



1 Trotz Hindernissen erleben junge Kolleginnen eine starke Unterstützung in ihrem beruflichen Umfeld. Foto: Robert Pehlke, StMELF

Forstberuf im Wandel

Chancen und Herausforderungen für Frauen im bayerischen Forstsektor

Leonie Wagner, Andrea Skiba und Kathrin Böhling

Wie kann der Frauenanteil in der bayerischen Forstwirtschaft dauerhaft erhöht werden? Das EU-Projekt »Fem2forests« widmet sich dieser Frage und untersucht, wie Ausbildung, Berufsorientierung und Arbeitsbedingungen gezielt weiterentwickelt werden können, um mehr Mädchen und Frauen für forstliche Berufe zu gewinnen. Nach dem ersten Beitrag zum Projekt in LWF aktuell 2|25 richtet sich der Blick nun auf den Einstieg ins Berufsleben und die Herausforderungen, denen Frauen in der forstlichen Berufswelt begegnen. Qualitative Interviews zeigen strukturelle Hemmnisse, geschlechterspezifische Erfahrungen sowie Barrieren bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

Das bayerische Bildungssystem bietet zahlreiche Wege in die Forstwirtschaft. Besonders in der Ausbildung zum Forstwirt oder zur Forstwirtin ist der Anteil der Absolventinnen jedoch gering – er liegt jährlich konstant zwischen 2 und 3%. Der Frauenanteil in forstlichen Bachelor- und Masterstudiengängen ist in den letzten Jahren leicht gestiegen und liegt im Durchschnitt der letzten zehn Jahre bei etwa 30%. Beim Übergang zwischen Studium und den Qualifizierungsprogrammen der Forstanwärterzeit bzw. des Forstreferendariats sinkt der Frauenanteil auf 28% bzw. 25%. Die Gleichstellungsberichte der Forstverwaltung (FoV) und der Bayerischen Staatsforsten (BaySF) zeigen: Trotz steigender Frauenanteile im Studium ist die forstliche Arbeitswelt weiterhin männlich dominiert. Der Frauenanteil der Beschäftigten mit Einstieg ab der Qualifikationsebene 4 liegt bei 11% (FoV) bzw. 12% (BaySF) in der Qualifikationsebene 3 bei 16% (FoV) bzw. 18% (BaySF). Um geschlechtsspezifische Herausforderungen – wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Rollenbilder und Vorurteile – bei verschiedenen Berufswegen im Forstsektor zu identifizieren und mögliche Lösungsansätze zu entwickeln, wurden im Rahmen des Projekts »Fem2forests« zehn strukturierte Interviews mit berufstätigen Frauen im Forstbereich geführt. Befragt

wurden darüber hinaus 234 Absolventen und Absolventinnen forstlicher Studiengänge in Bayern, sowie Frauen, die seit Längerem im Forstsektor tätig sind. Die im Beitrag verwendeten Zitate stammen ausschließlich von den interviewten Frauen, sie illustrieren die allgemeinen strukturellen Aspekte und Herausforderungen, die aus der Befragung zu den jeweiligen Themen erkennbar wurden.

Blick zurück: Gleichstellung in der forstlichen Ausbildung

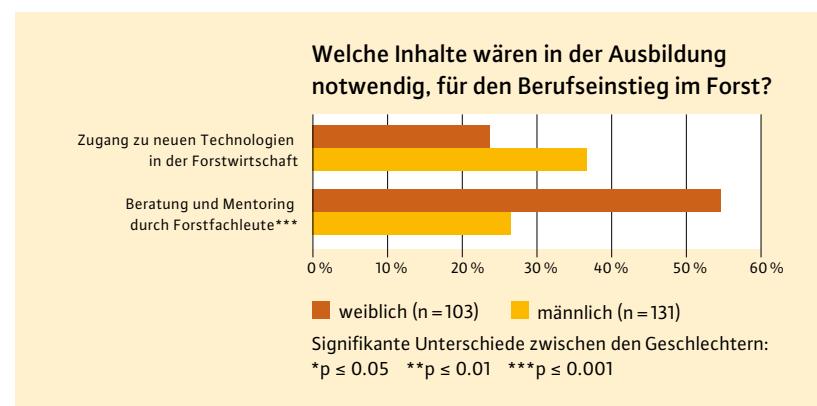
Die Befragung der 103 Absolventinnen und 131 Absolventen zeigt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in der forstlichen Ausbildung zunehmend thematisiert wird: Immerhin 40 % der Befragten unter 35 Jahren gaben an, dass Gleichstellung in ihrer Ausbildung behandelt wurde, bei der Gruppe der über 35-Jährigen liegt dieser Anteil lediglich bei 18 %. Besonders auffällig ist, dass das Thema Gleichstellung in der jüngeren Generation zunehmend auch bei Männern präsent ist.

Bei den geschlechtsspezifischen Herausforderungen zeigt sich dagegen kein positiver Trend: Von den befragten Frauen berichten 63 %, dass sie während ihrer forstlichen Ausbildung manchmal und 15 %, dass sie häufig mit geschlechtsspezifischen Herausforderungen oder Vorurteilen konfrontiert wurden. Diese reichen von subtiler Andersbehandlung, wie etwa der Zuweisung anderer Aufgaben oder der Überraschung über Fähigkeiten und Wissen, bis hin zu offen sexistischen Kommentaren.

»Gender, den Begriff gab es nicht; Gleichstellung schon. Ich erinnere mich, dass wir einen Professor hatten, der hat ein, zwei Mal ein paar aggressive Kommentare gemacht. Aber das fanden alle dann doof.«

Zitat einer Absolventin, die ihr Studium 2007 abgeschlossen hat

Die Interviews machen deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen in der forstlichen Ausbildung häufig subtil, aber wirkungsvoll sind: Beispielsweise das Infragestellen von Leistungen durch Kollegen oder Kommilitonen: »Man dachte, ich hätte die guten Noten nur bekommen, weil ich den Professoren ge-



schmeichelte hätte«. Aus dem Kontext wird deutlich, dass es jeweils männliche Kollegen oder Kommilitonen sind, welche die Leistungen in Frage stellen oder Äußerlichkeiten zuschreiben. Obwohl viele Kollegen im Forstbereich die Leistungen von Frauen anerkennen, erleben diese gleichzeitig, dass man sie wegen ihres Geschlechts auf Äußerlichkeiten reduziert. Besonders Praktika und Jagdausbildung wurden von einzelnen Interviewpartnerinnen als Bereich identifiziert, in welchem Frauen häufiger negative Erfahrungen in ihrer forstlichen Ausbildung machen. Dabei betonten die Frauen immer, dass es sich um kritische Einzelerfahrungen handelt und sie das Arbeitsumfeld generell als wertschätzend und wohlwollend wahrnehmen.

Positiv zeigt sich: Rückblickend fühlen sich die befragten Absolventinnen und Absolventen gleichermaßen gut durch ihr Studium auf das Berufsleben vorbereitet. Um als Berufseinsteiger besser auf eine forstliche Laufbahn vorbereitet zu werden, schlagen die männlichen Befragten häufiger technische Innovationen vor, während den weiblichen Befragten ein Mentoring-Programm wichtiger ist (Abbildung 3). Mehr praktische Erfahrungen im Gelände werden von beiden Geschlechtern als zentral angesehen. Etwa die Hälfte der Befragten bewerten diesen Aspekt rückblickend auf die Ausbildung als verbesserungswürdig. Um die forstliche Ausbildung besonders für Frauen attraktiver zu gestalten, empfehlen die Interviewpartnerinnen Gleichstellung als festen Bestandteil der Ausbildung zu etablieren, beispielsweise durch speziell auf Frauen angepasste Kommunikations- und Resilienztrainings. Sehr hilfreich wird neben Mentoring-Programmen auch der Austausch mit Frauen, die schon länger im Berufsleben stehen, empfunden. Besonders betont wird, dass Gleichstellung kein Frauenthema ist, sondern alle betrifft: d. h. auch Männer sollten in Gleichstellungsthemen mit einbezogen werden. Die Entwicklung hin zu mehr Gleichstellung bleibt ein Prozess, der kontinuierlich begleitet und aktiv gestaltet werden muss.

3 Ideen zur Verbesserung des Studiums – Zustimmung und Geschlechterunterschiede. Eine Mehrfachauswahl war möglich. Weitere Antwortoptionen waren: mehr Praxis; mehr Vernetzungsmöglichkeiten mit Fachleuten und Unternehmen; mehr Austausch mit anderen Universitäten/Ausbildungseinrichtungen; kürzere Bildungsprogramme; Praktikumsmöglichkeiten; Berufsberatung und Arbeitsvermittlung; Zugang zu modernen Management-Tools; Kurse über Gender und Gender-Sensibilisierung; andere.

Auswertung: Fisher-Test mit einer Mehrfachtest-Korrektur nach Holm, um auch bei mehreren Einzelvergleichen mit geringen Zellenbesetzungen verlässliche Aussagen zu ermöglichen.

»Vernetzt euch. Es gibt immer viel mehr als man meint. Manchmal sind Dinge wirklich verhandelbar.«

Zitat einer Absolventin

2 Ausbildende tragen eine besondere Verantwortung, Frauen in sensiblen Ausbildungs- und Einstiegsphasen angemessen zu unterstützen. Foto: Tobias Hase





4 Das Klischee des »körperlich anstrengenden Jobs« hält sich weiterhin. Foto: Robert Pehlke, StMELF

Geschlechterspezifische Herausforderungen im forstlichen Beruf

Hindernisse beim Berufseinstieg

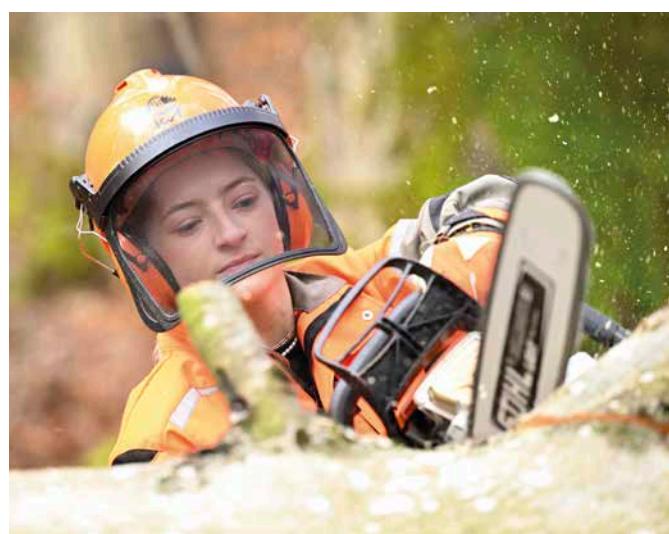
Obwohl das Thema Gleichstellung auch bei den befragten Absolventen präsent war, unterscheiden sich Frauen und Männer deutlich in ihrer Einschätzung, mit welchen Schwierigkeiten Frauen beim Einstieg in forstliche Berufe konfrontiert sind (Abbildung 5). Männer sehen körperliche Anforderungen signifikant öfter als Hindernis. Die Einschätzung der weiblichen Befragten weicht deutlich davon ab: diese bewerten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Unterschätzung der Fähigkeiten von Frauen signifikant häufiger als zentrale Herausforderungen. Hier zeigt sich, dass offenbar unterschiedliche Vorstellungen davon bestehen, vor welchen Hindernissen Frauen beim Berufseinstieg stehen und das Klischee des „körperlich anstrengenden Jobs“ fortbesteht. Offener Erfahrungsaustausch zwischen Kollegen und Kolleginnen kann das Verständnis für geschlechtsspezifische Herausforderungen fördern.

Die Rolle der Abschlussnote

Die Abschlussnote wird von Absolventinnen signifikant häufiger als deutlich ausschlaggebend für die Einstellung bewertet als von ihren männlichen Kollegen. Auch im internationalen Vergleich stufen die befragten Absolventinnen aus Bayern ihre Abschlussnote signifikant häufiger als bedeutsam für ihre Einstellung ein, als die Absolventinnen aus anderen Ländern. Dieser Unterschied kann als Zeichen dafür gelesen werden, dass Frauen sich in Bewerbungsprozessen nach wie vor benachteiligt fühlen und deshalb mehr Wert auf objektive Leistungsnachweise legen. Die Einstellung nach Leistung, Befähigung und Eignung unabhängig vom Geschlecht als generelles Gebot im öffentlichen Dienst verhindert damit seit langem eine Benachteiligung.

Geschlechterstereotype in männlich dominierten Berufsfeldern

Studien aus anderen Bereichen zeigen, dass Leistungen von Frauen insbesondere in männlich dominierten Berufszweigen weniger wahrgenommen werden (Heilman et al. 2024). So werden gleiche Verhaltensweisen bei Männern und Frauen aufgrund gesellschaftlicher Stereotype anders beurteilt. Weibliche Stereotype werden häufig als unvereinbar mit den Anforderungen „männlicher“ Berufe wahrgenommen und führen zu negativen Erwartungen an die Leistungen von Frauen in männlich dominierten Berufen (Heilman et al. 2024).

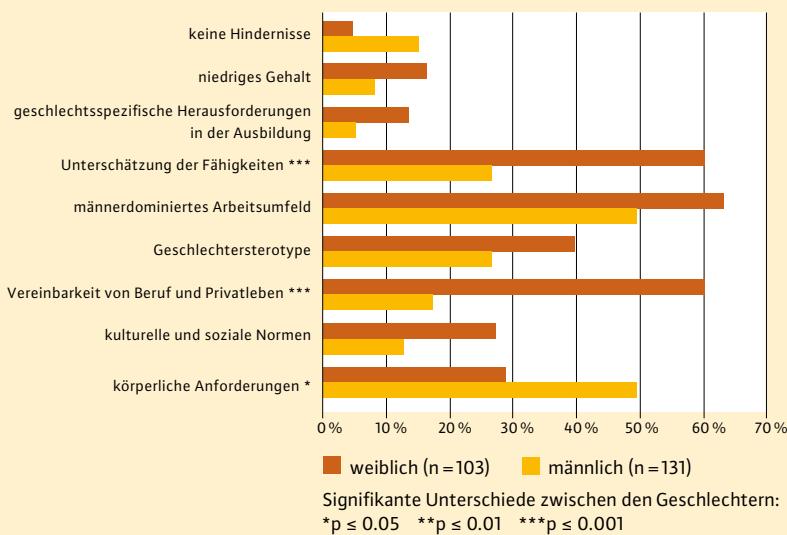


6 Körperliche Anforderungen werden von Männern häufiger als zentrale Hürde für den Einstieg von Frauen in forstliche Berufe wahrgenommen – Frauen sehen das anders. Foto: Tobias Hase

Eine zentrale Lösungsmöglichkeit besteht darin, in Organisationen eine kritische Masse an Frauen zu erreichen, um stereotype Wahrnehmungen zu reduzieren. Um diese kritische Masse zu fördern spielt beispielsweise die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Stellenanzeigen und offiziellen Dokumenten eine wichtige Rolle. Denn geschlechtergerechte Sprache in Stellenanzeigen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen eine Bewerbung in Erwägung ziehen (Göddertz et al. 2016). Weiterhin ist die Standardisierung von Bewertungsprozessen wichtig, um die Objektivität zu erhöhen (Heilman et al. 2024). Die Gleichstellungsberichte der Bayerischen Staatsforsten und der Bayerischen Forstverwaltung sowie eine Analyse der Stellenanzeigen zeigen, dass über diese grundlegenden strukturellen Maßnahmen hinaus eine Vielzahl an Lösungsmöglichkeiten entwickelt und umgesetzt werden.

5 Signifikant unterschiedliche Einschätzung von Absolventinnen und Absolventen in Bezug auf geschlechtsspezifische Hindernisse für Frauen beim Berufseinstieg. Eine Mehrfachauswahl war möglich. 30 Antworten der Kategorie »ich weiß nicht« und »andere Hindernisse« wurden nicht abgebildet.

Welchen Hindernissen begegnen Frauen beim Einstieg in Forstberufe?



Karrierekiller

Die befragten Absolventen und Absolventinnen zeigten ein signifikant unterschiedliches Antwortmuster bei der Frage, was in ihrer derzeitigen Arbeitsstelle die größten Hemmnisse beim beruflichen Aufstieg sind (Abbildung 8). Während die Absolventinnen signifikant häufiger mit Rollen und Stereotypen, familiären Gründen, Teilzeitarbeit und einem männerdominierten Umfeld zu kämpfen haben, nennen die befragten Absolventen Sonstiges und mangelnde Qualifikation häufiger als aktuelles Karrierehindernis.

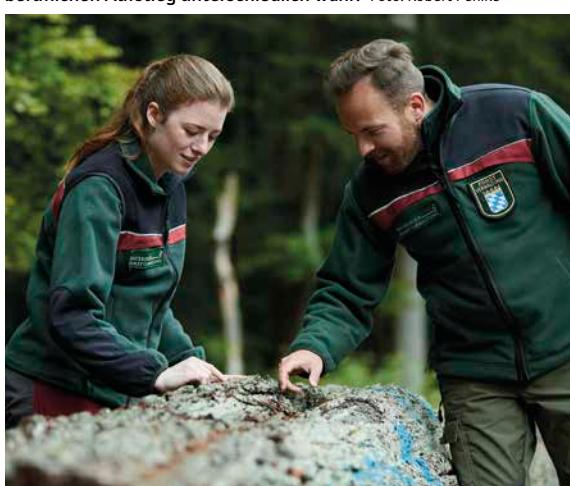
Die Interviewpartnerinnen berichten von verschiedenen individuellen Strategien, mit Stereotypen und Vorurteilen umzugehen, beispielsweise, dass sie sich »als Frauen mehr anstrengen und beweisen müssen« oder dass es hilfreich ist, sich als Frau im Forstberuf »ein dickes Fell« zuzulegen und sich schlagfertige Antworten zu überlegen. Die Interviewpartnerinnen betonen jedoch, dass sie sich generell in dem Arbeitsumfeld wohl fühlen und keine schwerwiegenden Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Allerdings: »Überempfindlich sollte man nicht sein, das ist klar«. Die Befragungsergebnisse zeigen: Die befragten Frauen und Männer sind mit ihrer beruflichen Position gleichermaßen zufrieden und fühlen sich gleichermaßen von ihrem beruflichen Umfeld unterstützt. Insbesondere jüngere Kolleginnen und Kollegen berichten von einer verbesserten Unterstützung und offenerer Haltung im Team.

Vereinbarkeit von Familie und Karriere:

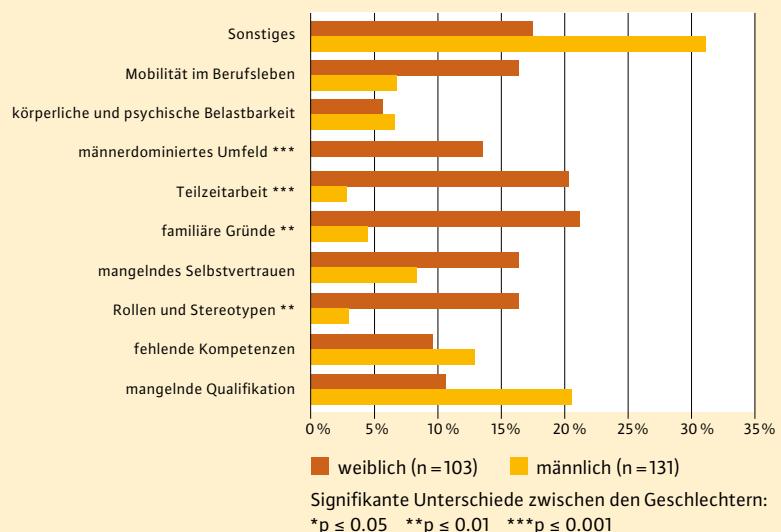
Herausforderungen für Frauen in Teilzeit

Trotz vielfältiger Maßnahmen und Bemühungen seitens der Arbeitgeber Teilzeit und Jobsharing Angebote zu fördern, bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zentrale Hürde. So stoßen besonders Frauen an Grenzen, wenn es um Karriereentwicklung in Teilzeit geht: 72 % der befragten teilzeitbeschäftigen Frauen geben Kinderbetreuung als Hauptgrund für ihre Teilzeittätigkeit an, bei Männern sind es nur 24 %. In den Interviews berichten die Frauen zum Teil von mangelndem Verständnis seitens der Führungskräfte für die Bedürfnisse berufstätiger Mütter und von fehlenden flexiblen Arbeitsmodellen. Eine Interviewpartnerin schildert:

7 Frauen und Männer nehmen die Hindernisse für ihren beruflichen Aufstieg unterschiedlich wahr. Foto: Robert Pehlke



Was sind die größten Hemmnisse für Ihren beruflichen Aufstieg?



8 Schwierigkeiten und Hindernisse bei der Karriere im aktuellen Job – Zustimmung und Geschlechterunterschiede. Die Zahl der Auswahlmöglichkeiten war auf drei begrenzt. Die Antwortoption »fehlende fachliche Kompetenzen« und »fehlende sonstige Kompetenzen« wurde zu einer Kategorie zusammengeführt.

»In der Praxis gibt es viele Stolpersteine. Außerdem gibt es für Teilzeitkräfte Karrierehürden.«

Zitat einer Interviewpartnerin

»Es war überhaupt kein Verständnis da, für Kinder«. Zwar bieten die Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten an und unterstützen die Rückkehr nach der Elternzeit, aber die Realität wird oft anders empfunden.

Das Karrierecoportal des Freistaats Bayern

In der Natur warten die Aufgaben.
Ich bin daBay.

Finde deinen neuen Job: SEI-DABAY.DE

9 Das bayerische Karrierecoportal SEI DABAY bietet einen zentralen Zugang zu Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern und stärkt zugleich die Sichtbarkeit von Frauen im Forstbereich. Weibliche Vorbilder spielen eine entscheidende Rolle auf dem Weg zu einem höheren Frauenanteil.

Mehr Praxis, mehr Mentoring, mehr Sichtbarkeit

Weibliche Vorbilder und praxisorientierte Ausbildung

Integrierte Praktika und praxisnahe Ausbildungsanteile zeigen die Vielfalt der Berufsbilder im Forstbereich auf. Die Einbindung erfolgreicher Forstfrauen als Vorbilder macht Karrierewege sichtbar, motiviert und stärkt das Selbstbewusstsein junger Frauen im Forstbereich. Der Austausch mit erfahrenen Forstexpertinnen wird als essenziell angesehen, um Wissen und Erfahrungen weiterzugeben und weibliche Nachwuchskräfte zu stärken. An den forstlichen Hochschulen wird diese Praxisnähe bereits gelebt.

Besondere Verantwortung in praxisorientierten Ausbildungsabschnitten

Wie die Befragungen mit Studierenden zeigen, ergeben sich hier eigene Herausforderungen, da junge Frauen zum Teil erstmals mit einem stärker männerdominierten Umfeld sowie Vorurteilen konfrontiert werden. Studentinnen und Praktikantinnen befinden sich in einer besonders sensiblen Position. Deshalb tragen Ausbilder, Revierleiter und Waldarbeiter eine besondere Verantwortung, junge Frauen aktiv zu unterstützen.

Gender Awareness und Kommunikationstraining

Eine stärkere Verankerung von Geschlechterbewusstsein in den Ausbildungsprogrammen stärkt das Verständnis für unterschiedliche Lebensrealitäten. Trainings zu Resilienz, Kommunikation und Selbstbehauptung können insbesondere jungen Frauen helfen, sich in männerdominierten Arbeitsumfeldern besser zu behaupten, souverän mit herausfordernden Situationen umzugehen sowie Vorurteile und traditionelle Rollenbilder zu überwinden. Dies wird zum Teil bereits umgesetzt – so bietet eine ressortübergreifende Qualifizierungsoffensive gleichstellungsbezogene Fortbildungen für die 3. Qualifizierungsebene an (GKELF 2023).

Mentoring und Netzwerke

Der Aufbau von Mentoring-Programmen und Netzwerken wird als hilfreich angesehen, um Frauen zu unterstützen und den Austausch zu fördern. Diese Angebote sollten für alle Geschlechter offen sein, um integrative Strukturen zu schaffen. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften existiert das Programm »Bayern Mentoring«, das sich gezielt an junge Frauen richtet. Weitere Vernetzungsmöglichkeiten bietet der Deutsche Forstverein e.V. mit seiner Jugendorganisation »Junges Netzwerk Forst« mit ihrem Programm »Mentoring zusammenwachsen«. Zudem unterstützen die Bayerischen Staatsforsten und die Bayerische Forstverwaltung jährlich ein speziell auf Forstfrauen ausgerichtetes Netzwerktreffen. Der Verein Frauen im Forstbereich e.V. bietet regelmäßig Veranstaltungen von und für Frauen an.

Flexible Arbeitsmodelle und transparente Karrierewege

Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Jobsharing und transparente Kriterien für Karriereentwicklung unterstützen insbesondere Beschäftigte mit Familie. Die Bayerischen Staatsforsten und die Bayerische Forstverwaltung positionieren sich in diesem Bereich ganz klar als moderne Arbeitgeberinnen mit dem Grundsatz, dass alle Stellen teilzeitfähig sind. Verschiedene unterstützende Maßnahmen werden genannt. So beispielsweise Regelungen zu Erreichbarkeit, Vertretung und Kompetenzabgrenzung (Gleichstellungskonzept BaySF 2023). Auch eine Gleichstellung von Teil- und Vollzeitbeschäftigen in Beurteilungen, Beförderungen, Stellenbesetzungen und Fortbildungen wird angestrebt. So werden etwa in der Bayerischen Forstverwaltung die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung einer strengen Überprüfung unterzogen und durch soziales, familiäres oder ehrenamtliches Engagement erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten können in der Bewertung von Einzelmerkmalen berücksichtigt werden (GKELF 2023).

Offene Diskussionen und Austausch

Es wird empfohlen, Gleichstellungsthemen im beruflichen Umfeld offen anzusprechen und Raum für Diskussionen über Herausforderungen und Lösungsansätze zu schaffen, um Bewusstsein zu schärfen und Veränderungen anzustoßen. Auch in diesem Bereich sind im Gleichstellungskonzept der Bayerischen Forstverwaltung zentrale Grundsteine gelegt.

Aus den Befragungsergebnissen wird deutlich, dass sich Beschäftigte mit Kindern – unabhängig vom Geschlecht – signifikant weniger durch ihr Arbeitsumfeld unterstützt fühlen. Hier zeigt sich ein generelles gesellschaftliches Phänomen: insbesondere Frauen übernehmen den Großteil der familiären Care-Arbeit. Die daraus entstehenden Zeitkonflikte erschweren es, berufliche Ambitionen zu verfolgen, was wiederum zu ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen beiträgt. So bleibt Führung in Teilzeit bei Männern und Frauen eine Ausnahme (Hammermann 2023).

Neben bereits zahlreichen existierenden positiven Ansätzen wurden im Rahmen des Projekts verschiedene Maßnahmen und Empfehlungen identifiziert, die die Attraktivität von Forstberufen für Frauen steigern können (Infobox).

Zusammenfassung

Trotz eines leichten Anstiegs des Frauenanteils in forstlichen Studiengängen und Einstiegspositionen bleibt die Forstbranche männlich dominiert, insbesondere in praktischen Ausbildungsberufen und Führungspositionen. Im Rahmen des Projektes »Fem2forests« wurde eine Studie zum Thema Berufswege und geschlechterspezifische Herausforderungen bei forstlichen Karrierewegen durchgeführt. Die Studie basiert auf Interviews mit Frauen, die im Forstsektor tätig sind, und einer Befragung von 234 Absolventinnen und Absolventen forstlicher Studiengänge. Sie zeigt, dass geschlechtsspezifische Herausforderungen wie Stereotype, mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fehlende weibliche Vorbilder sowie strukturelle Karrierehürden weiterhin bestehen. Es existieren jedoch bereits verschiedene Initiativen, um Frauen im Forstsektor zu stärken. Die Ergebnisse der Studie zeigen, wie wichtig diese Maßnahmen weiterhin sind.

Projekt

Das Projekt Fem2forests – Innovative Wege zur wirksamen Einbindung von Mädchen und jungen Frauen in den Forstsektor wird vom EU Interreg Donauprogramm gefördert und in Kooperation mit 15 Partnerinstitutionen aus neun Ländern des Donauraums durchgeführt. Lead Partner ist das Slowenische Forstinstitut.

Autorinnen

Leone Wagner, Andrea Skiba und Dr. Kathrin Böhling bearbeiten in der Abteilung »Wald und Gesellschaft« der Bayerischen Landesanstalt für Wald und Forstwirtschaft das Projekt Fem2forests. Das Projekt wird von Helena Eisele geleitet.
Kontakt: Helena.Eisele@lwf.bayern.de

Link

www.lwf.bayern.de/waldbesitz-forstpolitik/352268/index.php

»In Dienstbesprechungen mit Behörden- und Bereichsleitungen wird auch auf gleichstellungsrelevante Themen hingewiesen und auf eine geschlechtersensible Sichtweise aufmerksam gemacht.«

Gleichstellungskonzept der Bayerischen Forstverwaltung 2023