

Gender Mainstreaming in der sozialwissenschaftlichen Schreibpraxis: Genus-Gebrauch in Evaluationsberichten

Beywl, Wolfgang; Kehr, Jochen; Keller-Ebert, Cornelia

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Beywl, W., Kehr, J., & Keller-Ebert, C. (2004). Gender Mainstreaming in der sozialwissenschaftlichen Schreibpraxis: Genus-Gebrauch in Evaluationsberichten. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 27(4), 451-460. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-41387>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Gender Mainstreaming in der sozialwissenschaftlichen Schreibpraxis

Genus-Gebrauch in Evaluationsberichten¹

Wolfgang Beywl, Jochen Kehr, Cornelia Keller-Ebert

„Wir erkennen an, dass die durch Evaluation zu beschreibenden und zu bewertenden Gegenstände durch grundlegende Werte und vitale Interessen der Beteiligten und Betroffenen geprägt sind, was eine unparteiliche bzw. allparteiliche Haltung erfordert.“ (aus dem Leitbild von Univation)

Die Umwandlung von Univation e.V. in die GmbH 2003 war Anlass, die Corporate Identity zu überarbeiten und die Richtlinien zu Aufbau, Sprachgebrauch und Layout der Berichte und sonstiger Texte anzupassen. Als spannend erwies sich: Wie kann eine dem Gender Mainstreaming (GM) angemessene Sprache in den Dokumenten von Univation sichergestellt werden? Ein Evaluationsinstitut ist wegen der Wertgebundenheit dieser Frage besonders gefordert, klare Antworten zu geben.

1 Hintergrund: Gender & Evaluation

Wir beobachten täglich, dass GM vielfach Lippenbekenntnis bleibt. In Selbstdarstellungen z.B. EU-finanzierter Projekte wird es oft formelhaft aufgeführt, weiß man doch, dass es ein Bewertungskriterium für die Förder- oder Verlängerungsentscheidung ist. Welche genderspezifischen Ziele bei welchen spezifizierten Zielgruppen angestrebt werden und wie diesbezüglich Erfolg überprüft wird, dies bleibt vielfach sowohl in den Konzepten von (GM-)Projekten wie auch in darauf gerichteten Evaluationen ungeklärt (Leitner/Wroblewski 2003).

Das Geschlecht – das biologische i.S. von *sex* und besonders das soziale im Sinne von *gender* – spielt bei nahezu allen Evaluationsgegenständen eine Rolle. Beispiele sind Bildungs- oder Erziehungsprogramme, sozialpolitische oder Gesundheitsprogramme. Dies gilt für deren Zielsysteme wie für ihre Umsetzung. Gender ist immer wieder ein *issue*, ein dilemmaartig geprägtes Spannungsthema.² Die Konfliktträchtigkeit von Gender hängt damit zusammen, dass meist personenbezogene oder Humandienstleistungen evaluiert werden. Selbst bei scheinbar sachgeprägten Evaluationsge-

1 Dies ist eine gekürzte Fassung eines Berichtes, in dem u.a. das Vorgehen ausführlicher dargestellt ist; dieser kann von <http://www.univation.org> herunter geladen werden.

2 Robert Stake (2003) hat mit der ‚responsive evaluation‘ einen Ansatz entwickelt, der Fragestellungen und Datenerhebung um diese issues gruppiert.

genständen – wie Forschungs- und Technologiepolitik oder eLearning-Plattformen – spielen Beratung, Kommunikation oder andere Formen der Interaktion zwischen Menschen die entscheidende Rolle für das Gelingen (Beywl 1999). Menschen treten sich (z.B. als Koproduzierende) in Geschlechterrollen gegenüber und damit ist Gender allzeit präsent. Gender markiert einen neuralgischen Punkt, an dem es immer wieder zu – oft unterschwelligem – Konflikten zwischen den Beteiligten kommt. Evaluationspläne sollten daher immer explizieren, ob die Gender-Dimension für das zu evaluierende Programm relevant ist und wie diese Einschätzung – die Blickwinkel unterschiedlicher Beteiligter einbeziehend – argumentativ begründet ist.

Gerade in der formativen, auf Programmverbesserung angelegten Evaluation kommt es darauf an, wie die Mitglieder des Evaluationsteams selbst mit diesen Spannungen umgehen. Dies zeigt sich in ihren Feldkontakten, ihren Rückmeldungen während der Evaluation und ihren Evaluationsberichten. Die Mitglieder des Feldes beobachten aufmerksam: Wie ist die Geschlechtszusammensetzung des Teams? Wie gehen die Angehörigen beider Geschlechter im Evaluationsteam miteinander um? Wie ist die Arbeitsteilung, die formelle und informelle Hierarchie in Bezug auf das Geschlecht ausgeprägt? Schließlich: Wie findet die Kategorie des Geschlechtes – das Genus – in der gesprochenen und geschriebenen Sprache Berücksichtigung und mit welchen wertebezogenen Konnotationen ist dies verbunden?

Die „Standards für Evaluation“ der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval-2002) fordern u.a. die Identifikation der Beteiligten und Betroffenen, der von ihnen getragenen Werte und die Nachvollziehbarkeit von Interpretationen und Schlussfolgerungen auf Wertentscheidungen. Es wird deutlich, dass Evaluation besonders gefordert ist, wertebezogene Entscheidungen nachvollziehbar zu begründen und damit einem Diskurs zugänglich zu machen. Für eine angemessene Lösung der Genusfrage in Texten ein Stück Zeit und mentale Energie aufzuwenden, liegt somit für ein Evaluationsinstitut nahe.

2 Anlass: Die Kosten genderunreflektierter Sprache

Es kommt häufig vor, dass fehlende Abstimmung beim kollektiven Schreiben von Texten zu nachträglichem Redaktionsaufwand führt. Evaluation wird in aller Regel im Team durchgeführt, gemischtgeschlechtlich, altersgemischt und interdisziplinär.

Jedes Teammitglied produziert Texte – wir meinen übrigens, dass gekonnter Umgang mit Sprache eine der Schlüsselqualifikationen für Evaluatoren und Evaluatoreninnen ist. Besonders hoch sind die Anforderungen an den Text, wenn er sich an externe Publika richtet. Wenn eine klare und verbindliche Richtlinie fehlt, wie Quellen nachzuweisen sind oder Literatur zu zitieren ist, entsteht am Ende, kurz vor Abgabe des Textes, fehlerträchtige Mehrarbeit unter Zeitdruck.

Das Gleiche gilt für den Genusgebrauch: Wenn das eine Teammitglied nur die männliche und das andere nur die weibliche Form nutzt, ist die Verwirrung perfekt. Wir erleben es gar, dass dasselbe Teammitglied in einem Text mehrere Umgangswei-

sen mit dem Genus einsetzt – also Leser und Leserinnen, Leser(inne)n, Leser/innen und LeserInnen bis hin zu Wörtern wie MitgliederInnen.

Wir wollen Lesenden von Texten einen beliebigen, unsystematischen, nicht nachvollziehbaren Genusgebrauch ersparen. Dieser verletzt unserer Ansicht nach die Evaluationsstandards Glaubwürdigkeit und Kompetenz der Evaluierenden, Vollständigkeit und Klarheit der Berichterstattung, Effizienz von Evaluation, Schutz individueller Rechte und Analyse qualitativer und quantitativer Informationen.

Ein Weg, solche Abstimmungsprozesse zu erleichtern ist eine institutsinterne Verfahrensanweisung zum Umgang mit Sprache in den relevanten Textarten. Den Weg dorthin stellen wir dar.

3 Anlass und Problem: Uneinheitlicher Sprachgebrauch

Genus-Gebrauch war immer ein Thema in den Texten und Veröffentlichungen von Univation. Außerdem war das Institut mehrfach in Feldern und Programmen mit „Gender Mainstreaming“ tätig und dadurch zusätzlich sensibilisiert.

Dabei waren die Positionen und die Schreib-Praktiken der Mitarbeitenden zahlreich bezüglich:

- der grammatikalisch korrekten Anwendung des Genus (Duden-Konformität),
- des zumutbaren Energie- und Zeitaufwandes beim genusedifferenten Schreiben
- drohender Missverständnisse z.B. bei konsequentem Doppelgebrauch des weiblichen und des männlichen Genus in Evaluationsberichten;
- der Kernfrage, ob das ‚praktische‘ generische Maskulinum zu bevorzugen, akzeptabel oder abzulehnen ist.³

Nicht nur nach Geschlecht der Diskutierenden, auch nach Lebensalter, politisch-kulturellem Milieu-Hintergrund bestehen unterschiedliche Positionen zur Genus-Frage und dahinter liegen Werte, biographische Erfahrungen u.a. Die Frage war bei vielen mit persönlichen Einsätzen verbunden, die deutlich über solche bei anderen sprachlichen Regelungen in der Univation GmbH hinausgehen (z.B. ob es nun standardmäßig Evaluationsplan oder Evaluationsdesign heißen sollte).

Um solch wichtige Werte der Beteiligten betreffende Thematik verbindlich zu regeln, ist es ratsam, ein Meinungsbild zu erstellen, Anregungen und Bedenken einzuholen.

4 Genus-Entscheidung durch Abstimmung?

Das Dreier-Team, das auch diesen Artikel verfasst hat, wurde beauftragt, dieses Meinungsbild zu erstellen und einen Beschlussvorschlag für die Geschäftsleitung zu

3 Kenntnisse über den Genus-Streit, seine Theoreme und empirisch basierte Erkenntnisse dazu werden hier vorausgesetzt; exemplarisch *Stahlberg/Sczesny* (2001), *Jelitto* (2004).

entwickeln. Die geschilderten Erfahrungen bestätigten Lösungsvielfalt und Unterschiedlichkeit der Positionen:

- „Es wird entweder gar nicht darüber gesprochen („Die Kunden/Auftraggeber sind überwiegend völlig unsensibel bis ignorant“) oder aber wie z.B. in der Zusammenarbeit mit einem Frauenprojekt, sehr kritisch darauf geachtet.“
- “Es gibt Organisationen, in denen Gender Mainstreaming als Strategie eingeführt ist, Standards für die Berücksichtigung im Sprachgebrauch (in Entwicklung), dabei gibt es aber ganz offensichtlich keinen einheitlichen Gebrauch.“
- „Unter den Auftraggebern gibt es Personen, die ‚gendersensitiv‘ im Sprachgebrauch sind (nimmt nach meiner Beobachtung zu).“
- „Andererseits wird gendersensitive Sprache teils als aufgesetzt, überflüssig, umständlich angesehen (z.B.: ‚Wir Frauen in den neuen Bundesländern waren schon immer gleichberechtigt auch ohne diese Bindestrich-Sprache.‘)“

Die Mitarbeitenden von Univation wurden gebeten, einen Online-Fragebogen mit acht Regelungs-Alternativen zur Genusfrage zu beantworten. Sie sollten die ersten drei Präferenzen für den eigenen Genusgebrauch nennen (dadurch kommt es zu Mehrfachnennungen).

Drei Viertel der Mitarbeitenden (n=12) beteiligten sich an der Befragung. Die Auswertung ergibt ein sehr uneinheitliches Bild:

- 75 % nennen als Präferenz (wenn auch nicht immer mit dem 1. Rang) den *Doppelgebrauch mit Schrägstrich und Bindestrich* („der/die Evaluator/-in“). Dieser wird bereits heute in den Papieren von Univation überwiegend verwendet. Die Form gilt als „gendersensibel“, „konsequent“ und „relativ lesefreundlich“. Als Nachteil wird „Lese- und Schreibunfreundlichkeit“ angegeben, besonders im Singular und bei Verwendung von Possessivpronomen („ihre/seine“).
- Der *Doppelgebrauch beider ausgeschriebener Genusformen* wird von mehr als der Hälfte der Antwortenden erwogen, da diese Form „gendersensibel“ und „konsequent“ ist. Allerdings gilt sie auch als „aufwändig“, „lese- und schreibunfreundlich“.
- Immerhin ein Drittel hält die Schreibweise der *ausschließlich männlichen Form* für akzeptabel, da sie effizient, weit verbreitet, schreib- und lesefreundlich sei. Andererseits wird sie als „genderunsensibel“ und „frauenignorierend“ bezeichnet.
- Für manche Berichte, hauptsächlich in Frauenprojekten, wird der Gebrauch des *großen Binnen-I* in Betracht gezogen, weil er „schreibfreundlich“ sei. Dabei wird die „grammatikalische Unkorrektheit“ in Kauf genommen.
- Ebenfalls seltener in Erwägung gezogen wird die *Vermeidung geschlechtsspezifischer Bezeichnungen*. Durch sie werde die sprachliche Diskriminierung eines Geschlechtes vermieden und Sätze könnten ähnlich kurz gehalten werden wie bei Anwendung des generischen Maskulinums. Als Schwäche dieser Form wird angegeben, sie „gelte nicht als guter Schreibstil“.

- Als einseitig gilt: *Protagonistin weiblich; alle anderen Akteure männlich*, ebenso als „provokant“ und „missverständlich“. Diese Form findet daher kaum Anwendung.

5 Interpretation: Werte in Konkurrenz

Im Folgenden interpretieren wir das Verteilungsbild der Prioritätensetzungen samt Begründungen auf dem Hintergrund theoretischer Annahmen und verschiedener wertbasierter Haltungen in drei Dimensionen.

Wertschätzung

Wie kommt Wertschätzung gegenüber der Person auf der Beziehungsebene der Kommunikation zum Ausdruck? Fördert der Sprachgebrauch, dass sich die Person wahrgenommen, angesprochen und in ihrer Individualität gewürdigt sieht?

Hier lassen sich drei ganz unterschiedliche Positionen aufzeigen:

- „Am bewährten verallgemeinernden generischen Maskulinum festhalten!“ Frauen und Männer, die diese Lösung bevorzugen, erachten beide Geschlechter als durch das generische Maskulinum gleichwertig und diskriminierungsfrei angesprochen. Das grammatische Geschlecht (Genus) der Substantive, mit denen Personen bezeichnet werden, stimme zwar nicht immer mit dem natürlichen Geschlecht der bezeichneten Person überein. Dies sei jedoch unproblematisch, ebenso wie bei Bezeichnungen wie „der Mensch“ oder „die Person“, die jeweils männliche und weibliche Personen einschließen.
- „Frauen und Männer ausdrücklich mit ihrem Genus anzusprechen ermöglicht erst wertschätzende Kommunikation.“ Diese Haltung geht von der Wechselbeziehung zwischen Form und Inhalt aus. Sprache rufe Bilder hervor und könne – mit dem generischen Maskulinum – zur Ausblendung von Frauen in der Wahrnehmung führen.
- „Wir sollten auf die gute Tradition des generischen Maskulinums zurückkommen.“ Diese Position geht davon aus, dass Gleichberechtigung in der modernen Gesellschaft des 21. Jahrhunderts umgesetzt ist. Die explizite Ansprache mit dem weiblichen Genus sei überflüssig und kontraproduktiv, widerspreche der tatsächlichen Gleichberechtigung. Der soziale Status wird bei dieser Werthaltung als wichtiger angesehen als die Gender-Thematik.

Verständlichkeit

Sprache soll auf der inhaltlichen Ebene für die Zielgruppe verständlich sein. Nach *Schulz von Thun* (1998, S. 142f) setzt sich Verständlichkeit aus vier Merkmalen zusammen: Einfachheit, Übersichtlichkeit-Gliederung, Kürze-Prägnanz und zusätzliche Stimulanz. Eine konsequente Anwendung von Doppelnennungen des Genus – insbe-

sondere auch im Singular – widerspricht z.B. den Forderungen nach Übersichtlichkeit, Kürze und Einfachheit eines Satzes, da auch die Adjektive, Pronomen und Artikel in Doppelform gebracht werden müssen. Umständliche Formulierungen sind die Folge, unter denen die Verständlichkeit für die Lesenden leidet. Schreibende, die auf Verständlichkeit höchsten Wert legen, werden sich daher gegen aufwändige Regelungen des Genusgebrauchs zur Wehr setzen. Für sie steht im Vordergrund, den Nutzen der kommunizierten Inhalte zu optimieren.

Wirtschaftlichkeit

Die dritte Wertedimension betrifft wesentlich die Kosten für die Schreibenden. In ihr steht der Aufwand im Vordergrund, Sprache zu verschriftlichen. Als ideal für sprachliche Probleme, wie die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter erscheinen aus dieser Perspektive einfache Pauschallösungen, die zur Gewohnheit geworden sind und bei denen gesprochene Sprache und geschriebene Sprache übereinstimmen.

Sprachlich formal angemessen zu schreiben soll möglichst wenig Zeit und gedankliche Energie abfordern. ‚Komplizierte‘ Lösungen der Genusfrage stören den kreativen Prozess des Entwerfens. Solange in der Gesellschaft kein sprachlicher Konsens besteht, muss gedankliche Energie beständig auf die sprachliche Formulierung gerichtet werden, wenn man unkonventionelle Lösungen wählt.

Über die drei Dimensionen können sich unterschiedlichste Kombinationen von individuellen Präferenzen in Bezug auf das Genus-Thema ergeben. Dabei kann es auch vorkommen, dass die Dimension ‚Wertschätzung‘ ausschlaggebend ist, und das Argument der Aspekt der Verständlichkeit als ‚Rationalisierung‘ herangezogen wird.

Auf der Suche nach einer Lösung, welche realistisch umsetzbar ist und die Frontflächen zwischen konkurrierenden Werten minimiert, haben wir uns in verschiedenen allgemeinen Leitlinien umgeschaut. Zwei Sprachleitlinien haben wir stellvertretend aus vielen ausgewählt, da sie uns wegen ihrer Reichweite bzw. ihrer Verständlichkeit als geeignet erschienen.

- Die Duden-Redaktion (2001, S. 393) stellt die Doppelnennung femininer und maskuliner Formen, fünf Kurzformen, Komposita und Ersatzformen als Möglichkeiten zur Produktion von geschlechtergerechten Texten dar und beschreibt an ausgewählten Beispielen ihre jeweiligen Vor- und Nachteile. So wird die Doppelnennung als ‚höflichste und eindeutigste Variante der sprachlichen Gleichstellung‘ bewertet. Patentlösungen liefert allerdings auch der Duden nicht.
- Das Merkblatt der Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB) im Bundesverwaltungsamt (2002, S. 8) nennt folgende Umsetzungsvorschläge: ‚Doppelnennungen‘ („Paarformulierungen“ genannt), ‚geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen‘ sowie ‚auf Personenbezeichnungen verzichten‘. Keiner der Vorschläge könne jedoch durchgängig verwendet werden. ‚Da die sprachlichen Probleme, die sich stellen, höchst vielfältig sind, ließen sie ‚Patentlösungen‘ nicht zu.‘ Gleichzeitig mahnt das Merkblatt an, dass die jeweiligen Lösungen zur sprachlichen Gleichbehandlung mit den Grundsätzen einer klaren, verständlichen

und lesbaren Verwaltungssprache in Übereinstimmung gebracht werden müssen. Sprache soll Frauen und Männer ansprechen und zugleich bürgerfreundlich bleiben.

6 Durch den gordischen Knoten? – Die Genus-Richtlinie von Univation

Die Anhörung der Mitarbeitenden erbringt keine klare Präferenz. Die Interpretation der individuellen Präferenzen und gegebenen Begründungen macht offensichtlich, dass es keinen Konsens gibt, ja mittel- und längerfristig keinen geben kann. Zu unterschiedlich sind die in den Biografien verankerten Werthaltungen.

Univation geht – auf dem Hintergrund seines Leitbildes – einen anderen Weg: Bei Auswertung des vorgestellten Prozesses, in Anlehnung an die Vorschläge von Duden-Redaktion und Bundesverwaltungsamt, hat die Geschäftsleitung eine Richtlinie zum Umgang mit dem Genus beschlossen, die ab Anfang 2005 verbindlich ist. Sie wird nicht allen geäußerten Ansprüchen gerecht, nimmt dabei Argumente aus der vorangegangenen Auseinandersetzung auf.

Kennzeichnend ist die Prioritätensetzung, die klären und entlasten soll:

1. Geschlechtsneutrale Bezeichnungen werden bevorzugt; sie sind nicht diskriminierend und gleichzeitig effizient, sowohl was das Schreiben wie das Lesen betrifft.
2. Die Effizienz wird dadurch gesteigert, dass wann immer angemessen der Plural genutzt wird.
3. Sind ‚neutrale‘ Bezeichnungen für Personen nicht verfügbar oder so ungewöhnlich, dass sie den Text- und Lesefluss hemmen, soll die Doppellösung gewählt werden: die weibliche und die männliche Form, ebenfalls im Plural.
4. Schließlich wird als Ausnahme das generische Maskulinum genutzt, das sich z.B. in Alltagssprachlichen Komposita oder Fachbegriffen eingebürgert hat.
5. Schließlich ist nachrangig auch das generische Femininum zulässig, wenn die weiblichen Personen anteilmäßig klar dominieren („Erzieherinnenausbildung“).

Damit werden aus unserer Sicht drei Ziele erreicht:

- Die Texte gewinnen an Verständlichkeit; das Schreiben und Lesen ist flüssig.
- Die Unterschiede und Besonderheiten der Geschlechter werden – zumal im Evaluationsfeld Humandienstleistungen – durch eine entsprechende Sprache sichtbar und bewusst.
- Die Texte – zumal Evaluationsberichte – gewinnen an Genauigkeit, da die Geschlechter der Personen, über die berichtet wird, präzise angesprochen werden.

Wie jede Innovation kostet diese zu Beginn Zeit und Geld. Eine Schulung wird erforderlich. Im Intranet ist die Richtlinie mit einem Hilfetext sowie einer Liste von

geschlechtsneutralen Standardbezeichnungen hinterlegt. Neue Mitarbeitende müssen eingeführt werden.

Mittelfristig setzen wir auf die Habitualisierung, das ‚Einschleifen‘ der neuen Sprachregelung in der schriftlichen und auch in der mündlichen Kommunikation.

Literatur

- Beywl, Wolfgang, 1999: Nutzenfokussierte Evaluation von Humandienstleistungen. – Plädoyer für eine sozialwissenschaftliche Rückbesinnung in der Qualitätsdebatte. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Heft 2, S. 143-156.
- Bundesverwaltungsamt – Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB) (Hrsg.), 2002: Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. BBB-Merkblatt M19, 2. Auflage. Köln.
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation, 2002: Standards für Evaluation. Bonn [URL: <http://www.degeval.de/standards/index.htm>; Stand: 17.6.2004]
- Duden-Redaktion (Hrsg.), 2001: Duden-Band 9. Richtiges und gutes Deutsch. 5. Auflage. Mannheim: Dudenverlag.
- Jelitto, Marc, 2004: Digitale Medien in der Hochschullehre – Gender Mainstreaming & Evaluation. Arbeitspapier. Stand: 20. Februar 2004 [http://www.ice-bachelor.fernuni-hagen.de/Forschung/forschungsbericht1_2003.pdf, Zugriff 17.6.2004]
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (Hrsg.), 2000: Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. 2. Auflage. Opladen: Leske + Budrich.
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela, 2003: „Chancengleichheitspolitik: Gender Mainstreaming und Schwerpunkt 5.2“. In: esf-news Nr. 16, 9-11. [<http://oesb.at>, Zugriff: 27.4.2004].
- Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine, 2001: „Effekte des generischen Maskulimums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen“. In: Psychologische Rundschau 52, 131-140.
- Stake, Robert, 2003: Standards-Based and Responsive Evaluation. Thousand Oaks: Sage.

Dr. Wolfgang Beywl M.A.
Univation - Institut für Evaluation
Dr. Beywl & Associates GmbH
Hohenstaufenring 63
50674 Köln
Tel.: ++49.221.4248071
eMail: wolfgang.beywl@univation.org

Dr. Wolfgang Beywl, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler, Organisations- und Evaluationsberater, Leiter der Weiterbildungsstudiengänge Evaluation an der Universität Bern, Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Evaluation.

Jochen Kehr
Training Beratung Evaluation
Huhngasse 4
50676 Köln
Tel.: ++49.221.2401354
eMail: jochen.kehr@netcologne.de

Jochen Kehr, Diplom-Psychologe, Weiterbildungstrainer, selbstständig mit Evaluation und beruflicher Weiterbildung, Schwerpunkte: Kommunikation und Rhetorik, Zeit- und Stressmanagement, Führung.

Cornelia Keller-Ebert
Evaluation Beratung Mediation
Beller Weg 3
50858 Köln
Tel.: ++49.221.9385458
eMail: Keller-ebert@mediationskompetenz.de

Cornelia Keller-Ebert, Diplom-Sozialwissenschaftlerin, Wirtschaftsmediatorin, selbstständig mit Evaluation und Mediation, Schwerpunkte: Gesundheitswesen, berufliche Bildung und Beratung, Konfliktlösung in Unternehmen.