



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„The influence of gender diversity of a founding team on the
funding process of an early-stage start-up.”

verfasst von / submitted by

Sophie Duransky, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 914

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Internationale Betriebswirtschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dipl.-Vw. Monika Gehrig-Merz, PhD

Acknowledgements

First and foremost, I would like to thank my supervisor, Prof. Monika Gehrig-Merz, for her recommendations and guidance. Her ongoing feedback, comments, and recommendations helped me structure my work and not lose sight of the red thread.

Furthermore, I would like to thank Prof. Emmanuella Plakoyiannaki. She always had an open ear for my methodology and was always available to help me with feedback and other inputs.

Doing a master's degree and subsequently writing a master's thesis during a pandemic presents many challenges. Therefore, I would like to thank my university colleagues for their mutual support and wish them a successful start in their professional careers.

Finally, I would like to thank my professional network and the start-up ecosystem for the numerous inputs and advice. They made this research possible in the first place and ensured the quality content.

Table of Content

List of Figures	iii
1 Introduction.....	1
1.1 Problem definition and research question.....	3
1.2 Research Method	4
2 Definition of a Start-up and its ecosystem.....	5
2.1 The start-up life cycle	8
3 Diversity of the workforce.....	9
3.1 Gender Diversity & Stereotyping	10
3.2 Gender diversity among founders.....	12
4 The search and selection of a suitable investor.....	13
4.1 Importance of funding.....	14
4.2 Decision making and Risk aversion.....	14
4.3 Gender influencing the funding process	15
4.3.1 Perceptions influencing investors' decisions.....	16
5 Brief summary	18
6 Methodology	19
6.1 Theoretical Lens - The Agency Theory	19
6.2 Research Design.....	20
6.3 Sampling	22
6.4 Data collection	23
6.5 Data analysis	24

7	Results.....	24
8	Table of results.....	36
9	Discussion	37
10	Conclusion	39
11	Limitationen.....	40
12	Reference	41
13	Appendixes	i

List of Figures

Figure 1: Development of female start-up founders in Germany	7
Figure 2: Distribution of start-ups in Austria by gender of founders as of fall 2020	7
Figure 3: Life cycle of start-up financing	9
Figure 4: Agency theory	20
Figure 5: Overview Interview Partner	23
Figure 6: Analysis of the interviews	36

1 Introduction

Start-ups are an essential driver of a country's economic growth. They bring creative ideas, solve social problems, create jobs, and generate growth (Nicoud 2021). The entrepreneurial *ecosystems* show high levels of entrepreneurial activity, but they differ massively in the proportion of female founders. It means that some *ecosystems* are not scooping their full potential (Berger/Kuckertz 2016). U.S. aggregate statistics indicate significant gender gaps in both ownership rates and various dimensions of business performance. Female owners account for about 35% of the entrepreneur pool, indicating an imbalance along the intensive margin of entrepreneurship. In terms of business financing, women received only 2,2% of total U.S. start-up financing in 2018. This type of asymmetry impacts the intensive margin of entrepreneurship, as it may be responsible for distortions that influence the optimum allocation of productive resources (Morazzoni/Sy 2021).

36% of the world's start-ups are produced in Europe (McKinsey & Company 2020). The Austrian Start-up Monitor (ASM) 2020 showed around 1,300 female and 5,700 male start-up founders in Austria, and 35% of all start-ups have at least one female co-founder in the team. Increasing the proportion of female founders can be a worthwhile goal. Diversity of products, processes, organizational forms, and target markets is offered, and thus a higher quality of entrepreneurship can be achieved. Several studies empirically show that female founders invest more time pursuing social goals, while male founders focus more on economic goals (Berger/Kuckertz 2016). 46,7% of social enterprises in Germany were founded by women (Deutscher Social Entrepreneurship Monitor 2019).

It is stated that the presence of female entrepreneurs and their start-ups, which realize social goals, is beneficial for a regional community. If an ecosystem fails to acquire an equal number of male and female employees, it cannot reach its full potential. Therefore, under the assumption that *ecosystems* are the model for an entrepreneurial society, raising the share of female founders in these start-up *ecosystems* would increase female entrepreneurial activities in the whole economy (Berger/Kuckertz 2016).

The focus of innovation is directly on the start-up scene. It is the nucleus for new ideas, technologies, and new forms of collaboration. In this context, diversity is often understood as a precondition for innovation. Franken (2017) argues that biological and social gender seems to be more perceptible than other aspects of diversity in our culture. Female founders are still a minority when creating a new business. Even in countries where gender equality is relatively

high (Rocha/van Praag 2020). A look at the founder teams from the timelines of Deutsche Startups or *Gründerszene* shows that they are very homogeneous: from facial expression to clothing style to gender. The statistics indicate that start-ups from Germany score high in the diversity of their business models. However, when it comes to the gender composition of their founding teams, the system remains very one-dimensional, very male, and very white.

The data service provider Compass examined start-up metropolises. The Global Startup Ecosystem Ranking 2015 showed that in Berlin, considered the flagship of the scene in Germany, only 9% of founders are female. However, there was an overall increase in female founders compared to the previous year. By comparison: In Silicon Valley, this share was 24%, and in Chicago, even 30%. At the same time, there is growing evidence that diversity is an essential factor for success for start-ups, but tech founders still seem to have a problem with the transfer of such insights and research results (Franken 2017).

The ASM survey shows that most of the start-ups are founded in IT and software development. Around 35% of start-ups in 2018 were in these two industries. Austria is in line with the international trend with the industries' IT and software development dominance. A comparison with other studies on the industry distribution of start-ups confirms this, as it does for Germany and Switzerland (Austrian Start-up Monitor 2020). Industries such as tech and finance, or STEM in general, are male-dominated, and gender gaps and biases are very noticeable. Women are underrepresented and have a more challenging time asserting themselves in these industries. The main problem lies in the gender-specific expectations and prejudices that still exist. For example, women are reduced to "typical women's positions," such as design jobs, HR, assistance and marketing. In fact, there is a lack of women in science, finance, or the tech industry and a lack of female start-up founders (Nicoud 2021). According to a study by Lawless Research, although 81% of founders recognize that diversity is a driver of innovation and creativity, only 12% have more than five employees with such backgrounds (Franken 2017).

1.1 Problem definition and research question

There is a huge gap between women and men when it comes to financing start-ups. Especially money from venture capitalists is hard to come by for female founders (TechCrunch 2020). Therefore, this thesis investigates the gender diversity of a start-up's founding team in the early stages and its influence on the financing processes. The central object of research is the founding team, as this is crucial for the success of a start-up and plays an essential role in the early phase. This thesis explores the difference between mixed founder teams, i.e., between men and women, and homogeneous founders, i.e., only men or only women in the founder team. Furthermore, we analyze the relationship between founders and investors and which factors influence investors' acquisition. It shows how women and men already differ in the founding process, and the influence gender has on the early phase of start-ups. The study provides a new perspective on the influence of gender on the funding process of a founder team of an early-stage start-up. In order to investigate a possible link between gender differences in the funding process and possibly find a new approach for developing gender diversity, this thesis addresses the following research question:

How does the gender diversity of a founder team influence the funding process of an early-stage start-up? Evidence-based interviews of founders and experts of the start-up ecosystem in the German-speaking area.

The following sub-questions are addressed to shed light on the relationship between the influence of gender diversity of a founder team on the funding process and the relationship between investors and founders of an early-stage start-up:

- What are the decisive factors that influence the composition of a founding team?
- How does the gender composition of the founding team affect the founding process?
- What are the significant challenges in the funding process of a start-up?

Theoretical Framework

In order to show a possible link between gender composition and the financing processes of a start-up, the **Agency Theory** is used.¹ The theory serves as the theoretical framework for this study because it provides a clear theoretical basis for the impact of founder team diversity between founders and investors. **Agency Theory** is the primary theoretical approach underlying the notion that a diverse team can improve performance (Alvarado et al., 2011). Kiel and Nicholson (2003) point out that no other single theory in isolation provides a comprehensive framework to establish a solid link between diversity and performance.

Prior to the context of this thesis, it is hypothesized that improving performance through diversity has a positive impact on the funding process and the relationship between founders and investors.

1.2 Research Method

In order to investigate the influence of the gender composition of the founding team on the funding process of early-stage start-ups, a qualitative survey is conducted. On the one hand, start-ups with mixed-gender founding teams are interviewed, and on the other hand same sex founding teams. In addition, investors and experts of the start-up ecosystem are interviewed regarding the influence of the gender diversity of the founding team on the funding process and the relationship between investors and founders of an early-stage start-up. In the empirical part, the expert interviews assist in broadening the theoretical spectrum and explaining the defined research objective.

The first part of this thesis contains the theoretical introduction to the topics relevant for the research. The start-up ecosystem in general and its difficulties are discussed. The central part is the definition of an early-stage start-up and the influence of gender on the founding process of a start-up. In the next part, the research model is explained in more detail.

In the last part of the thesis, the interviews are analyzed, and the data collection results are evaluated in the discussion section. The final section concludes and formulates recommendations for further research.

¹ The context and Agency Theory are explained in more detail in Chapter 5.1.

2 Definition of a Start-up and its ecosystem

A start-up is described as the first phase in a business cycle. It is a newly created company, and it has not yet established itself on the market. In the initial phase of developing their activities, start-ups rely mainly on guesses and ideas without a customer background. Due to the specificity and uniqueness of the industry, there is usually no possibility of market analysis. This also means that start-ups often have less financial resources, and mainly almost all processes are still in the development phase. A start-up pursues an innovation that makes it possible to grow rapidly. Often start-ups face risks and unpredictable uncertainties, which means that they cannot identify and express all relevant variables that affect performance. A start-up is a transient entity that strives for a profitable, measurable, and replicable business model (Szarek/Piecuch 2018).

Start-ups cooperate with other companies and form a complex social network—cooperation results from interdependence and co-evolution among various actors who share resources to reach a joint goal. An intelligent start-up *ecosystem* requires an understanding of the interests and abilities of each actor. It can identify convergences and potential cooperation that can support the growth of new enterprises (Escalfoni/Da Silva/Jonice Oliveira 2020).

The success of start-ups is significantly affected by the *ecosystem* in which they are located. The entrepreneurial *ecosystem* includes many organizations that directly influence the entrepreneurial structure through interaction. Institutions such as universities, investors, large companies, foundations, or government agencies have various roles in carrying out activities. Angel investors, consultants, and other business professionals who have established contacts with people who are beginning to enter the *ecosystem* play an important role by arranging different conferences and local meetings at a national and an international level. The development process of the *ecosystem* is vigorous, conditions are constantly changing, and appearing institutions are changing the economic climate of a region. The undeniable factor that promotes the reinforcement of the development process of these enterprises is their operating environment. It is described as an entrepreneurial environment. It is defined as a group of companies that seek to generate innovative products or services with significant risks while relying on the resources disposable in the regulatory environment. Large companies that operate in city centers, while focusing on cooperation with other companies (B2B), encourage

the creation of start-ups and companies operating internationally, which ensures a more intensive and faster development of start-ups (Szarek/Piecuch 2018).

An efficient way to systematically support innovation is to develop an environment² for introducing innovations and ideas. The idea is to connect scientific knowledge and technology to create a successful and sustainable enterprise. Entrepreneurship increases the existence of high-quality jobs and ensures the quality of life. The regional entrepreneurial *ecosystem* is an efficient way to promote regional innovation and business environment development while ensuring a country's domestic products and employment (Krajcik/Formanek 2015).

According to the Austrian Start-up Monitor 2020, within the next 12 months, almost 9 out of 10 start-ups are planning to hire new employees. Compared to the status quo (fall 2020), this would increase by 50%. By 2021, this would mean that the Austrian start-ups generated around 10,000 new jobs.³

Through entrepreneurial activities in a region or country, economic development can grow.⁴ The institutional framework fosters a positive attitude toward risk-taking and entrepreneurial activities in such an environment. In order to drive growth and maintain and foster an entrepreneurial society, the promotion of systems is of enormous relevance. In this regard, the centers for entrepreneurial activities provided by governments form the basis for growth and development. Thriving start-up *ecosystems* include Silicon Valley, Tel Aviv, London, and Berlin. If one takes a closer look at the start-up metropolises, it is noticeable that the female share among founders is very low. Silicon Valley, which is the number one start-up *ecosystem*, is surprisingly no longer in first place in terms of the proportion of female founders (Berger/Kuckertz 2016).

² This environment offers grants and supports founders in their start-up ventures.

³ ASM (2020) is a report about the status, development, and perspectives of the start-up ecosystem in Austria. It is based on a survey of 595 founders and CEOs of Austrian start-ups conducted in fall 2020.

⁴ An entrepreneurial society is described as a society that sees entrepreneurship as a kind of engine for growth (Berger/Kuckertz 2016).

The share of female founders who start a business is currently 38%. It is significantly higher than in the start-up *ecosystem* (17,7%), which points out the particular challenges for women concerning founding a start-up. The German Startup Monitor 2021 confirms that although the share of female founders among all founders has increased, they are still far behind male founders. The share of female founders has grown by 1,8 percentage points compared to the previous year. For more significant progress, the start-up *conditions* for women need to be significantly improved. This means that women must be given targeted support. Female role models and networks specifically for women can contribute positively to this.

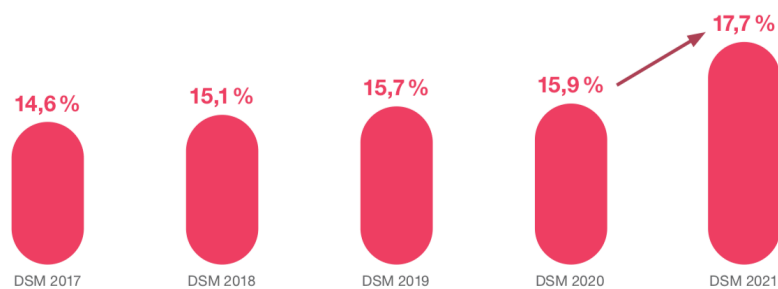


Figure 1: Development of female start-up founders in Germany

(German Startup Monitor 2021)

Austria is a good example that also shows that the distribution of start-ups according to the gender of the founders is very unbalanced. According to Statista (2021), 64% of all start-up founders in Austria in the fall of 2020 were male, while only 9% were female. The number of start-ups founded by mixed teams was also comparatively low, but at 27%, this number is significantly higher than female-led start-ups.

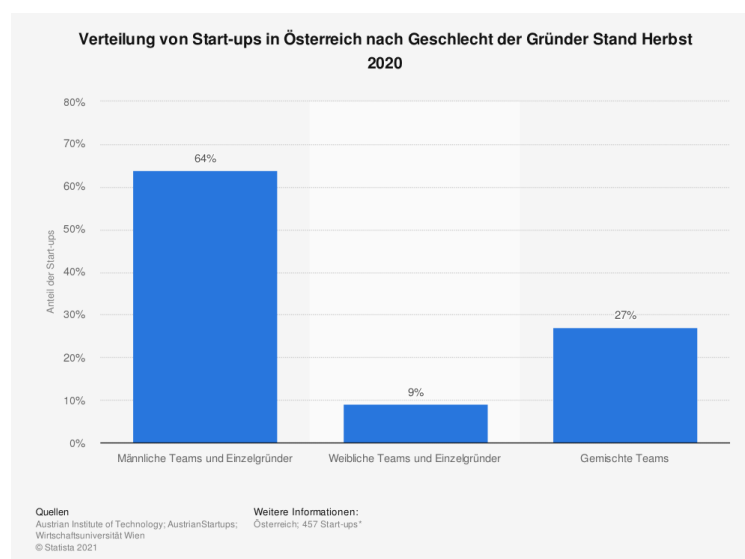


Figure 2: Distribution of start-ups in Austria by gender of founders as of fall 2020

(Austrian Institute of Technology 2021)

2.1 The start-up life cycle

Various areas have been determined whose regular operation can ensure the development of start-ups and the entire system. These include financial capital, human capital, social capital, laws and regulations, and the institutional environment. Every sector should be appropriately researched in each of the stages of business creation and management, distinguished as follows: Pre-Seed, Seed, Early Stage, Expansion, and Later Stage (Nikiforova 2018).

In the first phase, the so-called **pre-seed phase**, the newly founded company deals with the business idea and subsequently with the founding process. Since then, a precise plan for implementing the idea has been established, and further steps for developing products or services have been determined. The search for investors usually begins (Szarek/Piecuch 2018).

The next phase is called the **seed phase**. In this phase, attempts are made to convince customers of the product, and consequently, marketing measures are taken to convince future customers. With each development stage, the chance of procuring financial capital and initiating cooperation with *angel investors*⁵ increases.

After the seed phase, the start-ups aim for the **early stage**. With the increase in sales, the possibility of procuring more venture capital increases. Venture capital is a capital investment. The procurement is made possible by an investor, consequently co-finance the start-up at the beginning of its development. Venture Capitalists (VC) provide start-ups with their experience and provide them with their knowledge as well as the required funding.

The last phases a start-up reaches are the **expansion** and **later stage**. In this phase, the company has reached its existence, increasing its market value. Consequently, established companies can more easily raise funds to expand their product portfolio (Szarek/Piecuch 2018).

⁵ A business angel, or angel investor, takes a financial stake in companies while supporting start-ups with expertise and contacts at what is typically at a very early stage (Investopedia 2020).

The graphic below illustrates the individual phases once again:

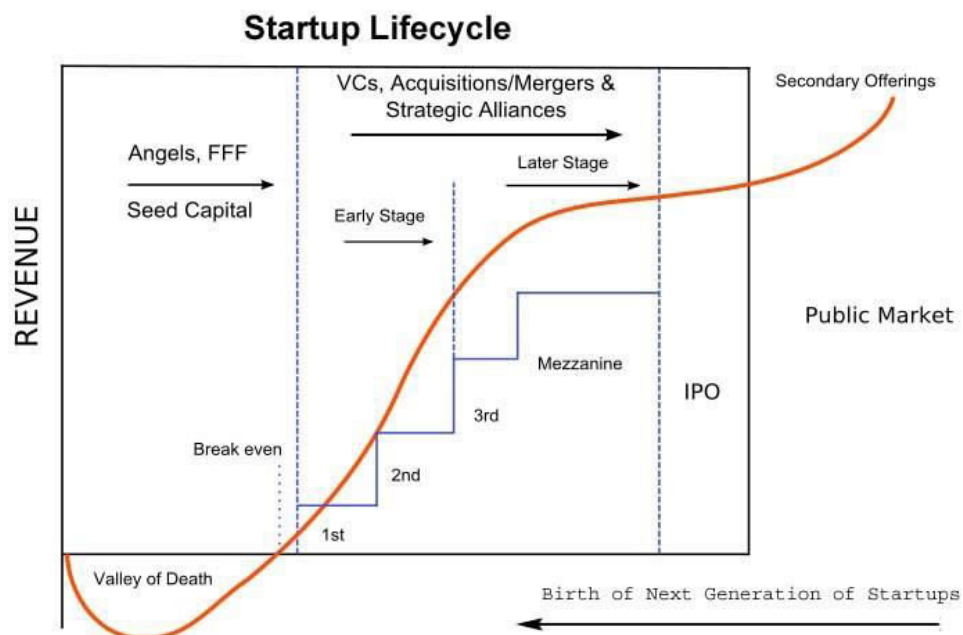


Figure 3: Life cycle of start-up financing

(Boyarchenko 2021)

3 Diversity of the workforce

Diversity itself is a simple and easy-to-understand concept. It has no other meaning than difference. The key to dealing with differences is not the divergence itself but the type and meaning of the difference recognized by individuals and others. Teams from different settings unite a more comprehensive range of task-related knowledge, experience, and viewpoints. However, they can be combined in new ways to produce positive cognitive effects (Martinez/Zouaghi/Marco 2016). The types of diversity contain social category diversity, organizational diversity, and value diversity. The diverse social categories contain demographic characteristics, such as age, race, and gender. Organizational diversity contains divergences characterized by education level, function, and seniority, while value diversity can refer to psychological divergences in personality and attitude. Diversity refers to "recognizing, understanding, accepting, appreciating and eliminating people's differences in age, class, race, gender, physical and mental abilities, sexual orientation, spiritual practice, and public support" (Gwele 2009).

In group learning, team diversity is one of the most important cornerstones. Knight (1999) hypothesizes that diversity leads to more significant differences in ideas, creativity, and innovation, improving team performance. Diverse companies generate nearly *20% more*

innovation revenue or revenue from recently launched products and services than comparably less diverse companies (Boston Consulting Group 2021).

In groups and teams, diversity is often described as the positive force that leads to the effective operation of the team. However, it can have both positive and negative effects on team performance. Researchers use different theoretical perspectives. One view relies on the social classification paradigm, which states that similarities and differences are used to distinguish internal groups from external groups. People's similarities in biological population diversity (such as gender, age, and race) can lead to social attractiveness because people tend to like and trust their group members rather than external groups. Supporters of this view explain that diversity limits group behavior and social integration promotes conflicts between members and creates the possibility of confusion and misunderstanding of different ideas. According to this view, team members who think they are similar are more likely to be productive than teams with different members. A second theoretical perspective is based on the information/decision paradigm, which states that diverse teams perform better than homogeneous groups. Collaboration with people from different settings can increase creativity in teams by bringing in a range of expertise, unique perspectives, and diverse experiences. Exposure to divergent and potentially surprising perspectives can lead to more creative and innovative ideas and solutions (Usher/Barak 2020).

3.1 Gender Diversity & Stereotyping

The increasing gender diversity in the workforce has attracted the awareness of researchers and practitioners. A company's human resources have become a crucial source of competitive advantage, as non-human resources such as technology and machines can be imitated by opponents (Ali/Metz/Kulik 2007). Gender diversity in the workplace is a complex and controversial issue. Misunderstandings and disagreements about the nature of gender differences and their relevance in the workplace, ignoring all the reasons for seeking more gender variety in the workplace, and simple expectations of the possible benefits of the organization are commonplace. Gender balance in the global workplace is still very unequal. Horizontal (i.e., across industries and sectors) or vertical (i.e., in leadership positions) gender diversity initiatives often cause controversy and raise concerns that they will weaken advantages and lead to unfair treatment of groups whose members are dominant.

According to Fine, Sojo & Lawford-Smith (2019), it has been argued that there is a natural limit to gender diversity because of the inherent average difference in the occupations or roles that women and men are attracted to or suitable. It is often based on an inaccurate view that women are fundamentally different from men in thinking, feeling, and behavior. On the one hand, the influence on women can be derived from the unconscious practice of traditional and inertial maintained organizations. In contrast, the practice of personnel selection has constructed the delusion of "scientific" and fair approaches. On the other hand is the stubborn involvement among gender differences and patriarchal connections. The presumptions and values of those in power offer information for establishing and maintaining organizational culture, norms, and practices. In recruitment, the advantage of men performing assignments in a masculine manner may cause the assumption that this is the right way to perform those assignments. When a job is vacant, the job descriptions and job specifications use masculine methods as the normative way to perform assignments. It will be detrimental to anyone who adopts a more feminine approach, especially most women. In terms of evaluation and promotion, the male style will be seen as the reference point, while the female style is regarded as lacking. For instance, if the appraisal manager and colleagues or employees believe that this is a waiver of responsibility, women's preference for consultation in decision-making may be seen as a weakness (Rigg/Sparrow 1994).

Women commonly face the challenges of fulfilling the often very different if contradictory roles as a woman and both as a leader, to their gender. In general, women are expected to possess kindness, caring for others, warmth, and gentleness. The male gender is expected to be active, and men should possess the traits such as self-confidence, aggressiveness, and self-determination. Since managers are seen as having initiative rather than common traits, stereotypes of managers correspond to stereotypes that are assigned to the male rather than the female gender. Men seem normal or natural in most leadership positions, putting the female gender at a disadvantage. This difference between women and leaders seems to have narrowed over time, but it has not disappeared. People are more likely to trust and accept men as leaders. Based on this cultural stereotyping, women in leadership often find themselves in a bind. The expectations associated with the female gender role force them to act cooperatively, and in most leadership positions, they are also expected to act like that. It seems that a confident demeanor is not compatible with assertiveness and a sense of community, and as a result, women seem vulnerable to prejudice. Women are often said to lack the stereotypical directive and assertive qualities of a good leader, i.e., in other words, they are not tough enough or cannot take

responsibility. It is common for women to be rejected for managerial positions because they lack these directive and assertive qualities. Female executives often feel a kind of cross-pressure.

On the one hand, women are expected and preferred to have cooperative qualities, while executives are expected to have action-oriented qualities. In this context, women often experience hostility and disdain if, on the other hand, they exhibit more masculine behaviors, such as asserting apparent authority over others, and their more feminine behaviors, such as being particularly supportive of others. Many female leaders also confess that it is often challenging for them to find a good and effective leadership style because of this gap (Eagly 2007).

3.2 Gender diversity among founders

Especially in the tech start-up *ecosystem*, the diversity gap is still present. These gaps are found from venture capital funding to board composition and plans to promote company diversification. In many parts of the world, diversity among the founder team is still a challenge. According to a Crunchbase survey (2019), approximately 77% of U.S. founders are white or Caucasian, regardless of gender and education. In Europe, the share is as high as 84%, as Atomico's 2019 European Tech Report shows. Less than 1% of European tech founders claimed to be Black/African/Caribbean in the report. According to Silicon Valley Bank, only a quarter of start-ups (26%) are actively trying to enhance the diversity of their leadership teams. Its 2020 Global Start-up Outlook report asked start-ups in Canada, the U.S., and the U.K. about increasing diversity. Less than half (43%) said they have company-wide promotion and recruitment goals, while less than one-fifth of senior management positions (top management) have these goals. As the World Economic Forum's 2020 Global Gender Gap Report found, there has been slow but positive gender equality in leadership positions. Only 55% of adult women enter the labor market, compared with 78% of men. The Austrian start-up ecosystem has similar characteristics. According to the Austrian Start-up Monitor (2018), 12% are female founders. 62% are between 25 & 39, 75% have a university degree, and 14% are from abroad.

4 The search and selection of a suitable investor

One of the most important factors is the allocation of venture capital. It helps decide which products are brought to market and thus which start-ups are successful and which are not. Consequently, this also impacts shaping the economy (Cassion et al., 2021).

A vital factor of the venture capital market is matching borrowers and investors. VCs receive and review many business plans per year. From there, they select a few start-ups for funding. The quality of start-ups is widely distributed, and the covered quality issues may be severe because entrepreneurs may better comprehend project quality than investors. Entrepreneurs must decide which venture capital is the most reliable to supply financial capital and provide them professional know-how that can promote the business development of start-ups (Bengtsson/Hsu 2010).

For a start-up investor fit, the first step is determining the appropriate financing instrument. It results from the three criteria: scope of the financing, company phase of the start-up, commitment (cooperation/support) of the investor. Once the desired financing instrument has been determined, the search for the "right" investor begins (Hofmann 2012). Investor-specific characteristics are analyzed for the selection of the capital provider. In addition to publicly available information, the investor's corporate portfolio provides important conclusions about compatibility with one's own company (Kaczmarek 2013). A competent investor should have a well-thought-out portfolio of well-matched start-ups. It will reveal which strategy is being pursued, e.g., focusing on companies with innovative technologies or scalable business models. If a clear strategy can be identified and, optimally, successful exits can already be demonstrated, interest in this investor increases (Hassell 2015). The investor's portfolio companies can be directly contacted, and information can be obtained. The interpersonal relationship between the founder and the investor is also a key factor. Since a start-up usually works with an investor for several years, trust plays an important role. It can best be elicited through personal conversations (Kaczmarek 2013).

4.1 Importance of funding

In order to be able to implement a start-up, financial resources are required. According to a report by KfW Bankengruppe, around half of start-ups fail to obtain successful initial financing because, in practice, young companies face a variety of financial challenges (Metzger 2015). Young companies are challenged to attract an investor even before the first sales have been generated. Start-ups often fail in this process because they have not yet generated any sales at all in some cases. In order to evaluate the risk of loss, investors analyze the start-ups' critical financial figures. The focus is on sales and profitability figures, which are harmful to start-ups in the initial phase (Grummer/Brorhilker 2013).

It is a long process - regardless of the source of financing - until financing is finally concluded. A potential investor must be found and convinced of the business idea. Finding them takes about half a year. The negotiation process with the investor takes an average of six months and includes discussions with business angels, government funding agencies, or strategic investors. Negotiations with venture capital companies take around ten months. Raising capital via the bank takes one to two months (Lontzek/McIntosh 2019). Against the backdrop of this time-intensive process, founders face the challenge of raising bridging finance. The financial resources required for this are mainly from personal assets or family and friends. Since these reserves are often only sufficient for a short period, early external capital raising is key (Graber 2016). To minimize the risk of insolvency, early and intensive examination of the company's figures is essential. It creates clarity about the own business model, identifies potential weaknesses, and thus contributes to the further development of the company (Hoisl 2013).

4.2 Decision making and Risk aversion

Founder characteristics may have additional predictive power in declaring the newly established organization's capital structure and financing characteristics. Considering key decision-makers of a newly created enterprise, it is most likely to find a significant impact on financing decisions. The gender of people in decision-making positions may influence the capital structure and financing due to variations in credit, risk aversion, or companies founded by a specific gender that may receive various capital levels (Cassar 2004).

The Female Founders Monitor (2018) asked start-up founders what they would do if they failed with their current start-up. Regardless of the gender of the founding team, it showed that the majority would establish another start-up. However, women would establish another start-up less often than men (Female: 48,8%; Male: 65,6%). In contrast, female founders would more often work as freelancers (Female: 22,9%; Male: 10,1%) or as employees (Female: 24,1; Male: 20,1%) in case of failure. Against the background of previous studies, which show a higher risk aversion of women in decision-making processes, these results could indicate that women evaluate a renewed start-up more cautiously and critically than men in case of failure.

4.3 Gender influencing the funding process

The financing gap between male and female founders appears to be smaller in the late stage than in the early stage. In the early stage, women are 65% less likely to obtain financing than men, whereas, in the late stage, they are 35% less likely. It is probably due to the strong growth signals already present in the late stage (Cassion et al., 2021). Women lead only 25% of entrepreneurs seeking angel investment, and only 4,25% sign a deal with business angels. The under-representation of women is also evident on the investor side. While the number of women participating in angel investments is increasing, to date, only 24,9% are women who are business angels. This gender gap often prevents even female founders from realizing their full potential in early-stage investments (Hohl et al., 2021).

Female teams are less likely to seek venture capital funding than male founders. Even when comparing the chances of success of female and male founding teams in obtaining outside financing, it is evident that the financing of female founders is significantly lower than that of male teams. The Female Founders Monitor (2020) study shows that only 5,2% percent of female-led start-ups receive investment from venture capital firms. 10% of start-ups founded by women opt for crowdfunding and therefore receive smaller sums, whereas men seek higher investment amounts. A quarter of male teams but only 5% of female founder teams sought more than one million euros. Just under 18% of male start-ups turned to venture capital funds, which provide seed capital in exchange for equity stakes in companies. Only 1,6% of the female-led start-ups chose this option. Data shows that female founders and fund managers are, on average, more successful with the money they invest than men. Women tend to establish companies disproportionately often in socially valuable fields. Female start-up activity often has an impact on various sectors of the economy. The share of female-led start-ups is comparatively higher,

especially in the textile, biotech/medical, and education sectors, while the finance and insurance, IT and communications, and security sectors are male-dominated (Female Founders Monitor 2020).

Women-owned businesses rely less on debt and equity and instead rely on internal resources, such as personal finance, for funding. The number of female founders is increasing, but they are still *at a disadvantage compared to male founders* regarding external financing. Even in mixed-gender teams, the gender of the managing director takes a relevant place in fundraising. It is interesting because, especially in the early stages of a start-up, the division of tasks between the founders is lower than, for example, for already established companies. The CEO often carries out fundraising, which means that he or she is arguably the essential link between the start-up and potential investors (Cassion et al., 2021). Recent large-scale studies have shown a link between women in leadership roles and better corporate performance. Risk theorists followed-up with interest in the gender gap propose a funding deficiency, the total scope of inequality and its underlying procedure maintain controversy. Some scholars state that the differences monitored in financing directly result from biased investors choosing to offer disproportionate capital to enterprises led by men. Another viewpoint shows that gender differences in capital distribution are a by-product of female entrepreneurs searching and obtaining less capital for their companies (Kanze et al., 2018).

Previous explanations based on investors mainly point to direct distortions in capital allocation. Recent entrepreneurial literature emphasizes that female founders are more likely to be indicated with less capital-intensive companies that are less tolerant of risk in active growth. Women have less interest in the financial capital required for funding and growing their enterprises (Kanze et al., 2018).

4.3.1 Perceptions influencing investors' decisions

Investors make decisions based on their perceptions of apparent attributes. When it comes to venture capital, perceptions are made due to the lack of data. Obvious observable attributes related to venture capital result in pitching games, financing platforms, and experimental environments containing attributes such as speech patterns, nonverbal gestures, displayed social skills, attractiveness, and the most accessible observable characteristics, the gender (Kanze et al., 2018).

Venture capital is still a man's world. Bengtsson & Hsu (2010) showed that about 96% of all matched pairs have a male founder or partner. They equally found that founders matched with partners who had similar personal characteristics as themselves. Their findings have shown how personal attributes and professional expertise can be significant in financing situations. A personal attribute that the founder and investor have in common, such as a shared ethnicity, can reduce the investor's cost of finding, screening, and monitoring the founder. One of the ways this can be done is through greater trust that results from common personal attributes (Bengtsson/Hsu 2010).

Women are often associated with more socio-emotional careers and men with status-based careers, meaning they are more likely to be associated with entrepreneurs or other high social prestige positions. The characteristics of a good entrepreneur are characterized by boldness or high risk-taking, and those are more associated with men. It means that women are already considered unsuitable by business angels because of their gender. Their true abilities are often disregarded, and this can lead to the failure of financing requested by women and, therefore, to the establishment of more male-led companies (Hohl et al., 2021).

Representation of female founders in entrepreneurship has already been studied by scholars from a wide range of disciplines, and several not mutually exclusive explanations, have been proposed. First, gendered allocation of positions in the labor market hampers women from obtaining business-related resources and reduces their ability to establish new businesses. Second, social norms and stereotypes generate expectations about gender roles that people internalize and often discourage women from doing business because they fear the threat of negative stereotypes. These threats can be monitored at critical stages of the entrepreneurial process, such as venture capital. Third, the male and the female gender may evolve various career preferences and decline certain occupations because of their perceived distance. It shows that men and women have various preferences for specific activities and occupational characteristics, so heterogeneous preferences may cause individuals to pick and stay in various activities and organizations. These *representations* refer to the under-*representation* of the female gender in the business world and other male-dominated occupations, where women are still relatively less common⁶ (Rocha/van Praag 2020).

⁶ In CEO positions, administrative occupations, members of advisory boards, and patent applications (Rocha/van Praag 2020).

5 Brief summary

The existing literature has clarified that start-ups are an essential driver of a country's economy (Nicoud 2021). The figures show a diversity problem in the start-up industry, which is also confirmed by the publications of Deutsche Startups or *Gründerszene*. Teams from different environments combine a broader range of task-related knowledge, experience, and perspectives but can be combined in new ways to produce positive cognitive effects (Martinez/Zouaghi/Marco 2016). Consequently, if an economy fails to address the diversity problem, it cannot reach its full potential. *Women are founding start-ups in different fields* than men and are more likely to pursue social goals, which can positively impact a regional community (Berger/Kuckertz 2016). The share of female-led start-ups is comparatively higher, especially in the textile, biotechnology/medicine, and education sectors, while male founders dominate the finance and insurance, IT and communications, and security sectors (Female Founders Monitor 2020).

Start-ups are predominantly in the technical domain. The literature has shown that there is still a diversity gap, especially in the tech start-up ecosystem (Crunchbase 2019). This field is still predominantly male-dominated. The result is that there are still far too few women in STEM and, therefore, in start-ups (Nicoud 2021). These gaps range from venture capital funding to board composition to plans to promote business diversification (Crunchbase 2019). The funding gap between male and female founders appears to be smaller in the late stage than in the early stage. It is likely due to the strong growth signals already present in the late stage (Cassion et al., 2021).

A vital factor of the venture capital market is matching borrowers and investors (Bengtsson/Hsu 2010). Therefore, the founding team and the relationship between founders and investors play an important role in financing decisions. Founder characteristics may have some additional predictive power in explaining the start-up organization's capital structure and financing characteristics. The gender of individuals in decision-making positions can influence capital structure and financing, as there are differences in lending, risk aversion, or companies founded by a particular gender receiving different amounts of capital (Cassar 2004). It means that investors sometimes make decisions based on their apparent characteristics. In venture capital distribution, perceptions are made based on the lack of data (Kanze et al., 2018). Venture capital is still a man's world. Bengtsson & Hsu (2010) found that founders were matched with partners who had similar personal characteristics to themselves. The results showed that personal

characteristics and technical expertise could be important in financing situations. A personal characteristic that founders and investors have in common, such as a shared ethnicity, can reduce the investor's cost of finding, vetting, and monitoring the founder and build trust. Trust is essential and forms the basis of any financing decision (Bengtsson/Hsu 2010).

6 Methodology

The following chapter presents the methodological process. The research design, interview guide, sampling, as well as data collection, and data analysis are discussed. A distinction is made between the quantitative and the qualitative research approach in research. The following chapter presents and explains why a qualitative research approach for this thesis was chosen and how the process was constructed. Agency theory forms the theoretical basis of this thesis and will be explained in more detail below.

6.1 Theoretical Lens - The Agency Theory

Agency theory is the primary theoretical approach that substantiates the notion that a more diverse team can improve performance. Agency theory is used to *address* the research question of what impact gender has on the funding process and the relationship of founders and investors of an early-stage start-up. Principal-agency theory describes the asymmetric distribution of information between investors (principals) and, in this case, start-ups (agents). The principal relies heavily on an agent to execute certain financial decisions and transactions that can lead to fluctuating outcomes. In doing so, the agent has some informational advantage over the principal. Information asymmetry can become a problem because the two actors do not share the same interests. Accordingly, the interests of investors and start-up founders may diverge, and several conflicts or disagreements may arise between principal and agent. On the one hand, conflicts arise, for example, because venture capitalists grant far-reaching rights of control over the start-ups they support, and the founder pursues other interests (Alvarado et al., 2011).

On the other hand, once founders try to use the resources of their start-up for their benefit instead of maximizing the wealth of the investors, costs arise. The most important reason for this conflict of interest is information asymmetry, where founders have better information than investors. If capital providers attempt to mitigate these problems, agency costs arise. Agency

problems can affect firm performance and valuation, so examining whether gender diversity mitigates agency costs (Ain et al., 2011). There are instruments and mechanisms to reduce agency conflicts between venture capitalists and entrepreneurs: Deal Flow, Screening, Approval and structuring, and Post Investment Activities to counteract information asymmetry (Wright/Robbie 1998).

This thesis focuses on the funding process of early-stage start-ups and the influence of the gender composition of a founding team on this process. In essence, it is intended to explain what influence the gender composition of the founding team has on the screening process for investors. According to the survey of 102 VC companies, MacMillan et al. were able to show that the quality of the founder (team) is the criterion with the highest significance in the assessment of investment eligibility (MacMillan et al. 1989). Consequently, the aim is to *investigate* whether the gender composition of the founding team can avoid or reduce the problem of adverse selection through professional screening (Wright/Robbie 1998).

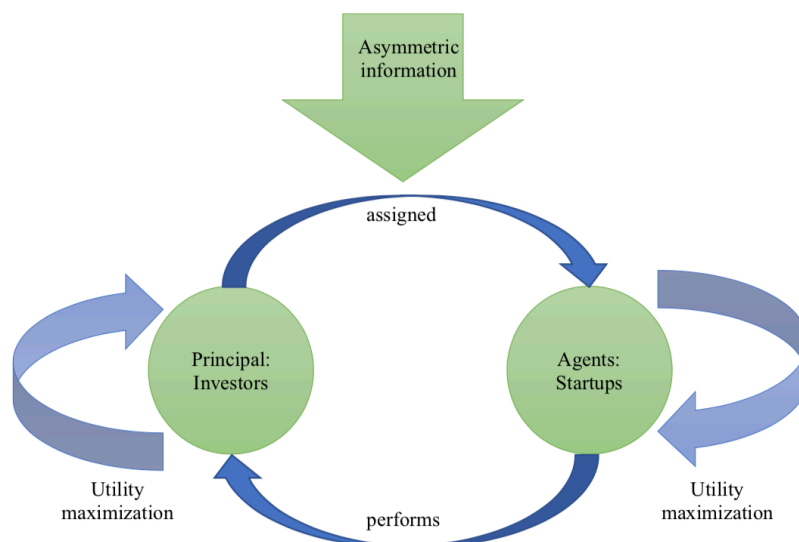


Figure 4: Agency theory
(own figure)

6.2 Research Design

Start-ups operate in a dynamic environment, and much information is based on the experiences and opinions of people working in the start-up *ecosystem*. In order to capture a broad spectrum of experiences and opinions, a qualitative research method, in the form of expert interviews, was chosen. In line with the research question, respondents can better contribute their own experiences and opinions, and new approaches can be gained through the opportunity for open discussion with experts, founders, and investors. Qualitative expert interviews were conducted

to clarify the different realities caused by different interpretations of the social world, taking a multi-dimensional perspective on the research topic at hand (Kvale/Brinkmann 2009). Clarifying the scope of research from different perspectives can achieve overall clarification and relevant depth. This type of questioning, and above all due to the sample of 6 interview subjects, it must be clear that in the end, this is by no means a representative result. Therefore, no claim to generalization can be made.⁷ In general, qualitative methods are about describing, interpreting, understanding contexts, and establishing classifications or typologies. The relevant assessment criteria for the issue in question and intervening follow-up actions can be identified from the insights gained. Qualitative research, in principle, seeks to understand individual outcomes, and the individual level is placed at center-stage. Interviewing founders, investors, and other start-up *ecosystem* experts ensured that the most detailed information from different viewpoints was collected.⁸ In-depth semi-structured expert interviews were conducted. Before conducting interviews, a guideline had been developed that ensured the coverage of all relevant questions for this research. The interview guideline can be taken from the appendix. Semi-structured interviews include all interview forms that use a pre-formulated guide to collect qualitative data for the study. The guideline acts as a "red thread," provides a thematic framing, presents all relevant topic complexes, enables comparability of the data, and structures the communication process (Misoch 2015). The final aim for the interviewee, prompted by the interviewer's questions was, to talk as freely and unrestrictedly as possible (Diekmann 2007). A qualitative content analysis was used following Mayring (2014) to evaluate the interviews. Based on the content analysis method of Mayring (2015), a theory-based evaluation was conducted in the form of category formation, and, through coding, *statements* were analyzed.

Interview guide

The interview guide was divided into three parts: (1) Introduction of the interviewee, (2) central part on "gender and founding a startup" and "information asymmetry in funding decisions," (3) concluding questions on opportunities and challenges in the startup ecosystem. The first part gave a rough overview of the interviewee's scope of work and his startup or its organization and position. The central part discussed the key questions to *address* the research question. The

⁷ According to Diekmann (2007), "methodological research [...] has identified a whole series of systematic sources of error in standardized interviews [...], sources of error in reactive interviews such as social desirability [and] interviewer influences [...]" (Diekmann 2007).

⁸ The definition of experts is explained in more detail in the sampling chapter 6.3 below.

focus was on gathering information on the gender composition of a startup team and the relationship between founders and investors. In the last part of the thesis, current opportunities and challenges for *founders* were discussed in order to be able to give possible recommendations for action.

6.3 Sampling

In qualitative research, the focus is on non-standardized surveys, which are decisive for the subject's relevance. Qualitative research often aims at generalization. Expert interviews are often conducted to gain insights beyond the case under investigation. The sample is defined in terms of specific characteristics prior to the study. In the case of pre-determination, the criteria for forming the sample are derived from the research question, preliminary theoretical considerations, and other studies (Mayer 2004). In this case, the method of pre-determination was conducted. Experts, Founders and Investors from the German-speaking start-up *ecosystem*, investors, and founders were interviewed to answer this research question. These are people who have *specific* knowledge about the lifecycle of a start-up. These individuals have specific knowledge of the start-up lifecycle, founding, and financing process. The unique feature of the expert interview compared to all other qualitative interviews is that the focus is not on the person. Due to the profession and experience, the expert functions as a particular knowledge carrier of a specific functional context. The person possesses a knowledge capital that remains hidden from laypersons. Accordingly, in an interview, the researcher obtains a picture of a particular object of investigation and establishes initial connections (Misoch 2019). Three factors influenced the selection of the experts. The first criterion was that the person had to be currently active in the German-speaking start-up *ecosystem* and have knowledge of the prevailing characteristics and challenges for start-up founders. The second criterion was that the expert had to have knowledge about the distribution criteria of venture capital. It was assumed that the interviewee had information on why investors decide to finance a start-up. The third factor considered in selecting experts is that the individuals are directly or indirectly involved in funding processes and are knowledgeable about the specifics. The diversity of actors, such as investors, VCs, mixed and homogeneous start-up teams themselves, as well as industry experts, was intended to ensure that a wide range of experiences from a variety of perspectives could be examined. These experts were asked to provide insight into the internal funding processes of a start-up. The interview partners were anonymized afterward to protect

their identity. In order to obtain a sufficiently large amount of data with information to address the research question on the one hand, but on the other hand, to keep the conduct and analysis of the interviews manageable within the given framework of a master's thesis, six experts were selected according to the criteria mentioned above.

The table below provides detailed information about the interview participants:

INTERVIEW	ORGANIZATION	SELECTION CRITERION	CODE
A	Angels Association	Association, CEO	E1
B	Consulting company	Startup Consulting, CEO	E2
C	Retail start-up	Mixed founder team	F1
D	Publishing start-up	Female founder team	F2
E	Tech start-up	Male founder team	F3
F	Business Angel	Female Investor	I1

Figure 5: Overview Interview Partner

6.4 Data collection

The interviews were conducted in January 2022. The interview partners were contacted via Email or LinkedIn before the interview and informed about the purpose and structure. The interview guide was sent to the interviewees in advance to increase the efficiency and information content of the interview. The founders, investors, and experts were interviewed in Vienna online via MS Teams and GoogleMeet.

Interviews conducted online ensured that facial expressions and gestures could have been documented. The interview language was German, as all interview partners have German as their native language. The interviewer was also a native German speaker. With the interviewees' consent, all data were recorded and subsequently transcribed. Once the transcription process was completed, the transcripts were sent to the interviewee for approval of the content. After consultation with the interviewee and approval, the analysis process began with applying qualitative content analysis, according to Mayring (2000).

6.5 Data analysis

Qualitative content analysis was chosen as the evaluation methodology, and the available written material was analyzed step by step.

There are three primary forms in qualitative content analysis: Summary, Explication, and Structuring. For the present study, the primary form of the summary was chosen (Mayring 2014). This form of interpretation is about the reduction of the material. At the end of the reduction, the actual contents and an image of the primary material must remain. The method is carried out through coding, which was used to analyze utterances. In this process, specific text passages are recorded and given a code. In this work, data-expanding coding was used in order to be able to create a data-based theory (Hussy et al., 2013).

Formation of the categories

According to Mayring (2000), one can distinguish between *deductive* and *inductive* category formation concerning paraphrasing. In *deductive* category formation, categories are developed from preliminary research or new theoretical concepts during the operationalization of materials. In an *inductive* category definition, the category is generalized directly from the material without relying on a previously defined theory. If, after dividing various text blocks into found categories, too many similar categories can be merged into one. For the qualitative content analysis, which was used in this master thesis to evaluate the interviews, the inductive category definition is suitable. The categories can be generalized directly from the material without relying on previously defined theories. The goal is to reflect an accurate representation of the information and not allow bias to arise from previously defined theories or assumptions of the researcher (Mayring 2000).

7 Results

As described in chapter 6.4, Data collection, all interviews were transcribed and coded. The exact interview conversations can be found in the appendix. Each statement was made by an expert, founder, or investor. Each interviewee was given a code to identify which expert, founder, or investor made the statement. An overview of the experts, founders, and investors and their code can be found in Section 6.3. Consequently, the interview discussions were assigned to the categories, summarized, and evaluated.

Role of the founder team

The first category focuses on the role of the founding team. There are few data points or critical figures at the early stage, and proof of concept is often lacking. A startup may not even have a product in the early financing stage. The first step is to determine whether the business idea is visually appealing, comprehensible, and feasible. According to the interviewees, assessing the potential of a business idea is essential, but the main focus is on the founding team in early-stage financing. *The investor invests in the founding team and gives the money to the individuals because they believe they can make it all happen (E1, line 18.) As the interviewees reported, the founding team plays a vital role in the early-stage. Interviewee E1 describes the founding team as an essential asset. The founders are significant because they have the vision and know-how to bring the startup forward (E1, line 8).*

Investment decisions are heavily influenced by the founding team, the founders' vision, and the founders' idea in early-stage financing. *On the one hand, I think the founders' role is to dream and kind of have whacky ideas and, on the other hand, to see opportunities that you can seize and execute (F2, line 8).*

The founding team has multiple roles, especially at the beginning of early-stage startups (E2, line 8). The founding team has three functions in the early stage. First, they hold the owner's role, which they hold by their performance or through their first paid-in equity. As important as the first role is the second, which is the managing director. Founders of startups usually do not yet have any employees, so they take on the role of the employee as a third function, according to interviewee E2.

Based upon the interview, founders primarily see themselves as all-rounders. In the absence of employees, they must cover all fields of activity on their own. Once employees are on board, their roles become more leadership-oriented. Maintaining team engagement requires much communication. *Interviewee F1 divides the role of the founders into three components: leadership and vision, management and planning. I think achieving this balance as a founder is a great art. I think the more extensive the team gets and the more significant this component of managing and planning gets, the more you realize how important this balance between these three elements is (F1, line 6).*

Composition and formation of the founding team

Through the survey of interview partners, it became apparent that there is not just one single way founding teams come together. *There is the possibility that a person has an idea and is specifically looking for people to co-found or a group that generally wants to found and then looks for people who fit it (E1, line 11).*

According to interviewee E2, the composition of the founding team proves to be problematic in the early phase. *Putting together the founding team is one of the fundamental problems we face in the early stages. Namely, where do I find proper CO founders who complement each other very well in terms of profile? (E2, line 8).* However, gender does not influence the composition of the founding team. The founders must have the same vision and complement each other's skills well; their gender is not the primary consideration. All of the founders interviewed would have liked to have a more gender-diverse founding team, but the focus was on the co-founder's skills.

The founders must trust each other; this was the conclusion reached by all those interviewed. The teams must be able to imagine working together over the long term. How the founders get to know each other is often very different. However, it is usually the case that one person has an idea or vision and then looks for a co-founder. It was also the case with the founders interviewed. *The most important thing is really that the same vision is pursued. So, at the end of the day, the founders want the same thing and want to go in the same direction, according to interviewee E1 (E1, line 9).*

People often already know each other from previous employment relationships or a shared network. *We met each other in a course (F3, line 10).* It may also be that the founders are related to each other. For example, there are successful founding teams that are siblings, like GoStudent's brothers. Couples who want to start a business together are often advised against it, but that cannot be generalized, according to interviewee E1.

Often, you will find teams of two founders because all the risk is concentrated on one person with single founders, and coordination becomes increasingly tricky. In principle, it would be ideal if the skills in the founding team complemented each other. *Unfortunately, this does not work out so ideally. However, most of the time, it is someone from the circle of friends, a second person who is also good in the product, who is also from the industry, and that often does not complement each other well, according to interviewee E2 (E2, line 8).*

Influence of gender on the founding process

The interviewees pointed to studies and statistics and agreed that diversity in startup founding teams could positively contribute to success. Mixed start-up teams can approach the discussion process differently. However, the start-up process is often stereotyped, and female founders are often subject to prejudices. *With the softer role or more empathetic or anything else when a female member is inside. I just think that's so often not true. It's just a cliché, and in my opinion, it thrives on diversity. But if it's too diverse, especially at the beginning, you also have a problem. Because you have **uncertainty** on many sides, and you really need resilience, and you need to stick with it, and if the people are too diverse, they crumble away again (E2, line 12).*

In the medium term, success is higher when the team is diverse. However, it is common to find same-sex founding teams, i.e., only women or men, whereas mixed teams are less common. Gender does not influence the gender-specific composition of a founding team. *For me, gender was irrelevant. According to interviewee F2 (F2, line 14), it was more a question of professionalism. Co-founders are not selected according to their gender but their skills and how they complement each other. The issue of trust plays a central role. I think at the moment little value is placed on it by the founder, so someone who has an idea does not just say first I need now a woman specifically in the founding team, but as I said, I think that trust and the similar direction are critical (E1, line 13).*

The respondents agreed that gender did not influence the team constellation of the founding team. However, complementary skills and trust between the founders influence the composition of the founding team. *I always need someone who is hardcore in development and is a deep technician, and as you know, there are, unfortunately, fewer female candidates in this field (F3, line 12).* Therefore, specific individuals may not be eligible because of their lack of skills, but not primarily because of their gender.

Founding and risk taking

Women and men have relatively equal opportunities to start a business, especially in Austria. In Austria, there is relatively little start-up founding by either gender, as many other skilled jobs exist. *However, there are still more men than women founders, which I think is a big issue are a security in the foundation because you certainly have to include some years, which can also be very uncertain, especially when you found. And perhaps also, in general, the willingness to try something out, especially to try something new where you might not know where the whole*

thing might lead (E1, line 15). There are also enough men who do not want to start a business and prefer to look for a secure job.

The willingness to take risks is influenced by family planning, the network, and the environment. Many founding teams and international role models are male. According to the interviewees, female role models and women's networks could encourage more women to start up.

Having children and starting a family also play a role. For a particular time, you can no longer work full time. *At the same time, it is not a risk in that sense but rather blocks your plans for a certain time, according to interviewee F2 (F2, line 18).* The interviewees agreed that if there were more support for childcare and starting a family, this would positively impact the start-up process and the willingness to take risks, especially among women. *I'm also lucky that I have a feminist and very supportive partner, but if that partner isn't there, then our system doesn't allow it yet. Therefore, Interviewee F2 stated that personal **relationships** must change first. Otherwise, the female founders will not change much (F2, line 18).*

Women think through and name risks differently than men. *From my point of view, women think through processes more sustainably. They think things through more sustainably. In the sense of more long-term, they are more profound. They are precise (I1, line 18).* The sexes have different interests and characteristics, which often results in stereotypes. It has the disadvantage that women appear more risk-averse. The interview participants agreed that if a woman did not accept any risk or only a small one, she would not be a founder or entrepreneur. Women have a different approach, think more profoundly, and analyze processes differently than men. They get involved in the process and are not driven by quick success. It has the advantage that there are fewer failure rates among female founders. Women also always ask themselves about the benefits and the sense of their founding and question whether they are doing something good and meaningful. It certainly does not have to differ from the male idea or approach. However, consumer goods are more often invented by men, whereas women tend to look for products, ideas, and services more socially. These products can't be measured in numbers, sales, and returns as quickly as products that boost consumption. It must be for the society and environment, but not always of advantage.

The willingness to take risks also depends on the area in question. If one founder is the expert in one task area, the other founder may initially be more risk-averse in that area. *I'm also*

more of a person who takes risks and is perhaps more open. Since I look after topics like finance, I'm more of a risk-taker in this respect than my co-founder, who is in charge of IT (F3, line 16).

According to the female founders interviewed, the willingness to take risks is also related to how one grew up. *If you were always told that you could do something and no gender distinction was made, this positively impacts risk-taking. I don't think we are risk-averse because of how we grew up. We both grew up in families where no distinction was made between boys and girls, so that's maybe why we are more risk-averse (F2, line 16).*

Most start-ups are in the STEM field. This technical field is still predominantly male-dominated. It results in the perception that women start up much less. However, it is important to constantly question the connection between data, figures, and facts, according to interviewee I1. Women are increasingly interested in the STEM field, which will lead to a shift in the perception of women in the startup scene.

Investors' financing decisions

There are different types of investors. Impact investors are strongly content-driven and not purely profit-oriented. On the other hand, financial investors invest in startups with strong growth and market potential. Strategic investors are interested in startups that fit their own business. Family offices tend to invest for the long term and follow an *exit strategy*. It is a deliberate plan to dispose of an investment in a business or financial asset. Profitability and a reasonable dividend are the focus. Family and friends want the founders to be able to realize their potential. Investors want to *increase* their revenue, and startups offer a good opportunity because they bring in above-average returns. Investors have their areas and ideas in which start-ups they invest. However, the interview participants agree that the basis for investment is trust and sympathy between founders and investors. *We also believe that we got the round or got the money from the investors because in the end, we de facto met more often, and he also invests in people (F2, line 24).*

In the case of start-up investments and the case of business angels, these start-ups also support with their know-how, contacts, and financial resources. Angel investment is often a personal matter, and trust must first be built up. *Feedback, which we also had from our two angels, was that they also have their boxes, how such a startup should ideally tick, and of course the trust*

in the founder team itself, that we can also deal with the investment. Moreover, that we can also implement our goals, which we ideally also do in this time (F1, line 16).

Investment also depends on the founders, whether they have a clear vision and the potential to implement it. *In the recruitment area, we have a diversity problem, and there we have already implemented specific tools so that, for example, something is anonymized, you take out the bias, etc. The whole thing has not yet happened in the investment area because we are just at the awareness step (F2, line 24).*

Society is still subject to a particular bias, which means specific gender roles and stereotypical thinking are still present. This can also be seen in the investment process. Therefore, it will take some time until this bias problem is solved, according to interviewee F2. *I think these are often stereotypes that are created, it is not that this only affects women, but it is also perception. It is still an issue for everyone, and we still have it in Austria. Founders may still have fear and respect for founding (F3, line 18).*

Gender effects on financing decisions

According to the interviewees, team dynamics, how skills are distributed, and how the founding team is staffed play a key role. *People who have been in the field before or have already had the role of a founder have certain advantages. Investors look at whether they are ready to start something like this and want to achieve this success. There are many soft factors that investors look at. Of course, the competence of the founding team, i.e., the basic skills (F3, line 20).*

It can be more positive with mixed teams, combining different characteristics. Diversity makes it possible to combine different perspectives and approaches. The interviewees cite studies that show that mixed teams perform better. In the end, the investor wants his team to be successful. As to whether gender alone influences the financing decision of investors, the interviewees agree that this is not the case. *I would say that it has not contributed so much in our case, says one female founder interviewed (F1, line 18).*

Mutual sympathy and trust, on the other hand, influence financing decisions. *90% of angel investors in Austria are male. Men like to invest in men, unfortunately. It is not, unfortunately, but simply quite natural that one invests in similar things, thus in similar persons (E1, line 20).* Therefore, funding decisions are not based on gender but similar characteristics. More and more female lens investors are investing in mixed and female teams. Female investors can make a

positive contribution and offer female or mixed founder teams the opportunity to move into a role model role. *We are really in the phase where we need to support women, show and highlight them (I1, line 24).* All interview partners confirmed this statement.

Women are asked more about risks and less about opportunities. *We sometimes had the feeling that we had to provide more, i.e., more data, according to the experience of interviewee F2 (F2, line 26).* The focus of investors is often on finding out why the start-up could fail and not what opportunities there are and what the market situation looks like. As a result, women often have to work harder to convince an investor.

Information asymmetry between founders and investors

How much or which kind of information goes to the investor always depends on the start-up phase. Nevertheless, before this process occurs, the interviewees stated that trust has to be built up. *When you are in the initiation phase, where this trust-building phase is taking place, you naturally don't give out every detail of how your product works or what exactly you do in sales, etc. (E2, line 34).*

The investor does not have to have the same information as the founder himself. *On the one hand, you let the investors look in, and on the other hand, you do not want to tell them everything, at least not us (F2, line 40).* In the beginning, it is essential to agree on how much the investor wants to be informed. Updates occur about once a month, and the key figures and developments are presented. If there are process changes or other areas where the investor can contribute with know-how, he should be informed in more depth. In principle, however, the operational and strategic levels should be separated, as interviewee E1 explained.

In further phases, the discussions become more profound and the information more detailed as soon as the term sheet is negotiated. *When we have initial discussions, the exchange of information is still shallow. Nevertheless, logically, the more it comes to the investment, the more open you have to be, and very shortly before the investment, you open everything and show everything the investor wants to see (F3, line 26).* However, the interviewees agreed that it is usually best to approach the investor as openly as possible and work transparently. Because that consequently affects the long-term relationship positively. There are already templates for term sheets, and the process has become more transparent, according to interviewee E2.

Due diligence comes after the investor has entered and the preliminary agreement, i.e., the term sheet, has been signed. *Then you show the things in detail, and then they get on board, and there is no hiding and lying because that is also a legal problem (E2, line 34).* It is also helpful if you negotiate with one investor and several in parallel. *That also helps with the information asymmetry because then I see five things in parallel, and I educate myself along the way before I strike at an investor (E2, line 36).*

Gender has an indirect effect on information asymmetry because the exchange of information is closely linked to trust. Accordingly, if a founder and investor build trust more quickly, this can counteract information asymmetry. This forms the basis of good cooperation, and information is shared more easily. Gender, therefore, has an influence, as more similar people can build trust more quickly. Due to gender, many investors and founders come from the same network or have taken the same educational path. Therefore, women may have to work harder to attract male investors. *I always find it difficult because I have never done an investment round as a man, so I have no comparison. We sometimes had the feeling that we had to deliver more, i.e., provide more data (F2, line 26).*

Role of trust

The interviewees agree that trust is the basis of cooperation between investors and founders. Especially at the beginning of the early stage, when there is often no product, no turnover, and no feedback from the market, trust in the founding team plays a central role. *Of course, there are also some contractual rules, but clearly, some factors cannot be contractually regulated, which is why trust is essential (E1, line 22).* Trust in the founding team must exist because that is often the only thing there. *If the founding team is not perfect, nobody will invest in it because you need trust in the people (E2, line 25).* Trust is essential in every phase, but it is always a decision for the founding team in early-stage financing. There can always be difficulties, and for that, you need a founding team you can trust. Therefore, open communication and trust are essential so that any difficulties that arise are reported early on, and the investor can also get involved. Often such situations can strengthen the trust in each other. Lack of trust can lead to the investor checking up on or doubting the cooperation.

As interviewee E2 mentioned, in early-stage financing, trust can often be pushed into the background by the founders. There are many more start-ups with still too little capital. *As a result, founders are often happy to get an investor at all. It is vital to get to know each other*

very well before investing. The founders select the investors very specifically, meaning they can be just as choosy about whom they get money from (E2, line 24). Experienced founders or founders in their second round of funding look more closely at trust issues. They check the investor's background, how he works, if he is a good fit for the start-up, is on board in emergencies, and if they trust each other before the cooperation. *Especially early, early stage in the first round of financing, this is a topic where you have to discuss massively with the start-ups and say to them that you are looking at, for example, five investors in parallel. Do not just go with the first one. So the trust axis is somewhat negated (E2, line 31).*

The influence of gender on the trust-building process

Transparency, honesty, and keeping promises are essential factors in generating trust. *When we founded the company and talked about investors, I always thought we were fooling them. Nevertheless, that is not the case, and of course, it is much better that way (F1, line 22).* It is what interviewee F1 says, for whom honesty is a significant component in working with investors.

Gender influences trust formation, as people who are more similar to each other trust each other more quickly. In this context, similar characteristics, education, or a shared network can contribute to trusting certain people more rapidly. Similar characteristics, education, or a shared network can contribute to trusting certain people faster. Therefore, investors and founders with the same educational background or network may be more likely to like and trust each other. Frequently, one finds gender-specific associations in study courses or networks. Against this background, it can be seen that there are still predominantly networks for men or that the vocational training system is still strongly gender-specific. *I think that it is also an issue that we need more female investor managers because that is how we tick as humans. If people are similar to us, we immediately find them likable and trust them more (F2, line 36).* Diversity could help to counteract this attitude.

Trust does not fall from the sky, and trust needs time. According to the interviewee, it needs common experiences, and you have to give room for that (I1, line 10). The start-up must communicate its following challenges and goals in this process because this is the only way to build trust. Consequently, this builds the trust of the investor side, as they see that the start-up can handle it. The interviewees compare the process of getting to know each other, where trust is formed, like the period between engagement and marriage.

No founding team or start-up can be replicated and compared to each other, so trust must always be rebuilt. With this in mind, interviewee I1 developed an approach to building trust. This approach should show how the cooperation with the founders and investors works before the investment. The distribution of competencies or skills is an essential building block. Investors are interested in this in advance, bringing security to the investor side in early-stage financing, where there is often no product and few key figures yet. The approach of interviewee I1 is based on a predefined project. Start-ups are selected as usual scouting and then assigned a 15-20 hours project. This project results from the initial interview with the founders or can also be a question from the business plan. This individual project is consequently worked out together. The approach works so well for interviewee I1 because you get an impression of the collaboration and can consequently assess the opposite better. *In the 20 hours, you are so authentic because I ask something spontaneously, and then they also answer spontaneously. That is amazing, and at some point, you cannot pretend anymore (I1, line 14).* This project is compared to the engagement period and is intended to help the two groups get to know each other as well as possible and create trust.

Opportunities and challenges in the start-up scene

Both genders have the same opportunity to establish themselves in the start-up industry, especially in Austria. The interview participants agree that one of the main issues is the network. *It already starts with the team. There are fewer women in the technical field, which means there are fewer female founders in the technical field, and it is simply more challenging for them to find a male co-founder. At the same time, the lack of a network also means that I have fewer contacts with VCs or investors, which means I have fewer warm intros, I have a lower chance of getting an investment, according to interviewee F2 (F2, line 44).* Men grow into famous networks that have historically been around for a long time.

Some networks have made it their specific mission to support women. *I think it is one thing to create similarities, but especially when you have such a difference, you build bridges. I think that comes about through events or organizations like Female Founders or initiatives like that (F2, line 36).* According to all interviewees, there is a need to work on networks for women. Investors have their finger on the pulse of innovation and need to break through their processes. There are so many tools to make recruiting more diverse, according to interviewee F2.

I hope that the realization that you need to look differently for female-founded start-ups catches on. I mean, there are already so many things that investors are already doing, but not yet specifically with the background that they want to have more female founders or more founders with a different cultural background (F2, line 44).

There need to be more initiatives because the problem is multi-faceted. Companies, education, family, and the visibility of Roles Models have an influential role. There are already excellent female Role Models. Female founders who have exited serve as role models and often reinvest in start-ups and support other female founders in their start-up ventures. This needs to be shown much more to encourage others to start up. *This equal voice in public is something to work on (E2, line 48).* The interviewees agree that the development in recent years is evident, but it still needs to be worked on. *I have to say I do not find the challenges any more different than for any other founder on average (E2, line 38).* These subtle things mean a little more effort for women but are not an obstacle. Sometimes one also has an advantage over a woman, but many do not want to use this and insist on equal chances, according to interviewee E2.

Causal research would have to be carried out. Where are the causes, and who causes these causes? If you name this person or these groups or systems, you can start there and say how you can change it (I1, line 30). It is the view of interviewee I1, who also sees the state in a supporting role. *If we were to introduce a 30-hour week, both partners would have the opportunity to share childcare and pursue their work equally (I1, line 26).*

The challenges can often be derived from the mindset of society. *It is sometimes more like invisible challenges that are so between the lines. For example, that you do not trust someone to do something, that you do not sit at the top of the podium after all, that people are much more clueless who sit at the top of the podium and get the transparency (E2, line 40).* Women still have to fight against stereotyping and prejudices. *You often still run into headwinds to show women more present. I think that is also a bit of a cliché and my experience, but we have rope lines between men, and they do it as God gave, and they can do it. We do not have that so much in the professional world of women, where elbows are often extended (E2, line 40).*

One of the biggest problems is finding the right skilled workers and attracting the right talents. It reflects the working world in general. *If you already have the problem of finding someone in general and then paying attention to gender is often complicated (F3, line 34).* Diversity poses challenges for many start-ups, especially in the early stages.

C1: Role of the founder team

Investment decisions in the early phase are strongly influenced by the founding team, vision, and idea. The founders assume the role of owner and managing director, sometimes also employees.

C2: Composition and formation of the founding team

There are various ways in which founding teams come together, but finding a co-founder is often problematic, as the skills should complement each other. Often the founders come from the same network.

C3: Influence of gender on the funding process

For founders, gender does not influence the composition of a founding team. However, the interviewees agree that diversity can increase success and collaboration in the medium term.

C4: Founding and risk taking

Women appear more risk-averse as they name risks differently than men. Risk appetite is influenced by family planning, network, how one was raised, or one's prior knowledge.

C5: Investors' financing decisions

The basis for investment is trust and sympathy between founders and investors. Investment depends on the founding team, whether there is a clear vision and potential.

C6: Gender effects on financing decisions

Gender has no direct influence on funding decisions. The dynamics in the team, the distribution of competencies, and the personnel composition of the founding team play an essential role. It can be more favorable for mixed teams to combine different characteristics. Decisions are indirectly influenced by mutual sympathy and trust, which is often higher among similar people.

C7: Information asymmetry between founders and investors

The investor does not have to have the same level of information as the founding team. In the trust-building phase before the investment, the information to be shared is often considered in more detail.

C8: Role of trust

Trust is the basis of cooperation between investors and founders. Especially in the early phase, when there is often no product, no sales, and no feedback from the market.

C9: The influence of gender on the trust-building process

Transparency, honesty, and keeping promises are essential factors in building trust. It takes several meetings or common tasks that are mastered to build trust in the long term.

C10: Opportunities and challenges in the startup scene for women

Women in the startup industry, especially in Austria, have the same opportunities to start a business. The interviewees stated that one of the main issues is the network. There needed to be more female role models and initiatives in this area.

Figure 6: Analysis of the interviews

9 Discussion

This chapter discusses all the researched, compiled, and recorded results in this work. In order to investigate the influence of the gender composition of a founding team on the financing process of a startup in the early stages, experts, founders and investors were interviewed using qualitative research. An interview guide was created, and a total of six people were interviewed. The prerequisite of the interview partners was to be actively involved in the DACH region as an industry expert, startup founder, or investor.

It was assumed that the founding team played an essential role in the early stages. The *results* could confirm this expectation. In the initial phase, the founding team takes on the role of owner and managing director, sometimes also employees. Often, a product is not even available at this early stage. Therefore, investment decisions in this phase are strongly influenced by the founding team, its vision, and its idea.

Start-ups are predominantly in the technical field. It is still male-dominated. Therefore, the diversity gap can also be derived (Crunchbase 2019). It results in the problem that there are still far too few women in STEM fields and startups (Nicoud 2021). There are several ways in which startup teams come together. The composition of the founding team or the search for a co-founder often proves problematic in the initial phase. It is ideal if the founders' competences / skills complement each other. However, the founding teams often form from the same network. Among the founders, gender does not influence the composition of the founding team. However, respondents agree that diversity can increase success and collaboration in the medium term. In group learning, diversity in the team is one of the most important cornerstones. Knight (1999) hypothesizes that diversity leads to more significant differences in ideas, creativity, and innovation, thus improving team performance (Usher/Barak 2020).

The gender of individuals in decision-making positions can affect the capital structure and financing, as there are differences in lending and risk aversion, or companies founded by a particular gender may receive different amounts of capital (Cassar 2004). According to interview participants, women name risks differently than men and are often asked about existing risks rather than opportunities. The results show that women are perceived as risk-averse, even though they are founders. One possible explanation whereby risk-taking perceptions are influenced is by family planning, network, type of upbringing, and one's field of expertise.

The financing decisions of investors depend very much on the founding team in the early stages. The first thing the investor does is make sure that there is a clear vision and potential for implementation. The basis for investment is trust and sympathy between founders and investors. Investors sometimes make decisions, especially in the early stages, due to the lack of data based on their perception of prominent characteristics (Kanze et al., 2018). Personal characteristics and professional expertise in financing situations can matter. A personal characteristic that the founder and investor share, such as a common ethnicity, can reduce the investor's cost of finding, vetting, and monitoring the founder. It can be achieved, among other things, through greater trust resulting from shared personal characteristics (Bengtsson/Hsu 2010).

The dynamics in the team, the distribution of competencies, and the personnel composition of the founding team play an essential role. It leads to the assumption that this tends to positively affect mixed teams, as they can combine different characteristics. Indirectly, decisions are influenced by mutual sympathy and trust, which is often higher among similar individuals. Thus, gender has some influence on funding decisions. Trust counteracts information asymmetry. However, it takes time for this to be formed. Trust must be built to reduce potential agency conflicts between venture capitalists and entrepreneurs. Tools and mechanisms, such as deal flow, screening, approval, structuring, and post-investment activities, counteract information asymmetry (Wright/Robbie 1998). Joint projects or solving difficulties can build trust. The investor does not need to have the same level of information as the founding team. Prior to investment, more careful consideration is given to what information is shared during the trust-building phase. In later stages, information sharing is negotiated in the term sheet.

The results have shown that trust is the basis of cooperation between investors and founders. Especially in the early stages, when there is often no product, no revenues, and no feedback from the market yet. Transparency, honesty, and keeping promises is critical factor in building trust. It takes several meetings or joint tasks mastered to build trust in the long run.

In summary, startups are essential for a country's economy (Nicoud 2021). However, the numbers show a diversity problem in the startup industry. As a result, an economy fails to realize its full potential. Women are founding startups in different fields than men. It is found that social goals are important to women when starting up.

Consequently, it has positive effects on a regional community (Berger/Kuckertz 2016). However, it can be stated that there are the same opportunities for women in the startup industry, especially in Austria, to found a company. However, the interview participants agree that one of the main problems is the network. More female role models and initiatives in this area are called for.

10 Conclusion

The research results from the literature and the interviews of the participants allow the conclusion that in early-stage financing of start-ups, the founding team is the essential element. For the founders and investors, the gender composition of a start-up founding team does not play a direct role. Co-founders often come from the same network and are selected based on complementary skills. However, it is undisputed that diversity in the founding team can help achieve success in the long term. Early-stage financing decisions are based primarily on the founding team, as facts and figures are often unavailable. Investors often make decisions based on perceptions of apparent characteristics, such as gender, because early-stage data is still scarce. Common characteristics can help build trust more quickly. Trust in the founders, as well as in their vision and potential to realize it, are crucial for investment decisions. Trust between founders and investors is the basis of any financing decision. Research has shown that it takes time to build trust.

It has been proven that the balance between start-ups and investors is uneven. There are far too many start-ups with still too little funding. Start-ups may go with the first best when choosing investors in the process. Holding several investor meetings can counteract information asymmetry. The unequal distribution of information can be counteracted by building trust. Deal flow, screening, multiple meetings, and joint projects or solving difficulties together can build trust and reduce agency conflicts between venture capitalists and entrepreneurs. Trust is a solution approach to counteract the agency problem. Trust takes time to build and can counteract the information asymmetry between founders and investors. In principle, trust is formed more easily between people who share obvious characteristics, such as gender. The gender-specific composition could therefore contribute positively to building trust and thus counteracting the agency problem.

It should be noted that the available figures on start-ups must always be examined more closely. The start-up industry is still male-dominated, as start-ups often come from the tech sector. There are generally still too few women interested in the STEM field. Even more female role models, initiatives, and support, especially for early-stage funding, could make a positive contribution.

The main problem in funding decisions is the network. The evaluation showed that women often make more effort to achieve the same goal. Further, there are still too few networks for women. In general, however, it can be said that there are the same opportunities for women as for men and that no obstacles are deliberately put in their way.

In summary, it can be said that gender influences the funding process of a start-up in the early stages. Gender affects the network, which is more available for men, and the trust, which is available more quickly with similar people and is the basis of decisions in early-stage financing.

11 Limitationen

It must be taken into account that this research only dealt with startups in the early stage. If other stages are included, the results regarding gender composition may differ. Therefore, a recommendation for further research is to conduct the same study for startups in further stages to determine what influence the gender composition has in terms of funding decisions there. Another option would be to survey male business angels. Unfortunately, it was impossible to establish contact and interview with different business angels despite increased outreach. The same research could be conducted with the inclusion of male investors.

12 Reference

- Ali, Muhammad/Isabel Metz/Carol T. Kulik (2007): Workforce gender diversity: Is it a source of competitive advantage?, in: *The University of Melbourne*, S. 1–13.
- Angel Investor (2020): Investopedia, [online]
<https://www.investopedia.com/terms/a/angelinvestor.asp> [abgerufen am 16.02.2022].
- Ain, Qurat Ul/Xianghui Yuan/Hafiz Mustansar Javaid/Muhammad Usman/Muhammad Haris (2020): Female directors and agency costs: evidence from Chinese listed firms, in: *International Journal of Emerging Markets*, Bd. 16, Nr. 8, S. 1604–1633, [online] doi:10.1108/ijoem-10-2019-0818.
- Austrian Institute of Technology (2021): Verteilung von Start-ups in Österreich nach Geschlecht der Gründer Stand Herbst 2020, [online] Zitiert nach statista.com.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/696535/umfrage/start-ups-in-oesterreich-nach-geschlecht-der-gruender/> [accessed on 07.11.2021].
- Austrian Startup Monitor 2018 (o. D.): Austrian Institute of Technology, [online]
https://austrianstartupmonitor.at/wp-content/uploads/2019/01/Austrian-StartupMonitor2018_EN_13MB.pdf [accessed on 14.12.2021].
- Austrian Startup Monitor 2020 (2021): Austrian Startup Monitor 2020, [online]
<https://austrianstartupmonitor.at/wp-content/uploads/2021/05/Austrian-Startup-2020.pdf> [accessed on 27.11.2021].
- Bengtsson, Ola/David H. Hsu (2010): How Do Venture Capital Partners Match with Startup Founders?, in: *SSRN Electronic Journal*, S. 1–34, [online] doi:10.2139/ssrn.1568131.
- Berger, Elisabeth S.C./Andreas Kuckertz (2016): Female entrepreneurship in startup ecosystems worldwide, in: *Journal of Business Research*, Bd. 69, Nr. 11, S. 5163–5168, [online] doi:10.1016/j.jbusres.2016.04.098.
- Boyarchenko, Svetlana I. (2021): Life cycle of startup financing, in: *SSRN Electronic Journal*, S. 22, [online] doi:10.2139/ssrn.3835495.

- Bundesverband Deutsche Startups e. V. (o. D.): Nie war mehr möglich, Deutscher Startup Monitor 2021, [online] https://deutschestartups.org/wp-content/uploads/2021/10/Deutscher-Startup-Monitor_2021.pdf [accessed on 07.11.2021].
- Cassar, Gavin (2004): The financing of business start-ups, in: *Journal of Business Venturing*, Bd. 19, Nr. 2, S. 261–283, [online] doi:10.1016/s0883-9026(03)00029-6.
- Cassion, Christopher/Yuhang Qian/Constant Bossou/Margareta Ackerman (2021): Investors Embrace Gender Diversity, Not Female CEOs: The Role of Gender in Startup Fundraising, in: *Santa Clara University*, S. 1–20.
- Deutscher Social Entrepreneurship Monitor 2019 (o. D.): Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland e. V., [online] <https://www.send-ev.de/wp-content/uploads/2021/03/DSEM2019.pdf> [abgerufen am 07.11.2021].
- Diekmann, A. (2007) Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden Anwendungen, Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, Hamburg.
- Eagly, Alice H. (2007): Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions, in: *Psychology of Women Quarterly*, Bd. 31, Nr. 1, S. 1–12, [online] doi:10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x.
- Escalfoni, Rafael/Mônica F. Da Silva/Jonice Oliveira (2020): Analyzing Social Relations in Startup Ecosystems, in: *XVI Brazilian Symposium on Information Systems*, S. 1–25, [online] doi:10.1145/3411564.3411617.
- Europe's start-up ecosystem: Heating up, but still facing challenges (2020): McKinsey & Company, [online] <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/europes-start-up-ecosystem-heating-up-but-still-facing-challenges> [accessed on 24.11.2021].
- Female Founders Monitor (2018): Deutsche Startups e.V., [online] https://deutschestartups.org/wp-content/uploads/2019/05/Female_Founders_Monitor_2018_finale_Version__2_.pdf [accessed on 27.11.2021].

- Female Founders Monitor (2020): Bundesverband Deutsche Startups e.V. [online] <https://femalefoundersmonitor.de/wp-content/uploads/FemaleFoundersMonitor2020.pdf> [accessed on 27.11.2021].
- Fine, Cordelia/Victor Sojo/Holly Lawford-Smith (2019): Why Does Workplace Gender Diversity Matter? Justice, Organizational Benefits, and Policy, in: *Social Issues and Policy Review*, Bd. 14, Nr. 1, S. 36–72, [online] doi:10.1111/sipr.12064.
- Franken, Robert (2017): Diversity in Startups, Zukunftsinstitut, 2017, [online] <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/diversity-in-startups/> [accessed on 22.07.2021].
- Garcia Martinez, Marian/Ferdaous Zouaghi/Teresa Garcia Marco (2016): Diversity is strategy: the effect of R&D team diversity on innovative performance, in: *R&D Management*, Bd. 47, Nr. 2, S. 311–329, [online] doi:10.1111/radm.12244.
- Graber, Fabian (2019): Startup sucht Investor: Die Hürden auf dem Weg zu frischem Geld, brutkasten, [online] <https://brutkasten.com/startup-sucht-investor-frisches-geld-huerden/> [accessed on 06.10.2021].
- Grummer, Jan-Menko/Jan Brorhilker (2013): So wählen Investoren ihre Investments, Business Insider, [online] <https://www.businessinsider.de/gruenderszene/allgemein/investoren-beteiligungswurdigkeit/> [accessed on 06.10.2021].
- Gwele, N.S. (2009): Diversity management in the workplace: beyond compliance, in: *Curationis*, Bd. 32, Nr. 2, S. 4–10, [online] doi:10.4102/curationis.v32i2.899.
- Hassell, Julia von (2015): Wie Start-ups einen guten Venture Capital Investor finden, deutsche-startups.de, [online] <https://www.deutsche-startups.de/2015/08/11/wie-start-ups-einen-guten-venture-capital-investor-finden/> [accessed on 06.10.2021].
- Hofmann, Alex (2012): So finden Gründer den richtigen Investor, Business Insider, [online] <https://www.businessinsider.de/gruenderszene/allgemein/investor-finden-venture-capital/> [accessed on 06.10.2021].
- Hohl, Lennard/Peter M. Bican/Carsten C. Guderian/Frederik J. Riar (2021): Gender Diversity Effects in Investment Decisions, in: *The Journal of Entrepreneurship*, Bd. 30, Nr. 1, S. 134–152, [online] doi:10.1177/0971355720974821.

- Hoisl, Barbara (2013): Startup-Stuttgart.de | Finanzmodell für Startups - Vorgehensweise für die Gewinn- und Verlustrechnung, Startup-Stuttgart.de, [online] <https://startup-stuttgart.de/finanzmodell-fur-startups-vorgehensweise-guv/> [accessed on 06.10.2021].
- Hussy, Walter/Schreier, Margrit/Echterhoff, Gerald: Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor, 2. Auflage, Berlin/Heidelberg, 2013.
- Kaczmarek, Joel (2013): Welcher Investor ist der richtige?, Business Insider, [online] <https://www.businessinsider.de/gruenderszene/allgemein/investor-finden/> [accessed on 06.10.2021].
- Kanze, Dana/Laura Huang/Mark A. Conley/E. Tory Higgins (2018): We Ask Men to Win and Women Not to Lose: Closing the Gender Gap in Startup Funding, in: *Academy of Management Journal*, Bd. 61, Nr. 2, S. 586–614, [online] doi:10.5465/amj.2016.1215.
- Kiel, Geoffrey C./Gavin J. Nicholson (2003): Board Composition and Corporate Performance: how the Australian experience informs contrasting theories of corporate governance, in: *Corporate Governance*, Bd. 11, Nr. 3, S. 189–205, [online] doi:10.1111/1467-8683.00318.
- Knight, Don/Craig L. Pearce/Ken G. Smith/Judy D. Olian/Henry P. Sims/Ken A. Smith/Patrick Flood (1999): Top management team diversity, group process, and strategic consensus, in: *Strategic Management Journal*, Bd. 20, Nr. 5, S. 445–465.
- Krajcik, Vladimir/Ivo Formanek (2015): Regional Startup Ecosystem, in: *European Business & Management*, Bd. 1, Nr. 2, S. 14–18, [online] doi:10.11648/j.ebm.20150102.12.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). Interviews : learning the craft of qualitative research interviewing (2nd ed.). Los Angeles : Sage Publications. Retrieved from <http://lib.ugent.be/catalog/rug01:001965280>
- Lontzek, Bastian/Verena McIntosh (2019): Herausforderungen und Chancen von Startups bei der Erstfinanzierung, in: *WiSt - Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, Bd. 48, Nr. 12, S. 58–60, [online] doi:10.15358/0340-1650-2019-12-58.

- Macmillan, Ian C./David M. Kulow/Roubina Khoylian (1989): Venture capitalists' involvement in their investments: Extent and performance, in: *Journal of Business Venturing*, Bd. 4, Nr. 1, S. 27–47, [online] doi:10.1016/0883-9026(89)90032-3.
- Mayer, Horst Otto (2004): Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung, 2.
- Mayring, P. (2000). *Qualitative Content Analysis*. Retrieved from <http://www.zuma-mannheim.de/research/en/methods/textanalysis/>
- Mayring, P. (2014). Qualitative Content Analysis Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution. Retrieved from www.beltz.de
- Mayring, P. (2015). Qualitative Content Analysis: Theoretical Background and Procedures. In A. Bikner-Ahsbahr, C. Knipping, & N. Presmeg (Eds.), *Approaches to Qualitative Research in Mathematics Education: Examples of Methodology and Methods* (pp. 365–380). Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9181-6_13
- Metzger, Georg (2015): Deutschland einig Gründerland? Mitnichten! Ein Bundesländervergleich, KfW RESEARCH, [online] <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2015/Fokus-Nr.-111-November-2015-Deutschland-einig-Gründerland.pdf> [accessed on 06.10.2021].
- Misoch, Sabina (2015): Qualitative Interviews. Walter de Gruyter GmbH, Berlin.
- Misoch, Sabina (2019): Qualitative Interviews. 2. Aufl. Walter de Gruyter GmbH, Berlin.
- Morazzoni, Marta/Sy Andrea (2021): Female Entrepreneurship, Financial Frictions and Capital Misallocation in the US, in: *Barcelona School of Economics*, S. 1-75.
- Nicoud, Eugenie (2021): Female founders - eine rentable Investition in die Zukunft, Smart-up, [online] <https://hub.hs-lu.ch/smart-up/2021/04/26/female-founders-eine-rentable-investition-in-die-zukunft/> [accessed on 22.07.2021].
- Nikiforova, Svetlana (2018): The study of the correspondence of marketing instruments to the stages of the start-up life cycle, in: A.D. Abramov/V. Murgul (Hrsg.), *MATEC Web of Conferences*, Bd. 239, S. 1–9, [online] doi:10.1051/matecconf/201823907004.

- Nuria Reguera Alvarado, Joaquina Laffarga Briones and Pilar de Fuentes Ruiz (2011). Gender diversity on boards of directors and business success. *Investment Management and Financial Innovations*, 8(1-1).
- Rigg, Clare/John Sparrow (1994): Gender, Diversity and Working Styles, in: *Women in Management Review*, Bd. 9, Nr. 1, S. 9–16, [online] doi:10.1108/09649429410050971.
- Rocha, Vera/Mirjam Praag (2020): Mind the gap: The role of gender in entrepreneurial career choice and social influence by founders, in: *Strategic Management Journal*, Bd. 41, Nr. 5, S. 841–866, [online] doi:10.1002/smj.3135.
- State of European Tech 2019 (o. D.): Atomico, [online] <https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/diversity-inclusion/article/state-diversity-european-tech/> [accessed on 26.11.2021].
- Szarek, Joanna/Jakub Piecuch (2018): The importance of startups for construction of innovative economies, in: *Przedsiębiorczość Międzynarodowa*, Bd. 4, Nr. 2, S. 69–78, [online] doi:10.15678/pm.2018.0402.05.
- TechCrunch is now a part of Verizon Media (2020): TechCrunch, [online] https://techcrunch.com/2020/11/09/startup-fundraising-is-the-most-tangible-gender-gap-how-can-we-overcome-it/?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAAIW0HxNfS6skFdoaC5tBpxZeevI7mNk3wgLt_sTi1lHSpbZIFv4kxWK59UIMUF4JL0l0LUd2SnsUHTG0IEWBhflWcTfvyqHDJ23YtHQO5MpucRI8x9gKdVJVJ4hTvaHy5PXoVc52Xm5r_kLMUULYwMjnwI65JlzT8zslX_ofCs [accessed on 12.09.2021].
- Usher, Maya/Miri Barak (2020): Team diversity as a predictor of innovation in team projects of face-to-face and online learners, in: *Computers & Education*, Bd. 144, S. 103702, [online] doi:10.1016/j.compedu.2019.103702.
- Wright, Mike/Ken Robbie (1998): Venture Capital and Private Equity: A Review and Synthesis, in: *Journal of Business Finance*, Bd. 25, Nr. 5 & 6, S. 521–570, [online] doi:10.1111/1468-5957.00201.

13 Appendixes

1	Abstract.....	ii
2	Interview guideline	iii
3	Expert interviews	v

Zusammenfassung

Diese Arbeit untersucht den Einfluss der geschlechtsspezifischen Vielfalt eines Gründerteams auf die Finanzierungsprozesse eines Start-ups in der Frühphase. Das Ziel dieser Untersuchung war es, die Unterschiede zwischen gemischten Gründerteams, d.h. zwischen Männern und Frauen, und homogenen Gründern, d.h. nur Männern oder nur Frauen im Gründerteam, herauszufinden. Die Arbeit wendet theoretische und empirische Ansätze an um aufzuzeigen, welche geschlechtsspezifischen Unterschiede bestehen und wie sich diese in Folge auf die Finanzierungsprozesse auswirken. Die wichtigsten Schlussfolgerungen sind, dass die Dynamik im Team, die Verteilung der Kompetenzen und die personelle Zusammensetzung des Gründungsteams eine wesentliche Rolle spielen. Diese führt zu der Annahme, dass sich dies tendenziell positiv auf gemischte Teams auswirkt, da sie unterschiedliche Eigenschaften kombinieren können. Entscheidungen werden durch gegenseitige Sympathie und Vertrauen beeinflusst, das bei ähnlichen Personen oft höher ist. Dies wirkt sich folglich positiv auf die Finanzierungsentscheidung eines Investors aus. Das Geschlecht hat somit einen gewissen Einfluss auf Finanzierungsentscheidungen.

Stichwörter: Start-ups, Geschlechtervielfalt, Gründerteam, Finanzierungsprozess

Abstract

This paper investigates the impact of gender diversity of a founding team on the financing processes of a start-up in the early stage. This research aims at determining the differences between mixed founder teams consisting of men and women and homogeneous founders, i.e., men or women only. The paper applies theoretical and empirical approaches to show which gender differences exist and how they affect the financing processes. The main conclusions are the dynamics in the team, the distribution of competencies, and the personnel composition of the founding team play an essential role. It leads to the assumption that this tends to positively affect mixed teams, as they can combine different characteristics. Decisions are influenced by mutual sympathy and trust, which are often higher among similar individuals. Consequently, this has a positive effect on the financing decision of an investor. Thus, gender has some influence on funding decisions.

Keywords: Start-ups, gender diversity, founder team, funding process

2 Interview guideline

- Gesprächsdauer: 30-45 Minuten via MS Teams oder GoogleMeets
- Einwilligung zur Aufzeichnung des Gespräches: Ja O Nein O
- Informationen werden vertraulich behandelt.
- Das Gespräch wird anonymisiert und transkribiert.

Titel der Masterarbeit:

How does the gender diversity of a founder team influence the funding processes of an early stage start-up? - Evidence based on interviews of founders and experts of the start-up ecosystem in the German-speaking area.

Das übergeordnete Ziel der Masterarbeit ist es zu untersuchen, wie sich die geschlechtermäßige Zusammensetzung von Gründerteams auf die Finanzierungsprozesse eines Start-ups in der Frühphase auswirkt. Die Forschung basiert auf einer Literaturrecherche, Dokumentenanalyse und Experteninterviews.

Einleitungsfragen

1. Welche Position hast du und welche Tätigkeiten fallen in deinen Zuständigkeitsbereich?
2. Welche Dienstleistung/welches Produkt vertreibt ihr?
3. Wie würdest du deinen täglichen Arbeitsablauf in der Organisation beschreiben?

Hauptteil

Geschlecht und Gründung eines Start-ups

4. Was ist die Rolle eines Gründerteams eines Start-ups?
 - a. Kannst du ein Beispiel nennen?
5. Wie wurden die am besten geeigneten Mitgründer für die Bildung deines Gründungsteams ausgewählt?
 - a. Kannst du ein Beispiel nennen?
6. Welche Rolle spielte das Geschlecht im Gründungsprozess?
 - a. Warum gründen Frauen anders als Männer?
7. Wie unterscheidet sich Männer und Frauen im Bereich der Risikobereitschaft?
 - a. Warum unterscheiden sie sich?

Informationsasymmetrie bei Finanzierungsentscheidungen

8. Warum entscheiden sich Investoren für die Finanzierung eines Start-ups?
 - a. Warum ist das Gründerteam wichtig?
9. Warum spielt die geschlechtsspezifische Zusammensetzung eines Gründerteams eine Rolle bei den Investitionsentscheidungen der Investoren?
 - a. Kannst du ein Beispiel aus eigener Erfahrung nennen?
 - b. Gab es Situationen wo das Geschlecht eine Rolle gespielt hat?
10. Welche Rolle spielt das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren?
 - a. Warum ist das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren relevant?
11. Wie kann Vertrauen zwischen Investoren und Gründern geschaffen werden?
 - a. Kannst du ein Beispiel nennen?
12. Wie kann die Informationsasymmetrie zwischen Gründern und Investoren minimiert werden?
 - a. Welche Informationen brauchen Investoren von Gründern?

Abschlussfragen

14. Welche Herausforderungen siehst du noch in der Startup-Branche?
 - a. Warum gibt es Herausforderungen in der Startup-Branche?

3 Expert interviews

E1 – Interview partner; **A** - Interviewer

Place: Interview in person; **Date:** 06.01.2022; **Duration:** 25:32 mins

1	A: Liebe Laura! Herzlichen Dank nochmals, dass du dir die Zeit nimmst um mit mir dieses Interview zu führen. Wie du bereits aus meiner Email entnehmen konntest ist es das übergeordnete Ziel meiner Arbeit zu untersuchen, wie sich die geschlechterspezifische Zusammensetzung von Gründerteams auf die Finanzierungsprozesse eines Start-ups in der Frühphase auswirkt. Dafür habe ich ein Leitfadeninterview vorbereitet. Die Fragen habe ich dir per Email zugesendet gehabt. Kamen deinerseits noch irgendwelche Unklarheiten oder Fragen auf die du mir vorab noch stellen möchtest?
2	E1: Nein, bei mir ist so weit alles klar.
3	A: Super, dann würde ich nun gerne mit der ersten Frage beginnen. Und zwar würde ich dich bitten deine Position bei der aaia vorzustellen und mir kurz zu erläutern welche Tätigkeiten in deinen Zuständigkeitsbereich fallen?
4	E1: Die Austrian Angels Association ist das österreichische Netzwerk für Angel Investoren und wir haben über 200 Mitglieder und wir unterstützen die Mitglieder entlang ihrer Karriere als Business Angels in unterschiedlichen Bereichen. Und in diese Bereiche fallen auch meine Tätigkeitsfelder als Geschäftsführerin der aaia. Unsere fünf großen Bereiche sind Events, also wir veranstalten regelmäßig Events um unsere Investoren zu vernetzen und vernetzen Investoren mit Startups und bilden Investoren aus. Setzen uns politisch, also als Interessensvertretung ein, für Investor:innen ein und haben auch internationale Eventreihen wo wir international Angelinvestoren verknüpfen und meine Aufgabe ist es das ganze Konstrukt strategische nach vorne zu leiten, zu bringen, auszubauen, mein Team zu unterstützen und die aaia weiterzuentwickeln.

5	A: Wie würdest du deinen täglichen Arbeitsablauf in der Organisation beschreiben? Kurz hast du es schon angeschnitten, aber vielleicht könntest du hier noch etwas ergänzen.
6	E1: Mein Arbeitsablauf besteht darin, dass ich mich in den fünf verschiedenen Feldern regelmäßig aufhalte und unterstütze das Team in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen. Zudem habe ich sehr viele repräsentative Aufgaben der aaia und bin regelmäßig auf Events, bin auf eigenen oder auf Partner Events unterwegs, treffe Partner, Sponsoren, Mitglieder, also sehr viel direkter Kunden und Partnerkontakt kommt zu dem dazu.
7	A: Vielen Dank für den ersten Einblick in dein Tätigkeitsfeld. Nun möchte ich gerne überleiten zu dem Hauptteil. Dieser beschäftigt sich im ersten Teil mit dem Geschlecht und der Gründung eines Start-ups und hier würde mich als erstes interessieren, was ist die Rolle eines Gründerteams eines Start-ups und dem zu Folge kannst du hier ein konkretes Beispiel dazu nennen?
8	E1: Die Rolle im Startup des Gründerteams ist, also die kommen erst mit der Idee und sind die ersten die die Idee hatten und die die Firma gründen und gerade in der frühen Phase sind die Gründer das essenzielle asset des Startups und es gibt eigentlich gar nicht viel mehr als die Gründer und auch die Investoren in der frühen Phase investieren in das Gründerteam und das ist das wichtigste asset und eigentlich auch das einige was da ist. Und die Gründer sind auch sehr, sehr wichtig, dass sie die Vision haben und auch das Knowhow haben wie sie das Startup voranbringen können und eben zumindest die ersten Schritte setzen können. Ja ich glaub das waren eh schon einige Beispiele oder sollen es noch konkreter werden?

	A: Nein super, das deckt für mich die Frage schon relativ gut ab. Als nächstes stellt sich für mich dann die Frage, wie werden die am besten geeigneten Mitgründer für die Bildung eines Gründungsteams ausgewählt? Und kannst du dazu ein Beispiel nennen?
9	E1: Über die Frage kann man sich streiten. Prinzipiell wenn man sich auch sehr erfolgreiche Gründerteams anschaut, beispielsweise GoStudent sind Brüder, die Gründer von Revolut sind auch Brüder. Es werden Pärchen immer wieder als NO-GO genannt, wo man sich auch darüber streiten kann. Also wichtig ist auf jeden Fall, dass das Vertrauen da ist mit den Gründern. Man verbringt sehr viel Zeit miteinander und das sollte wirklich eine Basis da sein, die jetzt aber nicht auf Familienverhältnisse oder jahrelange Freundschaft beruhen muss prinzipiell. Man kann sich auch auf der Uni kennen lernen, man kann auch aufgrund der Basis von Skills sich auswählen. Das Wichtigste ist eigentlich wirklich, dass die gleiche Vision verfolgt wird. Also, dass die Gründer am Ende des Tages das gleiche wollen und auch in die gleiche Richtung wollen. Und ideal wäre natürlich, wenn sich die Skills im Gründerteam ergänzen, das heißt beispielsweise, dass vielleicht ein Wirtschaftsstudent mit einem der eher eine technische Ausbildung hat zusammenarbeitet, das wäre natürlich der ideale Fall und dass sie sich gegenseitig ergänzen. Und grundsätzlich sollte man wirklich 10 Jahre miteinander intensiv arbeiten können, weil was nicht ideal ist, ist wenn sich das Gründerteam aufsplittet, speziell in den ersten 1, 2, Jahren, wenn die Richtungen auseinandergehen.
10	A: Und glaubst du, dass es grundsätzlich eher so ist, dass das Team sich vorher schon bildet und dann erst auf die Idee kommt und diese Idee dann verfolgt oder dass die Idee schon da ist und man sagt dann erst OK jetzt such ich mir eine CO-Founder oder Gründer dazu? Oder kann man das nicht so sagen?

11	E1: Das ist auch sehr unterschiedliche. Ich glaube es gibt einige Teams oder speziell auch zweiter Teams die sich selbständig machen wollen, Ideen suchen, ausprobieren, validieren und immer weitergehen gehen, aber von Anfang an schon zu zweit oder in dreier Teams sind. Also dass es eine fixe Gruppe ist, also es gibt eben die Möglichkeit das eine Person eine Idee hat und sich gezielt Personen sucht die mitgründen oder eine Gruppe die generell einfach gründen wollen und sich dann Personen sucht, die dazu passen.
12	A: Und in dem ganzen Prozess, welche Rolle spielt das Geschlecht im Gründungsprozess?
13	E1: Ich glaube aktuell wird wenig Wert von dem Gründer daraufgelegt, also jemand der eine Idee hat sag nicht gerade als erstes ich brauche jetzt eine Frau gezielt die im Gründerteam dabei ist, aber wie gesagt glaube ich, dass Vertrauen und Sympathie und die ähnliche Richtung wichtiger sind. Es kann sich auch sicherlich so bilden, aber ich glaube nicht, dass aktuell speziell darauf Wert draufgelegt wird. Denn auch von weiblichen Teams wird auch relativ selten Wert daraufgelegt, dass sie sich einen Mann ins Team holen müssen. Ich glaube aber, dass es langfristig sehr viel Erfolgreicher sein kann, wenn einfach ein gemischtes Team von Anfang an da ist, also nicht nur ein rein weibliches oder ein rein männliches. Also ich glaube auch am Ende des Tages, sieht man auch in Statistiken, dass gemischte Teams erfolgreicher sein können, gerade auch langfristig.
14	A: Wenn wir auch gerade bei den Unterschieden von Männern und Frauen sind. Es ist ja so, dass das jeweilige Geschlecht bereits unterschiedliche Merkmale oder Charakteristiken von Haus aus mitbringen. Und da würde mich interessieren, wie unterscheiden sich Männer und Frauen im Bereich der Risikobereitschaft? Da ja Startups sehr risikoreich sind und kann man hier Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennen?

15	E1: Ich glaube auf jeden Fall, auch wenn man sich die Zahlen ansieht von weiblichen und männlichen Gründen speziell in Österreich, würde ich sagen, gibt es eine relativ ausgeglichene und für beide Geschlechter relativ gleiche Chancen zu gründen. Jedoch gründen trotzdem viel mehr Männer als Frauen, was glaub ich auf jeden Fall ein großes Thema ist sind die Sicherheit bei der Gründung, da man sicherlich einige Jahre auch einrechnen muss, die auch sehr unsicher sein können, gerade wenn man gründet. Und vielleicht auch generell die Bereitschaft etwas auszuprobieren, speziell auch etwas Neues auszuprobieren wo man vielleicht auch nicht weiß wohin das ganze vielleicht führt. Also auch gerade von der Investmentseite sieht man auch einen riesen Unterschied bei finanziellen Investments geht und am Ende des Tages ist ein Startup auch ein finanzielles Investment von dem Gründerteam, denn die investieren ihre Zeit und die Zeit ist am Ende wieder Geld Wert und man verdient auch in den ersten 1, 2, 3 Jahren relativ wenig bzw. fast gar nichts, vor allem auch wenn das Startup nicht in die gewünschte Richtung geht. Dem muss man sich bewusst sein. Was unterscheidet sich noch? Ich glaube schon, dass es aktuell noch einen gewissen Bias gibt, weil es viel männliche Gründerteams als Role Models herum sind und vielleicht auch, dass mehr quasi unter Männern sich herumspricht beispielsweise auf der Uni, wen man sagt: „Hey ich möchte gründen? Bist du dabei?“. Diese werden vielleicht eher mit anderen Männern gründen, dadurch, dass vielleicht auch wieder mehr Sympathie oder mehr Vertrauen da ist zu jemandem der einem recht ähnlich ist, das könnte ich mir vorstellen.
16	A: Ich glaube du hast die Frage nun für mich eh schon relativ ausführlich beantwortet und auch warum sie sich unterscheiden hast du nun auch schon einige Beispiele genannt oder gibt es noch etwas was dir dazu noch einfallen würde?
17	E1: Ja ich glaube wirklich, dass die Risikobereitschaft generell, Familienplanung und Karriereaussichten und in Österreich wird grundsätzlich wenig gegründet von beiden Geschlechtern wenig, weil

	Österreich ist einfach ein Sozialstaat und man bekommt nach dem Studium einen Job und man muss sich nicht so sehr anstrengen, also ich glaube das ist primäre bereits ein Grund und dann eben noch einmal, dass Risikobereitschaft, Familienplanung, das Netzwerk und das Umfeld weniger motivierend ist und internationale Vorbilder eher männlich sind. A: Du hast es vorhin auch schon angesprochen das Thema Vertrauen und da kommen wir auch schon zu dem nächsten Punkt und zwar zu der Informationsasymmetrie bei Finanzierungsentscheidungen. Hier würde mich im speziellen interessieren, warum entscheiden sich Investoren für die Finanzierung eines Start-ups? Um einmal damit zu beginnen.
18	E1: Grundsätzlich für einen Investor ist es immer wichtig sein Geld zu vermehren, wenn man sich jetzt aber Startup Investments ansieht kommt dann noch viel mehr dazu, weil in die Startups auch andere Dinge investiert werden. Beispielsweise bei Business Angels oder bei Investoren die rein investieren, aber nehmen wir einmal den Case der Business Angels, die investieren mit Knowhow, Kontakten und finanziell mit dem Hintergrund, dass sie glauben, dass sie dem Startup überdurchschnittlich viel verhelfen können, das heißt, dass sie ihr Investment beeinflussen können, mit dem Knowhow, dass sie eben gesammelt haben. Und nebenbei muss man es auch sagen, ist es ein Hobby für viele Investoren, denn es ist eine sehr, sehr nette Beschäftigung, wenn man auch jungen Gründern zum Erfolg verhelfen kann. Also das ist auch ein Thema warum investiert wird und natürlich ist es auch sehr attraktiv, weil Startups auch überdurchschnittlich hohe Returns mit sich bringen können. Und das Gründerteam ist sehr, sehr wichtig. Also wir sprechen hier vor allem von Frühphasen Investitionen von bis zu einer Million Euro, da gibt es wie bereits erwähnt nicht wirklich mehr wie das Gründerteam, die die Vision haben und eben hoffentlich auch das notwendige Wissen und Knowhow das ganze Umzusetzen. Das heißt die Investoren investieren eigentlich in das Gründerteam und geben den Personen das Geld, weil sie glauben, dass sie das ganze umsetzen können.

19	A: Sehr gut, dann hast du jetzt auch schon die nächste Frage für mich Beantwortet. Jetzt stellt sich für mich die Frage, warum spielt die geschlechtsspezifische Zusammensetzung eines Gründerteams eine Rolle bei den Investitionsentscheidungen der Investoren?
20	E1: Grundsätzlich sind in Österreich 90% Angel Investoren männlich. Männer investieren gerne in Männer, leider. Was eigentlich nicht leider ist, sondern einfach ganz natürlich, dass man in ähnliche Dinge investiert, also in Personen die einem ähnlich sind. Das heißt ich glaube aktuell spielen Männer eine unbewusste positive Auswirkung auf Investmententscheidungen von Investoren. Und ich glaube auch rein weibliche Teams können je nach dem einen negativen Einfluss haben, also unbewusst. Und ich glaube gemischte Teams haben auch auf jeden Fall einen Einfluss. Also ich glaube es kommt immer auf die Zusammensetzung drauf an. Ich glaube jetzt nicht nur wenn weil jetzt eine Frau und zwei Männer oder zwei Männer und eine Frau gemeinsam dastehen, ist es immer noch die Vision wichtig, es ist das Produkt wichtig, die Konstellation, die Dynamik im Team am Ende des Tages wichtig und die kann bei einem rein weiblichen Team super sein, die kann bei einem gemischten Team super sein oder bei einem männlichen Team, also es ist sehr, sehr schwierig. Also ich glaube jetzt nicht, dass es jetzt sehr, sehr positive Auswirkungen hat, nur, weil es ein gemischtes Team ist. Aber was eben dann eine Auswirkung hat ist, wirklich die Dynamik, also sagen wir, wie sie agieren, wie die Skills verteilt sind, wer sich wo abdecken kann, wie die Leute miteinander interagieren, wie miteinander gesprochen wird und die Faktoren könne sehr, sehr viel positiver sein, wenn es eben ein gemischtes Team ist, da eben unterschiedliche Charakteristiken vereint werden können.
21	A: Das zeigt sich eigentlich eh schon mit den Charakteristiken und wie Frauen und Männer, also, dass halt männliche Investoren davon es mehr gibt und die daher eher in Männer investieren. Da stellt sich für mich die Frage zum Thema Vertrauen, weil es ist ja ein relativ wichtiges Thema, weil es

	noch relativ früh im Gründungsprozess ist und es noch keine wirklichen Daten vorhanden sind auf die man als Investor zurückgreifen kann und da ist es für mich interessant, welche Rolle spielt das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren generell? Und warum ist das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren relevant?
22	E1: Also das Vertrauen muss auf jeden Fall da sein, aber es ist schon so, dass es am Ende des Tages eine Geschäftsbeziehung ist. Das heißt das Vertrauen muss soweit da sein, dass man sich vertraut, also quasi, dass die Gründer das Geld gut verwenden und der Investor das Unternehmen aber auch gut unterstützt und da ihnen nicht im Wege steht. Es gibt natürlich auch vertraglich einiges geregelt, aber klar es gibt einige Faktoren die kann man gar nicht vertraglich Regeln und deshalb ist das vertrauen wichtig. Aber es ist vertrauen im Rahmen einer Geschäftsbeziehung. Am Ende des Tages sollte man sich auch persönlich verstehen, aber immer nur soweit, dass man sich Gegenseitig unterstützen kann. Gründer und Investoren müssen jetzt nicht beste Freunde werden. Es ist eben wichtig, da man sehr langfristig zusammenarbeitet, es ist fast so wie als wäre man miteinander verheiratet. Im Angel investing sind es mindesten 6-8 Jahre, wo man sich einmal die Woche hört. Wenn man sich eben nicht vertrauen kann, dann wird der Investor wahrscheinlich viel zu viel nachkontrollieren oder wird nicht mehr interessiert sein, das Startup zu unterstützen und wenn die Gründer dem Investor nicht vertrauen werden sie ihm frühzeitig vielleicht nicht sagen, wenn Dinge vielleicht einmal nicht so optimal laufen und der Investor kann vielleicht nicht weiterhelfen. Also eine offene Kommunikation und Vertrauen ist immer wichtig.
23	A: Wie kann eben dieses Vertrauen zwischen Gründern und Investoren geschaffen werden? Und kannst du hierzu vielleicht ein Beispiel nennen?
24	E1: Wichtig ist sich vor dem Investment sich sehr gut kennen zu lernen und auch, dass die Gründer die Investoren sehr gezielt aussuchen, das heißt, dass

	sie genauso wählerisch sein können, von wem sie Geld bekommen. Und dass sie sich wirklich überlegen, das kann der Investor einbringen und sich auch eventuell davor Referenzen einholen und vor dem Investment mit Gründern sprechen, welche schon mit dem gleichen Investor zusammenarbeiten und hier auch sehr offen das Gespräch suchen, was sie erwarten und was ist die Erwartungshaltung und auch, dass man davor vielleicht schon was Trinken oder was Essen geht, damit man sich wirklich gut kennen lernen kann und wann vertrauen wirklich geschaffen werden kann, ist immer in schwierigen Situationen. Also sobald die erste schwierige Situation auftritt und man diese Situation offen und gut meistern kann, ich glaube dann entsteht das meiste Vertrauen.
25	A: Und zum Thema Vertrauen steht in Verbindung auch eine gewisse Informationsasymmetrie, dass es vielleicht so ist, dass der eine Teil mehr Informationen hat oder dem anderen Teil Informationen vorenthält. Und hier wäre für mich die Frage interessant, wie kann die Informationsasymmetrie zwischen Gründern und Investoren minimiert werden?
26	E1: Prinzipiell ist es sehr, sehr wichtig, dass der Investor nicht die gleiche Informationslage hat wie der Gründer. Ich meine der Gründer ist der Geschäftsführer des Unternehmens und der sollte informiert sein über alle Bereiche und er sollte auch das Team leiten und der Investor muss nicht über alles soweit informiert werden, weil das ist auch eher negativ, wenn man das macht. Das heißt man sollte sich relativ genau ausmachen, welche Informationen braucht der Investor, wie weit will der Investor informiert werden, wie weit will der Gründer überhaupt den Investor informieren. Normalerweise macht man das einmal im Monat. Da gibt es dann ein Meeting wo dann die wichtigsten Kennzahlen präsentiert werden und wo die Entwicklung präsentiert wird. Und dann kann es auch immer Situationen geben, wo es gewisse Umstellungen gibt, wie beispielsweise Prozessumstellungen, wo der Investor dann viel tiefer eingebunden wird einfach, weil er Knowhow in dem Bereich hat und tiefer informiert ist, aber

	prinzipiell sollte das immer getrennt werden, also das operative und das strategische Level.
27	A: Dann kommen wir auch schon zum letzten Teil des Hauptkapitels und zwar Gender und die Beschaffung von Finanzkapital. Und hier hätte ich die Frage an dich, warum spielt die geschlechtsspezifische Zusammensetzung eines Gründungsteams eine Rolle bei der Gewinnung von Investoren? Warum glaubst du, dass dies der Fall ist? Kannst du vielleicht ein Beispiel nennen?
28	E1: Ich glaube es gibt mittlerweile sehr viel Studien und sehr viel Marketing in diesem Bereich, dass gemischte Teams besser performen und der Investor will am Ende des Tages immer, dass sein Team erfolgreich ist. Das heißt, dass wenn man jetzt ein gemischtes Team sieht, ich glaube der Stereotyp hat sich verändert und dass dies nun eher positiv für Investoren ist, da es zu diesem Thema nun auch so viele Studien herausgekommen sind und wie gesagt, ich glaube gemischte Teams haben hier immer den klaren Vorrang, aber ich klar kommt es immer auf die Dynamik und es kommt immer auf die Personen am Ende des Tages an, die dann zusammenarbeiten und die sich vertrauen sollen. Ich glaube deshalb kann man das nicht so pauschal sagen. Wichtig ist immer, wenn man Kapital bekommen will, dass es immer von den Personen abhängig ist, die miteinander arbeiten wollen.
29	A: Und zum Schluss habe ich noch eine Frage welche sich eher auf die weiblichen Gründerinnen bezieht und zwar, welche Möglichkeiten gibt es für Frauen in der Startup-Branche? Was sind die Herausforderungen? Warum gibt es Herausforderungen für Frauen in der Startup-Branche?
30	E1: Für Frauen in der Startup Branche gibt es sehr, sehr viele Möglichkeiten, man muss nur aufpassen, dass Frauen nicht immer in sozusagen systemberufen sind, wo sie immer anderen helfen Geld zu verdienen, aber

	selbst oft leer ausgehen. Das sieht man relativ oft in der Startup Branche, dass Frauen eher Akzeleratoren leiten, Investoren Netzwerke leiten, so wie ich und quasi die Investoren vernetzen die männlich sind und diese dann auch mit den Gründern vernetzten die dann auch hauptsächlich Männlich sind. Was dann am Ende des Tages dazu führt, dass von Frauen weniger verdient wird als von Männern. Bei sowas muss man aufpassen, sowas sieht man speziell in der Startup Branche. Wenn man sich ansieht, sieht man, dass Männer eher gründen und in Startups investieren und Frauen eher Akzeleratoren leiten, Netzwerke leiten, Initiativen leiten, Non-profit Organisationen leiten, da muss man jeden Falls aufpassen, das sind eher Herausforderungen und prinzipiell gibt es für Frauen die gleichen Möglichkeiten zu gründen in Österreich, das heißt es gibt auch einige Netzwerke, die sich es speziell zur Aufgabe gemacht haben vor allem Frauen zu unterstützen. Es gibt natürlich die Möglichkeit zu gründen und zu investieren, wenn man das notwendige Kapital mitbringt. Es gibt wie gesagt auch die Möglichkeit in verschiedenen anderen Organisationen zu arbeiten, die Startups unterstützten, vielleicht auch in Cooperates zu arbeiten, die auch mit Startups gemeinsame Projekte machen, auf Unis zu arbeiten, die sich mit Forschung im Startup Bereich beschäftigen und vielleicht auch im öffentlichen Bereich, in Förderstellen, die Startups fördern, also sehr, sehr breit. Auch in der Wirtschaftskammer gibt es Möglichkeiten bei den Startups dabei zu sein. Also es gibt sehr viele Möglichkeiten einen Einstieg zu finden, man sollte nur darauf achten, dass man auch in einer Position ist, wo man auch am Ende des Tages profitiert, wenn das Startup Ökosystem sich positiv entwickelt.
31	A: Vielen herzlichen Dank für den Erfahrungsaustausch. Nun sind wir bereits am Ende des Interviews angekommen. Gibt es vielleicht noch etwas was dir noch einfällt oder du noch ergänzen möchtest?
32	E1: Nein von meiner Seite her wurde alles erwähnt.

E2 – Interview partner; **A** – Interviewer

Place: Interview in person; **Date:** 10.01.2022; **Duration:** 32:38 mins

1	A: Zu Beginn möchte ich mich noch einmal recht herzlich bei dir bedanken, dass du dir die Zeit nimmst um dieses Interview zu führen. Meine Masterarbeit beschäftigt sich mit der Fragestellung, wie sich die Gender Diversität eines Gründerteams sich auf den Finanzierungsprozess eines Early-Stage Startups auswirkt. Als Erstes würde ich dich bitten kurz deine Position bei Konsultori zu erklären und welche Tätigkeiten in deinen Zuständigkeitsbereich fallen.
2	E2: Ich bin Geschäftsführerin und Gründerin der Konsultori. Die Konsultori ist ein Beratungsunternehmen, wir haben mehrere Schwerpunkte, aber ich denke der relevanteste Schwerpunkt für das heute ist, dass wir Startups begleiten im Prozess der Investorensuche. Hier machen wir mit denen die Strukturierung des Finanzierungsprozesses, wir geben Feedback auf Finanzpläne, auf Bewertung und wir machen den ganzen Verhandlungsprozess durch, damit sie die Investoren an Board bekommen. Das machen wir in dem early Stage Bereich bis hin zur Series A. Zugleich arbeiten wir auch auf der anderen Seite, das heißt wir unterstützen Investoren dabei, wenn Sie für ein Startup eine zusätzliche Investierungsrunde haben wollen und wenn sie ein Startup verkaufen wollen oder auch wenn Sie mehrere Startups gründen wollen und unsere Meinung haben wollen ob wir diese gut finden oder nicht, damit wir diese mitbeurteilen. Letztes Jahr ist noch eine Rolle für die Startup Wise Guys dazu gekommen. Das ist ein VC Fund und ein Accelerator. Da habe ich die Investorenrolle mit einer Kollegin übernommen. Das heißt wir investieren in early Stage Startups in Afrika. Das heißt eigentlich haben wir 3 Seiten dran.
3	A: Und wie würdest du deinen täglichen Arbeitsablauf in der Organisation ganz generell beschreiben?

4	E2: Rund 30% meiner Zeit sind Geschäftsführungsteam, das heißt das ist Neukundenaquise, Organisationsthemen, Finanzthemen, Mitarbeiterführung, Koordination mit unseren Kooperationspartnern, das sind Geschäftsführungstätigkeiten. In Bezug auf unsere Kunden, wie das Abläuft. Also wir haben Projekte die bis zu einem halben Jahr laufen oder haben auch kürzere Projekte und die Leute kommen über Einzelsessions herein, entweder über Webcall oder Physisch. Seit zwei Jahren, aber zu 95% über Webcall und mit denen arbeite ich Dokumente durch, gebe meinen Input und schaue eigentlich wie ein externer Projektmanager für Cooperate Finance, dass wir in die nächste Phase kommen.
5	A: Dann vielen Dank erstmal für den ersten Einblick in dein Tätigkeitsfeld. Ich würde nun gerne überleiten in den Hauptteil und mit dem Thema Geschlecht und Gründung eines Start-ups beginnen und da würde mich als Erstes interessieren. Was ist die Rolle eines Gründerteams eines Start-ups? Und vielleicht kannst du dazu ein konkretes Beispiel nennen?
6	E2: Also das Gründerteam hat ja gerade am Anfang bei Frühphasen Startups eine Mehrfachrolle. Einerseits sind es ja die ersten Eigentümer, die entweder über Ihre Leistung oder über das erste Stammkapital das eingezahlt wird, die Eigentümerrolle haben. Die besitzen das. Die zweite Rolle und viel wichtiger in dieser ersten Frühphase ist, dass sie zugleich auch die Geschäftsführer sind. Witziger Weise gibt es auch meistens keine Mitarbeiter, das heißt sie nehmen auch die Mitarbeiterrolle und das heißt sie haben eigentlich 3 Funktionen in dieser frühen Phase. Über den Zeitablauf kommen, dann eventuell Investoren dazu oder neue Co-Gründer dazu oder neue Mitarbeiter unten drunter auch. Meistens haben die Mitgründer ziemlich lange die Geschäftsführerrolle. Wenn es ein stark skalierendes Unternehmen ist, dann passiert das manchmal auch, dass sie rauswechseln in nur die Eigentümerrolle oder sie gehen in eine Position

	weiter runter und es kommt jemand der nur die Geschäftsführerrolle einnimmt und der zugleich auch Gesellschafter ist.
7	A: Wenn man sich den Prozess jetzt genau ansieht, wie werden dafür die am besten geeigneten Mitgründer für die Bildung eines Gründungsteams ausgewählt?
8	E2: Wäre schön wenn es nach Bilderbuch und auch wirklich rational zusammengestellt würde. Aber das Gründerteam zusammenstellen ist eines der Grundprobleme die wir in der Frühphase haben, neben den Investoren. Nämlich wo finde ich ordentliche CO-Gründer, die sich auch vom Profil her sehr gut ergänzen. Weil gerade wenn es um den Investorenprozess geht ist ein Einzelgründer oder eine Einzelgründerin immer ein Problem, weil da konzentriert sich das ganze Risiko auf diese eine Person. Es stellt sich die Frage, ob diese dann alle Themen stemmen kann und zweitens was ist wenn die Person krank wird, da liegt das Ding dann nieder. Da möchte man natürlich Risiko streuen und das auf eine breitere Basis stellen und da ist es natürlich viel besser, wenn man 3 Personen hat. Meistens sind es aber zwei Personen. Wir haben zwar auch Teams da sind es 4, aber da wird es mit der Koordination wieder etwas schwieriger, also, dass man alle wirklich schön in die gleiche Richtung bekommt. Das heißt eigentlich hätte man gerne, dass die sich gut ergänzen. Also jemand der technisch oder bei dem Produkt gut ist plus jemanden der in den Finanzen gut ist plus jemand der diese CEO Rolle hat, nach außen Sales und Strategie kann. Aber so ideal läuft das leider nicht ab, sondern meistens ist das jemand aus dem Freundeskreis, eine zweite Person die auch im Produkt gut ist, die auch aus der Branche ist und das ergänzt sich oft nicht gut. Das heißt es passiert dann, dass nach einem Jahr oder so die Frage kommt, dass man noch einen Co-Founder dazu braucht. Dann geht die Suche los und das gestaltet sich oft sehr schwierig und langwierig, weil man natürlich eine sehr gute Vertrauensbasis braucht, das gut zusammenpasst, dass das

	Lebenskonzept zusammenpasst, dass man dafür hart arbeiten muss und im Moment eigentlich nichts bekommt dafür. Es gibt auch 2, 3 Initiativen in Österreich die unterstützen auch bei der Suche. Aber im Endeffekt, je größer das Netzwerk und je besser man über das eigene Netzwerk jemanden hereinbekommt, desto eher wird das auch. Also ein wirklich schwieriges Thema.
9	A: Und ist das dann oft so, dass als erstes die Idee da war und dann komm ich erst auf die Idee und suche mir jemanden zweiten oder dass man sagt OK man ist schon ein Team und kommt dann gemeinsam auf die Idee zum Produkt? Oder kann man das nicht verallgemeinern.
10	E2: Gute Frage. Also ob die Idee von Einem kommt oder von Mehreren zugleich, muss ich ehrlich sagen kann ich gar nicht einschätzen. Oft hat man aber eine haupttreibende Kraft und das ist der oder die zukünftige CEO. Oft kommt jemand aus einem früheren Team oder aus einem Unternehmen und die waren co-worker und so stoppelt sich das oft zusammen, weil die aus demselben Themengebiet kommen und das verstehen und dann gemeinsam fahren wollen. Das ist eigentlich meistens der Fall. Also, dass das vorher schon Teams waren, die davor schon irgendwo waren und wo zusammengearbeitet haben und dann sagen OK machen wir das gemeinsam. Und ja wenn es Solo Gründer sind, dann Solo aber wie gesagt ist echt ein schwieriger Stand. Das ist nicht leichter.
11	A: Und welche Rolle spielt das Geschlecht im Gründungsprozess?
12	E2: Naja das kommt für wen es eine Rolle spielt. Also in Puncto Diversität also nicht nur Geschlecht, sondern mehrere Ebenen Diversität, gibt es ja zahlreiche Studien die wirklich zeigen, dass der Erfolg besser ist in einem diversen Gründerteam, als in einem typischen White, male Gründerteam. Also da gibt es Studien dazu und es heißt ja es spielt eine

	Rolle das Diversität in Team drinnen ist, weil einfach der Diskussionsprozess besser ist und die Ergebnisse besser sind. Ich finde halt, man kann, wenn man so richtig mit Klischees kommt. Mit ja, die softere Rolle oder mehr empathisch oder sonst irgendwas, wenn ein female Mitglied drinnen ist. Ich finde halt, das stimmt so oft nicht. Das ist einfach ein Klischee und meiner Meinung nach lebt das wirklich von der Diversität. Wenn das aber zu diverse ist, gerade am Anfang, hat man auch ein Problem. Weil man hat an so vielen Seiten Unsicherheit und du brauchst wirklich Resilienz und brauchst, dass du dranbleibst und wenn die Leute zu diverse sind, bröckeln diese wieder weg. Das heißt man braucht so einen Zug zur Mitte und nach vorne und das bekommt man bei etwas ähnlicheren Strukturierten besser hin. Aber Mittelfrist ist der Erfolg höher wenn das Team diverse ist. Und da hat man es auch schon wieder. Also was ich oft sehe sind gleichgeschlechtliche Gründerteams, das heißt nur Frauen, nur Männer gemeinsam, gemischte echt selten. Was ich wirklich schade finde, das muss ich echt sagen. Mag sein, wenn es etwas weiter ist, also nicht mehr super early stage ist, also wenn es den Umsatz und die Wachstumsphase angeht, dass man dann viel eher noch etwas sieht, dass was Diverse ist, weil die Gruppe größer wird und noch anders dazu geschalten wird. Aber bei den Gründerteams selber, wenig Gemischte das muss man echt sagen. Also ja wir haben schon gemischte so ist es nicht, aber das ist echt die Minderheit. Aber female Gründerteams haben wir auch. Also nur ein Geschlecht, aber gemischt nur wenig eigentlich.
13	A: Aber vielleicht doch auch, weil man sich eher mit Personen zusammenfindet, die einem wirklich auch ähnlicher sind.
14	E2: Ja genau, weil man da einmal durch die erste Phase durchmuss und vielleicht hängt es auch damit zusammen, aber das ist nur eine Vermutung.

15	A: Wenn man nun schon beim Thema Männer und Frauen sind, wie unterscheiden sich Männer und Frauen im Bereich der Risikobereitschaft, wenn man sich den ganzen Prozess ansieht? E2: Es gibt eine Studie die auch wirklich besagt, dass der Verlauf bei der Risikofreude beim Entscheiden tendenziell bei female Teams weniger Risiko drinnen ist, dass diese vorsichtiger sind. Die werden auch von der Art der Gründung, also welches Thema gegründet wird, ist es etwas konservativer, wenn du weibliche Gründerinnen hast, als wenn du männliche hast. Da hat man die Risikofreude schon etwas reflektierter. Ich denke schon, dass da ein Muster drinnen ist, da habe ich mal eine Studie gesehen, die ich jedoch ausgraben müsste und die ich dir dann schicken könnte.
16	A: Ja vielleicht kann ich das dann hier noch ergänzen.
17	E2: Ist aber auch schade, aber lässt sich teilweise halt auch erklären. Weil die Lebenssituationen oft auch unterschiedlich sind.
18	A: Vielleicht auch mit dem Thema Familienplanung.
19	E2: Ja und dann hat man vielleicht auch eine Alleinerziherin auch dabei. Frauen sind sicher etwas Sicherheitsorientierter.
20	A: Wahrscheinlich, ja. Das Nächste was mich interessiert haben wir vorhin schon kurz angeschnitten und zwar ist das das Vertrauen zwischen Gründern generell und vielleicht auch zwischen Gründern und Investoren und mich würde jetzt im nächsten Block, welcher zur Informationsasymmetrie bei Finanzierungsentscheidungen gehört.
21	E2: Ja die ist groß!

22	A: Hier würde mich interessieren, warum entscheiden sich Investoren für die Finanzierung eines Start-ups?
23	E2: Naja, da gibt es auch unterschiedliche Investorentypen. Also wir haben welche die stark Inhaltlich getrieben sind, da gehören beispielsweise auch die Impact Investoren auch dazu. Da sind es nicht rein finanzielle Themen. Dann gibt es eben den reinen Finanzinvestor. Der schaut ob das stark wachsen kann, wieviel Marktpotenzial ist da drinnen in dem System, wie sehr kann das Founder Team das stemmen. Sind das Serienentrepreneurs, sind das Personen die schon ein Startup gehabt haben, da ist dann das Vertrauen höher. Bei Finanzinvestoren hat man stärker Themen getriebene, reine Finanzinvestoren, dann gibt es noch strategische Investoren. Die sind halt davon getrieben, dass das gut zu dem eigenen Business dazu passt. Das heißt, da hat man wieder eine eigene Entscheidungsbasis dazu. Dann gibt es beispielsweise noch Family Offices, die wollen eher langfristig in etwas hineininvestieren. Das heißt die wollen diesen Exit hinten Raus haben. Die wollen, dass das wächst, dass das gut Profitabel ist und dass man eine gute Dividende bekommt. Also da hat man ganz unterschiedliche Punkte. Auch wenn man Family and Friends dabei hast, die wollen einfach dass es den Gründern gut geht, das ist der typische Onkel, die typische Tante. Da gebe ich 20.000 dahin, damit die machen können. Nach dem Motto die sollen doch machen dürfen. Also man hat da ganz unterschiedliche Beweggründe.
24	A: Und in diesem Prozess wieder, warum ist das Gründerteam wichtig?
25	E2: Grad am Anfang, wenn man noch early Stage ist, also, wenn man noch gar kein wirkliches Produkt hat. Also wenn man beispielsweise nur ein minimum valueable product hat, kein Feedback vom Markt, noch kein

	Umsatz da ist, dann hängt alles daran ob das Team das stemmen kann. Das heißt je früher man dran ist beim Investieren, je mehr du early Stage bist, pre seed, desto eher hängt das nur am Gründerteam, denn das ist das einzige was du hast. Und wenn das Gründerteam nicht perfekt, perfekt ist, wird da keiner rein investieren. Weil man braucht ein Vertrauen in die Leute. Das braucht man später auch, aber da gibt es dann schon ein Produkt, das einen eigenen Wert hat. Das heißt man sagt, je früher das ist, desto mehr ist es eine Entscheidung für das Gründerteam. Und da kann auch das Produkt, dass sie sich einfallen haben lassen, vielleicht nicht so viel Marktpotenzial haben, aber wenn das Team so gut ist, hat man das Vertrauen, dass die jedes Mal einen Schwenk hinlegen, bis dass das so weit ist. Also man vertraut in die Leute.
26	A: Und darin, warum spielt die geschlechtsspezifische Zusammensetzung eines Gründerteams eine Rolle bei den Investitionsentscheidungen der Investoren?
27	E2: Großteils spielt es keine Rolle. Sagen wir es so, der klassische Investor, männlich und den wir im Kopf haben, weil das ist männlich dominiert. Was man da jetzt aber immer mehr hat ist, man hat nun auch female lens Investoren, die schauen, dass sie extra in gemischte oder weibliche Teams hineininvestieren. Natürlich hat man hier viel zu wenig Transparenz, das heißt man sieht viel zu wenig, wo die sind. Die stehen halt auch nicht so kräftig vorne, wenn man weiter mit Klischees noch weiter herumrühren. Deswegen, ja es kommt jetzt irgendwie und ja es gibt jetzt auch welche die sich in einen female lens, female centered Investoren, die dann schon drauf schauen, dass die die richtige Mischung ect. haben. Aber wahrscheinlich noch viel zu gering.
28	A: Wahrscheinlich kann man das noch so runterbrechen, dass eh wie du gesagt hast, es alles sehr Männer dominiert ist. Man hat generell sehr wenig Informationen, wie du auch am Anfang gesagt hat und dass man

	dann eher in Personen investiert, welche einem ähnlicher sind, gleiche Charakteristiken aufweisen.
29	E2: Ja man muss ja mit denen können wollen auch. Also wenn das polarisiert, dann wird das nichts und weil in den Köpfen der Leute schon auch noch sehr traditionelle Bilder herumfliegen und die verbinden sich dann auch. Deswegen braucht man dann schon von der Persönlichkeit einer Gründerin, braucht man dann doch sehr starke Menschen. Die das echt fest nach vorne bringen. Aber die haben wir ja Gott sei Dank, wir haben die eh. Aber ich denke, dass es noch nicht so ist, dass es fair ist.
30	A: Und in dem Ganzen, welche Rolle spielt das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren? Warum ist das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren relevant?
31	E2: Ja, weil man Anfang von der Investorensseite, weil je frühphasiger du das Team fokussierst, weil die haben ja keinen Beweis. Da gibt es ja keine harten Daten und deswegen hast du da eine große Vertrauensperspektive drinnen von der Investorensichtweise grad für early stage. Von Gründern und Investoren sollte es auch so sein, dass es Vertrauensgetrieben ist. Das ist es aber oft nicht, weil du eigentlich viel zu viele Startups mit noch viel zu wenig Kapital hast. Das heißt man ist froh, wenn man überhaupt einen bekommt. Gerade wenn man nicht Seriengründer ist. Dann ist es so, OK der Erste der interessiert sich, den nehmen wir gleich. Ich meine nicht alle, aber da spielt diese Achse, dieses ich muss mir den genau anschauen, ich muss Andere fragen, wie der oder die Investorin ist, kann ich da Vertrauen haben, gehen die mit unserem Startup gut um, sind die mit uns auch in Notsituationen, aber die mit uns auch strategisch richtig, was ist, wenn etwas nicht so gut läuft, bleiben die noch immer bei uns oder steigen die dann aus. Was eben lauter so Vertrauens Themen sind. Wenn man schon erfahrene Gründer hat, bei denen es schon das zweite Mal ist, dann schauen die sich das viel stärker an oder aber auch in der zweiten

	Finanzierungsrunde, weil da wissen sie schon wie das abläuft. Aber grad early, early stage in der ersten Finanzierungsrunde ist das schon ein Thema wo man echt mit den Startups massiv diskutieren muss und zu ihnen sagen muss, dass man sich beispielsweise 5 Investoren parallel ansieht. Nicht gleich mit dem Erstbesten fahren. Also die Vertrauensachse wird etwas negierter.
32	A: Und wie kann dieses Vertrauen zwischen Investoren und Gründern geschaffen werden? E2: Das geht über die Zeitachse. Investoren staffeln sich nicht nur darauf welches Profil sie haben, sondern auch in welcher Phase sie reinvestieren und dann auch noch die Branche und ect. Und wenn man jetzt super early stage ist und die investieren eigentlich erst ab erster Umsatz traction und grad bei den Business Angels, dass weiß man gar nicht in welcher Phase die investieren, weil das ist nicht transparent. Die schreiben das weder auf eine Homepage noch auf ein LinkedIn, nichts. Du weißt nur, dass sie investieren. Also die schauen sich das jetzt an und sagen dann, na kommt zurück, wenn dies oder das passiert ist. Und da ist man da oft als Gründerteam enttäuscht und man denkt, die sind vielleicht gar nicht so interessiert. Aber nein, das ist dieser vertrauensbildende Prozess, da braucht man Zeit dafür. Das heißt was hier passiert ist, dass die 6-8 Monate beobachten und schauen wie entwickelt sich das weiter, was passiert da. Und das wichtige für den Vertrauensaufbau was das Startup machen muss ist, das Startup muss ständig kommunizieren und zwar wird 2 Mal im Monat gezeigt was erreicht wurde, was die nächste Herausforderung sein wird oder was als Nächstes angegangen wird. Und damit bildet sich dann das Vertrauen auf der Investorenmenseite, denn sie sehen, ja das Startup bekommt das auf die Reihe. Und dann hat man das Vertrauen viel stärker kreiert und dann steigen sie auch ein. Also das ist wie verlobt sein und dann heiraten. Also das ist so ein Kennenlernprozess wo Vertrauen entsteht. Also jetzt haben wir auch ein Startup, da ist eine Dame die arbeitet sehr hart, aber die will noch gar nicht investieren. Aber die gibt denen Stoff und die Investoren schätzen das total und zu einem

	späteren Zeitpunkt wird die dann schon reingehen. Also man hat auch von der Seite, dass die Investoren sagen, also wenige sagen, dann gegen Vorleistungen.
33	A: Und gibt es dann auch Informationen die man teilen muss oder vielleicht Informationen die man als Gründerteam behält und nicht mit den Investoren teilt?
34	E2: Naja, es kommt drauf an in welcher Phase, dass man ist. Also wenn man in der Anbahnungsphase ist, wo diese vertrauensbildende Phase gerade stattfindet, da gibt man natürlich nicht jedes Detail raus, wie dein Produkt genau funktioniert oder was du genau im Sales machst oder etc. Wenn du dann in die nächste Phase kommst und in tiefere Gespräche bis hin zu Termsheet verhandeln, das ist so die zweite Stufe, wie detailliert du was rausgibst. Da diskutiert man sehr viel über Pläne, über was man schon erreicht hat im Detail. Wenn man das Termsheet unterzeichnet hat, was ein Vorvertrag ist, zum Einstieg zu dem Investor, dann kommt die Due Diligence, das ist die Sorgfaltsprüfung. Da zeigt man dann die Dinge detailliert her und dann steigen die ein und verheimlichen und lügen gibt es dann nicht, weil das ist dann auch schon rechtlich ein Problem.
35	A: Wie kann die Informationsasymmetrie zwischen Gründern und Investoren minimiert werden? Kannst du hier vielleicht ein Beispiel nennen?
36	E2: Naja beim Termsheet haben wir es zum Beispiel. Das Termsheet hat eigentlich sehr unkonventionelle Regelungen drinnen und das Termsheet regelt ja zu welchen Bedingungen und mit welchen Spielregeln Investoren einsteigen in ein Unternehmen als Gesellschafter. Und vor 10 Jahren war das noch gar nicht transparent, doch mittlerweile gibt es in Estland oder Deutschland gibt es Standard Termsheets die oft als Basis

	genommen werden und da gibt es eben eine Transparenz und es gibt mittlerweile Bücher die geschrieben wurden. Wo man sieht, was die Mechanik hinter einigen Regelungen ist. Und das ist halt die Aufgabe des Gründerteams sich hier zu bilden, auf welche Art und Weise auch immer um etwas mehr auf Augenhöhe zu kommen. Die andere Möglichkeit die ich auch immer wieder diskutiere und richtig gute finde ist, dass man nicht nur mit einem Investor oder einer Investorin verhandelt, sondern dass man parallel verhandelt. Das hilft auch bei der Informationsasymmetrie, weil dann sehe ich halt 5 Dinge parallel und ich bilde mich hier entlang des Weges bevor ich bei einem Investor oder einer Investorin zuschlage.
37	A: Ja ich denk, das deckt sich auch so mit dem was ich in diesem Kapitel hier herausfinden wollte. Nun kommen wir eigentlich eh schon zum Schluss und zur Abschlussfrage und zwar würde mich nun noch interessieren, welche Möglichkeiten gibt es für Frauen in der Startup-Branche? Vor welchen Herausforderungen stehen Frauen?
38	E2: Ich muss sagen ich finde die Herausforderungen gar nicht mehr so anders als für jeden anderen Gründer im Durchschnitt. Muss ich ehrlich sagen, finde ich nicht. Es gibt Möglichkeiten Transparenz herzustellen, es gibt Möglichkeiten ganz vorne zu stehen. Wir haben echt gute Role Models mittlerweile, sowohl auf der Investorinnenseite als auch auf Gründerinnenseite, also, wenn man Österreich betrachtet. Machen! Wenn ich so darüber nachdenke ob einem etwas bewusst in den Weg gelegt wird, dann eigentlich nein. Also würde ich überhaupt nicht sehen, sondern es ist eher so ein Thema, dass wenn das wirklich jemand will, einfach machen. Es gibt mittlerweile Netzwerke, die gemischt sind, die Frauen zentriert sind wie beispielsweise die Female Founders. Da gibt es mittlerweile auch noch Zwei weitere in Österreich, also sind es Drei. Ich kann auch schauen, dass ich mich im geschützten Raum stärker austausche und meine Gesellschaften ausbaue. Man muss vermutlich auf der Investorensseite viel mehr Gespräche ausführen, dass man zum gewünschten Ziel kommt, aber man kommt zum Ziel. Es ist ja nicht mehr

	so, dass der Weg verbaut wäre, das sehe ich eigentlich nicht so. Die Kraftanstrengung ist wahrscheinlich teilweise eine höhere, vielleicht nicht überall, aber teilweise eine Höhere. Aber muss man nehmen, muss man durch!
39	A: Wahrscheinlich ist es eh so, dass Frauen einfach andere Charakteristiken haben und dass es wie in jedem andern Job oder in jeder anderen Führungsposition auch so ist. Denn wenn ich wo anders hin will, muss ich mich auch trauen.
40	E2: Und ich muss wahrscheinlich mehr Energie hineinstecken und das ist jetzt vielleicht nicht fair, aber das ist nicht unmöglich. Und wenn ich das will dann ist das so und dann fahr ich da jetzt durch, weil ich finde echt vor 20 Jahren war es echt schlecht. Und im Vergleich dazu ist es gut, es ist zwar noch nicht perfekt. Aber ich finde es gibt genug Möglichkeiten zum Andocken und zum Durchkommen. Und ich habe female Gründerinnen die brav ihre Investorenrunden haben und die skalieren und das funktioniert. Es sind manchmal eher so unsichtbare Herausforderungen, die so zwischen den Linien sind. Dass man beispielsweise jemanden etwas nicht zutraut, dass man doch nicht am Podium oben sitzt, dass Leute viel unbedarfter sind die am Podium oben sitzen und die Transparenz bekommen, das hat man, weil das steckt auch in unserer Gesellschaft drinnen. Und wenn man dann aber drauf pocht, dass auch auf das Podium eine Gründerin hinauf gehört, dann kommen dir teilweise die Leute sehr allergisch wieder retour mit; was bist du für eine Emanze und das brauchen wir alles nicht. Also man bekommt teils echt heftigen Gegenwind, das haben wir schon und das kostet auch Kraft. Das ist das was ich mein, dass mehr Kraft kostet. Und ich denke, das ist auch etwas Klischee und auch meine Erfahrung, aber wir haben Seilschaften zwischen Männern und die machen das wie Gott gegeben und die können das. Das haben wir jetzt in der Berufswelt der Damen nicht so sehr, da wird viel oft mehr der Ellbogen ausgefahren. Weil es so

	wenig Möglichkeiten gibt. Im Privatleben da wird schon gegenseitig unterstützt, aber im Berufsleben nicht so und da sind die Männer echt genial. Klischee nun auch beendet. Also das sehe ich schon und das sind auch so subtile Dinge, die man nicht so richtig benennen kann. Aber es ist kein Hinderungsgrund. Es kostet zwar mehr Kraft, aber es geht.
41	A: Ja ich denke, du hast es für mich jetzt auch noch einmal gut zusammengefasst und auch den Standpunkt mit den Klischees eingebaut. Aber ich denke das ist generell ein gesellschaftliches Problem und das man nicht nur auf diese Forschungsfrage hier herunterbrechen können.
42	E2: Und ich finde halt auch, ich selber bin es ja auch als Gründerin, ich will die Female Karte nicht reiten. Ich will nicht! Ich will die Expertise, die Leistungskarte reiten. Das kann aber auch blöd sein, weil man dadurch, dass man vielleicht manchmal einen Vorteil hätte, den dann gar nicht nutzen kann. Aber ich möchte das nicht! Aber ich denke das ist eine persönliche Entscheidung.
43	A: Ja das versteh ich, das kann ich nachvollziehen.
44	E2: Ich will nicht deswegen, obwohl ich weiß, dass ich subtile Nachteile habe.
45	A: Also von meiner Seite aus hast du das alles noch einmal gut zusammengefasst und meine offenen Fragen beantwortet. Ich weiß nicht ob du noch etwas zum Hinzufügen hättest, ansonsten würde ich nun die Aufzeichnung stoppen.
46	E2: Ich finde halt was am Meisten hilft ist, Frauen als Role Models vor den Vorhang holen und aufzeigen was diese bereits alles geschafft haben.

	Sowohl auf Gründerinnen als auch auf Investorinnenseite. Zeigen, zeigen, zeigen. Und auch wenn es erst in 10 Jahren mit der nächsten Gründerinnenphase eine Wirkung hat, aber man muss es zeigen. Es passiert zwar teilweise eh schon, aber es gehört einfach noch viel stärker gemacht. Weil ich denke mit positiven Beispiel vorangehen ist das einzige was hilft, denn sudern hilft nicht.
47	A: Ja da stimme ich dir absolut zu, wenn man das vor Augen hat, welche Frauen was geschafft haben oder auch wenn man gescheitert ist, aber einfach mit einem positiven Beispiel vorangehen und das mehr zeigen.
48	E2: Also diesen gleichberechtigten Voice in der Öffentlichkeit, das ist etwas woran man arbeiten kann. Weil das ist etwas was, was bringt. Und sonst würde ich mir Skandinavien anschauen, weil die machen das super.
49	A: Ja die machen viel richtig da oben.
50	E2: Ja stimmt.
51	A: Ja dann würde ich mich gerne noch einmal bei dir recht herzlich bedanken, dass du dir die Zeit genommen hast um mit mir dieses Interview zu führen und würde nun die Aufnahme stoppen.

F1 – Interview partner; A - Interviewer

Place: Interview via MS Teams; **Date:** 10.01.2022; **Duration:** 48:53 mins

1	A: Liebe Alex! Herzliche Dank, dass du dir die Zeit nimmst um dieses Interview mit mir zu führen. Wie du bereits aus meiner Nachricht entnehmen konntest geht es um den Einfluss von gender diversity auf den Finanzierungsprozess eines early stage Startups. Vielleicht könntest du nun damit beginnen, dass du kurz deine Position bei Saclab erklärst und weiterer Folge auch welche Tätigkeiten in deinen Zuständigkeitsbereich fallen?
2	F1: Ja gerne, also ja genau ich bin eine der Gründerinnen von Saclab bzw. der Gründer, denn ich habe ja gemeinsam mit meinem Bruder zusammengegründet. Daher ist es auch ein mixed gender Team bei uns. Eine meiner größeren Rollen hier in Amsterdam ist auch das Branding bzw. das Marketing Team zu leiten und auch alle Tätigkeiten die wir so in beiden Bereichen machen und haben. Diese Tätigkeiten auch zu overseen und zu managen, aber auch einfach immer wieder an den nächsten Plänen und Visionen natürlich zu arbeiten und das natürlich mit dem Team durchzusprechen. Jetzt muss ich nochmal im Hintergrund überlegen. Wir sind ab nächster Woche hier zu Viert und in München haben wir auch Drei von uns im Team. Das heißt wir sind insgesamt zu siebt im Marketing und Branding Team mittlerweile. Das merke ich auch in der ganzen Management- und Führungsrolle, dass das ganze mittlerweile komplexer wird und man muss echt die Kommunikation gut machen. Das ist auch würde ich sagen, eine der Sachen die sonst generell für mich auch sehr wichtig sind. Kommunikation überhaupt in der Firma und auch in den Teams, das ist wirklich etwas was mir sehr am Herzen liegt und wo ich auch versuche viel Zeit darin reinzustecken, auch weil wir auch so schnell wachsen. Das kommt auch etwas mit der Sache, dass ich bei uns für HR zuständig bin und mich auch um die Personalsachen kümmere, wenn wir Neuzugänge haben oder auch wenn man wer geht, was zum Glück bis jetzt noch nicht so häufig vorgekommen ist. Aber das

	kommt natürlich ab und an vor, noch dazu mit Werkstudenten oder so etwas Ähnlichem. Das ist zwar sehr viel Bürokratie, aber auch sehr viel Persönliches. Was mach ich sonst noch? Also ich bin in dem Fundraising Prozess natürlich auch involviert, das ist klar, aber in der Hinsicht was wir erreichen wollen und was wir dadurch auch bewerkstelligen wollen und dem Budget oder den Ressourcen die wir dadurch herausziehen wollen, da plane ich natürlich sehr eng mit meinem Bruder zusammen, aber er ist tatsächlich der, der aktiver Fund raised als ich. Am Ende des Tages ist er da sehr involviert, aber wir sprechen da auch unglaublich häufig darüber miteinander und geben uns Updates und wir sprechen über den nächsten Milestone oder was weiß ich was.
3	A: Weil du das gerade so angesprochen hast, dass der Oli hauptsächlich bzw. mehr in den Fundraising Teil involviert ist, würde es mich interessieren, wie ist es dazu gekommen? Einfach interessenshalber, dass er das übernommen hat oder wie hat sich das bei euch aufgeteilt.
4	F1: Wir haben das am Anfang zusammen gemacht oder viele von den Aufgaben auch wirklich sehr konkret aufgeteilt. Und dann haben wir eigentlich durch das Mentoring bei den Female Founders und unserem damaligen Mentor mitgenommen, dass er gesagt hat, dass ein Key take away ist, dass man sich einmal noch nicht aufteilen soll, sondern dass das wirklich eine Person ganz klar machen soll. Denn es ist A ganz klar eine Zeitfrage und B war das für ihn damals auch eine strategische Sache, denn es sieht immer etwas komisch aus, wenn ihr beide immer bei den ganzen Gesprächen so sehr anwesend ist und ich habe eigentlich nur 20 Minuten und ja der co-founder kann heute gar nicht. Dass man sich auch etwas rar machen soll, das war auch etwas sein Punkt und das haben wir uns dann auch so ein bisschen überlegt, dass wir uns auch denken; OK klar es ist eine Zeitsache und es ist vielleicht auch gar nicht einmal so schlecht, wenn wir da nicht immer Beide drinnen sitzen und sagen, wer wir sind. Sondern tatsächlich kann das auch eine Person machen. Es hat sich

	einfach natürlicherweise so ergeben. Ich habe mich dann einfach auch viel um die HR related Sachen gekümmert, was auch mittlerweile bei unserem growth act auch sehr viel Zeit in beansprucht, also fast 2 Tage mittlerweile für mich auch, also, wenn ich auch nebenbei noch Job Interviews habe. Deshalb haben wir auch gesagt, mir macht das HR auch wirklich super viel Spaß und ihm macht das Fundraising viel Spaß und am Ende sind es auch 2 Angels die wir mittlerweile haben, die auch meinen Bruder sehr gut persönlich kennen. Und die sich auch aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis her kennen und deshalb hat, dass dann auch einfach auf der opportunity Ebene auch ganz gut gepasst. Natürlich habe ich mir dann auch Gedanken gemacht, ob das jetzt gut ist, dass das jetzt wieder durch einen Mann übernommen wird. Aber ich glaube ich bin da am Ende auch selber zufrieden damit und ich glaube man muss sich dann auch nicht selber dazu zwingen und dann da am Ende vielleicht fake den Clown zu spielen. Ich denke am Ende geht es auch einfach um Qualitäten und ob man die mitbringt und ich glaube mein Bruder macht das eigentlich sehr gut und er hat da eine gute Art da ran zu gehen. Und das hat dann für uns einfach am besten gepasst. Ich komme dann immer ganz gerne in negotiations dazu. Sagen wir mal so, mein Bruder ist dann eher so der good cop und ich manchmal der bad cop und haue dann manchmal auch so bisschen auf den Tisch und sage dann; ja das ist aber jetzt klar und dann gehe ich halt auch wieder und ich glaube, das passt irgendwie ganz gut von der Strategie eigentlich bei uns. Fundraising ist einfach Klingel putzen, dass muss man schon einfach mal dazu sagen. Das ist irgendwie ähnlich wie PR. Man ist andauernd am Email schreiben und am networken. Und das ist wirklich ein Teil den der Oliver auch hauptsächlich auch macht, aber das heißt nicht, dass ich mich davor scheue ihn manchmal zu unterstützen oder die Sachen die er dann macht oder die Visionen die er mit den Investoren teilt, die sind natürlich auch unser beide Ideen.
5	A: Das ist echt spannend, wie sich dieser Prozess bei euch entwickelt hat bzw. wie ihr euch die Teile aufgeteilt habt. Und es ist natürlich klar, dass

	man am Ende gemeinsam schaut, dass alles rund läuft. Das bringt mich dann auch schon zu meiner nächsten Frage und zwar, was ist die Rolle eines Gründerteams eines Start-ups? Wie würdest du diese mit einem Beispiel beschreiben?
6	F1: Das ist eine sehr gute Frage, weil ich glaube man sagt immer man ist etwas das Mädchen für alles, weil es auch wirklich so ist. OK bei uns ist es wirklich ein Unternehmen, dass wir wirklich schnell Leute angenommen haben und wir haben für meine Verhältnisse wirklich viele Mitarbeiter und von daher ist das Thema Leadership wirklich wichtig und wie man sein Team eigentlich leiten möchte und ich sag mal jetzt, welcher Boss bzw. Leader man sein möchte. Das ist auch immer etwas mit dem ich auch gerne mit andern Leuten die in ähnlichen Situation sind darüber spreche und das ist auch etwas was ich immer weitermachen möchte, denn ich denke man kann sich da nicht genug Gedanken machen und Fortbilden. Also es gibt für mich so 3 Komponenten und die Eine ist tatsächlich wirklich die Vision und das Leadership, das andere ist Management und das nächste ist einfach Planung. Und man sagt eigentlich, dass man immer als Founder mit 2 Sachen busy sein sollte und nicht mit allem Gleichzeitig, weil man sich ansonsten auch ganz schnell verzettelt und verrennt. Ich sag mal der Zuckerberg fährt dann ein Monat in seinen Jets weg irgendwo in Amerika und lässt dann sein Telefon zu Hause und macht sich Gedanken wie er sein nächstes Jahr machen wird und so ist es auch wirklich. Man muss sich die Zeit nehmen und sich wirklich über seine nächsten steps mit der Firma zusammen Gedanken machen. Das sind dann auch diese Leadership Momente die man hat. Und dieses Management und Planning ist häufig etwas, dass man dann eher etwas in seinem daily Job macht. Aber man kann wie gesagt nicht immer alles gleichzeitig machen. Und ich glaube diese Balance als Founder hinzubekommen ist echt eine große Kunst. Ich würde auch nie sagen, dass ich darin perfekt bin, bei weitem nicht, aber das ist auf jeden Fall etwas was mir auffällt und ich denke je größer das Team wird und je größer diese Komponente des managen und des Planens wird, desto mehr merkt

	man das einfach wie wichtig diese Balance zwischen diesen 3 Elementen ist. Du musst natürlich wissen wo du sie hinbringen möchtest und wo du die Firma und dein Team hinbringen möchtest, aber da kann man sich nicht jeden Morgen eine halbe Stunde Gedanken darübermachen, das muss halt schon etwas weiter vorausgedacht sein.
7	A: Da wächst man, dann vermutlich eh in die Rolle auch hinein. Weil eh wie du sagst, am Anfang ist man das Mädchen für alles und gerade am Anfang ist man auch Mitarbeiter zu gleich und ich glaube, dass sich die Rolle dann einfach dazu entwickelt. Ich meine bei euch ist es ja so, dass ihr Geschwister seid, aber was mich interessieren würde. Wie ist es bei euch zustande gekommen, dass ihr jetzt gesagt habt ihr macht das jetzt gemeinsam? Habt ihr zuerst die Idee gehabt oder hat einer von euch die Idee gehabt und sich dann gedacht OK wir ergänzen uns gut, wir könnten auch gemeinsam gründen oder wie seid ihr dazu gekommen, dass ihr gemeinsam gegründet?
8	F1: Ich sage immer uns ist das auch so ein bisschen in die Wiege gelegt worden. Wir haben auch in der Familie sehr viele Unternehmer und unser Vater selber ist auch Unternehmer. Meine Mutter leider nicht, sie hat zwar mittlerweile einen sehr coolen Job, aber sie hat dieses Leadership selber nie so richtig mitbekommen oder mitgemacht in ihrem Leben und von daher war es trotzdem aber in unserer Familie sehr präsent. Ich sage immer, etwas mit einem lachenden Auge, dass unser Vater uns da vielleicht auch etwas manipuliert hat, weil er uns auch immer gesagt hat, ja ihr werdet auch irgendwann einmal ein Unternehmen zusammen leiten. Wir waren zwar jetzt nie wirklich konkret danach als Geschwisterpaar auf der Suche, aber es hat sich dann auch tatsächlich wirklich so ergeben. Der Oli, mein Bruder hat dann das Handeln mit den Handtaschen und das mit diesen highend Luxusgütern und Accessoires hat er schon lange selber gemacht, zwar anfangs so bisschen eher als Hobby oder eigentlich als Side Job, bevor wir Saclab dann auch angefangen haben. Wir haben uns

	dann eher darüber Gedanken gemacht, OK wir haben beide super viele verschiedene Qualitäten und das war auch so bisschen der Grund warum ich das Fundraising nicht so übernommen habe, sondern er. Ich bin auch ausgebildete Designerin und ich habe auch viel mehr dieses Faibel, wie muss jetzt die Story aussehen und wie muss jetzt die Story überhaupt gehen. Oli ist halt wirklich der, der sagt; OK ich weiß wie ich aus diesen Handtaschen Geld machen und wieviel Marge wir dafür bekommen und wo wir sie verkaufen. Das war dann auch wirklich so wie der Deckel und der Topf haben sich gefunden in diesem Kontext. Von daher haben wir auch nie wirklich Angst gehabt, dass wir das dann auch zu machen. Ich mein man sagt zwar schon immer, OK Familie muss das jetzt sein oder will man das auch überhaupt, aber das kann ich auch wirklich jedem empfehlen der ein Familienbusiness machen würde, dass man da auch relativ schnell einen Vertrag miteinander aufsetzen soll, genau wie man meines Erachtens auch einen Ehevertrag machen sollte um einfach zu sagen, OK wie wird das ganze hier ablaufen, wenn das hier nicht so gut läuft. Das haben wir auch relativ schnell gemacht und ich glaube, dann ist auch relativ schnell die Angst weg was falsch zu machen oder irgendwie das Verhältnis dann zu unterbrechen oder kaputt zu machen und das ist bis jetzt auch Gott sei Dank nicht passiert. Wir haben jetzt auch die ganzen Weihnachtstage miteinander verbracht, von daher ist es auch schön. Von daher haben wir uns so, in die Höhle des Löwen gegeben, aber wie gesagt lief eigentlich ganz gut.
9	A: Und wie hat in diesem Gründungsprozess das Geschlecht eine Rolle gespielt? Kann man hier ein Beispiel nennen? Oder wenn man auch sagt, Frauen gründen vielleicht auch anders als Männer oder hat es hier Unterschiede gegeben die man bei euch festmachen konnte?
10	F1: Ich muss schon sagen, also mein Bruder und ich wir leiten beide unsere Teams und das ist in dem Sinne glaub ich auch eine gute Fallstudie. Bis heute habe ich in meinem Team leider noch keinen Mann

	in meinem Team, was ich wirklich sehr, sehr gerne anders gehabt hätte, aber es hat sich leider bis jetzt nie so ergeben, egal wie hart ich in diesen Situationen auch versucht habe einen zu bekommen, bis jetzt zumindest. Bei meinem Bruder sind tatsächlich viel mehr Männer in seinem Team. Ich hatte auch teilweise bei den Bewerbungen das Gefühl, dass sich dort einfach auch mehr Männer beworben, weil der Mann dann am Ende auch der Manager des Teams war. Das sind vielleicht jetzt auch Spekulationen, aber das ist etwas was mir jetzt wirklich nach der Zeit auffällt. Große Ideen ob ich jetzt in irgendetwas besser bin oder er haben wir jetzt, ich sag jetzt einmal so, an die Wand gepinnt. Weil wir wie gesagt ganz andere Bereiche haben. Er ist im Sales und ich im Marketing und Branding und das konnte man jetzt von dem Arbeitsablauf und von dem Typ her schlecht miteinander vergleichen, aber ich glaube was man schon sagen kann, ich bin vielleicht schon jemand der etwas organisierter ist als er und ich glaub ich bin auch manchmal etwas realistischer und er hat ist dann etwas mehr mit dem Kopf durch die Wand. Er hat da einfach seine eigene Art und ich mache mir manchmal viel mehr Gedanken, wie ich etwas anspreche überhaupt. Von daher sieht man da Unterschiede, aber ich glaube die haben wir eher so mit der Zeit entdeckt, als von vorne herein so fest zu legen. Also ich glaube, wir haben beide einfach sehr unterschiedliche Qualitäten und deshalb sind wir beide voneinander abhängig. Und er respektiert mich dafür und ich respektiere ihn auch dafür, was er auch kann. Ich glaube sowieso, dass das für ein Gründer Duo, egal wie das jetzt ist, super wichtig. Aber das ist Gott sei Dank auch immer so geblieben, dieser Respekt für einander und ich glaube, das ist einfach das was einfach am meisten zählt am Ende.
11	A: Und ich glaube echt, wie du das gerade angesprochen hast, dass einfach Frauen und Männer unterschiedlich Charakteristiken mitbringen. Auch die Punkte die du da angesprochen hast, da sehe ich auch meinen Bruder und mich wieder und ich glaube, wenn ich da an uns denke, ist er auch eher derjenige der mit dem Kopf durch die Wand vorangeht und ich mache mir vielleicht mehr Gedanken, aber dass sich das sicher auch gut

	ergänzt und dass es in diesem Fall auf jeden Fall profitabel ist. Das bringt mich auch zur nächsten Frage und zwar wie würdest du sagen, also in eurem Beispiel du und der Oli im Bereich der Risikobereitschaft unterscheidet bzw. wie oder warum ihr euch unterscheidet?
12	F1: Das ist eine gute Frage. Also ich glaube wir sind beide Risikobereit, aber ich glaube es kommt total drauf an worum es dann am Ende des Tages geht, muss ich jetzt einmal noch so dazu sagen. Aber das ist auch etwas was bei uns relativ glatt verläuft, wenn wir jetzt, ich sag mal hinter dem Vorhang miteinander tuscheln, wie wir jetzt mit dem Investor weitermachen wollen und was da jetzt am meisten Sinn macht, dann sind wir glaube ich Beide relativ risikobereit. Manchmal er mehr und manchmal ich mehr. Das hat dann auch manchmal etwas mit dem persönlichen Gefühl und der eigenen Intuition die man, mit einem Business Partner oder in so einer Situation auch hat. Ja von dem her würde ich jetzt selber in den Raum stellen, dass da jetzt zwischen uns nicht so der große Unterschied eigentlich ist.
13	A: Und auch nicht bevor ihr gegründet habt, dass ihr da unterschiedliche Bedenken gehabt habt? Also das man sagen kann OK der eine Part war etwas risikoscheuer als der andere?
14	F1: Das ist jetzt auch schon ein paar Jahre her als wir da angefangen haben. Ich glaube man muss einfach dazu sagen, mein Bruder ist einfach der der hat business entrepreneurship studiert und hat auch in Startups gearbeitet, er kannte, glaube ich die Atmosphäre und Situationen wo es dann um die Wurst geht, was dann auch Fundraising oder Ressourcen generell anging, das kannte er jetzt schon mehr. Ich würde sagen am Anfang war ich da schon etwas von ihm und seinem Gefühl etwas abhängig, ob wir das oder das jetzt machen sollten, da war diese Aufgabenteilung glaube ich noch extremer. Ich habe mich einfach auch super stark darum gekümmert dieses Brand aufzubauen und er hat

	eigentlich so ein bisschen die Startup Risikos genommen und er hat mich da eigentlich auch sehr mit an die Hand genommen. Ich finde auch, jeder kann am Ende alles lernen und von dem her habe ich mich auch auf meinen Hosenboden gesetzt und habe damit angefangen mir Dinge beizubringen und mich auch Fortzubilden, auch was die ganzen Dinge angingen. Klar das kam dann auch mit der Zeit und mit der Zeit kam dann auch das Selbstbewusstsein und ich glaube mittlerweile sind wir da sehr auf einem Level. Aber am Anfang war er schon risikobereiter.
15	A: Ja das macht wahrscheinlich eh wie du es angesprochen hast Sinn, dass wenn wer anderer schon mehr Erfahrungen hat oder tätig war, dass diese Person dann auch mehr drinnen ist und Dinge einfach anders abschätzen kann. Als Nächstes würde mich interessieren, warum entscheiden sich Investoren für die Finanzierung eines Start-ups? Warum ist das Gründerteam in diesem Prozess auch wichtig?
16	F1: Wir haben bis jetzt nur mit Angels gefundraised und in diesem Kontext geraised on da ist es eben auch eine sehr persönliche Sache. Feedback was wir jetzt auch von unseren beiden Angels jetzt auch ganz konkret hatten, war, dass die selber auch etwas ihre Boxen haben, wie so ein Startup idealerweise jetzt ticken sollte und natürlich war dann auch das Vertrauen in das Founder Team selber, dass wir auch mit dem Investment umgehen können und auch dass wir unsere Ziele die wir idealerweise auch umsetzen in dieser Zeit. Und ja dann kamen noch ein Paar andere Sachen hinzu, also bei uns waren das auch dieser Aspekt der circularity und ein zirkuläres Produkt zu haben. Von daher haben sich auch wieder der Topf und der Deckel gefunden. Ich würde mal sagen bei einem Founder Duo war es so, man hat sich wirklich mehrere Abendessen getroffen und sich auch viel und auch konkret miteinander unterhalten und teilweise auch ein bisschen auf privater Ebene und das hat auch immer in dem Verlauf alles gestimmt. Von daher würde ich auch sagen, dass das schon alles sehr persönlich war.

17	A: Daraus abgeleitet würde mich interessieren, warum spielt die geschlechtsspezifische Zusammensetzung eines Gründerteams eine Rolle bei den Investitionsentscheidungen der Investoren? Kannst du ein Beispiel aus eigener Erfahrung nennen?
18	F1: Ich würde jetzt einmal sagen, bei uns hat es nicht so viel dazu beigetragen in unserem Fall. Von daher ist es vielleicht auch schwer das zu beantworten. Also ich habe tatsächlich auch leider in der Zeit von den Female Founders sehr wenig Feedback von, ich sag mal von Angel Investoren gehabt, die so auf Female Fokus waren, vielleicht auch weil wir ein mixed Team sind, aber ich weiß es nicht. Von daher haben wir jetzt über den Weg den auch manchmal female-led Startups auch einschlagen, den haben wir so konkret auch gar nicht gewählt so konkret. Von daher würde ich jetzt lügen, wenn es dann wirklich bei uns eine Komponente gewesen wäre. Aber das was ich in den Sessions bei den Female Founders auch gelernt habe und auch mit manchen Angel Investorinnen, die dann eben interessiert waren in female-led Teams zu investieren, ich sag mal eine sehr emanzipierte auch irgendwo Story und der Hintergrund Frauen überhaupt so zu unterstützen, weil das auch meistens der driver war. Und es ist auch nach wie vor so in den Niederlanden, dass die Managementpyramidenspitze immer noch sehr Männer dominiert ist in den meisten Unternehmen. Von daher verstehe ich auch diesen Drang von vielen sich da zu engagieren und female entrepreneurs zu unterstützen und ich finde das auch sehr, sehr gut. Das war auch der Grund warum ich überhaupt zu den Female Founders gekommen bin und ich finde das Netzwerk auch wirklich ganz toll. Aber bei uns hat es eigentlich gar nicht mit reingespielt, würde ich jetzt einfach mal so behaupten, aber ich habe jetzt unsere Investoren auch gar nicht so gefragt ob die darüber nachgedacht haben, aber sie haben es zumindest selber auch nicht erwähnt in dieser Zeit.

19	A: Also bei euch war es jetzt kein Thema. Aber was als nächstes schon wiederum ein Thema ist, ist das Thema Vertrauen, was ich auch glaube, dass ganz, ganz wichtig ist auch natürlich zwischen den Foundern und eben auch zwischen Investoren und Gründern und da stellt sich für mich die Frage, welche Rolle spielt das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren? Warum ist das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren relevant?
20	F1: Fangen wir mal von der Unternehmensseite an. Also wenn du Fund raised also wie auch jetzt in unserem Fall. Wie du auch weißt wir haben jetzt mit Angels geraised und wir haben das auch gemacht um nicht nur am Ende auch Geld zu bekommen, sondern irgendwo auch Zeit von denen zu bekommen als Investition. Das hat mehr oder weniger geklappt, zwar nicht ganz so gut wie wir uns das erhofft haben, aber das war bis jetzt auch nicht schlecht also bis jetzt zumindest. Aber ich denke, das ist wie gesagt für uns eben dann ein Vertrauen, das man dann am Ende ein bisschen das bekommt, was man sich erhofft. Das ist schon wichtig. Also ich kann mir vorstellen, dass es relativ häufig passiert vor allem in VC Runden, dass das Geld überwiesen wird und dass man dann sagt, OK wir sprechen dann noch einmal in einem Monat und dann schauen wir mal wies so läuft und dann haben wir da unseren Jour Fix und dann berichtet ihr uns jedes Quartal was so geht. Also ich glaube das war jetzt nicht so die Art und Weise wie wir uns das gewünscht haben. Und ich glaube genau so geht es auch Investoren, denn am Ende müssen wir auch unsere Versprechen, die wir an die Wand malen irgendwo umsetzen. Das versuchst du natürlich auch, aber generelle Transparenz also auch wenn man sieht, das geht ihr doch nicht so gut oder, wenn man jetzt schon weiß, dass etwas mit dem Ziel echt knapp werden kann, das man auch darüber offen spricht. Also, dass die Kommunikation auch wirklich offen ist. Das fängt in der due Diligence eigentlich auch schon so ein bisschen an. Also gut jetzt hatten wir auch nicht so die mega due Diligence mit unseren Angels, weil das irgendwo auch ein sehr persönlicher Prozess war und wir auch mit denen alles Mögliche geteilt haben. Aber die haben uns da

	jetzt auch nicht wirklich gelöchert, wie das oft super viele VCs gemacht haben. Ich sage mal so, dass eine gewisse Ehrlichkeit irgendwie am Ende des Tages bleibt. Das ist zumindest meine Erfahrung.
21	A: Ich glaube das würde dann auch schon meine nächste Frage miteinbeziehen, weil da hätte ich gefragt, wie Vertrauen zwischen Investoren und Gründern geschaffen werden? Aber eh wie du bereits gesagt hast, dass man ehrlich miteinander ist und kommuniziert. Das ist das was ich so rausgehört habe. Oder kannst du hier noch etwas ergänzen?
22	F1: Also ich habe früher immer gedacht, dass man sich da immer etwas vorspielt. Ich weiß das auch gar nicht, wie das so gekommen ist. Also als wir gegründet haben und über Investoren gesprochen haben. Da habe ich immer gedacht, man gaukelt denen auch immer bisschen etwas vor. Aber das ist eigentlich gar nicht so und das ist natürlich auch viel besser so. Ansonsten hätte ich das glaube ich auch sehr scary gefunden, wenn das so gewesen wäre. Also auch mein Bruder und ich wir sind sehr ehrliche Menschen und für uns ist Ehrlichkeit eine große Komponente in der Zusammenarbeit und natürlich eben dann auch mit Investoren. Vor allem wenn die Connection auch so persönlich ist. Also es war jetzt keine Friends und Family Investoren aber es waren schon Investoren die wir schon länger kannten und wo man sich auch irgendwie natürlich schon etwas kannte. Von daher ist Vertrauen da eigentlich auch gar nicht wegzudenken. Das Thema ist auch gar nicht wegzudenken.
23	A: Genau das beinhaltet auch meine nächste Frage auch schon wieder, weil da würde mich interessieren, wie kann die Informationsasymmetrie zwischen Gründern und Investoren minimiert werden? Aber das ist auch wieder dieses Kommunikationsthema, das Transparent sein und schlussendlich sind auch gewisse Dinge im Termsheet geregelt an die man sich dann auch haltet und daher kann vielleicht auch diese Informationsasymmetrie entstehen.

24	F1: Ja du meinst jetzt Informationen in Bezug auf Ergebnisse oder Agreements?
25	A: Ja genau.
26	F1: Also gut wir haben zwei Angels und einer ist wirklich sehr involviert und der Andere tatsächlich etwas weniger als wir uns das erhofft haben. Gut am Ende haben die natürlich auch ihre eigenen Unternehmen, das ist häufig der Fall und die müssen selber Fund raisen die ganze Zeit. Das ist zumindest in dem Fall so und von daher kann natürlich das was man sich da vorher gegenseitig erzählt oder vielleicht auch erhofft, in der Realität trotzdem auch anders aussehen. Ich glaube, das darf man so auch nie unterschätzen. Klar wenn du dann am Ende der bist der das Geld bekommt, dann ist irgendwo die Richtung auch etwas einseitig. Und ich kann das auch ein bisschen verstehen, dass man sagt; gut ich parke da jetzt mein Geld rein und ich möchte gern auch dafür etwas bekommen. Klar ab und zu komme ich dann auch zu einem Meeting dazu, aber eigentlich war das dann auch schon so für mich und ich komme vielleicht auch nächstes Mal mit rein, damit das gut aussieht, aber ich habe hier halt auch mein Portfolio an kleinen Unternehmen und das gibt es halt auch. Und das gibt es natürlich auch und damit muss man halt auch umgehen können oder mit sowas. Und am Ende ist das dann halt auch so wie sowas auch klassischerweise läuft und wenn du dann wirklich das Glück hast, dass ein Angel dann auch sagt; ok gut ich mache dann auch mal ein paar Workshops mit euch oder wir treffen uns eh wie gesagt, danach auch ab und zu mal und versuchen die nächste Runde auch etwas zusammen aufzubauen und ich mach auch etwas Networking für euch bei mir in meinem Netzwerk. Dann hast du halt eher super Glück würde ich sagen, also von daher bist du schon hart am Arbeiten natürlich. Und du musst auch davon ausgehen, dass du das auch weiterhin alleine machst. Ich

	glaube das ist so die bessere Einstellung, als wenn man jetzt hofft, dass sie jetzt für dich die nächste Runde raissen so ungefähr.
27	A: Das macht absolut Sinn und das kann ich mir auch so vorstellen. Natürlich sitzt man am Ende als Gründer dahinter und hat das in der Hand und sieht dann was man daraus macht und was dann auch dabei raus kommt. Wenn wir jetzt in Richtung Pitch denken, wie hat sich eure geschlechterspezifische Zusammensetzung auf den Erfolg des Pitch ausgewirkt? Kann man daran was festmachen?
28	F1: Ich glaube tatsächlich, dass ich fast schon besser pitchten kann als mein Bruder. Von daher, wenn es dann auch so weit kommt, pitchten wir auch häufig zusammen oder ich pitche einen Teil und er pitched einen Teil. Was man dann auch sagt, was man nicht machen soll, aber irgendwie haben wir uns da auch ganz gut eingearbeitet. Ich habe damals auch über die Female Founder so ein Video aufgenommen für unsere letzte Runde und das hat mir auch echt Spaß gemacht. Aber trotzdem kann ich jetzt nicht sagen, weil wir haben das nicht eins zu eins so verglichen und mein Bruder auch ein Video aufgenommen hat und wir haben halt gesagt wer ist jetzt hier erfolgreicher. Es gibt schon so Fälle beim Fund raissen wo wir gesagt haben, okay es ist jetzt vielleicht schon besser, wenn ich jetzt die Initiative nehme und er kommt jetzt etwas später rein. Es war aber bislang nicht so, dass wir gedacht haben, OK der eine war jetzt viel besser oder erfolgreicher der Andere, also in diesem Sinne. Das ist jetzt auch eine schwierige Frage, da man in dem Moment vielleicht auch gar nicht so drauf achtet. Also was ich schon glaube ist, dass wenn wir das Gefühl hatten, dass der Oli jetzt als Mann das jetzt macht, dass jetzt in dem VC oder was weiß ich was hauptsächlich auch Männer waren und wir uns dann halt auch gedacht haben. Ganz häufig war es aber dann auch so, dass wir uns gedacht haben wer hat jetzt den Draht zu dieser Person oder zu den Investoren aufgebaut und dann eben war halt auch diese Persönlichkeitskomponente, sag ich mal das Schiff auf dem wir gesegelt

	sind. Weil eben mein Bruder viel mehr in der Startup Szene unterwegs ist, war das dann auch häufig so, dass das von seiner Seite ausging. Ich habe dann auch so ein bisschen schon auch probiert über Female Founders Sachen zu generieren, aber leider kam da nicht so viel auf, aber das ist ebenso.
29	A: Ja das ist dann eh umso besser, wenn man sich auf den anderen Teil so verlassen kann und der das dann eben auch mit einbringt. Und eh wie du sagst, kommt es halt auch dazu, dass der Oli davor schon in der Startup Szene drinnen war und warum sollte man dann den aufwendigeren oder oft auch komplizierteren Weg gehen. Gerade wenn es so vielleicht auch schneller oder effizienter gehen kann, denn man Ende des Tages ist ja wichtig was dabei rauskommt. Also ist das auch absolut nachvollziehbar. Das bringt mich nun auch schon zu meiner Abschlussfrage und zwar würde es mich generell noch Interessieren, welche Möglichkeiten siehst du für Frauen in der Startup-Branche? Was sind die Herausforderungen? Hast du selbst Herausforderungen erlebt oder noch etwas was du hinzufügen möchtest?
30	F1: Ich bin da auch relativ strickt. Es gibt ja verschiedene Ansätze zu dem female Startup und female Founders zu dieser Geschichte. Es geht mir aber auch ganz häufig bei politischen Sachen so, dass ich mir denke, versucht euch da nicht so zu scheiden. Ich finde das manchmal auch schon etwas zu viel, das kommt auch so ein bisschen auf den Kontext mit an was das jetzt ist. Bei Female Founders fand ich das jetzt ganz toll. Da ging es dann auch so vor allem um eine Netzwerkgruppierung und das hat mir sehr zugesprochen. Aber es gibt eben auch manchmal schon fast so eine Art Aggression um dieses Thema es muss jetzt alles mit Frauen sein. Und manchmal ist das auch mit diesem ich sag mal Black Lives Matters auch so. Warum muss man sich immer so konkret unterscheiden wollen? Ich glaube das ist vielleicht auch so, weil ich mit meinem Bruder oder eben mit einem Mann zusammen gefounded habe und drum sehe ich die Sache

	genauso wie er. Klar man trifft vielleicht auch manchmal auf eine Tür die sich bei dir vielleicht auch schneller schließt als jetzt bei ihm. Aber ich denk mir dann auch, dass ich mit so einer Person dann sowieso nicht groß Business machen wollen würde. Auch ich habe values und ich möchte von dem der mir gegenüber sitzt auch respektiert werden und auch, dass die Person auch vertrauen haben kann. Also ich habe mich so jetzt nie als eine unterberechtigte oder untergebuttete Person oder auch als das untergebuttete Geschlecht gesehen, weil ich so auch nicht erzogen wurde. Mir haben sie so auch immer gesagt, du kannst alles machen was du willst und genauso versuche ich eigentlich auch durch das Leben zu gehen. Natürlich versuche ich mit jedem mit dem ich arbeite auch irgendwie Respekt zu zeigen und genau das will ich eigentlich selber zurück. Gut ich erwarte zum Beispiel auch selber gerade ein Kind, ab Mai bin ich dann weg.
31	A: Herzlichen Glückwunsch!
32	F1: Danke! Aber klar, dass sind dann die Momente wo man auch ein bisschen nervös wird, weil man auch ein paar Monate dann auch raus ist, weil das dann auch gar nicht anders geht mit so einem kleinen Kind und mit dem was es dann auch mit sich bringt, vor allem auch am Anfang. Aber auch hier denke ich mir so, ich weiß jetzt schon, dass ich mich unglaublich darauf freuen werde wieder zurück zu kommen, weil es eben auch das ist, also meine Firma und dass was ich hier auch mache, mittlerweile auch voll mein Leib und Blut ist und im Prinzip auch mein erstes Baby war und jetzt kommt noch Eines dazu. Also von daher denke ich ist es schon glaube ich wichtig als Frau, man ist kein Mann, man ist eine Frau. Es wird dann halt auch konkret und dann muss man schauen; OK wie gehe ich jetzt beispielsweise mit so etwas um und man muss dann auch einen co-leader finden, der dich da dann auch eine Zeitlang covert. Das sind dann aber für mich mehr organisatorische Sachen und ich denke, dass kann man implementieren und ich kann es auch nicht ändern. Also

	von daher, so ist es eben und ich glaube so gehe ich auch durch das Leben, was das angeht und ich versuche, mir da nicht jeden Morgen darüber aware zu sein, dass ich ja eine Frau bin und dass ich jetzt einmal was erreichen muss.
33	A: Nein, da bin ich total bei dir. Ich sehe das sehr ähnlich und auch aus den ganzen Gesprächen. Ich glaube auch, dass man das jetzt gar nicht nur auf Startups herunter brechen kann, sondern einfach generell auf unsere Gesellschaft und auf das heutige Leben zurückzuführen ist. Dass es nun halt einfach noch so ist, dass Männer einfach andere Charakteristiken und Eigenschaften haben und kommen darum auch wo anders hin. Aber ich sehe auch schon den Umbruch und auch in der Arbeitswelt. Und auch, dass Frauen schon viel mehr Möglichkeiten haben bzw. auch genau die gleichen Möglichkeiten haben. Und ich denke, dass es auch immer besser werden wird, aber ich denke einfach, dass es die Gesellschaft ist und in der Zeit in der wir so leben.
34	F1: Klar! Natürlich ist das Thema Gesellschaft eine große Sache, aber ich glaube wir haben zumindest hier im West oder halt in den Ländern in denen wir Leben zumindest den Luxus um das zu machen, was wir machen können und unser Leben auch bestimmen wie wir wollen. Also gerade auch wenn man an den Nahen Osten denkt, da gibt es immer noch Länder, die sehr, sehr wenig Rechte haben. Natürlich ist das dann immer noch ein anderer Kontext, aber es passiert mittlerweile auch schönerweise tatsächlich auch ab und zu, dass mich wer anspricht und sagt, dass sie sich selbständig machen wollen und mich dann fragt, wie es bei uns bzw. bei mir war und überhaupt. Und in meinem Fall sind es auch tatsächlich häufiger Frauen und dann rede ich mit denen eigentlich auch nie über das Thema Geschlechterverteilung oder dass sie jetzt eine Frau sind und das jetzt deshalb schwieriger wird. Ich versuche dann Tipps zu geben wie, alles was du Outsourcen kannst wo du nicht gut drinnen bist, dass du das auch outsourced. Aber wie du schon sagst, es gibt einfach Sachen die

	unterscheiden uns und ich finde auch mixed Teams super wichtig und auch dass wir am besten miteinander arbeiten und von daher würde ich auch jeder Frau sagen, ja vielleicht hol dir noch einen Mann ins Team, weil der bringt eben auch wieder Qualitäten mit und so braucht man sich auch so ein bisschen gegenseitig.
35	A: Absolut, da bin ich auch ganz bei dir. Und ich habe da auch eigentlich nicht mehr wirklich etwas hinzuzufügen. Aber ich möchte mich noch einmal bedanken für die ganzen Einblicke und dass du mir die Fragen so ausführlich und ehrlich beantwortet hast und auch, dass du dir extra die Zeit genommen hast. Das schätze ich wirklich sehr. Ich werde das jetzt alles transkribieren und dir noch einmal zukommen lassen ob ich alles richtig aufgenommen habe und am Ende dir dann eine Version meiner Arbeit zusenden.
36	F1: Super cool, dann wünsche ich dir viel Erfolg und danke auch, dass du mich angesprochen hast und wenn du noch etwas brauchst kannst du dich gerne noch einmal bei mir melden.

F2 – Interview partner; A - Interviewer

Place: Interview via GoogleMeets; **Date:** 10.01.2022; **Duration:** 38:43 mins

1	A: Herzlichen Dank liebe Lena, dass du dir die Zeit nimmst um mit mir dieses Interview zu führen. Wie du bereits aus meiner Email entnehmen konntest ist es die zentrale Frage meiner Arbeit zu untersuchen, wie sich die geschlechterspezifische Zusammensetzung von Gründerteams auf die Finanzierungsprozesse eines Start-ups in der Frühphase auswirkt. Als Erstes würde ich dich einfach bitten, dass du kurz deine Position vorstellst und welche Tätigkeiten in deinen Zuständigkeitsbereich fallen.
2	F2: Ich bin Gründer und CEO von The Story Market, das heißt bei uns eigentlich hauptsächlich bin ich für Investoren verantwortlich, generell auch für das Produkt und die Vision, zu dem noch Finanzen. Wir sagen immer, dass die Doris viel nach Innen arbeitet und ich diejenige bin die viel nach Außen arbeitet. Das heißt eigentlich ich mache sehr viele unterschiedliche Dinge, das würde jetzt den Rahmen sprengen, dass alles auf zu zählen, aber die ganze Investorentätigkeit ist die Tätigkeit die zum einen immer kontinuierlich läuft, aber vor allem dann auch in den Phasen wo man dann auch wirklich Geld einsammelt.
3	A: Wie ist es bei euch zu dieser Aufteilung gekommen? Dass ihr gesagt habt, OK du arbeitest jetzt eher nach Außen und die Doris ist eher für den inneren Bereich zuständig?
4	F2: Ich würde als Erstes sagen, dass ist durch unsere Stärken gekommen. Zum einen die Stärken, weil wir sehen, dass ich mich mit dem innovativen leichter tue, ebenso wie mit dem jüngeren, digitalen. Die Doris ist auch etwas älter und hat daher mehr Erfahrungen in dem traditionellen Umfeld. Das heißt, die ist einfach auch in der Teamführung erfahrener. Sie ist bei uns auch jemand der Sales macht und wir sind auch in einer sehr traditionellen Branche unterwegs. Die Doris ist da auch etwas geduldiger,

	ich bin da schon eher der junge Hüpfen und jemand der eher ungeduldig ist. Also das würde ich sagen hat einfach dazu geführt. Dazu kommt, dass ich ursprünglich auch the Story Market gegründet habe und habe noch alleine im Media Lab gestartet und die Doris kam dann dazu. Also ich war von Anfang an da und darum kennen mich viele als das Gesicht der Firma, aber auch weil wir beide gesehen haben, so fühlen wir uns wohler und so glauben wir auch, dass wir einfach gut sind.
5	A: Und wie habt ihr dann zusammengefunden als Team? Weil du hast ja gerade angesprochen, dass du the Story Market gegründet hast. Wie ist dann die Doris zu dir gekommen?
6	F2: Ich habe auch lange gesucht und ursprünglich wollte ich eigentlich einen technischen co-Founder/co-Founderin finden. Aber das ist wie eine Partnersuche und die ist auch einfach nicht einfach. Die Doris ist auch aus dem Medienbereich und die hat dann alles was das Media Lab macht verfolgt und hat dann über LinkedIn eben auch the Story Market gesehen und fand die Idee spannend und hat mich daraufhin angeschrieben. Wir haben uns dann getroffen und ausgetauscht und dann habe ich mir gedacht, OK eigentlich passt das super. Und habe dann auch schon davon gesprochen ob sie nicht dazu kommen mag.
7	A: Ja oft denkt man vielleicht man braucht einen gewissen Teil und hat eine bestimmte Vision, aber dann kommt vielleicht ein anderes Gegenstück, was vielleicht auch gut dazu passt. Das bringt mich dann eigentlich auch schon zu meiner nächsten Frage und zwar. Was ist die Rolle eines Gründerteams eines Start-ups? Wie würdest du eure Rolle als Gründerteam beschreiben? Vielleicht kannst du dazu auch ein Beispiel nennen?

8	F2: Am Ende des Tages ist schon so, dass man der Kapitän oder die Kapitänin auf dem Schiff ist. Ich glaub zwar nicht, dass das ganze Team oder auch das Gründungsteam, aber eine Person muss in dem Fall eine riesige Vision haben. Die auch noch sehr weit weg erscheint und dann muss man auch den Weg dahin sehen und das dann auch ausführen können. Also ich denke, dass ist so die Rolle der Gründer. Zum einen zu Träumen und irgendwie total abgefahrene Ideen zu haben und zum anderen Möglichkeiten sehen, die da sind und dann aber gleichzeitig das auch zu executen. Und da aber auch das Team an Board zu halten. Aber ich glaub da unterschätzt man teilweise auch wieviel Kommunikationsarbeit das natürlich ist. Wenn man auch von Tag Null dabei ist und wenn man das von Anfang an auch gestartet hat und da ist es dann auch klar, dass man das dann auch übersetzt für das Team und dass dann das Team auch weiß wohin die Reise geht und wie wir da hinkommen.
9	A: Welche Rolle spielte das Geschlecht im Gründungsprozess bei euch gespielt? Hat es überhaupt eine Rolle gespielt oder wie war das bei euch?
10	F1: Wie meinst du das im Gründungsprozess?
11	A: Grundsätzlich habe ich die Idee verfolgt, dass Frauen und Männer anders gründen. Wie hat es sich bei euch zusammengesetzt? Ich meine du hast es eh vorhin kurz erwähnt. Eigentlich wolltest du einen männlichen Tech Partner in dem Bereich und dann hat aber die Doris auf deine Anforderungen zugetroffen, nach was du gesucht hast. Oder dass du dir gedacht hast, OK vielleicht besteht zu einer Frau trotzdem mehr Sympathie, weil man sich einfach ähnlicher ist oder, weil man vielleicht ähnlichere Charakteristiken und Eigenschaften hat?

12	F2: Also du meinst jetzt wirklich in Bezug auf den co-Founder oder den Mitgründer finden?
13	A: Ja genau.
14	F2: Also ich habe auch mit anderen gesprochen, da waren auch Männer dabei und auch Personen mit technischem Hintergrund. Aber für mich war das Geschlecht total unerheblich. Ich habe auch viel in Bereichen nur mit Männern gearbeitet. Für mich war es dann eher eine Frage der Professionalität. Ich glaube ich bin immer etwas wählerisch. Vielleicht ist das auch manchmal etwas, was schlecht ist. Vielleicht starten Personen eher mit Personen mit denen Sie kennen und schauen dann eher wie es läuft, aber ich finde das immer schwierig zuzuschreiben. Nur weil ich eine Frau bin oder so. Ich habe auch einen Hintergrund, im Recruitment und vielleicht ist das eher das, warum ich sage, ok ich will jemanden als Mitgründer oder als Mitgründerin haben, der wirkliche super ist in dem was er/sie macht und dann kommt natürlich die Vertrauensfrage. Also ich habe mir immer Gedacht würde ich der Person 3 Monate all meine Kreditkarten anvertrauen und das geht nicht bei allen.
15	A: Das Thema Risikobereitschaft, wie würdest du das einschätzen. Würdest du sagen, dass ihr jetzt im Team, dadurch, dass ihr zwei Frauen seid, die vermutlich eine ähnliche Risikobereitschaft aufweist. Oder ob wir Frauen uns generell von Männern, durch die Risikobereitschaft unterscheiden?
16	F2: Das ist eine gute Frage. Wir haben auch einen Investor mit drinnen mit dem ich das auch manchmal diskutiere. Ich kann dir dazu keine Meinung geben, denn dazu habe ich zu wenig Daten dazu. Aber ich glaube ich kann dir schon sagen, dass natürlich wir risikofreudiger sind, ja. Aber ich kann dir nicht das als sagen, also als wer. Aber was uns

	aufgefallen ist, dass es sehr viele gründende Frauen gibt, die irgendeinen Kampfsport gemacht haben. Das ist eine sehr witzige Sache, das müsste man mal untersuchen. Aber das ist bei uns Beiden so. Also die Doris hat früher Kampfsport gemacht und ich bin so ein Hiit Kickboxer. Also das sind so Sachen. Aber wir sind an sich sehr risikofreudig. Also ich noch einmal mehr als die Doris. Aber ich glaube es lässt sich nicht so einfach sagen, ob Männer generell risikofreudiger sind als Frauen. Ich glaube, dass wir nicht so risikoscheu sind aufgrund dem wie wir aufgewachsen sind. Also wir sprechen schon viel drüber. Wir sind beide in Familien groß geworden, wo kein Unterschied gemacht wurde zwischen Junge und Mädchen, deswegen sind wir wahrscheinlich auch risikofreudiger. Also ich glaube es spielt schon eine Rolle. Aber ich glaube auch, dass es sehr viele Männer gibt, die auch kein Startup gründen, denn die sagen; ich möchte mein fixes Einkommen haben, ein chilliges Leben, Status und nicht irgendwie immer am Existenzminimum kratzen.
17	A: Aber das ist ein spannender Punkt den du gerade erwähnt hast, mit der Erziehung und wie man das ganze vielleicht selber wahrnimmt das Thema. Denn das habe ich auch gerade erst mit der Alex von SACLAB besprochen, weil sie hat auch gemeint, sie hatte die gleichen Möglichkeiten gehabt, wie ihr Bruder der Oli und daher war es für sie nie so das Thema. Sondern sie hat sich die Dinge auch immer zugetraut, weil sie gesagt hat, sie hat die gleichen Chancen und sie kann diese dann auch wahrnehmen. Das ist echt ein guter Punkt den man hier erwähnen kann. Ich meine warum man sich vielleicht auch unterscheidet ist, dass früher oder später kommt halt vielleicht auch die Familienplanung dazu oder, wenn man sich denkt, OK da muss man dann nicht nur an sich, sondern auch auf andere Leute achten. Aber ich denke, dass beeinflusst Männer mittlerweile genauso.
18	F2: Das ist auch ein Thema was ich auch angesprochen hätte. Vielleicht auch als Hintergrund, ich habe sogar vor 10 Monaten ein Kind

	bekommen, was wir auch nicht groß an die Glocke gehängt haben, weil es oftmals auch nicht so gut ankommt. Aber ich glaube es ist de facto schon so, dass es zwar in dem Sinne kein Risiko ist, sondern eine Blockade. Ich denke, dass viele denken; ich brauche das jetzt nicht anfangen, denn in 3-4 Jahren. Es wird einem auch immer gesagt, ein Startup ist 5-10 Jahre. Und dann in 3-4 Jahren möchte ich Kinder haben und das geht dann mit Startup nicht. Ich glaube, das ist dann diese mentale Blockade und das was auch oftmals nicht geht, weil die Gesellschaft oftmals noch nicht so weit ist. Ich bin der Meinung, dass auch gewisse Dinge von der Infrastruktur noch nicht so passen. Zum Beispiel bei uns in Deutschland basiert das auf einem anderen Model und auch weil viele Männer noch nicht so weit sind. Ich war auch mal in einem Talk mit dem Stefan von Speedinvest und der hat auch gemeint, dass da sich letztendlich die privaten Beziehungen ändern müssen, sonst wird sich an den weiblichen Gründern nicht viel ändern. Ich habe halt auch das Glück, dass ich einen Partner habe der feministisch ist und mich sehr unterstützt, aber wenn dieser Partner nicht da ist, dann gibt unser System das noch nicht her. Also das gibt es vielleicht in den skandinavischen Ländern, aber noch nicht in Deutschland oder Österreich.
19	A: Ja das ist absolut ein guter Punkt, den haben wir heute mit der Petra auch schon besprochen. Sie hat zwar gesagt, dass sich zwar innerhalb der letzten 20 Jahre viel getan hat, wenn man das mit dem aktuellen Stand vergleicht. Und natürlich hat sich hier schon einiges getan und Frauen haben prinzipiell auch die gleichen Möglichkeiten, aber eh wie du auch sagst, ich finde das Wort Blockade auch ganz gut, weil es ist trotzdem ein kleines Hindernis. Das hier zwar schon etwas ist und das nicht einfach umgangen werden kann, weil einem das auch im ganzen Prozess auch begleitet oder eben auch mitbedenken muss.
20	F2: Ich habe auch 3 Monate Elternzeit gemacht, aber man kann halt einfach auch nicht viellänger zu Hause bleiben. Ich mein es kommt

	wahrscheinlich auch auf das Stadion des Unternehmens drauf an, wo sich dieses gerade befindet. Aber ich würde sagen, man kann maximal 6 Monate raus sein, aber dann hat man halt in unseren Ländern ein Problem, wenn man nicht einen Partner hat der auch sagt, OK ich bleib auch 6 Monate zu Hause. Was aber viele moderne Männer auch nicht tun. Und deshalb sind die modernen Länder weiter, weil wenn du nach 6 Monaten einen Kitaplatz hast, könntest du da auch wieder anfangen zu arbeiten. Das ist ein wirklich praktisches Problem.
21	A: Ja total, da bin ich ganz bei dir. Ich würde nun gern etwas überleiten zum Thema Informationsasymmetrie bei Finanzierungsentscheidungen. Warum entscheiden sich Investoren für die Finanzierung eines Start-ups? Und warum ist das Gründerteam wichtig?
22	F2: Also die Frage ist warum das Gründerteam wichtig ist?
23	A: Ja genau, vielleicht auch grad in der Frühphasenfinanzierung wo vielleicht noch kein Produkt vorhanden ist, hat das Team auch eine tragende Rolle hat. Was waren hier eure Erfahrungen?
24	F2: Also wir haben auch eine Finanzierungsrunde gemacht. Das ist jetzt zwar alles überhaupt nicht quantitativ oder Zahlengestützt, aber wir glauben schon auch, dass wir die Runde bekommen haben oder das Geld von den Investoren bekommen haben, weil wir uns de facto letztendlich auch öfter getroffen haben und der hat investiert halt auch in Personen. Ich habe mich auch mit Chris unserem Investor 4 Mal 3 Stunden über alles Mögliche unterhalten. War mit denen auch was Essen und was Trinken. Ich glaube, auch wie du gesagt hast, es gibt noch nicht so viele und zwar sehen sie OK das habt ihr gut gemacht, aber ich glaube letztendlich hängt es halt auch an den Gründen. Denn auch wie wir vorhin gesagt haben, geht es dann darum was ist die Vision und kann man das

	dann auch umsetzen und hält man das durch ect. Von dem her ist es schon verständlich, aber nichtsdestotrotz ist es ein großes Problem. Also ich habe vorhin erst darüber nachgedacht wie im wir im Recruitment ein diversity Problem haben und da haben wir auch schon gewisse Tools umgesetzt, also dass beispielsweise etwas anonymisiert wird, man die Bias raus nimmt, ect. Und das Ganze ist halt im Investment Bereich noch nicht passiert, weil wir sind gerade bei der awareness step, aber ich glaube das wird auch noch etwas dauern, bis das da wirklich angekommen ist. Und vor allem bis mehr diversere Investoren, Manager und Managerinnen irgendwo sitzen. Wir unterliegen alle einer Bias und der ganze Investmentprozess ist drauf aufgelegt konstant unter dem Bias Problem zu leiden.
25	A: Warum spielt die geschlechtsspezifische Zusammensetzung eines Gründerteams eine Rolle bei den Investitionsentscheidungen der Investoren? Habt ihr hier irgendwelche Erfahrungen gemacht oder gab es Situationen wo das Geschlecht eine Rolle gespielt hat? Wo man euch vielleicht Dinge nicht zugetraut hat oder ihr Vorurteile gemerkt habt?
26	F2: Lass mich mal überlegen. Ich finde es immer schwierig, da ich ja nie eine Investitionsrunde als Mann gemacht habe und deswegen habe ich keinen Vergleich dazu. Wir hatten zwar schon manchmal das Gefühl, dass wir mehr liefern müssen, also noch mehr Daten unterfüttern. Ich meine so wirklich merken nein, aber ich hatte auch mehr Gespräche mit Investor Managerinnen und klar merkt man dann auch wenn in einem Call nicht nur 5 Männer sitzen und man selbst. Ich glaube, dass eher nach Risiken gefragt wird und weniger nach Möglichkeiten und dazu gibt es auch genügend Studien und das haben wir auch gemerkt. Und das ist auch egal ob einem dann eine Frau oder ein Mann gegenüber sitzt, dass da schon noch einmal kritischer geschaut wird, OK warum könnte das Scheitern und nicht OK was sind denn die Möglichkeiten und wie ist der Markt. Aber ansonsten kann ich es schwer sagen, da ich keinen Vergleich habe.

27	A: Gab es dann vielleicht auch Investoren die das Thema Diversity miteingebracht haben und die als Nächstes gesagt haben, OK wenn ihr jetzt den nächsten Mitarbeiter einstellt muss dieser männlich sein oder war das nie Thema?
28	F2: Nein, das war nie Thema.
29	A: Und ganz generell, welche Rolle spielt das Vertrauen zwischen Gründern, ich meine zwischen euch Foundern ist es ja ein wichtiges Thema wie du bereits erwähnt hast, würdest du nicht irgendwem deine ganzen Daten eine Zeit lang anvertrauen. Aber welche Rolle spielt das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren?
30	F2: Ich glaube es kommt wieder auf die Phase drauf an. Gerade in der frühen Phase wo wir auch sind ist es noch einmal enormer, weil man nur auf das Team setzt und weil man häufig noch gar nicht so viel Ahnung hat und wir sind jetzt auch keine 3-fach Gründer oder wie auch immer oder wir haben auch noch keinen erfolgreichen Exit hinter uns. Also von dem her würde ich sagen, dass es schon ein Thema ist, dass sowohl die Investoren einem Vertrauen, tun sie dann ja auch in dem Moment wo sie Geld investieren, aber das man das schon sagt, wenn etwas nicht gut läuft oder nach Hilfe fragt oder etc. Aber nichtsdestotrotz verkauft man tisch immer konstant an seine eigenen Investoren. Deswegen ist es immer ein abwägen.
31	A: War das dann eure erste Gründung jeweils oder habt ihr davor schon gegründet?

32	F2: Also wenn man wirklich sagt Startup, war es unsere erste Gründung. Also ich glaube Doris hat ein/zwei Mal etwas Kleineres angefangen. Ich habe davor selbst mein eigenes Unternehmen gehabt und beigearbeitet, aber nie große VC finanzierte Startups gehabt.
33	A: Das deckt sich auch mit dem Thema Vertrauen, da die Petra, dass etwas aus der anderen Sicht beleuchtet hat und auch gemeint hat, dass gerade in der frühen Phase, gerade wenn man vielleicht auch noch nicht gegründet hat, sehen das die Investoren anders, als wenn ich schon in einer späteren Phase bin oder nicht. Wie kann Vertrauen zwischen Investoren und Gründern gerade in dieser frühen Phase geschaffen werden? Oder vielleicht auch verbessert werden?
34	F2: Meinst du jetzt frauenspezifisch?
35	A: Ja sowohl als auch.
36	F2: Weil ich glaube das ist drum auch ein Thema, dass wir mehr Investoren Managerinnen brauchen, weil ich glaube wir ticken so als Menschen, dass wenn uns Leute ähnlich sind, dass wir diese dann sofort sympathischer finden und dadurch mehr vertrauen. Wir glaub schon, dass man merkt, dass vor allem bei Älteren natürlich die sich nach ihrer jüngeren Version irgendwie wiedersehen und dieses sich selbst finden. Das passiert nicht, wenn ich vor ihm sitze und ich nicht von einer gewissen Uni komme wo er auch war und das Netzwerk auch ein ganz anderes ist. Also deswegen glaube ich schon, dass wir diverser werden müssen. Ich stehe auch dem ganz kritische gegenüber, dass Female ein Consulting Hintergrund haben, ich glaube das tut der Investorenszene auch nicht gut und da sind wir leider in den deutschsprachigen Ländern noch einmal schlechter als viele andere Länder. Ich glaube es ist das eine, dass man Ähnlichkeiten schafft, aber dass gerade wenn man so einen Unterschied hat, dass man eben Brücken schlägt und ich meine das

	kommt eben zustande über Veranstaltungen oder Organisationen wie die Female Founders oder solche Initiativen.
37	A: Ja ich glaube, du hast da auch einen relativ guten Punkt angesprochen mit dem ähnlich sein und den gleichen Charakteristiken und es minimiert vielleicht auch für Investoren die Informationsbeschaffung, denn sie haben nicht gerade viel Zeit um sich diese zu beschaffen oder weil man auch noch nicht wirklich Daten hat auf die man zurückgreifen kann. Und dann ist es vermutlich auch logisch, dass ich die Person nehmen dir mir am ähnlichsten ist oder die mir dann dadurch auch am sympathischsten ist. Wie kann die Informationsasymmetrie die zwischen Gründern und Investoren minimiert werden? Bzw. welche Informationen gehen von euch an die Investoren?
38	F2: Welche Informationsasymmetrie meinst du?
39	A: Dass die Gründer mehr Informationen haben, weil sie im Startup tätig sind. Ich frage mich ob das im Term Sheet enthalten ist, welche Informationen man gibt oder spielt hier die Kommunikation einfach eine tragende Rolle das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren aufgebaut wird?
40	F2: Ich glaube das Vertrauen wird aufgebaut vor ein Termsheet steht und bevor ein Investor überhaupt einsteigt, deswegen wird das Vertrauen ja ganz anders aufgebaut. Ich würde auch sagen unsere Kommunikation ist zweifach. Das eine ist wir schicken monatliche Updates und wir haben ab und an auch einen Call und wenn wir Fragen haben können wir die auch jederzeit stellen. Also ich chatte auch mit unserem Investor, also auch mit dem Chef Chef, auch auf Whatsapp. Aber ansonsten haben wir halt einfach ein Telefonat und updaten uns gegenseitig. Ich glaube das hängt auch etwas damit zusammen, was ich vorhingesagt habe. Zum einen lässt

	man die Investoren reinblicken und zum anderen will man denen auch nicht alles sagen, wir zumindest. Also wir haben schon das Gefühl auch, dass wir auch hier noch etwas mehr liefern müssen. Also ich würde sagen, das ist schon auch etwas ein eigener Schutz auch.
41	A: Klar, wenn man alles Preis gibt hat man vielleicht auch das Gefühl das man sich ausliefert oder dass man vielleicht doch zu viel preisgegeben hat. Wenn wir jetzt hinsichtlich Pitch denken. Ich weiß nicht ob ihr gemeinsam pitched oder ob das eben du übernimmst, wenn du die Investorensuche überhast? Hast du da jetzt Erfahrungen gemacht, dass du das Gefühl hattest, dass aufgrund dessen, dass du eine Frau bist hat das für dich einen Unterschied gemacht oder hast du vielleicht einmal etwas wahrgenommen wo du dir gedacht hast, OK wenn ich jetzt männliche Charakteristiken gehabt habe wäre das anders ausgegangen?
42	F2: Nein muss ich sagen. Ich glaub man muss einfach immer mehr pitchen und dass man da dann auch immer besser wird und ich glaube, dass ist auch immer ein Thema des Selbstbewusstseins, was ich glaube, dass es auch einfach ein Problem ist, das wir generell als weibliche Gründerinnen haben. Ich war gerade erst bei einem Pitch Event und da ging es auch um das Feedback und das war ähnlich also da merke ich auch keinen Unterschied. Ich meine ähnlich im Sinne von Investor Managern und Managerinnen. Was mir noch gekommen ist, ist, dass manchmal bei solchen Veranstaltungen, aber das ist dann vielleicht auch etwas off stage, das es schon auch passiert, dass schon auch manche Männer joinen und einen nur belehren wollen und etwas von oben herab und erklären wollen wie man das dann macht. Also das Thema man splaining, ja. Das ist uns schon bei Pitch Veranstaltungen aufgefallen, aber nicht auf den Pitch bezogen, dass wir da einen Unterschied merken.
43	A: Ich glaube diese Frage die ich noch habe passt hier auch noch ganz gut dazu und ist dann auch schon meine Abschlussfrage. Und zwar welche

	Herausforderungen sind euch schon entgegengekommen vielleicht auch spezifisch, weil ihr Frauen seit oder auch welche Möglichkeiten sind für Frauen in der Startup-Branche gegeben?
44	F2: Ich glaube eines der Hauptthemen ist das Netzwerk. Das fängt bereits beim Team an. Ich glaube auch, dass ganz viele weibliche Gründerinnen auch das Problem haben und das Problem haben wir auch und zwar, dass man einen technischen co-founder findet. Es sind weniger Frauen im technischen Bereich und dadurch sind auch weniger Gründerinnen im technischen Bereich, die finden einfach schlechter einen männlichen co-founder. Das ist zum Beispiel ein Themenbereich, das ist so das Netzwerk. Das fehlende Netzwerk bedeutet gleichzeitig auch, dass ich auch weniger Kontakte zu VCs oder Investoren habe, das heißt ich habe weniger warm Intros, ich habe eine geringere Chance ein Investment zu bekommen. Ich glaube, dass es am Ende des Tages ein Vorteil ist, wenn man ein warm Intro bekommt, wenn man wen kennt, wie auch immer. Das sehe ich schon, dass dieses Netzwerk das man entweder über Uni oder Buddies oder man hat zusammengearbeitet, wie auch immer, hat, ist einfach nicht da. Und einfach auch das technische das auch wichtig ist und das würde ich sagen ist eines der größten Herausforderungen. Weswegen ich auch die Female Founders auch so gut finde, weil sie gerade auch versuchen das zu schaffen. Ich glaube halt, dass die größte Chance darin liegt etwas anders zu machen. Ich glaube da brauchen wir zwar einen langen Atem, aber ich glaube einfach es gibt so viele, ich mein die Zahlen ich kann die nicht mehr wirklich hören und bin auch etwas müde davon immer zuhören, die von Frauen geführten Unternehmen sind besser geführt und Kapitaleffektiver und trotzdem wird weniger investiert. Ich hoffe einfach, dass sich die Erkenntnis durchsetzt, dass man anders nach weiblich gegründeten Startups suchen muss Ich meine es gibt schon so viele Dinge die Investoren schon machen, aber noch nicht spezifisch mit dem Hintergrund, dass sie mehr Gründerinnen oder mehr Gründer mit anderem kulturellen Hintergrund haben möchten. Wenn ich halt auch keine neuen Wege gehe mache ich halt auch all das alte, aber

	ich glaube da ist auch eine super große Chance drinnen, dass halt auch anders geführte Startups, mit anderen Ideen und das auch mit anderen Wegen zu gestalten, dass das auch eine Bereicherung ist und dass mehr Vielfalt auch von Vorteil ist.
45	A: Wahrscheinlich kann man das auch wieder generell auf die Gesellschaft oder auf die Job Welt herunterbrechen, denn es ist ja so, dass man dort im Endeffekt das gleiche Szenario findet, wie wir es jetzt auch in der Startup Szene sehen. Es hat sich vermutlich sicherlich schon einiges in dem Bereich getan, aber es ist wahrscheinlich gerade erst am Umbruch, dass die Konditionen für Frauen und Männer die gleichen werden. Der Weg wurde sich schon gelegt, dass es besser werden kann und auch, dass man vielleicht mehr weibliche Vorbilder, mehr Role Models sichtbarer machen müsste und dass das noch mehr Popularität bekommen muss. Und einfach mehr Licht drauf geworfen werden muss, dass Frauen auch mit einem guten Beispiel vorangehen.
46	F2: Mein großer Kritikpunkt ist immer, also das ist das was ich glaube, dass Investoren sich die Arbeit oder die Sache zu leichtmachen. Es ist zwar ein bisschen so, dass man sagt OK wir haben ein Problem und jetzt schauen wir halt ein bisschen nach weiblichen Gründerinnen, aber es ist halt einfach nicht so einfach. Man braucht da einfach mehr Initiativen und wie wir gesagt haben es gibt so viele Bausteine und erst, wenn dann viele von diesen umgesetzt werden wird man erst etwas merken. Im Endeffekt spielen Firmen, Bildung, Schule, Familie und wie du sagst Role Models mit rein. Es sind einfach so viele Bereiche und deshalb glaube ich einfach nicht, dass sich das so schnell ändern wird. Ich meine die Deutschen haben einfach vor 40 Jahren damit angefangen genau an diesen Dingen zu arbeiten, also wird es bei uns auch noch etwas dauern. Meiner Meinung nach sind die Investoren am Puls der Innovation und sie haben ihren eigenen Prozess noch nicht wirklich disrupted und das ist das was mich manchmal etwas nervt, weil ich mir denke es gibt so viele Tools um irgendwie Recruitment diverser zu gestalten, warum bauen die das nicht

	selbst und überlegen sich neue Initiativen. Warum gibt es eigentlich noch keinen wirklichen Female Accelerator oder Company builder etc? Man könnte so viel speziell auf die Zielgruppe weibliche Gründerinnen und gestaltete surveys auf Investorensseiten schaffen und es passiert nichts. Also das ist auch so mein Kritikpunkt an den Investoren, dass sie sich denken OK wir stellen ein paar Investoren Managerinnen ein, was zwar gut ist. Aber ich meine die können jetzt auch nicht irgendetwas her zaubern was noch nicht existiert.
47	A: Ja stimmt, das wäre ein guter Anfang bzw. eine Idee wie man weitermachen könnte in diesem Bereich. Du hast mir da jetzt echt relativ spannende Antworten gegeben und echt auch einen guten Blick auf die Dinge geworfen. Herzlichen Dank, dass du mir von deiner wertvollen Zeit etwas abgeben hast und mir meine Fragen so ausführlich und ehrlich beantwortet hast. Ich bin dir dafür sehr dankbar und wenn von deiner Seite keine offenen Fragen mehr da sind, würde ich jetzt die Aufnahme beenden. Ich werde wie gesagt das alles transkribieren und es dir dann zuschicken damit du noch einmal schauen kannst ob das alles passt was ich daraus mitgenommen habe und sobald meine Arbeit fertig ist, werde ich dir auch ein Exemplar zukommen lassen.
48	F2: Ja super total gerne und auch wenn du noch Fragen hast, schreib einfach gerne eine E-Mail.

F3 – Interview partner; A - Interviewer

Place: Interview via MSTeams; **Date:** 05.02.2022; **Duration:** 29:16 mins

1	A: Lieber Jürgen nochmals vielen Dank, dass du dir die Zeit nimmst um mit mir dieses Interview zu führen. Wie du bereits aus dem Interviewleitfaden entnehmen konntest, beschäftigt sich meine Arbeit mit dem Thema geschlechterspezifische Zusammensetzung eines Gründerteams und dessen Einfluss auf Finanzierungsprozesse. Falls du keine offenen Fragen vorab hast, würde ich nun gerne die Aufnahme starten und mit dem Interview beginnen. Vielleicht kannst du damit beginnen, dass du kurz deine Position und deinen Tätigkeitsbereich vorstellst und somit einen kleinen Einblick in deinen Zuständigkeitsbereich gibst.
2	F3: Gerne! Ich bin bei unserer Firma bzw. bei unserem Startup verantwortlich für die Themen Produkt und auch Sale auch zum Großen und Ganzen. Wie du dir auch vorstellen kannst, als Gründer greifst du überall mit an und da sind auch einige Themen dabei. Optimierung, da springe ich oft auch mit hinein, aber auch Design Themen, in Bezug auf die Produkte usw. Aber so im grob und einfach gesagt, würde ich sagen, Produkt und Verkauf also Sale sind so momentan meine Themen.
3	A: Wie kann ich mir denn, wenn es überhaupt einen typischen täglichen Arbeitsablauf von dir gibt, vorstellen in eurem Startup?
4	F3: Gute Frage eigentlich. In der Regel, in der Früh steht man erst einmal auf und checkt erst einmal die Emails und da sind auch einige Dinge dabei, die man auch gleich einmal beantwortet. So gehen viele Tage los. Und dann geht es meistens, speziell auch in den letzten Wochen, fast auch so ein bisschen leider, viel los mit sehr vielen Telefonaten. Also viele Telefonate mit Kunden oder auch mit Kunden, wo auch die Sache

	präsentiert wird und so weiter. Termine mit Mitarbeitern oder auch Termine mit zukünftigen Mitarbeitern und viel auch klar, einige Organisations- und Managementaufgaben die anfallen. Und dann hoffentlich kann ich mir entweder auch irgendwo zwischen drinnen, was häufig gar nicht klappt oder eher am Abend dann Zeit frei machen um die Themen zu machen, die eher so Produkt und Design sind, welche auch so kreative Themen sind. Also normalerweise gibt es um 17 bzw. 18 Uhr keine Telefonate mehr und dann kann man sich darauf fokussieren die kreativeren Themen mehr anzugehen. Ja und ich glaube sonst ist der Arbeitstag auch noch nicht ganz vorbei und später am Abend gibt es dann Dotieraufgaben die ich durchgehe, wenn ich dann Laufen gehe bzw. Sport macht bzw. man sich mit Freunden trifft, hier und da ist das Thema immer noch da. Aber klarerweise würde ich das nicht mehr zu dem Arbeitstag dazu zählen. Aber so würde ich es eigentlich zusammenfassen. So sieht der Arbeitstag eigentlich aus.
5	A: Ja vielen Dank einmal für den ersten Einblick. Ich glaube, da passt dann auch die nächste Frage auch ganz gut dazu. Und zwar würde mich hier interessieren, wie siehst du die Rolle eines Gründerteams bzw. eure Rolle als Gründer mittlerweile vielleicht auch schon im Hinblick auch auf mit Mitarbeiter bzw. hast du auch gerade bereits erwähnt, dass neue Mitarbeiter eingestellt werden. Vielleicht kannst du hier dann auch ein Beispiel dazu nennen?
6	F3: Meinst du auch ein Beispiel zum Einstellen oder welche Aufgaben das Gründerteam generell hat oder was meinst du da genau?
7	A: Genau, einfach mal die Aufgaben die ihr als Gründerteam generell habt?

8	F3: Wie gesagt ich würde es einfach allgemein sagen und wenn es dich genauer interessiert, kannst du auch gern genauer nachfragen. Also erstmals versuchen wir logischerweise einmal die Richtung vorzugeben, aber speziell in diesem Fall, diese Organisation von Null auf etwas aufzubauen, also am Anfang bist du mehr ein Allrounder und musst auch alle Aufgaben machen, bis dann die ersten Kolleginnen und Kollegen dabei sind, die dann vielleicht einen mehr unterstützen und an die man dann auch mehrere Aufgaben abgeben kann. Aber bis dahin ist einmal alles von Verkauf, über Produkt, vielleicht auch Marketing und Entwicklung alles dabei und sobald dann auch das Team dabei ist, ist es neben dem die Richtung vorgeben, auch die Motivation ein wichtiger Faktor, also das ganze Team zu motivieren und diese Vision vorzugeben und zu schauen, dass alles in die richtige Richtung läuft. Bei uns ist es konkret am Anfang auch so Themen relevant wie Verkauf zu Mitarbeitern, Verkauf zu Kunden, Verkauf zu Investoren. Also du musst dich eigentlich immer viel Verkaufen in einer verschiedenen Art und Weise. Das würde ich so sagen, ist die Hauptaufgabe des Gründerteams. Außer du willst es noch genauer wissen.
9	A: Nein, das klingt schon sehr gut bzw. deckt sich das auch mit den Aussagen der vorherigen Interviewpartner. Was mich dazu vielleicht auch noch interessieren würde ist, wie war das bei euch. Hat einer die Idee gehabt und dann hat er den zweiten Gründer oder eben auch Co-founder gefunden oder wie seit ihr so zusammengekommen? Vielleicht auch schon mit der nächsten Frage auch schon kombiniert, wie ihr zusammengefunden habt bzw. wie ihr als Gründerteam gesagt habt, ok wir machen das jetzt gemeinsam.
10	F3: Es gibt ja meistens klar irgendeine spannende Gründergeschichte, ich will sie aber eher kurzhalten und dich da auch nicht langweilen. Aber grundlegend haben wir uns auf der Uni kennengelernt und ja die Idee kam von mir, wie es auch oft ist bei verschiedenen Unternehmen davor, also

	ich bau schon seit 7-8 Jahr Unternehmen auf und meistens kommt die Idee von mir. Also ich bin meistens so der Kreative im Zusammenschluss und um auch die zweite Frage noch etwas zu beantworten. Wir haben uns in einem Kurs kennengelernt. Ganz kurz erklärt, das war auch eigentlich ein ganz cooles Kursformat wo man eben auch eine eigene Firma gegründet hat und wo man da auch einen Marktplatz hatte in dem man mit anderen Kursteilnehmern ein Team finden konnte. Zwar hat sich die Idee auch geändert seit dem und auch aus dem core Team, also aus dem Kurs heraus sind nicht alle dageblieben, aber da hab ich dann meinen Mitgründer gefunden. Was mir auch ganz, ganz wichtig war und auch was du mit der Frage auch angedeutet hast, ist es ja quasi wie heiraten und wo ich dann immer drauf schau bzw. habe ich auch immer Erfahrung sammeln können und ganz klar war vertrauen immer ganz wichtig logischerweise und auch eine gewisse Sympathie. Denn im Optimalfall arbeitest du mit der Person 5, 10 oder vielleicht Jahrzehnte zusammen. Es ist also ein ganz wichtige Entscheidung und dann klar was auch dazugehört, ist sind ähnliche Ziele zu haben, sowie ähnlichen Biss und Arbeitsmoral. Also sind es auch mehr Themen wie jetzt sogar bei der Partnerwahl, die auch relevant sind, da es noch ganz andere Herausforderungen gibt. Darauf achtet man dann schon, wie auch aktuell bei Sprad. Da hatten wir auch etwas Zeit bis wir dann gegründet haben, also seit dem Kurs sind zwei Jahre vergangen und ich hab auch schon gesehen, wie der Mitgründer im Kurs gearbeitet hat und so weiter. Und irgendwann war es klar, dass sich das alles richtig angefühlt hatte und dann stellen sich noch ein paar Fragen, ob alles passt und dann geht es los. Und bisher auch sehr, sehr glücklich, also auch im Vergleich zu anderen Gründern, wo auch tolle Menschen dabei waren, aber es gibt schon recht viele Boxen wie man ticken kann und da bin ich auch ganz glücklich eigentlich.
11	A:Ja ich glaube auch, dass ist auch ein ganz spannendes Thema wie sich die Co-founder oder wie sich auch das Team zusammensetzt und ich glaube auch, dass das Team Netzwerk hier auch oder wie in dem Fall,

	gemeinsamer Studiengang, da wirklich auch sehr viel Einfluss darauf haben kann. Im Hinblick darauf würde mich interessieren, welche Rolle das Geschlecht hatte bzw. glaub ich, dass du eh schon ein paar Punkte erwähnt hast, mit den Fähigkeiten bzw. du schon gesehen hast, wie die Person arbeitet. Ich weiß nicht ob du dazu noch etwas erwähnen kannst zu dieser Frage.
12	F3: Gerne. Also wo ich immer so die Problematik habe ist immer mit diesem Genderbezug. Also ich brauche immer jemanden der hard core in der Entwicklung drinnen ist und klarerweise tiefer Techniker ist und wie du weißt, gibt es hier leider noch weniger Kandidatinnen klarerweise. Es gab bei uns im core Team, also aus dem Kurs heraus auch ein weibliches Mitglied quasi, die auch Business gemacht hat und auch noch zwei weitere, die bei uns Business und Marketing gemacht haben. Aber für mich war klar mit einer weiteren Person zu gründen und ich brauchte diese technische Kompetenz und das ist halt so schwer zu finden, leider.
13	A: Ja ich glaube, dass ist auch ein sehr interessanter Punkt und man sieht auch aus den ganzen Studien dieses Problem. Man sagt zwar immer, Frauen gründen weniger, aber wenn man vielleicht einmal genau hinsieht, eigentlich ist das gar nicht so, aber gerade im MINT Bereich ist eben genau das Problem, dass es einfach noch zu wenig Frauen sind und dass dann auch Männer leichter zusammenfinden, weil dann eben auch die Expertise genau dort liegt.
14	F3: Ja, ich glaube auch einfach, dass der Techniker bzw. Frauen gründen können. Aber da bin ich auch ganz bei dir und dann gibt es ganz viele technisch nahe Kompetenzen bei Frauen, aber speziell diese ganze Business Kompetenzen, aber auch irgendwie soziale Kompetenzen die Ausgeprägt bei Männern ist. Aber aus meiner Perspektive, ich bin schon meistens diese eher Business und soziale Kompetenz und versuche das mitzubringen. Aber ja oft ist es auch gar nicht so, dass man immer einen

	technischen Mitgründer braucht und es gibt auch einige Gründerteams die aus reinen Business Teams bestehen, vielleicht braucht es da am Anfang auch gar nicht so die Techniker im Gründerteam. Für mich war es nur ganz wichtig, weil ich auch immer lange noch ohne Finanzierung arbeite, aber es ist auf keinen Fall eine Voraussetzung. Aber dazu kommen wir eh gleich noch bei deinen Fragen.
15	A: Ja genau, also soweit hat das auch meine Fragen schon sehr gut abgedeckt. Vielleicht was mich dazu noch interessieren würde. Thema Risikobereitschaft. Unterscheidet ihr euch im Team hinsichtlich Risikobereitschaft oder wie siehst du das Thema Risikobereitschaft in der Branche?
16	F3: Also bei uns Beiden, wir beide Mitgründer auf jeden Fall, dass macht die Stärke auch etwas aus, dass wir uns zwar in einigen Bereichen auch ähnlich sind, aber in anderen Bereichen auch sehr unterschiedlich sind. Das kommt logischerweise auch auf den Kompetenzbereich drauf an, aber grundlegend ist er so der Techniker und ich derjenige der im Finance Bereich mehr drinnen hängt und bin mehr auf der Verkaufsseite und der sich auch hinsichtlich Produkt viele Gedanken macht, aber grundsätzlich sind wir auch im Risiko sehr unterschiedlich. Also speziell bin ich auch eher der Mensch der eher Risiko eingeht und vielleicht auch offener ist. Da ich auch die Themen wie Finance betreue, ist das auch so der Punkt wo ich mehr auf das Risiko aus bin in diesem Bezug, was auch gut ist, aber ich weiß auch nicht ob du hier das auch schon möchtest hinsichtlich der allgemeinen Thematik zwischen den Geschlechtern. Aber was ich glaube, also natürlich kann ich das nicht eins zu eins beurteilen, aber ich kann nur meine Perspektive sehen, aber klar man erkennt schon bei Gesprächen mit Gründerinnen oder auch bei Freundinnen, die Business bzw. Gründernahe sind. Das ist eine mein Einschätzung, da ist vielleicht noch mehr so der Respekt da das Risiko einzugehen klarerweise. Was auch gut ist, wo man sich selbst auch immer korrigieren muss und ich das

	vielleicht oft auch einmal anders herum das machen muss, da ich vielleicht öfter zu blauäugig oder zu einfach na die Dinge herangehe und das ist dann vielleicht bei Leuten, wie meinem Mitgründer oder subjektiv jetzt auch gesagt bei Frauen dieser need wichtig auch umzudenken und sich einfach nicht gleich so in Dinge hinein zu werfen, aber hat ja auch Vor- und Nachteile. Ist ja nicht so, dass das nur Vorteile hat, denn öfters braucht es auch diese andere Person, wie jetzt auch in unserem Gründerteam. Wenn es auch dieses Gegengewicht gibt, bist du eigentlich auch sehr, sehr gut unterwegs.
17	A: Ich glaube auch spezielle was ich auch aus den Gesprächen mitnehmen hab können ist, dass viele gesagt haben, Frauen wirken teilweise Risiko averser, obwohl sie es vielleicht auch nicht sind. Natürlich habe ich jetzt auch schon Gründerinnen interviewet und die behaupten jetzt nicht wirklich von sich selbst, dass sie Risiko avers sind, weil sie eben auch schon in dem Prozess sind und auch schon gegründet haben und sehen sich vielleicht auch dadurch nicht so Risiko avers, wie vielleicht auch eben am Anfang. Ich glaube du hast jetzt eben auch schon einen sehr spannenden Punkt auch angesprochen, gerade auch so bei dem mixed Team war es auch so, dass der eine Gründer auch schon Erfahrungen in der Investorenansprache gehabt hat bzw. er auch aus der Gründerszene gekommen ist. Seine Schwester ist die Mitgründerin und sie hat auch gemeint, dass sie natürlich auch am Anfang Risikoscheuer war. Weil er natürlich die Expertise in diesem Bereich bereits mitgebracht hat. Ich glaube, das ist dann eben Geschlechterunabhängig.
18	F3: Ja das glaube ich auch. Ich glaube auch das sind oft Rollenbilder die entstehen, ist ja nicht so, dass das nur Frauen betrifft, sondern auch ist es wie du sagst auch eine Wahrnehmung, das ist für alle auch noch ein Thema. Vor allem das wir auch noch in Österreich haben, diese vielleicht auch Angst und der Respekt vor dem Gründen. Da bin ich voll bei dir.

19	A: Da würde ich dann auch gerne zu dem nächsten Block überleiten zu dem Thema Finanzierungen. Ich weiß nun auch gar nicht, wie weit ihr in diesem Thema schon seit bzw. was auch hier eure Erfahrungen sind. Hier würde mich deine Einschätzung oder Wahrnehmung interessieren, warum sich Investoren für die Finanzierung eben auch eures Start-ups oder auch generell interessieren und welche Rolle das Gründerteam im speziellen auch hat.
20	F3: Also wir haben das Glück, das wir bei der aktuellen Firma eigentlich vollkommen den ersten Part wir uns auch selber finanzieren haben können. Also die Firmen davor sind schon ganz gut gelaufen und da gab es auch schon Kontakt zu Investoren. Was ich auch heute merke, wir haben sehr viele Anfragen und Gespräche mit Investoren die irgendwann auch anstehen. Speziell unsere Phase, also in der frühen Phase und vielleicht später wo dann irgendwann die Zahlen relevant sind. Ist das dann manchmal so das Dreieck zwischen Markt, Gründerteam und vielleicht auch Produkt, das vielleicht auch so das sekundäre von den Dreien ist. Und in diesen Dreien klar spielt dann neben dem Markt das Gründerteam eine ganz große Rolle. Was vielleicht auch bei uns relevant ist, sind speziell auch diese zwei bis drei Dinge. Bei uns auch dieses Marktthema ist, dass wir auch mit dem Timing sehr gut unterwegs sind, da aktuell das Thema Fachkräfte Mangel ein sehr großes Thema ist und auch, dass wir als Gründerteam davor schon Firmen aufgebaut haben und das wird sicher auch eine gewisse Rolle spielen und wir auch dadurch hier und da schon wissen in welche Richtung, dass es geht. Das war so das was bei so grundlegend was bei uns so relevant ist und ja wie erwähnt, Team. Klar gibt es auch immer plus Faktoren, wenn du davor schon gegründet hast und auch ein Faktor der gerne gefragt wird, klar wie viel Erfahrung du hast und da wird dann auch geschaut, welche von den zwei, drei Bereiche man mitbringt. Also klar vielleicht auch Menschen die schon davor in dem Bereich drinnen waren oder bereits schon mal die Rolle gehabt haben, haben gewisse Vorteile. Und sonst so klassische Vorteile, also es wird drauf geschaut, ob die Person bereit ist sowas zu

	gründen und auch aufzubauen, ist sie auch hungrig diesen Erfolg zu erreichen und so weiter. Da gibt es noch viele soft Faktoren, worauf die Investoren schauen. Natürlich auch die Kompetenz im Gründerteam, also von den Grundkompetenzen, da kommen wir dann auch auf die Frage vom Anfang an zurück, ob es für Investoren spannend ist ob die technische Kompetenz von dem Gründer mit drinnen ist und vielleicht nicht nur irgendwelche BWLer oder BWLerinnen das quasi gründen. Aber ich glaube, das beantwortet die Frage hoffentlich.
21	A: Absolut! Und auch hinsichtlich dieses Finanzierungsprozesses, vielleicht kannst du da auch wieder aus eigener Erfahrung erzählen oder ob das überhaupt eine Rolle gespielt hat, ob man vielleicht auch durch Investoren gemerkt hat, durch das man das gleiche Geschlecht hatte, die Sympathie auch eher da war. Vielleicht hast du ein eigens Beispiel oder hast es einmal wo mitbekommen, dass die geschlechterspezifische Zusammensetzung eine Rolle gespielt hat bei euch?
22	F3: Spannende Frage, ich muss auch sagen, wenn ich jetzt so darüber nachdenke, ich glaube so die Mehrheit der weiblichen Investorinnen oder Analysten mit denen wir gesprochen haben waren es so 50/50 und ich glaube mit etwas Überhang zu weiblichen Investoren. Was ich auch spannend finde und was mich auch freut. Also ich glaube auch die Sympathie war bei beiden gleich vorhanden und ob drauf geschaut wird, kann ich glaube ich weniger einschätzen, aber ich glaube speziell auch von den Frauen, dass sie wissen, dass sie das besser ausgleichen können oder vielleicht auch in die andere Richtung. Aber meiner Meinung nach würde ich sagen, dass es relativ ähnlich ist, ob wohl die Zahlen etwas Anderes sagen und das ist auch etwas woran man arbeiten muss, auf jeden Fall. Aber ich glaube da kann ich jetzt mit meiner subjektiven Wahrnehmung wenig dazu beitragen.

23	A: Ja danke auch für den Einblick auch dazu, wir haben ja davor schon das Thema Vertrauen gehabt das ist ja ganz essenziell auch in dieser frühen Phase wo eben noch wenig Daten vorhanden sind und auch das Produkt noch in der Entwicklung steckt. Welche Rolle spielt das Vertrauen zwischen Gründern und Investoren bzw. warum ist es so wichtig?
24	F3: Ganz logische klarerweise, wenn du jemanden viel Geld in die Hand drückst, dann muss du natürlich vertrauen können. Was Investoren auch mögen und wir auch versuchen ist, dass wir das Vertrauen auch schon sehr früh aufbauen, also bereits sehr lange vor dem Moment wo das Geld in die Firma fließt bzw. meist auch noch vor dem Moment wo man dann auch noch konkret darüber spricht wie viel Geld man auch investiert oder ob man auch Geld investiert. Das machen wir zum Beispiel auch, dass wir schon mit vielen Investoren schon ein halbes Jahr oder Jahr bevor es relevant. Um eben dieses Vertrauen eben aufzubauen. Nicht nur das menschliche Vertrauen, sondern auch das zu zeigen, dass wir auch unsere Ziele erreichen oder auch voll Gas geben um auch diese Ziele zu erreichen, um auch eine gewisse Konsequenz zu zeigen und dementsprechend ist es auch für uns als Gründerseite sehr wichtig. Wir investieren auch als Gründer, vielleicht auch etwas weniger, aber trotzdem wichtig, es ist ja auch wie heiraten, meistens auch etwas kürzer, weil einige Investoren auch wieder rausgehen können, aber grundsätzlich arbeitet man auch sehr arbeitsintensiv zusammen über viele, viele Jahre und sie haben auch Einfluss über deine Firma. Das heißt, was Gründer in der Regel machen ist, dass sie sich sehr gründlich informieren und auch Feedback von anderen Gründern einholen. Wie sind die Investoren, sind die gründerfreundlich, wie man auch so schön sagt, sind sie auch auf deiner Seite oder sind es Investoren die auch sehr schnell nur ihren eigenen Profit herausholen wollen, was ja auch gut sein kann, das ist ja auch ihr gutes Recht. Aber es gibt schon als Gründer auch so Charaktereigenschaften die man bei einem Investor gerne hat, wenn die sehr unterstützend sind und sehr viel Vertrauen investieren und auch

	versuchen Micromanagement zu betreiben. Aber ich hole mir auch meistens sehr viel Feedback ein, um von beiden Seiten Vertrauen zu ermöglichen, damit man auch langfristig gut zusammenarbeiten kann.
25	A: Ja super, das ist nun eh schon warum es wichtig ist bzw. wie es eben geschaffen werden kann. Eure Strategie eben auch, dass ihr euch schon relativ früh schon mit ihnen zusammensetzt und das auch schon über längere Zeit um das Vertrauen eben aufzubauen und dass dieses Vertrauen auch gebildet werden kann. Was mich als nächstes dazu interessieren würde ist, wie ist die Information verteilt? Natürlich gibt es vielleicht auch am Anfang Informationen die man vielleicht nicht gleich teilt oder wie funktioniert dieser Informationsfluss zwischen Gründern und Investoren bzw. gibt es eine Informationsasymmetrie, weil man vielleicht als Gründer teilweise mehr Informationen hat?
26	F3: Natürlich hast du als Gründer meistens mehr Einblick als Investoren. Anders rum wäre es schon sehr komisch und auch gefährlich. Es wird auch immer so bleiben, aber natürlich braucht ein Investor einen bestmöglichen Einblick. Es gibt normalerweise auch eine bestmögliche Prüfung bevor investiert wird. Ja ich glaube speziell, wenn man sich vertraut und auch bei Investoren die sehr früh reinkommen bzw. auch Business Angel, dass Vertrauen da sehr wichtig ist, als dann später für Venture Capital Firmen die das dann auch beruflich machen und die dann auch mehr auf Zahlen schauen müssen. Es gibt auch Investoren, die immer wieder mal ein Update brauchen oder gewisse Business Angels die das einmal im Jahr haben wollen oder eben VC Firmen die das einmal im Monat haben möchten und die dann auch diese Zahlen sehen möchten. Da gibt es dann auch immer Unterschiede wie genau Investoren das dann prüfen. Da gibt es auch bekannte Beispiele wo ganz große Investoren nach 5 Minuten investieren und unterschreiben, während andere Monate lang das prüfen. Das heißt es gibt da immer Unterschiede in der Informationslage und die Gründer nutzen das halt auch hier und da um

	sich bestmöglich zu präsentieren. Und vielleicht auch wie es sich verteilt, ich glaube auch so am Anfang, wie auch bei uns ist am Anfang, wenn wir erste Gespräche führen ist ein noch sehr geringer Informationsaustausch, unter Anführungsstrichen. Weil klar, wenn über das Geschäftsmodell gesprochen wird, vielleicht erste Ergebnisse, erste Kundeninteressen usw. und wir da auch noch gar nicht unsere Bücher öffnen und zeigen wie viel Umsatz wir gemacht haben und auch nicht welche Kunden bsp. Aber logischerweise umso mehr es dann zu dem Investment kommt umso offener musst du sein und ganz kurz vor dem Investment quasi öffnest du alles und zeigst du alles was der Investor sehen möchte, klarerweise. Natürlich gibt es vielleicht immer noch Dinge die nur du sehen kannst als Gründer und die dir vielleicht auch nicht bewusst sind, dass die der Investor braucht. Aber in der Regel ist es besser so, weil wenn du offener an Investoren herangehst und transparenter das erklärst, hast du auch langfristig eine bessere Beziehung bzw. wirst du angenehmer leben können bevor du versucht das zu optimieren und ja dann vielleicht ein paar Jahre später Probleme bekommst.
27	A: Ja auch vielen Dank zu dieser Frage, die hast du mir auch sehr gut und ausführlich beantwortet. Ich bin nun auch schon relativ am Ende mit meinen vorbereiteten Fragen angekommen und möchte von dir abschließend noch einmal wissen, welche Herausforderungen bzw. welche Möglichkeiten du generell in der Start-up Branche siehst? Wie du das in Österreich siehst bzw. bezieht sich meine Forschung auf die DACH Region, ob du hier noch nennenswerte Möglichkeiten bzw. Herausforderungen siehst?
28	F3: Wie meinst du Möglichkeiten?
29	A: Also generell, wie Start-ups gefördert werden bzw. hinsichtlich Netzwerke.

30	F3: Also Förderungen wie du schon sagst, gibt es sehr gute Angebote in Österreich, da sind wir im Vergleich zu anderen Ländern auch sehr gut unterwegs. Aber speziell auch die Herausforderungen, da hat sich viel auch schon zum positiven getan. Aber was auch bleibt, ist dieser Fachkräftemangel er auch ein großes Thema bleibt, auch für Start-ups. Auch die Personen nach Österreich zu bringen und oft muss man das auf Remote das ganze umzusetzen. Die Finanzierung kann auch besser sein im Vergleich zu Berlin, dem Silicon Valley oder London und wurde schon deutlich besser. Was ich auch so höre von Kolleginnen und Kollegen und von Gründern ist das Thema Talente. Das ist so das größte Problem eigentlich.
31	A: Diese zu finden meinst du?
32	F3: Diese zu finden und vielleicht auch diese zu überzeugen, oft sind auch sehr wenige da und haben oft auch andere tolle Angebote und die möchten dann auch nicht vielleicht gleich relocaten nach Österreich oder Wien. Das ist so glaube ich, was wir jetzt so hören, durch die Bank, ob das jetzt kleine Start-ups sind oder wie auch die ersten drei Mitarbeiter zu finden, wie jetzt auch bei uns. Da haben wir teilweise auch schon Herausforderungen jemanden zu finden. Aber auch bis hin zu den ganz, ganz großen Scale ups. Also das top Problem, wenn man auch mit den Gründern spricht, ist diese herzubekommen, zu überzeugen und einzustellen.
33	A: Ja ich denke auch, dass das auch ein sehr generelles Problem ist. Und auch was mir jetzt aufgefallen ist während ich diese Arbeit geschrieben habe ist, dass es nicht nur ein Problem für Start-ups ist, sondern es ist einfach ein generelles Problem, das wir aktuell haben. Natürlich muss man auch das sehen, was wir bislang schon alles erreicht haben. Das auch

	Genderbezogen, dass sich auch da schon viel getan hat, aber das wir natürlich derzeit das Problem haben, die richtigen Fachkräfte zu finden bzw. die dann auch in die Firma zu holen, das ist natürlich ein allgemeines Problem.
34	F3: Ja das ist natürlich das nächste Problem das du ansprichst. Das Thema der allgemeinen Diversität im Unternehmen, also jetzt nicht nur im Bereich Geschlechter. Das resultiert halt auch daraus, wenn du schon allgemein das Problem hast jemanden zu finden und dann noch auf das Geschlecht zu achten ist oftmals sehr schwierig. Ich befürchte halt auch für Start-ups, dass die dann auch die Angst haben überhaupt jemanden zu finden. Größere Unternehmen können sich dann eher um die Diversität kümmern, als kleinere Startups. Aber das ist umso beeindruckender, wenn man einige News liest. Vor allem Start-ups versuchen 50% ihres Führungsteams auch auf Frauen umzustellen, das ist schon beeindruckend, vor allem, wenn man versteht, wie schwer das Recruiting ist, dann versteht man auch klar, welche große Ressource das auch ist.
35	A: Wie groß ist euer Team derzeit?
36	F3: Wir sind 5 Leute, also bald 6 Leute.
37	A: Und wie divers ist euer Team aktuell?
38	F3: Leider noch gar nicht. Bisher leider alles nur Männer. Das ist nicht etwas worauf wir sehr stolz drauf sind, aber bei uns war es so, dass wir ein paar Leute bereits gekannt haben und da wussten wir auch schon, dass die bei uns mitarbeiten wollten. Wir haben auch schon ein, zwei Frauen in der Pipeline und die wir auch sehr bald einstellen wollen. Aber es ist auch immer bislang darum gegangen was wir uns finanzieren konnten und wer hineingepasst hat. Aber auch so Themen wie HR und dieses Skill set

	bzw. dieses Kompetenzfeld ist nun etwas das wir auch brauchen. Aber das ist auch etwas in den nächsten Monaten das bei uns auch kommen wird, auch im Hinblick auf Teamwachstum. Deswegen ist der Grund dahinter, aber das ist auch eine Sache, die uns seit dem ersten Treffen beschäftigen und immer schon Thema war und das ist auch etwas das wir angehen wollen und das hoffen wir auch, dass sich das in den nächsten 1 bis 2 Jahren mit mehr Wachstum quasi mit verschiedenen Rollen auch ausgleichen wird. Aber ja aktuell ist unser Team auch sehr Technisch fokussiert.
39	A: Ja ich glaube eben auch, dass auch das Netzwerk ein großes Thema ist. Man kennt sich vielleicht schon untereinander, man weiß eben genau, der kennt sich in diesem Bereich aus und das Netzwerk ist dann oftmals nicht sehr divers. Vielleicht auch wenn man in einer Branche ist und daraus wird diese Problematik auch resultieren.
40	F3: Ja das stimmt leider. Optimistisch bleibe ich und auch, dass wir es gut hinbekommen, aber mal schauen.
41	A: Aber ja danke, es waren auf jeden Fall sehr spannende Einblicke und Antworten deinerseits. Ich werde nun die Aufnahme stoppen. Folglich werde ich das Interview transkribieren, anonymisieren und dir noch einmal zur Kontrolle schicken, damit ich auch alles richtig aufgenommen habe.
42	F3: Super gerne, gar kein Problem und wenn du noch Fragen haben solltest, kannst du dich gerne jederzeit noch bei mir melden und ansonsten bin ich schon über deine Auswertung und Ergebnisse gespannt.

I1 – Interview partner; A - Interviewer

Place: Interview via MS Teams; **Date:** 10.01.2022; **Duration:** 52:17 mins

1	A: Liebe Simon nochmals vielen Dank, dass du dir die Zeit nimmst um mit mir dieses Interview zu führen. Wenn es von deiner Seite aus, keine Fragen mehr vorab gibt, würde ich nun mit der Aufnahme und meinen Fragen starten. Vielleicht kannst du damit beginnen, dass du mir kurz erzählst wie lange du Investorin bist? Und wie du dein Tätigkeitsfeld beschreiben würdest?
2	I1: Also ich bin seit 2016 Investorin bzw. habe ich gerade erst Investorin übernommen, aber ich lege wirklich Wert drauf Business Angel zu sein. Aus dem Grund, weil das auch wirklich die Motivation war, weil einfach von der Lebenssituation die Überlegung im Vordergrund stand. Dass man das unternehmerische Wissen, die Erfahrung, das Netzwerk das man sich aufgebaut hat, dass man das wirklich weitergeben möchte und weiterhin mit einer Investition, also mit Kapital, dass man in junge Unternehmerinnen und Unternehmer investiert und die Möglichkeit bekommt, also wie soll ich sagen, an Entwicklungen teilzunehmen, zusammen zu arbeiten und etwas für die Zukunft bewegen zu können. Und von dem Hintergrund, dass einfach der Beitrag für mich so im Vordergrund steht, war eben für mich auch so die Idee, dass wir uns am Anfang auch wirklich sagten, wir konzentrieren uns auf Gründerinnen. Was 2016 gar nicht einmal ein so breites Feld war, dass man sagen konnte, wo investieren wir und da haben wir dann auch angefangen in gemischte Teams oder aber auch, also mittlerweile sind es eben auch Gründerinnen Teams zu investieren. Und dort haben wir dann gemerkt, wie positiv das ist, damit einfach auch einen Akzent zu setzen und damit schon auch eine gewisse Wirkung zu haben, dass man als Frau eben auch in Gründerinnen, Kapital und Knowhow Erfahrung steckt. Aus der Erfahrung mit den Gründerinnen hat sich recht schnell meine Arbeit als Mentorin ergeben und das ist etwas was ich wirklich einen ganz, ganz tollen Bereich finde und ich denke, wir werden später auch bei deinen

	Fragen dazu kommen, warum dieser Bereich auch so wichtig ist. Denn ich habe aus dieser Erfahrung der Mentorin und der Mentorinarbeit einen Approach entwickelt, wie wir mittlerweile Investitionsentscheidungen vornehmen. Mentorinarbeit ist deshalb so wichtig, weil du doch ziemlich individuell in die Gespräche einsteigen kannst und auch tatsächlich auch dort anfängst wo aktuell der Schuhe am Meisten drückt und das finde ich so spannend an der Arbeit.
3	A: Von welchem Background heraus kommst du dann? Also hast du davor schon mit Startups zusammengearbeitet? Warst du davor schon selbständig oder wie bist du zu diesem Thema gekommen?
4	I1: Also wir, das sind mein Mann und ich, unsere Familie und wir, wir kommen aus dem unternehmerischen Background und auch tatsächlich auch von unseren Eltern her. Da haben wir dann tatsächlich auch die ganzen Erfahrungen gesammelt und waren in unserer Portfoliostrategie an dem Punkt angekommen, dass wir gesagt haben; was wollen wir als nächsten Schritt machen? Ich sage einmal, wenn du alles aufgeblättert hast mit Immobilien investieren, Aktien und was man so alles macht, hast du ja selber gar keine Möglichkeit irgendetwas zu bewegen bzw. zu bewirken. Natürlich in deiner Auswahl wo du investierst gibst du ja schon einen Beitrag, aber wir wollten tatsächlich noch mehr am Punkt sein. Aus den Gesprächen die wir dann gemeinsam geführt haben, war wirklich die Entscheidung, dass wir gesagt haben, es interessiert uns wirklich die Startup Szene. Vor dem einen Hintergrund selbst aktiv zu sein, aber auch vor dem Hintergrund nicht nur aus der Zeitung interessante, zukunftsgerichtete Trends zu lesen, sondern an solchen Trends auch mitarbeiten zu können. Das ist auch ultra spannend und ehrlich gesagt, ganz egoistisch gesprochen, den Zugang hätten wir sonst nie bekommen. Hier kannst du dir dann auch wirklich auswählen, welche Tür du öffnen möchtest und dann hast du eine ganze Welt vor dir, die ultra spannend ist.

	Das waren dann auch die Überlegungen, die uns dann dahin geführt haben.
5	A: Das klingt alles wirklich sehr spannend. Nun stellt sich für mich die Frage, du hast eben gesagt, ihr investiert in hauptsächlich female-led Teams und unterstützt auch hauptsächlich Frauen dabei Finanzierungen zu bekommen. Gerade auch in der Frühphasen Finanzierung ist das Gründerteam eigentlich, das einzige oder wichtigste asset, das man hat. Und daher würde ich dich gerne Fragen, was ist dir bei einem Gründerteam wichtig? Worauf legst du Wert, wenn ein Startup jetzt zu dir kommt? Vielleicht kannst du hier auch ein Beispiel nennen.
6	I1: Das wichtige bei dem Gründerteam ist ja genau das, das was du ansprichst mit early stage. Mit den frühphasigen Startups hast du ja noch gar nichts vorliegen und du hast keinen proof von irgendetwas da, das heißt, das einzige was da ist, ist das Team und genau so sind wir dann auch am Anfang auch gestartet. Wie soll ich sagen, das ganz erste wenn du startest, schaust du ob die Idee überhaupt geht und ob du das spannend findest. Du unterhaltest dich da mit dem Team und das sind einmal die ersten Anknüpfungspunkte und dann fragst du dich, siehst du überhaupt ein Potential und verstehst du die Business Idee und ist das alles überhaupt logisch und dann kommen die weiteren Gespräche mit den Gründern und Gründerinnen. Genau das haben wir auch gemacht und wir hatten uns dann am Anfang, sag ich mal, haben wir es so try and error probiert und wir haben uns zusammengesetzt und gehört und haben dann gesagt; OK was die sagen, das verstehen wir und das können wir auch nachvollziehen. Dann haben wir mal damit angefangen, ich sag mal due Diligence ist völlig übertrieben das zu sagen, aber einfach ein paar Punkte von uns abzuhaken. Wir haben Fragen gestellt und dann haben wir gesehen, wie die Antworten gekommen sind. Also jetzt gar nicht einmal so, dass das Fachwissen im Vordergrund stand, sondern einfach um zu sehen, wie tief sich Gedanken gemacht worden sind. Wie gehen die mit

	einer Problemlösung um, um irgendwie halt an das Team näher heran zu kommen. Dann war es tatsächlich unsere Entscheidung, ja passt, ist irgendwie in Ordnung, wir vertrauen ihnen und sie uns, also investieren wir. Ich weiß nicht, ob das jetzt schon gesagt werden soll, aber du hattest irgendwie auch andere Fragen dazwischen, weil das war eigentlich so der springende Punkt in unserer Entwicklung den wir gemacht haben. Ich weiß nicht, ob ich jetzt zu schnell auf deine Frage 9 zu brechen komme oder?
7	A: Zum Thema Vertrauen meinst du?
8	I1: Ja, genau!
9	A: Nein, also du kannst hier gerne schon deinen Input geben und dann lassen wir die später einfach weg, denn wenn es hier gut dazu passt würde ich einfach damit gleich weitermachen.
10	I1: Genau das Vertrauen, war ja dann im Gespräch gefunden, so wie man sich kennen gelernt hat. Was uns dann auch aufgefallen ist und was uns durch das parallele Mentoring aufgefallen, dass man für Vertrauen Zeit braucht. Vertrauen fällt nicht vom Himmel runter und Vertrauen braucht Zeit, Vertrauen braucht gemeinsame Erlebnisse, gemeinsame Erfahrungen und dem musst du Raum geben. Deswegen war es so nach dem ersten zwei Investments, dass es dann anfing, dass das Baugefühl mit Bauchschmerzen zu sein. Das man dann so sinngemäß sagt, doch mein Bauchgefühl, aber eigentlich habe ich auch Bauchschmerzen, weil es war nicht reproduzierbar. Du hast dann dadurch, dass sie sich doch thematisch unterscheiden, konntest du nichts vergleichen und du konntest nichts reproduzieren und du konntest nichts wiederholen. Du konntest nicht sagen, du da lief das so und das sehe ich hier auch wieder. Das war so einfach nicht und da ich aus der Wissenschaft komme, war für mich

	irgendwie der Ansatz da, dass ich gesagt habe; nein, das kann es auf Dauer nicht sein, aber wie machst du genau in dieser frühen Phase, wo es ja keine Kennzahlen gibt, wie machst du das? So hat sich dann unser anderer approach überhaupt entwickelt. Wenn du jetzt zu der eine Frage, nach welchen Punkten wir vorgehen, haben wir eben gesehen, es gibt große Unterschiede überhaupt die Kompetenzfelder, das was du auch im Eingangsgespräch angesprochen hast; mit dem Beispiel der Startup Gründern, wo die Schwester sagt, ich mache mehr HR und der Bruder der macht das und das ist zum Beispiel für uns ein ganz, ganz wichtiger Punkt. Wie sind Kompetenzen verteilt? Wer bringt jetzt das fachliche rein und es muss aber auch das Kaufmännische muss irgendwie auch vertreten sein, also je technischer es wird, dann haben die tolle Ideen, aber ich sag einmal einen Kaufmann und Management Skills braucht es halt auch irgendwo. Das sind so Punkte, die wir im Laufe der Zeit sagen, dass würden wir gerne überprüfen.
11	A: Das mit dem Thema Vertrauen ist wirklich auch sehr spannend, da hat mir auch ein female-led Startup erzählt, dass es wirklich für sie oft auch mehr Zeit in Anspruch genommen hat, sich mit den Investoren an den Tisch zu setzen. Sie haben auch das Gefühl gehabt, also, wenn sich jetzt ein Mann hinsetzen würde, dass es für sie eine längere Zeitspanne gebraucht hat, bis sich das Vertrauen eben aufgebaut hat. Und auch zum Thema Kompetenzen das du gerade erwähnt hast haben sie auch gesagt; OK sie teilen sich auch so ihre Kompetenzen auf in dem Sinn wo sie jeweils gut sind. In diesem Fall hat eben auch das mixed Team erwähnt, dass es nichts bringt, wenn jemand einen Teil übernimmt in dem vielleicht nicht seine Stärken liegen. Sie war eben auch bei den Female Founders in dem Batch dabei und hat gesagt, eigentlich möchte ich ein Vorbild sein und mich am Finanzierungsprozess auch beteiligen und hat gemeint sie schaut da auch öfter vorbei und bringt sich schon auch mit ein. Aber bei ihnen ist es so, dass ihr Bruder die Expertise und das Netzwerk auch hat und daher wäre es vielleicht auch eine verschwendete Zeit. Daher wurde es bei ihnen auch aus Zeitgründen aufgeteilt, weil eben auch die

	Kompetenzen wo anders liegen und jeder andere Stärken hat und diese wollen sie natürlich nutzen. So war es auch bei den weiblichen Gründerinnen. Die eine Gründerin hat zwar schon gemeint sie hätte gern einen männlichen co-founder und Tech Partner, aber den hat sie nicht gefunden und daraufhin ist sie auf ihre jetzige co-founderin gestoßen. Bei ihnen war es dann auch so, dass sie meinten; OK die Gründerin hat das Netzwerk und bereits den Draht zu den Investoren und die Doris, also die co-founderin hat andere Kompetenzen und so ist jeder dann auch in seiner Expertise auch drinnen geblieben.
12	I1: Und das ist super, weil das ist wiederum das was auch der Kapitalgeberseite Sicherheit bringt. Denn darum geht es in den Frühphasen, da geht es einfach darum, dass du als Kapitalgebende ein wesentlich höheres Risiko hast. Deshalb bekommst du auch bessere Anteile von der Situation zu kleineren Ticketgrößen. Möchtest aber irgendwo Sicherheit bekommen und je später du in den Startups mit dem Kapital einsteigst, desto mehr kannst du sagen es ist ein Produkt da, ich sehe Umsatz, ich sehe die Dienstleistung, ich kann irgendwelche Zahlen jonglieren und muss das extrapolieren und dann habe ich meine Sicherheit. Nicht jetzt das Wort Sicherheit, das wissen wir ja wie das im Startup Bereich genutzt wird, aber ich sage einfach, es gibt in den Phasen auch noch Abstufungen und das finde ich so wahnsinnig. Deswegen ist tatsächlich dieses Verhältnis zwischen den Kapitalgebenden und Kapitalnehmenden Teil, ist für mich wirklich wichtig. Jetzt auch weil wir uns zu impact Startups weiterentwickelt haben und da geht es ja auch irgendwie darum, dass du die Wirkung und die gesellschaftliche und ökologische Wirkung sehen willst, messen willst und nachweisen willst. Und vor dem Hintergrund habe ich so Workshops bekommen, wo man eben auch die Gründerinnen gefragt hat, was sind so eure Erwartungen und was ist das Verhältnis und dann eben auch von der kapitalgebenden Seite. Das erste Statement war; OK wir wollen eigentlich beide Gruppen gerne, aber ich weiß auch nicht woran das liegt, wir kommen irgendwie nicht zusammen und das kann ich gut nachvollziehen, weil der Bereich,

	ich sag einmal Kommunikation wirkt unterschiedlich, Sprach wird unterschiedlich benutzt, Perspektive wird unterschiedlich benutzt. Und wie gesagt, du lernst dich aus dem nichts kennen und gehst eine Verbindung ein. Das ist sag ich einmal, ist schon schräg, ist schon schwierig. Das kann man nicht einfach aus dem Boden stampfen.
13	A: Das stimmt und da ist dann auch wieder das Thema Geschlecht das wieder dazu kommt. Ich habe auch sehr viele Studien gelesen und auch die Literaturrecherche fließt auch auf das zusammen, das man natürlich eher in Personen investiert, die einem ähnlicher sind, sympathischer sind. Zu denen habe ich dann natürlich auch mehr Vertrauen. Ich glaube auch, dass da dann auch etwas das Problem liegt. Ich stelle mir jetzt auch die Frage, wie könnte man das Vertrauen zwischen Investoren und Gründer:innen verbessert oder geschaffen werden?
14	I1: Genau an dieser Fragestellung habe ich eben auch gearbeitet und habe dann für uns einen approach gefunden. Ich habe den jetzt seit gut einem Jahr an 2 Startups, zwei Gründerinnen, durchgeführt und getestet. In Einem haben wir uns dann beteiligt und in dem Anderen aber nicht. Für mich läuft der sehr, sehr erfolgreich und zwar läuft der eigentlich so wie du normalerweise scoutest, ein Screening machst und die Umstände passen, also sprich die Business Idee gefällt dir. Für uns ist das dann etwas in dem impact Bereich und du kannst dir die Zusammenarbeit vorstellen und du siehst auch ein gewisses Marktpotenzial. Das ist eben der approach aus dem Mentoring und dann habe ich eben ein Projekt definiert. Dieses Projekt sage ich jetzt einmal dauert 15-20 Stunden. Das kann ein Projekt sein, also ich sag jetzt einfach mal das kannst du haben wenn du mit Gründer:innen sprichst hast du sehr schnell irgendwo einen Punkt wo die sagen, das müssen wir jetzt endlich machen oder da müssen wir jetzt tiefer gehen, sei das jetzt eine Frage aus dem Businessplan, sei das jetzt tatsächlich strategisch eine Ausrichtung, sei das jetzt eine Zielgruppenanalyse, sitzen wir überhaupt in der richtigen Zielgruppen

drinnen. Also es gibt da ganz, ganz viele Beispiele und wir setzten uns dann zusammen und diskutieren dann mit den Gründer:innen, was jetzt eben wirklich sinnvoll wäre. Dann wird das Projekt auch als solches definiert. Bei dem einen war es dann wirklich, dass wir gesagt haben wir arbeiten an dem gesamten Businessplan. Also was soll der Businessplan, wo soll der hin, welche Themen muss der enthalten und welche Schwerpunkte und das dann auch im Detail mit Inhalt gefüllt. Diese Arbeit haben wir dann als Gruppe, also das waren dann zwei Gründerinnen und ich zusammen, das haben wir dann im Detail zusammen erarbeitet über 20 Stunden. In den 20 Stunden bist du so authentisch, weil ich frag einfach spontan etwas nach und die geben dann auch spontan eine Antwort. Das ist ganz, ganz wahnsinnig und du kannst dich irgendwann dann auch gar nicht mehr verstellen. Was ich das tolle finde ist, ich kann mich auch nicht verstellen und ich bin ich. Auch wenn die Fragen lästig sind, sind sie lästig und dann ist es aber nicht so, dass man bereits miteinander, ich sag einmal miteinander verheiratet ist, sondern man arbeitet nur zusammen an einem Projekt. Die Idee dahinter ist, weil ich auch schon verheiratet gesagt habe, dass oftmals dieses Investment mit einer Ehe verglichen wird. Ich denke das ist dir auch begegnet. Ich habe, als ich mir das so überlegt habe gedacht; ja aber was eigentlich fehlt ist die Verlobungszeit. In der Verlobungszeit, wo man noch einmal draufkommen kann, dass alles furchtbar nett ist, aber eigentlich will man gar nicht heiraten. Deswegen, habe ich jetzt diese Verlobungszeit mit diesem Projekt eingeführt und in dieser Verlobungszeit lernen sich wirklich beide Gruppen sehr, sehr gut kennen. Man merkt in dem, dass gegenseitig kleine Aufgaben vergeben werden, wie die bearbeitet werden, wie nachgefragt wird, wie gründlich das ist. Man bekommt sehr tiefe Einblicke und das habe ich wie gesagt, mit zwei Startups von Gründerinnen durchgeführt und in das Eine haben wir glücklich investiert und in das Andere eben nicht. Das Gute für mich ist, ich habe kein schlechtes Gefühl oder Gewissen, weil ich weiß, ich habe Beiden etwas mitgegeben. Sie haben einfach Beide arbeiten erledigt und ganze Teile, die sie auf ihrer Checkliste durchstreichen können. Ich

	wiederrum, habe die so gut kennen gelernt, dass ich weiß, da ist jetzt auch Vertrauen da. Ich muss wirklich sagen, wir hatten schon nach kürzester Zeit mit dem einen Startup tatsächlich eine Situation, wo wir froh waren, dass wir das Vertrauen hatten. Du musstest dich dann nicht erklären oder sagen ich muss jetzt hier einmal nachfragen oder wie ist das denn jetzt, sondern man kannte sich. Das war dann ganz anders gelöst, als ich das vor 5 Jahren mit einem anderen Startup erlebt habe, wo man hinterher, da war ich dann so eine Art Vermittlerin dann zwischen Gründerin und Investorin oder Investorenseite, wo man sich sympathisch war und sich gemocht hatte, aber das Vertrauen als solches nicht gegeben hatte. Also muss ich jetzt sagen, diese eingeführte Verlobungsprojektzeit, fängt jetzt so an und ich werde mit dieser auf jeden Fall auch weiter arbeiten auf dieser Ebene und ich glaube, da hat man dann wirklich die Chance dieses Vertrauen zu bilden und zu beginnen.
15	A: Ich finde das jetzt einen sehr spannenden Punkt und ich glaube auch, dass nur durch das, dass ich mit jemanden treffe man da vielleicht nicht ganz man selbst ist, man hat vielleicht auch eine Fassade. Ich denke, dass es dann oft schwierig ist, dass das Vertrauen aufgebaut werden kann, weil vielleicht verwechselst man dann eben oft Vertrauen mit Sympathie. Das finde ich eben auch einen sehr spannenden Punkt, weil das ist mir eben auch mit dem female-led Startup auch so vorgekommen. Ein Punkt war eben auch, nur, weil es jetzt vielleicht mehr Investorinnen oder Investor Managerinnen gibt, dass das Problem gelöst wird und dass mehr weibliche Startups ein Investment erhalten. Was sie sich auch explizit wünschen würde ist, dass Initiativen kommen, wie der ganze Prozess verbessert werden kann. Ich bin der Meinung, dass ebenso ein Prozess, wie du in bereits angewendet, dazu beitragen kann um das Vertrauen zu schaffen und vielleicht auch zu stabilisieren. Damit man eben gleichsehen kann, ob das eine gute Zusammenarbeit ist oder nicht. Das ist ein wirklich sehr, sehr interessanter Aspekt und das deckt sich auch sehr mit dem was ich bereits in den vorherigen Interviews mit den Gründerinnen bereits mitgenommen habe. Ich denke auch, dass das meine nächste Frage, wie

	die Informationsasymmetrie zwischen Gründer:innen und Investoren minimiert werden? Vermutlich eben durch solche Projekte, damit man dann eben weiß; OK wie arbeitet die andere Person, wie arbeite ich, wie arbeiten wir zusammen, wie können wir uns vertrauen, wie wird mit Problemen umgegangen. Ich glaube, dass das vielleicht der Schlüssel sein könnte und ein guter Lösungsansatz.
16	I1: Ja, ich gebe dir total recht und genau wie du es gerade gesagt hast, Sympathie wird mit Vertrauen verwechselt und das ist irre. Ich muss dir jetzt ehrlich sagen, ich fühle mich jetzt so viel besser, dass ich eben hier nicht irgendein Bauchgefühl habe. Natürlich habe ich recht früh angefangen, dass man schon sagt, hier hat man Vergleichspunkte und das hat man gefragt, das habe ich eben auch bei dem zweiten Startup gemerkt. Diese Gründerin hat sich eben genial gut vermarktet, das musst du ja auch und das ist ja super. Aber wie soll ich sagen, ich steige ja in einer anderen Ebene ein, ich steige ja wirklich als Angel ein. Das heißt, da muss irgendwie ein Zusammenspiel da sein und irgendwo muss eine Unterstützung da sein, sonst ist ja auch meine Funktion nicht richtig besetzt und da fand ich das auch wirklich schade. Aber auch wie du das gesagt hast, nur, weil die sich Investor Managerinnen nennen sind die nicht die besseren Menschen dadurch. Es bedarf etwas ganz Anderes und ich glaube, durch diesen Weg sollte man trotzdem Gründerinnen unterstützen und da bleibe ich jetzt auch erstmal dabei. Aber irgendwann kommt man in die Gender Equality rein, dass man das auch irgendwann nicht mehr entscheiden muss, sondern das man wirklich sagt und auch als Gründerin erkennt; ich bin in diesem Stadium und was brauche ich jetzt. Das finde ich eben ganz, ganz wichtig und das machen sich viele auch nicht klar. Die durchleuchten nicht genau was sie brauchen und wo sie Hilfe brauchen und wo die jetzt sein muss. Meines Erachtens ist die immer inhaltlich und finanziell. Klar je älter die werden umso gestandener werden die, aber die Reise müssen sie erst einmal hinter sich bringen. Ich glaube da, dass tatsächlich diese Zusammenarbeit hier eine gute Chance ist und das finde ich auch.

17	A: Wenn wir uns jetzt den Gründungsprozess von Frauen und Männern ansehen. Welche Rolle spielt das Geschlecht im Gründungsprozess? Warum gründen Frauen anders als Männer und wie unterscheiden sich Männer und Frauen im Bereich der Risikobereitschaft?
18	II: Aus meiner Sicht und ich muss gestehen, ich würde auch behaupten, dass das auch irgendwie stimmt. Aber aus meiner Sicht, durchdenken Frauen nachhaltiger die Prozesse. Die durchdenken das nachhaltiger, im Sinne von langfristiger, die sind tiefer, die sind genauer. Da hätte ich gesagt, dass ist tatsächlich ein Unterschied den ich sehe. Das hat dann zum Nachteil, diese Denkweise, dass sie Risikoavers erscheinen, aber das sind die überhaupt nicht. Die wägen, nur die Risiken anders ab bzw. gar nicht wägen, sondern sie benennen sie. Ich glaube, durch die Analyse einer Frau, können die dir die Risiken nenne. Ein Mann sagt dir; ja klar ist das irgendwo mit einem Risiko verbunden, aber das nehme ich jetzt einfach. Aber bei einer Frau heißt das nicht, dass sie das Risiko nicht nimmt, sondern wäre sie vielleicht gar nicht Gründerin oder Unternehmerin, aber sie kann es dir auch einfach nennen. Das ist so für mich der große Unterschied und ebenso schade, dass es da eben nach Außen so Risiko Avers rüberkommt, das es auch langsamer ist und dass sie nicht so dynamisch sind und dass sie nicht so hemdsärmelig anpackend sind und das sind natürlich die Männer. Das ist dann auch so, dass was man dann so sagt und sagt; der hat drive, der macht das, der schafft das. Ich bin mir unsicher, weil wir in dieser Transformation leben, dass Frauen zum Teil noch denken, ich nehme mir männliche Eigenschaften, weil die gut sind, aber das ist nicht authentisch, weil ich als Frau ja doch irgendwie anders gestrickt bin. Ich würde mir wünschen, dass man über Eigenschaften spricht und man mal Worte findet um die Eigenschaften auch einmal zu beschreiben. Das ist einfach einmal tiefer, dass Frauen tiefer denken, tiefer etwas analysieren als das Männer machen. Der Vorteil ist eben und das sieht man jetzt auch in den Studien

	zum Glück schon, dass Frauen weniger Fehlerquoten haben, dass die Frauen deshalb auch erfolgreicher sind. Die sind eben nicht abhängig von dem schnellen Erfolg, sondern, die lassen sich auf den Prozess als Ganzes ein. Das hätte ich jetzt dazu und dann der zweite Punkt den ich dazu nennen wollte ist, dass Frauen tatsächlich andere Interessen haben, was ich gut finde. Frauen fragen sich tatsächlich immer nach dem Nutzen und nach dem Sinn. Dann auch in meine Richtung, welche Wirkung hat das ganze denn und dass sie etwas Gutes und etwas Sinnvolles machen wollen. Ich finde, das muss sich ja von der männlichen Idee oder Herangehensweise nicht unterscheiden, denn unter dem Strich will der auch etwas Gutes tun. Aber ein Nachteil ist wahrscheinlich, dass nicht wirklich Konsumgüter von Frauen erfunden werden, sondern sie suchen sich Produkte, Ideen und Dienstleistungen aus, die immer gesellschaftlicher wirken. Naja klar und gesellschaftlich ist wieder ein Prozess, das ist immer eine Veränderung, eine Weiterentwicklung, das kann ich natürlich nicht so schnell in Zahlen, in Umsätzen, in Rendite hüllen, sondern da muss ich mich tatsächlich auf diesen Prozess, auf diese Veränderung und auf die positive Wirkung einlassen. Ich glaube, das ist wirklich dann auch ein großer Unterschied, der dann eben gesehen wird. Naja was machen denn Frauen und was machen denn Männer, weil die entwickeln irgendein Produkt das den Konsum ankurbelt und dann haben sie irgendwelche Kunden die das kaufen, aber das ist natürlich für die Gesellschaft und für die Umwelt muss das nicht immer von Vorteils ein.
19	A: Ja du hast jetzt wirklich diese zwei Fragen für mich sehr schön beantwortet und ich kann nur zustimmen, weil ich eben davor auch schon das gleiche herausgefunden. Frauen gründen vermehrt im social impact Bereichen, nachhaltiger und machen sich mehr Gedanken. Sie gründen zwar seltener, aber auch erfolgreicher. Das sind genau die Themen, welche ich auch schon herausgefunden habe. Auch zum Thema Risikobereitschaft, das wird eben teilweise so gesehen wie du das gerade angesprochen hast. Frauen trauen sich eh schon zu gründen und dann meinte auch eine Interviewpartnerin noch, dass sie es so schade findet,

	dass sie teilweise so an den Risiken festgemacht werden und gar nicht nach den Möglichkeiten gefragt werden. Da liegt bei ihnen etwas das Problem und das ist auch etwas was sie etwas ärgert und sie echt schade fandet.
20	I1: Ja das finde ich auch ultra schade und deshalb denke ich wie gesagt, dass diese Kommunikation eben so wahnsinnig wichtig. Das eben dieses Risikoaverse durchleuchtet wird. Was heißt denn Risikoavers? Das ist nicht Risikoavers, die haben das nur analysiert und können es dir nur anders nennen und darstellen. Das hast du natürlich in den ganzen Studien und das mündet dann in irgendeiner Zahl und dann bekommt man wieder ein Paket aufgedrückt, was eigentlich überhaupt nicht zu einem passt. Und das finde ich sehr, sehr schade und ich glaube, wenn man da tatsächlich immer wieder eine neue Arbeit macht, wie jetzt auch deine Masterarbeit, die sehr wohl differenziert und das klarstellt. Dann werden tatsächlich auch die Charaktere bei den männlichen Investoren oder männlichen Gründern werden angesprochen, die halt auch eher gründlich sind und die sich halt auch eher was überlegen. Und auch sagen, nachhaltig bzw. längerfristig ist für mich auch sinnvoller, als eben nur Mal einen Schnellschuss zu machen, das finde ich auch sehr wichtig. In dem Zusammenhang hast du auch noch mal gefragt, ach so das war das mit der Risikobereitschaft und da hatte ich nämlich eine Studie gefunden. Ich weiß nicht, hast du den Female Founders Monitor der Deutschen Startups? Das ist wieder etwas Anderes, weil ich hatte nämlich zuerst Gedacht, dass ist der hier von unseren Female Founders, aber das ist der Female Founders Monitor von den deutschen Startups. Die haben nämlich gesagt, dass muss man auch noch etwas genauer anschauen, weil wenn du generell die Zahl der Existenzgründungen ansiehst, dann werden 40% von Frauen gegründet. Das ist jetzt sage ich einmal nicht so unterschiedlich, aber Startups, die Gründungen sind meistens aus dem berühmten MINT Bereich, die sind aus dem Technikbereich und das sind 19% der Männer. Ja klar, weil die Männer oft mal schon dort im Studium drinnen sind und das studieren vielleicht auch 5% der Frauen überhaupt erst. Und wenn du dann nur auf den Startup Bereich siehst, dann sagst du;

	ja was machen wir Frauen überhaupt denn. Aber eigentlich sind wir Unternehmerinnen und eigentlich haben wir das alle. Aber der Startup Bereich ist nun einmal geprägt von Technik und von diesen Bereichen und deshalb freue ich mich jetzt auch auf die Bereiche die mit FemTech dazu kommen, mit LifeScience, da siehst du nämlich auch viele Wissenschaftlerinnen, die aktiv sind und gründen. Da bin ich auch wirklich optimistisch und da werden sich die Zahlen auch verändern, das glaube ich auch. Dann sind wir auch im Startup Bereich, wo wir dann auch einmal Bewegung sehen können.
21	A: Ja ich finde das auch sehr spannend, wenn man sich die Zahlen auch anschaut. Ich habe eben auch diesen Female Founders Monitor aus Deutschland auch angesehen. Ich denke auch, dass ich bevor ich das Thema angegangen bin etwas voreingenommen. Ich habe mir gedacht, Frauen gründen weniger und aus diesem und jenem Grund. Meine Professorin meinte auch einmal, ich sollte nicht bereits mit diesem Gedanken schreiben, als würde ich die Antwort bereits kennen. Ich will auch gar nicht diesen feministischen Gedanken verfolgen, sondern das auch von mehreren Seiten auch beleuchten. Ich finde es auch sehr spannend, wenn man sieht, dass der Hauptteil der Startups aus dem Tech Bereich kommen und dass es vorwiegend diese Themen sind und dass es logisch ist, dass diese dann weniger sind, wenn dort generell mehr Männer auch vertreten sind. Daher bin ich auch der Meinung, dass man die ganzen Zahlen eben vor genau diesem Hintergrundwissen aus auch beleuchten und hinterfragen muss.
22	I1: Genau, das find ich eben auch, das muss man einfach auch einmal mit vor diesem Zusammenhang auch beleuchten. Das da dann eben das Eine zum anderen führt, aber dass es dann von der Aussagekraft gar nicht einmal so, wie soll ich sagen, so überraschend ist, das liegt einfach auch daran. Deshalb wird auch viel unternommen, dass Frauen auch MINT studieren und das wird dann auch in die richtige Richtung auch führen.

23	A: Absolut, könnte dann vielleicht die Diversität eine Rolle spielen? Vielleicht auch als Lösungsansatz, dass man das einfach mehr vereint bzw. welche Rolle spielt die Diversität in dem ganzen Prozess?
24	Il: Absolut, da bin ich total bei dir. Diversität zeigt eigentlich nur Unterschiede, also, dass verschiedene Eigenschaften kombiniert werden. Für mich ist es wichtig, wenn mal einmal in einem Team arbeitet, wo die Leute einfach mal ihre positiven Seiten und ihre Stärken reinwerfen und du plötzlich siehst, da kombiniert der was mit dem und ich mit ihr und sie mit dem. Du siehst plötzlich der Gedanke nimmt Gestalt an und es geht etwas weiter, dann siehst du wie wichtig diese Diversität ist. Die Diversität sehe ich eben in Geschlechtern. Ich finde im Moment sind wir wirklich in der Phase in der wir wirklich Frauen unterstützen müssen und die zeigen und hervorheben müssen. Das ist nicht die Vision oder das langfristige Ziel. Das soll eigentlich über kürzer oder kürzer zu der Diversität, dass ist das eigentliche wahre Ziel und das sehe ich auch und das ist deshalb auch der Punkt den ich auch in unserem approach sehe. Generation, also Alters Diversität sowieso auch Kulturkreise, das ist Wahnsinn, weil dann siehst du nämlich mal deine Bias die du in deinem Kulturkreis hast, also das ist sowieso noch mehr Augen öffnend. Kann ich also nur unterstützen und auch die Lösung und worauf was wir unterstützen müssen und auf was wir wirklich hinarbeiten müssen ist wirklich Diversität, auf alle Fälle, ja.
25	A: Und in diesem Zusammenhang, warum spielt die geschlechtsspezifische Zusammensetzung eines Gründerteams eine Rolle bei den Investitionsentscheidungen? Glaubst du, dass es für viele Investoren vielleicht noch ein Problem ist, dass Frauen eine Familie gründen wollen und dass vielleicht auch gewisse Probleme auch aus der Bildung sich ableiten lassen und auch, dass in diesem Bereich noch sehr viele Vorteile vorhanden sind?

26	II: Leider absolut, da müssen wir auch daran arbeiten. Ich habe auch eine Studie gelesen und die hat ganz klar gesagt, dass Frauen die Kinder haben, dass die 9h in der Woche weniger arbeiten können im Startup, als ich sag einmal Vater des Kindes, weil es so verteilt ist. Ich hatte auch gerade erst Letzens eine sehr, sehr interessante Unterhaltung mit zwei Menties, zwei Frauen und wir hatten genau viel über dieses Thema geredet. Also über Ursachen und alles und dann haben auf einen Punkt kamen wir wirklich drauf, also auf die Stundenwoche, auf die 40h Woche. Mit der 40h Woche hast du de facto, weil du als beide Partner die Zeit auch gar nicht mehr hast, also ich sag mal für Einkauf, Kochen, Waschen und das Ganze, Kundenbetreuung. Ich sag mal, wenn wir wirklich eine 30h Woche oder 32h Woche andenken, dann hast du 8 Stunden für beide Partner übrig, die in diesem Bereich aufgeteilt werden können. Ich muss offen gestehen in dieser tiefgreifenden Wirkung war es mir wirklich kristallklar vor Augen, dass du nicht einfach deinem Hobby nachgehen kannst und du kannst einfach arbeiten, die aktuell geschlechtsspezifisch aufgeteilt sind, kannst du dann besser verteilen. In dem Prozess sind wir gerade mitten drinnen und müssen glaube ich Dinge auch einmal vollziehen und machen und durchschreiten und sagen, das machen wir jetzt und auch diese Vorteile auf beide Partner wirklich gleich verteilen zu können.
27	A: Ja das ist nun auch wieder gut zusammengefasst und ein sehr gutes Beispiel und da haben mir auch zwei Interviewpartner Skandinavien genannt. Wo sie eben auch erwähnt haben, wie gut das in den nordischen Ländern auch funktioniert. Beide meiner Startup Interviewpartnerinnen bekommen oder haben bereits ein Baby. Sie meinen eben auch ein Startup begleitet dich nur für eine gewisse Anzahl an Jahren und dass es da eben extrem schwierig ist, da zu Hause zu bleiben und dass alles eben wieder zurück fällt auf die Bildung und auf den Staat und unser System und unter dem Strich, da eigentlich das Problem liegt. Da wird einem sicherlich noch eine Barriere dazwischengeschoben.

28	II: Von der Universität, von der Bildung oder von der Schule schon?
29	A: Gar nicht so in diesem Bereich, aber wenn man dann eben ein Kind hat, dass man gleich dann wieder Arbeiten muss und wie sich das dann eben mit der Arbeit am besten vereinen lässt, also Kinder und Kinderbetreuung und dass das dann eben ein Thema ist.
30	II: Absolut! Der einzige Vorteil von Corona ist wirklich das Home Office und dass dadurch eine flexiblere Zusammenarbeit geschaffen wird, dass das auch wirklich besser verteilt werden kann. Ich glaube wirklich die Idee des Rollenbildes, das macht schon die Vorbildfunktion. Wenn man es sieht und wenn man Beispiele hat. Auch in dem Gespräch mit den beiden Gründerinnen, die hatten eben nur Beispiele von gleichaltrigen Frauen, die in das Rollenmuster zurückgefallen sind, nur. Und das Ende 20, also das kann es ja nicht sein. Ich meine da haben andere Generationen da vor schon etwas Anderes versucht etwas dar zu stellen und dafür gekämpft. Man muss wirklich daran arbeiten Beispiele zu finden, dass es möglich ist und dass man sich gegenseitig unterstütz und helfen kann. Da muss ich auch sagen, dass eine einmonatige Karenz für einen Mann nicht hilft, was ist das? Da ist noch nicht der Punkt getroffen. Ich denke, man muss wirklich einmal Ursachenforschung betreiben, wo liegen die Ursachen und wo wer verursacht diese Ursachen. Und wenn man diese Person oder diese Gruppen oder Systeme einmal nennt, dann kann man da auch ansetzen und sagen; wie kann man das verändern. Denn ich glaube darauf steuern wir alle zu. Wir müssen das verändern.
31	A: Ja ich glaube, du hast eben auch gerade meine letzte Frage auch etwas mitbeantwortet. Grad auch warum und worin die Herausforderungen liegen. Das deckt sich auch wieder mit dem was ich aus den anderen Gesprächen erfahren habe, die auch erwähnt haben, dass sie so aufgezogen worden, dass Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten

	und Chancen haben und sie sich gar nicht so also benachteiligt wahrnehmen. Sind sie auch nicht, aber dass sie sich vielleicht in eine Schublade stecken lassen, aber da gehen sie eh schon mit gutem Beispiel voran und auch, dass weibliche Role Models in diesem Kontext auch viel dazu beitragen können. Dass es auch mehr Leute sehen, es kann so funktionieren und jeder kann dazu auch seinen Beitrag dazu leisten. Das sehe ich auch bei mir, wenn ich jemanden erziehe oder wenn ich auf jemanden aufpasse oder aber auch wie ich mich in der Gesellschaft verhalte, da können diese Vorurteile oder diese Bias auch minimiert werden.
32	II: Absolut, absolut! Da stimme ich dir total zu, dass das eben dargestellt werden muss und vielleicht auch die berühmten Netzwerke, die auch für Männer eben historisch schon vorhanden sind. Die wachsen ja in historische Netzwerke hinein. Du hast vorhin die Female Founders genannt, das ist ja ein Netzwerk, dass da entsteht, das irrsinnig ist. Das ist einfach irrsinnig gut und darauf kann zurückgegriffen werden. Ich sehe auch eine riesen Chance in Gründerinnen, die eine Exit hingelegt haben. Das werden Investorinnen und naja also da können wir uns auch vorstellen, in welche Richtung die investieren werden und das ist toll. Das heißt, auch hier zeigt sich die Zeit wird in die richtige Richtung spielen und man muss nur einfach sehen, dass wir aktuell, wie wir am Anfang auch schon gesagt haben, dass sich Sachen verändert haben. Aber dass sich auch noch mehr Sachen verändern müssen, aber das sind halt einfach auch Prozesse.
33	A: Das ist jetzt glaube ich auch absolut ein perfektes Ende des Interviews, denn das hat alles noch einmal umrundet und da kann ich nur zustimmen und auch wenn man auf die Zeit zurücksieht. Männer haben einfach immer schon Verbindungen gehabt und haben immer schon zusammengearbeitet und ja dann sind wir Frauen auch gekommen und wir sind nun auch dabei etwas zu verändern und sind uns dessen auch

	bewusst. Haben auch schon eine Verbesserung zu verzeichnen und bringen noch mehr awareness zu diesem Thema und es geht weiter. Also ich denke, dass ist jetzt echt ein gutes Ende, also, wenn du nichts mehr dem hinzuzufügen hast. Aber es war ein wirklich sehr interessantes Gespräch und nach jedem Interview, kommt mehr dazu und ergänzen sich und passen auch wirklich zusammen.
34	I1: Das finde ich auch so spannend, wenn du wirklich so Cluster siehst. Schön wenn was Neues dabei ist, dann kann man das in eine Vision mit reingeben, aber schön, wenn man Cluster sieht. Ich finde es auch sehr, sehr spannend und für mich ist es immer gut sich noch einmal Gedanken zu machen, was hat sich verändert und was ist vielleicht noch etwas verschoben. Deshalb freue ich mich dann auch, wenn ich deine Masterarbeit lesen kann.
35	A: Auf jeden Fall! Deine Emailadresse habe ich jetzt ja auch und ich werde dir das Transkript zukommen lassen, damit du das von deiner Seite noch einmal bestätigen kannst ob ich alle richtig aufgenommen habe und wie gesagt am Ende schicke ich dir noch gerne meine Masterarbeit zu.