

Internationale Talente als Wachstumsfaktor

Skalierung in Startups und Scaleups





Inhalte

1	Vorwort und Kernergebnisse der Studie	3
2	Zur Lage und Entwicklung des Startup-Jobmarkts	5
3	Der Fachkräftemangel bei Startups und Scaleups	12
4	Internationale Talente für Innovation und Wachstum	19
5	Hürden beim internationalen Recruiting	27
6	Methodik, Quellen und Ansprechpartner*innen	34

Vorwort



Verena Pausder
Vorstandsvorsitzende
Startup-Verband



Dr. Sebastian Dettmers
Chief Executive Officer
The Stepstone Group GmbH

In der aktuellen Debatte zur Krise der deutschen Wirtschaft dürfen wir uns nicht allein von kurzfristigen Lösungsansätzen leiten lassen, sondern müssen die grundlegenden Probleme im Blick behalten. Wir stehen vor einer der größten Herausforderungen des 21. Jahrhunderts: der großen Arbeitslosigkeit. Die gute Nachricht, ein Aufschwung ist möglich, doch noch in weiter Ferne – wenn wir nicht bald aktiv gegensteuern. Mit Blick auf die demografische Entwicklung und den globalen Wettbewerb müssen wir in den kommenden Jahren deutlich mehr internationale Talente für den Standort Deutschland be-

geistern, Einwanderungs- und Visumsprozesse vereinfachen und Komplexität bei der Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen abbauen. Nur so stellen wir unsere Wirtschaft zukunftsfest auf und ebnen den Weg für neue Weltmarktführer Made in Germany.

Unser Report richtet den Blick gezielt auf Unternehmen, denen dabei eine Schlüsselrolle zukommt: Startups und Scaleups. Und zeigt, dass gerade diese innovativen Unternehmen nicht nur fordern, sondern auch mehr Verantwortung übernehmen wollen. Trotz der stagnierenden Gesamtwirtschaft sind in Startups und

Scaleups in den letzten Jahren über 100.000 zusätzliche Jobs in innovativen Zukunftsfeldern und neuen Geschäftsmodellen entstanden. Internationale Talente, auch das unterstreicht die Studie, haben ganz wesentlich zu diesem Erfolg beigetragen. Gleichzeitig leiden auch Startups und Scaleups unter einem Arbeitskräftemangel – insbesondere im IT-Sektor – und können dadurch ihr Potenzial nicht voll ausschöpfen.

Wo aber konkret ansetzen, um gegenzusteuern? Erstens: Wir müssen ein besseres „Matching“ zwischen Menschen und den für sie passenden Jobs gewährleis-

ten. Und dabei Unternehmen, Sektoren und Wirtschaft insgesamt betrachten. Dafür sollten Politik und Wirtschaft hinsichtlich des Bedarfs und der Verfügbarkeit von Talenten gemeinsam die Datenlage verbessern und vorhandene Informationen optimal nutzen. Zweitens: der Visumsprozess. Wir müssen in Sachen Geschwindigkeit und Bürokratieentlastung eine ordentliche Schippe drauflegen.

Wir sehen, es gibt noch einiges zu tun. Lasst uns die Dinge also gemeinsam voranbringen!

Zentrale Ergebnisse

1 **Startups und Scaleups werden als Jobmotor immer wichtiger:** Aktuell beschäftigen sie im Ökosystem bereits 522.000 Menschen gegenüber 415.000 im Jahr 2020 – ein deutlicher Anstieg um 26 %.

2 Trotz Wirtschaftsflaute **wollen 89 % der Startups und Scaleups weiter einstellen – für 60 % der Scaleups ist der Fachkräftemangel ein großes Problem**, das Innovation und Skalierung bremst.

3 Der Bedarf konzentriert sich bei Scaleups **auf die Bereiche IT (69 %), Sales (46 %), Marketing und Produkt (33%)** – unter den kleineren Startups spielt außerdem der Bereich Forschung und Entwicklung eine relevante Rolle.

4 Das **Ökosystem setzt auf Talent aus aller Welt und stellt sich international auf:** 45 % der Beschäftigten in Scaleups kommen aus dem Ausland und **74 % dieser Unternehmen nutzen Englisch als erste Arbeitssprache.**

5 Gründer*innen bewerten Deutschland bei der Lebensqualität, Stabilität und Sicherheit überwiegend positiv (80 %), **die Bedingungen zur Fachkräfteeinwanderung werden dagegen sehr negativ (17 %) beurteilt.**

6 Vor allem die **Dauer (57 %) und Komplexität (49 %) im Visumsprozess werden dabei kritisiert** – die Mehrheit fordert ein Verfahren, in dem einstellende Unternehmen selbst mehr Verantwortung übernehmen.

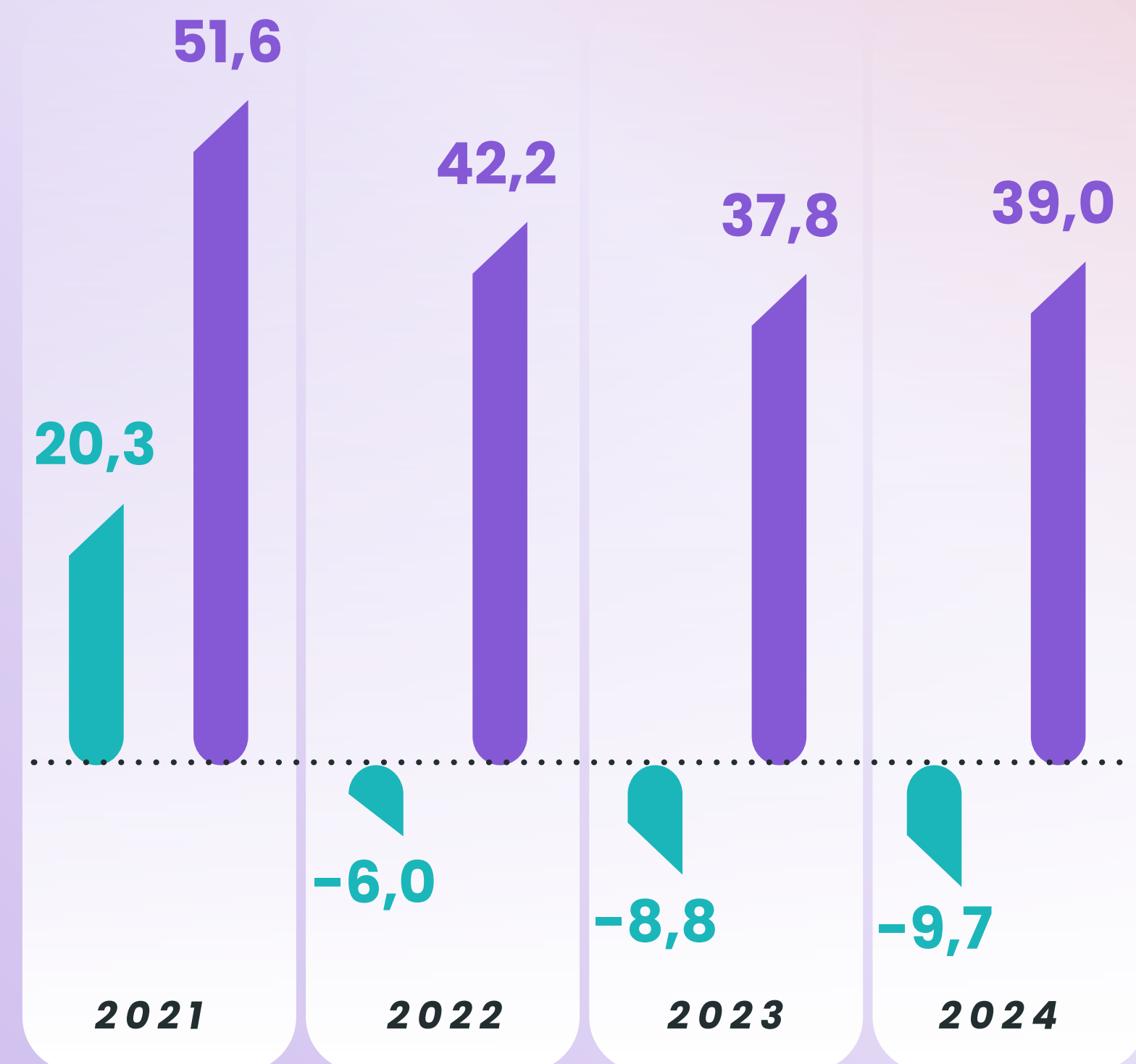


2 Zur Lage des Jobmarkts für Startups und Scaleups





Geschäftsklima im Zeitverlauf¹



● ifo Geschäftsklima ● Startup-Geschäftsklima

1) Als Vergleichspunkt zum Startup-Geschäftsklima werden jeweils die Zahlen aus dem Juli der ifo Konjunkturumfragen herangezogen.

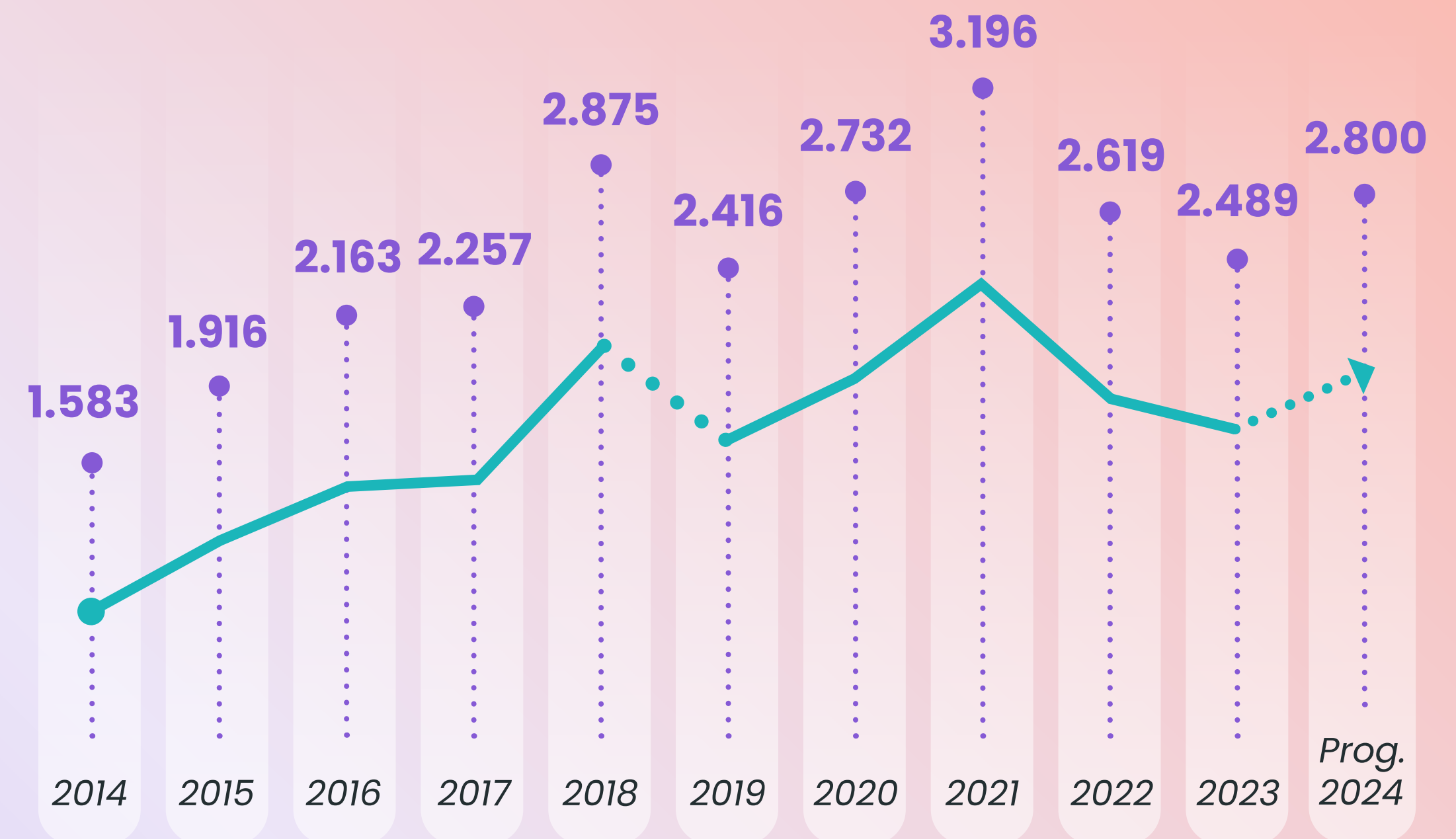
Die Wirtschaftsflaute trifft auch Startups – aber Gründer*innen bleiben optimistisch

- Das Geschäftsklima zeigt, dass **Startups und Scaleups** im aktuellen **Wirtschaftsumfeld stärker unter Druck** stehen.
- Aber: Die **Gründer*innen sind deutlich optimistischer** und 80 % rechnen mit einer Verbesserung bis Ende 2025.
- **Ähnlich bei Investments:** Hier ist die Lage für 51 % schlecht, aber 41 % erwarten eine positive Entwicklung.

Die langfristige Entwicklung der Startup-Neugründungen ist klar positiv

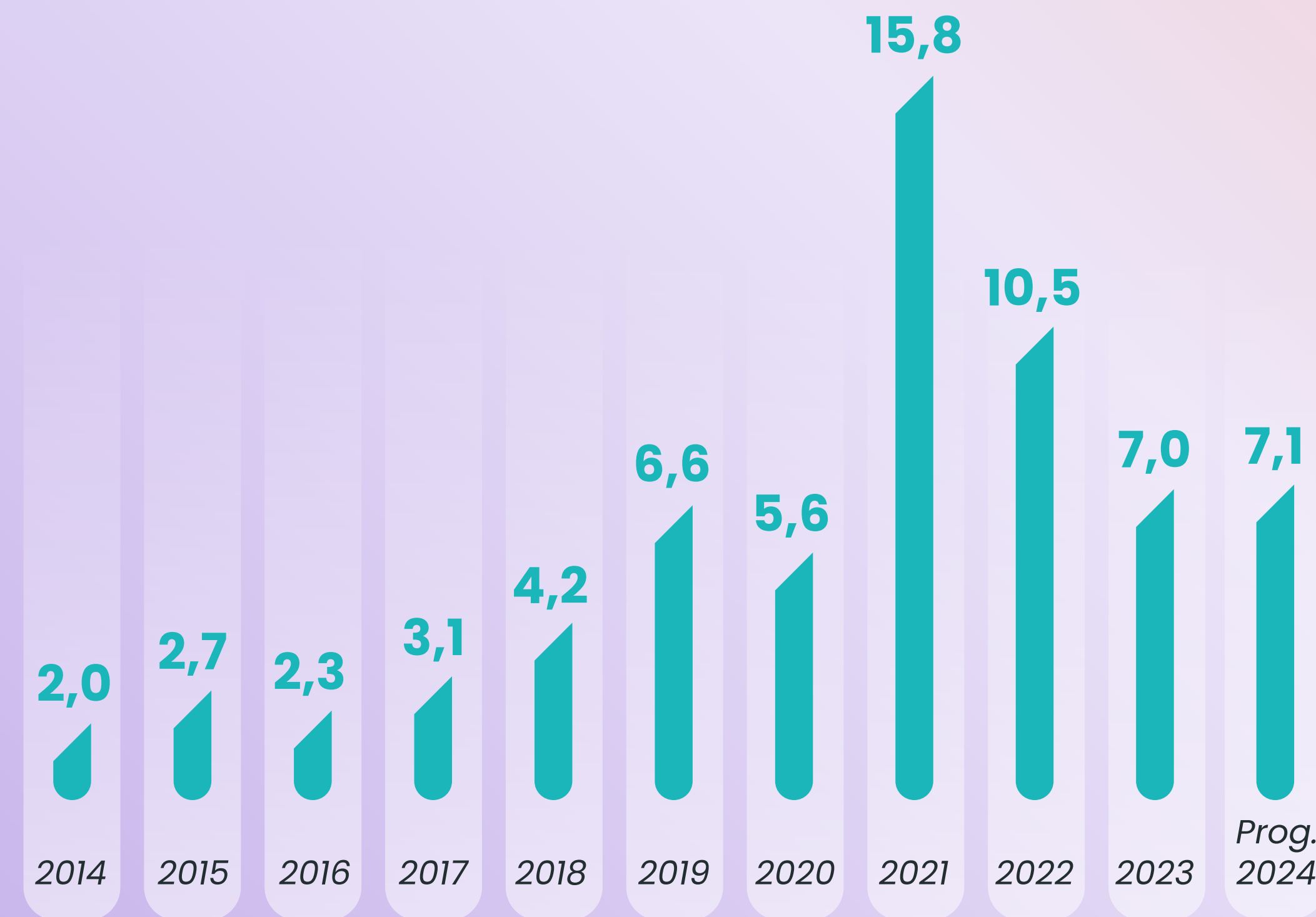
- Der Blick auf die letzten zehn Jahre macht deutlich: Es werden in **Deutschland mehr Startups gegründet**.
- Analog dazu ist das **gesamte Ökosystem**, aus Investoren, Supportern und vielen anderen, **gewachsen**.
- Damit ist der **Startup-Sektor zu einem wichtigen Jobmotor** geworden, der auf die Verfügbarkeit von Talenten angewiesen ist.

Startup-Neugründungen in Deutschland¹



1) Quelle: startupdetector. Bis 2018 wird auf nachträglich erhobene Daten zurückgegriffen, ab 2019 dagegen wochenaktuelle Daten genutzt, die die Zahl der Neugründungen tendenziell unterschätzen. Der Rückgang 2019 ist zum Teil auf diese Unterschiede in der Erhebung zurückzuführen. Die Prognose für 2024 erfolgt auf Basis der Entwicklung zwischen Q1 und Q3 2024.

Startup-Investitionen in Deutschland in Milliarden Euro¹



1) Quelle: Dealroom. Die Investitionen für 2024 wurden auf der Grundlage der bis Ende von Q3 2024 verfügbaren Daten hochgerechnet.

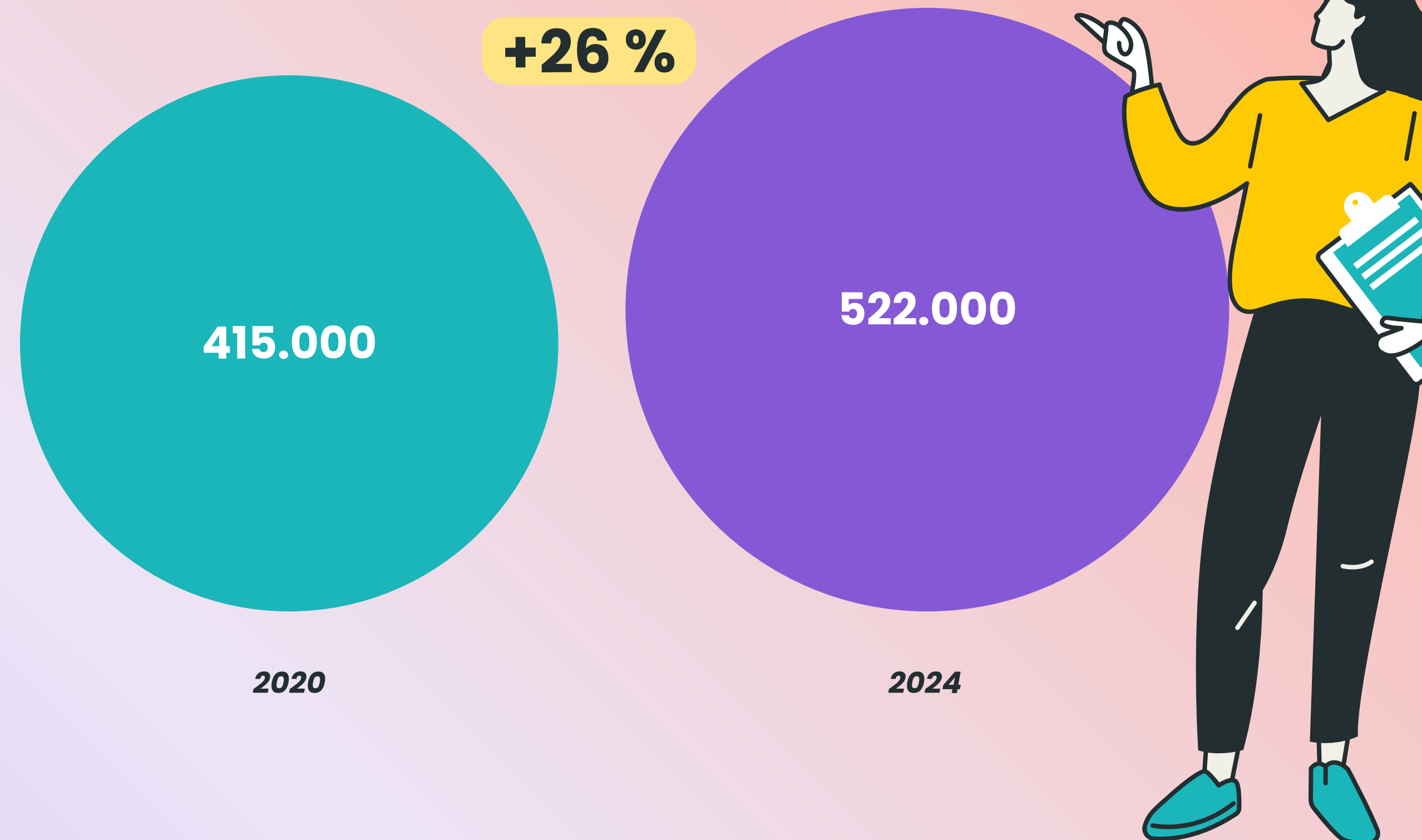
Beim Investmenttrend zeigt sich aktuell eine Stabilisierung, nach dem Rückgang seit 2022

- Nach dem Rekordjahr 2021 war ein **klarer Rückgang der Startup-Investitionen in Deutschland** zu beobachten.
- **Aktuell** ist eine **Stabilisierung der Investments** auf dem Niveau von etwa **7 Milliarden Euro** erkennbar.
- Der langfristige Trend zeigt aber, dass sich das Ökosystem **seit den 2010er-Jahren klar positiv entwickelt** hat.

Die Beschäftigtenzahlen zeugen ebenfalls von der langfristig positiven Entwicklung

- Die **Beschäftigtenzahlen von Startups und Scaleups** sind im Vergleich zu 2020 deutlich gestiegen.
- Hier sind in Jahren der sonstigen wirtschaftlichen Stagnation **gut 100.000 neue Jobs** entstanden.
- Aber auch hier **wirkt sich die aktuell schwache Konjunktur aus** – zuletzt stagnieren die Beschäftigtenzahlen.

Beschäftigte in deutschen Startups und Scaleups¹



1) 2020: Roland Berger et.al (2021); 2024: eigene Analyse Dealroom (2024)



89 %

*der Unternehmen
planen im kommenden
Jahr mit Neueinstel-
lungen.*



Trotz Herausforderun- gen stellen Startups weiter ein

- Auch in der aktuellen Wirtschaftslage: **Startups und Scaleups bleiben optimistisch** und wollen weiter wachsen.
- Die **durchschnittlich geplante Anzahl** neuer Stellen ist aber **leicht rückläufig** und passt sich dem geänderten Finanzierungsumfeld an.
- Insgesamt werden Einstellungsentscheidungen damit strategischer und noch **klarer an Umsatzpotenzialen ausgerichtet**.



**„Wandel voranbringen,
nicht bewältigen: Gute
Jobs sichern wir, indem wir sie
neu erfinden. Deshalb müssen
wir für die Transformation die
Kompetenzen aktivieren und
die besten Talente gewinnen!“**

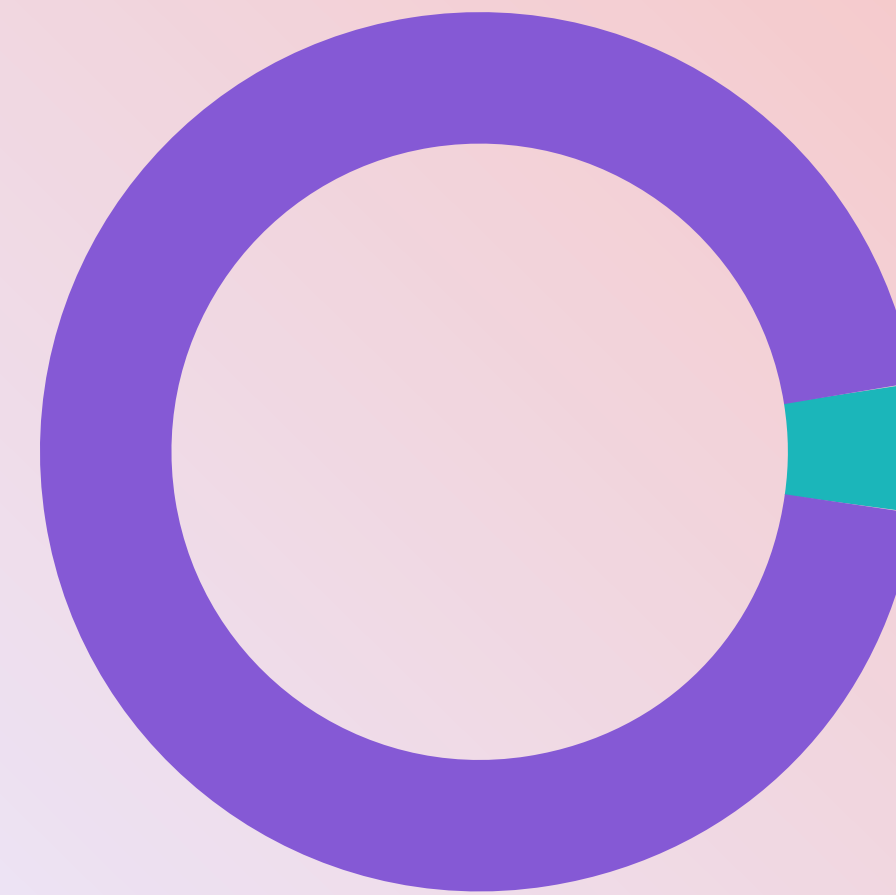
**Prof. Dr. Enzo Weber, Leiter des Forschungsbereichs
Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen, Institut
für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung**

3 Der Fachkräftemangel bei Startups und Scaleups



Der Report rückt Scaleups in den Mittelpunkt

- Um die Bedeutung von Fachkräften im Ökosystem adäquat zu bewerten, stehen **schnell wachsende Scaleups im Fokus**.
- Als **Scaleups** werden alle Unternehmen definiert, die **50 oder mehr Mitarbeitende haben und stark wachstumsorientiert** sind.
- Damit ist der **Beschäftigungseffekt der Scaleups**, die häufig auch wagniskapitalfinanziert sind, **besonders groß**.



95,4 %

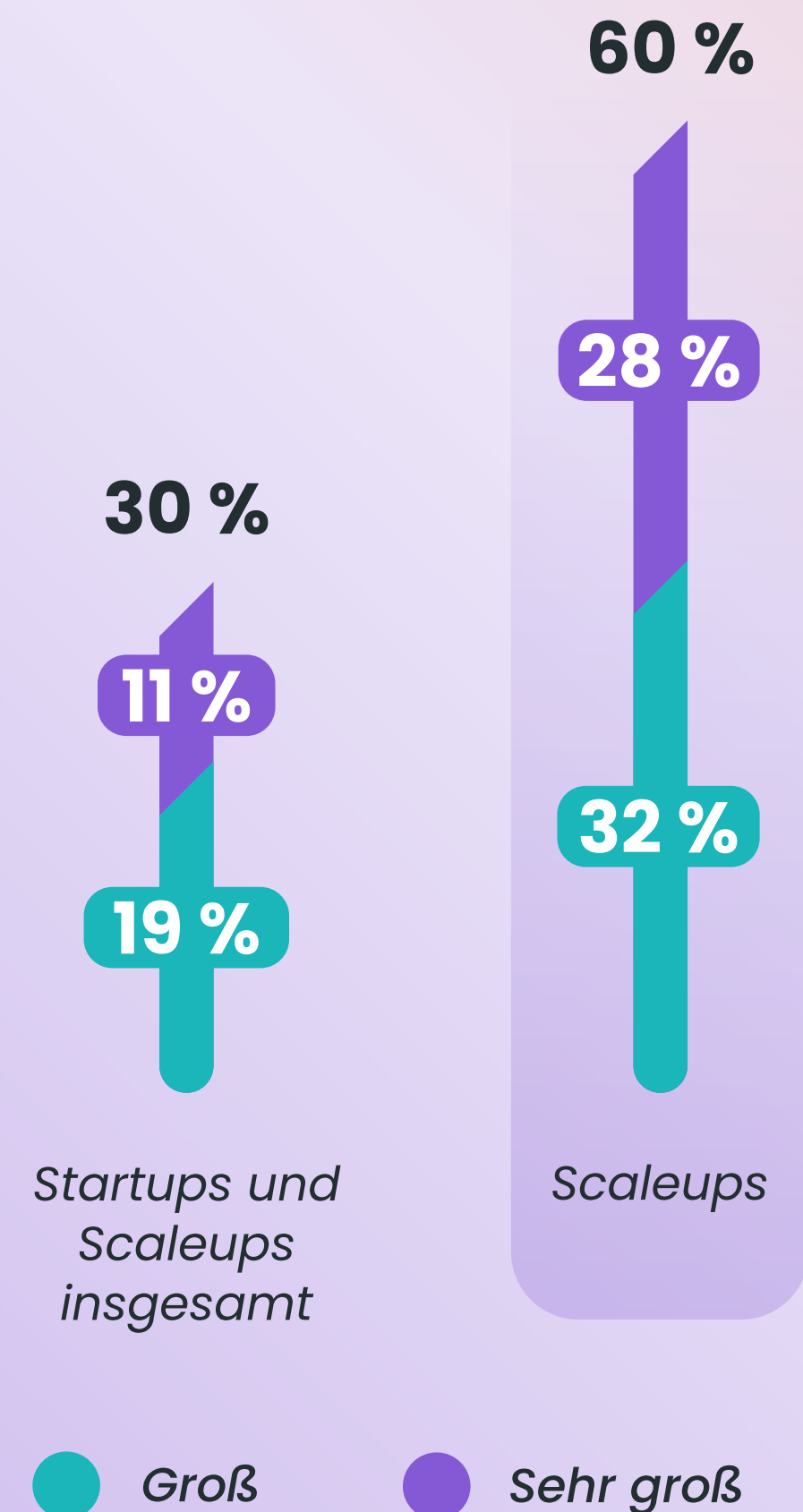
4,6 %

86 von insgesamt 1.859 befragten Unternehmen können als Scaleups klassifiziert werden

● Startups ● Scaleups



Fachkräftemangel im Startup-Ökosystem



Fachkräftemangel bleibt großes Risiko – vor allem für Scaleups

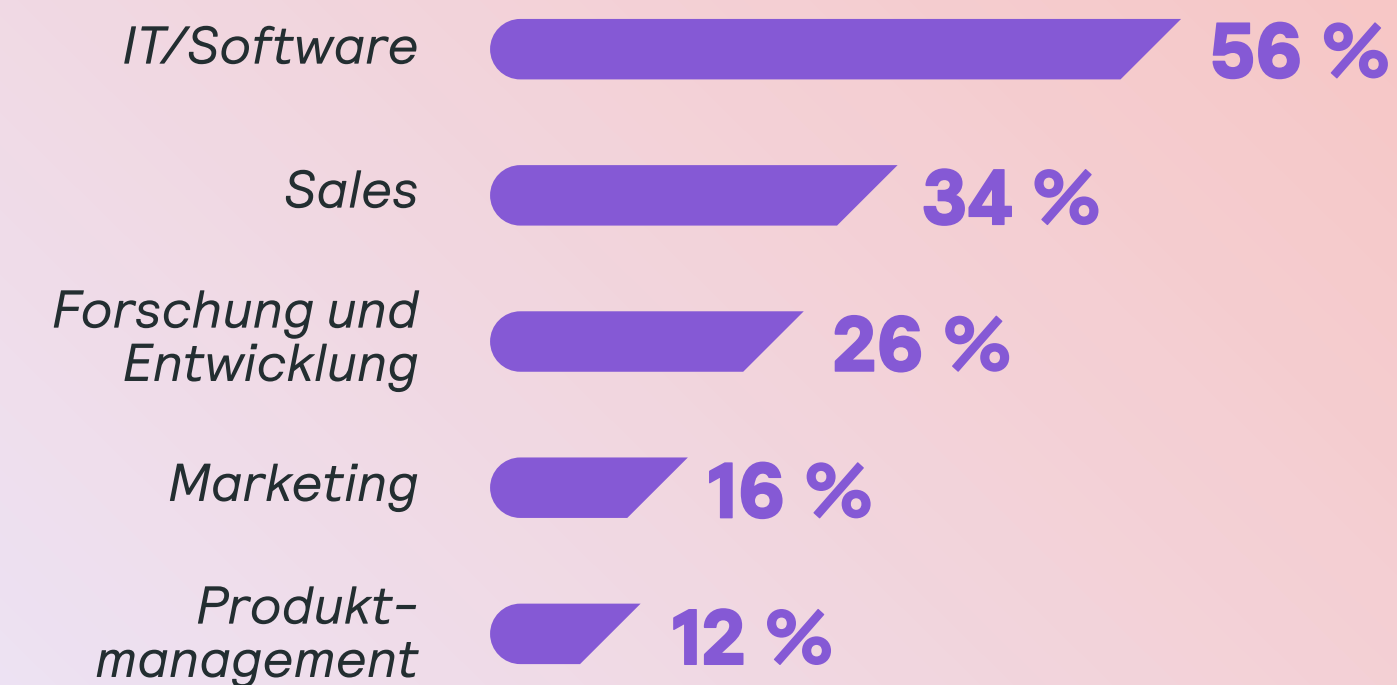
- Startups wollen wachsen – entsprechend ist der **Fachkräftemangel für viele relevant**, trotz der aktuellen Wirtschaftsflaute.
- **60 % der Scaleups** – mit größeren Teams und stärkerem Wachstum – **sehen den Fachkräftemangel als zentrales Problem**.
- Unter Scaleups planen sogar **98 % mit weiteren Neueinstellungen** und **im Schnitt wollen sie 34 neue Mitarbeitende einstellen**.

Besonders herausfordernd ist die Besetzung in den Bereichen IT und Sales

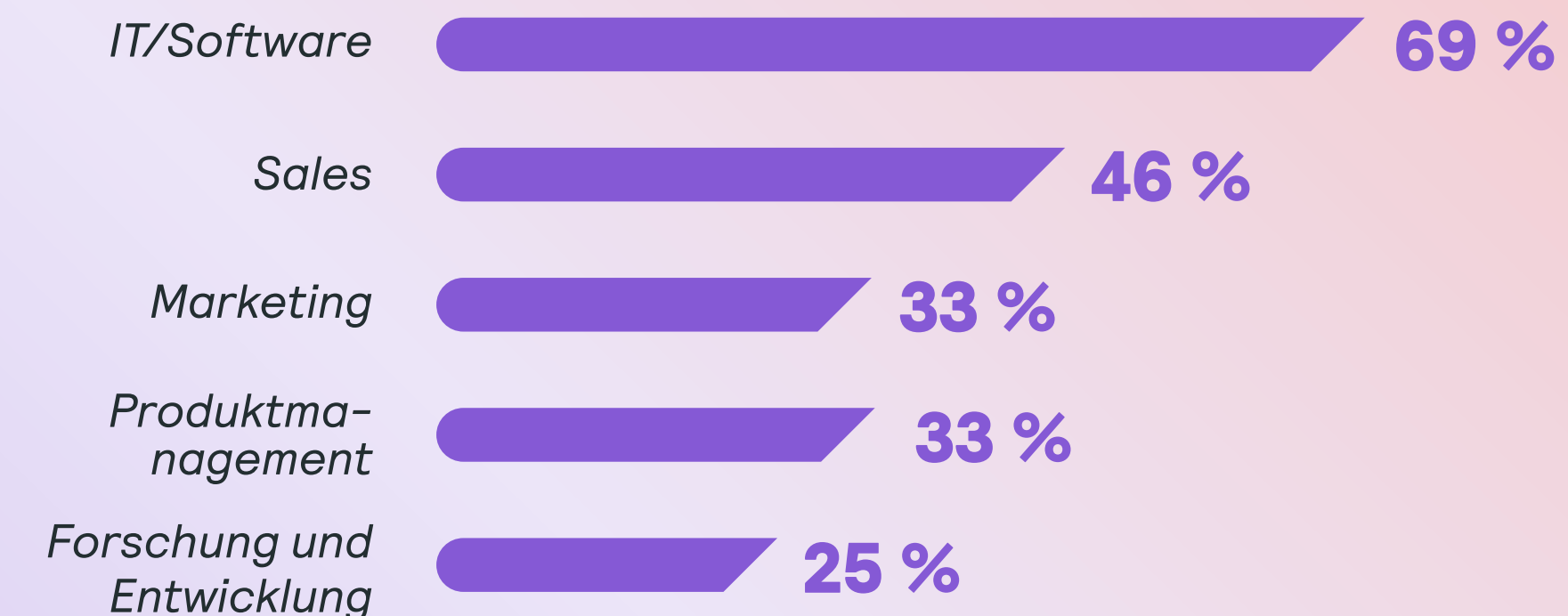
- Im Detail zeigt sich, dass der Fachkräftemangel im Sales und vor allem im **IT-Sektor** klar **das größte Problem ist**.
- **Auch der F&E-Bereich ist unter den Top-3** – das unterstreicht die Rolle von Talenten für Innovation.
- **Bei Scaleups** ist die **Problematik noch deutlicher** und Marketing sowie Produkt stehen stärker im Fokus.

Bereiche, in denen es besonders schwer ist, Mitarbeitende zu finden

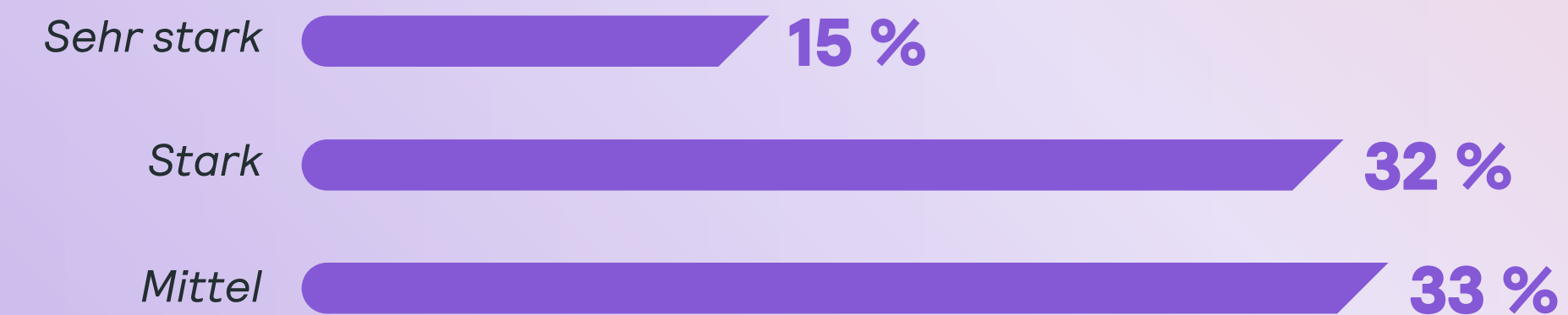
Startups und Scaleups insgesamt



... speziell bei Scaleups



Scaleups: Verlust von Innovationskraft und Wachstum durch den Fachkräftemangel



→ Für 80 % der Scaleups hat der Fachkräftemangel relevante Auswirkungen.

Wenig 19 %

Keine
Auswirkung 1 %



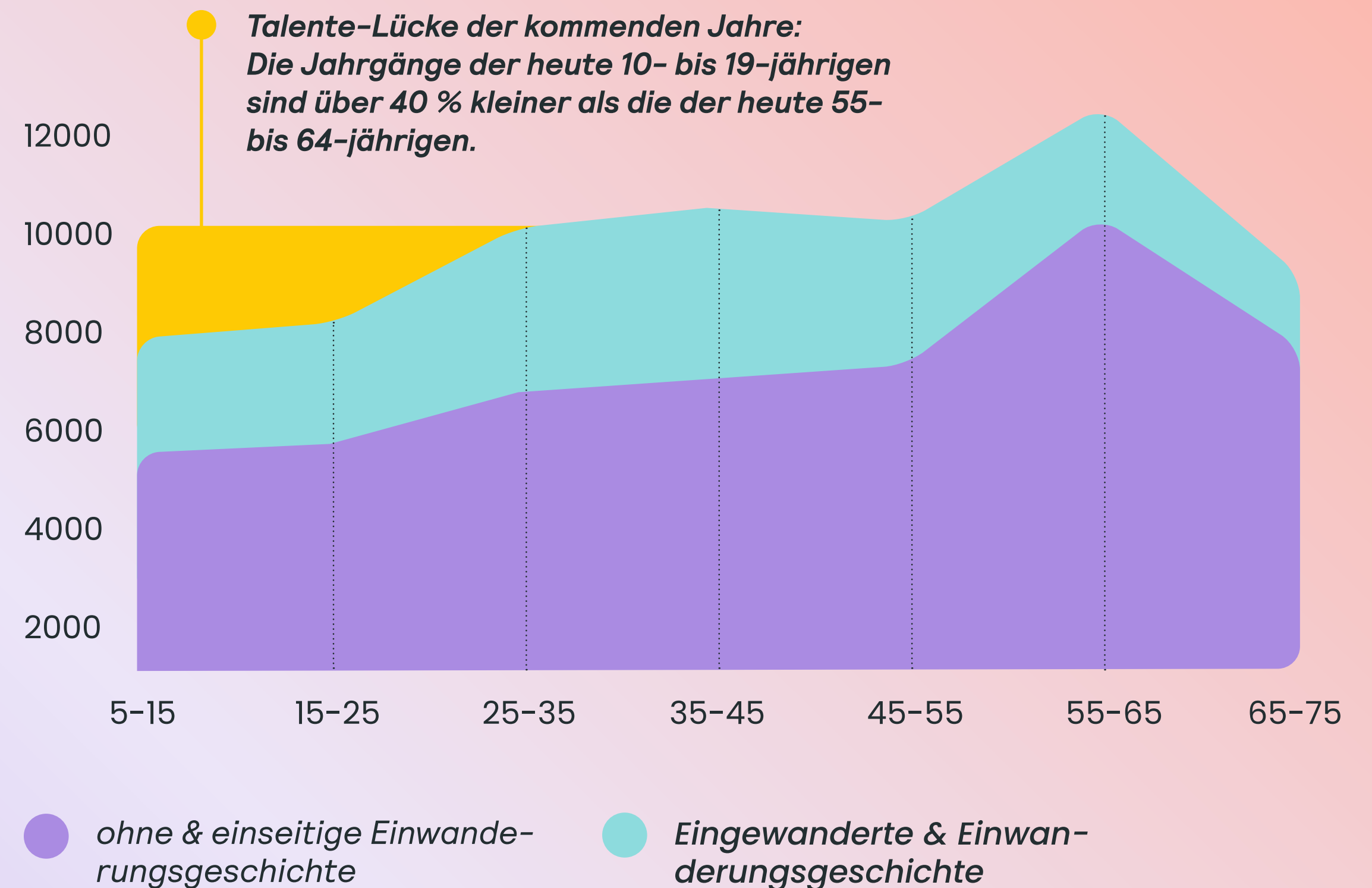
Fachkräftemangel schwächt Wachstum

- Bei der Mehrheit **wirkt** sich der Fachkräftemangel direkt **auf die unternehmerische Entwicklung** aus.
- Das zeigt sich vor allem bei den größeren Unternehmen: **Für 80 % der Scaleups** liegt hier eine **Wachstumsbremse**.
- **Damit verliert das deutsche Ökosystem** insgesamt **an Geschwindigkeit** und **internationaler Wettbewerbsfähigkeit**.

Der Bedarf an internationalen Talenten ist in den kommenden Jahrzehnten enorm

- Bei den Jahrgängen, die in den kommenden Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten, zeigt sich die **Lücke an Arbeits- und Fachkräften** sehr klar.²
- Beim Blick auf die mittleren Jahrgänge wird erkennbar, welche **wirtschaftliche und demografische Bedeutung die Einwanderung** bereits hat.

Bevölkerung Deutschland nach Alter und Einwanderungsgeschichte¹
in Tsd. Personen



1) Destatis (2024a), Altersangaben jeweils „von ... bis unter ... Jahren“

2) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021)



„Bei der Übersetzung neuer Technologien in wachstumsorientierte Unternehmen liegt Deutschland nur im Mittelfeld. Das muss sich vor dem Hintergrund aktueller wirtschaftlicher Herausforderungen dringend ändern. Ein ganz wesentlicher Baustein sind dabei internationale Talente, die neben Expertise auch die nötige Leidenschaft mitbringen, um etwas zu bewegen. Jetzt geht es darum, gemeinsam zu zeigen, wie offen und attraktiv der Standort Deutschland sein kann.“

Judith Dada, Early Stage Investorin

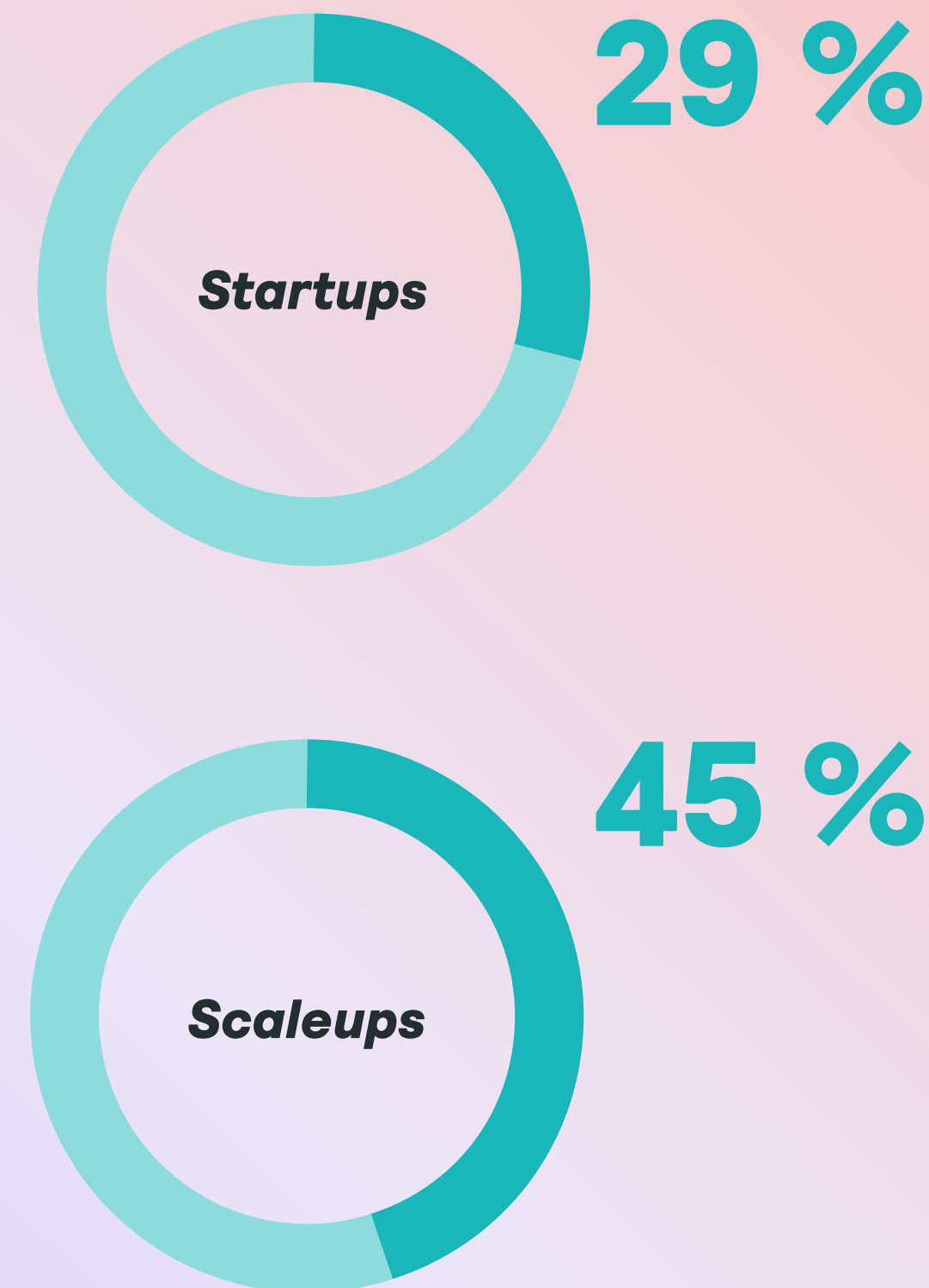
4 Internationale Talente für Innovation und Wachstum



Das Ökosystem lebt von internationalem Talent

- Fast **jede*r dritte Mitarbeitende** in Startups und Scaleups kommt **aus dem Ausland** – **deutlich mehr als in der Gesamtwirtschaft.**
- Der **Anteil nimmt mit der Größe klar zu** und **liegt unter Scaleups bei 45 %** – internationale Talente sind hier entscheidend.
- Aber auch mit Blick auf die Gründer*innen ist **Internationalität ein wichtiger Baustein des Startup-Ökosystems** in Deutschland.¹

Anteil ausländische Mitarbeitende



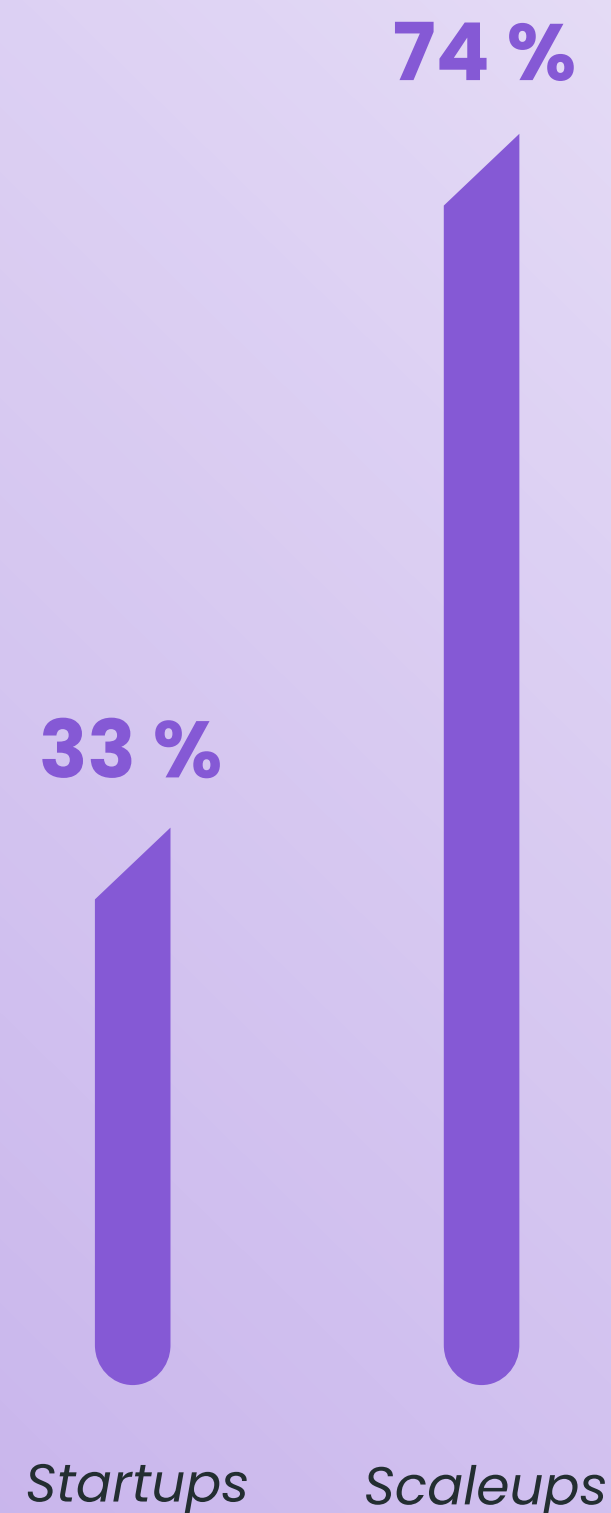
Anteil ausländische Erwerbstätige²



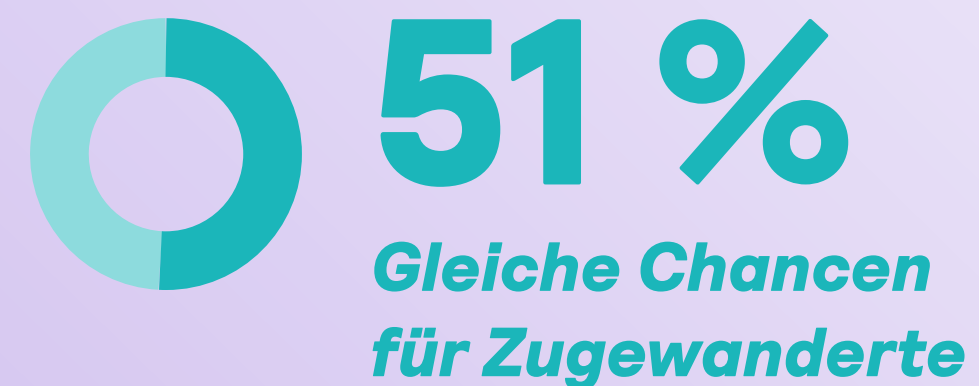
1) Hirschfeld et al. (2023)

2) Destatis (2024b): Mit Blick auf den Vergleich sei auf die unterschiedlichen Erhebungsmethoden hingewiesen. Die Daten für die Gesamtwirtschaft basieren auf der Befragung des statistischen Bundesamts unter Erwerbspersonen, Grundlage der Informationen für Startups und Scaleups ist ein Survey unter Unternehmer*innen, die Aussagen über ihre Beschäftigten treffen.

Anteil primäre Arbeitssprache Englisch



Erwartungen internationaler Talente an Arbeitgeber¹



Mit Englisch als Arbeitssprache sind Scaleups für Talente aus aller Welt attraktiv

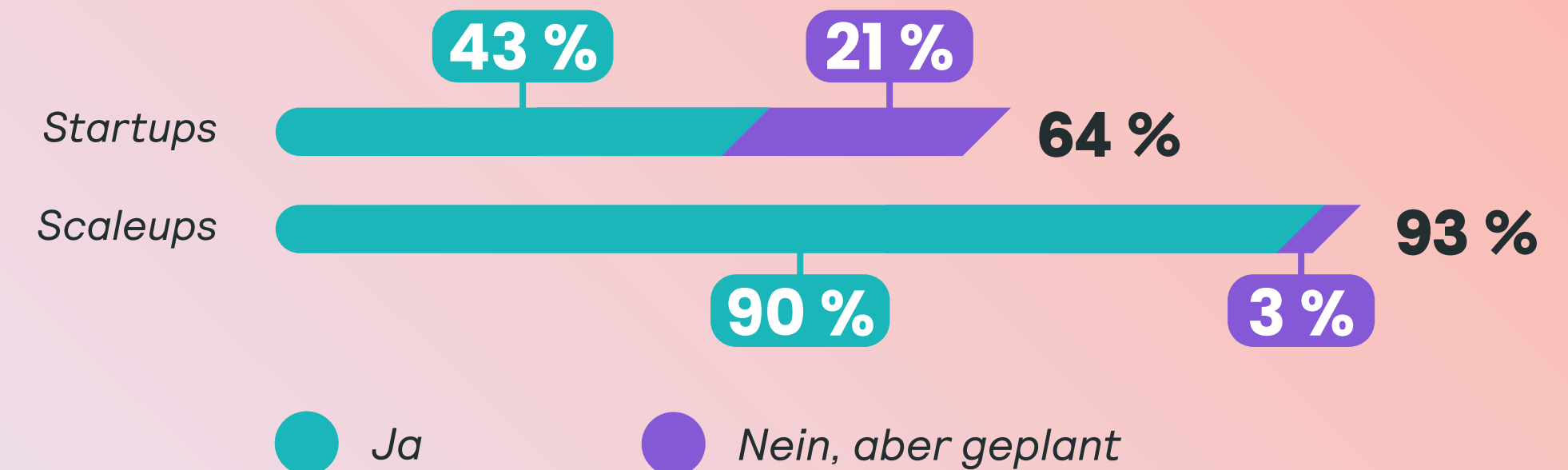
- **Englisch** ist in 33 % der Startups erste **Arbeitssprache** – bei **Scaleups** sind es sogar **74 %**.
- Das **senkt die Barrieren beim internationalen Recruiting** und sorgt für eine höhere Effizienz.
- **Damit steigern** gerade **Scaleups** als internationale Arbeitgeber zudem ihre **Attraktivität**.

¹) Decoding Global Talent, The Stepstone Group, BCG, The Network (2024)

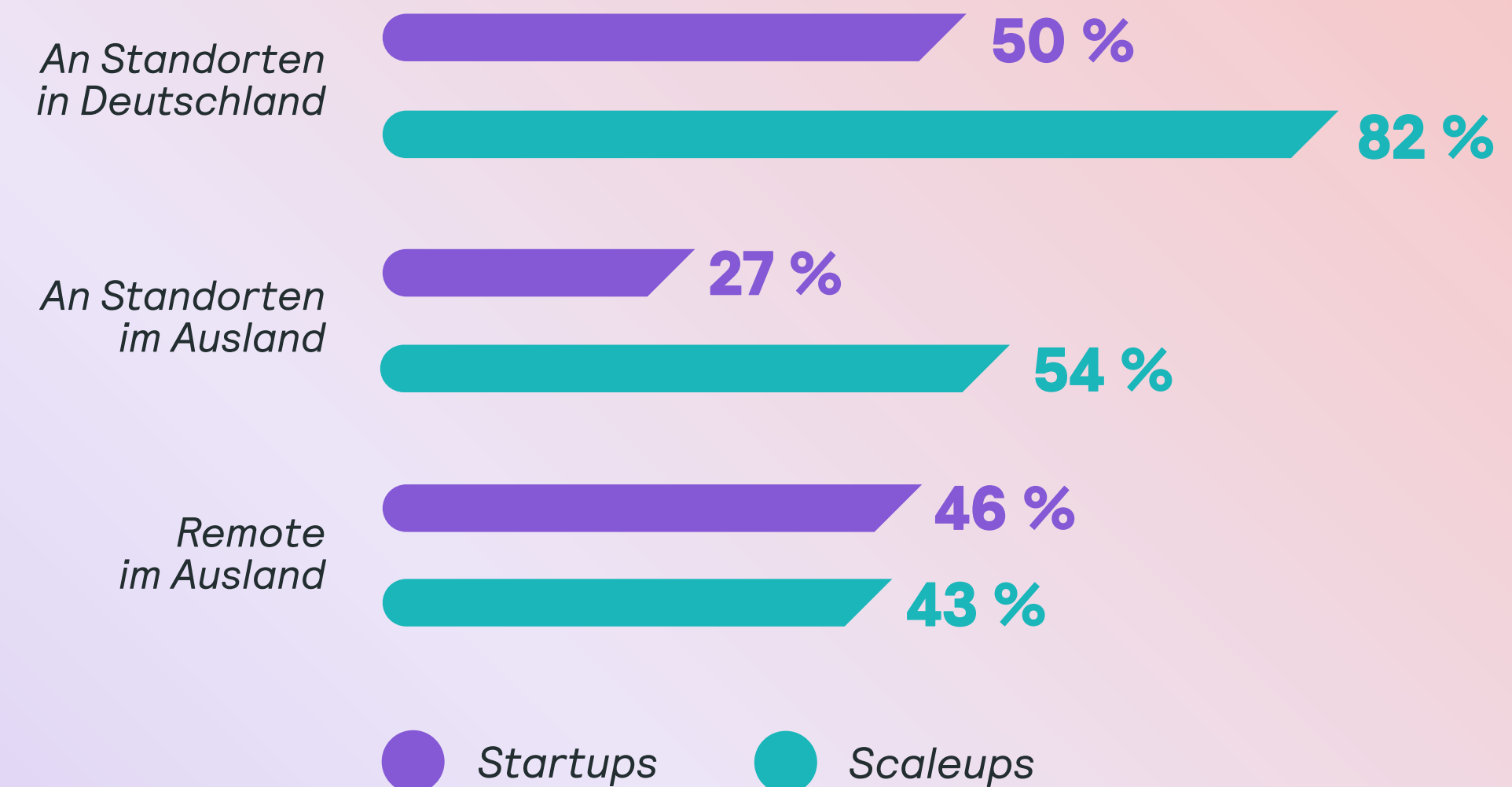
Internationale Talente werden sowohl in Deutschland als auch im Ausland eingestellt

- Der **Großteil der Unternehmen** schaut bei der Einstellung neuer Mitarbeitender auf den **globalen Arbeitsmarkt**.
- Gerade Scaleups stellen dabei häufig bereits **an Standorten im Ausland** ein und machen damit Schritte bei der Internationalisierung.
- Das Modell „**Remote im Ausland**“ bindet weniger Ressourcen und ist daher vor allem **für Startups wichtig**.

Einstellung aus dem Ausland



Wo werden internationale Talente rekrutiert?





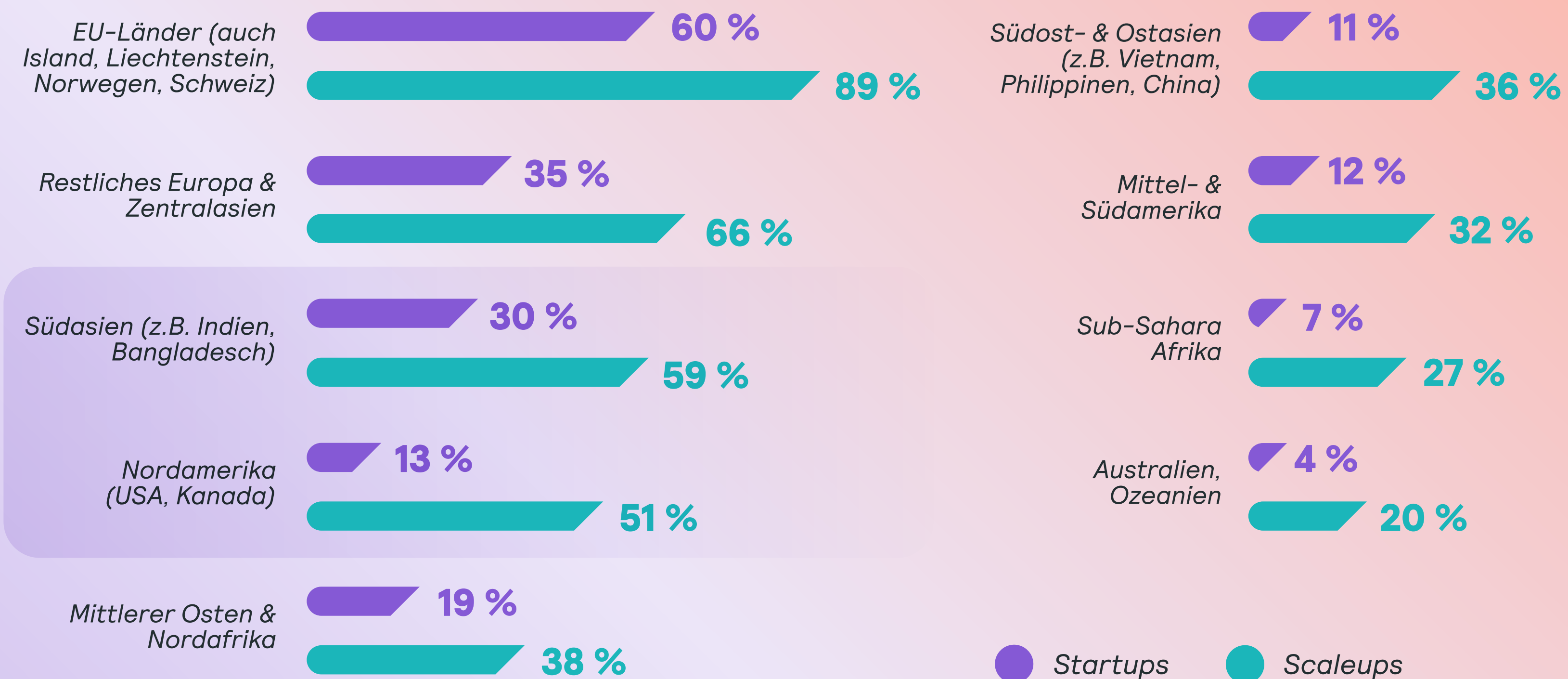
Breite Rekrutierung: Südasien und Nordamerika neben Europa im Fokus

- **Neben der EU und Europa** ist für Startups und Scaleups vor **allem Südasien zentral**, das für die Digitalwirtschaft ein großes Fachkräftepotenzial bietet.
- **Scaleups stellen insgesamt globaler ein und konzentrieren sich** mit Blick auf die internationale Skalierung **zusätzlich stark auf Nordamerika**.
- Mit dem steigenden Fachkräftebedarf von Scaleups gewinnt dabei auch die **globale demografische Entwicklung als Faktor** zunehmend an Bedeutung.¹

1) Die große Arbeiterlosigkeit, Dettmers (2022)
Decoding Global Talent, The Stepstone Group, BCG, The Network (2024)



Aus welchen Regionen wurde bereits rekrutiert?





„Zalando hat sich vom Startup zu einem DAX-Unternehmen entwickelt und beschäftigt heute Talente aus 140 Nationen. Uns ist wichtig, dass unsere Unternehmenskultur die Vielfalt unserer Mitarbeitenden und Kund*innen widerspiegelt. Der Fachkräftemangel ist eine der größten Hürden für Branchen, die auf internationale Talente angewiesen sind. Schwierige Visa- und Einwanderungsprozesse erschweren es, Spitzenkräfte zu gewinnen. Ein effizienteres System ist daher entscheidend, um weiter erfolgreich wachsen zu können.“

Astrid Arndt, Chief People Officer, Zalando SE



„GetYourGuide hat schon immer die besten Talente aus der ganzen Welt eingestellt, um ein Weltklasse-Unternehmen aufzubauen. Das hat dazu geführt, dass in unseren Headquarters in Berlin heute über 80 % der Beschäftigten aus dem Ausland kommen und zwar aus 90 verschiedenen Nationen. Diesem einzigartigen Mix von unterschiedlichen Hintergründen entspringt eine Kultur der Offenheit, die uns dabei hilft, weltweit unsere Kunden und Partner noch besser zu verstehen – und gleichzeitig die Firma aus dem Herzen Berlins zu führen.“

Genevieve Vancutsem-Zednik, Chief People Officer, GetYourGuide

5 Hürden beim internationalen Recruiting



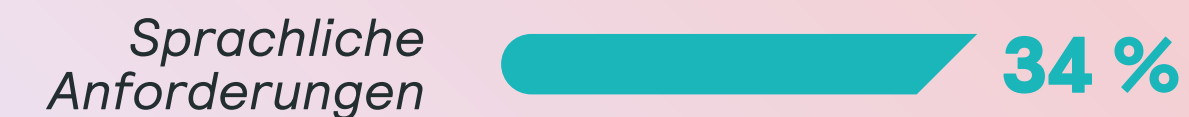
Gründer*innen sehen Lebensqualität, Sicherheit und Stabilität als USP des Standorts Deutschland

- Insgesamt sagen **44 %** der Gründer*innen, dass der **Standort Deutschland (sehr) attraktiv** ist.
- In der detaillierten Bewertung stechen klassische Aspekte, wie die **Lebensqualität, positiv** heraus.
- Dagegen werden vor allem die **Möglichkeiten** zur **Fachkräfteeinwanderung** selten **positiv** bewertet.

Faktoren Standortattraktivität



→ Deutschland ist ein attraktiver Ort zum Leben.

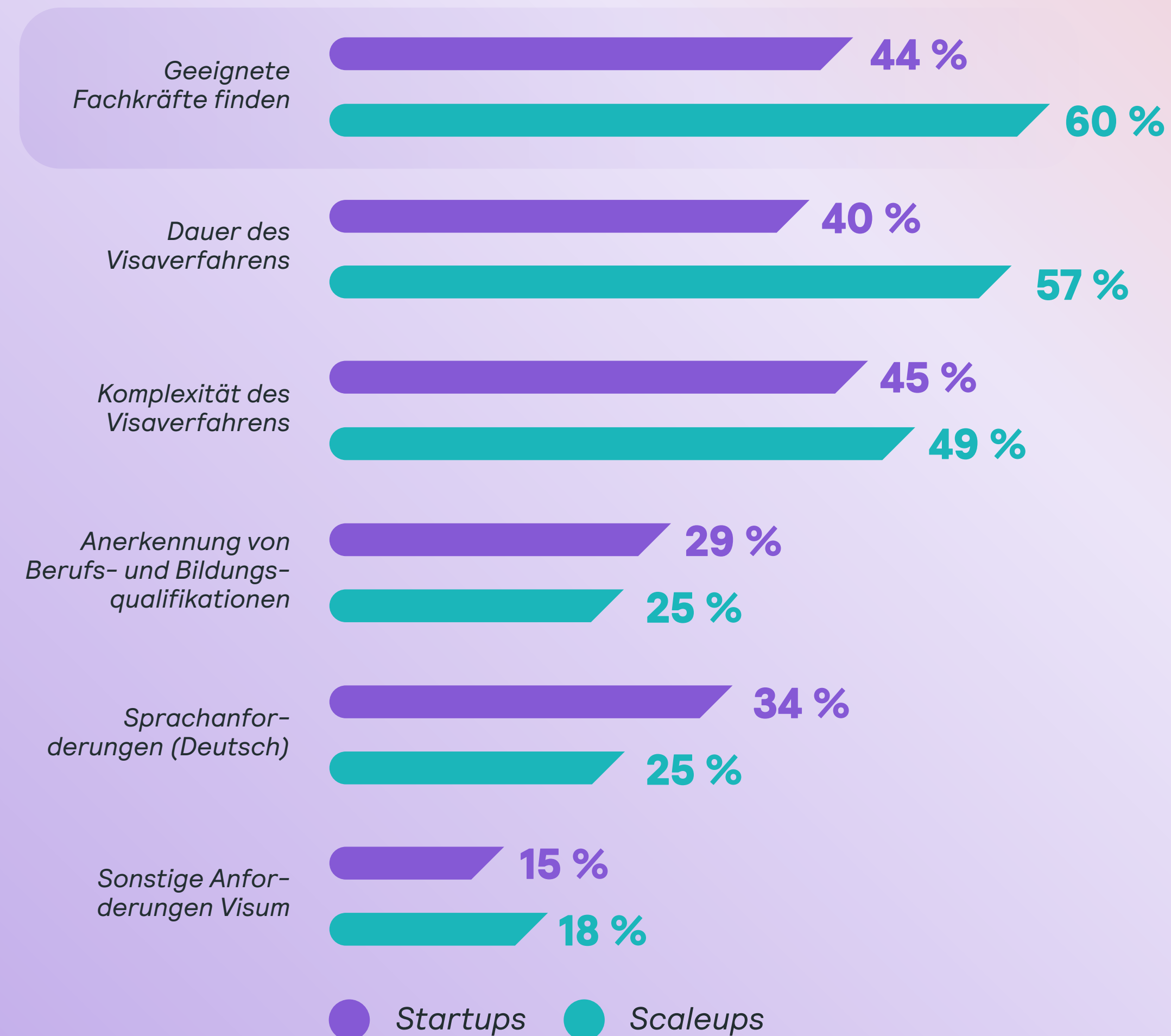


→ Doch es besteht Luft nach oben bei wirtschaftlichen Chancen und kultureller Offenheit.



→ Und: Der bürokratische Aufwand ist für Talente unattraktiv.

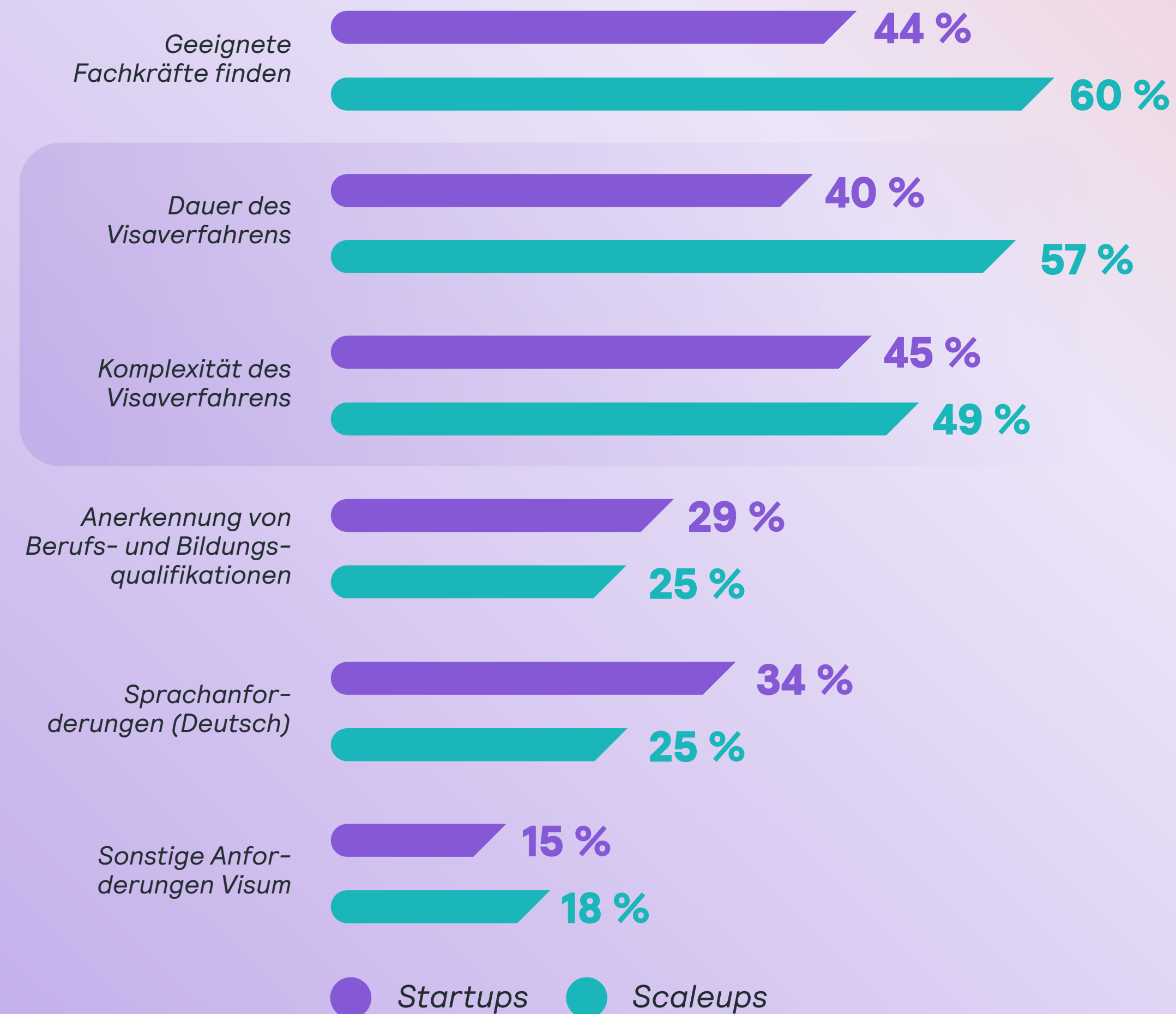
Herausforderungen bei der Rekrutierung aus dem Ausland



Identifikation geeigneter Fachkräfte und Matching sind die zentralen Themen

- Die **Identifikation geeigneter Fachkräfte** ist die größte Herausforderung auf dem globalen Arbeitsmarkt.
- Hier müssen der **Bedarf transparenter** gemacht und **Informationen zusammengeführt** werden.
- Dabei gilt es, dass **Unternehmen und Staat** in Sachen **Matching und Reporting an einem Strang ziehen**.

Herausforderungen bei der Rekrutierung aus dem Ausland



Außerdem gilt es jetzt, bei Visa-Prozessen schneller und effizienter zu werden

- Für viele Startups und Scaleups bildet das **Visaverfahren** die **zentrale Hürde** im Einstellungsprozess.
- Hier werden der **Faktor Zeit** und die **Unsicherheit** auf dem globalen Arbeitsmarkt zu **Wettbewerbsnachteilen**.
- Daher gilt es, die **Prozesse** im Sinne der Standortattraktivität weiter zu **vereinfachen und transparenter zu gestalten**.

Unternehmen sind bereit, mehr Verantwortung zu übernehmen

- Ist die Entscheidung gefallen, stehen aktuell **lange bürokratische Prozesse** einer zügigen Rekrutierung im Weg – daher wird häufig die Frage gestellt, ob einstellende Unternehmen hier **mehr Verantwortung übernehmen** könnten.
- **Unter Startups und Scaleups** ist eine **große Bereitschaft** erkennbar, **sich aktiver in den Prozess einzubringen** – womit sie auch auf die Erwartungen internationaler Talente eingehen, die im Prozess Unterstützung einfordern.¹

1) Decoding Global Talent, The Stepstone Group, BCG, The Network (2024)



„Aktuell wird diskutiert, mehr Verantwortung in die Hand der einstellenden Unternehmen zu legen – wie wichtig wäre das für euch?“

Beispiele:

- Einschätzung der Qualifizierung der Bewerber*innen
- Durchführung bzw. Begleitung des Visa-Prozesses



„Globale Mobilität ist heute zentraler Bestandteil der Personalstrategie in Unternehmen und die Einstellung internationaler Beschäftigter wird immer wichtiger. Wenn es darum geht, hier die besten Talente zu gewinnen, muss man mehr bieten als ein attraktives Gehalt. Dazu gehört die Unterstützung im Visa-Prozess, die Wohnungssuche und vieles mehr. Denn in einem neuen Land zu arbeiten, bedeutet vor allem auch dort zu leben und wirklich anzukommen.“

Hanna Asmussen, Co-Founder & CEO Localyze



„Die große Arbeiterlosigkeit wird besonders schmerzhaft für Unternehmen sein, die Innovationen vorantreiben – Startups und Scaleups. Diese Unternehmen sind besonders auf internationale Talente angewiesen, die schwer zu finden und anzuwerben sind. Die Abstimmung des Bedarfs zwischen internationalen Talenten und dem Unternehmen, das sie sucht, wird in Zukunft eine zentrale Rolle spielen. Nur mit umfassenden und aktuellen Daten über den Arbeitskräftebedarf und die Verfügbarkeit von Talenten können die Akteure diese Prozesse optimal gestalten.“

Natalie Matalon, Chief People Officer, The Stepstone Group

6 Methodik, Quellen und Ansprech- partner*innen





Methodik

Der vorliegende Report basiert auf den Daten des Deutschen Startup Monitors 2024, eine Studienreihe, die der Startup-Verband seit 2013 jährlich veröffentlicht. Befragt werden deutschlandweit Gründerinnen und Gründer sowie Geschäftsführende von Startups, also innovativen und/oder wachstumsorientierten Unternehmen.

Bei der Auswertung der Befragungsdaten für den Deutschen Startup Monitor wird zudem ein Unternehmensalter von maximal 10 Jahren als Teil der Startup-Definition herangezogen. Für den Report „Internationale Talente als Wachstumsfaktor: Skalierung in Startups und Scaleups“ wurden zusätzlich Befragungs-

daten zu Unternehmen bis zu einem Alter von 15 Jahren erfasst, um auch Scaleups entsprechend abbilden zu können. Diese Unternehmen verfügen bereits über gewachsene Strukturen, mehr Mitarbeitende, sind häufiger international aktiv und spielen daher mit Blick auf das Thema internationale Rekrutierung eine besondere Rolle.

Insgesamt konnten Daten zu 1.859 Startup- und Scaleup-Unternehmen für die Analyse berücksichtigt werden, die sich durch eine breite Abdeckung der Regionen sowie Branchen und Technologien auszeichnen. Weitere methodische Hinweise finden sich im Deutschen Startup Monitor 2024 (Hirschfeld et al. 2024).

Quellen

The Stepstone Group, BCG, The Network (2024): Decoding Global Talent – Dream Destinations and Mobility Trends. Abrufbar unter: <https://web-assets.bcg.com/1b/8e/71e0d6f4405f876e7ff2c3d0689b/bcg-decoding-global-talent-2024-r2.pdf>

Dealroom (2024): Global Data Platform. Abrufbar unter: <https://dealroom.co/>

Destatis – Statistisches Bundesamt (2024a): Bevölkerung in Privathaushalten nach Einwanderungsgeschichte und Altersgruppen. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/einwanderungsgeschichte-alter.html>

Destatis – Statistisches Bundesamt (2024b): Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/ilo-quartal-geschlecht-staatsang.html>

Dettmers, Sebastian (2022): Die große Arbeiterlosigkeit: Warum eine schrumpfende Bevölkerung unseren Wohlstand bedroht und was wir dagegen tun können. FBV, München.

Hirschfeld, A.; Kollmann, T.; Gilde, J.; Walk, V.; Ansorge, M. (2024): Deutscher Startup Monitor 2024. Abrufbar unter: https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/dsm/Deutscher_Startup_Monitor_2024.pdf

Hirschfeld, A.; Walk, V.; Gilde, J.; Ansorge, M. (2023): Migrant Founders Monitor 2023. Abrufbar unter: https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/forschung/studien/mfm/MigrantFoundersMonitor2023_final.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021): Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. Abrufbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>

Roland Berger, Internet Economy Foundation, Deutsche Börse & Startup-Verband (2021): Für ein Wirtschaftswunder 2.0: Wie Startups und Scaleups den deutschen Arbeitsmarkt beflügeln. Abrufbar unter: <https://www.rolandberger.com/de/Insights/Publications/Startups-k%C3%B6nnen-bis-2030-fast-4-Millionen-Jobs-in-Deutschland-schaffen.html>

Startupdetector (2024): Startup-Datenbank. Abrufbar unter: <https://www.startupdetector.de/datenbank/>

Ansprechpartner*innen



Dr. Alexander Hirschfeld
Leiter Research



Jannis Gilde
Projektleiter Research



Alexandra Ortloff
Head of Public Affairs



Dr. Tobias Zimmermann
Head of Insights & Creation



Vanusch Walk
Senior Researcher



Mia Ansorge
Assistant Research



Lea Schröder
Team Lead Content &
Media Relations