

Teilprojekt 3a

Die Forstverwaltung als Männerdomäne: Historische Rekonstruktion der Entstehungs- und Bedingungskontexte einer Organisationskultur.

Wissenschaftliche Bearbeitung:

OFR´in Dr. rer. nat. Maria Hehn

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Fakultät für Forst- und
Umweltwissenschaften
Institut für Forstbenutzung und Forstliche
Arbeitswissenschaft
Werderring 6, D-79085 Freiburg

Telefon: +49/761/203-3773

Email: maria.hehn@fobawi.uni-freiburg.de

Hintergrund und Forschungsstand

Die sozioökonomischen Rahmenbedingungen für Forstwirtschaft verändern sich seit einigen Jahrzehnten immer schneller und stellen Forstverwaltungen als „Bindeglied“ zwischen Wald und Gesellschaft vor ständig neue Herausforderungen. Im Umgang mit solchen Herausforderungen kommt der „Kultur“ einer Organisation, beispielsweise also einer Forstverwaltung, eine Schlüsselstellung zu.

Die Kultur einer Organisation ist die Grundgesamtheit gemeinsamer Wert- und Normvorstellungen sowie geteilter Denk- und Verhaltensmuster der (meisten) Mitglieder einer Unternehmung bzw. einer Organisation. Die genannten Muster sind nur indirekt, in Form ihrer Auswirkungen auf das betriebliche Geschehen wahrnehmbar. Die sie tragenden Werte, Normen und Grundüberzeugungen bleiben weitgehend unbewusst. Dennoch – oder gerade deswegen – ist die Organisationskultur ein hochwirksamer Steuerungsmechanismus der Wahrnehmungen und Handlungen einer Organisation und ihrer Mitglieder, und sie kann für deren gesellschaftliche oder politische Stellung von ausschlaggebender Bedeutung sein (MORGAN 1997; SCHEIN 1995; DÜLFER 1991; STAEHLE 1990).

Studien zu Teilaspekten forstlicher bzw. forstverwaltungsspezifischer Organisationskultur lassen eine stark traditionsgeprägte Kultur erkennen, deren Außenorientierung nur wenig entwickelt ist, und die daher mehr als „Filter“ denn als „Antenne“ wirkt.

Wesentliches Kennzeichen und gleichzeitig eine – vermutete – Ursache der oben skizzierten Ausprägung einer forstverwaltungsspezifischen Organisationskultur ist der bis in die Gegenwart hineinwirkende Ausschluß von Frauen aus allen – außer der niedrigsten – Hierarchieebenen von Forstverwaltungen: Beamtete Försterinnen gibt es erst seit etwa 1975, und bis heute hat in keiner Laufbahngruppe einer Landesforstverwaltung (der „alten“ Bundesländer) der Frauenanteil die 5%-Grenze nennenswert überschritten.

Hintergründe, Ursachen und Wirkungsweisen dieses Ausschlusses von Frauen bzw. dieses geringen Frauenanteils in der Forstadministration sind bislang nicht untersucht. Vergleichbare Untersuchungen zu anderen bürokratisch aufgebauten Organisationen sowie die oben erwähnten forstlichen Untersuchungen legen allerdings die Vermutung nahe,

dass Forstverwaltungen geschlechtsspezifisch konzeptualisiert sind. Konkret bedeutet dies, dass die gemeinsamen Wurzeln von Forst, Jagd und Militär in Verbindung mit ihrer spezifisch deutschen Ausprägung in Form der Grundsätze des preussischen Berufsbeamtentums wesentliche Ausgangsbedingungen für die frauenverhindernde Wirkung forstlicher Organisationskulturen waren bzw. sind.

Zielsetzung und Fragestellung

Ausgehend von der Annahme traditionsorientierter forstlicher Organisationskulturen mit wenig ausgebildeter Außenorientierung wird vermutet, dass die Wahrnehmung und Reaktion von Forstverwaltungen auf Veränderungen des gesellschaftlichen Umfeldes zeitverzögert und eingeschränkt stattfindet (SELING 1997; SCHANZ 1996 UND 1994; GLÜCK 1987; GLÜCK 1982; GLÜCK UND PLESCHBERGER 1982; OESTEN 1987 UND 1978; DUERR UND DUERR 1975; HEEG 1975).

Die Frage, ob und inwiefern diese – unterstelle - Dysfunktionalität mit dem Ausschluß weiblicher Lebens- und Erfahrungszusammenhänge einher geht, soll im vorliegenden Projekt mithilfe einer historischen Rekonstruktion der diesem Ausschluß zugrunde liegenden Funktions- und Wirkungszusammenhänge aus der Perspektive der Geschlechterverhältnisse („gender“) untersucht werden.

Leitfragen der Untersuchung sind folgende:

- Welche Genderaspekte weisen bzw. wiesen forstverwaltungsspezifische Organisationskulturen auf? Welche Grundüberzeugungen, welche „Weltbilder“ liegen dem zugrunde?
- Wie sind die Entstehung, die Ausprägung, die Stabilität und ggf. der Wandel forstverwaltungsspezifischer Organisationskulturen zu erklären?
- Welche Auswirkungen haben Genderaspekte auf die Denk- und Handlungsmuster von Forstverwaltungen und ihrer Mitglieder?
- Gab bzw. gibt es genderbasierte „Subkulturen“ innerhalb von Forstverwaltungen und welche Funktions- und Wirkungszusammenhänge sind hieraus erkennbar?
- Wie wirken sich Genderaspekte auf den Umgang von Forstverwaltungen mit dem Wandel von Umfeldbedingungen und mit neuen Herausforderungen aus und welche Auswirkungen haben Genderaspekte auf Organisationsreformen?
- Welche Chancen und Risiken birgt eine gendersensible (Um-) Gestaltung von Forstverwaltungen und welche Ansatzpunkte hierfür gibt es?

Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

Die Analyse forstverwaltungsspezifischer Organisationskulturen unter Genderaspekten ist als Retrospektivanalyse (historischer Zugang einschließlich mentalitätsgeschichtlicher Ansätze; SELING 1997) angelegt. Insbesondere in ausgewählten „Zeiten der Wende“, d.h. zu Zeitpunkten des Wandels gesellschaftlicher Umfeldbedingungen werden die typischen „Gesichter“ von Forstorganisationen erfasst und in ihrem historischen Ablauf vergleichend miteinander kombiniert.

Methodik im engeren Sinne ist die historische Artefakt- und Dokumentenanalyse (nach MAYERING 1995; LAMNEK 1993), die sich auf die verstehend-erklärende Auslegung von Texten und anderen Artefakten (z.B. Uniformen; Dispositions- und Weisungsrechten; Verhaltensregeln) praktischer, klassischer Forstverwaltungstätigkeit richtet.

Dem geschichtlichen Ansatz kommt im Zusammenhang mit Forstverwaltungen eine besondere Erklärungskraft insofern zu, als wegen der Langfristigkeit forstlicher Produktion und der forstlicherseits postulierten Langfristigkeit forstlichen Denkens und Handelns (vgl. SCHANZ 1996 und 1994) die historische Komponente in den Weltbildern „klassischer“ forstlicher AkteurInnen besondere Bedeutung hat bzw. zu haben vorgibt.

Unmittelbaren Gegenwarts- und Anwendungsbezug erhält die Kulturanalyse aufgrund der Möglichkeit, damit konkretes Handeln von Forstverwaltungen erklären oder voraussagen zu können. Darüber hinaus ist eine Analyse Voraussetzung für jedwede Art Kultur gestaltender Eingriffe im Sinne eines kultur- und wertsensiblen Managements, mit dessen Hilfe überkommenes Verwaltungshandeln beurteilt, hinterfragt und erforderlichenfalls verändert werden kann.

Literatur (Auswahl)

- Behnke, C. und Meuser, M. (1999): Geschlechterforschung und qualitative Methoden, Opladen
- Dierkes et al. (Hg.) (1993) : Unternehmenskultur in Theorie und Praxis. Konzepte aus Ökonomie, Psychologie und Ethnologie. Frankfurt/New York
- Duerr, W.A. und Duerr, J.B. (1975): The Role of Faith in Forest Resource Management. In: Ramsey, F.; Duerr, W.A. (Hg.): Social Science in Forestry: A Book of Readings. Philadelphia, London, Toronto
- Dülfer, E. (Hrsg., 1991): Organisationskultur: Phänomen – Philosophie – Technologie. Stuttgart. 2. Aufl.
- Franke, Marion; Simöl, Inge (2000): Wie Organisationen Geschlecht organisieren. Geschlechterprogramme in Organisationen. In: Wesely, Sabine (Hg.): Gender studies in den Sozial- und Kulturwissenschaften: Einführung und neuere Erkenntnisse aus Forschung und Praxis. Bielefeld: Kleine, 280-315.
- Franzpötter, R. (1997): Organisationskultur – Begriffsverständnis und Analyse aus interpretativ-soziologischer Sicht. Baden-Baden
- Gadow, F. v. (1983): Die Einkommensentwicklung der Waldarbeiter und Waldarbeiterinnen von 1871 bis 1945. Diplomarbeit an der Forstwissenschaftlichen Fakultät der Universität Freiburg
- Geschke, B. (1998): Frauen in der Waldarbeit: eine Motivationsanalyse auf der Grundlage der Motivationstheorie von Herzberg. Diplomarbeit an der Fak. F. Forstwiss. U. Waldökologie, Inst. f. Forstliche Arbeitswissenschaft u. Verfahrenstechnologie der Univ. Göttingen
- Giddens, Anthony (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Frankfurt am Main / New York.
- Glück, P. (1982): Das Elend der Kielwassertheorie. Internationaler Holzmarkt 1982: 15-18
- Glück, P. (1987): Das Wertesystem der Forstleute. Cbl. Ges. Forstwesen 1987: 44-51
- Glück, P. und Pleschberger, W. (1982): Das Harmoniedenken in der Forstpolitik. AFZ 1982: 650-655

- Grammel, R. (1962): Die Abhängigkeit der Arbeitskraftverhältnisse in der Forstwirtschaft von der regionalen wirtschaftlichen Entwicklung untersucht im Bereich der Forstdirektion Südwürttemberg-Hohenzollern. Diss. an der Naturwissenschaftlich-Mathematischen Fakultät der Universität Freiburg
- Hagemann-White, Carol (1993): Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat er tappt? In: Feministische Studien, 2/1993, 68-78.
- Harding, S. (1986) Feministische Wissenschaftstheorie, Frankfurt a.M.
- Heeg, B. (1973): Zur Soziologie der Forstbeamten. Eine Studie über die Organisationsreform der Landesforstverwaltungen. Schriftenreihe der Forstwiss. Fak. der Univ. Freiburg, Bd. 11
- Heinen E./Frank M. (1997) Unternehmenskultur: Perspektiven für Wissenschaft und Praxis. München 2. Aufl.
- Hoffmann, V. (1998): Die Arbeitssituation der Waldarbeiterinnen in Deutschland, Agrarwissenschaftliche Forschungsergebnisse. Band 14, Hamburg
- Lamnek, S. (1995): Qualitative Sozialforschung, Bd. 1 und 2, Weinheim
- Mayring, P. (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung, Weinheim
- Mayring, P. (1995): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundfragen und Techniken. Deutscher Studienverlag, Weinheim
- Meuser, Michael (1989): Gleichstellung auf dem Prüfstand. Frauenförderung in der Verwaltungspraxis. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Morgan G. (1997): Bilder der Organisation. Stuttgart [Originalausgabe 1986: Images of Organization. Newbury Park, Cal.]
- Oesten, G. (1978): Untersuchungen zur Sozialisation von Nachwuchsmitgliedern für die Forstverwaltungen. Diss. Forstwiss. Fak. Univ. Freiburg
- Rosenstiel, Lutz von (2000): Organisationsanalyse. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek, 224-238.
- Savage, Mike; Witz, Anne (eds.) (1992): Gender and Bureaucracy. Oxford.
- Schanz, H. (1994): „Forstliche Nachhaltigkeit“ aus der Sicht von Forstleuten in der Bundesrepublik Deutschland. Arbeitsbericht 19-94 des Instituts für Forstökonomie der Univ. Freiburg
- Schanz, H. (1996): Forstliche Nachhaltigkeit. Sozialwissenschaftliche Analyse der Begriffsinhalte und -funktionen. Schriften aus dem Institut für Forstökonomie der Univ. Freiburg, Bd. 4
- Schein, E. (1995): Unternehmenskultur. Ein Handbuch für Führungskräfte. Frankfurt/New York. [Originalausgabe 1992: Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass Inc., Publishers.]
- Schriewer, K. (1995): Waldarbeiter in Hessen - Kulturwissenschaftliche Analyse eines Berufsstandes. Arbeitskreis Volkskunde und Kulturwissenschaften (Marburg), Reihe Lebens- und Staatsformen, Bd. 2, Hamburg
- Seling, I. (1997): Die Dauerwaldbewegung in den Jahren zwischen 1880 und 1930. Schriften aus dem Institut für Forstökonomie der Univ. Freiburg, Bd. 8
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: 'Gender at Work' in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz.
- Wilz, Sylvia Marlene (2002): Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen.
- Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske + Budrich.