

Geschlechterverhältnisse im Forstbereich

Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 8 % in leitenden Funktionen machen die Ergebnisse eine neue Debatte über Gleichstellung auf und führen zu möglichen Handlungsoptionen in forstlichen Feldern.

Anna Maria Meier

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. Interessenvertretende wie die Industriegewerkschaft IGBAU, der Deutsche Forstverein, 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.

Försterinnenanteil liegt zwischen 3 % und 20 %

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

Seit 40 Jahren arbeiten Frauen als Försterinnen in Deutschland, allerdings stellen sie bislang nur durchschnittlich 9 % in den Landesforstverwaltungen dar. Der prozentuale Anteil der bei den Landesforsten beschäftigten Frauen reicht von

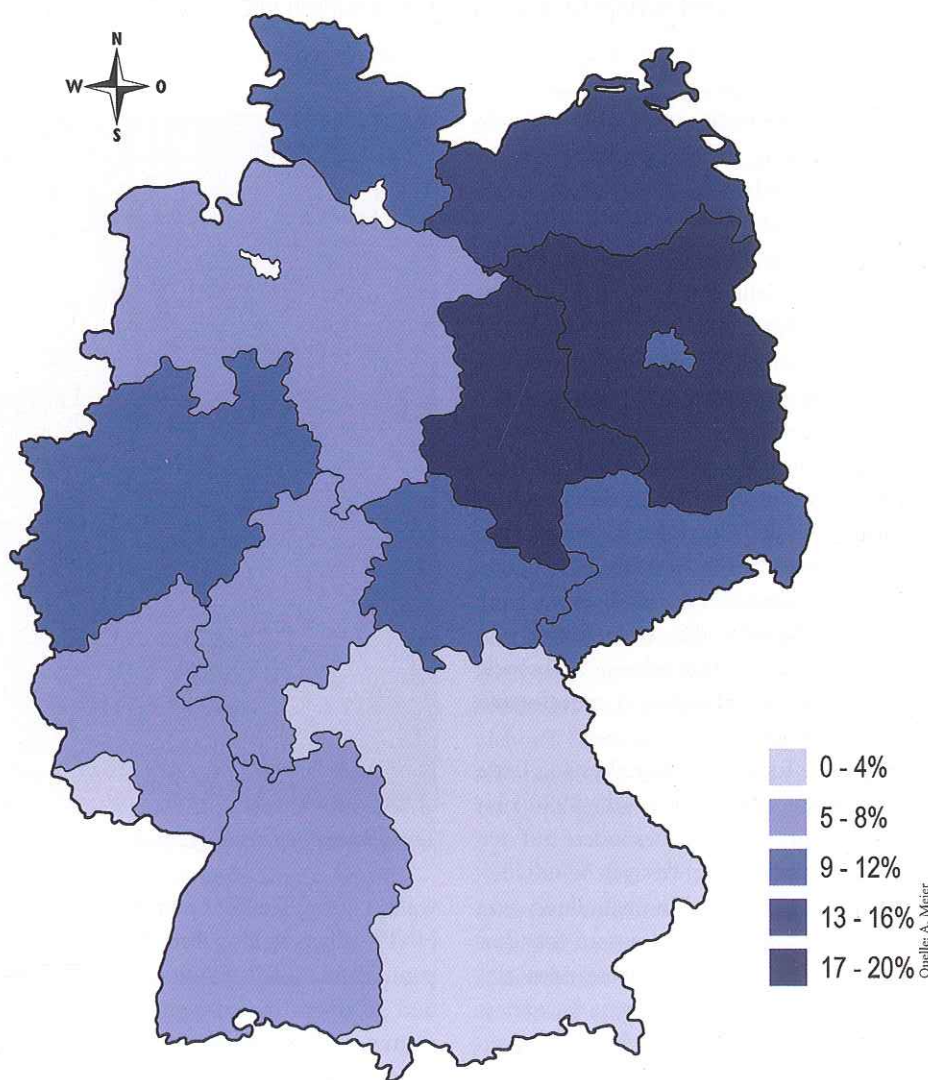


Abb. 1: Frauenanteile in den Landesforstverwaltungen 2016

Schneller Überblick

- Im Rahmen einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit wurden bundesweit die Geschlechterverhältnisse der forstlich ausgebildeten Beschäftigten in den Landesforstverwaltungen erhoben
- Neue politische Maßnahmen und ein allgemeines Umdenken sind vonnöten, um den sich nachhaltig bezeichnenden Forstbereich auch auf sozialer Ebene nachhaltig und divers zu gestalten

3 % bis 20 % und macht Unterschiede in den einzelnen Betrieben deutlich. Besonders in den neuen Bundesländern lässt sich ein höherer Anteil feststellen, der bislang nur aufgrund von generell mehr lohnarbeitenden Frauen in der DDR und einer fortgeschrittenen Gleichstellung der Geschlechter begründet werden kann.

Unter den 424 Neueinstellungen im Jahr 2016 befanden sich ein Viertel forstlich ausgebildete Frauen. Dieser Anteil spiegelt noch nicht das Verhältnis von

Forstabsolventinnen, bei dem Frauen mittlerweile ein Drittel ausmachen, 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.

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 Engagements vonseiten der Journalistinnen sowie des Forstbereichs.

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

Aktuelle 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 näher bringen. Eine Förderung und Etablierung solcher Projekte sollte (weiterhin) forciert werden. Ebenso könnten Gleichstellungsbeauftragte aus den Forstbetrieben sich untereinander vernetzen und für ein gemeinsames Berufsbild und gemeinsame Ziele kämpfen.



Abb. 2: Bildausschnitt Imagefilm Niedersächsische Landesforsten

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 vonnöten, 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 muss eine gendergerechte Visualisierung und Schreibweise erfolgen. An Universitäten und Hochschulen kann dies in Form von Weiterbildungen für Dozentinnen und Dozenten 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 stattfinden. Die Auseinandersetzung damit und das Bewusstsein über die

bestehenden ungleichen Verhältnisse und diskriminierenden Strukturen kann 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 Gleichstellungs-

prozess 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.

Anna Maria Meier,
anna.meier@posteo.de,
beendete ihr Studium International
Forest Ecosystem Management
(BSc.) 2017 an der Hochschule
für nachhaltige Entwicklung in
Eberswalde.



Die WUCHSHÜLLE SG
intelligenter Forstschutz

Natur pur!

Neugierig?
Alle Infos unter:
wuchshuelle.de