

Heike WIESNER¹ (Berlin)

Web 2.0 und Diversity – Oder wie verändern Wikis Bildungs- und Arbeitskontexte

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag bietet einen Einblick in die Web 2.0-Debatte und das Konzept Gender. Er zeigt ferner auf, wie es gelingen kann, Erfolgskriterien für Innovationen und Chancengleichheit in bildungsrelevanten wie beruflichen Kontexten am Beispiel der Web 2.0-Technologie zu entwickeln und umzusetzen.

Schlüsselwörter

Web 2.0, Wissensmanagement, Wiki, Diversity, Gender

Web 2.0 and Diversity – How Wikis Change Educational and Vocational Contexts

Abstract

The article gives insight into the debate on web 2.0 and the gender concept. Furthermore it shows how criteria for innovation and equal opportunities can be successfully developed and applied in educational and vocational contexts using the example of web 2.0 technologies.

Keywords

Web 2.0, knowledge management, wiki, diversity, gender

1 Web 2.0 – eine kurze Zusammenschau

Der Begriff Web 2.0 geistert schon seit der von Tim O'Reilly initiierten Web 2.0 Konferenz 2004 durch das Netz.² Das Schlagwort Web 2.0 wird als Schlüsselbegriff für die zweite Wachstumsphase des Internet gehandelt und steht für eine einfache Kommunikationsidee: Informationsanbieter und -konsumenten stehen einander nicht mehr asymmetrisch gegenüber. Gemeint ist, dass Kommunikation interaktiv und vor allem symmetrisch gestaltet wird. Vernetztes Arbeiten und Kommunikation wird von allen Beteiligten praktiziert. Zudem kann es in Teilen zum (un-)intendierten Rollentausch zwischen Nutzer/innen und Gestalter/innen einer Web 2.0-Anwendung kommen.

¹ e-Mail: wiesner@heike-wiesner.de

² Tim O'Reilly ist Gründer und Chef des O'Reilly Verlages und Softwareentwickler im Bereich freier Software.

Im Folgenden soll sich weniger auf die technischen Aspekte der Web 2.0-Entwicklung bezogen werden, die die neuen Interpretinnen und Interpreten auf die Tagesordnung gesetzt haben. Vielmehr geht es darum, die neuen Impulse und Aspekte, die vom Web 2.0 ausgehen, zu pointieren. Dies lässt sich am einfachsten über einen Vorher-Nachher-Vergleich präzisieren: Worin besteht der Unterschied zwischen Web 1.0 und Web 2.0?

- Inhalte werden nicht mehr zentral, sondern dezentral erstellt
- Seiten werden nicht mehr statisch geladen, sondern dynamisch erzeugt
- Nicht auf eine Technologie kommt es an, sondern um das Zusammenwirken verschiedener Technologien
- Statt Geschlossenheit wird Partizipation und Mitgestaltung proklamiert

Diese Aspekte sollen nun anhand einiger konkreter Web 2.0-Beispiele veranschaulicht werden.

1.1 Flickr – die interaktive Web 2.0 Bildergalerie

Was sich unter dem Label „Ofoto“ noch als klassischer Photo Service Shop präsentierte, wurde schon ab 2002 zu einer teils kommerziellen Web 2.0-Anwendung, die es Nutzer/innen erlaubt, digitale Bilder auf die Website zu stellen und anderen interessierten Personen zur Verfügung zu stellen. In Flickr können Bilder in Kategorien und Pools sortiert werden, die sich partizipativ vermehren. Gemeinfreie Bilder, d.h. Bilder ohne Urheberrechtsansprüche, können von allen Nutzenden weitergestaltet werden.

1.2 eLearning 2.0 mit Moodle

Wo in klassischen (zumeist kommerziellen) virtuellen Lernumgebungen nur Lerninhalte und Aufgabenstellungen abgerufen werden, findet im eLearning 2.0-Kontext das kooperative und konstruktivistische Arbeiten seine volle Entfaltung. Die Grenze zwischen Lehrenden und Lernenden wird absichtsvoll vermischt. Die Erprobung neuer Lehr- und Lernformen und eine inhaltliche Neuorientierung werden dadurch ermöglicht. Die Lernumgebung Moodle ist im engeren Sinne sicherlich keine konstruktivistische Lernumgebung, aber indem sie technische Aspekte bereithält, die den Lernenden ermöglichen die Lerninhalte mitzugestalten, wird sie als eine „offene Lernumgebung“ gehandelt, die konstruktivistisches Arbeiten befördern kann. Hervorzuheben bleibt jedoch, dass der Moodle-Einsatz in Lehr- und Arbeitskontexten nur dann seine volle Entfaltung findet, wenn die klassische und zugleich eindimensionale Rolle der Lehrenden zugunsten eines kooperativen, moderierenden und projektbezogenen Lehrstils abgelöst wird.

1.3 Wikipedia – die freie Web 2.0 Enzyklopädie

Die „Encyclopædia Britannica“ ist – ähnlich dem deutschen Brockhaus – eine bedeutende englischsprachige Enzyklopädie. Sie beansprucht für sich professionelle Vollständigkeit und Objektivität. Ihr Wissen speist sich ausschließlich aus Expert/inn/enwissen. In Wikipedia wird die Grenze zwischen Expert/inn/en- und

Laienwissen aufgehoben, indem die Definition und Interpretation von Begriffen und Begebenheiten „von allen für alle“ gemeinsam aufgearbeitet werden.

WIKIPEDIA beansprucht für sich keine wissenschaftliche Objektivität, sondern lässt sich vielmehr mit dem „situated knowledge“-Konzept von Donna HARAWAY (1995) beschreiben. Ein grenzüberschreitender Schmelztiegel aus Laien- und Expert/inn/enwissen wird dadurch definitiv begünstigt. Diese Web 2.0-Anwendung lädt kontinuierlich zum fröhlichen Jekami (Jeder kann mitmachen) ein, vermehrt partizipativ das kollektive Wissen und erweckt die Figur des Prosumers³ zum Leben.

1.4 Web 2.0 Wikis – Hypertexte gemeinsam schreiben

In klassischen Wissensmanagementsystemen, sog. Content Management Systemen ging es immer darum, ausgewählten Menschen bestimmtes Wissen bereitzustellen. Dabei handelte es sich zumeist um Wissensinhalte, die von den Nutzenden nur schwerlich zu verändern waren.

Anders als die zumeist kommerziellen Content Management Systeme, handelt es sich bei der sogenannten Wiki um ein frei verfügbares open source – Produkt. Wikis, die im Kern auf dieselbe Technologie wie die Wikipedia beruhen, sind Internetseiten, die nicht nur gelesen, sondern auch verändert werden können. Eine Wiki ermöglicht Hypertexterstellung, die sich hervorragend für virtuelle internationale Gruppen- und Projektarbeit eignet. In den Wikis geht es um den interaktiven Aufbau und die gemeinsame Gestaltung von Daten, Wissen und Informationen, die sich durch vernetztes virtuelles Arbeiten flexibel formen lassen. Denn, auch in den Wikis wird kollektives Wissen vereint, das nicht nur abgerufen, sondern zugleich auch weiterentwickelt werden kann.

2 Die Kategorie Gender im Web 2.0-Kontext

Entscheidend für die kreative Nutzung von Informationstechnik in Lern- und Arbeitskontexten ist, dass sich die Nutzenden mit der Technologie vertraut fühlen. Im Web 2.0 gewinnen somit Grundgedanken des Web wieder an Bedeutung. Nutzerfreundlichkeit, Standardisierung, Mitwirkung, Weiterverwendbarkeit und – als fast unbeabsichtigte Nebenfolge – Wirtschaftlichkeit.

Hier lassen sich deutliche Parallelen zur Genderforschung in Naturwissenschaft und Technik⁴ ziehen, denn auch dort wird schon seit den 90er Jahren auf Offenheit,

³ Englische Wortbildung „prosumer“, die von Alvin Toffler eingeführt wurde (TOFFLER 1981, 403 ff).

⁴ Innerhalb des Genderdiskurses in Naturwissenschaft und Technik, wird die Kategorie Gender selbst zum Gegenstand der Analyse. Das ›natürliche‹ (biologische) Geschlecht ist nicht dasselbe wie das soziale Geschlecht. Anders als im Englischen fällt im deutschen Wort Geschlecht beides zusammen bzw. wird durch den Zusatz biologisches versus soziales Geschlecht unterschieden. An dieser Unterscheidung wird jedoch in den aktuellen feministischen Ansätzen nicht mehr festgehalten, da eine definierbare Grenze zwischen einem außergesellschaftlichen biologischen Geschlecht und einem sozial hergestellten

Nutzer/inn/enfreundlichkeit und partizipative Technikgestaltung insbesondere in technischen Lern- und Arbeitskontexten gesetzt (vgl. SCHELHOWE, 2001). Während in den Gender Mainstreaming-Strategien geschlechtergerechte Teilhabe und konkrete Handlungspotenziale in Form von Maßnahmenkatalogen und so genannte Guidelines in (sozio-)technischen Tätigkeitsfeldern realisiert werden (sollen), wird innerhalb der scientific community des Technik-Gender-Diskurses auf Partizipation und De/Konstruktion gesetzt (vgl. WIESNER, 2004).

Ob Strategie und/oder Forschung – eines scheint gewiss – das Geschlechterdifferenzmodell – welches Geschlecht nur als polarisierende Konzeption ansieht – weist deutliche Risse auf. Kein Wunder also, dass Geschlechterinszenierungsansätze, die Geschlecht (biologisches wie soziales) mehr als Aktivität denn als unveränderbares Faktum setzen, im Vormarsch sind (vgl. dazu auch BUTLER, 1995; MAUSS, 2000). Während noch bis in die 90-er Jahre (und darüber hinaus) Techniknähe ausschließlich mit Männlichkeit und Technikferne mit Weiblichkeit als dualistische Konzeptionen vielen Forschungsinstitutionen als Forschungsparadigma dienten, treten nun Perspektiven in den Vordergrund, die dieser absichtsvollen Setzung nicht mehr so recht gehorchen möchten.

Und das ist auch gut so. Denn, Web 2.0 lässt sich m.E. zum „passage point“ des Technik-Gender-Diskurs erklären: Gerade weibliche User scheinen Web 2.0 Anwendungen für sich entdeckt zu haben. So sind inzwischen z.B. bei den Personen unter fünfundzwanzig Lebensjahren Frauen in einigen Web-2.0-Bereichen deutlich stärker vertreten als Männer.⁵ Die Demarkationslinie zwischen Techniknähe und Technikferne wird somit weniger durch die Kategorie Geschlecht markiert, als vielmehr durch kulturelle und habituelle Einschreibungen im Umgang mit Technologien.

Handys dienen beispielsweise keinesfalls nur zur Kommunikation, sie fungieren als kleine technische Akteure, die ihre Besitzer/innen veranlassen (im Sinne von Handlungen hervorrufen!) sich auf der Basis neuer Kommunikationsbedürfnisse mit technischen Details auseinanderzusetzen.⁶ Für einige das erste Mal im Leben. Web 2.0 erzeugt eine ebenso große Wirkung. WYSIWYG „What you see is what you get“ – wird so zum Schlüsselerlebnis und gleichzeitig zur Initialzündung zur Steigerung technischer Neugier. Dieser Mitmach-Effekt scheint aber nicht nur den Lern- und Lebensalltag vieler Jugendlicher zu beflügeln, sondern kann in Hochschulen und Unternehmenskontexten neue und innovative Veränderungen herbei führen, wie sich an dem Wiesner-Wiki-Projekt an der FHW Berlin u.a. verdeutlichen lässt.

Geschlecht zunehmend angezweifelt wird (vgl. dazu u.a. BUTLER, 1995; HEINSOHN, 2005; MAUSS, 2000).

⁵ Vgl. Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest Jim Studie (2007).

⁶ Eine ausführliche Darlegung des Ansatzes „Technik als didaktischer Akteur“ siehe auch WIESNER-STEINER, WIESNER & SCHELHOWE, 2006.

2.1 Die Wiesner-Wiki – ein Pilotprojekt an der FHW Berlin

Die Idee, die Wiki-Technologie für den Hochschulalltag erstmalig nutzbar zu machen, entstand aus einem Mangel heraus. Viele studentische Arbeiten enthalten durchaus Potenzial, doch leider kommt mit der Abgabe der Hausarbeiten in einer Word-Version jedwede Hilfe in Beratungsform oft zu spät. Die von mir als Gruppenarbeit initiierten Arbeiten etwa bestanden häufig nur aus losen Textteilen, die von allen Beteiligten ebenso zwanghaft wie freudlos zusammengestellt worden waren. Wie schön wäre es hier, schon in den *Entstehungsprozess* bzw. im Herstellungsprozess der Texte einzugreifen, um die Lernprozesse der Studierenden von Beginn an nicht nur beobachten, sondern zugleich auch aktiv unterstützen und gegebenenfalls auch steuern zu können. Im Grunde wurde eine eigene WIKIPEDIA nur für eine klar definierte Gruppe an Studierenden benötigt. Und siehe da – mit diesem kurzen Lichtblitz war die Idee der Wiesner-Wiki geboren.

Am Anfang herrschte großes Misstrauen seitens der Lernenden. „Worauf soll das Ganze nur hinauslaufen?“ „Können wir nicht einfach alles in Word erstellen und dann zum Schluss alles in Ihre Wiki stellen?“ „Virtuelle Gruppenarbeit – kann das wirklich funktionieren?“ Viele Fragen und nur ein Wiesner-Wiki-Experiment als Antwort. Eine Wiki an die Frau und an den Mann zu bringen, erwies sich am Anfang als echte Grenzarbeit. Die allgegenwärtige Sichtbarkeit und Transparenz der Arbeit erzeugte echtes Unbehagen bei den Studierenden. Aber schon nach einem kurzen Wiki-Training und der Auflage, einen echten Hypertext gemeinsam in Gruppen zu erstellen, haben die Studierenden die Wiesner-Wiki buchstäblich erobert. Worin zeichnet sich die Überlegenheit eines Wiki-Artikels gegenüber einem Word-Dokument dabei im Detail aus? Ein Blick auf die (angemeldete) Hauptseite verdeutlicht einige Aspekte:



Abb. 1: Diskussionsbereich (Quelle: www.heike-wiesner.de/wiki)

Im *Diskussionsbereich* des Artikels lässt sich nicht nur die spezifische studentische Lerngruppe organisieren, auch die eingestellten Inhalte können an diesem Ort kommentiert werden. Sowohl die Lernenden untereinander als auch die Lehrenden können ihre Anmerkungen zum Text dezidiert dort einstellen. Meine direkt eingefügten lobenden wie kritischen Kommentare und Anmerkungen wurden zumeist schon am nächsten Tag formvollendet bearbeitet oder wissenschaftlich-kritisch begegnet. Viel Arbeit, sicherlich, aber der Lerneffekt der Studierenden war immens und bis ins Detail moderierbar.

Mithilfe des *Versionsvergleichs* (vgl. Abb. 2) lässt sich jede Fußnote und jeder Gedanke auf die Autorin bzw. den Autor zurückführen. Durch diese Möglichkeit lassen sich nicht nur sog. Trittbrettfahrer/innen schnell überführen, sondern die Gedankengänge und Strukturierungsvorschläge der beteiligten Studierenden lassen

sich bis in die letzte Fußnote hinein im Entstehungszusammenhang transparent aufrufen.

In diesem Sinne könnte hier auch von „Science in Action“⁷ gesprochen werden. Diese von Bruno LATOUR (1987; 1991) entwickelte Perspektive auf moderne Wissenschaftspraxis lässt sich m.E. direkt auf die Herstellung eines Artikels durch Studierende in einer Wiki übertragen. Dabei geht es im Kern um „hybride Netze“⁸, die durch Interaktionen zwischen technischen Apparaten, (menschlichen) Akteur/inn/en, Institutionen, Texten, Zeichen, (an-)organischem Material, wissenschaftlichen Gemeinschaften und anderen Interessengruppen gebildet werden.

Jenseits der Frage, ob menschliche Akteure und technische Dinge gleichermaßen „handeln“, lässt sich hier kaum leugnen, dass die Wiki selbst als eine Art didaktischer Akteur⁹ funktioniert. Denn die Wiki veranlasst zum Handeln bzw. ruft bei den Studierenden Handlungen in Form neuer Lernstrategien und -Praktiken hervor.

Auf diese Weise wurden beispielsweise auch Arbeiten sichtbar, die von Personen getätigt wurden, die sich eher unauffällig verhielten oder auf den ersten Blick „nur Zuarbeit“ geleistet haben.



Abb. 2: Wiki-Versionsvergleich (Quelle: www.heike-wiesner.de/wiki¹⁰)

⁷ Bruno Latour geht davon aus, dass wissenschaftliche Aussagen und Fakten ihre Bedeutung immer nur in einer Kette von Übersetzungen innerhalb eines Netzwerkes gewinnen. Er untersuchte wissenschaftliche Akteur/innen und die von ihnen erzeugten Fakten anhand ihrer Labor- und Netzwerkpraxis. Die Herstellung von Berichten und gemeinsam verfassten Artikeln ist dabei gerade in Hinblick auf die Konstruktion von Faktizität und Objektivität bedeutsam (LATOUR, 1987).

⁸ In solchen hybriden Netzen sind laut Latour menschliche und nichtmenschliche Phänomene einander prinzipiell gleichgestellt und bisher gängige Dichotomien, etwa zwischen Natur und Kultur, sind aufgelöst.

⁹ Siehe WIESNER-STEINER, WIESNER & SCHELHOWE, 2006.

¹⁰Und so wird der Versionsvergleich in der angemeldeten Wiki aktiviert: Beliebigen Artikel aus der Wiesner-Wiki wählen; „Versionen“ in der Navigationsleite anklicken und ausgewählte „Versionen vergleichen“ und speichern.

Insofern profitierten insbesondere Frauen und Männer, deren Anstrengungen sonst weniger sichtbar waren, von dieser Technologie, da ihre Beiträge im vollen Umfang sichtbar wurden. Die Autor/inn/enschaft eines jeden war unauslöschbar in jeden einzelnen Artikel eingeschrieben.

Dieser Aspekt ist nützlich und zugleich innovativ, insbesondere wenn er mit Befunden aus dem Bereich Wissensmanagement und aus den gender studies kombiniert wird, die in den beiden folgenden Abschnitten hintereinander kurz skizziert werden sollen.

2.1.1 Wissensmanagement und Tacit Knowledge

In vielen Unternehmen, Behörden und Organisationen wurden Kommunikations-, Informations- und Wissensmanagementsysteme mit dem Anspruch entwickelt, Arbeitsprozesse für alle Mitarbeiter/innen zu erleichtern und transparent zu gestalten. Es gilt Informationen und Daten auszutauschen, daraus Wissen zu formen und dieses neu verarbeitete Wissen transparent für alle Beteiligten zu kommunizieren. Die Mitarbeiter/innen werden zu unentbehrlichen Wissensträgern, denn falls ein Teammitglied in ein anderes Projekt übersiedelt oder gar den Arbeitsplatz verlässt, bedeutet dies den vollständigen Verlust des gesammelten Wissens der ausscheidenden Person.

Wissen entsteht dann, wenn der Mensch Daten und Informationen in einen sinnvollen Zusammenhang bringt. Viele Routinen in Arbeitsprozessen enthalten Aspekte des eingebauten „schweigenden Wissens“ (NEUWEG, 2000, S.199) bzw. tacit knowledge (POLANYI, 1985). Als implizites Wissen (tacit knowledge) lässt sich ein Wissen definieren, das in der praktischen Kompetenz einer Person im konkreten Handlungskontext zum Ausdruck kommt. Implizites Wissen ist daher schwer formulierbar und wird erst in konkreten Handlungen sichtbar.

An dieser Stelle wird in der Regel Wissensmanagement wirksam eingesetzt. Es versucht, implizites in explizites Wissen umzuwandeln (PROBST, RAUB & ROMHARDT, 2003). Trotz des Bedeutungszuwachses von Wissensmanagement stellt sich die Frage, warum moderne Wissensmanagementsysteme kaum genutzt werden. 40% des Wissens von Mitarbeiter/inne/n gilt als so genanntes informelles und personengebundenes Wissen. In wissensbasierten Unternehmen kann dieser Anteil auf 65-70% ansteigen.

Aber „nur 5% bis 7% der Firmen verfügen über personenunabhängige Strukturen und Instrumente wie Wissensdatenbanken oder gelbe Seiten zu internen und externen Experten.“ (vgl. dazu u.a.: TSAKIRIDOU, 2005, S.28; NOHR, 2000) Es stellt sich prinzipiell die Frage, warum einzelne Mitarbeiter/innen ihr exklusives Wissen an Menschen oder an ein System weitergeben sollten, wenn der unmittelbare Nutzen für sie vollkommen abstrakt bleibt bzw. nur als allgemein gehaltenes Unternehmensziel deklariert wird.

Von zentraler Bedeutung scheint m. E. das Vertrauensverhältnis untereinander und zu dem Unternehmen zu sein. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass der Weg einer erfolgreichen Umwandlung von implizitem Wissen in explizites Wissen nur in Unternehmen gelingen kann, die von Brita MODROW-THIEL (1999) als so genannte „lernfähige Unternehmen“ bezeichnet werden. Allein in diesem Unter-

nehmenstypus werden Mitarbeiter/innen aktiv fortgebildet und mit einem hohen Grad an Gestaltungsmöglichkeiten und Verantwortung in und für das Unternehmen ausgestattet. Vertrauens- und Anerkennungsstrukturen erweisen sich in diesem Kontext als sehr wichtige Faktoren bei der erfolgreichen Einführung von Wissensmanagement(-systemen).

2.1.2 Gender studies und unsichtbare (weibliche) Arbeit

Das Informelle bleibt zumeist unsichtbar und umgekehrt. Während im Bereich Wissensmanagement das Wissen und deren Wissensträger/innen stets geschlechtsunabhängig behandelt wird, werden in den gender studies im Bereich Arbeit und Gesellschaft die Akteure unter der Kategorie gender (im Sinne des Geschlechterverhältnisses) durchgängig analysiert.

In der Gender-Debatte zur Unsichtbarkeit weiblicher Arbeit geht es häufig um die reproduktive Familienarbeit, die zumeist von Frauen betätigt wird (vgl. dazu u.a. AULENBACHER, FUNDER, JACOBSEN & VÖLKER, 2007). M.E. lässt sich die These der „unsichtbaren weiblichen Arbeit“ jedoch auch auf die Erwerbsarbeit übertragen: Gerade die beruflichen Tätigkeiten von Frauen in Behörden, Organisationen, Unternehmen, etc. sind stark geprägt durch assistierende und organisatorische Tätigkeiten, die häufig unsichtbar und weniger wertgeschätzt werden.

Verdeutlicht wird dieser Aspekt beispielsweise in wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsfeldern. Das Autorinnenteam CARL, MAIER & SCHMIDT (2008) hat nachgewiesen, dass Frauen mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung bei gleicher Qualifikation wie Männer unterqualifiziert eingesetzt werden (und weniger verdienen), also ihre Fähigkeiten häufig als "tacit skills" genutzt, aber nicht honoriert werden. Hinzu kommt, dass diese weiblich konnotierten Tätigkeiten in der Regel intransparent sind und sich nur selten in den jeweiligen Unternehmen (z.B. in Wissensmanagementsystemen, Projektberichten, Publikationen, etc.) abbilden.

Im Falle von berufstätigen (erziehungsverantwortlichen) Müttern lässt sich somit auch von einer doppelten Unsichtbarkeit weiblicher Arbeit sprechen. Frauen dieser spezifischen Personengruppe erfahren somit eine Abwertung ihrer Arbeit in zweifacher Hinsicht. Einerseits im Berufssektor durch Lohndifferenz und geringere Aufstiegschancen und andererseits in der täglichen Familienarbeit durch mangelnde Wertschätzung. (vgl. dazu WEBER & SCHAEFFER-HEGEI, 2000; BIES-ECKER, ELSNER, GRENZDÖRFFER & HOLGER, 1996).

Weibliche Arbeit ist somit tendenziell von assistierenden, organisatorischen und koordinierenden Tätigkeiten geprägt und lässt sich daher auch in diesem engeren Sinne als unsichtbare Arbeit kennzeichnen. Diese indirekte Abwertung von (weiblicher) Arbeit geht einher mit dualistischen geschlechtshierarchischen Vorstellungen von Arbeit und Gesellschaft.

Indem versteckte (unsichtbare) Arbeit innerhalb eines Wikis sichtbar gemacht wird, lassen sich m.E. selbst häufig unsichtbare Aktivitäten, transparent nachvollziehen. Eine sehr typische unsichtbare (weibliche) Tätigkeit ist z.B. die Organisation einer Tagung oder eines Geschäftsents.

Im Rahmen einer Lehrveranstaltung an der FHW Berlin wurde die Organisation und Durchführung einer Tagung zum Lehrinhalt erklärt. Sämtliche Tätigkeiten von allen Arbeitsgruppen wurden dezidiert im Wiesner-Wiki aufgeführt¹¹.

5. **Teilnehmergebühr:** Bei Bedarf wird ein Kostenbeitrag erhoben.
6. **Anmeldeschluss:** Da es sich ja um eine geschlossene Veranstaltung handelt (Teilnahme nur mit vorheriger Anmeldung und Frist möglich), wurde der 12.01.07 als Anmeldeschluss festgelegt(wegen Planung Catering). Nachzügler werden bis maximal 19.01.07 zugelassen.
7. **Reihenfolge der Referate:** 1. Soziologie, 2. Jura, 3. VWL, 4. BWL
8. **Gästegeschenke:** Buch von Dorothea Schmidt über die Geschichte der FHW. Eventuell: Tasse der FHW ; drei Bücher sind uns ausgehändigt worden und müssen bezahlt werden(à 10,00 €), ein Buch wurde uns geschenkt (11.12.06 Soziologie-Gruppe)
9. **Die Frauenbeauftragte** Fr. Phillip hält das Begrüßungswort
10. **Abschlussfeier:** Im Anschluß an die Veranstaltung stoßen wir an.
11. **Begrüßung:** Herr Tolksdorf (Prorektor) übernimmt im Auftrag des Rektors die Begrüßungsworte. (14.12.06)
12. **Poster:** [Bild:Poster Gender.pdf](#) (15.12.06 BWL-Gruppe)
13. **Flyer:** [Bild:Flyer Vorderseite Gender.pdf](#), [Bild:Flyer Rückseite Gender 2.pdf](#) Anm.: Auf dem Ausdruck wird das Hintergrundbild nicht so "pixelig" aussehen. (15.12.06 BWL-Gruppe)
14. **Programm:** Hier eine Datei, die das reine Programm enthält als PDF Version [Bild:Programm Fachveranstaltung 24.1.07.pdf](#)(A.H. Carl, 8.1.2007)
15. **Anmeldeformular:** Und das Anmeldeformular, falls ihr noch persönlich Gäste einladen möchtet. [Bild:Anmeldeformular.pdf](#) (20.12.06 BWL-Gruppe)

Von der AG SOZ (11.Januar)

1. **Generalprobe:** Vorschlag für die Moderation:jede Moderatorin stellt ihren Referenten mit Namen, Institution, aktueller Werdegang und einleitende Worte zur Präsentation vor.
2. **Tischschilder:** Heike Wiesner hat jetzt einfach über Frau Beck eine Packung Tischschilder (ca. 25 Euro ohne Versandkosten) bestellt. Wenn die Schilder nicht rechtzeitig zur Tagung ankommen, wird uns Frau Bartel im

Abb. 3: Beispiel Tagungsorganisation in der Wiesner-Wiki
(Quelle: www.heike-wiesner.de/wiki Artikelname: AKTUELLE NEWS)

Werden die empirischen Befunde aus den Bereichen Wissensmanagement und gender studies stärker aufeinander bezogen ausgewertet, könnte sich dies nicht nur erheblich auf die Gruppenarbeit auswirken, sondern auch klassische (geschlechts-) hierarchische Status- und Organisationsformen verändern. Auch bei einer Neubemessung leistungsbezogener Tätigkeiten von Mitarbeiter/innen könnte diese Transparenz zu Veränderungen führen.

¹¹ Im Rahmen einer Lehrveranstaltung (Themenfeld: Ökonomie und Geschlechterverhältnis) wurde in der Wiesner-Wiki die Tagung zum Thema „Entgeltdiskriminierung – (K)ein unlösbares Problem?“ Fachtagung am 24.01.2007 organisiert und mit viel Erfolg durchgeführt. Zur Organisation der einzelnen Arbeitsgruppen wurde die Wiki-Wiesner eingesetzt. Nähere Informationen siehe auch: BEBLO, CARL & WIESNER, 2007)

4 Fazit

Für das Management gilt es im Bereich Wissensmanagement ein Umfeld zu schaffen, das die Mitarbeiter/innen zu einem kontinuierlichen Wissensaustausch untereinander motivieren sollte. Ein Wissensmanagementsystem kann dafür sicherlich hilfreiche Dienste leisten. In der Verfügbarkeit eines nicht durch Raum und Zeit oder durch soziale und kulturelle Grenzen limitierten Wissens kommt der eingesetzten Software im Bereich Wissensmanagement im Zusammenspiel mit den beteiligten Nutzer/innengruppen eine "gestaltende" Rolle zu.

Diese partizipative Stoßrichtung ist wegweisend, denn die Zielsetzung, eine offene, vernetzte und veränderbare Wissensorganisation im Kontext bestehender Globalisierungsanforderungen im Blick zu behalten, erweist sich in Bezug auf (zukünftige) Tätigkeitsfelder der Unternehmen als notwendig. Auch der Gender-Aspekt ist darin „eingeschrieben“, wenn die Spielregel eingehalten werden soll, alle Nutzer/innen/interessen nicht nur zu berücksichtigen, sondern auch gestaltungsorientiert (partizipativ) mit einzubeziehen. Dieser Perspektivenwechsel, Frauen wie Männer nicht nur als sog. Endbenutzer/innen in den Fokus der Betrachtung zu stellen, sondern darüber hinaus auch dazu zu befähigen, Software aktiv mitzugestalten und damit zu verändern, gibt allen Beteiligten die Chance, Software weniger als Produkt und mehr als Prozess zu erfahren.

Die vom Web 2.0 ausgehenden neuen Impulse enthalten in diesem Kontext sozio-technische Innovationsmöglichkeiten für Bildungs- und Arbeitskontexte. Zugleich enthalten sie m.E. das Potenzial, häufig männlich dominierte Organisationsstrukturen zu „vergendern“. Dies bedeutet eine konsequenzenreiche Demokratisierung im Bereich Chancengleichheit durch die Hintertür – ein ebenso innovativer wie wirtschaftlich viel versprechender Vorstoß.

5 Literaturverzeichnis

Aulenbacher, Brigitte, **Funder**, Maria, **Jacobsen**, Heike & **Völker**, Susanne (Hg. 2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft: Forschung im Dialog; Geschlecht und Gesellschaft Bd. 40; Wiesbaden VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Biesecker, Adelheid, **Elsner**, Wolfram, **Grenzdörffer**, Klaus & **Heide**, Holger (Hg. 1996): Bremer Diskussionspapiere zur Sozialökonomik Nr.1, Universität Bremen, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Bremen.

Beblo, Miriam, **Carl**, Andrea-Hilla & **Wiesner**, Heike (2007): Unterrichtsinhalt Tagungsorganisation. In: SemesterJournalFHW Berlin Heft:1,07, Berlin, S. 29-30.

Butler, Judith (1995): Das Unbehagen der Geschlechter, Frankfurt a. Main.

Carl, Andrea-Hilla, **Maier**, Friederike & **Schmidt**, Dorothea (2008): Auf halbem Weg. Die Studien- und Arbeitsmarktsituation von Ökonominen im Wandel. Berlin: edition sigma 2008 fhw-Forschung, Bd. 48,49.

Haraway, Donna (1995): Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen, Campus Verlag, Frankfurt, New York.

Heinsohn, Dorit (2005): Physikalisches Wissen im Geschlechterdiskurs. Thermodynamik und Frauenstudium um 1900, Frankfurt a.M., New York.

Latour, Bruno (1987): Science in Action. How to Follow Scientists and Engineers Through Society, Cambridge, MA.

Latour, Bruno (1998), Wir sind nie modern gewesen. Versuch einer symmetrischen Anthropologie, Frankfurt a.M.

Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest, Jim Studie (2007): Basisstudie zum Medienumgang 12-19-Jähriger in Deutschland, Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest Stuttgart 2007.

Mauss, Bärbel (2000): Judith Butler und die Humangenetik. Zur Materialisierung von Körpern in einem biomedizinischen Feld. In: Kölner Forum, Frau und Hochschule, KörperKulturen (Titelausgabe), Ausgabe 1, 2000, hrsg. von den Frauenbeauftragten der Universität und Fachhochschule Köln, Köln, S. 28-33.

Neuweg, Georg H. (2000): Mehr lernen, als man sagen kann. Konzepte und didaktische Perspektiven impliziten Lernens. In: Unterrichtswissenschaft 3: 197-217.

Nohr, Holger (2000): Wissen und Wissensprozesse visualisieren, Arbeitspapiere Wissensmanagement Nr. 1, 2000, Hg. H. Nohr, Internet ISSN 1616-5349, Stuttgart.

Polanyi, Michael (1985): Implizites Wissen. Schriftenreihe Taschenbuch Wissenschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Probst, Gibert, Raub, Steffen & Romhardt, Kai (2003): Wissen managen: wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen. 4. überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Gabler.

Schelhowe, Heidi (2001): Virtuelle Universität als Unterstützung von Interaktionen. Erfahrungen bei der Virtuellen Internationalen Frauenuniversität ifu. In: FifK-Kommunikation 1, 2001, S. 42-44.

Toffler, A. (1981): The Third Wave; Bantam, New York.

Tsakiridou, E. (2005): Die Kunst Geistesblitze zu konservieren. In: VDI nachrichten 43. URL: http://www.vdi-nachrichten.com/vdi_nachrichten_aktuelle_ausgabe_akt_ausg_detail.asp?source=volltext&cat=4&id=24744 (Zugriffsdatum: 15.1.2008)

Weber, Ulla & Schaeffer-Hegel, Barbara (2000): Geschlechterarrangements in der Bundesrepublik. Kontinuität und Wandel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, B 48, 2000, 5-10.

Wiesner-Steiner, Andreas, Wiesner, Heike & Schelhowe, Heidi (2006): Technik als didaktischer Akteur: Robotik zur Förderung von Technikinteresse. In: Carmen Gransee (Hg.): Hochschulinnovation. Gender-Initiativen in der Technik. Reihe: Gender Studies in den Angewandten Wissenschaften. Gender Studies & Applied Sciences, LIT-Verlag Hamburg, 89-113.

Wiesner, Heike, Kamphans, Marion, Schelhowe, Heidi, Metz-Göckel, Sigrid, Zorn, Isabel, Drag, Anna, Peter, Ulrike & Schottmüller, Helmut (2004): Gender Mainstreaming in „Neue Medien in der Bildung“. Leitfaden mit Stand vom 04.02.2004; URL: <http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/projekt.gender.GMLeitfaden>.

Autorin



Prof. Dr. Heike WIESNER || FHW Berlin || Harriet Taylor Mill-
Institut || Badensche Straße 50-51, D-10825 Berlin

www.heike-wiesner.de

wiesner@heike-wiesner.de