



Beschäftigung von Försterinnen in der bayerischen Forstwirtschaft

- In Forstbetrieben, Forstverwaltung, forstlichen Zusammenschlüssen, bei Dienstleistern und Verbänden arbeiten insgesamt ca. 6.300 Menschen (Stand: 2019).
- In der Forstverwaltung liegt der Försterinnen-Anteil bei über 16% (Stand: 2017); bei den Staatsforsten sind es knapp 12% (Stand: 2020).
- Försterinnen sind außerdem bei forstlichen Zusammenschlüssen und freiberuflich tätig. Genaue Zahlen liegen nicht vor.
- Der forstliche Arbeitsmarkt ist derzeit günstig für Berufseinsteiger*innen: Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in den Ruhestand. Vielerorts gibt es einen Fachkräftemangel.

Der Forstsektor ist im Wandel. Frauen sind Teil dieses Wandels. Die Försterinnen von morgen sehen sich als zukunftsorientierte Allrounder im Management von Waldökosystemen. Wie jüngste Befragungsergebnisse jedoch deutlich machen, stehen der hohen intrinsischen Motivation für den Beruf gravierende Herausforderungen gegenüber, sich als Försterin zu etablieren.

Dr. Kathrin Böhling
Mitarbeiterin der LWF
und in Bayern für das
Interreg Projekt
"Fem4Forest - Wald
in Frauenhänden"
verantwortlich



"Vielfalt bringt's – im Wald und im Team."



Försterinnen am Start

Vor 50 Jahren wird in Bayern die erste Frau zum Forststudium zugelassen. 10 Jahre später wird die erste Forstbeamtin im höheren Dienst der Forstverwaltung übernommen. Seit über 20 Jahren sind mehr als ein Viertel der Forststudierenden weiblich. In forstlichen Führungspositionen sind Frauen bis heute deutlich in der Unterzahl.

Försterinnen sind am Start, aber vergleichsweise wenige von ihnen nehmen Führungspositionen ein. Die Gründe sind vielfältig. Der Forstsektor gilt als Männerdomäne. Rollenklischees werden zwar kaum offen ausgesprochen, sind im Denken und Handeln jedoch verbreitet. Hinzu kommt, dass Frauen in forstlichen Führungspositionen nicht sichtbar sind. Nur sehr wenige nutzen ihre Vorbildwirkung für den (weiblichen) Nachwuchs. Schließlich ist es nach wie vor schwierig, berufliche Ambitionen und Karriereabsichten mit Familienplanung zu vereinbaren. Im Unterschied zu ihren männlichen Kollegen erleben Försterinnen mit Kindern oft einen Karriereknick.

Empfehlungen für Entscheider



Försterinnen als Entscheiderinnen zu gewinnen, ist eine Chance für den Forstsektor! Frauen werden Försterinnen, weil der Beruf vielseitig und sinnstiftend ist. Häufig bringen sie neue Ideen ein und sind hochmotiviert. Gegenwärtige Probleme verlangen innovative Lösungsansätze, die umsetzbar sind. Voraussetzung hierfür ist mehr Vielfalt im Team und auf allen Ebenen.

Wie können mehr Frauen für Führungspositionen gewonnen werden?

- Weibliche Vorbilder im Forst sichtbar machen und Vorbildfunktion honorieren
- Weibliche Talente gezielt ansprechen und bei Laufbahnentwicklung begleiten (z.B. Schulungen, Projektverantwortung delegieren)
- Eigenmotivation, Mut und Durchsetzungsvermögen stärken
- Bei Beurteilungen und Assessments: Neben Fachkompetenz auch Sozial-, Gesprächs- und Methodenkompetenz deutlich gewichten
- Frauen und Männer bei Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf gleichermaßen einbeziehen

Wie werden Führungspositionen im Forst attraktiv für Frauen?

- Akzeptanz des Arbeitgebers für flexible Arbeitszeitmodelle und örtliche Gebundenheit bei Ausübung von Führungspositionen
- Verbesserte Rahmenbedingungen für Führung in Teilzeit (Delegation von Aufgaben, geklärte Verantwortungsbereiche, aktives Bekenntnis Gesamtleitung zu Führung in Teilzeit)
- Einführung von Zielvorgaben für Frauen- und Männer-Anteile in Führungspositionen