

Geschlechterdiversität in Deutschland – „Pains and Gains“ in deutschen FinTechs

KURZSTUDIE von Dr. Philine Sandhu (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin)
& Achim Oelgarth (Berlin Finance Initiative)

In Deutschland werden FinTechs zu einem immer stärkeren Motor für die Wirtschaft. 2,1 Milliarden Euro Kapital haben deutsche FinTechs allein in der ersten Jahreshälfte 2021 eingeworben, zwei Drittel davon am Standort Berlin. Trend: weiter steigend, wie die jüngste Mega-Finanzierungsrunde bei N26 zeigt. In der Hauptstadt hat sich insgesamt ein starkes Ökosystem für Finanztechnologien entwickelt, welches in hohem Maße Investoren, Kapital und Gründer/innen aus aller Welt anzieht. Damit nimmt Berlin auch in Europa eine Führungsrolle als digitaler Finanzplatz ein.

Hoher Nachholbedarf bei Diversität

Während FinTechs in Deutschland eine Vorreiterrolle bei Innovationen und Digitalisierungsprozessen einnehmen, sind sie bezüglich einer diversen Zusammensetzung ihrer Gründungs- und Geschäftsführungsteams starke Nachzügler. Der Frauenanteil in den Gründungsteams der 20 größten deutschen FinTechs beträgt nur vier Prozent, die Geschäftsführungsteams weisen nur drei Prozent Frauen auf. Auch in anderen Diversitätsdimensionen ist eher Einfalt als Vielfalt zu beobachten, wie **Erik Podzuweit**, Gründer und CEO von Scalable Capital kommentiert: *„Die Gründer aus Deutschland kommen oft aus einer bestimmten Nische von Leuten. Sie sind nicht nur überwiegend männlich, sondern sie kommen von den gleichen Schulen, von bestimmten Beratungen oder Banken. Die berufliche Sozialisierung ist sehr ähnlich.“*

Geschlechteranteile Gründungsteams



Geschlechteranteile Geschäftsführungen



Geschlechteranteile Management (C-Level)



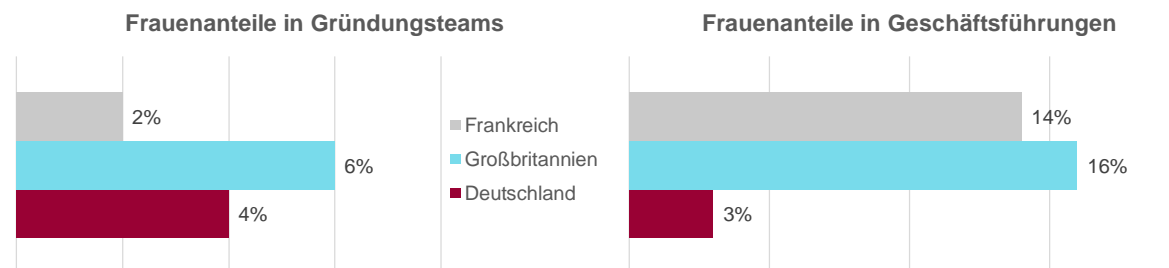
■ Männer ■ Frauen

Geschlechteranteile in den TOP-20 FinTechs in Deutschland gemäß Fundingvolumina¹

Sind die Unternehmen gewachsen, versuchen sie für leitende Managementpositionen zunehmend Frauen von außen zu rekrutieren. Mit 12 Prozent Frauenanteil im Management ist damit ein deutlicher Sprung zu verzeichnen. Die Branche hat es jedoch weitgehend versäumt, eine Pipeline diverser Kandidatinnen und Kandidaten intern aufzubauen.

¹ Erhebung der Berlin Finance Initiative 2021

Im Vergleich zur Geschlechterdiversität in FinTech-Geschäftsführungen anderer europäischer Länder liegt Deutschland jedoch weit hinten. Obwohl der Anteil weiblicher Gründerinnen in Frankreich und Großbritannien ähnlich niedrig ist, weisen diese Länder zumindest einen zweistelligen Frauenanteil auf oberster Führungsebene auf.



Frauenanteile in Gründung und Geschäftsführung im europäischen Vergleich²

Diese Position als Schlusslicht ist für Deutschland nicht neu. Bei einem Vergleich der Frauenanteile in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in Europa lag Deutschland in 2020 deutlich unter dem Durchschnitt aller 27 EU-Länder auf dem viertletzten Platz.³

Auch im innerdeutschen Vergleich wird der überaus große Nachholbedarf der FinTech-Branche deutlich: Der Frauenanteil in den Vorständen der DAX 30 lag in 2020 bei 14,6 Prozent und in den Vorständen der 100 größten deutschen Banken bei 10,5 Prozent.⁴ Ein durchschnittlicher Frauenanteil von nur drei Prozent bei den 20 größten FinTechs bringt die Branche daher in Erklärungsnot.

Hürden und Chancen für mehr Diversität

² Frankreich/Großbritannien: Findexable, Deutschland: Berlin Finance Initiative 2021

³ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Wochenbericht 3/2021, S. 29.

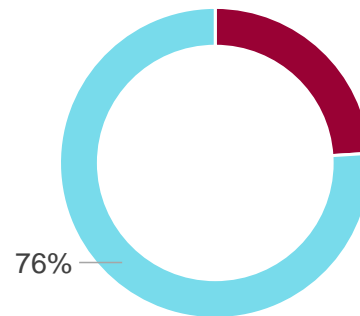
⁴ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Wochenbericht 3/2021, S. 26 und 28.

Die Ursachen für den geringen Frauenanteil sind vielfältig und struktureller Natur. Das Gründer/innentum ist in Deutschland generell nicht sehr stark ausgeprägt und es gibt wenige Universitäten, die gute Rahmenbedingungen für Gründungen bereitstellen. In diesen Strukturen sind Frauen kaum inkludiert und es bildeten sich „boys clubs“, die nun beim Aufbau von Unternehmen und weiteren Gründungen in ihrem homogenen Netzwerk agieren.

Auch gegenüber Kapitalgebern erfahren Frauen oftmals noch große Nachteile. Sie erhalten vergleichsweise deutlich weniger Förderung als ihre männlichen Kollegen. Weibliche Interviewpartnerinnen sprachen von (unbewussten) Vorurteilen gegenüber Frauen bei Pitches sowie von Vorfällen sexueller Belästigung.

Die Entscheidungsträger in den Venture Capital Firmen sind selbst sehr homogen aufgestellt. Eine Erhebung des Bundesverbands Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften in 2020 zeigt zwar, dass sich der Frauenanteil in den Investmentteams zwar langsam erhöht. Jedoch waren im letzten Jahr immer noch 76 Prozent der Teams auf Senior Ebene (Partner, Geschäftsführer, Managing Director, Vorstand) rein männlich.

„All-male“ Teams auf Seniorebene in Beteiligungsgesellschaften in Deutschland



Geschlechterverteilung von Teams auf Seniorebene in Beteiligungsgesellschaften in Prozent⁵

⁵ Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften 2020

Der Staat geht hier bisher nicht mit gutem Beispiel voran. Die größten öffentlichen Wagniskapitalinvestoren der Bundesrepublik Deutschland (KfW Capital, High Tech Gründerfonds und coparion) sind auf ihrer Führungsebene rein männlich besetzt.

Als weitere Hürde für eine Karriere im FinTech-Bereich erweist sich gerade für Frauen die schwierige Vereinbarkeit von Firmen- und Familiengründung. In einer Startup Phase sind hohe Risiken zu tragen, die schwer mit einer Familiengründung vereinbar sind. Investoren sehen es teilweise sehr kritisch, wenn sich bei Gründerinnen eine Familiengründung abzeichnet. Es gib sogar Gründerinnen die aufgrund ihrer Schwangerschaft in der letzten Finanzierungsrunde leer ausgingen.

Über diese Hürden für Frauen würde bisher nicht offen genug gesprochen werden, sagte **Kristina Walcker-Meyer**, CEO vom Blockchain-Banking FinTech NURI: *„Aus meiner Erfahrung müssen Frauen, die im Beruf aufsteigen und Karriere machen wollen, im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen die Extra-Meile gehen. Damit sich das ändert, müssen wir endlich damit anfangen, es offen anzusprechen.“*

Mittlerweile gibt es einige Frauen, die sehr erfolgreich gegründet haben oder in obersten Entscheidungsfunktionen in Verantwortung sind. Diese Frauen sind heute zu Role Models für eine nachfolgende Generation an Gründerinnen geworden. Zudem wurde eine Reihe von Initiativen ins Leben gerufen, die das Thema Diversität voranbringen. *„Es gibt Initiativen und Business Angels Gruppen von Frauen, die gezielt in Frauen investieren“*, sagt die Movinx Chefin **Dr. Carolin Gabor**. Auch erste VC Fonds würden heute darauf Wert legen, dass sie in ihren eigenen Reihen mehr Frauen haben.

Angesichts eines „war for talents“, bei dem FinTechs händeringend nach Mitarbeitenden suchen und sie zum Teil gegenseitig abwerben, ist ein wachsendes Bewusstsein für Diversität wichtig. Nur so erhöht sich der Talentpool, um geeignete Nachwuchskräfte zu identifizieren.

Der Druck der Regulatoren und durch die Finanzaufsicht steigt

Neben einem zunehmenden Fachkräftemangel steigen aber auch die Erwartungen der Regulatoren und der Finanzaufsicht. So verkündete die EZB im Juni dieses Jahres, dass Geschlechterdiversität bei der Eignungsprüfung der Führungsgremien europäischer Kreditinstitute zukünftig eine Rolle spielen werde.

In diesem Jahr ist mit der EU-Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (SFDR) ein weiteres Regelwerk in Kraft getreten, welches Finanzmarktakteure zur Offenlegung von Informationen zur Nachhaltigkeit in ihren

Investitionsentscheidungen verpflichtet. Darunter fällt auch die Offenlegung der Geschlechtervielfalt auf Leitungsebene von Kapitalbeteiligungsgesellschaften.

Auch die institutionellen Investoren weiten ihre Erwartungen an Diversität in den Leitungsgremien ihrer Portfoliogesellschaften aus. Bereits in 2020 formulierte die Hälfte der 30 größten Investoren im deutschen Markt Diversitätsanforderungen in ihren Anlagerichtlinien – Tendenz steigend.⁶

Auch wenn diese Entwicklungen derzeit noch keinen spürbaren Druck auf die Führungsspitzen der FinTechs ausüben, ist im Finanzmarkt eine wachsende Dynamik zu beobachten, auf die sich die Unternehmen mittelfristig einstellen müssen.

Handlungsempfehlungen zur Erhöhung der (Geschlechter-)Diversität

Aufgrund der strukturellen Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in FinTechs, empfehlen sich für die Erhöhung der Geschlechterdiversität umfangreiche Maßnahmen.

1. Daten generieren und Transparenz schaffen

Die Datenlage ist in der FinTech-Branche derzeit noch sehr unübersichtlich, insbesondere wenn es um Informationen geht, die über die klassischen Zahlen zu Kapitalrunden und Beschäftigtenzahlen hinausgehen. *„Wir brauchen in unserer Branche mehr Awareness und Öffentlichkeit zu Diversity. Wie divers sind die FinTechs intern aufgestellt? Welche Investoren investieren gezielt in Frauenteam? Wie sehen deren Portfolios aus?“,* fragt **Jessica Holzbach**, Co-Gründerin von Penta. Zur Schaffung von mehr Transparenz schlägt sie die Etablierung eines öffentlichen Registers vor.

2. Geschlechterdiversität zur Voraussetzung für (öffentliches) Funding machen

Im Sinne von „Geld regiert die Welt“ empfiehlt sich als sehr wirksames Mittel die Kopplung von Wagniskapital an ausreichende (Geschlechter-)Diversität in den Gründungsteams. *„Interventionen müssen radikal sein und immer vom Geld herkommen, damit sich*

⁶ Investors4Diversity 2021, S. 27.

etwas im System verändert“, sagt **Dr. Carolin Gabor**. Nur so würde es gelingen, das Perpetuum Mobile aufzubrechen, in dem Männer weiterhin nur in Männer investieren.

Öffentliche Wagniskapitalgeber sind hier angehalten, über ihre Fördergrundsätze auf eine ausreichende Repräsentanz von Frauen in den Gründungs- bzw. Geschäftsführungsteams der FinTechs hinzuwirken (Es braucht oftmals mindestens 30 Prozent einer kritischen Masse). Wenn diese Voraussetzung nicht erfüllt werden, könnte eine Förderung nur unter bestimmten Auflagen vergeben werden (z.B. Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene in einem definierten Zeitraum).

3. Selbstverpflichtung der Branche zu mehr (Gender) Diversity erwirken

Auch von innen heraus wünschen sich die Interviewpartner/innen mehr Engagement für Diversität in ihrer Branche. Es würden derzeit zwar Beteuerungen gemacht werden, jedoch ohne ausreichende aktive Schritte zu gehen. Die Branche sollte sich hier über konkrete Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils verständigen und die nötigen Maßnahmen zur Zielerreichung definieren und einläuten. Die Berlin Finance Initiative könnte hier zusammen mit den Branchenverbänden als Moderator, wenn nicht sogar als Treiber des Prozesses auftreten.

4. Talent-Pipeline konsequent und diskriminierungsfrei aufbauen

Um dem großen Fachkräftemangel in der FinTech-Branche entgegenzuwirken, müssen die Talente bereits im Ausbildungsalter konsequent aufgebaut werden. **Kristina Walcker-Meyer** schlägt eine gemeinsame Initiative der Finanzindustrie vor, um langfristig den Innovations- und Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken. Bereits in der Schulbildung müssen Jungen UND Mädchen stärker ans Programmieren herangeführt werden, in der Universitätslandschaft braucht es deutlich mehr Gründungszentren, um Entrepreneurship eine attraktive Karriereoption werden zu lassen. Insbesondere junge Frauen müssten noch stärker an diese Perspektive herangeführt werden.

In den Wachstums- und Professionalisierungsprozessen der FinTechs vom kleinen Startup zum etablierten Finanzplayer fehlt es den Unternehmen vielfach an Expertise, wie sie ihre internen Rekrutierungs- und Beförderungsprozesse sowie ihre Arbeits- und Karrieremodelle so gestalten können, dass sie für alle Beschäftigten gleichermaßen Chancen eröffnen. *„Wir bräuchten im Deutschen Startup-Verband eine Anlaufstelle, die uns bzgl. Diversity Management unterstützen könnte“*, schlägt **Jessica Holzbach** vor. *„Gerade am*

Anfang sind die Unternehmen zu klein, um alles selbst zu entwickeln. Ein professionelles Beratungsangebot könnte hier gezielt Unterstützung und gleichzeitig Möglichkeiten für Erfahrungsaustausch bieten.

5. Vernetzung in der Branche ausbauen und Gründerinnen-Fonds aufsetzen

Wachsende Angebote speziell für Frauen, z.B. Acceleratoren wie *Grace* oder die Initiativen *fintexx* oder *Fintech Ladies* unterstützen Frauen in ihren Gründungsambitionen und mit gezielter Vorbereitung auf Pitches. Zielführend wäre ein Ausbau dieser exklusiven Unterstützungsangebote auch in Form von Gründerinnen-Fonds, wie sie in den Parteiprogrammen der FDP, der Grünen und der SPD mit Blick auf die Bundestagswahl 2021 vorgeschlagen wurden. Das Bundesministerium der Finanzen plant bereits einen solchen Gründerinnen-Fonds.

Für tragfähige Kontakte in der Branche sind Netzwerke in beide Richtungen wichtig. Somit wird beispielsweise bei Veranstaltungen von *Payment Banking* darauf geachtet, gleichermaßen Frauen wie Männer einzuladen. *„Wir schaffen bewusst Gelegenheiten für das Netzwerken in beide Richtungen. Auch bei der Panel-Besetzung achten wir darauf, dass wir keine all-male Panels mehr haben“*, sagt **Miriam Wohlfarth**, Serien-Mit-Gründerin von Ratepay, Banxware und Payment Banking.

Methodik

Die Daten dieser Studie fußen auf einer multi-methodischen Datenerhebung. Die quantitativen Daten zu FinTechs in Deutschland wurden von der Berlin Finance Initiative mit Zugriff auf die Datenbank von Dealroom im Oktober 2021 ausgewertet. Daten zu FinTechs in Großbritannien und Frankreich stammen aus dem Global Diversity Index des Datendienstleisters findexable. Für die Vergleichbarkeit der Daten wurden identische Datenpunkte angelegt. Dem Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften danken wir für die Bereitstellung der Daten zu Geschlechteranteilen in Beteiligungsgesellschaften in Deutschland.

Ergänzend wurden leitfadengestützte Interviews mit führenden Gründer/innen und Geschäftsführer/innen der deutschen FinTech-Branche geführt. Ziel der Interviews war die Identifikation zentraler Hürden und Chancen für Gender Diversity sowie die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die Branche.

Über die Berlin Finance Initiative

MISSION: Die *Berlin Finance Initiative (BFI)* fördert das Zusammenwachsen von traditionellen sowie neuen, vor allem digital ausgerichteten Finanzmarkt-Akteuren (FinTechs) in Berlin zu einem deutschlandweit einzigartigen Finanzplatz 4.0. Insbesondere will die BFI die Sichtbarkeit der Stärken, Chancen und Perspektiven des Finanzplatzes erhöhen. Die Initiative tritt für die vielfältigen Interessen sowie hohe Branchenstandards der Berliner Finanzwirtschaft ein und tritt als Stimme des Finanzplatzes nach außen auf.

PHILOSOPHIE: Die *Berlin Finance Initiative (BFI)* agiert offen, verbindlich und verfolgt das sich als Schnittmenge ihrer Mitglieder ergebende Gesamtinteresse des Finanzplatzes Berlin. Die Selbstsicht der BFI wurzelt in der reichen Finanzmarkt-Geschichte Berlins, und sie möchte für die Zukunft die Stärken und Möglichkeiten digitaler Trends und Entwicklung für alle Akteure am Finanzplatz Berlin greif- und nutzbar machen.

ZIELE: Die *Berlin Finance Initiative (BFI)* schafft eine starke Sichtbarkeit der traditionellen und zukünftigen Facetten am Finanzplatz Berlin. Sie wirbt bei den für die Rahmenbedingungen am Finanzmarkt verantwortlichen Institutionen, sich für die Schaffung und Einhaltung hoher Branchenstandards und eine gute Entwicklung des Finanzplatzes einzusetzen. Die BFI will damit Nutzen für alle Stakeholder schaffen - über die Branche hinaus. Die BFI arbeitet in Deutschland, Europa und der Welt an einer positiven Wahrnehmung des Berliner Finanzplatzes und lädt ein, die hier aktuellen und kommenden Chancen zu nutzen sowie an der Entstehung eines echten Finanzplatzes 4.0 mitzuwirken.

<https://berlin-finance-initiative.de/mission/>

Über den de:hub FinTech Berlin

Berlin ist ein Teil der [Digital Hub Initiative](#) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Der de:hub FinTech Berlin hat zum Ziel die Hauptstadt weltweit als zentralen Standort für Lösungen, Spezialisten und Innovationen in FinTech zu positionieren und sich als erste Anlaufstelle für Informationen zum Thema zu etablieren. Im Fokus der Hubarbeit liegt Promotion des Standortes und Stärkung des Innovationspotenzials der FinTech Player. Der FinTech Hub Berlin greift Zukunftsthemen wie Talent-Gewinnung, Diversity in FinTech, Nachhaltigkeit im Finanzsektor oder Kryptowährungen auf und regt durch verschiedene Formate und Angebote zur Diskussion und zum Austausch an. Der Hub bildet eine Vernetzungsplattform zwischen FinTechs und weiteren Stakeholdern und bietet ein Sprachrohr zur Politik und ein Forum für Kommunikation. Die Berlin Finance Initiative und de:hub FinTech Berlin sind Partner und arbeiten eng zusammen.