



Gender – Diversität – Wikipedia

Vielfalt gemeinsam gestalten

Arbeitspapier im Rahmen des Projektes “Wikipedia Diversity” von Wikimedia Deutschland e.V. (WMDE) in Kooperation mit dem Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) der Beuth Hochschule für Technik Berlin, Berlin September 2013

Projektleitung:

Beuth Hochschule für Technik Berlin

Prof. Dr. Ilona Buchem

Gastprofessur Digitale Medien und Diversität

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

Luxemburger Str. 10 | 13353 Berlin

Tel. (030) 4504 5243 | E-Mail: buchem@beuth-hochschule.de

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

Wikipedia Benutzerin: [Ilona Buchem \(Beuth\)](#)

Wikimedia Deutschland e.V.

Julia Kloppenburg

Wikimedia Deutschland e.V. | Bildung und Wissen

Obentrautstraße 72 | 10963 Berlin

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

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

Wikipedia Benutzerin: [Julia Kloppenburg \(WMDE\)](#)



Der Leitfaden zur Förderung von Gender-Diversity in der Wikipedia steht unter einer [Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Unported Lizenz](#).



Inhalt

1 Einleitung	3
2 Diversität und die Bedeutung für Wikipedia	4
2.1 Diversität und Zusammenarbeit in Gruppen	5
2.2 Gender Diversity und Genderkompetenz	6
3 Beteiligung an der Erstellung von Wikipedia	6
3.1 Männer und Frauen in der Wikipedia	7
3.2 Gründe für eine niedrige Frauenbeteiligung in der Wikipedia	9
4 Was bedeutet die niedrige Beteiligung von Frauen für die Wikipedia?	11
4.1 Verzerrungen in der Darstellung von Wissen	12
4.2 Meinungen der WikipedianerInnen zur niedrigen Beteiligung von Frauen	13
5 Zentrale Handlungsfelder und Beitrag der WikipedianerInnen zu Diversität in der Wikipedia .	14
6 Literatur	16
7 Projekt und Projektpartner	19



1 Einleitung

Viele WikipedianerInnen setzen sich für die Entwicklung von Wikipedia und der Wikipediagemeinschaft ein. Dieses Engagement der WikipedianerInnen 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 von Wikipedia 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, ist die Wertschätzung von Vielfalt, Toleranz sowie Solidarität in der Verschiedenheit unverzichtbar.

Angesichts der sinkenden Autorenzahlen, des geringen Anteils von Frauen in der Wikipedia und der sich stets verändernden Strukturen innerhalb des Systems, ist es für die Wikipediagemeinschaft entscheidend, Wikipedia gemeinsam und fortlaufend als einen inklusiven Raum zu gestalten. Inklusiv bedeutet vor allem, dass sich WikipedianerInnen aktiv und aus eigenem Antrieb daran beteiligen, Vielfalt mit Wertschätzung zu begegnen. Die Wikipediagemeinschaft und jede/r einzelne WikipedianerIn trägt mit jedem Edit und jedem Diskussionsbeitrag dazu bei, Wikipedia weiterzuentwickeln. Um einen Raum zu schaffen, in dem sich Menschen einbringen und Freude am gemeinsamen Editieren haben, ist es wichtig, dass sich langjährige und neue Editoren und Editorinnen in der Wikipedia willkommen fühlen und sich gleichberechtigt beteiligen können. Dafür müssen WikipedianerInnen gemeinsam und einzeln dafür sorgen, dass die indi-

viduell 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.

Vor diesem Hintergrund ist dieses Arbeitspapier im Rahmen des Projektes "Wikipedia Diversity" von Wikimedia Deutschland e.V. und dem Gender- und Technik-Zentrum der Beuth Hochschule für Technik Berlin entstanden. Mit Informationen aus Forschung und Praxis, sowie Ideen und Konzepten, die wir in diesem Arbeitspapier vorstellen, möchten wir einen Beitrag zur Weiterentwicklung von Wikipedia leisten und gemeinsam mit WikipedianerInnen neue Wege für mehr Vielfalt in der Wikipedia finden. Dabei richten wir im ersten Schritt unser Augenmerk auf das Handlungsfeld "Gender", um die Beteiligung von Frauen in der Wikipedia nachhaltig zu verbessern. Die Fragen, die uns beschäftigen sind: Warum beteiligen sich nur wenige Frauen in der Wikipedia? Welche Bedeutung hat eine niedrige Frauenbeteiligung für die Wikipedia? Und: Wie können mehr Frauen dafür begeistert werden, Wikipedia mitzugestalten?

Das vorliegende Arbeitspapier ist das Ergebnis der ersten Analysephase im Projekt "Wikipedia Diversity". Die erste Projektphase umfasste Recherchen zum aktuellen Stand der Editorenschaft der Wikipedia, Analysen vorhandener Forschungsarbeiten aus dem deutsch- und englischsprachigen Raum, Einzelgespräche mit EditorInnen sowie explorative Interviews mit WikipedianerInnen. Unter dem Stichwort "**Gender Diversity**" steht vor allem unser Interesse am **Miteinander** in der Wikipedia im Vordergrund, aber auch an Möglichkeiten, innerhalb der Wikipedia Gemeinschaft für Diversitätsaspekte zu sensibi-



lisieren, um einen wertschätzenden Umgang bspw. in Konfliktsituationen zu bewirken. In diesem Papier beschreiben wir, was über die Geschlechterverhältnisse in der Wikipedia aus der Praxis und Forschung bekannt ist, warum eine stärkere Beteiligung von Frauen für die Wikipedia wichtig ist, welchen Einfluss die Kluft zwischen der Anzahl von weiblichen und männlichen EditorInnen auf die Qualität von Wikipedia haben kann und überlegen, wie jede/r WikipedianerIn zu einem wertschätzenden Umgang miteinander beitragen kann.

Wir freuen uns auf den Austausch und Ideen zu Gender Diversity in der Wikipedia!

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.

Einige Beispiele für Initiativen und Maßnahmen im Bereich Diversity sind:

- **Diversity Charter**,
URL: <http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/>
- **Charta der Vielfalt**,
URL: <http://www.charta-der-vielfalt.de>

- **Unsere Vielfalt Jugendprojekt**,
URL: <http://www.unserevielfalt.de>
- **Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung**,
URL: <http://www.bmbf.de/de/474.php>
- **Frauen und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen**, URL: <http://www.bukof.de/>

Es gibt verschiedene Arten von Diversität, die im Kontext von Wikipedia relevant sein können, z.B. soziodemographische Diversität (u.a. Alter, Geschlecht, Herkunft), organisationsstrukturbezogene Rollendiversität bzw. Rollenvielfalt innerhalb Organisations- bzw. Gemeinschaftsstrukturen (u.a. EditorInnen, AutorInnen), sowie die so genannte epistemische Diversität z.B. des in der Wikipedia dargestellten Wissens, d.h. Wissensdiversität (u.a. Themenvielfalt, Quellauswahl).

Die **epistemische Diversität** bzw. **Wissensdiversität** umfasst solche 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. Umfang und Art von Ressourcen in einem Wissensbestand, Perspektiven in einem Fachgebiet (zum Begriff „epistemische Diversität“ vgl. Gläser, 2012). Das Spektrum der **soziodemographischen Diversität** reicht von den Kategorien Geschlecht, Ethnizität, Nationalität, Alter, Behinderung, bis hin zu Religion, sexueller Orientierung, Einkommen, Familienstand und Bildungsstand (zum Begriff „demographische Diversität“ vgl. Mohammed und Angel, 2004). Die **Rollendiversität** innerhalb der Wikipedia-Gemeinschaft bezieht sich auf die Vielfalt der Rollen, welche in der Wikipedia angenommen werden können, u.a. EditorIn, SichterIn, Administra-



torIn (zum Begriff "Rollendiversität" vgl. Gabriel und Liimatainen, 2000).

Diese drei Arten von Diversität sind nur Beispiele dafür, dass Diversität ein mehrdimensionales und komplexes Konzept darstellt.

2.1 Diversität und Zusammenarbeit in Gruppen

Wir wissen noch wenig darüber, welche Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Arten und Dimensionen von Diversität bei der gemeinsamen Wissensproduktion in der 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 (Jans, 2004; Boerner, Keding & Hüttermann, 2012). Die verschiedenen Effekte können aus der Ressourcen- und Prozessperspektive betrachtet werden:

- **Ressourcenperspektive:** Soziodemographische Diversität wird zum einen als eine **wertvolle Ressource** betrachtet, da angenommen wird, dass heterogene Teams über ein größeres Potential an Fachwissen, Erfahrungen, Einstellungen und Perspektiven verfügen als homogene Teams. Das kann zu verbesserten Entscheidungsfindungsprozessen und zu innovativeren Lösungen führen. Durch die Zusammensetzung von Teams aus Personen unterschiedlichen Alters, Geschlechts, kulturellen Hintergrunds o.Ä. kann auf eine größere Bandbreite an Wissen und Lebenserfahrungen zurück-

gegriffen werden. Dadurch entsteht 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:** Soziodemographische Diversität kann jedoch auch zu **dysfunktionalen Störungen** der Gruppenprozesse und Organisationsabläufe beitragen. Da typischerweise Ähnlichkeiten zu einer höheren wahrgenommenen Attraktivität der Interaktionspartner führen, kommunizieren Personen, die sich als ähnlich betrachten, häufiger und intensiver miteinander. Häufige Kommunikation reduziert Konflikte und schafft eine größere affektive und soziale Verbundenheit. Die wahrgenommene Unähnlichkeit oder Andersartigkeit kann folglich zu einem höheren Konfliktniveau 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", welches allerdings die Ausgrenzung "der Anderen", der Outgroup, verstärken kann (Jans, 2004; Boerner, Keding & Hüttermann, 2012).

Daraus folgt für die Wikipedia: Um negative Effekte von Vielfalt zu vermeiden, sind Informationen über die Gestaltungsmöglichkeiten diverser Gruppen und eine **bewusste Auseinandersetzung** mit den eigenen Haltungen gegenüber Vielfalt unverzichtbar. Darüber hinaus ist Wissensvielfalt die Basislegitimation der Wikipedia und damit ein qualitätsbestimmendes Merkmal. Soziodemographische Diversität ermöglicht kogni-



tive Diversität, die wiederum die Voraussetzung für Wissensdiversität ist. Zum Beispiel bringen Personen verschiedenen Alters oder mit verschiedenen Bildungshintergründen (sozio-demographische Diversität) unterschiedliche Denkmuster und Einstellungen mit (kognitive Diversität), welche als eine Quelle für verschiedene Themenschwerpunkte und Perspektiven für Wikipedia-Artikel (Wissensdiversität) dienen können. Da bei einem unreflektierten Umgang mit Andersartigkeit die Gefahr von Konflikten und die Bildung von In-Groups steigt, sollte Diversität innerhalb der Wikipedia bewusst gestaltet werden, um die Stärken der Vielfalt zu nutzen und die Gefahren zu minimieren.

2.2 Gender Diversity und Genderkompetenz

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. **Gender Diversity** thematisiert Fragen der Chancengerechtigkeit in Bezug auf das Merkmal Geschlecht. Dabei beschreibt der Begriff „Gender“ nicht das biologische, sondern das gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägte Geschlecht, welches erlernt und damit veränderbar ist. Im Unterschied zur Frauenförderung berücksichtigt Gender Diversity bewusst beide Geschlechterperspektiven, sowohl die von Männern als auch die von Frauen. Gender Diversity zielt darauf ab, jenseits von restriktiven Geschlechterstereotypen Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen die Fähigkeiten und Potentiale von Frauen und Männern bestmöglich ver-

wirklicht werden können. Damit kann Gender Diversity einen wichtigen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung und Kompetenzerfaltung von Frauen und Männern leisten.

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

3 Beteiligung an der Erstellung von Wikipedia

Das Ziel von Wikipedia ist der gemeinschaftliche Aufbau einer Online-Enzyklopädie unter Mitwirkung freiwilliger AutorInnen. 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 vom Bildungsabschluss, Wohnort, Alter oder Geschlecht. Obwohl dieses Ziel an einigen Stellen als eine digitale Inklusionsutopie kritisiert wird (vgl. Dobusch, 2013), sind die Prinzipien von Offenheit und Freiwilligkeit für das Selbstverständnis von Wikipedia nach wie vor richtungsweisend.

3.1 Männer und Frauen in der Wikipedia

Trotz oder vielleicht gerade aufgrund von Offenheit und Freiwilligkeit wird der Wikipedia nachgesagt, dass sie Menschen mit bestimmten Merkmalen anzieht. Diese Merkmale seien vor allem Wissensdurst, Fleiß und der Wille, durch den eigenen Einsatz zu etwas Größerem beizutragen. Laut der Studie der Wikimedia Foundation - Editor Survey 2011 - kann der Mythos über den stereotypischen Wikipedianer, der männlich, jung, Programmierer und noch in Ausbildung ist, nicht bestätigt werden (WMF, 2011). Die Wikipediagemeinschaft ist sehr facettenreich, sowie älter und höher gebildet als erwartet. 26 Prozent der WikipedianerInnen sind zwischen 22 und 26 Jahre alt, 28 Prozent sind über 40 Jahre alt (WMF, 2011). Die älteren WikipedianerInnen editieren auch mehr als die jüngeren: Die über 40 Jährigen machen 36 Prozent der BenutzerInnen mit 10.000 und mehr Edits aus. 61 Prozent der WikipedianerInnen, die am Editor Survey 2011 teilgenommen haben, haben einen Hochschulabschluss und nur neun Prozent lediglich einen Schulabschluss. 43 Prozent der Befragten waren in Vollzeit beschäftigt, 15 Prozent in Teilzeitarbeit und 42 Prozent waren arbeitslos (WMF, 2011). 92 Prozent der Editoren 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 sind dementsprechend groß.

Worauf der Editor Survey 2011 jedoch aufmerksam macht, ist die große Diskrepanz zwischen der Beteiligung von Frauen und

Männern in der Wikipedia. Nach Schätzungen von Editor Survey 2011 sind neun von zehn Editoren männlich, in der indischen Wikipedia sind sogar 97 Prozent aller Editoren männlich (WMF, 2011; Khanna, 2012). Mehrere Studien scheinen dies zu bestätigen. Diese Studien sind u.a.:

- **Die UNU-MERIT Studie (2009):** "Wikipedia Survey" der United Nations University, (UNU-MERIT) berichtet über einen Frauenanteil von ca. **13 Prozent**.
URL:http://www.wikipediaurvey.org/docs/Wikipedia_Overview_15March2010-FINAL.pdf
- **Der WMF Editors Survey (2011):** Der Editors Survey von Wikimedia Foundation geht von einem Frauenanteil von ca. **8,5 Prozent** aus.
URL:http://meta.wikimedia.org/wiki/Editor_Survey_2011
- **Die Clubhouse Studie (2011):** "WP: Clubhouse" der University of Minnesota (USA) berichtet über einen Anteil an neuen EditorInnen von ca. **16 Prozent**.
URL:<http://grouplens.org/system/files/wp-gender-wikisym2011.pdf>
- **Die MIT/NU Studie (2013):** "The Wikipedia Gender Gap Revisited" Studie des Massachusetts Institut of Technology und Northwestern University überprüft die bisherigen Statistiken und schlägt eine Korrektur vor, nach der es ca. **16 Prozent** Frauen in der Wikipedia geben sollte.
URL:http://mako.cc/academic/hill_shaw-gender_gap_revisited-DRAFT.pdf

Die verschiedenen Prozentzahlen zeigen gleichzeitig, dass die genaue Anzahl von männlichen und weiblichen Editoren in der Wikipedia lediglich bis zu einem gewissen Grad geschätzt werden kann (vgl. Abbildung 1 und 2). Die Schwierigkeit, die genauen Zahlen zu ermitteln, liegt zum einen darin, dass nicht alle NutzerInnen ihr Geschlecht in der Benutzereinstellung angeben. Zum anderen basieren die Daten, z.B. aus dem Editor Survey, auf Selbstauskünften aus Umfragen, an denen sich immer nur ein kleiner Anteil der WikipedianerInnen beteiligt. So basiert der Editor Survey 2011 auf einer Umfrage unter 5.073 BenutzerInnen, was im Vergleich zur Anzahl aller Beitragenden laut Wikipedia-Statistik 2011 lediglich einen Anteil von 0,4% aller EditorInnen darstellt.

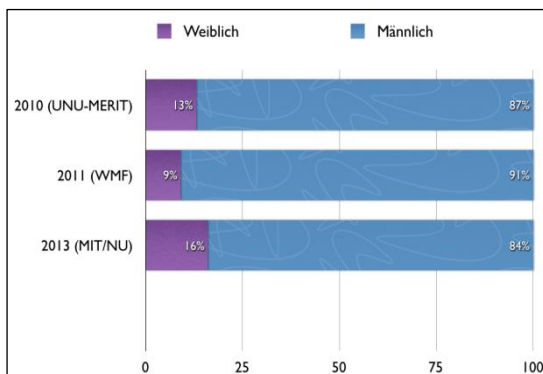


Abbildung 1: Geschätzter Frauenanteil in der Wikipedia nach drei verschiedenen Studien.



Abbildung 2: Geschätzter Frauenanteil in verschiedenen Sprachversionen der Wikipedia

Eine niedrige Frauenbeteiligung im Internet ist jedoch nicht nur auf Wikipedia begrenzt. Beispielsweise auch in sozialen Medien gibt es Gemeinschaften, in denen mehr männliche als weibliche Nutzer aktiv sind, z.B. Google+ oder reddit, aber auch diese wo Frauen in Überzahl sind, z.B. Facebook und Pinterest (McCandless, 2012). An den FLOSS Initiativen und Projekten (FLOSS sind Free/Libre Open Source Software bzw. Free and Open Source Software und bedeutet 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 (Ghosh et al., 2002). Einige bestreiten diese Zahlen und behaupten, dass es mehr Frauen gibt, die allerdings durch neutrale Namen oder Anonymität unsichtbar bleiben. In mehreren FLOSS Communities werden Frauen gezielt angesprochen, z.B. im Rahmen von sogenannten Outreach Programmen zur Ansprache und Gewinnung neuer Mitglieder. Diese Maßnahmen können durchaus positive Effekte bringen, z.B. das Programm der GNOME Foundation (vgl. Gnome, 2013).

Neben den Unterschieden hinsichtlich der Beteiligung von Männern und Frauen in der Wikipedia, konnten auch geschlechterbezogene Unterschiede in der Leserschaft von Wikipedia festgestellt werden. Laut der UNU-MERIT Studie sind ca. 79 Prozent der Leser männlich (Glott, Schmidt und Gosh, 2010). Unabhängig davon, wie die genaue Prozentzahl bezüglich der Wikipedia Editorinnen sein mag, weisen Studien und Berichte auf weitere Unterschiede in der Beteiligung männlicher und weiblicher EditorInnen hin:

- Frauen editieren weniger als Männer (WMF, 2011; Lam, et al., 2011).

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

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

3.2 Gründe für eine niedrige Frauenbeteiligung in der Wikipedia

Die folgenden Gründe für die geringe Beteiligung von Frauen in der Wikipedia sind eine Zusammenstellung aus Studienergebnissen (u.a. WFM, 2010; Glott, Schmidt und Gosh, 2010; WMF, 2011; Lam et al. 2011; Hill und Shaw, 2011), Interviews mit WikipedianerInnen im Rahmen des Projektes "Wikipedia Diversity", sowie zahlreichen mündlichen und schriftlichen Einzelberichten aus der Wikipediagemeinschaft, u.a. Diskussionsseiten, Blogbeiträge und Einzelbeiträge aus dem Buch "Alles über Wikipedia und die Menschen hinter der größten Enzyklopädie der Welt" mit Erfahrungen, Erlebnisberichten und Anekdoten der Wikipedia-AutorInnen, LeserInnen, JournalistInnen und WissenschaftlerInnen (WMDE, 2011). Grundsätzlich zeigt unsere Analyse, dass die Ursachen einer niedrigen Beteiligung von Frauen vielschichtig sind und sich neben zeitlicher Verfügbarkeit, Lebenslage, Medienpräferenzen

und Technik auch auf sozio-strukturelle Aspekte, u.a. Unterstützung der Neulinge und Durchlässigkeit, sowie kommunikative Aspekte, u.a. Arbeitsklima und Umgangston bei der Zusammenarbeit in der Wikipedia, beziehen. Die einzelnen Gründe für eine niedrige Beteiligung von Frauen werden im Folgenden genauer erläutert:

- **Zeitmangel und Lebenslage:** Aus Einzelberichten und Interviews mit WikipedianerInnen wissen wir, dass wenig **Zeit** für das Editieren von Wikipedia im Alltag einer der Gründe für die Nichtbeteiligung von Frauen (aber auch von Männern) in der Wikipedia sein kann. Der Zeitmangel entsteht häufig aufgrund einer aktuellen **Lebenslage**, vor allem familien- und/oder arbeitsbezogener **Verpflichtungen**, insbesondere bei Frauen mit Kindern und im Erwerbsalter. Laut der UNU-MERIT Studie haben lediglich 14.27 Prozent der befragten WikipedianerInnen Kinder und 33.29 Prozent eine/n LebenspartnerIn (Glott, Schmidt und Gosh, 2010). Laut der WMF Studien Editor Trends Study 2010 und Editor Survey 2011 ist Zeitmangel einer der am häufigsten genannten Gründe für eine geringere Aktivität bzw. Inaktivität in der Wikipedia (vgl. WMF, 2010; WMF, 2011). Aus Einzelberichten wissen wir, dass einige WikipedianerInnen in der Lebensphase der Familiengründung und/oder Erwerbstätigkeit inaktiv werden bzw. Wikipedia verlassen, um später eventuell wieder zurückzukommen. Die genannten Einzelberichte müssten jedoch in Längsschnittstudien zum Verlauf von einzelnen Wikipedia-Biographien überprüft werden.
- **Medienpräferenzen:** Aus Studien und Berichten der Wikipedianerinnen wissen wir, dass viele Frauen andere medienbe-

zogene Aktivitäten dem Editieren von Wikipedia vorziehen. Dazu gehört u.a. die Nutzung von **sozialen Medien**, wie u.a. Facebook und Pinterest, in denen der Frauenanteil bei weit über 50 Prozent und in den USA sogar bei 71 Prozent liegt (Comscore, 2010; Duggan und Brenner, 2013), sowie das Spielen von Online und Mobile Games, einem Bereich mit einem Frauenanteil von ca. 45 Prozent (ESA, 2013) bis über 55 Prozent im Fall von Social Games (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, (insbesondere in sozialen Netzwerken wie Facebook), und zum anderen eine Präferenz für **visuelle Kommunikation** (insbesondere auf visuellen Plattformen wie Pinterest und Instagram) genannt (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 in der Wikipedia auch soziale Medien, vor allem Facebook, nutzen (WMF, 2011).

- **Technik und Usability:** Technische Schwierigkeiten wie etwa die komplexe Struktur der Wikipedia mit verschiedenen Typen von Seiten und Informationen und/oder dem herkömmlichen Editor werden als weitere mögliche Ursachen für eine niedrige Frauenbeteiligung betrachtet (Gardner, 2011b). Allerdings wurden Schwierigkeiten mit der technischen Bedienung von Wikipedia von nur

ca. 16 Prozent der Befragten der UNUMERIT Studie als ein Grund für das Nichteditieren von Wikipedia genannt (Glott, Schmidt und Gosh, 2010). Nur 8.80 Prozent gaben an, dass sie eher dazu geneigt wären, Wikipedia zu editieren, wenn die Technik einfacher zu bedienen wäre. Mit der aktuellen Umstellung auf den Visual Editor ist die Zielsetzung verbunden, die Bearbeitung von Wikipedia-Seiten auch ohne Kenntnisse der Wiki-Syntax zu ermöglichen. Dadurch werden niedrigere Einstiegschürden für neue Editoren und Editorinnen erhofft.

- **Unterstützung und Durchlässigkeit:** Aus Einzelberichten und Interviews mit WikipedianerInnen wissen wir, dass sich viele Frauen, insbesondere Neulinge mehr Unterstützung durch erfahrene WikipedianerInnen wünschen. Die Studie "WP: Clubhouse?" weist darauf hin, dass Frauen früher als Männer Wikipedia verlassen, was damit zusammenhängen kann, dass es mehr **Löschungen** weiblicher Einträge, insbesondere im Fall von Neulingen, als der von männlichen Editoren gibt (Lam et al., 2011). Nach dem Editor Survey 2011 mussten sich ca. 43 Prozent der EditorInnen mit Löschungen ohne weitere Erklärungen auseinandersetzen (WMF, 2011). In Einzelbeiträgen und Interviews mit WikipedianerInnen wird in diesem Zusammenhang der Wunsch nach mehr Unterstützung und Durchlässigkeit für Frauen betont (vgl. Gardner, 2011b). Auch die Tatsache, dass bestimmte **Rollen** in der Wikipedia hauptsächlich von Männern übernommen werden, u.a. die Administratoren-Rolle, wird als ein Zeichen für wenig Durchlässigkeit angesehen. (Nach Einzelaussagen der WikipedianerInnen kann

aktuell ein höherer Anteil an weiblichen AdministratorInnen im Vergleich zur Grundgesamtheit aller EditorInnen beobachtet werden. Diese Annahmen müssen jedoch im Rahmen weiterer Analysen, die das Geschlechterverhältnis in den unterschiedlichen Rollen beschreiben, überprüft werden.). In diesem Zusammenhang ist von der Dominanz maskuliner Verbände (In-Groups) die Rede, d.h. es entstehen männliche Verbände, welche eine Beteiligung von Frauen in der Wikipedia, z.B. durch Löschungen ohne Erklärung oder Sperrungen, verhindern können (vgl. Lam et al., 2011).

- **Klima und Umgang:** Als wichtige Gründe für eine niedrige Frauenbeteiligung werden in Einzelberichten und Interviews mit WikipedianerInnen das aktuelle **Arbeitsklima** und der **Umgang** miteinander in der Wikipedia genannt. Frauen (aber auch Männer) berichten, dass sie Wikipedia verlassen, weil sie sich von anderen Nutzern angegriffen fühlen, mit Vorurteilen und Stereotypen kämpfen müssen oder einfach durch die oft zerreibenden Diskussionen die anfängliche Motivation zum Editieren verlieren (vgl. Gardner, 2011b). Laut dem Editor Survey 2011 sind ca. 23 Prozent der EditorInnen Belästigungen in der Wikipedia ausgesetzt (WMF, 2011). Frauen schätzen den Umgang in der Wikipedia zudem negativer als Männer ein. Im Vergleich zu allgemein hohen Zufriedenheitswerten in Bezug auf die Interaktionen in der Wikipedia-Gemeinschaft (Satisfaction Index), mit einem Durchschnittswert von WESI = 7.65 (bei einem Höchstwert von 10 Punkten), sind die Zufriedenheitswerte bei Frauen niedriger (WMF, 2011). Ein unfreundlicher, rauer Umgangston, Macht-

kämpfe, erbitterte Wortgefechte, sexistische Angriffe und Schikanen, sowie die ausgrenzende Vermeidung geschlechtergerechter Sprache werden als einige Ursachen für eine niedrigere Zufriedenheit von Frauen innerhalb der Wikipediagemeinschaft genannt (Gardner, 2011b; Schlesinger, 2011).

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

Insgesamt ergibt unsere Auswertung von Studien, Einzelberichten und Interviews mit WikipedianerInnen ein komplexes Bild. Neben Zeitmangel und technischen Usability-Barrieren (u.a. Navigation, Editierbarkeit) können mehrere sozio-strukturelle und kommunikationsbezogene Aspekte (u.a. Umgangston, Arbeitsklima) als Gründe für die niedrige Beteiligung von Frauen in der Wikipedia genannt werden.

4 Was bedeutet die niedrige Beteiligung von Frauen für die Wikipedia?

Auch die Folgen der niedrigen Beteiligung von Frauen in der Wikipedia sind vielschichtig. Aus der Innenperspektive werden u.a. Verzerrungen in der Darstellung von Wissen und die Unterrepräsentanz von Artikeln zu bestimmten Themen, u.a. Frauenbiografien, als negative Folgen der geringen Beteiligung von Frauen in der Wikipedia genannt. Aus der Außenperspektive trägt die niedrige Beteiligung von Frauen dazu bei, dass sich das Ansehen von Wikipedia in der Öffentlichkeit verschlechtert (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 ungleichen Beteiligung weiblicher und männlicher EditorInnen und der **Qualität der Wissensproduktion** besonders relevant. Unter dem Stichwort **Systemic Bias** (siehe u.a.:

http://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Systemic_bias) werden Verzerrungen in der Darstellung von Wissen aufgrund der Unterrepräsentanz von bestimmten Editorengruppen (u.a. 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, z.B. einem militärischen Fokus bei der Darstellung von historischen Themen oder im Mangel an bestimmten Artikeln, z.B. Biographien von bekannten Wissenschaftlerinnen, Politikerinnen, Schriftstellerinnen, äußern (Aragon et al., 2012). Auch im Fall von Diskussionen zu den einzelnen Wikipedia-Artikeln kann eine bestimmte Sichtweise, welche von einer überrepräsentierten Gruppe vertreten wird, die Entscheidungen über die Relevanz der Themen und Quellen beeinflussen und diese bestimmen. Das passiert sehr häufig unbewusst bzw. unabsichtlich, z.B. wenn geopolitische Entwicklungen aus einer nordamerikanischen Perspektive dargestellt werden.

Geschlechterbezogene Verzerrungen in der Darstellung von Wissen werden als **Gender Bias** bezeichnet. So kann es bei Diskussionen, an denen sich deutlich mehr Männer als Frauen beteiligen, zur Dominanz bestimmter Perspektiven kommen. Darüber hinaus kann

eine niedrigere Beteiligung von Frauen dazu beitragen, dass Themenbereiche wie Kunst, Philosophie, Religion, die von Frauen präferiert editiert werden, unterrepräsentiert sind und weniger umfassend bzw. detailliert ausgearbeitet werden als Themenbereiche wie Geschichte oder Politik, die vorrangig von männlichen Nutzern editiert werden (Lam et al., 2011). Unsere Auswertung der Einzelberichte und Interviews mit WikipedianerInnen deutet darauf hin, dass WikipedianerInnen mehrere mögliche Formen von **geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten** erkennen:

- Umfangreichere bzw. detailliertere Ausarbeitung von Themen, die im Vergleich von mehr Männern als Frauen editiert werden (Lam et al., 2011).
- Unterrepräsentanz von Frauenbiografien, u.a. Wissenschaftlerinnen, Politikerinnen, Schriftstellerinnen (Aragon et al., 2012).
- Ausgrenzende bzw. diskriminierende Entscheidungen über die Kategorisierung von Inhalten, z.B. die Erstellung einer gesonderten Liste für amerikanische Schriftstellerinnen (Filippachi, 2013; Neary, 2013).
- Dominanz bestimmter Perspektiven, z.B. militärgeschichtlicher Fokus bei der Darstellung von historischen und politischen Inhalten (Quelle: Einzelberichte aus den Interviews mit WikipedianerInnen).
- Stereotypisierung, u.a. Priorisierung von Informationen, bei Frauenbiografien bezogen etwa auf das Bild von Frauen als Ehefrau und Mutter (Quelle: Einzelberichte aus den Interviews mit WikipedianerInnen).

4.2 Meinungen der WikipedianerInnen zur niedrigen Beteiligung von Frauen

Im Rahmen der Analyse-Phase im Projekt "Wikipedia Diversity", im Frühjahr 2013, haben wir halb-standardisierte, problemzentrierte Interviews mit acht WikipedianerInnen durchgeführt, in denen wir Fragen zu den Gründen und Konsequenzen von der niedrigen Beteiligung von Frauen in der Wikipedia gestellt haben.

Insgesamt haben wir viele wertvolle Einblicke in die Meinungen der WikipedianerInnen zu der niedrigen Beteiligung von Frauen gewinnen können. Dabei werden ein rauer Umgangston, starre Strukturen und verbale Angriffe der Wikipedianer als die wichtigsten Ursachen für die niedrige Beteiligung von Frauen in der Wikipedia gesehen. Sowohl männliche als auch weibliche WikipedianerInnen betonten eine **negative Wirkung** der aktuellen Kommunikation in der Wikipedia. In den Interviews wurde vor allem der Wunsch nach einem freundlicheren Klima und einem wertschätzenden Umgang in der Wikipedia geäußert. Es ergaben sich zwei zentrale Schwerpunkte hinsichtlich der Kommunikation und der Qualität der gemeinschaftlichen Wissensproduktion in der Wikipedia:

- Die Notwendigkeit einer kritischen Auseinandersetzung und Verbesserung der Kommunikation innerhalb der Wikipedia Gemeinschaft;
- Die Betonung der positiven Effekte der Mitwirkung weiblicher Autorinnen auf die Qualität der Prozesse und Produkte der Wissensarbeit in der Wikipedia.

Unabhängig ob weibliche oder männlicher Befragte/r wurde immer wieder der Umgang

der Wikipedia-AutorInnen miteinander stark in den Vordergrund gestellt. Es wurde sowohl auf etablierte Strukturen und Hierarchien innerhalb der Wikipediagemeinschaft verwiesen als auch auf einen ausgrenzenden bis aggressiven Kommunikationsstil unter den WikipedianerInnen. Neben der konstant erwähnten und kritisierten Kommunikation innerhalb der Gemeinschaft als Ursache für den aktuellen Autorenschwund, wurde auch die geringe zeitliche Verfügbarkeit vieler Frauen als Ursache für eine geringe Beteiligung von Frauen in der Wikipedia genannt. Das folgende Zitat 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 verbinden mehrere Erwartungen mit der Minderung des Gender Gap in der Wikipedia. Ein höherer Frauenanteil wurde als relevant für eine notwendige Erweiterung des Themenspektrums der Wikipedia erachtet. So wurde von Themenvielfalt als Qualitätsstandard gesprochen und diesbezüglich verstärkt auf unterschiedliche Perspektiven als Indikator für "vollständigere und bessere Produkte" hingewiesen.



Neben der Abbildung von Frauenbiografien wurde ebenfalls eine Perspektivenerweiterung der vorhandenen Themen betont. Dabei ging es den InterviewpartnerInnen weniger um “mehr Frauenthemen durch weibliche Autorinnen”, sondern vielmehr um diverse Positionen und Darstellungen innerhalb verfasster Artikel, die bisher nicht als relevant in Erwägung gezogen wurden, etwa unterschiedliche Definitionen des Themas “Arbeit” oder weniger militärische und mehr soziokulturelle Perspektiven auf historische Ereignisse. Die folgenden Zitate geben die Meinungen der WikipedianerInnen 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 zur Zeit. 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.”

“Je mehr Frauen, desto mehr Ausgleich in den Diskussionen. Je mehr Frauen, desto mehr Freundlichkeit (...).“

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass mit einem höheren Frauenanteil in der Wikipedia Gemeinschaft 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 von Wikipedia und höhere Attraktivität von Wikipedia für neue EditorInnen (weiblich und männlich).

5 Zentrale Handlungsfelder und Beitrag der WikipedianerInnen zu Diversität in der Wikipedia

Im Rahmen des Projektes “Wikipedia Diversity” haben wir fünf zentrale Handlungsfelder zur Förderung von Gender-/Diversität genannt (vgl. Tabelle 1). Diese sind: (1) Verständnis und Bewusstsein für die Themen rund um Geschlechtervielfalt und Geschlechterkluft zu schaffen; (2) die Offenheit und Willkommenskultur in der Wikipedia zu stärken; (3) einen wertschätzenden Umgang und ein positives Kommunikationsklima zu fördern; (4) die Qualität der Wissensproduktion in der Wikipedia und die Zusammenhänge der soziodemographischen und epistemischen Diversität besser zu verstehen; (5) die Partizipation der WikipedianerInnen und deren Engagement für die Verbesserung der Geschlechterdiversität zu unterstützen.

Innerhalb dieser fünf Handlungsfelder haben wir erste Ideen für Maßnahmenformate zur Förderung von Gender-/Diversität in der deutschsprachigen Wikipedia gesammelt.

Diese möchten wir im nächsten Schritt gemeinsam mit der Wikipediagemeinschaft ausarbeiten und erproben.

Handlungsfelder	Maßnahmen (Beispiele)
Verständnis und Bewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsmaterialien und Infografiken • Berichte, u.a. Forschungsanalysen • Lernmaterialien und OER • Mediengestützte Lernangebote • Veröffentlichung und Vorträge • Portal zum Thema Diversität • Aufbereitung von Good Practice
Offenheit und Willkommenskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops und Treffen • Vorbilder und Porträts von WikipedianerInnen • Mentoring- und Mediationskonzepte • Informations- und Lernangebote • Ideenmarktplätze
Umgang und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Lernangebote, z.B. zum Feedback geben und nehmen, Konfliktlösung • Lernmaterialien und Lernfilme • Ideenwettbewerbe, z.B. Konzepte, Initiativen • Reputationsmechanismen, z.B. Abzeichen für Kommunikatoren-Vorbilder
Qualität der Wissensproduktion	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsmaterialien und Analysen • Forschung zu epistemischer Diversität und Zusammenhänge mit Gender-Aspekten • Visualisierung von Effekten von Gender Gap
Partizipation und Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • WomenEdits und ähnliche Formate • Lokale Netzwerke und Treffen • Multiplikatorenkonzepte und Verbünde • Experten- und Promotorennetzwerke

Tabelle 1: Zentrale Handlungsfelder im Projekt "Wikipedia Diversity"

Um eine effektive und nachhaltige Entfaltung einer Sensibilität gegenüber Diversitätsaspekten zu ermöglichen und die Beteiligung von Frauen in der Wikipedia zu ver-

bessern, möchten wir das interne Wissen der Wikipediagemeinschaft und die externen Erkenntnisse, u.a. aus der Forschung und Praxis zu Gender Diversity, 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", sondern vielmehr als "**soziale Innovation**" verstanden. Soziale Innovation bedeutet in diesem Fall die Entstehung von neuen, diversitäts-fördernden Strukturen und Praktiken in der Wikipedia.

Mit den ersten Ideen zu Maßnahmenformaten in den fünf Handlungsfeldern möchten wir Impulse für die Gestaltung der sozialen Praxis und einer nachhaltigen Veränderung "von innen" geben. Es ist offensichtlich, dass alle WikipedianerInnen 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. Hierzu bedarf es aber einer Sensibilität gegenüber Diversitätsaspekten innerhalb der Wikipedianer Gemeinschaft. Die Grundlage dafür sind ein wertschätzender Umgang und ein positives Miteinander, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und anderen Diversitätsaspekten. Dabei betrachten wir Diversitätskompetenzen als eine wertvolle Ressource, die auch außerhalb von Wikipedia eingesetzt werden kann, sei es in beruflichen Zusammenhängen, beim politischen oder sozialen Engagement.

6 Literatur

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>

Antin, J., Yee, R., Cheshire, C., Nov, O. (2011): [Gender Differences in Wikipedia Editing](#). URL:<http://labs.yahoo.com/publication/publications/3634/>

Boerner, S., Keding, H., & Hüttermann, H. (2012): Gender Diversity und Organisationserfolg - Eine kritische Bestandsaufnahme. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 64(1), 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>

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>

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

ESA (2013): Essential facts about the computer and video game industry.

URL: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&

Flick, U. (1995): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2. Auflage, Weinheim, Beltz, Psychologie-Verlags-Union.

Ganz, Kathrin (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

Gabriel, P.; Liimatainen, M.R. (2000): Mental Health in the Workplace. Geneva: International Labour Organization.

Gardner, S. (2011a): Wikimedia Strategic Plan Summary. March 2011 Update. URL:

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

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

Gnome (2013): 25 Women in 10 Free Software Organizations for GNOME's 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/>

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. (2011): The Wikipedia Gender Gap Revisited: Characterizing Survey Response Bias With Propensity Score Estimation.

URL:http://mako.cc/academic/hill_shaw_gender_gap_revisited-DRAFT.pdf

ISG (2010): 2010 Social Gaming Research Information Solutions Group URL:

http://www.infosolutionsgroup.com/2010_PopCap_Social_Gaming_Research_Results.pdf

Jans, M. (2004): Empirische Effekte organisationsdemografischer 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.



URL:<http://blog.wikimedia.org/2012/04/27/nine-out-of-ten-wikipedians-continue-to-be-men/>

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* (2011). URL:
<http://grouplens.org/system/files/wp-gender-wikisym2011.pdf>

Laniado, D., Castillo, C., Kaltenbrunner, A., Fuster Morell, M. (2012):

URL:[Emotions and dialogue in a peer-production community: the case of Wikipedia.](#)

URL:http://chato.cl/papers/laniado_kaltenbrunner_castillo_fuster_2012_emotions_wikipedia.pdf

LauraHale, Hawkeye7, Pine (2011): Mind the Gap(s)! Writing Styles of Female Editors on Wikipedia.

URL:http://meta.wikimedia.org/wiki/Mind_the_Gap

Lim, S., Kwon, N. (2010): [Gender differences in information behavior concerning Wikipedia, an unorthodox information source?.](#)

URL:<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0740818810000356>

McCandless, D. (2012): Chicks rule? Gender balance on social networking sites. 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. 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.](#) URL:

<http://journals.uic.edu/ojs/index.php/fm/article/view/4291/3381>

Stierch, S. (2011): Women and Wikimedia Survey 2011.

URL:http://meta.wikimedia.org/wiki/Women_and_Wikimedia_Survey_2011

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.* Hoffmann und Campe: Hamburg, 187-210.

Shyong (T.) K. Lam, Anuradha U., u. a. (2011): [WP:Clubhouse? An Exploration of Wikipedia's Gender Imbalance.](#)

URL:<http://www.grouplens.org/system/files/wp-gender-wikisym2011.pdf>

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.wikipediaurvey.org/>

Watrinet, C. (2007): Indikatoren einer diversity-gerechten Unternehmenskultur. Dissertation, Universität Karlsruhe.

WMDE (2011): Alles über Wikipedia und die Menschen hinter der größten Enzyklopädie der Welt. Hoffmann und Campe, Hamburg.

WMF (2010): Editor Trends Study 2010: URL: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

7 Projekt und Projektpartner

Projekt "Wikipedia Diversity"

Unter dem Titel „Wikipedia-Gender-Diversity-Konzept“ werden im Rahmen eines Forschungs- und Entwicklungsprojekts mit dem Gender- und Technikzentrum der Beuth Hochschule für Technik Berlin neue Möglichkeiten, die die Teilnahme an Wikipedia fördern sollen, erarbeitet. Im Fokus stehen die Ursachen und Konsequenzen der ungleichen Geschlechterverteilung in Wikipedia und die Suche nach fundierten Lösungsansätzen. Anhand der Zielgruppe "Frauen" wird ein Vorgehen entwickelt, das später auch den Transfer auf andere, noch wenig teilnehmende Gruppen ermöglichen soll. Die Grundlage des Entwicklungsprozesses bildet der Open-Innovation-Ansatz, der einen offenen, partizipativen Prozess beinhaltet - in Form eines Dialoges mit den Communities und Expertinnen und Experten. Wikimedia Deutschland hat es sich zum Ziel gesetzt, sich mit der Bedeutung von Diversität in der Wikipedia auseinanderzusetzen. Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt bündelt bisherige Erkenntnisse zur mangelnden Beteiligung von Frauen in der AutorInnenschaft. Auf Grundlage dieser Wissensbestände werden im Austausch zwischen WikipedianerInnen und verschiedenen Stakeholder-Gruppen Lösungsvorschläge zur Gender-Diversity erarbeitet und in Ansätzen erprobt. Diese gewonnenen

Erkenntnisse sollen zudem Transfermöglichkeiten für weitere unterrepräsentierte Gruppen in der Wikipedia bilden.

Partnerverbund

- Wikimedia Deutschland e.V.
- Beuth Hochschule für Technik Berlin
- Gender- und Technik-Zentrum
- Gastprofessur Digital Media & Diversity

Danksagung

Dieses Arbeitspapier ist unter der Mitarbeit und der tatkräftigen Unterstützung verschiedener Personen entstanden.

Besonderer Dank geht an Antje Ducki, Sarah Khayati, Nils Weichert, Merle von Wittich, Valentin Münscher, Denis Barthel und allen Editorinnen und Editoren der Wikipedia, die durch Interviews, Anregungen, Kommentare und Kritik an diesem Papier mitgewirkt haben.

Berlin, August 2013