



Beirat Junge Digitale Wirtschaft
beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Positionspapier zum Thema **Diversität und Gründerinnen**



08.02.2021

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Vorschläge für den Staat	4
Abbau kultureller Hürden	4
Abbau struktureller Hürden	5
Vorschläge für Wagniskapitalgeber	9
Einsatz von Mechanismen, um den Similarity-Bias zu begrenzen	10
Fokus auf die Diversität in Investment Teams	10
Erweiterung des bisherigen (homogenen) Netzwerks	11
Selbstverpflichtung zum Reporting von Quoten zur Herstellung von Transparenz	11
Vorschläge für Limited Partners	11
Vorschläge für etablierte Startups (Scaleups und Grownups)	12
Selbstverpflichtende Förderung von Frauen im Management von Scaleups	12
Selbstgesteckte Quotenregelung	12
Spezielle Fördermaßnahmen für Frauen	12
Unterstützung von Frauen in Führungsrollen durch die Geschäftsführung	13
Schaffung von Vorbildern und breite Kommunikation dieser Vorbilder	13
Öffentliche Kommunikation des Gender Pay Gaps und der Frauenquoten insbesondere auf Managementebene	13
Förderung von Elternzeit für Männer insbesondere in höheren Führungsebenen	13
Flexible Arbeitszeit- und -platzmodelle	14
Vorschläge für alle GründerInnen	14
Vorschläge für VeranstalterInnen	15
Fokus auf Diversität bei der Besetzung der Bühnen und Moderation	15
Partnerschaften mit Unternehmen, die Diversität vertreten (Eventpartner / Sponsoren, Tech-Partner, Location usw.)	16
Familienfreundliche Terminierung von Veranstaltungen	16
Kommunikationsaktivitäten	16

Einleitung

"Sie war wagemutiger als ich." - Carl Benz über seine Frau Bertha.

Es war Bertha Benz, die ihrem Mann, einem Ingenieur und Tüftler, am Ende des 19. Jahrhunderts das Wagniskapital zur Verfügung stellte, damit der seine Erfindung vorantreiben konnte. Damit war sie als wahrscheinlich erster weiblicher Business Angel gleichzeitig wohl die erfolgreichste Business Angel in der europäischen Geschichte. 150 Jahre später sind knapp 16 % der GründerInnen von Startups¹ in Deutschland Frauen und Wagniskapitalfonds werden fast ausschließlich von Männern geführt. Der Beirat Junge Digitale Wirtschaft fordert von Staat, Startup- und Venture-Capital²-Industrie deutlich mehr Engagement und schlägt der Bundesregierung konkrete Maßnahmen vor, die geeignet sind, die Zahl der von Frauen geführten Startups erheblich zu steigern. Ferner hat der Beirat Vorschläge für Grownups, GründerInnen und VeranstalterInnen zusammengetragen.

Für einen schnellen Einblick in die Empfehlungen des Beirats haben wir unsere Kernforderungen als Videos hinterlegt:

BJDW, Fachgruppe Diversität, Thema Staat. Von Lena-Sophie Müller
Videolink: <https://youtu.be/BSjyU-L2W2s>

BJDW, Fachgruppe Diversität, Thema: Limited Partner. Von Gesa Miczaika
Videolink: <https://youtu.be/wllfmPwBQO8>

BJDW, Fachgruppe Diversität, Thema Gründerinnen. Von Anna Kaiser
Videolink: <https://youtu.be/tTzhPRMr77o>

BJDW, Fachgruppe Diversität, Thema Grownups. Von Finn Age Hänsel
Videolink: <https://youtu.be/EUFCQaxvpfk>

BJDW, Fachgruppe Diversität, Thema Wagniskapital. Von Gesa Miczaika
Videolink: <https://youtu.be/DdN17ILnNF0>

BJDW, Fachgruppe Diversität, Thema Staat. Von Tom Kirschbaum
Videolink: <https://youtu.be/yhRKNgFnf2Y>

BJDW, Fachgruppe Diversität, Thema Staat. Von Stephanie Renda
Videolink: <https://youtu.be/W3txfuUglFs>

¹ Definition Startups: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/start-unternehmen-42136>,
Aufgerufen am 24.01.2021

² Venture Capital (kurz: VC): Wagniskapital od. Wagniskapitalgeber; die Begriffe werden synonym verwendet.

Vorschläge für den Staat

Insbesondere der Bundesregierung kommt in der Unterstützung von Gründerinnen eine entscheidende Rolle zu. Um Gründerinnen bestmöglich unterstützen zu können und die sich dadurch ergebenden Potenziale ausschöpfen zu können, müssen zunächst wesentliche Hürden auf staatlicher, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene beseitigt werden. Trotz guter Ansätze ist es bisher nicht gelungen, die vorhandenen Hürden für Gründerinnen nachhaltig zu durchbrechen. Einerseits sind in diesem Zusammenhang die strukturellen Hürden, andererseits die kulturellen Hürden hervorzuheben. Gerade die kulturellen Hürden stellen eine komplexe Herausforderung dar, die schon im Jugendalter angegangen werden müssen.

1. Abbau kultureller Hürden

Um möglichst frühzeitig die antiquierte Geschlechterstereotypen in Deutschland aufzubrechen, sollte aus unserer Sicht schon in den Schulen damit begonnen werden. **Wir schlagen vor, dass gerade in der frühkindlichen Bildung ein Fokus auf die potenziellen Entfaltungsmöglichkeiten gelegt wird. An weiterführenden Schulen sollte ein flächendeckendes Angebot von Gründungskursen den SchülerInnen ihre Entfaltungsmöglichkeiten aufzeigen.** Neben Gründungskursen stellen Codingkurse eine wirksame Maßnahme dar, um vor allem die Entwicklung und den Aufbau digitaler Geschäftsmodelle in Deutschland zu verstärken. Durch die gezielte Ansprache von Mädchen und jungen Frauen gelingt es überdies, die Anzahl an gründungsinteressierten Frauen zu steigern. Sehr gute Anwendungsfälle sehen wir einerseits in der ReDi School³ und der Hacker School⁴ die als Non-Profit Organisationen⁵ Schülerinnen und Schüler sowie Studierende in technischen Fragestellungen weiterbilden und das Programmieren beibringen, andererseits auch in der akademischen Lehre, wo das Thema Geschäftsmodellentwicklung und Coding zunehmend an Zugkraft gewinnt, wie am Beispiel der privaten Code-University in Berlin⁶ zu sehen.

Im Rahmen dessen sehen wir die Landesregierungen und die Schulpolitik in der Pflicht, die Sichtbarkeit und den Nutzen dieser Angebote explizit hervorzuheben, gerade für junge Frauen. Hierfür sollten in Schulen und Universitäten verstärkt weibliche Vorbilder mit erfolgreichen Gründungsgeschichten eingebunden werden, um diese Sichtbarkeit zu erhöhen und vor allem das Interesse an eigenen Unternehmensgründung zu erwecken.

Insbesondere den Lehrkräften kommt hier eine wichtige Multiplikatorenrolle zu, um die Schülerinnen auf ihrem Weg bestmöglich zu unterstützen und zu befähigen. Um Lehrkräfte bestmöglich dabei zu unterstützen sollte mithilfe von sog. Unconscious Bias⁷-Trainings daran gearbeitet werden, dass Lehrkräfte nicht unbewusst tradierte Rollenbilder weitertragen. In Schulen und Orten des Lernens wie Berufsschulen und Universitäten, aber auch Volkshochschulen, sollte auf das Anwenden einer geschlechtsneutralen Sprache geachtet werden.

³ "ReDi School", <https://www.redi-school.org/>, Aufgerufen am 27.11.2020

⁴ "Hacker School", <https://hacker-school.de/>, Aufgerufen am 16.12.2020

⁵ Dr. Julia Freudenberg, CEO der Hacker School, und Anne Kjær Bathel, Co-Founder & CEO der ReDI School of Digital Integration gGmbH, sind Mitglied im Beirat Junge Digitale Wirtschaft

⁶ "Code University of Applied Sciences", <https://code.berlin/en/>, Aufgerufen am 27.11.2020

⁷ Definition: Video mit Janina Kugel <https://www.youtube.com/watch?v=FWnRiCy-3Js>, Aufgerufen am 27.11.2020

Zudem ist es für den Aufbruch der antiquierten Rollenbilder wichtig, dass auch in der Familie eine ausgewogene Aufteilung in der Kindererziehung vorgelebt wird. **Gerade im aktuellen Kontext der Corona-Pandemie wird die immer noch vorherrschende unausgewogene Aufteilung in der Kindererziehung deutlich sichtbar. Die Sozialforschung⁸ betont, dass das antiquierte Rollenbild der “für die Kindererziehung zuständigen Frau” in dieser Phase neu auflebt und überwiegend Mütter sich aus dem Beruf zurückziehen und sich um Haushalt und Kinder kümmern, wenn Kindertagesstätten/ Schulen geschlossen sind.** Auch die BMWi geförderte Studie “Digitales Leben”⁹ zeigt auf, dass Homeoffice klassische Rollenmodelle fördern kann. In der Berufswelt profitieren Frauen und Männer unterschiedlich stark von den Vorzügen digitaler Arbeitsmöglichkeiten: Männer arbeiten häufiger von zu Hause oder mobil als Frauen; Diese Unterschiede verstärken sich, wenn Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben – und können somit zur Verfestigung von traditionellen Rollenbildern beitragen. In diesem Zusammenhang bedarf es deutlich mehr Sichtbarkeit und Vorbilder erfolgreicher paritätischer Aufteilung der Kindererziehung, um traditionelle Denkmuster zu durchbrechen. Neben der Herausforderung, veraltete Geschlechterstereotypen zu überwinden, sehen sich viele Frauen, und Gründerinnen im Speziellen, in Deutschland immer noch enormen strukturellen Hindernissen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgesetzt.

2. Abbau struktureller Hürden

Im Kontext struktureller Hürden obliegt es dem deutschen Staat, grundlegenden Ungleichbehandlungen, diskriminierenden Rahmenbedingungen und mangelnden oder fehlerhaften Anreizen in steuerlich-rechtlicher Hinsicht entgegenzuwirken bzw. diese zu beseitigen.

Die Doppelbelastung aus Familie und Beruf, der Frauen aufgrund der aktuellen Rahmenbedingungen und kulturellen Situation ungleich stärker ausgesetzt sind, sehen wir als zentrales Handlungsfeld mit dringendem Reformbedarf. **Wir empfehlen eine Anpassung der Familienförderung auf die Bedürfnisse von Selbstständigen sowie eine Erleichterung des Zugangs zu Förderung, beispielsweise in Bezug auf die Problematik beim Nachweis des Einkommens im Rahmen des Antragsverfahrens für das Elterngeld.** Darüber hinaus ist es angesichts der aktuellen Regelungen für viele Gründerinnen und Selbstständige oftmals nicht lohnenswert, ihrer Erwerbstätigkeit nachzugehen, während sie Elterngeld^{10,11} beziehen. Gerade um den langfristigen und

⁸ Allmendinger, Jutta (2020): “Die Frauen verlieren ihre Würde”. Zeit Online, <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-ru-entwicklung>, Aufgerufen am 27.11.2020

⁹ Initiative D21 e. V. (2020): “Digitales Leben”, <https://initiated21.de/studie-digitales-leben-homeoffice-kann-klassische-rollenbilder-foerdern/>, Aufgerufen am 16.12.2020.

¹⁰ Maas, Marie-Charlotte (2020): “Elterngeld: Gleichberechtigung, jetzt!”. Wirtschafts Woche, <https://gruender.wiwo.de/elterngeld-gleichberechtigung-jetzt/>, Aufgerufen am 27.11.2020

¹¹ Posluschny, Claudia (2019), “Elterngeld-Aufstockung: Teures Incentive im Personalwettbewerb”. Wirtschafts Woche, <https://www.wiwo.de/erfolg/trends/rein-rechtlich-elterngeld-aufstockung-teures-incentive-im-personalwettbewerb-/25343292.html>, Aufgerufen am 27.11.2020

nachhaltigen Erfolg einer eigenen Gründung sicherzustellen, müssen Gründerinnen sich sehr bald nach der Geburt wieder ihrem Startup widmen, allerdings vermindern die daraus resultierenden zusätzlichen Einkünfte das Elterngeld signifikant. Eine Option ist die Bindung des Elterngeldes an die Kinderbetreuung.

Frauen übernehmen immer noch deutlich häufiger sogenannte unbezahlte ‚Care-Arbeit‘ als Männer, sie kümmern sich also stärker um Kinder, Angehörige und Haushalt. Daher sehen wir den dringenden Bedarf, die Qualität und Quantität der Kinderbetreuung wesentlich zu erhöhen sowie Maßnahmen zu ergreifen, um eine flexiblere Ausgestaltung dieser zu ermöglichen. **Angesichts rund 320.000 fehlender Betreuungsplätze¹² in Kindertagesstätten wird deutlich, dass eine Verbesserung der Rahmenbedingungen durch staatliche Unterstützung notwendig ist, um Eltern und besonders Müttern eine freie Wahl zwischen verschiedenen Betreuungsangeboten wie Kindertagesstätten oder Tagesbetreuungen zu ermöglichen.** Hierbei ist speziell für GründerInnen zu beachten, dass die Arbeitszeiten in einem jungen Startup regelmäßig von den den Regelbetreuungszeiten von Kinderbetreuungsstätten abweichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf so schwer vereinbar macht.

Weiterhin sollte auf eine steuerliche Anhebung des Freibetrags für Kinderbetreuung von 4.000 Euro pro Jahr pro Kind hingewirkt werden. Wenn Frauen sich entscheiden neben der Gründung einer Familie weiterhin in Vollzeit tätig zu sein, ist unter Umständen die Einstellung einer ganztägigen privaten Kinderbetreuung notwendig, besonders durch den Mangel an verfügbaren öffentlichen Kindergartenplätzen. Die Kosten hierfür, die sich auf 2.000-3.000 Euro monatlich belaufen, übersteigen die steuerliche Abzugsfähigkeit um ein Vielfaches. Besonders da GründerInnen in den ersten Jahren im Vergleich zu anderen Positionen in der freien Wirtschaft geringere Gehälter beziehen, drohen dieser zusätzliche Kostenaufwand und die finanziellen Auswirkungen auf junge Familien die Motivation für das Gründertum zu schmälern.

Auch die bereits seit Jahren diskutierte Reform des Ehegattensplittings birgt enormes Potenzial steuerliche Fehlanreize zu beseitigen und aktiv eine positive Lenkungswirkung in Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Frauen auszuüben. Derzeit ist die Erwerbsarbeit durch „Splittingvorteil“ für Frauen unattraktiv. Alternative Ansätze, wie beispielsweise das Realsplitting¹³ mit niedrigem Übertragungsbetrag, können einen guten Kompromiss darstellen. Eine Studie des DIW zeigt, dass dies erstens die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen um 0,6 % steigern kann, zweitens die Gleichstellung im Arbeitsleben von Frauen (gemessen anhand der Arbeitsstunden verheirateter Frauen, die um 1,7 % steigen würden) fördern und drittens Steuermehreinnahmen für den Fiskus von 10 Milliarden Euro im Jahr bedeuten können.

¹² Geis-Thöne, Wido (2020): „Knapp 320.000 Kita-Plätze fehlen“. Institut der deutschen Wirtschaft, <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/wido-geis-thoene-knapp-320000-kita-plaetz-e-fehlen.html>, Aufgerufen am 27.11.2020

¹³ Bach, Stefan, et al (2020): „Reform des Ehegattensplittings: Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag ist ein guter Kompromiss.“ DIW Wochenbericht, Nr. 41, 2020, S. 785-794, https://www.diw.de/de/diw_01.c.800291.de/publikationen/wochenberichte/2020_41_1/reform_des_ehegattensplittings_realsplitting_mit_niedrigem_uebertragungsbetrag_ist_ein_guter_kompromiss.html, Aufgerufen am 27.11.2020

Eine ähnliche Hebelwirkung zur Verbesserung der staatlichen Rahmenbedingungen für Gründerinnen und Frauen in Führungspositionen allgemein liegt unserer Auffassung nach in der Flexibilisierung starrer Elternzeitmodelle und einer damit verbundenen Anpassung der aktuellen Rechtslage. Beispielhaft ist hier der Fall der “Westwing“-Gründerin Delia Lachance¹⁴ anzubringen, die sich aufgrund der Geburt ihres Kindes gezwungen sah, ihren Vorstandsposten niederzulegen, da eine temporäre Mandatspause ohne persönliche Haftungsrisiken im Aktiengesetz derzeit ausgeschlossen ist. **Wir empfehlen daher eine Anpassung hin zu paritätischen Elternzeitmodellen allgemein, sowie die Flexibilisierung regulatorischer und gesetzlicher Vorgaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.** Dies betrifft über die Elternzeit hinaus auch den Mutterschutz, die Pflege von Angehörigen und längere Krankheit.

Auch beim Zugang zu Netzwerken sehen wir eine bedeutende Rolle des Staates. Frauen verfügen über weniger stark ausgeprägte Netzwerke in einigen höchst geschäftsrelevanten Bereichen – das gilt insbesondere für den Investment-Sektor und die etablierte Wirtschaft¹⁵. Da die strategische Vernetzung im Ökosystem von besonderer Bedeutung für Erfolg und Wachstum von Startups und Scaleups¹⁶ ist, sollten Zugangsbarrieren für Frauen diesbezüglich aktiv beseitigt werden. Dies kann einerseits durch die Förderung und Etablierung von explizit diversen Netzwerken angegangen werden die Investorinnen, Gründerinnen, Unternehmerinnen inkludieren. Andererseits sollte dies durch eine Ausweitung staatlicher Förderungs- und Finanzierungsmöglichkeiten sowie eine bessere Kommunikation existierender Angebote unterstützt werden.

Neben der Ausweitung der Förderungs- und Finanzierungsmöglichkeiten sehen wir ebenfalls Verbesserungspotenziale in den existierenden staatlichen Finanzierungsvehikeln. Einerseits erscheint uns eine **Etablierung einer Frauenquote auf der Geschäftsführungsebene von staatlichen und halbstaatlichen Fonds** sinnvoll. Ebenso sollten solche Fonds in der Auswahl von VC ManagerInnen (auf Ebene der General Partner) aktiver Diversity-Kriterien in der Entscheidung einbeziehen, wenn sie als Limited Partner agieren.

Auch bei staatlichen Fördertöpfen, wie dem Exist-Gründerstipendium, ist die Veröffentlichung der Statistik zum Frauenanteil und gegebenenfalls die Einführung der Gründerinnenquote, die das Stipendium beziehen, wünschenswert. Darüber hinaus ließen sich aus unserer Sicht die Fördermittelhöhe bzw. die staatliche Beteiligungshöhen von der Diversität des Gründungsteams abhängig machen. Konkret könnte man die Quoten, mit denen staatliche VC-Fonds und Landesbanken die Investitionen privater Geldgeber spiegeln, an die Diversität der Gründungsteam koppeln. Ein diverses Gründungsteam würde beispielsweise auf einen 70 %-igen staatlichen Anteil zugreifen können, statt den üblichen 50 %.

¹⁴ Dr. Mayer, Barbara (2020): “#stayonboard: Anspruch auf Mandatspause für Vorstandsmitglieder”. Friedrich Graf von Westphalen & Partner mbB | Rechtsanwälte, <https://www.fgvw.de/neues/stayonboard-anspruch-auf-mandatspause-fuer-vorstandsmitglieder>, Aufgerufen am 27.11.2020

¹⁵ Hirschfeld, A.; Gilde, J. & Wöss, N. (2020): Female Founders Monitor 2020, S. 6, 48

¹⁶ Ein Scaleup ist ein Startup, das die Gründungsphase verlassen hat und sich in der Phase des schnellen Wachstums befindet.

Zusätzlich empfehlen wir, dass staatliche VC Fonds innerhalb ihrer Portfoliounternehmen¹⁷ darauf hinwirken, GründerInnen in den Finanzierung von Kinderbetreuung finanziell zu unterstützen.

Wir begrüßen darüber hinaus die aktuell wieder aufgenommene Debatte zur gesetzlichen Frauenquote in Spitzenpositionen von Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur. Seit Verabschiedung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) in 2015 stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen in unserem Land zwar um 13,3 %¹⁸ – im internationalen Vergleich¹⁹ schneidet Deutschland allerdings erschreckend schlecht ab. **Zu diskutieren ist daher die Einführung von Sanktionen bei Nichteinhaltung der Frauenquote, die in anderen Ländern wie Norwegen²⁰ zu einem deutlich höheren Anstieg des Frauenanteils geführt haben. Weiterhin sehen wir die gesetzlich bestehende Möglichkeit für börsennotierte und/oder mitbestimmte Unternehmen, die verpflichtende Zielgrößenangabe²¹ zum Frauenanteil im Vorstand, auf Führungsebene und im Aufsichtsrat mit “Zielgröße Null” zu beziffern als wenig zielführend an.** Aktuelle Zahlen belegen dies: 55 von 160 deutschen börsennotierten Unternehmen geben für das Jahr 2022 “Zielgröße Null”²² an. Des Weiteren hat kein einziger DAX Konzern 30 % Frauen im Vorstand, womit Deutschland weit abgeschlagen hinter den USA mit 47 %, dem Vereinigten Königreich mit 37 %, Schweden (34 %), Frankreich (30 %) und Polen (20 %) liegt.

¹⁷ Bezeichnung für die Unternehmen, an denen sich eine Venture Capital-Gesellschaft mit Eigenkapital beteiligt.

¹⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.bmfsfj.de/quote/daten.html>, Aufgerufen am 27.11.2020

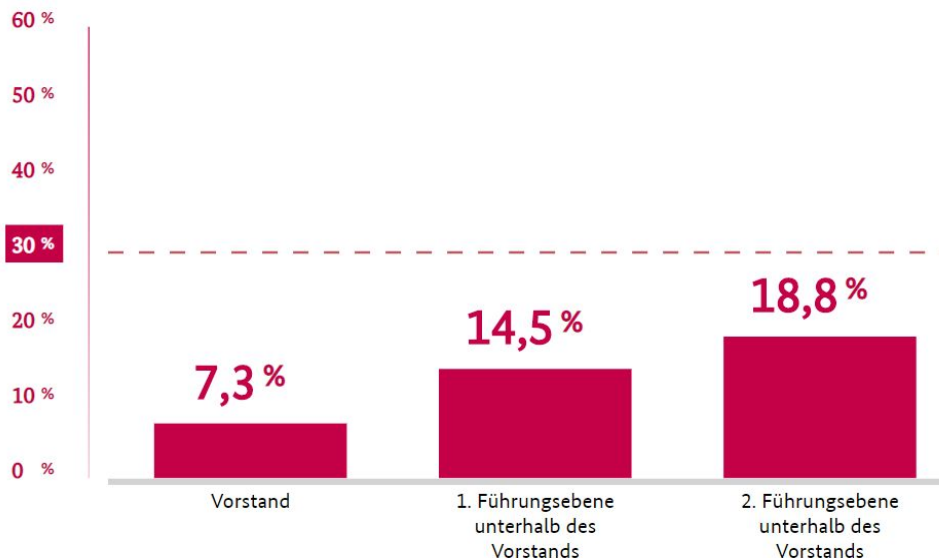
¹⁹ Allbright Stiftung (2020): “Deutscher Sonderweg. Frauenanteil in DAX-Vorständen sinkt in der Krise”. in Albright Bericht, September 2020, https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5f7cb22f2f46821aa896e185/1602007640517/AllBrightBericht_Herbst+2020.pdf, Aufgerufen am 27.11.2020

²⁰ DIW Berlin (2019): “Geschlechterquoten in Europa: Frauenanteil steigt am schnellsten, wenn harte Sanktionen drohen”. https://www.diw.de/de/diw_01.c.678713.de/geschlechterquoten_in_europ...harte_sanktionen_drohen.html, Aufgerufen am 27.11.2020

²¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.bmfsfj.de/quote/daten.html>, Aufgerufen am 27.11.2020

²² Allbright Stiftung (2020): “Deutscher Sonderweg. Frauenanteil in DAX-Vorständen sinkt in der Krise”. in Albright Bericht, September 2020, https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5f7cb22f2f46821aa896e185/1602007640517/AllBrightBericht_Herbst+2020.pdf, Aufgerufen am 27.11.2020

Anteil von Frauen in Führungspositionen (in %)



Die Grafik²³ (Stand 30.04.2020) berücksichtigt ausschließlich Unternehmen, die sich Zielgrößen für mindestens eine Ebene gesetzt haben.

Aus diesem Grunde unterstützen wir eine Reform des FÜPoG im Sinne der #IchWill-Kampagne²⁴, die unter anderem das Gleichstellungsgesetz auf große Firmen im Staatsbesitz ausdehnt, eine Erhöhung der Quote für weibliche Führungspositionen auf 50 % beinhaltet; die Aufstockung der Gleichstellungsbeauftragte festsetzt und börsennotierte Unternehmen mit mehr als 2.000 MitarbeiterInnen und vier oder mehr Vorstandsmitgliedern zu mindestens einer Frau im Vorstand verpflichten.

Vorschläge für Wagniskapitalgeber

Im Umfeld der Wagniskapitalgeber ist ebenfalls ein großes Entwicklungspotenzial; bisher gehören größere Kapitalaufnahmen für Gründerinnen nur zur Ausnahme. Laut Female Founders Monitor 2020 haben bisher **nur 5,2 % der Frauen-Teams bereits 1 Million Euro oder mehr Funding erhalten**. Im Vergleich hierzu liegt der Prozentsatz bei Männerteams bei 27,8 %. Hierfür gibt es diverse Gründe, jedoch wird bei einem Blick in **Investment-Teams** klar, dass die Team-Struktur bisher **männlich geprägt** ist.

Um diesen Status Quo zu verändern, sollten folgende Aspekte aufgegriffen werden:

²³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.bmfsfj.de/quote/daten.html>, Aufgerufen am 30.04.2020

²⁴ Marten, S.; Priebe M. (2020): "Weil wir es können und weil wir es wollen". FAZ, <https://www.faz.net/aktuell/stil/trends-nischen/prominente-in-ichwill-kampagne-fuer-mehr-teilhabe-vo-n-frauen-17004681.html>, Aufgerufen am 27.11.2020

1. Einsatz von Mechanismen, um den Similarity-Bias zu begrenzen

Um den Ausgangspunkt für diverse Investments auch für Gründerinnen fair zu gestalten, sollten **Trainings rund um Unconscious Bias**, also das unbewusst ausgrenzende Handeln, angeboten werden. Problematiken sind hierbei unter anderen der sogenannte "Mini-Me Bias", das Bevorzugen von Menschen, in denen man etwas von sich selbst wiederfindet. Dies können bspw. Eigenschaften, eine geteilte Vergangenheit, Äußerlichkeiten oder eine geteilte In-Group sein²⁵.

Ein weiterer Weg, Unconscious Bias zu vermeiden ist ein sogenannter **unparteiischer "Teufels Advokat"**. Dieser ist ebenfalls Teil des Investment Teams, hat jedoch keine Einblicke in die Teaminformationen des Startups. Aspekte wie das Geschlecht der StartupgründerInnen, die Namen und den Hintergrund, i.e. universitäre Ausbildung oder vergangene Firmen der GründerInnen. Dies ist ebenfalls ein Weg, um zu sehen, wie sich Investment Entscheidungen aus unbewussten Assoziationen entwickeln.

Um den Bias im gesamten Team zu umgehen, können zudem die **Namen, Fotos und GründerInnenprofile der Startup Pitch Decks vor der ersten Durchsicht unkenntlich** gemacht werden. Dies führt dazu, dass das Startup aufgrund seines Produkts oder Services und der damit verbundenen Erfolge für ein Investment ausgewählt wird.

2. Fokus auf die Diversität in Investment Teams

Die derzeitige Situation der Startup Investment Teams im Business Angel²⁶ und Venture Capital Umfeld zeigen es: Nur rund 8 % der Business Angels in Europa sind Frauen²⁷), in den **Top 10 VCs in Europa gibt es nur 15 % weibliche Investment Partner**²⁸.

Um die Diversität in Investment Teams zu fördern, sollte das Teams ebenso divers geplant sein wie die Beteiligungen. **Dies beginnt bereits mit der Sprache in Stellenausschreibungen, die mehr auf Frauen zugeschrieben werden sollten.** (siehe Beispiel Female Founders die so den Anteil der weiblichen Bewerber von 12 % in den letzten zwei Jahren auf 40 % steigern konnten²⁹).

Zudem empfehlen wir, im Team **für alle Hierarchieebenen selbst auferlegte Zielquoten** zu nutzen, um eine heterogene Teamkonstellation zu sichern. Dies sorgt ebenfalls dafür,

²⁵ M. Billig, H. Tajfel: Social Categorization and similarity in intergroup behavior. In: European Journal of Social Psychology. 3, 1973, S. 27–52

²⁶ Business Angel sind Personen, die sich finanziell an Unternehmen beteiligen und gleichzeitig die GründerInnen mit ExpertInnen- und Erfahrungswissen sowie Kontakten in einer typischerweise sehr frühen Phase unterstützen.

²⁷ PrimeCrowd, Kein Link vorhanden

²⁸ Lenhard, Johannes (2020): "Special Report: EU Lags Behind US In VC Gender Equality, Albeit With Signs of Change". Crunchbase News, <https://news.crunchbase.com/news/special-report-eu-lags-behind-us-in-vc-gender-equality-albeit-with-signs-of-change/>, Aufgerufen am 27.11.2020

²⁹ siehe

<https://medium.com/t-alking-t-ech-and/increasing-gender-diversity-by-addressing-and-improving-the-first-point-of-contact-with-future-826d47992805>

leichter Entscheidungen zu fällen und Prozesse und Kommunikation, die Frauen ansprechen, einzubinden.

3. Erweiterung des bisherigen (homogenen) Netzwerks

Frauen-Startup-Teams verfügen über weniger stark ausgeprägte Netzwerke in einigen höchst geschäftsrelevanten Bereichen - das gilt insbesondere für den Investment Sektor und die etablierte Wirtschaft. Zu diesem ernüchternden Ergebnis kommt der Female Founders Monitor. Dies kann unterschiedliche Ursachen haben, die unter anderem auch mit dem Unconscious Biases und dem Mini-Me Bias zusammenhängen. Unabhängig von den einzelnen Begründungen dieses Status Quo, sollten Investment Teams darauf achten, ihr **Netzwerk divers aufzustellen, explizit Kontakt zu Female Founder Teams zu suchen, sich dort zu vernetzen und so dazu beizutragen, dem Netzwerk-Bias entgegenzuwirken.**

4. Selbstverpflichtung zum Reporting von Quoten zur Herstellung von Transparenz

Um diese Regelungen nicht nur auf dem Papier integriert zu haben, sondern sich auch für eine geregelte Umsetzung einzusetzen, sollte **das Investment Team Reporting** Prozesse in der Agenda aufnehmen. Beispiele für Kennzahlen, die für dieses Reporting genutzt werden können, sind:

- a. Eine Aufschlüsselung der Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote im Portfolio und im eigenen Investment Team
 - i. Status Quo Geschlechterverteilung vor Inkrafttreten der Maßnahmen
- b. Entwicklung der Geschlechterverteilung in Portfoliounternehmen
 - i. innerhalb des GründerInnen Teams
 - ii. im gesamten Startup Team
- c. Entwicklung der Geschlechterverteilung im eigenen Investment Team
 - i. innerhalb der leitenden Investment Partnerschaft
 - ii. im gesamten Investment Team (nach Hierarchieebene)

Vorschläge für Limited Partners

Als Limited Partner (LPs) eines Investment Fonds, also als Kapitalgeber des Fonds selber, sollte trotz des limitierten Mitspracherechts in Portfoliounternehmen dafür eingestanden werden, insbesondere in **Portfoliounternehmen, die divers aufgestellt sind**, zu investieren.

Das limitierte Mitspracherecht in konkreten Unternehmen bedeutet hierbei nicht, auf Forderungen, wie die einer diversen Investment und Startup Landschaft, zu verzichten oder diese nicht zu äußern. Da LPs als Kapitalgeber sehr bedeutend sind, ist hier auch die Möglichkeit gegeben, auf **divers aufgestellte Investment Teams** zu bestehen.

Der Beirat Junge Digitale Wirtschaft unterstützt dabei die Diskussion zur generellen **Verankerung von ESG³⁰-Kriterien in den Fondsverträgen von Venture-Capital-Fonds.**

Vorschläge für etablierte Startups (Scaleups und Grownups)

Mit wachsender Größe halten auch oft konventionelle Strukturen in Form von Prozessen und Hierarchien Einzug in Startups. Ist das Gründungsteam männlich, greifen hier – bewusst oder unbewusst – genau die Effekte, die aus anderen Bereichen bekannt sind: **Michael fördert Michael, und nicht Michaela.** Reflektion und die bewusste Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsverhalten sind daher ein unverzichtbarer Teil der Arbeit von wachsenden Unternehmen. Mehr noch: Sie brauchen klare Leitlinien, um 'Unconscious Bias' gezielt entgegen zu wirken und Diversität in jeder Phase der Unternehmensentwicklung als feste Zielgröße zu verankern. Folgende Maßnahmen sollten dahingehend umgesetzt werden:

1. Selbstverpflichtende Förderung von Frauen im Management von Scaleups

Die Selbstverpflichtung sollte schriftlich festgehalten und offen für alle (neuen) MitarbeiterInnen und BewerberInnen zugänglich sein, indem sie etwa auf der Karriereseite der Unternehmenswebsite veröffentlicht oder in den internen Leitlinien des Unternehmens verankert wird. Sie sollte dabei nicht abstrakt bleiben, sondern sich an konkreten, zahlenmäßigen Zielgrößen orientieren, deren Erreichung regelmäßig überprüft und kommuniziert wird. Zu diesen Zielgrößen gehören:

a. Selbstgesteckte Quotenregelung

Eine Zielgröße von „Null“ ist dabei nicht akzeptabel. Viele hoch qualifizierte Frauen begeistern sich für die Arbeit in jungen Wachstumsunternehmen. Wer will, der findet und fördert sie.

b. Spezielle Fördermaßnahmen für Frauen

Mentoring-Programme, Job-Tandems, Jobrotationen uvm. bieten Frauen die Chance, sich eigeninitiativ und im Einklang mit ihrer Berufs- und Lebensplanung weiterzuentwickeln. Es gibt eine Reihe an externen Angeboten für Scaleups, die sie nutzen und ihren Mitarbeitenden anbieten können. Gleichzeitig sind sie in der Verantwortung, intern entsprechende Strukturen aufzubauen und eine Kultur der Vernetzung und des gemeinsamen Lernens von- und miteinander zu etablieren.

³⁰ ESG bezieht sich auf die drei zentralen Faktoren (Environmental, Social, und Corporate Governance) bei der Messung der Nachhaltigkeit und der gesellschaftlichen Auswirkungen einer Investition in ein Unternehmen oder einen Betrieb.

c. Unterstützung von Frauen in Führungsrollen durch die Geschäftsführung

Scaleups wird oft viel (mediale) Aufmerksamkeit zuteil. Wer gezielt Frauen in seinem Team fördern möchte, stellt sie immer wieder bewusst ins Rampenlicht oder lässt sie in die erste Reihe, etwa bei wichtigen Terminen mit InvestorInnen, MedienvertreterInnen oder KundInnen. Gleichzeitig ist die Geschäftsführung gefragt, das eigene Standing zu nutzen, um sich in der Öffentlichkeit klar für selbstverpflichtende Quoten und andere Maßnahmen zur Förderung von Diversität zu positionieren und hier als Role Model für andere zu wirken.

d. Schaffung von Vorbildern und breite Kommunikation dieser Vorbilder

Storytelling ist ein wichtiges Werkzeug moderner Unternehmenskommunikation. Geschichten von Menschen und Unternehmen, die neue Wege gehen, entfalten eine starke Wirkung und produzieren dringend benötigte NachahmerInnen im Bereich Female Leadership. **Frauen in Führungspositionen sollten daher den Freiraum haben, mindestens 10 % ihrer Arbeitszeit in die Förderung von anderen Frauen zu investieren – indem sie über ihre Arbeit reden, schreiben, sich als Mentorin engagieren oder Netzwerkarbeit betreiben.** Dieser Freiraum sollte im Arbeitsvertrag formuliert sein und von der Geschäftsführung aktiv gefördert werden.

2. Öffentliche Kommunikation des Gender Pay Gaps und der Frauenquoten insbesondere auf Managementebene

Analog zu Bilanzen sollten Scaleups sich freiwillig verpflichten, den Gender Pay Gap³¹ sowie die Erfüllung der selbst auferlegten Quoten im Bundesanzeiger zu veröffentlichen. Das schafft Transparenz und Verbindlichkeit.

3. Förderung von Elternzeit für Männer insbesondere in höheren Führungsebenen

Laut einer Studie von 2017 nehmen 64 % der Väter keinen einzigen Monat Elternzeit. Scaleups müssen hier vorangehen. Sie sind wirtschaftlich erfolgreich und stehen gleichzeitig für einen Kulturwandel in der Wirtschaft. **Voll bezahlte Vaterschutzmonate (analog zum Mutterschutz), mindestens aber die proaktive Ermutigung von Vätern, Elternzeit zu nehmen, sollten als Selbstverpflichtung schriftlich festgehalten und öffentlich kommuniziert werden** – und das auch für eine Elternzeit, die über zwei Monate hinausgeht. Wer Frauen fördern möchte, fördert eine partnerschaftliche Aufteilung in den Familien. Unternehmen, die hier nachweislich gut abschneiden (Evaluation), sollten eine zusätzliche öffentliche Förderung bekommen, etwa Zuschüsse für voll bezahlte Elternzeit, Baby-Welcome-Pakete für Mitarbeitende oder ein Familienbüro.

³¹ Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes (ohne Sonderzahlungen) der Frauen und Männer im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Statistisches Bundesamt (2021), URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html> (Abruf: 15.01.2020).

4. Flexible Arbeitszeit- und -platzmodelle

Die Familienplanung und / oder der Wunsch nach einem flexiblen Arbeitsmodell dürfen keine Gründe für eine Benachteiligung von (potenziellen) ArbeitnehmerInnen sein. Im Gegenteil: Dass die meisten Menschen verlässlich und flexibel arbeiten können, hat sich in der Corona-Krise vielfach bewiesen. Eine entsprechende Positionierung und Selbstverpflichtung sollte schriftlich und für BewerberInnen öffentlich einsehbar formuliert sein. Darüber hinaus sollte eine regelmäßige Evaluation erfolgen, in der Wünsche und Zufriedenheit der Mitarbeitenden (anonymisiert und in persönlichen Gesprächen) abgefragt und mit bestehenden Arbeitsmodellen abgeglichen werden. Unternehmen, die hier nachweislich gut abschneiden, sollten eine zusätzliche öffentliche Förderung bekommen, etwa Zuschüsse für Tools und Hardware, die Remote Work und flexible Arbeit fördern.

Vorschläge für alle GründerInnen

Die derzeitigen Teamkonstellationen in GründerInnen Teams ist alles andere als divers: Die Anzahl von reinen Frauen-Teams (10,9 %) bzw. Mixed-Teams (20,1 %) bilden mit insgesamt ca. 30 % die klare Minderheit; reine Männerteams (69 %) dominieren die Startup Landschaft (Female Founders Monitor 2020). **Um eine positive Entwicklung für Frauen- und Mixed Teams zu fördern, sind neben Staat und Kapitalgebern auch die Startup-Teams erhebliche EinflussnehmerInnen, da sie aktiv entscheiden, wie ihr Team zusammengestellt ist.** Auch hier kommt es zur Problematik des 'Unconscious Bias'.

Bereits vor der Gründung kann man als Gründerin eine Gleichverteilung von Männern und Frauen fördern, indem man das Gründungsteam divers aufstellt. Diversität in den Beteiligungsverhältnissen (Cap Table) sendet einerseits eine starke Nachricht nach außen, z. B. an InvestorInnen, zukünftige Mitarbeitende, KundInnen und PartnerInnen. Andererseits kann es den Weg für den Aufbau eines auch in Zukunft möglichst diversen Teams ebnen. Denn Frauen in Führungspositionen sind sich der bestehenden Ungleichbehandlungen oft bewusster und legen dementsprechend einen größeren Fokus Diversität in der Zusammenstellung ihrer Teams.

Diversität im Unternehmen zu schaffen, die Frauen nicht benachteiligt, bedeutet auch, weiblichen Teammitgliedern die Möglichkeit zu geben, eine hohe Sichtbarkeit zu erhalten. Dies kann in verschiedenen Formen stattfinden; von der **Kommunikation von Erfolgsprojekten** durch Frauen, bis hin zur **Förderung in Veranstaltungen** oder das Hervorheben junger Kolleginnen in Meetings. Ebenfalls können **berufliche Netzwerke für Frauen** (bspw. Global Digital Women³²) für mehr Sichtbarkeit und einen Austausch mit Frauen aus anderen Unternehmen sorgen.

Ein sehr wichtiger und auch wirksamer Weg, als Gründerin für eine diverse Normalität und die Förderung weiblicher Vorbilder zu sorgen, ist selbst aktiv auf Bühnen, bei (virtuellen) Events und Diskussionen zu werden und somit als Rollenvorbild zu agieren. Dabei sollten Gründerinnen ein Zeichen setzen und Einladungen zu

³² <https://global-digital-women.com/en/>, Aufgerufen am 27.11.2020

Panel-Diskussionen oder Events, bei denen sie als einzige weibliche Sprecherin geladen sind, unter Bezugnahme auf fehlende Diversität im Diskussteilnehmerkreis offen kritisieren. Ein Verweis auf kompetente Sprecherinnen aus ihrem Unternehmen oder ihrem Netzwerk, die die Diversität des Panels/Events bereichern würden, sollte proaktiv angesprochen werden. Dies würde zudem die bereits angesprochene Stärkung von Frauen-Netzwerken sowie den Aufbruch kulturell-strukturell verankerten, antiquierter Rollenbildern unterstützen.

Aber auch männliche Gründer können ihren Beitrag zu mehr Diversität in Veranstaltungen beitragen, indem sie nicht an sogenannten "All Male Panels", also ohne Einbezug der Moderationsrolle rein mit Männern besetzte Diskussionsrunden, teilnehmen und wo möglich und inhaltlich sinnvoll ihren weiblichen Kolleginnen den Vortritt lassen.

Wir empfehlen weiterhin sowohl Gründerinnen als auch Gründern, **Hindernisse und Scheitern zu kommunizieren**, um so einen **Grundstein für Lernfelder** zu setzen. Demnach sollten sich GründerInnen dafür einsetzen, dass die Hindernisse, die sie erlebt haben oder von denen sie erfahren haben, in Zukunft genutzt werden, um eben diese zu verhindern oder abzuschaffen. Ein wichtiges Mittel ist die Kommunikation mit anderen GründerInnen, um Einblicke zu teilen und so gemeinsam an einer besseren und diversen Zukunft zu arbeiten.

Vorschläge für VeranstalterInnen

Das Fördern von GründerInnen und einer diversen Aufstellung betrifft nicht nur Startup und Investment Teams und ist ein wichtiges Thema für politische Entwicklungen. **Um Diversität zu fördern, sollten gerade auch bei der Planung und Umsetzung von Veranstaltungen auf einen diversen Hintergrund der beteiligten Personen geachtet werden.**

1. Fokus auf Diversität bei der Besetzung der Bühnen und Moderation

Eine homogene Besetzung der Bühnen trägt durch die Außenwirksamkeit der Veranstaltung zu einem weiteren Bestehen des Unconscious Bias zu. **Demnach sollten divers besetzte Bühnen ein fester Bestandteil der Veranstaltungsorganisation sein.** Dies ist z. B.. beim Diversity 2020³³ Event sehr gut umgesetzt.

Der Vorteil dieses Aspekts liegt nicht nur in einem fairen Umgang mit GründerInnen, sondern trägt zudem zu diversen und anregenden Vorträgen, Gesprächen und Diskussionen bei, die demnach den Veranstaltungsinhalt verbessern und eine Monotonie der Aussagen vermeiden können.

Ebenso sollte auf die Besetzung der Moderatorenrollen geachtet werden. Eine Möglichkeit ist, statt der oft weiblich besetzten Moderatorin einen männlichen Moderator einzusetzen

³³ <https://www.diversity-konferenz.de/event/8ae0b7de-227a-4cb3-9512-33af406ec5c6/summary>, Aufgerufen am 27.11.2020

und im Gegenzug auf einen Großteil weiblicher Pannelistinnen für den inhaltlichen Input zu setzen.

Der Beirat Junge Digitale Wirtschaft fordert alle Akteure der Digitalwirtschaft auf, sich der Teilnahme an All Male Panels zu verweigern und verpflichtet sich selbst dazu, auf die Teilnahme an nicht divers-besetzten Podien zu verzichten.

2. Partnerschaften mit Unternehmen, die Diversität vertreten (Eventpartner / Sponsoren, Tech-Partner, Location usw.)

Im Zuge einer Veranstaltung wird oftmals mit Event Partnern und Sponsoren gearbeitet. Diese sind Kapitalgeber und nutzen dieses Format, um Netzwerkeffekte und Branding Möglichkeiten für sich zu nutzen und sich teilweise auch an den Inhalten zu beteiligen. Sie erscheinen in der Kommunikation und im Gesamtbild der Veranstaltung. Gerade deshalb sollte hierbei darauf geachtet werden, dass Eventpartner die gleichen Werte vertreten und in eine ähnliche Richtung rudern wie das eigene Unternehmen.

In Rahmen- und Sponsoring-Verträgen werden alle Rechte und auch Verpflichtungen für beide Seiten festgelegt. Wir empfehlen, diese Möglichkeit zu nutzen und in diesem Dokument ebenfalls **auf die gewünschte Vielfalt einzugehen**. So wird ein schriftliches Statement von beiden Parteien gesetzt, was zudem auch als Kontrollmechanismus genutzt werden kann.

Aspekte, die in den Vertrag aufgenommen werden sollten, sind zum einen die diverse Vergabe der Tickets des Partnerunternehmens - sowohl innerhalb des Unternehmens als auch für weitere Kontakte - zum anderen die diverse Besetzung an Event Ständen und bei inhaltlichen Programmpunkten (Panels, Workshops, Keynotes usw.).

3. Familienfreundliche Terminierung von Veranstaltungen

Bei der Planung von Veranstaltungen sollten typische Familienzeiten berücksichtigt werden. Abendevents kollidieren oft mit Familienzeiten. Gerade hier legen VeranstalterInnen aber regelmäßig das Networking, beispielsweise im Rahmen des Vorabend-Empfangs. **Hier empfiehlt der Beirat familienfreundliche Eventzeiten sowie im idealfall Betreuungsmöglichkeiten für Kinder bei Veranstaltungen.**

4. Kommunikationsaktivitäten

Zudem empfehlen wir, auf eine Kommunikation zu achten, die alle Geschlechter mit einbezieht und so Frauen nicht ausschließt. Das korrekte Gendern ist essentiell und sollte sichergestellt werden. Ebenfalls ist darauf zu achten, ob ausgrenzende Inhalte genutzt werden. Dies gilt insbesondere Websites, Einladungen, Social Media, Print und viele weitere Bereiche.