

Gender-Forschung NRW – neue Projekte

Theresa Hoppe, Ulrike Tischer

Frauen in der Berufsfeuerwehr – Entwicklung einer geschlechtergerechten physischen Eignungsfeststellung

Laut Arbeitsgruppe „Frauen in der Feuerwehr“ des Deutschen Städtetags liegt der Anteil der Frauen in der Berufsfeuerwehr derzeit bundesweit bei unter einem Prozent¹. Die physische Eignungsfeststellung, die von den Feuerwehren als ein Kriterium zur Auswahl des zukünftigen Personals für den mittleren Dienst eingesetzt wird, wurde von der Arbeitsgruppe als ein wesentlicher Grund für diesen geringen Anteil ausgemacht. Sowohl die abgeprüften sportlichen Disziplinen als auch die zum Bestehen des Tests verlangten Leistungen sind dabei sehr heterogen. In vielen Fällen sind sie dabei so gestaltet, dass ein Bestehen der Eignungsfeststellung auch für gut trainierte Frauen kaum möglich ist. Andererseits zeigen die Erfahrungen von Feuerwehrfrauen im Dienst, dass sie sehr wohl in der Lage sind, die hohen körperlichen Herausforderungen des Berufs bei entsprechender Motivation und Trainingstätigkeit zu bewältigen.

Um den Frauenanteil in der Feuerwehr langfristig zu steigern, hat der Deutsche Städtetag daher eine interdisziplinäre Forschungsgruppe an der Deutschen Sporthochschule Köln beauftragt, die bisher angewandten physischen Eignungsfeststellungen auf ihre Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und ein einheitliches geschlechtergerechtes Testverfahren neu zu konzipieren. In dem Forschungsprojekt arbeiten WissenschaftlerInnen aus den Fachgebieten der Trainingswissenschaften, der Sportmedizin, der Sportsoziologie (Geschlechterforschung) sowie den Bewegungs- und Neurowissenschaften zusammen. Darüber hinaus ist das Interdisziplinäre Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGIS) in beratender Funktion beteiligt.

Ziel des Projektes ist es, eine praxisorientierte physische Eignungsfeststellung zu entwickeln, die geschlechterspezifische Differenzen berücksichtigt und unnötige Zutrittsbarrieren für Frauen ausräumt, ohne eine umfassende Einsatzfähigkeit der zukünftigen Feuerwehrleute zu gefährden. Aus diesem Grund erfolgt die Entwicklung einer optimierten physischen Eignungsfeststellung durch eine enge Orientierung am Berufsalltag. Darüber hinaus soll das Testverfahren die Möglichkeit bieten, bundesweit einheitliche Kriterien für die physische Eignungsfeststellung für den Ausbildungsberuf des Feuerwehrmanns/der Feuerwehrfrau zu schaffen.

In einem ersten Schritt ermittelte die interdisziplinäre Forschungsgruppe der Deutschen Sporthochschule Köln dazu die berufsfeldspezifischen Anforderungsprofile und die bestehenden Testanforderungen der Berufsfeuerwehren in ganz Deutschland. Die Analyse erfolgt dabei über eine Vollerhebung der eingesetzten Testverfahren, Hospitationen bei Eignungsfeststellungen, Expertenbefragung von Führungskräften und Beobachtungen im Berufsalltag. Im zweiten Schritt erfolgt auf Basis der Analyseergebnisse die Entwicklung eines zweistufigen Tests, der eine geschlechtsspezifische Leistungsdiagnostik sowie einen berufsfeldspezifischen physischen geschlechtsneutralen Eignungstest beinhalten soll. Dabei muss sichergestellt werden, dass das Testverfahren gleichwertige Anforderungen und Bewertungskriterien an Frauen und Männer stellt und die einzelnen Elemente der Eignungsfeststellung und ihre Funktionen klar definiert sind.

In einem abschließenden Schritt soll schließlich über die Durchführung von Pilotstudien (Standort Köln sowie andere ausgewählte Partnerstädte) eine Evaluation der entwickelten Testverfahren stattfinden, um eine reibungslose Umsetzbarkeit zu gewährleisten und eine eventuelle Modifikation der leistungs- und berufsfeldspezifischen Tests vornehmen zu können. Das Projekt läuft bis Ende April 2011.

Zur Testimplementierung werden genaue Rahmenbedingungen festgelegt und Schulungen zur Durchführung der Eignungsfeststellung ausgerichtet. Weiterhin sollen als Hilfestellung für Bewerberinnen und Bewerber spezifische Vorbereitungsmaßnahmen entwickelt und angeboten werden, welche ebenfalls zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen und die oben genannte Zielsetzung unterstützen.

¹ http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/resources/bericht_-_frauen_in_der_feuerwehr.pdf

Kontakt und Information
 Ilona Gerling
 Deutsche Sporthochschule Köln
 Institut für Bewegungs- und Neurowissenschaften
 Tel: +49 (0) 221 4982 4170
 gerling@dshs-koeln.de

Sigrid Metz-Göckel et al.

Neues Forschungsprojekt untersucht den ‚verlorenen‘ Nachwuchs an den Universitäten

„Mobilität und Drop-out des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (Kurzform: Mobile Drop-outs)

Für die weitere Entwicklung der Wissensgesellschaft sind die Wissenschaftler/innen, die an den Universitäten in der Forschung und in der Ausbildung der nächsten Generation beteiligt sind, eine wichtige Personalressource. Weniger als ein Drittel aller jungen Wissenschaftler/innen verbringt allerdings ihr gesamtes Berufsleben in der Wissenschaft. Für mehr als zwei Drittel ist dies nur eine Passage in ihrem Berufsverlauf, den sie in anderen Institutionen weiter oder auf andere Weise verfolgen. Über dieses Potenzial, das die Universitäten wieder verlässt, gibt es bislang wenig präzise und schon gar keine geschlechterdifferenzierenden Informationen.

Das Forschungsprojekt „Mobile Drop-outs“ untersucht den nachuniversitären beruflichen Lebensweg aus der Perspektive der Fakultäten, die (junge) Wissenschaftler/innen aufgeben bzw. verlieren, und aus der Perspektive der Personen, die (freiwillig oder gezwungenermaßen) ausgeschieden sind. Es handelt sich um eine organisations- und geschlechtertheoretisch ausgerichtete Analyse der Universität als Karriere- und Selektionsinstitution.

Die *institutionelle Perspektive* wird auf der Datenbasis der ausgeschiedenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von ausgewählten Universitäten analysiert (wer steigt wann auf welcher Vertragsbasis aus?). Die persönliche Perspektive wird anhand von Befragungen und Interviews mit Ausgestiegenen untersucht. Von besonderem Interesse sind jene Personen, die ihre Ambitionen einer Wissenschaftskarriere aufgegeben haben und einer außerhochschulischen Beschäftigung den Vorzug gaben – und damit im engeren Sinn als ‚verlorener wissenschaftlicher Nachwuchs‘ zu fassen sind. Es ist davon auszugehen, dass die Gründe für den Ausstieg (ob mit oder ohne Promotion) nicht nur in den Individuen selbst zu suchen sind, sondern auch systemimmanent mit den Beschäftigungs- und Karrierebedingungen an den Universitäten zusammenhängen. Eine Annahme ist, dass hier (verdeckte) Selektionsmechanismen wirken, die vor allem qualifizierte und motivierte Frauen mit anderen Lebensentwürfen ausgrenzen und so als Potenzial der Wissenschaft verloren gehen. Forschungsleitende Fragestellungen des Projekts sind daher:

- Wie verlaufen die Selektionsprozesse des wissenschaftlichen Nachwuchses?

- Wer steigt mit welchem Qualifikationsgrad aus und warum?
- Und wie verlaufen die weiteren beruflichen Karrieren dieser ‚Hochschulaussteiger/innen‘?

Es handelt sich um eine Mobilitäts- und Berufsverlaufsanalyse von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die entweder ihre Promotion abgebrochen und/oder kurz nach der Promotion die Hochschule als Beschäftigungsort verlassen haben. Untersucht werden Prozesse der Fremd- und Selbstselektion, der Integration und Desintegration ins Wissenschaftssystem sowie subjektive Bildungsrenditen und vor allem, wie diese mit sozialen Herkunftsfaktoren, der Geschlechtszugehörigkeit und den wissenschaftlichen Fachkulturen korrelieren.

Auf Basis der Hochschulpersonalstatistik und der Personaldaten von 18 Universitäten werden alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die in 2009 ausgeschieden sind, statistisch erfasst. In Kooperation mit den Universitäten wird eine Online-Befragung durchgeführt und eine Auswahl persönlich interviewt, um Zusammenhänge zwischen den Beschäftigungsbedingungen und dem Promotionserfolg sowie den Abbrüchen, Ausstiegen, Wechseln und Lebensplanungen (z. B. Partnerschaftskonstellationen und Kinder/-wunsch) zu eruieren. Verglichen werden ‚Ausgeschiedene‘ aus den MINT- sowie den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern. Anhand von externen Expertisen wird auch ein internationaler Vergleich mit den Hochschulsystemen in den USA, Frankreich und England erfolgen. Die konkreten Karrierewege außerhalb der Universität in anderen Berufsfeldern werden recherchiert, um zu erfahren, welche Alternativen sich für die jungen Wissenschaftler/innen eröffnen bzw. von ihnen bevorzugt werden. Das Projekt schließt an die BMBF-geförderte Studie „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland“ (Sigrid Metz-Göckel/Kirsten Heusgen/Christina Möller/Dr. Ramona Schürmann/Petra Selent) an (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010 sowie Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michelis 2009).

Es hat eine Laufzeit vom 01.05.2010–30.04.2013 und wird am Hochschuldidaktischen Zentrum der TU Dortmund unter der Leitung von Prof’in Dr. Sigrid Metz-Göckel durchgeführt. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sind Petra Selent, Dr. Ramona Schürmann, Dr. Dorothee Koch, Kirsten Heusgen

und Christina Möller. Die Finanzierung erfolgt über das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ und des Europäischen Sozialfonds.

Literaturhinweise

Sigrid Metz-Göckel/Petra Selent/Ramona Schürmann (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftler/innen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung, H. 1 2010, S. 8-34

Sigrid Metz-Göckel/Christina Möller/Nicole Auferkorte-Michaelis (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Verlag Barbara Budrich, Opladen

Kontakt und Information
Projekt ‚Mobile Drop-Outs‘
Hochschuldidaktisches
Zentrum
TU Dortmund
Martin-Schmeißer-Weg 13
44227 Dortmund

Ansprechpartnerinnen
Petra Selent
Tel.: 0231/755-2995
petra.selent@tu-dortmund.de

Dr. Dorothee Koch
Tel.: 0231/755-5277
dorothee.koch@tu-dortmund.de

Felizitas Sagebiel, Ulla Hendrix, Christine T. Schrettenbrunner, Uta von Winterfeld

Spitzenfrauen in technischen und umweltbezogenen Berufen – überwiegen die Potenziale oder Barrieren?

Die Karrieren von Frauen in Führungspositionen sind in den letzten Jahren in den Blickpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt. „Frauen an der Spitze“ und das, was sie bewirken können, wenn sie dort angekommen sind, stehen im Fokus dieses Forschungsprojektes, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds von April 2009 bis März 2012 gefördert wird. Das Ziel dieser Untersuchung ist es, Gestaltungspotenziale im Hinblick auf Technik und Nachhaltigkeit sowie den Einfluss von Führungsfrauen auf die Organisationskultur auszuloten, aber auch die Hindernisse, auf die sie stoßen, in den Blick zu nehmen. Das Kooperationsprojekt gliedert sich in zwei Teilprojekte.

Mit Spitzenfrauen und -männern in technischen Berufen befasst sich das Teilprojekt 1: Frauen und Organisationskultur¹ an der Bergischen Universität Wuppertal. Mit Macht und Veränderungspotenzialen im Bereich Nachhaltigkeit und nachhaltiger Entwicklung befasst sich Teilprojekt 2: Frauen und Macht – Frauen an der Spitze von Umweltberufen² am Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie. Mit 56 Naturwissenschaftler/innen und Ingenieur/innen (Frauen und Männern), die als Führungskräfte in den Berufsfeldern Umwelt und Technik arbeiten, und 16 Schlüsselpersonen aus der Personalentwicklung, der Gleichstellungsstelle oder der Diversity-Abteilung wurden leitfadengestützte qualitative Interviews durchgeführt. Dabei wird der Status „Führungskraft“ definiert als Position mit umfassenden Führungsaufgaben wie beispielsweise Geschäftsführer/innen, Betriebsleiter/innen, Abteilungsleiter/innen, Professor/innen. Die untersuchten acht Organisationen sind je zwei Unternehmen, Forschungsinstitute, Universitäten

und politische Institutionen. Ein wichtiges Auswahlkriterium war die ausreichende Präsenz von Frauen in technischen Berufen bzw. Bereichen, die gleichzeitig in Führungspositionen tätig sind. Dazu kamen 16 nach Frauen und Männern getrennte Fokusgruppendifkussionen. Außerdem wurde die Website jeder untersuchten Organisation mit einem Kriterienraster analysiert.

In den Interviews mit Führungskräften ging es zum einen um Arbeitsinhalte, wobei es in den untersuchten Berufsfeldern schwerpunktmäßig um Nachhaltigkeit und Technik ging. Die Interview-Fragen beziehen sich auf die Expertin oder den Experten als Subjekte, als Personen, die eine eigene Geschichte und Entwicklung haben. Insofern haben die Interviews ein narratives und biographisches Element, damit Schilderungen zu fachlichen Entwicklungen und Sachverhalten auf Personen bezogen sind und von diesen getragen werden. Den Fragen zur Vergangenheit und zur persönlichen Entwicklung liegt die Annahme zugrunde, dass sich Inhalte in den Bereichen Umwelt und Nachhaltigkeit verändern, das heißt, hier wurden Prozesse und Entwicklungen von Debatten reflektiert. Die Erfahrungen mit der Fachkultur (z. B. in den Ingenieurwissenschaften) und der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im Fachgebiet wurden thematisiert. Zum anderen wurde die Möglichkeit von Führungsfrauen, die Organisationskultur zu verändern, ausgelotet. Wie definieren und gestalten Führungsfrauen ihre Macht, welchen persönlichen Führungsstil verwirklichen sie, welche Art von Teamarbeit und welche Entscheidungspraktiken bevorzugen sie? Welche Bedeutung haben Personalentwicklung und Nachwuchsförderung? Was sind die Kriterien für die

¹ Das Teilprojekt an der Bergischen Universität wird unter der Leitung von Prof. Dr. Felizitas Sagebiel von Ulla Hendrix und Christine T. Schrettenbrunner bearbeitet.

² Das Teilprojekt am Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie wird von PD Dr. Uta von Winterfeld geleitet und von ihr und Selly Wane bearbeitet.

Bewertung von Leistung, die Erwartungen an Verfügbarkeit und Präsenz, welche Arbeitszeitmodelle werden genutzt, auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Wie sind die Möglichkeiten und Grenzen von Netzwerken für Frauen beschaffen, wie die alltäglichen Rituale des Netzwerkens, die Ausschluss-Erfahrungen von Frauen, aber auch mögliche Unterstützungskonstellationen geprägt? Die abschließenden Fragen thematisieren die Einschätzung der Veränderungspotenziale von Frauen, die eigene Haltung zu Macht und schließlich eine persönliche Bilanz zu bisherigen Erfolgen und Misserfolgen. Die Vertreter/innen der Personalabteilung und Gleichstellungs- bzw. Diversity-Beauftragte beantworteten Fragen nach der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung, nach Weiterbildung sowie zu speziellen Gleichstellungs-Maßnahmen in der Organisation (z. B. Mentoring-Programmen).

Fokusgruppendifkussionen wurden als eine Möglichkeit genutzt, kontroverse Meinungen und verdeckte Elemente der Arbeits- und Organisationskultur zu erheben. In jeder der acht untersuchten Organisationen äußerten sich Führungskräfte (jeweils getrennt nach Frauen und Männern) zu Fragen über Machtstrukturen und Führungsstile, Arbeitszeit-Arrangements, zur Arbeitsatmosphäre und zum Einfluss von Führungskräften auf diese Aspekte der Organisationskultur. Sie diskutierten über Netzwerke, Genderbewusstsein und Erfahrungen mit Diversity- und Gender-Mainstreaming-Programmen.

Die inhaltlichen und auf die Bildsprache bezogenen *Websiteanalysen* geben einen Einblick in die formelle, nach außen dargestellte geschlechtliche Macht- und Organisationskultur der untersuchten Organisationen. Sie reflektieren Informationen für Frauen über berufliche Voraussetzungen und Karrieremöglichkeiten, über Mentoring, Netzwerke, Kinderbetreuungsangebote, Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Stellungnahmen zur Work-Life-Balance und explizite Programme zu Gender Mainstreaming oder Diversity.

Die vorgestellten ersten Ergebnisse sind als vorläufige Einschätzungen zu verstehen. In den Interviews schlägt sich die Ambivalenz der Macht empirisch in den Aussagen von Führungsfrauen nieder: Das Spektrum reicht vom Pragmatismus (eine Spitzenposition *ist* eine Machtposition) bis hin zur Ablehnung (Macht stört und verhindert sachliche Auseinandersetzungen). Dennoch zeichnet sich ein neues Verständnis von Macht bei den Leiterinnen der Organisationen ab: Es ist kooperativer angelegt und weniger autoritär. So wird nach unseren ersten Erkenntnissen die mit der Führung verbundene Beziehungsarbeit von den interviewten Spitzenfrauen sehr bewusst als Teil ihrer Arbeit

gehandhabt. Eine Teamkultur, die eine gemeinsame Entscheidungsfindung, einen offenen Umgang mit Fehlern und Konflikten umfasst, ist Teil eines innovativen Führungskonzepts, das von vielen befragten Frauen bevorzugt wird. Hier allerdings von einem „weiblichen“ Führungsstil zu sprechen, wäre verfrüht, da in den Interviews mit Männern auch Aspekte dieser modernisierten Führungskultur sichtbar geworden sind.

Den Bereich der Nachhaltigkeit betreffend zeigen die bisherigen Auswertungen erstens, dass der Begriff an Bekanntheit und Bedeutung deutlich gewonnen hat, zweitens jedoch aufgrund seiner Tendenz zur Leerformel stets erneut geprüft und auf den Bedarf der jeweiligen Organisation zugeschnitten werden muss. Drittens könnte ein spezifischer Zugang von Frauen zu Nachhaltigkeit im Bereich der Sorge, Vorsorge und Fürsorge liegen. Das „Netzwerken“ spielt für Frauen wie für Männer eine entscheidende Rolle, bildet aber gerade für Frauen noch häufig eine Barriere. Spitzenfrauen schildern ihre Erfahrungen von Ausschluss und Marginalisierung in Männer-Netzwerken, erweisen sich gleichzeitig aber auch als machtbewusste Netzwerkerinnen, die sowohl informelle Netzwerke innerhalb und außerhalb ihrer Organisation als auch Frauennetzwerke für ihre Zwecke zu nutzen wissen. Netzwerken muss in einer längeren Zeitperspektive betrachtet werden: Frauen berichten von einer mangelnden Einführung in Netzwerke durch ihre eigenen ehemaligen Vorgesetzten, während Männer häufig Geschichten der Kontinuität erzählen. Gerade diese Diskontinuität bei Frauen, die Unmöglichkeit, in vorhandene Fußstapfen zu treten, erweist sich jedoch auf der anderen Seite als Möglichkeit von Innovationen: Frauen entfalten ihre Veränderungspotenziale gerade dort, wo sie nicht an vorhandene Traditionen anknüpfen. Damit lässt sich eine erste, vorsichtig optimistisch stimmende Schlussfolgerung treffen: Die Potenziale von Spitzenfrauen zeigen sich sehr deutlich, obwohl Barrieren offensichtlich vorhanden sind und auch von ihnen zur Kenntnis genommen werden.

Die Ergebnisse werden nicht nur als wissenschaftliche Publikationen, sondern auch in Form von Broschüren für eine breitere Zielgruppe aufbereitet, die die Themen „Netzwerke und Unterstützungsstrukturen“, „Verfügbarkeit und Entgrenzung“ und „Macht für Nachhaltigkeit“ behandeln. Im Rahmen einer Konferenz am Ende der Projektlaufzeit im Winter 2011/2012 werden die Projektergebnisse einem breiten Fachpublikum vorgestellt. Mit einem im kommenden Frühsommer verbreiteten call for papers sollen Forschungen auf ähnlichem Gebiet eingebracht und diskutiert werden. Die Konferenzmaterialien werden in einer Dokumentation veröffentlicht.

Kontakt und Information

www.spitzenfrauen.uni-wuppertal.de/
Prof. Dr. Felizitas Sagebiel
Bergische Universität
Wuppertal
Gaußstr. 20
42119 Wuppertal
Tel.: 0202 439-2165
sagebiel@uni-wuppertal.de

PD Dr. Uta von Winterfeld
Wuppertal Institut für Klima,
Umwelt, Energie GmbH
Döppersberg 19
42103 Wuppertal
Tel.: 0202 2492-176
uta.winterfeld@wupperinst.org

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

Link: https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00072762



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.