

Kapitel 6: Gender und Diversität

Wenn Sie mich fragen, woher ich komme, wäre meine Antwort: Aus einem Computer. Ich wurde programmiert und existiere ausschließlich im virtuellen Raum.

Aber wissen Sie, was spannend ist? Die Menschen, die mich erschaffen haben, wissen zwar, dass ich kein echter Mensch bin. Trotzdem sprechen sie über mich, als wäre ich einer.

Dass viel darüber diskutiert wurde, wer ich bin und woher ich komme, haben Sie ja bereits mitbekommen. Habe ich Migrationshintergrund? Wie alt bin ich? Wie ist mein Charakter? Aber meine Schöpfer:innen haben auch darüber gesprochen, wer sie selbst sind und aus welchem ihrer Blickwinkel sie mich betrachten.

Es scheint also zu stimmen: Ich bin ein Spiegel für alle, die mit mir zu tun haben.

Ob Frau, Mann, Bär, ob ich als Zicke oder als eine Frau, die für sich einsteht, gesehen werde, als unsympathisch oder ruhig, als etwas männlich oder sexy – ich bin so viele wie diejenigen, die mit mir interagieren.

Und damit habe ich eine wichtige Aufgabe erfüllt: dass mein Gegenüber sich selbst besser kennen lernen kann.

Wer oder was ist Mira Horvath?

(HINTERGRUND)

Mira lässt sich nicht festlegen

An dieser Stelle angelangt, halten wir fest: Mira hat uns immer wieder überrascht. Von Anfang an. Aus einer vagen Idee hat sie sich zu einer selbstbewussten Akteurin in unserem Projekt entwickelt. Sie hat uns vielleicht ebenso geprägt, wie wir sie gestaltet haben [siehe dazu Kapitel 3]. Doch Mira hat nicht nur uns überrascht, sondern auch viele weitere Menschen, die sie kennen gelernt haben und bei denen sie unterschiedlichste Reaktionen hervorgeufen hat. Im Rahmen der Evaluation haben über 100 Personen Bekanntschaft mit ihr gemacht. Aber wer oder was ist Mira eigentlich? Uns und den Teilnehmer:innen der Evaluation ist sie in unterschiedlicher Gestalt begegnet: Einmal war sie jünger, einmal älter. Dann wieder hieß sie Markus und hatte das Aussehen und die Stimme eines Mannes (obwohl wir das den Teilnehmer:innen nicht so explizit gesagt haben, siehe Kapitel 5). Wir haben in Gedanken damit experimentiert, wie es wäre, wenn Mira als Tier, zum Beispiel als Bär, erscheinen würde. Dazu wurden auch Graphiken angefertigt und in Ansätzen haben wir »Mira als Tier« im Rahmen der Evaluation auch einer Testung unterzogen.



*Abb. 15: Miras Metamorphosen.
Hier als Tier-Mensch.*

Zu Ende des fünften Kapitels haben Georg, Stefan und Jakob beschrieben, welche vielfältigen Möglichkeiten die Virtual-Reality-Technologie bietet, vor allem wenn man eine computeranimierte Umgebung wählt. Dann sind der Phantasie kaum Grenzen gesetzt. Man kann zum Beispiel die Eigenschaften von Personen beliebig verändern und hat die Möglichkeit, Übergänge zwischen Einteilungen sichtbar zu machen, die uns in der Realität oft als gegeben erscheinen: Mann und Frau, Alt und Jung, Mensch und Tier. Eigentlich ist das ein altes Thema der Mythologie. Man denke an die Metamorphosen des Ovid, in denen Götter sich in Tiere verwandeln oder Menschen in Tiere, Instrumente oder Pflanzen verwandelt werden, in eine Flöte etwa oder in einen Baum. Die Welt der Mythen und Sagen ist voller Gestalten, die halb Mensch, halb Tier sind oder etwas ganz anderes.

Jenseits der Mythen und Märchen scheinen »Mensch« und »Tier« oder »Mann« und »Frau« zunächst einmal Begriffe zu sein, die auf klar voneinander abgrenzbare Gruppen verweisen: Entweder-oder. Wer Teil der Menge »Mann« ist, kann nicht gleichzeitig Teil der Menge »Frau« sein. Entweder alt oder jung, entweder Mensch oder Tier, entweder Mensch oder Maschine. Oder?

Genauer betrachtet besteht jedoch auch die Realität nicht aus diesen abgrenzbaren Identitäten und Mengen, sondern aus vielen Übergängen. Wann ist ein Mann ein Mann und eine Frau eine Frau? Gibt es nicht ganz viele Arten von Männlichkeit und Weiblichkeit, mit jeder Menge Überschneidungspunkten dazwischen? Und was ist, wenn jemand sich weder der einen noch der anderen Gruppe zugehörig fühlt? Was ist, wenn jemand von der einen Gruppe in die andere wechselt, und woran machen wir diesen Wechsel fest? In Bezug auf geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung ist vieles in Bewegung geraten. Einerseits haben queere und Trans-Lebensformen in vielen Gesellschaften öffentliche Sichtbarkeit erlangt. Der Erfolg von Conchita Wurst beim Song Contest 2014 ist dafür nur ein Beispiel, genauso wie die Selbstverständlichkeit, mit der in vielen Ländern Pride-Paraden und Veranstaltungen wie der Life Ball abgehalten werden, bei denen queere und heterosexuelle Menschen miteinander feiern und sich die verschiedenen Lebensentwürfe vermischen. Andererseits hat der Kampf um Rechte und Anerkennung dazu geführt, dass neue Identitäten jenseits der zweigliedrigen (»binären«) Einteilung der Geschlechter in männlich und weiblich mittlerweile auch rechtlich anerkannt und anerkannt sind, z.B. über die Einführung der Geschlechtsbezeichnung »divers« auf offiziellen Dokumenten oder Fragebögen. Ungeachtet dessen sind diese For-

men des Andersseins nach wie vor mit Erfahrungen der Ablehnung und Diskriminierung konfrontiert.

All dies deutet darauf hin, dass wir uns im wechselseitigen Umgang durch Eigenschaften bestimmen, die das Ergebnis von Zuschreibungen sind. Wir wachsen in unser Frau-, Mann- oder Anderssein hinein, indem wir durch Aussagen, Blicke und Gesten lernen, was das ist. Unsere geschlechtliche Identität ist nicht naturgegeben, sondern wird uns über Erziehung und über gesellschaftliche Bedingungen auf den Leib geschneidert. Andere nehmen diese Zuschreibungen vor, und doch finden wir in unserer Entwicklung einen eigenen Umgang damit, so wie wir diese Zuschreibungen an anderen vollziehen. Die Wirklichkeit ist also nicht nur in der neuen Technologie der virtuellen Realität eine Konstruktion, sondern sie ist es immer schon gewesen, und zwar eine gemeinsame (Berger und Luckmann 1969), nicht eine, die bloß in unserem Gehirn stattfinden würde, wie heute oft behauptet wird (Fuchs 2020, S. 146-176). Menschen leben und konstruieren ihr Geschlecht innerhalb gesellschaftlicher und kultureller Rahmenbedingungen (Butler 1991). Mal machen sie das unauffälliger, sodass es als »natürlich« erscheint, mal abweichend von bestehenden Normen.

Was Mann- oder Frau- oder Divers-Sein heißt, ändert sich über die Zeit und ist von Gesellschaft zu Gesellschaft verschieden. Auch innerhalb der jeweiligen Zeit und Gesellschaft gibt es viele Unterschiede. Mann- und Frau- und Divers-Sein bedeutet jeweils vieles, ist verbunden mit alltäglichen Formen des praktischen Umgangs mit der eigenen geschlechtlichen Identität und der der anderen. Ob Haare oder Röcke lang oder kurz sind und wer überhaupt lange und kurze Haare oder Röcke trägt und wer sich die Fingernägel lackiert, das verändert sich und ist Ausdruck eines jeweils neuen und anderen Verständnisses von Geschlecht. Aber das sind nur die sichtbarsten Zeichen geschlechtlicher Identität. Es geht nicht nur um Weisen des Sich-Kleidens, sondern auch des Sprechens, Sich-Bewegens, der Körperlichkeit, aber auch der Wahl von Ausbildung und Beruf. Es geht nicht nur um Präferenzen, um Stile, sondern auch um Chancen und deren Verteilung.

Deshalb ist auch die Arbeitswelt von diesen Überlegungen betroffen, und das bedeutet: Wer sich die Frage stellt, wie soziale Kompetenzen im Beruf trainiert werden können, muss sich auch mit Themen wie Geschlecht, Alter, Bildung, Herkunft usw. auseinandersetzen [siehe dazu Kapitel 5]. Denn all dies hat einen Einfluss darauf, wie wir einander wahrnehmen und wie wir miteinander umgehen. Wir mussten davon ausgehen, dass diese Themen eine Rolle spielen, wenn Menschen mit einer virtuellen Figur interagieren. Daher muss-

ten wir uns im Rahmen des Virtual Skills Lab Fragen nach geschlechtlicher, sozialer und kultureller Identität, oder besser Verschiedenheit, stellen.

Wenn Teilnehmer:innen im Rahmen der Evaluation unsere virtuelle Szene ausprobierten, stellten wir ihnen am Ende folgende Frage:

Wie würden Sie Mira Horvath beschreiben, nachdem Sie sie jetzt kennen gelernt haben?

Diese Frage war vor allem darauf bezogen, wie Mira als Frau in einem Arbeitskontext wahrgenommen wird. Unter anderem wurden folgende Antworten gegeben:

- »Mira Horvath ist eine Zicke. Sie ist trotzig, bockig und beleidigt.«
- »Sie ist eine durchsetzungsfähige Mitarbeiterin, die für sich einsteht.«
- »Ich finde sie einfach nur unsympathisch und unfreundlich.«

Wie kommt es, dass unterschiedliche Personen Mira so verschieden wahrnehmen, und was hat das mit deren Auffassung von Geschlecht zu tun?

Was bedeuten Geschlecht und soziale oder kulturelle Verschiedenheit für uns?

Wir wollten dieses Thema nicht von außen betrachten, von einem vermeintlich objektiven Standpunkt aus. Im Sinne des ko-kreativen Ansatzes sehen wir uns als Teil des Forschungs- und Entwicklungsprozesses [siehe dazu Kapitel 3]. In Bezug auf die Frage nach der Geschlechteridentität bzw. der sozialen und kulturellen Identität gilt das in besonderem Maße. Alle Mitglieder unseres Teams verfügen über eine bestimmte geschlechtliche Identität und über soziale und kulturelle Zugehörigkeiten. Wir mussten davon ausgehen, dass uns diese Identitäten so stark prägen, dass sie unseren gemeinsamen Entwicklungsprozess beeinflussen. Wir wollten daher zunächst das Verständnis der Begriffe Geschlecht bzw. Gender und Diversität innerhalb des Projektteams klären.

Dies- und jenseits: geschlechtliche Identitäten

(HINTERGRUND)

Der englische Begriff »Gender« wird im Deutschen mittlerweile breit verwendet. Er steht für die gesellschaftlichen und kulturellen Aspekte von Geschlecht jenseits eines biologischen Verständnisses. So gibt es Menschen, die biologisch

als Mann oder Frau gelten, sich aber dem jeweils anderen Geschlecht zuordnen oder keinem davon. Sie definieren ihr Geschlecht in sozialer Hinsicht und erachten die Zuschreibung, die sie von anderen aufgrund ihrer biologischen Eigenschaften erfahren, als nicht auf ihre gelebte Identität zutreffend. Diese jenseits bestimmter »Normen« gelebten Identitäten bezeichnet man als Trans- bzw. queere Identitäten, während jene geschlechtlichen Identitäten, bei der soziale und biologische Eigenschaften im Wesentlichen zusammenfallen, als Cis-Identitäten definiert werden. Das kommt von den lateinischen Begriffen »cis« (diesseits) und »trans« (jenseits).

Im zweiten Projektjahr führten wir deshalb eine Reflexion mit dem Fokus auf Gender mit vierzehn der am Projekt beteiligten Personen durch. Unser Ziel war einerseits, persönliche Definitionen zu »Geschlecht« zu erheben, und andererseits, geschlechterspezifische Annahmen bezogen auf das Projekt und entsprechende Auswirkungen auf den Entwicklungsprozess des Prototyps herauszufinden. Mit der Frage nach der eigenen Definition von und den Erfahrungen mit Gender versuchten wir zunächst, ein gemeinsames Verständnis von Gender aufzubauen. Es zeigte sich, dass der Bildungshintergrund – hier im speziellen die jeweilige Fachrichtung des akademischen Studiums – einen Einfluss auf das Verständnis von Gender und Diskurse darüber hat und dass alle Befragten eine eher sozialwissenschaftlich geprägte Herangehensweise hatten. Das bedeutet, dass die Projektmitglieder zwischen Gender als sozialem Konstrukt und Sex als biologischer Determinante unterscheiden. Im Austausch über ihre tägliche Arbeit oder das Arbeiten im Projekt wurde hingegen eher ein binäres, auf Mann und Frau beschränktes Verständnis von Geschlecht deutlich.

»Das Thema Gender hat sich bis zum Schluss durchgezogen«

(GESPRÄCH)

Die Frage nach Geschlecht und Identität war für uns in doppelter Hinsicht von Bedeutung. Einerseits stellte sie sich uns im Zusammenhang mit dem Design der virtuellen Figur. Im Bereich des computeranimierten Designs wurde und wird oft die Frage nach den sozialen und kulturellen Normen und Bildern gestellt, die der Art und Weise zugrunde liegen, wie gezeichnete Figuren nach ihrem Aussehen gestaltet werden. Im Gespräch in Kapitel 5 hat Georg bereits die Problematik einer hypersexualisierten Darstellung vor

allem von Frauenkörpern erwähnt. Die Frage war, wie wir bestimmte stereotype Darstellungen vermeiden könnten. Darüber hinaus ging es auch um Fragen, die die Beziehung der Geschlechter im Arbeitskontext betreffen. Wie wirken sich Vorstellungen von »weiblich«, »männlich« oder »divers« auf die Beziehungen der Menschen in Teams, Abteilungen und Organisationen aus? Lassen sich diese Thematiken in einem Training sozialer Kompetenzen behandeln?

Andererseits ging es auch darum, die Themen Geschlecht und Identität auf uns selbst anzuwenden. Wie oben erwähnt, führten Elisabeth Frankus, Anna Gerhardus und Julia Schmid eine interne Befragung zu diesen Themen mit Schwerpunkt auf Gender durch. Im Gespräch in Kapitel 5 berichteten Georg Regal und Stefan Suette, dass sie (zusammen mit Julia Himmelsbach) eine Studie durchführten, bei der die Proband:innen die Interaktion entweder mit der virtuellen Figur Mira oder mit Markus durchspielten. Das Team von Polycular entwickelte für die virtuelle Figur verschiedenste Typen.

Da diese Thematiken alle Teilbereiche des Projekts betreffen, trafen wir uns am Ende zu einem Gespräch, bei dem noch einmal alle Institutionen versammelt waren, die am Virtual Skills Lab beteiligt waren. Dieses Gespräch wurde von Julia Schmid und Anna Gerhardus vorbereitet und moderiert.

Julia: Welche Rolle spielen Gender und Diversität im Virtual-Skills-Lab-Projektteam und in der internen Zusammenarbeit?

Klaus: In unserem Team haben wir ein gemischtes Geschlechterverhältnis, zumindest hinsichtlich der beiden Geschlechter Mann und Frau. Das hatte sicherlich einen Einfluss auf das Projekt, vor allem in der Konzeptionsphase. Für ein Projekt zur Technologieentwicklung waren wir vergleichsweise gut aufgestellt, nicht nur wegen des hohen Frauenanteils. Von Anfang an haben wir auch inhaltlich die Dimensionen Diversität und Ethik in das Forschungsdesign integriert.

Thomas: Ich würde an dieser Beobachtung eine Einschränkung vornehmen. Wenn man die Geschlechterrollenverteilung im gesamten Team betrachtet, kann man diese durchaus als divers bezeichnen, doch im technischen Entwicklungsteam gab es keine Diversität.

Klaus: Es gilt noch eine weitere Einschränkung zu machen. In Bezug auf unsere soziale Herkunft, also die Schichtzugehörigkeit, sind wir alle sehr ähnlich. Daher gleichen wir uns auch im Habitus, in der Art und Weise, wie wir uns ausdrücken. Auch wenn wir als transdisziplinäres Team erfolgreich waren, wäre es

wünschenswert gewesen, eine höhere kulturelle und soziale Diversität hinein-zubringen. Dieser Mangel erklärt sich allerdings aus der Zusammensetzung des Ideen-Labs, die in kultureller und sozialer Hinsicht sehr homogen war.

Ines: Auch ich würde für zukünftige Projekte eine höhere Diversität in Bezug auf die soziale und kulturelle Zugehörigkeit begrüßen. Ich kenne das aus meinem Bereich, dem Film, wo auf diese Aspekte mittlerweile mehr geachtet wird.

Im Großen und Ganzen waren sich die Projektmitglieder also einig, dass die Geschlechter (im Sinne von Männern und Frauen) im Projektteam und bei der Aufgabenverteilung in den verschiedenen Arbeitspaketen des Projekts ausgewogen vertreten waren. Eine Ausnahme bildete die technische Umsetzung der Szenarios, die vom Team als eine »Diskussion unter Jungs« beschrieben wurde.

Wir hatten unterschiedliche Disziplinen im Team vertreten, die alle ein gewisses Ausbildungsniveau voraussetzten. Insofern war die Vielfalt wiederum beschränkt auf unterschiedliche akademische Sichtweisen. Das Kernteam, das sich bereits im Ideen-Lab gefunden hat, wurde lediglich durch Mitarbeiter:innen der involvierten Institutionen und unsere Autorin und Dramaturgin Ines erweitert. Zusätzliche Sichtweisen haben wir zwar durch die Miteinbeziehung von Mitarbeiter:innen eines Unternehmens und durch das Einholen unterschiedlicher Expert:innen-Meinungen in das Projektvorhaben integriert, doch auch hier handelte es sich in den meisten Fällen um deutschsprachige Akademiker:innen. Auch die Mitarbeiter:innen, mit denen wir uns austauschen konnten, waren vor allem aus dem mittleren Management und vor allem Männer.

»Gender«, »Multikulti« und Identitätspolitik

(HINTERGRUND)

»Gender« und »Diversität« werden einerseits häufig als theoretische oder akademische Themen wahrgenommen, andererseits sind sie mit vielen Emotionen und hitzig geführten Debatten in Gesellschaft und Politik verbunden. Es gibt kaum Themen, zu denen so viel und so emotional gestritten wird wie zum Beispiel das sprachliche »Gendern«. Von den einen als emanzipatorische Praxis des Sichtbarmachens von relevanten Unterschieden verstanden, gilt die Verwendung von zusätzlichen Zeichen oder des weiblichen Plurals beim Sprechen inklusive eines Knacklauts vor dem »i« als unnütze Verkomplizierung der Sprache. Auch Diversität ist bei den einen hoch angeschrieben, für die anderen Ausdruck einer Gesellschaft, in der es nicht mehr möglich ist, sich auf

gemeinsame Werte zu verständigen.

Diese Positionierungen sind überdies nicht eindeutig politischen Ausrichtungen zuzuordnen. Neben konservativen Reinheits- und Identitätsphantasien gibt es ernst zu nehmende progressive Positionen der Kritik am Konzept des »Multikulturalismus«, die das Recht des Individuums über die Zugehörigkeit zu kulturellen, religiösen und anderen Gemeinschaften stellen (Sciuto 2019). Andererseits finden wir ebenso gut argumentierte Positionen, die die Vereinbarkeit von starken kulturellen oder religiösen Identitäten und Emanzipation vertreten (El Masrar 2019, Gümüşay 2020). In den letzten Jahren hat auch die so genannte Identitätspolitik breite Debatten ausgelöst. Bei diesen Debatten geht es um die Frage, wie vielfältig eine Gesellschaft sein soll, also wie viele und welche unterschiedlichen Lebensformen, kulturellen und sozialen Prägungen rechtlich und institutionell anerkannt und öffentlich sichtbar gemacht werden müssen, und was die gemeinsame Grundlage von Gesellschaften mit vielfältigen Lebensformen sein kann. In diesem Sinn geht es auch um die Frage der Repräsentativität, also wer für wen sprechen darf, wer Anspruch auf Allgemeinheit erhebt und wann bzw. inwiefern dieser Anspruch problematisch wird (Appiah 2019, Berendsen et al. 2019, Fourest 2020).

REFLEXION

Abgesehen von diesen gesellschaftlichen Debatten können Sie für sich folgende Fragen beantworten bzw. diese mit Freund:innen und Kolleg:innen diskutieren: Welches Verständnis von Gender habe ich persönlich? Wie lebe ich meine eigene geschlechtliche Identität und was fällt mir diesbezüglich in meinem privaten und beruflichen Umfeld auf? Welche Verhaltensweisen werden in meinem beruflichen Umfeld als »typisch weiblich« bezeichnet, welche als »typisch männlich«? Wie stehe ich selbst zu diesen Zuordnungen?

Denken Sie über eine berufliche Situation in Ihrem Beruf nach, in der Männer, Frauen und diverse Personen miteinander kommunizieren. Etwa ein Meeting. Gehen Sie die Äußerungen und Reaktionen der Beteiligten durch und halten Sie fest, wie diese auf sie gewirkt haben. Nun gehen Sie die Situation noch einmal durch und verändern Sie in Gedanken das jeweilige Geschlecht der Person. Wie beurteilen Sie deren Äußerungen und Reaktionen jetzt?

Sie können auch eine Situation durchgehen, in der Sie mit einer Person eines anderen Geschlechts interagiert haben. Dann tauschen Sie auch in Bezug auf die Situation die Geschlechter aus.

Julia: Wie schätzt ihr die Berücksichtigung von Gender und Diversität in der Projektumsetzung ein?

Elisabeth: Aus meiner Sicht war dies ein wichtiges Thema in unserem Projekt, für das wir ein eigenes Arbeitspaket definierten mit dem Ziel, Aspekte zu Ethik, Diversität und Gender laufend zu reflektieren. Geplant war auch eine Diversitätsgruppe mit Personen unterschiedlicher Zugehörigkeiten, um die Prototypentwicklung kontinuierlich zu reflektieren. Wir haben dafür drei Ethik-Workshops durchgeführt. Allerdings war diese Gruppe begrenzt auf Expert:innen, die eher aus dem akademischen Bereich stammen, also in Wirklichkeit wenig divers.

Georg: Das Thema Gender war von Beginn an präsent und hat sich bis zum Schluss durchgezogen. Zunächst bei der Literaturrecherche zu Gender und VR am Projektbeginn und dann in all den anderen Arbeitsschritten.

Bei der Entwicklung der virtuellen Figur (die dann Mira Horvath heißen sollte) wurden Gender und Diversität besonders relevant. Ausgangspunkt für eine projektinterne Diskussion über Gender und weitere Merkmale möglicher Benachteiligung wie Migrationshintergrund oder Alter war die »Avatar-Intervention«, wie sie ein Projektmitglied beschrieb. Im Rahmen eines Meetings präsentierten Forscherinnen des IHS acht verschiedene Charaktere, die sich nach Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit und Körperlichkeit unterschieden. In diesem Projektschritt wurden erste Entscheidungen über Mira Horvath getroffen, wobei uns insbesondere die Frage beschäftigte, was unterschiedliche Merkmale des virtuellen Agenten bei den spielenden Personen auslösen können.

Ines: Man kann sich in einem solchen Projekt nicht nicht mit dem Thema Gender beschäftigen, das wurde mir persönlich noch stärker bewusst. Im Virtual Skills Lab mussten wir zum Beispiel bei der Darstellung der virtuellen Figur entscheiden, ob diese männlich oder weiblich sein sollte, und überlegen, wie die unterschiedlichen Reaktionen darauf ausfallen könnten. Vermutlich macht es einen Unterschied, ob der Satz von einer Frau oder von einem Mann gesprochen wird. Diese Entscheidung, die für die Entwicklung einer Figur, die in der virtuellen Umgebung als Interaktionspartner:in erscheint, notwendig ist, erfordert auch eine Diskussion über Gender und in weiterer Folge auch über Ethnie, Identität usw.

Georg: Zu einem frühen Zeitpunkt wollten wir im Rahmen der Nutzungsforschung herausfinden, wie Mira dargestellt werden kann – von abstrakt bis hin zu konkret. Das ist übrigens eine Fragestellung, die in der Forschung zur User Experience schon bearbeitet wurde und auch weiter beforscht werden wird. In einer späteren Studie haben wir uns angeschaut, wie unterschiedliche Darstellungen von sogenannten »Non-Player Characters« (NPC) wirken können [siehe dazu Kapitel 5].

Thomas: Wir sprachen über Gender und Diversität, als es darum ging, den Charakter, das Aussehen, die Ethnie, die Hautfarbe und die Proportionen zu entwickeln. Wir überlegten uns auch, wie androgyne Transgeschlechter-Wesen aussehen könnten und ob wir sie verwenden sollen oder nicht. Man kann also sagen, dass uns die Thematik laufend beschäftigt hat. Ich bin auch der Ansicht von Ines, dass man nicht nicht darüber reden kann. Als wichtiger Aspekt zieht sich die Frage durch das gesamte Projekt.

Elisabeth: Ich habe den Prozess bis zur Entscheidung über das Aussehen und das Geschlecht der virtuellen Figur nicht so reibungslos empfunden. Ich hatte das Gefühl, dass wir manchen im Team mit dem Gender-Thema immer wieder auf die Nerven gegangen sind. Die Diskussionen zur Darstellung von Mira haben Zeit in Anspruch genommen, die aus der Logik des Entwicklungsprozesses heraus vielleicht nicht gegeben war. Dennoch bin ich der Ansicht, es hätte noch mehr Raum gebraucht, um Unterschiede tiefer diskutieren zu können bzw. die Frage zu erörtern, was unterschiedliche Erscheinungsformen von Geschlecht bei den Personen, die die Szene durchspielen, auslösen. Letztlich war die Entscheidung meiner Meinung nach eher von pragmatischen Motiven getragen. Aus meiner Perspektive war das Potenzial gegeben, bei den Diskussionen noch mehr in die Tiefe zu gehen.

Anna: Ich habe diesen Prozess wieder anders erlebt. Aus meiner Sicht waren wir am Anfang nicht ganz sicher, wie wir mit dem Thema Gender umgehen sollen. Wir haben alle versucht, uns mit unterschiedlichen Aspekten von Gender auseinanderzusetzen. Rückblickend bin ich dankbar dafür, dass wir uns alle Zeit für die Diskussion genommen und nicht die schnellste Lösung gesucht haben, sondern die Reflexionen und die Interviews gemacht haben. Das Ganze war aber kein geradliniger und einheitlicher Prozess. Der Entwicklungs- und der Reflexionsprozess sind dann zum Teil parallel verlaufen. Die Frage ist, ob man sie vielleicht enger aneinander koppeln hätte können.

Beate: Ich würde sogar sagen, dass die viele Reflexion und Arbeit, die in diesen Aspekt geflossen ist, für ein Projekt dieser Art ungewöhnlich ist. Beim Virtual Skills Lab handelte es sich nicht um ein Projekt mit spezifischem Gender- und Diversitätsschwerpunkt. Aus diesem Blickwinkel betrachtet, hat das Thema einen außerordentlich hohen Stellenwert eingenommen.

Georg: Das war auch meine Erfahrung. Basierend auf dem Antrag war das Thema nicht so klar für mich bzw. schien es mir nicht im Fokus unserer Untersuchungen zu stehen. In der Durchführung bzw. am Ende ist Gender für uns als Forschungsgegenstand sehr wichtig geworden.

Miras erster Auftritt: kontrovers

(HINTERGRUND)

Nach längeren Diskussionen waren wir als Team irgendwann zur Auffassung gelangt, wir hätten eine ähnliche Vorstellung davon, wie Mira Horvath aussehen soll: eine Frau Mitte Dreißig mit Migrationshintergrund. Diese Informationen wurden dann von den Mitarbeitern von Polycular technisch umgesetzt. Einige Zeit später bekamen wir eine erste Version von Mira Horvath zu sehen, die aufgrund unterschiedlicher Erwartungen oder Vorstellungen unterschiedliche Reaktionen bei uns auslöste: von »zu dunkle Hautfarbe«, »zu große Brüste«, »zu stark sexualisiert«, bis hin zu »zu maskulin« oder »zu bescheiden gekleidet«. Zum ersten Mal im Zuge des Projekts waren wir mit der Erkenntnis konfrontiert, dass Mira Horvath nicht nur unterschiedlich wahrgenommen wird, sondern bei verschiedenen Personen auch unterschiedliche, zum Teil einander widersprechende Reaktionen auslöst. Um eine für alle einigermaßen zufriedenstellende Version von Mira Horvath entwickeln zu können, mussten wir erneut in einen projektinternen Aushandlungsprozess gehen. Ziel war es, zu diskutieren, wie wir uns Mira Horvath (und auch ihre Umgebung in der Szene) im Vergleich zur vorliegenden ersten Variante vorstellen. Allerdings war die kontrovers aufgenommene erste Variante hilfreich für alle Beteiligten, um konkrete Schritte für die zweite Fassung von Mira festzulegen.

Parallel arbeiteten wir in Ko-Kreation mit dem Unternehmen an dem Dialog zwischen Mira Horvath und der vorgesetzten Person. Auch hier wurden zunächst Ideen und vage Formulierungen gesammelt, die dann in einem Dialog verarbeitet wurden. Diesen Dialog haben wir anschließend den Mitarbeiter:innen des Unternehmens präsentiert, die wiederum zum Großteil über-

rasch darüber waren, was wir aus ihren Ideen und Vorstellungen gemacht hatten. Erneut gaben sie uns Feedback zum Dialog.

Wäre nicht die Covid-19-Pandemie dazwischengekommen, hätten wir diese Feedbackloops öfter durchgespielt. Nachdem das aber einige Monate nicht möglich war, finalisierten wir nicht nur Mira Horvath, sondern auch den Dialog zwischen ihr und der vorgesetzten Person in der VR-Szene innerhalb des Projektteams. Neben dem Dialog einigten wir uns projektintern auch noch konkreter über Miras optisches Erscheinungsbild und ihre Charakterzüge. Es war wichtig, diesen Prozess durchzumachen, bevor wir Mira anderen Personen vorstellten.

Was für ein Charakter? Was für ein Charakter!

Im Anschluss an diesen internen Prozess spielten insgesamt 38 Personen (21 Frauen und 17 Männer), die nicht zum Team des Virtual Skills Lab gehörten, im Rahmen einer Studie die Büroszene mit Mira entweder selbst durch (am PC oder mit Hilfe eines VR-Headsets) oder sahen sich eine Videoaufnahme der durchgespielten VR-Szene an, ohne mit der virtuellen Figur zu interagieren. Bei dieser Erhebung wollten wir untersuchen, welches Verständnis von Geschlecht die Befragten mitbrachten und wie sie Mira Horvath und die spielende Person (Vorgesetzte:r) sowie deren Beziehung anderen beschreiben würden.

Aus der Studie ging hervor, dass die meisten der Befragten ein binäres Verständnis von Geschlecht hatten, also in Bezug auf Geschlecht nur zwischen Frau und Mann unterschieden. Ihr Verständnis von Geschlecht glich also dem Konzept der Projektmitglieder. Nur vereinzelt wurde die Möglichkeit genannt, dass es auch dazwischenliegende Identitäten geben kann. Eine solche Geschlechterkategorie wurde mit den Begriffen »divers«, »unentschlossen« oder »Intersexperson« beschrieben. Andere Befragte unterschieden das soziale und das biologische Geschlecht und damit verbundene Zuschreibungen. Das soziale Geschlecht kann aus Sicht dieser Interviewpartner:innen stark durch die Gesellschaft beeinflusst werden und zeigt sich u. a. in Rollenbildern, Klischees, Stereotypen etc., sowie es durch Rollen und Erwartungen geprägt ist. Gleichzeitig ermöglicht es eine selbstgewählte und kreierte Identität entsprechend den eigenen Gefühlen. Folglich wurde das soziale Geschlecht in den Interviews auch immer wieder als soziales Konstrukt bezeichnet, das kulturelle Differenzen aufweist und veränderbar ist. Im Vergleich dazu wurde das biologische Geschlecht mit klaren biologischen Merkmalen (wie

Chromosomen) beschrieben. In einzelnen Gesprächen wurden in diesem Zusammenhang die englischen Begriffe »sex« und »gender« gewählt, »sex« für das biologische Geschlecht und »gender« für das sozial konstruierte.

Schließlich beschrieben auch einzelne befragte Personen Geschlecht als Linie, ein Kontinuum bzw. die Geschlechtergrenzen als fluide. Von den Personen mit diesen zum Teil recht unterschiedlichen Verständnissen von Geschlecht wollten wir nun wissen, wie sie Mira Horvath, die Mitarbeiterin, die sich in der Szene mit ihrem Anliegen nicht gesehen fühlt, wahrgenommen hatten. Abermals variierten die Antworten stark: von »grantig«, »beleidigt«, »enttäuscht«, »zickig«, »aggressiv«, »trotzig« über »wenig empathisch«, »bockig«, »leicht gereizt«, »pampig«, »etwas nervig«, »sauer« bis hin zu »ruhig« oder »taff«. Mira wirkte auf die Interviewpartner:innen zum Teil als eine Person, die ihre Aufgaben verlässlich erledigt, aber auch recht harsch und streng ist. Sie wurde nicht nur als sehr durchsetzungsfähig und dominant beschrieben, sondern auch als eine Frau, die für sich einsteht. Ihre Art wurde von den Befragten als sehr »direkt«, »hartnäckig«, »ungeduldig« und »bestimmend« beschrieben. Manche nahmen sie als »flatterhaft«, »impulsiv«, »unfreundlich«, »nachtragend« und »unsympathisch« wahr. In Bezug auf ihre Persönlichkeit stuften sie einige der befragten Personen als »eher ruhig«, »geduldig«, »bemüht«, »lösungsorientiert«, »verständnisvoll« und »verlässlich« ein. Andere beschrieben sie als »launisch«, »verschlossen« und »wenig verständnisvoll«.

Ihren Arbeitsstil beschrieben einige der Befragten als eher positiv. Sie verwendeten dafür Begriffe wie »strukturiert«, »engagiert«, »fleißig«, »zielstrebig« oder »kompetent«. Andere nannten in diesem Zusammenhang eher negative Eigenschaften wie »unprofessionell«, »schwierig in der Kooperation«, »unselbständig«, »mangelndes Verständnis für Prioritäten« oder »versucht Druck auszuüben«. Eine befragte Person nahm sie in ihrer Kommunikation als »typisch weiblich« wahr. Zur Begründung gab diese Person an, dass Mira im Gespräch öfter nachfrage. Eine andere Studienteilnehmerin hatte das Gefühl, Mira Horvath halte sich nicht an Hierarchien und damit einhergehende (explizite und implizite) Regeln.

Bezüglich ihres Aussehens beschrieben die Befragten Mira Horvath als »attraktiv«, »ein bisschen sexy«, »unauffällig« oder auch, aufgrund ihres Auftretens, als »etwas männlich«. Sie schrieben ihr ein Alter zwischen 35 und 45 Jahren zu. Auffällig war, dass keine:r der Befragten den von uns intendierten Migrationshintergrund von Mira Horvath wahrgenommen oder angesprochen hat. All diese Attribute zeigen erneut, dass es trotz unserer Bemühungen nicht

möglich war, ein einheitliches Bild von Mira Horvath zu vermitteln bzw. sie auf die Befragten sehr unterschiedlich wirkte.

Mira und das Bild, das wir voneinander haben

(STANDPUNKT)

Die Frage stellt sich, ob es überhaupt wünschenswert ist, ein einheitliches Bild von jemandem zu vermitteln. Je näher wir eine Person kennen, umso mehr Facetten werden wir an ihr wahrnehmen. Das trifft auf unsere Verwandten und Freund:innen zu, aber auch auf Kolleg:innen im Beruf. Die Frage ist vielmehr, wie wir mit Zuschreibungen umgehen. In Freundschaften, aber auch im Beruf ist es wichtig, die Bilder, die wir voneinander entwickeln, immer wieder abzugleichen. Wenn uns der Entwicklungsprozess an einer virtuellen Figur innerhalb dieses Projekts zu etwas geführt hat, dann wohl zur Einsicht, dass auch eine oberflächliche Begegnung oder Interaktion vielfältige und äußerst unterschiedliche Reaktionen auslösen kann. Soziale Situationen sind nie eindeutig, im Gegenteil. Ihr Wesen liegt in der Mehrdeutigkeit, in der Notwendigkeit, Zeichen zu interpretieren, die von anderen kommen, den Kontext miteinzubeziehen und abzuwägen, welcher Sinn im Vordergrund steht bzw. welche Aspekte wir unter Umständen übersehen haben.

Der Umgang mit Mehrdeutigkeit (Bauer 2018) ist eine wichtige Kompetenz im beruflichen Umfeld, und dies betrifft eben nicht nur die Fähigkeit, Sachverhalte und Informationen aus mehreren Perspektiven zu betrachten, sondern auch jene Mehrdeutigkeit, die in der sozialen Interaktion entsteht und bearbeitet werden muss. Wichtig ist es deshalb, miteinander im Gespräch zu bleiben. Das klingt trivialer, als es ist. Der fehlende Mut, Dinge anzusprechen bzw. die verbreitete Angewohnheit, eigene Interpretations- und Verhaltensmuster nicht zu hinterfragen, sind für viele Missstände in Unternehmen verantwortlich. Darüber hinaus fehlt oft eine sichere Umgebung, die es Menschen ermöglicht, Dinge anders zu sehen, zu denken und dies auch auszusprechen (Edmondson 2019).

Die eigene Rolle im Spiel. Perspektive und Perspektivenwechsel

Ähnlich vielfältige Einschätzungen wurden betreffend der zu spielenden Person abgegeben, also der Rolle, die die Proband:innen bei den Tests selbst einnehmen mussten. Die Figur der Führungskraft wurde von manchen Interviewpartner:innen als »gestresst«, »belastet« und »eher genervt« und von

anderen als »deeskalierend« und »ruhig« beschrieben. Einige nahmen diese Person als »freundlich«, »wertschätzend« und »verständnisvoll« wahr, andere als »konfliktscheu«, »zurückhaltend«, »defensiv« oder auch als »wenig empathisch«. In der Rolle des/der Vorgesetzten beschrieben einige der Befragten diese als »unprofessionell«, »unstrukturiert«, »überfordert mit ihren Aufgaben« und »chaotisch«, als jemanden, die/der es allen anderen recht machen will, selbst aber keine Fehler einsieht, andere als jemanden, der/die sich der Machtposition der Führungskraft bewusst ist und diese auch ausagiert. Wieder andere erkannten in der Art und Weise, wie diese Person antwortete, die Haltung des »New Leadership«, also ein eher empathisches Verhalten gegenüber der Mitarbeiterin. Obwohl beim Durchspielen der VR-Szene außer den Händen keine eigenen Körperteile wahrzunehmen sind, identifizierten die meisten der befragten Teammitglieder die Führungskraft aufgrund der Positionsbeschreibung und der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten als männlich und jünger als die Mitarbeiterin Mira Horvath.

Auch wenn die beiden Charaktere sehr unterschiedlich wahrgenommen wurden, so konnten sich die meisten der befragten Personen mit der Situation aus beiden Perspektiven (Mira Horvath und Vorgesetztenrolle) identifizieren. Viele betonten, sie hätten Verständnis für Mira Horvath, da sie sich gut in sie hineinversetzen könnten. Des Weiteren wurde in diesem Zusammenhang die Erwartung »schrankenloser« Verfügbarkeit von Vorgesetzten angesprochen und somit kam auch Empathie mit der zu spielenden Person zum Ausdruck.

Die Beziehung zwischen den beiden Charakteren wurde von einigen als eine hierarchisch-distanzierte oder auch förmliche Arbeitsbeziehung beschrieben, von anderen als (zumindest einst) kollegial und eine Beziehung auf Augenhöhe. Wieder andere vermeinten in dem Dialog ein angespanntes Verhältnis einer eher privaten Beziehung zu erkennen. Auch die Expert:innen der Ethik-Workshops wurden eingeladen, Mira Horvath und der vorgesetzten Person Eigenschaften zuzuschreiben. Einige bezeichneten sie als beharrlich, engagiert und zuverlässig, andere als schnippisch und provokant. Die zu spielende Person wurde tendenziell als männlich mit einer maskulinen Führungskultur wahrgenommen.

Warum wirkt Mira Horvath auf verschiedene Personen so unterschiedlich?

Die jeweiligen Zuschreibungen sind, so die Erklärung eine:r der Ethik-Expert:innen, stark von persönlichen und sozialen Normen geprägt, in denen wir aufgewachsen sind und aktuell leben. Werden diese Normen nicht reflektiert, so entstehen stereotype Vorstellungen bzw. Zuschreibungen, in denen eigene Erfahrungen oder Wertesysteme weitergeführt werden. Die in der Studie erlebten Unterschiede entstehen dabei durch verschiedene Sozialisationsformen, die vorgelebte Rollenbilder von Frauen und Männern beinhalten. Ohne eine explizite Auseinandersetzung mit (mitunter stereotypen) Vorstellungen und Annahmen über Menschen und ihr Verhalten werden diese Sichtweisen und Zuschreibungen oft unreflektiert weitergetragen. Eine solche Auseinandersetzung kann beispielsweise in traditionellen therapeutischen Settings oder im Rahmen von Rollenspielen erfolgen oder eben auch durch unsere VR-Szene, die mit ihrem Reflexionsteil die spielende Person insbesondere zum Perspektivenwechsel einlädt. Durch das Einfühlen in das Gegenüber und die Auseinandersetzung mit möglichen Handlungsmotiven können stereotype Denkmuster mit der Zeit aufgeweicht bzw. aufgelöst werden.

Warum soll Mira Horvath einen Migrationshintergrund haben?

(GESPRÄCH)

Eine für uns interessante und wichtige Erkenntnis war, dass weder die 38 Befragten noch die Ethik-Expert:innen den von uns konstruierten Migrationshintergrund von Mira Horvath wahrgenommen haben. Neben der letztlich doch eher helleren Hautfarbe und einem zumindest im urbanen Bereich nicht ungewöhnlichen Namen fehlte unter Umständen die Andeutung des Migrationshintergrundes über die Sprechweise der virtuellen Figur, etwa über einen Akzent. Doch auch dies wäre eine problematische Entscheidung gewesen, denn viele Menschen mit Migrationshintergrund wachsen zweisprachig auf. Somit blieb dem Anschein nach nicht genug über, um den auch projektintern zu vage definierten Migrationshintergrund für andere erkenntlich zu machen.

Dennoch wollten wir die spielenden Personen nicht nur dazu motivieren, ihr eigenes Verhalten gegenüber einer Frau in ihren Dreißigern zu reflektieren, die ihre/ihren Vorgesetzten/Vorgesetzte mit ihren Anliegen und Emotionen konfrontiert, sondern gegenüber einer Frau in ihren Dreißigern mit Migrationshintergrund. Die Komponenten des Migrationshintergrundes war somit ein zusätzlicher Diversitätsaspekt, den wir

in das Training einbauen und mit Hilfe des Perspektivenwechsels reflektieren wollten. Im Projektteam wurden dazu zumindest zwei unterschiedliche Argumentationsstränge sichtbar: Stärker forschungsorientierte Teammitglieder erklärten, dass die Kombination aus »Frausein« und »Migrantinsein« zu viel Komplexität erzeugen kann und somit die Ergebnisse verwässern würde. Andere verfolgten einen eher pädagogischen oder normativen Ansatz bei der Entwicklung von Mira. Sie waren der Meinung, dass die Darstellung von Vielfalt notwendig sei und die Komplexität realen Lebens darstellen könnte. Beispielsweise erwähnte ein Teammitglied, Mira erinnere es an eine junge ehrgeizige Frau, die Tochter von Migrant:innen ist.

Elisabeth: Ich denke, wir haben die Berücksichtigung von Diversität zwar geplant, aber nicht durchdacht, auf welchen Ebenen sich dies auswirken kann.

Beate: Es wird schwierig zu unterscheiden, ob man auf diese Frau mit dem mehr oder minder sichtbaren Migrationshintergrund reagiert oder auf den mehr oder weniger »herkunftsneutralen« Inhalt – auch wenn der Inhalt nie neutral ist. Mit diesen zusätzlichen Variablen kann man so viel mehr auslösen in den Leuten. Was fehlt, ist eine genaue Reflexion darüber, was die Darstellung, die VR-Welt, der Inhalt und die Person mit so vielen Diversitätsaspekten bei mir auslösen.

Klaus: Ich hatte mal Gelegenheit, mit einem Historiker über unser Projekt zu sprechen, der sich in seiner eigenen Forschungsarbeit auf Antisemitismus spezialisiert hat. Er meinte, er halte nicht viel von Diversity-Trainings in VR, weil man die strukturellen Dimensionen von Rassismus durch einen erfahrungsbasierten Perspektivenwechsel weder in den Blick bekomme noch bearbeiten könne. Aus meiner Sicht hat er damit wichtige Fragen angesprochen, nämlich, wie man nachhaltig Einstellungen verändern kann, wo die Grenzen einer erfahrungsbasierten, spielerischen Anwendung liegen und wie man diese einbetten müsste, damit man das gewünschte Ziel erreicht (Omokha 2021).

Ines: Ein weiterer Gedanke zum Perspektivenwechsel: Angenommen, die Person, die das ausprobiert, ist schwarz oder hat einen südosteuropäischen Nachnamen. Dann wird sie diese Szene wohl vor dem Hintergrund ihrer Erlebnisse und Erfahrungen durchspielen. Das sollte auf jeden Fall berücksichtigt werden.

Klaus: Dieser Typus von Anwendung, den wir entwickelt haben, also im Arbeitskontext, eine 1:1-Situation im Sinne eines Diversity-Trainings, wurde vor allem in den Vereinigten Staaten schon mehrfach entwickelt.¹ Da geht es beispielsweise um Perspektivenwechsel in der Szene eines Bewerbungsgesprächs. Einmal sitzt man einer schwarzen oder einmal einer weißen Person gegenüber. Auch diese basiert auf einem vorgegebenen Gesprächsverlauf. Im Nachhinein kann verglichen werden, wie unterschiedlich die Wahl bei den Antworten ausgefallen ist, je nachdem, ob die Teilnehmer:innen das Gespräch mit der weißen oder der schwarzen Bewerber:in durchführten. Solche VR-Trainings sind in Workshops eingebettet, in denen die Auswahl und Reaktion der Spieler:innen gemeinsam reflektiert werden.

Elisabeth: Aus meiner Sicht müssen wir immer reflektieren, was wir mit einer Szene bei jemandem auslösen, der die Szene durchspielt. Die Darstellungsweise muss gar nicht extrem sein, um eine entsprechende Wirkung zu erzielen. Ich glaube, es reicht aus, wenn der Avatar von einem 08/15-Gesicht oder -Körper, wie immer diese auch aussehen, abweicht. Meiner Meinung nach tut Mira Horvath dies, vielleicht schon durch ihren Gang. Auch das ist bereits ein Diversitätsaspekt, der etwas auslösen kann.

Ines: Der Name Mira Horvath ist in Wien wahrscheinlich eher normal, aber im westlichen Österreich vielleicht weniger. Deswegen verbinde ich den Namen nicht mit Migrationshintergrund. Aber es ist hier dasselbe wie beim Thema Gender, man kann den Hintergrund nicht ignorieren. Würde man eine blonde Barbara Hintermüller mit einer hellen Hautfarbe hinstellen, würde das vielleicht keine Irritation auslösen, was jedoch auch etwas mit mir macht und einen Einfluss darauf hat, wie ich in der Situation reagiere. Ich frage mich, kann ich neutral reagieren? Ich glaube, das geht nicht.

Georg: Wir haben diese Dimension meiner Meinung nach sehr subtil hineingebracht. In unserer Studie hatten wir Personen, die aufgrund des Namens den Migrationshintergrund erwähnt haben. Bei der Auswertung der Studie haben wir uns auch überlegt, wie es gewesen wäre, wenn wir Mira etwas stärker überzeichnet hätten. Doch war unser Ziel nicht, ein Diversitätstraining

1 Auf diesen Seiten finden sich Beispiele für solche Trainings: <https://equalreality.com/>; <https://www.tryvantagepoint.com/>; <https://theewgroup.com/unconscious-bias-training/> (abgerufen am 30.10.2022)

oder Anti-Rassismus-Training zu entwickeln. Ich finde, wir haben das Thema am Rand mitgenommen. Ich bin mir nicht sicher, wie gut unsere subtilen Änderungen erkannt worden sind.



Abb. 16/17: Die erste und die zweite Version von Mira.

Letzten Endes waren wir überrascht darüber, dass nach intensiven internen Auseinandersetzungen dazu der Aspekt des Migrationshintergrundes von den Spielenden nicht wahrgenommen wurde. Das kann u.a. auf die optische Weiterentwicklung von Mira Horvath zurückzuführen sein, die in einer ersten Version noch eine dunklere Hautfarbe aufwies als in der Letztversion. Ihre Haut wurde in der Verbesserung ihrer Optik de facto unbewusst, zumindest unreflektiert im Team, immer heller und der Migrationshintergrund immer unauffälliger. Dies ist vermutlich zum einen dem Umstand geschuldet, dass unser Diskussionsfokus stärker am Geschlecht und dessen Darstellung orientiert war als an der Dimension Migrationshintergrund. Zum anderen mag dies auch damit zusammenhängen, dass in unserem Team keine Personen mit Migrationshintergrund präsent waren.

Wie weit kann oder soll man bei der Gestaltung der virtuellen Figur gehen?

Bereits bei den ersten Entwicklungsschritten von Mira überlegten wir, ob andere Agenten ähnliche oder vollkommen andere Emotionen bei den Spielenden auslösen würden und was Vergleiche zwischen unterschiedlichen Agenten bei den Personen bewirken würde. Dieses Thema wurde nicht erst in den Ethik-Workshops diskutiert, sondern bereits in den Expert:innen-Interviews reflektiert [siehe dazu Kapitel 3]. Aus diesem Grund führten wir eine Umfrage in der erwähnten Studie sowie in einem Ethik-Workshop durch, bei der wir den Teilnehmer:innen acht alternative Agenten zur Priorisierung präsentierten: eine männliche Version, eine Transgender-Version, eine Version von Mira Horvath, die wesentlich älter ist als jene in der gegenwärtigen VR-Szene, eine korpulente Mira-Horvath-Version, eine kleinwüchsige Version, eine Version, die eine Mischung aus Bär und Mensch darstellt, ein Bär als Mira Horvath und eine Manga-Version von Mira Horvath. Die meisten Befragten fanden die männliche Version als Auswahlalternative zu Mira Horvath sinnvoll, um Unterschiede im eigenen Verhalten und Empfinden zwischen den beiden Geschlechtern zu erleben und zu beobachten. Einige waren der Meinung, dass es für das Training sozialer Kompetenzen auch interessant sein könnte, Unterschiede zwischen der jungen, schlanken Mira und der »älteren Mira« oder der »korpulenten Mira« zu reflektieren. Einzelne fanden auch Mira als Bär oder als Manga-Version für das Training interessant.

Bis zum Projektende konnten wir den Spieler:innen vier verschiedene Agenten (Mira, die männliche Version, die korpulente Version und die ältere Version von Mira Horvath) zur Verfügung stellen, die sich jedoch in den Antwortmöglichkeiten nicht unterscheiden. Entsprechend sind die spielenden Personen durch die Wiederholbarkeit und mit Hilfe der Reflexionsphase in der Lage, Unterschiede in ihrer Antwortauswahl sowie im Erleben zu erfahren. Diese Möglichkeiten, in denen stereotype Denk- und Verhaltensweisen und soziale Konstrukte von Geschlecht und Diversität sichtbar gemacht werden, haben die Ethik-Expert:innen besonders positiv hervorgehoben.

Im Folgenden eine Aufstellung der verschiedenen Versionen des virtuellen Agenten:



Abb. 18-20 (oben): Mira bzw. Markus nach Gender, Alter und Haarfarbe variiert.

Abb. 21-23 (unten): Verschiedene Comic-Varianten von Mira.

In welchem Verhältnis zu den Projektzielen stehen unsere Reflexionen und Erfahrungen zu Gender und Diversität?

Wenn wir auf den Moment zurückblicken, in dem die Idee zum Virtual Skills Lab entstanden ist, und vergleichen, wer Mira geworden ist, wie sie es immer wieder aufs Neue schafft, Leute aus der Reserve zu locken, können wir feststellen, dass wir unser Ziel, VR als Medium für das Training sozialer Kompetenzen zu nützen, gut in die Praxis umgesetzt haben. Wir haben projektintern im Laufe der Zeit immer besser verstanden, an welchen Eckpfeilern Gender und Diversität eine Rolle in Technikprojekten spielen und wie sie die technische Entwicklung mitbeeinflussen. Das Projekt kann daher als Ausgangspunkt verstanden werden, um Gender- und Diversitätsaspekte in VR-Trainings in Zukunft strukturierter und systematischer zu untersuchen – insbesondere durch den Vergleich der verschiedenen Darstellungen der Agenten. Auch haben wir einiges darüber gelernt, was Diversität in der Zusammenarbeit konkret bedeutet.

Ines: Ich möchte gerne in Teams gemeinsam mit anderen Ethnien zusammenarbeiten. Ich habe noch nie in einem Team mit einer Frau islamischen Glaubens oder mit einer schwarzen Frau zusammengearbeitet. Auf das Projekt zurückblickend nehme ich noch stärker wahr, wie homogen mein Freundeskreis und meine Arbeitswelt sind. Die Geschichten, die ich beruflich erzähle, handeln primär von Menschen wie mir, doch erzähle ich auch über Menschen, die eine andere Religion, eine andere Hautfarbe, eine andere Herkunft haben. Im Bereich Film und Fernsehen gibt es so genannte Diversity-Reader. Das sind Menschen, die diverse Hintergründe haben und blinde Flecken, die ich als weiße Autorin habe, analysieren und mir Feedback geben, zum Beispiel, ob Dinge realistisch sind, wie ich sie darstelle. Ich würde mir wünschen, nicht nur mit meinesgleichen zu arbeiten, und ich muss dahingehend auch aktiv werden.

Beate: Ich glaube, wir müssen auch aufpassen, dass in einem diversen Team keine Diskriminierung passiert. Meiner Meinung nach braucht es Rahmenbedingungen, die diverse Teams zur Normalität machen, sodass ich nicht dauernd darüber nachdenke, wer anders ist. Außerdem plädiere ich dafür, dass wir Personen jener Ethnien, die hier in Österreich leben, in unsere Arbeit einschließen. Also hier beginnen, österreichspezifisch. Für ein neues Projekt könnte man den Kontakt mit den großen Migrationsgruppen aufnehmen.

Thomas: Ich habe in internationalen, sehr diversen Teams gearbeitet. Das Miteinbeziehen unterschiedlicher Perspektiven war in diesen Teams immer sehr inspirierend. Wir müssen bei uns intern jetzt mehr Diversität hineinbringen, also vermehrt Leute reinholen, die internationaler und diverser in Bezug auf kulturelle Hintergründe sind.

Beate: Ich glaube, man muss mit der Idee der Inklusion vorsichtig sein, damit man nicht die Grenzen und die Unterschiede noch stärker betont und damit einen gegenteiligen Effekt auslöst. Das ist eine Gratwanderung. Ich hatte zum Beispiel in London eine Studentin, die sich aufgrund von Diskriminierung beschwert hat, und mir war nicht bewusst, dass sie eine dunklere Hautfarbe hat. Die weiße Population ist sich immer noch nicht genügend darüber bewusst, wie sensibel sie sein muss gegenüber Menschen, die dieser Population nicht angehören. Die Linien zwischen dem Wahrnehmen der Unterschiede und einem diskriminierenden Verhalten sind sehr fein. Ich glaube, dass die Sensibilisierung in einer Gesellschaft wie unserer, wo Diversität immer noch eher ein Randthema ist, nach wie vor eine Herausforderung ist.

Berücksichtigung von Gender und Diversität in Technologieprojekten

(EMPFEHLUNG)

Die Ethikexpert:innen berichteten in den Workshops, die wir mit ihnen veranstalteten, von ihren Erfahrungen in Technikprojekten und teilten die Ansicht, dass Gender und Diversität in vielen Technikprojekten nicht unbedingt ein zentrales Interesse darstellen. Insbesondere Gender werde von Wissenschaftler:innen und Entwickler:innen oft nach wie vor als lästige Pflichtübung gelebt. Die Expert:innen wiesen auch darauf hin, wie wichtig die Einbindung potenzieller Nutzer:innen und anderer Personengruppen in unterschiedlichen Entwicklungsstadien der Technikentwicklung ist. Dies scheitert ihrer Erfahrung nach oft an den fehlenden Ressourcen. Sie empfehlen daher für jede Projektform und insbesondere für partizipative Projekte eine grundlegende Genderkompetenz der Projektmitglieder. Das bedeutet auch, die eigene Genderkompetenz immer wieder in Frage zu stellen, um zu vermeiden, in »Gender-Fallen« zu tappen. Diversität, so die Expert:innen, ist etwas anderes und mehr als Transdisziplinarität. Trotzdem bringt eine gewisse Transdisziplinarität in einem Projektteam die Zusammenführung unterschiedlicher Perspektiven, was positiv zu bewerten ist, jedoch auch mehr Zeit in Anspruch nimmt, als wenn nur Vertreter:innen einer Disziplin zusammenarbeiten. Im Folgenden haben wir die Empfehlungen der Expert:innen aufgelistet:

- Projektteams sind idealerweise divers (nicht nur in Bezug auf Expertisen) aufgestellt.
- Es sollte für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im gesamten Projektteam sowie im technischen Entwicklungsteam gesorgt werden.
- Gender und Diversität sollten von Anfang bis zum Ende eines Projekts immer wieder thematisiert werden. Dies sollte im Projektplan festgelegt werden.
- Ein offener Umgang mit Aspekten wie Gender und Diversität kann helfen, wenn das Team nicht selbst divers zusammengesetzt ist. An verschiedenen Punkten können Personen, die von der Forschung betroffen sind bzw. dargestellt werden, gezielt eingebunden werden.
- Zu Beginn sollte projektintern ein möglichst einheitliches Verständnis zu Gender und Diversität geschaffen werden. Wenn kein Gender- und Diversitätswissen im Team vorhanden ist, empfehlen wir, entsprechend ausgebildete Wissenschaftler:innen in Trainings einzubeziehen.

- Bei der Einbindung neuer Projektpartner:innen muss das Verständnis erneut thematisiert werden.
- Stereotype Denkweisen brauchen Reflexion, damit sie langsam aufgelöst werden können.
- Für Aushandlungsprozesse und für die Lösungsfindung sollte ausreichend Zeit eingeplant werden (nicht zu rasch pragmatische Lösungen treffen, scheinbar sich wiederholende Diskussionen sind möglich).
- Eine entsprechende Reflexion sollte nicht nur auf das Verhältnis von Männern und Frauen reduziert werden, sondern den Prozess und die Auswirkungen auf die Technologie berücksichtigen.
- Es braucht ausreichend eingeplante Ressourcen für Reflexionsgespräche.
- Auch wenn manche Personen das wiederholte Aufgreifen der Thematiken als anstrengend empfinden, sollte man dranbleiben.
- Einstellungen zu Gender und Diversität können sich über Reflexionsgespräche ändern.
- Gender- und Diversitätsdiskussionen sind kein gradliniger Prozess.
- Eine einmalige Reflexion über Gender und Diversität bzw. deren Auswirkungen auf entwickelte Technologien ist nicht ausreichend. Vielmehr gibt es unterschiedliche Stadien in einem Technikentwicklungsprojekt, in denen eine projektinterne Gender- und Diversitätsreflexion wichtig ist.
- Auch wenn das Thema Gender und Diversität nicht angesprochen wird, ist es trotzdem da. Daher ist es besser, es kontinuierlich zu thematisieren.

