

# Digitale Medien in der Hochschullehre: Gender Mainstreaming & Evaluation

Marc Jelitto

Zweite überarbeitete und ergänzte Auflage  
2004

## Fachbereich Elektrotechnik

<b>Lehrgebiete</b>	
<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

Zweite überarbeitete und ergänzte Auflage  
2004

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<sup>2</sup>) geförderten Projektes „MultiMedia-Instruktion in Sicheren Systemen“ (MMiSS<sup>3</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 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<sup>4</sup> zu Gender Mainstreaming des Projektträgers<sup>5</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 als mündliche Mitteilungen auf Workshops gesammelt wurden und so schwer einer Person zugeordnet werden können. Auf Grund der großen Nachfrage wurde dieses Papier online gestellt<sup>6</sup>.

---

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

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

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

<sup>4</sup> <http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/projekte/gender>

<sup>5</sup> <http://www.medien-bildung.net>

<sup>6</sup> <http://www.evaluiieren.de/infos/veroeff/003.pdf>

Es ist dafür gedacht, bei den Diskussionen in anderen vom BMBF geförderten Projekten und darüber hinaus<sup>7</sup> als Lieferant von Diskussionspunkten und Denkanstößen zu dienen.

Um das Papier nachhaltig zur Verfügung zu stellen, wurde die Version 1.0 als Forschungsbericht des Fachbereichs Elektrotechnik der FernUniversität in Hagen veröffentlicht (ISSN 0945-0130)<sup>8</sup>. Die hier vorliegende Version ist die erweiterte und überarbeitete Fassung 2.0, die als zweite Auflage bei der FernUniversität veröffentlicht wurde<sup>9</sup>.

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 12. Mai 2004

marc.jelitto@evaluieren.de

---

<sup>7</sup> Zum Beispiel bei der Planung von anderen Projekten, in denen Materialien für das E-Learning erstellt werden.

<sup>8</sup> Jelitto, Marc (2003): **Digitale Medien in der Hochschullehre: Gender Mainstreaming & Evaluation**. Forschungsbericht des Fachbereichs Elektrotechnik 1/2003. FernUniversität in Hagen, Online-Publikation. ISSN 0945-0130 1/2003.  
[http://www.ice-bachelor.fernuni-hagen.de/Forschung/forschungsbericht1\\_2003.pdf](http://www.ice-bachelor.fernuni-hagen.de/Forschung/forschungsbericht1_2003.pdf)

<sup>9</sup> Es fand eine inhaltliche Erweiterung aufgrund eines Workshops und einer Literaturrecherche statt. Das Layout wurde aktualisiert. Weiterhin wurden mehrere Abschnitte in einem Kapitel zusammengefaßt und die Arbeitsfelder in eine alphabetische Reihenfolge gebracht. Neu hinzu gekommen ist das Kapitel „Exkurs Frauenförderung in der Informatik“, welcher Maßnahmen aufzeigt, die neben der Berücksichtigung von Gender-Aspekten eingesetzt werden können.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Definitionen</b>	<b>1</b>
1.1	Gender Mainstreaming (GM) . . . . .	1
1.2	Evaluation . . . . .	2
1.3	Digitale Medien . . . . .	2
<b>2</b>	<b>Allgemeine Anmerkungen</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Einführende Informationen</b>	<b>7</b>
3.1	Ziele von Gender Mainstreaming . . . . .	7
3.2	Aufforderungen des Projektträgers 2002 . . . . .	8
3.3	Mögliche Forderungen an Forschung und Förderer . . . . .	8
<b>4</b>	<b>Genderhinweise</b>	<b>9</b>
4.1	Benotung . . . . .	10
4.2	Betreuung durch Lehrpersonal . . . . .	11
4.3	Betreuung durch TutorInnen . . . . .	12
4.4	Didaktik . . . . .	13
4.5	Inhalt . . . . .	16
4.6	Organisation an der Hochschule . . . . .	19
4.7	Projektorganisation/ -management . . . . .	21
4.8	Sprache . . . . .	23
4.8.1	Stand der Dinge . . . . .	23
4.8.2	Ziele im Arbeitsfeld Sprache . . . . .	24
4.8.3	Mögliche Vorgehensweisen . . . . .	25
4.8.4	Spezialfälle . . . . .	27
4.8.5	Unterschiedliche Schreibweisen . . . . .	29
4.8.6	Sinnvolle Ausnahmen . . . . .	32
4.8.7	Zusammengesetzte Begriffe . . . . .	33
4.8.8	Übertriebener Einsatz . . . . .	33
4.8.9	Gesprochene Texte . . . . .	33
4.8.10	Ergebnisse der Sprachforschung . . . . .	34
4.8.11	Geschichtlicher Sprachkurs . . . . .	34
4.8.12	Empfehlung für das MMiSS-Projekt . . . . .	35
4.8.13	Anwendungsfälle . . . . .	35
4.9	Teamarbeit . . . . .	36
4.10	Technik . . . . .	37
<b>5</b>	<b>Implementierung in ein Projekt</b>	<b>41</b>

<b>6 Probleme bei der Umsetzung von GM</b>	<b>43</b>
<b>7 Evaluation der Genderaspekte</b>	<b>45</b>
7.1 Verknüpfungsansätze . . . . .	46
7.2 Praktische Umsetzung . . . . .	47
7.3 Mögliche Kriterien einer Projektevaluation . . . . .	48
7.4 Gendergerechte Evaluation . . . . .	49
7.5 Verwendete Evaluationsmethoden . . . . .	51
7.6 Evaluationsprobleme . . . . .	53
7.7 Offene Fragen . . . . .	56
<b>8 Exkurs Frauenförderung in der Informatik</b>	<b>59</b>
<b>9 Quellen</b>	<b>65</b>
9.1 Informations- und Inspirationsquellen . . . . .	65
9.2 Linksammlung zum Thema . . . . .	66
9.3 Literatur . . . . .	67
<b>10 Anhang: Leitfaden zur Erstellung von Lehrmaterialien im Projekt MMiSS</b>	<b>77</b>
1.1 Allgemeine Hinweise . . . . .	82
1.1.1 Abkürzungen . . . . .	82
1.1.2 Dokumentenbenennung bei Vorlesungsmaterialien . . . . .	82
1.1.3 Englische Variante . . . . .	82
1.1.4 Einsatz von Farben . . . . .	82
1.1.5 Formulierungen . . . . .	82
1.1.6 Literaturangaben . . . . .	83
1.1.7 Rechtschreibung . . . . .	83
1.1.8 Wichtige Ausdrücke . . . . .	83
1.2 Geschlechtergerechte Aufbereitung . . . . .	84
1.2.1 Geschlechtergerechte Schreibweise . . . . .	84
1.2.2 Beispiele von Personen . . . . .	91
1.2.3 Multimediale Elemente . . . . .	93
1.2.4 Autoren-/Autorinnen-Angaben . . . . .	93
1.3 Weiterführende Literatur . . . . .	95
1.4 Quellen . . . . .	95

# 1 Definitionen

## 1.1 Gender Mainstreaming (GM)

Der englische Begriff Gender bezeichnet das soziale<sup>1</sup> Geschlecht von Frauen und Männern, welches im Gegensatz zum biologischen Geschlecht<sup>2</sup> erlernt wurde und somit veränderbar ist.

Gender Mainstreaming bedeutet die Integration der Geschlechterperspektive von männlichen und weiblichen Lebenslagen (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.<sup>3</sup>

Ziele des GM sind u. a. die Sicherstellung der Chancengleichheit und die bessere Ressourcennutzung, d. h., es sollen die männlichen und weiblichen Besonderheiten verwendet 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.

---

<sup>1</sup> Einige Autorinnen und Autoren nehmen noch einen kulturellen Aspekt hinzu. „Gender bedeutet soziale und kulturelle Geschlechterrolle“ Stiegler (2000).

<sup>2</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.

<sup>3</sup> Krell, Mückenberger und Tondorf (2001, 5) geben folgende Definition: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Ebenen einnehmen.“



## 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 der Lernvorgang einer Person; aber auch um einen Prozessbestandteil wie eine Seminareinheit oder ein Prozessergebnis 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 schon früher 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.

## 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. auf Grund 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 weiterhin, dass 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 gleichermaßen empfehlenswert. Als positiv empfindet der Autor, dass durch die Gewichtung der Genderspekte 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>1</sup>,
    - militärisch,
    - rassistisch<sup>2</sup>,
    - religiös abwertend<sup>3</sup> oder
    - sexistisch sind,
    - Minderheiten<sup>4</sup> diskriminieren oder
    - Geschlechtsstereotypen<sup>5</sup> aufgreifen.
  - Vermeidung von Heterosexismus<sup>6</sup>, d. h., schwule und lesbische Paare und Lebensweisen sind zu berücksichtigen<sup>7</sup>.
  - Beim Einsatz von Abbildungen von Personen sollten nicht nur weiße, christlich sozialisierte Mittelschicht-Personen gezeigt werden. Es sind vielmehr unterschiedliche Familienverhältnisse<sup>8</sup>, Hautfarben, Kulturen, Religionen und Schichten darzustellen.
7. Jedes Projekt muss einzeln betrachtet werden. Es gibt Studiengänge mit hohem Frauenüberschuss (Kunst, Lehramt Grundschulen) und solche mit hohem Männerüberschuss (Informatik, Ingenieurwesen)<sup>9</sup>. Aber auch die informationstechnische Vorbildung der Studierenden kann unterschiedlich ausfallen (in den einen Seminaren sind Männer, in anderen Seminaren Frauen schlechter vorbereitet). Um pauschale Vermutungen zu vermeiden, sollte daher in jedem Projekt zu Beginn eine Kontextanalyse stattfinden.

---

<sup>1</sup> Statt „older person“ besser „elderly person“. Vergleiche Schwartz 1995, 87-89.

<sup>2</sup> Englischsprachige Beispiele siehe Sociological Research Online (o. J.b). Vergleiche Schwartz 1995, 43-71.

<sup>3</sup> Vergleiche Schwartz 1995, 43-71.

<sup>4</sup> Dazu gehören behinderte und kranke Menschen, vergleiche Schwartz 1995, 72-81.

<sup>5</sup> Mann geht zur Arbeit, Frau passt auf die Kinder auf; Tänzerin und Gewichtheber.

<sup>6</sup> Englisch heterosexism, siehe Sociological Research Online (o. J.a). Vergleiche auch Schwartz 1995, 82-86.

<sup>7</sup> Der „Queer“-Ansatz geht darüber hinaus und verlangt die Berücksichtigung von Bisexuellen, Transvestiten usw. Vergleiche Perko 2003.

<sup>8</sup> Dazu gehören alleinerziehende Mütter und Väter, Singles, unverheiratete Paare, gleichgeschlechtliche Paare usw.

<sup>9</sup> In Teildisziplinen gibt es allerdings zu beachtende Abweichungen, so sind in der Medizinischen Informatik 58 % Absolventinnen (Pro IT 2003, S. 6).

- 
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>10</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., Löther 2003, 7f.).
  11. Gender Mainstreaming ist nicht mit einer Frauenförderung gleichzusetzen.
    - Die Frauenquote beim Projekt „Virtual International Gender Studies“<sup>11</sup> beträgt 94 Prozent. Laut einem Entwurf des GM-Begleitprojektes sollte der Männeranteil auf 30% gesteigert werden<sup>12 13</sup>.
    - Bei einem Seminar an der FernUniversität in Hagen wurde festgestellt, dass die Teilnehmerinnen bessere Internetkenntnisse hatten. Hier ist dann über eine gezielte Männerschulung nachzudenken.
    - Viele Lehr-/Lernplattformen wurden in der Regel von Informatikern<sup>14</sup> für Informatik-Studierende entwickelt und sind somit männlich geprägt. Im Informatikstudium befinden sich in einigen Seminaren nur 1-2 Frauen<sup>15</sup>, und so wurden die Ergebnisse der Softwareentwicklungen fast nur von Männern getestet. 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-Informations-System 2002, S. 73), hier dürfen die männlichen Studierenden nicht vernachlässigt werden.

---

<sup>10</sup> Auf die Stelle des Autors als Evaluator hatten sich nur Männer beworben, in einem anderen Projekt wurde kein männlicher Didaktiker gefunden.

<sup>11</sup> VINGS <http://www.vings.de/>

<sup>12</sup> Siehe S. 5 in: <http://www.physik-multimedial.de/papiere/GMGuideline23Januar03.pdf>

<sup>13</sup> Im sechsten Rahmenplan der EU soll die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Evaluierungs- und Konsultationsgremien sogar auf 40% erhöht werden (EU-Büro des BMBF, 2003).

<sup>14</sup> Laut Dattero und Galup (2004) sind nur 15% aller InformatikerInnen mit mehr als drei Jahren Berufserfahrung Frauen.

<sup>15</sup> Evaluationsergebnisse aus dem MMiSS-Projekt.



## **3 Einführende Informationen**

### **3.1 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 auch der strukturellen Gleichstellung, aber vielmehr der Bereitstellung weiblicher Vorbilder und der Nutzung anderer Arbeits- und Sichtweisen.
7. Sensibilisierung der Beteiligten und die Verankerung der Gender-Berücksichtigung in deren Alltag als berufliche Schlüsselqualifikation.
8. Gender Mainstreaming in das Qualitätsmanagement integrieren.

## 3.2 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.

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

1. Argumente für eine Umsetzung in digitalen Projekten liefern.
2. Leitlinien erstellen.  
(Was muss beachtet werden, was kann optimiert werden?)
3. Evaluationskriterien liefern.  
(Wann ist ein Angebot oder Projektantrag gendergerecht?)
4. Evaluationsfragen aus Gendersicht sammeln und zu einem Erhebungsinstrument bündeln.
5. Problembeschreibungen und Argumente gegen die Berücksichtigung von Genderaspekten in Projekten sammeln und auswerten. Darauf aufbauend sind Gegenargumente zu liefern bzw. eine Vorgehensweise dagegen zu skizzieren.
6. Bewertungskriterien für Gutachter erstellen, die Projektanträge im Vorfeld 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.

## 4 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.

Das Feld **Evaluation** wird auf den Seiten 45 bis 57 ausführlicher behandelt.

### Inhaltsangabe

---

4.1	Benotung . . . . .	10
4.2	Betreuung durch Lehrpersonal . . . . .	11
4.3	Betreuung durch TutorInnen . . . . .	12
4.4	Didaktik . . . . .	13
4.5	Inhalt . . . . .	16
4.6	Organisation an der Hochschule . . . . .	19
4.7	Projektorganisation/ -management . . . . .	21
4.8	Sprache . . . . .	23
4.8.1	Stand der Dinge . . . . .	23
4.8.2	Ziele im Arbeitsfeld Sprache . . . . .	24
4.8.3	Mögliche Vorgehensweisen . . . . .	25
4.8.4	Spezialfälle . . . . .	27
4.8.5	Unterschiedliche Schreibweisen . . . . .	29
4.8.6	Sinnvolle Ausnahmen . . . . .	32
4.8.7	Zusammengesetzte Begriffe . . . . .	33
4.8.8	Übertriebener Einsatz . . . . .	33
4.8.9	Gesprochene Texte . . . . .	33
4.8.10	Ergebnisse der Sprachforschung . . . . .	34
4.8.11	Geschichtlicher Sprachexkurs . . . . .	34
4.8.12	Empfehlung für das MMiSS-Projekt . . . . .	35
4.8.13	Anwendungsfälle . . . . .	35
4.9	Teamarbeit . . . . .	36
4.10	Technik . . . . .	37

---



## 4.1 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.
- Lehrende sollten sich klar machen, ob sie bei Studienleistungen und Prüfungen an Studentinnen andere Anforderungen als an Studenten stellen und falls ja, wie dies zu vermeiden ist (Trömel-Plötz 1984a, 21).
- Es besteht die Möglichkeit, Klausuren, Hausarbeiten u. ä. anonymisiert und damit geschlechterneutral an Korrektorinnen und Korrektoren weiter zu leiten. Weiterhin können auch Decknamen (Nicknames) das Geschlecht der Lernenden verschleiern.
- In den letzten Jahren werden auch immer häufiger Lehrveranstaltungen und damit Dozentinnen und Dozenten benotet. Hier ist zu prüfen, ob Studierende je nach Geschlecht unterschiedliche Noten verteilen (laut Basow (1994) beurteilen Studenten weibliche Dozenten wesentlich schlechter als Studentinnen)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Siehe dazu auch die Online-Diskussion bei WMST-L (2002).

## 4.2 Betreuung durch Lehrpersonal

- Persönliches Profil anbieten (Selbstportrait, möglichst mit Foto).  
(Erleichtert den persönlichen Bezug von den Lernenden zur Lehrperson.)
- Auf Fehler eingehen.
- Fragen stellen.
- Motivationsanreize bieten.
- Sachlichen Austausch ermöglichen.
- Definition der eigenen Rolle publizieren
  - Antwortzeit angeben (z. B. werktags innerhalb 36 Stunden)
  - Rolle definieren (Lehrer/in, Betreuer/in, Coach)
- Mehr Rückmeldung (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 an die Lernenden sollten zeitnah erfolgen, falls dies nicht möglich ist, sollte zumindest der Erhalt quittiert werden.  
(Generell wird von Seiten der Studierenden eine Reaktion innerhalb von 24-48 Stunden erwartet.)
- Sozialwidriges Verhalten auf beiden Geschlechterseiten kritisieren.  
(Abwertung, Anmache, Diskriminierung, dumme Witze, Flaming, sexistische Sprüche, sexuelle Witze, virtuelle Vergewaltigungen; vergleiche Spender 1996, 211-224).
- 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<sup>2</sup>.
- Vermeiden, dass sich eine Person als Quoten-Mann oder Frau fühlt (NTNU 1998).
- Persönliche Anmerkungen nicht als unwissenschaftlich oder dem akademischen Rahmen nicht entsprechend verbieten.

---

<sup>2</sup> Dies geschah in einem männertypischen Studiengang nicht!

- Nutzung der neuen Medien fordern und fördern (z. B. virtuelle Sprechstunden im Netz, Terminabsprache nur per E-Mail). (Notfalls auch gegen Widerstände?)
- Medienkompetenz bei den Lernenden fördern (ggf. vorher eigene Medienkompetenzen und die Vermittlung von Medienkompetenzen erwerben bzw. auffrischen).
- Weibliche Nachwuchswissenschaftler und weibliche Studierende durch Newsgroups, Vernetzung und Mentoring fördern.
- Selbst an einem E-Learning-Seminar als Lernende/r teilnehmen. So kann die Sichtweise einer Lernenden bzw. eines Lernenden kennen gelernt werden.
- Sich als Mann unter weiblichen Pseudonym (ggf. mit einer dafür extra angelegten E-Mail-Adresse) an Diskussionsforen teilnehmen, um Belästigungen zu erfahren.

### **4.3 Betreuung durch Tutoren/Tutorinnen**

- Eine tutorielle Betreuung ist bei virtuellen Seminaren generell sinnvoll. Dadurch wird in erster Linie das Lehrpersonal entlastet. Zu den Aufgaben können eine technische Betreuung und Beratung, die Auswertung von Übungsaufgaben u. Ä., und die Beantwortung allgemeiner Fragen gehören.
- Es sollten Tutoren und häufig besonders Tutorinnen eingesetzt werden, u. a., um als Vorbilder zu dienen.
- Alle Tutorinnen und Tutoren sollten ein persönliches Profil (Selbstportrait, möglichst mit Foto) besitzen . (Erleichtert den persönlichen Bezug von den Lernenden zu den BetreuerInnen.)
- Aufgaben und -verteilung definieren und den Lernenden mitteilen.

## 4.4 Didaktik

- Seminarankündigungen u. Ä. positiv, einladend und gendergerecht formulieren.
- Eine Definition des Eingangsniveaus der Lernenden festlegen und ggf. ein ausgleichendes Lernangebot anbieten oder vermitteln.
- Didaktisches Konzept beschreiben und den Lernenden zur Verfügung stellen.
  - Lernziel(e) definieren
  - Vorgehenskonzept beim Lernen anbieten, Lernschritte vorschlagen (strukturiertes Lernen ermöglichen)
  - Anwendungsmöglichkeiten im Berufsleben vorstellen
- Bei rein virtuellen Seminaren sind Präsenzveranstaltungen am Seminarbeginn durchzuführen. Dabei sind technische und inhaltliche Einführung zu 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:
  - explorative (entdeckende) Vorgehensweise
  - Guided Tour
  - spielerische Elemente
  - von einem Beispiel ausgehen

- von der Theorie ausgehen
- Verschiedene Lernwege (freier) bzw. Lernpfade (eingeschränkter) 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).
- Aufweisen, dass Frauen und Männer (technische) Probleme haben können (Frauen heben dies eher hervor, siehe Dorer 2001, 261 f.).
- 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.<sup>3</sup>
- Arbeitsaufwand beim Lehrpersonal (!) und den Studierenden 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

---

<sup>3</sup> Eine adaptive Software könnte, nach einer Angabe der zu Verfügung stehenden Zeit (z. B. eine halbe Stunde), eine Zusammenstellung der in diesem Zeitraum bearbeitbaren Lerninhalte zusammenstellen.

- Spezialisierungen fördern  
Während Studenten Spezialisierungen in der Informatik anstreben, zeigen Studentinnen eher ein breiteres Interesse an den Naturwissenschaften. Um eine Vertiefung zu erreichen, sollten Studentinnen zu einer Vertiefung motiviert werden (NTNU 1998).
- 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.
  - Folgerungen:
    - \* Männern (ggf. Frauen) beibringen, erst zu planen und dann loszulegen.
    - \* Folgerung: Frauen (ggf. Männern) das experimentelle Vorgehen testen lassen.
- 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.
  - Trömel-Plötz (1984b) stellt folgende Hypothesen über gemischtgeschlechtliche Gespräche auf:
    1. Männer ergreifen öfter das Wort und reden länger als Frauen (S. 58 f.).
    2. Männer unterbrechen Frauen systematisch; Frauen unterbrechen Männer kaum (S. 59 f.).
    3. Frauen müssen um ihr Rederecht kämpfen und müssen kämpfen, um es zu behalten (S. 60 f.).
    4. Männer bestimmen das Gesprächsthema, und Frauen leisten die Gesprächsarbeit (S. 61 ff.).
  - Folgerung:
    - \* Studierende auf die Problematik aufmerksam machen und sie auffordern, sich selbst zu beobachten und dann andere Diskussionsformen gezielt einzusetzen.

## 4.5 Inhalt<sup>4</sup>

- Bei der Ansprache am Beginn der Nutzung von z. B. einer Lernplattform sind beide Geschlechter anzusprechen.<sup>5</sup>
- Positiv ist eine personalisierte Ansprache. Dies kann allgemein nach Geschlecht sein „liebe Studentin“ oder aber auch persönlich „lieber Marc“.
- 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 und Männer:
  - Klischees und Stereotypen wie die Hausfrau, „die passive Schülerin und den aktiven Schüler“ oder den Computerfachmann vermeiden; lieber die Programmiererin und den Grafiker einsetzen.
  - Auch Strichmännchen haben ein Geschlecht, denn sie können mit einem Rock versehen werden.
  - Geschlechtsneutrale Wesen können zeichnerisch erzeugt werden. Fotos können mit Gliederpuppen, wie sie zum Zeichnen verwendet werden, erstellt werden.
- Veraltete Rollenbilder sind zu vermeiden, wie „das schwache Geschlecht“ oder „der blasse Hacker“.
- Begriffe wie „Otto Normalverbraucher“ oder „Erika Mustermann“ [sic!] sind zu vermeiden oder ersetzen.
- Bei der Darstellung von positiven und negativen Beispielen an Hand von Personen ist eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu erreichen<sup>6</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, siehe 4.8).

---

<sup>4</sup> Hinweis: Siehe Götz (2002) für die Bedeutung des Geschlechts beim Medieneinsatz. Die Ergebnisse beim Fernsehen sind nach Meinung des Autors durchaus auf den Einsatz digitaler Medien übertragbar.

<sup>5</sup> Dabei sind Begriffe wie Fräulein zu vermeiden, im Englischen ist Ms statt Miss oder Mrs zu verwenden.

<sup>6</sup> Also Kommissar und Mörderin, aber auch Kaufhausdetektivin und Ladendieb verwenden.

- 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).
- Themen sollten nicht aus den Erfahrungswelten nur eines Geschlechtes ausgewählt werden (Gesellschaft für Informatik 1999, 8). Dazu gehören Besuch beim Frauenarzt, Kinderbetreuung, Kosmetik, Männer- bzw. Frauensportarten, Militär, Studentenverbindungen usw.
- Spezifische Männer- und Frauenthemen einbauen.
- Beide Geschlechter bei den Beispielen zu berücksichtigen. Dafür sind Forschungsergebnisse kritisch zu betrachten. So werden in der Medizin Studienergebnisse von Männern ohne hinterfragen auf Frauen übertragen und unangemessene Schlüsse gezogen (Maschenewsky-Schneider 2002, 496). Auf der anderen Seite gibt es aus undifferenzierten Mittelwerten geschlechterblinder Erhebungen keine validen Aussagen über männliche Depressivität oder Suchtverhalten (Giese 2003, 59).<sup>7</sup>
- 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.
- Es ist zu vermeiden, Männer als Normalfall und Frauen als Ausnahme darzustellen. (Nicht: Falls Sie älter als 35 Jahre (Frauen 45 Jahre) sind ...)
- Inhalte sollten nicht geschlechtlich zugeordnet und somit einer (teilweise unbewussten) Bewertung unterzogen werden. So sollte HTML-Programmierung nicht als Programmiersprache für Frauen eingestuft werden und als „Kinderübung“ abgewertet werden (Dorer 2001, 253).

---

<sup>7</sup> In der Medizin spielt ausnahmsweise das biologische Geschlecht bei der Gender-Diskussion eine Rolle.



- Bei Literaturangaben die Vornamen ausschreiben, um das Geschlecht der (weiblichen) Autoren erkennbar zu machen<sup>89</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>10</sup>
- Bei Veröffentlichungen von Institutionen ist zu diskutieren, ob die Institution oder die Autoren/Autorinnen genannt werden sollten.<sup>11</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] oder [Marc Jelitto 2002], um das Geschlecht sichtbar zu machen.<sup>12</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.<sup>13</sup>
- 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>
- Beim Einkauf bzw. bei der Organisation von Materialien externer Quellen sind die Materialien auf die oben genannten Kriterien kritisch zu prüfen. Ggf. sind Änderungsklauseln in die Verträge einzufügen (Veränderungen sind in der Regel nur in Texten mit wenig Aufwand realisierbar, in Videos dagegen ist der Aufwand sehr hoch bzw. es ist unmöglich.).

<sup>8</sup> Positiver Nebeneffekt ist die eindeutigere Identifizierung des Autors oder der Autorin.

<sup>9</sup> Allerdings kann aus dem Vornamen nicht immer auf das Geschlecht geschlossen, so ist Gerd in Deutschland ein männlicher, in Norwegen ein weiblicher Vorname (Pusch 1984, 69)

<sup>10</sup> Es gibt jedoch Frauen, die grundsätzlich ihren Vornamen abkürzen und die Vorgehensweise der Sichtbarmachung ablehnen.

<sup>11</sup> Hier kann die Politik eine Rolle spielen, da die Institution ggf. gewichtiger klingt.

<sup>12</sup> Dies wurde auf dem Arbeitskreistreffen im November 2002 eher abgelehnt.

<sup>13</sup> Die 1574 von Albertus Oelinger genannten Varianten Doctrin für Doctor und Magistrin für die weibliche Form von Magister konnten sich nicht durchsetzen (Doleschal 2002, 43).

## 4.6 Organisation an der Hochschule

- Rechnerzugang sichern:
  - Rechner(-räume) an der Universität für Frauen reservieren
  - Laptop-Ausleihe
  - Verleih sonstiger Hardware (schnelles Modem, Scanner u. ä.)
- Flexible Öffnungszeiten ermöglichen.
- 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 anbieten:
  - 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 sichern.
- 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>14</sup>
- Forum (Werkstatt) einrichten. Dabei handelt es sich um einen offenen Treffpunkt rund um das E-Learning mit Unterstützung von Lehrpersonal (Sesink 2004, 5 ff.).

---

<sup>14</sup> Dabei ist zu vermeiden, dass eine Einordnung eines Frauenkurses als „Veranstaltung für Dumme“ geschieht.

- Betreuungsleistung und Aufwand bei den Lehrenden beim Zeitbudget berücksichtigen.
- Curricula anpassen:
  - Inhalte auf Geschlechtergerechtigkeit hin prüfen
  - Anerkennung der Ergebnisse<sup>15</sup> virtuellen Lernens regeln.
  - Anerkennung von externen Leistungsnachweisen (z. B. von anderen Hochschulen) regeln.

---

<sup>15</sup> Anwesenheitsnachweis (schwierig bei Online-Veranstaltungen), Leistungsnachweise, Prüfungsergebnisse usw.

## 4.7 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. (Dadurch wird eine Erreichung der Ziele durch eine 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, für Männer und Frauen).
- Ermöglichung von Teilzeitarbeit (Familienorientierung der Arbeitsplätze, für Männer und Frauen).
- Berücksichtigung des Gender-Aspekts in allen Bereichen (Forschung, Planung, Entwicklung, Einsatz, Evaluation).
- Berücksichtigung von GM auf Projekttreffen (Materialvorbereitung, Zeiteinräumung).
- Aufgaben geschlechterdurchmischt verteilen (Projektleitung, Evaluation, Didaktik, Technik, Inhalts- und Materialerstellung).
- Austausch und Kooperation zwischen den Aufgabenbereichen durchführen und pflegen.
- Planung von Partizipation aller Endnutzer/innen.
- Gender-Fortbildungen für alle Projektteilnehmer/innen (auch Tutoren und Tutorinnen).
- Aufdeckung von Positionen, Vorurteilen u. ä. bei allen Beteiligten.
- Freistellung für individuelle Fortbildungen auf dem Gebiet Gender Mainstreaming.
- Ermunterung der Mitarbeitenden zur Forschung im Bereich Gender und zur Weitergabe neuer Erkenntnisse.

- Wissenschaftliche Weiterqualifizierung alle Beteiligten fördern. In den Projekten auch gemeinsame Fortbildungen durchführen, um auch das Gemeinschaftsgefühl zu stärken.
- Fortbildungen der Mitarbeitenden in jeweils anderen Arbeitsfeldern der Projekte sind hilfreich für u. a. eine Verständigung untereinander.
- Bildung eines institutsübergreifenden Frauennetzwerkes.
- Auftreten des Projektes nach außen:  
(abwechselnd Mann bzw. Frau bzw. Kombinationen aus Frau und Mann)
  - Präsentationen auf Messen
  - Vorträge
  - Veröffentlichungen

## 4.8 Sprache bzw. Sprachgebrauch<sup>16</sup>

### 4.8.1 Stand der Dinge

- In den meisten Texten, Lehrmaterialien usw. wird zur Zeit die männliche Form für Personenbezeichnungen verwendet.
- Es wird häufig eine inoffizielle „stillschweigende Annahme“ getroffen, das bei der rein männlichen Form auch die weibliche mitgemeint sei.
- Bei Texten in rein männlicher Schreibweise fühlen sich viele Frauen nicht angesprochen<sup>17</sup>.
- Männer und Frauen stellen sich weniger weibliche Personen bei Texten mit der männlichen Form vor (siehe Ergebnisse der Sprachforschung auf S. 34). 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>18</sup> Leser/in jedoch Frauen und Männer wegen der üblichen Verwendung für beide Geschlechter vermutet.
- Frauen werden unsichtbar, wenn sprachlich immer nur von Männern die Rede ist (Equity Office 2002).
- Die männliche Form wird als Norm anerkannt. Der „weibliche Student“, „lady doctor“ u. Ä. hingegen sind als seltene Ausnahme erkenntlich (Equity Office 2002).
- Für gemischte Gruppen wird immer die männliche Form verwendet. So heißt es „100 Studentinnen“, wenn es sich dabei nur um Frauen handelt, aber „100 Studenten“, sobald sich mindestens ein männlicher Student in der Gruppe befindet (Pusch 1984, 43-45).
- Männer weigern sich, unter weiblichen Berufsbezeichnungen zu arbeiten. So wurde aus Hebamme Entbindungshelfer und aus Schwester Krankenpfleger (Müller 2001).

---

<sup>16</sup> Zur vertieften Auseinandersetzung mit der Sprache eignen sich für deutschsprachige Texte Bußmann (1995) und Pusch (1984), für englischsprachige Schwartz (1995).

<sup>17</sup> Daraus entstanden die folgenden Forderungen:

„Frauen wollen sprachlich gewürdigt werden und sprachlich sichtbar sein.“ (Pusch 2003).

<sup>18</sup> Das „d.“ steht im Folgenden für „der/die“.

### 4.8.2 Ziele im Arbeitsfeld Sprache

- Bei der Sprache können folgende Ziele verfolgt werden:
  1. Geschlechtssensibler Umgang mit der Sprache.
  2. Dazu gehört die Vermeidung von Formulierungen, die militärisch oder sexistisch<sup>19</sup> sind oder Geschlechterstereotypen aufgreifen<sup>20</sup>.
  3. Vermeidung der rein männlichen Form<sup>21</sup>.
  4. Neutralisierung der Texte.
  5. Sprachliche Sichtbarmachung von Frauen.
  6. Vermeidung von veralteten Wortbildungen<sup>22</sup>.
  7. Beide Geschlechter sollen *sichtbar und hörbar* sein (Frauenbüro der Landeshauptstadt Düsseldorf 1999, 6).
  8. Utopische Vorstellungen in den Alltag einbringen (Vorstellungen von gleichberechtigten Zuständen, a. a. O.).
  9. Die Sprache soll *lesbar* sein (a. a. O.).

---

<sup>19</sup> Sexistisch ist es z. B., wenn gesagt wird: „Er weint wie ein Mädchen.“ (Equity Office 2002).

<sup>20</sup> Weitere zu vermeidende Formulierungen finden Sie auf S. 4.

<sup>21</sup> Dies ist kein Verbot der männlichen Form, sondern eine Aufforderung, weitere Formen zu verwenden! Allerdings sollte in Texten, in denen kaum personenbezogene Elemente verwendet werden, auf die männliche Form zugunsten Doppelnennungen und ähnlichen Formen verzichtet werden.

<sup>22</sup> Zusammensetzungen mit „-fräulein“, „-mädchen“ und „-schwester“ werden oft als verniedlichend und diskriminierend empfunden (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Klagenfurt 2000, 7).

### 4.8.3 Mögliche Vorgehensweisen

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

- Das Anbringen einer erläuternden Bemerkung, häufig als Fußnote, am Beginn eines Textes, dass in diesem mit der rein männlichen Form auch alle Frauen mitgemeint sind<sup>23</sup>. Dies ist jedoch keine ausreichende Lösung, da so die Qualität des Textverständnisses nicht verbessert wird<sup>24</sup>. Im Gegenteil gibt es Anhaltspunkte, dass sich ein dadurch ein negativer Effekt einstellt, so dass mehr Männer assoziiert werden (Rothmund und Scheele 2004, 47).
- Die rein weibliche Form verwenden. Dies ist jedoch wiederum eine einseitige Besetzung (reverse-sexist) und sollte vermieden werden.<sup>25</sup>
- Auflockerung von Reden im generischem Maskulinum durch Einschübe wie „Liebe Bürgerinnen und Bürger“ und „Liebe Kolleginnen und Kollegen“ (Brinkmann to Broxton 1998, 85).
- Wechselnde Verwendung von generischem Maskulinum und der Paarform (Rothmund und Christmann 2002, 132).
- Direkte Anrede verwenden (statt „Der Leser kann ...“ besser „Sie können ...“ oder „Du kannst ...“).
- Begriffe möglichst neutral einsetzen (geschlechtsneutrale Formulierungen wie die Studierenden, die Lehrenden; aber der/die Studierende)<sup>26</sup>.
- Umformung von Wörtern und Sätzen, so dass neutrale Formulierungen entstehen<sup>27</sup>.
- Die komplette Vermeidung von Personenbezeichnungen durchführen, z. B. dass statt Personen Funktionsbezeichnungen<sup>28</sup> eingesetzt oder Institutionen<sup>29</sup> genannt werden. Problematisch ist dabei, dass dabei die Menschen aus den Texten verschwinden (Brinkmann to Broxton 1998, 85).

---

<sup>23</sup> Am Anfang vieler Bücher und Schriften finden sich Anmerkungen wie „Aus Gründen der Lesbarkeit werden im Folgenden ausschließlich männliche Personenbezeichnungen benutzt. Frauen sind damit selbstverständlich mitgemeint“ (Heise 2003, 285).

<sup>24</sup> „So genannte Legaldefinitionen, das heisst [sic!] Hinweise, dass sich alle Personenbezeichnungen in einem Text auch auf Frauen beziehen, sind Scheinlösungen. [...] Legaldefinitionen aller Art sind deshalb abzulehnen.“ (Universität Zürich 2003, 3). Siehe dazu auch Rothmund und Christmann 2002, 129.

<sup>25</sup> Die Methode eignet sich jedoch gut für provozierende Textbeiträge.

<sup>26</sup> Auch substantiviertes Partizip Präsens genannt. Dies kann dazu führen, dass Texte steif und unpersönlich werden, also wie typisches Beamtendeutsch klingen (Gesellschaft für Informatik 1999, 11).

<sup>27</sup> Umschreibung, d. h. statt „Beiträge der Wissenschaftler“ „Beiträge aus der Wissenschaft“ verwenden. Dabei ist darauf zu achten, dass es nicht zu einer Verfälschung der Aussage kommt (Gesellschaft für Informatik 1999, 14).

<sup>28</sup> „die Leitung“ statt „die Leiterin“.

<sup>29</sup> „das Institut XYZ“ statt „die Mitarbeiterin ABC“.



- 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 Differenzierungen einsetzen. Bei einem Projekt wurde bei dem Wort Künstlerin das „in“ farblich in Grün abgesetzt<sup>30</sup>.
- Es gibt zusammengesetzte Wörter, die eine männliche Form beinhalten. Diese sind zu neutralisieren, z. B. Benutzungsschulung statt Benutzerschulung, Lesefreundlichkeit statt Leserfreundlichkeit, Personenmonat statt Mannmonat, Team statt Mannschaft.
- Immer beide Formen als Doppelnennung verwenden.
- In einem Text verschiedene Methoden einsetzen.

---

<sup>30</sup> Dabei wurde auf die Problematik der Rot-Grün-Blindheit hingewiesen; es muss weiterhin die Qualität des Druckbildes geprüft werden.

#### 4.8.4 Spezialfälle

Um das Ganze praxisbezogener darzustellen, wird im Folgenden<sup>31</sup> auf einige Spezialfälle im Deutschen bzw. im Englischen mitsamt Lösungsvorschlägen eingegangen.

- **Spezialfälle im Deutschen**<sup>32</sup>

- „Jeder, der“ bzw. „Jede, die“ ersetzen durch
  - \* „Alle, die“ (Müller & Fuchs S. 18)
  - \* „Wer“
  - \* „Jede Person, die“
- „jedermann“ ersetzen durch
  - \* „jedefrau“
  - \* „alle“
- „man erwartet“ ersetzen durch<sup>33</sup>
  - \* „es wird erwartet“ (Passivsatz, Müller & Fuchs S. 19)
  - \* Frau und Mann erwartet
  - \* viele erwarten
  - \* wir erwarten
  - \* ich erwarte
  - \* sie erwarten
  - \* manche erwarten
  - \* es gibt Erwartungen
  - \* frau erwartet<sup>34</sup>
  - \* man/frau erwartet
  - \* mensch erwartet
- „manch einer“ ersetzen durch
  - \* „manche“
- „einem“ (Pusch 1984, 87 f.)  
Statt: Was passiert heute „einem“ eigentlich?  
Besser: Was passiert „unsereins“ heute eigentlich?
- „einer“ (Pusch 1984, 92)  
Statt: Wenn „einer“ eine Reise macht, ...  
Besser: Wenn „jemand“ eine Reise macht, ...

---

<sup>31</sup> Die Beispiele stammen i. d. R. aus Sprachleitlinien, welche im Internet zugänglich sind. Die benutzten sind unter <http://www.evaluiere.de/infos/links/gender.htm#sprachleitlinien> erreichbar. Weiterhin wurden eigene Literaturlauswertungen durchgeführt.

<sup>32</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>33</sup> Pusch benutzt „man“ für beide Geschlechter, „frau“ wenn nur Frauen gemeint sind und „mann“ wenn nur Männer betroffen sind (1984, 40).

<sup>34</sup> „man“ kann in manchen Texten auch durch „frau“ ersetzt werden. Beispiel: „Wie schützt frau sich vor Belästigungen durch Männer.“

• **Spezialfälle im Englischen**<sup>35</sup>

- Generic „he“ ist zu ersetzen durch (Schwartz 1995, 11 ff.):
  - \* they (alles in Mehrzahl)
  - \* „he or she“ bzw. „she or he“
  - \* he/she, s/he, she/he, (s)he
  - \* who
  - \* everyone, one<sup>36</sup>
  - \* I, we, you
  - \* every person
  - \* „his“ bzw. „his/her“ durch „their“ ersetzen
- „man“ im Sinne von Mensch(heit) ist zu ersetzen durch<sup>37</sup>: (Bussmann 1995, 146; Equity Office 2002; Schwartz 1995, 4 f.)
  - \* human being(s)
  - \* individual(s)
  - \* humanity
  - \* humans
  - \* people(s)
  - \* a person, person(s)
  - \* we
  - \* women and men
- statt „headmaster“ besser „principal“ (Equity Office 2002)
- statt „chairman“ besser
  - \* chair
  - \* chairperson
  - \* convener
  - \* convenor
  - \* coordinator
  - \* entrepreneur
  - \* head
  - \* leader of this conference
  - \* moderator
  - \* president
  - \* presiding officer

<sup>35</sup> Generell ist zum Englischen anzumerken, dass dort die „Neutralisierung durch Geschlechtsabstraktion“ bevorzugt wird, während im Deutschen die Sichtbarmachung und die Feminisierung von Begriffen befürwortet wird (Bussmann 1995, 147).

<sup>36</sup> someone, anyone, the one

<sup>37</sup> Dies gilt auch für das Verb, welches durch attend, drive, operate, use oder andere Begriffe ersetzt werden sollte (Equity Office 2002).

### 4.8.5 Unterschiedliche Schreibweisen

- **Unterschiedliche Schreibweisen (Singular)**

- der Student (generischer Maskulinum, klassische männliche Form, maskuline Form; englisch: generic man)
- die Studentin (alles in weiblicher Form, generisches Femininum)
- die Student (abgeschaffte feminine Suffixe, siehe Pusch 1984, 61)
- das Student (abstrahierte Form, siehe Pusch 1984, 62 f.)
- die Studentin und<sup>38</sup> der Student<sup>39</sup> (ausführliche Form, ausgeschriebene Doppelform, Beidnennung, Doppelnennung, Paarform, Splitting, Vollform, vollständige Nennung, vollständige Paarform)
- d. Studentin/Student (Schrägstrich-Doppelform, verkürzte Paarform)
- der/die Student(in)<sup>40</sup> (Klammer-I, Klammerschreibung) bzw. der/die Student[in]
- der/die<sup>41</sup> Student/-in<sup>42</sup> bzw. der/die Student/in (Schrägstrich-I)<sup>43</sup> ein/e Student/-in bzw. ein/e Student/in
- der/die Student/In (Schrägstrich-I kombiniert mit großem „I“)
- der/die StudentIn<sup>44</sup> (Binnen-I, Groß-I, großes „I“, großgeschriebenes I, Majuskel-I, Versalien-I)<sup>45</sup>
- der/die Student und -in  
der/die Student und -In
- einE StudentIn<sup>46</sup>
- einE StudierendeR
- der weibliche / männliche Student bzw. der männliche / weibliche Student<sup>47</sup> (Beifügung)  
„der Student (m/w)“ „bzw. der Student (w/m)“

<sup>38</sup> Je nach Zusammenhang kann hier statt „und“ auch „oder“ und „bzw.“ stehen.

<sup>39</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>40</sup> Begriffe in Klammern werden eher als unwichtig empfunden und es sollte darauf verzichtet werden (Universität Zürich 2003, 5).

<sup>41</sup> Die Reihenfolge hängt hier von der folgenden Kombination ab.

<sup>42</sup> Laut Dudenredaktion muss der Auslassungsbindenstrich verwendet werden (Eickhoff 1999).

<sup>43</sup> Bei einer Trennung am Ende einer Zeile kann das Schrägstrich-I zu Problemen führen: Student-

/innen sieht nicht sehr schön aus. Hier kann z. B. eine Umstellung des Satzes sinnvoll sein.

<sup>44</sup> Bei der Verwendung von Großbuchstaben wird daraus STUDENTINNEN.

<sup>45</sup> Problematisch ist es, dass das große I beim Vorlesen z. B. durch Blindensoftware nicht erkenntlich wird.

<sup>46</sup> Davon abgeleitet ist „keinEr“.

<sup>47</sup> Englisch: „the male / female student“ or „the female / male student“

- die/der Studierende (geschlechtsabstrahierende Personenbezeichnungen, 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)
- du / Sie (direkte Anrede) (englisch: you)
- „bekannt für ihre Forschungen“ statt „bekannte Forscher“ (Passivform)
- Verwendung von Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnungen (Vorsitz statt Präsident/in)
- die Hilfskraft, Putzhilfe, Lehrperson, Elternteil (geschlechtsübergreifende bzw. zusammengesetzte Form mit -hilfe, -kraft, -person und -teil)
- Ersetzung der Endung „-mann“ durch „-frau“ (Fachmann und Fachfrau)<sup>48</sup>

Hinweise:

- \* Das Paar „der/die“ bzw. „die/der“ ist durch „d.“ abkürzbar<sup>49</sup>.
- \* Es ist darauf zu achten, dass im weiteren Satzverlauf nach einem neutralen Begriff nicht eine männliche Form gewählt wird  
Beispiel: *d. Studierende, der ...*<sup>50, 51</sup>
- \* Manche Wortformen verhindern einen Schrägstricheinsatz.  
Beispiele: Experte—Expertin; Ärztin—Arzt; Anwalt—Anwältin
- \* Begriffe, welche keine akzeptable weibliche Form zulassen, sind zu ersetzen. Beispiel: Gast<sup>52</sup> durch Besucher/in
- \* In der deutschen Sprache gibt es auch einige Begriffe, in denen (teilweise nur in bestimmten Kontexten) der männliche Teil angehängt wird.  
Beispiele: ein Beauftragter—eine Beauftragte; die Witwe—der Witwer

<sup>48</sup> Ein englisches Beispiel ist chairman and chairwoman. Wobei bevorzugt Alternativbegriffe verwendet werden sollten, siehe S. 28.

<sup>49</sup> Siehe Müller & Fuchs (S. 46). Besonders hilfreich, da platzsparend, ist diese Vorgehensweise bei Vortragsfolien.

<sup>50</sup> the student ..., he ... or his ...

<sup>51</sup> Im englischsprachigen Raum gibt es mehrere Untersuchungen, die dies als geschlechtsspezifisierende Nutzung belegen, siehe Heise (2003, 286).

<sup>52</sup> Wobei Gästin bzw. Gastin von Grimm und Grimm (1878) als eigenständiger Begriff genannt wurde. Pusch (1984, 99) erwähnt als mögliche Alternative noch Gastfrau.

• **Unterschiedliche Schreibweisen (Plural)**

- siehe auch oben „unterschiedliche Schreibweisen (Singular)“
- die Studenten und Studentinnen bzw. die Studentinnen und Studenten
- die Student(inn)en
- die Studierenden (substantivierte Pluralform)
- die Leute (geschlechtsneutrale Form)
- Personal statt „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ (Versachlichung)
- die Arbeitskräfte, Fachleute, Fachpersonal, Kundschaft, Projektbeteiligte, Ratsmitglieder (zusammengesetzte Form mit -beteiligte, -kräfte, -leute, -mitglieder, -personal, -schaft)
- **Mögliche Probleme** der Mehrzahl beim Schrägstricheinsatz<sup>53</sup>:
  - \* *die Student/inn/en*  
Forderung: Es ist maximal nur ein Schrägstrich pro Wort zu verwenden.
  - \* *die Student/innen*  
Forderung: Wörter müssen ohne die Alternativ-Endung (hier „/innen“) sinnvoll bleiben. Der „Student“ wäre Einzahl und daher in diesem Kontext falsch.
  - \* *den Teilnehmern/-innen* oder *Studentinnen/en*  
Forderung: Es sollte immer auch ohne Trennstrich ein sinnvolles Wort entstehen, wie bei Student/in.
  - \* *die Studenten /-innen* bzw. *die Studenten und -innen*  
Forderung: Diese Kombination ist schwer lesbar und daher zu vermeiden.

---

<sup>53</sup> Die Forderungen sind vorgeschlagene Betrachtungsweisen, denen widersprochen werden kann. Als eine Lösung zur Vermeidung dieser Probleme bietet sich das große I an wie bei StudentInnen und MedienpädagogInnen. Aber auch die ein Einsatz von Klammern kann helfen, wie bei Student(inn)en und Medienpädagog(inn)en

#### 4.8.6 Sinnvolle Ausnahmen

- Nicht geändert werden sollten Fachausdrücke<sup>54</sup>, traditionelle Begriffe und Ähnliches, um Missverständnisse zu vermeiden.<sup>55</sup>
- Beibehalten wird die Form in Originalzitate<sup>56</sup>, wobei hier die Möglichkeit einer freien und somit gender-gemäßen Paraphrasierung (Zitierung) in Betracht gezogen werden sollte. Auch eine Kommentierung im Text mit [sic] oder [sic!] ist möglich (Equity Office 2002).
- 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>57</sup>
- Dokumente, die sich an eine bestimmte Einzelperson richten, deren Geschlecht bekannt ist, sollten dies widerspiegeln (Gesellschaft für Informatik 1999, 7). Dies ist z. B. bei einem persönlichen Anschreiben oder beim Einloggen in ein System per Authentifizierung möglich.
- Teile eines Satzes, welches sich auf weibliche Wörter bezieht, sind in der weiblichen Form zu verfassen (Gesellschaft für Informatik 1999, 7)<sup>58</sup>. Beispiel: Veranstalterin ist die Gesellschaft für Evaluation.

---

<sup>54</sup> Im Layoutbereich zum Beispiel der Begriff Schusterjunge.

<sup>55</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>56</sup> Hier wird ggf. auch die alte Rechtschreibung beibehalten.

<sup>57</sup> Dies ist z. B. der Fall, wenn vom Deutschen Ingenieurinnen Bund berichtet wird (<http://www.dibev.de>), dem nur Frauen beitreten können.

<sup>58</sup> „Bei abstrakten Begriffen ist das grammatikalische Geschlecht zu verwenden“ (Frauenbüro der Landeshauptstadt Düsseldorf 1999, 16).

### 4.8.7 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 oder das Nutzerverhalten. Teilweise hilft hier eine Versachlichung wie Benutzungsführung<sup>59</sup> oder der Einsatz des Binnen-I wie bei BenutzerInnenführung. Andere Begriffe können ersetzt werden, so wird aus Benutzerhandbuch Bedienungsanleitung.

### 4.8.8 Übertriebener Einsatz

Hellinger (2000, 2 f.) kritisiert die „Übergeneralisierung“ einiger AutorInnen:

- Die Feminisierung von geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen wie der Wechsel von Mensch zu *Menschin*, Mitglieder zu *MitgliederInnen*, Erstsemester zu *ErstsemesterInnen* und die Kombination *Grünen und Grünninnen*.
- Die Feminisierung generischer Maskulina in einem nichtpersönlichen Kompositums. So wird aus dem Begriff Bürgersteig *BürgerInnensteig* und aus dem Nichtraucherabteil ein *NichtraucherInnenabteil*<sup>60</sup>.
- Die Feminisierung von nicht-persönlichen Nomina, wie wenn aus „alle Tassen im Schrank“ „*alle Tässinnen in der Schränkin*“ gemacht wird.

Weiterhin kritisiert sie das Vorgehen von Kritikern und Kritikerinnen, welche eine Reduktion von Sprachleitfäden auf marginale Fälle durchführen und somit diese „übertrieben, trivial und lächerlich“ machen wollen (Hellinger 2000, 4).

### 4.8.9 Gesprochene Texte

Bei gesprochenen Texten<sup>61</sup> ist eine Doppelnennung ganz oder teilweise sinnvoll. So kann von Dozentinnen und Dozenten, aber auch von Medienpädagoginnen und -pädagoginnen gesprochen werden.

Für vorgelesene Texte empfiehlt die Dudenredaktion, Kurzformen in Doppelnennungen aufzulösen (Eickhoff 1999).

---

<sup>59</sup> Dies ändert jedoch teilweise die Bedeutung des Begriffs oder kann zu Missverständnissen führen.

<sup>60</sup> Akzeptable Ausnahmen sind z. B. Arbeiterinnenbewegungen, wenn nur Frauen beteiligt sind.

<sup>61</sup> Wie das Ganze in der Gebärdensprache umzusetzen ist, z. B. bei erläuternden Videos, ist dem Autor nicht bekannt.



#### 4.8.10 Ergebnisse der Sprachforschung

Zwei Versuche von Heise (2000, 2003) belegen, dass die generische männliche Form ebenso wie die geschlechtsneutrale Form dazu führen, dass mehr Männer als Frauen in einen Text interpretiert werden. Das Binnen-I führt dazu, dass mehr Frauen in einen Text hinein interpretiert werden. Am gerechtesten ist der Einsatz vom Schrägstrich-I, bei dem beide Geschlechter gleichermaßen genannt werden. Rothmund und Scheele (2004, 49) kommen nach zwei Experimenten zu dem selben Ergebnis beim generischen Maskulinum und dem Binnen-I. Neutrale (sexussymmetrische) Assoziationen erreichten sie aber bei der Kombination des generischen Maskulinums mit der Paarform bzw. der Kombination von Paarform und Neutralisierung.

Die Auswertung von vier Studien durch Stahlberg und Sczesny (2001) ergab, dass der Gebrauch des generischen Maskulinums zu einem geringeren gedanklichen Einbezug von Frauen im Vergleich zu alternativen Sprachformen wie der Beidnennung oder dem „Großen I“ führt.

#### 4.8.11 Geschichtlicher Sprachkurs

In England sind Bestrebungen, die weibliche Form aus der Sprache zu verdrängen, erfolgreich gewesen. 1850 wurde per Gesetz offiziell „he“ als einzig gültige anaphorische Form festgeschrieben<sup>62</sup>.

Auch in der deutschen Sprache sind weibliche Sprachformen verschwunden. So existierte im Deutschen Wörterbuch der Gebrüder Grimm (Grimm und Grimm 1878) das Wort „Gästin“, dessen Gebrauch heute auf Widerspruch stoßen würde und im Duden nicht erwähnt wird (Frank-Cyrus 1998a, 4).

Einen geschichtlichen Überblick über den Genderaspekt in der deutschen Sprache bietet Doleschal (2002). Die Endung -in wird wie in doctrin schon im 16-ten Jahrhundert verwendet (Doleschal 2002, 43), wobei im 18-ten Jahrhundert häufig ein doppeltes n verwendet wurde, so gab es die Doctorinn (a. a. O., 47). Ebenfalls gab es im 18-ten Jahrhundert geschlechtsgerechte Paare wie Kammerherr und Kammerfrau (a. a. O., 48). Die Doppelnennung von Lehrern und Lehrerinnen wurden am Anfang des 20-ten Jahrhunderts zur Anwendung empfohlen (a. a. O., 57).

---

<sup>62</sup> Siehe Baron, Denis (1986): Grammar and Gender. NewHaven/London. S. 139 f., S. 191-197; zitiert in Doleschal 2002, 41.

#### 4.8.12 Empfehlung für das MMiSS-Projekt

Um Monotonie im Text zu vermeiden, soll eine Kombination von verschiedenen Strategien stattfinden<sup>63</sup>:

Der generische Maskulinum ist so selten wie möglich einzusetzen<sup>64</sup>. Hauptsächlich sollen Schrägstrich-Kombinationen eingesetzt werden<sup>65</sup> (immer nur ein Schrägstrich pro Wort), ergänzt um die Paarform, neutrale Formulierungen und Umformungen.

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

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

#### 4.8.13 Anwendungsfälle

**Die gendergerechte Sprache soll berücksichtigt werden**

- im Projektantrag,
- auf der Projekthomepage,
- in Projektpublikationen,
- in projektinternen Papieren,
- in der Lernumgebung,
- in den Inhalten,
- in medialen Materialien,
- in Evaluationsmaterialien,
- in den Lehrveranstaltungen und
- im Abschlußbericht.

---

<sup>63</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>64</sup> Aber nicht als alleinige Sprachform, sondern im Wechsel mit anderen Formen.

<sup>65</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 Folienerstellung von Bedeutung, wie dies im MMiSS-Projekt der Fall ist.

## 4.9 Teamarbeit

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

## 4.10 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, z. B. vor Prüfungen oder im Beruf).
- Technisches Betreuungssystem installieren.
- Telefonhotline verringert Abbrecherzahl (im Vorfeld inhaltliche Fragen, im Verlauf solche von eher technischer und organisatorischer Natur). Die Kontaktergebnisse sollten in FAQs<sup>66</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.

---

<sup>66</sup> FAQ = Frequently Asked Questions (Verzeichnis häufig gestellter Fragen inklusive Antworten)

- Netiquette mit Spielregeln aufstellen (inklusive Flamingverbot) einschließlich eines Verbotes von Witzen sexueller Art (Blum 1999, 48 f.). Dies sollte möglichst gemeinsam mit den NutzerInnen geschehen.
- „Toys versus Tools“-Theorie: Frauen bevorzugen praktisches Arbeiten mit Werkzeugen, während Spiele (wie Wettbewerbe) fast nur von Männern 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)
- Unnötigen technischen Firlefanz weglassen<sup>67</sup> (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 und Foren. Die Verwendung geschlechtsneutraler Nicknames (selbstgewählte Spitznamen) kann aus Gendersicht sinnvoll sein, aber auch um Statusunterschiede (Student/in, Professor/in) zu verschleiern.<sup>68</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.
- Das Geschlecht virtueller Assistenten, Avatare und Comicfiguren ist zu definieren und gerecht zu verteilen, wobei auch geschlechtsneutrale Varianten vorstellbar sind.

---

<sup>67</sup> Function is the key!

<sup>68</sup> Hier gibt es auch andere Sichtweisen. So kann Anonymität zu ausfallendem Verhalten führen (Schutzfunktion). Weiterhin kann es vorkommen, dass kein persönlicher Bezug zu anderen Personen aufgebaut wird.

- Kommerzielle Computerprogramme sind meist zu mächtig und schwer zu erlernen, um „auf die Schnelle“ Lernstoff zu vermitteln bzw. begreifen zu helfen. Daher sollten didaktisch-orientierte Werkzeuge entwickelt werden, welche klein (im Sinne von spezialisiert) und überschaubar sind.



## 5 Implementierung in ein Projekt

Es ist sinnvoll, am Beginn eines Projektes einen Gender-Workshop<sup>1</sup> mit allen Beteiligten zu veranstalten. Auf diesem wird zuerst das Thema eingeführt. Anschließend sollte das eigene Projekt betrachtet werden, um Ansatzpunkte und mögliche Problemfälle aufzudecken.

Dann werden die Arbeitsfelder und bestehende 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<sup>2</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Eine Beschreibung der Möglichkeiten und Grenzen eines Gender Trainings bietet Ewert 2002. Hinweise zum inhaltlichen Aspekten eines Trainings gibt Czollek (2003). Blickhäuser (2001) zeigt das zu vermittelnde Zusammenspiel zwischen Gender-Kompetenz und Fachwissen. Blickhäuser und von Barga (2003) bieten erste Überlegungen zu Qualitätsstandards bei Gendertrainings.

<sup>2</sup> Dabei kann es sich auch um Qualitätsstandards handeln. Ryter und Schafroth (2001, 29-33) haben 10 Qualitätsstandards zur Gleichstellung in der Schule veröffentlicht.





## 6 Allgemeine Probleme bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming<sup>1</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 [sic!] nach ihren Vorgaben zu richten haben.
- Fehlende Profile von NutzerInnen 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/in 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). Dies ist bei einem Auftreten kurz zu diskutieren, erkenntlich zu machen oder zu kommentieren.

---

<sup>1</sup> Die Beispiele basieren größtenteils auf Praxiserfahrungen der Beteiligten an den auf S. 65 genannten Veranstaltungen.

- 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-ErstellerInnen 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.
- Bei einer starken Neutralisierung der Sprache und Beispielen besteht die Gefahr einer Geschlechterblindheit.
- Es existieren fast keine gendergerechten Bildersammlungen (Clip-Art-Sammlungen) (Weber-Wulff 2003, 8, 11).
- Die Anwendung der gendergerechten Sprache kann zu vielen Problemen führen<sup>2</sup>.
- Der geschlechtsinklusive Sprachgebrauch wird stark und mit verschiedenen Methoden bekämpft (siehe Heller 2000).

---

<sup>2</sup> Siehe Ergebnisse einer Tagung von JournalistInnen unter <http://www.journalistinnen.de/aktuell/sprachmaechtig/workshopsS1.htm> .

# 7 Evaluation der Genderaspekte

In diesem Kapitel wird die Evaluation beim Lernen mit digitalen Medien in der Hochschullehre näher betrachtet. Dabei wird ein Blick über den Genderaspekt hinaus auf die Evaluationen bei den BMBF-geförderten Projekten und den dabei auftretenden Problemen geworfen.

## Inhaltsangabe

---

7.1 Verknüpfungsansätze . . . . .	46
7.2 Praktische Umsetzung . . . . .	47
7.3 Mögliche Kriterien einer Projektevaluation . . . . .	48
7.4 Gendergerechte Evaluation . . . . .	49
7.5 Verwendete Evaluationsmethoden . . . . .	51
7.6 Evaluationsprobleme . . . . .	53
7.7 Offene Fragen . . . . .	56

---

## 7.1 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 bzw. -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 (Rückblick) der Gender Mainstreaming Aspekt beachtet?

Preformative – formative – summative Evaluation durchführen.

### 4. Einfluss von Gender-Aspekten auf die Evaluation

Gender-Aspekte müssen bei Evaluationen berücksichtigt werden.

Leitfrage: Wie werden Evaluationen von Aspekten aus der Gender-Sicht beeinflusst?

Das Geschlecht der evaluierenden Person kann den Inhalt, aber auch die Anerkennung von Ergebnissen beeinflussen.

### 5. 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.

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

- Generell: Führen von geschlechterdifferenzierten Statistiken
- Zwei unterschiedliche Herangehensweisen:
  - Direkte Auswertung der Daten getrennt nach Geschlecht.
  - Allgemeine Auswertung der Daten, z. B. unter Bildung von Nutzungsgruppen, welche dann unter dem Geschlechteraspekt analysiert werden.
- 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)

### 7.3 Mögliche Kriterien einer Projektevaluation

Die folgenden Kriterien basieren auf den Ergebnissen der Gender-Analyse des Projektes „prometheus“ (Verstegen 2003).

- Geschlechterverteilung bei den Studierenden
- Zusammensetzung des Personals nach Hierarchie
- Zusammensetzung des Personals nach Arbeitsfeld (hier Fachbereich)
- Arbeitskultur
- interne Sprachverwendung
- interne Kommunikation
- externe Kommunikation
  - Sprache
  - „Ausgewogenes“ Auftreten bei externen Tagungen
- interne Fortbildungen mit Gender-Schwerpunkt
- interne Verbreitung von Gender-Informationen

## 7.4 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>1</sup> betrug das offline-Verhältnis in der Präsenzlehre zwischen Frauen und Männern 50:50, während online die Frauen nur 10-20% vertreten 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.<sup>2</sup>
11. Prüfen, ob das Geschlecht der auswertenden Person einen Einfluss auf das Ergebnis haben könnte.

---

<sup>1</sup> RION <http://www.ri-on.de/>

<sup>2</sup> Zu dieser Problematik siehe Behnke und Meuser (1999, S. 77-84).



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).
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.

## 7.5 Verwendete Evaluationsmethoden<sup>3</sup>

- Akzeptanzmessung (Akzeptanzstudie) durchführen.
- Accessibility-Prüfung (Barrierefreiheit) machen.
- Befragung von AbbrecherInnen (Erwartungen, Erfahrungen, Grund des Abbruchs) machen.
- Dokumentenanalyse (Inhaltsanalyse, Materialanalyse) durchführen.
- Eingangsbefragung machen.
- Erfassung der Drop-Out-Quote (Abbruchquote) auswerten.
- Erfassung des soziotechnischen Einsatzfeldes bewerten.
- Evaluation potentieller geschlechtsdiskriminierender Beurteilungs- / Bewertungskonzepte durchführen.
- ExpertInneninterview (ExpertInnenbefragung) führen.
- Fokusgruppen veranstalten (moderiert).
- Fragebogen (Lehrende, Studierende) (Papierversion, online) verwenden.
- Interviews (Einzelinterviews) führen.
- Logfiles analysieren (Auswertung von Nutzungsstatistiken)<sup>4</sup>.
- NutzerInnenbefragung
- Projektstagebücher führen und auswerten.
- Teilnehmende Beobachtung machen.
- Usability-Test (Gebrauchstüchtigkeit, u. a. per „Lautes Denken“ oder Videoaufzeichnung) durchführen.
- Vorliegende empirischer Daten auswerten.
- 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 bzw. evaluieren.
- Wirksamkeit untersuchen.

---

<sup>3</sup> Diese wurden von den Beteiligten an den auf S. 65 genannten Veranstaltungen verwendet. Weitere Methoden entstammen den Veröffentlichungen der Projekte. Mögliche andere Methoden finden sich bei Jelitto 2003 und Wienold 2002, S. 26-29.

<sup>4</sup> Sinnvoll kann es sein, zuerst eine Bildung von Gruppen und anschließend eine geschlechtliche Zuordnung durchzuführen.

- Zielgruppenanalyse durchführen.
- Zielgruppenbedürfnisse abfragen.

## 7.6 Evaluationsprobleme<sup>5</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 BiologInnen 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 Evaluierenden werden ebenso wie die Genderbeauftragten ausgegrenzt („hier unterhalten wir uns nur über Mathematik“).
- Eine Evaluatorin steht dem Gender-Aspekt kritisch gegenüber.
- Eine nachträgliche Auswertung des Gender-Aspekts an Hand von Namenslisten ist sehr aufwändig und bei arabischen oder asiatischen Namen für EuropäerInnen kompliziert. Bei manchen Namen ist keine Unterscheidung möglich<sup>6</sup>. Daher sollte bei Anmeldungen bzw. zum Kursbeginn das Geschlecht erhoben werden.

---

<sup>5</sup> Die Beispiele basieren auf Praxiserfahrungen der Beteiligten an den auf S. 65 genannten Veranstaltungen.

<sup>6</sup> So ist Gerd im Norwegischen ein weiblicher Vorname (Pusch 1984, 69).

- 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 PädagogInnen).
- 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.
- 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.
- Nur den ersten Durchlauf eines virtuell gestützten Kurses zu evaluieren reicht häufig nicht aus. So wurde von einem Kurs im Bereich Musik berichtet, bei dessen zweiten Durchführung im Gegensatz zur ersten nur Männer teilnahmen.
- Nicht alle Datensätze von aufgezeichneten Logfiles konnten ausgewertet werden, da einige datenschutzrechtliche Einverständniserklärungen nicht vorlagen.

## 7.7 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 Gender-sicht?
- 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>7</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>7</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.





## 8 Exkurs Frauenförderung in der Informatik

Dieses Kapitel zeigt am Beispiel der Informatik, wie Frauenförderung parallel zu Gender Mainstreaming durchgeführt werden kann. Ziel ist dabei ein höherer weiblicher Anteil bei den Studierenden. Auch die Zahl der Doktorandinnen, Hochschullehrerinnen und Professorinnen soll gesteigert werden. Viele der Methoden können in anderen Bereichen zur Förderung der Männerquote bei den Studierenden eingesetzt werden.

Doch zuerst der Stand der Dinge. Ende der siebziger Jahre lag der Frauenanteil unter den StudienanfängerInnen in der Informatik in Deutschland bei zwanzig Prozent, Mitte der Neunziger Jahre zwischen sieben und acht Prozent (Schinzel, Kleinn, Wegerle und Zimmer 1999, 13). In den U.S.A. waren 1994 über 25 % der Studierenden beim Masterstudium weiblich, allerdings mit fallender Tendenz (Camp 1997). In der DDR waren allerdings Mitte der achtziger Jahre etwa 50 % der Studierenden weiblich, was sich bis 1996 auf etwa 14 % verschlechtert hat (Schinzel, Kleinn, Wegerle und Zimmer 1999, 14). An der Universität Rostock hat sich der Frauenanteil von 65 % auf 8 % verringert (Institut für Informatik und Gesellschaft o. J.).

Um den Frauenanteil zu erhöhen, bleibt neben der Verankerung des Gender-Mainstreamings bei den digitalen Medien in der Hochschullehre die Frauenförderung, besonders im Informatikbereich, unverzichtbar (vergleiche die Anmerkung auf S. 5). Ziel der Frauenförderung ist es, die Zahl von Frauen vom ersten Semester bis hin zu dem Anteil auf der professoralen Ebene zu erhöhen<sup>1</sup>. Im Folgenden werden Maßnahmen vorgestellt, die vor der Aufnahme eines Studiums, während des Studiums und danach eingesetzt werden können.

---

<sup>1</sup> Bei Camp (1997) finden sich auch Zahlen vom Bachelor bis zu dem Anteil weiblichen Professoren.

**Förderungen im Vorfeld eines Studiums:**

- Abendvorträge (evening talks) von Frauen aus der Industrie.  
(NTNU 1998)
- Einführungstag inklusive Kostenübernahme für Anreise und Übernachtung. (NTNU 1998)
- Einführungswochenenden (Sleeping Bag weekends).  
(Blum 2001, 9)
- Einrichtung eines Projektkomitees an der Universität.  
(NTNU 1998)
- Einstellung einer außerordentlichen Professorin.  
(NTNU 1998)
- Einstellung eines Projekt-Managers und eines Assistenten auf Teilzeitbasis. (NTNU 1998)
- Frauenquote bei der Zulassung.  
(Berg o. J., 4, Gjestland 1999, NTNU 1998)
- „Girls Day“ (Mittelschülerinnentage, Woman’s Day) mit Besuchen an der Universität, ggf. mit Übernahme der Reisekosten.  
(Berg o. J., 5, Gjestland 1999, Forum for Women in Computer Science 2001, 3, Sleumer und Nivergelt 2000)
- Öffentlichkeitsarbeit
  - Anzeigenkampagnen  
(Berg o. J., 4)
  - Informationsbroschüren bzw. -materialien.  
(Gjestland 1999, NTNU 1998, Sleumer und Nivergelt 2000)
  - Informationsstände auf Messen, Tagungen etc.  
(Blum 2001, 9)
  - Inserate in Schulzeitschriften.  
(Sleumer und Nivergelt 2000)
  - Inserate in Zeitschriften (besonders in denen für Jugendliche und in Computerzeitschriften) und Zeitungen.  
(Gjestland 1999, NTNU 1998)
  - Werbespots im Kino.  
(NTNU 1998)
  - Postkarten.  
(Gjestland 1999, NTNU 1998)
  - Webseiten.  
(Sleumer und Nivergelt 2000)

- 
- Optimierter Informatikunterricht (einen von Lehrerinnen geleiteten Informatikunterricht in reinen Mädchenklassen).  
(Bähler 2000)
  - Parole verbreiten, dass „keine vorherigen Programmiererfahrungen [für ein Informatik-Studium] nötig sind“.  
(Allan Fisher in Blum 2001, 6)
  - Schnupperstudium Informatik (einwöchiger Kurs).  
(Forum for Women in Computer Science 2001, 3, Sleumer und Nivergelt 2000, Steinmann-Feller 2001)
  - Schulbesuche durch Studentinnen  
(Berg o. J., 5)
  - „Take our Daughters to Work Day“, an denen Töchter die Arbeitsplätze der Väter und Mütter vorgestellt werden.  
(Blum 2001, 10)
  - Vision bei der Bildungseinrichtung, dass Studentinnen wichtig sind.  
(Blum 2001, 2)
  - Vorbilder (Frauen) sichtbar machen (in der Presse oder bei Veranstaltungen in den Schulen) (Berg o. J., 4f.)
  - Vorwissen über Studium und Beruf bzw. Berufsbild verbessern.  
(Schinzel, Kleinn, Wegerle und Zimmer 1999, 22)
  - Workshops auf Informationsveranstaltungen zur Berufsauswahl.  
(Blum 2001, 9)
  - Webauftritte  
(Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004, Gesellschaft für Informatik 2004, Informatikerinnen.ch o. J., Wu o. J.)

Die oben genannten Maßnahmen sind belegbar erfolgreich. An der ETH Zürich konnte so der Anteil von Frauen bei den Erstsemestern von fast null auf fünfzehn Prozent erhöht werden (Sleumer und Nivergelt 2000). An der norwegischen University for Science and Technology wurde die Teilnehmerinnenzahl von sechs auf fast dreißig Prozent gesteigert (Gjestland 1999). Am Computer Science Department der „Carnegie Mellon University“ wurde der Anteil von Studentinnen von sieben Prozent 1995 auf fast vierzig Prozent im Herbst 2000 gesteigert werden (Blum 2001, 1).

Neben Neuanfängerinnen konnten aber auch Quereinsteigerinnen in höheren Semester gewonnen werden (NTNU 1998).

Weiterhin tragen folgende **Förderungen während des Studiums** zu den oben genannten guten Werten bei:

- Bildung einer Gemeinschaft (Community), u. a. durch die Zusammenarbeit höherer Semester mit Erstsemestern und sozialen Aktivitäten. (Blum 2001, 7)
- Computer Labore nur für Frauen mit weiblichen Assistenten aus höheren Semestern. (Gjestland 1999)
- Lehrpläne (Curricula) überprüfen und ggf. optimieren. (Berg o. J., 5, Blum 2001, 8)
- Einrichtung eines Computerraumes für Studentinnen. (NTNU 1998)
- Einstellung einer Professorin als positives Rollenvorbild. (Gjestland 1999)
- Einstellung externer Lehrer/innen. (NTNU 1998)
- Erfahrungsaustausch mit höheren Semestern oder Wissenschaftlerinnen. (Blum 2001, 8)
- Exkursionen. (NTNU 1998)
- Frauen-Grundstudium. (Steinmann-Feller 2001)
- Frauenstudiengang einrichten, z. B. Internationaler Frauenstudiengang Informatik. (Hochschule Bremen o. J.)
- Frauentreffen (einmal im Halbjahr). (Forum for Women in Computer Science 2001, 2)
- Geschlechtergetrennte Modul- und Laborgruppen anbieten. (Zürcher Hochschule Winterthur 2004)
- Gruppenbildung bei Teamwork geschlechtssensibel durchführen. (Berg o. J., 5)
- Gruppenorientierte Fortbildungen statt zu vieler Vorlesungen anbieten. (Schinzel, Kleinn, Wegerle und Zimmer 1999, 22)
- Hardware-Crash-Kurs. (Forum for Women in Computer Science 2001, 4)
- Mailingliste zum Austausch zwischen den Frauen einer Universität. (Forum for Women in Computer Science 2001, 4)

- 
- Mentoring-Programm, um Studentinnen beim Übergang in den Beruf und bei der Karriereplanung zu unterstützen.  
(Löther 2003, 9)
  - Mentorinnenprogramm zur Unterstützung während des Studiums.  
(Sleumer und Nivergelt 2000)
  - Mentorinnenprogramm zur Vorbereitung von Prüfungen.  
(Forum for Women in Computer Science 2001, 4)
  - Netzwerkbildung  
(Berg o. J., 6)
  - Praktikas im Hauptstudium anbieten.  
(Schinzel, Kleinn, Wegerle und Zimmer 1999, 22)
  - Programmierkurse am Studienbeginn verstärkt einsetzen.  
(Schinzel, Kleinn, Wegerle und Zimmer 1999, 22)
  - Schwarzes Brett an der Universität.  
(Forum for Women in Computer Science 2001, 4)
  - Seminarangebote für Studentinnen und Absolventinnen (Studium und Beruf)  
(Women's Career Center 2004)
  - Sommerstudium für Frauen (1-2 Wochen in Bremen, Freiburg, Wien).  
(Informatica Feminale 2003)
  - Technische Ausstattung der Studentinnen verbessern (z. B. durch gesponsorte Hardware.  
(Berg o. J., 5)
  - Treffen mit Frauen aus der IT-Branche.  
(Gjestland 1999)
  - Treffen von Studentinnen, die durch die Zwischenprüfung gefallen sind, mit höheren Semestern.  
(Forum for Women in Computer Science 2001, 4)
  - Treffen von weiblichen Mitarbeitern.  
(Forum for Women in Computer Science 2001, 4)
  - Tutorinnen zur Unterstützung am Studienbeginn.  
(Gjestland 1999)
  - Tutorinnen-Einsatz als Vorbilder.  
(Berg o. J., 5)
  - Überarbeitung der Lerninhalte (z. B. durch die Herstellung eines Zusammenhanges zwischen Lerninhalt und berufliche Möglichkeiten).  
(NTNU 1998)

- Vorlesungsreihe, welche die Informatik-Inhalte in einen größeren Kontext stellen.  
(Gjestland 1999)

**Förderungen nach einem Studium:**

- Anschubfinanzierung von Promotionen von Frauen.  
(Frauenbeauftragte der Universität Regensburg o. J.)
- Finanzielle Honorierung von Anteilssteigerungen  
(Frauenbeauftragte der Universität Regensburg o. J.)
- Förderprogramm für die Hochschule bzw. einen Fachbereich entwickeln.  
(Frauenbeauftragte der Universität Mainz 1999)
- Habilitationsstipendium.  
(Frauenbeauftragte der Universität Regensburg o. J.)
- Informationen über Stipendien bereitstellen.  
(Frauenbeauftragte der Universität Regensburg o. J.)
- Lehrauftragspool für Wissenschaftlerinnen einrichten.  
(Frauenbeauftragte der Universität Mainz 1999)
- Postdocstipendium (Post-doc-Förderung).  
(Frauenbeauftragte der Universität Regensburg o. J., Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen o. J., Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur o. J.)
- Projekte mit hohem Frauenanteil bei den Durchführenden fördern.  
(Frauenbeauftragte der Universität Mainz 1999)
- Promotionsabschlussförderung (Stipendien zur Erreichung des Doktorgrades).  
(Frauenbeauftragte der Universität Regensburg o. J.)
- Supervision der Lehre für weibliche Lehrende anbieten.  
(Frauenbeauftragte der Universität Mainz 1999)
- Stipendium für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs (Exzellenzpool, Post-habil-Förderung).  
(Frauenbeauftragte der Universität Regensburg o. J.)
- Veranstaltungen mit einer Quote versehen. D. h., bei Tagungen, Workshops u. ä. darauf zu achten, dass möglichst viele Frauen aktiv daran teilnehmen können.
- Wissenschaftliche Reisen von Nachwuchswissenschaftlerinnen finanzieren.  
(Frauenbeauftragte der Universität Regensburg o. J.)

# 9 Quellen

## 9.1 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
- 17.-18.10.2003 in Dortmund: Gender Mainstreaming & Digitale Medien

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:

- 24.07.2002 in Dortmund:  
Vorträge der Veranstaltung „Gender approach to informatics“ auf der Tagung SEC III
- 17.10.2002 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 (DeGEval)  
<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>



- 09.10.2003 in Hamburg:  
Vortrag von Hannah Cho-Heinze: „Ein Evaluationskonzept aus Gender-sicht“ auf der 6. Jahrestagung der DeGEval:  
<http://www.medienevaluation.de/tagung03/>
- 17.04.2004 in Darmstadt:  
Vortrag von Melanie Heil und Heike Krüger: „Usability und Gender Mainstreaming als Kriterien für Internetauftritte - diskutiert am Beispiel des Deutschen Sportbundes“ auf der 10. IuK-Frühjahrstagung
- 18.04.2004 in Darmstadt:  
Vortrag von Marc Jelitto: „Gender Mainstreaming beim E-Learning“ auf der 10. IuK-Frühjahrstagung:  
<http://marcjelitto.de/tagungen/darm2004/>

## 9.2 Linksammlung zum Thema (online)

Die Linksammlung enthält Verweise auf

- Informationen beim Projektträger
- Evaluation und Gender
- Frauen und Informatik
- Sprache<sup>1</sup>
- Allgemeine Links zu Gender

und ist unter

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

zu erreichen.

---

<sup>1</sup> Dort finden sich auch Links zu Sprachleitfäden und Argumente für eine Sprachumstellung.

## 9.3 Literatur

- Der Leitfaden „**Gender Mainstreaming in den Neuen Medien**“ (2002-2004), dessen verschiedene Versionen über folgenden Link zu erreichen sind:  
Wiesner, Heike (Hrg.):  
[http://www.medien-bildung.net/forum/themen.php/alle/alle/0/0/0/0/0/0/forum\\_num=13](http://www.medien-bildung.net/forum/themen.php/alle/alle/0/0/0/0/0/0/forum_num=13)
- Bähler, Rudolf (2000): **Computer mögen Mädchen.**  
<http://www.frauen.inf.ethz.ch/press/docs/cash.html>
- Basow, Susan A. (1994): **Student Ratings of Professors Are Not Gender Blind.**  
<http://eserver.org/feminism/workplace/fces-not-gender-blind.txt>
- Behnke, Cornelia; Michael Meuser (1999): **Geschlechterforschung und qualitative Methoden.**  
Leske + Budrich, Opladen.
- Berg, Vivian Lagesen (o. J.): **Getting more women into computer science and engineering**  
[http://www.rcss.ed.ac.uk/sigis/public/documents/SIGIS\\_D08\\_05\\_computing.pdf](http://www.rcss.ed.ac.uk/sigis/public/documents/SIGIS_D08_05_computing.pdf)
- Blickhäuser, Angelika (2001): **Gender-Trainings - ein Instrument zum Erwerb von Gender-Kompetenz.**  
In: BZgA Forum Heft 4, S. 14-17.  
[http://www.sexualaufklaerung.de/index2.htm?loc=/daten/4\\_40517.htm](http://www.sexualaufklaerung.de/index2.htm?loc=/daten/4_40517.htm)
- Blickhäuser, Angelika; Henning von Bargen (2003): **Qualitätsstandards bei Genderberatung und Gendertrainings.**  
Arbeitspapier der Heinrich-Böll-Stiftung.  
[http://www.lfq.nrw.de/services/downloads/gender/arbeitspapier\\_qualitaetsstandards.pdf](http://www.lfq.nrw.de/services/downloads/gender/arbeitspapier_qualitaetsstandards.pdf)
- 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)
- Blum, Lenore (2001): **Women in Computer Science: The Carnegie Mellon Experience:**  
[http://www-2.cs.cmu.edu/~lblum/PAPERS/women\\_in\\_computer\\_science.pdf](http://www-2.cs.cmu.edu/~lblum/PAPERS/women_in_computer_science.pdf)
- Brinkmann to Broxton, Eva (1998): **Stellungnahmen zur feministischen Sprachkritik.**  
In: Brunner, Margot und Karin M. Frank-Cyrus [Hrsg.]: Die Frau in der

Sprache : Gespräche zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Gesellschaft für Deutsche Sprache, Wiesbaden, S. 81-88.

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004): **be.it**  
<http://www.werde-informatikerin.de/>
- 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)
- Bußmann, Hadumod (1995): **Das Genus, die Grammatik und - der Mensch: Geschlechterdifferenz in der Sprachwissenschaft.**  
 In: Bußmann, Hadumod; Renate Hof [Hrsg.]: Genus - zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften. Alfred Kröner Verlag, Stuttgart, S. 114-160.
- Camp, Tracey (1997): **The Incredible Shrinking Pipeline.**  
 In: Communications of the ACM, vol. 40, Heft 10, S. 103-110.  
<http://women.acm.org/documents/pipelineshrinkage.htm>
- Cho-Heinze, Hannah; Michaela Rose (2002): **[Styleguide zur Implementierung des GM].**  
<http://www.medien-bildung.net/forum/attachments/StyleguideVortrag.doc>
- Czollek, Leah C. (2003): **Frauen sind anders und Männer auch: über die Verschiedenheiten der Geschlechter.**  
 In: Czollek, Leah C.; Heike Weinbach [Hrsg.]: Was Sie schon immer über Gender wissen wollten ... und über Sex nicht gefragt haben. Alice-Salomon-Fachhochschule, Berlin, S. 85-93.
- Dattero, Ronald; Stuart D. Galup (2004): **Programming Languages und Gender.**  
 In: Communications of the AMC, Volume 47, Heft 1, S. 99-102.
- 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
- Doleschal, Ursula (2002): **Das generische Maskulinum im Deutschen. Ein historischer Spaziergang durch die deutsche Grammatikschreibung von der Renaissance bis zur Postmoderne.**  
 In: Linguistik online 11, 2/02.  
[http://www.linguistik-online.de/11\\_02/doleschal.pdf](http://www.linguistik-online.de/11_02/doleschal.pdf)

- Dorer, Johanna (2001): **Internet und Geschlecht : Berufliche und private Anwendungspraxen der neuen Technologien.**  
In: Klaus, Elisabeth; Jutta Röser, Ulla Wischermann [Hrsg.]: Kommunikationswissenschaft und Gender Studies. Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, S. 241-266.
- 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>
- Eickhoff, Birgit (1999): **Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache.**  
In: Sprachspiegel 1/99.  
[http://www.duden.de/index2.html?deutsche\\_sprache/zumthema/gleichstellung.html](http://www.duden.de/index2.html?deutsche_sprache/zumthema/gleichstellung.html)
- 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)
- Equity Office (2002): **Gender Inclusive Language.**  
[http://www.uq.edu.au/gender\\_equity/documents/langbroch.pdf](http://www.uq.edu.au/gender_equity/documents/langbroch.pdf)
- EU-Büro des BMBF (2003): **Das Gender Watch System.**  
<http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/gendermainstreaming/genderwatch>
- Ewert, Christel (2002): **Möglichkeiten und Grenzen von Gender Training.**  
In: Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis. Heft 3, S. 553-558.
- 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>
- Forum for Women in Computer Science (2001): **Frauenförderung am Departement Informatik**  
[http://www.frauen.inf.ethz.ch/docs/FF\\_Eval.pdf](http://www.frauen.inf.ethz.ch/docs/FF_Eval.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.
- Frank-Cyrus, Karin M. (1998a): **Gäste und Gästinnen.**  
In: Brunner, Margot und Karin M. Frank-Cyrus [Hrsg.]: Die Frau in der

Sprache : Gespräche zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Gesellschaft für Deutsche Sprache, Wiesbaden, S. 4-6.

- Frank-Cyrus, Karin M. (1998b): **“Lasset die Frauen schweigen ...”**.  
In: Brunner, Margot und Karin M. Frank-Cyrus [Hrsg.]: Die Frau in der Sprache : Gespräche zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Gesellschaft für Deutsche Sprache, Wiesbaden, S. 119-122.
- Frauenbeauftragte der Universität Mainz (1999): **Anreizsystem zur Frauenförderung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz 1999/2000**.  
<http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/asbrosch.html>
- Frauenbeauftragte der Universität Regensburg (o. J.): **Stipendien**.  
<http://www.uni-regensburg.de/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Stipendien/stipendien.html>
- Gesellschaft für Informatik (1999): **Gleichbehandlung im Sprachgebrauch : Reden und Schreiben für Frauen und Männer**.  
Eigenverlag, Bonn.
- Gesellschaft für Informatik (2004): **Girls go Informatik**.  
<http://www.girls-go-informatik.de/>
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (o. J.): **Gender Mainstreaming: Eine neue Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik**.  
<http://www.gew.de/oe/downloads/leaflet.pdf>
- Giese, Eckhard (2003): **Gender Studies : Überlegungen zu einem zeitgemäßen Konzept und einer angemessenen Didaktik**.  
In: Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis. Heft 1, S. 57-61.
- Gjestland, Truls (1999): **A Successful Effort to Increase the Number of Female Students in Computer Science**.  
In: ERCIM News No.38 - July 1999  
[http://www.ercim.org/publication/Ercim\\_News/enw38/gjestland.html](http://www.ercim.org/publication/Ercim_News/enw38/gjestland.html)
- Götz, Maya (2002): **Geschlecht & Medienpädagogik. Genderreflektierende Medienpädagogik in Theorie und Praxis**.  
In: medien praktisch Heft 3, S. 4-9.
- Grimm, Jacob und Wilhelm Grimm (1878): **Deutsches Wörterbuch**.  
Band 4, Spalten 1482 bis 1495, GÄSTIN bis GÄTLOSIGKEIT.  
Siehe auch: <http://www.dwb.uni-trier.de/>
- 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>
- Heise, Elke (2003): **Auch einfühlsame Studenten sind Männer: Das generische Maskulinum und die mentale Repräsentation von Personen.**  
In: Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis. Heft 2, S. 285-291.
- 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)
- Hellinger, Marlis (2000): **Feministische Sprachpolitik und politische Korrektheit - Der Diskurs der Verzerrung.**  
In: Karin M. Eichhoff-Cyrus und Rudolf Hoberg [Hrsg]: Die deutsche Sprache zur Jahrtausendwende. Sprachkultur oder Sprachverfall? Dudenverlag, Mannheim [u. a.], S. 177 - 191.  
<http://www.journalistinnen.de/aktuell/sprachmaechtig/Hellinger.pdf>
- Hochschul-Informationssystem (2002): **HIS-Ergebnisspiegel 2002.**  
<http://www.his.de/Service/Publikationen/Ergebnis/es2002/Bericht/Kap3-2.pdf>
- Hochschule Bremen (o. J.): **Internationaler Frauenstudiengang Informatik**  
<http://www.informatikerin.hs-bremen.de/>
- Informatica Feminale (2003): **Sommerstudium für Frauen in der Informatik** <http://www.informatica-feminale.de/>
- Informatikerinnen.ch (o. J.): **informatikerinnen.ch**  
<http://www.informatikerinnen.ch/>
- Institut für Informatik und Gesellschaft (o. J.): **Effects of the reunion of Germany on the female enrollment in Computer Science at the Technical University of Rostock**  
<http://mod.iig.uni-freiburg.de/frauen/studrostock.pdf>
- Jelitto, Marc (2003): **Evaluationsmethoden.**  
<http://www.evaluiieren.de/evaluation/methoden.htm>
- 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)

- Krell, Gertraude; Ulrich Mückenberger und Karin Tondorf (2001)  
**Gender Mainstreaming : Informationen und Impulse.** 2. Auflage.  
[http://www.ms.niedersachsen.de/functions/downloadObject/0,,c2068919\\_s20,00.pdf](http://www.ms.niedersachsen.de/functions/downloadObject/0,,c2068919_s20,00.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>
- Löther, Andrea (2003): **Einleitung.**  
In: Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten : Best Practice-Beispiele. cews.publik.no6, S. 7-9.  
<http://www.cews.uni-bonn.de/cewspublik6.pdf>
- Maschenewsky-Schneider, Ulrike (2002): **Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen - die Herausforderung eines Zauberwortes.**  
In: Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis. Heft 3, S. 493-503
- 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.  
[http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/projekt.gender.Infopapier\\_No3a.pdf](http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/projekt.gender.Infopapier_No3a.pdf)
- Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (o. J.): **Lise-Meitner-Programm**  
[http://www.mwf.nrw.de/Hochschulen\\_in\\_NRW/Gleichstellung2/LiseMeitner/](http://www.mwf.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Gleichstellung2/LiseMeitner/)
- Müller, Sigrid; Claudia Fuchs (1993): **Handbuch zur nichtsexistischen Sprachverwendung in öffentlichen Texten.**  
Fischer, Frankfurt a. M.
- Müller, Barbara (2001): **Ein Text zur „Political Correctness“ und weiteren frommen Wünschen.**  
[http://www.impf-portal.de/portal/aktuell/lingu/li\\_text.htm#4.0](http://www.impf-portal.de/portal/aktuell/lingu/li_text.htm#4.0)
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (o. J.): **Dorothea-Erxleben-Programm**  
[http://www.mwk.niedersachsen.de/master/0,,C362710\\_N6984\\_L20\\_D0\\_I731,00.html](http://www.mwk.niedersachsen.de/master/0,,C362710_N6984_L20_D0_I731,00.html)

- NTNU (1998): **Girls and Computer Science Project.**  
<http://www.ntnu.no/datajenter/engl.html>
- Perko, Gudrun (2003): **Fragend queer be/denken.**  
In: Czollek, Leah C.; Heike Weinbach [Hrsg.]: Was Sie schon immer über Gender wissen wollten ... und über Sex nicht gefragt haben. Alice-Salomon-Fachhochschule, Berlin, S. 27-42.
- Pasero, Ursula; Maren Landschulze (2000): **Gender und Informationstechnologien im Kontext der virtuellen ifu.**  
<http://www.uni-kiel.de/zif/ifu/ifu010226.pdf>
- Pro IT (2003): **Statistische Daten des Studienbereiches Informatik 1995-2003.**  
<http://www.proit-hessen.de/dokumente/tabellen-brd.pdf>
- Prommer, Elizabeth (1998): **Die Internetnutzung von Frauen - mehr als nur eine Marginalie?**  
In: Prommer, Elizabeth; Gerhard Vowe [Hrsg.]: Computervermittelte öffentliche Kommunikation : Öffentlichkeit im Wandel. UVK Medien, Konstanz, S. 67-85.
- 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)
- Pusch, Luise F. (1984): **Das Deutsche als Männersprache.**  
Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Pusch, Luise F. (2003): **Globale Entmannung.**  
<http://www.luisepusch.de/sprache.html>
- Rothmund, Jutta; Ursula Christmann (2002): **Auf der Suche nach einem geschlechtergerechten Sprachgebrauch.**  
In: Muttersprache 112 (2), S. 115-135.
- Ryter, Annamarie; Kathrin Schafroth (2001): **Gleichwertige Förderung von Mädchen und Knaben in der Volksschule im Kanton Zürich**  
Bericht der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich  
<http://www.ffg.zh.ch/pdf/Gender-Bericht.pdf>
- 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>



- Schinzel, Britta; Karin Kleinn, Andrea Wegerle und Christine Zimmer (1999): **Das Studium der Informatik: Studiensituation von Studentinnen und Studenten.**  
In: Informatik-Spektrum, Heft 22, S. 13-23.
- 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, Blomington and Indianapolis.
- Sesink, Werner (2004): **Entwicklung eines universitären Arbeitsbereichs durch Neue Medien.**  
[http://www.abpaed.tu-darmstadt.de/arbeitsbereiche/bt/material/iuk2004\\_sesink.pdf](http://www.abpaed.tu-darmstadt.de/arbeitsbereiche/bt/material/iuk2004_sesink.pdf)
- Sleumer, Nora; Jürg Nivergelt (2000): **Erfahrungen und Gedanken zur Frauenförderung in der Informatik.**  
In: Informatik Spektrum 23, Dezember 2000, S. 370-372.  
[http://www.frauen.inf.ethz.ch/press/docs/FF\\_ETH\\_final.pdf](http://www.frauen.inf.ethz.ch/press/docs/FF_ETH_final.pdf)
- 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-Racist Language.** <http://www.socresonline.org.uk/info/antirac.html>
- Spender, Dale (1996): **1. Auffahrt Cyberspace : Frauen im Internet.** Verlag Frauenoffensive, München.
- Stabsstelle für Frauenförderung (2002): **Leitfaden zu einer geschlechtergerechten Sprache.**  
<http://www.frauen.jku.at/frauenfoerderung/dokumente/leitfaden.pdf>
- Stahlberg, Dagmar; Sabine Sczesny (2001): **Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen.**  
In: Psychologische Rundschau 52 (3), S. 131-140. Online unter:  
<http://www.journalistinnen.de/aktuell/sprachmaechtig/Stahlberg.pdf>
- Steinmann-Feller, Regula (2001): **Karriere-Klick.**  
<http://www.frauen.inf.ethz.ch/press/docs/espresso.html>
- Stiegler, Barbara (2000): **Wie Gender in den Mainstream kommt : Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming.**  
<http://www.fes.de/fulltext/asfo/00802001.htm#LOCE9E2>
- Tretow, Rhoda (2003): **Ergebnisse des Genderworkshops vom 07.10.2003.** (Internes HTML-Dokument des Projektes WissPro)  
<http://www.wisspro.de/gender/workshops.html>

- Trömel-Plötz, Senta (1984a): **Über dieses Buch**  
In: Gewalt durch Sprache : Die Vergewaltigung von Frauen in Gesprächen. Fischer Taschenbuch, Frankfurt am Main, 11-36.
- Trömel-Plötz, Senta (1984b): **Gewalt durch Sprache**  
In: Gewalt durch Sprache : Die Vergewaltigung von Frauen in Gesprächen. Fischer Taschenbuch, Frankfurt am Main, 50-67.
- Universität Zürich (2003): **Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann.**  
[http://www.planung.unizh.ch/dienstleistungen/leitfaden\\_2003.pdf](http://www.planung.unizh.ch/dienstleistungen/leitfaden_2003.pdf)
- Verstegen, Ute (2002): **Gender Mainstreaming in Projektorganisation und Kommunikation.**  
[http://www.gmd.de/PT-NMB/Gender/Workshop2/Projektorganisation\\_und\\_Kommunikation.pdf](http://www.gmd.de/PT-NMB/Gender/Workshop2/Projektorganisation_und_Kommunikation.pdf)
- Weber-Wulff, Debora (2003): **Gender-Mainstreaming Aspekte bei der Produktion des Propädeutikum virtuelle.**  
<http://www.medien-bildung.net/forum/attachments/VortragWeberWulff.pdf>
- Wienold, Kerstin (2002): **Evaluation multimedialer Lern- und Informationssysteme : Gender Mainstreaming in der Evaluation.**  
<http://edumedia.uni-duisburg.de/eval/content/pdf/kriterien.pdf>
- Women's Career Center (2004): **Seminare.**  
<http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/aktuelleseminare.htm>
- WMST-L (2002): **Gender and Teaching Evaluation II**  
[http://research.umbc.edu/~korenman/wmst/teaching\\_eval2.html](http://research.umbc.edu/~korenman/wmst/teaching_eval2.html)
- Wu, Amy (o. J.): **Computer Girl**  
<http://www.computergirl.us/>
- 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>
- Zürcher Hochschule Winterthur (2004): **Modulgruppen für Frauen.**  
<http://www.zhwin.ch/departement-t/ki/frauen.php>

Stand aller Links: Mai 2004



## **10 Anhang: Leitfaden zur Erstellung von Lehrmaterialien im Projekt MMiSS**



---

# Leitfaden zur Erstellung von Lehrmaterialien im Projekt MMiSS

-

## Unter besonderer Berücksichtigung der geschlechtergerechten Schreibweise

Arbeitspapier - Stand: 30.04.2004  
Version 1.0

Marc Jelitto



**FernUniversität in Hagen**

<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>1</sup>, in dem Besonderheiten bei der Berücksichtigung beider Geschlechter in den digitalen Medien gesammelt wurden<sup>2</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 [...]. Die Praxis-hinweise sollen dabei helfen, beide Geschlechter bei den sprachlichen Formulierungen zu berücksichtigen. Neben der hier genannten Vorgehensweise gibt es weitere Möglichkeiten (siehe Jelitto 2003a, S. 12ff.).

Es sollte jeder seine bzw. jede ihre persönliche Vorgehensweise festlegen, wobei die **rein feminine oder maskuline Schreibweise nicht verwendet werden darf**.<sup>3</sup>

Hinweis: Ich helfe gerne bei Umformulierungen.

---

<sup>1</sup>Dieses ist unter <http://www.evaluiere.de/infos/veroeff/003.pdf> abrufbar.

<sup>2</sup>Dort finden Sie teilweise Literaturangaben zu Begründungen und den meisten Beispielen.

<sup>3</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.

---

## Inhaltsangabe

---

<b>1.1</b>	<b>Allgemeine Hinweise</b>	<b>82</b>
1.1.1	Abkürzungen	82
1.1.2	Dokumentenbenennung bei Vorlesungsmaterialien	82
1.1.3	Englische Variante	82
1.1.4	Einsatz von Farben	82
1.1.5	Formulierungen	82
1.1.6	Literaturangaben	83
1.1.7	Rechtschreibung	83
1.1.8	Wichtige Ausdrücke	83
<b>1.2</b>	<b>Geschlechtergerechte Aufbereitung</b>	<b>84</b>
1.2.1	Geschlechtergerechte Schreibweise	84
1.2.2	Beispiele von Personen	91
1.2.3	Multimediale Elemente	93
1.2.4	Autoren-/Autorinnen-Angaben	93
<b>1.3</b>	<b>Weiterführende Literatur</b>	<b>95</b>
<b>1.4</b>	<b>Quellen</b>	<b>95</b>

---



## 1.1 Allgemeine Hinweise

### 1.1.1 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.“ [Schlingloff...]

### 1.1.2 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.

### 1.1.3 Englische Variante

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

### 1.1.4 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>4</sup>
- Von hellem Weiß als Hintergrundfarbe wird auf Grund des Blendeffektes abgeraten (siehe Redtenbacher o.J.).

### 1.1.5 Formulierungen

Zu vermeiden sind Formulierungen und Beispiele, die

- altersdiskriminierend (statt „older person“ besser „elderly person“),
- militärisch,
- rassistisch,
- religiös abwertend oder

---

<sup>4</sup> Siehe dazu die Farbtabelle auf S. 96 aus Jelitto 2003b.

- sexistisch sind oder
- Geschlechtsstereotypen aufgreifen.

### 1.1.6 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.

### 1.1.7 Rechtschreibung

Alle Texte sind nach der neuen deutschen Rechtschreibung zu verfassen.

Hinweis:

Dies gilt nicht bei Original-Zitaten. Bei  $\LaTeX$  ist hier

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

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

### 1.1.8 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.

## 1.2 Geschlechtergerechte Aufbereitung

### 1.2.1 Geschlechtergerechte Schreibweise

Dieser Abschnitt weicht in der deutschen von der englischen Fassung ab, so dass bei der Erstellung englischsprachiger Texten 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.

### 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.

### 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.

### 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“

### Verwendung von neutralen Formulierungen

Viele Begriffe können auch in einer neutralen Form eingesetzt werden.  
Substantivierte Plural-Formen<sup>5</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>5</sup>Funktioniert im Singular nur teilweise „d. Studierende“, aber „dem Studierenden und der Studierenden“ bzw. „ein Studierender und eine Studierende“.

### 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*

### 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>6</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>6</sup>Für „man“ gibt es in anderen Fällen andere Lösungen, die hier aufgezeigt sind nicht in jedem Einzelfall möglich bzw. sinnvoll.



### Ausnahmen

1. Nicht geändert werden sollten Fachausdrücke<sup>7</sup>, traditionelle Begriffe und Anderes, um Missverständnisse zu vermeiden.<sup>8</sup>
2. Beibehalten wird die Form in Originalzitate, wobei hier eine freie und somit gendergemäße 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>9</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>7</sup>Im Layoutbereich zum Beispiel der Begriff Schusterjunge.

<sup>8</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>9</sup>Dies ist z. B. der Fall, wenn vom Deutschen Ingenieurinnen Bund berichtet wird (<http://www.dibev.de/>), dem nur Frauen beitreten können.

### 1.2.2 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>10</sup>

Beispiel:

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

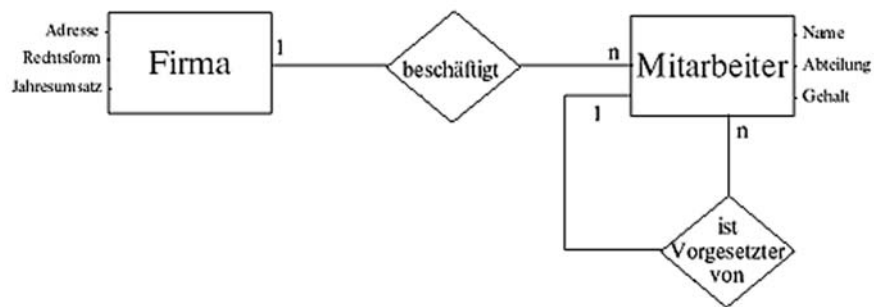


Abbildung 1.1: [ ... ]

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>10</sup>Dies soll einen Kontrapunkt gegen die bisher meist männlich geprägte Vorgehensweise bieten.

### 1.2.3 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

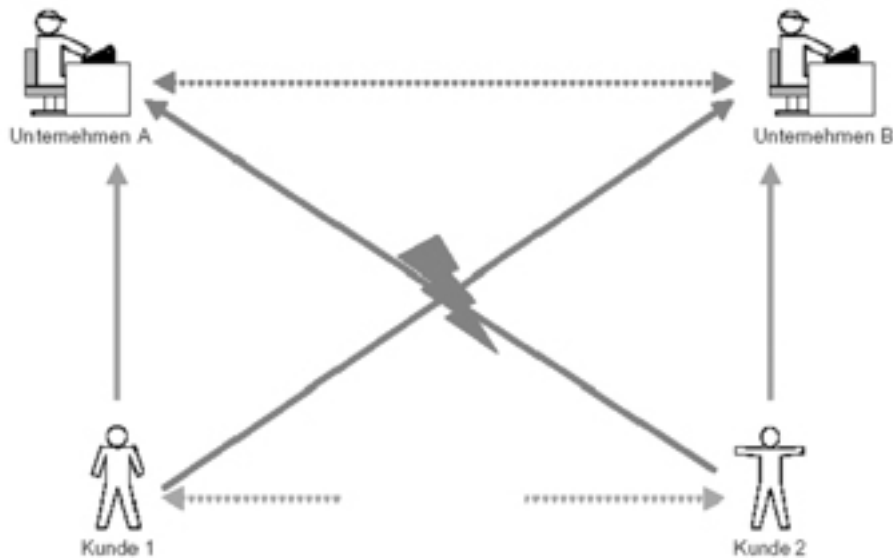


Abbildung 1.2: [ ... ]

Männer als Dekorationselemente eingebaut.<sup>11</sup>

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

### 1.2.4 Autoren-/Autorinnen-Angaben

Bei Literaturangaben die Vornamen ausschreiben, um das Geschlecht der (weiblichen) Autoren erkennbar zu machen.<sup>12</sup>

Nicht:

<sup>11</sup>[...] hat 2 Bildbeispiele, beide zeigen Männer.

<sup>12</sup>Abgekürzte Vornamen sind zwar geschlechtsneutral, machen aber den Beitrag von Frauen (bzw. Männern) zur Wissenschaft unsichtbar und wirken somit verschleiern.

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 [...] [...].

### 1.3 Weiterführende Literatur (Stand aller Links: 30.04.2004)

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/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.evaluierten.de/infos/links/gender.htm#sprachleitlinien>

### 1.4 Quellen (Stand aller Links: 30.04.2004)

Jelitto, Marc (2004): **Digitale Medien in der Hochschullehre - Gender Mainstreaming & Evaluation.**  
<http://www.evaluierten.de/infos/veroeff/003.pdf>

Jelitto, Marc (2003b): **Farbkombinationen : Schrift- und Hintergrundfarben bei digitalen Materialien.**  
<http://www.fernuni-hagen.de/DVT/Misc/farbtan.html>

		Schriftfarbe							
		schwarz	weiß	magenta	blau	zyan	grün	gelb	rot
Hintergrundfarbe	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 1.3: Farbtabelle (DIN 66234-5)