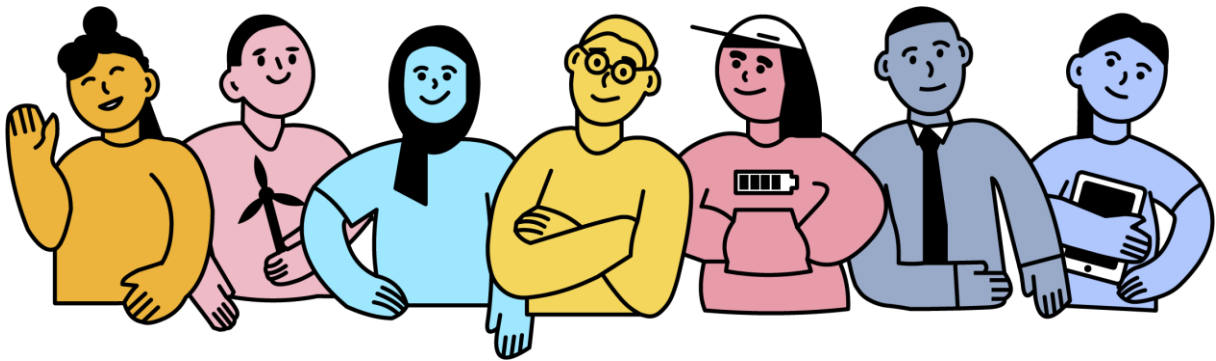




Vielfalt gründet - Hebel und Hürden im Gründungsgeschehen - Factsheet -

Wie schaffen wir es, dass mehr Frauen, Menschen mit Migrationsbezug, Gründungsinteressierte aus nicht akademischen Haushalten und junge Leute den Weg in wachstumsorientiertes Unternehmer:innentum wagen und erfolgreich beschreiten können? Wie räumen wir strukturelle Hindernisse aus dem Weg? Dies ist nicht nur wichtig für Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeitstransformation. Es ist auch eine Frage der Gerechtigkeit und der demokratischen Teilhabe in Zeiten zahlreicher sozialer, wirtschaftlicher und politischer Herausforderungen. Mit dieser Online-Studie bieten wir Lösungsvorschläge für mehr Durchlässigkeit in Deutschlands Gründungsökosystem.

Basierend auf Studien mit verschiedenen wissenschaftlichen Partner:innen wie der Uni Hohenheim und dem ZEW Mannheim, dem Startup Verband Deutschland als Praxispartner und in Kooperation mit den Bertelsmann Projekten Young Founders und Gründen mit Impact ist diese Online-Studie entstanden. Sie zeigt die Schnittmenge an Herausforderungen, mit denen sich Gründer:innen mit verschiedenen Diversitätsmerkmalen konfrontiert sehen und formuliert Empfehlungen, wie Deutschlands Gründungsökosystem inklusiver werden kann. Dabei schaut sie auch auf impactorientierte Gründungen.

Fazit: Der erweiterte Blick auf unterrepräsentierte Gruppen in der deutschen Startup-Landschaft zeigt: die größten Herausforderungen unterscheiden sich nicht sehr, mit einigen Stellschrauben ließen sich die Anzahl von Gründungen, Vielfalt der Produkte und Dienstleistungen und somit Teilhabe und Wettbewerbsfähigkeit potenzieren.

Fünf wichtige Erkenntnisse



2024 ist die Zahl der Startup-Gründungen durch Frauen erstmalig seit fünf Jahren wieder gesunken und liegt knapp unter 20 Prozent. Nur 8 Prozent der Startup Gründer halten diesen Gendergap für problematisch. Aufgrund mangelnder Vorbilder und aus Vereinbarkeitsgründen entwickelten sich Gründungswünsche bei 57 Prozent junger Akademikerinnen erst nach dem ersten Berufseinstieg.



Jede siebte Gründung in Deutschland hat mindestens eine:n Gründer:in mit Migrationsbezug, 80 Prozent dieser Gründer:innen sind selbst zugewandert. Sie gründen häufiger im Team (35 %), sind im Vergleich eher weiblich (20 %), und zeigen eine 14 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit auf, mit einer nationalen oder internationalen Marktneuheit aufzutreten. Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzierung liegen 140 Prozent höher als bei deutschen (überwiegend männlichen) Gründern.



Soziale Mobilität ist in Deutschland auch im innovativen Gründungssektor problematisch. 85 Prozent der deutschen Startup-Gründer:innen haben einen akademischen Abschluss und das gilt oft auch für ihre Eltern. Sie sammeln auch häufiger als Gründer:innen aus Arbeiter:innenfamilien externes Kapital ein (63 vs. 46 %). Immerhin sehen 14,5 Prozent der Gründer:innen hohe oder sehr hohe Aufstiegschancen in Deutschland.



Nur 11 Prozent der Menschen unter 24 Jahren gründen in Deutschland ein eigenes Unternehmen. Das ist im internationalen Vergleich wenig. Was jungen Menschen am meisten fehlt sind Wissen (20,3 %) und Kapital (3,9 %). 17,5 Prozent finden den mit Gründen verbundenen Zeitaufwand zu stressig. In dieser Altersgruppe hatten Männer mit Migrationsbezug 2023 mit über 37 Prozent die höchste Gründungsquote.



Im Impact-Startup-Bereich werden 80,9 % der Unternehmen von Frauen (mit-) gegründet. 60,5 Prozent haben Menschen mit Migrationsbezug im Team. 24,9 Prozent beschäftigen geflüchtete oder asylsuchende Menschen und über die Hälfte hat systematisches Diversity-Management in der Organisation verankert. Hier ist Raum für Synergien.

Fünf Empfehlungen für ein inklusives Gründungsökosystem

1. **Vorbilder sichtbar machen.** Öffentlich wahrgenommene Gründer:innen müssen diverser sein. Sichtbare, medienpräzente Gründer:innen als auch reale Kontakte im Alltag inspirieren und motivieren zum Nachahmen. Entscheidende Akteur:innen im Gründungsökosystem sollten gezielt Diversität fördern, um neue Rollenbilder zu etablieren.
2. **Den Aufbau und die Öffnung von Netzwerken fördern.** „Sichere Räume“ in denen sich marginalisierte Gründer:innen ausprobieren und entwickeln können müssen ebenso gefördert werden, wie die Öffnung bestehender Strukturen. Zudem braucht es bessere Informationen darüber, welche Vernetzungsangebote für wen und in welcher Phase hilfreich sind.
3. **Mehr Diversität in Finanzierungs- und Entscheidungspositionen.** Menschen investieren in Personen, mit denen sie sich identifizieren. Alle marginalisierten Gruppen erhalten entlang der Entrepreneurship Journey weniger Kapital. Spezifische Förderinstrumente für unterrepräsentierte Gruppen sollten im Volumen skaliert und in der Öffentlichkeit stärker verbreitet werden.
4. **Entrepreneurship Wissen muss verbreitet werden.** Gründen oder Gründungsförderung kann in vielen Lebensphasen stattfinden, entsprechend gilt es eine lebensphasenorientierte Gründungskompetenz auszubauen. Das gilt besonders für Informationen zu sozialen und wirkungsorientierten Gründungen (Impact Entrepreneurship), die bisher oft zu wenig bekannt sind.
5. **Impactgründungen fördern.** Der Impact Entrepreneurship Sektor wächst und ist in Teilen seiner Struktur oder seiner Wirkungsziele inklusiver als der konventionelle Gründungssektor. Der Scale-Up für Impact Unternehmen muss leichter werden.

Mehr Ausführlichkeit finden Sie in der Online-Studie *Vielfalt gründet - Hebel und Hürden im Gründungsgeschehen*.



Ansprechpartnerinnen:

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

Dr. Jennifer Eschweiler
Project Manager
Jennifer.eschweiler@bertelsmann-stiftung.de
+49 5241 81-81852

Carl-Bertelsmann-Str. 256
33311 Gütersloh