

Frauen im Forstbereich – Geschlechterverhältnisse und Gleichstellung in einem männerdominierten Arbeitsfeld

Abschlussarbeit von Anna Maria Meier

Zusammenfassung

Es gibt wenige Frauen in den Landesforstverwaltungen und noch weniger in leitenden Positionen. Dass sich daran seit der Zeit der ersten Försterinnen nicht viel verändert hat, zeigt diese Arbeit. Auch das vorherrschende Stereotyp vom Förster mit Bart, Hut und Hund wird fortwährend im öffentlichen Diskurs bedient.

Dennoch tauchen Artikel über ‚weibliche‘ Förster_innen immer öfter in Zeitungen auf und ein Interesse an belastbaren Zahlen zu den Geschlechterverhältnissen im Forstbereich wird von verschiedenen Seiten geäußert. Dazu gehören auch Interessensvertreter_innen wie Gewerkschaften und Vereine, die mit wissenschaftlich erhobenen Zahlen Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse beobachten wollen.

Diese sind mit der vorliegenden Arbeit erhoben worden. 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 über 40 Jahren arbeiten ‚Frauen‘ als Förster_innen in Deutschland, allerdings stellen sie bislang nur durchschnittlich 9% in den Landesverwaltungen dar.

Der prozentuale Anteil von in 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 aufgrund von generell mehr lohnarbeitenden ‚Frauen‘ in der DDR und einer fortgeschrittenen Gleichstellung der Geschlechter begründet werden kann.

Trotz Reformprozesse und Stelleneinsparungen finden weiterhin Neueinstellungen statt, deren ‚Frauenanteil‘ von 25% sich dem Anteil der Forstabsolvent_innen von ca. einem Drittel annähert.

Geschichtliche Aspekte wie der gesetzliche Ausschluss von ‚Frauen‘ und die konservative Haltung des ‚männerdominierten‘ Arbeitsfeldes (damals und heute) tragen zu dem geringen Anteil bei.

Die sogenannte 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.

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

Weiterhin ist die Symbolkraft des Forstbereiches als Grund für den geringen Anteil von ‚Frauen‘ im forstlichen Arbeitsfeld zu nennen sowie auch die immer wiederkehrende stereotypisierte ‚männliche‘ Darstellung des Försters.

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 junge ‚Frauen‘ den Förster_innenberuf durch ein bezahltes Praktikum und Schnupperstudium näher bringen.

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

Dass nur wenige Maßnahmen zur Erhöhung des ‚Frauenanteils‘, die von den Landesforstverwaltungen genannt wurden, von den gängigen Gleichstellungsgesetzen abweichen, führte zu einer Reihe von Handlungsoptionen für unterschiedliche Akteur_innen.

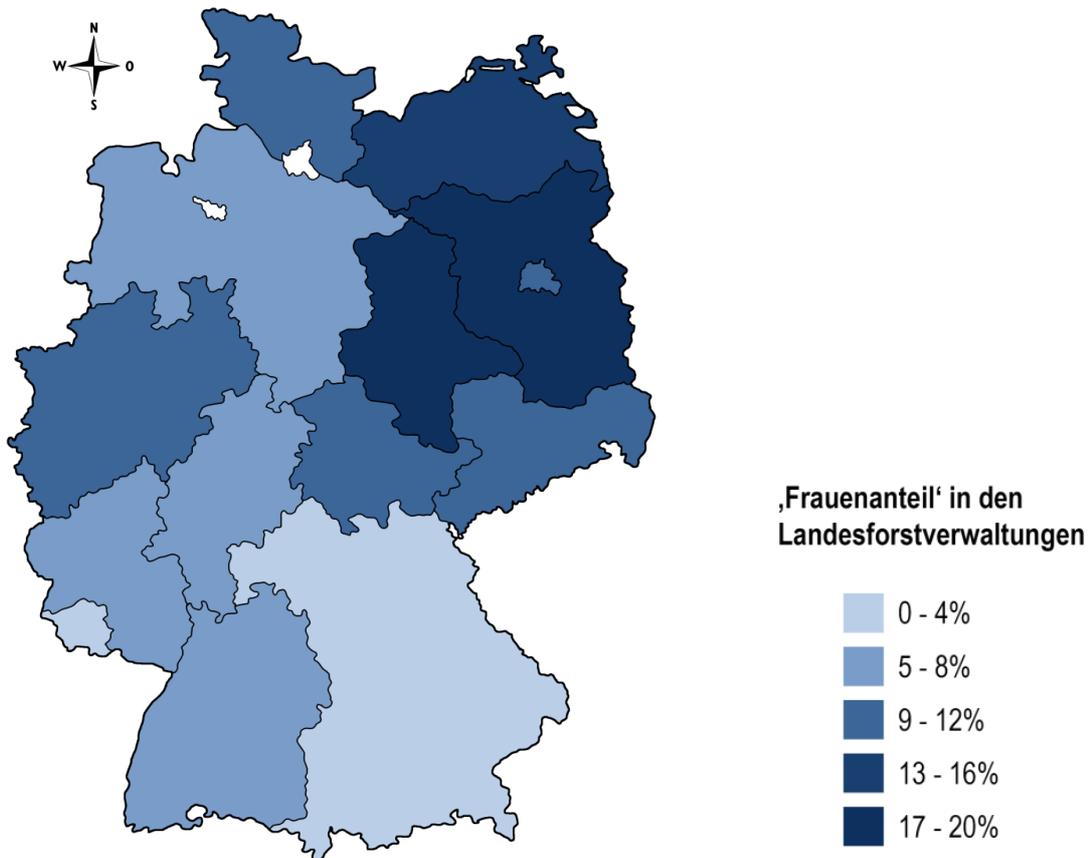
Neue politische Maßnahmen und ein allgemeines Umdenken sind von Nöten, um den sich nachhaltig nennenden Forstbereich auch auf sozialer Ebene nachhaltig und divers zu gestalten. In der Lehre sowie in der öffentlichen Darstellungsweise von Forstberufen muss eine gendergerechte Darstellung und Schreibweise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

An Universitäten und Hochschulen kann dies in Form von Weiterbildungen für Dozent_innen 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. Das Beschäftigen damit und das Bewusstwerden über diese bestehenden 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 vermeintliche ‚männliche‘ oder ‚weibliche‘ Berufe für alle Geschlechter zugänglich zu machen.

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

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.



*Frauenanteile in den Landesforstverwaltungen 2016,
Erhebungen: Anna Maria Meier*