bilden und die Auswirkungen der sozialen Herkunft im Start-up-Ökosystem durch die systematische Gegenüberstellung dieser Gruppen herausarbeiten. Im Folgenden erläutern wir die Zusammensetzung der in Kapitel 3 näher betrachteten Gruppen.

Die Differenzierung mit Blick auf den Bildungshintergrund der Eltern unterscheidet zwischen Gründer:innen, bei denen kein Elternteil einen akademischen Abschluss erworben hat, und der Gruppe, in der mindestens ein Elternteil Akademiker:in ist. Dabei folgt die Benennung der Teilgruppen immer dem Differenzierungsmerkmal auf Ebene der Eltern. Für den Aspekt der beruflichen Tätigkeit werden drei Gruppen gebildet: die Gruppe der Unternehmer:innen mit mindestens einem selbstständigen Elternteil (mit Beschäftigten) sowie die Gruppen der Arbeiter:innen und Beamt:innen. Ziel dieser Vorgehensweise ist es, durch diese Teilgruppen das Verständnis für die Prägung durch den familiären Kontext so klar wie möglich herauszuarbeiten (Details siehe Abbildung 6): Um zur Gruppe der Beamt:innen zu gehören, darf der zweite Elternteil nicht selbstständig tätig sein. Die Gruppe der Arbeiter:innen schließt für den zweiten Elternteil jede andere Form der Beschäftigung aus.

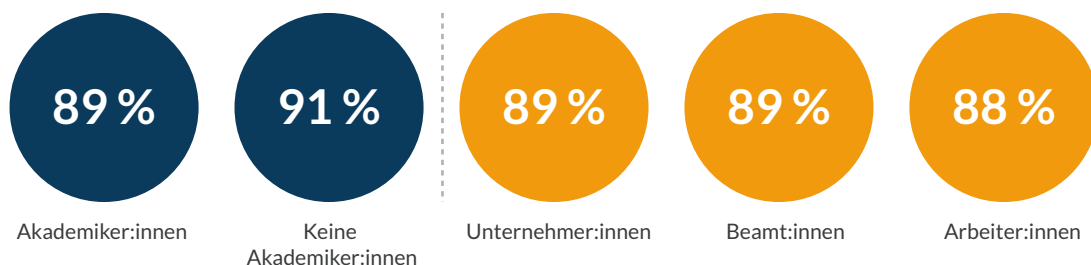
3 | Wie soziale Herkunft Start-up-Gründer:innen prägt

3.1 | Voraussetzungen sind unterschiedlich, aber Ziele ähnlich

Der Weg zum Start-up kann ganz unterschiedlich sein: Einige Unternehmen werden im Studium gegründet, andere sind das Ergebnis langjähriger Forschung oder werden im Laufe der beruflichen Karriere gegründet. Bezogen auf das Alter liegen drei Viertel der Start-up-Gründer:innen zwischen 25 und 45 Jahren (vgl. Kapitel 2.1.), der Durchschnitt ist damit Mitte 30 – doch eine Gruppe sticht heraus: Gründer:innen aus Arbeiterhaushalten sind im Mittel 42 Jahre und damit ganze sechs Jahre älter als in der Gruppe der Unternehmereltern. Hier zeigt sich der Einfluss finanzieller Sicherheiten und der Unterstützung aus dem Umfeld auf den Gründungszeitpunkt sowie die Art und Geschwindigkeit des Übergangs aus der Beschäftigung in die unternehmerische Tätigkeit (vgl. Brändle und Kuckertz 2021).

Doch wenn der Sprung in die Start-up-Gründung erst einmal geschafft ist, sind die Gründer:innen quer über die beschriebenen Gruppen hinweg zufrieden mit ihrer Entscheidung – die Neugründungsplanung unterscheidet sich nicht in Abhängigkeit von der sozialen Herkunft und neun von zehn Gründer:innen würden nach ihrem jetzigen Start-up wieder ein Unternehmen aufbauen. Ein beschriebener Erklärungsansatz ist hier, dass die individuellen Erfolgserfahrungen, die im Gründungskontext gemacht werden, die vorher noch bestehenden Unterschiede in der wahrgenommenen unternehmerischen Selbstwirksamkeit, also dem Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten als Unternehmer, ausgleichen (vgl. Brändle und Kuckertz 2023).

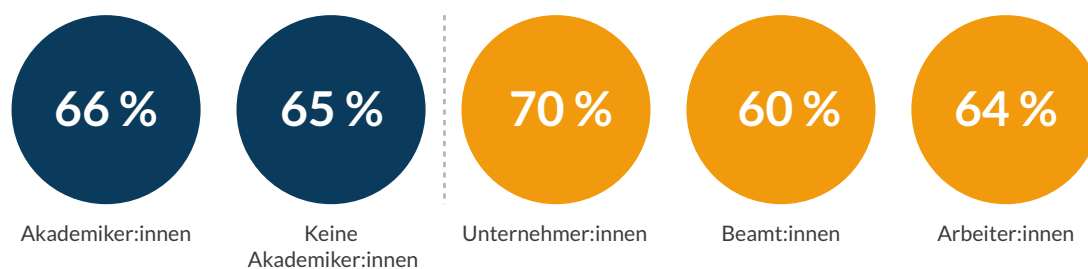
Abbildung 7 | Start-up-Gründer:innen mit Neugründungsplanung nach dem jetzigen Unternehmen in den Teilgruppen



Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

| BertelsmannStiftung

Abbildung 8 | Start-ups mit Ambition für einen Exit in den Teilgruppen



Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

| BertelsmannStiftung

Doch neben der Entscheidung zur Gründung können sich die Motive und langfristigen Ziele für das Unternehmen auf der individuellen Ebene zwischen Gründer:innen deutlich unterscheiden. Ein zentraler Indikator ist hier die Zielsetzung für das eigene Unternehmen mit Blick auf die Finanzierung durch Wagniskapital und das Wachstum – zusammengefasst im Exit-Wert. Allgemein gilt der Exit – gemeint ist insbesondere die Veräußerung von Unternehmensanteilen durch Investor:innen, z. B. im Zuge eines Börsengangs – als ein wichtiger Baustein im Finanzierungskreislauf im Start-up-Ökosystem und als die Basis für Risikokapitalinvestments (Startup-Verband 2021). Insgesamt zeigen sich auch hier nur geringe Unterschiede zwischen den Gruppen und damit in Sachen Mindset, Ambitionen und dem eingeschlagenen Wachstumspfad für das Unternehmen – die Pole bilden hier die Unternehmer- und Beamteneltern, die immerhin zehn Prozentpunkte auseinanderliegen. Mit Blick auf die Zielsetzung, das eigene Unternehmen zum Unicorn werden zu lassen, mit einem Unternehmenswert von einer Milliarde Euro und mehr, bestehen mit 10 Prozent über alle Gruppen hinweg ebenfalls nur geringe Unterschiede.

3.2 | Nicht alle Wege führen zur Finanzierung

Um große Ziele für das Unternehmen zu erreichen, braucht es aber nicht nur die Ambition, sondern vor allem auch „harte“ Erfolgsfaktoren – also den Zugang zu Kapital, Kund:innen und Talenten. Hier werden die Unterschiede, die in der Zielsetzung kaum vorhanden

sind, umso sichtbarer. Externes Kapital ist für viele Start-ups die Grundlage für Produktentwicklung und Wachstum: Doch Gründer:innen mit Arbeiterhintergrund sammeln deutlich seltener externes Kapital ein als beispielsweise Gründer:innen aus Unternehmerfamilien (63 vs. 46 Prozent). Dieser Unterschied ist nicht allein Ergebnis unterschiedlicher Ziele, sondern hängt mit strukturellen Gegebenheiten im Ökosystem zusammen. Wenn man nun genauer auf das Thema Kapital schaut und auf die beiden für Start-ups zentralen Kapitalquellen Business Angel (BA) und Venture Capital (VC), zeigt sich ein vielschichtiges Bild.

Wichtig ist dabei, zu differenzieren zwischen dem Wunsch, externes Kapital zu erhalten, und dessen Realisierung, um auch an dieser Stelle mehr über die Planungen der Gründer:innen zu lernen. Bei der Finanzierung durch Business Angel, also Einzelpersonen, die neben dem Kapital häufig wichtige Branchenkenntnisse und Kontakte mitbringen, zeigen sich in der Zielsetzung kaum Unterschiede, dafür können Gründer:innen aus Unternehmerfamilien hier deutlich häufiger ein Investment für sich gewinnen als die anderen Gruppen. Das liegt sicherlich auch daran, dass im familiären Netzwerk erfahrene Unternehmer:innen vorhanden sind, die im besten Fall sogar selbst als Angel investieren. Zudem sind diese Investments eine wichtige Brücke zu einer späteren VC-Finanzierung – interessanterweise unterscheidet sich hier bereits die Zielsetzung: Gründer:innen aus Arbeiterfamilien geben deutlich seltener an, mit VC zu planen. Hier scheinen, trotz gleicher Wachstumsambitionen, bereits die Erwartungen, eine solche Finanzierung für sich gewinnen

Abbildung 9 | Externe Kapitalaufnahme der Start-ups in den Teilgruppen



Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

BertelsmannStiftung

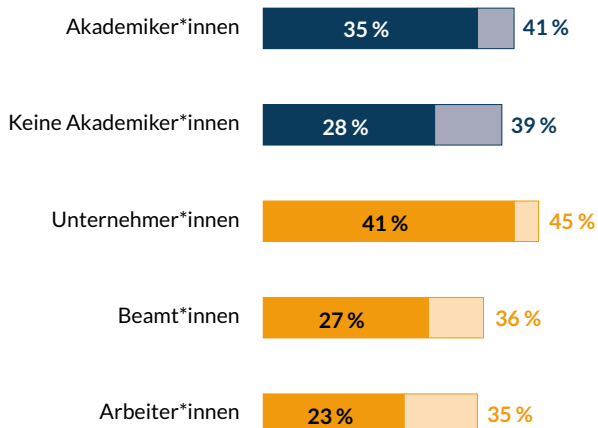
zu können, deutlich geringer zu sein. Ganz unbegründet dürften diese auch nicht sein: Die Start-ups von Gründer:innen aus nichtakademischen und Arbeiterhaushalten bekommen seltener Venture Capital.

Diese Unterschiede beim Thema Business Angel und Venture Capital haben Folgen: Im Ergebnis wird deutlich, dass sich die Kapitalausstattung der Start-ups

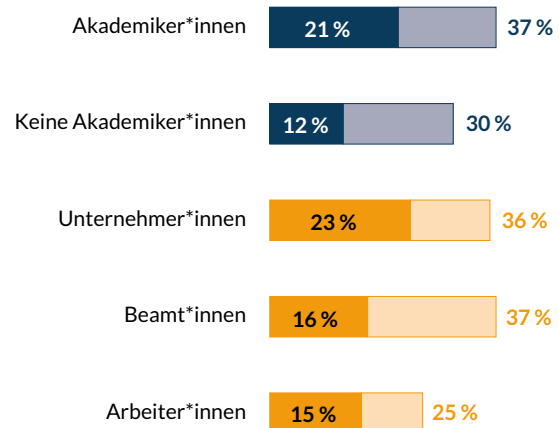
deutlich auf deren Wachstumsmöglichkeiten auswirkt. Während Start-ups von Gründer:innen aus Unternehmerfamilien fast 24 und aus Akademikerfamilien etwa 20 Mitarbeiter:innen beschäftigen, arbeiten in den Start-ups aus den anderen betrachteten Gründergruppen nur rund zehn Personen. Mit Blick auf Stichworte wie soziales Kapital (Anderson und Miller 2003), Signaling durch bestimmte Studienabschlüsse

Abbildung 10: Bevorzugte und genutzte Kapitalquellen Business Angel und Venture Capital nach Teilgruppen

Business-Angel-Finanzierungen



Venture-Capital-Finanzierungen

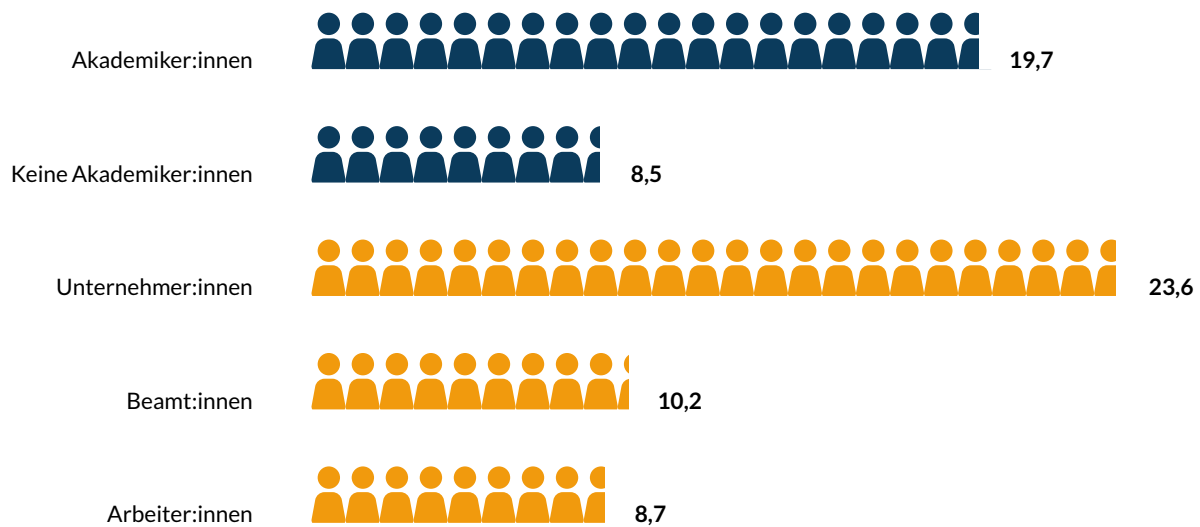


■ Kapital erhalten ■ Kapitalquelle bevorzugt

Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

BertelsmannStiftung

Abbildung 11 | Durchschnittliche Beschäftigtenzahl der Start-ups in den Teilgruppen



Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

BertelsmannStiftung

und den Similarity Bias (Gompers und Kovvali 2018) mögen die Unterschiede beim Thema Wachstum nicht ganz überraschend sein, aber ein genauere Blick auf die „befähigenden“ Faktoren einer Start-up-Journey scheint sich zu lohnen.

3.3 | Vorbilder, Unterstützung und Sicherheit sind Einflussgrößen

Um die Wirkung des familiären Hintergrunds auf die Gründung besser zu verstehen, blicken wir nun noch einmal (zurück) auf das Leben der Gründer:innen – im ersten Schritt bis in die Jugend zurück und am Ende in das heutige soziale Umfeld. Die Bedeutung von Vorbildern für potenzielle Gründer:innen gilt gerade etwa für Female Founder oder auch hochschulnahe Gründungen als hoch – sie machen die Karriereoption Start-up sichtbar. Zudem gilt im Grundsatz: Je ausgeprägter der Kontakt zu anderen Gründer:innen, umso hilfreicher können diese sein: Etwa zwei Drittel der Gründer:innen aus Unternehmerfamilien geben an, im eigenen familiären Umfeld viel Kontakt zu Unternehmer:innen gehabt zu haben. Bei Gründer:innen aus Beamten- und Arbeiterfamilien liegt dieser Wert bei nur 14 Prozent. Hier wird erkennbar, dass das Thema Unternehmertum für diese Gruppen länger eher ab-

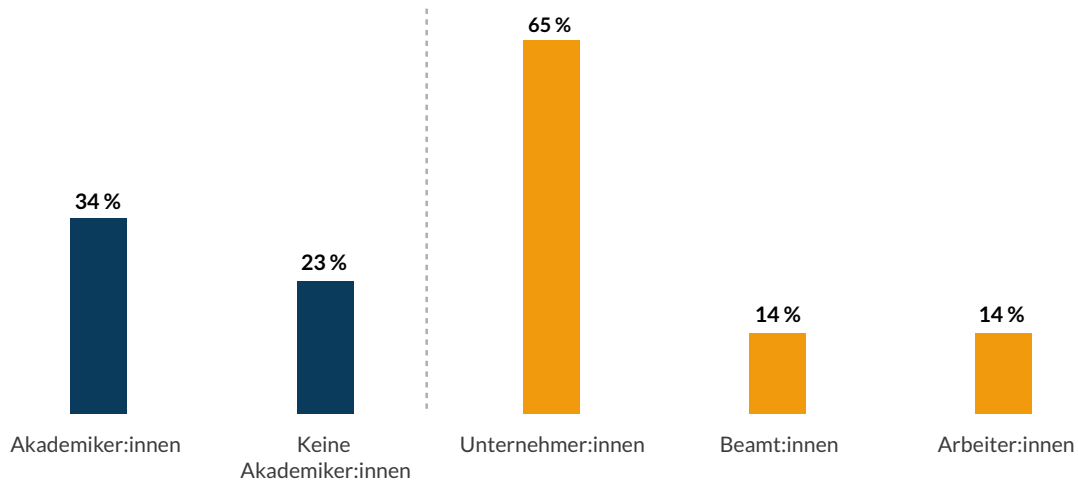
strakte Möglichkeit als Teil der eigenen Erfahrungen und des Umfelds geblieben ist.

Bei der eigenen Entscheidung zur Gründung spielt immer auch die Frage eine Rolle, wie das Umfeld mit dieser umgeht. Es kann dabei zwischen der emotionalen und einer möglichen finanziellen Unterstützung differenziert werden: Gründer:innen mit Unternehmereltern geben deutlich häufiger an, bei der Gründung bestärkt worden zu sein. Der Rückhalt im engsten Familienkreis kann im Falle einer anstehenden Entscheidung, etwa zwischen der Gründung und einem (gut bezahlten) Angestelltenverhältnis, den Unterschied machen. Darüber hinaus spielt aber häufig auch die finanzielle Sicherheit eine wichtige Rolle: Entsprechend der Erwartung zur sozioökonomischen Stellung geben insbesondere Gründer:innen aus Arbeiterfamilien an, dass ihre engere Familie keine finanzielle Unterstützung in schwierigen Situationen hätte leisten können. Insgesamt wird deutlich, dass sich die soziale Herkunft stark auf die Gründungswahrscheinlichkeit auswirkt – konkret geht es dabei um Vorbilder, Bestärkung und Sicherheit.

Spannend ist, dass sich das eigene Umfeld zwar im Laufe des Lebens verändert, aber trotzdem Unterschiede beim Kontakt zu Unternehmer:innen im

Abbildung 12 | Kontakt zu Unternehmer:innen im familiären Umfeld in den Teilgruppen

Über mein familiäres Umfeld hatte ich viel Kontakt zu Unternehmer:innen.



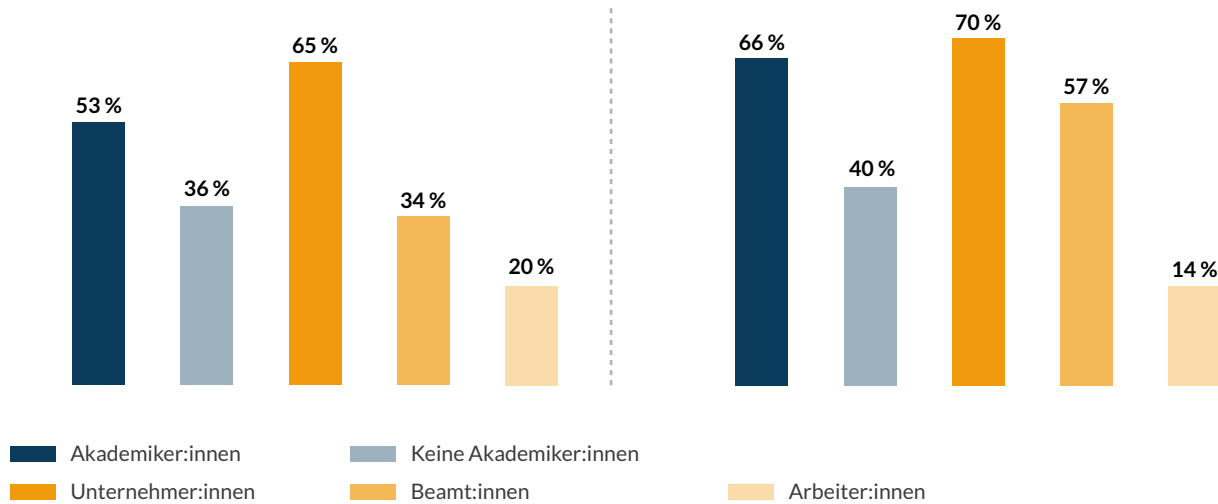
Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

| BertelsmannStiftung

Abbildung 13 | Bestärkung und finanzielle Unterstützung in der Familie für die Gründung in den Teilgruppen

Meine Eltern (oder andere Familienangehörige) haben mich in meiner Entscheidung zur Gründung bestärkt.

Meine Eltern (oder andere Familienangehörige) könnten mich in schwierigen Situationen finanziell unterstützen.



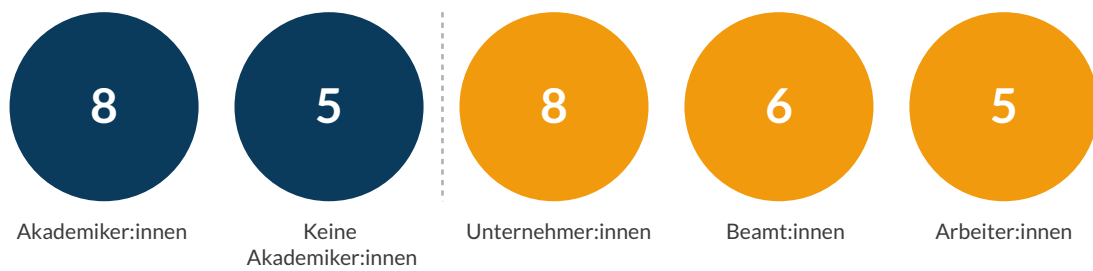
Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

| BertelsmannStiftung

Freundeskreis nach vielen Jahren sichtbar bleiben. Die Anzahl anderer Start-up-Gründer:innen im Freundeskreis ist ein wichtiger Indikator für die Größe des eigenen Netzwerks – und dieses ist für den Erfolg von Start-ups zentral. Mit durchschnittlich fünf Freunden, die auch Gründer:innen sind, haben die Befragten

aus Nichtakademiker- und Arbeitererfamilien ein kleineres Netzwerk im engeren Bekanntenkreis als Gründer:innen aus Unternehmerfamilien. Als plausibel erscheint hier, dass sich neben den familiären Verbindungen und einer Affinität wie Nähe zum unternehmerischen Umfeld insgesamt auch früh gebildete

Abbildung 14 | Durchschnittliche Zahl von anderen Gründer:innen im Freundeskreis in den Teilgruppen



Quelle: Eigene Auswertung Deutscher Startup Monitor 2023

| BertelsmannStiftung

Netzwerke aus Schule und Universität über Jahre weitertragen (Qin et al. 2021). Umso wichtiger ist es also, vorhandene Netzwerke zu öffnen und neue, offene Initiativen zu stärken: Das hilft nicht nur mit Blick auf die soziale Herkunft, sondern ist auch für Female, Migrant und First-Time-Founder enorm wichtig.

4 | Mehr Gründungen für unser Start-up-Ökosystem

Unter den zehn aktuell reichsten Menschen der Welt haben sechs eigene Unternehmen aufgebaut (Forbes 2024): Teil dieser absoluten Spitzengruppe zu werden, ist auf Basis eigener Leistung kaum anders möglich. Doch auch jenseits des Extrems bietet die Gründung eines Start-ups auf der individuellen Ebene die Chance auf sozialen und finanziellen Aufstieg. Zugleich sehen wir aber auch, dass die soziale Herkunft im Start-up-Ökosystem nach wie vor eine entscheidende Rolle spielt: Die Gründungswahrscheinlichkeit unterscheidet sich zwischen verschiedenen sozialen Gruppen erheblich und trotz ähnlicher Ambitionen erhalten Gründer:innen aus Arbeiterfamilien deutlich seltener externes Kapital als andere Gruppen. Mit dem vorliegenden Report haben wir für das deutsche Start-up-Ökosystem erstmalig systematisch Indikatoren zur sozialen Herkunft erfasst und so begonnen, eine wichtige Forschungslücke zu schließen.

Die Ergebnisse machen deutlich: Wir verschenken erhebliches Potenzial, wenn wir das Thema Start-up-Gründung nicht noch breiter gesellschaftlich verankern – Ziel muss es sein, mehr Menschen für Start-ups zu begeistern und ihnen Zugang ins Ökosystem zu ermöglichen. Nicht alle Herausforderungen, die dieser Report sichtbar macht, liegen im Start-up-Ökosystem begründet – vielmehr werden grundlegende gesellschaftliche Fragestellungen adressiert: Wie gestalten wir ein Bildungssystem, das junge Menschen für ihre Leistung belohnt und Aufstieg ermöglicht? Welchen Ruf haben Unternehmer:innen in unserer Gesellschaft, wie kommunizieren wir Vorbilder und gehen mit Erfolg und Scheitern um? Konkret müssen drei Themen im Fokus stehen:

- (1) Unser Bildungssystem ist bis heute geprägt von unterschiedlichen Startbedingungen. Solange hier nicht Fähigkeiten und Leistung im Fokus stehen und wir zu vielen jungen Menschen den sozialen Aufstieg verwehren, kann das Start-up-Ökosystem diese Ungleichheit nicht ausgleichen, sondern manifestiert diese nur.
- (2) Es braucht vielleicht keine Werbekampagne wie in Kapitel 2 angedeutet, aber Unternehmer:innen und Gründer:innen stärker als Vorbilder im Bildungssystem und Gesellschaft zu verankern, kann eine wichtige Aufgabe sein, um Menschen für das Thema zu sensibilisieren, die Gründung als realistische Karriereoption zu etablieren und erste Kontaktpunkte zu schaffen.
- (3) Nicht zuletzt können auch die Akteure im Start-up-Ökosystem mehr tun: Wir müssen unsere Netzwerke noch stärker öffnen und alles tun, um den „similarity bias“ in allen Phasen der Start-up-Journey zu reduzieren. Es gilt, mehr Events jenseits der „klassischen“ Orte zu organisieren, Investmentprozesse auf mögliche Bias zu prüfen und ganz allgemein sensibel für Diversität in allen Dimensionen zu sein.

Wenn wir es schaffen, das Thema Start-ups noch breiter gesellschaftlich zu verankern und im Ökosystem noch offener miteinander umgehen, können wir zukünftig nicht nur auf mehr Gründungen, sondern auch auf mehr erfolgreiche Start-ups hoffen.

Literatur- und Quellenverzeichnis

- Anderson, Alistair, und Claire Miller (2003). „Class matters': human and social capital in the entrepreneurial process". The Journal of Socio-Economics (32) 1. 17–36. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105353570300009X> (Download 09.04.2024).
- Bourdieu, Pierre (1979). Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1987.
- Brändle, Leif, und Andreas Kuckertz (2021). „Staged entrepreneurship: the formation of hybrid and spawning entrepreneurial intentions". Journal of Business Economics (92). 955–996. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11573-021-01074-5> (Download 09.04.2024).
- Brändle, Leif, und Andreas Kuckertz (2023). „Inequality and Entrepreneurial Agency: How Social Class Origins Affect Entrepreneurial Self-Efficacy". Business & Society (62) 8. 1586–1636. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00076503231158603> (Download 09.04.2024).
- Forbes (2024). „World's Billionaires List – The richest in 2023". <https://www.forbes.com/billionaires/> (Download 09.04.2024).
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2023). Global Entrepreneurship Monitor 2023/2024 Global Report: 25 Years and Growing. London: GEM. <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=51377> (Download 09.04.2024).
- Gompers, Paul, und Silpa Kovvali (2018). „The Other Diversity Dividend". Harvard Business Review. <https://hbr.org/2018/07/the-other-diversity-dividend> (Download 09.04.2024).
- Hirschfeld, Alexander, Jannis Gilde und Vanusch Walk (2022). Female Founders Monitor 2022. https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/forschung/studien/ffm/Female_Founders_Monitor_2022.pdf (Download 09.04.2024).
- Kollmann, Tobias, Alexander Hirschfeld, Jannis Gilde, Vanusch Walk und Anna Pröpper (2023). Deutscher Startup Monitor 2023. https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/dsm/dsm_2023.pdf (Download 09.04.2024).
- McKinsey (2023). „Mehr TechChampions made in Germany – Warum es dafür einen Schulterschluss von Wirtschaft, Forschung und Politik braucht". https://www.mckinsey.de/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2023/2023-11-27%20tech%20champions/mckinsey_article%20tech%20champions_november%202023.pdf (Download 09.04.2024).
- Qin, Fei, Tomasz Mickiewicz und Saul Estrin (2021). „Homophily and peer influence in early-stage new venture informal investment". Small Business Economics (59). 93–116. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-021-00523-3> (Download 09.04.2024).

- Startup-Verband (2021). „Die Bedeutung von Exits – Wie der Finanzierungskreislauf geschlossen und das Startup-Ökosystem gestärkt werden kann“. https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/sonstige_studien/202109-Exitstudie.pdf (Download 09.04.2024).
- Statistisches Bundesamt (2024). „Mikrozensus – Erstergebnisse 2022 – Fokusthemen Bevölkerung und Arbeit“. https://www.destatis.de/DE/Themen/_inhalt.html (Download 09.04.2024).
- Stifterverband, McKinsey (2020). „Hochschulbildungsreport 2020 – Chancen für Nichtakademikerkinder“. <https://www.hochschulbildungsreport2020.de/chancen-fuer-nichtakademikerkinder> (Download 09.04.2024).
- The Guardian (2021). „Entrepreneurs are great, but it’s mom and dad who gave them their start“. <https://www.theguardian.com/business/2021/jan/31/small-business-entrepreneurs-success-parents> (Download 09.04.2024).

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de

Julia Scheerer
Senior Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
Telefon +49 5241 81-81509
julia.scheerer@bertelsmann-stiftung.de

Bundesverband Deutsche Startups e. V.
Schiffbauerdamm 40
10117 Berlin
startupverband.de

Dr. Alexander Hirschfeld
Head of Research
Startup-Verband
alexander.hirschfeld@startupverband.de