



KfW Research

Female Entrepreneurship

Mobilisierung von Gründerinnen ist wirtschaftliche Chance und gesellschaftliche Aufgabe

Impressum

Herausgeber

KfW Bankengruppe
Abteilung Volkswirtschaft
Palmengartenstraße 5-9
60325 Frankfurt am Main
Telefon 069 7431-0, Telefax 069 7431-2944
www.kfw.de

Redaktion

KfW Bankengruppe
Abteilung Volkswirtschaft
research@kfw.de

Dr. Steffen Viete
Telefon 069 7431-68019
Dr. Georg Metzger
Telefon 069 7431-9717
Dr. Vivien Lo
Telefon 069 7431-4852

Copyright Titelbild
Quelle: iStock.com/monkeybusinessimages

Frankfurt am Main, November 2022

Mobilisierung von Gründerinnen ist wirtschaftliche Chance und gesellschaftliche Aufgabe

Das Gründungsgeschehen in Deutschland bewegt sich seit Jahren auf niedrigem Niveau. Für eine nachhaltige Verbesserung spielt die Stärkung der Gründungstätigkeit von Frauen eine wichtige Rolle, denn sie sind mit einem Anteil von 39 % bei den Existenzgründungen im langfristigen Durchschnitt unterrepräsentiert. Dabei ist bereits die Gründungsneigung von Frauen geringer, was ihre Gründungstätigkeit maßgeblich beeinflusst.

Die Gründungstätigkeit von Frauen ist durch verschiedene strukturelle Eigenschaften gekennzeichnet. Frauen tendieren eher zu freiberuflichen Gründungen und sind bei technisch orientierten Start-up-Gründungen seltener vertreten. Dies führt auch dazu, dass die wirtschaftliche Bedeutung (z. B. Beschäftigung, Umsatz) frauengeführter Unternehmen insgesamt in Deutschland unterproportional ist.

Die Forschung zeigt, dass es vor allem kulturell verankerte Geschlechterstereotypen sind, die diese unterschiedlichen Präferenzen zum Gründen hervorrufen. So führt eine stereotype und risikoaverse Erziehung von Mädchen bereits zu unterschiedlichen Bildungsverläufen und unterschiedlichen Einschätzungen der eigenen Fähigkeiten. Langfristig angelegte Maßnahmen sind erforderlich, um hier eine Änderung hervorzurufen. Dazu gehören die erhöhte Sensibilisierung für Geschlechterstereotypen bei Eltern und Lehrkräften, die Entwicklung positiver weiblicher Rollenvorbilder oder eine feste Verankerung von Entrepreneurship Education in Lehrplänen. Auch die familiäre Arbeitsteilung folgt nach wie vor traditionellen Rollenbildern und führt zur Doppelbelastung von Gründerinnen. Hier sind institutionell angelegte Hemmnisse kritisch zu prüfen, bspw. bei Betreuungsangeboten, Elterngeld oder Ehegattensplitting.

Für den Erfolg eines Gründungsprozesses spielt Finanzierung eine wichtige Rolle. Grundsätzlich setzen Gründerinnen seltener und weniger Finanzmittel ein als Gründer. Dies ist allerdings vor allem auf die Struktur ihrer Projekte zurückzuführen: Frauen gründen häufiger im Nebenerwerb, seltener im Team und mit Mitarbeitern, häufiger im Dienstleistungsbereich und seltener mit Wachstumswunsch. Wenn diese Merkmale berücksichtigt werden, zeigt sich beim Finanzmitteleinsatz kein signifikanter Unterschied mehr zwischen Männern und Frauen. Dies gilt auch für den Zugang zu Fremdkapital, d. h. die

Wahrscheinlichkeit einer Kreditablehnung. Betrachtet man jedoch auch abgebrochene Gründungspläne zeigt sich, dass Finanzierung bei Frauen schon früher im Gründungsprozess eine höhere Hürde darstellt als für Männer. Zum Tragen kommen dabei vor allem fehlende Eigenmittel und eine geringere Neigung unter Gründerinnen, Kredite zu beantragen.

Anders als beim Kreditzugang sind Nachteile für Gründerinnen beim Zugang zu Wagniskapital (Venture Capital, VC) empirisch eindeutig. Frauengeführte Start-ups erhalten im Durchschnitt seltener und wenn dann weniger VC. Dadurch sind auch die finanziellen Anreize, überhaupt ein Start-up zu gründen, für Frauen geringer. Da das VC-Ökosystem nach wie vor männlich dominiert ist, wirken unbewusste Vorurteile bei Finanzierungsentscheidungen und bestehende Netzwerke als Hemmnis bei der VC-Finanzierung für Gründerinnen. Um mehr Frauen in die VC-Branche zu bringen, scheinen Unterstützungs- und Vernetzungsprogramme wichtige Ansatzpunkte sein. So können Fondsinvestoren darauf hinwirken, dass mehr Frauen in Investment Teams und Portfolien vertreten sind. Auch die Investoren selbst können durch die Ausgestaltung des Investitionsprozesses unbewussten Vorurteilen bei ihren Finanzierungsentscheidungen aktiv entgegenwirken.

Neben expliziten Hemmnissen, wie etwa Fehlanreize im Transfersystem, beeinflussen also vor allem kulturelle Rahmenbedingungen als weiche Faktoren die Gründungstätigkeit von Männern und Frauen unterschiedlich. Insbesondere der Abbau kultureller Hemmnisse erfordert einen gesellschaftlichen Prozess, der sich in vielen Bereichen manifestieren muss (Erziehung, Bildung, häusliche Arbeitsteilung etc.) und daher einen langen Atem braucht. Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist es sinnvoll, nicht nur die Beteiligung von Frauen an Gründungsprojekten auszuweiten, sondern auch die wirtschaftliche Bedeutung frauengeführter Unternehmen in der Gesamtwirtschaft zu erhöhen. Vier Aktionsbereiche erscheinen dabei vorrangig: 1) Den Gründungswunsch von Frauen erhöhen, 2) mehr Gründerinnen von „Unternehmen“, 3) mehr Gründerinnen mit Wachstums-, Technologie- und Innovationsorientierung und 4) den Zugang für Gründerinnen zu Venture Capital verbessern.

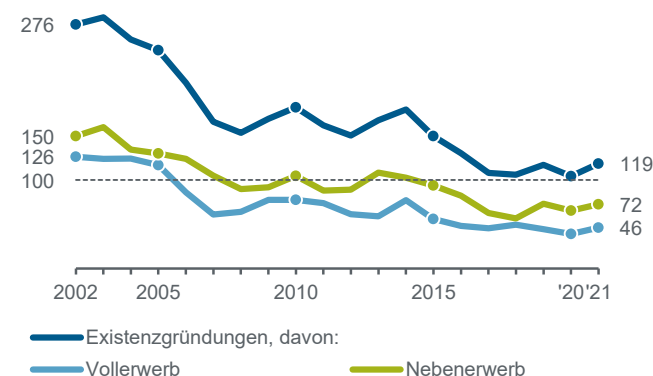
Gründungsgeschehen seit Jahren auf niedrigem Niveau – Mobilisierung des Potenzials von Frauen wichtig

Gründungen beleben den Wettbewerb, sorgen für Beschäftigungswachstum und unterstützen den strukturellen und technologischen Wandel durch die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen.¹ Ihnen kommt daher eine bedeutende gesamtwirtschaftliche Rolle zu. Ein reges Gründungsgeschehen macht eine Volkswirtschaft „fit“ für die Zukunft, denn es stärkt ihre Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit.

Insbesondere mit Beginn des Arbeitsmarktaufschwungs in den Jahren 2005/2006 ist die Gründungstätigkeit in Deutschland jedoch sichtlich erlahmt (Grafik 1). Seit Jahren hat die Rekordbeschäftigung am Arbeitsmarkt trotz positiver Konjunkturerwicklung einen dominierenden Einfluss auf die Gründungstätigkeit hierzulande.

Grafik 1: Gründungsquote seit Jahren auf niedrigem Niveau

Gründungsquote (Gründungen je 10.000 Erwerbsfähige)



Erwerbsfähige: Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahre.

Quelle: KfW-Gründungsmonitor.

Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland ist es trotz konjunktureller Abkühlung noch sehr wahrscheinlich, dass die Nachfrage am Arbeitsmarkt auch in der mittleren Frist hoch bleiben wird. Seit dem Jahr 1991 ist die Bevölkerung im Haupterwerbsalter zwischen 19 und 65 bereits leicht zurückgegangen, die Zahl der Kinder und Jugendlichen bis 18 Jahren ist um 11 % gesunken. Durch den sukzessiven Eintritt der Babyboomer in den Ruhestand wird der schon jetzt zu beobachtende Rückgang der Bevölkerung im Haupterwerbsalter sich in den nächsten Jahren noch spürbar verstärken.

Nicht nur für den Arbeitsmarkt, auch für die Gründungsaktivität heißt das, dass es dringend notwendig ist, alle Potenziale der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter noch stärker zu mobilisieren. Mit Blick auf die

Bevölkerungsgruppe mit dem zahlenmäßig größten Potenzial gilt dies insbesondere für Frauen. Eine höhere Gründungsbeteiligung von Frauen könnte nicht nur der Gründungsaktivität in Deutschland insgesamt einen Schub verleihen. Mit einer höheren Diversität bei Gründungen würde auch eine verbesserte Verteilung von Talenten in der Volkswirtschaft einhergehen, was wiederum zu positiven Wachstums- und Wohlfahrtseffekten führen würde. In der vorliegenden Studie analysiert KfW Research daher die Beteiligung von Frauen am Gründungsgeschehen in Deutschland und zeigt Handlungsoptionen auf, um diese auszuweiten. Ziel ist es dabei nicht nur die Beteiligung von Frauen an Gründungsprojekten insgesamt zu steigern, sondern auch ihren wirtschaftlichen Impact in der Gesamtwirtschaft, den wirtschaftlichen Beitrag, den Frauen mit ihren Gründungen leisten, zu erhöhen. Ein Fokus der Untersuchung liegt auf der Rolle der Finanzierung für Gründungsprojekte von Frauen insgesamt und insbesondere der Rolle von Venture Capital für Start-up-Gründungen.

Frauen sind bei Existenzgründungen unterrepräsentiert – stabiles Geschlechterverhältnis entlang des Gründungsprozesses

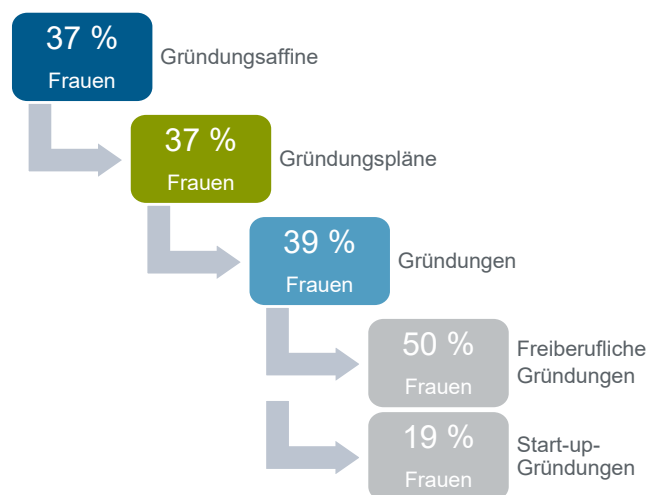
Frauen stellen knapp die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland, sind jedoch bei der Erwerbsbeteiligung nach wie vor unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in den letzten 20 Jahren leicht, aber kontinuierlich auf zuletzt 46,3 % (2021) gestiegen (2002: 44,7 %). Im Vergleich dazu gibt es bei der Gründungstätigkeit noch deutlich Nachholbedarf. Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre betrug der Anteil von Frauen an den Existenzgründungen 39 %, was auch dem langfristigen Durchschnitt entspricht (Grafik 2).

Wie ist diese geringere Beteiligung zu erklären? Sie könnte das Ergebnis eines selektiven Gründungsprozesses sein, den Frauen seltener erfolgreich beenden. Das würde bedeuten, dass ihr Anteil am Anfang des Gründungsprozesses höher ist und sich dann aber in dessen Verlauf verringert. Dafür gibt es allerdings keine Evidenz. Ausgehend von der Präferenz für eine berufliche Selbstständigkeit zeigt sich eher das Gegenteil. Der Anteil von Frauen an allen Personen, die unabhängig von ihrer aktuellen persönlichen Situation lieber selbstständig statt angestellt wären (Gründungsaffine), liegt im Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre bei 37 %, also leicht unter ihrem Anteil bei den Gründungen von 39 % (Grafik 2). Ähnlich sieht es in den meisten Industrieländern aus: Männer würden sich häufiger für die berufliche Selbstständigkeit entscheiden als Frauen.

Auf der nächsten Stufe des Gründungsprozesses, den Gründungsplanungen, liegt der Anteil von Frauen im Durchschnitt der letzten fünf Jahre ebenfalls bei 37 %. Insgesamt liegen die jeweiligen Anteile bei Gründungsaffinität, Gründungsplanungen und tatsächlich realisierten Gründungen also auf dem gleichen Niveau. Die Relation von Männern und Frauen weicht erst dann wesentlich davon ab, wenn bestimmte Gruppen von Gründungen betrachtet werden. So gründen Frauen beispielsweise deutlich häufiger in den freien Berufen (Ärztinnen, Anwältinnen, Übersetzerinnen, Journalistinnen etc.), wo sie 50 % aller Existenzgründungen beibringen. Bei Start-ups, also bei jungen innovativen Wachstumsunternehmen, sind sie mit 19 % der Gründungspersonen dagegen nur halb so oft vertreten wie bei den Existenzgründungen insgesamt.

Grafik 2: Von Gründungsaffinität bis Gründungs-umsetzung sind Frauen ungefähr gleich häufig vertreten

Anteile im Gründungsprozess (Durchschnitte 2017–2021)



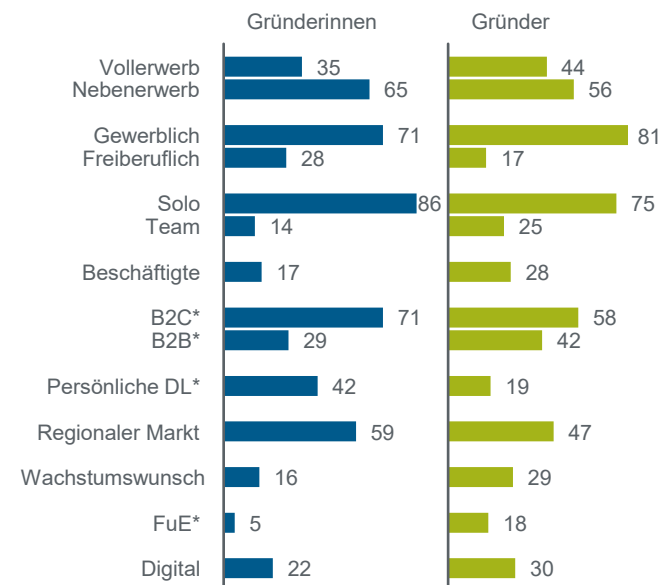
Anmerkung: Siehe Box „Definitionen“ für Beschreibung der Gruppen.

Quelle: KfW-Gründungsmonitor.

Wenn die Präferenz für eine berufliche Selbstständigkeit besteht, beginnen Frauen also ähnlich häufig mit der Gründungsplanung wie Männer und realisieren diese Gründungsplanungen auch ähnlich wahrscheinlich. Die Barrieren im Gründungsprozess sind für Frauen und Männer alles in allem also folglich offenbar gleich hoch. Es muss aber Einflussfaktoren geben, die bei Frauen und Männern zum einen eine unterschiedliche Präferenz zum Gründen hervorrufen und zum anderen zu unterschiedlichen Typen von Gründungen führen (Grafik 3).²

Grafik 3: Gründungen von Männern und Frauen unterscheiden sich strukturell voneinander

Anteile an allen Gründungen in Prozent (Durchschnitte 2017–2021)



* B2C: Fokus auf Verbraucher; B2B: Fokus auf Firmenkunden; DL: Dienstleistungen; FuE: Forschung und Entwicklung

Quelle: KfW-Gründungsmonitor.

Definitionen

Existenzgründung (kurz: Gründung): Aufnahme einer beruflichen Selbstständigkeit in den vergangenen 12 Monaten (egal ob gewerblich oder freiberuflich, im Voll- oder Nebenerwerb, durch Neugründung oder Übernahme/Beteiligung).

Gründungsplanung: Planung einer Existenzgründung in den vergangenen 12 Monaten.

Gründungsaffine: Personen, die unabhängig von ihrer aktuellen persönlichen Situation lieber selbstständig statt angestellt wären.

Start-up-Gründung: Aufnahme einer beruflichen Selbstständigkeit mit einem innovations- oder wachstumsorientierten neuen Unternehmen in den vergangenen fünf Jahren, das noch geschäftsaktiv ist.³

Start-ups: Innovations- oder wachstumsorientierte junge Unternehmen.

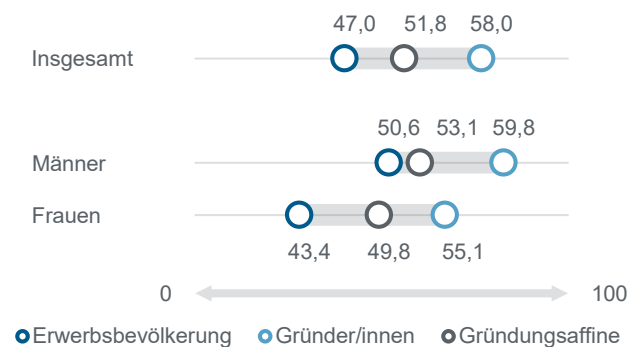
Geschlechterstereotypen wirken über viele Kanäle auf die Gründungsaktivität – ein Kulturwandel muss folglich auf verschiedenen Ebenen ansetzen

Die wissenschaftliche Literatur weist vielfach darauf hin, dass besonders kulturell verankerte Geschlechterstereotypen einen wichtigen Einfluss auf die Gründungsneigung haben. So zeigt die Forschung, dass Risikopräferenzen die Gründungsneigung beeinflussen. Zudem bestehen Geschlechterunterschiede in den Risikopräferenzen. Diese sind aber angelernt und kein inhärentes Geschlechtsmerkmal.⁴ Dabei schätzen sich Männer im Durchschnitt risikofreudiger ein als Frauen. Dies gilt sowohl für die Erwerbsbevölkerung insgesamt als auch für Personen, die sich selbstständig gemacht haben (Gründer/innen), oder solche, die die berufliche Selbstständigkeit einem Angestelltenverhältnis vorziehen würden (Gründungsaffine) (Grafik 4).

Eine den Geschlechterstereotypen entsprechende, risikoaverse Erziehung von Mädchen spielt wiederum eine Rolle dabei, dass Frauen häufiger ein Angestelltenverhältnis der beruflichen Selbstständigkeit vorziehen bzw. häufiger im Nebenerwerb gründen, was als weniger risikoreich gilt.⁵

Grafik 4: Männer schätzen sich risikobereiter ein als Frauen

Risikobereitschaft (Ø Skala 0–100)



Quelle: KfW-Gründungsmonitor 2022.

Neben der Risikobereitschaft führen Geschlechterstereotypen grundsätzlich dazu, dass Mädchen und Jungen unterschiedliche Vorstellungen über die eigenen Fähigkeiten sowie unterschiedliche Interessen entwickeln.

Geschlechterstereotypen beeinflussen Bildungsverläufe – und müssen bereits in Erziehung und Bildung aufgebrochen werden

Geschlechterstereotypen beeinflussen bereits früh die Bildungspräferenzen von Mädchen und Jungen und führen zu unterschiedlichen Bildungsverläufen. Damit legt der Bildungsweg bereits den Grundstein dafür, dass Frauen häufiger in Bereichen gründen, bei denen

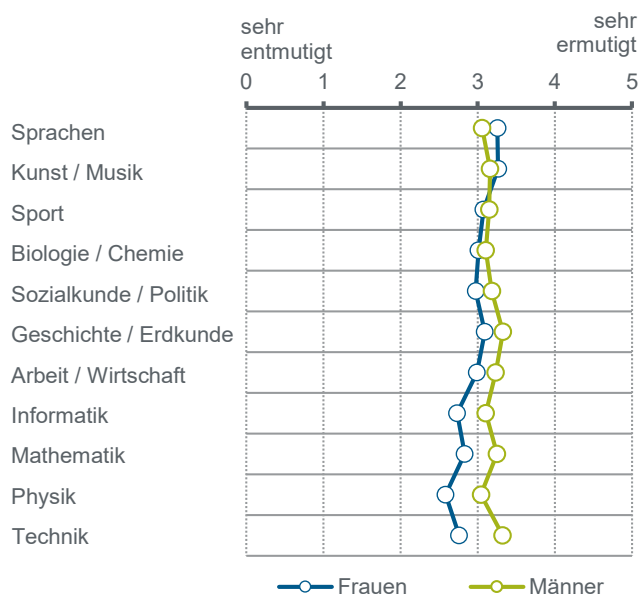
die Tätigkeit freiberuflich erfolgt und die unternehmerische Aktivität weniger durch technische Innovation geprägt ist.⁶

So spiegeln etwa die Einschätzungen junger Selbstständiger und Personen mit Gründungsplänen in Deutschland bereits eine stereotype Behandlung während der Schulzeit wider. Frauen empfanden demnach die Behandlung durch ihre Lehrerinnen und Lehrer insbesondere in technischen Fächern (Technik, Physik, Mathematik, Informatik) wesentlich weniger ermutigend als Männer (Grafik 5). Dabei zeigen Forschungsergebnisse, dass es keine Geschlechterunterschiede in den numerischen Fähigkeiten von Kindern im Vorschulalter gibt und Mädchen somit die gleichen Voraussetzungen wie Jungen besitzen.⁷

Die Forschung zeigt zudem, dass auch Eltern die mathematischen Kompetenzen von Söhnen höher einschätzen als von Töchtern, unabhängig von den tatsächlichen Fähigkeiten. Die Behandlung und Sozialisation durch Eltern und Lehrer führt schließlich dazu, dass auch Mädchen selbst ihre eigenen Fähigkeiten in MINT-Fächern geringer einschätzen als Jungen, bei gleicher Leistung.⁸ Zudem konnte gezeigt werden, dass Eltern, die selbst Erfindungen hervorgebracht haben, diesen Erfindergeist deutlich stärker an ihre Söhne weitergeben als an ihre Töchter.⁹

Grafik 5: Wahrgenommene Behandlung während der Schulzeit folgt klassischen Geschlechterstereotypen

Frage: Wenn du an deine Schulzeit zurückdenkst, haben dich deine Lehrer*innen in den verschiedenen Fächern im Großen und Ganzen entmutigt oder ermutigt? (Ø Skala 0–5)



Quelle: Gründerplattform Blitzbefragung 2022.

Geschlechterstereotypes Verhalten wird schon früh im Leben erlernt. Es lässt sich deshalb nur in einem gesellschaftlichen Prozess ändern, der sich aber nur sehr langsam vollzieht – insbesondere in alternden Gesellschaften.¹⁰ Dennoch gibt es viele Bereiche, in denen sich ein solcher Kulturwandel unterstützen und beschleunigen lässt.

Um stereotypen Bildungsverläufen entgegenzuwirken, gilt es, Eltern und pädagogische Fachkräfte für das Thema weiter zu sensibilisieren und so zu verhindern, dass sie unbewusst tradierte Rollenbilder weitertragen. Denn eine klischeefreie Behandlung und gutes Feedback sind Voraussetzung dafür, dass Mädchen und Jungen bereits im Kindesalter ein realistisches Bild über die eigenen Stärken entwickeln. Ein realistisches Selbstbild von Schülerinnen, insbesondere in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten im MINT-Bereich, würde sich auch auf den anschließenden beruflichen oder akademischen Bildungsweg niederschlagen.

Auch wenn sich die Grenzen zwischen typischen Männer- und Frauenberufen in den letzten Jahren aufgeweicht haben, gibt es in der beruflichen Bildung immer noch klassische Geschlechterdomänen. So entscheiden sich bei der beruflichen Bildung junge Frauen häufiger für den schulischen Teil des Ausbildungssystems, vor allem in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen.¹¹ Junge Männer wählen eher den Weg einer betrieblichen Ausbildung. Aber auch innerhalb der betrieblichen Ausbildung dominieren unter Männern bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach wie vor technische, bei Frauen dagegen medizinische und kaufmännische Berufe (Tabelle 1).

Tabelle 1: Technische Ausbildungsberufe dominieren bei Männern, kaufmännische und medizinische bei Frauen

Häufigste Berufe bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (2020)

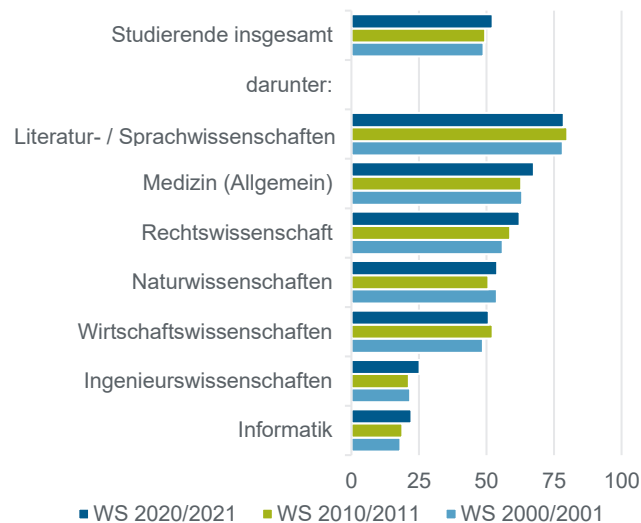
Rang	Frauen	Männer
1	Kauffrau für Büromanagement	Kraftfahrzeugmechatroniker
2	Medizinische Fachangestellte	Fachinformatiker
3	Kauffrau im Einzelhandel	Elektroniker
4	Zahnmedizinische Fachangestellte	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
5	Verkäuferin	Kaufmann im Einzelhandel

Quelle: Destatis.

Im akademischen Bereich ist inzwischen eine Entwicklung hin zu einem ausgeglicheneren Geschlechterverhältnis zu sehen. Der Anteil der Studienanfängerinnen in Deutschland hat sich während der letzten 20 Jahre kontinuierlich gesteigert (Grafik 6). Unter den Erstsemestern insgesamt sind Frauen mittlerweile gar in der Überzahl. Auch bei den Natur- und Wirtschaftswissenschaften machen Frauen knapp über die Hälfte der Erstsemester aus. Demgegenüber sind Frauen in den Ingenieurwissenschaften wie auch in der Informatik nach wie vor unterrepräsentiert. Zwar hat in diesen Bereichen die Beteiligung weiblicher Studierender kontinuierlich aufgeholt, in der Informatik etwa von 18 % im Jahr 2000 auf 22 % im Jahr 2020. In Anbetracht des nach wie vor deutlichen Übergewichts von Männern besteht in diesen Bereichen aber noch deutlicher Bedarf mehr Frauen für ein Hochschulstudium zu gewinnen.

Grafik 6: Frauen holen bei der Hochschulbildung auf

Anteil Studienanfängerinnen in Deutschland in Prozent



Quelle: Destatis, eigene Berechnung.

Unterschiede in der Studienfachwahl können geschlechterspezifische Gründungsaktivitäten erklären. So ist der hohe Anteil von Frauen bei Studienabschlüssen in Medizin, Rechtswissenschaften oder Literatur- und Sprachwissenschaften ein bestimmender Faktor dafür, dass Frauen bei Gründungen in den freien Berufen so stark vertreten sind. Genauso ist ihr geringerer Anteil in den Fachrichtungen Ingenieurwissenschaften und Informatik ein Grund, warum Frauen seltener unter den Gründungspersonen bei Start-ups zu finden sind. Denn aufgrund des in den letzten Jahren gestiegenen Technologie- und Digitalisierungsgrads innovativer Geschäftsmodelle („Software is eating the world“) sind diese Fachrichtungen von besonderer Bedeutung für Start-ups.

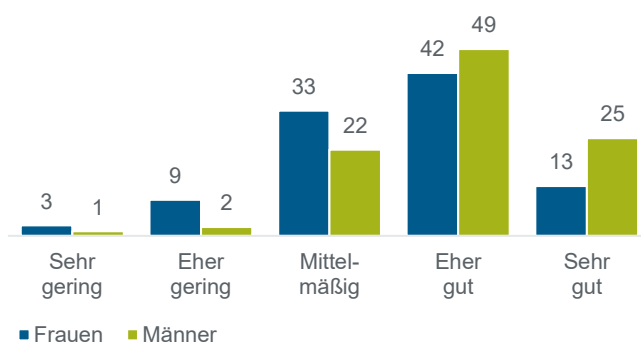
Die unterschiedlichen Bildungsverläufe haben auch Konsequenzen für die wirtschaftliche Bedeutung frauengeführter Unternehmen. Tendenziell finden sie sich in Dienstleistungsbranchen und seltener im Verarbeitenden Gewerbe. Eine Folge dieser Branchenstruktur ist, dass auf frauengeführte Unternehmen im Verhältnis zu ihrem Anteil an allen KMU von aktuell ca. 16 % eine geringere Wirtschaftskraft entfällt. Dies gilt z. B. hinsichtlich Beschäftigung (ca. 11 % aller Erwerbstätigen im Mittelstand) als auch Umsatz (ca. 8 % der gesamten Inlands- und Auslandsumsätze des Mittelstands).¹²

Geringeres Vertrauen in das eigene Finanzwissen unter Frauen – Entrepreneurship Education kann unternehmerisches Denken fördern

Finanzwissen ist entscheidend für den Gründungserfolg. Untersuchungen unter deutschen Gründerinnen und Gründern zeigen, dass das Finanzwissen sogar stärker zur Überlebenswahrscheinlichkeit von Existenzgründungen beiträgt als das allgemeine berufliche Bildungsniveau. Die Finanzierung und das betriebswirtschaftliche Handwerkzeug erscheinen allerdings als wichtigste Schwachpunkte bei den Geschäftskonzepten von Gründerinnen und Gründern in Deutschland.¹³ Frauen weisen in verschiedenen Studien dabei im Durchschnitt ein geringeres Finanzwissen auf als Männer. Das zeigt sich sowohl in Deutschland als auch international.¹⁴

Grafik 7: Gründerinnen schätzen ihr Finanzwissen geringer ein als Gründer

Wie schätzt du dein eigenes Wissen über finanzielle Dinge und Zusammenhänge ein? (Anteile in Prozent)



Quelle: Gründerplattform Blitzbefragung 2022.

Dies kann jedoch nur teilweise durch Geschlechterunterschiede im Bildungshintergrund erklärt werden.¹⁵ Neuere Forschungsergebnisse führen einen Teil der Lücke zwischen Männern und Frauen auf ein geringeres Selbstvertrauen und eine höhere Fehleinschätzung bezüglich des eigenen finanziellen Wissens unter Frauen zurück.¹⁶ Auch unter jungen Selbstständigen und Personen mit Gründungsplänen in Deutschland zeigen sich Frauen skeptischer bezüglich des eigenen

Wissens über finanzielle Zusammenhänge (Grafik 7). So bewerten nur etwa 55 % der Gründerinnen ihr Wissen als gut oder sehr gut. Bei den Gründern sind dies mit 74 % deutlich mehr.

Ein stärkerer Fokus auf die Vermittlung von Finanzwissen bereits in der schulischen Bildung könnte folglich Frauen stärker zum Gründen ermutigen. Neben der reinen Vermittlung von Finanzwissen erscheint es jedoch auch wichtig, Frauen ein größeres Selbstvertrauen bei finanziellen Entscheidungen zu vermitteln und Fehleinschätzungen bezüglich des eigenen Wissens entgegenzuwirken. Ein tieferes Finanzwissen und eine realistischere Perspektive auf die eigenen Fähigkeiten könnte die Wahrnehmung über das finanzielle Risiko beim Gründen objektivieren, damit bessere Voraussetzungen für die Gründungsfinanzierung schaffen und die Angst vorm Scheitern reduzieren.

Über das reine Finanzwissen hinaus bewerten Expertinnen und Experten jedoch auch die Vermittlung von unternehmerischen Kenntnissen und Fähigkeiten im Allgemeinen im deutschen Bildungssystem als mangelhaft.¹⁷ Zwar gibt es in Deutschland Initiativen, um unternehmerisches Denken bei Schülerinnen und Schülern zu wecken. Eine feste Verankerung von Entrepreneurship Education in den Lehrplänen wäre jedoch ein wesentlich umfassenderer und wirksamerer Schritt. Ein „Quick Win“ könnte es schon sein, dafür zu sorgen, dass in Schulbüchern ein ausgewogenes Bild von Unternehmertum und Selbstständigkeit dargestellt wird, um dies Kindern und Jugendlichen als gleichberechtigte Erwerbsform neben der abhängigen Beschäftigung bewusst zu machen.¹⁸

Eine stärkere Förderung unternehmerischen Denkens bei jungen Menschen erscheint dabei insgesamt sinnvoll, um geschlechterübergreifend der im historischen Vergleich niedrigen Gründungsquote in Deutschland zu begegnen. Frauen könnten jedoch aufgrund ihres geringeren Glaubens an ihre Gründungsfähigkeiten¹⁹ in besonderem Maße von einer Förderung des unternehmerischen Mindsets im Unterricht profitieren.

Mehr Selbstwirksamkeit durch weibliche Rollenvorbilder

Positive Rollenvorbilder sind ein wichtiger Einflussfaktor für die Gründungsneigung. Da die Identifikation mit Vorbildern besonders groß ist, wenn diese einem selbst nah sind, haben Gründerinnen und Gründer überwiegend Rollenvorbilder des eigenen Geschlechts.²⁰ Bei der Schaffung solcher positiver Rollenvorbilder geht es jedoch nicht nur darum, erfolgreiche Gründerinnen zu fördern und wahrscheinlicher zu machen. Ein wichtiger Schritt ist bereits, weibliche

unternehmerische Rollenvorbilder sichtbarer und bekannter zu machen. An diesem Punkt setzen verschiedene bestehende Kampagnen und Initiativen an. Die Sichtbarkeit von weiblichen Rollenvorbildern sollte dabei in vielen Bereichen erhöht werden, so zum Beispiel auch in der Lehre. So zeigte etwa jüngst eine Auswertung von Lehrmaterialien der Harvard Business School, eine der wichtigsten Wirtschaftshochschulen weltweit, dass nur 20 % der dort genutzten Fallbeispiele weibliche Protagonisten enthalten.²¹

Rollenvorbilder können darüber hinaus bereits die Bildungs- und Berufswahl maßgeblich beeinflussen. So nehmen beispielsweise weibliche Lehrkräfte in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern eine Vorbildfunktion ein und können einen positiven Einfluss auf die Leistungen von Schülerinnen ausüben und deren Entscheidung zur Belegung von MINT-Fächern positiv beeinflussen.²²

Über die reine Vorbildfunktion hinaus können sichtbare, erfolgreiche Frauen im Start-up Ökosystem auch über den direkten Kontakt zu einer Stärkung des Netzwerks für Gründerinnen beitragen oder gar als Mentorinnen fungieren. Die persönliche Interaktion mit erfolgreichen Vorbildern sollte Gründerinnen dabei helfen, das Risiko beim Gründen realistisch einzuschätzen und etwaige Fehleinschätzung der eigenen unternehmerischen Fähigkeiten zu korrigieren. Mentorinnen können aber auch aus ihrer Erfahrung heraus konkret beraten und Hilfestellung leisten, etwa bei administrativen Prozessen. Da Frauen oft über weniger Kontakte in der Gründungscommunity verfügen als Männer, liegt gerade in der Stärkung des Netzwerks eine große Chance zur Verbesserung ihrer Voraussetzungen zum Gründen.

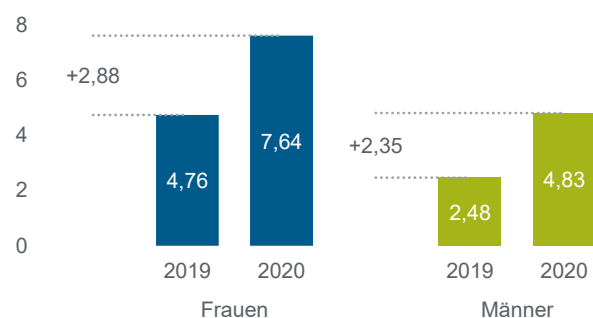
Traditionelle familiäre Arbeitsteilung ist eine Gründungsbarriere für Frauen

Traditionelle, stereotype Rollenmuster führen dazu, dass Frauen mehr häusliche Arbeit und Care-Arbeit übernehmen und deshalb eine geringere Erwerbsbeteiligung und somit auch Gründungsneigung haben,²³ und gegebenenfalls häufiger im Nebenerwerb, ohne Beschäftigte und seltener wachstumsorientiert gründen (Grafik 3).²⁴ Diese traditionellen Muster bei der innerfamiliären Arbeitsteilung haben sich bisher nur langsam aufgelöst. Dabei haben in den vergangenen Jahren die Digitalisierung und die damit einhergehende Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit zu einer gesteigerten Vereinbarkeit von Familie und Beruf geführt.²⁵ Jüngere Studien deuten allerdings darauf hin, dass auch während der COVID-19 Pandemie die Hauptlast der Kinderbetreuung bei den Frauen lag (Grafik 8).²⁶

Darüber hinaus hat sich bei Frauen der Zusammenhang zwischen mehr Zeit für die Familie und niedrigerem Einkommen offenbar bereits in den Zukunftserwartungen verankert. So haben junge Frauen, die sich später mehr Zeit für die Familie wünschen, niedrigere Einkommenserwartungen als Frauen ohne diese Präferenz – bei Männern ist das nicht so.²⁷ Das verdeutlicht einmal mehr, dass es bei der Abkehr von klassischen Geschlechterrollen in Familien und einem entsprechenden gesellschaftlichen Wandel einen langen Atem braucht. Unter diesen Bedingungen kann die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit durch eine stärkere Digitalisierung die Voraussetzungen für Gründerinnen verbessern, zumal gleichzeitig immer mehr Gründungen digital und internetbasiert sind.

Grafik 8: In der Pandemie lag die Hauptlast der Kinderbetreuung bei den Frauen – Männer haben anteilig aufgeholt

Tägliche Kinderbetreuungsstunden bei Vollzeitbeschäftigten



Quelle: Zinn et al. (2020)²⁸

Auch die gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland haben einen wichtigen Anteil daran, dass sich traditionelle Muster bei der innerfamiliären Arbeitsteilung so hartnäckig halten. Dies gilt insbesondere für die Kinderbetreuung. Betreuungsangebote sind in vielen Regionen Deutschlands nach wie vor knapp, was einer Arbeitsaufnahme bzw. -ausweitung gegebenenfalls entgegensteht. Doch selbst wenn Betreuungsangebote vorhanden sind, ist deren Nutzung auch eine Kostenfrage. Wenn die Betreuungskosten das Entgelt aus zusätzlicher Erwerbsarbeit aufzehren, erscheint eine Arbeitsaufnahme bzw. -ausweitung allenfalls aufgrund indirekter Effekte (wie höhere Rentenanwartschaften oder Ersatzleistungen) sinnvoll. Ein verbessertes und bezahlbares Kinderbetreuungsangebot würde die Voraussetzungen für die Erwerbstätigkeit und somit auch für die Gründungstätigkeit von Frauen also klar verbessern. Geeignete Maßnahmen sind der Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten in Kitas und Grundschulen, die Unterstützung von Familien bei der Kinderbetreuung oder der Alten- und Krankenpflege (z. B. durch Visen für Haushaltsangestellte, Nannys oder Pflegekräfte).²⁹

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und damit das Betreuungsangebot – ist vor allem für Gründerinnen mit minderjährigen Kindern ein wichtiges Anliegen. Sie können weniger Wochenstunden in ihre Gründung einbringen als andere Gründerinnen – gegenüber Gründern (unabhängig davon ob Kinder im Haushalt sind oder nicht) sogar deutlich weniger.³⁰ Gleichzeitig ist gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele Gründerinnen mit minderjährigen Kindern ein wichtiges Motiv dafür, sich beruflich selbstständig gemacht zu haben. Möglicherweise geht damit eine Flexibilität einher, die so in einer Anstellung nicht gegeben ist.

Zusätzlich vermindern Gründerinnen unter den aktuellen Regelungen durch Einkünfte aus ihrer Gründungstätigkeit ihre Bezüge von Elterngeld, da beides miteinander verrechnet wird. Ein aktueller Vorschlag, dieser negativen Anreizwirkung im Transfersystem entgegenzuwirken, ist das Elterngeld alternativ zweckgebunden für die Kinderbetreuung ausgeben zu können.³¹ Auch im steuerlichen Ehegattensplitting ist ein negativer Anzeizeffekt auf die Arbeitsaufnahme bzw. -ausweitung von Zweitverdienenden – das sind in den meisten Fällen Frauen – bei gemeinsam veranlagten Paaren angelegt.³² Die Bedeutung dieses Anreizes für die Erwerbsentscheidung im Vergleich zu damit korrelierenden Faktoren wie Mutterschaft wird allerdings unterschiedlich diskutiert.³³ Empirisch noch nicht geklärt ist, ob die Erwerbsentscheidung gegebenenfalls eher vom ex-post resultierenden steuerlichen Veranlagungsergebnis abhängig ist oder von den laufenden Lohnsteuerbelastungen, die maßgeblich durch die typische Lohnsteuerklassenwahl (Erstverdienst: III; Zweitverdienst: V) bestimmt sind.³⁴ Mehr Klarheit darüber wird die im Koalitionsvertrag der aktuellen Ampel-Regierung angekündigte Abschaffung der Lohnsteuerklassenkombination III/V bringen.

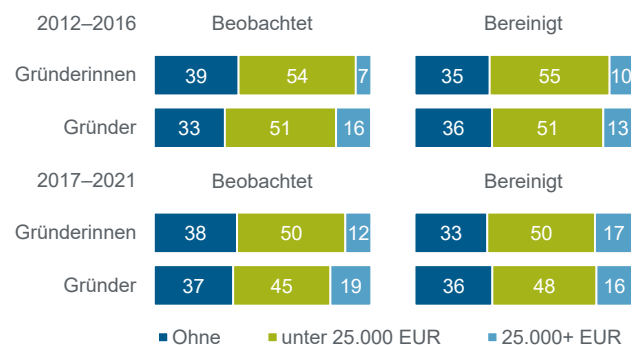
Rolle der Finanzierung für den Erfolg des Gründungsprozesses

Frauen setzen im Rahmen ihrer Existenzgründung im Durchschnitt seltener und wenn, dann weniger Finanzmittel ein als Männer. Das ist ein sich immer wieder zeigendes Ergebnis der Gründungsforschung. Die beobachtbaren Unterschiede im Finanzmitteleinsatz wurden zwar in den letzten Jahren kleiner (Grafik 9). Grundsätzlich haben sie aber mit der Struktur der Gründungen zu tun. Frauen gründen häufiger im Nebenerwerb, seltener im Gründungsteam und auch seltener mit Mitarbeitern, häufiger im Dienstleistungsbereich, mit Endkundenfokus und seltener mit Wachstumswunsch etc. (Grafik 3). Diese Merkmale sind alle mit einem selteneren und geringeren Finanzmitteleinsatz verbunden. Wenn diese Merkmale in der Analyse

berücksichtigt werden, ihre verzerrenden Effekte also bereinigt werden, zeigt sich beim Finanzmitteleinsatz kein statistisch signifikanter Unterschied mehr zwischen Männern und Frauen (Grafik 9).

Grafik 9: Strukturelle Unterschiede zwischen Gründerinnen und Gründern führen zu unterschiedlich hohem Finanzmitteleinsatz

Anteile in Prozent



Quelle: KfW-Gründungsmonitor.

Um die benötigten Finanzmittel zu decken, greifen Gründerinnen und Gründer ähnlich häufig auf eigene Mittel und externe Mittel zurück. Bei den Quellen der eingesetzten externen Finanzmittel zeigen sich allerdings Unterschiede (Grafik 10). Gründer nutzten deutlich häufiger Darlehen von Banken und Sparkassen als Gründerinnen, die ihrerseits häufiger auf Geld von Familie und Freunden zurückgreifen. Die unterschiedliche Quellennutzung könnte einerseits darauf hinweisen, dass Gründerinnen mehr Schwierigkeiten haben als Gründer ein Darlehen zu erhalten und das fehlende Geld über Familie und Freunde ausgleichen. Sie könnte andererseits einfach die Finanzierungspräferenzen von Gründerinnen widerspiegeln. Insgesamt berichten Gründerinnen eher seltener von Finanzierungsschwierigkeiten als Gründer. Im Durchschnitt der Jahre 2017–2021 gaben nur 13 % der Gründerinnen an, Finanzierungsschwierigkeiten gehabt zu haben, gegenüber 18 % der Gründer (Grafik 11).

Dieses seltenere Auftreten von Finanzierungsschwierigkeiten widerspricht auf den ersten Blick der Vermutung, dass für Gründerinnen der Zugang zu Darlehen schwieriger ist. Dabei bleibt aber unberücksichtigt, dass sich zum einen die oben genannten strukturellen Unterschiede zwischen den Gründungen von Frauen und Männern auch auf die Nachfrage nach bestimmten Finanzierungsinstrumenten und die Häufigkeit von Finanzierungsschwierigkeiten auswirkt. Zum anderen wird dabei nur eine Seite der Medaille betrachtet. Denn Gründerinnen und Gründer haben potenzielle Finanzierungsschwierigkeiten bereits erfolgreich überwunden. Wenn bei ihnen Finanzierungsprobleme eher

selten sind, könnte das darauf hinweisen, dass bereits Gründungsplanerinnen und -planer in besonders großem Ausmaß diese Herausforderungen des Gründungsprozesses nicht gemeistert haben und an der Gründungsfinanzierung gescheitert sind. Wenn bei Gründungsplanerinnen und -planern Finanzierungsschwierigkeiten deutlich häufiger sind als bei erfolgreichen Gründungen, sind sie eine Gründungsbarriere, die effektiv Gründungen verhindert.

Tatsächlich geht aus dem direkten Vergleich von realisierten Gründungen und abgebrochenen Gründungsplanungen hervor, dass Finanzierungsschwierigkeiten nach dem finanziellen Risiko die zweithöchste Gründungsbarriere überhaupt sind.³⁵ Der Unterschied zwischen Männern und Frauen hat sich dabei in den letzten Jahren vergrößert – insbesondere, weil die Barrierewirkung von Finanzierungsschwierigkeiten für Frauen offenbar größer wurde, für Männer aber nicht (Grafik 11). Doch welcher Art sind diese Finanzierungsschwierigkeiten?

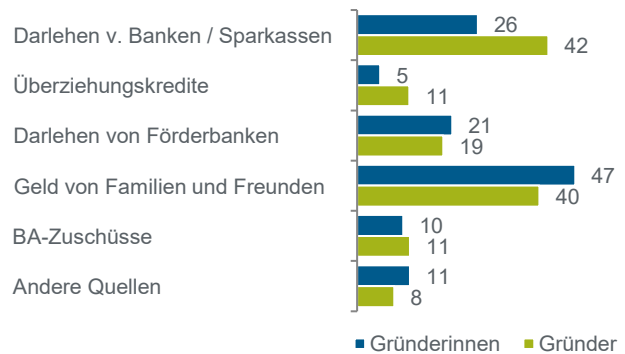
Es sind zuvorderst fehlende Eigenmittel, die für Männer und Frauen bei den Finanzierungsschwierigkeiten am schwersten wiegen und so auch die höchste Gründungsbarriere darstellen (Grafik 12). Die Barrierewirkung ist bei Frauen allerdings höher als bei Männern. Hier kommt möglicherweise zum Tragen, dass Frauen im Durchschnitt über geringeres Geldvermögen verfügen als Männer.³⁶ Was den Kreditzugang betrifft, ist in der Ablehnung von Darlehen durch Banken und Sparkassen weder bei Männern noch bei Frauen eine besonders hohe Gründungsbarriere zu erkennen. Das kann jedoch auch daran liegen, dass offenbar viele angehende Gründerinnen und Gründer in Erwartung einer Ablehnung erst gar kein Darlehen beantragt haben. In der Literatur wird diesbezüglich von „discouraged borrowers“ gesprochen.

Frauen werden in der Gründungsplanung durch diese Erwartungshaltung häufiger von einem Kreditantrag abgehalten. Die Barrierewirkung ist bei ihnen somit deutlich größer als bei Männern. Das erklärt zum einen, warum Frauen seltener von Kreditablehnungen betroffen sind, da nur gestellte Kreditanträge abgelehnt werden können. Es erklärt aber auch, warum Kreditfinanzierungen bei Gründerinnen seltener sind. Warum Frauen häufiger keine Bankkredite beantragen, weil sie eine Ablehnung befürchten, ist in der Literatur noch nicht abschließend geklärt. Es gibt sowohl Evidenz dafür, dass das Phänomen auf „rationalen Erwartungen“ basiert, Frauen also tatsächlich häufiger von Kreditablehnungen betroffen sind und deshalb eine Beantragung auch häufiger von vornherein unterlassen.³⁷ Es gibt aber auch Evidenz dafür, dass Kreditanträge bei

Frauen häufiger erfolgreich sind und ein solches Verhalten entsprechend auf falschen Annahmen beruht.³⁸

Grafik 10: Deutliche Unterschiede in der Nutzung von Finanzierungsquellen zwischen Gründerinnen und Gründern

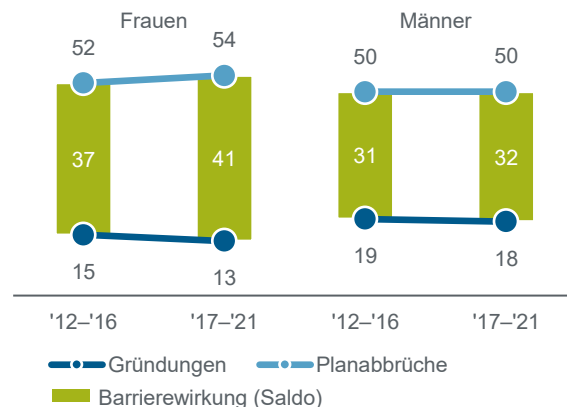
Quellen bei externer Finanzierung in Prozent



Quelle: KfW-Gründungsmonitor.

Grafik 11: Finanzierungsschwierigkeiten für Frauen eine größere Gründungsbarriere als für Männer

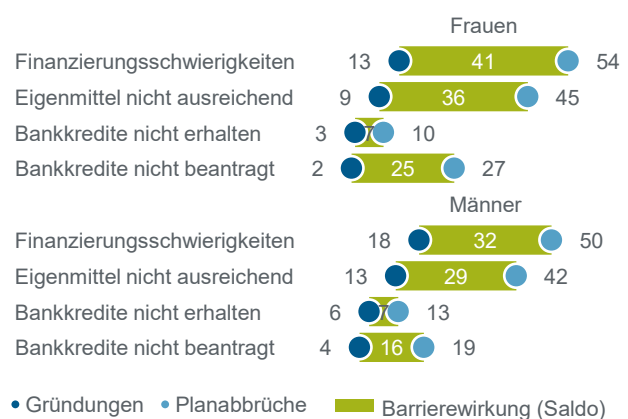
Finanzierungsschwierigkeiten in Prozent



Quelle: KfW-Gründungsmonitor.

Grafik 12: Fehlende Eigenmittel und fehlendes Vertrauen in Erfolgchancen bei Bankkrediten für Frauen größere Gründungsbarrieren als für Männer

Anteile in Prozent (Durchschnitt 2017–2021)



Quelle: KfW-Gründungsmonitor.

Frauen haben einen geringeren Zugang zu Venture Capital für Start-up Gründungen

Anders als beim Kreditzugang sind Nachteile für Gründerinnen beim Zugang zu Wagniskapital (Venture Capital, VC) empirisch eindeutig. Frauengeführte Start-ups erhalten im Durchschnitt seltener und wenn, dann weniger VC. Frauen haben somit schlechtere Chancen, ihre Start-ups zu finanzieren und aus ihnen erfolgreiche Scale-ups zu machen.

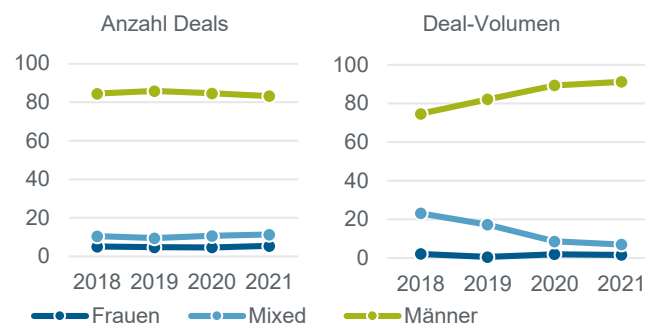
Persistentes Gender Funding Gap im deutschen VC-Markt

In den vergangenen Jahren sind die Investitionen auf dem deutschen VC-Markt merklich gestiegen. Davon haben natürlich auch frauengeführte Start-ups profitiert. Die unbequeme Wahrheit ist aber, dass die überwiegende Mehrheit der VC-Deals in Deutschland an rein männlich besetzte Gründungsteams geht und sich an dieser Dominanz auch nichts verändert hat.

Zwar ergibt sich ein Geschlechterunterschied bei den finanzierten Deals bereits durch den geringeren Anteil an Frauen, die Start-ups gründen, und weil Gründerinnen seltener VC für ihr Wachstum einsetzen wollen.³⁹ Die internationale Studienlage zeigt allerdings, dass Gründerinnen auch bei Interesse an einer VC-Finanzierung seltener VC erhalten. Investment Proposals von Gründerinnen bleiben im Investitionsprozess häufiger auf der Strecke.⁴⁰ Im Ergebnis entfielen im Jahr 2021 ganze 83 % der VC-Deals in Deutschland auf rein männliche Gründungsteams (Grafik 13).⁴¹ Nur bei etwa 5 % der Deals waren es rein weibliche Gründungsteams und bei 11 % gemischte Teams.

Grafik 13: Venture Capital: derzeit kein Schließen des Gender Funding Gaps in Deutschland

Anteile an allen Deals in Prozent



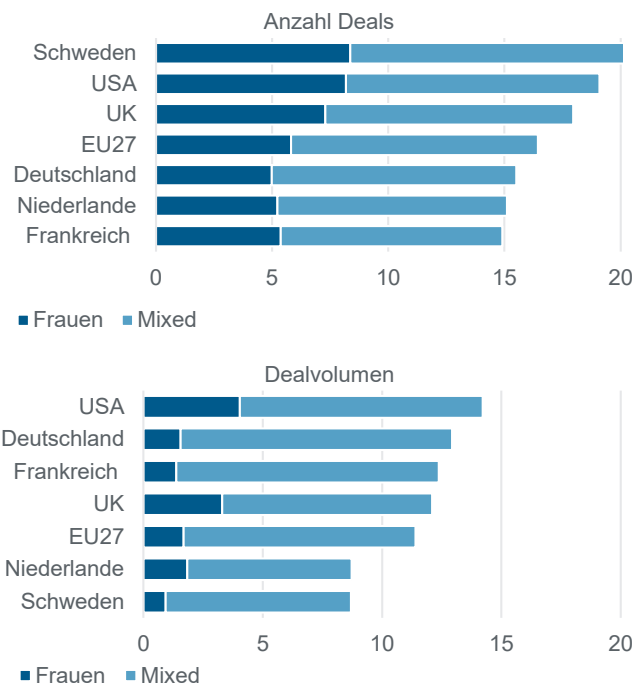
Quelle: Dealroom.co, eigene Berechnung.

Noch deutlicher wird der Geschlechterunterschied beim Dealvolumen. Von jedem Euro VC-Investitionen in Deutschland im Jahr 2021 entfielen 91 Ct. auf rein männliche Gründerteams, 7 Ct. auf gemischte Teams und lediglich 2 Ct. auf rein frauengeführte Start-ups (Grafik 13). Das Gender Gap im Dealvolumen ist,

anders als bei der Anzahl der Deals, in den letzten Jahren zudem sogar deutlich gestiegen. Eine derart ausgeprägte Geschlechterlücke bei der VC-Finanzierung ist allerdings kein deutsches Phänomen, sondern findet sich sowohl im EU-weiten Durchschnitt als auch in einzelnen wichtigen Vergleichsländern wieder (Grafik 14). Auch die Verschärfung der Geschlechterlücke im VC-Funding war in den letzten Jahren ein globaler Trend.⁴²

Grafik 14: Das Gender Funding Gap ist ein internationales Phänomen

Anteile an allen Deals je Land (2018-2021) in Prozent



Quelle: Dealroom.co, eigene Berechnung.

Zugang zu VC für Gründerinnen aktuell vor allem in frühen Finanzierungsrunden relevant

Das weltweite Gender Funding Gap hat sich nur beim Dealvolumen vergrößert, nicht aber bei der Dealanzahl. Ein Grund dafür ist, dass in den letzten Jahren ein großer werdender Teil der globalen VC-Investitionen in großvolumige Scale-up-Deals geflossen ist. Frauen konnten von diesem Trend aber weit weniger profitieren als Männer. Denn der Anteil frauengeführter Start-ups wird über die Finanzierungsphasen kleiner (Grafik 15).

Die Zahlen sind eindeutig: Rein frauengeführte Start-ups sind vornehmlich in den frühen Finanzierungsphasen zu finden. Grade bei späteren Finanzierungsrunden im Scale-up Bereich entfällt in den Jahren 2018–2021 auf rein frauengeführte Start-ups in Deutschland nur ein Anteil im Promillebereich. Das hat zum einen damit zu tun, dass es Frauen schwerer haben eine

Folgefinanzierung zu realisieren und ihre Start-ups über die verschiedenen Phasen zu entwickeln. Ein Teil des Bildes dürfte jedoch auch damit zu tun haben, dass Gründungen im Scale-up Bereich im Durchschnitt bereits seit acht Jahren bestehen und somit aus einer Zeit stammen, zu der das gesamte Ökosystem noch weniger divers war als heute.

Vom Gender Funding Gap zum Gender Valuation Gap

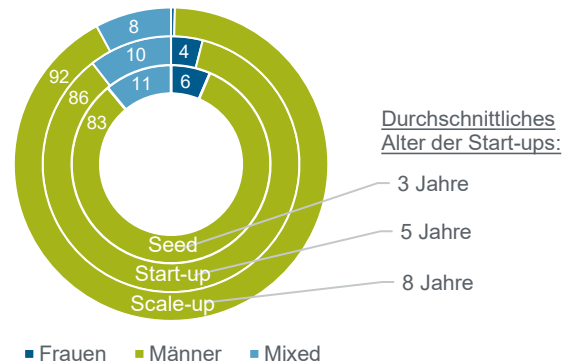
Gründerinnen haben es nicht nur schwerer VC zu erhalten. Auch wenn sie Deals erfolgreich abschließen, erhalten sie in den verschiedenen Finanzierungsrunden jeweils weniger Kapital (Grafik 16). Die durchschnittliche Investitionssumme im Seed-Bereich bei rein männlichen Gründerteams war in Deutschland zwischen 2018 und 2021 mit rund 2 Mio. EUR etwa doppelt so hoch wie bei rein frauengeführten Start-ups. Ein ähnliches Verhältnis findet sich auch in Finanzierungsrunden ab der Series A, also im Start-up und Scale-up Bereich. Dabei zeigt sich auch, dass dieser Rückstand nur bei ausschließlich frauengeführten Start-ups zu beobachten ist. Gemischte Gründerteams realisieren ähnlich hohe Investitionssummen wie rein männliche Gründerteams.

Was führt zu diesem deutlichen Unterschied im Finanzierungsvolumen? Eine einfache Erklärung wäre, dass Deals mit rein weiblichen Gründungsteams häufiger in Industrien zu finden sind, die weniger technologie- und wachstumsorientiert sowie weniger kapitalintensiv sind. Das ist zwar richtig, jedoch nur ein Teil der Geschichte. Denn die Forschung zeigt auch, dass Frauen bei der Bewertung ihrer Start-ups benachteiligt sind, unabhängig von der Branche oder der Finanzierungsrunde.⁴³ Dass dies nichts mit dem tatsächlichen wirtschaftlichen Potenzial ihrer Start-ups zu tun hat, zeigen Studien, die zum Teil sogar auf höhere Renditen bei Investitionen in weibliche Gründungen hindeuten.⁴⁴

Dieses Gender Gap in der Bewertung ist nicht nur deshalb problematisch, weil frauengeführten Start-ups weniger finanzielle Mittel für die Entwicklung des Unternehmens zur Verfügung stehen und sie somit um Erfolgchancen gebracht werden. Durch eine niedrigere Bewertung ihrer Start-ups müssen Gründerinnen im Erfolgsfall auch mit einer geringeren persönlichen finanziellen Entlohnung rechnen. Das bedeutet wiederum, dass die finanziellen Anreize, überhaupt ein Start-up zu gründen, für Frauen geringer sind. Außerdem senkt es die Wahrscheinlichkeit, dass erfolgreiche Gründerinnen – anders als es bei Gründern häufig zu sehen ist – selbst als Business Angel aktiv werden. Genau das wäre aber wichtig für die Diversität im VC-Ökosystem.

Grafik 15: In späteren Finanzierungsrunden sind Gründungsteams mit weiblicher Beteiligung (noch) seltener

Anteile der jeweiligen Gründerteams an der Anzahl der Deals (2018–2021)

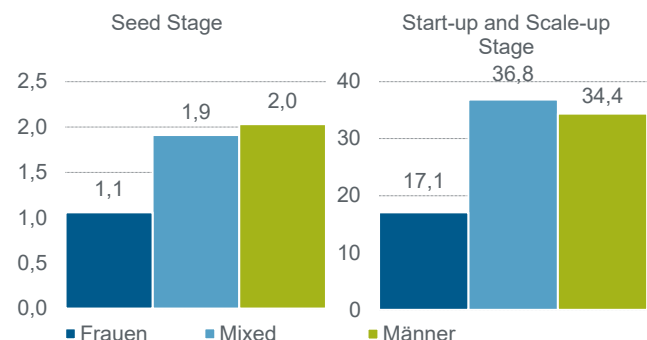


Anmerkung: Seed Runden: Angel und Seed Investitionen. Start-up Runden: Series A und B. Scale-up Runden: Series C und folgende.

Quelle: Dealroom.co, eigene Berechnung.

Grafik 16: Kleinere Tickets bei rein weiblichen Teams – gemischte Teams auf Augenhöhe mit rein männlichen

Durchschnittliches Dealvolumen in Mio. Euro (2018–2021)



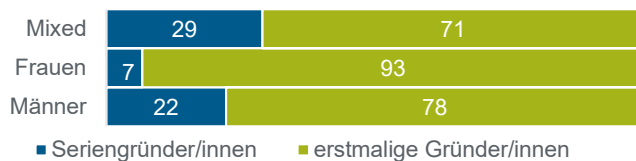
Quelle: Dealroom.co, eigene Berechnung.

Das Venture Capital Ökosystem ist stark männlich geprägt

Die aufgrund des schwierigeren VC-Zugangs reduzierten Erfolgchancen rein frauengeführter Start-ups könnten nicht nur dazu führen, dass Start-up-Gründerinnen seltener Business Angels werden, sondern auch dazu, dass sie seltener weitere Start-up-Versuche wagen. Insgesamt sind rein weibliche Gründungsteams noch wesentlich häufiger „First-time Founders“, haben also keine Gründungserfahrung (Grafik 17). Das ist wiederum ein Handicap beim VC-Zugang. Denn wenn seltener auf einen Track-Record verwiesen werden kann, hängt der Finanzierungserfolg wesentlich stärker von ‚weichen‘ Faktoren ab. Unbewusste Vorurteile (unconscious biases) auf Investorensseite können bei der Investitionsentscheidung somit deutlich stärker zum Tragen kommen und sind für Gründerinnen eine höhere Hürde.

Grafik 17: Weibliche Gründerteams mit VC-Finanzierung am häufigsten First-time Founder

Anteile der jeweiligen Gründerteams an der Anzahl der Deals (2018–2021) in Prozent

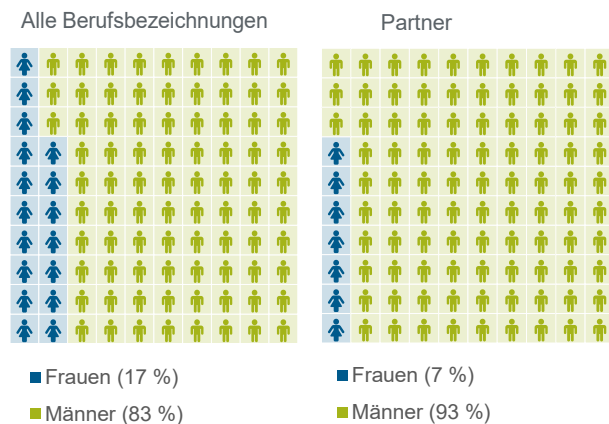


Quelle: Dealroom.co, eigene Berechnung.

Unbewusste Vorurteile konnten sich über lange Zeit verfestigen. Denn ähnlich wie die Start-up-Community selbst, ist auch die VC-Community stark männlich geprägt. In Deutschland beträgt der Anteil von Frauen unter den in VC-Unternehmen tätigen Personen lediglich 17 % (Grafik 18). Noch deutlicher wird die Dominanz von Männern, wenn man auf die Ebene von Entscheidungsträgern wechselt. Unter Partnern in deutschen VC-Firmen beträgt der Anteil von Frauen sogar nur 7 %. Darüber hinaus zeigen Studien auf europäischer Ebene, dass weibliche General Partner zudem kleinere Fonds managen und somit über weniger ‚firepower‘ für ihre Investments verfügen.⁴⁵

Grafik 18: Die (deutsche) VC-Branche ist stark männlich geprägt

Geschlechterverteilung unter deutschen VC-Investoren gemäß der Datenbank Dealroom.co



Quelle: Dealroom.co, eigene Berechnung.

Die männliche Dominanz aufseiten der Investoren wie auch aufseiten der Gründer mag zu gewachsenen Strukturen geführt haben, in denen reine Männerteams als Standard gelten und Gründerinnen als untypisch und daher als riskanter wahrgenommen werden.⁴⁶ Dafür spricht etwa, dass Investoren bei Pitches auf als typisch feminin wahrgenommenes Verhalten zurückhaltender reagieren und dazu tendieren, Gründerinnen häufiger risikobezogene Fragen zu stellen, Männern dagegen häufiger chancenbezogene Fragen. Dabei

bestätigen sich verbreitete Geschlechterstereotypen nicht, wenn man die tatsächliche Leistung von Start-ups betrachtet. Männlich und weiblich geführte Start-ups gehen das gleiche Risiko ein und sind ähnlich wachstumsorientiert.⁴⁷

Die etablierten Strukturen führen zudem dazu, dass Gründer beim Kontakt zu Investoren wesentlich häufiger auf das eigene Netzwerk zurückgreifen können. Gründerinnen interagieren mit Investoren dagegen häufiger ohne vorherigen Kontakt oder Führsprache (Cold Contact) was wesentlich seltener zu Finanzierungszusagen führt.⁴⁸ Selbst bei Zugang zu Netzwerken von VC-Investoren fällt es Männern aktuell in einer männlich geprägten Investorenlandschaft leichter, diese für sich zu nutzen.⁴⁹

Gewachsene Strukturen im VC-Ökosystem müssen aufgebrochen werden

Eine höhere Diversität in der VC-Industrie erscheint daher grundlegend, um die Finanzierungschancen von Start-up-Gründerinnen zu verbessern. Insgesamt müssen mehr Frauen als Angel Investorinnen und für die Entscheidungsebene bei VC-Gesellschaften gewonnen werden. Da persönliche Gemeinsamkeiten Entscheidungen unterbewusst beeinflussen können (similarity bias), investieren männlich besetzte Investment Teams eher in männlich besetzte Gründerteams. Auch Investorinnen machen häufiger Finanzierungsangebote an Gründerinnen und zeigen ein höheres Interesse an „frauendominierten“ Branchen.⁵⁰ Eine höhere Diversität in der VC-Branche würde daher zu einer höheren Diversität bei den Investitionsentscheidungen in Start-ups führen.

Ein similarity bias führt jedoch nicht nur zu einer Bevorzugung von männlichen Gründungsteams in einer männlich geprägten Investorenlandschaft. Auch in der VC-Industrie selbst bevorzugen es Investoren, mit Personen zu arbeiten, die ihnen ähnlich sind, entweder bei der Einstellung neuer Mitarbeiter oder bei Co-Investitionsentscheidungen.⁵¹ Neuere Forschung deutet gar darauf hin, dass Gründerinnen, die eine erste Finanzierungsrunde mit weiblichen Investoren gegangen sind, mit geringerer Wahrscheinlichkeit Erfolg bei der Anschlussfinanzierung haben.⁵²

Bei der Angleichung der Geschlechterverhältnisse in der VC-Branche wird es einen langen Atem brauchen, denn VC-Firmen sind in der Regel klein und somit kommt es nicht oft zu Neubesetzungen, insbesondere für leitende Positionen. Eine größere Diversität wird sich aber auch für die VC-Branche selbst lohnen. Denn Forschungsergebnisse zeigen eine bessere Deal- und

Fonds-Performance bei VC-Gesellschaften mit einer höheren Frauenbeteiligung.⁵³

Um eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in der VC-Branche zu erreichen, können daran ausgerichtete Mentorinnen- und Praktikums-Programme ebenso helfen wie Initiativen zur Vernetzung von Investorinnen. Auch Limited Partner, also Fondsinvestoren, die als Kapitalgeber der VC-Gesellschaften agieren, können eine aktive Rolle bei der Förderung von Diversität einnehmen. Aufgrund ihrer Funktion können sie selbst auf eine höhere Frauenbeteiligung in den Investment Teams und Portfolien ihrer Fondsinvestments hinwirken. Aktuell gewinnt zudem die Berücksichtigung von ESG-Kriterien bei Investitionen fortlaufend an Bedeutung und könnte einen positiven Impuls für mehr Diversität im Ökosystem insgesamt setzen.

Unbewussten Vorurteilen im Investitionsprozess kann aktiv entgegengewirkt werden

Daneben ist innerhalb der VC-Branche über Maßnahmen nachzudenken, die unbewusste Geschlechtervorurteile bei Finanzierungsentscheidungen abmildern. Eine Möglichkeit, die bereits von einzelnen Fonds genutzt wird, ist vorab Kapitaltöpfe explizit für beide Geschlechter zu definieren. So pitchten Gründerinnen nur gegen Gründerinnen. Im Bewusstsein, dass im Investitionsprozess gerade während des Pitches unbewusste Vorurteile Investitionsentscheidungen beeinflussen, sind einige VC-Gesellschaften in den letzten Jahren gar dazu übergegangen, auf einen Pitch zu verzichten („Ditch the Pitch“).

Ein solcher Schritt erscheint für viele Investoren vermutlich ausgesprochen unorthodox. Stärker datenbasierte Entscheidungsprozesse gewinnen jedoch ohnehin zunehmend an Bedeutung. So machen alternative Investitionsstrategien, die stärker an Kennzahlen orientiert sind, wie etwa dem Umsatz („Revenue-based Investing“), immer mehr Schule und sind dabei wirtschaftlich erfolgreich.⁵⁴ Es konnte beispielsweise gezeigt werden, dass auf künstlicher Intelligenz basierende Investitionsentscheidungen in der Frühphase nur dann von Business Angels geschlagen wurden, wenn diese reiche Investitionserfahrung besaßen und so in der Lage waren, ihre kognitive Voreingenommenheit zu unterdrücken.⁵⁵ Als Grundlage renditeorientierter Investitionsentscheidungen haben datenbasierte Entscheidungsprozesse den Nebeneffekt, dass sie zu einem ausgewogeneren Investitionsportfolio führen können und somit mehr Gründerinnen erreichen.

Best Practice Standards und freiwillige Selbstverpflichtungen für VC-Gesellschaften bieten eine Möglichkeit, sich innerhalb der VC-Branche einem unconscious bias bewusster zu werden und gegenzusteuern. Bestehende Erfahrungen etwa mit dem „Investing in Women Code“ in den UK zeigen, dass solche Maßnahmen durchaus dabei helfen können, mehr Geschlechtergerechtigkeit beim Finanzierungszugang herzustellen.⁵⁶

Wenn erreicht werden kann, dass unbewusste Vorurteile weniger bzw. bestmöglich keinen Einfluss auf die Investitionsentscheidung hätten, würden Start-up-Gründerinnen nicht nur häufiger mit VC finanziert werden, sondern auch größere Summen erhalten und mit der Zeit auch häufiger bei späteren Finanzierungsrunden vertreten sein.

Mehr Diversität: Beharrungskräfte durchbrechen – Multiplikatoreffekte nutzen!

Die Diskussion des aktuellen Forschungsstands um das Thema Female Entrepreneurship zeigt: Um Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen entlang des gesamten Gründungsprozesses herzustellen, bedarf es eines breit angelegten und tiefgreifenden Wandels, der viele gesellschaftliche und wirtschaftliche Dimensionen umfasst.

Insbesondere der kulturelle Wandel benötigt einen langen Atem. Es gibt jedoch zahlreiche Ansatzpunkte, die diesen Wandel maßgeblich beschleunigen können und von denen bereits mittelfristig Ergebnisse zu erwarten sind, angefangen vom Abbau von institutionellen Fehlansätzen bis hin zur Schaffung von mehr Diversität in Investment Teams oder der Einführung von Praktikums- und Mentorenprogrammen. In Grafik 19 sind die in der vorliegenden Studie skizzierten Handlungsoptionen unter vier Aktionsbereichen zusammengefasst:

- Gründungswunsch von Frauen erhöhen
- Mehr Gründerinnen von „Unternehmen“
- Mehr Gründerinnen mit Wachstums-, Technologie- und Innovationsorientierung
- Zugang von Gründerinnen zu Venture Capital verbessern.

Diese vier Aktionsbereiche leiten sich aus den Erkenntnissen der Entrepreneurship-Forschung ab⁵⁷ und sind aus unserer Sicht prioritär, um insgesamt nicht nur die Beteiligung von Frauen an Gründungsprojekten, sondern auch ihren wirtschaftlichen Einfluss bzw. Impact in der Gesamtwirtschaft zu erhöhen.

Mit der im Juli 2022 veröffentlichten Start-up-Strategie der Bundesregierung wurden jüngst wichtige entsprechende Maßnahmen angestoßen. Die Strategie setzt explizit das Ziel, Start-up-Gründerinnen und Diversität bei Gründungen zu stärken. Beispielsweise sollen Frauen in der VC-Branche über ein neues Instrument des Zukunftsfonds für neu am Markt tätige Fondsmangementteams gefördert werden. Die Mobilisierung von Vorbildunternehmerinnen für junge Frauen ist ebenso Bestandteil der Strategie, wie auch der Ausbau der Kindertagesbetreuung und eine Modernisierung des Elterngeldanspruchs für Selbstständige.

Es ist hilfreich, sich abschließend zu vergegenwärtigen, warum Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen wichtig ist und alle Anstrengungen für ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis lohnenswert sind. Chancengleichheit bei der Gründungsaktivität ist keineswegs nur aus Gründen der Fairness und Gerechtigkeit geboten – auch wenn bereits hierin ein starkes Argument liegt. Vielmehr gilt es, das Potenzial von Frauen für eine Stärkung des Gründungsgeschehens zu mobilisieren. Würden Frauen heute bereits ähnlich häufig gründen wie Männer, so läge die Gründungsquote im Jahr 2021 bei 145 und damit um 26 Gründungen je 10.000 Erwerbsfähigen höher. Darüber hinaus würden von einer größeren Frauenbeteiligung im Ökosystem starke positive gesamtwirtschaftliche Erträge ausgehen. Denn Diversität kann die Performance von Teams erhöhen, führt zu einer besseren Allokation von Talenten in der Volkswirtschaft und schafft so Wirtschaftswachstum und Wohlstand.⁵⁸

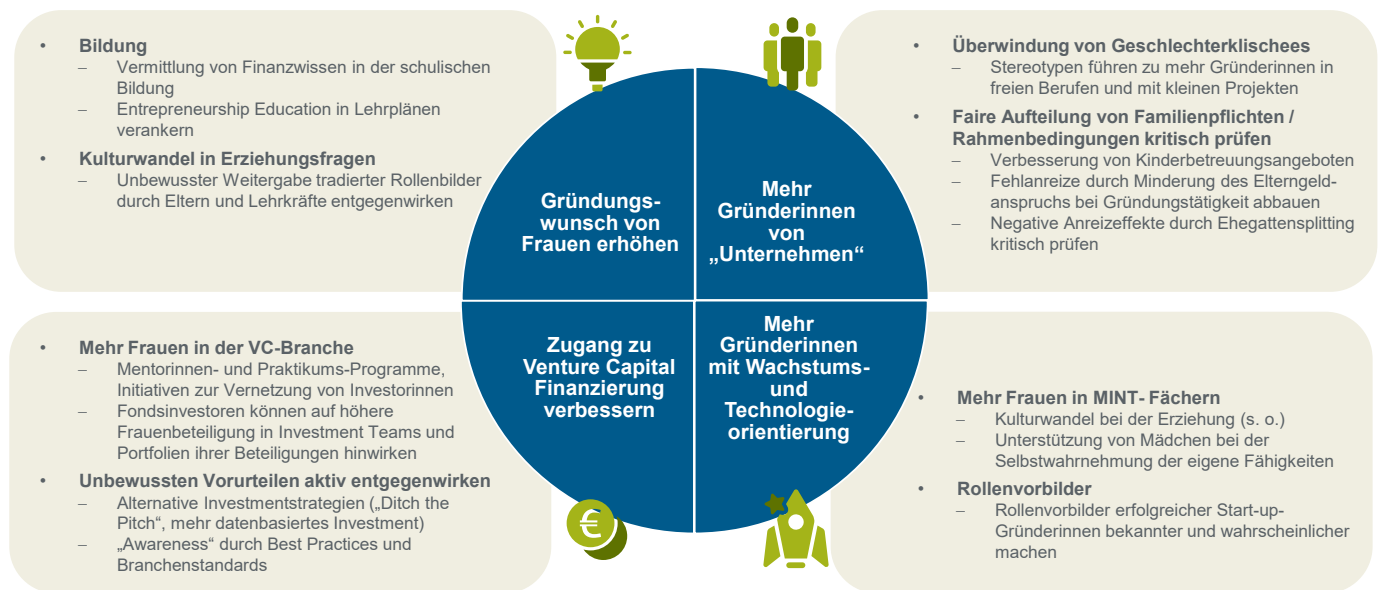
An vielen Stellen gilt es jedoch, einen Teufelskreis aus sich gegenseitig verstärkenden Effekten zu durchbrechen, um die Chancen für mehr Gründerinnen zu

erhöhen. Um mehr Frauen zum Gründen zu ermutigen, braucht es beispielsweise mehr erfolgreiche Rollenvorbilder und einen besseren Zugang zu Netzwerken. Diese können jedoch überhaupt erst entstehen, wenn mehr Frauen gründen. Um (unbewusste) Vorbehalte von Investoren abzubauen, müssen Start-up-Gründerinnen zur Regel werden. Dies kann jedoch nur geschehen, wenn zunächst mehr in weiblich geführte Start-ups investiert wird.

Auch bei kulturell-bedingten Geschlechterstereotypen, die etwa Bildungs- und Gründungspräferenzen beeinflussen, ist eine Zwickmühle aufzulösen. Denn je mehr Personen einer gesellschaftlichen Geschlechternorm folgen, desto höher sind die Anreize bei jeder und jedem Einzelnen für ein stereotyp-konformes Verhalten. Somit bestehen an vielen Stellschrauben zur Verbesserung der Chancen von Gründerinnen starke Beharrungskräfte, die durchbrochen werden müssen. Das erfordert starke Impulse und einen langen Atem.

Solche sich gegenseitig verstärkende Effekte bedeuten auf der anderen Seite jedoch auch, dass die gesamtwirtschaftliche wie auch gesellschaftliche Rendite bei der Förderung von Gründerinnen weit über den direkten Effekt im Einzelfall hinausgeht. Denn jede erfolgreiche Frau im Ökosystem fördert auch den Abbau kulturell bedingter Stereotypen, inspiriert und motiviert andere zu einer entsprechenden Bildungs- und Berufswahl und stärkt potenzielle Netzwerke. Diese Multiplikatoreffekte gilt es zu entfachen, um den Prozess hin zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis bei Gründungen zu beschleunigen.

Grafik 19: Wie kann die Beteiligung von Frauen bei Gründungen erhöht werden?



Quelle: KfW Research.

¹ Dent, R. C., Karahan, F., Pugsley, B., and A. Şahin (2016). The role of Start-ups in structural transformation. *American Economic Review*, 106(5), 219–223; Haltiwanger, J., Jarmin, R. S. and J Miranda (2013), “Who Creates Jobs? Small Versus Large Versus Young”, *Review of Economics and Statistics*, 95(2): 347–361.

² Ausgehend von der Gründungstätigkeit insgesamt verringert sich der Gründerinnenanteil je enger der Fokus wird. So geht der Gründerinnenanteil sukzessive zurück, wenn die Gruppe der betrachteten Gründungen schrittweise auf das Vorhandensein von Merkmalen wie „gewerblich“, „Vollerwerb“, „Gründungsteam“, „Beschäftigte“ eingeengt wird, siehe Metzger, G. (2021), Corona-Krise belastet Zahl der Start-ups – VC-affine Start-ups aber nur wenig betroffen, KfW Start-up-Report 2021, KfW Research. Analysen, die sich auf eine Gruppe von Gründungen beziehen, bei denen die genannten Merkmale deutlich häufiger sind, wie auf ausschließlich im Handelsregister erfasste Gründungen, beobachten entsprechend geringere Gründerinnenanteile (beispielsweise Herold, E., Krolage, C., Menkhoff, M., Oberhuber, A. und P. Schüle (2022), Frauen als Gründerinnen: Die Covid-Pandemie vergrößert den bestehenden Gender Gap, ifo Schnelldienst 10 / 2022 75. Jahrgang.

³ Für Detaildefinition siehe Metzger, G. (2018), Zahl der Start-up-Gründer steigt auf 108.000 im Jahr 2017, KfW-Start-up-Report, KfW Research.

⁴ Booth, A. L., and P. Nolen, P. (2012). Gender differences in risk behaviour: does nurture matter? *The Economic Journal*, 122(558), 56–78.

⁵ Dawson, C., and A. Henley. 2015. “Gender, Risk, and Venture Creation Intentions.” *Journal of Small Business Management* 53(2): 501–515.

⁶ Brink, S., Kriwoluzky, S., Bijedić, T., Ettl, K.; und F. Welter (2014), Gender, Innovation und Unternehmensentwicklung, IfM-Materialien Nr. 228, Institut für Mittelstandsforschung Bonn.

⁷ Kersey, A. J., Braham, E. J., Csumitta, K. D., Libertus, M. E., and J. F. Cantlon (2018), No intrinsic gender differences in children's earliest numerical abilities, *npj Science of Learning*, 3(1), 1–10.

⁸ Anger, C., Koppel, O., Plünnecke, A., Röben und R. M. Schüler (2019), MINT-Basis zur Zukunftssicherung durch Forschung und Digitalisierung, MINT-Herbstreport 2019, Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall, Köln sowie Weinhardt, F. (2017), Ursache für Frauenmangel in MINT-Berufen? Mädchen unterschätzen schon in der fünften Klasse ihre Fähigkeiten in Mathematik, DIW Wochenbericht Nr. 45, S. 1009–1014.

⁹ Hoisl, K., Kongsted, H. C., and M. Mariani (2022), Lost Marie Curies: Parental impact on the probability of becoming an inventor, *Management Science*.

¹⁰ Vishkin, A. (2022), Queen's Gambit Decline: The Gender-Equality Paradox in Chess Participation Across 160 Countries, *Psychological Science*, Vol. 33 Nr. 2, S. 276–284.

¹¹ Leifels, A. (2018), Erster Azubi-Zuwachs seit 2011 – Gendergap bei Berufswahl und Gehalt, *Volkswirtschaft Kompakt* Nr. 165, KfW Research.

¹² Schwartz, M. (2022), Frauenquote im Mittelstand auf niedrigem Niveau sogar rückläufig: Sind Impulse für Zuwachs an Chefinnen in weiter Ferne? *Fokus Volkswirtschaft* Nr. 370, KfW Research.

¹³ Leifels, A. und G. Metzger (2015), Finanzwissen hilft bei der Existenzgründung: leichter, günstiger, wettbewerbsfähiger, *Fokus Volkswirtschaft* Nr. 107, KfW Research; DIHK (2022), DIHK-Report Unternehmensgründung 2022 Unsicherheiten prägen Gründungsgeschehen, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Berlin.

¹⁴ OECD (2020), OECD/INFE 2020 International Survey of Adult Financial Literacy.

- ¹⁵ Bucher-Koenen, T., Lusardi, A., Alessie, R., and M. Van Rooij (2017), How financially literate are women? An overview and new insights, *Journal of Consumer Affairs*, 51(2), 255–283.
- ¹⁶ Bucher-Koenen, T., Alessie, R. J., Lusardi, A. and M. Van Rooij (2021), Fearless woman: Financial literacy and stock market participation (No. w28723), National Bureau of Economic Research.
- ¹⁷ Metzger, G. (2021), KfW-Gründungsmonitor 2021 Gründungstätigkeit 2020 mit Licht und Schatten: Corona-Krise bringt Tiefpunkt im Vollerwerb, birgt für viele aber auch Chancen, KfW Research.
- ¹⁸ Verschiedene Studien zeigen, dass in deutschen Schulbüchern das Unternehmerbild häufig unausgewogen ist, indem bspw. die Rolle der Unternehmerpersönlichkeit vernachlässigt wird oder mögliche schädliche Auswirkungen unternehmerischen Handelns wie Umweltverschmutzung oder Ausbeutung betont werden, Schlösser, H. J. und M. Schuhen (2017), Marktwirtschaft und Unternehmertum in deutschen Schulbüchern, Die Familienunternehmer e. V.
- ¹⁹ Sternberg, R., Gorynia-Pfeffer, N., Stolz, L., Schauer, J., Baharian, A. und M. Wallisch (2022), Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich, Länderbericht Deutschland 2021/22.
- ²⁰ OECD (2019), Can role models encourage woman to step off the beaten path and become entrepreneurs?
- ²¹ Ammerman & Groysberg (2020), Representation Matters: Building Case Studies That Empower Women Leaders, Harvard Business School
- ²² Carrell, S. E., Page, M. E. and J. E. West (2010), Sex and science: How professor gender perpetuates the gender gap, *The Quarterly Journal of Economics*, 125(3), 1101-1144 sowie Griffith, A. L. (2014), Faculty gender in the college classroom: Does it matter for achievement and major choice? *Southern Economic Journal*, 81(1), 211–231.
- ²³ Werner, A. and R. Kay (2006), Entrepreneurial Image, Gender, and the Formation of New Ventures, *Die Betriebswirtschaft*, 66. Jg., Heft 5, S. 497–520.
- ²⁴ Morris, M. H., Miyasaki, N. N., Watters, C. E. and S. M. Coombes (2006), The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs, *Journal of Small Business Management* 2006, Volume 44 Nr. 2.
- ²⁵ Dettling, L. J. (2017), Broadband in the labor market: The impact of residential high-speed internet on married women's labor force participation, *ILR Review*, 70(2), 451-482.
- ²⁶ Kohlrausch, B. und A. Zucco (2020), Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, WSI Policy Brief Nr. 40.
- ²⁷ Leibing, A., Peter, F. und C. K. Spieß (2022), Gender Gap bei Einkommenserwartungen: Schon kurz nach dem Abitur rechnen Frauen mit niedrigerem Gehalt als Männer, DIW Wochenbericht, Nr. 42.
- ²⁸ Zinn, S., Kreyenfeld, M. und M. Bayer (2020), Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf, DIW aktuell, Nr. 51.
- ²⁹ Müller, M. (2021), Deutschland muss produktiver werden, um zukünftige Herausforderungen zu meistern, Fokus Volkswirtschaft Nr. 356, KfW Research.
- ³⁰ Metzger, G. (2017), Gründen mit Kindern: Mompreneurs bringen Familie und Beruf unter einen Hut, Fokus Volkswirtschaft Nr 181, KfW Research.
- ³¹ Wirtschaftswoche (2020), Elterngeld: Gleichberechtigung, jetzt!
- ³² Bspw. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2021), Transformation gestalten: Bildung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit, Jahresgutachten 2021/22.
- ³³ Chirvi, M. (2017), Arbeiten Frauen aufgrund des Ehegattensplittings weniger? Ein quasi-experimenteller Ansatz für Deutschland.
- ³⁴ Bach, S., Haan, P. und K. Wrohlich (2022), Abschaffung der Lohnsteuerklasse V sinnvoll, ersetzt aber keine Reform des Ehegattensplittings, DIW Wochenbericht, Nr. 10.
- ³⁵ Metzger, G. (2022), Gründungstätigkeit 2021 zurück auf Vorkrisenniveau: mehr Chancengründungen, mehr Jüngere, mehr Gründerinnen, KfW-Gründungsmonitor, KfW Research.
- ³⁶ Groß, J., Schneebaum, A und B. Schuster (2017), Vermögensunterschiede nach Geschlecht in Österreich und Deutschland: Eine Analyse auf der Personenebene, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Nr. 168.
- ³⁷ Mijid, N. (2014), Why are female small business owners in the United States less likely to apply for bank loans than their male counterparts? *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, Vol. 27, Nr. 2
- ³⁸ Cowling, M., Marlow, S. and W. Liu (2019), Gender and bank lending after the global financial crisis: are women entrepreneurs safer bets? *Small Business Economics* 55, 853–880.
- ³⁹ Metzger, G. (2022) Nach Corona-Knick hat sich Zahl der Start-ups 2021 wieder erholt, KfW Start-up-Report 2022, KfW Research sowie Hirschfeld, A., Gilde, J. und N. Wöss (2021), Female Founders Monitor 2020.
- ⁴⁰ HM Treasury (2021), Investing in Women Code, Annual Progress Report 2021.
- ⁴¹ Die Auswertungen basieren auf einer Teilstichprobe der Deal-Datenbank Dealroom.co, die alle Transaktionen mit Informationen zum Geschlecht der Gründungspersonen enthält. Für Deutschland sind dies im Betrachtungszeitraum 2.385 Deals. Für rund 40 % der Deals in den Rohdaten fehlen Angaben zur Geschlechterverteilung.
- ⁴² Teare (2020), Global VC Funding To Female Founders Dropped Dramatically This Year, crunchbase.
- ⁴³ Veer, T. and K. Bringmann (2021), Not Negotiable? The Gender Gap in Startup Valuation and its Remedies.
- ⁴⁴ Abouzahr, K., Taplett, F. B., Krentz, M. and J. Harhorne (2018), Why Women-Owned Startups are a Better Bet, BCG.
- ⁴⁵ De Bruin und Munoz (2022), European Women in VC, IDC eBook.

⁴⁶ British Business Bank (2019), UK VC & Female Founders.

⁴⁷ Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K. and C. Brush (2019), Don't Pitch Like a Girl! How Gender Stereotypes Influence Investor Decisions, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 43 Nr. 1; Kanze, D., Huang, L., Conley, M. A. and E. Tory Higgins (2018), We Ask Men to Win and Women Not to Lose: Closing the Gender Gap in Funding is companion of How Female Entrepreneurs Can Beat the VC Funding Bias, *Academy of Management Journal*, Vol. 61, Nr. 2; Malmström, M., Voitkane, A., Johansson, J., and J. Wincent (2018). When stereotypical gender notions see the light of day, will they burst? Venture capitalists' gender constructions versus venturing performance facts. *Journal of Business Venturing Insights*, 9, 32–38.

⁴⁸ British Business Bank (2019), UK VC & Female Founders.

⁴⁹ Howell, S. T. and R. Nanda (2019), Networking frictions in venture capital, and the gender gap in entrepreneurship (No. w26449), National Bureau of Economic Research.

⁵⁰ Jetter, M. and K. Stockley (2021), Gender Match and the Gender Gap in Venture Capital Financing: Evidence from Shark Tank, IZA DP Nr. 14069; Ewens, M. and R. R. Townsend 2020. Are early stage investors biased against women? *J. Financ. Econ.* 135 (3), 653–677.

⁵¹ Gompers, P. A., Mukharlyamov, V. and Y. Xuan (2016), The cost of friendship. *J. Financ. Econ.* 119 (3), 626–644.

⁵² Snellman, K. and I. Solal (2022), Does investor gender matter for the success of female entrepreneurs? Gender homophily and the stigma of incompetence in entrepreneurial finance. *Organization Science*.

⁵³ Calder-Wang, S. and P. A. Gompers (2021), And the children shall lead: Gender diversity and performance in venture capital, *Journal of Financial Economics*, 142(1), 1–22.

⁵⁴ Hassan K, Varadan M. and C. Zeisberger (2020), [How the VC Pitch Process Is Failing Female Entrepreneurs](#), *Harvard Business Review*, 13. Januar 2020.

⁵⁵ Blohm, I., Antretter, T., Sirén, C., Grichnik, D. and J. Wincent (2020), It's a Peoples Game, Isn't It?! A Comparison Between the Investment Returns of Business Angels and Machine Learning Algorithms, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 00(0) 1–38.

⁵⁶ HM Treasury (2021), [Investing in Women Code](#), Annual Progress Report 2021; Rose (2022), [The Alison Rose Review of Female Entrepreneurship](#). Progress Report 2022.

⁵⁷ Cannon, T. (2022), [Women as Entrepreneurs: Lessons Unlearned?](#), ERC Insight Paper.

⁵⁸ Hoogendoorn, S., Oosterbeek, H. and M. Van Praag (2013), The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment. *Management Science*, 59(7), 1514–1528 sowie Díaz-García, C., González-Moreno, A. and F. J. Sáez-Martínez (2013), Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation, *Innovation, Organization & Management*, 15(2), 149–160 sowie Hsieh, C. T., Hurst, E., Jones, C. I. and P. J. Klenow (2019), The allocation of talent and US economic growth. *Econometrica*, 87(5), 1439–1474.