

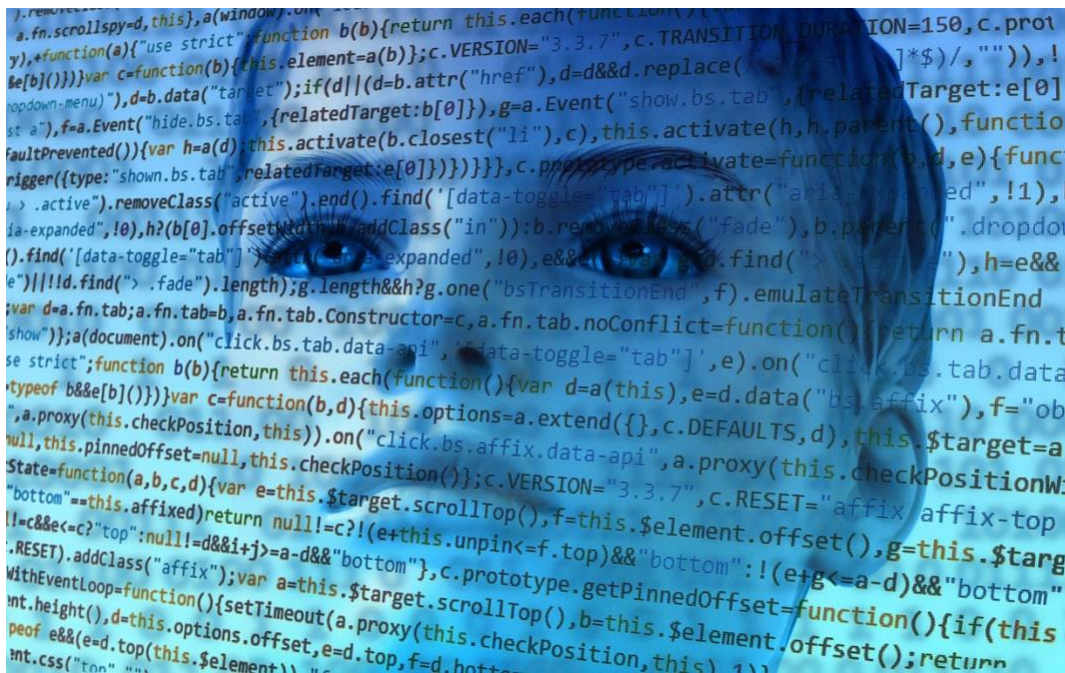
Expertise im Rahmen von



# Auf nach Equiterr@!

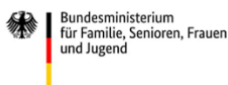
- Digitale Reiserouten für und von Female Entrepreneurs -

apl. Prof.in Dr. Stephanie Birkner



Credit: Pixabay

Ein Projekt der bundesweiten gründerinnenagentur  
mit Unterstützung des BMFSFJ



## Inhaltsverzeichnis

<i>(V)Erkannte Potenziale des Female Entrepreneurship</i> .....	3
<i>Verhaltensdesign als Weg aus der Female Starre im Gründungsökosystem</i> .....	4
<i>Equiterra – utopische Vorstellungen als Basis von Verhaltens(ver)änderungen im Umgang mit Diskriminierungsmustern</i> .....	5
<i>Equiterra Realitätscheck: Schöne (neue) Female Entrepreneurship Welt</i> .....	6
<i>Auf nach Equiterr@ - Reiserouten für und von Female Entrepreneurs</i> .....	10

## (V)Erkannte Potenziale des Female Entrepreneurship

In den letzten Jahren hat das Thema Female Entrepreneurship (inter-)national an Sichtbarkeit in Wissenschaft und Wirtschaft gewonnen. Gleichzeitig gilt: Es gibt noch viel zu tun!

Mehr als 25 Jahre sind vergangen, seitdem 1995 die sog. „30 % solution“, wonach Unternehmen mit mindestens 30 % Frauen in den Entscheidungsbereichen besser wirtschaften (Devillard et al. 2012), vor der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen vorgetragen und dort positiv diskutiert wurde (vgl. auch Wittenberg-Cox 2010). Was hat sich seitdem im Kontext des Female Entrepreneurship getan? Die kurze Antwort: wenig, zu wenig!

Festhalten lässt sich zunächst folgendes: Entrepreneurship wird als zentraler Wirtschaftsmotor angesehen (Huggins & Thompson 2015). Das Feld des Female Entrepreneurship gilt hierbei sogar nicht nur als wirtschaftliche, sondern auch als gesellschaftliche Triebkraft. Es heißt, dass das weibliche Unternehmertum das Potenzial besäße, die Welt neu zu gestalten (VanderBrug 2013). Studien stellen in diesem Zusammenhang heraus: Es sind die Unternehmerinnen, die einen zentralen Beitrag zur sozioökonomischen Gleichstellung beitragen. Von Frauen geführte Unternehmen zeigen im Zeitverlauf nicht nur eine stabilere Performance (Parotta & Smith 2013), sondern leisten zudem einen positiven Beitrag zum sozialen Zusammenhalt sowie den allgemeinen Lebensstandards (World Bank 2013; s. auch De Jong 2013 und Sarfaraz et al. 2014).

Anstrengungen unterschiedlichster Art sind insbesondere in den letzten 10 Jahren von Verbänden, politischen Akteur:innen, Bildungsorganisationen sowie engagierten Institutionen und Einzelpersonen aus den Gründungs-/ Innovationsökosystemen unternommen worden, um die Zahl der Unternehmerinnen zu erhöhen; insbesondere in Bereichen mit ausgeprägten Gender Gap wie z. B. MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Ein Blick in die Gründungsstatistiken zeigt jedoch: Female Entrepreneurs in all ihren vielfältigen Facetten<sup>1</sup> sind weiterhin deutlich unterrepräsentiert (vgl. Elam et al. 2019 sowie Hirschfeld et al. 2020) – die weltweiten Gründungsökosysteme verweilen unterschiedlich stark ausgeprägt in einer „Female Starre“. Deutschland steht im internationalen Vergleich bislang nicht gut da. Fraglich ist allerdings, inwiefern Statistiken Segen oder Fluch für die Förderung des Female Entrepreneurship darstellen.

---

<sup>1</sup> Soloselbstständige, Teilzeitunternehmerinnen, Existenz- und Innovationsgründerinnen, Frauen in der Unternehmensnachfolge oder dem Intrapreneurship

Zwar bieten sie eine gute Grundlage, um für das Thema zu sensibilisieren. Aufgrund der bestehenden Heterogenität von Methodik und Verständnis, was unter Female Entrepreneurship jeweils analysiert wird, ist zumindest kritisch zu prüfen, ob sie geeignet sind konkrete (politische) Handlungsimplicationen zu formulieren. Gleiches gilt für Bestrebungen im Rahmen von technologiegestützten Analysen (z. B. mittels Augmented/ Artificial Intelligence) die bestehenden Datenlage zu nutzen, um mehr über Gender Bias Effekte im Gründungsökosystem in Erfahrung zu bringen bzw. entsprechende Effekte in vorliegenden Daten zu reduzieren. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass auf Basis einer unter Diversitätsaspekten ohnehin kritischen dichotom ausgewiesenen Variabel (Mann/Frau; männlich/weiblich) Rückschlüsse auf soziale Konstruktionen von Geschlecht gezogen werden. Nur wenige Regierungen berücksichtigen beispielsweise in ihren Programmen ergänzend zu Statistiken normative Kontexte bei der Gestaltung und Umsetzung von Strategien zur Förderung des Unternehmertums von Frauen (Henry et al. 2017).

Was braucht es daher also (noch) mehr oder auch eben gerade anderes, um das prognostizierte wirtschaftliche Potenzial und die gesellschaftliche Transformationsleistung des Female Entrepreneurship zu verwirklichen?

### Verhaltensdesign als Weg aus der Female Starre im Gründungsökosystem

Aktivitäten zur Förderung des Female Entrepreneurship waren in der Vergangenheit eher als Defizitreduzierung ("Wie müssen Gründerinnen ihre Wirksamkeit verändern, damit sie in das System passen?") als als Potenzialentfaltung ("Wie muss sich das System verändern, um Gründerinnen einen Wirkungsraum zu eröffnen?") angelegt. Ahl und Nelson (2015) stellen in diesem Zusammenhang beispielsweise vergleichend für Schweden und die USA fest, dass Frauen als die „Anderen“ betrachtet werden, die „unangemessen“ und / oder „außergewöhnlich“ sind. Eine vergleichbar angelegte Studie liegt, so der Kenntnisstand der Autorin, zum aktuellen Zeitpunkt für Deutschland nicht vor. Bekannt ist, dass Frauen sich mit dem vorherrschenden Gründungsideal teils nicht identifizieren können. Sie beschreiben „zwischen den Stühlen“ zu hängen, wenn es darum geht, als Unternehmerin einen Beitrag zum Gründungsökosystem leisten zu können. Einerseits ist es Ihnen wichtig, dass die eigenen weiblichen Potenziale wahrgenommen werden. Andererseits wollen sie nicht als Frau in einer Form des „Anderssein“ diskriminiert werden (vgl. Birkner 2020, s. allgemein zur Diskussion der Frau als die „Andere“ De Beauvoir 2000 sowie zum Aspekt der Female Entrepreneurs als „the other“ Ahl 2002).

Ein Ansatzpunkt ist, bestehende Bilder, Geschichten, Ideale rund um das Thema Entrepreneurship zu durchbrechen und hierbei Geschlecht nicht nur als gegebene Sex-Variabel, sondern als Gender-Kategorie im Sinne einer sozialen Konstruktion zu begreifen (vgl. Tedmanson et al. 2012, Perez-Quintana et al. 2017).

Entsprechende Forschungen beschäftigen sich beispielsweise mit dem Zusammenhang von unternehmerischer Identität und Geschlecht (Díaz-García & Welter 2013) oder dessen vielfältigen Auswirkungen auf die unternehmerische Tätigkeit (Marlow & Martinez Dy 2018) respektive geschlechtsspezifische Aspekte des Lernens und der Erkennung unternehmerischer Chancen (Ettl & Welter 2010a, 2010b).

Diese Expertise macht sich darüber hinaus dafür stark, Geschlecht im Kontext des Entrepreneurship als etwas zu erfassen, das wir „tun“, nicht als etwas, das wir „sind“ (vgl. zur Diskussion des „(un)doing gender“ z. B. West & Zimmermann 1987, Bruni et al. 2004, Butler 2004, Deutsch 2007). Beispiele für entsprechende Ansätze in der Entrepreneurship-Forschung finden sich bei Bianco et al. (2017), Díaz-García und Welter (2013) oder Pecis (2016).

Nachfolgend wird ein Ansatz vorgestellt, der Perspektiven für die Förderung des Female Entrepreneurship eröffnet, die sowohl eine Reduzierung von (unbewussten) Wahrnehmungsverzerrungen („de-biasing“-Ansatz, vgl. Kahnemann 2014) als auch ein Verhaltensdesign („behavioral design“-Ansatz, vgl. Bohnet 2016) im Kontext von Diskriminierungsmustern in den Fokus stellen.

### Equiterra – utopische Vorstellungen als Basis von Verhaltens(ver)änderungen im Umgang mit Diskriminierungsmustern

Vor etwas mehr als 25 Jahren kamen 1995 auf der 4. Weltfrauenkonferenz 189 UN-Mitgliedsstaaten zusammen und diskutierten die eingangs genannte „30 % solution“ sowie weitere Maßnahmen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu garantieren. Sie entwickelten und unterzeichneten einen umfassenden globalen Fahrplan zur Erreichung dieses Ziels, den Aktionsplan von Peking. Diese Vereinbarungen warten noch heute vielerorts auf ihre Einlösung.

Im März 2020 richteten sich die Vereinten Nationen mit „Breaking News“ zum Thema an die Öffentlichkeit:

*„Wir haben ein Land gefunden, das die Gleichstellung der Geschlechter erreicht hat!“ (UN 2020)*

Der Bericht beschreibt ein Land, in dem alle Menschen gleiche Möglichkeiten haben. Niemand braucht zu keiner Zeit Angst haben, diskriminiert zu werden oder aufgrund von Herkunft, Identität oder persönlichen Möglichkeiten Gewalt zu erfahren. Der Zugang zu Bildung und Gesundheitsvorsorge ist hochwertig und fair zu erschwinglichen Preisen geregelt. Aufgaben der Versorgung und Fürsorge werden gleichberechtigt von allen in der Gesellschaft gemeinsam übernommen. Es gibt gleiches Geld für gleichwertige Arbeit. Menschen haben in all ihrer Vielfalt das gleiche Mitsprache- und Entscheidungsrecht.

Die United Nations laden in ihrem Bericht auf eine Tour durch die Hauptstadt von Equiterra ein – nachdem was zu lesen ist, ist fest davon auszugehen, dass in Equiterra auch das Thema Entrepreneurship und Innovation in all seiner Vielfalt geschätzt und gefördert wird. Doch, ... Equiterra existiert nicht in der Realität. Es ist ein Ort, der bis heute nirgendwo auf der Welt zu finden ist. Wie weit sind wir aktuell bei dem Thema Female Entrepreneurship davon entfernt?

### Equiterra Realitätscheck: Schöne (neue) Female Entrepreneurship Welt

Mehr als einhundert ereignisreiche Jahre feministischer Bewegungen liegen hinter uns. Doch das Wirtschaftssystem allgemein sowie das Gründungsökosystem im spezifischen ist immer noch patriarchisch geprägt und wird durch eine maskuline Dominanz auf Entscheidungspositionen bestimmt. Politisch sind Vorstöße der Förderung des Female Entrepreneurship schon insofern herausforderungsvoll, als “man“ sich gar nicht sicher und damit einig ist, welches Ministerium bzw. Ressort/Referat zuständig ist – Soziales, Wirtschaft, Wissenschaft ...? In Folge liegt die Förderung von Female Entrepreneurship teilweise brach, so dass sich dessen sozioökonomische Potenzial damit weiterhin nicht vollumfänglich entfalten kann.

Hinzukommt, dass die Entrepreneurship-Forschung (noch) nicht mit einer konkreten Handlungsperspektive aufwarten kann. Bis heute steht im Raum, ob es einzig und allein an den persönlichen und institutionellen Rahmenbindungen liegt, die Frauen eher bei einer Gründung behindern als fördern (z. B. Ettl & Welter 2010a). Oder ob der Grund eher in der Dominanz von dissonanten Stereotypen zu suchen ist, die Weiblichkeit und Gründung einfach nicht überein bringen lassen (z. B. Díaz-García & Welter 2013) und so beispielsweise dazu führen, dass mehr oder minder bewusste Diskriminierungsmuster beim Einwerben von Risikokapital entstehen (“we ask men to win and women not to loose“, Kanze et. al 2018).



Durch die Tätigkeit der bga (bundesweite gründerinnenagentur) in Zusammenarbeit mit ihren Regionalvertretungen sowie auch durch privatwirtschaftlich teils rein digitale Initiativen und Förderprogrammen gelingt es vermehrt auch die Vielfalt weiblicher Rollenvorbilder in den Fokus zu rücken. Die Zahl an Preisen und Auszeichnungen nimmt stetig zu, die erfolgreichen Frauen im Unternehmertum (von Existenzgründerinnen bis hin zu Frauen in Führungspositionen) Respekt zollen und eine Bühne bieten. Auch die sogenannte „Yellow Press“ berichtet vermehrt über Female Entrepreneurship.

Dennoch dominieren weiterhin Dichotomien, wie produktiv-reproduktiv, bezahlt-unbezahlt, öffentlich-privat, wirtschaftlich-sozial. Die einhergehenden Verschränkungen von Patriarchat und Kapitalismus bestimmt auch die wissenschaftlichen Diskurse und gesellschaftliche Debatten zum Thema Entrepreneurship weiterhin maßgeblich (Birkner & Friedrich 2020).

Auch Female Entrepreneurship wird zumeist als Form des Wirtschaftens in produzierenden Bereichen angesehen, respektive auf diese reduziert. Dies erscheint insbesondere in der aktuellen Diskussion um „systemrelevante Aufgaben“ in Zeiten der Corona-Krise paradox. Geht damit doch eine scheuklappenartige Ignoranz der reproduzierenden Sphäre einher (Birkner & Heinrichs 2019). Diese auch heute noch vornehmlich von Frauen übernommene, teils nicht marktvermittelte jedoch nicht minder unternehmerische oder innovative Form der Arbeit, wirft aus feministisch-ökonomischer Perspektive die Frage auf, was sozioökonomisch betrachtet eigentlich als Entrepreneurship zu verstehen sei (vgl. die Diskussionen zum Thema Social/ Societal Entrepreneurship).

Langsam, aber stetig nähert sich die Entrepreneurship-Forschung dieser Frage an. Im Verbund unterschiedlicher Disziplinen beschäftigt sie sich beispielsweise mit den Gründen der Geschlechterdifferenz im Entrepreneurship, oder damit was es braucht, um die Gründungsintention bei Frauen in all ihrer Vielfalt zu steigern (Stichwort „Gender Bias“ im Eigen- und Fremdbild). Die hierbei zu überwindende Herausforderung ist, dass lange Zeit eine nur vermeintlich geschlechtsneutrale Perspektive die Forschungszugänge geprägt hat (Marlow et al. 2009; Birkner & Heinrichs 2019). In Folge sind beispielsweise von De Bruin et al. (2006, 2007) geforderte Aspekte des Zusammenspiels von Entrepreneurship und Geschlechterverhältnissen zunächst kaum bis gar nicht adressiert worden (Wilson & Tagg 2010; Calás et al. 2009; Jennings & Brush 2013).

Problematisch an dem u. a. bei Schumpeter zu findenden historisch bedingten „männlichen Heldenmythos“ (Bandhauer-Schöffmann 2002, S. 23) ist, dass er als (unterbewusstes) Gedankengut



auch heute noch verzerrte Geschlechterverhältnisse in der Entrepreneurship Forschung und Praxis protegiert (Birkner & Heinrichs 2019).

Es herrscht ein maskulines Ideal erfolgreichen Gründens weiterhin vor, das im Widerspruch zu gängigen weiblichen Stereotypen steht und so in den Narrativen rund um die Dissonanz von Entrepreneurship und Weiblichkeit wirksam ist (vgl. Díaz-García & Welter 2013; Kanze et al. 2018; Lee & Huang 2018). Die Folge sind zum Teil unbewusste Diskriminierungen.

Die Forschungsgemeinschaft reagiert mittlerweile auf dieses Manko. Beispielsweise wenden Ahl und Marlow (2012) die poststrukturelle feministische Analyse auf das Rahmengerüst der Entrepreneurship-Theorie an. Im Sinne der Critical Entrepreneurship Studies (CES) stellen Calás et al. (2009) feministisch motiviert die Relevanz und Bedeutung einer breiter aufgestellten Entrepreneurship-Betrachtung heraus. Zudem entwickeln sich unterschiedliche, geschlechtsreflexive Fokusperspektiven. Beispiele sind das Wachstum der Gründungen von Frauen (Manolova et al. 2017) sowie deren sozioökonomischer Leistungsbeitrag (Yousafzai et al. 2018a).

Stärker ins Licht rücken auch Fragestellungen im Zusammenhang mit der Identität von Unternehmerinnen (Greene & Brush 2018) sowie kontextuelle Aspekte des Female Entrepreneurship (Díaz-García et al. 2016), dessen strukturelle Einbettung (Yousafzai et al. 2018b) oder auch die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Institutionen (Pathak et al. 2013).

Es bieten sich damit viele Anhaltspunkte Diskriminierungsmuster sowohl auf Ebene von Strukturen und Institutionen zu identifizieren sowie für die Sensibilisierung und Qualifizierung von Akteur:innen im Umgang mit diesen. Was könnte auf dieser Basis ein probater Ansatz sein, um die Female Entrepreneurship Realität ein Stück weit näher an die Equiterra Utopie heranzurücken?

Wir können nicht nach Equiterra reisen, uns dort nicht umschaun, nicht die herrschende Gleichberechtigung erleben, nicht von den Menschen dort lernen, wie sie Diskriminierungsmuster durchbrochen haben. Doch wir können uns all dies vorstellen. Mehr noch: Ruby Taylor hat für uns ihre Vorstellung von Equiterra visualisiert (vgl. Abb. 1).





Abbildung 1: Equiterra (Credit: UN Women/Ruby Taylor)



Taylor eröffnet uns Anhaltspunkte, die wir nutzen können, um in unseren Gedanken durch die Straßen von Equiterra zu wandeln. Wir erhalten so ein utopisches Bild davon, wie es sein könnte, wenn Prinzipien durchbrochen wurden, die viele (heute noch!) als allgemeingültig ansehen. Prinzipien, die sich in Diskriminierungsmustern zeigen und manifestieren.

Bilder und unsere damit verknüpften Vorstellungen sind mächtig, sehr mächtig sogar, wenn es darum geht, wie wir unsere Welt (unbewusst) erleben, wie wir in ihr handeln und entscheiden (vgl. Forschungen zum Thema “unconscious/implicit bias“; s. für einen einführenden Überblick Habermacher et al. 2014) - sei es global oder direkt vor unserer privaten und beruflichen Haustür. Es sind die auf unseren „inneren Bildern“ basierenden Wahrnehmungen und Handlungen, die zu (unbewussten) Diskriminierungsmustern führen. Doch ebenso wie Diskriminierungsmuster entstehen, weil Menschen bestimmte Bilder/ Vorstellungen teilen, können sie auf gleichem Wege durchbrochen werden. Was es braucht, ist eine neue Vorstellung dessen, wie es sein könnte. Denn: Vorstellungen sind kontingent, d.h. sie sind veränderbar!

Was bedeutet dies nun im Zusammenhang der von den United Nations beschriebenen und von R. Taylor visualisierten Vorstellung von Equiterra? Es bietet sich uns ein neuer Ansatzpunkt für ein anderes Bild unserer Gesellschaft, ein Ansatzpunkt für die Vorstellung von einem gleichberechtigten und gleichgestellten Gründungsökosystem in einer Stadt wie Equiterra.

Wir können Annahmen darüber anstellen, welche Diskriminierungsmuster im Kontext des Female Entrepreneurship in Equiterra keine Rolle mehr spielen. Wir können uns dazu austauschen, wie in Equiterra Entscheidungen auf dem „Equal Representative Boulevard“ zum Thema Gründungspolitik gefällt werden, wie unternehmerisch auf der „Unstereotype Avenue“ gedacht und gehandelt werden kann, wie Finanzierungen von Gründungen auf der „Equal Pay Street“ ablaufen. Es gibt einen gemeinsamen Bezugspunkt, von dem ausdiskutiert werden kann, welche (unbewussten) Vorurteile und Verhaltensweisen im „Toxic Masculinity Plant“ recycelt werden.

Mit der Utopie von Equiterra bietet sich eine Ausgangslage, von der aus sich das vorgestellte Wunschbild eines diskriminierungsfreien Female Entrepreneurship Ökosystems mit der Wirklichkeit abgleichen lässt. Mehr noch: Es entsteht ein Ansatzpunkt, den wir dank neuer digitaler Technologien als virtuellen Raum prototypisch (weiter-)entwickeln und ausprobieren können – Equiterr@, eine digitale Adaption der Utopie einer gleichberechtigten und gleichgestellten Stadt, die je nach Szenario bereits voll entwickelt ist oder sich noch im Aufbau befindet. Equiterr@, ein Ideal, das wir mal mehr, mal weniger intensiv mit heute noch aktiven Diskriminierungsmustern erweitert - als geschützten Lernraum entwickeln können.

Ein Lernraum, der die Möglichkeit eröffnet für das Erkennen von und den Umgang mit Diskriminierungsmustern zu sensibilisieren (Resilienz) sowie für deren Durchbrechen qualifiziert (Resistance). Denkbar ist auch, dass noch unbekannte Diskriminierungsmuster in unterschiedlichen Szenarien von Equiterr@ besser oder sogar neu erkannt werden können.

### Auf nach Equiterr@ - Reiserouten für und von Female Entrepreneurs

Bevor es an die Entwicklung möglicher Lernreiserouten gehen kann, gilt es zunächst ein digitales Abbild („digital twin“) des Female Entrepreneurship Gründungsökosystem zu visualisieren. Für eine prototypische Herangehensweise kann es hier ratsam sein, sich zunächst auf zentrale/ häufig wiederkehrende Situationen im Gründungsprozess zu beschränken (z. B. Erstgespräch in der Gründungsberatung, Finanzierungspitches, Netzwerken auf im Gro männlich dominierten Veranstaltungen, ...).

Informationsgrundlage hierfür bieten Forschungserkenntnisse sowie Erlebnis- und Erfahrungsberichte aus den (Sozialen) Medien von Female Entrepreneurs und ihren Unterstützer:innen. Auf Basis dieser Informationen können zunächst Szenarien aktuell bekannter Diskriminierungen entwickelt werden, die sowohl deren Muster als auch mögliche Umgangsformen erfassen. Nutzbar gemacht werden können so auch bereits erfolgte „Lernreisen“ im Erleben und dem Umgang von Diskriminierungen von Female Entrepreneurs für Female Entrepreneurs. In der Kombination unterschiedlicher Szenarien eröffnen sich Sensibilisierungs- und Qualifizierungsansätze auch für bereits erfahrene Female Entrepreneurs.

Sowohl bei der Erhebung als auch Analyse der Daten für die Entwicklung von Female Entrepreneurship Equiterr@ Szenarien ist es denkbar auf Formen der Augmented Intelligence (vgl. Engelbart 1962 sowie aktuell Ramge 2020; vgl. zum Ansatz der „hybrid Intelligence“ Akata et al. 2020) zurückzugreifen, um Muster oder auch Abhängigkeiten von Diskriminierungen zu erkennen. Wichtig ist hierbei, wie dargelegt, zu beachten, dass aktuell noch dominante (unconscious) Gender Biases im Gründungsökosystem sich in bestehenden Datenbeständen replizieren können (vgl. zum „Gender Data Gap“ Criado-Perez 2020). Bei der Entwicklung des idealtypischen Szenarios spielt es daher auch eine wichtige Rolle mitzudiskutieren, welche Daten von wem auf welche Art und Weise zum Gründungsökosystem erhoben und weiterverarbeitet werden, um digitale Diskriminierungsmuster durchbrechen zu können. Interessant könnte hierbei beispielsweise sein unter zu Hilfenahme von Augmented Intelligence Technologien Diskriminierungsszenarien von Female Entrepreneurs Technologie-unterstützt lösen zu lassen. Die gewonnen Erkenntnisse könnten dann in der Female Entrepreneurship Gemeinschaft diskutiert und so auf weitere/ andere Muster aufmerksam gemacht werden.

Aufgabe einer Technologie könnte es im Zuge der Szenarientwicklung auch sein, im Netz zur Verfügung stehende Daten zu Diskriminierungsmustern zu erfassen, diese beispielsweise nach Kontext, Häufigkeit etc. zu analysieren und mit Parametern des Gründungsprozesses abzugleichen. Die zur Verfügung gestellten Ergebnisse könnten dann für die Sensibilisierung von Female Entrepreneurs genutzt bzw. diese in einem entsprechenden Equiterr@-Szenario erlebbar gemacht werden, um so den Umgang mit diesen zu schulen. Unter Gesichtspunkten der Komplexitätsreduktion eines Equiterr@-Prototypen erscheint es ratsam zunächst einen gemeinsamen Zielpunkt aller Reisen festzulegen. Denkbar wäre hier ein KITE-Treffpunkt auf dem Inklusion Square, der abseits der individuellen Lernreisen auf dem Weg nach Equiterr@ auch Community Aspekte für den Austausch und das weitere Netzwerken eröffnet. Bereits etablierte Sprach- oder Schrifterkennungsprogramme könnten hier zur

Anwendung kommen, um auch das Erkennen von und den Umgang mit (Mikro)Diskriminierungen in der eigenen Interaktion zu schulen.

Mögliche Routen auf dem Weg zum KITE-Treffpunkt in Equiterr@ entlang bereits bekannter Diskriminierungsmuster, könnten wie folgt ausgeplant werden (vgl. Abb. 2).

Abbildung 1: Routen für und von Female Entrepreneurs nach Equiterr@  
(Credit: UN Women/Ruby Taylor; adaptiert durch Autorin)



In Rekurs auf den beschriebenen Erkenntnisstand zur Equiterr@-Realität des Female Entrepreneurship Ökosystems ist denkbar zunächst auf folgende Aspekte einen besonderen Fokus zu setzen:

(1) „de-biasing“-Ansatz (vgl. Kahnemann 2014): Sensibilisierung für die Dominanz stereotypisch maskuliner Erfolgsideale und damit teils auch verbundene Machtansprüche im Gründungsökosystem

#### Route 1:

Von der „Unstereotype Avenue“ vorbei an der „Dream Big Academy“ und dem „Toxic Masculinity Plant“ zum KITE-Treffpunkt am „Inclusive Square“

### Equiterr@-Ideal:

Stereotypische Vorstellungen von erfolgreichem unternehmerischen Denken und Handeln haben an Bedeutung verloren. Sie beeinflussen damit weder Entscheidungen über beispielsweise strategische Partnerschaften noch Finanzierungen von Gründungsvorhaben. Jede:r mit einer Gründungsidee wird ermutigt sich dieser anzunehmen, alle dabei gleich unterstützt und für die entwickelten Innovationen gefeiert. Gründung ist für alle eine interessante und erstrebenswerte berufliche Option. Menschen im privaten, schulischen wie beruflichen Umfeld machen auf Formen toxischer Männlichkeit im Gründungsökosystem aufmerksam, stellen diese offen infrage und suchen Wege sie gemeinsam in diskriminierungsfreie Haltungen und Verhaltensweisen umzuwandeln.

Mithilfe der digitalen Repräsentation von Diskriminierungserfahrungen im Kontext des Female Entrepreneurship auf der Lernreise auf Route (1) könnten folgende KITE-Projektziele verfolgt werden:

- Nutzbarmachung des Schwarmwissens von Gründerinnen
- Identifikation von Ausgrenzungsmustern und -codes auf Basis realer Diskriminierungserfahrungen von Gründerinnen

Darüber hinaus ermöglicht die Entwicklung von Equiterr@ Szenarien mit mehr oder minder stark ausgeprägten Diskriminierungsmustern neue Erkenntnisse zu weiteren oder anders ausgeprägten Sensibilisierungs- und Qualifizierungsbedarfen im Umgang mit Diskriminierungen von Female Entrepreneurs in der digitalen „Übungswelt“ zu gewinnen.

(2) „behavioural design“-Ansatz (vgl. Bohnet 2016); Qualifizierung beim (technologie-gestützten, datenbasierten Erkennen fremder und eigener Diskriminierungserfahrungen sowie hierauf aufbauend die experimentelle Entwicklung von Umgangsweisen mit respektive bestmöglich Durchbrechen von Mustern Mithilfe von sog. „Signposts“

### Route 2:

Vom „Education Boulevard“ über die „Equal Representative Avenue“ zum KITE-Treffpunkt am „Inclusive Square“

### Equiterr@-Ideal:

Bildung wird großgeschrieben. Dazu zählt auch, dass jede:r mit auf dem Weg gegeben wird, wie soziale, ökologische und ökonomische Herausforderungen (an-)erkannt und Ideen für Lösungsansätze

entwickelt werden können. Konzepte und Methoden werden vermittelt, wie Zukunft mit unternehmerischem Denken und Handeln wert- und wertorientiert gestaltet werden kann.

Hierbei werden sowohl Bildungsbrücken zu naturwissenschaftlichen und technologischen Bereichen als auch zu sozial- und geisteswissenschaftlichen Themen gebaut. Gründung ist neben Wissenschaft und Wirtschaft ein etablierter Berufswunsch, der zu jedem (berufs-)biografischen Zeitpunkt integriert werden kann. Medien präsentieren Erfolgsgeschichten und Rollenvorbilder aus dem Gründungsökosystem in all ihrer Vielfalt. Jede:r ist qualifiziert unbewusste genderspezifische Codes in Bezug auf schädliche Stereotypisierungen, Sexismen sowie weitere Formen von (Cyber-)Mobbing zu erkennen sowie Empfehlungen für Betroffene als auch Handelnde zu formulieren. So kann deren Auftreten stetig weiter reduziert werden. Positionen die über Finanzierungen, Förderprogramme und auch Infrastruktur im Kontext von Gründung entscheiden, sind paritätisch besetzt.

Die Route (2) zählt auf folgende Ziele des KITE-Projektes ein:

- Unterstützung von Gründerinnen bei der schnelleren und eindeutigen Zuordnung von Erfahrungen zu genderspezifischen Codes
- Erhöhung der Resilienz von Gründerin durch die Weitergabe von Tipps in der Bewältigung von ähnlich gelagerten Situationen (Diskriminierungserfahrungen).

Zusammenfassend ist das Ziel beider Lernreiserouten das eigene Denken und Handeln zu reflektieren sowie mehr über das (ggf. unbewusst) diskriminierende Verhalten anderer zu erfahren, um so Umgangsoptionen sowie Strukturveränderungen im Gründungsökosystem (weiter) zu entwickeln. Equiterr@ bietet hierfür eine digitale Repräsentation, eine „virtuelle Übungswelt“, für die Sensibilisierung und Qualifizierung im Umgang mit Diskriminierungsmuster sowie die Erprobung andersartiger Strukturen im Kontext des Female Entrepreneurship.

Die Erfahrungen aus einer ersten Pilotierung für Routen für und von Female Entrepreneurs kann als Grundlage für die (Weiter-)Entwicklung von (1) Lernreiserouten für weitere Akteur:innen des Gründungsökosystems (z. B. aus dem Bereich der Gründungsberatung, -finanzierung, -politik) sowie (2) Routen in Führungsszenarien von Unternehmerinnen herangezogen werden.

## Literaturverzeichnis

- Ahl, H. (2002): The construction of the female entrepreneur as the other. In: Czarniawska, B./ Hopfl, H. (Hrsg.): *Casting the Other*. London, S. 64–71.
- Ahl, H./ Marlow, S. (2012): Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? In: *Organization*, 19(5), S. 543–562.
- Ahl, H./ Nelson, T. (2015): How policy positions women entrepreneurs: A comparative analysis of state discourse in Sweden and the United States. In: *Journal of Business Venturing*, 30(2), S. 273–291.
- Akata, Z./ Balliet, D./ De Rijke, M./ Dignum, F./ Dignum, V./ Eiben, G./ Fokkens, A./ Grossi, D./ Hindriks, K./ Hoos, H./ Hung, H. (2020): A research agenda for hybrid intelligence: Augmenting human intellect with collaborative, adaptive, responsible, and explainable artificial intelligence. In: *Computer*, 53(8), 18-28.
- Bandhauer-Schöffmann, I. (2002): Der Schumpetersche Unternehmer. Eine feministische Kritik an einer Erzählung über moderne Männlichkeit. In: *Kurswechsel*, 1, S. 22-31.
- Bianco, M. E./ Lombe, M./ Bolis, M. (2017): Challenging gender norms and practices through women's entrepreneurship. In: *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(4), S. 338–358.
- Birkner, S. (2020): To belong or not to belong, that is the question?! Explorative insights on liminal gender states within women's STEMpreneurship. In: *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(1), 115-136.
- Birkner, S./ Friedrich, J. (2020): Female Entrepreneurship-Perspektiven im Spannungsfeld gesellschaftlichen Engagements und wissenschaftlicher Exzellenz. In: Hözle, K./ Tiberius, V./ Surrey, H. (Hrsg.) *Perspektiven des Entrepreneurships: Unternehmerische Konzepte zwischen Theorie und Praxis*. Stuttgart, S. 373-389.
- Birkner, S./ Heinrichs, L. (2018): Eine Frage der Zeit? Eine feministisch motivierte Reflektion der historischen Bedingtheit des Schumpeter'schen Gedankengutes zum Unternehmertum. In: Frambach, H./ Koubek N./ Kurz H./ Pfriem R. (Hrsg.): *Schöpferische Zerstörung und der Wandel des Unternehmertums: Zur Aktualität von Joseph Schumpeter*. Weimar, S. 333-352.
- Bohnet, Iris (2016): *What works: Gender equality by design*. Cambridge, MA.
- Bruni, A./ Gherardi, S./ Poggio, B. (2004): Doing gender, doing entrepreneurship: An ethnographic account of intertwined practices. In: *Gender, Work & Organization*, 11(4), S. 406–429.
- Butler, J. (2004): *Undoing gender*. New York.
- Calás, M. B./ Smircich, L./ Bourne, K. A. (2009): Extending the boundaries: Reframing "entrepreneurship as social change" through feminist perspectives. In: *The Academy of Management Review*, 34(3), S. 552–569.
- Criado-Perez, C. (2020). *Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert*. München.
- De Beauvoir, S. (2000): *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*. 19. Auflage, Reinbeck bei Hamburg.
- De Bruin, A./ Brush, C./ Welter, F. (2006): Introduction to the special issue: Towards building cumulative knowledge on women's entrepreneurship. In: *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), S. 585–593.
- De Bruin, A./ Brush, C./ Welter, F. (2007): Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship. In: *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), S. 323–339.
- De Jong, W. (2013): *Women's Entrepreneurship in the EU*, Library of the European Parliament. Europarlament (Hrsg.).
- Deutsch, F. M. (2007): Undoing gender. In: *Gender & Society*, 21(1), S. 106–127.
- Devillard, S./ Graven, W./ Lawson, E./ Paradise, R./ Sancier-Sultan, S. (2012): *Women matter: making the breakthrough*. McKinsey & Company.

- Díaz-García, C./ Brush, C./ Gatewood, E./ Welter, F. (2016): Women's entrepreneurship in global and local Contexts. Cheltenham, UK.
- Díaz-García, C./ Welter, F. (2013). Gender identities and practices: Interpreting women entrepreneur's narratives. In: International Small Business Journal, 31(4), S. 384–404.
- Elam, A./ Brush, C./ Greene, P./ Baumer, B./ Dean, M./ Heavlow, R./ Babson College/ Smith College/ Global Entrepreneurship Research Association (2019): Women's entrepreneurship report 2018/2019. Report, Smith College, Northampton, MA. Online unter: [https://scholarworks.smith.edu/conway\\_research/4](https://scholarworks.smith.edu/conway_research/4) (abgerufen: 14.02.2021).
- Engelbart, D. (1962): Augmenting human intellect – A conceptual framework. Report for the Director of Information Sciences, Air Force Office of Scientific Research. Stanford Research Institute.
- Ettl, K./ Welter, F. (2010a): Gender, context and entrepreneurial learning. In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, 2(2), S. 108–129.
- Ettl, K./ Welter, F. (2010b). How female entrepreneurs learn and acquire (business-relevant) knowledge. In: International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 10(1), S. 65–82.
- Greene, P. G./ Brush, C. (Hrsg.) (2018): A research agenda for women and entrepreneurship: Identity through aspirations, behaviors and confidence. Cheltenham, UK.
- Habermacher, A./ Peters, T./ Ghadiri, A. (2014): Das Gehirn, Entscheidungen und Unconscious Bias. In: Vielfalt erkennen – Strategien für einen sensiblen Umgang mit unbewussten Vorurteilen. Charta der Vielfalt e.V.: Berlin.
- Henry, C./ Orser, B./ Coleman, S./ Foss, L. (2017): Women's entrepreneurship policy: A 13 nation cross-country comparison. In: Manolova, T. S./ Brush, C. / Edelman, L./ Robb, A./ Welter, F. (Hrsg.): Entrepreneurial ecosystems and growth of women's entrepreneurship: A comparative analysis. Cheltenham, UK, S. 244–278.
- Hirschfeld, A./ Gilder, J./ Wöss, N. (2020). Female Founder Monitor. Bundesverband Deutscher Startups e.V. (Hrsg.). Online unter: <https://femalefoundersmonitor.de/wp-content/uploads/FemaleFoundersMonitor2020.pdf> (abgerufen: 14.02.2021).
- Huggins, R./ Thompson, P. (2015): Entrepreneurship, innovation and regional growth: A network theory. In: Small Business Economics, 45(1), S. 103-128.
- Jennings, J. E./ Brush, C. (2013): Research on women entrepreneurs: Challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? In: The Academy of Management Annals, 7(1), S. 663–715.
- Kahnemann, C. (2014): Schnelles Denken, langsames Denken. 4. Auflage. München.
- Kanze, D./ Huang, L./ Conley, M. A./ Higgins, E. T. (2018): We ask men to win and women not to lose: Closing the gender gap in startup funding. In: Academy of Management Journal, 61(2), S. 586-614.
- Lee, M./ Huang, L. (2018): Gender bias, social impact framing, and evaluation of entrepreneurial ventures. In: Organization Science, 29(1), S. 1-16.
- Manolova, T. S./ Brush, C./ Edelman, L. F./ Robb, A./ Welter, F. (2017): Entrepreneurial ecosystems and growth of women's entrepreneurship. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA.
- Marlow, S./ Henry, C./ Carter, S. (2009): Exploring the impact of gender upon women's business ownership: Introduction. In: International Small Business Journal, 27(2), S. 139–148.
- Marlow, S./ Martinez Dy, A. (2018): Annual review article: Is it time to rethink the gender agenda in entrepreneurship research? In: International Small Business Journal, 36(1), S. 3–22.
- Parrotta, P./ Smith, N. (2013): Female-led firms: Performance and risk attitudes. In: IZA Discussion Paper 7613.
- Pathak, S./ Goltz, S./ Buche, M. W. (2013): Influences of gendered institutions on women's entry into entrepreneurship. In: International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 19(5), S. 478–502.
- Pecis, L. (2016): Doing and undoing gender in innovation: Femininities and masculinities in innovation processes. Human Relations, 69(11), S. 2117–2140.



- Perez-Quintana, A./ Hormiga, E./ Martori, J. C./ Madariaga, R. (2017). The influence of sex and gender-role orientation in the decision to become an entrepreneur. In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, 9(1), S. 8-30.
- Ramge, T. (2020): Augmented Intelligence. Wie wir mit Daten und KI besser entscheiden. Ditzingen.
- Sarfaraz, L./ Faghih, N./ Majd, A. A. (2014): The relationship between women entrepreneurship and gender equality. In: Journal of Global Entrepreneurship Research, 4(1), S. 1-11.
- Tedmanson, D./ Verduyn, K./ Essers, C./ Gartner, W.B. (2012): Critical perspectives in entrepreneurship research. In: Organization, 19(5), S. 531–541.
- UN (2020): Welcome to Equiterra. Online unter: <https://www.unwomen.at/2020/03/19/willkommen-in-equiterra-wo-die-gleichstellung-der-geschlechter-realitaet-ist/> (abgerufen: 14.02.2021); englischsprachige Version unter: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2020/2/illustration-equiterra-gender-equality-utopia> (abgerufen: 14.02.2021).
- VanderBrug, J. (2013): The global rise of female entrepreneurs. In: Harvard Business Review, 4, online unter: <https://hbr.org/2013/09/global-rise-of-female-entrepreneurs> (abgerufen: 14.02.2021).
- West, C./ Zimmerman, D. (1987): Doing Gender. In: Gender and Society, 1(2), S. 125–151.
- Wilson, F./ Tagg, S. (2010): Social constructionism and personal constructivism. In: International Journal of Gender and Entrepreneurship, 2(1), S. 68-82.
- Wittenberg-Cox, A. (2010): How women mean business: A step by step guide to profiting from gender balanced business. Hoboken.
- World Bank (2013): Gender at work. Online unter: [https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork\\_web.pdf](https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf) (abgerufen: 14.02.2021).
- Yousafzai, S./ Fayolle, A./ Lindgreen, A./ Henry, C./ Saeed, S./ Sheikh, S. (Hrsg.) (2018a): Women entrepreneurs and the myth of 'underperformance'. Cheltenham, UK.
- Yousafzai, S. Y./ Lindgreen, A./ Saeed, S./ Henry, C. (Hrsg.) (2018b): Contextual embeddedness of women's entrepreneurship: Going beyond a gender neutral approach. New York.

Kontakt:

apl. Prof.in Dr. Stephanie Birkner  
Geschäftsführung // CVO  
ZUKUNFT.unternehmen gGmbH

August-Hanken-Str. 24  
D-25126 Oldenburg

[stephanie.birkner@zukunft-unternehmen.io](mailto:stephanie.birkner@zukunft-unternehmen.io)

+ 49 151 744 522 22

<https://zukunft-unternehmen.io/>