

Astrid Kühnel

Frauen für den Forst

„Försterinnen – dringend gesucht!“ lautet der Slogan des Landesbetriebes Wald und Holz Nordrhein-Westfalen für den Girls' Day 2014 – denn: Knapp ein halbes Jahrhundert, nachdem die erste Frau ihre Ausbildung zur Försterin begann, ist die Forst- und Holzwirtschaft immer noch so gut wie frauenfrei.

Trotz vieler Fortschritte ist die Gleichstellung von Frauen im Forstbereich noch längst nicht erreicht – so das Resümee des seit 26 Jahren bestehenden Netzwerkes „Frauen im Forstbereich“. Wissenschaftliche Untersuchungen wie die des Projekts wa'gen (Wald und Gender) oder WITO (Women in the forestry) bestätigen dies.

Beispiel Nordrhein-Westfalen: Von den 300 Revieren werden nur 24 von Frauen geleitet. Eine Ausnahme? Nein! Es ist in Deutschland immer noch etwas Besonderes, eine Försterin (das sind die Forstbeamtinnen) oder Forstwirtin (das sind die Facharbeiterinnen) im Wald anzutreffen, denn der Frauenanteil in den klassischen Forstberufen staatlicher und kommunaler Forstverwaltungen liegt bundesweit unter zehn Prozent. West- und Ostdeutschland unterscheiden sich hier geringfügig. Allerdings scheint sich aktuell der etwas höhere Frauenanteil im Osten bei der jüngeren Frauengeneration nicht weiter fortzusetzen. In privatrechtlich organisierten Forstunternehmen, wie bei den Forstsachverständigen oder forstlichen Dienstleistungen, sieht es nicht besser aus. Außerhalb der Forstverwaltungen sind die wenigen Forstfrauen zudem oftmals in befristeten und prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Nur in der Waldpädagogik sind Frauen und Männer in gleicher Zahl vertreten.



Fotos (2): Frauen im Forstbereich e. V.

Fehlt es in Deutschland an ausgebildeten Försterinnen und Forstwirtinnen? Der Frauenanteil in den forstlichen Studiengängen liegt spätestens seit den 1990er Jahren bei rund 30 Prozent. Viele dieser Frauen beenden ihr Studium mit Bestnoten. Erst der Berufseintritt ist der Scheidepunkt zwischen Männern und Frauen. Ab diesem Zeitpunkt sinkt der Frauenanteil drastisch ab, vor allem in höheren Hierarchiestufen. Die interessanten Jobs – draußen im eigenen Revier, im eigenen Forstamt oder auf der Ebene der Betriebsleitung – bleiben oft den Männern vorbehalten. Bei den Forstwirtinnen sieht es noch wesentlich schlechter aus: Nur hin und wieder ist eine Frau in einem Ausbildungsjahrgang vertreten. Aber diese Frauen zählen dann wiederum auffällig oft zu den Jahrgangsbesten.

Mythen und Männerkult

Was verbindet den Beruf der Polizistin, Pilotin und Försterin? Nicht nur ihr auffallend niedriger Frauenanteil. Alle drei Berufe haben ihren historischen Ursprung im Militär. Wissenschaftliche Studien des Projekts wa'gen zeigen, dass der Forstbereich sehr stark von militärischen Werten geprägt ist.

Forstgeschichtliches Beispiel Baden-Württemberg: Bis 1977 wurde hier in einem besonderen Auswahllehrgang die erste Stufe der Personalauswahl für den höheren Forstdienst vorgenommen. Da



Im Arbeitsbereich Forst und Wald sind Frauen – trotz guter Qualifikation – immer noch unterrepräsentiert.

dieser noch vor Studienbeginn stattfand, war Fachwissen bei dem – nach dem Vorbild der Offiziersanwärterprüfung konzipierten Lehrgang – zweitrangig. Stattdessen stand sportliche Leistung im Vordergrund, und es wurde die „Gesinnung“ geprüft: Wehrdienstverweigerer und Frauen hatten hier naturgemäß keine guten Karten. Es ist daher kaum ein Zufall, dass ausgerechnet 1978, als die Auswahllehrgänge aufgrund eines Urteils des Bundesverwaltungsgerichts ihre Bedeutung weitgehend verloren hatten, die erste Frau im höheren Forstdienst in Baden-Württemberg verbeamtet wurde.

Traditionell Männern zugeschriebene Eigenschaften beeinflussen daher oft noch die Selbst- und Fremdwahrnehmung der im Forst tätigen Personen und bilden so eine unsichtbare Hürde für Frauen. Beispielsweise werden an dem Beruf der Forstwirtin interessierte Frauen mit dem Mythos des „Knochenjobs“ konfrontiert, für den es Frauen angeblich an Kraft und Ausdauer mangle. Es ist unbestritten, dass Waldarbeit zu einer körperlich anstrengenden Tätigkeit gehört. Moderne Waldarbeit bedeutet aber vor allem auch intelligente Arbeitsplanung, körperschonende Arbeitstechnik und Maschineneinsatz. Und um einen Harvester zu bedienen, braucht es keine übermäßige Muskelkraft. In der konkreten Arbeitssituation sind daher die denkbaren Kraftunterschiede zwischen Männern und Frauen bedeutungslos.

Die „gläserne Decke“

Heute sind die Zeiten offener Diskriminierung tatsächlich vorbei, da politisch auch nicht mehr korrekt. Stattdessen verlagert sich die Diskriminierung in den subtilen Bereich. Die männlich geprägte Organisationskultur, das heißt vor allem die tradierte Auffassung vom „idealtypischen Forstmann“ bildet die gläserne Decke, an die viele Forstfrauen stoßen.

Beispielsweise sind 99 Prozent der Personalverantwortlichen Männer gehobenen Alters, die nicht selten ihre eigene Biographie zum Beurteilungsstandard machen: den vollzeitarbeitenden Normalverdiener, dessen Ehefrau ihm den Rücken freihält. Da viele der Forstfrauen sich in ihren ersten Berufsjahren für Kindererziehung und Teilzeittätigkeit entscheiden, werden sie trotz vergleichbar guter Leistungen häufig schlechter beurteilt als Männer und in der Folge bei Stellenbesetzungen und Beförderungen benachteiligt oder übergangen. Im Falle von (Forst-)Verwaltungen verschärft das Beamtenrecht diesen Mechanismus sogar noch, da Beurteilungen und statusrechtliches Amt bei der Besetzung von Stellen eine entscheidende Rolle spielen.

Zudem gibt es heute auch nicht wenige Frauen, die kinderlos auf eine Vollzeitberufstätigkeit als Forstfrau zurückblicken und trotzdem an den unsichtbaren Hürden der männlich geprägten Organisationskultur gescheitert sind.

Neue Beschäftigungschancen

Selbstverständlich hat sich auch im Forstbereich für Frauen einiges zum Positiven verändert. In gleichstellungspolitischen Diskussionen verläuft die Trennlinie heute nicht mehr zwischen „den Frauen“ und „den Männern“, sondern zwischen „rückwärtsgewandten“ und „modernen“ Menschen. So werden Themen wie beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmend auch für Forstmänner relevant.

Zudem hat sich das Spektrum an Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen jenseits der traditionellen Forstverwaltungsberufe in den vergangenen Jahren signifikant vergrößert. Denn schlussendlich geht es auch um die gesellschaftspolitische Frage: Wer entscheidet über den aktuellen und zukünftigen Umgang mit der natürlichen Ressource Wald? Und hier sind Frauen traditionell unterrepräsentiert. Oblag ursprünglich den Forstverwaltungen die alleinige Hoheit über die Zielsetzungen im Wald, sind heute viele andere (Berufs-) Gruppen – allen voran der Naturschutz – mitbetei-

Der Verein Frauen im Forstbereich e.V.

Ab Ende der 1970er/Anfang der 1980er Jahre waren an den Forstfakultäten und ab Mitte der 1980er Jahre auch an den forstlichen Fachhochschulen ständig etwa 20 bis 30 Forstfrauen präsent. Unter ihnen entstand die Idee eines Forstfrauennetzwerks. Ziele dieses Netzwerks waren das gegenseitige Kennenlernen, der Austausch frauenspezifischer Studien- und Berufserfahrungen sowie die gegenseitige Unterstützung im männlich geprägten Umfeld „Forst“. Seit 1987 existiert ein bundesweites Forstfrauen-Netzwerk, und 1993 wurde der Verein „Frauen im Forstbereich e.V.“ gegründet (www.forstfrauen.de). Heute zählt der Verein rund 100 Mitglieder. Seit 1987 findet an wechselnden Orten jährlich eine Bundes-Forstfrauen-Tagung statt. Parallel dazu treffen sich die Forstfrauen in unregelmäßigen Abständen auch auf Länderebene.

Hauptanliegen des Vereins ist die Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Gleichstellung von Frauen und Männern durch Interessenvertretung, Netzwerkarbeit, Verbesserung der Situation aller Forstfrauen in Familie, Beruf und Gesellschaft sowie durch Berufs- und Bildungsförderung. So bietet der Verein heute allen forstlich interessierten Frauen bundesweite und internationale Aktivitäten, Erfahrungsaustausch und fachliche Fortbildungen an. Die Angebote des Vereins richten sich nicht nur an Mitglieder, sondern an alle im Forstbereich tätigen Frauen, seien sie nun Beamtinnen, Angestellte, Forstwirtinnen, Freiberuflerinnen, Waldpädagoginnen oder Waldbesitzerinnen.



ligt. Das eröffnet Frauen neue Chancen für die Mitwirkung an den Entscheidungsprozessen.

Aber auch in den traditionellen Berufen stehen die Zeichen nicht schlecht für die zunehmende Beschäftigung von Frauen: Das Durchschnittsalter in den Landesforstverwaltungen liegt weit jenseits der 50, und trotz politischer Vorgaben für Stelleinsparungen werden über kurz oder lang Neueinstellungen unumgänglich sein. Hochqualifizierte Frauen stehen in ausreichender Zahl zur Verfügung. Es braucht also „nur“ den politischen Willen, mehr Frauen in den Forstverwaltungen zu beschäftigen.

Allerdings muss die Personalbeurteilungs- und Beförderungspraxis grundsätzlich überdacht werden. Nicht mehr die Zahl der abgeleisteten Arbeitsstunden (durchgehende Vollzeittätigkeit), sondern die Arbeitsqualität und die Eignung sollten künftig entscheidende Kriterien für Stellenbesetzungen und Beförderungen sein.

Literatur

- <http://blog.wa-gen.de>
- <http://www.arbeitsplatz-forst.de>



Die Autorin

Astrid Kühnel
Diplom-Forstwirtin
Schriftführerin Frauen im Forstbereich e.V.,
Ehrenkirchen
astrid.kuehnel@forstfrauen.de