

Till Westermayer, Maria Hehn, Siegfried Lewark

Forstverwaltungen und Gender – ein Thema? Bericht aus dem Forschungsprojekt wa'gen¹

Staatliche Forstverwaltungen sind in Deutschland prägend dafür, wie der Wald wahrgenommen und bewirtschaftet wird, und sehen sich zugleich gesellschaftlichen Ansprüchen ausgesetzt. Sie definieren damit eine wichtige Schnittstelle zwischen Wald und Gesellschaft.

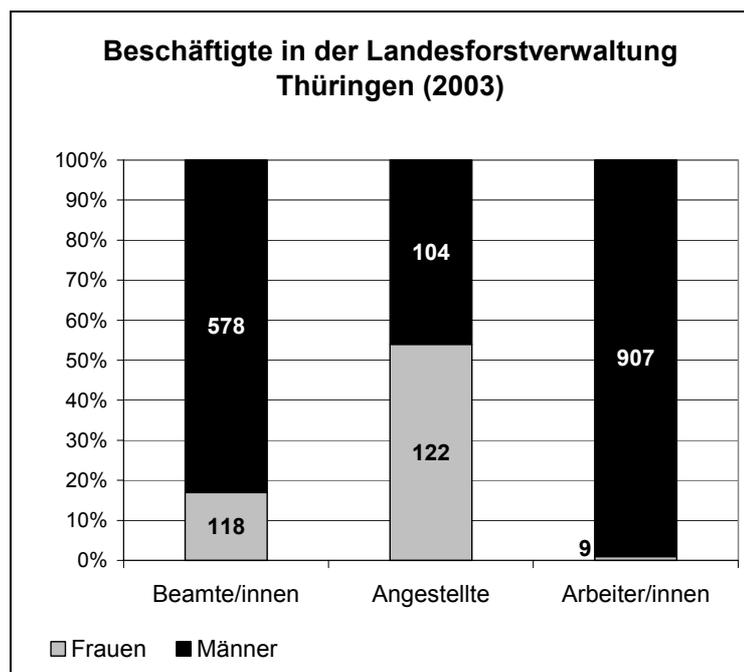
Forstverwaltungen sind jedoch nicht neutral, sondern verfolgen als bürokratisch verfasste Organisationen ihr eigenes Programm – und zwar unabhängig von ihrer jeweiligen Rechtsform. Ein wichtiges Element dieses Programms und der damit verbundenen traditionellen Organisationskultur sind Geschlechterverhältnisse. Organisationen organisieren nicht zuletzt Geschlecht, d.h.: sie vermitteln bestimmte Vorstellungen davon, wie Männer und Frauen sich zu verhalten haben bzw. was als geschlechtstypisches und was als geschlechtsuntypisches Verhalten wahrgenommen wird. Auch wenn nicht jede Praxis innerhalb einer Organisation sich auf Geschlecht beziehen muss, gibt es doch sehr viele Arbeits- und Kommunikationspraktiken innerhalb von Organisationen, die sich dadurch auszeichnen, dass sie zu diesem „Geschlechterprogramm“ der Organisation beitragen.

Als staatliche Verwaltungen unterliegen Forstverwaltungen den gesetzlichen Vorgaben. Dies gilt insbesondere auch bezüglich der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wie sie im Grundgesetz, in den europäischen Richtlinien zum Gender Mainstreaming und in den Gleichstellungs-, Chancengleichheits- und Frauenfördergesetzen der Länder verankert ist.

Trotzdem wird wohl niemand der Einschätzung widersprechen, dass die Forstverwaltungen auch heute noch männlich dominierte Räume darstellen (vgl. UNECE/FAO 2006). Diese Beobachtung der Forstverwaltung als Männerdomäne lässt sich auf ganz unterschiedlichen Ebenen empirisch belegen. So arbeiten sehr viel mehr Männer als Frauen in Forstverwaltungen. Wird dieser Befund nach unterschiedlichen Positionen differenziert, zeigt sich, dass die Arbeit in den Forstverwaltungen nach Positionen und Tätigkeiten geschlechtlich segregiert ist. Ein Beispiel dafür sind die Beschäftigtenzahlen der Landesforstverwaltung Thüringen (Abb. 1). Auf der ausführenden Ebene, der Waldarbeit, sind nur etwa ein Prozent

¹ *Erschienen in: GFH Freiburg, Informationen aus Forschung und Lehre, Nr. 21, Januar 2007, S. 3-4.*

der Beschäftigten Frauen. Bei den Angestellten – also vorwiegend der Verwaltungstätigkeit in den Forstämtern – gibt es einen leichten Frauenüberschuss, und bei den Beamten und Beamtinnen dominieren wiederum mit 83 Prozent die Männer. Die letztgenannte Gruppe ist über ihre überwiegende Beteiligung am „Außendienst“ prägend für das Erscheinungsbild von Forstverwaltungen nach außen. Bei der Interpretation dieses Beispiels gilt es, zwei Punkte zu bedenken. Erstens ist die Männerdominanz in der Forstverwaltung in Thüringen aufgrund der in diesem Punkt relativ fortschrittlichen DDR-Tradition schwächer ausgeprägt als in den westdeutschen Ländern. Zweitens umfasst die Kategorie der Beamten und Beamtinnen unterschiedliche Eingruppierungen und Laufbahnen. Würde hier noch einmal differenziert, fielen die vertikale Geschlechtersegregation noch stärker ins Auge. Oder einfacher ausgedrückt: je stärker eine Funktion leitenden Charakter hat, desto dünner wird die Luft für Frauen, die hier arbeiten wollen. Gerade einmal zwei der 28 Forstämter in Thüringen werden nach Auskunft von Interviewpartnern heute von Frauen geleitet.



*Abb. 1: Beschäftigte in der Landesforstverwaltung Thüringen (2003).
Datenquelle: Jahresbericht LFV Thüringen 2004, eigene Erhebung.*

Ausgehend von der hier exemplarisch am Beispiel Thüringens beschriebenen Situation der Männerdominanz in den Forstverwaltungen beschäftigen wir uns im Forschungsprojekt *wa'gen* (Waldwissen und Gender) in Freiburg mit zwei Fragestellungen. Zum einen interessiert uns die Entstehung der aktuell festzustellenden männerdominierten Organisationskultur: wie kam es dazu, wieso hat diese sich so weitgehend bis heute erhalten? Einen wichtigen Schlüssel für diese Fragestellung

sehen wir in den Verfahren der Mitgliederrekrutierung. Wer konnte – nach welchen Kriterien – darüber entscheiden, wer zum Forststudium zugelassen wird, wer sein (und eben nur selten ihr) Referendariat antreten darf, wer übernommen wird? (HEHN *et al.* 2006; HEHN & KÜHNEL 2006). Die Ausrichtung dieses Teilprojekts liegt also auf der Rekonstruktion der historischen Entstehungsgeschichte einer forstlichen Kultur der Männerdominanz. Dabei interessiert uns insbesondere, wie das forstliche Studium zwischen den Akteuren Universität und Forstverwaltung konzipiert, organisiert und reglementiert wurde. Betrachtet wird bei diesem Teilprojekt der Zeitraum seit dem Ende des 1. Weltkrieges bis heute.

Die zweite Fragestellung bearbeiten wir in einem Teilprojekt unter dem Titel der „Organisationssoziologischen Wirkungsanalyse“. Im Mittelpunkt steht dabei das Zusammenwirken von Organisationsstruktur, Arbeits- und Kommunikationspraktiken in den Forstverwaltungen und der Frage, wie das Geschlechterprogramm der Forstverwaltungen reproduziert wird. Den Gegenstand der Untersuchung bildet die aktuelle Situation der Forstverwaltungen; insbesondere interessieren die Perspektiven für Chancengleichheit von Frauen und Männern, die sich durch die gegenwärtigen Organisations- und Verwaltungsreformen ergeben. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass diese Reformen – insbesondere aufgrund der damit verbundenen Personalreduzierungen und Einstellungsstopps – sich aktuell eher negativ auswirken (WESTERMAYER & WONNEBERGER 2006). Während das erste Teilprojekt historisch angelegt ist, zielt das zweite Teilprojekt letztlich auf die Zukunft: Wie können Forstverwaltungen dem gesellschaftlichen Anspruch gerecht werden, die Interessen von Frauen und Männern gleichermaßen zu berücksichtigen?

Kontakt: Till Westermayer, M.A. (Soziologie), Oberforsträtin Dr. Maria Hehn, Prof. Dr. Siegfried Lewark, alle Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft, Tel. (0761) 203-3761 / -3773 / -3768, vorname.nachname@fobawi.uni-freiburg.de

Das Projekt wird im Rahmen des Programms „Nachhaltige Waldwirtschaft“ (BMBF) gefördert (Projekträger Jülich, FKZ 0330607). Weitere Informationen unter <http://www.wa-gen.de>.

Zitierte Literatur: HEHN, M. & KÜHNEL, A. (2006): Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der Nutzung von Wald: Wer entscheidet, wer entscheidet? Vortrag, 33. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 9.-13. Oktober 2006, Kassel. — HEHN, M., WESTERMAYER, T. & LEWARK, S. (2006): Gender does matter: Studying corporate culture and the possibilities for gender-sensitive reforms in Germany's forest services, in: Forworknet Update, June 2006, pp. 8-10. — UNECE/FAO TEAM OF SPECIALISTS ON GENDER AND FORESTRY (eds.; 2006): Time for Action. Changing the Gender Situation in Forestry. Rom: FAO. URL: <http://www.fao.org/forestry/site/17429/en>. — WESTERMAYER, T. & WONNEBERGER, E. (2006): Gleichstellungsarbeit: Wo stehen die Forstverwaltungen? In: AFZ/Der Wald, Nr. 20/2006, S. 1114-1116.