

Gleichstellungsarbeit

Wo stehen die Forstverwaltungen?

Von Till Westermayer und Eva Wonneberger

Was machen eigentlich Gleichstellungsbeauftragte in den männlich geprägten Landesforstverwaltungen? Wie sieht Gleichstellungsarbeit in einer Männerdomäne aus? Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsvorhabens wa'gen wurde eine Befragung unter den forstlichen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt, deren Ergebnisse hier dargestellt werden.

Organisatorische Verankerung

Forstliche Gleichstellungsbeauftragte gibt es in einzelnen Bundesländern seit Ende der 1980er-Jahre, die Mehrzahl der Stellen wurde zwischen 1993 und 1996 eingerichtet. Ausnahmen bilden formalrechtliche Neugründungen wie etwa bei den Landesforstanstalten. Die meisten der befragten Gleichstellungsbeauftragten sind seit mehreren Jahren im Amt, der Durchschnitt liegt bei gut fünf Jahren. Nicht in allen Fällen sind die Gleichstellungsbeauftragten nur für den Forstbereich zuständig; dies gilt für einige der Ministerien, aber auch für die Forstverwaltung in Baden-Württemberg, wo durch die Eingliederung in die Regierungspräsidien auch die Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen sich jetzt auf die Behörde insgesamt bezieht. Organisatorisch sind die Gleichstellungsbeauftragten durchweg der jeweiligen Leitungsabteilung oder einer Stabsabteilung der Leitung zugeordnet, also etwa der Betriebsleitung, der

Zentralabteilung oder dem Vorstand. Alle befragten Gleichstellungsbeauftragten sind Frauen.

Jeweils etwa die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten ist haupt- beziehungsweise nebenamtlich tätig. Der Umfang von Freistellungen für die Gleichstellungsarbeit variiert erheblich und reicht von „nicht vorhanden“ bis zu „100 %“. Ähnliches gilt für die Besoldungsgruppen, die sich in der Regel nach der vorherigen bzw. weiterhin ausgeübten Tätigkeit richten und von BAT VI bis A16 reichen.

Neben den von uns Befragten gibt es teilweise in den Behörden weitere Gleichstellungsbeauftragte, entweder in stellvertretender Funktion oder mit Zuständigkeit für andere Teilbereiche des Ressorts.

In den meisten Bundesländern existieren weitere (ehrenamtliche) Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene der unteren Forstbehörden/Forstämter. Soweit aus den Daten ersichtlich, ist dies dort nicht der Fall, wo die Forstämter nicht mehr als eigenständige Behörden, sondern als Teil eines Landesbetriebs oder

einer Anstalt geführt werden. Auch in Baden-Württemberg gibt es mit der Eingliederung der Forstämter in die Landkreise keine forstlichen Gleichstellungsbeauftragten auf dieser Ebene mehr.

Arbeit und Themen

Als Grundlage für die Gleichstellungsarbeit dienen unter anderem Frauenförderpläne bzw. Gleichstellungspläne. Derartige Pläne existieren bei drei Vierteln der befragten Einrichtungen, im Mittel seit 1996. Diese Frauenförderpläne werden in einem Turnus von ein bis fünf Jahren fortgeschrieben, der Mittelwert der Angaben liegt bei 3,0 Jahren.

Neben den Frauenförderplänen sind für die forstliche Gleichstellungsarbeit die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten besonders wichtig (Abb. 1).

- 18 der 20 Befragten sind an **Einstellungsverfahren** beteiligt, überwiegend gibt es dabei auch Vetorechte. Hier liegt ein wichtiger Schwerpunkt der derzeitigen Einflussmöglichkeiten.
- Ganz anders sieht es bei **Personalbeurteilungsverfahren** aus. Sowohl unsere Befragung als auch vorherige Experteninterviews in einzelnen Bundesländern haben gezeigt, dass insbesondere die Personalbeurteilung für die Karrieren von Frauen in Forstverwaltungen eine wichtige Hürde darstellt. So nannten 19 Befragte die Beteiligung an Personalbeurteilungsverfahren als (sehr) wichtig für die Herstellung von Chancengleichheit; das ist der höchste Wert nach der Beteiligung an Einstellungsverfahren. Tatsächlich an der Personalbeurteilung beteiligt ist nur etwa die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten, ein Vetorecht haben dabei nach Auskunft der Befragten weniger als ein Drittel.
- Ebenfalls nur etwa die Hälfte der Befragten ist in Arbeitsgruppen zum **Gender-Mainstreaming** eingebunden; hier ist allerdings unklar, in wie vielen Organisationen es derartige Arbeitsgruppen überhaupt gibt.
- An der Organisationsentwicklung und der Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle sind jeweils 80 % der Befragten beteiligt, an der Konzeption von Fortbildungen 70 %.

Zwischen den forstlichen Institutionen, vor allem aber zwischen den Bundesländern

T. Westermayer, M.A. ist Soziologe und arbeitet als wissenschaftlicher Angestellter am Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft, Universität Freiburg im Projekt wa'gen (BMBF, Projektträger Forschungszentrum Jülich, Nachhaltige Waldwirtschaft, FKZ 0330607). Dr. E. Wonneberger ist Sozialwissenschaftlerin und hat die hier dargestellte Erhebung im Rahmen eines Werkvertrags mit dem Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft durchgeführt.

Die Befragung

Die Forstwirtschaft kann mit Fug und Recht als Männerdomäne beschrieben werden [1]. Dies betrifft die Zahlenverhältnisse ebenso wie die Tatsache, dass die meisten forstlichen Berufe noch immer als Männerberufe verstanden werden, und dass Frauen, die in diesen Berufen arbeiten, oft als Exotinnen betrachtet werden. Dies gilt für die Privatwirtschaft ebenso wie für die staatlichen Verwaltungen. Neben der ausführenden Arbeit im Wald sind insbesondere Leitungspositionen weiterhin größtenteils in männlicher Hand. Lediglich im Bereich der wenig prestigeträchtigen Büroarbeiten verändert sich das Bild. Mit dieser Situation ungleicher Geschlechterverhältnisse und den damit verbundenen Konsequenzen befasst sich seit eineinhalb Jahren das Forschungsvorhaben wa'gen [2, 3]. Ein Baustein des Projekts ist die Frage, wie wirkungsvolle Maßnahmen des Gender Mainstreamings¹⁾ in Forstverwaltungen aussehen können, und welchen Einfluss die derzeit ablaufenden Verwaltungsreformen darauf haben. Als eine Grundlage für Überlegungen in diese Richtung wurden die Gleichstellungsbeauftragten²⁾ der Landesforstverwaltungen mithilfe einer schriftlichen Fragebogenerhebung über ihre organisatorische Verankerung, die stattfindende Gleichstellungsarbeit und ihre Einschätzung der Forstverwaltungen befragt. In die Befragung einbezogen wurden neben den Leitungsebenen der Landesforstverwaltungen, Eigenbetriebe und Anstalten öffentlichen Rechts z.T. auch Mittelbehörden und Genehmigungsbehörden. Insgesamt wurden 32 Fragebögen verschickt. Der verwertbare Rücklauf liegt bei 62,5 % (20 Fragebögen) und umfasst alle Flächenländer.

¹⁾ Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

²⁾ Trotz der unterschiedlichen Rechtsformen unterliegen die Landesforstverwaltungen weiterhin den Gleichstellungsgesetzen der Bundesländer. Damit ist die Rechtsgrundlage beschrieben, die dazu führt, dass es in den Landesforstverwaltungen Gleichstellungsbeauftragte gibt.

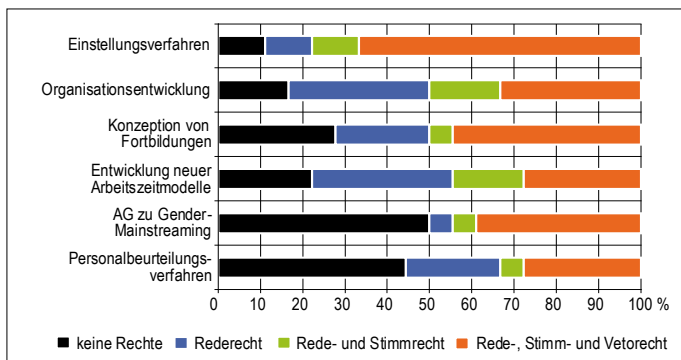


Abb. 1: Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten

gibt es systematische Unterschiede in den Rechten, die Gleichstellungsbeauftragten zugestanden werden (Tab. 1). So sind die Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Thüringen und Niedersachsen mit weitaus mehr Beteiligungsrechten ausgestattet als dies in Sachsen-Anhalt, Sachsen, Brandenburg und im Saarland der Fall ist. Zugleich wird dort, wo es starke Beteiligungsrechte gibt, die Bereitschaft der MitarbeiterInnen wie der Verwaltungsspitze, sich an Gleichstellungsmaßnahmen zu beteiligen, deutlich höher eingeschätzt als in den Ländern mit schwachen Beteiligungsrechten.

Von zehn der im Rahmen der Befragung erfassten Institutionen werden Fortbildungen zu Themen aus dem Bereich Gender/Chancengleichheit angeboten. Die Themen der Fortbildungen reichen dabei von der Schulung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Forstämtern oder Fortbildungen zu bestimmten Gesetzen bis hin zu allgemeineren Fragestellungen wie Mobbing, Teilzeitarbeit, Beruf und Familie oder Rhetorik, Konfliktmanagement und Selbstbehauptung. Besonders gut angenommen werden Fortbildungen zu den Rechten der

Gleichstellungsbeauftragten, zu Führung und Selbstbehauptung sowie zu Tarif- und Laufbahnfragen.

In etwa der Hälfte der Fälle wird das Interesse an Fortbildungen als mäßig eingeschätzt, in der anderen Hälfte als groß bzw. einmal als sehr groß. Neben Fortbildungen wurde nach „Gender-Trainings“ gefragt; nur in einem Fall fanden diese für alle MitarbeiterInnen statt, in immerhin sieben Fällen auf Führungsebene.

Die Bedeutung von (allgemeinen) Fortbildungen für die Herstellung von Chancengleichheit wird als wichtig angesehen, rangiert allerdings hinter der Vernetzung von Frauen, der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen und gleichauf mit dem Wunsch nach Kinderbetreuungseinrichtungen. Als etwas weniger wichtig für die Herstellung von Chancengleichheit werden Informationen in internen Veröffentlichungen, spezielle Gender-Fortbildungen sowie die Inhalte des Studiums angesehen – aber auch hierzu sagen noch 80 % der Befragten, dass diese Maßnahmen ziemlich wichtig oder sehr wichtig seien.

Die Gleichstellungsbeauftragten selbst wünschen sich für ihre Arbeit vor allem mehr Informationen über

Aufstiegsmöglichkeiten	75 %
Gender Mainstreaming und -Budgeting	66 %
gleiche Bezahlung	50 %
Vereinbarkeit von Arbeit und Leben	50 %
Teilzeitarbeitsmodelle	28 %
Kinderbetreuung	28 %

Gefragt wurde auch nach den Informationsquellen, die die Gleichstellungsbeauftragten für ihre Arbeit nutzen (Abb. 2). An erster Stelle bei der tatsächlichen Nutzung stehen dabei Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten, andere persönliche Kontakte, Fortbildungen, Bücher und Zeitschriften zu Gender-Themen sowie amtliche Bekanntmachungen. Etwas anders sieht die Rangfolge aus, wenn nach der Relevanz dieser Informationsquellen gefragt wird. Amtliche Bekanntmachungen landen dann auf dem drittletzten Platz aller Informationsquellen, dafür werden Kontakte innerhalb der Forstverwaltung als relevante, aber relativ weniger genutzte Informationsquelle genannt.

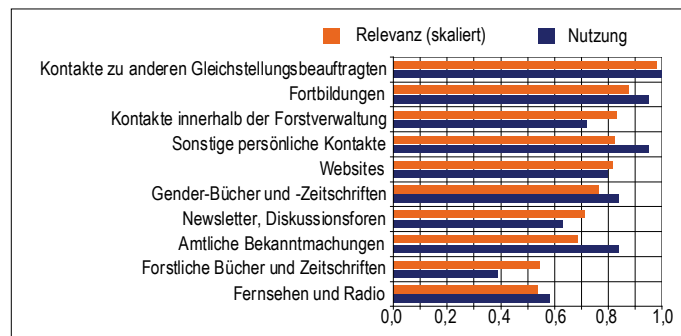


Abb. 2: Nutzung und Relevanz unterschiedlicher Informationsquellen für die Gleichstellungsarbeit (Mittelwerte)

Einschätzung der Situation und des Wandels der Forstverwaltungen

In einem letzten Themenblock wurde danach gefragt, wie die Forstverwaltungen generell und die aktuelle Umbruchsituation bezüglich ihrer „Gender-Folgen“ eingeschätzt werden. Dazu wurde den Befragten zum einen eine Liste von Aussagen vorgelegt, zu denen sie das Maß ihrer Zustimmung oder Ablehnung angeben konnten. Zum anderen wurde danach gefragt, welche Reformmaßnahmen bereits umgesetzt wurden und wie diese bezüglich ihrer Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis beurteilt werden.

Die Einschätzungsfragen (Abb. 3) lassen sich drei Schwerpunkten zuordnen.

1. Die Mehrzahl der Befragten ist der Ansicht, dass die Mitarbeit beider Geschlechter in Forstverwaltungen nicht nur zu einer besseren Arbeitsatmosphäre und zu einer besseren Erfüllung sozialer Funktionen im Forst beiträgt, sondern dass auch ökologische und betriebliche Ergebnisse besser ausfallen, wenn Männer und Frauen arbeiten. Allerdings sagen auch zwei Drittel der Befragten, dass es völlig oder weitgehend stimmt, dass Männer es leichter als Frauen haben, in der Forstverwaltung Karriere zu machen. Die Aussage, dass es viele Tätigkeiten gibt, die ein Geschlecht besser als das andere erledigen kann, wird dagegen von zwei Dritteln abgelehnt. Vorherrschend unter den befragten Gleichstellungsbeauftragten ist also insgesamt eine eher egalitäre, an „gender diversity“ am Arbeitsplatz orientierte Haltung.

2. Die befragten Gleichstellungsbeauftragten stimmen wiederum zu zwei Dritteln (völlig oder größtenteils) den Aussagen zu, dass in Forstverwaltungen großer Wert auf Traditionen gelegt wird, und dass die Forstverwaltung konservativer als der Rest der Gesellschaft ist. Abgelehnt wurde allerdings die Einschätzung, dass wichtige Entscheidungen vor allem bei der Jagd getroffen werden. Die Gleichstellungsbeauftragten als Mitarbeiterinnen der Forstverwaltung sehen diese also eher als konservativ-traditionelle Sphäre – wie in den Expertenbefragungen und teilweise auch in Kommentaren in den Fragebögen deutlich wird, erweist sich diese eher traditionelle Grundeinstellung in den Institutionen der Forstverwaltung als ein Grund dafür, dass die Durchsetzung von Gleichberechtigung hier besonders schwer fällt. Dazu passt auch der Befund, dass (auf die Frage

Tab. 1: Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach Bundesländern	
Nordrhein-Westfalen	1,00
Hessen	1,00
Thüringen	0,83
Niedersachsen	0,83
Berlin	0,72
Rheinland-Pfalz	0,61
Bayern	0,61
Baden-Württemberg	0,47
Mecklenburg-Vorpommern	0,42
Schleswig-Holstein	0,33
Sachsen-Anhalt	0,25
Sachsen	0,22
Brandenburg	0,17
Saarland	0,06
(0 = keine Rechte in allen abgefragten Bereichen, 1 = weitgehende Rechte in allen abgefragten Bereichen)	

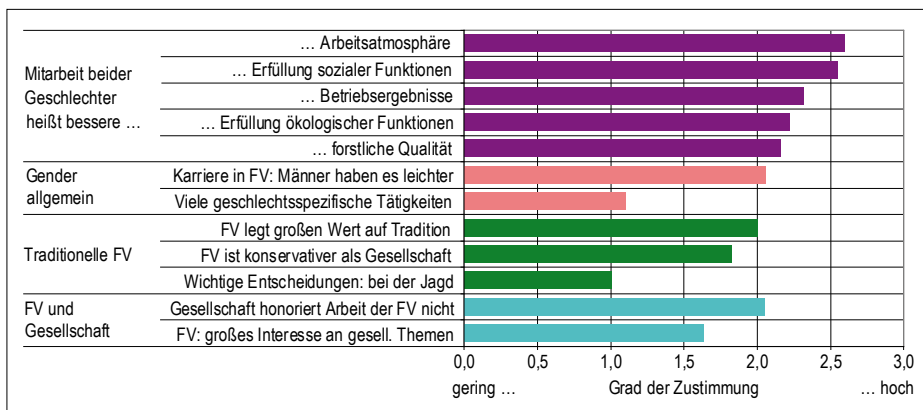


Abb. 3: Einschätzungsfragen

nach dem Interesse an weiteren Maßnahmen) nur in fünf Fällen angegeben wurde, dass die Verwaltungsspitze daran (sehr) interessiert sei, während in elf Fällen ein geringes oder nur mäßiges Interesse vermutet wurde.

3. Bei der Frage nach dem Verhältnis von Forstverwaltung und Gesellschaft sehen die Hälfte der Befragten in den Forstverwaltungen ein (großes) Interesse an gesellschaftlichen Themen gegeben. Gleichzeitig stimmen 80 % der Befragten der Aussage mehrheitlich zu, dass die Arbeit der Forstverwaltung von der Gesellschaft nicht honoriert wird.

Wird nach aktuellen Reformmaßnahmen gefragt, so sind es vor allem Personaleinsparungen (und damit einhergehend die Vergrößerung von Forstrevieren), die genannt werden. Mehr als die Hälfte der Befragten nennen für das jeweilige Bundesland die Umwandlung in Eigenbetriebe oder Anstalten öffentlichen Rechts, die Formalisierung von Beurteilungen, die Durchsetzung betriebswirtschaftlich orientierter Leitbilder und die Auslagerung von Arbeit als aktuelle Maßnahmen. Bezogen auf die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern werden diese Maßnahmen deutlich als negativ (Personaleinsparungen, Vergrößerung der Reviere, Eigenbetrieb, Auslagerung von Arbeit) oder höchstens als neutral (formalisierte Beurteilungen, Einführung betriebswirtschaftlicher Leitbilder) bewertet. Die einzige in dieser Hinsicht deutlich als positiv bewertete Maßnahme war die Einführung von Gruppen- oder Projektarbeit, die von sieben Befragten als aktuell stattfindendes Reformvorhaben angekreuzt wurde.

Rückenwind oder Gegenwind?

Die Forstverwaltung ist in Deutschland ein stark männlich dominiertes berufliches und organisatorisches Feld. Wenn nach Gründen dafür gefragt wird, warum dies so ist, liefert unsere Befragung der Gleichstellungsbeauftragten einige Hinweise.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sind relativ

selten. Dies betrifft insbesondere die Frage der Beteiligung an Personalbeurteilungsverfahren.

Forstverwaltungen werden noch immer überwiegend als traditionell-konservative Orte empfunden; das Interesse der Leitungsebene an der aktiven Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer, an einer „geschlechtergerechten Forstverwaltung“, ist in vielen Fällen eher gering ausgeprägt. Es ist demnach zu vermuten, dass die organisationsinterne Position der Gleichstellungsbeauftragten dann eher schwach ist, und dass eine über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Unterstützung kaum vorhanden ist. Auch die Betonung der Bedeutung von Vernetzung und von Kontakten zu anderen Gleichstellungsbeauftragten kann als Indiz in diese Richtung gedeutet werden.

Die meisten der derzeit stattfindenden Reformmaßnahmen werden hinsichtlich

der Herstellung von Chancengleichheit als negativ bewertet. Dies gilt insbesondere für die engen oder nicht vorhandenen Einstellungskorridore, aber auch für die zunehmende Auslagerung von Arbeit oder für die Konzentration aufs forstliche Kerngeschäft. Zumindest aus der Sicht der Gleichstellungsbeauftragten tragen die aktuellen Forstreformen damit nicht zu einer Verbesserung der Situation von Frauen in der Forstwirtschaft bei. Sie bieten kaum Chancen für ein Aufbrechen traditioneller Orientierungen, wie sie sich eben auch in Vorstellungen über das „richtige“ Geschlechterverhältnis niederschlagen, sondern erreichen eher das Gegenteil.

Das heißt aber auch: wenn die politischen und finanziellen Rahmenbedingungen feststehen, dann bleibt (neben der nicht zu unterschätzenden Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten) nur die Hoffnung, dass die Verantwortlichen in den Leitungsebenen der Forstverwaltung lernen, Chancengleichheit als Chance zu begreifen – und Maßnahmen in diese Richtung aktiv unterstützen. Oder wie es eine der Befragten formuliert:

„Mein größter Wunsch ist es, die Wichtigkeit des Gender-Gedankens in den Köpfen der Vorgesetzten zu verankern – und diese Wichtigkeit auch betriebswirtschaftlich sichtbar machen zu können.“

Literaturhinweise:

[1] UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry (2006): Time for action. Changing the gender situation in forestry. Rom: FAO. Abrufbar unter <http://www.fao.org/forestry/site/17429/en>. [2] <http://www.wa-gen.de>. [3] HEHN, M.; KATZ, C. (2005): Forschungsprojekt gestartet: Waldwissen aus Gender-Perspektive. In: AFZ-DerWald, Nr. 19/2005, S. 1032.

Audit Beruf & Familie

Das Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz hat für seinen Landesbetrieb Forsten Rheinland-Pfalz das Grundzertifikat für das Audit Beruf & Familie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erhalten. Die vorgesehenen Maßnahmen zur Stärkung der Familienfreundlichkeit innerhalb des Landesbetriebes sind damit von einem unabhängigen Gremium anerkannt worden.

„Ich freue mich über das Zertifikat gerade für diesen Betrieb, der traditionell von Männern und ihren Lebensentwürfen geprägt ist“, stellt Forstministerin MARGIT CONRAD fest. „Familienfreundlichkeit ist heute ein Thema – auch für junge Väter. Die stark dezentralisierte Beschäftigungsstruktur bei Landesforsten mit den unterschiedlichen Qualifikationen stellt eine besondere Herausforderung dar, solche Arbeitsplätze anzubieten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.“

Seit Juni 2006 läuft die Auditierung des Umweltministeriums für den Landesbetrieb Forsten. In den nächsten Jahren werden eine Reihe von Verbesserungen umgesetzt. Mit dem Audit Beruf & Familie geht eine umfassende Analyse der Bedürfnisse von Familien mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Familienmitgliedern einher. Es ist geplant, in Zukunft unter anderem Maßnahmen wie ein Jahresarbeitszeitkonto einzuführen. Telearbeit und die Flexibilisierung der Arbeitszeit sollen ausgeweitet werden. Landesforsten beschäftigt 2.338 Menschen, ein Viertel davon sind Frauen. 15 Prozent der Beschäftigten sind in Teilzeit tätig.

Mit der Auditierung möchte Landesforsten einen Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit leisten und den biologisch-ökonomischen Nachhaltigkeitsbegriff der Forstwirtschaft erweitern. Darüber ist es das Ziel, als Arbeitgeber für qualifiziertes Personal dauerhaft attraktiv zu bleiben.

MUFV