

## Gender Mainstreaming beim E-Learning

### 1 Problemstellung

Im folgenden Beitrag werden zwei Leitfragen beantwortet. Zuerst wird die Frage geklärt, warum wir uns mit „Gender Mainstreaming“ beschäftigen sollten. Weiterhin wird geklärt, wie dabei vorgegangen werden kann.

Aus der Sicht des Autors gibt es drei Herangehensweisen an die erste Frage. Die erste ist die pragmatische. Die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming wird immer häufiger zu einer Auflage bei Förderanträgen, sei es bei der Abfrage von Mitteln der Europäischen Union oder bei der Beantragung von deutschen Bundes- oder Ländermitteln. Der zweite Blickwinkel ist die idealistische Form, bei der Gender Mainstreaming als Werkzeug zur Verwirklichung der klassischen Gleichberechtigung eingesetzt wird. Bei der dritten Herangehensweise wird Gender Mainstreaming als Bestandteil des Qualitätsmanagements betrachtet und so im Alltag verankert. Dies ist nach Meinung des Autors die optimale Lösung.

### 2 Definitionen

Der englischsprachige Begriff *Gender* bezeichnet das soziale Geschlecht von Frauen und Männern, welches im Gegensatz zum biologischen Geschlecht erlernt wurde und somit veränderbar ist<sup>1</sup>. *Mainstreaming* bedeutet, dass etwas in das alltägliche Arbeiten und dort in alle Bereiche integriert wird.

"Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen." (Stiegler, 2000)

*Gender Mainstreaming* beim E-Learning bedeutet die Integration der Geschlechterperspektive von männlichen und weiblichen Lebenslagen in Forschungs-, Planungs-, Entwicklungs-, Einsatz- und Evaluationsprozesse. Ziele des Gender Mainstreaming sind u.a. die Sicherstellung der Chancengleichheit und die bessere Ressourcennutzung, d.h., es sollen die männlichen und weiblichen Besonderheiten genutzt werden.

---

<sup>1</sup> Einige Autorinnen und Autoren nehmen noch einen kulturellen Teil hinzu, so schreibt Stiegler (2000), dass „Gender bedeutet [die] soziale und kulturelle Geschlechterrolle“.

*E-Learning* kann kurz als computerunterstütztes Lernen definiert werden. Ergänzend zu dieser Definition wird ein vereinfachtes<sup>2</sup> *Lebenszyklus-Modell* mit acht Phasen für E-Learning-Projekte vorgestellt, welches später benötigt wird.

1. Die *Vorlaufphase* umfasst den Zeitraum von der ersten Idee bis zum Antrag eines Projektes oder von finanziellen Mitteln.
2. In der *Ermittlungsphase* wird geprüft, welche finanziellen, inhaltlichen, materiellen, personellen und zeitlichen Ressourcen vorhanden sind bzw. beschafft werden müssen.
3. In der *Planungsphase* wird das Projekt bzw. Vorhaben erst grob und dann detailliert geplant.
4. In der *Beschaffungsphase* werden Inhalte und Materialien beschafft bzw. erstellt.
5. In der *Entwicklungsphase* wird die Software bzw. die Lernumgebung programmiert und mit den Inhalten gefüllt.
6. Während der *Installationsphase* wird die Software auf dem Computer installiert und getestet, auf welchem sie eingesetzt wird.
7. Die *Durchführungsphase* ist der Zeitraum, in welchem das E-Learning mit den Lernenden ausgeführt wird.
8. Die *Rückschauphase* bietet die Chance, das Geschehene zu evaluieren und ggf. Schlüsse für weitere E-Learning-Projekte zu ziehen.

### **3 Anregungen für elf Handlungsfelder**

Beim Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“<sup>3</sup> des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) wurde ein Begleitprojekt „Gender Mainstreaming“<sup>4</sup> eingerichtet. Alle Beteiligten bei der Förderung standen vor dem Problem, dass zwar Gender Mainstreaming bzw. eine Frauenförderung Bestandteil der Projektanträge sein sollte, aber niemanden war genau klar, was dies für die alltägliche Praxis in den Projekten bedeuten sollte. Ziel des Gender-Projektes war es daher, Erfolgskriterien für eine Chancengleichheit im Bereich des multimedialen Lehrens und Lernens zu entwickeln. Dazu wurden u.a. mehrere Workshops und Arbeitskreistreffen durchgeführt. Ein Ergebnis des Projektes ist ein Leitfaden (Wiesner et al., 2004).

Der Autor dieses Beitrages verfasste parallel dazu einen Forschungsbericht, bei dem ein besonderer Schwerpunkt auf den Bereich der Evaluation gelegt wurde (Jelitto, 2003a). Der Forschungsbericht liefert Anregungen zu elf Handlungsfeldern, wie der Gender-Aspekt, besonders im Bereich von E-Learning an Hochschulen, berücksichtigt werden kann.

---

<sup>2</sup> Das Modell wurde um vier Phasen verkürzt, welche hier keine Rolle spielen (siehe Jelitto, 2003b, S. 2)

<sup>3</sup> Siehe <http://www.medien-bildung.net/> .

<sup>4</sup> Siehe <http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/projekte/gender> bzw. [http://www.medien-bildung.net/gender\\_mainstreaming/gender\\_mainstreaming\\_uebersicht\\_db.php/spezialthemen/](http://www.medien-bildung.net/gender_mainstreaming/gender_mainstreaming_uebersicht_db.php/spezialthemen/) .

Die Handlungsfelder werden im Folgenden mit je einem Beispiel genannt:

1. Bei der *Benotung* wurde festgestellt, dass Schüler und Schülerinnen teilweise auf Grund ihres Geschlechts unterschiedlich benotet werden. Hier können anonymisierte Einreichungen von Aufgabenlösungen Abhilfe schaffen.
2. Bei der *Betreuung durch das Lehrpersonal* ist es besonders wichtig, den Lernenden Rückmeldungen zu geben, da sich besonders Frauen oft zu schlecht einstufen und daher ein korrigierendes Feedback benötigen.
3. Bei der *Betreuung durch TutorInnen* dienen Tutoren und Tutorinnen als Vorbilder.
4. Aus Sicht der *Didaktik* ist es sinnvoll, Anwendungsbeispiele aus der männlichen bzw. weiblichen Sicht zu betrachten.
5. Bei der *Evaluation* ist die Geschlechterverteilung zu erheben und z.B. die Verteilung der Teilnehmenden beim E-Learning mit denen im Präsenzstudium zu vergleichen.
6. Beim *Inhalt* sind Beispiele kritisch zu hinterfragen, z.B. ob in der Medizin nicht Ergebnisse von Männern bzw. Frauen auf das andere Geschlecht übertragen wurden, obwohl dies nicht zulässig ist.
7. Bei der *Organisation der Einrichtung* ist das Curricula auf die Geschlechtergerechtigkeit hin zu überprüfen.
8. Bei der *Projektorganisation* sind die Aufgaben geschlechter-durchmischt zu verteilen, z.B. indem männliche Grafiker und weibliche Programmiererinnen eingesetzt werden<sup>5</sup>.
9. Bei der *Sprache bzw. dem Sprachgebrauch* sind u.a. Studienergebnisse zu berücksichtigen. So ist belegt, dass Doppelnennungen bzw. Schreibweisen mit /-innen besser sind als das Binnen-I bzw. der generische Maskulinum, bei dem alles in männlicher Form geschrieben wird<sup>6</sup>. Diese Schreibweisen empfiehlt auch die Duden-Redaktion (Eickhoff, 1999).
10. Bei der *Teamarbeit* bei den Lernenden muss berücksichtigt werden, dass Studenten häufig lieber alleine lernen, während Studentinnen Gruppenarbeiten bevorzugen.
11. Bei der *Technik* ist zu beachten, dass virtuelle Avatare männlich, weiblich oder neutral sein können.

#### **4 Allgemeine Vorgehensweise zur Verankerung von Gender Mainstreaming**

Es ist sinnvoll, einen Aktionsplan zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming zu erstellen, egal ob eine Lernsoftware entwickelt, eine Lernplattform mit Inhalten

---

<sup>5</sup> Dies ist allerdings auf Grund des Arbeitsmarktes nicht immer möglich.

<sup>6</sup> Vergleiche Heise (2000, 2003) und Stahlberg und Sczesny (2001).

gefüllt oder ein E-Learning-Seminar durchgeführt werden soll. Die Überlegungen, wie der Gender-Aspekt berücksichtigt werden kann, sind schon in der Vorlaufphase zu beginnen und müssen in jeder weiteren Phase auf Ergänzungen hin überprüft werden.

Am Beginn sollte eine Fortbildung<sup>7</sup> aller Beteiligten stehen. Bei einem Workshop, an dem neben den Führungskräften auch alle anderen Personen teilnehmen, sollten nach einer Sensibilisierung zuerst theoretische Grundlagen vermittelt werden. Neben allgemeinen Informationen ist dabei auf den speziellen Kontext des Projektes einzugehen. Dies sollte dann an Praxisbeispielen aus den unterschiedlichen Arbeitsfeldern exemplarisch vertieft werden. Ziel ist es, die erworbene Gender-Kompetenz mit dem eigenen Fachwissen zu kombinieren. Falls vorhanden, kann auch eigenes Material evaluiert werden. Nachdem die Beteiligten mit der Materie vertraut sind, sollten eigene Standpunkte und Ziele definiert werden. So können spezielle Schwerpunkte bei der Arbeit gesetzt werden. Am Ende ist es sinnvoll, gemeinsam einen Leitfaden zu erstellen. Dieser dient dann als Entscheidungs-, Entwicklungs- aber auch als Evaluationshilfe.

Bei der *Erstellung von Projekten* spielen Gender-Aspekte besonders bei der Zusammenstellung des Personals, beim Einkauf bzw. der Erstellung von Materialien, bei dem Zusammenstellen von Lerneinheiten, bei der Auswahl von Software (bzw. -bausteinen) und bei der Qualitätskontrolle der Materialien eine Rolle. Beim *Einsatz des E-Learnings* sind Gender-Aspekte bei der Planung, Durchführung, Betreuung, Benotung und Evaluation zu berücksichtigen.

## 5 Probleme aus der Praxis

Im Folgenden werden einige negativen Beispiele aus der Praxis vorgestellt<sup>8</sup>, welche den Bedarf verdeutlichen. Sie stammen aus dem durch das BMBF geförderte Projekt „MultiMedia-Instruktion in Sicheren Systemen“ (MMiSS)<sup>9</sup>.

Bei MMiSS fand eine unausgewogene Personalpolitik statt. So waren zehn Professoren und eine Professorin (letztere allerdings nur assoziiert) und 22 Mitarbeiter und drei Mitarbeiterinnen beschäftigt. Beim Lehrmaterial fand eine Verschleierung statt, so war der Beitrag von Frauen im wissenschaftlichen Bereich nicht erkennbar. Deutlich wurde dies z.B. deutlich bei der Kursgrundlage, dem Buch von C. Eckert. Dass es sich dabei um Claudia Eckert und somit eine Frau handelt, war für die Studierenden nicht erkennbar und so fehlte auch eine mögliche Vorbildfunktion. Den Lehrmaterialien war eine deutliche Männerfixierung anzusehen. So wurden in Beispielen nur Männer erwähnt (Sohn spricht mit Vater) oder abgebildet. Bei der Sprache fällt (im Englischen) auf, dass neutrale Begriffe (regional manager) im weiteren Verlauf männlich besetzt wird (in his region).

---

<sup>7</sup> Informationen zu Gender-Trainings bieten Blickhäuser und von Barga (2003) und Czollek (2003).

<sup>8</sup> Die zu den Beispielen gehörenden Abbildungen sind in Jelitto (2004) zu finden.

<sup>9</sup> Für Projektinformationen siehe <http://www.mmiss.de/>.

## 5 Ausblick

Zur Zeit sind erste Ansatzpunkte bekannt, wie Gender Mainstreaming beim E-Learning berücksichtigt werden kann. Die Verankerung muss allerdings in den nächsten Jahren weiterhin gefördert, aber auch gefordert werden. Erkennbar ist auch, dass weitere Forschungen sinnvoll sind, um die hohen Anforderungen der Gleichberechtigung erfüllen zu können.

## Literatur

- Blickhäuser, Angelika & von Bargen, Henning (2003). *Qualitätsstandards bei Genderberatung und Gendertrainings*. Arbeitspapier der Heinrich-Böll-Stiftung. Zugriff am 05. März 2004 unter [http://www.lfq.nrw.de/services/downloads/gender/arbeitspapier\\_qualitaetsstandards.pdf](http://www.lfq.nrw.de/services/downloads/gender/arbeitspapier_qualitaetsstandards.pdf)
- Czollek, Leah C. (2003). Frauen sind anders und Männer auch: über die Verschiedenheiten der Geschlechter. In Leah C. Czollek, Heike Weinbach (Hrsg.), *Was Sie schon immer über Gender wissen wollten ... und über Sex nicht gefragt haben* (S. 85-93). Berlin: Alice-Salomon-Fachhochschule.
- Eickhoff, Birgit (1999). Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache. *Sprachspiegel* (1). Zugriff am 05. März 2004 unter [http://www.duden.de/index2.html?deutsche\\_sprache/zumthema/gleichstellung.html](http://www.duden.de/index2.html?deutsche_sprache/zumthema/gleichstellung.html)
- Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. *Sprache & Kognition* (19), 3-13.
- Heise, Elke (2003): Auch einfühlsame Studenten sind Männer: Das generische Maskulinum und die mentale Repräsentation von Personen. *Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis* (2), 285-291.
- Jelitto, Marc (2003a). *Digitale Medien in der Hochschullehre : Gender Mainstreaming & Evaluation*. Forschungsbericht des Fachbereichs Elektrotechnik, FernUniversität in Hagen. Zugriff am 05. März 2004 unter [http://www.ice-bachelor.fernuni-hagen.de/Forschung/forschungsbericht1\\_2003.pdf](http://www.ice-bachelor.fernuni-hagen.de/Forschung/forschungsbericht1_2003.pdf)
- Jelitto, Marc (2003b). *Mindestmaßnahmen bei Evaluationen - eine Einführung*. Zugriff am 05. März 2004 unter <http://marcjelitto.de/tagungen/hamb2003/volltext.pdf>
- Jelitto, Marc (2004). *Gender Mainstreaming beim E-Learning*. Zugriff am 05. März 2004 unter <http://marcjelitto.de/tagungen/darm2004/vortrag.pdf>
- Stahlberg, Dagmar & Sabine Sczesny (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychologische Rundschau* 52 (3), 131-140. Zugriff am 05. März 2004 unter <http://www.journalistinnen.de/aktuell/sprachmaechtig/Stahlberg.pdf>
- Stiegler, Barbara (2000). *Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming*. Zugriff am 05. März 2004 unter <http://www.fes.de/fulltext/asfo/00802001.htm#LOCE9E2>
- Wiesner, Heike et al. (2004). *Gender Mainstreaming in "Neue Medien in der Bildung" – Leitfaden*. Zugriff am 05. März 2004 unter <http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/projekt.gender.GMLeitfaden.pdf>