

DISKRIMINIERUNGSPARAMETER GEGENÜBER EINER GRÜNDERIN IM GRÜNDUNGSPROZESS

Eine Analyse im Rahmen des Projektes KITE –
KI Thinktank female Entrepreneurship
Berlin, Februar 2021

*Annette Farrenkopf und Kirsten Heininger
Stand*Punkt – Agentur für Geschlechtergerechtigkeit*

Diskriminierungsparameter – Konzeptpapier

1. Abstract

Aus der beauftragten Analyse hat Stand*Punkt 6 Diskriminierungsparameter und dazugehörige Determinanten entwickelt, die sich in allen Phasen des Gründungsprozesses und insbesondere in den Schlüsselszenen – zu denen die Gründungseignung und das Bankgespräch gehören – unterschiedlich ausprägen. Dies ist abhängig von der jeweiligen Gründerin*, für die sich das Set an Determinanten der Diskriminierungsparameter unterschiedlich zusammensetzt.

In einer ersten Phase müssen aus Sicht von Stand*Punkt die ermittelten Diskriminierungsparameter und Determinanten verifiziert und / oder angepasst werden, wofür sich Workshops und darin realisierte Gruppenarbeiten besonders eignen. Eine genaue Vorgehensbeschreibung unter Nutzung des Schlüsselszenarios „Bankgespräch“ samt der dazugehörigen Arbeitspapiere ist im Anhang dieses Konzepts enthalten.

Auf Basis der im Rahmen der Gruppenarbeiten ermittelten Erkenntnisse und sich daraus ergebender Bestätigungen resp. Anpassungsbedarfe und Erweiterungen der Diskriminierungsparameter und Determinanten geht es nun in einer zweiten Phase um die Weiterentwicklung und abschließende Formulierung der Diskriminierungsparameter und der Determinanten. Im Anschluss daran können konkrete Ziele und Maßnahmen zu jedem einzelnen Diskriminierungsparameter formuliert und für die KI anwendbar gemacht werden.

2. Hintergrund

Im Rahmen dieses Konzeptpapiers skizziert Stand*Punkt – Agentur für Geschlechtergerechtigkeit

- die Ergebnisse der Recherche, Analyse, Ermittlung, Benennung und Kategorisierung von Diskriminierungsparametern – also für die Diskriminierung verantwortliche Muster – gegenüber Gründerinnen im Gründungsprozess,
- erste mögliche Reaktionen der Gründerinnen auf diese Diskriminierungen,
- Materialien zur Anwendung im Rahmen von Workshops mit dem Ziel, die Diskriminierungsparameter und Determinanten zu verifizieren, zu korrigieren oder zu erweitern, damit sie als Prototypen in die Entwicklung einer KI einfließen können.

3. Herangehensweise

Im Gründungsprozess sind Frauen von Beginn an Diskriminierungen ausgesetzt. Dass die Ursache dafür oft nicht sie als Gründerinnen selbst, eine schlechte Gründungsidee oder mangelhafte Planung sind, sondern die Tatsache, dass Frauen aufgrund des Geschlechts an der Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe gehindert werden, wird häufig von Gründerinnen nicht erkannt. Während die Frauen also Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen gar nicht sehen oder die Gründe dafür bei sich selber suchen, liegen die wahren Ursachen für diese Hindernisse in gesellschaftlichen Machtverhältnissen, in strukturellen Benachteiligungen durch institutionelle Regeln und Rahmenbedingungen sowie bei Geschlechterstereotypen.

Zahlreiche Studien belegen diese grundsätzlichen Hindernisse oder beschreiben diskriminierende Ereignisse resp. Tatsachen im Detail. Aus unserer Sicht sind diese auf der einen Seite sehr global und auf der anderen Seite sehr spezifischen Erkenntnisse zur Integration und Anwendung in einer KI nicht zweckmäßig. Es galt für uns deshalb, die Diskriminierungsursachen, -ausprägungen und -ereignisse im Gründungsprozess zu kategorisieren und zu bündeln. Diese Kategorien nennen wir „Diskriminierungsparameter“, ihre Ausprägungen „Determinanten“.

Entlang der Annahme von Hindernissen haben wir eine globale Fragestellung formuliert und diese nachfolgend mithilfe von Unterfragen analysiert und konkretisiert. Daraus ergaben sich nicht nur die Diskriminierungsparameter und Determinanten, sondern die Möglichkeit der Formulierung von Zielen, aus denen wiederum Maßnahmen abgeleitet werden können (siehe dazu nachfolgend Punkt 7 in diesem Papier).

Die globale Fragestellung lautet:

Wie schaffen wir es, dass Frauen im Laufe der Gründung und ihrer beruflichen Selbstständigkeit keiner Diskriminierung begegnen respektive diese benennen und sich ihrer entsprechend erwehren können?

Es ergeben sich folgende Unterfragen:

1. Wie schaffen wir es, dass die gesamte **Infrastruktur** für Gründerinnen* diskriminierungsfrei ist?
Ziel: Diskriminierungsfreie Infrastruktur.
2. Wie schaffen wir es, dass das **Verständnis von Gründung** diskriminierungsfrei ist?
Ziel: Diskriminierungsfreies Verständnis von Gründung.
3. Wie schaffen wir es, dass Gründerinnen* **Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten** haben und ihnen von ihrem Umfeld bezüglich ihrer Kompetenzen, Neigungen und Fähigkeiten Vertrauen entgegengebracht wird?
Ziele: Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, Selbstvertrauen, Vertrauen von außen.
4. Wie schaffen wir es, dass im Zusammenhang mit Gründung alle damit verbundenen **Erwartungen diskriminierungsfrei** sind?
Ziel: Diskriminierungsfreie Erwartungen.
5. Wie schaffen wir es, dass die **gesamte Kommunikation** – verbal und non-verbal inkl. Bilder und Themen – im Gründungsprozess **diskriminierungsfrei** ist?
Ziel: Geschlechtergerechte Kommunikation.
6. Wie schaffen wir es, dass **nicht beeinflussbare Faktoren** sich nicht diskriminierend auf die Gründung auswirken.
Ziel: Berücksichtigung des Gender-Aspektes und Wachsamkeit für mögliche, durch das Geschlecht bedingte Diskriminierungen bei unvorhergesehenen Ereignissen mit Einfluss auf das Thema Gründung im Allgemeinen.

4. Diskriminierungsparameter und Determinanten im Einzelnen

Als Ergebnis der oben genannten Vorgehensweise ermittelte Stand*Punkt also, dass es im Gründungsprozess für Frauen **6 zentrale Diskriminierungsparameter** gibt, die sich insbesondere in Schlüsselszenen des Gründungsprozesses auswirken und ausprägen. Die konkrete Ausprägung wiederum, also die genaue Art der Diskriminierung, hängt von den, diese Diskriminierungsparameter konkretisierenden, **Determinanten** ab.

Die 6 zentralen Diskriminierungsparameter und die dazugehörigen Determinanten:

Infrastruktur für die Gründung – Wohnort, Alter, Bildung, körperliche Verfasstheit, Familienstand, Förderstruktur, Angebotsstruktur und Informationen, IT-Infrastruktur

Verständnis von Gründung – Konnotationen, Persönlichkeit, Art der Selbstständigkeit, Unternehmertum, Team

Zutrauen / Vertrauen der Gründerin* und zur Gründerin*, nach innen und von außen – Stereotype, Geschlechterklischees, freie Zielverfolgung / Entfaltung von Ideen

Gesellschaftliche Erwartungen an Gründungspersönlichkeiten – männlich geprägte Unternehmens-, Wirtschafts- und Gesellschaftsstrukturen, Rollenverständnis, Stereotype zur Gründungspersönlichkeit und deren Eignung, Stereotypisierung von Branchen

Sprache und Kommunikation – Strukturen, Redeanteile, Unterbrechungen, Linguistik, non-verbale Aspekte [Mimik, Gestik, Tonhöhe], Argumente, Bilder, Themen

Nicht beeinflussbare Faktoren – Pandemien, Naturkatastrophen, Gestaltungskräfte des Marktes allgemein

5. Anwendung und Verifizierung

Es gilt, diese Diskriminierungsparameter und die dazugehörigen Determinanten zu verifizieren, bei Bedarf anzupassen und weiter zu entwickeln. Wie kann eine solche Verifizierung aber zum Beispiel aussehen? Aus Sicht von Stand*Punkt eignen sich dazu Gruppenarbeiten im Rahmen von Workshops.

Für Schlüsselszenarien – zum Beispiel das **Bankgespräch** und das **Gründungseignungsszenario** – werden „Drehbücher“ erstellt und in mehreren Varianten ausgeprägt. **Wichtig:** Weder die von Stand*Punkt ermittelten Diskriminierungsparameter noch die dazugehörigen Determinanten werden den Teilnehmerinnen* gegenüber vor der Gruppenarbeit explizit genannt. Sie fließen aber subtil in die Handlungsanweisung ein: als **Situations- und Rollenbeschreibung** (Rahmenbedingungen) des Situationsdrehbuches in mehreren Varianten mit jeweils unterschiedlicher Ausprägung der Determinanten mithilfe von **Schlüsselwörtern – zur Anschauung sind diese im Arbeitsblatt gefettet**, die Fettungen werden aus den oben genannten Gründen vor der Übergabe an die Teilnehmerinnen* der Gruppenarbeiten entfernt.

Mit dem oben beschriebenen Ziel, die Diskriminierungsparameter und Determinanten zu verifizieren, zu korrigieren oder zu erweitern, damit sie als Prototypen in die Entwicklung einer KI einfließen können, empfehlen wir die Erprobung anhand von 4 Situationsvarianten.

Es wird erwartet, dass die Diskriminierungsparameter im jeweiligen Szenario unter Änderung der konkreten Situation – dazu werden die Determinanten verschiedenartig ausgeprägt – unterschiedlich zum Tragen kommen. Während also die Diskriminierungsparameter grundsätzlich gleichbleiben, ändern sich voraussichtlich die Art, der Umfang und die Ausprägung der konkreten Diskriminierung je nach tatsächlicher Situation, den Rahmenbedingungen, der Persönlichkeiten etc. Wird diese Erwartung in der Gruppenarbeit bestätigt, dient dies als Indikator zur Verifizierung der Diskriminierungsparameter und Determinanten, so dass sie als für die KI anwendbar betrachtet werden können.

Die Teilnehmerinnen* einer Gruppe erhalten ein Arbeitsblatt für die Gruppenarbeit entsprechend der jeweiligen Variante des Schlüsselszenarios der Gründerinnen*. Dieses Arbeitsblatt beschreibt den Kontext / die Situation, in dem / der die jeweilige Gründungseignung resp. das jeweilige Gespräch stattfinden soll. Die Determinanten kommen dabei als Schlüsselworte zum Tragen. Diese Schlüsselworte wurden anhand der oben genannten Diskriminierungsparameter entwickelt. Auch die handelnden Personen werden kurz beschrieben. Die Hinweise zu den Personen enthalten ebenfalls entsprechende Schlüsselworte.

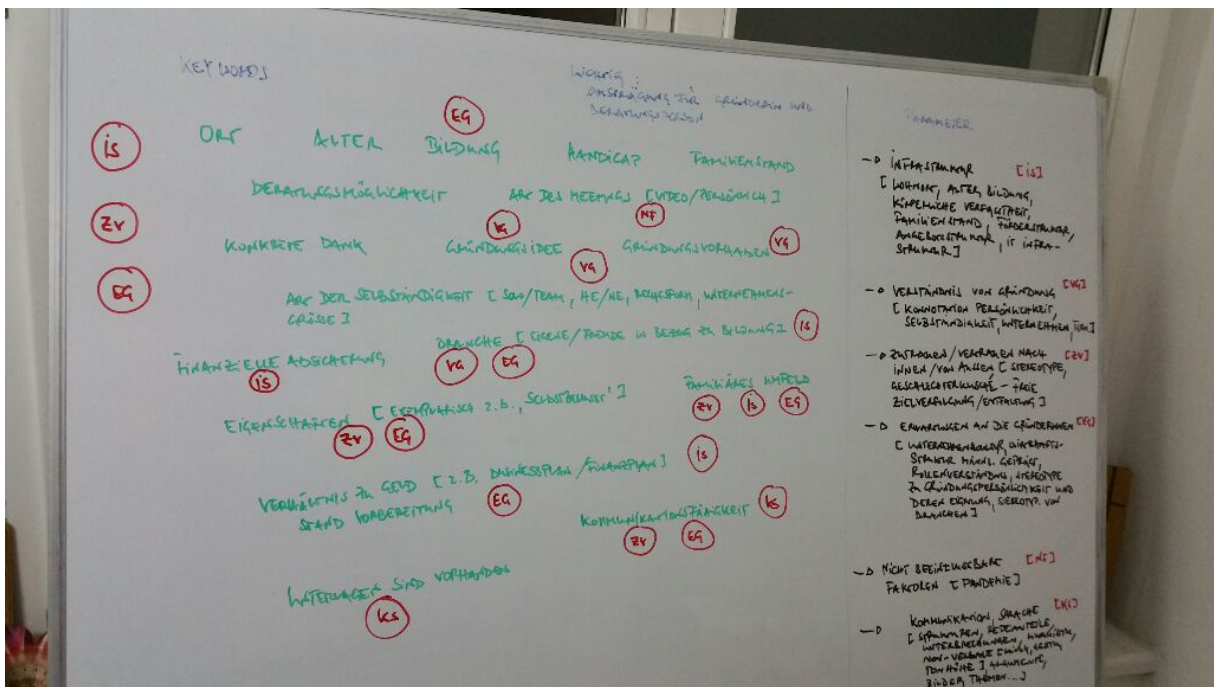


Abbildung 1: Entwicklungsprozess Szenario von Stand*Punkt: Rechts die Diskriminierungsparameter und die Determinanten, links die sich daraus ergebenden Parameter für die Schlüsselwörter für das Szenario „Bankgespräch“.

Das Arbeitsblatt enthält einen Bereich, der von den Teilnehmerinnen* auszufüllen ist. Dies geschieht anhand von zwei Leitfragen und entsprechenden Anhaltspunkten, mit deren Beantwortung die Teilnehmerinnen* der jeweiligen Gruppe ihre Erfahrungen und Erkenntnisse sammeln und festhalten.

Das Arbeitsblatt dient der Ergebnissicherung.

5.1. Bankgespräch

Für das Bankgespräch hat Stand*Punkt bereits 4 Situationsvarianten und damit zusammenhängend 4 Arbeitsblätter erarbeitet, sie sind im Anhang zu diesem Konzept zu finden.

Wir weisen darauf hin, dass das Bankgespräch chronologisch dem Szenario der Gründungseignung nachgeordnet ist. Im vorliegenden Konzept wird es vorgezogen, da es bereits im Rahmen eines Workshops testweise durchgeführt wurde.

5.2. Gründungseignung

Das Gründungseignungsszenario bietet sich als Schlüsselszenario zur Verifizierung und Weiterentwicklung der Diskriminierungsparameter aus Sicht von Stand*Punkt insofern besonders an, als hier die Weichen für eine Gründung gestellt werden, Gründerinnen* sich also ggf. als vermeintlich „nicht geeignet“ von ihrer Gründungsidee abbringen lassen. Viele der Diskriminierungsparameter kommen zum Tragen – mit Blick auf die Determinanten ganz unterschiedlich ausgeprägt.

Situationsvarianten und Arbeitsblätter für die Gruppenarbeiten lassen sich mit Blick auf das Bankgespräch sicher leicht adaptieren. Einige aus unserer Sicht wichtige Aspekte greifen wir als Anhaltspunkte außerdem im Folgenden auf.

Laut Unterlagen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi)– exemplarisch, da ein wichtiger „Player“ in der Gründungsberatung und bei der Gründungsinformation mit zahlreichen Angeboten online, in Print und als Veranstaltungen – ist eine Gründung nur dann wirklich erfolgversprechend, wenn der*die Gründer*in über eine besondere Gründerpersönlichkeit verfügt. Das BMWi schreibt:

„Zu tun: Darum sollten Sie in sich gehen und sich die Frage beantworten, ob Sie wirklich die oder der Richtige sind, um ein eigenes Unternehmen zu gründen und zu führen. Versuchen Sie, sich ein Bild über den Alltag eines Unternehmers zu machen. Sprechen Sie mit Selbständigen. Lesen Sie Interviews mit oder auch Biographien von Unternehmern. Sprechen Sie vor allem auch mit Ihrer Familie. Sie muss Ihr Vorhaben unterstützen.“¹

Laut BMWi sind folgende Qualifikationen und Evaluationen grundlegend für den Erfolg²

Persönliche Voraussetzungen – Ehrgeiz, Einsatzbereitschaft, Risikobereitschaft, Belastbarkeit, Berufliche Qualifikationen, Kreativität, Berufliche Erfahrung, Verantwortungsbewusstsein, Führungserfahrung

Fachliche Qualifikation – Stolpersteine sind Finanzierungsmängel, Informationsdefizite, Qualifikationsmängel, Planungsmängel, Familienprobleme, Überschätzung der Betriebsleistung, Information und Beratung

Gründertests —3 Checklisten und 2 Tests im „Existenzgründungsberater“³

¹ Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, GründerZeiten 01, Ausgabe 04/2020

² Quelle: <https://www.existenzgruender.de/DE/Gruendung-vorbereiten/Entscheidung/IhreQualifikation/inhalt.html> (zuletzt aufgerufen am 22. Februar 2021)

³ Ebd.



Abbildung 2 „Typischer Gründer“— Ob Sie persönlich, fachlich und unternehmerisch für eine berufliche Selbständigkeit geeignet sind, können Sie zunächst einmal selbst feststellen. Es gibt jede Menge Tests und Quizfragen, die Ihnen erste Hinweise dazu geben, wie es um Ihre "Unternehmerqualitäten" steht. ⁴

Wenn wir diese definierten Qualifikationen in Bezug zu den Diskriminierungsparametern setzen, ergibt sich folgende Situation:

- **Infrastruktur** – Die Informationsangebote auf dem Existenzgründungsportal des BMWi suggerieren, dass diese für Frauen und Männer gleichberechtigt zur Verfügung stehen, sofern sie die „richtige“ Gründungspersönlichkeit aufweisen. Es ist festzustellen, dass das Informationsblatt 01 jedoch nicht, wie vorgegeben, als übergreifendes Informationsblatt dient, denn sonst wäre ein explizit für die Zielgruppe „Frau“ erstelltes Informationsblatt gar nicht wirklich nötig. Mit der Ausgabe 03 (02 ist nicht vorhanden) gibt es das aber. Es ist als problematisch zu erachten, wenn Wissensvermittlung in der KI suggeriert, dass Männer = Mensch und die Norm sind, von der Frauen abweichen. Für die KI ist in diesem Zusammenhang aus unserer Sicht entscheidend, dass das Angebot an der jeweiligen Persönlichkeit ausgerichtet ist und nicht am Geschlecht. Dass also die diskriminierend wirkenden Stereotype nicht in die KI eingehen.

Natürlich ist es aus unserer Sicht wichtig und völlig richtig, dass es besondere Angebote für Frauen gibt, die Gründungen von Frauen gerade mit Blick auf die Hindernisse kritisch begleiten und Frauen empowern — die bga und die Gründerinnenzentrale sind ebenso als Best Practice zu nennen wie KITE und die zu entwickelnde KI. Wichtig ist nämlich, dass die Manifestierung der besonderen Situation und der Bedürfnisse von Frauen nicht zu einer Marginalisierung führt und bewirkt, dass Frauen die für sie angeblich so typischen Verhaltensweisen und Bedarfe rund um das Thema Gründung nur deshalb wiederholen, weil sie eben vermeintlich typisch weiblich sind.

- **Verständnis von Gründung** – Wie diverse Studien belegen, stellt die Eignungsfrage für Frauen eine Hürde dar, da sie sich eher für nicht geeignet halten, sich und ihre Fähigkeiten kritisch betrachten. Es ist außerdem davon auszugehen, dass die angeblich relevanten Faktoren diskriminierend sind, erkennbar an bestimmten Schlüsselwörtern und deren Konnotation wie Ehrgeiz und Risikobereitschaft, um nur zwei Termini hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen zu nennen.

⁴ Ebd.

- **Zutrauen / Vertrauen** – Wie festzustellen ist, kommen Stereotype in der Eignungsdebatte rund um Persönlichkeit und Wissen zum Tragen – Frauen neigen laut Untersuchungen zur Überinformation und übertriebenen Wissensaneignung, daher ist davon auszugehen, dass die oben erwähnten Persönlichkeitstest im Existenzgründungsberater dem Zutrauen entgegen und eher einschüchternd wirken.
- **Diskriminierungsfreie gesellschaftliche Erwartungen** – Hier kommt beispielsweise eine sehr bedeutende Determinante zum Tragen: In der Ausgabe GründerZeiten 03 – für Frauen – wird insbesondere Müttern die Gründung im Nebenerwerb „schmackhaft“ gemacht, weil *„nicht jede Gründerin die Zeit hat, um ein ganzes Unternehmen zu führen. Dies betrifft insbesondere Gründerinnen, die Kinder haben.“*⁵ Väter werden auf eine solche Möglichkeit nicht hingewiesen.
- **Kommunikation** in Bildern Sprache, Themen, Schlüsselwörter und deren Konnotation: Die Materialien des BMWi sind weder in geschlechtergerechter Sprache verfasst, noch werden beispielsweise entsprechende Bilder verwendet – siehe beispielsweise die Abbildung 2 weiter oben in diesem Dokument.
- **Nicht beeinflussbare Faktoren** – Die Corona Pandemie wird für den Eignungsprozess nicht berücksichtigt. Hierfür wäre es beispielsweise wichtig, neue digitale Formate und die erforderlichen digitalen Fähigkeiten in den Mittelpunkt zu rücken.

6. Weiterentwicklung und Ausblick

Sind die Diskriminierungsparameter verifiziert resp. erweitert, gilt es, die oben bereits erwähnten Unterfragen entsprechend anzupassen und mit konkreten Zielen und sich daraus ergebenden Maßnahmen zu versehen. Dazu müssen aus Sicht von Stand*Punkt 2 Ebenen berücksichtigt werden:

- **Ebene 1 = Metaebene:** Zunächst nehmen wir an, dass für den Umgang mit Diskriminierung im Gründungsprozess **das Wissen, die Sensibilisierung und Erkenntnisse zu Diskriminierung allgemein** betrachtet werden müssen. Die Gründerin* erkennt dadurch, wie eigene und fremde, individuelle, institutionelle und strukturelle Diskriminierung in unserer Gesellschaft stattfinden, also welche kulturellen und gesellschaftlichen Werte, Anforderungen und Erwartungen ihr zugrunde liegen, die Diskriminierung zur Folge haben. Sie erkennt, wie historisch gewachsene Stereotype die Teilhabe an der Gesellschaft beeinflussen und sie erhält über diese Erkenntnis Werkzeuge, wie sie diesen begegnen kann.
- **Ebene 2 = Handlungsebene:** Diese Erkenntnisse werden auf den Gründungsprozess angewandt und konkrete **Handlungsmöglichkeiten** im Gründungsprozess definiert und beschrieben resp. erlernbar gemacht. Dabei kommen zum einen die Gründungsphasen – gemäß der 10 Schritte in den Unterlagen des BMWi⁶ – und neuralgische und übergreifende, für alle Phasen relevante – Themen wie Persönlichkeit, Wirtschaft, Geld und Wissen zum Tragen, siehe dazu auch die Matrix zur KI auf der Seite 11.

⁵ Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, GründerZeiten 03, Ausgabe 05/2020

⁶ Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, GründerZeiten 01, Ausgabe 04/2020

7. Exemplarische Darstellung einer weiteren Ausprägung der Ziele und Maßnahmen am Diskriminierungsparameter Sprache und Kommunikation

In der folgenden Tabelle wird am Diskriminierungsparameter Sprache und Kommunikation beispielhaft dargestellt, wie Stand*Punkt Ziele und Maßnahmen spezifiziert.

Ziel Kategorie 1 Wissen, Erkenntnis, Sensibilisierung	Zusammenfassung erster Maßnahmen = Inhalte zur Generierung von Wissen
<p><i>Diskriminierende Strukturen in Sprache und Kommunikation allgemein</i></p>	<p>Feministische Linguistik kam zum Ergebnis: Sprache ist sexistisch. Sie ignoriert Frauen und ihre Leistungen, beschreibt Frauen nur in Abhängigkeit von und Unterordnung zu Männern, zeigt sie nur in stereotypen Rollen und spricht ihnen so über das Stereotyp hinausgehende Interessen und Fähigkeiten ab.⁷</p> <p>Männer inszenieren sich häufiger als kompetente Experten, während Frauen sich häufiger als Fragende oder Unwissende inszenieren. Männer kommunizieren eher konkurrenz-orientiert, sie versuchen, Status- und Machtpositionen zu klären und zu stärken, sie betonen ihre Unabhängigkeit, steuern oft direkt eine Lösung an, ohne zuvor die Beziehung „abzutasten“. Ihr Problemlösungsverhalten ist ergebnisorientiert. In Führungspositionen motivieren sie ihre MitarbeiterInnen eher mittels Wettbewerb.</p> <p>Frauen kommunizieren eher beziehungsorientiert, um Nähe, Bindung und Akzeptanz zu schaffen. Ihr Bedürfnis nach Übereinstimmung und Bestätigung ist größer, sie finden sich in symmetrischen Beziehungen besser zurecht als in hierarchisch strukturierten, in einem Klima von Konkurrenz und Einzelkämpfertum kommen ihre kommunikativen Kompetenzen nicht zur Geltung. Sie lösen Probleme eher prozessorientiert und aufgrund eines umfassenderen Problemverständnisses. Die Auseinandersetzung mit Problemen wird ebenso wichtig genommen wie die Lösungen. Durch ihr tendenziell eher diskursorientiertes Vorgehen und komplexe Problemanalysen sind sie in der Lage, auch indirekte Einflussfaktoren wahrzunehmen, die oft entscheidend sind für nachhaltige, weniger risikoreiche Lösungen. In Führungspositionen motivieren Frauen häufiger, indem sie die Mitarbeitenden von ihren Fähigkeiten überzeugen und sie in ihrem Tun bestätigen.⁸</p>
<p><i>Diskriminierung in der Sprache</i></p>	<p>Der Sprachgebrauch hat Einfluss auf die Wahrnehmung und das Denken, ein sexistischer Sprachgebrauch führt zu einer entsprechenden Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Benachteiligung von Frauen im Sprachsystem — zum Beispiel durch das generische resp. geschlechtsübergreifende Maskulinum — führt zu einer Benachteiligung in der sozialen Wirklichkeit.⁹</p> <p>Generell hat sich bestätigt, dass das generische Maskulinum überwiegend männliche Vorstellungen auslöst, Pseudoneutralformen in einem etwas geringeren Ausmaß an Männer denken lassen, aber erst Alternativformen dazu führen, dass gedanklich deutlich mehr Frauen einbezogen werden.¹⁰</p>

⁷ Quelle: Genderkompetenz Eine Handreichung für Beschäftigte der Stadt München und Interessierte, Herausgeberin Landeshauptstadt München, Gleichstellungsstelle für Frauen, Februar 2017

⁸ Ebd.

⁹ Quelle: Kusterle, Karin (2011): Die Macht von Sprachformen, Frankfurt am Main, Brandes und Apsel

¹⁰ Quelle: Klein, Josef (2004), „Der Mann als Prototyp des Menschen – immer noch?“, In: Eichhoff-Cyrus, Karin M. „Adam, Eva und die Sprache“

<p><i>Diskriminierung in Bildern</i></p>	<p>In Bildern werden besonders häufig Klischees vermittelt. Zum Beispiel: Frauen werden dargestellt als passiv, Objekt, emotional, unterlegen, sexualisiert, als Opfer, in Zusammenhang mit Familie, Wellness und Fürsorge. Männer dagegen sind auf Bildern aktiv, Subjekt, distanziert und kühn, überlegen, beschützend, technikorientiert, egoistisch.¹¹</p>
<p><i>Diskriminierung in der Darstellung in sozialen Medien</i></p>	<p>Die Mädchen präsentieren sich als medienkompetente Userinnen, die sorgsam mit sich und ihren Abbildern umgehen, sich gezielt inszenieren, Bilder gezielt auswählen und mit ihrem Feed eine Visitenkarte von sich und Ihrem Leben für andere präsentieren. Sie sind sich sehr bewusst, dass es eine Selbstinszenierung ist. Sie wissen, wo, wann und wie sie sich positionieren müssen, um Bilder herzustellen, die sie als schön empfinden. Sie können mit den entsprechenden Filtern verändern, was ihnen an Farbtönen und Lichtverhältnissen noch nicht optimal erscheint, und an ihren Haaren, dem Gesicht und Körper nachbessern, was sie als nicht perfekt identifizieren.</p> <p>Vorbilder, wie sie am liebsten aussehen wollen, gewinnen sie bei Peers und vor allem bei Influencerinnen, die sie bis ins Detail in deren Selbstinszenierung analysieren und nachahmen. Insgesamt ist ihre Mediennutzung selbstbestimmt, kompetent und ihre Selbstinszenierung und ihr Postverhalten Teil einer Selbstwirksamkeitserfahrung.</p> <p>Diese selbstbestimmte Inszenierung auf Instagram ist dabei gleichzeitig von einer vollen Anerkennung des Systems geprägt. Kritische Fragen, ob es beispielsweise überhaupt sinnvoll und ihrer Identität zuträglich ist, einem so stereotypen Schönheitsideal genügen zu wollen, werden nicht gestellt. Auf die Idee, dass es eigentlich frauenfeindlich ist, ausschließlich das Aussehen in den Fokus zu stellen und traditionelle weibliche Körperpraktiken, wie stets gerade zu sitzen, als notwendig anzuerkennen, kommen sie nicht. Die Mädchen sind perfekt angepasst und formulieren ihre Selbstinszenierung ausgesprochen kompetent im Sinne eines neoliberalen Frauenbildes, bei dem die Selbstoptimierung und das sich und anderen Gefallen im Mittelpunkt stehen.¹²</p>
<p><i>Diskriminierung in der non-verbale Kommunikation</i></p>	<p>Auch unconscious Bias zählen zur Gruppe der Mikro-Aggressionen und zeigen sich auf ganz unterschiedliche Art und Weise. Wenn beispielsweise in einer (virtuellen) Teamsitzung eine Frau eine Idee äußert und diese Idee mit Schweigen konnotiert oder direkt im Anschluss die erwartungsvolle Frage gestellt wird, ob noch jemand etwas beizutragen habe, dann wird der Beitrag der Frau an dieser Stelle weder wertgeschätzt, noch wird mit diesem Beitrag weitergearbeitet. Unconscious Bias zeigen sich durch Sprache, Symbolik und nonverbale Hinweise, die normative soziale Identitäten in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, sexuelle Präferenzen und/oder den sozioökonomischen Status stärken.¹³</p> <p>Belegte Unterschiede im Hinblick auf Kommunikationsmuster, Arbeits- und Führungsstile von Frauen und Männern: Männer reden in Gruppensituationen mehr und länger als Frauen, sie unterbrechen Frauen häufiger als umgekehrt und üben öfter als Frauen Definitionsmacht aus, indem sie Situationen beenden oder andere TeilnehmerInnen be- oder abwerten.¹⁴</p>

¹¹ Quelle: "Ich Tarzan — Du Jane? Frauenbilder — Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung" ÖGB GmbH, Wien 2007

Ziel Kategorie 2 Handlungsmöglichkeiten und neuralgische Themen	Zusammenfassung erster Maßnahmen
<i>Die Gründerin erkennt diskriminierende Strukturen in der Sprache und hat Alternativen zur Verfügung</i>	<p>Training zu Geschlechtergerechter Sprache und Kommunikation in Bezug auf eigene Sprache der Gründerin und für ihre Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Bereitstellung von Werkzeugen und Leitfäden, Sprachtrainings unter Nutzung gängiger Spracherwerb-Apps (spielerischer, positiver Umgang)</p>
<i>Die Gründerin fordert geschlechtergerechte Kommunikation ein</i>	<p>Verbündete suchen, Raum verlassen, wenn nur generisches Maskulinum verwendet wird, Bitte um andere Sprache, eigene Anwendung geschlechtergerechter Sprache; Hinweis auf Ungerechtigkeit in Dokumenten, Broschüren, auf Bildern, bei Themen = Spiegel der eigenen Lebensrealität, Nennung von Expertinnen, Vorbildern in unterstützender Weise</p> <p>Hierarchien, die durch Bildkomposition entstehen, vermeiden bzw. bewusst einsetzen, und dabei gesellschaftlich vorhandenen Hierarchien und Vorurteilen entgegenarbeiten. Faktoren wie Ausschnitt, Schärfe und Kameraperspektive bei der Erstellung sowie bei der Auswahl von Fotos sind zu beachten.¹⁵</p>

8. Implikationen für die KI

Eine von Stand*Punkt entwickelte Matrix zeigt exemplarisch wie alle Diskriminierungsparameter und Determinanten hinsichtlich der Ziele und Maßnahmen also der

- **Wissensvermittlung** zur Sensibilisierung bzgl. möglicher Diskriminierungen – als Reaktion auf die Tatsache, dass Diskriminierungen nicht erkannt oder als persönliches Defizit angesehen werden und
- **Vermittlung von konkreten Handlungsmöglichkeiten** – damit die Gründerinnen sich erfolgreich gegen Diskriminierung wehren können.

in die KI einfließen können. Thematisch lassen sich Inhalte dabei zum einen am Gründungsprozess, also eher mit Bezug zu Schlüsselszenarien, und zum anderen an den von Stand*Punkt als neuralgisch bezeichneten Themen wie Persönlichkeit, Wirtschaft, Geld und Wissen strukturieren. Ähnlich wie bei der Sprach-App Babbel wird es für die Gründerin so möglich, übergreifendes Wissen und globale Empowerment-Strategien zu erwerben – vergleichbar mit den Kategorien „Grammatik“ oder „Vokabeln“ –, aber auch ganz situationsbezogenes Wissen und Handlungsstrategien zu generieren – vergleichbar mit den Kapiteln „Vokabeln für den Einkauf“.

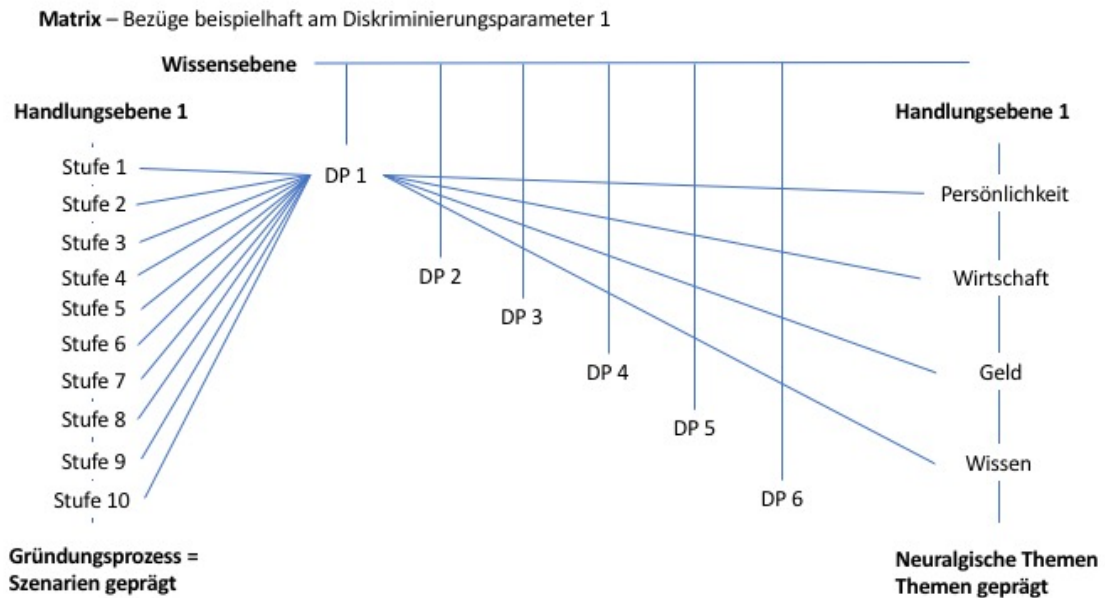
¹² Quelle: Götz, Maya (2019) „Man braucht ein perfektes Bild“ Die Selbstinszenierung von Mädchen auf Instagram

¹³ Female Recruiting-Report 02/2020, Herausgeberin: Agentur ohne Namen GmbH

¹⁴ Quelle: Genderkompetenz Eine Handreichung für Beschäftigte der Stadt München und Interessierte Herausgeberin Landeshauptstadt München, Gleichstellungsstelle für Frauen, Februar 2017

¹⁵ Quelle: Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache 2016, Klamt, Marlies Goethe-Universität Frankfurt am Main: Häuser KG.

Besonders wichtig scheint uns dabei, dass diese Matrix auf andere Diskriminierungsszenarien und außerhalb des Gründungskontextes adaptierbar ist. Dabei bleiben die Diskriminierungsparameter und die neuralgischen Themen gleich, die 10 gründungsrelevanten Schritte werden aber z. B. durch „Schlüsselszenarien / Entwicklungsstufen einer Unternehmerin“ oder ganz global durch „Schlüsselszenarien im Leben von LGBTQ+-Frauen“ etc. ausgetauscht.



Anhang

4 Arbeitsblätter zur Verifizierung und Weiterentwicklung der Diskriminierungsparameter samt Varianten am Beispiel „Bankgespräch“ zur Nutzung für Gruppenarbeiten im Rahmen von Workshops.

Arbeitsblatt Szenario Bankgespräch – Variante 1

Arbeitsblatt für ein Szenario „Bankgespräch für Gründerinnen*“ unter Berücksichtigung von Diskriminierungsparametern

Aufgabe: Lesen Sie nachfolgend die Situationsbeschreibung für das Bankgespräch. Bestimmen Sie in Ihrer Gruppe jeweils eine Person, die die Rolle A und Rolle B übernimmt und das Bankgespräch mit der anderen Person führt. Die übrigen Teilnehmerinnen* der Gruppe haben die Aufgabe, das Gespräch zu beobachten und Beobachtungen entsprechend der Leitfragen und Anhaltspunkte auf Seite 2 dieses Arbeitsblattes zu notieren. Sobald das Bankgespräch beendet ist, werden die Beobachtungen aller Teilnehmerinnen entsprechend der Leitfragen und Anhaltspunkte auf Seite 2 ergänzt.

Variante 1	„Bankgespräch der Gründerin*“ – Situation und Rollenbeschreibung
Situation	Gründungsphase der Gründerin* Frau Kulikowa lebt in Waibstadt und hat sich seit drei Monaten auf ihre Unternehmensgründung vorbereitet. Sie hat eine flexible und rückenfreundliche Sattelstütze für Fahrräder entwickelt und möchte damit in Serie gehen. Der Prototyp ist bereits konzipiert. Sie gründet im Team mit einer Fahrradmechanikerin und einem Physiotherapeuten, sie selbst hat einen Master in Philosophie .
Rolle A	Frau Kulikowa ist 29 Jahre alt, mit einem Zahnarzt verheiratet und hat drei Kinder im Alter von 2 bis 6 Jahren. Die Kinder gehen zur Schule/Kita und im Haus gibt es eine Au-pair-Haushaltshilfe. Ihr Mann ist Teilhaber einer gutgehenden Zahnarztpraxis . Frau Kulikowa hat zusammen mit ihrem Team einen Businessplan vorbereitet und mit dem deutschen Physiotherapieverband unterstützende Vorgespräche geführt. Sie verfügt über ein geringes Eigenkapital und hat keinen Haus- oder Grundbesitz. Sie möchte einen Kredit von 80.000 Euro für den Lebensunterhalt der ersten 6 Monate des Gründungsteams sowie für die Herstellung der Sattelstütze in Serie beantragen. Frau Kulikowa ist leidenschaftliche Fahrradfahrerin und beschäftigt sich in ihrer Freizeit mit kreativer Gestaltung .
Rolle B	Bankberater Herr Weber ist Filialleiter der Stadtsparkasse Waibstadt. Er steht Existenzgründungen offen gegenüber, möchte jedoch am liebsten IT-Projekte fördern , um die Digitalisierung in der Region voranzutreiben. Er liebt schnelle Autos . Er spricht durchgehend im generischen Maskulinum . Er ist ebenfalls verheiratet, seine Ehefrau arbeitet in Teilzeit .

Leitfragen zum Bankgespräch der Gründerin*

1. Welche besonderen Beobachtungen haben Sie während des Gesprächs gemacht

Achten Sie hierbei auf folgende Anhaltspunkte: Gesagtes, Verhalten, Erwartungen, Stereotype, Unterlagen. Bitte beachten Sie dabei die unterschiedlichen Perspektiven (Gründerin*, Bankberater, Beobachterin*)

2. Ist das Gespräch erfolgreich /nicht erfolgreich verlaufen und woran erkennen Sie das?
Bitte begründen Sie ihre Beobachtung.

Achten Sie hierbei auf folgende Anhaltspunkte: Gesagtes, Verhalten, Erwartungen, Stereotype, Unterlagen. Bitte beachten Sie dabei die unterschiedlichen Perspektiven (Gründerin*, Bankberater, Beobachterin*)

Arbeitsblatt Szenario „Bankgespräch“ – Variante 2

Arbeitsblatt für ein Szenario „Bankgespräch“ für Gründerinnen* unter Berücksichtigung von Diskriminierungsparametern

Aufgabe: Lesen Sie nachfolgend die Situationsbeschreibung für das Bankgespräch. Bestimmen Sie in Ihrer Gruppe jeweils eine Person, die die Rolle A und Rolle B übernimmt und das Bankgespräch mit der anderen Person führt. Die übrigen Teilnehmerinnen* der Gruppe haben die Aufgabe, das Gespräch zu beobachten und Beobachtungen entsprechend der Leitfragen und Anhaltspunkte auf Seite 2 dieses Arbeitsblattes zu notieren. Sobald das Bankgespräch beendet ist, werden die Beobachtungen aller Teilnehmerinnen* entsprechend der Leitfragen und Anhaltspunkte auf Seite 2 ergänzt.

Variante 2	„Bankgespräch der Gründerin*“ – Situation und Rollenbeschreibung
Situation	Bankgespräch im Rahmen der Gründungsphase mit dem Ziel der Eruiierung von Finanzierungsmöglichkeiten von Gründungen bei der GLS Bank – optimalerweise Beantragung einer Finanzierung.
Rolle A	<p>Mila Freis lebt in Hamburg und beschäftigt sich intensiv mit der Gründung ihrer Designagentur „FreiesDesign“, die sie vorerst allein und im Haupterwerb gründen möchte. Sie ist diplomierte Grafikerin und die Agentur, bei der sie aktuell noch fest angestellt ist und in der sie neben der Ausarbeitung von Designs auch mit Projektmanagement-Aufgaben betraut ist, weiß noch nichts von ihrem Vorhaben. Mila Freis ist 35 Jahre alt und lebt mit ihrer Frau, einer in einem Steuerbüro festangestellten Steuerfachangestellten, zusammen, sie haben eine 2-jährige Tochter, die in die KITA geht und um die sich Mila Freis‘ – ebenfalls in Hamburg lebende – Mutter kümmert, wenn beide Frauen arbeiten müssen. Beide Eltern von Mila Freis sind in Rente, nachdem sie 30 Jahre lang erfolgreich ein Architekturbüro betrieben haben.</p> <p>Mila Freis hat zu ihrem Gespräch, das aufgrund der Corona-Situation virtuell stattfinden muss, einen Business- und Finanzplan ausgearbeitet und sich anhand eines Videos und der Unterlagen des BMWi auf das Gespräch vorbereitet. Von ihrem Freundeskreis und Kolleg*innen wird sie als durchsetzungsstarke, rhetorisch überzeugende und reflektierte Frau beschrieben, die zuweilen dazu neigt, sich und ihre Fähigkeiten zu unterschätzen.</p>
Rolle B	Bankberaterin Constanze Richter ist auf Gründungen in der Kreativwirtschaft spezialisierte Bankberaterin in der GLS Filiale in Hamburg. Sie ist 40 Jahre alt, verheiratet und kinderlos . Zum Meeting mit Frau Freis hat sie die relevanten Unterlagen der GLS Bank als PDF in einem Ordner auf ihrem Desktop gespeichert, damit sie bei Bedarf einzelne Seiten öffnen und über Zoom mit Mila Freis teilen kann. Sie findet , dass sich mehr Frauen selbständig machen sollten.

Leitfrage zum Bankgespräch der Gründerin

1. Welche besonderen Beobachtungen haben Sie während des Gesprächs gemacht

Achten Sie hierbei auf folgende Anhaltspunkte: Gesagtes, Verhalten, Erwartungen, Stereotype, Unterlagen. Bitte beachten Sie dabei die unterschiedlichen Perspektiven (Gründerin*, Bankberaterin, Beobachterin*)

2. Ist das Gespräch erfolgreich /nicht erfolgreich verlaufen und woran erkennen Sie das?
Bitte begründen Sie ihre Beobachtung.

Achten Sie hierbei auf folgende Anhaltspunkte: Gesagtes, Verhalten, Erwartungen, Stereotype, Unterlagen. Bitte beachten Sie dabei die unterschiedlichen Perspektiven (Gründerin*, Bankberaterin, Beobachterin*)

Arbeitsblatt Szenario „Bankgespräch“ – Variante 3

Arbeitsblatt für ein Szenario „Bankgespräch“ für Gründerinnen* unter Berücksichtigung von Diskriminierungsparametern

Aufgabe: Lesen Sie nachfolgend die Situationsbeschreibung für das Bankgespräch. Bestimmen Sie in Ihrer Gruppe jeweils eine Person, die die Rolle A und Rolle B übernimmt und das Bankgespräch mit der anderen Person führt. Die übrigen Teilnehmerinnen* der Gruppe haben die Aufgabe, das Gespräch zu beobachten und Beobachtungen entsprechend der Leitfragen und Anhaltspunkte auf Seite 2 dieses Arbeitsblattes zu notieren. Sobald das Bankgespräch beendet ist, werden die Beobachtungen aller Teilnehmerinnen* entsprechend der Leitfragen und Anhaltspunkte auf Seite 2 ergänzt.

Variante 3	„Bankgespräch der Gründerin“ – Situation und Rollenbeschreibung
Situation	Bankgespräch im Rahmen der Gründungsphase – Ziel: ein Mikrokredit über € 50.000,00 aus dem KMU-Fonds der IBB als Anteil an der Finanzierung eines KI-Tools zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im Gründungsprozess.
Rolle A	Vanessa Bird – eine 24-jährige promovierte Informatikerin – lebt in Berlin . Sie hat einen deutschen und einen amerikanischen Pass, da sie als 2-jährige mit ihren Eltern aus den USA nach Deutschland gekommen ist, wo sie bleiben möchte. Ihre Eltern leben seit 2010 wieder in New York. Vanessa Bird ist BPoC, alleinstehend und hat noch keine Kinder . Als Tochter liberaler Eltern ist sie Feministin durch und durch und fest entschlossen, sich dem Thema Gleichstellung auch beruflich zu widmen. Sie hat gerade ihre Promotion abgeschlossen und plant die Entwicklung und den Vertrieb eines KI-Tools , das Diskriminierung im Gründungsprozess abbauen soll. Vanessa kennt alle facts & figures rund um ihr Thema und hat diese in den Business- und Finanzplan eingebracht, den sie zum Gespräch mitbringt. Die Suche nach einer Geschäftspartnerin , die den betriebswirtschaftlichen Part übernimmt, dauert an, da Vanessa fest entschlossen ist, im Team und im Haupterwerb zu gründen. Beruflicher Erfolg, Macht und Geld spielen für sie eine große Rolle und stellen entscheidende Motivationsfaktoren für ihre Gründung dar.
Rolle B	Bankberaterin Ruth Schneider – 29 Jahre alt, verheiratet, keine Kinder – und Bankberater Frank Fabian – 46 Jahre alt, alleinstehend, keine Kinder – planen, das Gespräch mit Vanessa Bird gemeinsam durchzuführen, weil sie die Erfahrung gemacht haben, dass sie sich gut ergänzen. Zum Meeting mit Vanessa Bird haben sie die relevanten Unterlagen auf dem Konferenztisch ausgebreitet, da das Meeting persönlich und im großen Konferenzraum stattfinden wird.

Leitfrage zum Bankgespräch der Gründerin

1. Welche besonderen Beobachtungen haben Sie während des Gesprächs gemacht

Achten Sie hierbei auf folgende Anhaltspunkte: Gesagtes, Verhalten, Erwartungen, Stereotype, Unterlagen. Bitte beachten Sie dabei die unterschiedlichen Perspektiven (Gründerin*, Bankberater*in, Beobachterin*)

2. Ist das Gespräch erfolgreich /nicht erfolgreich verlaufen und woran erkennen Sie das?
Bitte begründen Sie ihre Beobachtung.

Achten Sie hierbei auf folgende Anhaltspunkte: Gesagtes, Verhalten, Erwartungen, Stereotype, Unterlagen. Bitte beachten Sie dabei die unterschiedlichen Perspektiven (Gründerin*, Bankberater*in, Beobachterin*)

Arbeitsblatt Szenario Bankgespräch – Variante 4

Arbeitsblatt für ein Szenario „Bankgespräch für Gründerinnen*“ unter Berücksichtigung von Diskriminierungsparametern

Aufgabe: Lesen Sie nachfolgend die Situationsbeschreibung für das Bankgespräch. Bestimmen Sie in Ihrer Gruppe jeweils eine Person, die die Rolle A und Rolle B übernimmt und das Bankgespräch mit der anderen Person führt. Die übrigen Teilnehmerinnen* der Gruppe haben die Aufgabe, das Gespräch zu beobachten und Beobachtungen entsprechend der Leitfragen und Anhaltspunkte auf Seite 2 dieses Arbeitsblattes zu notieren. Sobald das Bankgespräch beendet ist, werden die Beobachtungen aller Teilnehmerinnen* entsprechend der Leitfragen und Anhaltspunkte auf Seite 2 ergänzt.

Variante 4	„Bankgespräch der Gründerin*“ – Situation und Rollenbeschreibung
Situation	Frau Seligmann lebt in Lübeck und träumt schon seit Jahren von der Selbständigkeit. Immer wieder hat sie sich informiert, ist den letzten Schritt aber aus verschiedenen Gründen dann doch nicht gegangen. Das soll sich nun ändern.
Rolle A	<p>Frau Seligmann ist 58 Jahre alt, frisch geschieden und hat 3 erwachsene Söhne. Sie hat Ihrem Ex-Mann, einem Geschäftsführer eines KMU mit diversen beruflichen und ehrenamtlichen Verpflichtungen, über 30 Jahre lang den Rücken freigehalten und Ihren Job als Friseur-Meisterin in Teilzeit ausgeübt. Nun will sie noch einmal richtig durchstarten und ihren eigenen mobilen Frisierbetrieb etablieren, weil sie ihren Kund*innenkreis bevorzugt bei Menschen sieht, die nicht mobil sind.</p> <p>Durch Zugewinngemeinschaft steht ihr aufgrund des Verkaufs des gemeinsamen Hauses ausreichend Liquidität für den Lebensunterhalt zur Verfügung. Für ein Fahrzeug, Equipment, Marketing, abschließende Zertifikate und die Anstellung einer Bürokräft (Minijob) zur Koordinierung der Termine und für die Buchhaltung bereits in der Startphase benötigt sie einen Kredit über € 20.000,00 und hat sich dafür einen Termin bei ihrem persönlichen Berater ihrer Hausbank, der Commerzbank, geben lassen. Frau Seligmann hat in Vorbereitung auf den Termin einen Businessplan erstellt, bezüglich des Finanzplanes erhofft sie sich Hilfe von ihrem Berater, Herrn Stankowski, der sie schon seit 20 Jahren betreut.</p> <p>Frau Seligmann ist ausgesprochen kommunikativ, empathisch, optimistisch und voller Motivation und Enthusiasmus, was ihre Gründung angeht. Von Ihren Freund*innen wird sie für ihren Mut bewundert, Ihre Söhne sind skeptisch.</p>
Rolle B	Bankberater Herr Stankowski ist zuständig für Privatkund*innen, 60 Jahre alt und alleinstehend. Er hat einen pflegebedürftigen Vater, um den er sich intensiv kümmert. Er hat ein sehr gutes Verhältnis zu Frau Seligmann und ist ein plichtbewusster Mitarbeiter seiner Bank.

Leitfragen zum Bankgespräch der Gründerin*

1. Welche besonderen Beobachtungen haben Sie während des Gesprächs gemacht

Achten Sie hierbei auf folgende Anhaltspunkte: Gesagtes, Verhalten, Erwartungen, Stereotype, Unterlagen. Bitte beachten Sie dabei die unterschiedlichen Perspektiven (Gründerin*, Bankberater, Beobachterin*)

2. Ist das Gespräch erfolgreich /nicht erfolgreich verlaufen und woran erkennen Sie das?
Bitte begründen Sie ihre Beobachtung.

Achten Sie hierbei auf folgende Anhaltspunkte: Gesagtes, Verhalten, Erwartungen, Stereotype, Unterlagen. Bitte beachten Sie dabei die unterschiedlichen Perspektiven (Gründerin*, Bankberater, Beobachterin*)
