



Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Försterinnen und Förstern ist bundesweit nicht ausgeglichen.

Foto: NI F

Frauen im Forst: Nach wie vor die Ausnahme

Frauenanteil in den Landesforsten liegt derzeit bei neun Prozent

Im Rahmen einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit wurden erstmalig bundesweit die Geschlechterverhältnisse der forstlich ausgebildeten Beschäftigten in den Landesforstverwaltungen erhoben. Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von acht Prozent in leitenden Funktionen machen die Ergebnisse eine neue Debatte über Gleichstellung auf und führen zu möglichen Handlungsoptionen in forstlichen Feldern.

Es arbeiten wenige forstlich ausgebildete Frauen in den Landesforstverwaltungen und noch weniger in leitenden Positionen. Daran hat sich seit den ersten Einstellungen von Försterinnen in den 1980er-Jahren nicht viel verändert. Interessenvertretungen wie die Industriegewerkschaft IG BAU, der Deutsche Forst-

verein, der Bund deutscher Forstleute und der Frauen im Forstbereich e. V. sind seit einigen Jahren daran interessiert, Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse mit wissenschaftlich erhobenen Zahlen zu beobachten.

Anteil zwischen 3 % und 20 %

Eine quantitative Befragung gab Aufschluss darüber, wie viele männliche und wie viele weibliche Beschäftigte in den 14 großen Landesforstverwaltungen arbeiten und welche gleichstellenden Maßnahmen in den Betrieben angewandt werden (Abbildung 1).

Seit 40 Jahren arbeiten Frauen als Försterinnen in Deutschland, allerdings stellen sie bislang nur durchschnittlich 9 % der Beschäftigten in den Landesforst-

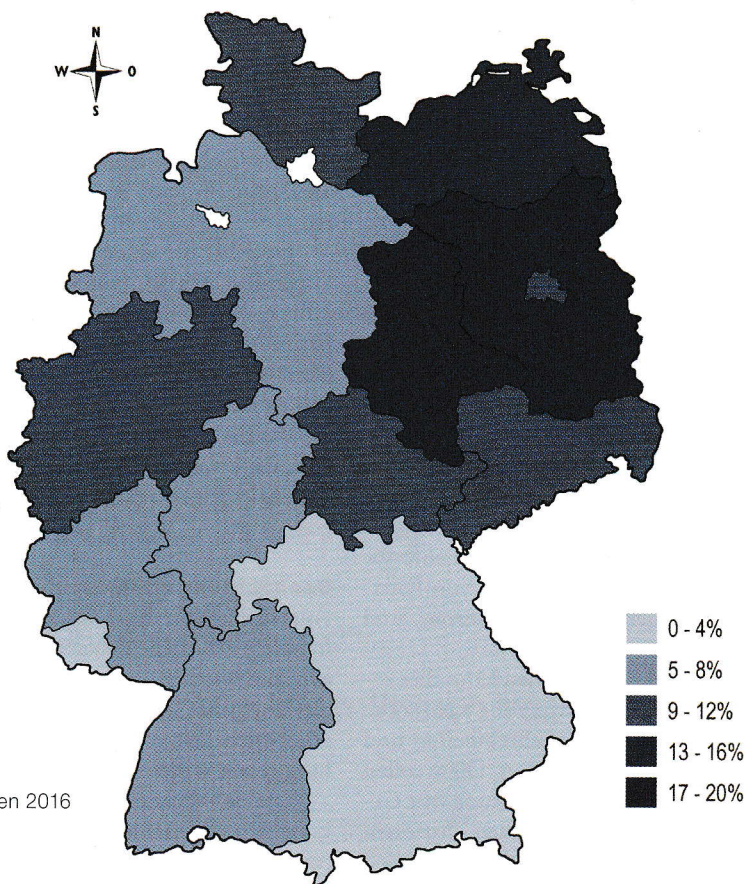


Abbildung 1:
Frauenanteile in den
Landesforstverwaltungen 2016
Grafik: Anna M. Meier

verwaltungen dar. Der prozentuale Anteil der bei den Landesforsten beschäftigten Frauen reicht von 3 % bis 20 % und macht Unterschiede in den einzelnen Betrieben deutlich. Besonders in den neueren Bundesländern lässt sich ein höherer Anteil feststellen, der bislang nur durch generell mehr lohnarbeitende Frauen in der DDR und eine fortgeschrittene Gleichstellung der Geschlechter begründet werden kann.

Unter den 424 Neueinstellungen im Jahr 2016 befanden sich 25 % forstlich ausgebildete Frauen. Dieser Anteil spiegelt noch nicht den Anteil von Forstabsolventinnen, der mittlerweile ein Drittel ausmacht, wider.

Försterinnen – bis in die 1970er-Jahre undenkbar!

Der gesetzliche Ausschluss von Frauen bis in die 1970er-Jahre und die konservative Haltung des männlich dominierten Arbeitsfeldes (damals und heute) tragen zu dem geringen Anteil bei.

Die sogenannte forstliche Vormerkung und damit die Chance auf eine vollständige forstliche Berufsausbildung, die über Jahrzehnte nur mit abgeleistetem Militärdienst zu erlangen war, schloss Frauen schon von vornherein von dieser aus. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde diese Vormerkung durch ein amtsärztliches Zeugnis abgelöst, welches mögliche körperliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern bis in die 1980er-Jahre nicht miteinbezog. Die Auswirkungen dieser diskriminierenden Vorgehensweise sind bis heute spürbar.

Und immer wieder der stereotypisierte Förster ...

Auch das vorherrschende Stereotyp vom Förster mit Bart, Hut und Hund wird fortwährend im öffentlichen Diskurs bedient und spiegelt längst überholte Bilder wider. Besonders die wiederkehrenden männlichen Attribute in Artikeln und Imagefilmen von Forstverwaltungen schließen die Vorstellung von einer Frau im Forstberuf aus.

In Zeitungen wird zunehmend auch über Försterinnen berichtet, und ein Interesse an belastbaren Zahlen zu den Geschlechterverhältnissen wird geäußert. Um die immer wiederkehrende stereotypisierte, vor allem männliche Darstellung des Försters zu verändern, bedarf es stärkeren Engagements.

Die Symbolkraft des Forstbereichs als Grund für den geringen Anteil von Frauen im forstlichen Arbeitsfeld ist anzunehmen, allerdings noch nicht weitgehend erforscht.

Neue politische Maßnahmen und gemeinsame Gleichstellungsarbeit

Die aktuelle Gleichstellungspolitik im Forstbereich beschränkt sich zumeist auf die gängigen gleichstellenden Maßnahmen des öffentlichen Dienstes wie »Bevorzugung der Bewerberin bei gleicher Qualifikation« (Bundesgleichstellungsgesetz). Darüber hinaus werden Projekte wie startMINT genannt, die jungen Frauen den Forstberuf durch ein bezahltes Praktikum und Schnupperstudium näherbringen. Förderung und Etablierung solcher Projekte sollten (weiterhin)



Foto: privat

Anna Maria Meier (Jahrgang 1992) beendet ihr Studium International Forest Ecosystem Management (B.Sc.) dieses Jahr an der Hochschule für nachhaltige Entwicklung in Eberswalde (FH). Sie schrieb ihre Abschlussarbeit zum Thema »Frauen im Forstbereich – Geschlechterverhältnisse und Gleichstellung in einem männerdominierten Arbeitsfeld« in Zusammenarbeit mit dem Frauen im Forstbereich e. V.; Betreuung der Abschlussarbeit: Prof. Dr. Wolf Henning von der Wense (HNEE) und Christiane Lorenz-Laubner (Frauen im Forstbereich e. V.). Kontakt: anna.meier@posteo.de

forciert werden. Ebenso könnten Gleichstellungsbeauftragte aus den Forstbetrieben sich untereinander vernetzen, für ein gemeinsames Berufsbild und gemeinsame Ziele kämpfen.

Die Tatsache, dass nur wenige Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils von den gängigen Gleichstellungsgesetzen abweichen, führte zu einer Reihe von Handlungsoptionen für unterschiedliche Akteure. Darunter werden nicht nur Gleichstellungsbeauftragte angesprochen, sondern ebenfalls Lehrkörper von Hochschulen sowie Forstbetriebe.

Neue politische Maßnahmen und ein allgemeines Umdenken sind von Nöten, um den sich nachhaltig bezeichnenden Forstbereich auch auf sozialer Ebene nachhaltig und divers zu gestalten. In der Lehre sowie in der öffentlichen Darstellungsweise von Forstberufen müssen gendergerechte Visualisierung und Schreibweise erfolgen.

An Universitäten und Hochschulen kann dies sowohl in Form von Weiterbildungen für Lehrkräfte geschehen als auch in konkreten Lehreinheiten und Forschungsprojekten umgesetzt werden. Diese sollen dazu beitragen, dass die Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen, gesellschaftlichen Prozessen und geschichtlichen Ereignissen bei Studierenden und Lehrenden stattfindet. Die Auseinandersetzung

damit und das Bewusstwerden über die bestehenden ungleichen Verhältnisse und diskriminierenden Strukturen können zu einer Veränderung dieser führen.

Projekte, die einen Austausch zwischen Schulen, Universitäten und Forstbetrieben ermöglichen und jungen Menschen Orientierung bieten, sollten gefördert werden, speziell, um vermeintlich männliche oder weibliche Berufe für alle Geschlechter zugänglich zu machen.

Positiven Einfluss auf den Gleichstellungsprozess könnten erweiterte Regelungen und Maßnahmen bei Zertifizierungsprogrammen wie PEFC und FSC haben.

Beobachtung der Geschlechterverhältnisse

Folgeinventuren und weitere Befragungen anderer forstlicher Betriebe neben den Landesforstverwaltungen sind wichtig, um ein Beobachten der Geschlechterverhältnisse zu ermöglichen. Die wissenschaftlich erhobenen Daten und Aussagen über eine Entwicklung geben weitere politische Handlungsoptionen.

Die forstlichen Reformprozesse, deren Auswirkungen auf verschiedenste Bereiche bislang nur gering abzuschätzen sind, können sich hemmend auf den Chancengleichheitsprozess auswirken.

Försterinnen stehen in allen Bereichen der Forstwirtschaft ihre Frau, nicht nur in der Waldpädagogik.



Foto: NLF