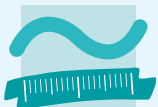




# Kompass der Vielfalt

Vielfalt in Wikipedia gemeinsam gestalten



BEUTH HOCHSCHULE  
FÜR TECHNIK  
BERLIN  
University of Applied Sciences



WIKIMEDIA  
DEUTSCHLAND

# Inhalt

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>Einleitung</b> .....  | <b>3</b>  |
| 2        | Diversität und die Bedeutung für Wikipedia .....   | 4         |
| 2.1      | Diversitätsarten .....   | 4         |
| 2.2      | Diversität und Zusammenarbeit in Gruppen .....   | 5         |
| 2.3      | Gender Diversity und Genderkompetenz .....   | 6         |
| <b>3</b> | <b>Beteiligung an der Erstellung von Wikipedia</b> .....                                   | <b>6</b>  |
| 3.1      | Soziodemographische Diversität in Wikipedia .....  | 7         |
| 3.2      | Gründe für eine geringe Frauenbeteiligung in Wikipedia .....                               | 9         |
| <b>4</b> | <b>Was bedeutet die geringe Beteiligung von Frauen für Wikipedia?</b> .....                | <b>11</b> |
| 4.1      | Verzerrungen in der Darstellung von Wissen .....   | 11        |
| 4.2      | Meinungen der Wikipedianerinnen und Wikipedianer zur geringen Beteiligung von Frauen ..... | 12        |
| <b>5</b> | <b>Kompass der Vielfalt</b> .....  | <b>14</b> |
| 5.1      | Zentrale Handlungsfelder zu Diversität in Wikipedia .....                                  | 15        |
| 5.2      | Diversity-Maßnahmen – Konzeptskizzen .....   | 17        |
| <b>6</b> | <b>Literatur</b> .....   | <b>22</b> |

## Impressum

Beteiligte Autorinnen und Autoren (alphabetisch):

Ilona Buchem (Beuth HS)

Antje Ducki (Beuth HS)

Sarah Khayati (Beuth HS)

Julia Kloppenburg (WMDE)

Nils Weichert (WMDE)

## Kontakt

Julia Kloppenburg (Projektleitung, WMDE)

Wikimedia Deutschland e.V. | Bildung und Wissen

Tempelhofer Ufer 23–24 | 10963 Berlin

Tel. (030) 219 158 260 | E-Mail: [julia.kloppenburg@wikimedia.de](mailto:julia.kloppenburg@wikimedia.de)

Webseite: <http://www.wikimedia.de/>

Wikipedia Benutzerin: Julia Kloppenburg (WMDE)

Prof. Dr. Ilona Buchem (Projektleitung, Beuth HS)

Beuth Hochschule für Technik Berlin | Gender- und Technik-Zentrum

Luxemburger Str. 10 | 13353 Berlin

Tel. (030) 4504 52 43 | E-Mail: [buchem@beuth-hochschule.de](mailto:buchem@beuth-hochschule.de)

Webseite: <http://prof.beuth-hochschule.de/buchem>

Wikipedia Benutzerin: Ilona\_Buchem\_(Beuth)

## Layout & Design:

I0hoch16, Nina Schuiki

**ISBN 978-3-00-046322-8**

Der Kompass der Vielfalt steht unter einer Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Unported Lizenz.

# I Einleitung

„Eines der großen Rätsel, das sich Wikipedia Kennern und Forschern stellt, ist die Motivation der Freiwilligen zur Mitarbeit“ (WMDE, 2011, S. 125).

Das Engagement der Wikipedianerinnen und Wikipedianer bei der Erarbeitung und Bereitstellung von Freiem Wissen ist ohne Zweifel beispielhaft. Soll auch langfristig die Vielfalt anspruchsvoller Beiträge sichergestellt werden, so gewinnt die bewusste soziale Gestaltung der Wikipediagemeinschaft immer mehr an Bedeutung. Denn für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von tausenden Freiwilligen, die täglich auf Bearbeitungs- und Diskussionsseiten von Wikipedia einen Beitrag zur größten Wissenssammlung und zentralen Anlaufstelle für enzyklopädisches Wissen leisten, sind sowohl Wertschätzung von Vielfalt und Toleranz als auch Solidarität in der Verschiedenheit unverzichtbar.

Angesichts der sinkenden Zahlen der Autorenschaft, des geringen Anteils von Frauen in Wikipedia und der sich stets verändernden Strukturen innerhalb des Wikipedia-Systems ist es für die Wikipediagemeinschaft entscheidend, Wikipedia gemeinsam und fortlaufend als einen inklusiven Raum zu gestalten. Inklusiv bedeutet vor allem, dass sich Wikipedianerinnen und Wikipedianer aktiv und aus eigenem Antrieb daran beteiligen, Vielfalt mit Wertschätzung zu begegnen. Die Wikipediagemeinschaft, d.h. jede einzelne Wikipedianerin und jeder Wikipedianer, trägt mit jedem Edit und jedem Diskussionsbeitrag dazu bei, Wikipedia weiterzuentwickeln. Um einen Raum zu schaffen, in den Menschen sich mit Freude am gemeinsamen Editieren einbringen, ist es wichtig, dass sich langjährige und neue Editorinnen und Editoren in Wikipedia willkommen fühlen und sich gleichberechtigt beteiligen können. Wikipedianerinnen und Wikipedianer können einzeln und gemeinsam dafür sorgen, dass die individuell erbrachte Leistung für Wikipedia anerkannt und wertgeschätzt wird und dass in schwierigen Situationen jede Person auf einen fairen Umgang vertrauen und auf die Unterstützung und Solidarität der Gemeinschaft zurückgreifen kann.

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Wikipedia-Gender-Diversity“ wurden gemeinsam mit dem Gender- und Technik-Zentrum der Beuth Hochschule für Technik Berlin neue Möglichkeiten erarbeitet, die die Teilnahme an Wikipedia fördern sollen. Im Fokus standen die Ursachen und Konsequenzen der ungleichen Geschlechterverteilung in Wikipedia und die Suche nach fundierten Lösungsansätzen. Anhand der Zielgruppe Frauen wurde ein Vorgehen entwickelt, das später den Transfer auf andere, noch wenig teilnehmende Gruppen ermöglichen soll. Die Grundlage des Entwicklungsprozesses bildete der Open-Innovation-Ansatz, der einen offenen, partizipativen Prozess beinhaltet – in Form eines Dialoges mit den Communities und Expertinnen und Experten. Wikimedia Deutschland hat sich zum Ziel gesetzt, sich mit der Bedeutung von Diversität in Wikipedia auseinanderzusetzen. Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt bündelte bisherige Erkenntnisse zur mangelnden Beteiligung von Frauen in der Autorenschaft. Auf Grundlage dieser Wissensbestände wurden im Austausch zwischen Wikipedianerinnen, Wikipedianern und verschiedenen Stakeholder-Gruppen Lösungsansätze zur Gender Diversity erarbeitet und in Ansätzen erprobt.

Unter dem Stichwort Diversity stand vor allem unser Interesse am Miteinander in Wikipedia im Vordergrund, aber auch die Möglichkeiten, eine sogenannte Diversitätskompetenz aller Mitwirkenden zu entwickeln, um einen wertschätzenden Umgang beispielsweise in Konfliktsituationen zu bewirken. Wir freuen uns auf einen konstruktiven Austausch und weitere Ideen zu Gender Diversity in Wikipedia!

Dieses Projekt ist unter der Mitarbeit und der tatkräftigen Unterstützung verschiedener Personen entstanden. Besonderer Dank geht an die Editorinnen und Editoren der Wikipedia, die durch Interviews, Anregungen, Kommentare und Kritik hieran mitgewirkt haben.

## 2. Diversität und die Bedeutung für Wikipedia

Diversität bedeutet Vielfalt und Unterschiedlichkeit zugleich. Der soziologische Begriff *Diversity* beschreibt ein Konzept zur Förderung von Vielfalt und zur Herstellung von Chancengerechtigkeit. Diversity kann sich dabei auf die Förderung von u. a. kultureller, altersbezogener oder geschlechtsspezifischer Vielfalt beziehen. Das Diversity-Konzept hat seinen Ursprung in der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und wird heute mit den Forderungen nach *Gleichstellung*,

*Chancengerechtigkeit*, *Antidiskriminierung*, *Partizipation* und *Inklusion* in einen Zusammenhang gebracht.

In den folgenden drei Abschnitten stellen wir verschiedene Arten von Diversität dar (Kap. 2.1), diskutieren Potenziale und Herausforderungen von Diversität für die gemeinschaftliche Wissensproduktion (Kap.2.2) und gehen auf Gender-Diversität ein (Kap. 2.3).

### 2.1 Diversitätsarten

Es gibt verschiedene Arten von Diversität, die im Kontext von Wikipedia relevant sein können. Dazu gehören die sogenannte epistemische Diversität des in Wikipedia dargestellten Wissens, d.h. die *Wissensdiversität* (u. a. Themenvielfalt, Quellauswahl) sowie die soziodemografische Diversität (u.a. Alter, Geschlecht, Herkunft) inklusive der *Rollendiversität* bzw. Rollenvielfalt innerhalb von Organisations- bzw. Gemeinschaftsstrukturen (z. B. die Rolle der Editierenden oder die Rolle der Verfassernden). Im Folgenden geben wir einen Einblick in diese verschiedenen Arten von Diversität und diskutieren deren Bedeutung für Wikipedia.

Die epistemische Diversität bzw. *Wissensdiversität* umfasst Aspekte wie die Vielfalt von Themen, Perspektiven, Relevanz- und Selektionskriterien (u.a. in Bezug auf die Auswahl von relevanten Informationen und Quellen) sowie Herangehensweisen bei der Erstellung von Wikipedia-Artikeln (u.a. bezüglich des Umfangs und der Art von Ressourcen in einem Wissensbestand oder bezüglich der Perspektiven in einem Fachgebiet). Die epistemische Diversität (zum Begriff vgl. Gläser, 2012) ist relevant für die Qualität von Wikipedia. Sie bedeutet, dass neue Themen in die Enzyklopädie aufgenommen werden können und dass die Vollständigkeit des enzyklopädischen Wissens durch die gemeinschaftliche Wissensgewinnung der verschiedenen Autorinnen und Autoren gesichert wird. Kurzum: Wissensvielfalt ist die Basislegitimation der Wikipedia und damit ein qualitätsbestimmendes Merkmal.

Die Verschiedenheit innerhalb einer Autorenschaft kann auch unter dem Aspekt der *soziodemografischen Diversität* betrachtet werden. Das Spektrum der soziodemografischen Diversität reicht von den Kategorien Geschlecht, Ethnizität, Nationalität, Alter über Behinderung bis hin zu Religion, sexueller Orientierung, Einkommen,

Familienstand und Bildungsstand (zum Begriff vgl. Mohammed und Angell, 2004). Nach der Prämisse der sozialen Erkenntnistheorie hängt das individuelle Wissen von der epistemischen Umwelt ab, in der Individuen leben und nach Orientierung suchen (Baurmann, 2007/2008), und ist damit Ergebnis sozialer Vorgänge (vgl. Wilholt, 2007). Es kann daher angenommen werden, dass soziodemografische Diversität und epistemische Diversität eng verzahnt sind. Auch aus der Psychologie und Soziologie ist bekannt, dass unser Handeln und Wissen durch Sozialisation geprägt wird. Sozialisation kann als sozialer Lernprozess verstanden werden, in dem sich Normen, Wertvorstellungen, soziale Rollen und Orientierungen im Verlauf des Lebens entwickeln (Wiswede, 1998). Dabei haben mehrere Diversitätsaspekte wie Geschlecht, Herkunft, Alter und Beruf eine hohe Prägekraft für die Entwicklung des Menschen in verschiedenen Lebensphasen.

Soziodemografische Diversität ermöglicht kognitive Diversität, die wiederum die Voraussetzung für Wissensdiversität ist. So bringen zum Beispiel Personen verschiedenen Alters oder mit verschiedenen Bildungshintergründen (soziodemografische Diversität) unterschiedliche Denkmuster und Einstellungen mit (kognitive Diversität), die als Quelle für verschiedene Themenschwerpunkte und Perspektiven von Wikipedia-Artikeln (Wissensdiversität) dienen können. Bezogen auf Wikipedia müsste noch genauer überprüft werden, inwiefern die soziodemografische Diversität der Wikipedia-Autorinnen und -Autoren und die epistemische Diversität der Wikipedia-Artikel zusammenhängen.

Weiterhin wäre der Zusammenhang zwischen der soziodemografischen Diversität, der Rollendiversität und der epistemischen Diversität zu überprüfen. Die *Rollendiversität* innerhalb der

Wikipediagemeinschaft bezieht sich auf die Vielfalt der Rollen, welche in Wikipedia angenommen werden können, z.B. die editierende, verfassende oder administrative Rolle (zum Begriff vgl. Gabriel und Liimatainen, 2000). Einige offene Fragen hierzu sind: Wie sieht es mit dem Verhältnis Administratoren/Administratorinnen aus? Und welchen Einfluss hat das auf die Selektion von Inhalten in den Wikipedia-Artikeln?

Die dargestellten Arten von Diversität sind nur Beispiele dafür, dass Diversität ein mehrdimensionales und komplexes Konzept darstellt, das von entscheidender Bedeutung für die Qualität von Wikipedia sein kann. Im nächsten Abschnitt stellen wir einige Überlegungen zu den Potenzialen und Herausforderungen von Diversität vor.

## 2.2 Diversität und Zusammenarbeit in Gruppen

Diversität ist ein wesentliches Merkmal offener Gemeinschaften und Gesellschaften. Wir wissen noch wenig darüber, welche Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Arten und Dimensionen von Diversität bei der gemeinsamen Wissensproduktion in Wikipedia bestehen. Einige Hypothesen können aus der Forschung zu Effekten von Diversität in heterogenen Teams in Organisationen abgeleitet werden. Aus dieser Forschung ist u. a. bekannt, dass Diversität sowohl positive als auch negative Effekte auf Gruppenleistungen haben kann (vgl. Jans, 2004; Boerner, Keding & Hüttermann, 2012). Die verschiedenen Effekte können aus der Ressourcen- und Prozessperspektive betrachtet werden:

- *Ressourcenperspektive:* Soziodemografische Diversität wird einerseits als eine wertvolle Ressource geschätzt, da angenommen wird, dass heterogene Teams über ein größeres Potenzial an Fachwissen, Erfahrungen, Einstellungen und Perspektiven verfügen als homogene Teams. Dies kann zu verbesserten Entscheidungsfindungsprozessen und zu innovativeren Lösungen führen. Durch die Zusammensetzung von Teams aus Personen unterschiedlichen Alters, Geschlechts, mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund o. ä. kann auf eine größere Bandbreite an Wissen und Lebenserfahrungen zurückgegriffen werden. Das Ergebnis ist eine höhere kognitive Diversität, welche zu besseren Leistungen führen kann, insbesondere bei Aufgaben, bei denen hohe kognitive Flexibilität benötigt wird (Jans, 2004; Boerner, Keding & Hüttermann, 2012).

- *Prozessperspektive:* Soziodemografische Diversität kann andererseits zu dysfunktionalen Störungen der Gruppenprozesse und Organisationsabläufe beitragen. Da typische Ähnlichkeiten zu einer stärker wahrgenommenen Attraktivität möglicher Interaktionspartner führen können, kommunizieren Personen, die sich als ähnlich empfinden, häufiger und intensiver miteinander. Häufige Kommunikation reduziert Konflikte und schafft eine größere affektive und soziale Verbundenheit. Wahrgenommene Unähnlichkeit oder Andersartigkeit kann folglich zwischen Teammitgliedern zu einem höheren Konfliktpotenzial und geringerer sozialer Integration führen. Die Folge ist häufig eine Spaltung heterogener Teams in In-Groups (Eigengruppen) und Out-Groups (Fremdgruppen). Innerhalb der In-Groups entstehen stärkere soziale Bindungen und ein starkes Wir-Gefühl, wodurch die Ausgrenzung der Anderen, der Out-Group, verstärkt werden kann (Jans, 2004; Boerner, Keding & Hüttermann, 2012).

Daraus folgt für Wikipedia: Um den Herausforderungen von Vielfalt zu begegnen (d.h. heterogenitätsbedingter Ablehnung oder Ausgrenzung von Fremdgruppen vorzubeugen bzw. diese zu reduzieren), sind Informationen über die Gestaltungsmöglichkeiten diverser Gruppen und eine bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen Haltungen gegenüber Vielfalt unverzichtbar. Da bei einem unreflektierten Umgang mit Andersartigkeit die Gefahr von Konflikten, Ausgrenzungen und Diskriminierung steigt, sollte Diversität innerhalb der Wikipedia bewusst gestaltet werden, um die Stärken der Vielfalt zu nutzen und ihre Gefahren zu minimieren.

## 2.3 Gender Diversity und Genderkompetenz

Der soziologische Begriff *Diversity* beschreibt ein Konzept zur Förderung von Vielfalt und zur Herstellung von Chancengerechtigkeit. *Gender Diversity* thematisiert Fragen der Chancengerechtigkeit in Bezug auf das Merkmal Geschlecht. Dabei wird das Geschlecht als biologisch (engl. sex) und als sozial konstruiert (engl. gender) angesehen. Der Begriff Gender meint damit das gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägte Geschlecht, welches erlernt und damit veränderbar ist. Unter dem Begriff „Gender“ werden auch Eigenschaften, Rollenerwartungen und Verhaltensmuster, welche aufgrund der biologischen Geschlechterkategorisierung verschiedenen Personen-/gruppen zugeschrieben werden, kritisch diskutiert (u.a. ein bestimmtes Verhalten sei typisch für Männer, ein anderes Verhalten sei typisch für Frauen). Im Unterschied zur Frauenförderung berücksichtigt Gender Diversity bewusst die Geschlechterperspektiven sowohl von Männern als auch von Frauen. Gender Diversity zielt darauf ab, jenseits von restriktiven Geschlechterstereotypen Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen die Fähigkeiten und Potenziale von Frauen und Männern bestmöglich verwirklicht werden können. Damit kann Gender Diversity einen wichtigen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung und Kompetenzentfaltung von Frauen und Männern leisten.

Gender Diversity geht jedoch weit über die Binarität (d.h. Zweiteiligkeit) von Männlichkeit und Weiblichkeit hinaus. Die Vielfalt der Geschlechter umfasst auch weitere Geschlechtsidentitäten, u.a. transgender, transident und transsexuell. Die Abkürzung *LGBTTI* (Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexuelle, Transgender, Inter-sexuelle) beschreibt das breite Spektrum von verschiedenen geschlechtlichen Identitäten.

*Genderkompetenz* umfasst in diesem Zusammenhang u.a. das Wissen über die Konstruktion von Geschlechterverhältnissen in der Gesellschaft, das Wissen über Unterschiede im männlichen und weiblichen Sprach- und Kommunikationsverhalten, Kenntnisse über den Forschungsstand sowie die Fähigkeit, konstruktiv mit geschlechterbezogenen Unterschieden umzugehen, z. B. in Gruppenprozessen, Konfliktsituationen oder Arbeitszusammenhängen. Der Ausgangspunkt ist dabei, dass unser Handeln und Wissen durch eine geschlechterbezogene Sozialisation, aber auch durch weitere Diversitätsaspekte wie Alter, Herkunft, Bildungsstand usw. geprägt sind.

## 3. Beteiligung an der Erstellung von Wikipedia

Das Ziel von Wikipedia ist der gemeinschaftliche Aufbau einer Online-Enzyklopädie unter Mitwirkung freiwilliger Autorinnen und Autoren. Hinter dem bekannten Begrüßungssatz „Welcome to Wikipedia, the free encyclopedia that anyone can edit“, steht das zentrale Ziel von Wikipedia – die gemeinschaftliche Erarbeitung und Bereitstellung von Freiem Wissen durch jeden Menschen, unabhängig von Bildungsabschluss, Wohnort, Alter und Geschlecht.

Obwohl dieses Ziel an einigen Stellen als digitale Inklusionsutopie kritisiert wird (vgl. Dobusch, 2013), sind die Prinzipien von Offenheit und Freiwilligkeit für das Selbstverständnis von Wikipedia nach wie vor richtungweisend. In der Selbstbeschreibung der Wikipedia heißt es: „Jeder Internetnutzer kann Wikipedia nicht nur lesen, sondern auch als Autor daran mitwirken.“ (Wikipedia/Überblick).

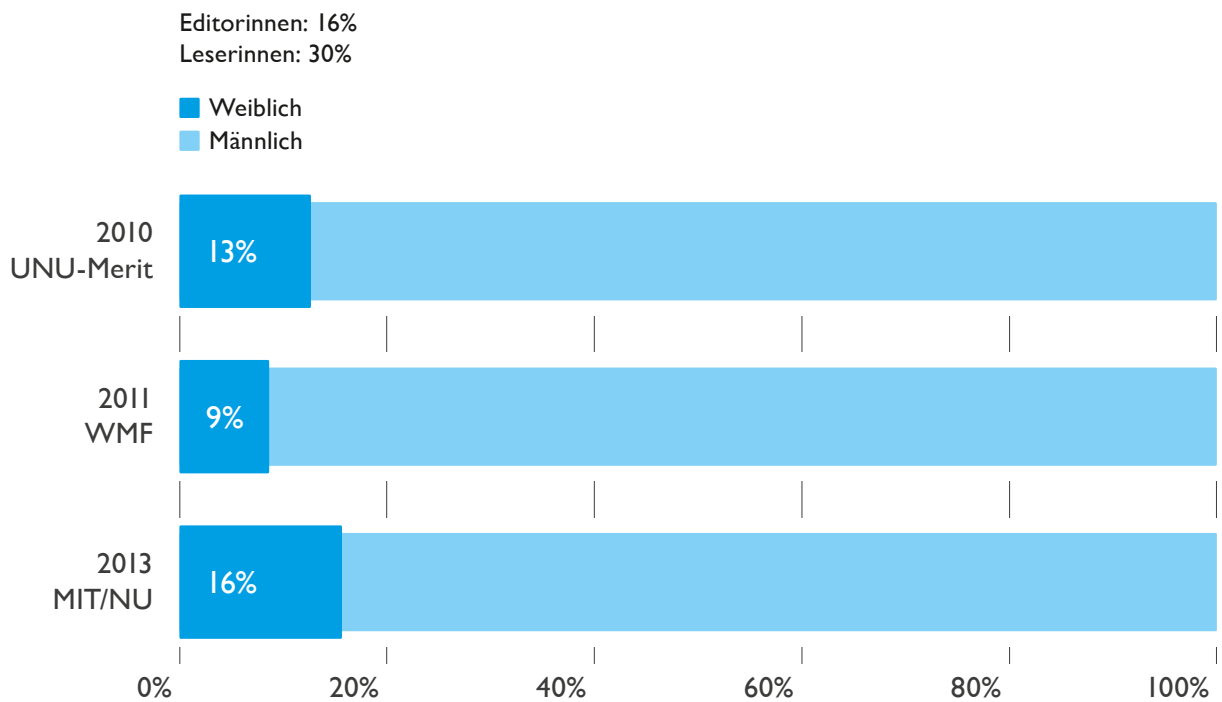
## 3.1 Soziodemographische Diversität in Wikipedia

Trotz oder vielleicht gerade aufgrund der Offenheit und Freiwilligkeit wird Wikipedia nachgesagt, Menschen mit bestimmten Merkmalen anzuziehen. Diese Merkmale seien vor allem Wissensdurst, Fleiß und der Wille, durch den eigenen Einsatz zu etwas Größerem beizutragen. Eine Studie der Wikimedia Foundation („Editor Survey“, 2011) hat den Mythos über den stereotypischen Wikipedianer, der männlich, jung, Programmierer und noch in Ausbildung ist, nicht bestätigt (vgl. WMF, 2011). Die Wikipediagemeinschaft ist heterogener und im Durchschnitt älter und höher gebildet, als es das Stereotyp suggeriert. 26 Prozent der Wikipedianerinnen und Wikipedianer sind zwischen 22 und 26 Jahre alt, 28 Prozent sind über 40 Jahre alt (vgl. WMF, 2011). Die älteren Wikipedianerinnen und Wikipedianer editieren mehr als die jüngeren: Die über 40-jährigen machen 36 Prozent der Wikipedia-Aktiven mit 10.000 und mehr Edits aus. 61 Prozent der Wikipedianerinnen und Wikipedianer, die am „Editor Survey“ (2011) teilgenommen haben, besitzen einen Hochschulabschluss, dagegen nur neun Prozent lediglich einen Schulabschluss. 43 Prozent der Befragten sind in Vollzeit beschäftigt, 15 Prozent in Teilzeit und 42 Prozent sind nicht beschäftigt (z. B. Menschen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, zur Schule gehen oder Rente beziehen) (vgl. WMF, 2011). 92 Prozent der Editorenschaft haben ausgeprägte Computerkenntnisse, aber nur 36 Prozent aller Befragten können programmieren und Applikationen entwickeln (WMF, 2011). Die Vielfalt bezogen auf Alter, Bildungsabschlüsse, Beschäftigungsverhältnisse und Kompetenzen der Wikipedianerinnen und Wikipedianer ist, das zeigen diese Zahlen, groß.

Worauf der „Editor Survey“ zudem aufmerksam macht, ist die große Diskrepanz zwischen der Beteiligung von Frauen und Männern in Wikipedia: Nach Schätzungen sind neun von zehn Editierenden männlich, unter den indischen Editierenden sind es sogar 97 Prozent (vgl. WMF, 2011; Khanna, 2012). Weitere Studien scheinen dies zu bestätigen:

- Die *UNU-MERIT-Studie (2010)*: Wikipedia Survey der United Nations University, (UNU-MERIT) berichtet über einen Frauenanteil von ca. 13 Prozent.
- Der WMF „Editor Survey“ (2011): Der „Editor Survey“ der Wikimedia Foundation geht von einem Frauenanteil von ca. 8,5 Prozent aus.
- Die *Clubhouse-Studie* („WP: Clubhouse“. 2011) der University of Minnesota (USA) berichtet über einen Anteil an neuen Editorinnen von ca. 16 Prozent.
- Die *MIT/NU-Studie (2013)*: Die „The-Wikipedia-Gender-Gap-Revisited“-Studie des Massachusetts Institut of Technology und Northwestern University überprüfte die bisherigen Statistiken und schlägt eine Korrektur vor, nach der es ca. 16 Prozent Frauen in der Wikipedia geben sollte. (Autoren: Hill, B. M.; Shaw, A.)

Allerdings basiert der „Editor Survey“ (2011) auf einer Umfrage unter 5.073 Benutzerinnen und Benutzern. Dies waren laut Wikipedia-Statistik 2011 nur 0,4 Prozent aller Beitragenden. Die verschiedenen Prozentzahlen zeigen gleichzeitig, dass die genaue Anzahl von männlichen und weiblichen Editierenden in Wikipedia lediglich in einem gewissen Rahmen geschätzt werden kann (vgl. Abb. 1 und 2). Die Schwierigkeit, genaue Zahlen zu ermitteln, liegt zum einen darin, dass nicht alle ihr Geschlecht in der Benutzereinstellung angeben. Zum anderen basieren die Daten, z. B. die aus dem „Editor Survey“, auf Selbstauskünften aus Umfragen, an denen sich immer nur ein kleiner Anteil der Wikipedianerinnen und Wikipedianer beteiligt.



Die UNU-MERIT Studie (2010): 13%

Der WMF Editors Survey (2011): 9%

Die MIT/NU Studie (2013): 16%

Abbildung 1: Geschätzter Frauenanteil in Wikipedia nach drei verschiedenen Studien

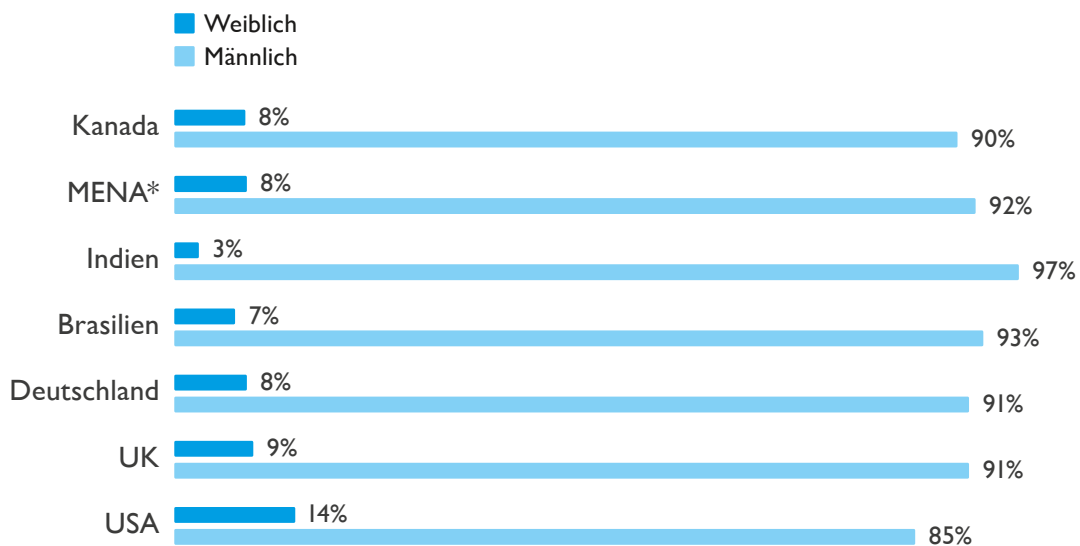


Abbildung 2: Geschätzter Frauenanteil in verschiedenen Sprachversionen von Wikipedia

Quelle: WMF (2012). Nine out of ten Wikipedians continue to be men: Editor Survey

\* Middle East and North Africa / Nahost und Nordafrika



Eine geringe Frauenbeteiligung im Internet ist jedoch nicht nur auf Wikipedia begrenzt. Auch in sozialen Medien gibt es Gemeinschaften, in denen mehr Männer als Frauen aktiv sind, z. B. Google+ oder reddit, aber auch solche, in denen Frauen in der Überzahl sind, z. B. Facebook und Pinterest (vgl. McCandless, 2012). An den FLOSS-Initiativen und -Projekten (FLOSS: Free/Libre Open Source Software bzw. Free and Open Source Software, also Freie Software und Open-Source-Software) beteiligen sich ebenfalls nur wenige Frauen. Nach dem „FLOSS Survey“ (2012) beteiligen sich nur ca. 1,1 Prozent der Frauen an der Entwicklung von Open Source und Freier Software (vgl. Ghosh et al., 2002). Einige bestreiten diese Zahlen und behaupten, es gebe mehr Frauen, die durch neutrale Namen oder Anonymität unsichtbar blieben. In mehreren FLOSS-Communities werden Frauen gezielt angesprochen, so etwa im Rahmen von sogenannten Outreach-Programmen zur Ansprache und Gewinnung neuer Mitglieder. Diese Maßnahmen können durchaus positive Effekte bringen, ein Beispiel ist das Programm der GNOME Foundation (Gnome, 2013).

Neben den Unterschieden hinsichtlich der Beteiligung von Männern und Frauen in Wikipedia konnten auch geschlechterbezogene Unterschiede in

der Leserschaft von Wikipedia festgestellt werden. Laut der UNU-MERIT-Studie sind ca. 79 Prozent der Lesenden männlich (Glott, Schmidt & Gosh, 2010). Unabhängig davon, wie die genaue Prozentzahl bezüglich der Wikipedia-Editorinnen sein mag, weisen Studien und Berichte auf weitere Unterschiede bei der Beteiligung der weiblichen und männlichen Editierenden hin:

- Frauen editieren weniger als Männer (vgl. WMF, 2011; Lam et al., 2011).
- Frauen verlassen Wikipedia früher als männliche Editoren (vgl. Lam et al., 2011).
- Trotz der wachsenden Zahl neuer Benutzerinnen bleibt die Geschlechterkluft in Wikipedia seit 2005 bestehen (vgl. WMF, 2011; Lam et al., 2011).

Diese Effekte weisen darauf hin, dass das Phänomen *Gender Gap* (Geschlechterkluft) in Wikipedia mehrdimensional ist. Der Begriff Gender Gap bezeichnet dabei die Unterschiede im prozentualen Anteil von Frauen und Männern. In diesem Zusammenhang werden auch die Gründe der ungleichen Beteiligung diskutiert (vgl. Gardner, 2011b).

## 3.2 Gründe für eine geringe Frauenbeteiligung in Wikipedia

Die folgenden Gründe für die geringe Beteiligung von Frauen in Wikipedia sind eine Zusammenfassung von Studienergebnissen (u. a. WMF, 2010; Glott, Schmidt & Gosh, 2010; WMF, 2011; Lam et al. 2011; Hill und Shaw, 2011) und Interviews mit Wikipedianerinnen und Wikipedianern im Rahmen des Projektes „Wikipedia Diversity“. Außerdem wurden zahlreiche mündliche und schriftliche Einzelberichte aus der Wikipediagemeinschaft sowie Diskussionen im Netz, Blogbeiträge und Einzelbeiträge aus der Publikation „Alles über Wikipedia und die Menschen hinter der größten Enzyklopädie der Welt“ ausgewertet.

Sie enthält Erfahrungsberichte, Erlebnisberichte und Anekdoten von Journalistinnen und Journalisten, von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie von der Wikipedia-Autoren- und Leserschaft (vgl. WMDE, 2011). Grundsätzlich zeigt unsere Analyse, dass die Ursachen der geringen Beteiligung von Frauen vielschichtig sind. Neben den Aspekten der zeitlichen Verfügbarkeit, Lebenslage, Medienpräferenzen und Technik sind auch soziostrukturelle Aspekte (u. a.

Unterstützung der Neulinge, Durchlässigkeit) sowie kommunikative Aspekte relevant, zu denen Arbeitsklima und Umgangston bei der Zusammenarbeit in Wikipedia gehören. Die einzelnen Gründe für eine geringe Beteiligung von Frauen werden im Folgenden erläutert:

- *Zeitmangel* und *Lebenslage*: Aus Einzelberichten und Interviews mit Wikipedianerinnen und Wikipedianern wissen wir, dass Zeitmangel im Alltag einer der Gründe für die Nichtbeteiligung von Frauen in Wikipedia sein kann, häufig aufgrund einer aktuellen Lebenslage im Zusammenhang mit familien- und/oder arbeitsbezogenen Verpflichtungen. Dies trifft insbesondere auf Frauen mit Kindern und Frauen im Erwerbsalter zu. Laut der UNU-MERIT-Studie haben lediglich 14,3 Prozent der befragten Wikipedianerinnen und Wikipedianer Kinder und 33,3 Prozent eine Lebenspartnerin oder einen Lebenspartner (vgl. Glott, Schmidt & Gosh, 2010). Auch nach den WMF-Studien „Editor Trends Study“ (2010) und „Editor Survey“ (2011) ist Zeitmangel einer der am häufigsten genannten Gründe für Inaktivität

oder geringere Aktivität in Wikipedia (vgl. WMF, 2010; WMF, 2011). Aus Einzelberichten wissen wir, dass einige Wikipedianerinnen und Wikipedianer in der Lebensphase der Familiengründung und/oder Erwerbstätigkeit inaktiv werden bzw. Wikipedia verlassen, allerdings kommen sie später teilweise wieder zurück. Die genannten Einzelberichte müssten jedoch in Längsschnittstudien zum Verlauf von einzelnen Wikipedia-Biografien überprüft werden.

- *Medienpräferenzen:* Aus Studien und Berichten der Wikipedianerinnen wissen wir, dass viele Frauen andere medienbezogene Aktivitäten dem Editieren von Wikipedia vorziehen. Dazu gehört u. a. die Nutzung von sozialen Medien wie etwa Facebook und Pinterest, in denen der Frauenanteil bei weit über 50 Prozent und in den USA sogar bei 71 Prozent liegt (vgl. Comscore, 2010; Duggan und Brenner, 2013). Bei den Online und Mobile Games liegt der Frauenanteil bei ca. 45 Prozent (ESA, 2013) bis über 55 Prozent im Fall von Social Games (vgl. ISG, 2010). Als Gründe für eine hohe Beteiligung von Frauen in sozialen Medien werden zum einen die Möglichkeiten der sozialen Vernetzung und Kommunikation mit Familie, Freunden und Bekannten genannt (insbesondere in sozialen Netzwerken wie Facebook), zum anderen eine Präferenz für visuelle Kommunikation (insbesondere auf visuellen Plattformen wie Pinterest und Instagram) (vgl. Comscore, 2010). Laut der internationalen Studie „Women on the Web“ verbringen Frauen in den meisten Regionen der Welt mehr Zeit in sozialen Medien als Männer und tun das hauptsächlich, um sich zu vernetzen und zu kommunizieren (Comscore, 2010). Auch der „Editor Survey“ (2011) zeigt, dass mehr Frauen als Männer, die in Wikipedia aktiv sind, soziale Medien nutzen, vor allem Facebook (vgl. WMF, 2011).
- *Technik und Usability:* Die komplexe Wikipedia-Struktur mit verschiedenen Typen von Seiten und Informationen und/oder dem herkömmlichen Editor kann technische Schwierigkeiten mit sich bringen; dies wird als weitere mögliche Ursache für eine geringe Frauenbeteiligung genannt (vgl. Gardner, 2011b). Allerdings wurden Schwierigkeiten mit der technischen Bedienung von Wikipedia von nur ca. 16 Prozent der Befragten der UNU-MERIT-Studie als ein Grund für das Nichteditieren von Wikipedia bezeichnet (Glott, Schmidt & Gosh, 2010). Nur 8,8 Prozent gaben an, dass sie eher dazu geneigt wären, Wikipedia zu editieren, wenn die Technik einfacher zu bedienen wäre. Mit der Umstellung auf den Visual Editor ist die Zielsetzung verbunden, die Bearbeitung von Wikipedia-Seiten auch ohne Kenntnisse der Wiki-Syntax zu ermöglichen. Die Einstiegshürden für Editorinnen und Editoren sollen dadurch gesenkt werden.
- *Unterstützung und Durchlässigkeit:* Aus Einzelberichten und Interviews mit Wikipedianerinnen und Wikipedianern wissen wir, dass sich viele Frauen, insbesondere Neulinge, mehr Unterstützung durch erfahrene Wikipedianerinnen und Wikipedianer wünschen. Die Studie „WP: Clubhouse?“ (2011) weist darauf hin, dass Frauen früher als Männer Wikipedia verlassen. Das kann damit zusammenhängen, dass mehr Einträge gelöscht werden, die von Frauen stammen, als Einträge, die von Männern verfasst wurden (vgl. Lam et al., 2011). Insbesondere bei Neulingen ist das der Fall. Nach dem „Editor Survey“ (2011) mussten sich ca. 43 Prozent der Editorinnen und Editoren mit Löschungen ohne weitere Erklärungen auseinandersetzen (WMF, 2011). In Einzelbeiträgen und Interviews mit Wikipedianerinnen und Wikipedianern wird in diesem Zusammenhang der Wunsch nach mehr Unterstützung und Durchlässigkeit für Frauen betont (vgl. Gardner, 2011b). Auch die Tatsache, dass bestimmte Rollen in Wikipedia hauptsächlich von Männern übernommen werden, u. a. die administrative Rolle, wird als ein Zeichen für mangelnde Durchlässigkeit verstanden. In diesem Zusammenhang ist von der Dominanz maskuliner Verbände (In-Groups) die Rede, die eine Beteiligung von Frauen in Wikipedia verhindern können, z. B. durch Löschungen ohne Erklärung oder Sperrungen (vgl. Lam et al., 2011).

- *Klima und Umgang*: Als wichtige Gründe für eine geringe Frauenbeteiligung werden in Einzelberichten und Interviews mit Wikipedianerinnen und Wikipedianern das aktuelle Arbeitsklima und der Umgang miteinander in Wikipedia genannt. Frauen (aber auch Männer) berichten, dass sie Wikipedia verlassen haben, weil sie sich von anderen angegriffen fühlten, mit Vorurteilen und Stereotypen kämpfen mussten oder durch die oft mühseligen Diskussionen die anfängliche Motivation zum Editieren verloren hatten (vgl. Gardner, 2011b). Laut „Editor Survey“ (2011) sind ca. 23 Prozent der Editorinnen und Editoren Belästigungen in Wikipedia ausgesetzt (vgl. WMF, 2011). Frauen schätzen den Umgang in Wikipedia negativer ein als Männer. Bei insgesamt hohen Zufriedenheitswerten in Bezug auf die Interaktionen in der Wikipediagemeinschaft (Satisfaction Index) – mit einem Durchschnittswert von WESI = 7.65 (bei einem Höchstwert von 10 Punkten) – sind die Zufriedenheitswerte bei Frauen niedriger (vgl. WMF, 2011). Ein unfreundlicher, rauer Umgangston, Machtkämpfe, erbitterte Wortgefechte, sexistische Angriffe und Schikanen sowie die ausgrenzende Vermeidung geschlechtergerechter Sprache werden als Ursachen für eine geringere Zufriedenheit von Frauen innerhalb der Wikipediagemeinschaft genannt (Gardner, 2011b; Schlesinger, 2011).

Insgesamt ergibt unsere Auswertung der Studien, Einzelberichte und Interviews mit Wikipedianerinnen und Wikipedianern ein komplexes Bild. Neben Zeitmangel und technischen Usability-Barrieren (u. a. Navigation, Editierbarkeit) können mehrere soziostrukturelle und kommunikationsbezogene Aspekte (beispielsweise Umgangston, Arbeitsklima) als Gründe für die geringe Beteiligung von Frauen in Wikipedia genannt werden.

## 4. Was bedeutet die geringe Beteiligung von Frauen für Wikipedia?

Auch die Folgen der geringen Beteiligung von Frauen in Wikipedia sind vielschichtig. Aus der Innenperspektive werden u. a. Verzerrungen in der Darstellung von Wissen und die Unterrepräsentanz von Artikeln zu bestimmten Themen, etwa zu Frauenbiografien, als negative Folgen genannt.

Aus der Außenperspektive tragen die niedrigen Beteiligungszahlen von Frauen dazu bei, dass sich das Ansehen von Wikipedia in der Öffentlichkeit verschlechtert (vgl. Dobusch, 2013).

### 4.1 Verzerrungen in der Darstellung von Wissen

Da Wikipedia einen hohen Anspruch an die Qualität der abgebildeten Inhalte stellt, ist die Frage nach möglichen Zusammenhängen zwischen der ungleich starken Beteiligung weiblicher und männlicher Editierender und der Qualität der Wissensproduktion besonders relevant. Unter dem Stichwort *Systemic Bias* (siehe u. a.: Wikipedia: Systemic Bias) werden Verzerrungen in der Darstellung von Wissen aufgrund der Unterrepräsentanz von bestimmten Gruppen von Editierenden (so zum Beispiel Frauen, Menschen aus der Südhemisphäre, nicht-englischsprachige Personen) in den Wikipedia-Artikeln untersucht. Diese Verzerrungen können sich u. a. in einer einseitigen Perspektive auf bestimmte Themen zeigen, zum Beispiel einem militärischen Fokus bei der Darstellung von historischen Themen, welche wiederum als die Reproduktion von männlich geprägten Denk- und Handlungsmustern

angesehen werden können. Eine weitere Folge kann ein Mangel an bestimmten Artikeln sein, beispielsweise von Biografien bekannter Wissenschaftlerinnen, Politikerinnen oder Schriftstellerinnen (vgl. Aragon et al., 2012). Bei Diskussionen zu einzelnen Wikipedia-Artikeln kann zudem die Sichtweise einer überrepräsentierten Gruppe die Entscheidungen über die Relevanz der Themen und Quellen beeinflussen und bestimmen. Das passiert sehr häufig unbewusst bzw. unabsichtlich, beispielsweise, wenn geopolitische Entwicklungen aus einer nordamerikanischen Perspektive dargestellt werden.

Geschlechtsspezifische Voreingenommenheit, u.a. geschlechterbezogene Verzerrungen in der Darstellung von Wissen werden als Gender Bias bezeichnet: Bei Diskussionen, an denen sich deutlich mehr Männer als Frauen beteiligen,

kann es zur Dominanz bestimmter Perspektiven kommen. Darüber hinaus kann eine geringere Beteiligung von Frauen dazu beitragen, dass die von Editorinnen präferierten Themenbereiche wie Kunst, Philosophie oder Religion (Lam et al., 2011) unterrepräsentiert sind und weniger umfassend bzw. detailliert ausgearbeitet werden als vorrangig von Männern editierte Themenbereiche wie Geschichte oder Politik (ebd.). Zudem zeigt die Studie von Lam et al. (2011), dass sich die Geschlechterkluft (Gender Gap) in den letzten Jahren nicht geändert zu haben scheint. Die bisherigen Erkenntnisse zu Gender Bias, u. a. die Studie von Lam et al. (2011), sind im Kontext der englischen Wikipedia-Sprachversion entstanden. Untersuchungen zu Gender Bias in der deutschen Wikipedia-Sprachversion fehlen weitestgehend. Da das Projekt „Wikipedia Diversity“ solche Primärforschung nicht zum Ziel hatte, konnten in diesem Rahmen lediglich acht Interviews mit deutschsprachigen Wikipedianerinnen und Wikipedianern durchgeführt werden. Die Auswertung dieser Interviews zeigt, dass die Interviewten mehrere mögliche Formen von geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten erkennen, u. a. die Dominanz bestimmter Perspektiven und die Stereotypisierung in der Darstellung von Inhalten (siehe Auflistung unten). Die Dominanz bestimmter Perspektiven in Wikipedia ergibt sich gleichzeitig zum großen Teil daraus, dass Gender Bias in der Wissenschaft nur seit Kurzem aufgedeckt und diskutiert wird: Über Jahrhunderte hinweg wurde die männliche Dominanz in der Wissenschaft kaum hinterfragt und spiegelt sich aktuell u.a. in der Verfügbarkeit und in der Auswahl von wissenschaftlichen Quellen wieder.

Zusammenfassend können auf der Basis unserer Analysen der Interviews mit Wikipedianerinnen und Wikipedianern aus der deutschsprachigen Gemeinschaft und der vorhandenen Studien aus der englischsprachigen Wikipedia mehrere mögliche Formen von *geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten* in Wikipedia ausgemacht werden:

1. eine umfangreichere bzw. detailliertere Ausarbeitung von Themen, die von Männern editiert werden (vgl. Lam et al., 2011);
2. die Unterrepräsentanz von Frauenbiografien, zum Beispiel von Wissenschaftlerinnen, Politikerinnen oder Schriftstellerinnen (vgl. Aragon et al., 2012);
3. ausgrenzende bzw. diskriminierende Entscheidungen über die Kategorisierung von Inhalten. Ein Beispiel ist der Versuch, eine gesonderte Liste für amerikanische Schriftstellerinnen zu erstellen (vgl. Filippachi, 2013; Neary, 2013);
4. die Dominanz bestimmter Perspektiven, wie beispielsweise ein militärgeschichtlicher Fokus bei der Darstellung von historischen und politischen Inhalten. Diese Dominanz ergibt sich z.T. aus der männlich geprägten Wissenschaftskultur.
5. Stereotypisierungen wie die Priorisierung von Informationen, wenn beispielsweise bei Frauenbiografien auf Bildern die Frauen als Ehefrauen und Mütter gezeigt werden. Diese Stereotypisierungen ergeben sich z.T. aus den nicht hinterfragten sozio-kulturellen Zuschreibungen aufgrund des biologischen Geschlechts.

Diese Erkenntnisse müssen in repräsentativen Untersuchungen in der deutschen Wikipedia-Sprachversion weiter überprüft werden. Dabei müssen einige wichtige Punkte berücksichtigt werden, u. a. die Besonderheiten des geschlechterbezogenen Kategoriensystems, die Verwendung des generischen Maskulinums sowie die soziale Reproduktion von Geschlechterungleichheit (u. a. traditionelle Machtverhältnisse und Rollenstereotypen) in Wikipedia.

## 4.2 Meinungen der Wikipedianerinnen und Wikipedianer zur geringen Beteiligung von Frauen

Im Rahmen der Analyse-Phase im Projekt „Wikipedia Diversity“ (Frühjahr 2013) haben wir halbstandardisierte, problemzentrierte Interviews mit acht Wikipedianerinnen und Wikipedianern durchgeführt, in denen wir Fragen zu den Gründen und Konsequenzen der niedrigen Beteiligungszahlen von Frauen in Wikipedia stellten.

Insgesamt haben wir hierbei einigen Einblick in die Meinungen der Wikipedianerinnen und Wikipedianern gewinnen können. Als wichtigste Ursachen wurden insbesondere ein rauer Umgangston, starre Strukturen und verbale Angriffe der Wikipedianer genannt. Sowohl männliche als auch weibliche Wikipedia-Nutzende

betonen eine negative Wirkung der aktuellen Kommunikation in Wikipedia. In den Interviews wurde vor allem der Wunsch nach einem freundlicheren Klima und einem wertschätzenden Umgang in Wikipedia geäußert. Es ergaben sich zwei zentrale Desiderate hinsichtlich der Kommunikation und der Qualität der gemeinschaftlichen Wissensproduktion in Wikipedia:

1. die Notwendigkeit einer kritischen Auseinandersetzung und Verbesserung der Kommunikation innerhalb der Wikipediagemeinschaft;
2. die Betonung der positiven Effekte der Mitwirkung von Frauen auf die Qualität der Prozesse und Produkte der Wissensarbeit in Wikipedia.

Wiederholt und deutlich stellten die weiblichen und männlichen Befragten gleichermaßen den Umgang der Wikipedia-Autorinnen und -Autoren miteinander in den Vordergrund und verwiesen auf etablierte Strukturen und Hierarchien innerhalb der Wikipediagemeinschaft und auf einen ausgrenzenden bis aggressiven Kommunikationsstil unter den Autorinnen und Autoren. Neben der durchgängig erwähnten und kritisierten Kommunikation innerhalb der Gemeinschaft als Ursache für den aktuellen Autorenschwund wurde die geringe zeitliche Verfügbarkeit vieler Frauen als Grund für ihre geringe Beteiligung genannt. Das folgende Zitat aus dieser Befragung verdeutlicht diese Einschätzung:

*„WP-Beiträge werden eher nachts geschrieben. Frauen haben weniger Zeit, sie machen immer noch mehrheitlich die familiäre Betreuungsarbeit. Man braucht für die WP Sitzfleisch, das ist Sisyphusarbeit mit den ganzen Diskussionen und der Kommunikationskultur. Der Tonfall in der WP ist unhöflich, sehr direkt und gewöhnungsbedürftig. Ohne Frauen reproduziert das System sich selbst. Es ist eine Negativspirale, Frauen fühlen sich nicht angesprochen, weil sie nicht vorhanden sind.“*

Die befragten Wikipedianerinnen und Wikipedianer verbinden mehrere Erwartungen mit der Minderung des Gender Gap in Wikipedia. Sie halten einen höheren Frauenanteil für relevant bei der notwendigen Erweiterung des Themenspektrums und sprechen von Themenvielfalt als Qualitätsstandard. In dem Zusammenhang wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass unterschiedliche Perspektiven ein Indikator für „vollständigere und bessere Produkte“ seien.

Eine solche Perspektivenerweiterung sei neben der Abbildung von Frauenbiografien wünschenswert.

Dabei ging es den Interviewpartnerinnen und -partnern weniger um „mehr Frauenthemen durch weibliche Autorinnen“ als vielmehr um aufgefächerte Positionen und Darstellungen innerhalb verfasster Artikel, die bisher nicht als relevant in Erwägung gezogen wurden. Damit gemeint sind etwa unterschiedliche Definitionen des Themas „Arbeit“ oder weniger militärische und mehr soziokulturelle Perspektiven auf historische Ereignisse. Die folgenden Zitate geben die Meinungen der Wikipedianerinnen und Wikipedianer wieder:

*„Aus verschiedenen Perspektiven resultieren bessere und vollständigere Produkte. Zusätzlich kann die Frage nach einer holistischen Sichtweise auf die Welt nicht von einer homogenen Gruppe beantwortet werden. Letztlich ist das Themenspektrum ein Qualitätsstandard und kann durch mehr Frauen erhöht werden.“*

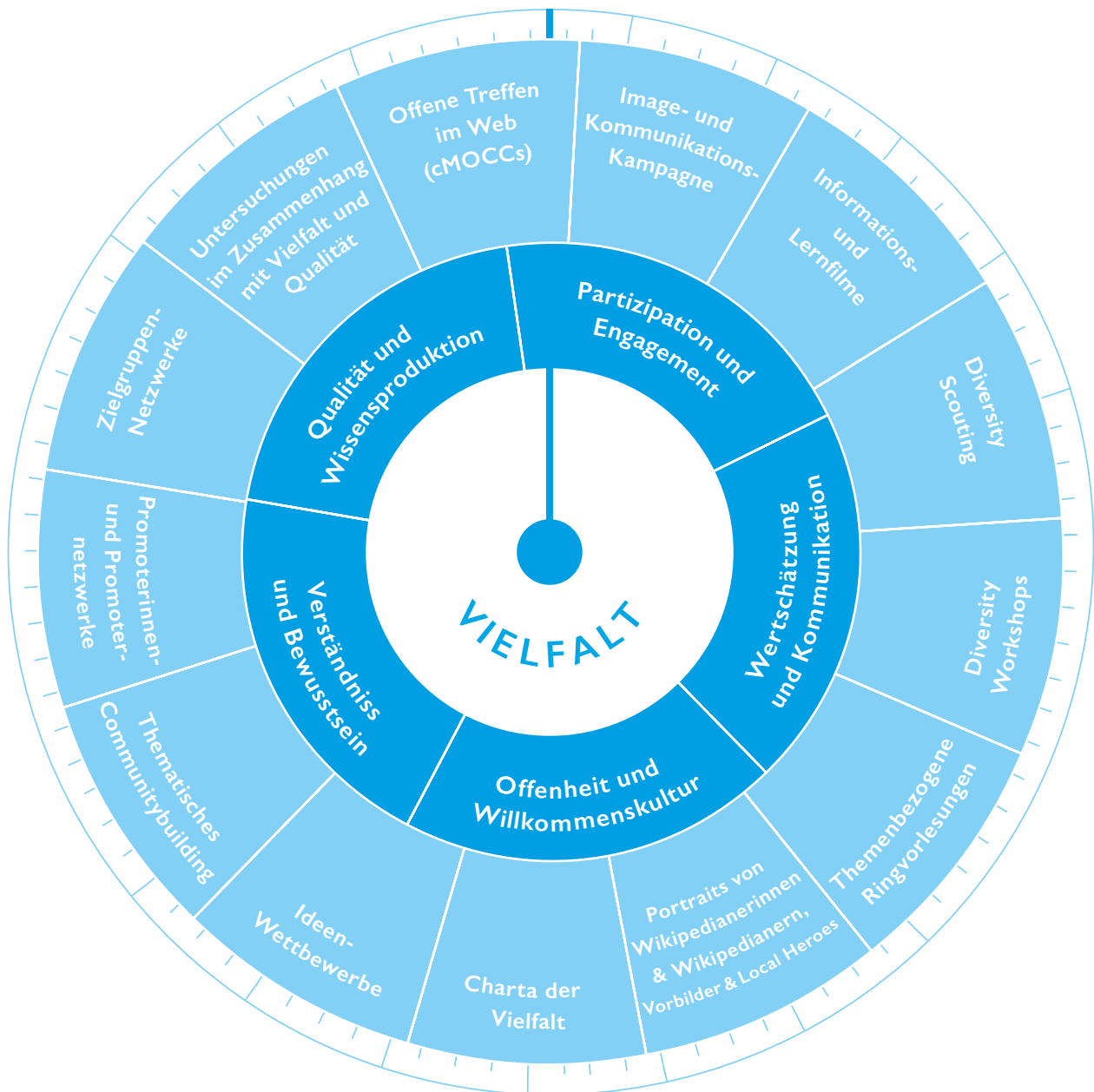
*„Mehr Frauen heißt auch, dass eine neue Spannung entsteht, ein Aufbruch vielleicht. Wir sind sehr selbstzufrieden, wir hocken auf dem Erreichten, das Projekt stagniert zurzeit. Es gibt zwar keinen direkten Autorenschwund, aber es gibt eine Tendenz dazu, dass immer weniger Leute immer mehr Artikel im Auge behalten sollten im Hinblick auf Fehler, auf Vandalismus, Manipulationsversuche und solche Sachen. Je mehr Frauen, desto mehr Ansporn für alle. Wenn das Verhältnis ein bisschen ausgeglichener ist, dann kann es sein, dass sich die Community mehr anstrengt und nach und nach offener wird.“*

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass mit einem höheren Frauenanteil in der Wikipediagemeinschaft folgende positive Effekte erwartet werden:

- Erweiterung des Themenspektrums und der Themenvielfalt;
- Weiterentwicklung von bestehenden Themen, vor allem die Ergänzung um neue Perspektiven und Positionen;
- Verbesserung des Klimas und der Qualität im Miteinander (u. a. freundlicher und wertschätzender Ton, konstruktive Kritik, professioneller Umgang mit Konflikten);
- verbessertes Ansehen und höhere Attraktivität von Wikipedia für neue Editierende (weiblich und männlich).

Ganz (2013) identifiziert die Kommunikationskultur als wichtigen Faktor bei der Frage, ob sich Menschen für einen eher passiven Konsum entscheiden oder Inhalte aktiv mitgestalten wollen.

## 5. Kompass der Vielfalt





## 5.1 Zentrale Handlungsfelder zu Diversität in Wikipedia

Im Rahmen des Projektes „Wikipedia Diversity“ haben wir fünf zentrale Handlungsfelder zur Förderung von Gender-Diversität identifiziert.

### I Verständnis und Bewusstsein

Im Mittelpunkt dieses Handlungsfeldes steht die Schaffung von Verständnis und Bewusstsein für das Thema „Vielfalt“ in den Wikipedia Communities. Die Sensibilisierung für das Thema und das Wissen zur Diversität sind notwendig, um persönliche Einstellungen und Handlungen zu reflektieren und neue Strategien für den Umgang mit individueller Verschiedenheit zu entwickeln. Hier geht es vor allem darum, das Bewusstsein für Vielfalt zu schärfen, um der individuellen Unterschiedlichkeit der Wikipedianerinnen und Wikipedianer mit Wertschätzung zu begegnen. Das Wissen zu Diversität ist dabei eine wichtige Komponente der Diversitätskompetenz und umfasst u. a. das Wissen über verschiedene Dimensionen von Diversität (u. a. Geschlecht, Alter, Herkunft, Bildungsstand, Gesundheit), Rollendiversität (u. a. Benutzende, Sichtende, Administrierende), epistemische Diversität (u. a. Quellenauswahl, Umfang und Tiefe der inhaltlichen Ausarbeitung), sowie das Wissen über die verschiedenen Möglichkeiten, Vielfalt mit Wertschätzung zu begegnen (als fremd wahrgenommene Unterschiede nicht gleich abzuwerten, über die Wirkung der eigenen Sprache bewusst zu werden, eigenes Schubladendenken zu hinterfragen). Zur Diversitätskompetenz gehören neben dem Wissen zu Diversität auch diversitätsorientierte Haltungen und Einstellungen, u. a. die Entwicklung einer Selbstwahrnehmung und Reflexion über den eigenen soziokulturellen Hintergrund und dessen Einfluss auf das eigene Denken und Handeln, sowie Offenheit und Interesse für die individuelle Unterschiedlichkeit.

### 2 Offenheit und Willkommenskultur

Die Stärkung der Offenheit und Willkommenskultur in Wikipedia ist ein zweites wesentliches Element von Diversität. Eine offene Haltung schafft die Basis zum Aufbau einer respektvollen Kultur, in der die Expertise und das Know-how aller Beteiligten vorbehaltlos anerkannt und genutzt werden. Offenheit für die Vielfalt der Sicht- und Lebensweisen mündet in einem inklusiven (Arbeits-)Umfeld und einer positiven Einstellung gegenüber Veränderungen. Für die Schaffung einer Willkommenskultur ist die Bereitschaft, sich auf fremd wirkende Denkweisen, Erfahrungen und Lebensweisen einzulassen, und statt Anpassung zu erwarten die Individualität zu schätzen. Der Begriff „Willkommenskultur“ im Kontext der Integrationsdebatte

in der Gesellschaft richtet sich vor allem an neu Hinzukommende. In Wikipedia bezieht sich Willkommenskultur vor allem auf die Aufnahme von Neuankömmlingen und bedeutet, neue Wikipedianerinnen und Wikipedianer willkommen zu heißen und anerkennend in die Gemeinschaft aufzunehmen. Die Anerkennung und Wertschätzung sind jedoch nicht nur gegenüber den Neulingen, sondern gegenüber allen in Wikipedia aktiven Menschen notwendig. Hierzu kann der Begriff der „Anerkennungskultur“ verwendet werden, um die Anerkennung der Verschiedenheit der in Wikipedia bereits länger agierenden Wikipedianerinnen und Wikipedianer zum Ausdruck zu bringen.

### 3 Wertschätzung und Kommunikation

Förderung eines wertschätzenden Umgangs und eines positiven Kommunikationsklimas ist ein weiteres Handlungsfeld der Diversität. Wenn alle Beteiligten Vielfalt (an)erkennen und wertschätzen sowie eigene Denkweisen und Handlungsmuster reflektieren, können sie ihre Diversitätskompetenz in das eigene Handeln integrieren. Ein wertschätzender Umgang miteinander führt zu einer besseren Zusammenarbeit und zu einem positiveren Arbeitsklima. Für einen wertschätzenden Umgang miteinander ist eine wertschätzende Haltung der einzelnen Personen unabdingbar. Die wertschätzende Haltung bedeutet eine stabile, d. h. in verschiedenen Situationen konstante Ausrichtung, welche auf den zugrunde liegenden Werten von Toleranz, Respekt und Wohlwollen basiert. Neben der wertschätzenden Haltung ist die Weiterentwicklung von eigenen Kommunikations- und Sprachkompetenzen wichtig, u. a. das Bewusstsein von eigenen Interpretationen und Bewertungen, die sich in der Kommunikationsart und in der verwendeten Sprache äußern. Insbesondere Bewertungen von Personen und/oder deren Leistungen sind für einen wertschätzenden Umgang miteinander kritisch zu hinterfragen. Negative Bewertungen können als Abwertungen, Bedrohungen oder Angriffe wahrgenommen werden. Übertrieben positive Bewertungen können wiederum als unehrliches oder unbegründetes Lob wahrgenommen werden, das lediglich als Hilfestellung oder Ermunterung gemeint ist. Aus diesem Grund ist es wichtig, sich mit den Mechanismen des Feedback-Gebens und Feedback-Nehmens auseinanderzusetzen und Sensibilität für die Wirkung von eigenem und fremdem Feedback zu entwickeln. Grundsätzlich gilt: Eine reflektierte und ausgewogene Wortwahl, die niemanden negativ berührt, schafft einen günstigen Rahmen für die Wertschätzung und ein positives Kommunikationsklima.

## 4 Partizipation und Engagement

Die Unterstützung des Engagements (neuer) Freiwilliger bildet eine vierte wichtige Säule, um die Diversität in Wikipedia zu stärken. Partizipation bedeutet Teilhabe und Teilnahme, die auf vielfältigen Entscheidungsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten basieren. Eine sinnvolle Teilhabe an einer Gemeinschaft, ohne die Möglichkeit, etwas bewirken, entscheiden, mitbestimmen, mitgestalten, initiieren oder verändern zu können, ist nicht denkbar. Da eine aktive Beteiligung mit der Verantwortlichkeit einhergeht, muss die Möglichkeit zur Einflussnahme bzw. Mitbestimmung aller Mitglieder einer Gemeinschaft gegeben sein. Aus diesem Grund ist die Schaffung von Angeboten zur Beteiligung bisher unterrepräsentierter Gruppen ebenso wichtig wie der Ausbau bestehender Strukturen. Um die Partizipation und das Engagement verschiedener Personengruppen zu erhöhen, sind mehrere strukturelle und individuelle Voraussetzungen notwendig. Hierzu zählen die Erweiterung der Beteiligungsrechte, Erhöhung der Bereitschaft zur Mitbestimmung, Entwicklung von individuellen Entscheidungskompetenzen, Ermutigung zum Engagement, Stärkung der Mitwirkungsmotivation sowie die Schaffung von Möglichkeiten, sich für ein gemeinschaftliches Anliegen zu engagieren.

## 5 Qualität und Wissensproduktion

Die Forschung zum Zusammenhang von Vielfalt und Qualität der Wissensproduktion ist ein fünfter Grundpfeiler der Diversität in Wikipedia. Die Qualität des Wissen in Wikipedia umfasst nicht nur die Qualität der gemeinsam erstellten Wissensprodukte (u. a. Wikipedia Artikel), sondern auch die Qualität der gemeinsamen Wissensprozesse (u. a. die Zusammenarbeit von mehreren Autoren und Autorinnen). Zurzeit ist noch wenig über den Zusammenhang zwischen den verschiedenen Dimensionen der Diversität in Wikipedia bekannt, z. B. müssen die Fragen nach möglichen Zusammenhängen zwischen soziodemographischer Diver-

sität der Wikipedia-EditorInnen und der Vollständigkeit der Wikipedia Artikel oder dem Kommunikationsklima auf Diskussionsseiten noch beantwortet werden. Um zu neuen Erkenntnissen zu gelangen, kann sich jeder "Wikipedianer als Wissenschaftler" und jede "Wikipedianerin als Wissenschaftlerin" an der Aufdeckung von Zusammenhängen zwischen der Diversität und der Qualität der Wissensproduktion im Sinne der Wissensprodukte und -prozesse in Wikipedia beteiligen. Hierzu können eigene Beobachtungen dokumentiert, Hypothesen aufgestellt und überprüft und mit anderen Wikipedianerinnen und Wikipedianer diskutiert werden. Durch diese forschenden Herangehensweise kann das Bewusstsein für die Rolle von Vielfalt in Wikipedia erhöht und der Beitrag von Diversität zur Qualität in Wikipedia gemeinsam in der Wikipedia-Gemeinschaft erörtert werden. Damit knüpft das Handlungsfeld „Qualität und Wissensproduktion“ direkt an das Handlungsfeld „Verständnis und Bewusstsein“ an.

Um eine effektive und nachhaltige Förderung der Diversity-Kompetenz von Wikipedianerinnen und Wikipedianern zu ermöglichen und die Beteiligung von Frauen in der Wikipedia zu verbessern, möchten wir das interne Wissen der Wikipediagemeinschaft und die externen Erkenntnisse, die u. a. aus der Forschung und Praxis zu Gender Diversity gewonnen werden, miteinander verbinden. Der vorgeschlagene Ansatz orientiert sich dabei an den Prinzipien von Open Innovation im Sinne einer partizipativen und kooperativen Entwicklung von innovativen Lösungsansätzen. Dabei wird der Begriff Innovation weniger als Produktinnovation als vielmehr als soziale Innovation verstanden, um die Entstehung von neuen, diversitätsfördernden Strukturen und Praktiken zu benennen. Im Folgenden stellen wir ausgewählte Vorschläge für diversitätsfördernde Maßnahmen in der Wikipedia in Form von Maßnahmenskizzen vor.



## 5.2 Diversity-Maßnahmen – Konzeptskizzen

Mit den hier näher beschriebenen Konzeptskizzen zu ausgewählten Bereichen der fünf Handlungsfelder möchten wir Impulse für die Gestaltung der sozialen Praxis und der nachhaltigen Förderung von Vielfalt geben. Es ist offensichtlich, dass alle Wikipedianerinnen und Wikipedianer mit jedem Diskussionsbeitrag, jeder Entscheidung und jedem Edit zur Gestaltung von Wikipedia beitragen. Diese Beiträge beziehen sich nicht nur auf die Ergebnisqualität, u. a. in Form von Wikipedia-Artikeln, sondern auch auf die Prozessqualität, u. a. in Form von zwischenmenschlichen Interaktionen und Kommunikation. Hierzu bedarf es der Förderung von Diversitätskompetenzen innerhalb der Wikipediagemeinschaft. Grundlagen dafür sind ein wertschätzender Umgang und ein positives Miteinander, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und anderen Diversitätsaspekten. Hierfür wurden erste Maßnahmenvorschläge gemeinsam mit Wikipedianerinnen und Wikipedianern in Rahmen von Diversity Workshops diskutiert und ausgearbeitet.

### Offene Treffen im Web (cMOOCs)

Um Wikipedianerinnen und Wikipedianer zusammenzubringen und ihnen ein persönliches Kennenlernen, gemeinsame Diskussionen und Lösungen zu Diversität in Wikipedia sowie ein besseres Kennenlernen von Wikipedia zu ermöglichen, könnte eine Reihe von offenen Seminaren im Web (nach dem Vorbild sogenannter MOOCs – Massive Open Online Courses) geplant und durchgeführt werden. MOOCs sind eine spezielle Form von Online-Seminaren, die grundsätzlich für alle offen sind und an denen sich viele Menschen auf unterschiedliche Art und Weise beteiligen können (beispielsweise aktiv diskutieren, passiv zuschauen, Inhalte mit anderen teilen oder gemeinsam Inhalte erstellen). Zu empfehlen wäre dabei die konnektivistische Form von MOOCs – die sogenannten cMOOCs (connectivist MOOCs, im Gegensatz zu xMOOCs, extension MOOCs), welche als eine Reihe von offenen und kollaborativen Online-Seminaren oder Workshops von einer Community gemeinsam durchgeführt werden. Bei cMOOCs stehen die Vernetzung und die Zusammenarbeit der Teilnehmenden im Vordergrund. Ein cMOOC in Wikipedia könnte sich über mehrere Wochen erstrecken und verschiedene Themen rund um Diversität ansprechen. In jeder Woche könnte ein bestimmtes Thema im Vordergrund stehen, zum Beispiel: Wie können neue Wikipedianerinnen und Wikipedianer besser integriert werden? Wie können wir Konflikte konstruktiver

lösen? Wie können wir einen wertschätzenden Umgang miteinander fördern? In cMOOCs finden typischerweise regelmäßige Live-Webmeetings statt (z. B. Google Hangouts), in denen ausgewählte Themen von Referierenden (sowohl aus der Community als auch externe) angerissen und gemeinsam diskutiert werden. Zu diesen Webmeetings könnten Wikipedianerinnen und Wikipedianer als Referierende eingeladen werden, um über eigene Erfahrungen und laufende Projekte zu berichten. Im Rahmen der cMOOCs könnten u. a. das gemeinsame Verständnis von Diversität in Wikipedia, die Bedeutung der Diversität für die Qualität der Wissensproduktion sowie gemeinsame Lösungsansätze zu mehr (Gender) Diversität in Wikipedia ausgearbeitet werden. Der positive und nachhaltige Nebeneffekt von einem cMOOC wäre die Entstehung einer Gemeinschaft gleichgesinnter Wikipedianerinnen und Wikipedianer, die im Idealfall auch nach dem Ende des cMOOCs an der Diversität in Wikipedia weiterarbeiten würden.

### Image- und Kommunikationskampagne

Um ein besseres Verständnis für die Vielfalt in Wikipedia zu entwickeln, eignet sich auch eine Kampagne zu (Gender) Diversity in der deutschen Wikipedia-Sprachversion. Über Plakate mit Porträts und eingängig ausgewählten Zitaten aktiver Wikipedianerinnen können diese sichtbar werden. Wichtige Schwerpunkte wären die Visualisierung weiblicher und männlicher Editierender sowie Editierender mit weiteren Geschlechtsidentitäten (u.a. LGBTTI). Generiert würde damit eine bestärkende Vorbildfunktion für mögliche weitere Autorinnen und Autoren und eine Konzentration auf bisher unterrepräsentierte Personengruppen. Zudem würde für bisher „unsichtbare“ Menschen, die zu mehr Diversität in Wikipedia beitragen (indem sie beispielsweise neue Benutzerinnen und Benutzer unterstützen oder Konflikte schlichten), eine Bühne geschaffen. Eine öffentlichkeitswirksame Initiierung einer Kampagne, indem diese Personen z. B. auf geeigneten Konferenzen, Workshops, Treffen oder einer Pressekonferenz vorgestellt würden, könnte Frauen als Wikipedia-Autorinnen aktiv thematisieren, sie „sichtbar“ machen und am gesellschaftlich weit verbreiteten Wikipedia-Autoren-Stereotyp (vgl. Kap. 3.1) rütteln.

## Informations- und Lernfilme

Um ein besseres Verständnis für das Thema „Vielfalt“ zu erreichen, können Informations- und Lernfilme erstellt und im Web kommuniziert werden. So wurden beispielsweise im Rahmen eines Mediendidaktik-Seminars an der Beuth Hochschule für Technik Berlin Filmkonzepte erstellt, die sich dem Thema „Gender Gap in der Wikipedia“ im Videoformat widmen, um vermeintlich geschlechterspezifische Klischees humorvoll zu brechen und damit ein Bewusstsein für die Thematik zu schaffen. Dahinter steht vor allem der Gedanke, dass das Zeigen klischeehafter Szenen eine Reflexion des eigenen Vorwissens (und der impliziten Vorurteile) und damit eine neue Einordnung mit sich bringen kann. Derartige Informations- und Lernfilme könnten auch Teile der Imagekampagne und von cMOOCs werden. Denkbar wäre auch eine gemeinsame Produktion von Informations- und Lernfilmen zu Diversität in der Wikipediagemeinschaft, beispielsweise als eine Aktivität im Rahmen von cMOOCs. Auch an die Ausschreibung von Wettbewerben für die beste Filmproduktion könnte gedacht werden, um die Beteiligung der Wikipediagemeinschaft zu stärken.

## Diversity Scouting

Beim Diversity Scouting geht es darum, Good-Practice-Beispiele zur Förderung von Diversität in verschiedenen Kontexten zu finden und zu beschreiben, u. a. in Wikipedia, in Organisationen oder in der Bildung. Die Methode des Scouting kann als *Erkundungslernen* umschrieben werden. Diversity Scouting für Wikipedia könnte sich demnach dem Aufspüren von Trends und Best-Practice-Beispielen zur Diversity-Förderung widmen. Dies könnte beispielsweise eine Zusammenarbeit mit Wikipedianerinnen und Wikipedianern bedeuten, bei der auf deren Wissen – etwa hinsichtlich eines beispielhaften Umgangs mit der Herausforderung „Diversity“ – zurückgegriffen würde. Diversity Scouting kann auch das bewusste Sich-auf-die-Suche-Machen nach Vorbildern oder Möglichkeiten umfassen, wie das Thema in Wikipedia angepackt und etabliert werden könnte. Dies könnte auch im Rahmen von cMOOCs stattfinden. Die Ergebnisse könnten zusammengeführt und nach dem cMOOC im Web weiter gepflegt werden.

## Diversity-Workshops

Workshops eignen sich hervorragend dazu, in kurzer Zeit intensiv, kooperativ und ergebnisorientiert an einem spezifischen Thema zu arbeiten. Workshops können in verschiedenen Formaten angeboten werden, beispielsweise als

Teambuilding Workshop, Design Workshop, Problemlösungs-Workshop, Kreativ-Workshop oder Innovations-Workshop. Durch gezielte Struktur und Moderation lassen sich so Kompetenzen herausbilden und Konzepte erarbeiten. Für das Thema „Willkommenskultur in der Wikipedia“ bieten sich im Besonderen zwei Schwerpunktsetzungen für Workshops an, deren konkrete Inhalte gezielt mit entsprechend qualifizierten Moderatorinnen und Moderatoren erarbeitet werden sollten. Das könnten zum einen Innovations- und Kreativ-Workshops zur Ideengenerierung für die Verbesserung der Willkommenskultur in Wikipedia sein – mit Fokus auf Offenheit, Toleranz und Durchlässigkeit – und zum anderen Teambuilding Workshops zu wertschätzender Kommunikation als gezieltes Angebot für Administratorinnen und Administratoren, für Wikipedia-Teams innerhalb von Redaktionen und/oder für männliche und weibliche Editierende.

## Themenbezogene Ringvorlesungen

Ringvorlesungen sind spezielle Veranstaltungsformate, die zum Beispiel als themenbezogene Veranstaltungsreihe an Hochschulen angeboten werden können, mit dem Ziel, sowohl den Austausch zur Willkommenskultur in Wikipedia zu fördern als auch mehr Offenheit für und in Wikipedia zu schaffen. Empfehlenswert wäre hierbei eine spezifische Schwerpunktwahl hinsichtlich verschiedener Diversitätsperspektiven und eine dazugehörige Einladung von Fachreferentinnen und -referenten, die in kurzen Vorträgen berichten und ihre Themen gemeinsam mit den am jeweiligen Angebot Interessierten aufgreifen und diskutieren. Im Vordergrund sollte dabei die Sensibilisierung für Gender Gap und die Konsequenzen für die Qualität in Wikipedia stehen. Bezogen auf das jeweilige Angebot könnte es auch zunächst einmal um die verschiedenen Einflussfaktoren und ihr Zusammenwirken gehen, die für bestimmte gesellschaftliche Entwicklungen eine Rolle spielen. So kann ein Basisverständnis dafür entwickelt werden, inwieweit unterschiedliche gesellschaftliche Bedingungen oder die Zugehörigkeit zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen jeweils andere Anforderungen mit sich bringen. Dieses Wissen könnte auf die eigene Aktivität innerhalb der Wikipediagemeinschaft übertragen werden und in einen sensibleren Umgang miteinander münden.

## Porträts von Wikipedianerinnen und Wikipedianern, Vorbilder und Local Heroes

Bei Local Heroes steht die Darstellung von Personenporträts als Vorbilder, zum Beispiel für Gender Diversity, nach dem Ansatz von Storytelling im Vordergrund. *Storytelling* ist eine Methode, die darauf zielt, vor allem das Erfahrungswissen zu erfassen und in Form von Geschichten bereitzustellen. Dadurch können – auch in Bezug auf Wikipedia – Erfahrungen und bestimmte Einstellungen bzw. Werte an andere weitergegeben werden. Stories, also Geschichten, sind im weiteren Sinne ein Konzept zur Sinnerzeugung (vgl. Simoudis, 2004). Sie liefern Motive und Charaktere, die sich zur Identifikation eignen. Aus diesen Gründen bleiben Geschichten erheblich besser im Gedächtnis haften als nüchterne Tatsachen beispielsweise aus Broschüren (vgl. Thier, 2006). Das zentrale Ziel der Storytelling-Methode ist die *Learning History*, welche die Erfahrungsgeschichte zum Vorschein bringt. Übertragen auf Wikipedia könnten durch die Storytelling-Methode bisher verborgene Erfahrungen und Erlebnisse in Bezug auf Diversität formuliert und dann veranschaulicht werden. Da diese Einstellungen sich in der Regel nicht durch einfaches Abfragen herausfinden lassen, empfiehlt es sich, Interviews und/oder Workshops durchzuführen, bei denen Wikipedianerinnen ihre Erlebnisse und Erfahrungen über Geschichten und Anekdoten mitteilen. Den Interviews müsste eine Planungsphase vorausgehen, in der eine grundlegende Richtung für die Erfahrungsgeschichte festgelegt und definiert wird, welche Ziele mit der zu erstellenden Geschichte angestrebt werden. In der anschließenden Interviewphase würden Interviews mit diversen Local Heroes aus der Wikipediagemeinschaft geführt. Diese sollten sowohl mit langjährigen Wikipedianerinnen und Wikipedianern als auch mit Neulingen, Administratorinnen und Administratoren, Wikimedia-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern und anderen Gruppen von Aktiven durchgeführt werden, um die Vielfalt der Erfahrungsgeschichten möglichst breit zu erfassen.

## Charta der Vielfalt

Die Ausarbeitung einer *Charta der Vielfalt* wäre eine Möglichkeit, um – angelehnt an die bereits existente Charta der Vielfalt (2011) und an ein ähnliches Vorhaben in der englischen Wikipedia-Sprachversion (“Diversity”, 2013) – eine Initiative zur Förderung von Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Kultur von Wikipedia zu etablieren. Im Vordergrund könnte hier die Verschriftlichung und Etablierung eines

Arbeitsumfeldes stehen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Aktiven innerhalb der Wikipediagemeinschaft sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Eine Charta der Vielfalt für Wikipedia wäre in diesem Sinne eine formulierte Selbstverpflichtung, erstens eine (Kommunikations-)Kultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt sowie der Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Zweitens würde sie dazu verpflichten, die Voraussetzungen dafür zu schaffen und zu bewahren. Zu empfehlen ist, in der Charta der Vielfalt die Qualität entsprechender Maßnahmen möglichst konkret zu formulieren und unter anderem nachprüfbar Ziele, Voraussetzungen und Maßnahmen klar zu definieren. Eine Charta der Vielfalt für Wikipedia könnte somit bestens als „Dachkonzept“ für weitere diversitätsorientierte Maßnahmen dienen.

## Ideenwettbewerbe

Im Vordergrund stehen hier kooperative und partizipative Ideenwettbewerbe zur Verbesserung des Kommunikationsklimas in Wikipedia, in deren Rahmen Preise für erfolgversprechende Initiativen vergeben werden könnten. Basis dieser Maßnahme wäre eine aktive Zusammenarbeit mit sowohl der Wikipediagemeinschaft als auch den geeigneten Kooperationspartnerinnen und -partnern, deren spezielle Qualifikationen zu innovativen, aber ebenso umsetzbaren Lösungen und Ideen zur Verbesserung des Klimas innerhalb der Wikipediagemeinschaft führen könnten. Diese Kooperationspartnerinnen und -partner ließen sich möglicherweise an Schulen, Hochschulen, Agenturen (beispielsweise Kommunikation, PR) oder Unternehmen und Organisationen finden. Die Zusammenarbeit ließe sich im Rahmen von Projektarbeiten umsetzen. Eine Auslobung von Preisen wäre ein Motivationsanreiz zum kreativen und innovativen Umgang mit den Herausforderungen der Entwicklung eines besseren Klimas innerhalb der Wikipedia. Die genaue Platzierung der Aufrufe zum Wettbewerb und die dazugehörige Ausgestaltung der spezifischen Erwartungen/Zielsetzungen sollten idealerweise mit Wikimedia erfolgen, insbesondere mit dem Team Communities und der Kommunikationsabteilung, um einen möglichst guten Zugang, breiten Wirkungskreis sowie eine entsprechende Aufmerksamkeitsspanne für die Wettbewerbe zu generieren.

## Thematisches Communitybuilding

Themenbezogene *Gruppen-Edits* könnten – nach dem Vorbild von *Women edit* (Kompetenzzentrum, 2012) – verschiedene Interessengruppen ansprechen und zur Partizipation in Wikipedia einladen. So würde netzaffinen Frauen, Wikipedianerinnen und Neueinsteigerinnen auf Netzwerktreffen die Chance geboten, sich offline auszutauschen und kennenzulernen. Diese *Women edit*-Treffen würden interessierten Teilnehmerinnen die Möglichkeit bieten, einen Blick in das Wikiversum zu werfen und in einer gemeinsamen Runde wikipedia-spezifische Anliegen zu diskutieren, zum Beispiel, wie sich „frau“ im Netz bewegt, welchen Namen sie verwenden sollte, wie sie mit Konflikten umgehen kann und welches Wissen es wert ist, kommuniziert zu werden.

Dieses Format ließe sich auch nutzen, um weitere spezifische Zielgruppen themenorientiert anzusprechen: So könnte es Physik-Edits, News-Edits oder Sport-Edits geben. Hier sind Kooperationen mit Hochschulen, Forschungsorganisationen und Verbänden denkbar. Durch die Ansprache von spezifischen Zielgruppen könnten auch Fachexpertinnen und -experten aus den verschiedenen Disziplinen an das Editieren von Wikipedia herangeführt werden. Die Übertragung des *Women edit*-Formats im Kontext der Hochschule könnte auch andere Formen annehmen, etwa die von (a) freiwilligen Begleitveranstaltungen für Interessierte im Rahmen eines studienfachspezifischen Angebotes zu – beispielsweise – historischen, politischen, ökonomischen Themen, (b) Angeboten im Rahmen des regulären Lehrplans, in denen neben dem Inhalt der erstellten Wikipedia-Artikel auch die spezifischen technischen Herausforderungen und Aspekte der Arbeit innerhalb von Wikipedia thematisiert werden. Durch derart gestaltete *Gruppen-Edits* könnten Teilnehmerinnen zum einen an die Wikipedia-Autorenschaft herangeführt und möglicherweise dauerhaft für diese gewonnen werden, zum anderen dürfte der mögliche Erwerb von Credit Points für Seminare an der Universität einen zusätzlichen Teilnahme-Anreiz schaffen.

## Promotorinnen- und Promoternetzwerke

Promoterinnen und Promoter nehmen Schlüsselrollen bzw. Schlüsselpositionen innerhalb einer Gemeinschaft ein und können hierdurch gut als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für ihr spezifisches Fachwissen wirken. Gerade bei herausfordernden Aufgaben wie der Etablierung von Gender Diversity in Wikipedia bieten sich die Einbindung, Qualifizierung und Unterstützung von Promoterinnen und Promotern und damit zusammenhängend der Aufbau eines entsprechenden Netzwerkes an. Zielgruppen könnten hier zum Beispiel Administratorinnen und Administratoren sein, die etwa im Rahmen eines regelmäßigen lokalen Wikipedia-Stammtisches zusammenkommen und sich gegenseitig über das Thema der konkreten Verbesserung und Umsetzung von (Gender) Diversity austauschen. Das eigene Netzwerk der jeweiligen Wissenspromoterinnen und -promoter könnte dann den Wissenstransfer zu (Gender) Diversity in verschiedenen Communities ermöglichen; letztlich könnte ein überregionales Wissenspromotorennetzwerk entstehen.

## Zielgruppennetzwerke

Netzwerke können den Wissenstransfer im Hinblick auf die Mitarbeit in Wikipedia und die Sensibilisierung für Diversity-Themen erleichtern. Zielgruppennetzwerke richten sich an bestimmte Interessengruppen, ähnlich wie die themenbezogenen *Gruppen-Edits*. Im Gegensatz zu den *Gruppen-Edits* haben Zielgruppennetzwerke langfristigen Charakter und dienen der sozialen Vernetzung unter Gleichgesinnten. Dies bietet sich im Besonderen für die direkte Gewinnung neuer Editierender und die Hilfestellung für die aktive Editorenschaft innerhalb Wikipedia an. Wenn sich erfahrene und neue Autorinnen und Autoren miteinander in Verbindung setzen, können durch gegenseitige und motivierende Unterstützung Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen für die Mitarbeit in Wikipedia gewonnen werden. Eine Möglichkeit hierfür wäre, bereits in Wikipedia aktive Akteurinnen und Akteure als Repräsentierende von spezifischen Zielgruppen direkt anzusprechen und ihnen bei Interesse gezielt organisatorisch-finanzielle Unterstützung beim Aufbau von Zielgruppennetzwerken zukommen zu lassen. Hierzu könnte ein professioneller Leitfaden erstellt werden, der detaillierte Informationen und Hinweise zur Etablierung entsprechender Netzwerke bereitstellt.

## Untersuchungen zum Zusammenhang von Vielfalt und Qualität

Bisher wissen wir noch wenig über die möglichen Zusammenhänge zwischen der Geschlechterverteilung in der Editorenschaft der deutschsprachigen Wikipedia-Gemeinschaft und der Qualität der Wissensproduktion. Die Wissensproduktion umfasst dabei sowohl den Prozess der Zusammenarbeit (Wie werden Diskussionen in geschlechterhomogenen und geschlechterheterogenen Gruppen von Editierenden geführt? Wie werden Konflikte geschlichtet?) als auch die Ergebnisse der Zusammenarbeit (u.a. Welche Wikipedia-Artikel werden von weiblichen, welche von männlichen Editierenden geschrieben? Welche Kategorisierungen werden vorgenommen?). Einige Studien aus den USA weisen darauf hin, dass möglicherweise Themen, die gerne von Frauen editiert werden, unterrepräsentiert sind und/oder schlechter ausgearbeitet werden als jene, die gerne von Männern editiert werden. Aus der vorhandenen Forschung ist jedoch nicht ersichtlich, ob derartige Zusammenhänge auch in anderen Sprachversionen (beispielsweise in der deutschsprachigen) festzustellen sind oder ob es sich bei den Ergebnissen lediglich um Momentaufnahmen handelt. Es ist aktuell auch nicht bekannt, welche anderen Effekte und Konsequenzen eine ungleiche Geschlechterverteilung für die Qualität der Wissensproduktion in Wikipedia nach sich zieht. Diesen Fragen müssen sich neue Studien im Kontext der deutschen Wikipedia-Sprachversion widmen, in denen unter aktiver Beteiligung der Wikipedia-Gemeinschaft Hypothesen aufgestellt und überprüft werden. Empfehlenswert wäre eine Sammlung von Beobachtungen der Wikipedianerinnen und Wikipedianer und Beschreibungen von möglichen Zusammenhängen zwischen Diversität und Qualität der Wissensproduktion. Zur Überprüfung von Hypothesen können bestehende Tools zur Ermittlung von Wissensdiversität eingesetzt werden, u. a. aus dem RENDER-Projekt, das Nutzern verschiedene Werkzeuge anbietet, um Informationen im Internet besser zu filtern.



## 6. Literatur

- Antin, J.; Yee, R.; Cheshire, C.; Nov, O. (2011). [Gender Differences in Wikipedia Editing](#). URL: <http://labs.yahoo.com/publication/publications/3634/>
- Aragon, P.; Kaltenbrunner, A.; Laniado, D.; Volkovich, Y. (2012). [Biographical social networks on Wikipedia](#). WikiSym'12, Linz, Austria. URL: <http://de.slideshare.net/elaragon/biographical-social-networks-on-wikipedia>
- Baurmann, M. (2007/2008). [Soziologie des Fundamentalismus. Der Ansatz der sozialen Erkenntnis-theorie](#). Jahrbuch der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, S. 301–314.
- be Berlin. [Kampagne](#) (2013). URL: <http://www.sei.berlin.de/kampagne>
- Boerner, S.; Keding, H.; Hüttermann, H. (2012). [Gender Diversity und Organisationserfolg – Eine kritische Bestandsaufnahme](#). Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, 64 (1), S. 37–70.
- Buchem, I. (2013). [Promoting gender diversity in Wikipedia as a delicate balancing act](#). Wikimania '13 Hong Kong. URL: <http://www.slideshare.net/ibuchem/wikipedia-diversity-25097396>
- [Charta der Vielfalt](#) (2011). URL: <http://www.charta-der-vielfalt.de>
- Collier, B.; Julia Bear, J. (2012). [Conflict, criticism, or confidence: An empirical examination of the gender gap in wikipedia contributions](#). URL: <http://dl.acm.org/citation.cfm?doid=2145204.2145265>
- Comscore (2010). [Women on the Web. How women are shaping the Internet](#). URL: <http://www.slideshare.net/duckofdoom/women-on-the-web-com-scoreenglish-4863853>
- “Diversity” (2013). URL: <https://meta.wikimedia.org/wiki/Diversity>
- Dobusch, L. (2013). [Wikipedia: Grenzlose Exklusion?](#) Beitrag im Blog „Netzpolitik“. URL: <https://netzpolitik.org/2013/wikipedia-grenzenlose-exklusion/>
- Duggan, M.; Brenner, J. (2013). [The Demographics of Social Media Users – 2012. Pew Research Center's Internet & American Life Project](#). URL: [http://pewinternet.org/~media/Files/Reports/2013/PIP\\_SocialMediaUsers.pdf](http://pewinternet.org/~media/Files/Reports/2013/PIP_SocialMediaUsers.pdf)
- ESA (2013). [Essential facts about the computer and video game industry](#). URL: [http://www.theesa.com/facts/pdfs/ESA\\_EF\\_2013.pdf](http://www.theesa.com/facts/pdfs/ESA_EF_2013.pdf)
- Filipacchi, A. (2013). [Wikipedia's Sexism Toward Female Novelists](#). The New York Times. URL: [http://www.nytimes.com/2013/04/28/opinion/sunday/wikipedias-sexism-toward-female-novelists.html?\\_r=1&](http://www.nytimes.com/2013/04/28/opinion/sunday/wikipedias-sexism-toward-female-novelists.html?_r=1&)
- Flick, U. (1995). [Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen](#). 2. Auflage, Weinheim: Beltz, Psychologie-Verlags-Union.
- Gabriel, P.; Liimatainen, M. R. (2000). [Mental Health in the Workplace](#). Geneva: International Labour Organization.
- Ganz, K. (2013). [Feministische Netzpolitik – Perspektiven und Handlungsfelder](#). Im Auftrag des Gunda-Werner-Institut, Berlin. URL: [http://www.gwi-boell.de/downloads/GANZ\\_feministische\\_Netzpolitik\\_Web.pdf](http://www.gwi-boell.de/downloads/GANZ_feministische_Netzpolitik_Web.pdf)
- Gardner, S. (2011a). [Wikimedia Strategic Plan Summary](#). March 2011 Update. URL: [http://strategy.wikimedia.org/wiki/March\\_2011\\_Update](http://strategy.wikimedia.org/wiki/March_2011_Update)
- Gardner, S. (2011b). [Nine reasons why women don't edit Wikipedia \(in their own words\)](#). URL: <http://suegardner.org/tag/usability>
- Ghosh, R. A.; Glott, R.; Krieger, B.; Robles, G. (2002). [Free/Libre and Open Source Software: Survey and Study](#). Deliverable D18: FINAL REPORT. Part 4: Survey of Developers. International Institute of Infonomics, University of Maastricht. URL: [http://www.flossproject.org/report/FLOSS\\_Final4.pdf](http://www.flossproject.org/report/FLOSS_Final4.pdf)
- Gläser, J. (2004). [Der Zusammenhang von institutioneller und epistemischer Diversität in der Forschung – Umriss eines Forschungsprogramms](#). In: T. Heinze; H. Parthey; G. Spur; R. Wink (Hrsg.). [Kreativität in der Forschung: Wissenschaftsforschung, Jahrbuch 2012](#). Wissenschaftlicher Verlag Berlin.
- Glott, R.; Schmidt, P.; Gosh, R. (2010). [Wikipedia Survey – Overview of Results](#). UNU-MERIT: United Nations University. Collaborative Creativity Group. URL: [http://www.wikipediasurvey.org/docs/Wikipedia\\_Overview\\_15March2010-FINAL.pdf](http://www.wikipediasurvey.org/docs/Wikipedia_Overview_15March2010-FINAL.pdf)

- Gnome (2013). [25 Women in 10 Free Software Organizations for GNOME's Outreach Program for Women](http://www.gnome.org/news/2013/01/25-women-in-10-free-software-organizations-for-gnomes-outreach-program-for-women/). URL: <http://www.gnome.org/news/2013/01/25-women-in-10-free-software-organizations-for-gnomes-outreach-program-for-women/>
- GuTZ – Gender- und Technik-Zentrum (2011). [GuTZ Schriftenreihe](http://www.beuth-hochschule.de/1873). URL: <http://www.beuth-hochschule.de/1873>
- Hackman, J. R.; Walton, R. E. (1986). [Leading groups in organisations. Designing effective work groups](#). San Francisco: Goodmann, P.S.
- Hill, B. M.; Shaw, A. (2013). [The Wikipedia Gender Gap Revisited: Characterizing Survey Response Bias With Propensity Score Estimation](#). PLoS ONE 8(6): e65782. doi:10.1371/journal.pone.0065782 URL: [http://mako.cc/academic/hill\\_shaw-gender\\_gap\\_revisited-DRAFT.pdf](http://mako.cc/academic/hill_shaw-gender_gap_revisited-DRAFT.pdf)
- ISG (2010). [2010 Social Gaming Research](http://www.infosolutionsgroup.com/2010_PopCap_Social_Gaming_Research_Results.pdf). Information Solutions Group. URL: [http://www.infosolutionsgroup.com/2010\\_PopCap\\_Social\\_Gaming\\_Research\\_Results.pdf](http://www.infosolutionsgroup.com/2010_PopCap_Social_Gaming_Research_Results.pdf)
- Jans, M. (2004). [Empirische Effekte organisatonsdemografischer Diversität in Organisationen – Ergebnisse und Erkenntnisse einer Metaanalyse](#). Essener Beiträge zur Personalforschung. URL: <http://www.uni-due.de/apo/Download/EBPF3.pdf>
- Khanna, A. (2012). [Nine out of ten Wikipedians continue to be men: Editor Survey](http://blog.wikimedia.org/2012/04/27/nine-out-of-ten-wikipedians-continue-to-be-men/). URL: <http://blog.wikimedia.org/2012/04/27/nine-out-of-ten-wikipedians-continue-to-be-men/>
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (2012): [Women edit – Wikipedia and the Web](http://www.frauen-ans-netz.de/Digitale-Integration/Frauen/Women-edit). URL: <http://www.frauen-ans-netz.de/Digitale-Integration/Frauen/Women-edit>
- Lam, S. K.; Uduwage, M.; Sen, S.; Musicant, D. R.; Terveen, L.; Riedl, J. (2011). [WP: Clubhouse? An Exploration of Wikipedia's Gender Imbalance WikiSym](http://grouplens.org/system/files/wp-gender-wikisym2011.pdf) (2011). URL: <http://grouplens.org/system/files/wp-gender-wikisym2011.pdf>
- Laniado, D.; Castillo, C.; Kaltenbrunner, A.; Fuster Morell, M. (2012). [Emotions and dialogue in a peer-production community: the case of Wikipedia](http://chato.cl/papers/laniado_kaltenbrunner_castillo_fuster_2012_emotions_wikipedia.pdf). URL: [http://chato.cl/papers/laniado\\_kaltenbrunner\\_castillo\\_fuster\\_2012\\_emotions\\_wikipedia.pdf](http://chato.cl/papers/laniado_kaltenbrunner_castillo_fuster_2012_emotions_wikipedia.pdf)
- Laura Hale; Hawkeye7; Pine (2011). [Mind the Gap\(s\)! Writing Styles of Female Editors on Wikipedia](http://meta.wikimedia.org/wiki/Mind_the_Gap). URL: [http://meta.wikimedia.org/wiki/Mind\\_the\\_Gap](http://meta.wikimedia.org/wiki/Mind_the_Gap)
- Lim, S.; Kwon, N. (2010): [Gender differences in information behavior concerning Wikipedia, an unorthodox information source?](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0740818810000356) <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0740818810000356>
- McCandless, D. (2012). [Chicks rule? Gender balance on social networking sites](http://www.informationisbeautiful.net/visualizations/chicks-rule/). URL: <http://www.informationisbeautiful.net/visualizations/chicks-rule/>
- Mohammed, D.; Angell, L. C. (2004). [Surface- and deep-level diversity in workgroups: examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict](#). Journal of Organizational Behavior 25, S. 1015–1039.
- Neary, L. (2013). [What's In A Category? "Women Novelists" Sparks Wiki-Controversy](http://www.npr.org/2013/04/29/179850435/what-s-in-a-category-women-novelists-spark-wiki-controversy). NPR. URL: <http://www.npr.org/2013/04/29/179850435/what-s-in-a-category-women-novelists-spark-wiki-controversy>
- Reagle, J. (2013). ["Free as in sexist?" Free culture and gender gap](http://journals.uic.edu/ojs/index.php/fm/article/view/4291/3381). URL: <http://journals.uic.edu/ojs/index.php/fm/article/view/4291/3381>
- Reich, K. (2003). [Methodenpool – Erkundung](http://methodenpool.uni-koeln.de/download/erkundung.pdf). URL: <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/erkundung.pdf>
- Render. (2014). [About & Approach](http://render-project.eu/de/about-us/approach/). URL: <http://render-project.eu/de/about-us/approach/>
- Schlesinger (2011). [Am Anfang war der Streit](#). In: Wikimedia Deutschland e. V. (Hg.). Alles über Wikipedia und die Menschen hinter der großen Enzyklopädie der Welt. Hamburg: Hoffmann und Campe, S. 187–210.
- Shyong (T.) K. Lam; Anuradha Uduwage; u.a. (2011): [WP: Clubhouse? An Exploration of Wikipedia's Gender Imbalance](http://www.grouplens.org/system/files/wp-gender-wikisym2011.pdf). URL: <http://www.grouplens.org/system/files/wp-gender-wikisym2011.pdf>
- Simonneau, S.; Thier, K. (2012). [Wofür stehen wir als Firma? Entwicklung eines Company Purpose mit Hilfe des Storytellings](#). In: Online-Magazin Personalwirtschaft. URL: <http://www.personalwirtschaft.de/de/html/content/902/Special-TDS%3A-Entwicklung-eines-Company-Purpose-mit-Hilfe-des-Storytellings/>

- Simoudis, G. (2004). *Storytising. Geschichten als Instrument erfolgreicher Markenführung*, Groß-Ulmstadt.
- Steinkamp, A. (2009). *Neuer Weltatlas zu bedrohten Sprachen online*.  
URL: <http://www.unesco.de/3387.html>
- Stierch, S. (2011). *Women and Wikimedia Survey 2011*. URL: [http://meta.wikimedia.org/wiki/Women\\_and\\_Wikimedia\\_Survey\\_2011](http://meta.wikimedia.org/wiki/Women_and_Wikimedia_Survey_2011)
- Thier, K. (2006). *Storytelling. Eine Methode für das Change-, Marken-, Qualitäts- und Wissensmanagement*, Berlin, Heidelberg, New York.
- Thomas, A. (1996). *Analyse der Handlungswirksamkeit von Kulturstandards*. In: Ders. (Hrsg.). *Psychologie interkulturellen Handelns*, S. 107–135.
- Thomas, A. (1999). *Kultur als Orientierungssystem und Kulturstandards als Bauteile*. In: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien der Universität Osnabrück, IMIS Beiträge, Heft 10/99, S. 91–190.
- UNU-MERIT (2010): *Wikipedia survey*.  
URL: <http://www.wikipediasurvey.org/>
- Watrinet, C. (2007). *Indikatoren einer diversity-gerechten Unternehmenskultur*. Dissertation, Universität Karlsruhe.
- Wikipedia/Überblick* (2014): <https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia#.C3.9Cberblick>
- Wikipedia: Systemic bias* (2014): [http://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Systemic\\_bias](http://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Systemic_bias)
- Wilholt, T. (2007). *Soziale Erkenntnistheorie*. *Information Philosophie*, 5/2007, S. 46–53.
- Wiswede, G. (1998). *Soziologie. Grundlagen und Perspektiven für den Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Bereich*. Landsberg am Lech.
- WMDE (2011). *Alles über Wikipedia und die Menschen hinter der größten Enzyklopädie der Welt*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- WMDE (2012). *Wikipedia: Teahouse/Project*. URL: <http://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Teahouse/Project>
- WMF (2010). *Editor Trends Study 2010*. URL: [http://strategy.wikimedia.org/wiki/Editor\\_Trends\\_Study/Results](http://strategy.wikimedia.org/wiki/Editor_Trends_Study/Results)
- WMF (2011). *Wikipedia Editors Study. Results from the editor survey*, April 2011. URL: [http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/7/76/Editor\\_Survey\\_Report\\_-\\_April\\_2011.pdf](http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/7/76/Editor_Survey_Report_-_April_2011.pdf)
- WMF(2012). *Nine out of ten Wikipedians continue to be men: Editor Survey*. URL: <http://blog.wikimedia.org/2012/04/27/nine-out-of-ten-wikipedians-continue-to-be-men/gender2-3/>



