

Digitale Medien in der Hochschullehre:  
Gender Mainstreaming & Evaluation

Marc Jelitto

2003

# Fachbereich Elektrotechnik

Lehrgebiete	
<b>Allgemeine und Theoretische Elektrotechnik</b> Prof. Dr.-Ing. R. Pregla	<b>Bauelemente der Elektrotechnik</b> Prof. Dr.rer.nat. W. Fahrner
<b>Datenverarbeitungstechnik</b> Prof. Dr.-Ing. B. Krämer	<b>Elektrische Energietechnik</b> Prof. Dr.-Ing. D. Hackstein
<b>Informationstechnik, insbesondere Realzeitsysteme</b> Prof. Dr. Dr.-Ing. W.A. Halang	<b>Elektronische Schaltungen</b> Prof. Dr.-Ing. H. Wupper
<b>Nachrichtentechnik</b> Prof. Dr.-Ing. L. Kittel	<b>Kommunikationssysteme</b> Prof. Dr.-Ing. F. Kaderali
<b>Prozeßsteuerung und Regelungstechnik</b> Prof. Dr.-Ing. H. Hoyer	<b>Optische Nachrichtentechnik</b> Prof. Dr.-Ing. J. Jahns

<b>Herausgeber:</b>	Prof. Dr.-Ing. B. Krämer
<b>Satz:</b>	FernUniversität Hagen
<b>Vertrieb:</b>	Nur über das Internet unter <a href="http://www.et-online.fernuni-hagen.de/Forschung/">http://www.et-online.fernuni-hagen.de/Forschung/</a>

# Forschungsbericht 1/2003

## Digitale Medien in der Hochschullehre: Gender Mainstreaming & Evaluation

Marc Jelitto

2003

Zur Veröffentlichung empfohlen von Prof. Dr.-Ing. Krämer

## Vorwort:

Dieses Arbeitspapier enthält Informationen zum Thema „Gender Mainstreaming“ (GM)<sup>1</sup> bei digitalen Medien-Projekten. Ziel dieser Zusammenstellung war die Aufdeckung von Aspekten, welche bei der Evaluation des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes „MultiMedia-Instruktion in Sicheren Systemen“ (MMiSS<sup>2</sup>) eine Rolle spielen könnten.

Der Anlass für die Zusammenstellung der Informationen war eine grundlegende „Unwissenheit“ und „Unsicherheit“, wie der Gender-Mainstreaming-Aspekt umgesetzt werden kann, der laut dem Finanzier BMBF<sup>3</sup> berücksichtigt werden soll. Die Forderung nach einer GM-Berücksichtigung ist sehr abstrakt, und dieses Papier trägt dazu bei, den Genderaspekt im Projekt MMiSS und in den anderen Projekten zu beleuchten. Die mit der Erstellung dieses Papiers gewonnenen Erkenntnisse sind im „Leitfaden zur Erstellung von Lehrmaterialien im Projekt MMiSS - Unter besonderer Berücksichtigung der geschlechtergerechten Schreibweise“ eingeflossen. Der Leitfaden, welcher hier im Anhang zu finden ist, wurde um Beispiele aus ersten Evaluationen von Lehrmaterialien im Projekt MMiSS ergänzt. Dies geschah, um einen Bedarf im Projekt zu dokumentieren, aber auch um einen persönlichen Bezug der Autoren und Autorinnen zu schaffen.

Dieses Arbeitspapier entstand parallel zu der Entwicklung einer GM-Guideline in einem projektübergreifenden Begleitvorhaben zu Gender Mainstreaming des Projektträgers<sup>4</sup> (siehe dazu auch Projektträger Neue Medien in der Bildung o. J. und Medien-Bildung.net 2003). Die GM-Guideline ist allgemeiner und geht, besonders bei den sprachlichen Variationen, nicht so sehr ins Detail wie dieser Forschungsbericht.

Da es sich bei diesem Text zuerst um ein internes Arbeitspapier handelte, wurde nur teilweise eine wissenschaftliche Zitierung durchgeführt. Hinzu kommt, dass viele Aspekte nur mündlich mitgeteilt auf Workshops gesammelt wurden und so schwer einer Person zugeordnet werden können. Auf Grund der großen Nachfrage wurde dieses Papier online gestellt<sup>5</sup>. Es ist dafür gedacht, bei den Diskussionen in anderen BMBF-Projekten und auch z. B. bei der Planung von anderen Projekten als Lieferant von Diskussionspunkten und Denkanstößen zu dienen. Um das Papier nachhaltig zur Verfügung zu stellen, wurde diese überarbeitete Version als Forschungsbericht des Fachbereichs Elektrotechnik der FernUniversität in Hagen veröffentlicht (ISSN 0945-0130).

Generell geht es hier nicht um eine Aufbereitung der Literaturlage zu den Feldern Gender Mainstreaming und Evaluation, sondern um das Aufzeigen von für die Praxis relevanten Informationen.

Marc Jelitto  
Hagen, den 4. November 2003

marc.jelitto@evaluieren.de

---

<sup>1</sup> Gender Mainstreaming bedeutet kurz gefasst die Berücksichtigung des sozialen Geschlechts beim alltäglichen Handeln in Organisationen.

<sup>2</sup> <http://www.mmiss.de>

<sup>3</sup> <http://www.bmbf.de>

<sup>4</sup> <http://www.medien-bildung.net>

<sup>5</sup> <http://www.evaluieren.de/infos/veroeff/003.pdf>

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Definitionen</b>	<b>1</b>
1.1 Gender Mainstreaming (GM) . . . . .	1
1.2 Evaluation . . . . .	1
1.3 Digitale Medien . . . . .	1
<b>2 Allgemeine Anmerkungen</b>	<b>2</b>
<b>3 Ziele von Gender Mainstreaming</b>	<b>4</b>
<b>4 Aufforderungen des Projektträgers 2002</b>	<b>5</b>
<b>5 Mögliche Forderungen</b>	<b>5</b>
<b>6 Genderhinweise für verschiedene Arbeitsfelder</b>	<b>6</b>
6.1 Projektorganisation/ -management . . . . .	6
6.2 Organisation an der Hochschule . . . . .	7
6.3 Technik . . . . .	8
6.4 Inhalt . . . . .	10
6.5 Sprache . . . . .	12
6.6 Didaktik . . . . .	17
6.7 Teamarbeit . . . . .	19
6.8 Benotung . . . . .	19
6.9 Betreuung durch Lehrpersonal . . . . .	20
6.10 Tutorielle Betreuung . . . . .	20
<b>7 Implementierung in ein Projekt</b>	<b>21</b>
<b>8 Probleme bei der Umsetzung von GM</b>	<b>22</b>
<b>9 Evaluation der Genderaspekte</b>	<b>23</b>
9.1 Verknüpfungsansätze . . . . .	23
9.2 Praktische Umsetzung . . . . .	24
9.3 Gendergerechte Evaluation . . . . .	25
9.4 Verwendete Evaluationsmethoden . . . . .	26
9.5 Evaluationsprobleme . . . . .	27
9.6 Offene Fragen . . . . .	29
<b>10 Informations- und Inspirationsquellen</b>	<b>30</b>
<b>11 Linksammlung zum Thema</b>	<b>30</b>
<b>12 Literatur</b>	<b>31</b>
<b>13 Anhang MMiSS-Leitfaden</b>	<b>1</b>
<b>1 Allgemeine Hinweise</b>	<b>1</b>
1.1 Abkürzungen . . . . .	1
1.2 Dokumentenbenennung bei Vorlesungsmaterialien . . . . .	1
1.3 Englische Variante . . . . .	1
1.4 Einsatz von Farben . . . . .	1
1.5 Formulierungen . . . . .	1
1.6 Literaturangaben . . . . .	2
1.7 Rechtschreibung . . . . .	2
1.8 Wichtige Ausdrücke . . . . .	2

<b>2</b>	<b>Geschlechtergerechte Aufbereitung</b>	<b>3</b>
2.1	Geschlechtergerechte Schreibweise . . . . .	3
2.1.1	Verwendung von Schrägstrich-Kombinationen . . . . .	4
2.1.2	Abkürzung von „der/die“ . . . . .	4
2.1.3	Verwendung der Paarform . . . . .	4
2.1.4	Verwendung von neutralen Formulierungen . . . . .	5
2.1.5	Verwendung von Umformulierungen . . . . .	6
2.1.6	Sonderbegriffe . . . . .	7
2.1.7	Ausnahmen . . . . .	9
2.2	Beispiele von Personen . . . . .	10
2.3	Multimediale Elemente . . . . .	12
2.4	Autoren-/Autorinnen-Angaben . . . . .	12
<b>3</b>	<b>Weiterführende Literatur</b>	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Quellen</b>	<b>13</b>

# 1 Definitionen

## 1.1 Gender Mainstreaming (GM)

Der englische Begriff Gender bezeichnet das soziale Geschlecht von Frauen und Männern, welches im Gegensatz zum biologischen Geschlecht erlernt wurde und somit veränderbar ist. Gender Mainstreaming bedeutet die Integration der Geschlechterperspektive von männlichen und weiblichen Lebenslagen<sup>6</sup> (Geschlechterrollen) in Forschungs-, Planungs-, Entwicklungs-, Einsatz- und Evaluationsprozesse, um eine Chancengleichheit zu gewährleisten. Mainstreaming bedeutet, dass die Geschlechterfrage in das alltägliche Arbeiten und in alle Bereiche integriert werden soll. Ziele des GM sind u. a. die Sicherstellung der Chancengleichheit und die bessere Ressourcennutzung, d.h., es sollen die männlichen und weiblichen Besonderheiten genutzt werden. Dabei werden die Zielgruppen Männer und Frauen berücksichtigt. Zum Beispiel betrifft die Rot-Grün-Blindheit fast nur Männer und i. d. R. ist die private PC-Ausstattung bei Frauen schlechter. Allerdings muss diese Berücksichtigung projektspezifisch geschehen. So hatten bei einem Projekt der FernUniversität Hagen die studierenden Frauen bessere Internetkenntnisse als Männer; in manchen Studiengängen wie Kunst oder Lehramt Grundschulen gibt es einen Frauenüberschuss in den Online-Seminaren.

## 1.2 Evaluation

Evaluation ist der Prozess der Bewertung eines Evaluanden. Der Prozess besteht aus mehreren Phasen, darunter häufig eine Datenerhebungsphase und immer eine Analyse- und Bewertungsphase. Am Ende steht ein Evaluationsergebnis. Unter Evaluand ist eine zu bewertende Sache zu verstehen. Dabei kann es sich um einen (virtuellen) Gegenstand wie eine Lernplattform, eine Lerneinheit oder ein digitales Video handeln; um einen Prozess, wie die Entwicklung einer Lerneinheit oder einen Lernvorgang einer Person; aber auch um einen Prozessbestandteil wie eine Seminareinheit oder ein Ergebnis eines Prozesses wie eine Gebrauchs- oder Handlungsanleitung.

## 1.3 Digitale Medien

Mit digitalen Medien ist hier der Einsatz des Computers in der Lehre bzw. beim Lernen gemeint. Der Begriff „Digitale Medien“ wird verwendet, da er allgemeiner als der Begriff Multimedia ist (er ist z. B. beim Tandem-Lernen per e-mail zutreffend, bei dem „nur“ das Medium Schrift verwendet wird). Weiterhin ist er keinen Änderungen unterworfen wie der Begriff „Neue Medien“, dessen Inhalt alle paar Jahre wechselt (Film, Fernsehen und Video wurden auch schon im Bildungsbereich unter dem Schlagwort „Neue Medien“ betrachtet). Eine Alternative wäre der Begriff E-Learning. Allerdings handelt es sich dabei nicht um einen deutschsprachigen Begriff und es werden Softwareprogramme wie eine Studierendenverwaltung außen vorgelassen, die bei Projekten wie der Einrichtung einer Lehr-Lernplattform zu berücksichtigen sind.

---

<sup>6</sup> Darüber, ob und wie Intersexuelle (Hermaphroditen, Zwitter) zu berücksichtigen sind, ist in der Literatur nichts zu finden. Genaue Zahlen der Verbreitung liegen aufgrund einer fehlenden Meldepflicht nicht vor, es wird je nach Quelle (z. B. Deutscher Bundestag 2001 und Löhr 1999) von 0,1-4 Prozent Intersexuellen in der Bevölkerung gesprochen.

## 2 Allgemeine Anmerkungen

1. Häufig werden im Kontext Gender allgemeingültige Aussagen getroffen, im Sinne von „Alle Frauen schminken sich“ oder „Alle Männer lieben Fußball“. Diese Aussagen treffen jedoch nie auf Alle zu. Die vorgefundenen Einteilungen von Frauen und auch Männern sind sehr grob. Es gibt zahlreiche Ausnahmen, widersprüchliche Untersuchungen und unterschiedliche Einzelsituationen.
2. Wer sich mit diesem Thema beschäftigt, wird ab und zu bei sich Eigenschaften feststellen, welche dem anderen Geschlecht zugeordnet werden. Dies zeigt, dass die Zuordnung geschlechtlicher Eigenschaften keine Abbildung des sexuellen (körperlichen) Geschlechts darstellt.
3. Die folgenden Forderungen sind teilweise nicht empirisch nachgewiesen (z. T. wegen einer zu geringen Stichprobenzahl), oder sie sind Folgerungen aus Erfahrungen und Beobachtungen in der Praxis. Weiterhin existieren auch sich widersprechende Empfehlungen. Hier zeigt sich ein Forschungsbedarf. Es bedeutet auch, dass sich die Leserin bzw. der Leser eigene Bewertungen vorzunehmen haben.
4. In den Augen des Autors verschwinden irgendwann die Grenzen zwischen allgemein sinnvollen oder anstrebsamen Anforderungen und genderspezifischen Anforderungen an das digitale Lernen. So ist der geforderte Einsatz von Präsenzveranstaltungen am Beginn eines virtuellen Kurses für Männer und Frauen positiv. Als positiv empfindet der Autor, dass durch die Gewichtung der Genderaspekte didaktische Forderungen eher berücksichtigt werden, welche allen Lernenden nutzen.
5. Gender Mainstreaming verlangt ggf. nach interdisziplinären Zugängen und Betrachtungsweisen. D. h., wir haben es häufig mit komplexen Situationen zu tun.
6. Es ist sinnvoll, beim Erarbeiten von Hinweisen, Leitlinien u. a. darauf zu achten, dass auch weitere Felder bedeutsam sind:
  - Vermeidung von Formulierungen, Beispielen u.ä., welche
    - altersdiskriminierend<sup>7</sup>,
    - militärisch,
    - rassistisch<sup>8</sup>,
    - religiös abwertend oder
    - sexistisch sind,
    - Minderheiten diskriminieren oder
    - Geschlechtsstereotypen<sup>9</sup> aufgreifen.
  - Vermeidung von Heterosexismus<sup>10</sup>, d. h., schwule und lesbische Paare und Lebensweisen sind zu berücksichtigen.
  - Beim Einsatz von Abbildungen von Personen sollten nicht nur weiße Mittelschicht-Personen gezeigt werden. Unterschiedliche Kulturen, Hautfarben und Schichten sind darzustellen.

---

<sup>7</sup> Statt „older person“ besser „elderly person“.

<sup>8</sup> Englischsprachige Beispiele siehe Sociological Research Online (o. J.b).

<sup>9</sup> Mann geht zur Arbeit, Frau passt auf die Kinder auf; Tänzerin und Gewichtheber.

<sup>10</sup> Englisch heterosexism, siehe Sociological Research Online (o. J.a).

7. Jedes Projekt muss einzeln betrachtet werden. Es gibt Studiengänge mit hohem Frauenüberschuss (Kunst, Lehramt Grundschulen) und solche mit hohem Männerüberschuss (Informatik, Ingenieurwesen). Aber auch die informationstechnische Vorbildung der Studierenden kann unterschiedlich ausfallen (in den einen Seminaren sind Männer, in anderen Seminaren Frauen schlechter vorbereitet). In jedem Projekt sollte daher zu Beginn eine Kontextanalyse stattfinden.
8. Projekte im digitalen Bereich eignen sich im Gegensatz zu anderen Strukturen besonders gut für die Berücksichtigung von Gender-Aspekten im personellen Bereich, da hier i. d. R. neue Teams zusammengesetzt werden und nicht auf bestehende Strukturen Rücksicht genommen werden muss. Allerdings ist es teilweise schwierig bis unmöglich, eine Stelle speziell mit einem Mann oder einer Frau zu besetzen, da diese nicht immer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen<sup>11</sup>.
9. Der Autor wurde dafür kritisiert, „verzweifelt“ nach männerbezogenen Beispielen zu suchen. Er ist jedoch der Meinung, dass ein Bezug nur auf Frauen den Mann außen vor lässt und nur dazu führt, dass sich die Fronten weiter verhärten (siehe dazu Döge 2002, S. 10).
10. Es erscheint deutlich, dass trotz der Einführung von Gender-Beauftragten und der Verankerung von Gender Aspekten in allen Bereichen in den nächsten Jahren nicht auf eine Frauenförderung verzichtet werden kann, da die Missstände in vielen Bereichen noch nicht beseitigt sind (siehe dazu: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft o. J.).
11. Gender Mainstreaming ist nicht mit einer Frauenförderung gleichzusetzen.
  - Die Frauenquote beim Projekt „Virtual International Gender Studies“<sup>12</sup> beträgt 94 Prozent. Laut einem Entwurf des GM-Begleitprojektes sollte der Männeranteil auf 30% gesteigert werden.
  - Bei einem Seminar an der FernUniversität in Hagen wurde festgestellt, dass die Teilnehmerinnen bessere Internetkenntnisse hatten. Hier ist dann über eine Männerschulung nachzudenken.
  - Viele Lehr-/Lernplattformen wurden von Informatikern für Informatik-Studierende entwickelt. Im Informatikstudium befinden sich in einzelnen Seminaren nur 1-2 Frauen. Hier ist eine besondere Berücksichtigung der weiblichen Interessen wichtig. Hingegen wiesen im Jahr 2000 die Studienfächer Lehramt 73% und Sprach- und Kulturwissenschaften 70% Frauenanteil auf (Hochschul-Informationssystem 2002, S. 73), hier dürfen die männlichen Studierenden nicht vernachlässigt werden.

---

<sup>11</sup> Auf die Stelle des Autors als Evaluator hatten sich nur Männer beworben, in einem anderen Projekt wurde kein männlicher Didaktiker gefunden.

<sup>12</sup> VINGS <http://www.vings.de/>

### **3 Ziele von Gender Mainstreaming im digitalen Bereich**

1. Die Ermöglichung von zielgruppenorientiertem Planen, Entwickeln, Einsetzen und Evaluieren digitaler Produkte unter Berücksichtigung von Gender-Gesichtspunkten.
2. Die Optimierung der Durchführbarkeit und Durchführung digitaler oder digital gestützter Veranstaltungen hinsichtlich geschlechtlicher Präferenzen.
3. Das digitale Lernen für Frauen und Männer attraktiver machen.
4. Den Zugang zum virtuellen Lernen erleichtern, um u. a. die Anfängerzahl der weiblichen Studierenden speziell im Informatikbereich zu erhöhen.
5. Die höhere Abbruchquote (Drop-Outs) von Frauen beim virtuellen Lernen verringern.
6. Eine Nachwuchsförderung für Frauen ermöglichen, um eine höhere Frauenquote beim Lehrpersonal zu erreichen. Dies dient der strukturellen Gleichstellung, aber vielmehr auch der Bereitstellung weiblicher Vorbilder und der Nutzung anderer Arbeits- und Sichtweisen.

## **4 Aufforderungen des Projektträgers 2002**

- Die Projektbeteiligten müssen sich über das Thema „Gender“ selbstständig informieren.
- Eine Sensibilisierung für die Thematik in den Projekten ist wichtig.
- Eine Durchführung von Gender Mainstreaming - Forschung in den Projekten ist sinnvoll.

## **5 Mögliche Forderungen an die Gender Mainstreaming Forschung bzw. „Fördernde Einrichtungen“**

1. Argumente für eine Umsetzung in digitalen Projekten liefern.
2. Leitlinien erstellen (was beachtet werden muss, was optimiert werden kann).
3. Evaluationskriterien liefern (Wann ist ein Angebot gendergerecht?).
4. Evaluationsfragen aus Gendersicht sammeln und zu einem Erhebungsinstrument bündeln.
5. Problembeschreibungen und Gegenargumente gegen die Berücksichtigung von Genderaspekten in Projekten sammeln, auswerten und Gegenargumente liefern bzw. eine Vorgehensweise dagegen skizzieren.
6. Bewertungskriterien für Gutachter erstellen, die Projektanträge auch hinsichtlich des Genderaspekts zu bewerten haben.
7. Definieren, welche Genderaspekte im Abschlussbericht behandelt werden müssen.
8. Eventuell Sanktionen vorsehen, falls Genderaspekte zwar im Projektantrag stehen, aber nicht umgesetzt werden.

## 6 Genderhinweise für verschiedene Arbeitsfelder

Im folgenden werden für zehn Felder in Stichworten Hinweise aufgelistet, welche den Genderaspekt in die Praxis verankern helfen können. Eine Bewertung der Bedeutung einzelner Felder und Punkte muss in dem einzelnen Projekt geprüft werden.

### 6.1 Projektorganisation/ -management

- Auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen achten.
- Gleiche Vergütung für gleiche Position ermöglichen.
- Verankerung der Gender-Berücksichtigung auf Projektleitungsebene.
- Einsatz bzw. Wahl von (auch männlichen) Genderbeauftragten.
- Bei Einstellung einer oder eines Genderbeauftragten sollte diese Position als eine Stabsstelle auf Projektleiterebene statt als Begleitstelle eingerichtet werden.
- Definition der Genderziele im Projekt (Erreichung durch Evaluation prüfbar).
- Erstellung von Richtlinien zu Genderaspekten, u. a. für (externe) Autorinnen und Autoren von Inhalten einer Lernplattform und als Grundlage für Evaluationen.
- Ermöglichung von Heimarbeit (Tearbeit) (Familienorientierung der Arbeitsplätze).
- Ermöglichung von Teilzeitarbeit (Familienorientierung der Arbeitsplätze).
- Berücksichtigung des Gender-Aspekts in allen Bereichen (Forschung, Planung, Entwicklung, Einsatz, Evaluation).
- Berücksichtigung von GM auf Projekttreffen (Materialvorbereitung, Zeiteinräumung).
- Aufgaben geschlechterdurchmischt verteilen (Projektleitung, Technik, Evaluation, Didaktik, Inhalts- und Materialerstellung).
- Planung von Partizipation aller Endnutzer/innen.
- Gender-Fortbildungen für alle Projektteilnehmer/innen (auch Tutoren und Tutorinnen).
- Freistellung für individuelle Fortbildungen auf dem Gebiet Gender Mainstreaming.
- Ermunterung der Mitarbeitenden zur Forschung im Bereich Gender und zur Weitergabe neuer Erkenntnisse.
- (Bildung eines institutsübergreifenden Frauennetzwerkes.)

## 6.2 Organisation an der Hochschule

- Rechnerzugang sichern
  - Rechner(-räume) an der Universität für Frauen reservieren
  - Laptop-Ausleihe
  - Verleih sonstiger Hardware (schnelles Modem, Scanner u. ä.)
- Lehrräume mit Computern für die Studierenden nicht als Ort des Frontal-Unterrichts einrichten, d. h. alle Gesichter der Lernenden nach vorne gerichtet. Besser ist es, die Computer-Arbeitsplätze in U-Form oder im Kreis ausgerichtet werden, so dass eine Kommunikation möglich ist.
- Finanzielle Unterstützung
  - Übernahme von Online-Gebühren
  - Bereitstellung eines kostengünstigen Online-Zugangs
  - Vermittlung ermäßigter Softwareprodukte
  - Hinweise auf vergünstigte Studierendenversionen und Bezugsmöglichkeiten
  - Angebot und Einsatz von Open Source Produkten
- Benötigte Software bereitstellen
  - Vertrieb auf Datenträgern wie CD-ROM
  - Downloadmöglichkeit
- Kinderbetreuung bei Präsenzveranstaltungen
- Schulungen anbieten
  - Einführungen, Vertiefungen
  - Keine technischen Einführungen, sondern an Hand von Praxisbeispielen aus dem Alltag der Studierenden einführen oder die Software als Werkzeug zur Erreichung eines Zieles vorstellen.
  - Technische Details auf das Nötigste beschränken
  - Theorie immer mit Praxisanteilen untermauern
  - Gruppenlernen ermöglichen
  - Geschlechtergetrennte Kurse mit unterschiedlichen Schwerpunkten anbieten<sup>13</sup>
- Curricula anpassen
  - Inhalte auf Geschlechtergerechtigkeit hin prüfen
  - Anerkennung der Ergebnisse<sup>14</sup> virtuellen Lernens.
  - Anerkennung von externen Leistungsnachweisen (z. B. von anderen Hochschulen)

---

<sup>13</sup> Dabei ist zu vermeiden, dass eine Einordnung eines Frauenkurses als „Veranstaltung für Dumme“ geschieht.

<sup>14</sup> Leistungsnachweise, Prüfungsergebnisse usw.

### 6.3 Technik

- Ansprechpartner für unterschiedliche Aufgaben klar definieren.
- Minimalkonfiguration für PC-Anforderungen und minimale Zugangsvoraussetzungen definieren. Die Konfigurationsanforderungen sollten so gering wie möglich sein (keine Forderung nach dem neuesten Stand der Technik, wie sie eher bei den Männern zu finden ist; Analogmodem als Zugriffswerkzeug auf das Netz voraussetzen). Diese Minimalkonfiguration ist auch zu verkünden!
- Vorausgesetzte Nutzungsvorkenntnisse definieren und ggf. im Vorfeld eine Einführung anbieten oder das Grundwissen als Lernmodul anbieten.
- Flexible Lernplattformen einsetzen (Individualisierbarkeit).
- Offline-Funktion in die Lernplattform implementieren (verringert Kosten- und Zeitdruck).
- Notizfunktion einrichten (im System Anmerkungen machen können).
- Standortspeicherung bei Unterbrechung des Lernvorgangs ermöglichen (Bookmark-Funktion).
- Speichermöglichkeit auf lokaler Festplatte vorsehen (zum späteren Nachschlagen).
- Technisches Betreuungssystem installieren.
- Telefonhotline verringert Abbrecherzahl (im Vorfeld inhaltliche Fragen, im Verlauf solche von eher technischer und organisatorischer Natur). Die Kontaktsergebnisse sollten in FAQs<sup>15</sup> eingearbeitet werden.
- Hilfsdokumente zur Verfügung stellen:
  - Benutzungshandbuch; Gebrauchsanweisungen und Links für technische Vorgänge (z. B. zum Download, Installation und Einrichtung von Software; Behebung von Problemen)
  - Kontextsensitive Hilfe
  - Tutorials am Monitor / zum Ausdrucken
  - Guided Tours (z. B. Benutzungsvorführung, Inhaltsvorstellung)
  - Glossar (möglichst mit Alltagsbegriffen und Synonymen versehen, um ein Auffinden zu erleichtern).
- Ggf. mehrsprachige Bedienungsanleitungen, möglichst aber in der Muttersprache.
- Netiquette mit Spielregeln aufstellen (inklusive Flamingverbot) inklusive eines Verbotes von Witzen sexueller Art (Blum 1999, 48f.)
- Tools versus Toys: Frauen bevorzugen praktisches Arbeiten mit Werkzeugen, während Spiele (wie Wettbewerbe) fast nur von Männer genutzt werden.
- Unterschiedliche Navigationsmöglichkeiten einbauen. Frauen bevorzugen eher freie Navigation oder verknüpfte Informationen wie in Hypertexten, während Männer starre bzw. hierarchische Navigationsmodelle bevorzugen. (Schinzel, Ben 2002, 15)

---

<sup>15</sup> FAQ = Frequently Asked Questions (Verzeichnis häufig gestellter Fragen inklusive Antworten)

- Unnötigen technischen Firlefanz weglassen (Function is the key!) (z. B. überflüssige Funktionen und virtuelle Tasten (Buttons) entfernen)
- Kommunikation verstärken (Werkzeuge wie Newsgroups, Mailinglisten etc. anbieten und einsetzen).
- Austauschmöglichkeiten (Foren, Cafe, Mailingliste, Newsgroups, Chat) ohne Lehrendenzugang schaffen, um den privaten (informellen) Austausch zu fördern.
- Frauencafé (Mono-edukative Gruppe für Frauen) und (!) Männerclub einrichten. Ziel ist es dabei, Freiräume zu schaffen.
- Möglicherweise geschlechtshomogene Einführungen durchführen.
- Schulung für Frauen durch Frauen anbieten.
- Partizipation durch die Beteiligung von Nutzern / Nutzerinnen von Anfang an bei jedem Projekt ermöglichen (z. B. Abfrage von Interessen, Erwartungen, Befürchtungen und Hoffnungen über die neue Software und deren Nutzung).
- Anonymisierung bei Chats / Foren. Die Verwendung geschlechtsneutraler Nicknames kann aus Gendersicht sinnvoll sein, aber auch um Statusunterschiede (Student/in, Professor/in) zu verschleiern.<sup>16</sup>
- Chats, die meist sehr chaotisch verlaufen, können für Brainstorming-Einheiten sinnvoll eingesetzt werden. Auch moderierte Chats sind sinnvoll, z. B. bei Expertenbefragungen. Ansonsten sollten Mailinglisten oder Newsgroups eingesetzt werden.
- Geschlecht virtueller Assistenten, Avatare und Comicfiguren definieren und gerecht verteilen, wobei auch geschlechtsneutrale Versionen denkbar sind.

---

<sup>16</sup> Hier gibt es auch andere Sichtweisen, z. B. können Anonyme zu ausfallendem Verhalten führen (Schutzfunktion) oder es kann kein persönlicher Bezug zu anderen Personen aufgebaut werden.

## 6.4 Inhalt<sup>17</sup>

- Bei der Ansprache am Beginn sind beide Geschlechter anzusprechen.<sup>18</sup>
- Protagonisten ausgewogen besetzen (Männer- und Frauenbeispiele; dabei die gesellschaftliche Positionen beachten)
- Vermeiden, die eigenen persönlichen Vorstellung von „der Frau“ bzw. „dem Mann“ einzubringen.
- Weibliche und männliche Vorbilder anbieten.
- Bildbeispiele Frauen / Männer:
  - Klischees / Stereotypen wie die Hausfrau, „die passive Schülerin und den aktiven Schüler“ oder den Computerfachmann vermeiden; lieber die Programmiererin und den Grafiker einsetzen.
  - Auch veraltete Rollenbilder sind zu vermeiden, wie „das schwache Geschlecht“ oder „der blasse Hacker“.
  - Auch Strichmännchen haben ein Geschlecht, sie können mit einem Rock versehen werden.
- Bei der Darstellung von positiven und negativen Beispielen an Hand von Personen eine ausgewogene Geschlechterverteilung erreichen<sup>19</sup>
- Nicht nur Frauen, sondern auch Männer als Dekorationselemente einbauen.
- Audio-Elemente von Männern und Frauen sprechen lassen (auch hier sollten die gesprochenen Texte geschlechtssensibel aufbereitet werden, s.u.).
- Darauf achten, dass die Geschlechter auf statischen und linearen Medien gleich verteilt sind. D. h., nicht Frauen auf Fotos darstellen (passiver Eindruck, im Vergleich eher minderwertiges Medium) und Männer in Videos oder Animationen (aktiver Eindruck, eher höherwertig eingestuftes Medium).
- Generell sollte die Qualität aller multimedialen Produkte gleich hoch sein, egal welches Geschlecht dargestellt wird.
- Themen sollten geschlechterneutral ausgewählt werden (statt Ottomotor lieber Telefon).
- Spezifische Männer- und Frauenthemen einbauen.
- Durch Beispiele, möglichst aus dem Alltag der Studierenden, einen Bezug zur Praxis herstellen.
- Bei Geschichtsbetrachtungen immer die Leistungen von Frauen und Männern erarbeiten und berücksichtigen.
- Generell ist der Beitrag von Frauen und Männern in den einzelnen Disziplinen sichtbar zu machen.
- Technische Begriffe kontext-unabhängig erläutern (Glossar) und ein Abkürzungsverzeichnis anbieten.

<sup>17</sup> Hinweis: Siehe Götz (2002) für die Bedeutung des Geschlechts beim Medieneinsatz. Die Ergebnisse beim Fernsehen sind meiner Meinung nach durchaus auf den Einsatz digitaler Medien übertragbar.

<sup>18</sup> Dabei sind Begriffe wie Fräulein zu vermeiden, im Englischen ist Ms statt Miss oder Mrs zu verwenden.

<sup>19</sup> Also Kommissar und Mörderin, aber auch Kaufhausdetektivin und Ladendieb verwenden.

- Es ist zu vermeiden, Männer als Normalfall und Frauen als Ausnahme darzustellen. (Nicht: Falls Sie älter als 35 Jahre (Frauen 45 Jahre) sind . . .)
- Bei Literaturangaben die Vornamen ausschreiben, um das Geschlecht der (weiblichen) Autoren erkennbar zu machen<sup>20</sup>. Abgekürzte Vornamen sind zwar geschlechtsneutral, machen aber den Beitrag von Frauen (bzw. in einigen Bereichen von Männern) zur Wissenschaft unsichtbar und wirken somit verschleiern.<sup>21</sup>
- Bei Veröffentlichungen von Institutionen ist zu diskutieren, ob die Institution oder die Autoren/Autorinnen genannt werden sollten.<sup>22</sup>  
Beispiel: „Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF“ versus „Bergmann, Nadja und Irene Pimminger“
- Weibliche und männliche Autoren zitieren. Gegebenenfalls ist gezielt nach Veröffentlichungen des schwächer vertretenen Geschlechts zu suchen.
- Im Text können Autoren / Autorinnen bei Literaturangaben auch mit dem Vornamen genannt werden, z. B. [Jelitto, Marc 2002], um das Geschlecht sichtbar zu machen.<sup>23</sup>
- Sinnvoll ist die Nennung des Vornamens im Text, z. B. „so wie es Kirsten Wienold (2002) erwähnt . . .“.
- Möglich ist auch „wie Herr Jelitto (2002) und Frau Wienold (2002) erwähnen“.
- Bei Angaben von abgekürzten Titeln sollte „Herr Dr. XXX“ und „Frau Prof. YYY“ verwendet werden, bei der langen Form sollte „Doktor XXX“ und „Professorin YYY“ genutzt werden.  
Es gibt auch die Möglichkeit, durch eine hochgestellte Endung das Geschlecht erkenntlich zu machen (Stabsstelle für Frauenförderung 2002, 14):  
Prof.<sup>in</sup>, Doz.<sup>in</sup>, Dr.<sup>in</sup>, Dipl.-Ing.<sup>in</sup>, Mag.<sup>a</sup>

---

<sup>20</sup> Positiver Nebeneffekt ist die eindeutigere Identifizierung des Autors oder der Autorin.

<sup>21</sup> Es gibt jedoch Frauen, die grundsätzlich ihren Vornamen abkürzen und die Vorgehensweise der Sichtbarmachung ablehnen.

<sup>22</sup> Hier kann die Politik eine Rolle spielen, da die Institution ggf. gewichtiger klingt.

<sup>23</sup> Dies wurde auf dem Arbeitskreistreffen im November 2002 eher abgelehnt.

## 6.5 Sprache / Sprachgebrauch

- Forderung: Geschlechtssensibler Umgang mit der Sprache
  - Vermeidung von Formulierungen, die militärisch oder sexistisch sind oder Geschlechterstereotypen aufgreifen.<sup>24</sup>
- Bei Texten in rein männlicher Schreibweise fühlen sich Frauen nicht angesprochen bzw. Männer und Frauen stellen sich weniger weibliche Personen bei solchen Texten vor (Studienergebnis). Dabei handelt es sich um eine sprachliche Ausgrenzung.
- Einige Texte werden durch die Verwendung der rein männlichen Form unlogisch („Wenn man die Tage hat!“) oder verwirrend. Letzteres ist z. B. der Fall, wenn nur Männer gemeint sind, d.<sup>25</sup> Leser/in jedoch Frauen und Männer wegen der üblichen Verwendung für beide Geschlechter vermutet.
- Es können folgende Ziele verfolgt werden:
  1. Vermeidung der rein männlichen Form
  2. Neutralisierung der Texte
  3. Sprachliche Sichtbarmachung von Frauen

Gegen die Verwendung der rein männlichen Form (generischer Maskulinum) gibt es zahlreiche Vorgehensweisen:

- Die rein weibliche Form verwenden. Dies ist jedoch wiederum eine einseitige Besetzung (reverse-sexist) und sollte vermieden werden.<sup>26</sup>
- Direkte Anrede verwenden (statt „Der Leser kann ...“ besser „Sie können ...“ oder „Du kannst ...“).
- Begriffe möglichst neutral einsetzen (neutrale Formulierungen wie die Studierenden, die Lehrenden; aber der/die Studierende)
- Zufällig abwechselnd männliche und weibliche Formen verwenden.
- Gezielt wechselnd männliche und weibliche Formen verwenden (z. B. Dozentin und Student, dabei ist immer auf die Ausgewogenheit der gesellschaftlichen Position zu achten).
- Optische Differenzierung einsetzen. Bei einem Projekt wurde bei dem Wort Künstlerin das „in“ farblich in Grün abgesetzt (wobei auf die Problematik der Rot-Grün-Blindheit hingewiesen wurde; es muss auch die Qualität des Druckbildes geprüft werden)
- Es gibt zusammengesetzte Wörter, die eine männliche Form beinhalten. Diese sind zu neutralisieren, z. B. Benutzungsschulung statt Benutzerschulung, Lesefreundlichkeit statt Leserfreundlichkeit.
- Umformung von Wörtern und Sätzen, so dass neutrale Formulierungen entstehen.

---

<sup>24</sup> Weitere zu vermeidende Formulierungen finden Sie auf S. 2.

<sup>25</sup> Das „d.“ steht im Folgenden für „der/die“.

<sup>26</sup> Die Methode eignet sich jedoch gut für provozierende Textbeiträge.

Um das Ganze praxisbezogener darzustellen, wird im Folgenden zuerst auf einige Spezialfälle mitsamt Lösungsvorschlägen eingegangen. Anschließend werden unterschiedliche Schreibweisen in der Ein- und Mehrzahl vorgestellt, bevor sinnvolle Ausnahmen betrachtet werden.

- **Spezialfälle**<sup>27</sup>

- „Man erwartet“ - ersetzen durch:
  - \* „Es wird erwartet“ (Passivsatz, Müller & Fuchs S. 19)
  - \* viele erwarten
  - \* wir erwarten
  - \* ich erwarte
  - \* sie erwarten
  - \* manche erwarten
  - \* es gibt Erwartungen
  - \* frau erwartet<sup>28</sup>
  - \* man/frau erwartet
  - \* mensch erwartet
- „manch einer“ durch „manche“ ersetzen
- „Jeder, der“ bzw. „Jede, die“ - ersetzen durch:
  - \* „Alle, die“ (Müller & Fuchs S. 18)
  - \* „Wer“
  - \* „Jede Person, die“
- Englisch: „man“ - ersetzen durch (Schwartz S. 4f.):
  - \* people<sup>29</sup>
  - \* a person
  - \* humans
  - \* we
- Englisch: Generic „he“ - ersetzen durch (Schwartz S. 11ff.):
  - \* they (alles in Mehrzahl)
  - \* „he or she“ bzw. „she or he“
  - \* he/she, s/he, she/he,(s)he
  - \* who
  - \* everyone, one<sup>30</sup>
  - \* I, we, you
  - \* I, we, you - every person
  - \* „his“ bzw. „his/her“ durch „their“ ersetzen

---

<sup>27</sup> „Jemand“, „niemand“ und „wer“ gelten als geschlechtsneutral. Allerdings muss darauf geachtet werden, dass beim Bezug danach nicht der generische Maskulinum verwendet wird.  
Beispiel: „Wer nicht lernen will, *der oder die* hat später ein Problem.“

<sup>28</sup> „man“ kann in manchen Texten auch durch „frau“ ersetzt werden.  
Beispiel: „Wie schützt frau sich vor Belästigungen durch Männer.“

<sup>29</sup> human beings, individuals, persons

<sup>30</sup> someone, anyone, the one

- **Unterschiedliche Schreibweisen (Singular)**

- der Student (generischer Maskulinum, klassische männliche Form, maskuline Form; englisch: generic man)
- die Studentin (alles in weiblicher Form, generisches Femininum)
- die Studentin und<sup>31</sup> der Student<sup>32</sup> (ausführliche Form, ausgeschriebene Doppelform, Doppelnennung, Paarform, Splitting, Vollform, vollständige Nennung, vollständige Paarform)
- d. Studentin/Student (Schrägstrich-Doppelform)
- der männliche / weibliche Student („der Student (m/w)“)  
(englisch: the male / female student)
- die/der Studierende (geschlechtsneutrale Form, neutralisierte Form; englisch: gender neutral)
- die Person, die studiert (Umformung, Umformulierung)  
die studierende Person / der studierende Mensch / das studierende Individuum  
diejenigen, die studieren; alle, die studieren; wer studiert
- beim Studium ... (Abstraktion)
- beim Studieren
- „die Teilnahme“ statt „d. Studierende nimmt teil“ (Versachlichung)
- alle Studierenden (Umformung in die Pluralform)
- der/die Student und -in  
der/die Student und -In
- der/die<sup>33</sup> Student/-in bzw. der/die Student/in (Schrägstrich-I)
- der/die Student/In (Schrägstrich-I kombiniert mit großem „I“)
- der/die StudentIn<sup>34</sup>  
(Binnen-I, großes „I“, großgeschrieben I, Majuskel-I)
- einE StudentIn
- der/die Student(in)<sup>35</sup> (Klammer-I)
- du / Sie (direkte Anrede) (englisch: you)
- die Hilfskraft (zusammengesetzte Form mit -kraft, -hilfe und -person)
- „bekannt für ihre Forschungen“ statt „bekannte Forscher“ (Passivform)
- Verwendung von Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnungen (Vorsitz statt Präsident/in)
- Fachmann und Fachfrau (englisch: chairman and chairwoman; chair)

---

<sup>31</sup> Je nach Zusammenhang kann hier statt „und“ auch „oder“ und „bzw.“ stehen.

<sup>32</sup> Hier gibt es unterschiedliche Forderungen, in welcher Reihenfolge die männliche und weibliche Form genannt werden soll. Entweder als klassische Form immer die männliche Form zuerst oder als Kontrapunkt die weibliche Form zuerst (Titanic-Prinzip); egal, wer vorne, aber dies sollte im gesamten Text durchgehalten werden; oder die Reihenfolge sollte in einem Text immer wechseln, um die Unwichtigkeit der Reihenfolge zu betonen. Der Autor empfiehlt die letzte Variante, da diese ihm als am gerechtesten erscheint.

<sup>33</sup> Die Reihenfolge hängt hier von der folgenden Kombination ab.

<sup>34</sup> Bei der Verwendung von Großbuchstaben wird daraus STUDENTINNEN.

<sup>35</sup> Begriffe in Klammern werden eher als unwichtig empfunden.

Hinweise:

- \* Das Paar „der/die“ bzw. „die/der“ ist durch „d.“ abkürzbar<sup>36</sup>.
- \* Es ist darauf zu achten, dass im weiteren Satzverlauf nach einem neutralen Begriff nicht eine männliche Form gewählt wird  
Beispiel: d. Studierende, der ...; student ..., he ... or his ....
- \* Manche Wortformen, verhindern einen Schrägstricheinsatz.  
Beispiele: Experte / Expertin; Arzt / Ärztin

### • Unterschiedliche Schreibweisen (Plural)

- siehe auch oben „unterschiedliche Schreibweisen (Singular)“
- die Studierenden (substantivierte Pluralform)
- die Leute (geschlechtsneutrale Form)
- die Fachleute, das Fachpersonal, Projektbeteiligte, Arbeitskräfte (zusammengesetzte Form mit -leute, -personal, -beteiligte, -kräfte)
- Personal statt „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ (Versachlichung)
- Probleme der Mehrzahl beim Schrägstricheinsatz<sup>37</sup>:
  - \* die Student/inn/en - maximal nur ein Schrägstrich pro Wort verwenden
  - \* die Student/innen - Wörter müssen ohne die Alternativ-Endung (hier „/innen“) sinnvoll bleiben - „Student“ wäre Einzahl und daher in diesem Kontext falsch.
  - \* den Teilnehmern/-innen statt - es sollte immer auch ohne Trennstrich ein sinnvolles Wort entstehen, wie bei Student/in
  - \* die Studenten /-innen bzw. die Studenten und -innen ist schwer lesbar

### • Sinnvolle Ausnahmen

- Nicht geändert werden sollten Fachausdrücke<sup>38</sup>, traditionelle Begriffe und Ähnliches, um Missverständnisse zu vermeiden.<sup>39</sup>
- Beibehalten wird die Form in Originalzitate<sup>40</sup>, wobei hier die Möglichkeit einer freien und somit gendergemäßen Paraphrasierung (Zitierung) in Betracht gezogen werden sollte.
- Bei Texten oder Beispielen, die sich auf real existierende Gruppen beziehen und welche nur Männer oder nur Frauen beinhalten, muss die rein männliche bzw. weibliche Form benutzt werden.<sup>41</sup>
- Dokumente, die sich an eine bestimmte Einzelperson richten, deren Geschlecht bekannt ist, sollten dies widerspiegeln. Dies ist z. B. bei persönlichen Anschreiben oder beim Einloggen in ein System mit einer Authentifizierung möglich.

---

<sup>36</sup> Siehe Müller & Fuchs (S. 46). Besonders hilfreich, da platzsparend, ist diese Vorgehensweise bei Vortragsfolien.

<sup>37</sup> Als Lösung bietet sich das große I an: StudentInnen, MedienpädagogInnen.

<sup>38</sup> Im Layoutbereich zum Beispiel der Begriff Schusterjunge.

<sup>39</sup> Allerdings ist hier auf den Kontext zu achten. So gibt es *Arbeiter*bewegungen, die nur von Frauen durchgeführt wurden - hier ist eine Änderung denkbar. Es kann auch nach anderen Begriffen gesucht werden, wie z. B. Arbeitskampf.

<sup>40</sup> Hier wird ggf. auch die alte Rechtschreibung beibehalten.

<sup>41</sup> Dies ist z.B. der Fall, wenn vom Deutschen Ingenieurinnen Bund berichtet wird (<http://www.dibev.de>), dem nur Frauen beitreten können.

### **Zusammengesetzte Begriffe**

Es muss auch überlegt werden, wie mit zusammengesetzten Begriffen umzugehen ist, welche besonders in der deutschen Sprache sehr beliebt sind. Beispiele sind Benutzerführung, Nutzerverhalten. Teilweise hilft hier eine Versachlichung wie Benutzungsführung<sup>42</sup> oder der Einsatz des Binnen-I wie bei BenutzerInnenführung.

### **Gesprochene Texte**

Bei gesprochenen Texten<sup>43</sup> ist eine Doppelnennung ganz oder teilweise sinnvoll. So kann von Dozentinnen und Dozenten, aber auch von Medienpädagogen und -pädagoginnen gesprochen werden.

### **Empfehlung für das MMiSS-Projekt**

Um Monotonie im Text zu vermeiden, soll eine Kombination von verschiedenen Strategien stattfinden<sup>44</sup>:

Hauptsächlich Schrägstrich-Kombinationen<sup>45</sup> (immer nur ein Schrägstrich pro Wort), ergänzt um neutrale Formulierungen, Umformungen und die Paarform.

Das Artikel-Paar „der/die“ bzw. „die/der“ kann durch „d.“ abgekürzt werden (im englischen immer „the“).

Bei Paarform kann „und“, „/“ und „oder“ eingesetzt werden (im englischen „and“, „/“ und „or“).

Die gendergerechte Sprache soll berücksichtigt werden:

- auf der Projekthomepage
- in Projektpublikationen
- in projektinternen Papieren
- in der Lernumgebung
- in den Inhalten
- in medialen Materialien
- in Evaluationsmaterialien
- in Lehrveranstaltungen
- in Abschlußbericht

---

<sup>42</sup> Dies ändert jedoch teilweise die Bedeutung des Begriffs oder kann zu Missverständnissen führen.

<sup>43</sup> Wie das Ganze in der Gebärdensprache umzusetzen ist, z. B. bei erläuternden Videos, ist dem Autor nicht bekannt.

<sup>44</sup> Dies empfehlen auch Hellinger & Bierbach (1993, 13), Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (2002, 2), Müller & Fuchs (1993, 24), Schwartz (1995, 11) und Wienold (2002, 20).

<sup>45</sup> Laut den Tests von Heise (2000) führt der Schrägstrich zur besten Gleichverteilung der Assoziation eines Geschlechts bei der lesenden Person. Hinzu kommt, dass es sich im Gegensatz zur Paarform um eine platzsparende Variante handelt. Dies ist besonders bei der Folienherstellung wie im MMiSS-Projekt von Bedeutung.

## 6.6 Didaktik

- Seminarankündigungen u. Ä. positiv, einladend und gendergerecht formulieren.
- Eine Definition des Eingangsniveaus der Lernenden festlegen und ggf. ein gleichendes Lernangebot anbieten oder vermitteln.
- Didaktisches Konzept beschreiben und Lernenden zur Verfügung stellen.
  - Lernziel(e) definieren
  - Vorgehenskonzept beim Lernen anbieten, Lernschritte vorschlagen (strukturiertes Lernen ermöglichen)
- Präsenzveranstaltungen am Seminarbeginn durchführen, dabei technische und inhaltliche Einführung trennen.
- Feedbackaufforderung am Anfang von Kursen stellen (Fragen, Anregungen, eigene Hinweise, Kritik), damit die Erwünschtheit deutlich wird. Allerdings müssen dann auch Kapazitäten für die Bearbeitung des Rücklaufes vorhanden sein. Erfolgte Verbesserungen sind zurückzumelden, um die Sinnhaftigkeit von Feedback zu belegen.
- „Advanced Organizer“ einsetzen (Einführung am Anfang, um das zu Lernende in den Gesamtkontext einordnen zu können), inklusive Verweise auf Zusammenhänge u. Ä.
- Offene Fragen als Denkanstoß am Beginn einsetzen.
- Problemaufhänger oder Leitfragen nutzen.
- Ein angenehmes Arbeitsklima schaffen.
- Anregen, selbst Fragestellungen zu entwickeln.
- Aufgaben stellen, die Kooperation erfordern.
- Technikfaszination bei Männern und Frauen wecken.
- Keine technisch-maschinelle (Benutzungs-)Oberflächengestaltung durchführen (Science-Fiction-mäßiges Aussehen vermeiden).
- Unterschiedliche Lernzugänge ermöglichen (explorativ, Guided Tour, spielerische Elemente).
- Verschiedene Lernwege / -pfade ermöglichen.
- Kritische und gesellschaftliche Aspekte und Sichtweisen anbieten.
- Sichtenwechsel durchführen (ein Thema aus verschiedenen Sichtweisen behandeln).
- Abstufungen der Inhalte schaffen (Pflicht und Kür).
- Fächerübergreifende (inter- bzw. transdisziplinäre) Projekte und Fragestellungen anbieten.
- Aufgaben stellen, welche ohne Computer gelöst werden können oder müssen.
- Eine fachliche Selbsteinschätzung der Studierenden ermöglichen (Frauen stufen sich eher zu niedrig, Männer zu hoch ein).

- Studentinnen haben weniger Zeit (Kinder, Nebenerwerb), daher sollte die Struktur einer Software klar sein und zwischen Standard- und Vertiefungsangebot unterscheiden, um ein schnelles Lernen zu ermöglichen. Auch sollte die ungefähr benötigte Zeit für jede Einheit angegeben werden (z. B. 2-3 Stunden), um den Aufwand abschätzbar zu machen.
- Arbeitsaufwand beim Lehrpersonal (!) und Studierende definieren, um eine Überforderung beider Seiten zu vermeiden.
- Bei Diskussionen mit verteilten Rollen darauf achten, dass auf beiden Seiten Männer und Frauen teilnehmen (Vermeidung von Frontenbildung).
- Zeitlichen Spielraum einbauen:
  - Der Vorteil der freien Zeiteinteilung beim Lernen mit digitalen Medien darf nicht durch feste Termine (Vorträge, enge Bearbeitungszeiten) eingeschränkt werden.
- Anwendungsbeispiele geben:
  - aus männlicher und weiblicher Sicht betrachten
  - interessenorientiert arbeiten
  - möglichst praxisnah formulieren und einen Praxisbezug herstellen
  - Kontextvarianten anbieten
- Diskussionsstil
  - Männer stellen meist ihren eigenen Standpunkt in den Vordergrund, diskutieren faktenorientiert und provozieren gerne. Vom Ton her treten sie häufig selbstbewusst bis arrogant auf. Die meisten Männer fassen sich knapp und versuchen, Diskussionen schnell zu einem Ende zu bringen.
  - Frauen agieren häufig zurückhaltend, beziehen sich mehr auf die Informationen anderer, sind diskussionsbereiter und arbeiten auf eine Verständigung hin. Sie formulieren meist ausführlicher, geben Gefühle preis, sind höflicher und fordern Reaktionen heraus. Viele geben Wissenslücken zu, stellen Fragen, interessieren sich für die Meinungen anderer und halten Diskussionen im Gang.
  - Folgerung: Studierende auf die Problematik aufmerksam machen und sie auffordern, sich selbst zu beobachten und dann andere Diskussionsformen gezielt einsetzen.
- Unterschiedliche Lernangebote für verschiedene Lerntypen vorgeben
  - Frauen gehen eher planerisch vor und versuchen meist ein Verständnis für das Problem und ein Gesamtverständnis für den Kontext zu entwickeln
  - Männer experimentieren eher und gehen häufig problemlösungsorientiert vor
  - Folgerung: Männern (ggf. Frauen) beibringen, erst zu planen und dann loszulegen
  - Folgerung: Frauen (ggf. Männern) das experimentelle Vorgehen testen lassen

## 6.7 Teamarbeit

- Gemischt-geschlechtliche Gruppen  
(bessere Ergebnisse durch andere Denk- und Zugangsweisen, Synergieeffekte)  
versus  
Getrennt-geschlechtliche Arbeitsgruppen  
(hoher Bedarf bei Frauen, lernfördernde Wirkung).
- Kooperatives Lernen stärken.
- Männer wollen teilweise lieber alleine lernen, Frauen i. d. R. gemeinschaftlich.

## 6.8 Benotung

- Das Anerkennungsverhalten von Leistungen durch Lehrer ist bei männlichen und weiblichen Schülern immer noch unterschiedlich. Bei männlichen Schülern wird der Inhalt benotet, bei den weiblichen das Verhalten. (Das Beispiel kommt aus dem Schulbereich, ob die Beobachtungen übertragbar auf die Hochschulen sind, ist unklar.)
- Sinnvoll ist daher eine Evaluation der Benotung durch Dozierende oder Vorgesetzte unter dem Gesichtspunkt, ob eine Diskriminierung durch geschlechtsspezifische Differenzen zu erkennen ist. Dies kann durch eine Auswertung der Noten geschehen (Prüfung, ob ein Geschlecht schlechtere Noten erhält) oder durch eine kritische Selbstbeobachtung des/der Lehrenden.
- Alle Bewertungskriterien, die sich an den Lernzielen orientieren, sind bekannt zu machen.

## 6.9 Betreuung durch Lehrpersonal

- Definition der eigenen Rolle publizieren
  - Antwortzeit angeben (z. B. werktags innerhalb 36 Stunden)
  - Rolle definieren (Lehrer/in, Betreuer/in, Coach)
- Mehr Feedback (auch inhaltlich) geben, und zwar vor allem als aufbauendes Feedback positiv in Form von Lob. Frauen stufen sich häufig selbst schlechter ein als sie sind und benötigen daher mehr Feedback.
- Rückmeldungen sollten zeitnah erfolgen, falls nicht möglich, sollte zumindest der Erhalt quittiert werden. (Generell wird von Seiten der Studierenden eine Reaktion innerhalb von 24-48 Stunden erwartet.)
- Auf Fehler eingehen.
- Fragen stellen.
- Motivationsanreize bieten.
- Sachlichen Austausch ermöglichen.
- Sozialwidriges Verhalten auf beiden Geschlechterseiten kritisieren (Abwertung, Anmache, Flaming, Diskriminierung, sexuelle Witze).
- Aufgaben geschlechtsneutral verteilen (nicht nur Männern die Programmierung überlassen und den Frauen die grafischen Aufgaben geben).
- Falls eine Dominanz eines Geschlechtes auftritt, sei es durch Einschüchterung oder einer Überflutung an Meldungen, ist dem u. a. durch eine direkte Ansprache des anderen Geschlechts entgegenzuwirken.
- Der Studentin das Gefühl geben, als (weiblicher) Student ernst genommen zu werden. (Dies geschah in einem männertypischen Studiengang nicht!)
- Persönliche Anmerkungen nicht als unwissenschaftlich oder dem akademischen Rahmen nicht entsprechend verbieten.
- Nutzung der neuen Medien fördern und fördern (z. B. virtuelle Sprechstunden im Netz, Terminabsprache nur per e-mail). (Notfalls auch gegen Widerstände?)
- Weibliche Nachwuchswissenschaftler und weibliche Studierende durch Newsgroups, Vernetzung und Mentoring fördern.

## 6.10 Betreuung durch Tutoren/Tutorinnen

- Eine tutorielle Betreuung ist bei virtuellen Seminaren generell sinnvoll. Es sollten auch Tutorinnen eingesetzt werden, u. a. als Vorbilder.

## 7 Implementierung in ein Projekt

Es ist sinnvoll, einen Gender-Workshop mit allen Beteiligten am Beginn eines Projektes zu veranstalten. Auf diesem wird dann das Thema eingeführt und es werden die Arbeitsfelder und Genderhinweise vorgestellt und diskutiert, ob weitere Punkte in diesem Projekt eine Rolle spielen. Bei einer gemeinsamen Evaluation wird dann entschieden, welche Elemente für das Projekt von Bedeutung sind, ob und wie sie zu integrieren sind und welche Ausprägungen sie haben sollen. Letzteres ist z. B. bei der Sprache von Bedeutung, da es hier zahlreiche Lösungsmöglichkeiten gibt.

Weiterhin sollten (Gender-)Richtlinien erstellt werden. Diese können Handreichungen bzw. Vorschriften für Programmierer/innen und Autoren und Autorinnen beinhalten, oder aber Dozentinnen und Tutoren Hinweise für die Praxis liefern. Auch hier scheint ein gemeinsamer Evaluationsprozess sinnvoll. Solche Richtlinien (die in der Praxis über den Gender-Aspekt hinausgehen werden) sind eine gute Arbeitsgrundlage für Evaluierende, z. B. bei der Dokumentenanalyse.

Wenn Richtlinien vorhanden sind, sollten diese auch bei Verträgen und ähnlichem mit externen AutorInnen und MedienbausteinproduzentInnen verankert werden. Da nachträgliche Verbesserungen einen hohen Kosten- und Zeitaufwand bedeuten und teilweise fast unmöglich sind (z. B. bei Videoproduktionen), sollten Konventionalstrafen bei Nichteinhaltung der Richtlinien in die Verträge aufgenommen werden.

## 8 Allgemeine Probleme bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming<sup>46</sup>

- Der Einführung einer weiblichen Leitfigur wurde widersprochen, da dies realitätsfern sei und die mehrheitlich männlichen Studierenden dann ein Identifikationsproblem hätten.
- Techniker lehnen eine Optimierung der NutzerInnenfreundlichkeit ab, da sich nach ihrem Verständnis die Nutzer nach ihren Vorgaben zu richten haben.
- Fehlende NutzerInnenprofile verhindern zielgruppengerechte Entwicklungen.
- Es gibt Probleme, in den Projekten eine demokratische - geschlechtergerechtere - Ingenieurskultur zu verankern.
- Nur von Männern produzierte Lernumgebungen sind automatisch männerorientiert.
- Das begleitende Gender Mainstreaming-Projekt wird als Kontrollinstanz negativ eingeschätzt (watch dog).
- Es gibt nicht genügend Frauen, die im Bereich digitales Lernen arbeiten wollen (auf eine Stelle als Evaluator hatten sich an der FernUniversität Hagen nur Männer beworben).
- Es ist schwer bis unmöglich, männliche Didaktiker und weibliche Informatiker für offene Stellen zu finden.
- Schriftleitfäden werden ignoriert (Texte müssen von den Genderbeauftragten komplett überarbeitet werden).
- Texte wurden wegen laufender Diskussionen der Sprachregelung bis zu viermal umgeschrieben.
- Eine Widerspiegelung der Realität in den virtuellen Lernräumen wird wichtig genommen (z. B. nicht gendergerechte Formulare aus der Praxis).
- Die Lerninhalte haben sich i. d. R. leider nicht geändert, nur die Schriftform.
- In einem Fall wurde die direkte Kommunikation zwischen Gender-Beauftragten und den Content-Erstellern von der Projektleitung untersagt.
- Häufig müssen Genderaspekte projektbezogen erarbeitet werden und Ergebnisse oder Ansätze Dritter können nicht eins zu eins übertragen werden.
- Es gibt keine Experten bzw. Expertinnen für eine gendergerechte Didaktik in den neuen Medien.
- Das Verhältnis zur Technik wird schon in der Schule geprägt, so dass alleinige Bemühungen an den Hochschulen für eine Verbesserung nicht ausreichen.
- Abbildungen mit Frauen erhalten keine Untertitel (im Gegensatz zu denen mit männlichen Beispielen).
- Frauen werden nur teilweise abgebildet (Auge, Unterarm mit Schmuck).
- Es findet ein männerzentriertes Lernen statt, d. h., dass die gelernten Ergebnisse, z. B. in der Medizin, nicht eins zu eins auf Frauen übertragbar sind. Besonders negativ sind fehlende Hinweise auf die Problematik.

---

<sup>46</sup> Die Beispiele basieren auf Praxiserfahrungen der Beteiligten an den auf S. 30 genannten Veranstaltungen.

## 9 Evaluation der Genderaspekte

### 9.1 Ansätze für die Verknüpfung von Gender und Evaluation

Hier wird zwischen den folgenden vier Ansätzen für die Betrachtung des Verhältnisses zwischen Evaluation und Gender Mainstreaming unterschieden:

#### 1. Gendergerechte Evaluation (geschlechterbewusste Evaluation)

Dieser Punkt betrifft die Durchführung von Evaluationen.

Leitfrage: Wie kann im Evaluationsverlauf die Genderproblematik berücksichtigt werden?

Beispielsweise durch Mitarbeiter- und Testpersonenauswahl, Erhebung der Geschlechter, Integration von Forschungsergebnissen der Genderforschung, Formulierungen etc.

#### 2. Evaluation als Gender-Werkzeug

Dies betrifft eine mögliche Funktion von Evaluation in Software-Projekten.

Leitfrage: Was können Evaluationen zur Genderverbreitung / -verankerung in den Projekten beitragen?

Beispielsweise durch die Aufdeckung bestehender Probleme / sozialer Ungerechtigkeiten allgemein / besser noch in den einzelnen Projekten, Lieferung von Zahlen und Fakten zur Untermauerung des Gender-Anspruches.

#### 3. Evaluation aus Gendersicht

Hier wird die Umsetzung von GM als Evaluationsziel behandelt.

Leitfrage: Wie soll (Planung) / wird (Durchführung) / wurde der Gender Mainstreaming Aspekt beachtet?

Preformative / formative / summative Evaluation durchführen.

#### 4. Forschung im Bereich Gender und Evaluation

Hier geht es um Grundlagenforschung.

Leitfrage: Welche Fragen sind auf diesem Feld zu bearbeiten?

Suche nach Aspekten, die aus Gendersicht erhoben werden sollten. Definition von genderspezifischen Evaluationskriterien und von Mindestanforderungen an ein gendergefördertes Projekt. Entwicklung spezieller Erhebungsmethoden.

## 9.2 Praktische Umsetzung von genderzentrierter Evaluation (Erster Entwurf)

- Generell: Führen von geschlechterdifferenzierten Statistiken
- Erhebungen im Vorfeld einzelner Veranstaltungen / digitaler Projekte
  - Rechnergeneration und Ausstattung
  - Internetzugang
  - Erfahrung mit einzelnen Diensten (Medienkompetenz)
- Leitfadenerstellung evaluatorisch unterstützen
- Dokumentenanalyse (Prüfung der gendergerechten Formulierung, Beispiele, Inhalte, Abbildungen usw.)
- Drop-Out-Quoten erheben und unter Gender-Aspekten analysieren
- Summative Evaluation am Ende des Projekts
  - Genderumsetzung im Projekt (Verhältnis m/w Mitarbeiter, Eingang in die Planung, didaktische Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Besonderheiten, Umsetzung)

### 9.3 Gendergerechte Evaluation

Die folgenden Hinweise sind zeitlich nach dem Ablauf einer Evaluation geordnet.

1. Personalauswahl nach Gendergesichtspunkten, d. h. bei mehreren Evaluationsstellen Männer und Frauen einstellen. Ggf. statt einer vollen zwei halbe Stellen einrichten.
2. Bei der Evaluationsplanung Genderaspekte berücksichtigen (wie Erhebung der technischen Ausstattung, Onlinezugang und der Medienkompetenz der Teilnehmenden, Überprüfung der Dokumentationen auf Genderberücksichtigungen, Entwicklung von Qualitäts- und Bewertungskriterien aus Gendersicht).
3. Geschlechterangaben in alle Erhebungsinstrumente aufnehmen.
4. Bei der Anmeldung der Nutzer/innen am System / Lehrveranstaltung das Geschlecht erheben und, zur Befragung von vor dem Ende aussteigenden Personen, einmal deren e-mail-Adressen abfragen.
5. Die Drop-Out-Quote erheben und eine Auswertung nach Geschlecht durchführen (inkl. einem Vergleich mit der offline-Situation).
6. Prüfen, ob das geschlechtliche Nutzerverhältnis online die offline-Situation widerspiegelt (im Projekt Rechtsinformatik online<sup>47</sup> war das offline-Verhältnis (Präsenzlehre) 50:50, während online nur 10-20% Frauen waren, siehe Schinzel 2001, 11).
7. Instrumente sprachlich gendergemäß formulieren (Ansprache, Student/in). (Umgehung: direkte Ansprache mit Sie oder du)
8. Bei Befragungen Instrumente genderbewusst erweitern (z. B. Lebens- und Arbeitskontext abfragen).
9. Werkzeuge wie Fragebögen vor dem Einsatz von Frauen und Männern testen lassen.
10. Erhebungspersonal wie für Interviews geschlechterbewusst (-verteilt?) auswählen (Interviews von Frauen durch Männer kann zu Ergebnisverfälschungen führen, Frauen als Interviewende können teilweise bessere Ergebnisse erzielen). Das Geschlecht des Personals ist im Abschlussbericht zu vermerken. Zu dieser Problematik siehe Behnke und Meuser (1999, S. 77-84).
11. Prüfen, ob das Geschlecht der auswertenden Person einen Einfluss auf das Ergebnis haben könnte.
12. Bei der Auswahl von Testpersonen das weniger vertretene Geschlecht stärker berücksichtigen (z. B. im Informatik-Studium eher Frauen, im Lehramt-Studium eher Männer).
13. Analyse bestehender Dokumente auf nicht-gendergerechte Schreibweise, Bausteine und fachthemenbezogene Verbesserungsvorschläge. Das Ergebnis kann als Argumentationshilfe für die/den Genderbeauftragte/n dienen.
14. Eine genderorientierte Analyse des Einsatzumfeldes durchführen (externe Störfaktoren ermitteln, die u. a. im kulturellen Leitbild, der Einstellung der Lehrenden, des Lehrplans oder der didaktischen Planung liegen können).

---

<sup>47</sup> RION <http://www.ri-on.de/>

15. Aufbereitung und Auswertung aller gesammelter Daten allgemein und unterteilt nach Geschlecht.
16. Befragungsergebnisse der weiblichen Befragten kritisch aufwerten (geringere Selbsteinschätzung).
17. Im Evaluations-Bericht einen Abschnitt über Gender-Ergebnisse einfügen.

#### 9.4 Verwendete Evaluationsmethoden<sup>48</sup>

- Akzeptanzmessung, Akzeptanzstudie
- Auswertung vorliegender empirischer Daten
- Befragung von AbbrecherInnen (Erwartungen, Erfahrungen, Grund des Abbruchs)
- Eingangsbefragung
- Erfassung der Drop-Out-Quote (Abbruchquote)
- Erfassung des soziotechnischen Einsatzfeldes
- Evaluation potentieller geschlechtsdiskriminierender Beurteilungs- / Bewertungskonzepte
- ExpertInneninterview (ExpertInnenbefragung)
- Fokusgruppen
- Inhalts- und Dokumentenanalyse
- NutzerInnenbefragung
- Teilnehmende Beobachtung
- Usability-Test (Gebrauchstüchtigkeit, u. a. per „Lautes Denken“ oder Videoaufzeichnung)
- Verhältnis bei der Kursverteilung auswerten (Prozentzahl der Frauen/Männer im Online-Kurs mit der Prozentzahl der Frauen/Männer im Studium allgemein vergleichen)
- Vor dem Test vollständiger Kurse formativ Bausteine testen lassen / evaluieren
- Wirksamkeitsuntersuchung
- Zielgruppenanalyse
- Zielgruppenbedürfnisse abfragen

Weitere siehe: <http://www.evaluierten.de/evaluati.on/methoden.htm>

Siehe auch: Wienold 2002, S. 26-29

---

<sup>48</sup> Diese wurden von den Beteiligten an den auf S. 30 genannten Veranstaltungen verwendet.

## 9.5 Evaluationsprobleme<sup>49</sup>

- Sichtweisen
  - Evaluation ist eine zusätzliche (unnötige) Belastung für die Teilnehmer/innen.
  - Evaluation ist den Beteiligten unvertraut.
  - Evaluation wurde von oben verordnet (aufgedrückt) und ist daher unbeliebt.
  - Evaluation wurde bisher nur als summative Variante wahrgenommen und wird als Bewertung der Leistung Einzelner negativ eingestuft.
- Online-Fragebögen erreichen nicht alle – ein Zugang ist teilweise nicht vorhanden bzw. problematisch.
- In der Drop-Out-Quote verbirgt sich meist ein hoher Frauenanteil.
- Es fand eine Zielgruppenbefragung bei Biologen statt, aber die Berücksichtigung der Ergebnisse im Projekt lässt auf sich warten.
- Die Ergebnisse einer anderen Zielgruppenbefragung werden ignoriert.
- Ergebnisse werden allgemein ignoriert.
- Inhalte werden in der Regel von Männern erstellt – Frauensichtweisen und weibliche Vorbilder fehlen.
- Es muss zwischen Qualität der Lehr-/Lernumgebung und Erfolg bei den Lernenden abgewogen werden.
- Die Computerarbeit muss teilweise erst ins weibliche Weltbild integriert werden.
- Es fehlen (regelmäßige) Projekttreffen zum Informationsaustausch.
- Die Evaluatoren / Genderbeauftragten werden ausgegrenzt („hier unterhalten wir uns nur über Mathematik“).
- Eine Evaluatorin steht der Gender-Idee kritisch gegenüber.
- Eine nachträgliche Auswertung des Gender-Aspekts an Hand von Namenslisten ist sehr aufwändig und bei arabischen oder asiatischen Namen für Europäer kompliziert. Bei manchen Namen ist keine Unterscheidung möglich. Daher sollte bei Anmeldungen bzw. zum Kursbeginn das Geschlecht erhoben werden.
- Für das Fach Kunst an der Uni Köln musste erst eine Lehr-/Fachdidaktik erstellt werden, bevor die Lehrplattform entwickelt werden konnte (Evaluation der Studien- und Prüfungsordnung durch am Projekt beteiligte Pädagogen).
- An den Seminaren nehmen vor allem im Informatik-Bereich i. d. R. nur wenige Frauen teil  
→ Eine Verallgemeinerung der Ergebnisse ist hier problematisch, da die Stichprobenzahl zu gering ist.
- Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird keine Evaluation durchgeführt.

---

<sup>49</sup> Die Beispiele basieren auf Praxiserfahrungen der Beteiligten an den auf S. 30 genannten Veranstaltungen.

- Mit der Evaluation werden teilweise Personen (Informatiker / Architektin) beauftragt, die mit den Möglichkeiten und Grenzen von Evaluation nicht vertraut sind.
- Die Übertragbarkeit von Ergebnissen aus dem schulischen Bereich wird in Frage gestellt.
- Bei verteilten Projekten (bei den meisten Projekten gibt es Standorte an Universitäten, die in ganz Deutschland verteilt sind) ist das Reisen der Evaluierenden wichtig. Hier treten allerdings Zeit- und Kostenprobleme auf.
- In den Projektanträgen werden teilweise utopische Lehr-/Lernumgebungen skizziert, die nicht im beantragten Rahmen realisierbar sind. Wie soll ein/e Evaluator/in damit umgehen?
- Eine Kritik an der Arbeit von Professoren und Professorinnen ist fast unmöglich. Sie wird häufig als Tabubruch angesehen. Auch werden ProfessorInnen als beratungsresistent eingestuft.
- Mediendidaktische und evaluatorische Vorschläge werden vom Lehrpersonal ignoriert und bei der Inhaltserstellung und -aufbereitung nicht beachtet.
- Evaluationsergebnisse werden wegen Arbeitsüberlastung ignoriert.
- Eine inhaltliche Quantität, d. h. möglichst Material zu vielen Themen zu erstellen, wird der Qualität des Lehrangebots vorgezogen. Eine Mittelverschiebung (Zeit, Finanzen) zu Optimierungszwecken ist somit nicht möglich. Grund ist teilweise die Befürchtung, dass weitere Inhalte ansonsten nie erstellt werden.
- Erhebungen, die unter dem Aspekt des Geschlechts erhoben werden, werden von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen negativ behandelt. Hier kann eine „neutralere“ Verpackung (Erhebung von allgemeinen Daten) hilfreich sein.
- Es werden hochkomplexe Erhebungsinstrumente entworfen (hier ein Beispiel aus der Fernuniversität Hagen, bei der die Berufsverläufe der Abgänger/innen analysiert werden sollten), die auf ein Geschlecht nicht zutreffen (bei dem Beispiel konnten Frauen mit Kindern sich auf Grund ihres Lebenslaufes nicht einordnen).
- Formative Evaluation wird immer mehr durch Controlling ersetzt, so dass die Beteiligung und Motivation sinkt.

## 9.6 Offene Fragen

- Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Antwortverhalten oder bei den Ergebnissen bei verschiedenen Erhebungsinstrumenten? Falls ja, welche Instrumente sollten (nicht) verwendet werden?
- Ist die Aufnahme von Genderkriterien in die Evaluation eines Projektes fair, wenn keine gendergemäßen Auflagen / Vorgaben gemacht werden?
- Wie sieht es mit fremdsprachlichen Texten aus, gibt es dort geschlechtsspezifische Besonderheiten, die zu beachten sind? (The learner should read his/her book?)
- Sind Icons als Navigationselemente (z. B. Symbol eines Hauses als Ausgangsbasis) bei Männern und Frauen immer gleich belegt bzw. werden sie gleich verstanden?
- Lurkers sind passive Nutzer, z. B. Personen, die nur eine lesende Beteiligung an Online-Seminaren haben. Gibt es Unterschiede aus Gendersicht?
- Sollen Testpersonen im Verhältnis 50/50 gemischt werden, um eine stärkere Berücksichtigung des geringer vertretenen Geschlechts zu erhalten? Oder reicht eine Auswahl entsprechend der Realität aus?
- Ist es sinnvoll, die Aufgaben einer/eines Genderbeauftragten und eines Evaluators oder einer Evaluatorin in einer Person zu vereinen? (Teilweise sind beide unbeliebt.)
- Nehmen Frauen / weibliche Studierende weniger gern an Evaluationen teil? Falls ja, wie werden sie besser motiviert?
- Mit wem sollten Gender-Beauftragte besonders eng zusammenarbeiten? Didaktiker (m/w), Evaluatoren (m/w)?
- Wie können die Evaluationsergebnisse in der Praxis verankert werden?
- Wie werden / sind die Lehrenden ausgebildet? Sie haben eine Vorbildfunktion, müssen die Software nutzen, die Studierenden zum Einsatz hinführen und zur Nutzung motivieren.
- Kann eine Lernplattform für alle Endnutzer/innen inklusive unterschiedlicher Lerntypen befriedigend erstellt werden?
- Ist eine (teilweise) Anonymisierung der Lernenden sinnvoll? (Wegen Angst, dumme Fragen zu stellen.)
- Stellt der Lärm von Beamern / Projektoren einen negativen Effekt dar?
- Sollte eine Netiquette für jede Plattform entwickelt werden?
- Welche Sondergruppen sollten / müssen noch berücksichtigt werden (Sprache, Kultur<sup>50</sup>, sozialer Hintergrund, körperliche Einschränkungen ...)
- Wie kann erreicht werden, dass in Deutschland auch negative Evaluationsergebnisse veröffentlicht und als wertvoll akzeptiert werden?
- Wie wird die Anonymität bei Erhebungen (z. B. bei Einsatz von Fragebögen nach einer Seminarteilnahme) gesichert, wenn nur ein Mann oder eine Frau daran teilgenommen hat und daher eindeutig zu identifizieren ist?

---

<sup>50</sup> So wird eine Person in einem Video, die mit dem Kopf schüttelt, in Deutschland als verneinende Person, in Bulgarien und anderen Ländern als bejahende Person interpretiert.

## 10 Informations- und Inspirationsquellen

Als Informationsquellen dienten folgende Veranstaltungen:

- 10.-11.06.2002 in Dortmund: Gender Mainstreaming Workshop
- 19.07.2002 in Bremen: Drittes Treffen des Gender-Arbeitskreises
- 21.-22.10.2002 in Dortmund: Gender Mainstreaming Workshop II -
- 25.11.2002 in Bremen: Viertes Treffen des Gender-Arbeitskreises

Diese Veranstaltungen wurden von der Projektgruppe „Gender Mainstreaming in den Neuen Medien in der Bildung - Förderbereich Hochschule“ durchgeführt.

Siehe auch: [http://www.medien-bildung.net/gender\\_mainstreaming/gender\\_mainstreaming\\_16.php](http://www.medien-bildung.net/gender_mainstreaming/gender_mainstreaming_16.php)

Weiterhin flossen die bei folgenden Veranstaltungen vorgestellten Ergebnisse ein:

- 24.07.02 in Dortmund:  
Vorträge der Veranstaltung „Gender approach to informatics“ auf der Tagung SEC III
- 17.10.02 in Mainz:  
Vortrag von Elisabeth Grunau: „E-learning, Gender und Evaluation“ und weitere Kontakte beim Angebot des Arbeitskreises Medienevaluation bei der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Evaluation  
<http://medienevaluation.de/tagung02/>
- 11.03.2003 in Potsdam:  
Vortrag von Marc Jelitto: „Implementierung von Gender Mainstreaming in die Evaluation“ auf dem 1. Workshop „Grundfragen multimedialer Lehre“  
<http://ddi.cs.uni-potsdam.de/GML2003/Papers>
- 11.03.2003 in Hagen:  
Vortrag von Marc Jelitto: „Leitfäden und Evaluation : Erfahrungen aus dem MMiSS-Projekt“ auf dem Workshop „Forum Evaluation“  
<http://marcjelitto.de/tagungen/hage2003/>
- 11.06.2003 in Hagen:  
Vortrag von Dr. Britta Schinzel: „Gender Mainstreaming in der Informatik“  
<http://mod.iig.uni-freiburg.de/publikationen/online-vortraege/GendermainstrInformatik1.pdf>

## 11 Linksammlung zum Thema (online)

Inhalt:

- Informationen beim Projektträger
- Evaluation und Gender
- Frauen und Informatik
- Sprachleitlinien
- Argumente für eine Sprachumstellung
- Allgemeine Links zu Gender

<http://www.evaluiieren.de/infos/links/gender.htm>

## 12 Literatur

- Der Leitfaden „Gender Mainstreaming in den Neuen Medien“ (2002), dessen verschiedene Versionen über folgenden Link zu erreichen sind:  
Wiesner, Heike (Hrg.):  
[http://www.medien-bildung.net/forum/themen.php/alle/alle/0/0/0/0/0/forum\\_num=13](http://www.medien-bildung.net/forum/themen.php/alle/alle/0/0/0/0/0/forum_num=13)
- Behnke, Cornelia; Michael Meuser (1999): **Geschlechterforschung und qualitative Methoden**. Leske + Budrich, Opladen.
- Blum, Kimberly Dawn (1999): **Gender Differences in Asynchronous Learning in Higher Education: Learning Styles, Participation Barriers and Communication Patterns**  
[http://www.aln.org/publications/jaln/v3n1/pdf/v3n1\\_blum.pdf](http://www.aln.org/publications/jaln/v3n1/pdf/v3n1_blum.pdf)
- Bundesverwaltungsamt - Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB) (2002): **Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern**.  
[http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/bbb\\_win/allgemeines/16.pdf](http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/bbb_win/allgemeines/16.pdf)
- Cho-Heinze, Hannah; Michaela Rose (2002): **[Styleguide zur Implementierung des GM]**  
<http://www.medien-bildung.net/forum/attachments/StyleguideVortrag.doc>
- Deutscher Bundestag (2001): **Drucksache 14/5425 - Intersexualität im Spannungsfeld zwischen tatsächlicher Existenz und rechtlicher Unmöglichkeit**  
<http://dip.bundestag.de/btd/14/056/1405627.pdf>
- Döge, Peter (2002): „Managing Gender“ : **Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen**. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 33-34/2002, 19. August 2002, S. 9-16
- Drag, Anna; Anja Tigges (2002): **Ergebnisse des Ersten Treffens des Gender-Arbeitskreises am 02. April 2002 in Dortmund**  
<http://www.medien-bildung.net/forum/attachments/KProtokollInternet.pdf>
- Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (2002): **die 12 Sprachregeln**.  
[http://www.equal.ethz.ch/pdf/12\\_sprachregeln.pdf](http://www.equal.ethz.ch/pdf/12_sprachregeln.pdf)
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2002): **Gender Mainstreaming in der Bildung In: Dokumentation : Workshop : Geschlechtssensible Gestaltung von Lernumgebungen und Lernmedien : 25. April 2002 in Berlin (S. 6-20)**  
<http://www.bi.fhg.de/PT-NMB/Gender/DokumentationSchule.pdf>
- Frank, Christine (2002): **Gender differences in virtual learning environments**. Vortrag am 24.07.2002 auf SECIII : Open IFIP-GI-Conference on Social, Ethical and Cognitive Issues of Informatics and ICT, Universität Dortmund.  
Powerpoint-Präsentation auf der Konferenz-CD-ROM.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (o. J.): **Gender Mainstreaming : Eine neue Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik**  
<http://www.gew.de/oe/downloads/leaflet.pdf>

- Götz, Maya (2002): **Geschlecht & Medienpädagogik. Genderreflektierende Medienpädagogik in Theorie und Praxis.** In: medien praktisch Heft 3, S. 4-9.
- Hartmann-Tews, Ilse; Hannah Cho-Heinze (2002): **Leitfaden zur sprachlichen und inhaltlichen Gleichbehandlung - gender mainstreaming - in den Lehr- und Lernmodulen**  
[http://www.medien-bildung.net/forum/attachments/erweiterteVersionLeitfaden\\_01.doc](http://www.medien-bildung.net/forum/attachments/erweiterteVersionLeitfaden_01.doc)
- Heise, Elke (2000): **Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen.** In: Sprache & Kognition, 19, S. 3-13. Siehe auch:  
<http://www.psycontent.com/abstracts/hh/sko/2000/12/body-sko1912003.html>
- Hellinger, Marlis; Christine Bierbach (1993): **Eine Sprache für beide Geschlechter : Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch**  
[http://www.unesco.de/pdf/eine\\_sprache.pdf](http://www.unesco.de/pdf/eine_sprache.pdf)  
(Herausgegeben von der Deutschen UNESCO-Kommission)
- Hochschul-Informations-System (2002): **HIS-Ergebnisspiegel 2002**  
<http://www.his.de/Service/Publikationen/Ergebnis/es2002/Bericht/Kap3-2.pdf>
- Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (2002): **Leitfaden : Geschlechtergerechtes Formulieren im Bereich Arbeitsmarktpolitik**  
[http://www.gem.or.at/download/GeM\\_Leitfaden\\_Geschlechtergerechtes\\_Formulieren\\_in\\_der\\_AMP.pdf](http://www.gem.or.at/download/GeM_Leitfaden_Geschlechtergerechtes_Formulieren_in_der_AMP.pdf)
- Löhr, Wolfgang (1999): **Genitale Zwangskorrekturen bei Kindern.** In: taz, 16.6.1999, S. 17.  
Siehe auch: <http://www.transgender.at/archiv1999/taz16-6-99.htm>
- Medien-Bildung.net (2003): **Internet-Portal zur BMBF-Förderung Neue Medien in der Bildung : Gender Mainstreaming**  
[http://www.medien-bildung.net/gender\\_mainstreaming/gender\\_mainstreaming\\_uebersicht\\_db.php](http://www.medien-bildung.net/gender_mainstreaming/gender_mainstreaming_uebersicht_db.php)
- Metz-Göckel, Sigrid; Marion Kamphans (2002): **Zum geschlechterbewussten Sprachgebrauch im BMBF-Projekt „Neue Medien in der Bildung im Hochschulbereich“.** Info-Papier No 3, Juli 2002, o. O.
- Müller, Sigrid; Claudia Fuchs (1993): **Handbuch zur nichtsexistischen Sprachverwendung in öffentlichen Texten.** Fischer, Frankfurt a. M.
- Pasero, Ursula; Maren Landschulze (2000): **Gender und Informationstechnologien im Kontext der virtuellen ifu**  
<http://www.uni-kiel.de/zif/ifu/ifu010226.pdf>
- Projektträger Neue Medien in der Bildung (o. J.): **Gender Mainstreaming**  
[http://www.gmd.de/PT-NMB/Gender/Gender\\_Mainstreaming.html](http://www.gmd.de/PT-NMB/Gender/Gender_Mainstreaming.html)
- Schinzel, Britta (2001): **e-learning für alle: Gendersensitive Mediendidaktik**  
[http://fem.uibk.ac.at/nmtagung/a\\_aufsatz\\_schinzel.htm](http://fem.uibk.ac.at/nmtagung/a_aufsatz_schinzel.htm)

- Schinzel, Britta; Esther Ruiz Ben (2002): **Gendersensitive Gestaltung von Lernmedien und Mediendidaktik: von den Ursachen für ihre Notwendigkeit zu konkreten Checklisten**  
<http://mod.iig.uni-freiburg.de/users/schinzel/publikationen/Info+Gesell/PS/BMBFGenderNM.pdf>
- Schwartz, Marilyn; The Task Force on Bias-Free Language of the Association of American University Presses (1995): **Guidelines for Bias-Free Writing**. Indiana University Press, Blommington and Indianapolis.
- Sociological Research Online (o. J.a): **Guidelines on Anti-Sexist Language** <http://www.socresonline.org.uk/info/antisxla.html>
- Sociological Research Online (o. J.b): **Guidelines on Anti-Sexist Language** <http://www.socresonline.org.uk/info/antirac.html>
- Stabsstelle für Frauenförderung (2002): **Leitfaden zu einer geschlechtergerechten Sprache**  
<http://www.frauen.jku.at/frauenfoerderung/dokumente/leitfaden.pdf>
- Wienold, Kerstin (2002): **Evaluation multimedialer Lern- und Informationssysteme : Gender Mainstreaming in der Evaluation**  
<http://edumedia.uni-duisburg.de/eval/content/pdf/kriterien.pdf>
- Zorn, Isabel (1998): **Internetbasiertes Lernen aus Sicht der Erwachsenen- und Frauenbildung** (Auszug aus einer Magisterarbeit)  
<http://www.uni-jena.de/~x7zois/magarbei.htm>
- Zorn, Isabel (2000): **Didactic Teaching Methods in Beginners' Internet Classes in Adult Education: A Gender-specific Approach**  
<http://www.ese.ips.pt/nonio/encontros/encontro2000/actas/uk/comunicacoes/pl3/pl3.htm>

Stand aller Links: November 2003

## **13 Anhang MMiSS-Leitfaden**

**Leitfaden zur Erstellung von  
Lehrmaterialien im Projekt MMiSS**  
-  
**Unter besonderer Berücksichtigung der  
geschlechtergerechten Schreibweise**

Arbeitspapier - Stand: 03.11.2003  
Version 0.96 (Arbeitsbericht)

Marc Jelitto



<http://www.fernuni-hagen.de/DVT/>

Erstellt im Rahmen des Projektes MMiSS



MultiMedia-Instruktion in sicheren Systemen <http://www.mmiss.de>

---

Kommentare sind erwünscht, bitte an [marc.jelitto@fernuni-hagen.de](mailto:marc.jelitto@fernuni-hagen.de).

## Vorwort:

Diese Richtlinien geben Handlungsempfehlungen, die bei der Erstellung von Materialien für das Projekt „MultiMedia-Instruktion in Sicheren Systemen“ (kurz MMiSS) zu berücksichtigen sind. Eine wichtige Rolle spielt dabei der Gender-Aspekt, d. h. die Integration der Geschlechterperspektive von männlichen und weiblichen Personen in MMiSS. Der Genderteil dieser Richtlinien basiert auf dem Arbeitspapier „Digitale Medien in der Hochschullehre - Gender Mainstreaming & Evaluation“ (Jelitto 2003a)<sup>51</sup>, in dem Besonderheiten bei der Berücksichtigung beider Geschlechter in den digitalen Medien gesammelt wurden<sup>52</sup>. Einige Aspekte werden hier praxisnah erläutert und durch allgemeine Hinweise zur Materialerstellung im Projekt MMiSS ergänzt. Wenn möglich, habe ich Beispiele aus dem MMiSS-Projekt eingeflochten, siehe [ ...].<sup>53</sup> Die Praxishinweise sollen dabei helfen, beide Geschlechter bei den sprachlichen Formulierungen zu berücksichtigen. Neben der hier genannten Vorgehensweise gibt es weitere Möglichkeiten (siehe Jelitto 2003, S. 12ff.).

Es sollte jeder seine bzw. jede ihre persönliche Vorgehensweise festlegen, wobei die **rein feminine oder maskuline Schreibweise nicht verwendet werden darf**.

<sup>54</sup>

Hinweis: Ich helfe gerne bei Umformulierungen.

---

<sup>51</sup>Dieses ist unter <http://www.evaluiieren.de/infos/veroeff/003.pdf> abrufbar.

<sup>52</sup>Dort finden Sie teilweise Literaturangaben zu Begründungen und den meisten Beispielen.

<sup>53</sup>Für diese Veröffentlichung wurden die Querverweise anonymisiert.

<sup>54</sup>Keine Regel ohne Ausnahme, d. h., bei Texten oder Beispielen, die sich auf real existierende Gruppen beziehen und die nur Männer oder nur Frauen beinhalten, muss die reine Form benutzt werden. Dies ist z. B. der Fall, wenn von der „Informatica Feminale“ berichtet wird (<http://www.informatica-feminale.de/>), an der nur Frauen teilnehmen.

# 1 Allgemeine Hinweise

## 1.1 Abkürzungen

Unvermeidbare oder übliche Abkürzungen müssen kontextnah erläutert werden und im Abkürzungsverzeichnis dokumentiert sein.

Unübliche Abkürzungen, wie sie häufig aus Platzgründen auf Folien benutzt werden, sind zu vermeiden. Dies führt zu Unsicherheit beim Lernenden und macht eine Indexierung oder Stichwortsuche unmöglich.

„Govt.“ für „Government.“ [ ... ]

## 1.2 Dokumentenbenennung bei Vorlesungsmaterialien

Vorlesungen bestehen in der Regel nicht nur aus einem Dokument, sondern aus Foliensätzen und anderen Materialien. Damit diese nach dem Herunterladen und ggf. Jahre später vor Prüfungen in der richtigen Reihenfolge geöffnet werden können, ist eine saubere Benennung von großer Bedeutung. Empfehlenswert ist eine Durchnummerierung am Anfang des Dokumentennamens mit 01, 02 etc. Ähnlich ist bei den Übungen vorzugehen. Dabei sollte eine Zugehörigkeit zu einzelnen Vorlesungsfolien erkennbar werden.

## 1.3 Englische Variante

Bei jedem Dokument sollte durchgehend die britische oder amerikanische Sprachvariante gewählt werden.

## 1.4 Einsatz von Farben

- Die Kombination von Rot und Grün ist zu vermeiden, um die ca. 9 Prozent rot-grün-blinden Männer nicht zu benachteiligen.
- Vermeiden Sie zu geringe Kontraste. Diese erschweren die Lesbarkeit und machen ggf. einen Schwarz-Weiß-Ausdruck unlesbar.<sup>55</sup>
- Von hellem Weiß als Hintergrundfarbe wird auf Grund des Blendeffektes abgeraten (siehe Redtenbacher o.J.).

## 1.5 Formulierungen

Zu vermeiden sind Formulierungen und Beispiele, die

- altersdiskriminierend (statt „older person“ besser „elderly person“),
- militärisch,
- rassistisch,
- religiös abwertend oder
- sexistisch sind oder
- Geschlechtsstereotypen aufgreifen.

---

<sup>55</sup> Siehe dazu die Farbtabelle auf S. 14 aus Jelitto 2003b.

## 1.6 Literaturangaben

- Im Text nur Kurzfassungen (Nachnamen der AutorInnen plus Jahreszahl) verwenden, z. B. Jelitto 2003 oder [Je03].
- Am Ende der Folien die vollständige Quellenangabe mit ausgeschriebenen Vornamen nennen.

## 1.7 Rechtschreibung

Alle Texte sind nach der neuen deutschen Rechtschreibung zu verfassen.

Hinweis:

Dies gilt nicht bei Original-Zitaten. Bei L<sup>A</sup>T<sub>E</sub>X ist hier

```
{\selectlanguage{german}Originaltext}
```

einzufügen, um einen Original-Umbruch und eine Rechtschreibprüfung nach der alten deutschen Rechtschreibung zu ermöglichen.

## 1.8 Wichtige Ausdrücke

In englischsprachigen Dokumenten können wichtige fremdsprachige Ausdrücke wie „mark“ („Schein“) oder „oral exam“ („Fachgespräch“) [...] um einen nicht englischen Begriff ergänzt werden, um den nicht perfekt englisch sprechenden Studierenden das Verständnis zu erleichtern.

## 2 Geschlechtergerechte Aufbereitung

### 2.1 Geschlechtergerechte Schreibweise

Dieser Abschnitt weicht in der deutschen von der englischen Fassung ab, so dass bei der Erstellung englischsprachiger Texte ein Blick in die englische Version geworfen werden sollte.

#### *Übersicht*

1. Verwendung von Schrägstrich-Kombinationen
2. Abkürzung von „der/die“
3. Verwendung der Paarform
4. Verwendung von neutralen Formulierungen
5. Verwendung von Umformulierungen
6. Sonderbegriffe
7. Ausnahmen

#### *Kurzüberblick*

Statt „der Student“ wird „der/die Student/in“ verwendet, um beide Geschlechter sichtbar zu machen. Dabei kann „der/die“ durch „d.“ abgekürzt werden, um den Text kürzer und besser lesbar zu machen. Allerdings verhindern unterschiedliche Wortformen manchmal den Schrägstricheinsatz, wie dies bei Arzt und Ärztin der Fall ist. Hier, und nach Wunsch auch bei Wortpaaren, die eine Schrägstrich-Kombination erlauben, wird die Paarform wie in „der Student und die Studentin“ verwendet. Die Reihenfolge kann bei der Paarform ebenso wie das Bindeglied („und“, „/“, „oder“) wechseln. Kürzer ist die Verwendung von neutralen Formen, wie „Studierende“ oder „Programmierkraft“. Häufig kann man auch Umformulierungen durchführen, wie „die studierende Person“.

Um eine Monotonie im Text zu vermeiden, kann eine Kombination von verschiedenen Strategien eingesetzt werden.

### 2.1.1 Verwendung von Schrägstrich-Kombinationen

Um in einem Text beide Geschlechter zu berücksichtigen, so dass d. Leser/in erkennt, dass nicht nur Männer gemeint sind, wird die Schrägstrich-Variante empfohlen. Beispiele sind Student/in, Dozent/in oder Tester/in. Dies funktioniert häufig auch im Plural, wie bei Mitarbeiter/innen, Lehrer/innen usw.

Es gibt allerdings auch **problematische Fälle**, bei denen andere Lösungen gefunden werden müssen:

- *den Teilnehmern/-innen*  
Wortpaare mit Trennstrich sollten beim Weglassen des Trennstrichs immer ein lesbares und sinnvolles Wort ergeben, z. B. Dozent/in.
- *Student/inn/en*  
Es sollte immer nur ein Trennstrich pro Wort benutzt werden.
- *Student/innen*  
Wörter müssen ohne die Alternativ-Endung (hier „/innen“) sinnvoll bleiben - „Student“ wäre Einzahl und daher in diesem Kontext falsch.
- *Experte und Expertin; Arzt und Ärztin*  
Hier gibt es keine Möglichkeit, einen Trennstrich einzubauen.

### 2.1.2 Abkürzung von „der/die“

Um Texte lesbarer zu machen, kann „der/die“ durch „d.“ ersetzt werden. Besonders hilfreich, da platzsparend, ist diese Vorgehensweise bei Vortragsfolien. Im Englischen existiert dieses Problem dank der geschlechterneutralen Artikel „the“ und „a/an“ nicht.

### 2.1.3 Verwendung der Paarform („und“, „/“, „oder“)

Bei problematischen Schrägstrich-Varianten kann häufig die Paarform wie bei „den Teilnehmern und Teilnehmerinnen“ eingesetzt werden. Die Paarform kann aber auch wie in „der Student und die Studentin“ verwendet werden, um trotz der Schrägstrich-Möglichkeit eine Abwechslung in die Schreibweise zu bringen. Die Reihenfolge kann bei der Paarform ebenso wie das Bindeglied wechseln:

- „d. Ärztin und Arzt“
- „d. Arzt / Ärztin“
- „der Arzt oder die Ärztin“

Im englischen ist das Bindeglied „and“, „/“ oder „or“.

#### 2.1.4 Verwendung von neutralen Formulierungen

Viele Begriffe können auch in einer neutralen Form eingesetzt werden.  
Substantivierte Plural-Formen<sup>56</sup>:

- die Studierenden
- die Mitarbeitenden
- die Lernenden

Wörter ohne geschlechtsspezifische Bedeutung

- die Person
- die Leute

Zusammengesetzte Wörter mit -beteiligte, -hilfe, -kraft, -leute, -person, -personal

- die Hilfskraft
- die Haushaltshilfe
- die Amtsperson
- die Fachleute
- das Fachpersonal
- Projektbeteiligte

Versachlichung

- Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen      -> Personal
- D. Leiter/in                                      -> Leitung

---

<sup>56</sup>Funktioniert im Singular nur teilweise „d. Studierende“, aber „dem Studierenden und der Studierenden“ bzw. „ein Studierender und eine Studierende“.

### 2.1.5 Verwendung von Umformulierungen

Umformulierungen ermöglichen eine Umgehung des Problems der Geschlechternennung. Sie sind besonders sinnvoll, wenn ansonsten eine Häufung von Kurzformen einen Text schwer lesbar macht.

#### *Plural*

Anstatt:

D. Student/in, welche/r seine/ihre Rechte einfordert, um sein/ihr Studium sinnvoll fortzusetzen, darf deshalb vom Dozenten bzw. von der Dozentin nicht benachteiligt werden.

Besser:

Studierende, die, um ihr Studium sinnvoll fortsetzen zu können, ihre Rechte einfordern, dürfen deshalb vom Lehrpersonal nicht benachteiligt werden.

#### *Passivform*

Anstatt:

*Bekannte Forscher* sind Erica Melis und Carsten Ullrich.

Besser:

*Bekannt für ihre Forschungen* sind Erica Melis und Carsten Ullrich.

#### *Versachlichung*

Anstatt:

*Der Student* muss an den Übungen teilnehmen, um einen Schein *vom Dozenten* zu erhalten.

Besser:

*Die Teilnahme* an allen Übungen ist die Voraussetzung *zum Erhalt* eines Scheins.

#### *Direkte Anrede*

Anstatt:

*Der Leser sollte* dies am Computer nachstellen ...

Besser:

*Sie sollten* dies am Computer nachstellen ...

Oder:

*Du solltest* dies am Computer nachstellen ...

#### *Zusammengesetzte Wörter*

*Benutzerschulung* -> *Benutzungsschulung*

*Leserfreundlichkeit* -> *Lesefreundlichkeit*

*Mitarbeitertreffen* -> *Arbeitstreffen, Treffen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen*

### 2.1.6 Sonderbegriffe

Hinweis: „**Jemand**“, „**niemand**“ und „**wer**“ gelten als geschlechtsneutral.

„**Jeder**“ und „**jede**“ sowie „**jedermann**“ können durch „alle“ oder „jede Person, die“ oder „wer“ ersetzt werden.

Anstatt:

*Jede Dozentin und jeder Dozent kennt das Problem, sein oder ihr Wissen ...*

Besser:

*Wer doziert, kennt das Problem, sein oder ihr Wissen ...*

Oder:

*Wer doziert, kennt das Problem, das Wissen ...*

Anstatt:

*Jeder, der sich mit Sicheren Systemen beschäftigt, sollte ...*

Besser:

*Alle, die sich mit Sicheren Systemen beschäftigen, sollten ...*

Oder:

*Wer sich mit Sicheren Systemen beschäftigt, sollte ...*

„**manch einer**“ durch „**manche**“ ersetzen

Anstatt:

*Manch einer wird wissen, dass ...*

Besser:

*Manche wissen, dass ...*

„**man**“ (deutsch) <sup>57</sup>

Anstatt:

*Man erwartet*, dass alle an den Übungen teilnehmen.

Passivsatz

*Es wird erwartet*, dass alle an den Übungen teilnehmen.

Verallgemeinerung, Mehrzahl

*Viele erwarten*, dass alle an den Übungen teilnehmen.

*Einige erwarten*, dass alle an den Übungen teilnehmen.

*Manche erwarten*, dass alle an den Übungen teilnehmen.

*Alle erwarten*, dass alle an den Übungen teilnehmen.

Personifizierung(direkte Rede)

*Wir erwarten*, dass alle an den Übungen teilnehmen.

*Ich erwarte*, dass alle an den Übungen teilnehmen.

Umformulierung

*Wer erwartet nicht*, dass alle an den Übungen teilnehmen?

*Es gibt Erwartungen*, dass alle an den Übungen teilnehmen.

---

<sup>57</sup>Für „man“ gibt es in anderen Fällen andere Lösungen, die hier aufgezeigt sind nicht in jedem Einzelfall möglich bzw. sinnvoll.

### 2.1.7 Ausnahmen

1. Nicht geändert werden sollten Fachausdrücke<sup>58</sup>, traditionelle Begriffe und Anderes, um Missverständnisse zu vermeiden.<sup>59</sup>
2. Beibehalten wird die Form in Originalzitatzen, wobei hier eine freie und somit gendergemäÙe Paraphrasierung (Zitierung) in Betracht gezogen werden sollte.
3. Bei Texten oder Beispielen, die sich auf real existierende Gruppen beziehen und welche nur Männer oder nur Frauen beinhalten, muss die rein männliche bzw. weibliche Form benutzt werden.<sup>60</sup>
4. Benutzen Sie Frau anstatt Fräulein.
5. Dokumente, die sich an eine bestimmte Einzelperson richten und deren Geschlecht bekannt ist, sollen dieses widerspiegeln.

Anstatt:

*Sehr geehrte/r Frau/Herr Jelitto*

Besser:

*Sehr geehrter Herr Jelitto*

---

<sup>58</sup>Im Layoutbereich zum Beispiel der Begriff Schusterjunge.

<sup>59</sup>Allerdings ist hier auf den Kontext zu achten. So gibt es *Arbeiterbewegungen*, die nur von Frauen durchgeführt wurden - hier ist eine Änderung denkbar. Es kann auch nach anderen Begriffen gesucht werden, wie z. B. Arbeitskampf.

<sup>60</sup>Dies ist z. B. der Fall, wenn vom Deutschen Ingenieurinnen Bund berichtet wird (<http://www.dibev.de/>), dem nur Frauen beitreten können.

## 2.2 Beispiele von Personen

Bei Darstellungen in Beispielen werden Männer und Frauen gleichermaßen berücksichtigt.

Anstatt:

Beim Verschicken einer Nachricht signiert *der Absender* ...  
*Der Empfänger* prüft nun die Echtheit *des Absenders* ... [ ... ]

Besser:

Beim Verschicken einer Nachricht signiert *die Absenderin* ...  
*Der Empfänger* prüft nun die Echtheit *der Absenderin* ...

Dabei wird die gesellschaftliche Positionen beachtet, d. h. nicht nur die Studentin und der Dozent, sondern auch der Student und die Dozentin. Es werden dadurch weibliche und männliche Vorbilder angeboten.

Bei der Darstellung von positiven und negativen Beispielen an Hand von Personen muss eine ausgewogene Geschlechterverteilung erreicht werden.

Anstatt:

The Butler is guilty or the Maid is guilty.  
The Maid is guilty or the Cook is guilty.  
Therefore either the Butler is guilty or the Cook is guilty. [ ... ]

Besser:

The Butler is guilty or the Maid is guilty.  
The Cook is guilty or the Butler is guilty.  
Therefore either the Maid is guilty or the Cook is guilty.

In diesem Übungsbeispiel (Which is valid?) sollte in der dritten Zeile eine Frau oder ein Mann schuldig sein, nicht zwei Männer.

Bei nur einem Beispiel in einer Lerneinheit sollte die weibliche Person eine aktivere Rolle (z. B. „sie eröffnet die Diskussion“) oder gesellschaftlich höhere Position (z. B. „die Professorin“) erhalten. <sup>61</sup>

Beispiel:

## Use of Z: A Data Model (1)

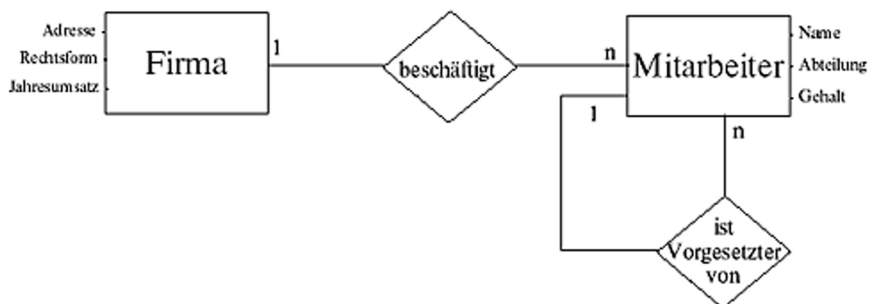


Abbildung 1: [ ... ]

In einem solchen Fall sollte „Mitarbeiter“ und „ist Vorgesetzte von“ verwendet werden.

Ein weiteres Beispiel findet sich bei [ ... ], wo anstatt des Mannes auch eine Frau das Problem haben könnte, einen Wolf, eine Ziege und einen Kohl über einen Fluss zu bringen.

---

<sup>61</sup>Dies soll einen Kontrapunkt gegen die bisher meist männlich geprägte Vorgehensweise bieten.

## 2.3 Multimediale Elemente

Bei den Bildbeispielen werden Frauen und Männer abgebildet. Das bedeutet, dass bei mehreren Personen in einer Abbildung beide Geschlechter erkennbar sind. Dabei sind Klischees und Stereotypen wie „die Hausfrau“, „die passive Schülerin und der aktive Schüler“ oder „der Computerfachmann“ zu vermeiden; setzen Sie auch „die Programmiererin“ und „der Grafiker“ ein.

Strichmännchen können durch einen gezeichneten Rock das weibliche Geschlecht erhalten. Falls nötig, werden nicht nur Frauen, sondern stets auch Männer als De-

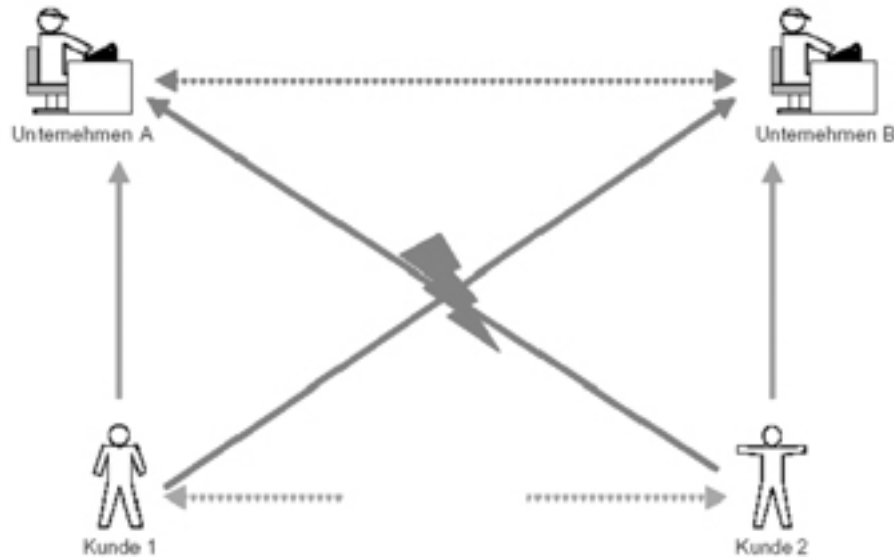


Abbildung 2: [...]

korationselemente eingebaut.<sup>62</sup>

Bei Audio-Elementen werden männliche und weibliche Stimmen eingesetzt und auch hier sind die gesprochenen Texte geschlechtersensibel aufbereitet.

Es ist wichtig, dass die Qualität aller multimedialen Produkte gleich hoch ist, egal, ob Männer oder Frauen dargestellt werden.

Es wird darauf geachtet, dass die Geschlechter gleichermaßen auf statische und lineare Medien verteilt sind, also nicht Frauen auf Fotos (passiver Eindruck, eher minderwertiges Medium) und Männer in Videos oder Animationen (aktiver Eindruck, eher höherwertiges Medium).

## 2.4 Autoren-/Autorinnen-Angaben

Bei Literaturangaben die Vornamen ausschreiben, um das Geschlecht der (weiblichen) Autoren erkennbar zu machen.<sup>63</sup>

Nicht:

R. D. Dowsing; Victor John Rayward-Smith; C. D. Walter. A first course in formal logic and its applications in computer science. Blackwell Scientific, 1986. a kyb 305 f/978

[...] aber auch [...] [...].

<sup>62</sup> [...] hat 2 Bildbeispiele, beide zeigen Männer.

<sup>63</sup> Abgekürzte Vornamen sind zwar geschlechtsneutral, machen aber den Beitrag von Frauen (bzw. Männern) zur Wissenschaft unsichtbar und wirken somit verschleiern.

### 3 Weiterführende Literatur (Stand aller Links: 11.2003)

Bundesverwaltungsamt - Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB) (2002): **Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern.**

[http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/bbb\\_win/allgemeines/16.pdf](http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/bbb_win/allgemeines/16.pdf)

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (2002): **die 12 Sprachregeln.**

[http://www.equal.ethz.ch/pdf/12\\_sprachregeln.pdf](http://www.equal.ethz.ch/pdf/12_sprachregeln.pdf)

Hartmann-Tews, Ilse; Hannah Cho-Heinze (2002): **Leitfaden zur sprachlichen und inhaltlichen Gleichbehandlung - gender mainstreaming - in den Lehr- und Lernmodulen**

[http://www.medien-bildung.net/forum/attachments/](http://www.medien-bildung.net/forum/attachments/LeitfadenzursprachlichenGleichbehandlung.doc)

[LeitfadenzursprachlichenGleichbehandlung.doc](http://www.medien-bildung.net/forum/attachments/LeitfadenzursprachlichenGleichbehandlung.doc)

Hellinger, Marlis; Christine Bierbach (1993): **Eine Sprache für beide Geschlechter : Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch.**

[http://www.unesco.de/pdf/eine\\_sprache.pdf](http://www.unesco.de/pdf/eine_sprache.pdf)

(Herausgegeben von der Deutschen UNESCO-Kommission)

Redtenbacher, Wolfgang (o. J.): **Einführung in die Software-Ergonomie**

<http://www.redtenbacher.de/swergo/swergo.htm#Kap2.3>

Siehe auch Linkliste unter:

<http://www.evaluiere.de/infos/links/gender.htm#sprachleitlinien>

### 4 Quellen (Stand aller Links: 11.2003)

Jelitto, Marc (2003a): **Digitale Medien in der Hochschullehre - Gender Mainstreaming & Evaluation.**

<http://www.evaluiere.de/infos/veroeff/003.pdf>

Jelitto, Marc (2003b): **Farbkombinationen : Schrift- und Hintergrundfarben bei digitalen Materialien**

<http://www.fermuni-hagen.de/DVT/Misc/farbtabs.html>

		Schriftfarbe							
		schwarz	weiß	magenta	blau	zyan	grün	gelb	rot
Hinter grund farbe	schwarz	-	FernUni +	FernUni +	FernUni -	FernUni +	FernUni +	FernUni +	FernUni -
	weiß	FernUni +	-	FernUni +	FernUni +	FernUni -	FernUni -	FernUni -	FernUni +
	magenta	FernUni +	FernUni +	-	FernUni -	FernUni -	FernUni -	FernUni -	FernUni -
	blau	FernUni -	FernUni +	FernUni -	-	FernUni +	FernUni -	FernUni +	FernUni -
	zyan	FernUni +	FernUni -	FernUni -	FernUni +	-	FernUni -	FernUni -	FernUni -
	grün	FernUni +	FernUni -	FernUni -	FernUni +	FernUni -	-	FernUni -	FernUni -
	gelb	FernUni +	FernUni -	FernUni +	FernUni +	FernUni -	FernUni -	-	FernUni +
	rot	FernUni -	FernUni +	FernUni -	FernUni -	FernUni -	FernUni -	FernUni +	-

+ bedeutet: Farbkombination gut geeignet  
 - bedeutet: Farbkombination nicht geeignet

Abbildung 3: Farbtabelle (DIN 66234-5) (Jelitto 2003b)