

# Gender Mainstreaming und Diversity im E-Learning

Digitale Medien – insbesondere das Internet – gelten gemeinhin als offen, demokratisch und unkompliziert in Bezug auf Zugang und Handhabung. Dennoch zeigen sich bei genauer Betrachtung teilweise auffällige Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Nutzenden. Dabei spielen Faktoren wie Geschlecht, Alter, Nationalität, wirtschaftliche Verhältnisse, sozialer und kultureller Hintergrund u.a.m. eine zentrale Rolle. Bei der Konzeption von Lehre mit digitalen Medien sollte deshalb darauf geachtet werden, dass unterschiedlichen Gruppen gleiche Teilhabe ermöglicht wird. Mögliche Benachteiligungen und Ungleichheiten sollten ausgeglichen und Stärken gefördert werden. Hierbei sind Ergebnisse und Verfahrensweisen des Gender Mainstreaming sowie des Diversity Managements hilfreich. Auf dieser Seite stellen wir Ihnen Hintergrundinformationen zum Thema und Anwendungsvorschläge für die Praxis vor.

In Deutschland hat die Nutzung des Internet in den letzten Jahren stetig zugenommen. Dem D21-Digital-Index 2017/2018 zufolge sind mittlerweile 81% und damit vier von fünf Deutschen online - bei der ersten Erhebung im Jahr 1997 waren es 6,5%. Dennoch bestehen abhängig von Bildungsgrad, Geschlecht, Alter und Berufstätigkeit nach wie vor Unterschiede in der Internetnutzung (ebd., 11 f.). Auch der sog. "Digitalisierungsgrad", der sich aus den Komponenten Kompetenz, Nutzung, Zugang und Offenheit zusammensetzt, fällt bei den verschiedenen Personengruppen unterschiedlich aus. So ist dieser zwar bei älteren Menschen und Personen mit niedrigem Bildungsabschluss in den letzten Jahren gestiegen, insgesamt aber immer noch deutlich geringer als bei jüngeren Menschen und Personen mit hohem Bildungsabschluss. Ebenso ist der Digitalisierungsgrad von Männern höher als der von Frauen (ebd., 30 f.). Gerade beim Einsatz neuer Medien im Bildungsbereich sollte darauf geachtet werden, diese unterschiedlichen Voraussetzungen der Lernenden zu berücksichtigen.

## Gender Mainstreaming in der Lehre mit digitalen Medien

Ziele von Gender Mainstreaming sind die Sicherstellung von Chancengleichheit, die Erhöhung des Anteils von Frauen bzw. Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind sowie die optimale Nutzung weiblicher und männlicher Besonderheiten. Bereits in frühen E-Learning-Förderprogrammen war die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive Förderkriterium und richtete sich z.B. auf eine zielgruppenorientierte Konzeption, die Erhöhung des Anteils von Studienanfängerinnen und die Verminderung der hohen Quote von Studienabbrecherinnen (Jelitto 2004, 1; Schinzel & Ruiz Ben 2002). Trotz der sukzessiven Angleichung zwischen den Geschlechtern bei der Häufigkeit der Internetnutzung bleibt es wichtig, alle Maßnahmen und Programme im Bereich des E-Learning weiterhin auf ihre potentielle Wirkung für beide Geschlechter zu überprüfen und so zu realisieren, dass sie zur gleichen Teilhabe beitragen – denn Unterschiede gibt es weiterhin.

Verschiedene Studien zeigen, dass zwar in der Regel keine geschlechtsspezifischen Differenzen in Bezug auf die individuelle Nutzung, Akzeptanz und Häufigkeit der Anwendung von E-Learning-Angeboten an Hochschulen (Kleinmann & Wannemacher 2005) bestehen und dass männliche und weibliche Studierende gleichermaßen zur Nutzung von (verpflichtenden) E-Learning-Tools motiviert werden können (Dečman 2015, 279). Projekte wie "Das aufwändige Geschlecht" haben außerdem gezeigt, dass die "Veralltäglichung" der Nutzung digitaler Medien im

Studium auch zu einem "Degendering" beiträgt und "diese Technologie folglich in ihrer Alltäglichkeit nicht mehr dazu genutzt wird, das Geschlecht zu performieren" (Holthausen u.a. 2012, 145). In anderen Bereichen gibt es jedoch durchaus Unterschiede. So zeigen mehrere Untersuchungen, dass Frauen nach wie vor ihre eigene Medienkompetenz geringer einschätzen als Männer (Haubner u.a. 2009, 47 f., Pannerale & Kammerl 2007, 70 f.; D21-Digital-Index 2017/2018, 22 f.). Zudem ist ihr Kenntnisstand zu und Verständnis von Begriffen rund um die Themen Digitalisierung und Internet geringer als der von Männern (ebd., 21) und es bestehen unterschiedliche Vorlieben in Bezug auf Lernwege, Aufgabentypen, Gestaltung von Lernmaterialien, Kommunikationsformen u.a.m. Noch im Jahr 2007 ergaben zwei Studien, dass auch im deutschsprachigen Raum Frauen einen eingeschränkteren Internetzugang haben als Männer und seltener einen eigenen Computer besitzen oder seltener Zugang zu einem Rechner sowie zu einem eigenen Internetanschluss haben (Arrenberg & Kowalski 2007, 23; Pannerale & Kammerl 2007); mit der zunehmenden Bedeutung mobiler Geräte, insbesondere Smartphones hat sich diese Situation jedoch möglicherweise inzwischen geändert.

Vor diesem Hintergrund bleibt es weiterhin wichtig, alle Maßnahmen und Programme im Bereich des E-Learning auf ihre potentielle Wirkung für beide Geschlechter zu überprüfen und so zu realisieren, dass sie zur gleichen Teilhabe beitragen. Gender Mainstreaming im E-Learning bezieht sich entsprechend auf die Nutzung und Gestaltung der Technik(-kultur), die didaktische Konzeption von Lernszenarien, die Aufbereitung von Inhalten, den Sprachgebrauch, die Durchführung, die Betreuung und die Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden sowie die Evaluation. Ein weiterer wichtiger Faktor ist außerdem das Projekt- und Hochschulmanagement. Praktische Gestaltungshinweise sind unten auf dieser Seite zusammengestellt.

## Diversität im E-Learning

Das Bewusstsein dafür, dass das Lernverhalten und der Lernerfolg, außer durch den Faktor Geschlecht, durch weitere relevante Unterschiede zwischen Lernenden beeinflusst werden, wächst erst seit wenigen Jahren. Dabei nimmt die Heterogenität der Studierenden deutlich zu und ist von wachsender Bedeutung: Inzwischen entsprechen 38% der Studierenden nicht mehr den Kategorien, die in der 20. Sozialerhebungsstudie des Studentenwerks als Kriterien für „Normalstudierende“ definiert wurden (Vedder 2015, 75). Hierunter fallen Studierende mit niedriger Bildungsherkunft, mit Migrationshintergrund und aus anderen Ländern, mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, mit Familienverpflichtungen sowie ein großer Teil von (teilzeit-) berufstätigen Studierenden.



Vor diesem Hintergrund entstand u.a. das Förderprogramm "Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance". Ziel dieses vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft gemeinsam mit der CHE Consult getragenen, von 2010 bis 2012 geförderten Programms war es, gemeinsam mit acht (unter 58 Bewerbern) ausgewählten Hochschulen Strategien und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, wie mit Diversität im Alltag produktiv umgegangen werden kann. Als Ergebnis wurde eine auf der Webseite zur Verfügung stehende Publikation veröffentlicht (de Ridder & Jorzik 2012), die Hochschulen ermutigen will, das Auditierungsverfahren "Vielfalt gestalten" zu durchlaufen bzw. die mit einer heterogenen Studierendenschaft verbundenen Herausforderungen anzunehmen und eine auf das jeweilige Hochschulprofil abgestimmte diversitätsorientierte Hochschulkultur zu schaffen.

Auch im Bund-Länder-Programm Qualitätspakt Lehre (QPL), für das zwischen 2011 und 2020 insgesamt zwei Milliarden Euro für Hochschulen in allen 16 Bundesländern zur Verfügung stehen, ist die Diversität der Studierenden ein zentrales Thema. Dabei werden insbesondere die Integration von Studierenden verschiedener Kulturen und Herkunftsländer sowie die Studieneingangsphase und die vielfältigen Startvoraussetzungen und Vorkenntnisse von Studienanfängerinnen und -anfängern in den Fokus gerückt.

Aber auch darüber hinaus wird inzwischen der Vielfalt der Studierenden an vielen Stellen mithilfe des Konzepts des Diversity-Management begegnet, bei dem es nicht nur um die Vermeidung von Diskriminierung, den Ausgleich von Nachteilen oder eine "Vereinheitlichung" von unterschiedlichen Voraussetzungen geht. Ein wichtiges Ziel ist auch, die Vielfalt der Lernenden als wichtige Ressource anzuerkennen und zu bewahren. Mittlerweile ist das Diversity Management auf vielfältige Weise an deutschen Hochschulen institutionell verankert (Rump et al. 2017).

Auch bei der Konzeption und Durchführung von Lehre mit digitalen Medien sollte die Heterogenität der Studierenden berücksichtigt und Faktoren wie Nationalität, wirtschaftliche Verhältnisse, kulturelle und soziale Herkunft ebenso wie Motivation, Lernstile oder Lernstrategien u.a.m. einbezogen werden. Gerade auch im Rahmen des Qualitätspakts Lehre sind die Digitalisierung der Lehre und die damit verbundene Integration elektronischer Lernmodule in das reguläre Curriculum zentrale Themen.

## Maßnahmen

Die „Sensibilität, Offenheit und Flexibilität auf Seiten der Gestaltenden“ (Rahdes 2017, 139) ist für eine gender- und diversity- sensible Gestaltung von E-Learning Angeboten von großer Bedeutung. Denn keine Lehr- bzw. Lernmethode eignet sich für alle Stoffe und alle Lernenden gleichermaßen. Mit E-Learning wurde zunächst die Hoffnung verbunden, durch adaptive Lernsysteme Möglichkeiten zur Anpassung der Lernumgebung bzw. Lernmaterialien an die Bedürfnisse der jeweiligen Nutzenden zu schaffen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen jedoch, dass dies eher kritisch einzuschätzen ist: Die Zahl der Variablen sei zu hoch, als dass diese wirklich erfasst werden könnten und die Passung von Lernmethoden und Lernstilen entbehre "einer vernünftigen Grundlage" (Schulmeister 2004, 141).

Eine Alternative dazu sind interaktive Lernumgebungen, die keinen bestimmten methodischen Stil erzwingen, sondern dem Lernenden hohe Freiheitsgrade einräumen. Dafür bieten sich auch Web 2.0-Technologien an. So können z.B. Wikis unterschiedliche Stärken von Lernenden unterstützen. Denn in einem Wiki ist es nicht nur möglich zu sehen, wer einen Beitrag verfasst hat, auch sonst "unsichtbare" Tätigkeiten, wie die Korrektur oder Bearbeitung bestehender Beiträge oder die Koordination der Zusammenarbeit in einer Gruppe, können über die Versionsgeschichte erkennbar gemacht werden (Wiesner, 2008).

Allgemein können bei der Planung von E-Learning-Angeboten, wie Studienaufgaben oder Lernszenarien, einige Aspekte beachtet werden, um die Diversität der Lernenden zu berücksichtigen. Gender- und Diversitätsaspekte sollten außerdem auch im Qualitätsmanagement und bei der Evaluation von E-Learning-Angeboten berücksichtigt werden. Die Hinweise und Links zu den Leitfäden, die den folgenden Vorschlägen zugrunde liegen, finden Sie am Ende dieser Seite.

### **Sensibilität für Gender- und Diversitätsfragen**

Ein erster Schritt ist, dass Lehrende ein grundlegendes Bewusstsein für Gender- und Diversitätsfragen entwickeln sollten, da dies die „primäre Grundlage für eine gender- und diversitygerechte E-Learning-Gestaltung“ darstellt (Rahdes 2017, 141). Möglichkeiten zur Erweiterung der eigenen Gender- und Diversitätskompetenzen bieten u.a.

- das E-Learning-Tool DiVers, das gemeinsam von der Universität zu Köln und der RWTH Aachen entwickelt wurde und mit dessen Hilfe Hochschullehrenden ihre Diversitätskompetenzen weiterentwickeln können sowie
- das Online-Tool Equal+ der Universität Fribourg zur Selbstevaluation und Weiterbildung für die geschlechtergerechte Gestaltung der Hochschullehre.

### **Genderspezifisches Lernverhalten**

- Untersuchungen haben gezeigt, dass Männer eher experimentell, spielerisch und lösungsorientiert vorgehen, Frauen arbeiten dagegen eher planerisch, mit Bezug auf den Gesamtkontext und setzen Werkzeuge stärker zielgerichtet ein.
- Frauen nutzen in Hypertexten eher eine freie Navigation, während Männer hierarchische Navigationssysteme bevorzugen. Dies sollte bei der Auswahl von Software sowie der Gestaltung von Inhalten und Materialien berücksichtigt werden.
- Lehrende können solche geschlechterspezifischen Nutzungsverhalten thematisieren, Diskussionen darüber anregen und eine kritische (Selbst-)Reflexion fördern. Hilfreich ist es, wenn – auch im Bereich der technischen Unterstützung – dazu weibliche und männliche Betreuungspersonen zur Verfügung stehen.

### **Geschlechts- und diversitätssensible Aufbereitung von multimedialen Lernmaterialien**

- Stereotype sollten vermieden werden, Fallbeispiele sollten unterschiedliche Lebenskontexte berücksichtigen. Vorbilder sollten sowohl die unterschiedlichen Geschlechter als auch Altersstufen, soziale und kulturelle Herkunft etc. widerspiegeln.
- In Audiobeiträgen sollten Männer- und Frauenstimmen verwendet werden, auf statischen und bewegten Bildern sollte ein ausgewogenes Verhältnis unterschiedlicher Personen gegeben sein. So sollten Frauen beispielsweise häufiger in Videos eingesetzt werden, da in Videos die Aktivität und Dynamik von Personen positiver bewertet wird als auf statischen Bildern. Auf statischen Bildern werden zudem immer noch eher Frauen als Männer als "dekorative Elemente" eingesetzt.
- Angebote sollten immer barrierefrei nutzbar sein.

## **Nicht-diskriminierender, gender- und diversitätsgerechter Sprachgebrauch**

- Sowohl in der schriftlichen als auch in der mündlichen Sprache sollten alle Personen angesprochen werden, die Lernangebote nutzen. Die Verwendung ausschließlich männlicher Formen sollte vermieden werden, da hierdurch weniger Frauen als Männer assoziiert werden. Geeignet sind auch neutrale Formen wie "Studierende", "Lehrende" usw.
- Formulierungen und Generalisierungen sollten keine negativen Bewertungen enthalten, wie etwa Behinderungen als Außenseiterperspektive oder Alter als gesellschaftliches Problem. Repräsentationen von Personen können in den von ihnen bevorzugten Bezeichnungen verwendet werden, z.B. Menschen mit Assistenzbedarf, Muslim und Muslimin etc.
- Eine Auswahl an gender- und diversitätsbewussten Formulierungen sowie weitere Tipps und Hinweise bietet beispielsweise die Toolbox Gender and Diversity in der Lehre der FU Berlin.

## **Methoden, Kommunikationsformen und Support**

- Die zeitliche und inhaltliche Struktur von Kursen sollte transparent und übersichtlich gestaltet sein und eine gute Anfangsorientierung bieten.
- Supportangebote sollten auf unterschiedliche Lebensumstände und Bedürfnisse der Nutzenden abgestimmt werden (etwa berufstätige Studierende, Eltern usw.).
- E-Learning ermöglicht bei unterschiedlichen technischen und inhaltlichen Kenntnisständen der Lernenden eine stärkere Individualisierung. So kann bei der Wahl von Methoden und Kommunikationsformen auf Stärkenorientierung, Eigenverantwortung sowie Abwechslung und Vielfalt geachtet werden. Beispielsweise bevorzugen Frauen eher Aufgabentypen mit frei zu formulierendem Text und Kooperationsaufgaben, Männer geben lieber konkrete Ergebniswerte ein und bearbeiten Aufgaben im Wettbewerb mit Anderen (Jelitto 2004, 13-15).
- Hinsichtlich der eingesetzten Kommunikationswerkzeuge und -regeln sollten die individuellen Kompetenzen und Ressourcen der Lernenden berücksichtigt werden.
- Unterschiedliche Kooperations- und Kommunikationsbedürfnisse können durch ein "Mischverhältnis aus Einzel-, Gruppen- und Plenumsaufgaben" (Rahdes 2017, 145) berücksichtigt werden.
- Unterschiedliche Diskussionsstile sollten berücksichtigt bzw. bewusst gemacht werden. So sind Beiträge von Männern oft sachorientierter und länger, Frauen argumentieren eher kommunikationsorientiert und nehmen die eigene Person zurück. Auch Personen aus anderen Kulturkreisen können spezifische Kommunikationsstile haben. So sollte bei Gruppenarbeiten geplant werden, ob möglichst gemischte Gruppen gebildet werden oder ob ggf. homogene Gruppen lernförderlich sein können (Jelitto 2004, 15).

## **Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und Diversität als bleibende Anforderung**

Auch wenn sich in der Internetnutzung eine sukzessive Angleichung zwischen den Geschlechtern abzeichnet, bleibt es eine dauerhafte Aufgabe bei der Konzeption und Durchführung von Bildungsangeboten, Aspekte des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen: Alle Maßnahmen und Programme sollten auf ihre potentielle Wirkung für beide Geschlechter überprüft und so realisiert werden, dass sie zur gleichen Teilhabe beitragen. Gleiches gilt für die Diversität der Lernenden, deren Vielfalt in Bezug auf unterschiedlichste Merkmale erkannt und berücksichtigt sowie in ihrer Heterogenität anerkannt und erhalten werden sollte.

## Weitere Informationen

- Der Praxisleitfaden "Impulse zu Gender und Diversity im e-Learning" von Klaudia Mattern, herausgegeben von der FH Campus Wien, bietet umfassende Informationen für eine gender- und diversitätssensible Gestaltung von E-Learning-Angeboten. Die Broschüre ist auf der Seite der Stabsstelle Gender & Diversity Management der FH Campus Wien kostenlos abrufbar. Weitere Informationen, auch zum theoretischen Hintergrund, bietet die online verfügbare Diplomarbeit von Klaudia Mattern, Genderaspekte im e-Teaching.
- Unsere Partnerhochschule Universität Duisburg-Essen stellt auf ihrem Gender-Portal vielseitige Informationen zum Thema digitales Gender Mainstreaming bereit: Hier finden Sie u.a. Praxisbeispiele, Erfahrungsberichte und eine ausführliche Literaturliste zum Thema Gender und E-Learning.
- Die 2016 erschienene erste Ausgabe von Synergie, dem Fachmagazin für Digitalisierung in der Lehre der Universität Hamburg, setzt sich unter dem Titel Vielfalt als Chance mit verschiedenen Aspekten von E-Learning und Diversität auseinander.
- Verschiedene Universitäten und Hochschulen stellen Online-Werkzeuge mit unterschiedlichen Informationen zur Gestaltung von gender- und diversitätsbewusster Hochschullehre bereit, z.B. die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der FU Berlin, das E-Learning-Tool DiVers, das gemeinsam von der Universität zu Köln und der RWTH Aachen entwickelt wurde, sowie das Online-Tool Equal+ der Universität Fribourg zur Selbstevaluation und Weiterbildung in Bezug auf geschlechtergerechte Hochschullehre.
- Auch wenn der Text nicht mehr ganz neu ist: Eine gekürzte und überarbeitete Fassung des Abschlussberichts des Kooperationsprojekts "Gender Mainstreaming-Medial (GM)", das im Rahmen des Programms "Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Jahr 2003 an den Universitäten Dortmund und Bremen gefördert wurde, ist immer noch lesenswert, nicht zuletzt die darin (S. 52-77) entwickelten "Zehn Regeln für die genderechte Gestaltung digitaler Lernmodule" (Metz-Göckel et al. 2004). Auf diese zehn Regeln wird auch im Beitrag "Gender and E-Tutoring – A Concept for Gender Sensitive E-Tutor Training Programs" (Adamus et al. 2009) zurückgegriffen, der die Erfahrungen mit einer E-Learning-Fortbildung für Lehrende und Studierende an der Universität Duisburg-Essen beschreibt und reflektiert.
- Grundsätzliche Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zum Thema Gleichstellung, Teilhabe, Gender Mainstreaming, Gleichstellungsorientierte Berufs- und Studienwahl u.v.m. finden Sie auf der Seite Gleichstellung des BMFSFJ.

Letzte Änderung: 03.05.2018

## Zitation

e-teaching.org (2018). Gender Mainstreaming und Diversity im E-Learning. Zuletzt geändert am 03.05.2018. Leibniz-Institut für Wissensmedien: [https://www.e-teaching.org/didaktik/konzeption/gender/index\\_html](https://www.e-teaching.org/didaktik/konzeption/gender/index_html). Zugriff am 18.01.2019