

Eva Wonneberger

Till Westermayer

**EXPERTISE: GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTE IN DEUTSCHEN
FORSTVERWALTUNGEN IN ZEITEN
VON REFORMVORHABEN**

Arbeitswissenschaftlicher Forschungsbericht Nr. 7

**Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau**

Juni 2008



Abstract

Im Rahmen des Projekts *wa'gen* wurde im Jahr 2006 eine Befragung der Gleichstellungsbeauftragten der deutschen Landesforstverwaltungen durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Befragung werden hier anhand von vier Themenbereichen – 1. organisatorische Verankerung der Gleichstellungsarbeit, 2. Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, 3. relevante Themen und 4. Einschätzung der Situation der Forstverwaltungen – dargestellt und interpretiert. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Rahmenbedingung forstlicher Verwaltungsreformen zu. Dabei zeigt sich, dass forstliche Verwaltungsreformen insgesamt vor allem zu einer stärkeren Orientierung an betriebswirtschaftlichen Faktoren und zugleich zu Personaleinsparungen / Neueinstellungsstopps führen und dass diese eher negative Folgen für die forstliche Gleichstellungsarbeit haben.

Die Autorin/der Autor

Die Soziologin Dr. Eva Wonneberger und der Soziologe Till Westermayer bearbeiten im Projekt *wa'gen* in unterschiedlichen Rollen das Teilprojekt 3b „Organisationssoziologische Wirkungsanalyse“. Kontakt: ew@viainstitut.de bzw. till.westermayer@fobawi.uni-freiburg.de.

Projektinformationen

Projekttitle: Waldwissen und Gender (*wa'gen*)

Laufzeit: Juni 2005 bis Oktober 2008

Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Schwerpunkts „Nachhaltige Waldwirtschaft“, FKZ 0330607 beim Projektträger Jülich (PTJ)



Gefördert vom



Weitere Informationen zum Projekt *wa'gen* finden Sie unter der URL <http://www.wa-gen.de>.

Arbeitswissenschaftliche Forschungsberichte, ISSN 1863-1800

http://www.freidok.uni-freiburg.de/schriftenreihen_ebene2.php?sr_id=18&la=de

Herausgegeben von Prof. Dr. Siegfried Lewark und Till Westermayer, M.A.

Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau

Werthmannstraße 6

D-79085 Freiburg

<http://www.fobawi.uni-freiburg.de>

© 2008 bei den jeweiligen Autorinnen und Autoren

Eva Wonneberger und Till Westermayer

**Expertise: Gleichstellungsbeauftragte
in deutschen Forstverwaltungen
in Zeiten von Reformvorhaben**

Arbeitswissenschaftlicher Forschungsbericht Nr. 7

**Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau**

Juni 2008

<http://www.fobawi.uni-freiburg.de/>

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Einleitung..... | 1 |
| 2 | Gleichstellungsbeauftragte in Forstverwaltungen..... | 1 |
| 3 | Die Fragebogenerhebung..... | 3 |
| 3.1 | Vorgehen und Ziel..... | 3 |
| 3.2 | Organisatorische Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten..... | 4 |
| 3.3 | Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten..... | 5 |
| 3.4 | Themen der Gleichstellungsarbeit..... | 10 |
| 3.5 | Einschätzung der forstlichen Gleichstellungsarbeit und der Folgen der Forstreformen... | 12 |
| 3.6 | Die kommunikative Validierung der Befragung..... | 15 |
| 4 | Zusammenfassung der Ergebnisse – Fazit..... | 17 |
| | Literatur..... | 19 |
| | Verzeichnis der Abbildungen..... | 19 |
| | Anhang – Fragebogen der bundesweiten Erhebung..... | 20 |

1 Einleitung

Die Forstwirtschaft kann mit Fug und Recht als Männerdomäne beschrieben werden (vgl. Wonneberger 2004; UNECE/FAO 2006). Dies betrifft die Zahlenverhältnisse wie die Tatsache, dass die meisten forstlichen Berufe noch immer als Männerberufe verstanden und Frauen, die in diesen Berufen arbeiten, oft als Exotinnen betrachtet werden. Dieser Befund gilt für die Privatwirtschaft gleichermaßen wie für die staatlichen Verwaltungen. Neben der ausführenden Arbeit im Wald sind dort insbesondere Leitungspeditionen – Revierförster, Forstamtsleiter, entsprechende Funktionen in den Forstdirektionen und Ministerien – weiterhin größtenteils in männlicher Hand. Lediglich im Bereich der wenig prestigeträchtigen Büroarbeiten sowie zum Teil in der Waldpädagogik sieht das Bild anders aus. Mit dieser Situation ungleicher Geschlechterverhältnisse und den damit verbundenen Konsequenzen befasst sich das Forschungsvorhaben *wa'gen*.

Im Rahmen des Verbundvorhabens untersucht das Projekt „Organisationssoziologische Wirkungsanalyse“ (Teilprojekt 3b) die Kontexte, Strukturen und Praktiken forstlicher Organisationen unter besonderer Berücksichtigung einer Geschlechterperspektive, das heißt hier, der Wirkung auf die Geschlechterverhältnisse. Vor dem Hintergrund dieses Projekts und der übergreifenden Fragestellungen des Forschungsvorhabens (vgl. Hehn/Katz 2005; Lewark et al. 2007) wurde in einer Expertise gezielt die Situation der forstlichen Gleichstellungsarbeit und die Rolle der forstlichen Gleichstellungsbeauftragten¹ untersucht.²

Diese Untersuchung war methodisch in verschiedene Schritte untergliedert. Im Jahr 2005 wurden zunächst – als Teil der Kontextanalyse – telefonische Expertinnen-Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten aus vier Bundesländern durchgeführt. Auf der Grundlage dieser Interviews fand im Jahr 2006 eine bundesweite Fragebogenerhebung zur Arbeit forstlicher Gleichstellungsbeauftragter statt. In einer Gesprächsrunde mit ausgewählten forstlichen Gleichstellungsbeauftragten (November 2006 in Kassel) wurden die Ergebnisse schließlich einer kommunikativen Validierung unterzogen. Im Folgenden werden zuerst einige Ergebnisse aus den Expertinnen-Interviews dargestellt (Kap. 2), dann wird ausführlicher auf die Fragebogenerhebung (Kap. 3) eingegangen.

2 Gleichstellungsbeauftragte in Forstverwaltungen

Seit 1997 ist im *Amsterdamer Vertrag* für alle EU-Mitgliedstaaten verbindlich der Auftrag festgelegt, die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen und in den Institutionen umzusetzen. Trotz unterschiedlicher Rechtsformen unterliegen die Landesforstverwaltungen innerhalb der Bundesrepublik dem Staatsziel, Gleichberechtigung aktiv

¹ Zum Sprachgebrauch: wir sprechen generell von Gleichstellungsgesetzen und von Gleichstellungsbeauftragten, auch wenn die tatsächlichen Bezeichnungen variieren können.

² Diese von Dr. Eva Wonneberger erstellte Expertise bildet die Grundlage für diesen Bericht; der Ko-Autor des Arbeitsberichts, Till Westermayer, bearbeitet den Projektteil „Organisationssoziologische Wirkungsanalyse“ im Rahmen des Forschungsverbundes *wa'gen*.

fördern zu müssen. Die Grundlage hierfür stellt zum einen der Artikel 3 des Grundgesetzes dar, der festlegt, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind und dass der Staat sich ausdrücklich für die Umsetzung der Gleichberechtigung auf allen Gebieten einsetzt. Darüber hinaus hat sich die Bundesrepublik aufgrund der EU-Vorgaben 1997 verpflichtet, die Berücksichtigung von Gender-Gesichtspunkten in allen Maßnahmen der Politik, der Verwaltung und der Planung einzubeziehen. Damit ist die Rechtsgrundlage für die Gleichstellungsgesetze der Bundesländer beschrieben, die in allen Bundesländern die Benennung von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in den Behörden und Landesbetrieben des öffentlichen Dienstes notwendig macht. Was darunter zu verstehen ist, wurde mit dem Begriff des *Gender Mainstreamings* gekennzeichnet. Aber bisher herrscht in der institutionellen Realität große Ratlosigkeit darüber, wie man die Gender-richtlinien in der jeweiligen Praxis umsetzen soll. Was sind „geeignete Maßnahmen und Instrumente“? Daher bietet nach wie vor innerhalb der Organisationen die bereits vorhandenen Gleichstellungsmaßnahmen einen konkreten Ansatzpunkt.

In dieser Gemengelage ergab sich für uns die Frage: Was machen Gleichstellungsbeauftragte in den männlich geprägten Landesforstverwaltungen? Wie sieht Gleichstellungsarbeit in einer Männerdomäne aus?

Diese Fragen waren Teil der im ersten Schritt durchgeführten Experteninterviews in vier Bundesländern. Die vier Länder wurden dabei so ausgewählt, dass jeweils unterschiedliche Modelle der Verwaltungsreform im Forstbereich repräsentiert waren. In den Interviews wurden Angehörige der verschiedenen Verwaltungsebenen befragt, um so zu ersten Hinweisen darauf zu kommen, wie die Betroffenen die Situation der Forstverwaltungen einschätzen.

Befragt wurden Interview-PartnerInnen in Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Thüringen. *Baden-Württemberg* setzt auf Kommunalisierung,³ also die Integration der staatlichen Forstverwaltung in die Verwaltungen der Land- und Stadtkreise. In *Hessen* ist der größte Teil der Forstverwaltung in einen nach betriebswirtschaftlichen Kriterien ausgelagerten Landesbetrieb *HessenForst* übergegangen, mit dem nun schon einige Erfahrungen vorliegen. Noch weiter in Richtung Privatisierung geht *Niedersachsen*; hier ist die Forstverwaltung eine zwar öffentlich kontrollierte, ansonsten aber eigenständige Anstalt öffentlichen Rechts. In *Thüringen* dagegen besteht weiterhin die klassische Einheitsforstverwaltung des Landes, die sich jedoch fortlaufenden Kürzungen und entsprechenden Rationalisierungszwängen ausgesetzt sieht. Für alle vier Länder lässt sich das Ziel einer Effizienzoptimierung der Forstverwaltung feststellen; die Wege, um dahin zu gelangen, sind jedoch jeweils unterschiedlich.

Wir haben in Baden-Württemberg mit zwei, in Hessen, Niedersachsen und Thüringen mit je einer Gleichstellungsbeauftragten gesprochen. Sie alle handeln auf der Grundlage eines Gleichstellungsgesetzes ihres Landes, was das Aufgabenspektrum und die jeweiligen Kompetenzen angeht.⁴ Alle Gleichstellungsbeauftragten haben einschlä-

³ So jedenfalls der Stand im Jahr 2005, als diese Interviews durchgeführt wurden.

⁴ In Baden-Württemberg seit 1996, Thüringen für das zuständige Ministerium seit 1998, daneben gibt es in *Hessen-Forst* seit 2000 einen eigenen Frauenförderplan, und auch Nieder-

gige Forstverwaltungserfahrung, unterliegen jedoch unterschiedlichen Bedingungen, was etwa die Freistellung angeht. Frauenförderpläne werden in Baden-Württemberg alle drei Jahre fortgeschrieben. In Hessen wird das Gesetz alle sechs Jahre fortgeschrieben, in Niedersachsen sowie in Thüringen alle zwei Jahre.

Alle befragten Gleichstellungsbeauftragte haben das Recht und die Pflicht, bei Verfahren, in denen es um die Einstellung von Frauen geht, anwesend zu sein. Allerdings wurde übereinstimmend berichtet, dass die noch wichtigeren Beurteilungsverfahren ihrer Einflussnahme entzogen seien.

Sie sehen ihre Hauptaufgabe durchweg darin, über ihr Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit zu informieren und bei internen Sitzungen die Aufmerksamkeit dafür zu schärfen. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist die Vernetzung der Frauen in Forstverwaltungen.

Bisher existieren in keinem der vier Bundesländer Fortbildungen zum Thema *Gender Mainstreaming* beziehungsweise Gender-Workshops mit dem Ziel, alle Mitarbeiter zum Thema Geschlecht und Arbeit zu sensibilisieren.

Übereinstimmend sagen die Befragten aus, Frauen hätten zwar prinzipiell mittlerweile bei gleicher Qualifikation gute Chancen, eingestellt zu werden, allerdings werde kaum neu eingestellt, und das verwaltungsinterne Beurteilungswesen sei deutlich schlechter als die Einstellungsverfahren an Chancengleichheit orientiert.

Den offiziellen Anforderungen zur Geschlechtergleichstellung wird zwar in allen Bundesländern entsprochen, doch werden die Maßnahmen vielfach lediglich formal gehandhabt, ohne dass dahinter ein tatsächliches Interesse der Verwaltungsspitze zu vermuten ist. Bezüglich der Verwaltungsreformen lässt sich aus den Expertinneninterviews der Eindruck gewinnen, dass hier vor allem betriebswirtschaftliche Effizienzgewinne im Vordergrund stehen.

3 Die Fragebogenerhebung

3.1 Vorgehen und Ziel

Um die im Rahmen der Expertinneninterviews gewonnenen Einschätzungen bundesweit zu überprüfen und weitere Informationen über die forstliche Bedeutung des Instruments Gleichstellungsarbeit zu gewinnen, wurden die Gleichstellungsbeauftragten der Landesforstverwaltungen, Landesbetriebe, Anstalten öffentlichen Rechts sowie der jeweils zuständigen Ministerien mit Hilfe einer schriftlichen Fragebogenerhebung über ihre organisatorische Verankerung, die stattfindende Gleichstellungsarbeit und ihre Einschätzung der Situation der Forstverwaltungen befragt.

Ein Hindernis bei einer derartigen Befragung stellt der derzeit stattfindende Wandel der Rechtsform der Forstverwaltungen selbst dar. Es ist nicht mehr von einer weitgehend einheitlichen Organisationsstruktur auszugehen. In die Befragung einbezogen

sachsen hat sich die Anstalt öffentlichen Rechts seit ihrer Einrichtung 2005 einen solchen gegeben.

4 E. Wonneberger & T. Westermayer – Gleichstellungsbeauftragte in Forstverwaltungen

wurden daher neben den Leitungsebenen der Landesforstverwaltungen, Eigenbetriebe und Anstalten öffentlichen Rechtes teilweise auch Mittelbehörden und Genehmigungsbehörden.

Ziel der Befragung war es, Informationen über die folgenden vier thematische Bereiche zu erhalten:

- Wie ist die Gleichstellungsarbeit organisatorisch verankert?
- Wie arbeiten Gleichstellungsbeauftragte?
- Welche Themen sind für die forstliche Gleichstellungsarbeit besonders wichtig?
- Wie wird die Situation der Forstverwaltungen eingeschätzt, insbesondere in Bezug auf Reformprozesse?

Insgesamt wurden dazu im Herbst 2005 insgesamt 32 Forstverwaltungen und Landesforstbetriebe angeschrieben. 20 Fragebögen konnten in die Auswertung einbezogen werden.⁵ Der verwertbare Rücklauf liegt somit bei 62,5 Prozent, beträgt also knapp zwei Drittel der Stichprobe und repräsentiert alle Flächenländer.

Die Befragung erfolgte mit Hilfe eines achtseitigen Fragebogens.⁶ Dieser umfasste 16 Fragen (teilweise mit einigen Unterfragen). Zum größten Teil handelt es sich dabei um geschlossene Fragen. Die folgende zusammenfassende Darstellung der Antworten orientiert sich an den oben genannten vier Themenfeldern.

3.2 Organisatorische Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten

Die ersten Stellen forstlicher Gleichstellungsbeauftragten gab es bereits Ende der 1980er Jahre, die meisten Stellen dieser Art wurden allerdings zwischen 1993 und 1996 etabliert. Bis in die jüngste Zeit kommen – als obligatorische Einrichtung für die neugegründeten Landesbetriebe – neue Stellen hinzu, zum Teil auch als Ersatz für entsprechend wegfallende Stellen in Sonderbehörden. Die Gleichstellungsbeauftragten, von denen wir Antworten erhielten, waren zum Zeitpunkt der Befragung überwiegend schon mehrere Jahre im Amt. Ausnahmen bilden lediglich neu entstandene Stellen bei noch jungen Landesbetrieben/Anstalten öffentlichen Rechts. Im Durchschnitt sind die Antwortenden seit gut fünf Jahren Gleichstellungsbeauftragte.

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 sich jetzt die Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen durch die Eingliederung in die Regierungspräsidien auf die Behörde insgesamt bezieht. In einigen

⁵ Die auswertbaren Fragebögen gliedern sich wie folgt auf: Acht Bögen kamen aus Ministerien, acht aus Landesforstbetrieben (Landesforstverwaltungen bzw. Betriebe in unterschiedlicher Rechtsform) und vier aus Regierungspräsidien beziehungsweise Behörden mit unter anderem forsthoheitlicher Funktion.

⁶ Der vollständige Fragebogen ist im Anhang dokumentiert.

Fällen wurde bei der Frage nach der Zuständigkeit von „landesweiter Zuständigkeit“ gesprochen; dies bezieht sich vermutlich auf untergeordnete Forstämter. In anderen Fällen gibt es keine speziell für den Forstbereich tätige Gleichstellungsbeauftragte; hier wurde der Fragebogen von einer für die gesamte Behörde zuständigen Gleichstellungsbeauftragten beantwortet, wobei forstspezifische Fragen oft nicht beantwortet werden konnten. In einem Fall wurde der Fragebogen von der offiziellen Gleichstellungsbeauftragten für die gesamte Behörde zusammen mit einer ehrenamtlichen Beauftragten für den Forstbereich ausgefüllt, die sie in Fachfragen beraten hat. Nicht erfasst wurde allerdings, wie sich die Zuständigkeiten in der Praxis tatsächlich darstellen. Dies betrifft insbesondere Organisationseinheiten, in denen sich forstliche und andere Funktionen mischen.

Etwa die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten sind nebenamtlich tätig (10), die andere Hälfte hauptamtlich (9). Durchweg sind die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Leitungsabteilung oder einer Stabsabteilung der Leitung zugeordnet. Die Vergütung reicht von BAT VI bis A16. Gleichstellungsbeauftragte werden vielfach weiterhin nach ihrer „angestammten“ Besoldungsgruppe entlohnt – daher diese Einkommensspanne.

Etwa die Hälfte der Funktionsträgerinnen (9) sind nicht oder nur bis zu 25 Prozent von zusätzlichen Aufgaben entbunden, die andere Hälfte ist teilweise (5) oder ganz freigestellt (4). Zwei Gleichstellungsbeauftragte haben sich zu dieser Frage nicht geäußert.

Eine weitere Frage lautete, ob es weitere Gleichstellungsbeauftragte im Betrieb beziehungsweise in der Landesforstverwaltung gibt. Da hier offen gefragt wurde, sind die Antworten nicht direkt vergleichbar. Teilweise gibt es „StellvertreterInnen“ beziehungsweise „MultiplikatorInnen“ direkt in der Behörde, teilweise wurde auf ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in nachgeordneten Dienststellen (Forstämter) verwiesen.

3.3 Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Zuerst haben wir nach den rechtlichen Grundlagen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gefragt. Auf die Frage nach der Existenz von Frauenförderplänen antworteten mehr als drei Viertel der Befragten (16 von 20) mit „Ja“ (Abb. 1). Das bedeutet letztlich, dass die formalen gesetzlichen Bestimmungen zu Gleichstellung und Chancengleichheit inzwischen fast überall auch umgesetzt werden. Auf die Frage, in welchem Turnus die Frauenförderpläne beziehungsweise Gleichstellungspläne fortgeschrieben werden, wurden Angaben von einem bis zu fünf Jahren gemacht (insgesamt 11 gültige Antworten, Mittelwert 3,0 Jahre).

Bemerkenswert sind die Antworten auf die Frage, an welchen Maßnahmen innerhalb ihrer Organisation die Gleichstellungsbeauftragten beteiligt sind (Abb. 2). Die überwiegende Mehrheit (18) ist an Einstellungsverfahren beteiligt. Dies entspricht den formalen Bestimmungen, kann aber trotzdem als positives Ergebnis der Befragung bewertet werden. Wichtiger sind nun die tatsächlichen Einflussmöglichkeiten, auf die wir unten eingehen.

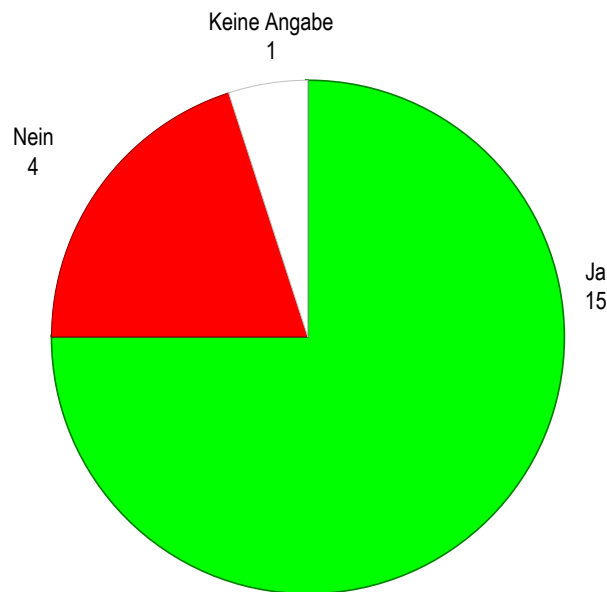


Abb. 1. Gibt es Frauenförderpläne? (n=20)

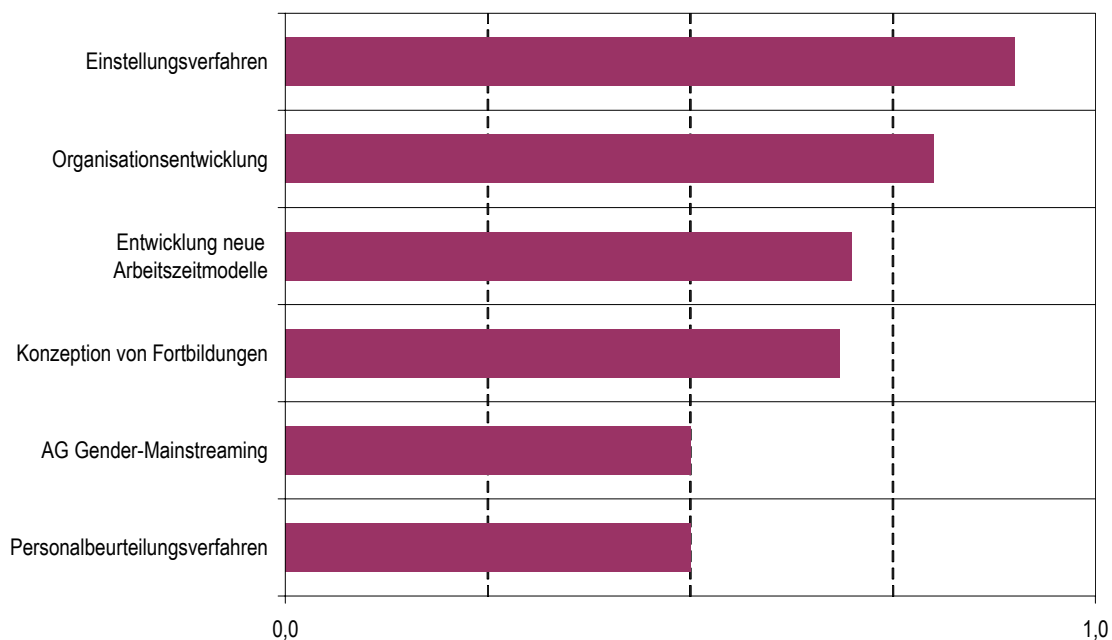


Abb. 2. Gleichstellungsbeauftragte sind beteiligt an ... (n=20, Mittelwerte)

Im Vergleich zu der überwiegend vorhandenen Beteiligung an Einstellungsverfahren ist nur die Hälfte (10) aller an der Befragung teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten an Personalbeurteilungsverfahren beteiligt. In den Expertengesprächen, die wir vorweg in Forstverwaltungen aus vier Bundesländern durchgeführt haben, hatten sich gerade die Beurteilungsverfahren als neuralgischer Punkt erwiesen. Dort hieß es nämlich, in den Einstellungsgesprächen erschienen die Frauen oft gleich gut oder besser qualifiziert, bei den aufstiegsrelevanten Personalbeurteilungen jedoch würden Frauen häufig abgewer-

tet. Eine umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalbeurteilungsverfahren erscheint uns also als besonders wünschenswert.

Bei Fragen der Organisationsentwicklung (16) und der Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle (14) sind die Gleichstellungsbeauftragten immerhin in drei Vierteln bis zwei Dritteln der Fälle beteiligt. Bei Entwicklung von Fortbildungen sind die GB immer noch in mehr als der Hälfte Fällen beteiligt. Nur die Hälfte (10) der Gleichstellungsbeauftragten sind an einer Arbeitsgruppe Gender-Mainstreaming beteiligt, was möglicherweise daran liegt, dass es solche AGs in vielen Organisationen gar nicht gibt.

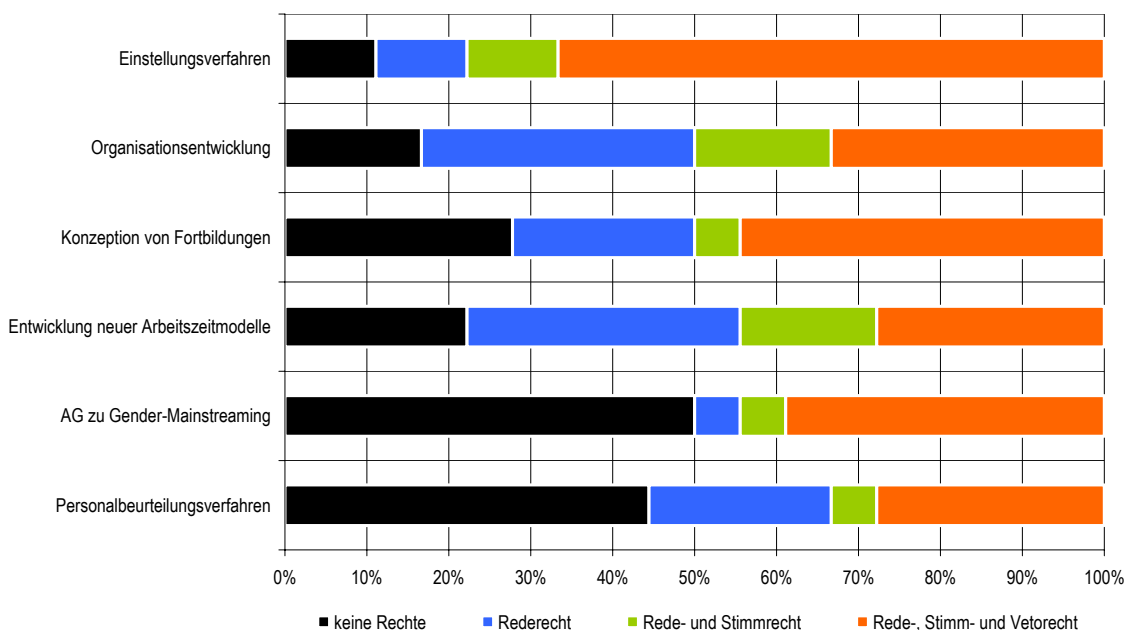


Abb. 3. Rechte bei der Beteiligung an ... (n=18)

Mit einer weiteren Frage wurde explizit das Ausmaß der Beteiligungsrechte erhoben, mit denen die Gleichstellungsbeauftragten an den einzelnen Maßnahmen und Vorgängen beteiligt sind.⁷ Aus der oben stehenden Grafik (Abb. 3) ist zu ersehen, dass es vor allem bei Einstellungsverfahren weit reichende Beteiligungsrechte gibt: Zwei Drittel der Gleichstellungsbeauftragten geben an, über Rede-, Stimm- und Vetorecht zu verfügen.

Interessant wird es dann bei der Organisationsentwicklung, wo sich die oben angegebene hohe Beteiligungsquote von über siebzig Prozent insofern relativiert, als hier nur etwa ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten angeben, Rede-, Stimm- und Vetorecht zu haben. Wir interpretieren dies so, dass die Gleichstellungsbeauftragten hier zwar in vielen Fällen eingebunden werden, aber keine „scharfen“ Mittel der Einflussnahme haben. Ähnlich sieht es bei der Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle aus, auch hier geben nur noch ein Drittel der Befragten an, ein Vetorecht zu haben.

⁷ Im validierenden Schlussgespräch zeigte sich, dass die von uns vorgegebene Einteilung in Rede, Stimm- und Vetorecht in der Praxis unterschiedlich interpretiert wurde. Es kann jedoch festgehalten werden, dass sich der wahrgenommene Einfluss der Gleichstellungsbeauftragten zwischen den unterschiedlichen Formen der Beteiligung stark unterscheidet.

An den Personalbeurteilungsverfahren ist, wie oben dargestellt, nur ein gutes Drittel der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt. Nur in fünf der zehn Fälle geben die Gleichstellungsbeauftragten an, über Rede-, Stimm- und Vetorecht zu verfügen, in vier weiteren Fällen haben die Befragten mit Beteiligungskompetenz in Personalbeurteilungsverfahren nur Rederechte. Soweit Gleichstellungsbeauftragte an der Konzeption von Fortbildungen sowie an Gender-Mainstreaming-Arbeitsgruppen überhaupt beteiligt sind, ist das Ausmaß der Beteiligungsrechte dort relativ weitreichend.

Wenn man die Beteiligungsrechte – auch als Maßstab der formalen „Macht“ der Gleichstellungsbeauftragten – in den Ländern in ein Ranking bringt, gibt es – nach Aussage der Befragten – vor allem in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Thüringen, Berlin und Niedersachsen starke Beteiligungsrechte (Tab. 1).

**Tabelle 1. Ranking der Beteiligungsrechte
(Frage 7 im Fragebogen)**

| | Mittelwert |
|------------------------|------------|
| 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 |

Die Bedeutung, die die Gleichstellungsbeauftragten ihren tatsächlichen oder möglichen Arbeitsbereichen beimessen, wurde in einer weiteren Frage erhoben. Hier wird erneut der Stellenwert der Personalbeurteilungsverfahren deutlich. Zusammen mit der Beteiligung an Einstellungsverfahren, mit der Vernetzung von Frauen und mit der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen werden sie zu den wichtigsten Themen gerechnet. Insgesamt fällt auf, dass alle neun aufgeführten Kompetenzbereiche als sehr wichtig eingeschätzt werden (Abb. 4). Nach dem Anteil der Nennungen als „sehr wichtig“ erscheint die Beteiligung an Einstellungsverfahren allen deutlich als das wichtigste Mittel, um Chancengleichheit zu erreichen. Sie liegt mit 17 Nennungen weit vorne, gefolgt von den Personalbeurteilungsverfahren (13). Die übrigen Punkte nehmen in der Relevanz ab, liegen aber jeweils – wenn man die Kriterien „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“ zusammenzieht – immer noch bei über achtzig Prozent Nennungen. Trotzdem zeigen sich hier deutlich Unterschiede in der Bewertung. Die Informationen in internen Veröffentlichungen, spezielle Gender-Fortbildungen sowie die Frage der Studieninhalte werden unter dieser Perspektive verhältnismäßig schlechter bewertet als die Beteiligungsrechte, die Vernetzung von Frauen, die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen oder das

Angebot allgemeiner – nicht direkt gender-spezifischer – Fortbildungen. Nach den Aussagen in den Expertengesprächen wie auch nach den unten dargestellten Antworten auf die Frage nach Fortbildungsthemen ist hier vor allem an Fortbildungen für Führungsfunktionen und für selbstbewusstes Auftreten zu denken.

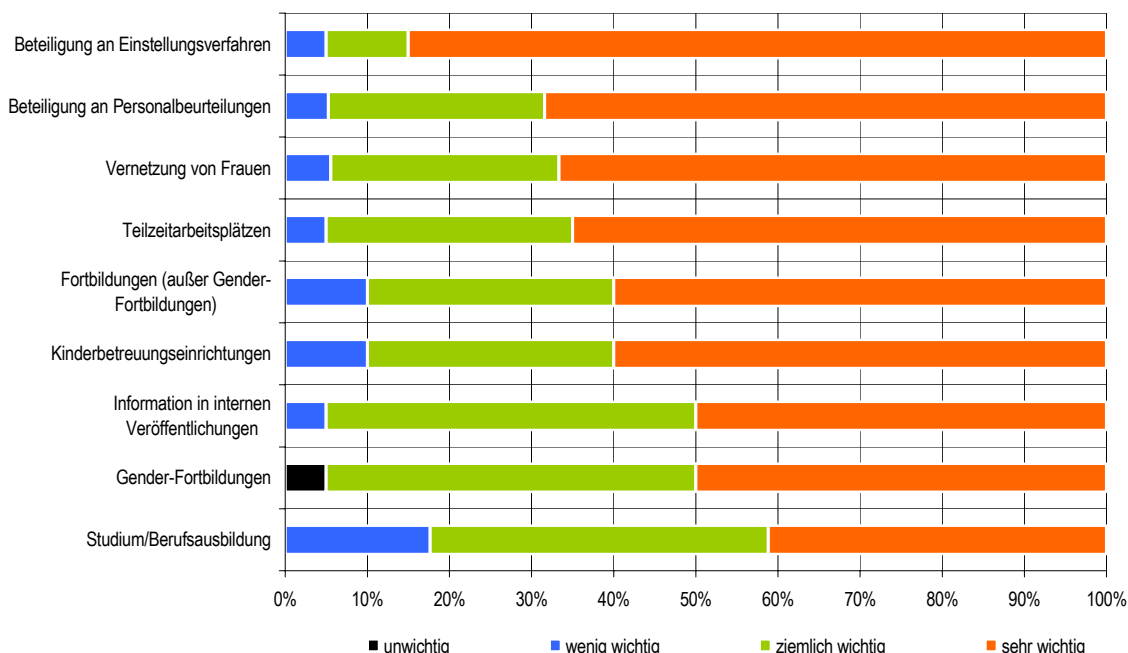


Abb. 4. Bewertung der Bedeutung verschiedener Verfahren bzw. Maßnahmen für die Herstellung von Chancengleichheit durch Gleichstellungsbeauftragte (n=20)

Ergänzend hatten wir dazu aufgefordert, in offener Form weitere Vorschläge zu machen: „Was wäre sonst noch wichtig?“ Hier tauchte bei einer Teilnehmerin der Wunsch nach mehr Information und Vernetzung auf. Eine weitere Gleichstellungsbeauftragten würde es außerdem gerne sehen, dass die Vorgesetzten in Sachen Gleichstellungs- und Sozialkompetenz geschult und unter anderem dafür sensibilisiert würden, welchen Einfluss Geschlechterstereotypen auf ihr eigenes Beurteilungsverhalten haben kann und hat. Es wurde weiterhin angeregt, Controllinginstrumente zu implementieren, um die Umsetzung von Chancengleichheit auf der Führungsebene zu unterstützen.

Zum Abschluß dieses Abschnitts über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten soll dargestellt werden, wo sie sich informieren und für wie wichtig sie die entsprechende Informationsquelle halten (Abb. 5). Am häufigsten genutzt (dunkler Balken in Abb. 5) werden Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten, Fortbildungen und persönliche Kontakte (jeweils fast einhundert Prozent Nennungen), gefolgt von Gender-Büchern, amtlichen Bekanntmachungen und Websites, die auch noch von jeweils etwa achtzig Prozent der Antwortenden angegeben werden. Weniger häufig werden Kontakte innerhalb der Forstverwaltung (etwa siebzig Prozent), Newsletter (etwa sechzig Prozent) sowie die Medien Fernsehen und Radio genutzt. Am wenigsten oft werden forstliche Zeitschriften und Bücher für die Gleichstellungsarbeit genutzt. Die so dargestellte Nutzungspraxis stimmt im Großen und Ganzen mit der Bewertung der Relevanz dieser

Informationsquellen durch die Befragten überein. Als wichtigste Informationsquellen werden wiederum Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten, Fortbildungen und sonstige persönliche Kontakte sowie Kontakte innerhalb der Forstverwaltung und Websites genannt. Ein Auseinanderfallen von Nutzung und Relevanz gibt es bei den Kontakten in den Forstverwaltungen und den forstliche Zeitschriften und Büchern. Diesen Informationsquellen wird eine relativ höhere Relevanz zugesprochen, als es ihrer Nutzung entspricht. Umgekehrt werden persönliche Kontakte und amtliche Bekanntmachungen zwar als oft genutzte Informationsquellen angegeben, ihnen wird aber eine relativ geringere Relevanz für die forstliche Gleichstellungsarbeit zugesprochen.

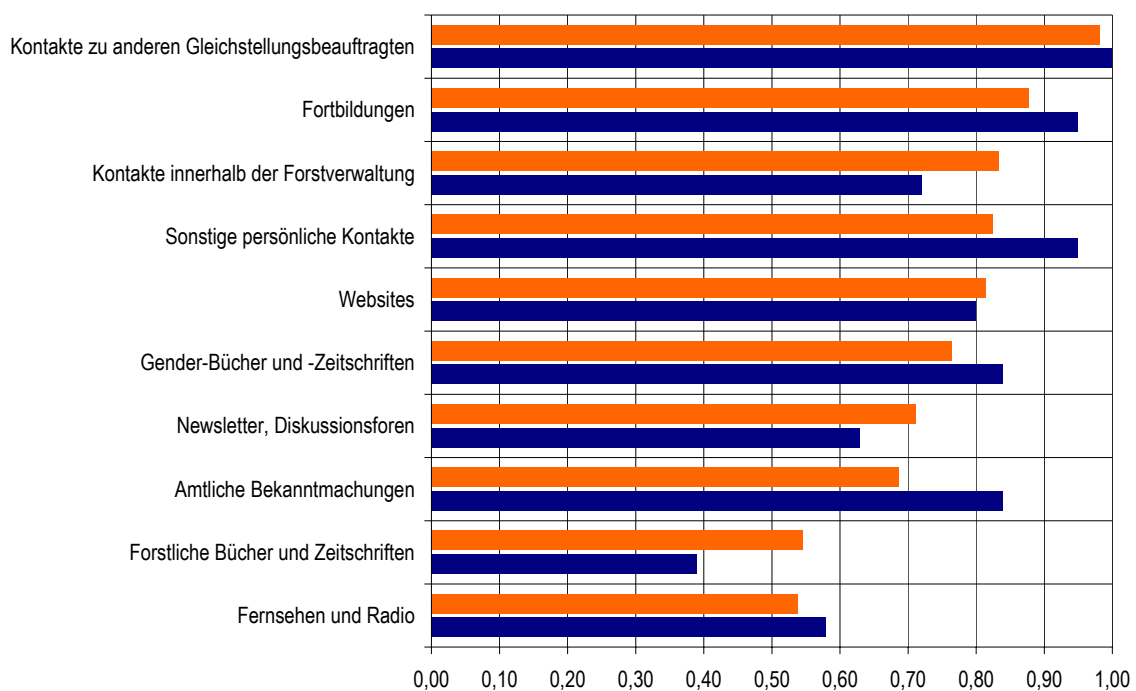


Abb. 5. Relevanzeinschätzung (oberer Balken, orange) und tatsächliche Nutzung (unterer Balken, blau) unterschiedlicher Informationsquellen für Gleichstellungsarbeit (Mittelwerte)

3.4 Themen der Gleichstellungsarbeit

Ein weiterer Fragenkomplex befasste sich mit den Themen der forstlichen Gleichstellungsarbeit. Dabei ging es zum einen um die tatsächlich durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen und Gender-Trainings, zum anderen um weiteren Informationsbedarf.

Wie man an den beiden Grafiken zur Häufigkeit von Fortbildungen durch Gleichstellungsbeauftragte erkennt (Abb. 6 und 7) ist das Angebot spezifischer Fortbildungen durch die Gleichstellungsbeauftragten ein Bereich, dessen Möglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind. Insgesamt bieten Gleichstellungsbeauftragte nur in zehn der erfassten Institutionen überhaupt Fortbildungen an. Dies geschieht vor allem im Rahmen des allgemeinen Fortbildungsprogramms (Abb. 7). Die Antworten hier entsprechen den oben dargestellten Antworten bezüglich der Beteiligung an der Konzeption von Fortbildungs-

gen. Sie müssen im Kontext betrachtet werden, insofern ein Umfrageergebnis eben auch ist, dass Gender-Fortbildungen als weniger wichtig für die forstliche Gleichstellungsarbeit als andere Maßnahmen betrachtet werden (vgl. Abb. 4 oben).

Die Themenpalette der angebotenen Fortbildungen reicht von allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte über weit gefasste Themen wie „Rechte der Gleichstellungsbeauftragten“, „Männer und Frauen im Beruf“, „Teilzeitarbeit“, „Beruf und Familie“ bis hin zu speziellen Veranstaltungen zu „Mobbing“, „Gewalt gegen Frauen“ oder „Selbstbehauptung für Frauen“. Auf die Frage, welche Themen „gut angenommen“ werden, wird das gesamte Spektrum angeführt. Da diese Frage allerdings nur von der Hälfte der befragten Forsteinrichtungen überhaupt beantwortet wurde, ist die auseinanderklaffende Verteilung (fünf Mal wird ein nur mäßiges Interesse genannt, sechs Mal ein großes Interesse) schwer zu interpretieren.

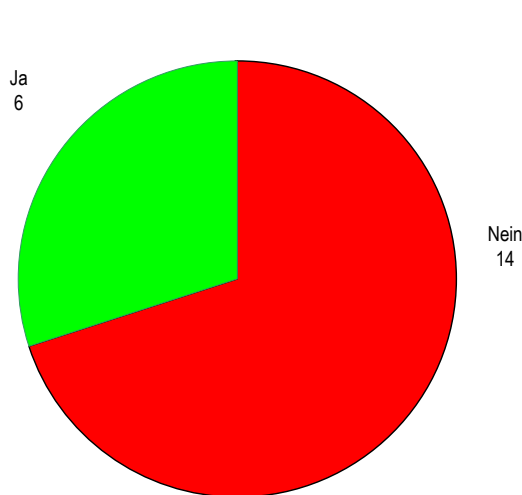


Abb. 6. Fortbildungen in einem eigenen Programm (n=20)

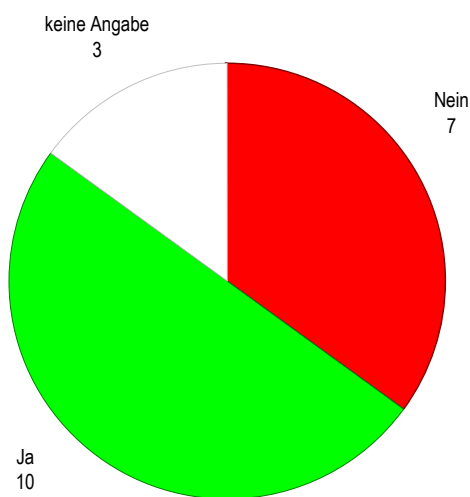


Abb. 7. Fortbildungen im allgemeinen Programm (n=20)

Neben dem Thema allgemeiner Fortbildungen haben wir noch einmal direkt nach *Gender-Trainings* – also Qualifikationsmaßnahmen zur Sensibilisierung für geschlechtergerechtes Handeln – gefragt. Acht Gleichstellungsbeauftragte – also weniger als die Hälfte der Befragten – gaben an, dass derartige Gender-Trainings stattgefunden haben. Bei diesen acht Gender-Trainings ging es sieben Mal um Trainings auf der Führungsebene (etwa „Informationsveranstaltung für Führungskräfte“, „Coaching der Ministerin“). Nur in einem Fall gab es ein Gender-Training für alle MitarbeiterInnen.

Mit einer weiteren Frage ging es uns darum, zu erheben, in welchen Punkten die Gleichstellungsbeauftragten Diskussionsbedarf sehen und zu welchen Themen mehr Informationen gewünscht werden (Abb. 8). Die Mehrzahl (15 Teilnehmerinnen) unserer Stichprobe ist besonders an Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten interessiert. Neuere Entwicklungen für die Verbesserung der Gleichstellungsarbeit sind – wenn auch in etwas geringerem Maße – ebenfalls ein verbreitetes Anliegen. So möchten mehr als

die Hälfte der Befragten (zwölf Nennungen) mehr über *Gender Mainstreaming* und *Gender Budgeting* erfahren, und immerhin noch die Hälfte der Teilnehmerinnen wünscht sich mehr Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zu gleicher Bezahlung.

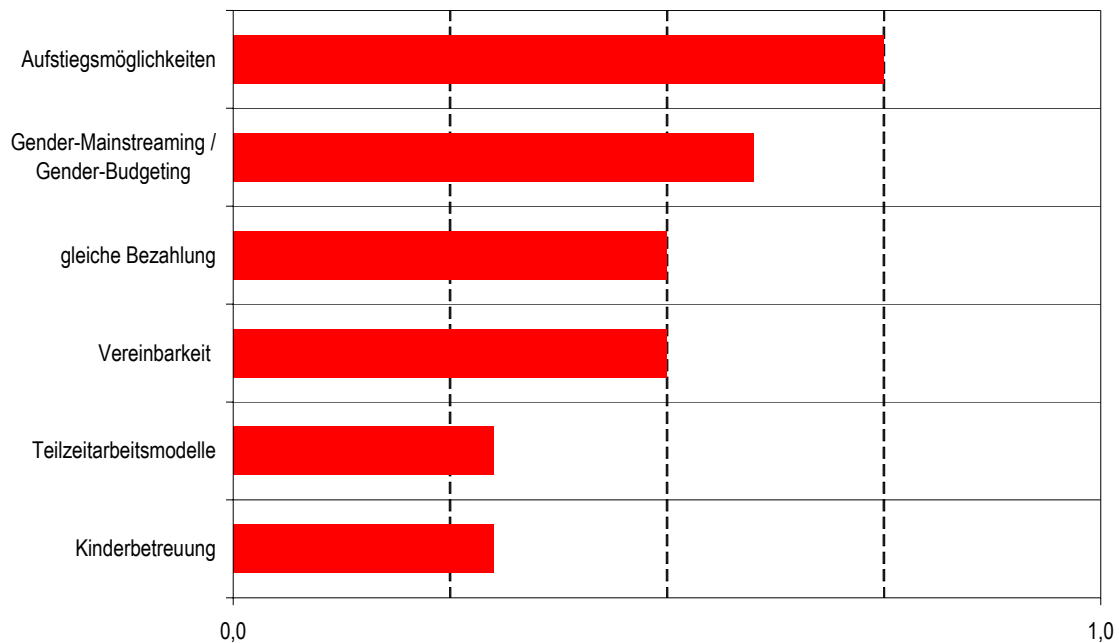


Abb. 8. Mehr Informationen gewünscht zu ... (Mittelwerte, n=20)

3.5 Einschätzung der forstlichen Gleichstellungsarbeit und der Folgen der Forstreformen

Der letzte Fragenkomplex zielte darauf ab, erstens eine Einschätzung seitens der Gleichstellungsbeauftragten bezüglich der forstlichen Gleichstellungsarbeit zu ermitteln, und zweitens darzustellen, wie die laufenden Forstreformen sich nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten auf die Bemühungen um Chancengleichheit und Gleichstellung auswirken.

Die Antworten auf die Einschätzungsfragen (Abb. 9) lassen sich in vier Themenblöcke unterteilen. Der erste Themenblock befasst sich mit der Frage, wie sich die Mitarbeit von Frauen und Männern auf die Arbeitssituation und die Arbeitsergebnisse auswirkt. Die Mitarbeit beider Geschlechter wurde jeweils überwiegend positiv gesehen (vgl. Abb. 9 mit der Verteilung der Antworten). Die meiste Zustimmung bei den Einschätzungsfragen erfuhr die Äußerung „Die Mitarbeit beider Geschlechter wirkt sich günstig auf die Arbeitsatmosphäre aus“. In der Akzeptanz folgten die Statements „Soziale Funktionen der Forstwirtschaft werden besser erfüllt, wenn beide Geschlechter mitarbeiten“ und „Die Mitarbeit beider Geschlechter führt zu besseren Betriebsergebnissen.“ Aber auch bezüglich der ökologischen Funktionen des Waldes und der forstlichen Qualität wird eine Mitarbeit beider Geschlechter weit überwiegend als positiver Faktor gesehen.

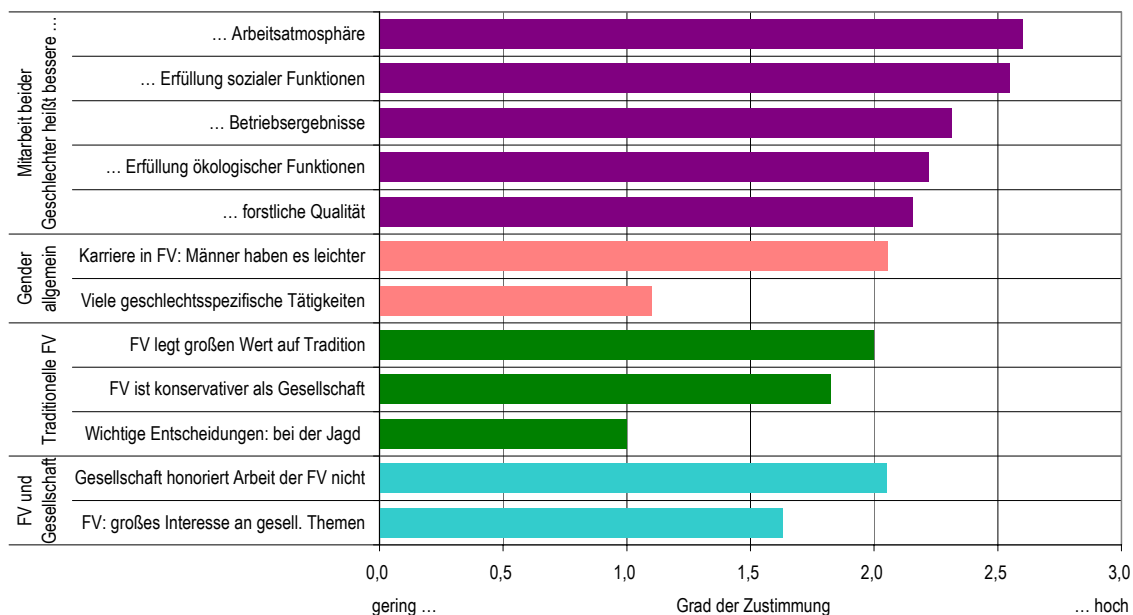


Abb. 9. Einschätzungsfragen (Mittelwerte)

Der zweite Themenblock bestand aus Aussagen zur Karriere sowie zu Arbeitsinhalten. Die Aussage, dass Männer es leichter als Frauen haben, Karriere innerhalb der Forstverwaltungen zu machen, wurde von 18 Befragten beantwortet, deren Antworten sich jeweils zu einem Drittel auf die Kategorien „stimmt etwas“, „stimmt ziemlich“ und „stimmt genau“ verteilt haben. Insgesamt kann dies wohl so gedeutet werden, dass nach Wahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten noch immer ein männliches Geschlecht als karriereförderlich und ein weibliches Geschlecht als karrierehinderlich in der Forstverwaltung wahrgenommen wird.

In der Forstwirtschaft stellt das Topos geschlechtsspezifischer Tätigkeiten einen häufigen Legitimationsgrund für den Ausschluss von Frauen aus bestimmten Arbeitsfeldern dar. Während etwa ein Drittel der Teilnehmerinnen die Aussage, dass es viele Tätigkeiten gibt, die entweder Männer oder Frauen besser erledigen können als das jeweils andere Geschlecht klar ablehnte, wurde diese Aussage von einem weiteren Drittel deutlich bejaht. Im Mittel ergibt sich, wie Abb. 9 zu entnehmen ist, ein eher geringer Grad der Zustimmung. Sichtbar wird hier jedoch, dass nicht unbedingt von einer eindeutigen Gender-Ideologie der forstlichen Gleichstellungsbeauftragten auszugehen ist: ein Engagement für die Belange von Frauen kann sowohl egalitär als auch mit dem Verweis auf besondere weibliche Fähigkeiten begründet werden.

Ein dritter Themenblock der Einschätzungsfragen lässt sich unter der Überschrift „traditionelle Werte in der Forstverwaltung“ zusammenfassen. Sowohl der Aussage, dass die Forstverwaltungen Wert auf Traditionen legen als auch der Aussage, dass die Forstverwaltungen konservativer sind als der Rest der Gesellschaft, wird überwiegend zugestimmt. Die aus der Außensicht des Forstwesens abgeleitete Annahme, dass wichtige Entscheidungen vor allem bei der Jagd getroffen werden, wird dagegen relativiert.

Der letzte Themenblock schließlich behandelt das Verhältnis von Forstverwaltungen und Gesellschaft. Der Aussage, dass die Arbeit der Forstverwaltungen von der Gesell-

schaft nicht ausreichend honoriert wird, wird überwiegend zugestimmt. Dies entspricht unserer Erfahrung nach einem häufig anzutreffenden forstlichen Selbstbild. Weniger klar dagegen die Einschätzung der Frage, ob die Forstverwaltung ein großes Interesse für gesellschaftliche Themen aufbringt – hier stimmt etwa die Hälfte eher zu, die andere Hälfte lehnt diese Aussage eher ab.

Zuletzt haben wir danach gefragt, welche Maßnahmen der Organisationsreform in den einzelnen Bundesländern derzeit stattfinden und wie diese aus der Sicht von forstlichen Gleichstellungsbeauftragten eingeschätzt werden.

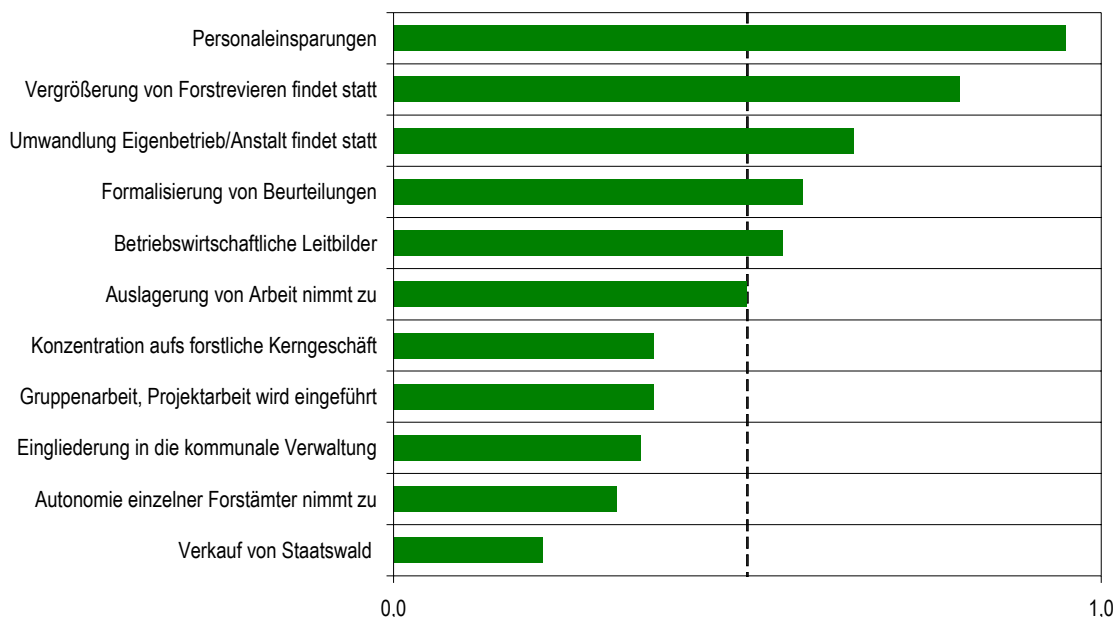


Abb. 10. Welche Reformen der Forstverwaltungen finden statt? (Mittelwerte)

Als relevante Reformen und Veränderung der Arbeitsbedingungen wurden in fast allen Fällen (19 mal) Personaleinsparungen genannt, 16 mal die Vergrößerung der Forstreviere, 13 mal die Umwandlung der Forstverwaltung in einen Eigenbetrieb und immerhin noch zehn mal die zunehmende Auslagerung von Arbeit (Abb. 10). Damit bestätigt sich die Annahme, dass in fast allen Bundesländern Personaleinsparungen bei gleichzeitiger Vergrößerung der Forstreviere stattfinden. Dies entspricht den Aussagen aus den im Rahmen der Kontextanalyse durchgeführten ExpertInneninterviews und der forstlichen Literatur. Außerdem nennen mehr als die Hälfte der Befragten 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.

Diese Veränderungen haben wir wiederum bezüglich der Auswirkungen auf die Herstellung von Chancengleichheit einschätzen lassen. Wir haben die befragten Gleichstellungsbeauftragten gebeten, jeweils anzugeben, ob die unterschiedlichen Reformansätze aus ihrer Sicht eher negative, eher neutrale oder eher positive Folgen für die forstliche Gleichstellungsarbeit haben (Abb. 11).

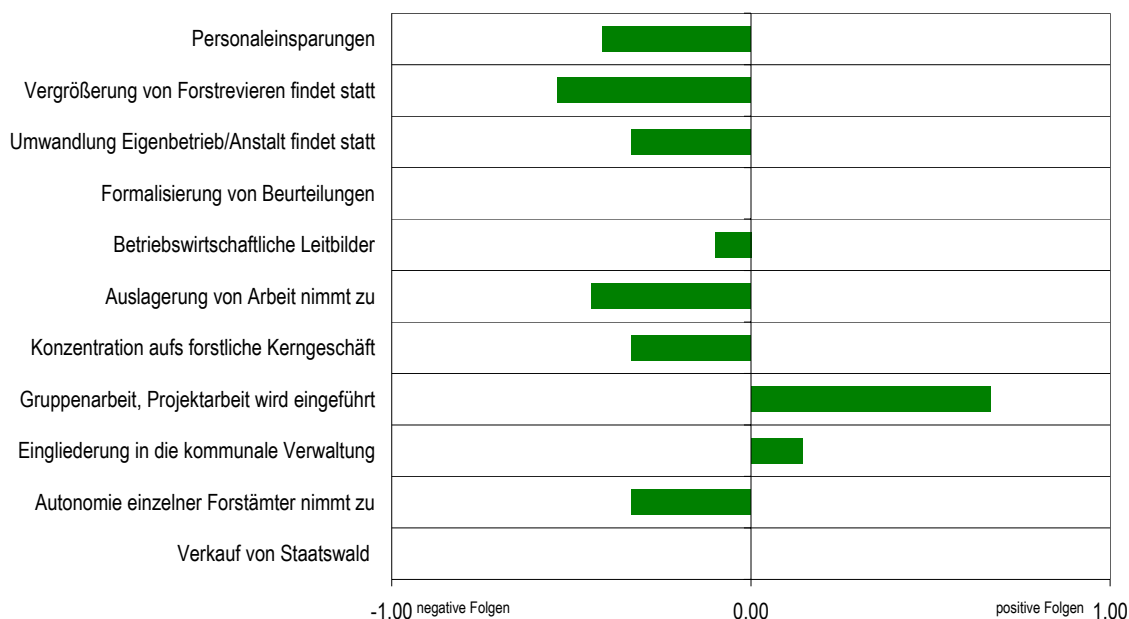


Abb. 11. Folgen der Reformen für die Gleichstellungsarbeit (Mittelwerte)

Die Auswirkungen der Reformen auf die Gleichstellungsarbeit werden überwiegend negativ gesehen. Von elf Reform-Optionen werden sieben so eingeschätzt, dass sie Chancengleichheitsbestrebungen eher behindern. Nur bei zwei Maßnahmen werden positive Effekten vermutet, nämlich bei der Einführung der Gruppenarbeit bzw. Projektarbeit und – allerdings nur in sehr geringem Ausmaß – bei der Eingliederung der Forstbehörden in die kommunalen Verwaltungen. Besonders deutlich negative Auswirkungen werden von Personaleinsparungen und der Vergrößerung der Forstreviere sowie von der Auslagerung von Arbeit erwartet.

3.6 Die kommunikative Validierung der Befragung

Nach der Auswertung der Fragebögen sahen wir uns veranlasst, einige Fragen nachträglich in einem evaluativen Gruppengespräch zu klären. Dazu wurden Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte aus Forstverwaltungen in sechs Bundesländern angeschrieben, die zuvor ihre Bereitschaft zur weiteren Mitarbeit erklärt hatten.

In einem eintägigen Expertengespräch Ende November haben wir die Themenfelder angesprochen, die sich in der Fragebogenauswertung als relevant abgezeichnet hatten:

- Wie erklären sich die Unterschiede in der Einschätzung von Gender-Manstreaming-AGs? Was ist darunter zu verstehen?
- Gibt es Gender-Fortbildungen und wie werden sie angenommen?
- Wie und von wem werden die Fortbildungen durchgeführt?
- Wie erklären sich die Unterschiede bei der Einschätzung der Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten im Personal- und Einstellungsbereich?

- Wie ist ihr Einfluss bei den Personalbeurteilungen?
- Warum wird dem Bereich der individuellen Aufstiegsmöglichkeiten eine sehr große, dem Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen eine eher geringe Bedeutung beigemessen?

Im Gespräch mit den Frauenbeauftragten trat noch einmal deutlich zutage, wie heterogen die Handhabung in den verschiedenen Bundesländern ist.

Für die Frauen aus NRW begründet die Tatsache, dass sie bei Einstellungsverfahren Einspruch erheben können, ein klares Vetorecht. In anderen Bundesländern zeigt die Erfahrung, dass durch Entscheidungen einer nächsthöheren Ebene der Einspruch der Frauenbeauftragten bei Einstellungen umgangen werden kann.

Die Bedeutung von Beurteilungsverfahren wurde erneut hervorgehoben, sowie der Wunsch nach der Verankerung von anderen als forstlichen Kompetenzen. So erschienen die Qualitäten wie geschlechterunabhängige Führungseignung, soziale Kompetenz sowie Alltagsfähigkeit infolge von Familienaufgaben durchaus als notwendige Erweiterungsmöglichkeiten. In einigen Ländern sind die Frauenbeauftragten gar nicht an den Mitarbeitergesprächen oder Beurteilungen beteiligt, in anderen wiederum schon.

Die Einrichtung einer Gender-Mainstreaming-AG bedeute, dass die Geschlechterfrage zur Chefsache erklärt werde. Es würde dann auf Ministeriumsebene eine Fachgruppe gebildet. In manchen Bundesländern werden innerhalb der Verwaltung Fortbildungen zu diesem Thema angeboten, in Thüringen reagierte man mit der Berufung eines „Gender-Koordinators“.

Bezüglich der Fortbildungen wurde dargestellt, dass Gender-Fortbildungen nicht per se von der Allgemeinheit wahrgenommen würden. Wenn aber besonders dafür geworben werde, seien sie durchaus erfolgreich. Wer erst einmal daran teilgenommen habe, komme meist auf den Geschmack und mache damit weiter.

Die Teilnehmerinnen der Gesprächsrunde bekräftigten die einhellige Ablehnung der Forstreformen aus Gleichstellungssicht. Der Effizienzdruck sei in den Landesbetrieben so stark geworden, dass Genderfragen nicht mehr interessierten. Projektarbeit dagegen sei ganz klar positiv zu bewerten.

Aufstiegsmöglichkeiten seien für Männer und Frauen gleichermaßen interessant, wobei Frauen in den höheren Positionen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Daher stehe das Thema oben auf der Agenda jeder Gleichstellungsbeauftragten. Teilzeitarbeit würde nur von wenigen MitarbeiterInnen angestrebt, werde in Zukunft aber dennoch verstärkt werden, da die allgemeinen Mittel- und Personalkürzungen wenig Alternativen lassen. Hier deutet sich an, dass längerfristig aus der schwierigen Situation der forstlichen Verwaltungen insofern positiv für die Gleichstellung erwachsen kann, als die optimale „Nutzung“ der vorhandenen MitarbeiterInnen in einer älter werdenden Verwaltung mit wenigen Neueinstiegen Chancen für flexiblere Arbeitszeitmodelle und ähnliches eröffnen kann.

Eine Vermutung, die wir bereits nach den Experteninterviews als Ergebnis formuliert hatten, wurde bestätigt: Frauen werden offensichtlich völlig in die bestehenden Verwaltungslogiken integriert. Das bedeutet beispielsweise, dass sie mit ihren Qualifikationen in das hergebrachte Raster passen müssen, um Chancen zu haben. Mit einem alternati-

ven Qualifikationsprofil werden sie bei der Besetzung höherwertiger Positionen nicht berücksichtigt. Dies wird insbesondere am Punkt Personalbeurteilung deutlich. In Beurteilungsverfahren werden männlich konnotierte Eigenschaften wie etwa eine „größere Führungseignung“ besonders herausgestellt und betont.

Insgesamt sehen die Gleichstellungsbeauftragten in den Verwaltungsreformen keine zeitgemäße Antwort auf Geschlechterfragen geben. Auch in dieser Runde blieb allerdings offen, wie wirkliche Chancengleichheit im Zugang zu Forstberufen geschaffen werden kann, so dass Frauen hier uneingeschränkte Möglichkeiten zur Ausübung der forstlichen Berufe haben. Wege dorthin sind durchaus umstritten, etwa die Frage, ob eine weitgehende Formalisierung der Tätigkeitsprofile (Qualitäts- und Anforderungsprofile in den Verwaltungsstellen) tatsächlich dazu beitragen kann, Diskriminierungen zu vermeiden.

4 Zusammenfassung der Ergebnisse – Fazit

Fassen wir die Ergebnisse zusammen, so lässt sich zuerst einmal feststellen, dass es in allen Bundesländern Gleichstellungsbeauftragte und fast überall Frauenförderpläne oder ähnliche Richtlinien zur Chancengleichheit gibt, wie sie ja auch gesetzlich vorgeschrieben sind. Organisatorisch sind die Gleichstellungsbeauftragten zumeist auf der Leitungsebene der Institution verankert. Allerdings gibt es große Unterschiede im Umfang und im Gewicht, die der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten beigemessen wird. Das zeigt sich an organisatorischen Merkmalen wie dem Grad der Freistellung – hier ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass eine komplette Freistellung von vielen Gleichstellungsbeauftragten aus Angst, den beruflichen Anschluss zu verlieren, abgelehnt wird – oder der finanziellen Einstufung. Besonders deutliche Unterschiede zeigen sich bezüglich der wahrgenommenen Rechte und Einflussmöglichkeiten.

Generell, wenn auch mit unterschiedlichen Beteiligungsrechten, können die Gleichstellungsbeauftragten Einfluss auf Einstellungsverfahren nehmen. Überwiegend haben sie hier sogar die Möglichkeit, ein Veto einzulegen. Große Unterschiede gibt es dagegen bei weiteren Kompetenzen oder auch bei der Rolle, die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der institutionellen Fortbildungsprogramme spielen.

Die folgende Bereiche bewerten die Gleichstellungsbeauftragten als die wichtigsten: Einstellungsverfahren, Personalbeurteilungsverfahren (hier allerdings ohne reale Beteiligungsrechte), die Vernetzung von Frauen sowie die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen. Fortbildungen werden insgesamt als wichtig angesehen, allerdings rangieren sie hinter den anderen Themen. Das mag aber auch damit zusammenhängen, dass sie von den Gleichstellungsbeauftragten als „Extra-Arbeit“ eingestuft werden, als eine Anforderung also, die eigentlich kaum zu leisten ist, und von der man sich wenig verspricht, jedenfalls dort, wo die Teilnahme der MitarbeiterInnen an Fortbildungen aus dem weiteren Gleichstellungsbereich eher gering ist.

In Bezug auf die der Untersuchung übergeordnete Fragestellung nach dem Zusammenhang von Organisationsreform und Gleichstellung ist das wichtigste Ergebnis sicherlich, dass die verschiedenen Verwaltungsreformmaßnahmen sich nach Einschätzung der Befragten alles in allem negativ auf Chancengleichheit und Gleichstellung

auswirken. Die Gleichstellungsbeauftragten würden es in der Mehrheit begrüßen, wenn es mehr Chancengleichheit gäbe, sehen ihre Bemühungen jedoch durch die Reformen konterkariert. Das wird als umso bedauerlicher eingeschätzt, als sie sich von tatsächlicher Gleichstellung positive Effekte auf die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation versprechen. Dies lässt sich in der These zusammenfassen, dass die mit Verwaltungsreformen verbundene Chance, sich durch eine stärkere Öffnung für Frauen als Organisation insgesamt zu erneuern und zu beleben, durch deren Umsetzung und Ausrichtung verspielt wird.

Nur in wenigen Fällen gehen die Einflussmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten über das vorgeschriebene Maß hinaus. Unsere ExpertInnen-Interviews lassen den Schluss zu, dass ernsthaften Bemühungen um Gleichstellung nur in wenigen Fällen der „Unternehmenspolitik“ entsprechen und dass eine über das gesetzlich vorgeschriebene hinausgehende Einflussnahme nicht durchgängig gewünscht ist.

Unsere Interpretation der Ergebnisse läuft darauf hinaus, dass die organisationsinterne Stellung der Gleichstellungsbeauftragten – wenn nicht in jedem Einzelfall, so doch im Gesamtbild – in den Forstverwaltungen keine sehr machtvolle Position ist. Die derzeitigen Reformmaßnahmen ändern daran nichts, sondern tragen – insbesondere durch den Verzicht auf Neueinstellungen – eher dazu bei, dass sich die forstliche Gleichstellungssituation weiter verschlechtert. In den Zeiten von betriebswirtschaftlich orientierten Verwaltungsreformen, Personaleinsparungen und Mittelverknappungen scheint das Ziel einer allgemein anerkannten Umsetzung von Gleichstellung von Männern und Frauen weit hintanzustehen. Die Einschätzung der eigenen Möglichkeiten dürfte bei den Gleichstellungsbeauftragten mit dieser eher schwachen Position korrespondieren.

Entsprechend kann fast der Eindruck gewonnen werden, dass die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer formalen Funktion eher geduldet denn als Mitarbeiterinnen wahrgenommen werden, die das Unternehmen als Ganzes weiterbringen könnten. Entsprechend formuliert eine Teilnehmerin der Befragung, dass es ihr Wunsch wäre, „die Wichtigkeit des Gendergedankens in den Köpfen der Vorgesetzten zu verankern und diese Wichtigkeit möglichst auch betriebswirtschaftlich ausdrücken zu können“. Angesprochen ist damit die auch in einigen Kommentaren aus der Befragung mitschwingende Überlegung, inwieweit sich geschlechtersensible und an Chancengleichheit orientierte Verwaltungen letztlich nicht auch als qualitativ und quantitativ besser wirtschaftende Organisationen herausstellen. Dies könnte das geeignete Instrument darstellen, um eine tatsächliche Verankerung der Gleichstellung in den Chefetagen der Forstverwaltungen unabhängig von den dort jeweils geltenden Geschlechterbildern durchzusetzen.

Literatur

- Hehn, Maria; Katz, Nina (2005): „Forschungsprojekt gestartet: Waldwissen aus Gender-Perspektive“, in: *AFZ/Der Wald*, Nr. 19, 2005, S.1032.
- Lewark, Siegfried; Hehn, Maria; Westermayer, Till; Kühnel, Astrid (2007): „Geschlechterverhältnisse als Thema der Forstwissenschaft“, in *Freiburger Universitätsblätter*, Jg. 46, Nr. 177, S. 77-87.
- UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry (2006): *Time for action. Changing the gender situation in forestry*. Rom: FAO.
- Westermayer, Till; Wonneberger, Eva (2006): „Gleichstellungsarbeit: Wo stehen Forstverwaltungen?“, in: *AFZ/Der Wald*, Nr. 20, 2006, S. 1114-1116.
- Wonneberger, Eva (2004): *Arbeit rund um Wald im Geschlechterblick*. WALD-Arbeitspapier 7, Freiburg: Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft
- Wonneberger, Eva (2005): „Gender Mainstreaming. Ein Konzept. Und ein sperriger Begriff für Bauern, Regionen und Landwirtschaftsverwaltungen“, in: *ArbeitsErgebnisse*, Schriftenreihe des Fachgebietes Landnutzung und Regionale Agrarpolitik der Universität Kassel, September 2005, S. 44-51.

Verzeichnis der Abbildungen

| | |
|---|----|
| Abb. 1. Gibt es Frauenförderpläne? (n=20) | 6 |
| Abb. 2. Gleichstellungsbeauftragte sind beteiligt an ... (n=20, Mittelwerte) | 6 |
| Abb. 3. Rechte bei der Beteiligung an ... (n=18)..... | 7 |
| Tabelle 1. Ranking der Beteiligungsrechte (Frage 7 im Fragebogen)..... | 8 |
| Abb. 4. Bewertung der Bedeutung verschiedener Verfahren bzw. Maßnahmen für die Herstellung von Chancengleichheit durch Gleichstellungsbeauftragte (n=20)..... | 9 |
| Abb. 5. Relevanzeinschätzung (oberer Balken, orange) und tatsächliche Nutzung (unterer Balken, blau) unterschiedlicher Informationsquellen für Gleichstellungsarbeit (Mittelwerte)..... | 10 |
| Abb. 6. Fortbildungen in einem eigenen Programm (n=20) | 11 |
| Abb. 7. Fortbildungen im allgemeinen Programm (n=20)..... | 11 |
| Abb. 8. Mehr Informationen gewünscht zu ... (Mittelwerte, n=20) | 12 |
| Abb. 9. Einschätzungsfragen (Mittelwerte) | 13 |
| Abb. 10. Welche Reformen der Forstverwaltungen finden statt? (Mittelwerte)..... | 14 |
| Abb. 11. Folgen der Reformen für die Gleichstellungsarbeit (Mittelwerte) | 15 |

Anhang – Fragebogen der bundesweiten Erhebung

Gleichstellungs-/Frauen-/Genderbeauftragte⁸

Institution

Bundesland

1. Organisation der Gleichstellungsarbeit

a. Seit wann gibt es in Ihrer Organisation eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n?

Seit

b. Seit wann sind Sie selbst Gleichstellungsbeauftragte/r?

Seit

c. Wie ist Ihr Zuständigkeitsbereich organisatorisch abgegrenzt (z.B. zuständig für Regierungspräsidium, Bundesland insgesamt ...)?

.....

.....

d. In welcher Form sind Sie als Gleichstellungsbeauftragte/r tätig?

hauptamtlich (Besoldungsgruppe

nebenamtlich mit einem wöchentlichen Umfang von Stunden (Besoldungsgruppe

e. Sind Sie für diese Arbeit freigestellt?

Nein Ja (Umfang: %)

2. Sind Sie die/der einzige Gleichstellungsbeauftragte in Ihrer Einrichtung oder gibt es in Ihrer Organisation noch jemanden, die/der bspw. für das nicht-forstliche Personal zuständig ist?

.....

.....

.....

3. Welcher Organisationseinheit/Abteilung ist Ihre Stelle zugeordnet? (z.B. Vorstand)

.....

.....

⁸ Im Folgenden jeweils als „Gleichstellungsbeauftragte“ bezeichnet.

4. Gibt es auf anderen Ebenen der Forstverwaltung Ihres Bundeslandes weitere Gleichstellungsbeauftragte?

Nein Ja, und zwar auf folgenden Ebenen:

.....
.....
.....

5. Gibt es in Ihrem Verantwortungsbereich Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne?

Nein Ja

Wenn ja: seit wann

In welchem Turnus werden diese Pläne fortgeschrieben?

.....

6. Woran sind Sie als Gleichstellungsbeauftragte/r beteiligt?

- Einstellungsverfahren
- Personalbeurteilungsverfahren
- Organisationsentwicklung
- betriebs-/behördeninterne Arbeitsgruppe zu Gender Mainstreaming
 - Entwicklung von neuen Arbeitszeit-Modellen
- Konzeption von Fortbildungen

Sonstiges, nämlich

.....
.....
.....

7. Wie verbindlich sind diese Beteiligungen? (alle zutreffenden Punkte ankreuzen)

a. Bei Einstellungsverfahren

... Rederecht Stimmrecht Vetorecht

b. Bei Personalbeurteilungsverfahren

... Rederecht Stimmrecht Vetorecht

c. Bei der Organisationsentwicklung

... Rederecht Stimmrecht Vetorecht

d. Innerhalb einer internen Arbeitsgruppe zu Gender Mainstreaming

... Rederecht Stimmrecht Vetorecht

e. Bei der Entwicklung von neuen Arbeitszeit-Modellen

... Rederecht Stimmrecht Vetorecht

f. Bei der Konzeption von Fortbildungen

... Rederecht Stimmrecht Vetorecht

g.

... Rederecht Stimmrecht Vetorecht

h.

... Rederecht Stimmrecht Vetorecht

8. Welche Informationsquellen nutzen Sie für Ihre Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte(r)?

| <i>Informationsquelle</i> | <i>Nutzen Sie diese Informationsquelle?</i> | <i>Wie wichtig ist diese Informationsquelle für Ihre Gleichstellungsarbeit?</i> |
|--|---|--|
| a. Fernsehen und Radio | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| b. Fortbildungen zur Gleichstellungsarbeit | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| c. Kontakte innerhalb der Forstverwaltungen | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| d. Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| e. Andere persönliche Kontakte | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| f. Forstliche Zeitschriften und Bücher | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| g. Zeitschriften und Bücher zu Gender-Themen | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| h. Amtliche Bekanntmachungen | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| i. Websites / Internet-Veröffentlichungen | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| j. Newsletter / Diskussionsforen im Internet | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| k. Sonstiges | | <input type="radio"/> Unwichtig <input type="radio"/> Eher unwichtig <input type="radio"/> Eher wichtig <input type="radio"/> Sehr wichtig |
| | | |

9. Welche Bedeutung haben aus Ihrer Sicht die folgenden Verfahren/Maßnahmen zu Erreichung von mehr Chancengleichheit?

a. Beteiligung an Einstellungsverfahren

unwichtig wenig wichtig ziemlich wichtig sehr wichtig

b. Beteiligung an Personalbeurteilungsverfahren

unwichtig wenig wichtig ziemlich wichtig sehr wichtig

c. Kinderbetreuungseinrichtungen

unwichtig wenig wichtig ziemlich wichtig sehr wichtig

d. Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen

unwichtig wenig wichtig ziemlich wichtig sehr wichtig

e. Gender-Fortbildungen

unwichtig wenig wichtig ziemlich wichtig sehr wichtig

f. Fortbildungen zu anderen Themen, z.B. Führungskräftefortbildungen

unwichtig wenig wichtig ziemlich wichtig sehr wichtig

g. Vernetzung von Frauen in der Forstverwaltung

unwichtig wenig wichtig ziemlich wichtig sehr wichtig

h. Information über Gleichstellung in internen Veröffentlichungen, Rundbriefen etc.

unwichtig wenig wichtig ziemlich wichtig sehr wichtig

i. Organisation und Inhalte des forstlichen Studiums bzw. der Berufsausbildung

unwichtig wenig wichtig ziemlich wichtig sehr wichtig

j. Was wäre sonst Ihrer Meinung nach noch sehr wichtig, um mehr Chancengleichheit zu erreichen:

.....

.....

.....

10. Bieten Sie als Gleichstellungsbeauftragte Fortbildungen an?

a. Innerhalb eines eigenen Programms

- Nein Ja, zu folgenden Themen:

.....
.....

b. Innerhalb des allgemeinen Fort- und Weiterbildungsprogramms

- Nein Ja, zu folgenden Themen:

.....
.....

Wenn keine Fortbildungen angeboten wurden/werden, weiter mit Frage 13

11. Wie ist die Resonanz in Ihrer Organisation auf Fortbildungen zu Gleichstellungsthemen?

- sehr großes Interesse großes Interesse mäßiges Interesse kein Interesse

12. Welche Themen von Fortbildungen wurden Ihrer Erfahrung nach gut angenommen?

.....
.....

13. Haben in Ihrer Organisation Gender-Trainings zur Berücksichtigung von Geschlechteraspekten stattgefunden?

- Nein Ja

Wenn ja, welche Maßnahmen wurden ergriffen?

- Gender-Trainings für alle Mitarbeiter/innen
- Gender-Trainings für Führungskräfte und die Führungsebene
- externe Beratung oder Coaching von Gleichstellungsbeauftragten
- Sonstiges, nämlich:

.....
.....

14. Mit der Gleichstellung werden verschiedene Themen verbunden. Zu welchen Punkten würden Sie sich mehr Diskussion/thematische Arbeit wünschen, als dies bisher der Fall ist?

- Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben
- Kinderbetreuung
- Gender-Mainstreaming / Gender-Budgeting
- Teilzeitarbeitsmodelle
- Unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen
- Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und Geschlecht

- Sonstiges, nämlich

.....

15. Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen:

- a. *„Männer haben es leichter, Karriere innerhalb der Forstverwaltung zu machen.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- b. *„Die Forstverwaltung ist konservativer als die Gesellschaft insgesamt.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- c. *„Die Mitarbeit von Menschen beiderlei Geschlechts wirkt sich günstig auf die Arbeitsatmosphäre aus.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- d. *„Die Mitarbeit von Menschen beiderlei Geschlechts wirkt sich günstig auf die forstliche Qualität der Waldbewirtschaftung aus.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- e. *„Die Mitarbeit von Menschen beiderlei Geschlechts wirkt sich günstig auf die betrieblichen Ergebnisse eines Forstbetriebs aus.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- f. *„Ökologische Funktionen der Forstwirtschaft werden besser erfüllt, wenn Menschen beiderlei Geschlechts mitarbeiten.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- g. *„Soziale Funktionen der Forstwirtschaft werden besser erfüllt, wenn Menschen beiderlei Geschlechts mitarbeiten.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- h. *„In der Forstwirtschaft wird großer Wert auf Traditionen gelegt.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- i. *„Es gibt viele Tätigkeiten, die entweder Männer oder Frauen besser erledigen können als das jeweils andere Geschlecht.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- j. *„In den Forstverwaltungen gibt es generell gesehen ein großes Interesse für gesellschaftlich wichtige Themen.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- k. *„Die Arbeit der Forstverwaltungen wird von der Gesellschaft nicht genügend honoriert.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig
- l. *„Wichtige Entscheidungen werden in der Forstwirtschaft bei der Jagd getroffen.“*
 stimmt nicht stimmt etwas stimmt ziemlich stimmt völlig

16. Die Forstverwaltungen in Deutschland befinden sich derzeit in einem Prozess organisatorischer Veränderung. Bitte kreuzen Sie die folgenden Punkte an, wenn die Entwicklung auf Ihr Bundesland zutrifft. Schätzen Sie für die zutreffenden Punkte die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen ein.

a. Eingliederung der Forstverwaltung in die allgemeine Verwaltung

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

b. Umwandlung der Forstverwaltung in einen Eigenbetrieb/eine Anstalt öffentlichen Rechts

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

c. Zunehmende Auslagerung von Arbeiten an Dienstleister

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

d. Orientierung an betriebswirtschaftlichen Leitbildern statt an bürokratischen Vorgaben

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

e. Personaleinsparungen

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

f. Vergrößerung von Forstrevieren

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

g. Größere Autonomie einzelner Forstämter

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

h. Einführung von Gruppenarbeit oder Projektarbeit

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

i. Formalisierung von Beurteilungen

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

j. Konzentration auf das forstliche Kerngeschäft

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

k. Privatisierung/Verkauf von Staatswald

findet bei uns statt → Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen:
 keine überwiegend negative überwiegend positive

17. Haben Sie Interesse daran, in einem weiteren Schritt des Projektes mit uns zusammen einen Baustein zu Gender-Mainstreaming-Angeboten in Forstverwaltungen zu gestalten?

Nein Ja

Wenn ja: geben Sie bitte Ihren Name und Telefon oder eMail an
(diese Daten werden nicht mit den Fragebogendaten zusammen gespeichert)

Name

.....
eMail / Telefon

.....

18. Wie groß schätzen Sie die Bereitschaft der Verwaltungsspitze in Ihrer Organisation dafür ein, eine derartige Maßnahme durchzuführen?

gering mäßig groß ziemlich groß sehr groß

19. Wie groß schätzen Sie die Bereitschaft der MitarbeiterInnen ein, für die Sie als Gleichstellungsbeauftragte/r zuständig sind, an einer derartigen Maßnahme teilzunehmen?

gering mäßig groß ziemlich groß sehr groß

20. Haben Sie abschließend noch Kommentare oder Anmerkungen zu dieser Befragung oder auch zum Projekt wa'gen?

.....
.....
.....

Weitere Informationen zum Projekt wa'gen: <http://www.wa-gen.de>

Das Projekt wa'gen wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Schwerpunkts „Nachhaltige Waldbewirtschaft“, FKZ 033060

Reihe „WALD-Arbeitspapiere“ (2002 bis 2006)

WALD-AP 1 – Edgar Kastenholz: Erhalt und Sicherung von Arbeitsplätzen in der Forstwirtschaft durch Qualifizierung (Juli 2002)

WALD-AP 2 – Till Westermayer: Vom Lohnunternehmen zum forstlichen Dienstleistungsunternehmen: Eine erweiterte Begriffsbestimmung (November 2002)

WALD-AP 3 – Eva Wonneberger: Frauen in der Forstwirtschaft: Literaturanalyse und Hypothesen (November 2002)

WALD-AP 4 – Andrea Fink-Keßler und Ulf Hahne: Arbeit in ländlichen Räumen und der Beitrag von Land- und Forstwirtschaft (März 2004)

WALD-AP 5 – Katrin Küster: Entwicklung der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsverfassung in Ostdeutschland – Konsequenzen für die heutige Arbeitswelt (März 2004)

WALD-AP 6 – Thomas Brogt: Innovationen in forstlichen Dienstleistungsunternehmen: Eine Begriffsbestimmung für das Projekt WALD (März 2004)

WALD-AP 7 – Eva Wonneberger: Arbeit rund um Wald im Geschlechterblick (Juli 2004)

WALD-AP 8 – Till Westermayer: Werkstattbericht: forstliche Dienstleistungsunternehmen (September 2004)

WALD-AP 9 – Christiane Gering: Wildbretvermarktung in Nordhessen – neue Dienstleistungen rund um den Forst (September 2004)

WALD-AP 10 – Beate Brüggemann und Rainer Riehle: Innovation für Arbeit in ländlichen Räumen (März 2005)

WALD-AP 12 – Joachim Morat: Qualifizierungsbedarfsanalyse als Grundlage systematischer Weiterbildung in Forstunternehmen (Mai 2005)

WALD-AP 14 – Dorle Gothe und Ulf Hahne: Regionale Wertschöpfung durch Holz-Cluster. Best-Practice-Beispiele regionaler Holz-Cluster aus den Bereichen Holzenergie, Holzhaus- und Holzmöbelbau (Juni 2005)

WALD-AP 15 – Till Westermayer und Thomas Brogt: Forstliche Dienstleistungsunternehmen in Deutschland 2004. Ergebnisse einer quantitativen Erhebung (März 2006)

Reihe „Arbeitswissenschaftliche Forschungsberichte“

FB Nr. 1 – Siegfried Lewark, Joachim Klädtke, Reiner Mühlisiegel, Leif Nutto (Hrsg.): Berufserfahrung nach wissenschaftlicher Arbeit in Forstbenutzung und Arbeitswissenschaft. Festschrift zum 60. Geburtstag von Prof. Dr. Dr. h.c. Becker (Juni 2006; 2. überarbeitete Auflage Januar 2007)

FB Nr. 2 – Michael von Kutzschenbach: Analyse des Informations- und Wissensflusses bei Forstunternehmen. Dargestellt am Beispiel von Forstunternehmen innerhalb des Verbandes der Agrargewerblichen Wirtschaft e.V. (Juni 2006)

FB Nr. 3 – Till Westermayer: Out-sourcing of Work in Germany's Forestry (Oktober 2006)

FB Nr. 4 – Thomas Brogt & Michael von Kutzschenbach: Anforderungen an forstliche Dienstleistungsunternehmen im Spannungsfeld zwischen Waldbesitz und holzverarbeitender Industrie (Oktober 2006)

FB Nr. 5 – Siegfried Lewark, Sandra Steinert, Maria Hehn & Rüdiger Mutz: Studium und Berufstätigkeit forstwissenschaftlicher Absolventinnen und Absolventen. Verbleibanalyse 2006 für deutschsprachige Studiengänge der Forstwissenschaft und erste Ergebnisse für die Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften der Universität Freiburg (September 2006)

FB Nr. 6 – Till Westermayer & Maria Hehn (Hrsg.): Forstmänner im finstren Walde? Zur Fremdwahrnehmung forstlicher Arbeit gestern und heute – Ergebnisse eines Lehrforschungsprojektes (November 2007)

FB Nr. 7 – Eva Wonneberger & Till Westermayer: Expertise: Gleichstellungsbeauftragte in deutschen Forstverwaltungen in Zeiten von Reformvorhaben (Juni 2008)

FB Nr. 8 – Siegfried Lewark (ed.): Quality Assurance in Higher Forestry Education (in Vorbereitung)

Die einzelnen Ausgaben der Reihe *Arbeitswissenschaftliche Forschungsberichte* sowie der Vorgängerreihe *WALD-Arbeitspapiere* sind als PDF-Dateien verfügbar unter der Webadresse <http://portal.uni-freiburg.de/fobawi/Publikationen>.