



# DIVERSITY GUIDE

FÜR STARTUPS &  
MENTOR\*INNEN

*Venture Villa*

# INHALT

- 1 WAS BEDEUTET DIVERSITÄT FÜR UNS?
- 2 STATUS QUO IN DER STARTUP-SZENE
- 3 DIE WERTE DER VENTUREVILLA
- 4 LEITFADEN ZUR FÖRDERUNG VON DIVERSITY



# CONTENT WARNUNG

IM FOLGENDEN TEXT GEHT ES UNTER  
ANDEREM UM VERSCHIEDENE FORMEN  
VON DISKRIMINIERUNG, WIE RASSISMUS,  
SEXISMUS ODER ABLEISMUS.



# 1 WAS BEDEUTET DIVERSITÄT FÜR UNS?

Diversity, zu Deutsch Diversität oder Vielfalt, ist für uns die Gleichberechtigung und Wertschätzung aller Menschen in unserer Gesellschaft. Niemand darf aufgrund von sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, Lebensalter, physischen oder psychischen Fähigkeiten oder anderer Merkmale benachteiligt werden. Dies bezieht sich auf alle Lebensbereiche, egal ob im beruflichen oder privaten Kontext.

Gegen strukturelle Diskriminierung bestimmter Personengruppen anzukämpfen bedeutet auch, sich die eigenen Privilegien bewusst zu machen. Beispielsweise werden weiße Menschen nie in ihrem Leben Rassismuserfahrungen machen und haben damit das so genannte White Privilege. Mit Privilegien kommt die Verantwortung, sich mit verschiedenen Diskriminierungskategorien (z.B. Rassismus, Sexismus, Klassismus, Ableismus) auseinanderzusetzen, auch wenn wir nicht alle von ihnen betroffen sind. Nur wenn wir Betroffenen zuhören und von ihnen lernen, können wir Diversity fördern und Diskriminierung jeglicher Art verhindern und bekämpfen. Nur so können wir zum Ally (Unterstützer\*in) von Betroffenen werden.

Diversität zu fördern ist aus unserer Sicht eine nicht zu diskutierende, grundsätzliche Verpflichtung jedes Menschen und auch jeder Organisation. Neben ethischen, lohnt es sich auch aus wirtschaftlichen Gründen, Diversität zu fördern. Mittlerweile beweisen viele Studien, dass diversere 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.



## 2 STATUS QUO IN DER STARTUP-SZENE

Gerade Geschlechtergleichberechtigung weist in der deutschen Startup-Szene aktuell noch große Defizite auf. Die Ergebnisse des *Female Founders Monitors 2020*, herausgegeben vom *Bundesverband Deutsche Startups e.V.* und *Google for Startups* zeigt, dass es in der Startup-Szene großen Nachholbedarf gibt.

*„Sie braucht vor allem eins: wesentlich mehr Frauen! Laut den Zahlen des Female Founders Monitors liegt ihr Anteil noch immer bei nur knapp 16 Prozent. Er ist damit im Vergleich zum Vorjahr kaum angestiegen.“*

(Zitat von Brigitte Zypries, Bundesministerin für Wirtschaft und Energie a.D. im *Female Founders Monitor 2020*)

Der *Female Founders Monitor* zeigt, dass Frauen mit 15,7% in der Startup-Branche stark unterrepräsentiert sind. Gründe hierfür seien beispielsweise ungleiche Ressourcen, mangelnder Kontakt zu potenziellen Mitgründer\*innen sowie fehlende Netzwerke zu Wirtschaft und Investmentbereich. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Startup-Branche ein strukturelles Problem aufgrund mangelnder Diversität hat, da Gründung hierzulande nach wie vor männlich geprägt ist. Besonders bei der Finanzierung werden weibliche Teams durch „gender bias“ (geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt) benachteiligt. Ursache für die niedrige Zahl weiblicher Gründerinnen ist also nicht etwa fehlende Motivation, sondern strukturelle Diskriminierung in der Startup-Branche. Auch Gründer\*innen in unserem Umfeld berichten uns häufig von Diskriminierungserfahrungen, die sie machen mussten.

Die Frage, inwiefern demografische Faktoren wie das Geschlecht und die Herkunft den Finanzierungserfolg von Gründungsteams beeinflussen, untersuchte zudem eine Studie von *DocSend* anhand von 200 Startups, die sich in der pre-seed oder seed-Phase befanden. Insgesamt erhalten Teams mit ethnisch diversen Teammitgliedern zwar 42% mehr Geld als Teams die weniger divers sind. Schaut man sich die Finanzierung von all-female Gründungsteams an, wird der Funding Divide aber ersichtlich: All-female Teams erhalten 70% weniger Kapital als all-male Teams, insbesondere solche mit diversen Teammitgliedern. Das heißt, in Mixed Teams sind Teammitglieder

diverser Herkunft ein Vorteil, in all-female Teams dagegen wird ethnische Diversität zum Nachteil. Die Zahlen haben sich laut *DocSend* im Vergleich zu 2019 sogar verschlechtert. Damals haben all-female Teams 48% weniger Geld als all-male Teams an Finanzierung erhalten können.

In der aktuellen Studie von *DocSend* wurden noch keine

Finanzierungsunterschiede für non-binäre Gründer\*innen untersucht. Dies wird in der nächsten Studie nachgeholt. Ethnisch divers werden in der Untersuchung alle Teammitglieder bezeichnet, die sich selbst als nicht-weiß identifizieren.

## 3 DIE WERTE DER VENTUREVILLA

Aufgrund der strukturellen Diskriminierung von bestimmten Personengruppen in der Startup-Szene, ist es uns in der VentureVilla besonders wichtig, uns für mehr Diversität einzusetzen. Die VentureVilla ist ein Safer Space für Startups und steht für Chancengleichheit und Diversität.

### **Die VentureVilla als Safer Space für Startups**

Durch unser Beratungsangebot für Startups im Bereich Web- und Softwaretechnologie sind wir vertrauensvolle Partner\*innen für Gründungsteams. Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber der Startups ernst und ermöglichen in der VentureVilla einen Safer Space für Gründer\*innen. Dazu gehört, dass wir einander vertrauen, respektvoll miteinander umgehen und für alle Startups in unserem Ökosystem auch über das reguläre Beratungsangebot hinaus langfristig Ansprechpartner\*innen bleiben. Außerdem verstehen wir uns als Anlaufstelle für Gründer\*innen, die in der Vergangenheit negative Erfahrungen (z.B. Diskriminierung durch Rassismus oder Sexismus) in der Startup-Branche gemacht haben. Wir haben ein offenes Ohr für alle Anliegen und möchten für alle Menschen ein Umfeld für positive Erfahrungen während und nach der Gründung schaffen.

## **Wir schaffen Chancengleichheit**

Wir fördern Gründungsteams unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Alter und Sexualität. Wir tolerieren in unserem Umfeld keine Diskriminierung jeglicher Art. Bei uns bekommt jede\*r die gleiche Chance, sich durch unsere Angebote weiterzuentwickeln – das gilt sowohl für das 100-tägige Accelerator-Programm als auch für die Weiterbildungsmöglichkeiten der Digital Academy. Unsere Vision ist es, damit ein Gegengewicht zur strukturellen Diskriminierung bestimmter Personengruppen in der Startup-Szene zu bilden und den Weg für mehr Gleichberechtigung in der Branche zu ebnen. Denn Hannover und Niedersachsen sind vielfältig und so sollte auch die Startup-Szene sein!

# 4 UNSER LEITFADEN ZUR FÖRDERUNG VON DIVERSITÄT

## 4.1 WIR LERNEN NIE AUS!

Eins der wichtigsten Mittel, Diversität zu fördern, ist Menschen zuzuhören. Als VentureVilla-Team setzten wir uns mit allen Themen rund um Diversity intensiv auseinander, doch niemand ist allwissend. Wir möchten und müssen immer weiter dazulernen und das können wir am besten, indem wir Menschen zuhören. Deswegen haben wir jederzeit vorurteilsfrei ein offenes Ohr. Wir unterhalten uns regelmäßig mit den Gründer\*innen in unserer Community über Herausforderungen und Schwierigkeiten, die ihnen begegnen. Wir nehmen ihre Anliegen ernst und bieten ihnen in jeder Lage Unterstützung an. Gleichzeitig bitten wir alle Gesprächspartner\*innen um offenes Feedback, falls wir uns in einer Situation falsch verhalten, zum Beispiel die falsche Wortwahl gewählt haben und so unbewusst diskriminierende Aussagen getätigt haben.

Unerlässlich ist in diesem Zusammenhang eine ehrliche Entschuldigung ohne relativierende Aussage. Wenn ich die Grenzen eines\*r anderen überschritten habe, kann ich nur um Entschuldigung bitten und daran arbeiten, dass mir ein solcher Fehler nicht mehr passiert und hoffen, dass mein Gegenüber die Grenzüberschreitung entschuldigt. Diese offene Gesprächs- und Fehlerkultur



wünschen wir uns von allen Menschen, die mit Gründer\*innen aus unserer Community in Kontakt treten. Deswegen ermutigen wir die Gründer\*innen, die am Accelerator-Programm teilnehmen, auch gegenüber Mentor\*innen und Coaches anzusprechen, wenn sie sich in einer Situation unwohl fühlen, oder sie beispielsweise einen Bias (weitgehend unbewusste Vorurteile) befürchten. Denn nur, wenn respektvolle und offene Diskurse möglich und erwünscht sind, können wir unserer Aufgabe als Safer Space gerecht werden.

## 4.2 SPRACHE

Wer Diversität fördern möchte, muss sich zwangsläufig auch mit dem Gebrauch diskriminierungsfreier Sprache auseinandersetzen. Dazu gehört beispielsweise, dass die Geschlechtsidentität jedes Menschen bei der täglichen Kommunikation bedacht und respektiert wird. Dies geschieht am besten durch inklusive Sprache und das Auslassen von diskriminierenden, geschlechtsspezifischen und problematischen Phrasen und Floskeln, die im Sprachgebrauch leider noch immer gang und gäbe sind. Da dies die Missachtung langjährig erlernter Kommunikationsschemata bedeutet und nicht für jede\*n auf Anhieb einfach umsetzbar ist, haben wir hier ein paar Grundregeln zusammengetragen, die inklusive Sprache im Arbeitsumfeld ermöglichen und aufzeigen, in welchen Situationen ein Umdenken erforderlich ist.

### 4.2.1 GESCHLECHTSIDENTITÄT & GENDERN

Uns als VentureVilla-Team ist sehr wichtig, dass bei uns und in unserem Umfeld geschlechtergerechte Sprache angewandt wird.

„Gendern beschreibt den Gebrauch geschlechtergerechter Formulierungen in Wort und Schrift. Die Idee dahinter: Das generische Maskulinum, das im Deutschen aus einem Arzt auch eine Ärztin machen soll, tut eben genau das nicht. Um sichtbar zu machen, dass keineswegs nur Männer Ärzte sind (und werden können oder dürfen), werden sprachliche Markierungen verwendet, die dies zum Ausdruck bringen.“ (Luther, 2021)



Es gibt unterschiedliche Arten, geschlechtergerechte Sprache anzuwenden. Wir haben uns für das Gendersternchen (z.B. Gründer\*innen) entschieden, da es unserer Meinung nach am besten alle Geschlechter inkludiert und nicht das binäre Geschlechtersystem unterstützt. Das binäre System sagt aus, dass alle Menschen klar in männlich oder weiblich eingeteilt werden (z.B. Gründer und Gründerinnen). Dies entspricht allerdings nicht der Lebensrealität aller Menschen, deswegen lehnen wir dies ab. So gibt es nicht nur Männer und Frauen, sondern auch nicht-binäre Menschen, die sich keinem Geschlecht klar zugehörig fühlen. Wir möchten auch diese Menschen in unserer Sprache berücksichtigen, sodass wir das Gendersternchen als passend empfinden. Zu geschlechtergerechter Sprache gehört für uns auch, dass wir Menschen in unserem Umfeld (auch bei offiziellen Events) ermutigen, uns mitzuteilen, mit welchen Pronomen sie angesprochen werden möchten. So geben wir zum Beispiel trans Personen oder non-binären Menschen die Möglichkeit, uns ihre Pronomen mitzuteilen. Als Zeichen von Solidarität geben wir, das VentureVilla-Team, proaktiv überall unsere Pronomen an. Damit zeigen wir, dass in der VentureVilla alle Geschlechter respektiert und wertgeschätzt werden. Mittlerweile gibt es beispielsweise auch auf LinkedIn die Option, Pronomen zum Profil hinzuzufügen. Wir möchten alle Mentor\*innen ermutigen, diese Funktion in Anspruch zu nehmen, um sie weiter zu normalisieren. Ein allgemein anerkanntes neutrales Geschlechtspronomen wie im Englischen (they/them) gibt es auf Deutsch bislang nicht. Hier können auf Wunsch der jeweiligen Person die englischen Pronomen verwendet werden. Alternativ kann die Nutzung von Pronomen umgangen werden, indem der Name der Person bei der Ansprache verwendet wird.

*Beispiel:*

Falsch: Wie ist noch mal ihre/seine E-Mailadresse?

Richtig: Wie ist noch mal Andreas E-Mailadresse?

Falsch: Sie/er hat erzählt...

Richtig: Andrea hat erzählt...

Eine verbreitete Erfahrung von geschlechterdiversen Personen am Arbeitsplatz ist, dass Arbeitskolleg\*innen und Vorgesetzte ihren selbstbestimmten Namen und Pronomen nicht anerkennen.

45 Prozent der Befragten einer US-weiten Erhebung gaben an, dass sie absichtlich und wiederholt mit falschem Pronomen angesprochen wurden (Vgl. Grant, Mottet & Tanis, 2011, S. 56). Diese Erfahrung stellt eine Form der Mikroaggression dar und trifft insbesondere trans und non-binäre Menschen. Aus den Interviews mit inter und trans Interessenvertretungen lässt sich entnehmen, dass selbstbestimmte Namen und Pronomen geschlechterdiverser Menschen nicht ernst genommen und abgetan werden. Bei non-binären Pronomen oder dem Wunsch ohne Pronomen angesprochen zu werden, wird dies von anderen Menschen oft direkt verweigert (Vgl. Fütty, Höhne & Caselles, 2020). Umso wichtiger ist es uns also, derartige Diskriminierungserfahrungen in der VentureVilla und dem Startup-Ökosystem zu verhindern. Denn jeder Mensch hat das Recht darauf, korrekt angesprochen zu werden.

## 4.2.2 DISKRIMINIERENDE REDEWENDUNGEN VERMEIDEN

Der deutsche Sprachgebrauch beinhaltet Redewendungen, die diskriminierend gegenüber Ethnizitäten, Geschlechtern und Minderheiten sind, aber fest in unserem Alltag verankert und allen bekannt sind. Viele dieser Redewendungen werden erst neuerdings unter die Lupe genommen und zurecht als problematisch eingestuft. Wir möchten dafür sensibilisieren, diese problematischen Redewendungen auch im beruflichen Kontext zu vermeiden. Dies bedeutet ebenfalls, keine Stereotypen zu bedienen, die bestimmten Geschlechtern oder Minderheiten Attribute zuschreiben (zum Beispiel, dass Frauen immer ein Auge für Deko haben, Männer die besseren Handwerker sind, Menschen mit Migrationsgeschichte stets viele Kinder haben etc.).

## 4.3 VIELFALT LEBEN

Wie zuvor deutlich wurde, betrifft Diversity nicht nur das Geschlecht von Menschen, sondern viele andere Faktoren.

### 4.3.1 INTEGRATION VERSCHIEDENER KULTUREN

Natürlich sollte es selbstverständlich sein, dass Menschen auch im beruflichen Kontext nicht aufgrund von Ethnizität, Hautfarbe oder religiöser Überzeugung benachteiligt werden. Integration und Wertschätzung muss aber weiter gehen als „jemanden nicht diskriminieren“. Wir wünschen uns verstärkte Rücksichtnahme und vor allem Interesse an und Einbindung von unterschiedlichen Kulturen. Essen verbindet – warum also nicht mal ein gemeinsames Mittagessen mit traditionellen Gerichten der Kultur der Menschen im Team? Auch die Auseinandersetzung mit nicht-christlichen Feiertagen kann eine große Rolle spielen. So sollte man Menschen beispielsweise die Möglichkeit geben, an entsprechenden Tagen beurlaubt zu werden. In der VentureVilla gibt es übrigens seit 2019 keine Weihnachtsfeier mehr, sondern ein Winterfest.

### 4.3.2 POSITIONIERUNG GEGEN RASSISMUS, HOMOPHOBIE & SEXISMUS

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wie Rassismus, Homophobie & Sexismus dürfen am Arbeitsplatz keine Bühne finden. Wir positionieren uns klar dagegen und erwarten dies auch von allen Menschen, die mit uns zusammenarbeiten.

Neben proaktiver Positionierung zu diesen Themen erwarten wir vor allem auch im Alltag Zivilcourage und klare Kante. Jemand tätigt rassistische, homophobe, sexistische Aussagen? Dann gilt, es, nicht still zu sein, sondern sich klar dagegen zu äußern. Auch „lustig gemeinte“ Sprüche sind nicht zu tolerieren, wenn diese menschenfeindlich sind. Auch flachsige Bemerkungen verletzen betroffene Personen und so einen Umgang miteinander dulden wir nicht. Auch wenn nicht jede Person mit Absicht diskriminierende Aussagen

tätigt, sind wir in der Pflicht, sie aufzuklären, um ein diskriminierendes Umfeld zu verhindern.

Bei größeren Teams empfiehlt es sich, neben der Aufstellung von Regeln auch ein Gremium zu bilden, welches für die Umsetzung von Diversitätsrichtlinien zuständig ist und ein offenes Ohr für Betroffene hat.

## 4.4 BARRIEREFREIHEIT IN DER KOMMUNIKATION

Wer Diversität fördern möchte, muss sich auch mit Barrierefreiheit beschäftigen. Barrierefreiheit wird bisher meistens als physische Barrierefreiheit am Arbeitsplatz verstanden, doch wir möchten besonders auch für die Barrierefreiheit in der Kommunikation sensibilisieren. Dafür haben wir einige Richtlinien aufgestellt, die sowohl für Social Media, als auch für den Onlineauftritt auf Websites gelten können.

Bei visuellen Materialien wie Bildern und Grafiken sollte ein **Alternativtext** hinzugefügt werden. Dies dient dazu, dass Menschen mit Sehbehinderungen die Inhalte durch Nutzung eines Screenreaders problemlos konzipieren können. Soziale Medien wie Instagram und LinkedIn verfügen bereits über ein Feature für Alternativtexte (Bildbeschreibung), sodass sie leicht eingefügt werden können. Dafür sollte kurz und knapp beschrieben werden, was auf einem Bild zu sehen ist, ohne aber wichtige Details auszusparen. Beispielsweise bei Instagram wird allerdings nicht automatisch angezeigt, ob ein Bild einen Alternativtext hat. Deswegen sollten entsprechende Beiträge vorzugsweise mit #Bildbeschreibung oder !B gekennzeichnet werden.

Screenreader lesen **Hashtags** immer als ein Wort vor. Damit dies funktioniert und längere Hashtags als mehrere Worte vorgelesen werden, sollte der erste Buchstabe von jedem Wort großgeschrieben werden. Z.B. #VentureVillaFamily

Videos sollten stets mit **Untertiteln** versehen werden, denn so können alle Zuschauenden am meisten profitieren (vor allem gehörlose Menschen). Deswegen sollten am besten alle gesprochenen Inhalte 1:1 in Untertitel übersetzt werden, statt nur eine kurze Zusammenfassung des Gesagten zur Verfügung zu stellen. Das gilt auch für Videos in Instagram Stories.

Generell sollte bei allen Texten auf Websites oder Social Media **leichte Sprache** verwendet werden, damit diese für möglichst viele Menschen verständlich sind. Dies bedeutet, Fremdwörter und lange, komplizierte Sätze zu vermeiden. Eine weitere Maßnahme kann sein, Angebote nicht nur auf Deutsch anzubieten, sondern Englisch als gemeinsamen Nenner als Sprache für alle Kommunikation zu wählen. Gerade für Menschen, die noch nicht so lange in Deutschland leben und/oder (in der Startup-Branche sehr verbreitete) internationale Teams verringert dies die Sprachbarrieren.

Barrierefreiheit in der **alltäglichen Kommunikation** bedeutet vor allem auch, unterschiedliche Lebensrealitäten mit in Betracht zu ziehen. Flexible Arbeitszeiten sowie asynchrone Kommunikation ermöglicht Teilhabe von Menschen, die beispielsweise Carearbeit übernehmen. Wenn Austausch vor allem digital (via Slack, Teams etc.) stattfindet, können sich auch Menschen beteiligen, die nicht zur gleichen Uhrzeit live dabei sein können, sondern sich später dazu schalten. Wir versuchen in der VentureVilla zum Beispiel auch das Timing von Workshops und Meetings so zu legen, dass sie möglichst nicht genau in die Zeiten fallen, in denen Carearbeit stattfindet (z.B. Kinderbetreuung morgens vor der Kita oder nachmittags & abends, wenn keine Betreuungsangebote verfügbar sind). Wenn jemand nicht teilnehmen kann, fragen wir nach den Gründen und versuchen, Termine nach Möglichkeit umzulegen. Wir kennen nicht automatisch die Lebensrealitäten der Menschen, mit denen wir arbeiten. Deswegen ist Austausch darüber so wichtig, um Barrieren zu verhindern.

## QUELLEN & LITERATURHINWEISE

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes.** Zugriff am 23.08.2021 unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>

**Bundesverband Deutsche Startups e.V.** & Google for Startups (2020). *Female Founders Monitor 2020*. Zugriff am 23.08.2021 unter [https://femalefoundersmonitor.de/wp-content/uploads/FemaleFoundersMonitor\\_2020.pdf](https://femalefoundersmonitor.de/wp-content/uploads/FemaleFoundersMonitor_2020.pdf)

**Diversity Wiki.** World's largest directory for Diversity. ScaleupLab.io. Zugriff am 23.08.2021 unter <https://www.diversity.wiki>

**DocSend** (2020). *2020 DocSend Startup Index: The Funding Divide*. Zugriff am 23.08.2021 unter <https://www.docsend.com/index/the-funding-divide-2020/>

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

**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. Berlin. Zugriff am 23.08.2021 unter: [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. Zugriff am 23.08.2021 unter [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, München.

**Initiative #barrierefreiposten** (2021). #barrierefreiposten. Berlin. Zugriff am 23.08.2021 unter <https://barrierefreiposten.de/impressum.html>

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

**Luther, P.** (2021). *Geschlechtergerechte Sprache: Was ist das überhaupt?* Berliner Morgenpost [Online]. Berlin. Zugriff am 23.08.2021 unter <https://www.morgenpost.de/vermishtes/article232380569/Geschlechtergerechte-Sprache-Was-ist-das-ueberhaupt.html>

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

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

**Touré, A.** (2021). *Wir können mehr sein: Die Macht der Vielfalt*. Kiepenheuer & Witsch, Köln.

**United Nations.** *Guidelines for gender-inclusive language in English*. Zugriff am 23.08.2021 unter <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>



LASST UNS DIE STARTUP-  
SZENE GEMEINSAM  
DIVERSER MACHEN!

**FRAGEN?  
FEEDBACK?**

INFO@VENTURE-VILLA.DE

*Venture Villa*