

06 Diversität

Diversität

Das Startup-Ökosystem steht in vielerlei Hinsicht für Vielfalt und Offenheit. Talente aus aller Welt haben hier ihren Platz gefunden. Gleichzeitig gibt es in diesem Bereich aber einen enormen Nachholbedarf: Frauen sind unter Gründenden massiv unterrepräsentiert, das große Potenzial von Gründer*innen mit Migrationshintergrund („Migrant Founders“) wird bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Und auch bei den Themen soziale Herkunft und Alter ist noch viel Luft nach oben.

Zum einen geht es um Chancengerechtigkeit als zentralen Aspekt des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Zum anderen sind die entsprechende Stärkung von Frauen, Gründenden aus dem Ausland und der Abbau weiterer Barrieren auch wirtschaftlich geboten – denn Diversität in der deutschen Startup-Landschaft zu fördern, bedeutet, die volle Innovationskraft unserer Gesellschaft zu entfesseln. Außerdem gründen Frauen häufiger als Männer in gesellschaftlich und sozial relevanten Bereichen. Sie prägen dadurch unser Zusammenleben nachhaltig.

Wir brauchen also ein Startup-Ökosystem, das alle Gesellschaftsgruppen befähigt, unter möglichst optimalen Bedingungen zu gründen. Und wir brauchen eine Kultur der Offenheit und Vielfalt, die den Weg der besten Talente aus aller Welt ebnet. Dafür ist eine fördernde, unterstützende und durchlässige Gesellschaftsstruktur notwendig.

Die eine einfache Lösung gibt es in dieser Sache nicht. Vielmehr bedarf es Veränderungen in den verschiedensten Bereichen. Der Fokus in diesem Kapitel liegt – eher exemplarisch – auf Frauen sowie auf Migrant Founders, in dem Bewusstsein und Verständnis, dass sich Diversität per se nicht eingrenzen oder final definieren lässt, sondern unzählige Facetten und Dimensionen umfasst.

Gründerinnen im deutschen Ökosystem

Lediglich 21 Prozent der Gründenden sind aktuell weiblich. Bis 2030 wollen wir den Anteil auf 30 Prozent heben. Außerdem gibt es einen enormen Gender Gap beim Erhalt von Kapital⁴⁶, ebenso sind Frauen unter den Investierenden deutlich unterrepräsentiert. So liegt der Anteil weiblicher Business Angels derzeit nur bei rund 13 Prozent.⁴⁷

Es gibt viele Faktoren, die eine höhere Zahl an Gründerinnen und Investorinnen verhindern. Das reicht von zu wenigen Vorbildern und kaum existierenden Netzwerken bis hin zu mangelnder weiblicher Präsenz auf Entscheidungsebenen.

Unternehmertum oder Familie? Unternehmertum und Familie!

Die Vereinbarkeit von Unternehmertum und Familie ist, um es einmal freundlich zu formulieren, ausbaufähig. Häufig fällt der Zeitpunkt einer möglichen Startup-Gründung mit dem Zeitpunkt der Familien-Gründung zusammen. Das wäre nicht sofort ein Problem, wenn es flächendeckende Angebote zur Kinderbetreuung oder einen Mutterschutz für Selbstständige gäbe. Gibt es aber nicht.

Auch im Startup-Bereich läuft es wie im Rest der Arbeitswelt: Kinderbetreuung und familiäre Aufgaben bleiben häufiger an Frauen „hängen“. So haben Gründerinnen mit Kind im Schnitt sechs Stunden Arbeitszeit weniger pro Woche für ihr Startup zur Verfügung.⁴⁸ Dabei benötigt unsere alternde Gesellschaft dringend eine breite nachfolgende Generation.

46) Exemplarisch: Eine Verdopplung des Anteils von Frauen in Tech-Jobs auf 45 Prozent bis 2027 könnte Europas BIP um bis zu 600 Milliarden Euro erhöhen, siehe: [Weibliche Tech-Talentlücke: Nur 22% aller europäischen Tech-Jobs von Frauen besetzt | McKinsey & Company](#). (2023)

47) Bertelsmann Stiftung: [Wie Investorinnen die Start-up-Szene verändern](#) (2024)

48) Institut für Demoskopie Allensbach: [Mutterschutz für Selbstständige](#) (2024)

Hier bedarf es deshalb entschiedener Maßnahmen, die solidarisch getragen werden müssen. Beim Mutterschutz müssen die spezifischen Bedürfnisse von Gründerinnen berücksichtigt werden. Denn dadurch werden Anreize für eine höhere Gründungsbereitschaft geschaffen. Für eine tatsächliche Vereinbarkeit müssen auch die Regelungen zum Elterngeld neu gedacht werden. Die aktuelle Ausgestaltung ist vor allem auf abhängig Beschäftigte ausgerichtet.

Mutterschutz verbessern

In Deutschland haben selbstständig erwerbstätige Frauen (also auch Gründerinnen und Unternehmerinnen) grundsätzlich keinen Anspruch auf die gesetzlichen Mutterschutzfristen oder die Zahlung von Mutterschutzgeld: Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) gelten für sie nicht. Sie haben lediglich Anspruch auf Krankentagegeld, das jedoch zuvor durch den Abschluss einer Zusatzversicherung bei der jeweiligen Krankenkasse garantiert werden muss. Aktuelle Umfragen zeigen, dass nur sehr wenige von dieser Absicherungsmöglichkeit überhaupt wissen.⁴⁹ Daher ist als erster Schritt zwingend eine Aufklärungspflicht der Krankenversicherungen zum Krankentagegeld im Falle einer Mutterschaft einzuführen.

Für eine vergleichbare Absicherung, wie sie Angestellte mit dem Mutterschutz erhalten, müssen Selbstständige in die „U2“-Umlage⁵⁰ integriert werden. Die Ausweitung dieses solidarischen Umlageverfahrens ermöglicht es Gründerinnen, Unternehmerinnen und selbstständigen Frauen in den ersten Wochen nach der Geburt eine gewisse finanzielle Absicherung zu erfahren. Nach Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschungen wären das etwa 50 bis 70 Euro pro Jahr für jede und jeden Selbstständigen. Ein kleiner Betrag mit großer Wirkung für mehr Vereinbarkeit.

Elterngeld anpassen

Die geforderte Vorhersage der Auftragslage und Arbeitszeiten während der geplanten Bezugsdauer des „ElterngeldPlus“ ist aufgrund externer Faktoren (Konjunktur, Auftragslage u.ä.) sehr fehleranfällig. Oft kommt es dadurch zu unvorhergesehenen Rückzahlungen, die Selbstständige in finanzielle Not bringen können. Teilweise verzichten Selbstständige deshalb sogar von vornherein auf Elterngeld. Das ist ein absurdes Ergebnis, das von den Betroffenen nicht selten als unwürdig wahrgenommen wird.

Es entspricht einfach nicht der Natur einer Selbstständigkeit, eigene Arbeitszeiten zu erfassen, Stundenzettel auszufüllen und selbst gegenzuzeichnen. Die Vorhersagepflicht muss abgeschafft werden. Das würde das Elterngeld-Plus entbürokratisieren und der Arbeitsrealität von Selbstständigen entgegenkommen. Falls sich darauf nicht geeinigt werden kann, sollte zumindest eine flexiblere Arbeitszeitberechnung ermöglicht werden, um Auftragsspitzen und -tiefen abzufedern: Statt eines wöchentlichen Durchschnitts von Arbeitszeit und Auftragslage ist unserer Meinung nach ein Quartalsdurchschnitt ausreichend.

Generell muss auch die Bemessungsgrundlage an die Arbeitsrealität Selbstständiger angepasst werden: Wird bei abhängig Beschäftigten das Einkommen der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes zugrunde gelegt, ist das bei Selbstständigen der Gewinn aus dem letzten beschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum, also in der Regel dem letzten Kalenderjahr. Gerade durch unvorhersehbare Schwankungen oder Auftragseinbrüche kann es zu negativen Einkommensentwicklungen kommen, die die Höhe des Elterngeldes negativ beeinflussen. Wir fordern daher eine Wahlmöglichkeit bei der Beantragung des Elterngelds: Entweder gilt das Einkommen in den zwölf Monaten vor der Geburt (analog abhängig Beschäftigter) als Bemessungszeitraum – oder das durchschnittliche Jahreseinkommen mehrerer Jahre, etwa der vergangenen 36 Monate.

49) Institut für Demoskopie Allensbach: [Mutterschutz für Selbstständige](#) (2024)

50) Zur Finanzierung der Erstattung von Mutterschaftsaufwendungen wird eine nach Kassen individuelle Umlage (U2) von beteiligten Arbeitgebern erhoben.

Kinderbetreuung fördern

Eine Vereinbarkeit von Unternehmertum und Familie kann nur gelingen, wenn die Kinderbetreuung möglichst paritätisch umgesetzt wird. Dafür braucht es Anreize: So könnte der Elterngeld-Höchstsatz beispielsweise nur bei einer nahezu paritätischen Aufteilung der Elternzeit ausgezahlt werden.

Wir schlagen ebenfalls vor, die Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten und/oder Betriebsausgaben auszuweiten: Auf die Zweidrittel-Berechnung, nach der nur bis zu zwei Drittel der tatsächlichen Betreuungskosten berücksichtigt werden, ist zu verzichten. Die Deckelung (aktuell bis 4.000 Euro) ist idealerweise komplett aufzuheben – oder sollte zumindest auf 6.000 EUR angehoben werden. Kinderbetreuungskosten sollen also möglichst komplett absetzbar sein.

Einen „Klassiker“ können wir in diesem Zusammenhang nicht unter den Tisch fallen lassen: Derzeit fehlen in Deutschland rund 430.000 Kita-Plätze.⁵¹ Das ist ein grundsätzliches Problem. In unserem Fall würde eine flächendeckende, verlässliche und hochqualitative Kinderbetreuung ab dem ersten Lebensjahr Gründer*innen eine flexible Arbeit ermöglichen. Daher fordern wir genau das.

Besonderer Hebel: Zugang zu Kapital verbessern

Ein guter Zugang zu Kapital ist für den Erfolg von Startup-Gründungen entscheidend. Nach wie vor gibt es bei der Vergabe von Wagniskapital ein eklatantes Ungleichgewicht: 84 Prozent der Gründerinnen geben an, dass sie, ihrer Einschätzung nach, bei Investmententscheidungen kritischer hinterfragt werden als ihre männlichen Pendanten.⁵²

Es gibt einen Gender-Bias bei Investmententscheidungen. Um das zu vermeiden, brauchen wir mehr Investorinnen. Derzeit sind in Europa

lediglich 14 Prozent der Top-Positionen in VC-Fonds mit Frauen besetzt.⁵³ Dieses Ungleichgewicht geht zu Lasten der Gründerinnen, denn nur etwa 2 Prozent der VC-Gelder gehen an reine Gründerinnen-Teams.⁵⁴ Die „Emerging Manager Facility“ (EMF), ein Modul des Zukunftsfonds, ist ein wichtiger Schritt, um dieses Ungleichgewicht zu reduzieren.

Vorbilder schaffen Signalwirkung und divers besetzte Entscheidungspositionen führen zu divers vergebenem Wagniskapital. Daher ist es entscheidend, Diversität an der Spitze bei staatlich und staatlich finanzierten Wagniskapitalfonds (weiter) konsequent zu forcieren. Gezielte Förderprogramme und Mentoring-Angebote (z.B. das Programm „Stipendien für Investmentmanagerinnen“ im BMWK-Aktionsplan für mehr Unternehmerinnen im Mittelstand) können dabei helfen.

Ausbau unternehmerischer Bildung für Schülerinnen & Studentinnen

Bildung ist zur Förderung eines diversen Ökosystems ein entscheidender Schlüssel. Gründerinnen haben im Vergleich zu Gründern seltener einen MINT-Hintergrund. Deswegen gilt es, schon früh und gezielt das Interesse junger Mädchen an MINT-Fächern zu stärken. Das sollte durch Workshops, Wettbewerbe und Partnerschaften der Schulen mit entsprechenden Vorbildern geschehen.

Gerade Schülerinnen sollten Selbstständigkeit und Unternehmertum schon in der Schule als Berufsoption nahegebracht werden. Dieser Weg muss in den Hochschulen weiter beschritten werden und niedrigschwellige Angebote müssen Interesse am Gründen wecken. Diese Maßnahmen sollten von weiteren Aktivitäten flankiert werden, wie Sommer-Akademien, Besuch der Schüler*innen durch erfolgreiche Gründerinnen, Workshops, „Girls Days“ und Innovationswettbewerbe. Maßgeschneiderte Förderungen, wie EXIST Women, sind ein wichtiger Baustein, und sollten deshalb nach einer Evaluation fortgeführt

51) Bertelsmann Stiftung: [Mehr Plätze und bessere Qualität in Kitas bis 2030](#) – wenn jetzt entschlossen gehandelt wird (2023)

52) Startup-Verband: [Female Founders Monitor](#) (2022)

53) Invest Europe: [The VC factor](#) (2024)

54) Startup-Verband: [Female Founders Monitor | Startup-Verband](#) (2022)

und kontinuierlich um weitere spezifische Programme erweitert werden.

Gründende mit Einwanderungsgeschichte

Gut 20 Prozent der Gründenden in Deutschland haben eine Einwanderungsgeschichte.⁵⁵ Gerade die erste Generation zeichnet sich durch eine überdurchschnittlich hohe Qualifikation und starke Wachstumsambitionen aus.⁵⁶ Allerdings existieren für Migrant Founders diverse Herausforderungen in Deutschland. Migrant Founders der ersten Generation sehen sich im Kontakt mit Behörden, Banken und beim Aufbau von Netzwerken im Nachteil.⁵⁷ Da Sprache hier als entscheidende Barriere wahrgenommen wird, ist es notwendig, dass in Behörden, Banken und an anderen für Gründungen entscheidenden Stellen Englisch gesprochen wird. Englisch sollte generell zweite Amtssprache werden (vergleiche dazu auch das Kapitel „Talente“).

Vorbilder schaffen, Sichtbarkeit fördern, Netzwerke stärken

„You can't be what you can't see!“ Dieser Slogan verdeutlicht: Ich kann nur aus Optionen wählen, die ich kenne. Als einen entscheidenden Baustein zur Förderung besserer Voraussetzungen für Migrant Founders schlagen wir vor, gezielt erfolgreiche Gründer*innen mit Einwanderungsgeschichte durch öffentliche Kampagnen sichtbar zu machen. Auch Besuche in Schulen, Hochschulen und anderen Ausbildungsstätten sind sinnvolle Maßnahmen. Die gezeigten Success Stories können dann eine Vorbildfunktion entfalten.

Netzwerke bieten entscheidenden Rückhalt und Orientierung und spielen gerade für Migrant Founders eine zentrale Rolle. Sie können dazu beitragen, Gefühle des Nicht-Willkommen-Seins entgegenzuwirken. Sie bieten auch eine Plattform zum Austausch von spezifischen Er-

fahrungen oder Herausforderungen. Netzwerke wie z.B. Migrapreneur, Startup Migrants, 2hearts, Migration Hub oder Vision LAB sollten stärker sichtbar gemacht werden und eine noch breitere Wertschätzung erfahren.

Finanzierungsförderung stärken

Auch im Bereich der Finanzierung von Migrant Founders besteht Handlungsbedarf: Die Lücke zwischen dem Wunsch und dem Erhalt von Kapital ist in dieser Gruppe besonders groß.⁵⁸ Das zeigt, dass hier das enorme Potenzial noch nicht ausgeschöpft wird. Daher ist es wichtig, dass die KfW Capital aktuell daran arbeitet, die gestartete EMF auch auf Investor*innen mit Migrationshintergrund auszuweiten. Grundsätzlich sollte besonders bei der Vergabe von staatlichen Finanzierungsprogrammen und Fördergeldern auf Diversität geachtet und das entsprechend dokumentiert werden.

Soziale Herkunft Gründender

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der häufig nicht ausreichend berücksichtigt wird, ist die soziale Herkunft der Gründenden. Die Zahlen zeigen, dass in diesem Bereich ebenfalls große Barrieren bestehen: So kommen Startup-Gründer*innen überdurchschnittlich häufig aus einem Elternhaus mit akademischem und/oder unternehmerischem Hintergrund.⁵⁹ Ein Großteil hat auch selbst einen akademischen Abschluss (85 Prozent). Das zeigt: Vorbilder prägen. 38 Prozent der Gründenden haben mindestens ein Elternteil, das selbstständig ist, 24 Prozent davon führen sogar Unternehmen mit Angestellten. In der gesamten Bildungslandschaft schlummert also noch enormes Potenzial, das das deutsche Startup-Ökosystem immens voranbringen kann.

Wenn wir mehr Startup-Gründungen in Deutschland erreichen wollen, müssen wir die Option einer Unternehmensgründung viel stärker in

55) Hinweis: Ein Migrationshintergrund ist vorhanden, wenn eine Person selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Wenn die Person selbst nicht in Deutschland geboren wurde, wird von erster Generation und im Fall der Geburt in Deutschland von zweiter Generation gesprochen.

56) Startup-Verband: [Migrant Founders Monitor](#) (2023)

57) Startup-Verband: [Migrant Founders Monitor](#) (2023)

58) Startup-Verband: [Migrant Founders Monitor](#) (2023)

59) Startup-Verband: [Start-ups und soziale Herkunft: Was Gründer*innen prägt und antreibt](#) (2024)

die Breite tragen. Dazu muss das Thema Entrepreneurship nicht nur im gesamten Bildungssystem fest verankert werden, sondern wir brauchen auch sichtbare Vorbilder. Dafür müssen Netzwerke ausgebaut und geöffnet werden.

Gründende mit LGBTQIA+-Hintergrund

Die Förderung eines LGBTQIA+-freundlichen und akzeptierenden Ökosystems wird ebenfalls immer entscheidender. Auch hier müssen Netzwerke und Vorbilder etabliert werden. Außerdem müssen wir alle (Startups, Politik und Gesellschaft) daran arbeiten, Vorurteile abzubauen, Plattformen aufzubauen und Sichtbarkeit herzustellen. Die Datenlage ist bei diesem Thema aktuell noch unzureichend. Daher ist es ebenfalls ein notwendiges Anliegen, hier in den kommenden Jahren umfassende, regelmäßige Daten zu erheben und auszuwerten, um die Wirkung der getroffenen Maßnahmen verlässlich messbar zu machen.

Quick-Win für die laufende Legislaturperiode:

- Reform der Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten