

# HANNOVER



## LEITFADEN ZUR FÖRDERUNG VON DIVERSITY FÜR STARTUPS UND INVESTOR\*INNEN

# LEITFADEN ZUR FÖRDERUNG VON DIVERSITY FÜR STARTUPS UND INVESTOR\*INNEN

## INHALTSVERZEICHNIS

- 1) WER WIR SIND
- 2) WAS BEDEUTET DIVERSITÄT FÜR UNS?
- 3) STATUS QUO IN DER STARTUP-SZENE
- 4) WIR LERNEN NIE AUS!
- 5) GRUNDREGELN INKLUSIVER SPRACHE

### 1) WER WIR SIND

Die hannoverimpuls GmbH ist die gemeinsame Wirtschaftsförderungsgesellschaft der Landeshauptstadt und Region Hannover. Mit unserem Leistungsspektrum unterstützen wir anspruchsvolle unternehmerische Vorhaben und gestalten aktiv die Zukunft einer modernen Wirtschaftsregion Hannover. Unser Fokus liegt auf den Bereichen digitale Wirtschaft, Life Sciences, Energie, Mobilität und Kreativwirtschaft.

Unser Ziel ist es, innovative Projekte mit Gründerinnen und Gründern, Unternehmen, Wissenschaft und Netzwerken zu initiieren, um unseren Wirtschaftsstandort weiter auszubauen. Als vertrauenswürdiger Partner bieten wir maßgeschneiderte Lösungen, Standortsuche, Beratung und Kontakte zu relevanten Netzwerken.

Mit hannoverimpuls haben Sie einen strategischen Partner, der Ihre unternehmerischen Ziele in der Region Hannover erfolgreich umsetzt und nachhaltiges Wachstum fördert.

#### 1.1) GRÜNDERINNEN-CONSULT

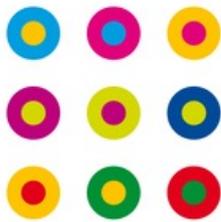
Gründerinnen-Consult bietet professionelle Beratung und Begleitung für Frauen, die eine Gründungsidee umsetzen möchten. Wir organisieren gezielte Veranstaltungen und Workshops zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität, Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Unter unserer Leitung wurde gemeinsam mit dem Team der Juniorprofessur Female Entrepreneurship der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg die Studie zu Female Startups in Niedersachsen durchgeführt ([#femalestartupsnds - Female Entrepreneurship in Niedersachsen](#)). In Zusammenarbeit mit der VentureVilla haben wir einen gemeinsamen Report zum Thema Diversity erstellt. Unsere Projekte werden durch den Europäischen Sozialfonds (ESF+) und das Land Niedersachsen im Rahmen des RIKA-Landesprogramms finanziert.

---

## 1.2) ENGAGEMENT – CHARTA DER VIELFALT

hannoverimpuls hat sich durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt verpflichtet, Diversity Management zu betreiben. Obwohl es keine rechtliche Grundlage dafür gibt, haben wir uns freiwillig zu einem damit einhergehenden Wertewandel verpflichtet. Jährlich finden im Rahmen des Diversity Days verschiedene Veranstaltungen und Öffentlichkeitsmaßnahmen statt, wie das Diversity Picknick und unser Video „#FlaggefürVielfalt“ (<https://www.youtube.com/watch?v=QELCLev-GJuo>).

Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in der deutschen Arbeitswelt. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das geprägt ist von Anerkennung und Wertschätzung, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, Nationalität, Geschlecht, geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.



# charta der vielfalt

## 2) WAS BEDEUTET DIVERSITÄT FÜR UNS?

Diversity, auch als Diversität oder Vielfalt bezeichnet, bedeutet die gleichberechtigte Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen in unserer Gesellschaft. Niemand darf aufgrund sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, physischer oder psychischer Fähigkeiten, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, Lebensalter oder anderer Merkmale benachteiligt werden. Diese Prinzipien gelten in allen Lebensbereichen, sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext.

Um gegen strukturelle Diskriminierung anzukämpfen, ist es wichtig, sich der eigenen Privilegien bewusst zu sein. Zum Beispiel machen weiße Menschen keine rassistischen Erfahrungen in ihrem Leben. Dieses Privileg wird als sogenanntes „White Privilege“ bezeichnet. Mit Privilegien geht auch die Verantwortung einher, sich mit verschiedenen Diskriminierungskategorien wie Rassismus, Sexismus, Klassismus und Ableismus auseinanderzusetzen, auch wenn wir selbst nicht von ihnen betroffen sind. Nur indem wir den Betroffenen zuhören und von ihnen lernen, können wir die Vielfalt fördern und Diskriminierung in jeglicher Form verhindern und bekämpfen. Auf diese Weise können wir zu Verbündeten (Allies) für die Betroffenen werden.

Die Förderung von Diversität ist unserer Ansicht nach eine grundlegende Verpflichtung für jeden Menschen und jede Organisation. Neben den ethischen Argumenten gibt es auch wirtschaftliche Gründe, Diversität zu fördern. Studien zeigen mittlerweile, dass vielfältigere Teams erfolgreicher sind. Je mehr unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungswerte in einem Team vertreten sind, desto produktiver und ergebnisorientierter kann es arbeiten und kreative Lösungsansätze entwickeln.

### 3) STATUS QUO IN DER STARTUP-SZENE

In der deutschen Startup-Szene bestehen nach wie vor Defizite in Bezug auf die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern. Dies wird durch den Female Founders Monitor 2022, herausgegeben vom Bundesverband Deutsche Startups e.V. und Step Stones, verdeutlicht. Der Bericht zeigt, dass der Anteil von Frauen in der Startup-Szene lediglich 20 Prozent beträgt. Obwohl dies im Vergleich zu 2020 einen Anstieg von 4 Prozent bedeutet, sind Frauen in der Startup-Branche nach wie vor unterrepräsentiert.

Der Female Founders Monitor nennt mehrere mögliche Gründe für diese Situation: ungleicher Zugang zu Kapital, mangelnde Netzwerke im Wirtschafts- und Investmentbereich sowie die unzureichende Vereinbarkeit von Carearbeit und Erwerbsarbeit, was von vielen als große Hürde wahrgenommen wird. Tatsächlich glauben 81 Prozent der Befragten, dass eine verbesserte Vereinbarkeit ein zentraler Hebel für mehr Gleichberechtigung wäre. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Startup-Branche ein strukturelles Problem in Bezug auf Diversität aufweist. Die Gründungstätigkeit in Deutschland ist nach wie vor von männlicher Prägung. Insbesondere bei der Finanzierung werden weibliche Teams aufgrund von geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten (Gender Bias) benachteiligt.

Die niedrige Anzahl weiblicher Gründerinnen ist also nicht auf mangelnde Motivation zurückzuführen, sondern auf ihre strukturelle Diskriminierung in der Startup-Branche. Auch Gründerinnen in unserem Umfeld berichten häufig von Diskriminierungserfahrungen. Der Umgang mit Klischees und Diskriminierungen wird in unserer Studie „[#femalestartupsnds](#) -Female Entrepreneurship in Niedersachsen“ von den Gründerinnen als eine der großen Herausforderungen im Gründungsprozess benannt.

Die Auswirkungen demografischer Faktoren wie Geschlecht und Herkunft auf den Finanzierungserfolg von Gründungsteams wurden auch in einer Studie von Doc Send untersucht, die 200 Startups in der Pre-Seed- oder Seed-Phase umfasste. Dabei stellte sich heraus, dass Teams mit ethnisch vielfältigen Mitgliedern 42 Prozent mehr Kapital erhielten als weniger diverse Teams. Bei der Betrachtung der Finanzierung von rein weiblichen Gründungsteams wird jedoch eine deutliche Ungleichheit deutlich: All-Female Teams erhalten 70 Prozent weniger Kapital als All-Male Teams, insbesondere, wenn sie diverse Teammitglieder haben. In gemischten Teams sind diverse Teammitglieder ein Vorteil, während in rein weiblichen Teams ethnische Vielfalt zu einem Nachteil wird. Laut Doc Send haben sich die Zahlen sogar verschlechtert. Im Jahr 2019 erhielten All-Female Teams 48 Prozent weniger Finanzierung als All-Male Teams. Die Studie von Doc Send hat keine Finanzierungsunterschiede für non-binäre Gründer\*innen untersucht. In der Studie werden ethnisch diverse Teammitglieder als solche bezeichnet, die sich selbst als nicht-weiß identifizieren. Diese Zahlen werden auch durch den Female Founders Monitor 2022 bestätigt: In Europa erhielten nur 5 Prozent der Frauen VC-Deals, verglichen mit 77 Prozent für Männer und 18 Prozent für gemischte Teams.

Gemäß dem KfW-Gründungsmonitor 2022 der KfW Bankengruppe entfielen 2021 von jedem Euro VC-Investitionen in Deutschland 91 Cent auf Männer, 7 Cent auf gemischte Teams und nur 2 Cent auf Frauen. Möglicherweise hängt dies auch mit der geringen Anzahl von Entscheidungsträgerinnen in deutschen VC-Firmen zusammen, von denen nur 7 Prozent weiblich sind. Auch im Bereich der Business Angel sind lediglich 6 Prozent der Gründerinnen aktiv, während der Anteil männlicher Business Angels bei 15,6 Prozent

---

liegt. Dies führt zu unterschiedlichen Chancen, Know-how und Netzwerk-Wissen weiterzugeben und zu fördern. Unsere Studie [#femalestartupsnds](#) schlägt daher als Handlungsempfehlung vor, punktuell Investment-Programme speziell für weibliche Startups anzubieten. Dies ist vor allem in Branchen hilfreich, in denen die überwiegend männlichen Investoren weniger Anknüpfungspunkte besitzen oder in denen Stereotypen besonders stark bestehen.

Die Publikation „Why women-owned startups are a better bet“ der Boston Consulting Group verdeutlicht, dass sich eine Investition in Gründerinnen lohnt, da diese für jeden VC-Dollar einen Umsatz von 78 Cent generiert haben. Im Vergleich dazu waren es bei Männern nur 31 Cent.

#### **4) WIR LERNEN NIE AUS!**

Ein wesentliches Mittel zur Förderung von Diversität besteht darin, einfach zuzuhören. Wir sind stets bestrebt, kontinuierlich dazuzulernen, und das erreichen wir nur, indem wir aktiv zuhören. Aus diesem Grund bewahren wir uns jederzeit eine vorurteilsfreie Haltung und sind offen für alle Anliegen. Wir führen regelmäßige Gespräche mit den Gründerinnen und Gründern in unserer Community, um ihre Herausforderungen und Schwierigkeiten zu verstehen. Wir nehmen ihre Anliegen ernst und bieten ihnen Unterstützung in jeder Situation an. Gleichzeitig bitten wir alle Gesprächspartnerinnen und -partner um offenes Feedback. Es kann vorkommen, dass wir uns in bestimmten Situationen falsch verhalten, eine unangemessene Wortwahl treffen oder unabsichtlich diskriminierende Aussagen wiederholen, die die Grenzen anderer überschreiten. In solchen Fällen ist eine aufrichtige Entschuldigung unerlässlich, ohne dabei Abstriche zu machen. Es ist wichtig, um Verzeihung zu bitten, anstatt sie einzufordern. Anschließend arbeiten wir daran, solche Fehler zukünftig zu vermeiden, und hoffen, dass die betroffene Person die Überschreitung der Grenzen entschuldigt.

Wir erwarten von allen, die mit den vielen Gründerinnen und Gründern unserer Community in Kontakt treten, dass sie diese offene Gesprächs- und Fehlerkultur unterstützen. Einige unserer Gründerinnen und Gründer nehmen am Accelerator-Programm teil. Wir ermutigen sie, sich auch an Mentorinnen, Mentoren und Coaches zu wenden, wenn sie sich in einer unangenehmen Situation befinden oder Vorurteile wahrnehmen. Denn nur durch respektvolle und offene Diskussionen können wir unserer Verantwortung als sicherer Raum (Safer Space) gerecht werden.

#### **5) GRUNDREGELN INKLUSIVER SPRACHE**

Um die Förderung von Diversität zu unterstützen, ist es wichtig, sich mit dem Gebrauch einer diskriminierungsfreien Sprache auseinanderzusetzen. Ein wesentlicher Aspekt davon ist die Berücksichtigung und der Respekt gegenüber der Geschlechtsidentität aller Menschen in der täglichen Kommunikation. Die beste Möglichkeit, dies zu erreichen, besteht darin, eine inklusive Sprache zu verwenden.

Wir möchten das Bewusstsein dafür schärfen, diskriminierende, geschlechtsspezifische und problematische Ausdrücke und Phrasen zu verlernen, auch wenn sie weit ver-

---

breitet sind. Es kann anfangs schwierig sein, da wir unsere langjährig erlernten Kommunikationsmuster hinterfragen und aufgeben müssen. Es ist jedoch nicht für jeden sofort umsetzbar. Aus diesem Grund haben wir grundlegende Regeln für eine inklusive Sprache im Arbeitsumfeld zusammengestellt. Diese Regeln verdeutlichen, in welchen Situationen ein Perspektivwechsel sinnvoll ist.

### **5.1) GESCHLECHTSIDENTITÄT & GENDERN**

Uns liegt als Gründerinnen-Consult-Team sehr daran, in unserer Umgebung eine geschlechtergerechte Sprache anzuwenden. Die Anwendung geschlechtergerechter Formulierungen in Wort und Schrift, auch als „Gendern“ bezeichnet, ist von großer Bedeutung. Die Idee dahinter besteht darin, das generische Maskulinum zu vermeiden, da es nicht ausreichend verdeutlicht, dass nicht nur Männer, sondern auch Frauen und diverse Geschlechter bestimmte Berufe ausüben können. Um diese Sichtbarkeit zu gewährleisten, werden sprachliche Markierungen verwendet, die dies zum Ausdruck bringen (vgl. Luther, 2021).

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, geschlechtergerechte Sprache anzuwenden. Wir haben uns für das Gendersternchen (z. B. Gründer\*innen) entschieden, da wir der Meinung sind, dass es alle Geschlechter am besten inkludiert und das binäre Geschlechtersystem nicht unterstützt. Das binäre System geht davon aus, dass alle Menschen eindeutig als männlich oder weiblich kategorisiert werden können (z. B. Gründer und Gründerinnen). Dies entspricht jedoch nicht der Lebensrealität aller Menschen, da es auch nicht-binäre Menschen gibt, die sich keiner der beiden Geschlechter klar zuordnen. Wir möchten auch diese Menschen in unserer Sprache berücksichtigen und empfinden das Gendersternchen als angemessen.

Zur geschlechtergerechten Sprache gehört es auch, dass wir in unserem Umfeld, einschließlich offizieller Veranstaltungen, Menschen ermutigen, uns mitzuteilen, mit welchen Pronomen sie angesprochen werden möchten. Als Zeichen der Solidarität sollten Pronomen proaktiv angegeben werden, um zu zeigen, dass alle Geschlechter respektiert und wertgeschätzt werden. Inzwischen gibt es beispielsweise auf LinkedIn die Möglichkeit, Pronomen zum Profil hinzuzufügen. Wir ermutigen alle Mentor\*innen, von dieser Funktion Gebrauch zu machen, um sie weiter zu normalisieren.

Im Deutschen gibt es bisher kein allgemein anerkanntes neutrales Geschlechtspronomen wie im Englischen (they/them). Auf Wunsch der betreffenden Person können die englischen Pronomen verwendet werden. Alternativ kann man die Verwendung von Pronomen umgehen, indem man den Namen der Person bei der Ansprache verwendet.

Ein Beispiel: Anstelle von „Wie ist noch mal ihre/seine E-Mail-Adresse?“ ist es besser, zu sagen: „Wie ist noch mal Maries E-Mail-Adresse“. Anstelle von: „Sie/er hat erzählt ...“, ist es besser zu sagen: „Andrea hat erzählt ...“

Eine weit verbreitete Erfahrung von geschlechterdiversen Personen am Arbeitsplatz ist, dass ihre selbstbestimmten Namen und Pronomen von Arbeitskolleg\*innen und Vorgesetzten nicht anerkannt werden. Laut einer US-weiten Studie gaben 45 Prozent der Befragten an, dass sie absichtlich und wiederholt mit falschen Pronomen angesprochen

---

wurden (vgl. Grant, Mottet & Tanis, 2011, S. 56). Diese Erfahrung stellt eine Form der Mikroaggression dar und betrifft insbesondere trans- und nicht-binäre Menschen. Aus Interviews mit Inter- und Trans-Interessenvertretungen geht hervor, dass die selbstbestimmten Namen und Pronomen geschlechterdiverser Menschen oft nicht ernst genommen oder abgelehnt werden (vgl. Fütty, Höhne & Caselles, 2020). Daher ist es uns umso wichtiger, derartige Diskriminierungserfahrungen im Startup-Ökosystem zu verhindern. Jeder Mensch hat das Recht, korrekt angesprochen zu werden.

## **5.2) DISKRIMINIERENDE REDEWENDUNGEN VERMEIDEN**

Im deutschen Sprachgebrauch existieren Redewendungen, die als diskriminierend gegenüber Ethnizitäten, Geschlechtern und Minderheiten betrachtet werden können. Trotz dieser problematischen Aspekte sind viele dieser Redewendungen fest in unserem Alltag verankert und allgemein bekannt. In jüngerer Zeit wird vermehrt eine kritische Betrachtung dieser Ausdrucksweisen angestrebt, um das Bewusstsein für ihre potenziellen negativen Auswirkungen zu schärfen.

Unser Anliegen besteht darin, die Sensibilität für den Umgang mit solchen problematischen Redewendungen im beruflichen Kontext zu erhöhen. Dabei ist es wichtig, keine Stereotypen zu bedienen, die bestimmten Geschlechtern oder Minderheiten bestimmte Attribute zuschreiben. Dazu gehören beispielsweise Vorstellungen wie „Frauen haben immer ein Auge für Deko“, „Männer sind die besseren Handwerker“ oder „Menschen mit Migrationsgeschichte haben viele Kinder“.

Uns liegt am Herzen, eine respektvolle und inklusive Sprachkultur zu fördern, die niemanden aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit, seines Geschlechts oder seiner Herkunft benachteiligt. Indem wir uns bewusst gegen diskriminierende Redewendungen aussprechen und diese im beruflichen Umfeld vermeiden, tragen wir dazu bei, eine vielfältige und tolerante Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich alle Mitarbeiter\*innen gleichermaßen wertgeschätzt fühlen können.

## **5.3) VIELFALT LEBEN**

Wie bereits erwähnt, umfasst Diversity nicht nur das Geschlecht, sondern viele andere Faktoren, die die Vielfalt der Menschen ausmachen. Es ist unabdingbar, dass im beruflichen Umfeld Menschen nicht aufgrund ihrer Ethnizität, Hautfarbe oder religiösen Überzeugungen benachteiligt werden.

Integration und Wertschätzung bedeuten mehr als nur das Vermeiden von Diskriminierung. Es ist erstrebenswert, eine verstärkte Rücksichtnahme auf und Interesse an den unterschiedlichen Kulturen zu zeigen und sie aktiv in den Arbeitskontext einzubinden. Eine Möglichkeit hierfür könnte sein, gemeinsame Mittagessen mit traditionellen Gerichten aus den verschiedenen Kulturen der Teammitglieder zu organisieren, um die Verbindung untereinander zu stärken.

Ebenso ist es relevant, sich mit nicht-christlichen Feiertagen auseinanderzusetzen und entsprechende Rücksicht zu nehmen. Das Einräumen der Möglichkeit, an solchen Tagen beurlaubt zu werden, kann eine bedeutende Rolle dabei spielen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.

---

Es ist unser Ziel, eine Kultur der Offenheit und Akzeptanz zu fördern, in der die Unterschiede der Teammitglieder nicht nur respektiert, sondern auch geschätzt und aktiv miteinbezogen werden. Indem wir die Vielfalt in unserem Unternehmen würdigen und unterstützen, tragen wir zu einer positiven und integrativen Arbeitsatmosphäre bei, die das Wohlbefinden und die Zusammenarbeit aller Mitarbeiter\*innen stärkt.

#### **5.4) POSITIONIERUNG GEGEN RASSISMUS, HOMOPHOBIE & SEXISMUS**

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wie Rassismus, Homophobie und Sexismus haben am Arbeitsplatz keinen Platz. Wir setzen uns deutlich gegen derartiges Verhalten ein und erwarten von allen, die mit uns zusammenarbeiten, dass sie diese Haltung teilen.

Neben einer proaktiven Positionierung zu diesen Themen, legen wir Wert auf Zivilcourage und klare Standpunkte im täglichen Umgang. Sollte jemand rassistische, homophobe oder sexistische Äußerungen machen, ist es wichtig, nicht zu schweigen, sondern sich klar dagegen auszusprechen. Auch vermeintlich humorvolle Bemerkungen, die in Wahrheit menschenfeindlich sind, dürfen nicht toleriert werden, da sie betroffene Personen verletzen können. Selbst wenn nicht jede Person absichtlich diskriminierende Aussagen trifft, ist es dennoch wichtig, sie darüber aufzuklären. Auf diese Weise schaffen wir langfristig ein Umfeld, das jegliche Form der Diskriminierung verhindert.

In größeren Teams empfehlen wir, neben der Festlegung klarer Regeln, ein Gremium zu etablieren, das für die Umsetzung von Diversitätsrichtlinien zuständig ist und ein offenes Ohr für Betroffene hat. Dies ermöglicht eine aktive Auseinandersetzung mit diesen Themen und schafft eine Atmosphäre, in der Vielfalt und Inklusion gefördert werden.

#### **5.5) BARRIEREFREIHEIT IN DER KOMMUNIKATION**

Diversität zu fördern, erfordert eine Auseinandersetzung mit Barrierefreiheit, die nicht nur physische Aspekte am Arbeitsplatz umfasst, sondern auch die barrierefreie Kommunikation berücksichtigt. Zu diesem Zweck haben wir Richtlinien entwickelt, die gleichermaßen für Social Media und Online-Präsenzen gelten.

Visuelle Materialien wie Bilder und Grafiken sollten mit einem Alternativtext versehen werden. Dies ermöglicht Menschen mit Sehbehinderungen die problemlose Erfassung des Inhalts mittels Screenreaders. Plattformen wie Instagram und LinkedIn bieten bereits Funktionen für Alternativtexte (Bildbeschreibung) an, die leicht eingefügt werden können. Der Alternativtext sollte kurz und prägnant beschreiben, was auf dem Bild zu sehen ist, ohne dabei wichtige Details auszulassen. Um sicherzustellen, dass der Alternativtext richtig erkannt wird, sollte bei längeren Hashtags jeder Anfangsbuchstabe großgeschrieben werden (z. B. #FemaleFounders).

Videos sollten mit Untertiteln versehen werden, um allen Zuschauenden zu nutzen, insbesondere gehörlosen Menschen. Daher sollten die gesprochenen Inhalte 1:1 in den Untertiteln wiedergegeben werden, anstatt nur eine kurze Zusammenfassung des Gesagten zu liefern. Dies gilt auch für Videos in Instagram-Stories.

Bei allen Texten auf Websites oder Social Media sollte eine leicht verständliche Sprache verwendet werden, um möglichst viele Menschen zu erreichen. Das bedeutet, auf Fremdwörter und komplexe Sätze zu verzichten. Zusätzlich kann die Kommunikation in Englisch

---

als zweiter Sprache angeboten werden, um Sprachbarrieren zu verringern und die Teilhabe von Menschen, die noch nicht so lange in Deutschland leben oder internationale Teams, zu erleichtern. Insbesondere in der Startup-Branche, in der Vielfalt an der Tagesordnung ist, kann dies von großer Bedeutung sein.

Barrierefreiheit in der alltäglichen Kommunikation beinhaltet auch, die verschiedenen Lebensrealitäten der Beteiligten zu berücksichtigen. Flexibilität in den Arbeitszeiten und asynchrone Kommunikation ermöglichen die Teilhabe von Menschen, die Care-Arbeit übernehmen. Durch digitale Austauschformate wie Videokonferenzen oder Chat können auch Personen teilnehmen, die nicht zur gleichen Zeit live dabei sein können und sich später zuschalten. Bei der Planung von Workshops und Meetings versuchen wir, Zeiten zu vermeiden, in denen Care-Arbeit stattfindet (z. B. morgens vor der Kita oder nachmittags und abends ohne Betreuungsangebote). Wenn eine Person nicht teilnehmen kann, erkundigen wir uns nach den Gründen und bemühen uns, alternative Termine zu finden. Da wir nicht automatisch über die Lebensrealitäten unserer Kollegen Bescheid wissen, ist der offene Austausch über individuelle Bedürfnisse und Herausforderungen unerlässlich, um Barrieren zu verhindern.

## QUELLEN & LITERATURHINWEISE

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. D.). *Was ist Diskriminierung?* Antidiskriminierungsstelle. Abgerufen am 11. November 2022, von <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>

Abouzahr, K., Krentz, M., Harthorne, J. & Taplett, F. B. (2022). *Why Women-Owned Startups Are a Better Bet*. BCG Global. Abgerufen am 04. Januar 2023, von <https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet>

Hirschfeld, A., Gilde, J. & Walk, V. (2022). *Female Founders Monitor 2022*. Bundesverband Deutsche Startups e.V. & Google for Startups und Step Stone. Abgerufen am 11. November 2022, von [https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/forschung/studien/ffm/Female\\_Founders\\_Monitor\\_2022.pdf](https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/forschung/studien/ffm/Female_Founders_Monitor_2022.pdf)

Charta der Vielfalt (o. D.). *Die Initiative Charter der Vielfalt. Für Diversity in der Arbeitswelt*. Abgerufen am 04. Januar 2023, von <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/>

Diversity Wiki (o. D.). *World´s largest directory for Diversity*. ScaleupLab.io. Abgerufen am 11. November 2022, von <https://www.diversity.wiki>

DocSend (2020). *2020 DocSend Startup Index: The Funding Divide*. Abgerufen am 11. November 2022, von <https://www.docsend.com/index/the-funding-divide-2020/>

Endler, R. (2021). *Das Patriarchat der Dinge: Warum die Welt Frauen nicht passt*. DuMont.

Fütty, T.J., Höhne, M.S & Caselles, E.L. (2020). *Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf: Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\_innen*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 11. November 2022, von [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet\\_i\\_beschaeftigung\\_u\\_beruf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7)

---

Grant, J.M., Mottet, L.A. & Tanis, J. (2011). *Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*. National Center for Transgender Equality & National Gay and Lesbian Task Force. Abgerufen am 11. November 2022, von [https://transequality.org/sites/default/files/docs/resources/NTDS\\_Report.pdf](https://transequality.org/sites/default/files/docs/resources/NTDS_Report.pdf)

Hasters, A. (2020). *Was weisse Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten*. Hanserblau.  
Barrierefreiposten (2022). *#barrierefreiposten*. Abgerufen am 11. November 2022, von <https://barrierefreiposten.de/>  
KfW-KfW Bankengruppe & Metzger, G. (2022). *KfW-Gründungsmonitor 2022. Gründungstätigkeit 2021 zurück auf Vorkrisenniveau: mehr Chancengründungen, mehr Jüngere, mehr Gründerinnen*. Abgerufen am 04. Januar 2022, von <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gr%C3%BCndungsmonitor-2022.pdf>

Kinne, P. (2015). *Diversity 4.0: Zukunftsfähig durch intelligent genutzte Vielfalt*. Springer Gabler.

Luther, P. (2021). *Geschlechtergerechte Sprache: Was ist das überhaupt?*, Berliner Morgenpost Online. Abgerufen am 11. November 2022, von <https://www.morgenpost.de/vermischtes/article232380569/Geschlechtergerechte-Sprache-Was-ist-das-ueberhaupt.html>

Roig, E. (2021). *Why We Matter: Das Ende der Unterdrückung*. Aufbau Digital.

Ryland, N. & Jaspers, L. (2020). *Starting a Revolution: Was wir von Unternehmerinnen über die Zukunft der Arbeitswelt lernen können*. Econ, Ullstein.

Touré, A. (2021). *Wir können mehr sein: Die Macht der Vielfalt*. Kiepenheuer & Witsch.  
United Nations (o. D.). *Guidelines for gender-inclusive language in English*. Abgerufen am 11. November 2022, von <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

## **hannoverimpuls GmbH Gründerinnen-Consult**

Vahrenwalder Straße 7  
30165 Hannover

Telefon: +49 (0)511 300 333-700  
info@hannoverimpuls.de  
www.gruenderinnen-consult.de

 Folgt uns auch auf LinkedIn: @gründerinnen-consult

### **FRAGEN? FEEDBACK?**

an: info@hannoverimpuls.de

**LASST UNS DIE STARTUP-SZENE GEMEINSAM DIVERSER MACHEN!**