



1. ANALYSE DES BERUFLICHEN VERBLEIBS DER ABSOLVENTINNEN (2005-2010) DER FAKULTÄT WALD UND FORSTWIRTSCHAFT AN DER HOCHSCHULE WEIHENSTEPHAN-TRIEDORF ROLLE DER INGENIEURIN IN DER BERUFSWELT

FIONA SCHÖNFELD

2011

IMPRESSUM

1. Analyse des beruflichen Verbleibs der Absolventinnen (2005-2010) der
Fakultät Wald und Forstwirtschaft an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf –
Rolle der Ingenieurin in der Berufswelt

Herausgeber:

Hochschule Weihenstephan-Triesdorf

Am Hofgarten 4

85354 Freising

Tel. 08161 / 71-0

Fax 08161/71-42 07

Email info@hswt.de

Internet www.hswt.de

Autor: Fiona Schöfeld (M.Sc.)

Stand: Februar 2011

Die in der Analyse veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen. Nachdruck, auch auszugsweise, oder durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren sowie Übertragung in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers zulässig. Auch die Rechte der Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden.

© Hochschule Weihenstephan-Triesdorf

INHALT

1	Einleitung	6
2	Methoden	8
3	Ergebnisse.....	9
3.2	Grundlegende Daten.....	9
3.3	Studium.....	11
3.4	Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt: Beschäftigungssuche und Berufsverlauf	17
3.5	Derzeitige Tätigkeiten, Beschäftigungssituation und Beruf.....	22
3.6	Familie	38
3.7	Abschlussbemerkungen	39
4	Diskussion und Einordnung der Ergebnisse in einen Gesamtkontext	40
5	Literatur.....	47
6	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	48
7	Anhang.....	52
7.1	Anschreiben allgemeine Verbleibanalyse.....	52
7.2	Anschreiben für Absolventinnen.....	53
7.3	Fragebogen allgemeine Verbleibanalyse.....	54
7.4	Fragebogen Absolventinnen.....	65
7.5	Übersicht der Absolventenzahlen im Untersuchungszeitraum	72
7.6	Detailantworten zu Zusatzqualifikationen.....	72

AUF EINEN BLICK

Hintergrund: Die Untersuchung wurde im Auftrag der Frauenbeauftragten der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf erarbeitet und stellt eine Pilotstudie zum beruflichen Verbleib der Absolventinnen der Fakultät Wald und Forstwirtschaft dar. Zukünftig wollen alle Fakultäten den Verbleib ihrer Absolventinnen untersuchen.

Eckdaten: Zwischen Sommersemester 2005 und Sommersemester 2010 haben 94 Frauen den Studiengang "Diplom-Forstingenieur (FH)" abgeschlossen. Damit waren 23 % von insgesamt 409 Absolventen Frauen. Die Rücklaufquote der Fragebögen beträgt 70 % (59 von 83 zustellbaren Fragebögen).

Studium: Knapp 50 % der Frauen haben das Studium regulär nach acht Semestern abgeschlossen. 30 % studierten zwei Semester länger. Ein Fünftel hat mit einer Note von 1,7 oder besser abgeschlossen. Im Studium haben über 75 % der Absolventinnen überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Deutlich wurde der Wunsch nach mehr Angeboten zur persönlichen Weiterentwicklung während des Studiums geäußert.

Beschäftigungssuche und Berufsverlauf: Die überwiegende Mehrheit der Frauen bewarb sich im Inland. Am häufigsten wurden Stellen durch Bewerbungen bei Forstverwaltungen oder persönliche Kontakte erlangt. Die Absolventinnen waren bei der Arbeitssuche äußerst erfolgreich: 43 Frauen (73 %) haben unmittelbar (< 3 Monate) nach Studienabschluss eine Stelle gefunden.

Derzeitige Tätigkeit, Beschäftigungssituation und Beruf: Fast 50 % der Absolventinnen arbeiten bei forsttypischen Arbeitgebern: entweder bei einer Forstverwaltung oder bei den Bayerischen Staatsforsten. Die meisten Frauen (34 %) sind als Beamtinnen im gehobenen Dienst oder als Angestellte (20 %) tätig. Nur zwei Frauen sind derzeit arbeitslos. Die Frauen arbeiten überwiegend Vollzeit, etwa ein Drittel ist in befristeten Stellen tätig. Das Aufgabenspektrum liegt schwerpunktmäßig im Management- und Koordinationsbereich. Über 60 % der Absolventinnen sind mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation zufrieden. Die wichtigsten Eigenschaften des Berufs sind aus Sicht der Frauen Freude an der Arbeit, die Natur als Arbeitsplatz und das Ausführen einer ausfüllenden, sinnvollen Tätigkeit. Nebensächlich sind konkreter beruflicher Erfolg und Jagdmöglichkeiten. Über 80 % geben an, das gleiche Einkommen wie ein Mann in der jeweiligen Position zu haben. 3 % geben an, weniger zu verdienen als Männer im gleichen Beruf, keine verdient mehr. Rückblickend bewerten die Absolventinnen das Studium relativ kritisch hinsichtlich Vorbereitung auf den Beruf und die Anwendbarkeit der erlernten Fertigkeiten im beruflichen Alltag. Dennoch würden über 70 % der Frauen auch aus heutiger Sicht noch einmal Forstwirtschaft an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf studieren.

Beruflicher Alltag und Wahrnehmung der Frauen: Im Alltag erfährt ein großer Teil der Frauen einen freundlichen, gleichberechtigten Umgang. Mehrfach fühlen sich Frauen jedoch auch kritisch beobachtet, nicht ernst genommen

und mit dem klassischen Rollenverständnis konfrontiert. Die meisten Frauen geben an, von der Öffentlichkeit bei der Ausübung ihres Berufs als Besonderheit (63 %) gesehen zu werden. Über die Hälfte der Frauen hat am Arbeitsplatz Umgang mit anderen Frauen. Meist handelt es sich um Kolleginnen. Weibliche Vorgesetzte sind selten. Nahezu keine der befragten Frauen hat im Beruf Frauen als Vorbilder.

Familie: Nur eine Absolventin hat mit Kind studiert. Sechs Absolventinnen haben zum Zeitpunkt der Befragung im Dezember 2010 Kinder. Meist betreuen Eltern und Verwandte die Kinder, zwei Frauen sind derzeit wegen der Kinder nicht berufstätig.

1 EINLEITUNG

Frauen und Berufstätigkeit – dieses gesellschaftspolitische Thema beherrscht derzeit die Medien. Bereits in den 1990er Jahren stellten Wirtschaft und Hochschulen fest, dass Frauen in MINT-Fächern (Fachgebiete Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) deutlich unterrepräsentiert sind. Seitdem versuchen Lehrende mittels Aktionen wie Girls' Days junge Frauen für ein naturwissenschaftliches Studium zu begeistern. Mentoring-Programme bieten Studentinnen seit kurzem die Möglichkeit, noch in der Ausbildung ein Netzwerk für das spätere Berufsleben zu knüpfen. Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (HSWT) beteiligt sich bereits an dem Programm "Bayern Mentoring". Hinsichtlich des Anteils weiblicher Studierender nimmt die HSWT unter den naturwissenschaftlichen Ausbildungsstätten schon heute eine herausragende Position ein: In der Rangliste "Studierende" des CEWS-Hochschulranking, das die Leistung der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern vergleicht, belegt die HSWT in Bayern den ersten Platz und bundesweit den achten Platz von insgesamt 147 Hochschulen (Fachhochschule Weihenstephan 2009).

Bislang fehlte der Hochschule jedoch eine aktuelle Vorstellung davon, wie die Absolventinnen den Übergang vom Studium in den Beruf erleben und welche Karrieren die Frauen nach Abschluss des Studiums einschlagen. Daher haben die Frauenbeauftragten der Hochschule auf ihrer Sitzung am 03. August 2010 beschlossen, zukünftig an allen Fakultäten eine Studie erstellen zu lassen, die den beruflichen Verbleib von Absolventinnen der HSWT ermittelt. Im Wintersemester 2010/2011 wurde die vorliegende Untersuchung an der Fakultät Wald und Forstwirtschaft (WF) als Pilotstudie erarbeitet.

1.1.1 FRAGESTELLUNG UND ZIEL

Die vorliegende Untersuchung hat folgende zentralen Fragestellungen:

- » Wie bewerten die ehemaligen Studentinnen rückblickend das Studium und die Ausbildungsbedingungen?
- » Wie verlaufen die Übergangsphase von der Hochschule in die Arbeitswelt und der Berufseinstieg?
- » In welchen Berufsfeldern und Beschäftigungspositionen sind die Absolventinnen aktuell tätig?
- » Welchen Status nehmen die Absolventinnen als Frauen in einem männerdominierten Studium und Berufsfeld ein?

1.1.2 ZIELE DER UNTERSUCHUNG

- » Entwicklung eines Fragebogens zur Durchführung von Absolventinnen-Befragungen an allen Fakultäten der HSWT
- » Bereitstellung von Daten über weibliche Karrieren in "grünen" Ingenieursberufen

Die Erkenntnisse sollen HSWT dabei unterstützen, Chancengleichheit und Frauenförderung noch gezielter zu verwirklichen und die Ausbildung in dieser Hinsicht zu optimieren.

2 METHODEN

Für die Studie wurde eine repräsentative schriftliche Befragung der Absolventinnen des Sommersemesters 2005 bis einschließlich Sommersemester 2010 durchgeführt. Um die Ergebnisse der Absolventinnenanalyse in ein Gesamtbild einordnen zu können, wurden zunächst grundlegende Daten der Hochschule aus dem CEUS-System ausgewertet.

Die Versendung der Unterlagen erfolgte in der 50. Kalenderwoche 2010 (13. bis 17.12.2010), gebeten wurde um Rücksendung bis 15. Januar 2011. Für die Befragung wurden die Adressen verwendet, die der Hochschulverwaltung zum Dezember 2010 vorlagen. Hierbei handelte es sich in den meisten Fällen um die Heimatadressen der Eltern.

Die Befragung wurde kombiniert mit einer zeitgleich stattfindenden allgemeinen Verbleibanalyse aller Absolventinnen und Absolventen dieser Jahre. Diese Untersuchung führt die Fakultät WF regelmäßig im Abstand von etwa fünf Jahren durch. Die ehemaligen Studentinnen erhielten daher neben dem allgemeinen Fragebogen mit Anschreiben einen zusätzlichen Fragebogen mit Begleitschreiben sowie ein frankiertes Kuvert für die Rückantwort (siehe Anhang 7.1 bis 7.4).

Die Fragebögen decken zusammen folgende Themenkomplexe ab:

Fragebogen der allgemeinen Verbleibanalyse der Absolventinnen und Absolventen:

- » Schulausbildung und Studienabschluss
- » Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt: Beschäftigungssuche und Berufsverlauf
- » Derzeitige Tätigkeiten, Beschäftigungssituation und Beruf
- » Studium und Beruf
- » Fragen zur Person

Zusätzlicher Fragebogen für Absolventinnen:

- » Erfahrungen im Studium
- » Erfahrungen im Beruf
- » Studium mit Kind
- » Beruf und Familie

3 ERGEBNISSE

3.1.1 STUDIUM AN DER FAKULTÄT WF

Alle befragten Frauen haben den Studiengang "Diplom-Forstingenieur (FH)" absolviert. Das Studium umfasste eine Regelstudienzeit von acht Semestern und gliederte sich in ein zweisemestriges Grundstudium und ein Hauptstudium mit sechs Semestern. Das dritte und sechste Semester waren Praxissemester.

Die Fakultät WF bildet mit 27 % Studentinnen den geringsten Anteil Frauen aller Fakultäten der HSWT aus (Fachhochschule Weihenstephan 2009).

3.2 GRUNDLEGENDE DATEN

3.2.1 ZAHL DER ABSOLVENTINNEN DER FAKULTÄT WALD UND FORSTWIRTSCHAFT

Im Untersuchungszeitraum haben insgesamt 94 Frauen (23 %) und 315 Männer (77 %) ihre Diplomprüfung abgelegt (Abb. 1).

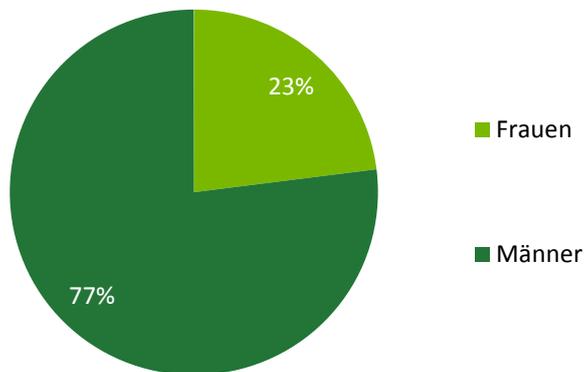


Abb. 1: Anteil von Frauen und Männern der Absolventenjahrgänge Sommersemester 2005 bis Sommersemester 2010 (n = 409).

Der Frauenanteil bewegte sich in diesen Jahren stets auf ähnlichem Niveau, er pendelte zwischen 20 % und 30 % (Abb. 2). Für einen besseren Überblick wurden die Semester zu Abschlussjahren zusammengefasst. Das

Abschlussjahr 2006 umfasst z.B. die Absolventenjahrgänge Wintersemester 2005/06 und Sommersemester 2006.

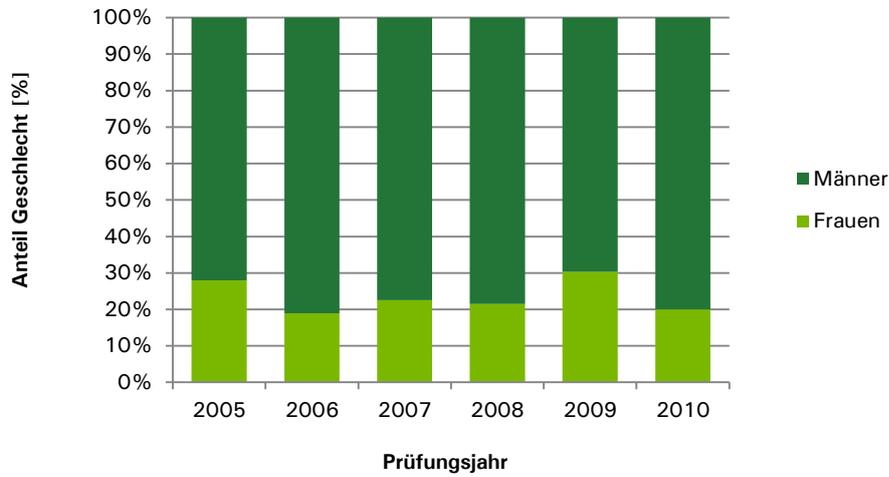


Abb. 2: Anteil von Frauen und Männern unter den Absolventen der Jahre 2005 bis 2010.

Je Abschlussjahr schlossen zwischen elf Frauen (in 2006) und 20 Frauen (in 2009) ihr Studium ab (Abb. 3).

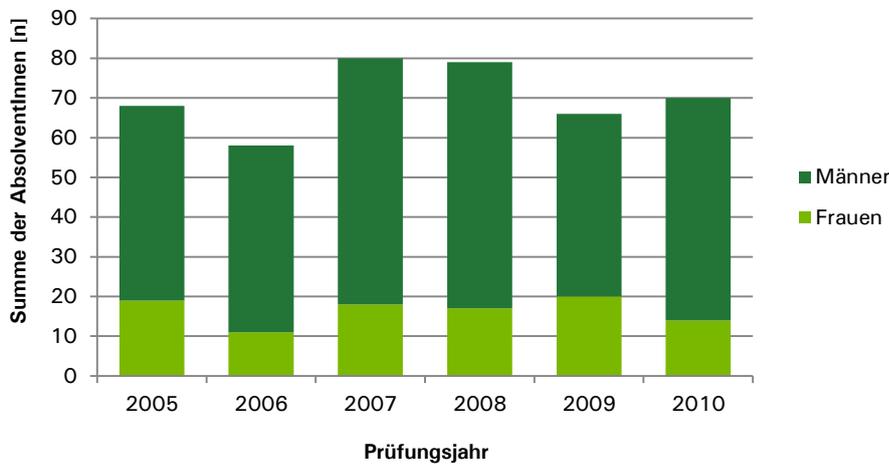


Abb. 3: Absolute Zahl der Frauen und Männer unter den Absolventen der Jahre 2005 bis 2010.

Zum Zeitpunkt der Befragung im Dezember 2010 waren die Frauen zwischen 22 und 34 Jahre alt, das durchschnittliche Alter der Absolventinnen liegt bei 28 Jahren. Alle Absolventinnen sind deutscher Nationalität.

3.2.2 RÜCKLAUF DER FRAGEBÖGEN

Von den 94 versendeten Fragebögen waren elf Stück unzustellbar, da die Empfängerin an unbekannte Adresse umgezogen war. Von den übrigen 83 Stück wurden 59 Bögen (Allgemeiner Fragebogen, Anhang 7.3) bzw. 58 Bögen (Absolventinnen-Fragebogen, Anhang 7.4) zurückgesendet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 70 %.

Die Absolventinnen des Jahrgangs 2009 haben sich am stärksten an der Befragung beteiligt (Tab. 1). Im Untersuchungszeitraum war 2009 gleichzeitig das Jahr mit der höchsten Anzahl von Absolventinnen. Eine relativ kleine Stichprobe liegt mit fünf bzw. sechs beantworteten Fragebögen aus den Jahrgängen 2005 und 2006 vor.

Tab. 1: Abschlussjahrgänge der Absolventinnen, die sich an der Befragung beteiligt haben (n = 59).

ABSCHLUSSJAHR	ANZAHL [N]	PROZENT [%]
2005	5	8%
2006	6	10%
2007	10	17%
2008	14	24%
2009	16	27%
2010	8	14%

3.3 STUDIUM

Über die Hälfte der Frauen hat die Schule mit Abitur abgeschlossen, knapp über 40 % hatten Fachhochschulreife erlangt (Tab. 2).

Tab. 2: Höchster Schulabschluss der Absolventinnen (n = 59).

SCHULABSCHLUSS	ANZAHL [N]
Abitur	33
Fachhochschulreife	25
Sonstiges	1

Fast die Hälfte der Absolventinnen hat innerhalb der Regelstudienzeit von acht Semestern ihr Diplomstudium erfolgreich abgeschlossen (Tab. 3). Knapp ein Drittel der Absolventinnen hat insgesamt zehn Semester studiert. Die längste Studiendauer gaben zwei Befragte mit zwölf Semestern an.

Tab. 3: Studiendauer der Absolventinnen (n = 59).

GESAMTSTUDIENDAUER [N SEMESTER]	ANZAHL [N]	PROZENT [%]
6	1	2%
7	0	0%
8	28	47%
9	4	7%
10	17	29%
11	7	12%
12	2	3%

Über ein Fünftel der Absolventinnen schloss ihr Diplomstudium mit einer Endnote ab, die unter 1,8 lag (Abb. 4 und Tab. 4). Knapp ein Drittel der Absolventinnen schloss mit einer Diplomnote zwischen 1,8 und 2,3 ab. Bei den meisten der befragten Frauen lag die Endnote zwischen 2,4 und 2,9. Nur 5 % hatten eine Endnote, die schlechter war als 3,0.

Tab. 4: Abschlussnoten der Absolventinnen (n = 59).

ABSCHLUSSNOTE	ANZAHL [N]	PROZENT [%]
bis 1,7	13	22%
1,8 - 2,3	18	31%
2,4 - 2,9	25	42%
3,0 - 4,0	3	5%

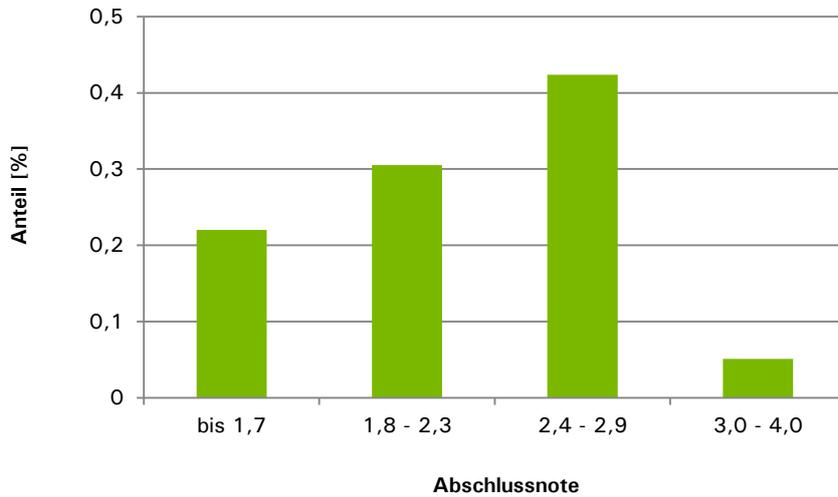


Abb. 4: Abschlussnoten der Absolventinnen (n = 59).

3.3.1 ERWERB VON ZUSATZQUALIFIKATIONEN

Die Mehrheit der Absolventinnen hat nicht „nur“ das Forst-Diplom im Lebenslauf vorzuweisen (Tab. 5), sondern weitere Ausbildungswege absolviert. Nur ein Viertel der Frauen gibt an, keine weiteren Qualifikationen erworben zu haben.

Tab. 5: Erwerb von Zusatzqualifikationen vor / während / nach dem Studium.

ZUSATZQUALIFIKATIONEN	ANZAHL [N]
Keine	15
Anstellungsprüfung öff. Dienst	21
Aufbaustudium	6
Zweitstudium	3
Berufsausbildung, Umschulung	10
Sonstige	3

Frauen, die eine Berufsausbildung durchlaufen haben, taten dies in den unterschiedlichsten Bereichen. Nicht nur landwirtschaftlich-forstwirtschaftliche Ausbildungszweige waren gewählt worden, auch eine Buchhändlerin, eine Zahnarzhelferin oder eine Fremdsprachenkorrespondentin fanden den Weg zum Forststudium (Anh. 7.6).

Haben die Diplom-Forstingenieurinnen ein Aufbaustudium abgelegt, geschah dies in eher „grünen“ Fächern mit Nutzungs- und Anwendungscharakter wie Forstwissenschaft oder Regionalmanagement.

Mehr als ein Drittel der Absolventinnen hat nach Abschluss des Studiums die Anwärterzeit absolviert und die Anstellungsprüfung abgelegt. Möglicherweise wurde die Bezeichnung „Anstellungsprüfung öffentlicher Dienst“ nicht von allen Befragten als Prüfung der Forstverwaltung nach Abschluss der Anwärterzeit interpretiert. Denn während nur 21 Frauen angeben, diese Prüfung als Zusatzqualifikation abgelegt zu haben, geben insgesamt 34 Frauen an, sich bei der Forstverwaltung für den Vorbereitungsdienst beworben zu haben. 28 Frauen beantworteten später die Frage nach den Erfahrungen während des Vorbereitungsdienstes.

3.3.2 ERFAHRUNGEN WÄHREND DES STUDIUMS

Den Umgang mit männlichen Kommilitonen hat die überwiegende Mehrzahl der Frauen in positiver Erinnerung: 44 Frauen (77 %) haben während des Studiums gute Erfahrungen gemacht. 13 Frauen (23 %) haben gute wie schlechte Erfahrungen gesammelt und bewerten das Verhältnis neutral. Keine der befragten Absolventinnen stuft den Umgang als negativ ein (Abb. 5).

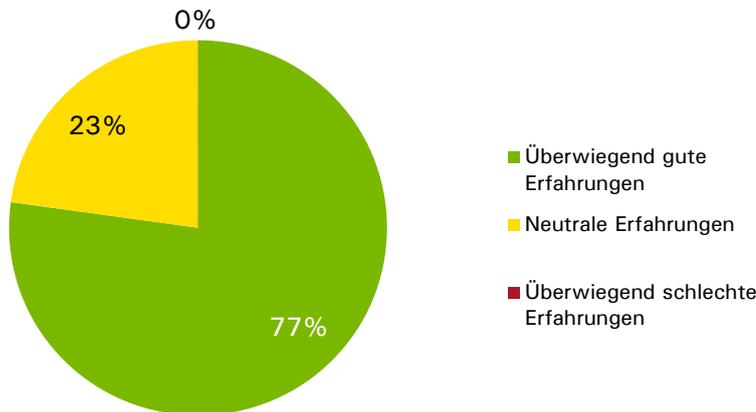


Abb. 5: Beantwortung der Frage „Welche Erfahrungen haben Sie als Frau im Studium gemacht, das Sie ja vorwiegend mit männlichen Kommilitonen absolviert haben?“ (n = 58).

3.3.3 ERFAHRUNGEN IN DEN PRAXISSEMESTERN

In den Praxissemestern des Forststudiums müssen die Studierenden für mehrere Wochen körperlich anstrengende Tätigkeiten durchführen. Ein Kurs zum Umgang mit der Motorsäge ist Pflicht, um im vor allem im ersten Praktikum in der Holzernte mitarbeiten zu können. Auch andere mechanische Arbeiten wie Pflegeeingriffe in jungen Waldbeständen oder Pflanzung von Bäumen erfordern viel Körperkraft. Während dieser Phase des Praktikums werden die Studentinnen und Studenten Gruppen von Forstwirten zugeordnet, mit denen sie im Wald arbeiten. Frauen bewegen sich hierbei in einem nahezu rein männlichen Berufsfeld. In späteren Phasen der Praxissemester bekommen die Studierenden Einblicke in die Tätigkeit des Revierleiters. Im zweiten Praxissemester sind die Studierenden relativ frei in der Wahl ihres Praktikumsplatzes.

Die Befragung zeigt, dass der Großteil der Frauen sich in den Praxissemestern rückblickend sehr gut integriert und akzeptiert gefühlt hat (Abb. 6). 48 Absolventinnen (82 %) haben überwiegend positive Erfahrungen gesammelt. Die Frauen empfanden den Umgang mit den Männern auf verschiedenen Ebenen des forstlichen Berufsfeldes im Praktikum also sogar ein wenig positiver als ihre Studienzeit. Neun Frauen stufen die Erfahrungen im Praktikum neutral ein. Eine Absolventin (2 %) hat die schlechte Erfahrung gemacht, von bestimmten Arbeiten ausgeschlossen worden zu sein und bekam nur wenig Verantwortung übertragen. Eine weitere Frau merkte an, man müsse in den Praktika „seinen Mann stehen“ und die eigene Kompetenz unter Beweis stellen.

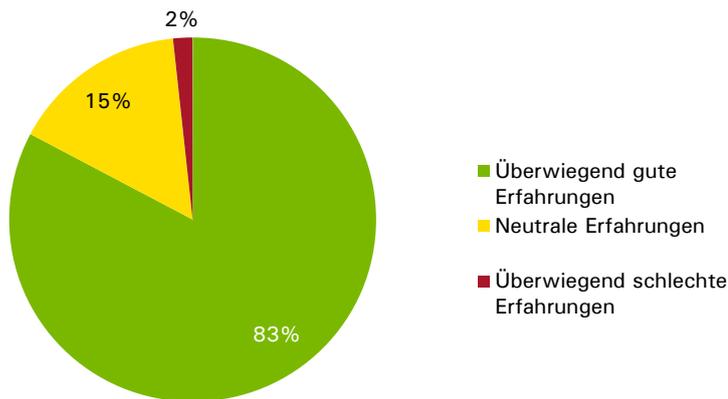


Abb. 6: Beantwortung der Frage „Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den Praxissemestern gemacht, die u.a. schwere körperliche Tätigkeiten umfassen und in denen Sie vor allem Umgang mit männlichen Kollegen und Vorgesetzten hatten?“ (n = 58).

3.3.4 FÖRDERUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR STUDENTINNEN

Die Absolventinnen wurden befragt, ob sie sich von der Hochschule mehr Unterstützung gewünscht hätten, um auf ihre spätere Berufstätigkeit besser vorbereitet zu sein. Als mögliche Antworten waren angegeben: „Mehr Kontakte in die Wirtschaft“, „Netzwerke speziell für Frauen“, „Spezielle Schulungsangebote für Frauen, z.B. Rhetorik, persönliches Auftreten, etc.“. Bei dieser Frage konnten mehrere Antworten angekreuzt werden. Zudem wurde um weitere Vorschläge gebeten.

Am häufigsten äußerten die Absolventinnen den Wunsch nach Fortbildungsmöglichkeiten zur Stärkung des eigenen Auftretens (21-mal) und nach intensiveren Kontakten in die Wirtschaft (22-mal)(Abb. 7). Netzbildung für Frauen wurde 13-mal befürwortet. Elf Frauen (19 %) sahen keinen Bedarf nach Förderungsmaßnahmen für Forststudentinnen, sie gaben bei dieser Frage keine Antwort ab.

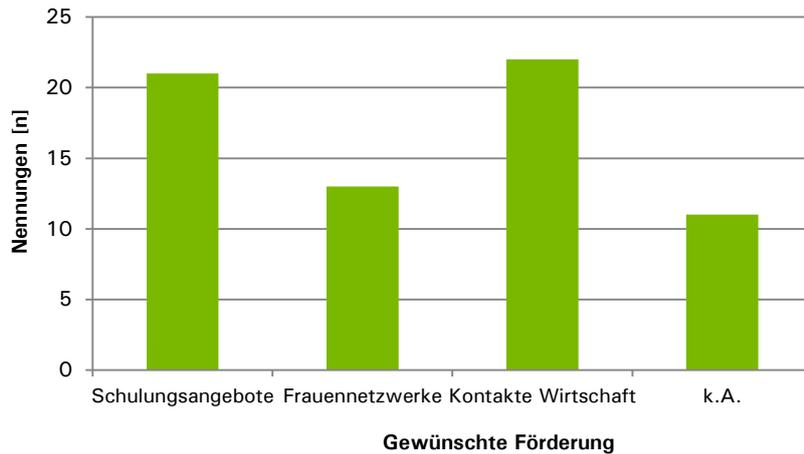


Abb. 7: Beantwortung der Frage „Welche Unterstützung hätte die Hochschule aus Ihrer heutigen Sicht anbieten sollen, um Ihnen den Berufseinstieg zu erleichtern und den Weg zu einer Karriere nach Ihren Wünschen zu ebnet?“

Die Vorschläge und Anmerkungen, die die Absolventinnen geäußert haben, lassen sich in drei Kategorien einordnen:

- » Weitere Vorschläge zur Erleichterung des Berufseinstiegs:
 - » Seminar für Konfliktmanagement, Bewerbungstipps, Training von Vorstellungsgesprächen
 - » Persönliche Ansprechpartner für Berufswahl mit Kontakten in Wirtschaft, Industrie, Ausland
 - » Mehr Informationen von/über Absolventen
 - » Einrichtung einer Jobbörse auf der Homepage
 - » Schulungsangebote für Männer in Führungspositionen im Forst, potentielle Vorgesetzte (z.B. Chancen durch Gleichbehandlung bzw. Einbindung von Frauen)
- » Konkrete Vorschläge aus der Praxis zur Gestaltung des Forststudiums zur Erhöhung der Kompetenz:
 - » Im Studium noch stärkere Vermittlung praktischer Abläufe im Forstbetrieb im Betriebsjahr, wirtschaftlicher Aspekte
 - » Neben bayerischer auch andere Perspektiven vermitteln
 - » Neben dem klassischen Berufsbild weitere Tätigkeitsfelder berücksichtigen
 - » Ausbilder konkret auf die Gleichbehandlung von Frauen hinweisen
- » Hinweis auf die Vorbildfunktion der Hochschule, die keine Professorin an der Fakultät WF beschäftigt

Neben diesen Anmerkungen zur frauenfreundlichen Gestaltung des Studiums wurden auch ganz gegensätzliche Meinungen geäußert: Eine Absolventin ist der Ansicht, dass „Frauennetzwerke“ erst eine Sonderstellung schaffen und betonen. Eine weitere Absolventin sieht es als ein Zeichen von Schwäche an, wenn Frauen Hilfe zum Berufseinstieg brauchen.

3.4 ÜBERGANG VON DER HOCHSCHULE IN DIE ARBEITSWELT: BESCHÄFTIGUNGSSUCHE UND BERUFSVERLAUF

3.4.1 WEGE DER ARBEITSSUCHE

Die Absolventinnen haben die üblichen Wege der Stellensuche genutzt (Tab. 6): 32 Absolventinnen bewarben sich auf diverse Stellenanzeigen oder direkt bei Forstverwaltungen und Bayerischen Staatsforsten.

Am erfolgreichsten verliefen Bewerbungen bei Forstverwaltungen sowie die Stellensuche über persönliche Kontakte. Bewerbungen auf Stellenanzeigen im Internet dagegen endeten nur selten mit der Besetzung einer Stelle. Keine der neun Absolventinnen, die die Hilfe der Agentur für Arbeit nutzte, fand auf diesem Weg eine Stelle. Private Arbeitsvermittler wurden von keiner Absolventin in Anspruch genommen.

Tab. 6: Wege, Intensität und Erfolg der Arbeitssuche.

(Erfolg: %-Angabe bezieht sich auf die Zahl der erfolgreichen Bewerbungen aus der Gruppe derer, die die jeweils genannte Bewerbungsmethode genutzt haben)

	ANZAHL NENNUNGEN	DURCH-SCHNITTLICHE ZAHL BEWERBUNGEN [N]	MAXIMALE ZAHL BEWERBUNGEN [N]	ERFOLG (DURCH-SCHNITT %)
Bewerbung auf Stellenausschreibung	32	10,4	80	20%
Bewerbung bei Landes-/ Bundesforstverwaltung	20	3,0	30	66%
Bewerbung bei Bayerischen Staatsforsten	17	1,1	2	35%
Stellensuche über Internet	13	11,1	40	9%
Nutzung persönlicher Kontakte (Eltern, Freunde, Verwandte etc.)	12	1,9	5	42%
Initiativbewerbung/Blindbewerbung	11	8,9	50	31%
Nutzung der Kontakte während eines Jobs / Praktikum im Studium	10	1,2	2	40%
Suche über Agentur für Arbeit	9	3,1	10	0%
Nutzung der Kontakte während Ihrer Ausbildung / Tätigkeit vor dem Studium	6	1,5	3	50%
Direkte Ansprache des Arbeitgebers	5	2,6	8	40%
Nutzung der Kontakte zu Lehrenden Ihrer Fakultät	1	1	1	offen

3.4.2 RÄUMLICHE LAGE DES BEWERBUNGSSCHWERPUNKTS

Die überwiegende Mehrheit der Frauen bewarb sich im Inland (Tab. 7). Nur sechs Frauen sandten ihre Bewerbungsunterlagen auch an ausländische Unternehmen.

Tab. 7: Räumliche Lage des Bewerbungsschwerpunkts.

BEWERBUNGSSCHWERPUNKT	ANZAHL [N]
Inland	33
Ausland	1
In- und Ausland	5
k.A.	20

Bei der räumlichen Verteilung der angestrebten Stellen zeigen sich bei den Absolventinnen zwei klare Tendenzen: Entweder die Frauen wollten in möglichst großer Nähe zu ihrer Heimat (< 100 km) eine Stelle finden, oder sie machten sich auf die Suche nach einem Lebensmittelpunkt fern von zu Hause. In dem „Zwischenraum“ von 100 km bis 300 km zur ursprünglichen Heimat lagen vergleichsweise wenige Bewerbungsschwerpunkte.

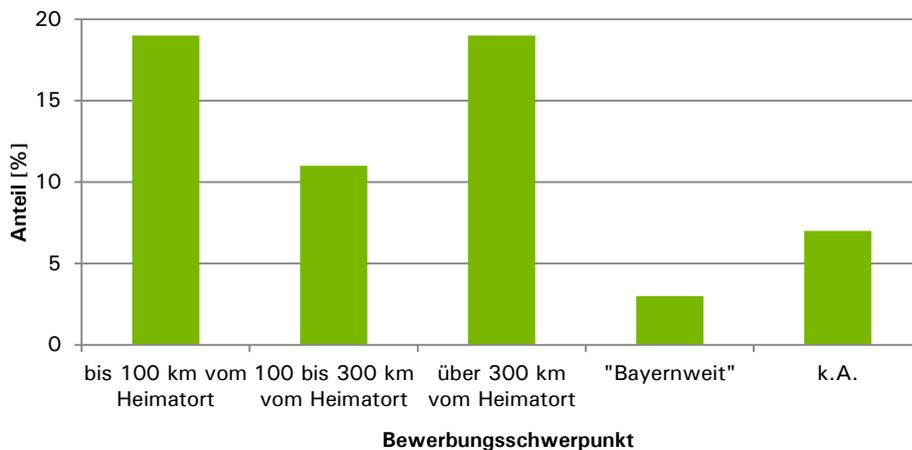


Abb. 8: Entfernung des Bewerbungsschwerpunkts vom Heimatort. „Bayernweit“ war als Kategorie nicht vorgegeben, wurde aber von drei Befragten eingefügt.

3.4.3 BEGINN UND DAUER DER ARBEITSSUCHE

Die Ausübung eines Berufs ist für die Studentinnen bzw. Absolventinnen von sehr großer Bedeutung: 17 Frauen geben an, bereits während des Studiums mit der Arbeitssuche begonnen zu haben, die meisten Absolventinnen (20 Frauen) nahmen die Arbeitssuche während der Abschlussphase des Studiums auf. 17 Frauen suchten direkt nach dem Abschluss nach Arbeit. Zwei Frauen sahen sich erst nach zehn bzw. zwölf Monaten nach einer Arbeit um.

Die Absolventinnen waren bei der Arbeitssuche äußerst erfolgreich: 43 Frauen haben unmittelbar nach Studienabschluss, also binnen weniger als drei Monaten, eine Stelle gefunden (Tab. 8). Nur acht Frauen suchten länger als drei Monate nach Arbeit, die längste Suchphase umfasst neun Monate. Vier Frauen geben an, seit ihrem Abschluss nicht berufstätig gewesen zu sein. In zwei Fällen haben die Frauen unmittelbar nach dem Abschluss des Forststudiums ein Aufbaustudium angetreten, in einem Fall liegt der Abschluss erst drei Monate zurück. Eine Frau befand sich nach Ende des Studiums im Mutterschutz.

Tab. 8: Dauer der Beschäftigungssuche nach Abschluss des Studiums (n = 59).

DAUER DER ARBEITSSUCHE	ANZANL [N]	PROZENT [%]
unmittelbarer Stellenantritt (Arbeitssuche < 3 Mon.)	43	73%
Arbeitssuche > 3 Mon.	8	14%
seit Abschluss nicht berufstätig	4	7%
k.A.	4	7%

3.4.4 VORBEREITUNGSDIENST BEI DER FORSTVERWALTUNG

Ein wichtiger Arbeitgeber für Absolventinnen und Absolventen des Forststudiums ist die Bayerische Forstverwaltung. Voraussetzung für eine mögliche Laufbahn im gehobenen Dienst ist nach Abschluss des Hochschulstudiums ein einjähriger staatlicher Vorbereitungsdienst. Die Absolvierung der „Anwärterzeit“ ist auch für andere bedeutende Arbeitgeber wie beispielsweise die Bayerischen Staatsforsten AöR, Waldbesitzervereinigungen oder Forstbetriebsgemeinschaften eine wesentliche Qualifikation.

Insgesamt gaben 28 Frauen an, den Vorbereitungsdienst abgeschlossen zu haben bzw. gerade zu absolvieren. 24 (86 %) von ihnen bewerten den Vorbereitungsdienst als nutzbringend für ihre weitere Karriere (Abb. 9). Keine Befragte fand den Vorbereitungsdienst überflüssig, vier äußerten keine Meinung.

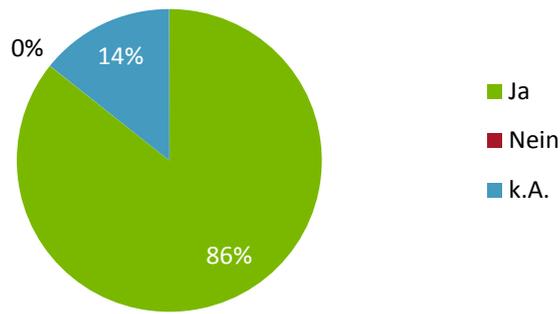


Abb. 9: Beantwortung der Frage: „Falls Sie den Vorbereitungsdienst absolviert haben, war er für Ihre weitere berufliche Laufbahn hilfreich und nützlich?“ (n = 28).

Als Gründe für die Bewertung des Vorbereitungsdienstes nannten einige Befragte vor allem das Sammeln von Praxis (13 Nennungen) und die Bedeutung der Zusatzausbildung für die spätere Karriere (6 Nennungen).

In dieser Phase des Berufsweges könnte sich die Konkurrenz im Vergleich zum Studium verstärken, da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die gleichen, relativ begrenzt vorhandenen Arbeitsplätze anstreben. Die Ausbilder im Vorbereitungsdienst sind überwiegend Männer.

Daher wurden die Absolventinnen nach ihren Erfahrungen während des Vorbereitungsdienstes gefragt. Von den 28 Frauen, die diese Zusatzausbildung absolviert haben, sammelten 26 hauptsächlich gute Erfahrungen (93 %), zwei Frauen bewerten die Erfahrungen neutral. Schlechte Erfahrungen haben bei keiner Frau diese Phase geprägt (Abb. 10), auch wenn eine Absolventin mit der Aussage konfrontiert war, sie hätte einen „Frauenbonus“.

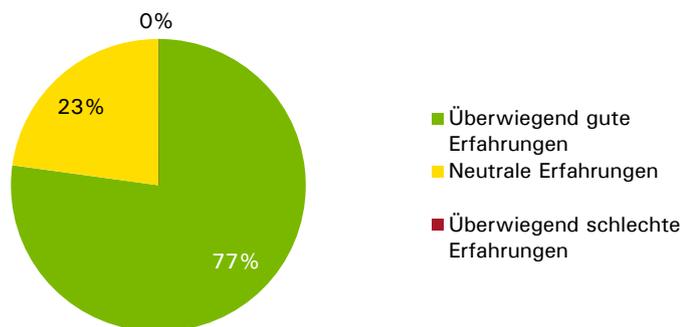


Abb. 10: Beantwortung der Frage „Falls Sie den Vorbereitungsdienst bei der Forstverwaltung absolviert haben: Welche Erfahrungen haben Sie mit den männlichen Kollegen gemacht?“ (n = 28).

3.5 DERZEITIGE TÄTIGKEITEN, BESCHÄFTIGUNGSSITUATION UND BERUF

43 Absolventinnen (73 %) ordnen ihre aktuelle Tätigkeit dem Berufsfeld "Forst" zu, neun Frauen (15 %) sind in anderen Branchen tätig.

3.5.1 AKTUELLE TÄTIGKEIT

Fast 50 % der Absolventinnen haben derzeit eine Stelle im klassischen Tätigkeitsfeld einer Försterin inne – sie sind entweder bei einer Forstverwaltung beschäftigt, befinden sich im Vorbereitungsdienst oder arbeiten für die Bayerischen Staatsforsten (Tab. 9). Im Berufsfeld Waldpädagogik/Umweltbildung, das wegen seines kommunikativen, bildenden Charakters oftmals als typische Försterinnen-Tätigkeit gesehen wird (Westermayer & Hehn 2007), arbeiten nur 5 % der Frauen. Bei privaten oder kommunalen Waldbesitzern bzw. Zusammenschlüssen, forstlichen Dienstleistern oder im Holzhandel sind insgesamt nicht einmal 10 % der Frauen tätig.

Tab. 9: Aktuelle Tätigkeitsfelder der Absolventinnen. (n = 59).

DERZEITIGE TÄTIGKEIT	ANZAHL [N]	PROZENT [%]
Staatliche Forstverwaltung	14	24%
Vorbereitungsdienst bei Forstverwaltung	10	17%
Bayerische Staatsforsten AöR	3	5%
Forstwirtschaft kommunal	0	0%
Forstwirtschaft privat	1	2%
Forstliche Zusammenschlüsse	2	3%
Forstliches Dienstleistungsunternehmen	1	2%
Wald-/Umweltpädagogik / Bildung	3	5%
Forschung / Wissenschaft	1	2%
Holzhandel	1	2%
Holzindustrie	0	0%
Öffentlich: Naturschutz / Landschaftspflege / Ökologie	1	2%
Privat: Naturschutz / Landschaftspflege / Ökologie / Planungsbüro	0	0%
Entwicklungshilfe	0	0%
Presse / Medien	0	0%
Management (in anderen als den genannten Bereichen)	1	2%
Verkauf / Vertrieb (in anderen als den genannten Bereichen)	0	0%
EDV (in anderen als den genannten Bereichen)	0	0%
Sonstiger Bereich	7	12%
k.A.	14	24%

15 Absolventinnen geben an, derzeit nicht berufstätig zu sein (Tab. 10). Sechs Frauen sind gerade dabei, sich weiterzuqualifizieren. Vier Frauen gehen aus familiären Gründen derzeit keiner bezahlten Beschäftigung nach. Nur zwei sind tatsächlich arbeitslos. Als sonstige Gründe für derzeitiges berufliches Pausieren wurden das Warten auf die Ergebnisse der Anwärterprüfung sowie die Witterung angegeben.

Tab. 10: Beantwortung der Frage: „Falls Sie derzeit nicht berufstätig sind: Welche Gründe treffen für Sie zu?“.

	NENNUNGEN [N]
Familiäre Gründe	4
Erwerbslos	0
Arbeitslos	2
Erwerb von Zusatzqualifikationen	6
Sonstiger Grund	3

Der Arbeitsplatz bzw. der aktuelle Ausbildungsplatz befindet sich bei 47 Absolventinnen im Inland, drei Frauen leben derzeit in Österreich bzw. der Schweiz.

Innerhalb Deutschlands lebt die Mehrheit in Bayern, insgesamt 40 Absolventinnen. Drei Frauen arbeiten in Baden-Württemberg, je eine in Hessen, Thüringen, Hamburg und Rheinland-Pfalz.

3.5.2 BERUFLICHE STELLUNG UND AUFGABENBEREICH

Die meisten Frauen sind als Beamtinnen im gehobenen Dienst oder als qualifizierte Angestellte tätig (Tab. 11). Dies entspricht der Ebene, zu der das Hochschul-Diplom qualifiziert. Fünf Frauen arbeiten sogar auf leitender Ebene. Keine Absolventin ist im höheren Dienst als Beamtin aktiv.

Tab. 11: Berufliche Stellung der Absolventinnen (n = 59).

TÄTIGKEIT	ANZAHL [N]
Leitende Angestellte (z.B. Abteilungsleiterin, Direktorin)	5
Qualifizierte Angestellte (z.B. Sachbearbeiterin)	6
Ausführende Angestellte (z.B. Verkäuferin, Schreibkraft)	1
Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte (ohne Leitungsfunktion)	0
Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projektleiterin)	4
Beamtin/Beamter im höheren Dienst	0
Beamtin/Beamter im gehobenen Dienst	20
Beamtin/Beamter im einf./mittl. Dienst	1
Mithelfende/r Familienangehörige/r im Familienbetrieb	0
Selbstständige/r in freien Berufen	1
Selbstständige/r Unternehmer/in (gewerblich)	1
Referendar/in, Volontär/in, Trainee	3
Sonstiges	6
k.A.	11

Unter „Sonstiges“ machten sechs Absolventinnen folgende Angaben: Angestellte im öffentlichen Dienst, Ausbildungsassistentin in Baumschule, technische Angestellte, Revierleiterin in der Schweiz, Regionalmanagerin, Studentin.

3.5.3 CHARAKTER DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES

Zwar ist etwa ein Drittel der Absolventinnen unbefristet beschäftigt (Tab. 12). Dennoch ist die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse bemerkenswert hoch. Der überwiegende Teil der Frauen arbeitet in Vollzeitstellen und für einen öffentlichen Arbeitgeber.

Tab. 12: Eigenschaften der Beschäftigungsverhältnisse (n = 59).

BEFRISTUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	ANZAHL [N]
Befristet	17
Unbefristet	22
k. A.	20
UMFANG DER TÄTIGKEIT	ANZAHL [N]
Teilzeit	3
Vollzeit	23
k.A.	33
ARBEITGEBER	ANZAHL [N]
Arbeitgeber öffentlich	17
Arbeitgeber privat	10
Selbständig	1
k.A.	31

Die Aufgaben der Diplom-Forstingenieurinnen liegen vor allem in den klassischen Management- und Koordinationsbereichen, die neben Organisation und Verwaltung auch Projektplanung und Beratung umfassen (Tab. 13). Nur bei drei Absolventinnen ist körperliche Arbeit im Arbeitsalltag von Bedeutung.

Tab. 13: Aufgabengebiete der Absolventinnen in ihrer aktuellen Tätigkeit (max. drei Nennungen).

AUFGABENBEREICHE	NENNUNGEN [N]
Management/Organisation	17
Verwaltung	16
Projektplanung	14
Beratung	14
Kundenbetreuung	10
Öffentlichkeitsarbeit	9
Sachbearbeitung	9
Aus- und Fortbildung	7
Natur-/Umweltschutz	7
Interessensvertretung	4
Lehre	4
Technik/EDV	3
Controlling	3
Einkauf/Verkauf	3
Körperliche/manuelle Arbeit	3
Marketing/Werbung	2
Journalismus/Redaktion	2
Landespflegerische Planungsaufgaben	2
Forschung/Wissenschaft	1

3.5.4 FORTBILDUNGSANGEBOTE IM BERUF

Bei der Nutzungsmöglichkeit von Fortbildungsangeboten bestehen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Abb. 11).

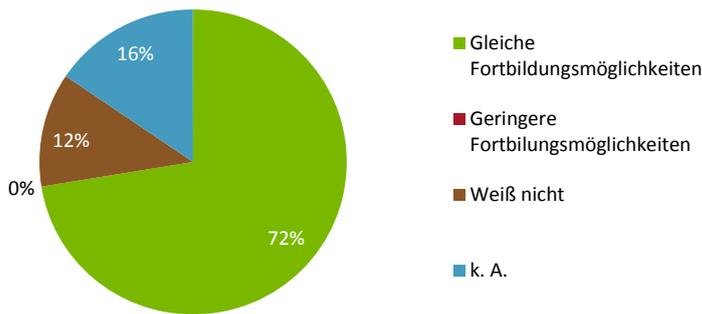


Abb. 11: Beantwortung der Frage „Können Sie Fortbildungsangebote in gleichem Maße in Anspruch nehmen wie Ihre männlichen Kollegen?“ (n = 58).

3.5.5 KRITERIEN DER WAHL DES ARBEITSPLATZES UND ZUFRIEDENHEIT

Ihre aktuelle Stelle haben die meisten Frauen gewählt, weil sie im großen und ganzen die Berufsvorstellungen erfüllt und den persönlichen Interessenschwerpunkten entspricht (Tab. 14). Verdienst bzw. Aufstiegsmöglichkeiten sind von mittlerer Bedeutung für die Wahl des Arbeitsplatzes. Eher untergeordnet spielt auch die Nähe zum Heimatort eine Rolle. Äußere Gründe wie Versetzung oder familiäre Verpflichtungen haben den geringsten Einfluss.

Tab. 14: Kriterien, die bei der Wahl der derzeitigen Stelle die wichtigste Rolle gespielt haben (Mehrfachnennung möglich).

KRITERIEN BERUFSWAHL (MEHRFACHNENNUNG)	NENNUNGEN [N]
Stelle erfüllt die generellen Berufsvorstellungen	24
Persönlicher Interessenschwerpunkt	20
Verdienst / Aufstiegsmöglichkeiten	12
offene Stelle in Phase der Arbeitssuche	11
Nähe zum Heimatort	8
Versetzung auf diese Stelle	6
Stellenwahl wegen äußerer Gründe (familiär/partnerschaftlich)	6

Die Frage nach der Zufriedenheit mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation beantworten über 60 % der Absolventinnen mit „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ (Abb. 12). Nur 7 % geben an, „unzufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ zu sein.

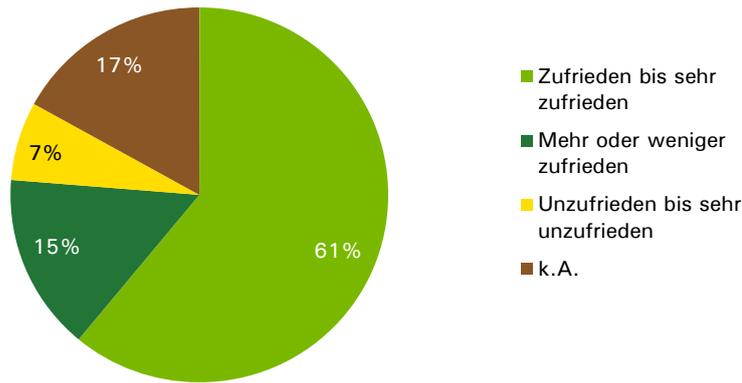


Abb. 12: Zufriedenheit der Absolventinnen mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation. (n = 59).

Die Frage nach den wichtigsten Eigenschaften der beruflichen Tätigkeit zeigt, dass eine intensive Verbundenheit mit der Natur, Enthusiasmus bei der Arbeit und das Gefühl, einen verantwortungsvollen Beruf auszuüben, für die Absolventinnen von wesentlich höherer Bedeutung sind als materielle Werte bzw. Karrierechancen (Abb. 13). Die Bezahlung ist eher von mittlerer Bedeutung. Weitgehend nebensächlich sind für die Frauen konkreter beruflicher Erfolg und die Möglichkeit zu jagdlichen Betätigung.

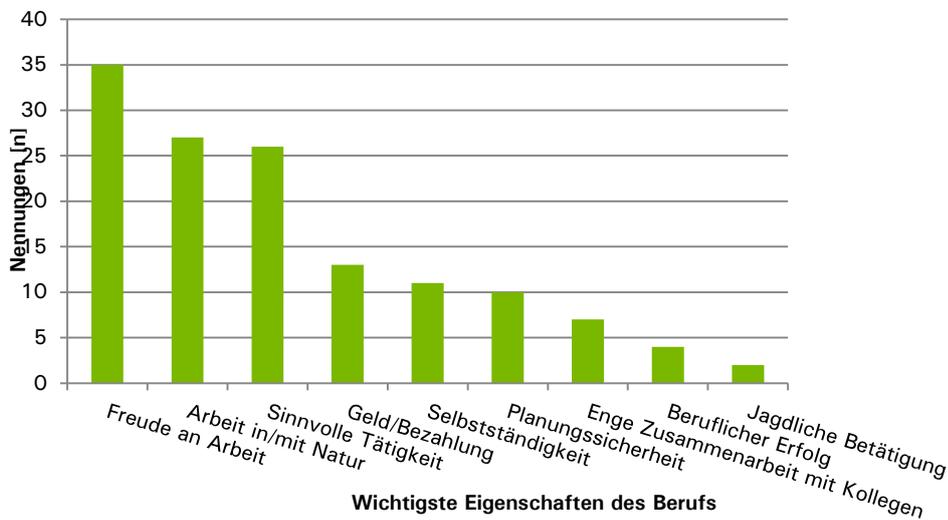


Abb. 13: Beantwortung der Frage: „Was ist Ihnen bei Ihrer beruflichen Tätigkeit am wichtigsten?“ (max. drei Nennungen).

3.5.6 VERDIENST

Die Höhe des jährlichen Bruttoeinkommens liegt bei den 13 Frauen (22 %) unter 15.000 Euro (Abb. 14). Hierunter befinden sich allerdings zehn Anwärtinnen, deren Einkommen während des Vorbereitungsdienstes unter 1.000 Euro monatlich liegt. Ein Fünftel der übrigen Absolventinnen verdienen

zwischen 25.000 Euro und 30.000 Euro. Dies entspricht dem üblichen Gehalt für Berufseinsteigerinnen mit Hochschulabschluss bzw. für junge Beamtinnen des gehobenen Dienstes. Sechs Frauen (10 %) verdienen jährlich über 35.000 Euro.

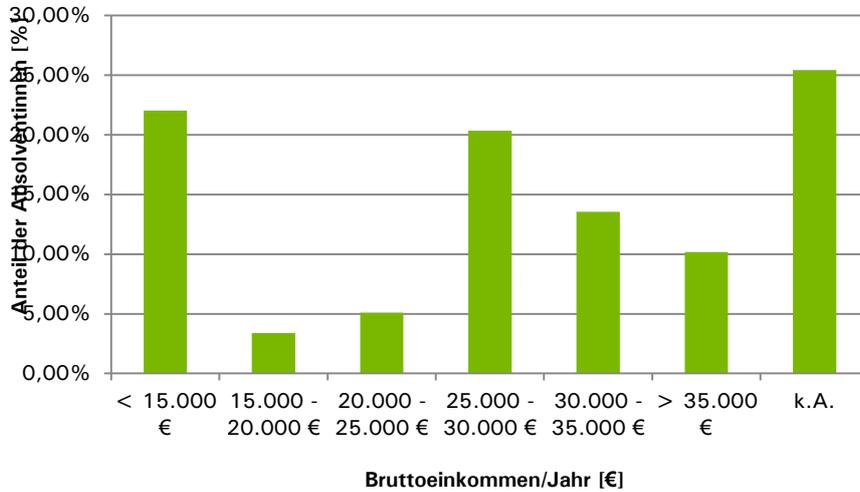


Abb. 14: Höhe des jährlichen Bruttoeinkommens (n = 59).

Ihr Einkommen geben 42 Frauen (72 %) als identisch mit dem von Männern in der gleichen Position an. Drei Frauen (5 %) haben ein geringeres Einkommen als ihre männlichen Kollegen. Keine Absolventin hat ein höheres Einkommen als Männer in vergleichbarer Position (Abb. 15).

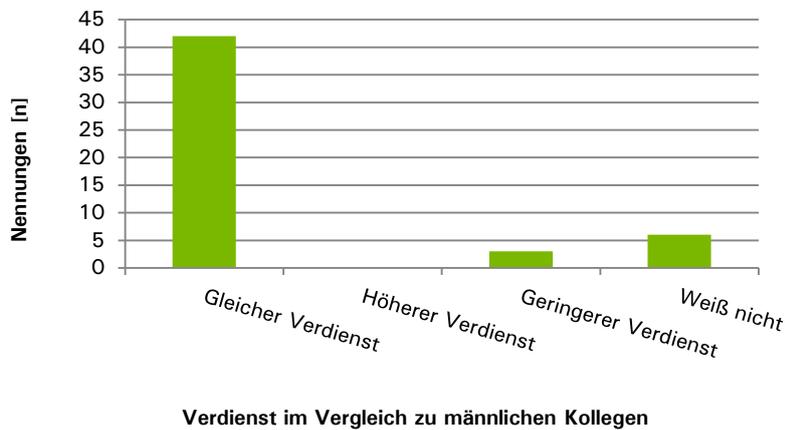


Abb. 15: Beantwortung der Frage „Entspricht Ihre Bezahlung der Ihrer männlichen Kollegen?“ (n = 58).

3.5.7 BEWERTUNG DES STUDIUMS AUS HEUTIGER SICHT

Rückblickend bewerten die Absolventinnen das Studium relativ kritisch, was die Vorbereitung auf den Beruf und die Anwendbarkeit der Fertigkeiten im beruflichen Alltag betrifft (Abb. 16). Zwar sind über 40 % der Meinung, dass

ihr derzeitiger Beruf in hohem bis sehr hohem Maß ihrer Ausbildung angemessen ist. Jedoch kommen nur etwa bei einem Viertel der Absolventinnen die Qualifikationen, die sie während des Studiums erworben haben, in hohem bis sehr hohem Maß im Beruf zum Einsatz. Ein Viertel der Absolventinnen fühlte sich vom Studium in hohem Maße auf die beruflichen Aufgaben vorbereitet, keine Frau jedoch stimmte der Aussage zu, in sehr hohem Maße vorbereitet worden zu sein.

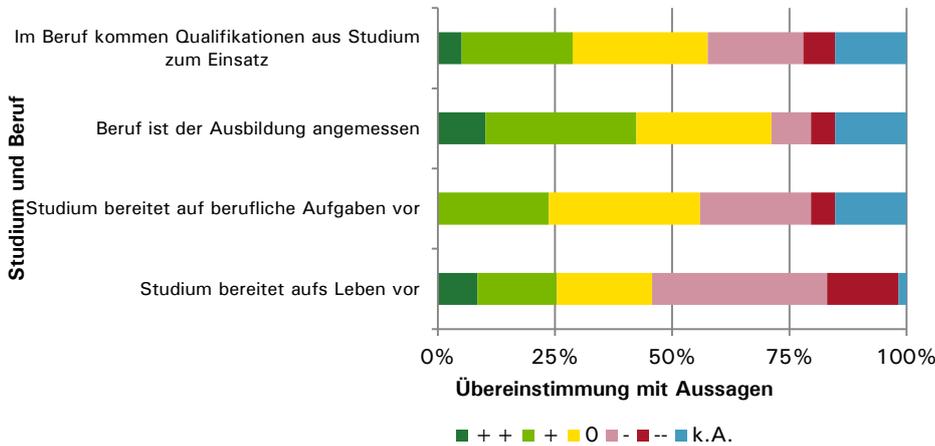


Abb. 16: Zustimmung zu bzw. Ablehnung von Aussagen über das Verhältnis von Studium und Beruf (n = 59). ++ : „in sehr hohem Maß“, 0: mittel bzw. neutral, --: „gar nicht“.

Dennoch würde die Mehrzahl der Frauen auch aus heutiger Sicht noch einmal Forstwirtschaft studieren (Abb. 17).

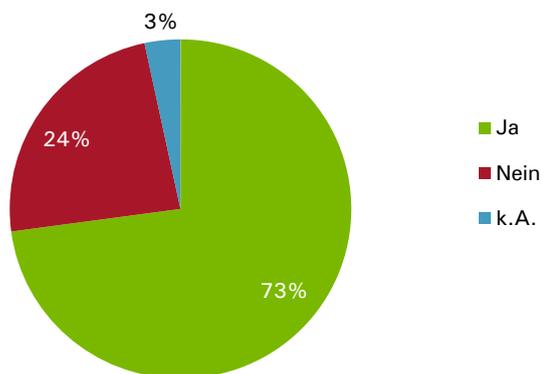


Abb. 17: Beantwortung der Frage: „Würden Sie aus heutiger Sicht noch einmal Forstwirtschaft studieren?“ (n = 59).

Auch haben die meisten Absolventinnen die Hochschule in guter Erinnerung behalten. Über 80 % der Frauen würden erneut an der HSWT studieren (Abb. 18).

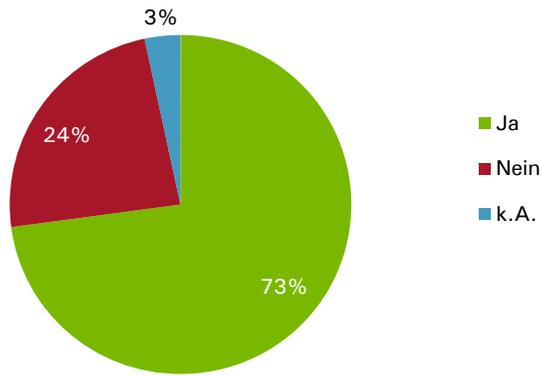


Abb. 18: Beantwortung der Frage: „Würden Sie aus heutiger Sicht noch einmal an der Hochschule Weihenstephan studieren?“ (n = 59).

Zur Verbesserung des Studiums wünschen sich die Absolventinnen vor allem mehr Praxisbezug und verstärkt Kontakte in die Wirtschaft (Abb. 19). Keine Absolventin unterstützt den Vorschlag einer kürzeren Studiendauer.

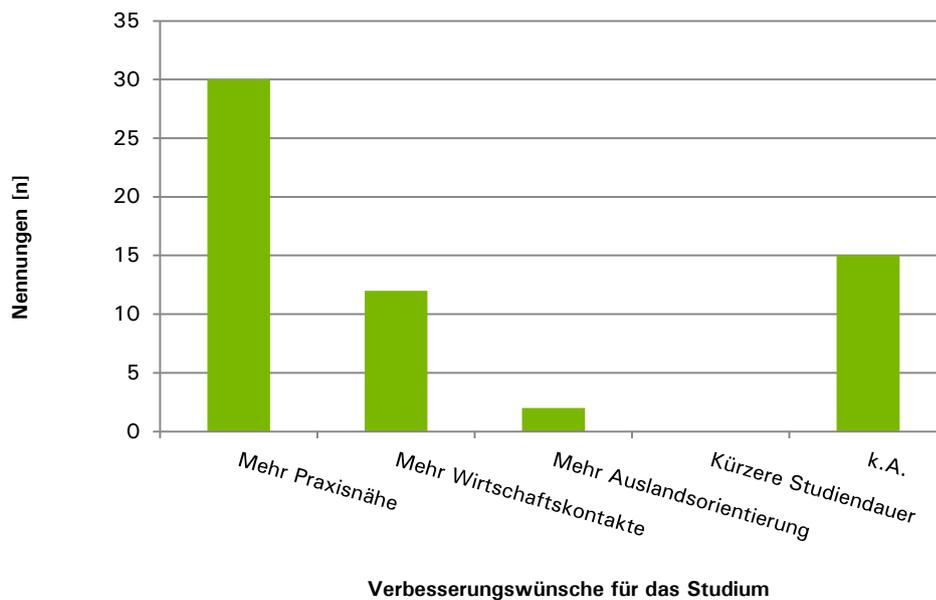


Abb. 19: Beantwortung der Frage: „Welche Inhalte hätten Sie sich rückblickend im Studium gewünscht, um Sie besser auf das Berufsleben vorzubereiten?“.

Weitere Ideen zur Verbesserung des Studiums lassen sich folgenden Kategorien zuordnen:

- » Verbesserte Verknüpfung der Fächer
- » Mehr Aktualität der Inhalte
- » Förderung des selbständigen Arbeitens (auch: Studienarbeiten, mündliche Prüfungen)
- » Wissenschaftlicheres Studium
- » Erweiterung des Wahlfachangebots, Möglichkeit für individuelle Schwerpunkte

3.5.8 UMGANG DER MÄNNLICHEN ARBEITSKOLLEGEN

Die Mehrzahl der Frauen, die im Forstsektor tätig ist, hat im wesentlichen männliche Arbeitskollegen. Die Frage, welchen Umgang die Kollegen im Beruf mit den Frauen pflegen, ergibt ein überwiegend positives Bild. Ein großer Teil der Frauen erfährt einen freundlichen, gleichberechtigten, hilfsbereiten Umgang (Tab. 15). Gleichzeitig ist für etwa ein Fünftel der Absolventinnen ihre gefühlte „Sonderstellung“ als Frau in einem männerdominierten Berufsfeld ein Leistungsansporn.

Doch trotz des freundlichen Klimas stellen einige Frauen fest, kritisch beobachtet zu werden und für die gleiche Anerkennung mehr leisten zu müssen als die männlichen Kollegen. Einige Frauen sehen sich mit dem klassischen Rollenverständnis konfrontiert und werden trotz höflicher Umgangsformen nicht ernst genommen. In wenigen Fällen werden die Frauen ausgegrenzt: Sie dürfen keine Entscheidungen fällen und sind als Außenseiterin nicht in Netzwerke integriert. Selbst eine extreme Zurücksetzung, nämlich der Hinweis, sich einen anderen Beruf zu suchen, ist einer Absolventin bereits widerfahren.

Tab. 15: Beantwortung der Frage „Wie gehen Ihre männlichen Arbeitskollegen mit Ihnen um? (mehrere Antworten möglich)“.

WAHRNEHMUNG	NENNUNGEN [N]
Sie erleben einen freundlichen Umgang	46
Sie erleben einen gleichberechtigten Umgang	31
Sie erleben Hilfsbereitschaft	28
Ihre „Sonderstellung“ als Frau ist für Sie ein Leistungsansporn	12
Sie werden kritisch beobachtet	10
Sie müssen bessere Leistungen bringen als männliche Kollegen, um gleiches zu erreichen	7
Sie werden mit klassischem Geschlechterverständnis konfrontiert	7
Sie werden höflich behandelt, aber nicht ernst genommen	6
Sie haben das Gefühl, mit anderem Maß gemessen zu werden	4
Sie werden bei Entscheidungen nicht beteiligt	2
Ein männerdominiertes Netzwerk lässt Sie außen vor	2
Sie sind eher eine Außenseiterin	1
Ihnen wird hin und wieder nahe gelegt, den Beruf aufzugeben	1
Sie sind sehr kritischen Äußerungen ausgesetzt	0

Individuelle Anmerkungen werfen zusätzliches Licht auf die Situation der Frauen im Kollegenkreis. Die Spanne der Erfahrungen deckt das ganze Spektrum von wertschätzendem Umgang bis zu Ausgrenzung ab: Während eine Absolventin davon berichtet, dass sie als Frau von Kollegen als Bereicherung für das Team gesehen wird, hat eine andere Absolventin derzeit wegen ihrer Schwangerschaft mit massiver Ausgrenzung aus diversen Tätigkeiten des Berufsalltags zu kämpfen. Eine weitere Frau wurde von einem Kollegen mit der Aussage konfrontiert, was denn die männliche Form der Berufsbezeichnung Förster sei.

3.5.9 BERUFSALLTAG

Die oben beschriebene positive Stimmung spiegelt sich auch in der Wahrnehmung des beruflichen Alltags wider: 46 Frauen (79 %) empfinden sich als gleichberechtigt und ebenso anerkannt wie ein Mann in ihrem Beruf (Abb. 20). Zwei Frauen (3 %) fühlen sich sogar stärker anerkannt als ihre männlichen Kollegen. Fünf Absolventinnen (9 %) hingegen sehen sich mit geringerer Anerkennung konfrontiert.

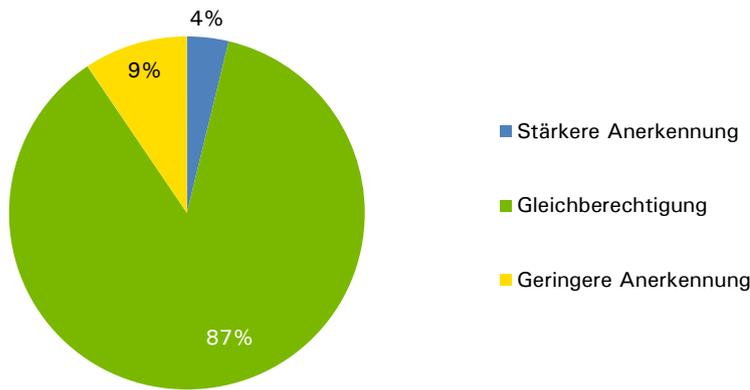


Abb. 20: Beantwortung der Frage „ Wie erleben Sie Ihren beruflichen Alltag im Vergleich zu männlichen Kollegen? Sie sind a) stärker anerkannt, b) gleichgestellt, c) weniger anerkannt“ (n = 58).

3.5.10 WAHRNEHMUNG DER ÖFFENTLICHKEIT

Die Befragung zeigt, dass Frauen im Forst noch immer als Ausnahme gelten, die besondere Aufmerksamkeit auf sich zieht. Ganz anders als der alltägliche Umgang mit Kollegen, bei dem sich die befragten Frauen überwiegend gleichberechtigt fühlen, stellt sich die Wahrnehmung einer Forstingenieurin in der Ausübung ihres Berufs dar: Die große Mehrheit der Absolventinnen (63 %) hat in den Augen der Öffentlichkeit eine Sonderstellung inne. 13 % der Frauen wird mit Skepsis begegnet. Nur knapp ein Viertel (24 %) erlebt den Umgang mit der Öffentlichkeit als völlig normal und selbstverständlich (Abb. 21).

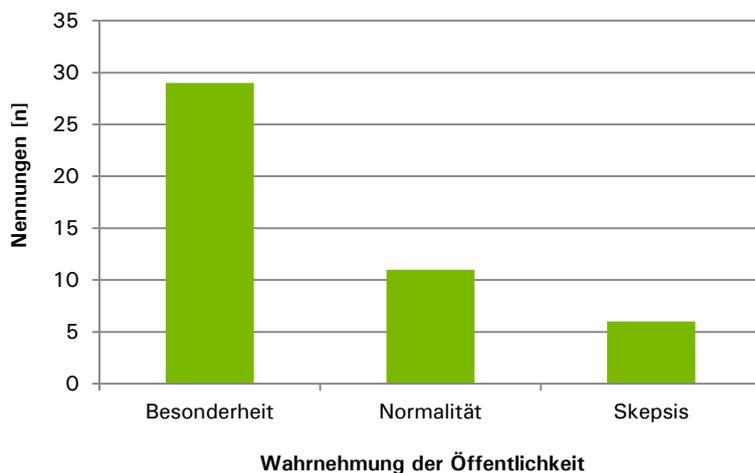


Abb. 21: Beantwortung der Frage „Welche Wahrnehmung hat die Öffentlichkeit (Ihre Kunden,...) bei der Ausübung Ihres Berufs?“ (n = 46).

Frauen im Forstberuf begegnen alle drei Varianten der öffentlichen Wahrnehmung: Zwei Absolventinnen ergänzen ausdrücklich, dass sie sehr positiv von ihrem Umfeld wahrgenommen werden und Anerkennung ernten.

Die Aufgeschlossenheit bestimmter Kundengruppen wie z.B. von Privatwaldbesitzern wird in drei Fällen betont.

Insgesamt bewegen sich die Frauen nach eigener Aussage „zwischen Normalität und Besonderheit“, „vor allem bei älteren Waldbesitzern gilt man eher als Besonderheit (aber nicht negativ)“, es herrscht zum Teil „Interesse an den Motiven“ für den Forstberuf, „Neugier und Skepsis“ halten sich die Waage. Eine Frau berichtet von großer Akzeptanz, die sie darauf zurückführt, dass sie eine VorgängerIN an diesem Arbeitsplatz hatte. Zwei Absolventinnen stellen fest, dass man sich das Vertrauen von bestimmten Kundengruppen erst „erkämpfen muss“ und sich in manchen Tätigkeitsfeldern erst „beweisen“ muss.

Die Anekdote einer Absolventin zeigt deutlich, dass Frauen für die Öffentlichkeit häufig noch Exotenstatus haben: Sie berichtet, dass Kunden sie zunächst für die Praktikantin oder Freundin des Försters hielten.

3.5.11 WEIBLICHE VORBILDER

Die Mehrheit der Frauen zieht in ihrem Beruf Aufmerksamkeit bis hin zu Zweifeln an ihrer Kompetenz auf sich. Mit dieser Situation sind die Frauen weitgehend allein gelassen: Fast 85 % der Absolventinnen haben im Beruf kein weibliches Vorbild, das ihnen Orientierung geben könnte (Abb. 22).

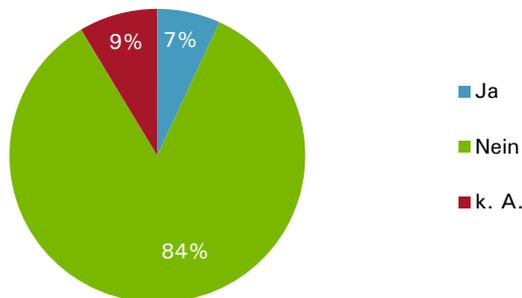


Abb. 22: Beantwortung der Frage „Haben Sie im Beruf weibliche Vorbilder?“ (n = 58).

Den vier Frauen, die die Frage positiv beantworten, sind vor allem andere Försterinnen ein Vorbild (3 Nennungen), einmal wird eine Biologin genannt. Als Gründe für die Vorbildfunktion nennen die Absolventinnen vor allem eine strukturierte, zielgerichtete, souveräne Arbeitsweise, einen natürlicher Umgang mit Kollegen und Kunden sowie die erfolgreiche Kombination von Arbeit und Familie.

3.5.12 ZUSAMMENARBEIT MIT FRAUEN

Etwas mehr als die Hälfte der Absolventinnen (32) hat am Arbeitsplatz Umgang mit anderen Frauen (Abb. 23). Zehn Frauen (17 %) arbeiten ausschließlich mit Männern zusammen. Hier zeigt sich ebenfalls der Pioniercharakter der Forstingenieurinnen.

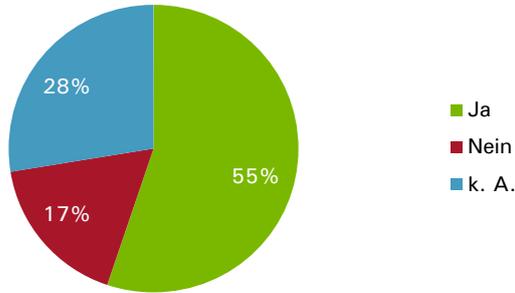


Abb. 23: Beantwortung der Frage „Sind in Ihrem beruflichen Umfeld weitere Frauen tätig?“ (n = 58).

3.5.13 STATUS DER FRAUEN IM BERUFLICHEN UMFELD

Die meisten jener Absolventinnen, die im Beruf direkt mit anderen Frauen zusammenarbeiten, haben Umgang mit Kolleginnen, also Frauen, die auf der gleichen Karrierestufe stehen (Abb. 24). Deutlich weniger Frauen haben Mitarbeiterinnen. Hierunter verstanden die Befragten sowohl Frauen, die ihnen als Vorgesetzte zuarbeiten, als auch Mitglieder des Arbeitsteams, z.B. Sekretärinnen oder Assistentinnen. Die wenigsten Frauen haben weibliche Vorgesetzte.

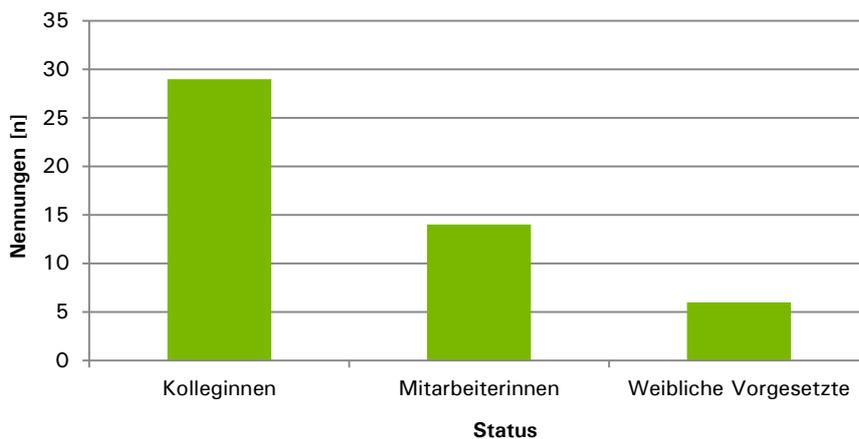


Abb. 24: Beantwortung der Frage „Haben Sie Kolleginnen / Mitarbeiterinnen / weibliche Vorgesetzte?“.

3.6 FAMILIE

3.6.1 STUDIUM MIT KIND

Nur eine der 58 Frauen hat ihr Studium mit Kind absolviert. Sie stufte die Vereinbarkeit von Studium und Familie auf einer Skala von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ als mittelmäßig ein. Finanzielle Unterstützung durch die Hochschule hat sie nicht erhalten.

3.6.2 PARTNERSCHAFT

Fast 60 % der Frauen (34) sind zum Zeitpunkt der Befragung Single. Etwa 40 % (24) sind verheiratet oder leben in einer festen Partnerschaft, eine Frau ist geschieden.

3.6.3 BERUFSTÄTIGKEIT UND KINDER

Sechs Absolventinnen haben zum Zeitpunkt der Befragung im Dezember 2010 Kinder. Die Betreuung der Kinder lösen die Frauen auf verschiedenen Wegen: Zwei arbeiten derzeit nicht, ansonsten überwiegt die Betreuung der Kinder durch Eltern oder andere Verwandte (Abb. 25). Bei zwei Frauen betreut der Partner außerdem die Kinder. Das Ausüben einer Teilzeitstelle stellt ebenfalls eine Möglichkeit dar, Beruf und Familie zu vereinbaren. Keine Absolventin nutzt die Möglichkeit, ihr Kind in den Hort zu geben.

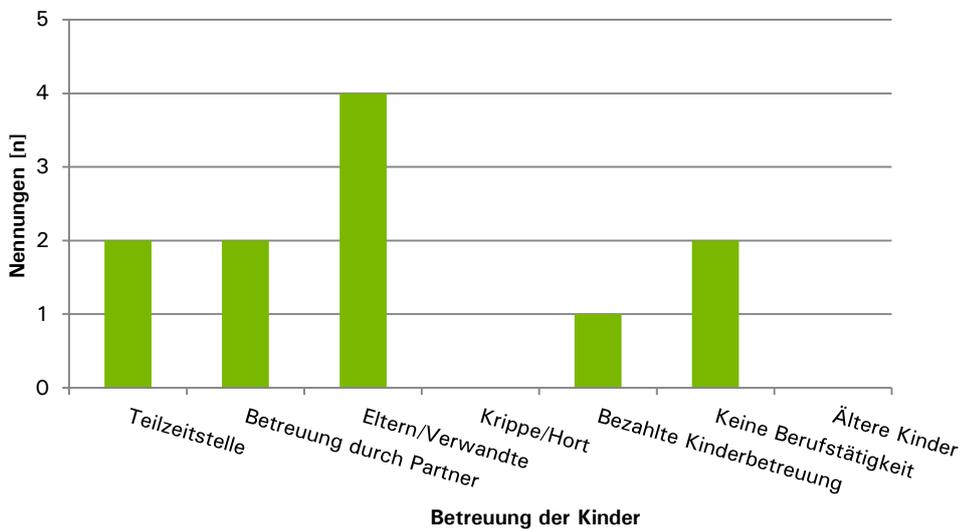


Abb. 25: Lösungswege zur Betreuung der Kinder von Absolventinnen.

3.7 ABSCHLUSSBEMERKUNGEN

Von den Frauen, die sich an der Befragung beteiligten, hatten vier bereits an der letzten Absolventenbefragung teilgenommen. Bei zwei Absolventinnen hat sich die berufliche Situation verbessert, eine gab an, dass sich die Situation nicht verbessert hat.

Die Absolventinnen wurden zum Abschluss der Befragung darum gebeten, Anmerkungen zu weiteren Aspekten zu machen die im Studium, beim Berufseinstieg und bei der Karriere von besonderer Bedeutung sind. Es zeigt sich vor allem ein Bedarf nach weiblichen Vorbildern und Ansprechpartnerinnen:

- » Netzwerkbildung von Forstingenieurinnen diverser Bereiche (Verwaltung, freie Wirtschaft) (2)
- » Vortragsreihen von Forstingenieurinnen (1)
- » Externe Dozentinnen aus der Wirtschaft (1)
- » Dozentinnen, Professorinnen als Vorbilder (3)

Das Studieren mit Kind wurde als äußerst organisationsintensiv beschrieben. Zudem habe man als Mutter eine Außenseiterrolle, da man nicht typische Studentin ist.

4 DISKUSSION UND EINORDNUNG DER ERGEBNISSE IN EINEN GESAMTKONTEXT

4.1.1 FORSTLICHE BERUFSWELT

Berufe haben fast immer ein Geschlecht (Nadai & Seith 2001). Auf den Beruf des Försters trifft diese Feststellung besonders stark zu (z.B. Nadai & Seith 2001, Katz & Mayer 2003, Westermayer & Hehn 2007). Zudem sind Frauen erst seit wenigen Jahrzehnten als Försterinnen tätig: Die erste Försterin wurde im Februar 1980 in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt (BayStMELF 2008). Die Studie zum Verbleib der Forstabsolventinnen beleuchtet daher ein besonders spannendes Feld der "grünen" Arbeitswelt.

Die Waldbewirtschaftung als Kerntätigkeit von Forstingenieurinnen und -ingenieuren erfordert fast ausschließlich Manager-Fähigkeiten: Sie planen, entscheiden, organisieren, überwachen und kontrollieren. Waldarbeiter oder forstliche Dienstleister übernehmen anschließend die Ausführung der geplanten Waldarbeiten. Forstingenieurinnen und -ingenieure unterschieden sich von den Waldarbeitern gerade dadurch, dass sie keine körperliche, sondern geistige Arbeit verrichten. Die vorliegende Studie bestätigt diese Feststellung und belegt, dass Unterschiede in der Körperkraft kein Grund für die geringe Präsenz von Frauen im Forst sein können.

Eine Untersuchung der Food & Agriculture Organization (UNECE/FAO 2006) bescheinigt dem Forstsektor in Deutschland allerdings, dass den Themen „gender“ und Gleichstellung in der Forstwirtschaft bzw. der Forstindustrie keine Bedeutung beigemessen wird und dass Frauen in allen Positionen wie auch in den verschiedenen Teilen des Sektors Forst unausgewogen vertreten sind.

Das Forstwesen kann also ohne Übertreibung als echte Männerdomäne bezeichnet werden. Forst, Jagd und Militär haben gemeinsame Wurzeln und waren geprägt von den Grundsätzen des preußischen Berufsbeamtentums (Nadai & Seith 2001, Katz & Mayer 2003). Der "männliche" Charakter dieses Berufszweigs hat sich bis heute in Teilen erhalten. An der Universität Bern (Nadai & Seith 2001) wurden die Erfahrungen von Forstingenieurinnen im Berufsalltag einer männerdominierten Arbeitswelt untersucht. Sowohl die befragten Frauen als auch die Männer beschreiben ihr Berufsfeld als konservativ-traditionalistischen Männerbund, der auf Frauen wenig einladend wirke. Generell entwickeln Frauen im Ingenieurberuf einen geringeren Grad der Identifikation als ihre männlichen Kollegen (Ihsen 2008). Als Ursache gilt eine bislang nur gebrochen mögliche Identifizierung mit der Berufskultur und den dazugehörigen Berufsbildern.

Die positiven Erfahrungen der Absolventinnen im Umgang mit männlichen Kollegen sprechen dafür, dass innerhalb der forstlichen Arbeitswelt inzwischen eine Entwicklung hin zu deutlich mehr Gleichstellung begonnen hat. Im Umgang mit forstfremden Personen erleben die Frauen jedoch, dass Forstingenieurinnen auch im Jahr 2010 noch keine Selbstverständlichkeit

sind, sondern mit Verwunderung oder Skepsis betrachtet werden. Hier liegt noch viel Entwicklungspotential.

4.1.2 DER FORSTLICHE ARBEITSMARKT

Die bayerische Forst- und Holzwirtschaft ist ein bedeutender Arbeitgeber: Etwa 175.000 Menschen sind in diesem Bereich beruflich tätig. Innerhalb der Branchen des verarbeitenden Gewerbes steht der Sektor Forst und Holz damit an vierter Stelle (Cluster-Initiative Forst und Holz in Bayern 2008). Die Bayerische Forstverwaltung beschäftigt etwa 1.100 Beamtinnen und Beamte, darunter 127 Frauen (12 %) (BayStMELF 2008). Im gehobenen technischen Forstdienst arbeiten insgesamt 63 Frauen (6 %). Diese Zahlen belegen eindrucksvoll, dass Frauen im Forst auch aktuell eine Seltenheit sind. Während das Klischee vom Förster mit Lodenmantel, Gewehr und Dackel inzwischen Geschichte ist, hat ein Muster also auch heute noch Bestand: Förster sind Männer.

Das Unternehmen Bayerische Staatsforsten AöR (BaySF) bewirtschaftet die Wälder des Freistaats Bayern und ist als Arbeitgeber für Absolventinnen und Absolventen der Fakultät WF von großer Bedeutung. Der Hochschulabschluss befähigt zur Tätigkeit im gehobenen Dienst. Auf der Ebene des gehobenen Dienstes arbeiten insgesamt 599 Beschäftigte, die sich auf 6 % Frauen und 94 % Männer aufteilen (Abb. 26).

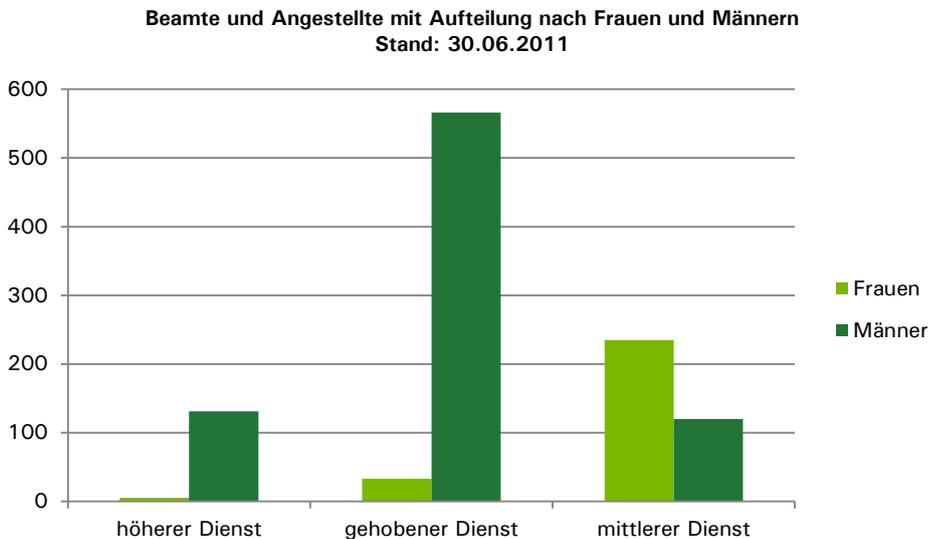


Abb. 26: Geschlechterverteilung nach Beamten und Angestellten der Bayerischen Staatsforsten (Bayerische Staatsforsten 2006).

Ein Gutachten zur Überprüfung der Forstreform kritisierte ausdrücklich den geringen Frauenanteil bei den Bayerischen Staatsforsten (Arf 2010). Zwar weist die Mitarbeiterstatistik bei der Entwicklung des Frauenanteils einen leichten Anstieg auf. Das Gutachten erwartet jedoch keine grundlegende Veränderung. Die Teilzeitarbeit, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen soll, steigt ebenfalls nur langsam an.

Die Beschäftigtenstruktur der Landesforsten Rheinland-Pfalz weist ein ähnliches Muster auf (Westermayer & Blum 2009): Während der Frauenanteil bei den Verwaltungsangestellten 85 % beträgt, arbeiten im gehobenen Dienst nur 5 % Frauen.

Sowohl die Bayerische Forstverwaltung wie auch das Unternehmen Bayerische Staatsforsten haben ein Gleichstellungskonzept entwickelt. Diese noch sehr jungen Konzepte sind ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und zu einer Verbesserung der Perspektiven für Absolventinnen der HSWT. Wie die vorliegende Studie zeigt, sind diese beiden Arbeitgeber die wichtigsten für Forstingenieurinnen. Die Initiativen zur Stärkung der Gleichstellung sollten neben einer gezielten Förderung von Frauen innerhalb der Institutionen auch öffentlichkeitswirksame Aktivitäten umfassen. Die Erfahrungen der Absolventinnen bestätigen, dass das Akzeptanzniveau der Öffentlichkeit für Forstingenieurinnen noch erhöht werden kann.

4.1.3 NEUE BERUFSFELDER IM FORST: NUR FÜR MÄNNER?

Neben der Forstreform im Jahr 2005 verändern auch andere Entwicklungen im forstlichen Berufsfeld das Aufgabenspektrum der Absolventinnen und Absolventen forstlicher (Fach-)Hochschulen. So zeichnen sich folgende Veränderungen ab (Wonneberger 2002):

- » Veränderungen im Aufgabenbereich und in den anstehenden Arbeitsfeldern, z.B. Forstbetriebsgemeinschaften
- » Neue Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Holzerschließung und Verarbeitung
- » Neue Organisations- und Betriebsmodelle im Bereich Energie und Holznutzung
- » Neue Berufsfelder in dem Bereich Holzwirtschaft
- » Neue Existenzgründungen bei der Holzverarbeitung
- » Neue Entwicklungen durch gesellschaftliche Nachfrage nach Wald als Erholungsfaktor/ Erlebnisfaktor / Ökologische Ressource
- » Entwicklung neuer pädagogischer Angebote
- » Weiterentwicklung touristischer Angebote
- » Zunehmende Bedeutung von Naturschutz, Entwicklung neuer Konzepte.

Eine Verbleibanalyse der Hochschule Rottenburg hat ergeben, dass außerhalb der öffentlichen Arbeitgeber vor allem privatwirtschaftliche Unternehmen Aufgaben übernommen haben, die früher von den Forstämtern selbst übernommen werden konnten (Landtag von Baden-Württemberg 2010). Diese Entwicklung ist im Zuge des Rückzugs der Landesforstverwaltung aus der Fläche, der Kommunalisierung und der Privatisierung der Forstwirtschaft in Baden-Württemberg eingetreten. Als Arbeitgeber kommen weiterhin Beratungsbüros und forstliche Dienstleister (Holzernte, Pflegemaßnahmen, Holzverkauf, Inventuraufgaben etc.) sowie Unternehmen der Holzindustrie und des Maschinenbaus (Sägetechnologie, Holzerntetechnik, etc.) in Frage.

Ähnliche Entwicklungen treten auch in Bayern auf. Die Tendenz weist also eindeutig in Richtung Diversifizierung der forstlichen Arbeitsmärkte.

Möglicherweise sind Forstverwaltung und Bayerische Staatsforsten vor allem deshalb die Hauptarbeitgeber für Forstingenieurinnen, weil andere Branchen Frauen kaum eine Chance geben, beruflich Fuß zu fassen. Lediglich im Berufsfeld Waldpädagogik / Umweltbildung arbeiten einige der befragten Frauen. Es ist bemerkenswert, dass in den Bereichen der kommunalen und privaten Forstwirtschaft, bei forstlichen Zusammenschlüssen und Dienstleistern kaum Absolventinnen arbeiten, ebenso wie in der Holzwirtschaft. Diese Arbeitsfelder zählen eigentlich auch zum klassischen Tätigkeitsbereich, den die forstliche Ausbildung an der HSWT abdeckt. Die Verbleibanalyse der Absolventinnen der FH Hildesheim/Holzminden/ Göttingen ergab ebenfalls, dass die Einstellungsaussichten für Frauen bei Städten und Gemeinden und vor allem privaten Waldbesitzern und in der Industrie besonders gering sind (Schmaltz 2004). Auch die rückblickend relativ kritische Beurteilung des Studiums (Abb. 16) ist ein Hinweis darauf, dass die Fakultät WF noch besser darin werden kann, die Studierenden auf die Anforderungen dieser Arbeitgeber vorzubereiten.

Bei Gelegenheiten, an denen sich die Vertreter dieser Branchen treffen, beispielsweise an Waldbesitzertagen oder auf Messen, könnte die Fakultät WF zukünftig noch gezielter als bisher die Kompetenzen ihrer Absolventinnen zum Thema machen.

4.1.4 STUDIUM

Im Laufe des Studiums sollen die Studierenden die fachlichen und sozialen Kompetenzen erlangen, die sie in ihrer zukünftigen professionellen Rolle benötigen. Im fachlichen Bereich haben die Forstingenieurinnen keine besonderen Probleme. Auf der sozialen Ebene stellt sich die eigentliche Herausforderung (Nadai & Seith 2001). Eine Auswertung von Presseartikeln über Försterinnen zeigte, dass Frauen in der Ausbildung und im Studium nach eigenen Angaben nicht wirklich ernst genommen und oftmals auch belächelt wurden (Westermayer & Hehn 2007).

Die vorliegende Untersuchung ergab, dass der Großteil der befragten Frauen überwiegend positive Erfahrungen mit ihren männlichen Kommilitonen gemacht hat. Dies entspricht auch den Erfahrungen der Frauen, die ab Ende der 1990er Jahre an der FH Hildesheim/Holzminden in Göttingen Forstwirtschaft studiert haben (Schmaltz 2004). Heute sind Frauen mit einem Anteil von etwa 25 % der Studierenden keine exotischen Ausnahmefälle mehr. Nicht zuletzt tragen auch moderne Einstellungen zu Gleichstellungsfragen und institutionelle Gleichstellungspolitik dazu bei, dass Forststudentinnen heute Normalität sind.

Die Praktika, in denen die Studierenden zumindest phasenweise bei der Holzernte und Bestandspflege mitarbeiten müssen, ist für beide Geschlechter eine tendenziell schwierige Phase. Als Neulinge im Forstberuf werden sie mit dem zukünftigen Berufsfeld konfrontiert. Als Praktikantinnen und Praktikanten nehmen sie insbesondere gegenüber den Revierleitern und Forstwirten eine schwierige Zwischenposition ein: Gegenüber den erfahrenen Praktikern sind sie Anfänger, gleichzeitig sind sie als angehende Akademikerinnen die zukünftigen Vorgesetzten.

Wiederum ist die Situation für Forstingenieurinnen noch komplexer: Im Praktikum sind sie in den meisten Fällen die einzigen Frauen. Schon im Praktikum können die Studentinnen die Grundprobleme der Positionierung von Frauen im männerdominierten Berufsfeld erleben und einen Vorgeschmack auf ihre berufliche Situation bekommen (Nadai & Seith 2001).

Wie die Befragung der Weihenstephaner Absolventinnen ergab, erlebten sie das Praktikum in fast allen Fällen als enorm positive Phase, die mit guten Erfahrungen verknüpft ist. Dies entspricht der Wahrnehmung der Studentinnen an der FH Hildesheim/Holzwinden in Göttingen. Auch für sie war das Fehlen von Kolleginnen im Praktikum bedeutungslos (Schmaltz 2004).

Das Gleichstellungskonzept und die Öffentlichkeitsarbeit der HSWT sind wertvolle Instrumente, um den Anteil der Studentinnen weiterhin zu stärken. Die Frauen haben sehr deutlich den Wunsch nach speziellen Förderungsangeboten wie z.B. Rhetorikseminaren oder Netzwerkbildung geäußert. Zukünftig sollten noch stärker als bisher solche Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung und zur Karriereförderung angeboten werden.

4.1.5 STATUS UND ANERKENNUNG VON FRAUEN IM FORSTBERUF

Zwei Besonderheiten charakterisieren die Situation von Frauen in der Forstwirtschaft: Erstens finden sich die wenigen Frauen an der Spitze der Qualifikationshierarchie, während Frauen sonst in den meisten Berufsfeldern hauptsächlich die geringer qualifizierten Tätigkeitsfelder und Assistenzberufe ausüben. Dieses Muster findet sich ebenfalls in den nordischen Ländern (Ekberg o.J.) und in den übrigen deutschen Bundesländern (Späth 2000). Zweitens fühlen sich diejenigen Frauen, welche die hohe Schwelle zum Beruf überschritten haben, von ihren männlichen Kollegen weitgehend akzeptiert (Nadai & Seith 2002). Dieses Phänomen belegen sowohl die Verbleibanalyse der Absolventinnen ab Ende der 1990er Jahre der FH Hildesheim/Holzwinden/Göttingen (Schmaltz 2004) wie auch die vorliegende Untersuchung.

Einige der hier befragten Frauen betonen, dass sie im Berufsleben ihren „Mann stehen“ müssen, sich „beweisen“ müssen. Das gleiche Muster stellten Nadai & Seith (2001) in der Schweiz fest. Eine Auswertung von Presseartikeln über Försterinnen macht ebenfalls deutlich, dass Frauen sich in eine Männerwelt wagen und sich gut durchsetzen können müssen (Westermayer & Hehn 2007). Nach Nadai & Seith (2001) beanspruchen Försterinnen mit dieser Selbstdarstellung, primär als Forstingenieurin und nicht als Frau wahrgenommen werden zu wollen. Die Betonung von Robustheit demonstriert die Nähe zum ‚normalen‘, d.h. männlichen Forstingenieur und signalisiert Distanz zur traditionellen Weiblichkeit. Dazu passt auch die Äußerung einiger der hier befragten Absolventinnen, die die Einrichtung von Unterstützungsangeboten wie z.B. Frauennetzwerken als Zeichen von Schwäche werten.

Eine Grunderfahrung der Forstingenieurinnen ist ihre Situation als Ausnahmefrauen in einem männlichen Umfeld. Zumindest anfänglich werden sie primär als Frauen wahrgenommen – ihr Geschlecht fällt stärker ins

Gewicht als ihre berufliche Kompetenz (Nadai & Seith 2001). Die Ausnahmesituation bestätigt sich darin, dass die Forstingenieurinnen keine unmittelbaren Vorbilder haben, sondern sich ihre Rolle selbst erarbeiten müssen.

4.1.6 WAHRNEHMUNG DER ÖFFENTLICHKEIT

Westermayer & Hehn (2007) konnten zeigen, dass die Fremdwahrnehmung forstlicher Tätigkeit ist weit überwiegend als realitätsfern zu bezeichnen ist: Große Teile der Bevölkerung hegen klischeegeprägte, romantisierende und verklärende Vorstellungen von Wald und Forstwirtschaft, bei denen konkrete forstliche Tätigkeiten der Waldnutzung konsequent ausgeblendet werden (z.B. Pauli et al. 1998; Suda 1994, 2001, 2002).

Die Einschätzung von über 60 % der Weihenstephaner Absolventinnen, im Beruf eine Besonderheit zu sein, belegt auch Schmaltz (2004) in ihrer Befragung der Forstabsolventinnen der FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen: Die Hälfte aller dortigen Absolventinnen hat die Erfahrung gemacht, von der Öffentlichkeit als Besonderheit wahrgenommen zu werden. Ein Viertel von ihnen fühlt sich im Vergleich zu männlichen Kollegen von Männern stärker anerkannt, das andere Viertel fühlt sich skeptisch beobachtet.

4.1.7 WEIBLICHES ARBEITSUMFELD UND VORBILDER

Von den hier befragten Absolventinnen arbeiten fast 20 % ausschließlich mit Männern zusammen. Nur vier Absolventinnen geben an, weibliche Vorbilder zu haben. Die Zahl der Frauen, zu denen andere aufblicken können, ist bei den wichtigsten Arbeitgebern auch entsprechend gering: Bei den Bayerischen Staatsforsten sind auf der Ebene des höheren Dienstes nur 4 % Frauen beschäftigt (BaySF 2006). Während der Frauenanteil in den Führungsfunktionen der Bayerischen Ministerien seit einigen Jahren kontinuierlich steigt und bei derzeit durchschnittlich 18 % liegt, weist das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten mit 9 % den geringsten Frauenanteil aller Ministerien auf (BayStMAS 2010). Im Forstbereich des Ministeriums sind 2008 27 Personen im höheren Dienst tätig, darunter nur zwei Frauen. In den nachgeordneten Behörden sind arbeiten 16 Frauen im höheren Dienst und insgesamt 250 Männer (BayStMELF 2008). Die geringe Frauenzahl im beruflichen Umfeld sowie der Mangel an weiblichen Vorgesetzten findet sich auch bei den Forstabsolventinnen der FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen (Schmaltz 2004).

Offenbar ist es in der verhältnismäßig kurzen Geschichte der Forstingenieurinnen kaum einer Frau gelungen, ein *role model* zu werden.

4.1.8 FAZIT UND AUSBLICK

Die Pilotstudie zum beruflichen Verbleib der Absolventinnen der Fakultät WF stellt die Basis für zukünftige Erhebungen über Frauen im Forstingenieurwesen dar. Die Untersuchung konnte einige Bereiche aufdecken, in denen die HSWT die Chancen zur Förderung ihrer Studentinnen nutzen sollte: Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung, mehr Kontakte in die Wirtschaft und noch stärkere Praxisnähe sind die wichtigsten Stichworte. Nur eine Frau hat mit Kind studiert. Eine kinder- und familienfreundlichere Gestaltung des Studiums und der Einrichtungen der Hochschule würde sicher dazu beitragen, weiteren Frauen das Studium an der Fakultät WF zu ermöglichen und zu erleichtern. Trotz konkreter Kritikpunkte haben die Absolventinnen der Fakultät in vielen Bereichen ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt: Das Studium hat die große Mehrheit der Frauen positiv erlebt und würde auch aus heutiger Sicht noch einmal Forst an der HSWT studieren. Die Tatsache, dass fast 75 % der Frauen binnen weniger als drei Monaten eine Stelle gefunden haben, spiegelt am deutlichsten die hohe Qualität der Ausbildung bzw. der Absolventinnen wider.

In der forstlichen Berufswelt sind Frauen noch immer in geringer Zahl vertreten. Doch wie auch Nadai & Seith (2001) feststellen, ist die Präsenz von Frauen in den Reihen der Forstingenieure ein Symbol für Modernität, ein Indikator dafür, dass der Berufsstand gerade dabei ist, traditionelle Muster zu überwinden. Die vorliegende Studie liefert grundlegende Daten, die diese Entwicklungen transparent und nachvollziehbar machen.

5 LITERATUR

Arf (2010): Überprüfung der Forstreform im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten. Ergebnisbericht. Arf Gesellschaft für Organisationsentwicklung mbH, Nürnberg. URL:

http://www.forst.bayern.de/presse/2010/02/38192/linkurl_1.pdf (abgerufen am 17.02.2011).

Bayerische Staatsforsten (2006): Gleichstellungskonzept Bayerische Staatsforsten. URL:

http://www.baysf.de/uploads/media/Gleichstellungskonzept_Bayerische_Staatsforsten.pdf (abgerufen am 17.02.2011).

BayStMAS (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen) (2010): Vierter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern. URL:

<http://www.verwaltung.bayern.de/Anlage4021533/VierterBerichtderBayerischenStaatsregierungueberdieUmsetzungdesBayerischenGesetzeszurGleichstellungvonFrauenundMaennern.pdf> (abgerufen am 18.02.2011)

BayStMELF (Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten) (2008): Gleichstellungskonzept 2008 für das Bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten sowie nachgeordnete Bereiche. 68 S.

BayStMELF (Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten)

(2010): Jahresbericht 2009 Bayerische Forstverwaltung. URL:

http://www.forst.bayern.de/forstverw/jahresbericht/40048/linkurl_1.pdf (abgerufen am 17.02.2011).

Cluster-Initiative Forst und Holz in Bayern (Hrsg.) (2008): Cluster-Studie Forst und Holz in Bayern 2008. 51. S. URL: [http://www.cluster-](http://www.cluster-forstholzbayern.de/images/stories/downloads/broschuere/cluster_broschuere_080907.pdf)

[forstholzbayern.de/images/stories/downloads/broschuere/cluster_broschuere_080907.pdf](http://www.cluster-forstholzbayern.de/images/stories/downloads/broschuere/cluster_broschuere_080907.pdf) (abgerufen am 17.02.2011).

Ekberg, K. (o.J.): How to Increase the Participation of Women in Forestry – Ideas and Ongoing Work, Arbeitspapier. In: Nadai, E. & Seith, C. (2001): Frauen in der Forstwirtschaft – Hürden, Chancen, Perspektiven. Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft (Hrsg.), Schriftenreihe Umwelt Nr. 324, Bern, Schweiz.

Fachhochschule Weihenstephan (2009): Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Weihenstephan zur Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. 20 S.

Hehn, M. & Westermayer, T. (2009): Die Forstverwaltung als Männerdomäne: Entstehungs- und Bedingungskontexte einer Organisationskultur sowie Möglichkeiten für ihre gendersensible Umgestaltung. Schlussbericht zum Vorhaben „Waldwissen und Naturerfahrung auf dem Prüfstand. Gender-Analyse in der Wald-, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit sowie Entwicklung von Gestaltungsansätzen. Albert-Ludwigs-Universität, Freiburg.

Ihsen, S. (2008): Ingenieurinnen: Frauen in einer Männerdomäne. In: Becker, R. & Kortendiek, B. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Katz, C. & Mayer, M. (2003): Neues von Robina Wood? Dienstleistungen für den Erhalt der Reproduktivität von Natur. In: Hofmeister S., Mölders T., Karsten M.-E. (Hrsg.) Zwischentöne gestalten: Dialoge zur Verbindung von Geschlechterverhältnissen und Nachhaltigkeit, Bielfeld.

Landtag von Baden-Württemberg (2010): Drucksache 14 / 6758 vom 28.07.2010. 18 S.

Nadai, E. & Seith, C. (2001): Frauen in der Forstwirtschaft – Hürden, Chancen, Perspektiven. Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft (Hrsg.), Schriftenreihe Umwelt Nr. 324, Bern, Schweiz.

Pauli, B., Suda, M. & Mages, V. (1998): Das Schlachthausparadox oder das Dilemma der forstlichen Öffentlichkeitsarbeit. LWF aktuell Nr. 13: 10-14.

Schmaltz, S. (2004): Wo sind die Försterinnen geblieben? Verbleibanalyse der Forstabsolventinnen der FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen“. AFZ 13: 693-695.

Späth, R. (2000): German Forest Administrations and Female Foresters – Some Aspects and Fields for Investigations and Research. In: Furuberg et al. (Hrsg.): Women and Forestry. Proceedings of the Symposium in Lillehammer, August 12-15, 1999, Oslo.

Suda, M. (1994): Das Bild des „Forstmannes“ – Eine vergleichende Studie zur Veränderung eines Berufsbildes. BDF Aktuell 9: 3-8.

Suda, M. (2001): Der Förster zwischen Fremd- und Selbstbild. In: Kongressbericht Ein Wald für alle Fälle ..., Deutscher Forstverein e.V., 60. Jahrestagung, 20.9.-23.9.2001 in Dresden, S. 244-257.

Suda, M. (2002): Der Förster zwischen Fremd- und Selbstbild. In: 250 Jahre Bayerische Staatsforstverwaltung – Rückblicke, Einblicke, Ausblicke. Mitteilungen aus der Bayerischen Staatsforstverwaltung 51 Band II, S. 391-401.

UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry (2006): Time for action – Changing the gender situation in forestry. Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rom. URL: http://www.unece.org/timber/docs/publications-other/Time%20for%20Action_Gender%20and%20Forestry.pdf (abgerufen am 19.02.2011)

Westermayer, T. & Hehn, M. (Hrsg.)(2007): Forstmänner im finstren Walde? Zur Fremdwahrnehmung forstlicher Arbeit gestern und heute – Ergebnisse eines Lehrforschungsprojektes. Arbeitswissenschaftlicher Forschungsbericht Nr. 6, Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft, Freiburg.

Westermayer, T. & Blum, S. (2009): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. AFZ 1: 34-35.

Wonneberger, E. (2002): Frauen in der Forstwirtschaft: Literaturanalyse und Hypothesen. WALD-Arbeitspapier Nr. 3, Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft, Freiburg.

6 ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

6.1.1 ABBILDUNGEN

Abb. 1: Anteil von Frauen und Männern der Absolventenjahrgänge Sommersemester 2005 bis Sommersemester 2010 (n = 409).

Abb. 2: Anteil von Frauen und Männern unter den Absolventen der Jahre 2005 bis 2010.

Abb. 3: Absolute Zahl der Frauen und Männer unter den Absolventen der Jahre 2005 bis 2010.

Abb. 4: Abschlussnoten der Absolventinnen (n = 59).

Abb. 5: Beantwortung der Frage „Welche Erfahrungen haben Sie als Frau im Studium gemacht, das Sie ja vorwiegend mit männlichen Kommilitonen absolviert haben?“ (n = 58).

Abb. 6: Beantwortung der Frage „Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den Praxissemestern gemacht, die u.a. schwere körperliche Tätigkeiten umfassen und in denen Sie meist vor allem Umgang mit männlichen Kollegen und Vorgesetzten hatten?“ (n = 58).

Abb. 7: Beantwortung der Frage „Welche Unterstützung hätte die Hochschule aus Ihrer heutigen Sicht anbieten sollen, um Ihnen den Berufseinstieg zu erleichtern und den Weg zu einer Karriere nach Ihren Wünschen zu ebnen?“

Abb. 8: Entfernung des Bewerbungsschwerpunkts vom Heimatort. „Bayernweit“ war als Kategorie nicht vorgegeben, wurde aber von drei Befragten eingefügt.

Abb. 9: Beantwortung der Frage: „Falls Sie den Vorbereitungsdienst absolviert haben, war er für Ihre weitere berufliche Laufbahn hilfreich und nützlich?“ (n = 28).

Abb. 10: Beantwortung der Frage „Falls Sie den Vorbereitungsdienst bei der Forstverwaltung absolviert haben: Welche Erfahrungen haben Sie mit den männlichen Kollegen gemacht?“ (n = 28).

Abb. 11: Beantwortung der Frage „Können Sie Fortbildungsangebote in gleichem Maße in Anspruch nehmen wie Ihre männlichen Kollegen?“ (n = 58).

Abb. 12: Zufriedenheit der Absolventinnen mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation. (n = 59).

Abb. 13: Beantwortung der Frage: „Was ist Ihnen bei Ihrer beruflichen Tätigkeit am wichtigsten?“ (max. drei Nennungen).

Abb. 14: Höhe des jährlichen Bruttoeinkommens (n = 59).

Abb. 15: Beantwortung der Frage „Entspricht Ihre Bezahlung denen Ihrer männlichen Kollegen?“ (n = 58).

Abb. 16: Zustimmung zu bzw. Ablehnung von Aussagen über das Verhältnis von Studium und Beruf (n = 59). ++ : „in sehr hohem Maß“, 0: mittel bzw. neutral, --: „gar nicht“.

Abb. 17: Beantwortung der Frage: „Würden Sie aus heutiger Sicht noch einmal Forstwirtschaft studieren?“ (n = 59).

Abb. 18: Beantwortung der Frage: „Würden Sie aus heutiger Sicht noch einmal an der Hochschule Weihenstephan studieren?“ (n = 59).

Abb. 19: Beantwortung der Frage: „Welche Inhalte hätten Sie sich rückblickend im Studium gewünscht, um Sie besser auf das Berufsleben vorzubereiten?“.

Abb. 20: Beantwortung der Frage „ Wie erleben Sie Ihren beruflichen Alltag im Vergleich zu männlichen Kollegen? Sie sind a) stärker anerkannt, b) gleichgestellt, c) weniger anerkannt“ (n = 58).

Abb. 21: Beantwortung der Frage „Welche Wahrnehmung hat die Öffentlichkeit (Ihre Kunden,...) bei der Ausübung Ihres Berufs?“ (n = 46).

Abb. 22: Beantwortung der Frage „Haben Sie im Beruf weibliche Vorbilder?“ (n = 58).

Abb. 23: Beantwortung der Frage „Sind in Ihrem beruflichen Umfeld weitere Frauen tätig?“ (n = 58).

Abb. 24: Beantwortung der Frage „Haben Sie Kolleginnen / Mitarbeiterinnen / weibliche Vorgesetzte?“.

Abb. 25: Lösungswege zur Betreuung der Kinder von Absolventinnen.

Abb. 26: Geschlechteranteil nach Beamten und Angestellten der Bayerischen Staatsforsten (Bayerische Staatsforsten 2006).

6.1.2 TABELLEN

Tab. 1: Abschlussjahrgänge der Absolventinnen, die sich an der Befragung beteiligt haben (n = 59).

Tab. 2: Höchster Schulabschluss der Absolventinnen (n = 59).

Tab. 3: Studiendauer der Absolventinnen (n = 59).

Tab. 4: Abschlussnoten der Absolventinnen (n = 59).

Tab. 5: Erwerb von Zusatzqualifikationen vor / während / nach dem Studium.

Tab. 6: Wege, Intensität und Erfolg der Arbeitssuche.

Tab. 7: Räumliche Lage des Bewerbungsschwerpunkts.

Tab. 8: Dauer der Beschäftigungssuche nach Abschluss des Studiums (n = 59).

Tab. 9: Aktuelle Tätigkeitsfelder der Absolventinnen. (n = 59).

Tab. 10: Beantwortung der Frage: Falls Sie derzeit nicht berufstätig sind: Welche Gründe treffen für Sie zu?“.

Tab. 11: Berufliche Stellung der Absolventinnen (n = 59).

Tab. 12: Eigenschaften der Beschäftigungsverhältnisse (n = 59).

Tab. 13: Aufgabengebiete der Absolventinnen in ihrer aktuellen Tätigkeit (max. drei Nennungen).

Tab. 14: Kriterien, die bei der Wahl der derzeitigen Stelle die wichtigste Rolle gespielt haben (Mehrfachnennung möglich).

Tab. 15: Beantwortung der Frage „Wie gehen Ihre männlichen Arbeitskollegen mit Ihnen um? (mehrere Antworten möglich)“.

Tab. 16: Übersicht der Absolventenzahlen 2005 bis 2010.

7 ANHANG

7.1 ANSCHREIBEN ALLGEMEINE VERBLEIBANALYSE

HOCHSCHULE
WEIHENSTEPHAN-TRIESDORF
 UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Hochschule Weihenstephan-Triesdorf | D-85350 Freising

Freising, 14.12.2010

Sehr geehrte Frau _____,

in der forstlichen Berufswelt hat sich in den vergangenen Jahren vieles verändert: Ständig sich wandelnde, steigende Anforderungen und starke Veränderungen der forstlichen Arbeitsmärkte kennzeichnen das Bild. Die Fakultät Wald und Forstwirtschaft möchte Sie daher hinsichtlich Ihrer Erfahrungen im Studium und nach Studienabschluss befragen. Die Befragung erfolgt im Rahmen einer Bachelor-Arbeit und setzt die Zeitreihe der Analysen fort, die früher Herr Prof. Rommel betreut hat.

Wir bitten Sie herzlich, uns Ihre Erfahrungen mitzuteilen. Sie geben damit den Verantwortlichen der Fakultät Wald und Forstwirtschaft eine wertvolle Orientierungshilfe und tragen zur zukünftigen Gestaltung des Studiums bei.

Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt und einzig für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Die Analyse und eventuelle Veröffentlichungen werden sich nur auf die anonymen Daten beziehen. Falls es Fragen gibt, die Sie nicht beantworten möchten, gehen Sie einfach zur nächsten Frage über. Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt rund 30 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch. Bei Fragen oder wenn Sie an den Ergebnissen interessiert sind, wenden Sie sich bitte an Herrn Mayr.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen mit dem beiliegenden Rückantwortkuvert portofrei bis zum 15.01.2011 zurück.

Wir freuen uns auf Ihre Antwort und danken Ihnen ganz herzlich für Ihre Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Mayr

fi3651@fh-weihenstephan.de

Fiona Schönfeld (M.Sc.)

fiona.schoenfeld@hswt.de

Wald und Forstwirtschaft |
 Faculty of Forestry

Fiona Schönfeld
M.Sc. Dipl.-Ing. (FH)
 Dozentin für Jagd und
 Wildtiermanagement

Tel +49 (0)8161 71-2523
 Fax +49 (0)8161 71-4526
 fiona.schoenfeld@hswt.de

Ihre Nachricht vom

Ihr Zeichen

Unser Zeichen
 Sf

Hochschule
Weihenstephan-Triesdorf
 Hans-Carl-von-Carlowitz Platz 3
 D-85354 Freising
 www.hswt.de

7.2 ANSCHREIBEN FÜR ABSOLVENTINNEN



Hochschule Weihenstephan-Triesdorf | D-85350 Freising

Freising, 14.12.2010

Sehr geehrte Frau ,

vielen Dank, dass Sie sich bereits der Beantwortung des allgemeinen Fragebogens gewidmet haben. Erstmals werden im Auftrag der Frauenbeauftragten der Hochschule die Absolventinnen der Fakultät Wald und Forstwirtschaft im Rahmen einer Pilotstudie noch eingehender befragt.

Mit der Beantwortung des beiliegenden Absolventinnen-Fragebogens geben Sie uns wertvolle Informationen über "weibliche" Karrieren, Hürden im Studium oder auch Herausforderungen im Berufsleben.

Selbstverständlich gilt auch für diesen Fragebogen eine vertrauliche und anonyme Behandlung der Daten. Das Ausfüllen des Absolventinnen-Fragebogens nimmt rund 15 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch. Bei Fragen oder wenn Sie an den Ergebnissen interessiert sind, wenden Sie sich bitte an mich (E-Mail: fiona.schoenfeld@hswt.de, Tel.: +49 (0)8161 71-2523).

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen zusammen mit dem Fragebogen der allgemeinen Verbleibsanalyse mit dem beiliegenden Rückantwortkuvert portofrei bis zum 15.01.2011 zurück.

Ich freue mich auf Ihre Antwort und danke Ihnen schon jetzt ganz herzlich für Ihre Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Fiona Schönfeld (M.Sc.)

Frauenbeauftragte der Fakultät Wald und Forstwirtschaft

Dozentin für Jagd und Wildtiermanagement

Wald und Forstwirtschaft |
Faculty of Forestry

Fiona Schönfeld
M.Sc. Dipl.-Ing. (FH)
Tel +49 (0)8161 71-2523
Fax +49 (0)8161 71-4526
fiona.schoenfeld@hswt.de

Ihre Nachricht vom

Ihr Zeichen

Unser Zeichen
Sf

Hochschule
Weihenstephan-Triesdorf
Hans-Carl-von-Carlowitz Platz 3
D-85354 Freising
www.hswt.de

7.3 FRAGEBOGEN ALLGEMEINE VERBLEIBANALYSE



Fragebogen „Verbleibsanalyse der Absolventinnen und Absolventen 2005-2010 der Fakultät Wald und Forstwirtschaft“

Falls Antwortkästchen vorgegeben sind, Zutreffendes bitte ankreuzen.

I. Schulbildung und Studienabschluss

1.1 Wann haben Sie Ihr Studium abgeschlossen?

- 2005 2006 2007 2008 2009 2010

1.2 Wie viele Semester haben Sie im Studiengang Forstwirtschaft/Hochschule Weihenstephan-Triesdorf Weihenstephan studiert?

Anzahl der Semester: _____

1.3 Mit welcher Abschlussnote haben Sie Ihr Forststudium abgeschlossen?

- Bis 1,7 1,8 – 2,3 2,4 – 2,9 3,0 – 4,0

1.4 Welches ist der höchste Abschluss, mit dem Sie Ihre Schulbildung abgeschlossen haben?

- Abitur
 Fachhochschulreife
 Sonstiges, und zwar: _____

1.5 Welche Zusatzqualifikationen haben Sie sich in Eigeninitiative vor oder nach dem Studium erworben?

- Keine
- Anstellungsprüfung für den öffentlichen Dienst
- Aufbaustudium

(wenn ja, bitte Studiengang, Abschluss, Abschlussjahr und Semesterzahl angeben)

- Zweitstudium

(wenn ja, bitte Studiengang, Abschluss, Abschlussjahr und Semesterzahl angeben)

- Berufsausbildung oder Umschulung (welche?):

- Abgeschlossen
- Nicht abgeschlossen

- Sonstige (bitte eintragen):

1.6 Haben Sie sich für den Vorbereitungsdienst bei der Forstverwaltung beworben?

- Ja
- Nein

1.7 Falls Sie den Vorbereitungsdienst absolviert haben, war er für Ihre weitere berufliche Laufbahn hilfreich und nützlich?

- Ja, und zwar aus folgenden Gründen:

- Nein

**II. Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt:
Beschäftigungssuche und Berufsverlauf**

2.1 Auf welchen Wegen haben Sie nach Arbeit gesucht?
(bitte ungefähre Anzahl angeben)

	Trifft zu	Erfolg gehabt
Bewerbung auf Stellenausschreibungmalmal
Aufgabe von Stellengesuchenmalmal
Initiativbewerbung/Blindbewerbungmalmal
Bewerbung bei Landes- /Bundesforstverwaltungmalmal
Bewerbung bei Bayerischen Staatsforstenmalmal
Suche über Agentur für Arbeitmalmal
Suche über eine private Arbeitsvermittlungsagenturmalmal
Stellensuche über Internetmalmal
Nutzung der Kontakte zu Lehrenden Ihrer Fakultätmalmal
Nutzung persönlicher Kontakte (Eltern, Freunde, Verwandte etc.)malmal
Nutzung der Kontakte während eines Jobs / Praktikum im Studiummalmal
Nutzung der Kontakte während Ihrer Ausbildung / Tätigkeit vor dem Studiummalmal
Direkte Ansprache des Arbeitgebersmalmal
Versuch, sich selbstständig zu machenmalmal
Sonstiger Weg *malmal

* Sonstiger Weg (bitte eintragen):

2.2 Ihr Bewerbungsschwerpunkt lag:

- a) Von Ihrem Heimatort aus innerhalb eines Radius von
- bis zu 100 km bis zu 300 km über 300 km
- b) Im Inland Im Ausland

2.3 Ab wann haben Sie versucht, Arbeit zu finden?

- Während des Studiums
- Während des Abschlusses
- Sofort nach dem Abschluss
- Etwa _____ Monate nach dem Abschluss

2.4 Wie viele Monate haben Sie nach Ihrem Studienabschluss aktiv nach Arbeit gesucht, bis Sie Ihre erste Stelle gefunden haben?

_____ Monate der Beschäftigungssuche (bitte eintragen)

- Ich habe unmittelbar nach Studienabschluss eine Erwerbstätigkeit (auch Vorbereitungsdienst der Forstverwaltung) angetreten
- Ich war seitdem nicht berufstätig

2.5 Wenn Sie nicht unmittelbar nach dem Abschluss eine Berufstätigkeit aufgenommen haben: Was waren die Gründe?

- Wartezeit bis Vertragsbeginn
- Arbeitslosigkeit (bitte angeben: Anzahl der Monate: _____)
- Auslandsaufenthalt
- Praktikum
- Urlaub
- Sonstiges:

III. Derzeitige Tätigkeiten, Beschäftigungssituation und Beruf

3.1 Falls Sie derzeit nicht berufstätig sind: Welche Gründe treffen für Sie zu?
 (Wenn sie derzeit nicht berufstätig sind, beantworten Sie anschließend bitte die Frage 3.3 a) und fahren dann ab Frage 4.4 fort)

- Familiäre Gründe
 - Erwerbslos (Phase, in der aus privaten Gründen nicht nach Arbeit gesucht wird)
 - Arbeitslos (Es besteht kein Arbeitsverhältnis, es wird nach einem Arbeitsplatz gesucht)
 - Erwerb von Zusatzqualifikationen
 - Sonstiges:
-

Bitte berücksichtigen Sie bei der Beantwortung der folgenden Fragen keine Jobs (vorübergehende Tätigkeiten zum Geldverdienen).

3.2 Würden Sie Ihre derzeitige Tätigkeit dem Bereich „Forst“ oder seinem beruflichen Umfeld zuordnen?

- Ja
- Nein

3.3 a) In welchen Bereichen und wie lange haben Sie vor Ihrer derzeitigen Tätigkeit gearbeitet? (grau hinterlegte Spalten)

b) In welchem Bereich arbeiten Sie derzeit?

Bereich	3.3 a) Arbeitsplatz vor derzeitiger Tätigkeit	3.3 a) Verweildauer an diesem Arbeitsplatz	3.3 b) Derzeitige Tätigkeit (bitte ankreuzen)
Staatliche ForstverwaltungmalMonate	
Vorbereitungsdienst bei ForstverwaltungmalMonate	
Bayerische Staatsforsten AöRmalMonate	
Forstwirtschaft kommunalmalMonate	
Forstwirtschaft privatmalMonate	
Forstliche ZusammenschlüssemalMonate	
Forstliches DienstleistungsunternehmenmalMonate	
Wald-/Umweltpädagogik / BildungmalMonate	
Forschung / WissenschaftmalMonate	
HolzhandelmalMonate	
HolzindustriemalMonate	
Öffentlich: Naturschutz / Landschaftspflege / ÖkologiemalMonate	
Privat: Naturschutz / Landschaftspflege / Ökologie / PlanungsbüromalMonate	
EntwicklungshilfemalMonate	
Presse / MedienmalMonate	
Management (in anderen als den genannten Bereichen)malMonate	
Verkauf / Vertrieb (in anderen als den genannten Bereichen)malMonate	
EDV (in anderen als den genannten Bereichen)malMonate	
Sonstiger Bereich *malMonate	

* Sonstiger Bereich (bitte eintragen):

.....

3.4 In welchem Land arbeiten Sie derzeit?

- Inland, und zwar in folgendem Bundesland: _____
- Ausland, und zwar in folgendem Staat: _____

3.5 Ist für die Ausübung Ihrer jetzigen Tätigkeit ein FH -Abschluss notwendig?

- Ja Nein

3.6 Welche berufliche Stellung nehmen Sie derzeit ein?

(Bitte nur eine Antwort)

- Leitende/r Angestellte/r (z.B. Abteilungsleiter/in, Direktor/in)
- Qualifizierte/r Angestellte/r (z.B. Sachbearbeiter/in)
- Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projektleiter/in)
- Ausführende/r Angestellte/r (z.B. Verkäufer/in, Schreibkraft)
- Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r (ohne Leitungsfunktion)
- Mithelfende/r Familienangehörige/r im Familienbetrieb
- Beamtin/Beamter im höheren Dienst
- Beamtin/Beamter im gehobenen Dienst
- Beamtin/Beamter im einf./mittl. Dienst
- Selbstständige/r in freien Berufen
- Selbstständige/r Unternehmer/in (gewerblich)
- Referendar/in, Volontär/in, Trainee
- Sonstiges (bitte eintragen): _____

3.7 In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie derzeit?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Befristet | <input type="checkbox"/> Unbefristet |
| <input type="checkbox"/> Teilzeit | <input type="checkbox"/> Vollzeit |
| <input type="checkbox"/> Arbeitgeber öffentlich | <input type="checkbox"/> Arbeitgeber privat |
| <input type="checkbox"/> Selbstständig | |

3.8 Wenn Sie teilzeitbeschäftigt sind – was ist der Grund dafür?

- Stelle wurde nur in Teilzeit angeboten
- Eigener Wunsch
- Gesundheitliche Gründe
- Familiäre Gründe
- Gleichzeitiger Erwerb von Zusatzqualifikationen
- ABM
- Sonstiges (bitte eintragen): _____

3.9 Wie hoch ist derzeit ungefähr Ihr jährliches Bruttoeinkommen?

- unter 15.000 Euro
- 15.000 bis 20.000 Euro
- 20.000 bis 25.000 Euro
- 25.000 bis 30.000 Euro
- 30.000 bis 35.000 Euro
- über 35.000 Euro

3.10 Welches sind die wichtigsten Aufgabengebiete bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit?

(bitte max. drei Nennungen)

- Management/Organisation
- Kundenbetreuung
- Natur-/Umweltschutz
- Controlling
- Verwaltung
- Marketing/Werbung
- Forschung/Wissenschaft
- Aus- und Fortbildung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Landespflegerische Planungsaufgaben
- Sonstiges (bitte eintragen): _____
- Projektplanung
- Interessensvertretung
- Technik/EDV
- Einkauf/Verkauf
- Sachbearbeitung
- Beratung
- Lehre
- Journalismus/Redaktion
- Körperliche/manuelle Arbeit

3.11 Bitte beschreiben Sie Ihre derzeitige Tätigkeit möglichst genau
(z.B. „Revierleiter/in bei BaySF):

3.12 Welche Kriterien haben bei der Wahl Ihrer derzeitigen Stelle die wichtigste Rolle gespielt? (Mehrfachnennung möglich)

- Verdienst / Aufstiegsmöglichkeiten
- Nähe zum Heimatort
- Persönlicher Interessenschwerpunkt
- Stelle erfüllt Ihre generellen Berufsvorstellungen
- Stelle war zu der Zeit ausgeschrieben, als gerade eine Arbeit gesucht wurde
- Versetzung auf diese Stelle
- Äußere Gründe (familiär/partnerschaftlich) haben zur Wahl der Stelle geführt

3.13 Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer derzeitigen beruflichen Situation?

- Sehr zufrieden Zufrieden Mehr oder weniger zufrieden
- Unzufrieden Sehr unzufrieden

3.14 Was ist Ihnen bei Ihrer beruflichen Tätigkeit am wichtigsten?
(bitte max. drei Nennungen)

- Freude an der Arbeit
- Sinn hinter der Arbeit, ausfüllende Tätigkeit
- Arbeit in und mit der Natur
- Jagdliche Betätigung
- Geld/Bezahlung
- Beruflicher Erfolg
- Selbstständigkeit
- Enge Zusammenarbeit mit Kollegen
- Planungssicherheit

IV. Studium und Beruf

Bei den folgenden Fragen sind Antwortskalen von 1 bis 5 angegeben (z.B. von „1 = in sehr hohem Maße“ bis „5 = trifft überhaupt nicht zu“), mit denen Sie Ihre Antworten wie Schulnoten abstimmen können. Bitte jeweils nur ein Kästchen pro Frage ankreuzen.

4.1 Wenn Sie Ihre heutigen beruflichen Aufgaben insgesamt betrachten: In welchem Ausmaß verwenden Sie Ihre im Studium erworbenen Qualifikationen?

In sehr hohem Maße 1 2 3 4 Gar nicht 5

4.2 Wenn Sie alle Aspekte Ihrer beruflichen Situation (Status, Position, Einkommen, Arbeitsaufgaben usw.) berücksichtigen: In welchem Maße ist Ihre berufliche Situation Ihrer Ausbildung angemessen?

In sehr hohem Maße 1 2 3 4 Gar nicht 5

In welchem Maße war Ihr Studium nützlich, um...

4.3 ... Sie auf Ihre aktuellen beruflichen Aufgaben vorzubereiten?

In sehr hohem Maße 1 2 3 4 Gar nicht 5

4.4 ... Sie auf Ihre Aufgaben in anderen Lebensbereichen vorzubereiten?

In sehr hohem Maße 1 2 3 4 Gar nicht 5

4.5 Würden Sie aus heutiger Sicht noch einmal Forstwirtschaft studieren?

Ja Nein

4.6 Würden Sie aus heutiger Sicht noch einmal an der Hochschule Weihenstephan studieren?

Ja Nein

4.7 Welche Inhalte hätten Sie sich rückblickend im Studium gewünscht, um Sie besser auf das Berufsleben vorzubereiten?

Mehr Praxisnähe Mehr Wirtschaftskontakte
 Mehr Auslandsorientierung Kürzere Studiendauer
 Sonstiges: _____

V. Fragen zur Person

5.1 Geschlecht

Männlich

Weiblich

5.2 Wie alt sind Sie?

_____ Jahre

5.3 Ihre Nationalität ist: _____

5.4. Familienstand

Ledig

Verheiratet/ in fester Partnerschaft

Geschieden

5.6 Haben Sie Kinder?

Ja (bitte angeben, wie viele Kinder): _____

Nein

5.7 Haben Sie einen Partner/eine Partnerin mit festem Einkommen?

Ja

Nein

5.8 Haben Sie bereits an einer Absolventenbefragung der Fakultät WF teilgenommen?

Ja

Nein

5.9 Wenn ja: Hat sich Ihre berufliche Situation seitdem verbessert?

 Vermutlich ist in unserem Fragebogen nicht alles zur Sprache gekommen, was Sie bezüglich Studium und Berufstätigkeit beschäftigt. Bitte teilen Sie uns Ihre Kommentare, Anregungen und Wünsche, aber auch Kritikpunkte zum Fragebogen mit:

Bitte senden Sie den Fragebogen im beigelegten Antwortumschlag portofrei bis zum 15.01.2011 zurück.
 Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

7.4 FRAGEBOGEN ABSOLVENTINNEN

Fragebogen für Absolventinnen

Falls Antwortkästchen vorgegeben sind, Zutreffendes bitte ankreuzen.

Bei einigen Fragen haben wir Antwortskalen von 1 bis 5 verwendet (z.B. von „1 = trifft völlig zu“ bis „5 = trifft überhaupt nicht zu“), mit denen Sie Ihre Antworten wie Schulnoten abstimmen können.

1. Studium

1.1 Welche Erfahrungen haben Sie als Frau im Studium gemacht, das Sie ja vorwiegend mit männlichen Kommilitonen absolviert haben?

- Fast ausschließlich gute Erfahrungen, Unterstützung
- Gute und schlechte Erfahrungen, gleichgültig
- Überwiegend schlechte Erfahrungen; wenn ja: welche (bitte erläutern, z.B. kaum Weitergabe von Informationen, starke Konkurrenz, etc.)?

1.2 Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in den Praxissemestern gemacht, die u.a. schwere körperliche Tätigkeiten umfassen und in denen Sie meist vor allem Umgang mit männlichen Kollegen und Vorgesetzten hatten?

- Fast ausschließlich gute Erfahrungen, Unterstützung
- Gute und schlechte Erfahrungen, gleichgültig
- Überwiegend schlechte Erfahrungen; wenn ja: welche (bitte erläutern, z.B. keine Beteiligung an bestimmten Arbeiten, Besprechungen, etc.)?

1.3 Welche Unterstützung hätte die Hochschule aus Ihrer heutigen Sicht anbieten sollen, um Ihnen den Berufseinstieg zu erleichtern und den Weg zu einer Karriere nach Ihren Wünschen zu ebnen?

- mehr Kontakte in die Wirtschaft
- Netzwerke speziell für Frauen
- spezielle Schulungsangebote für Frauen, z.B. Rhetorik, persönliches Auftreten, etc.
- Sonstiges (bitte erläutern):

2. Beruf

2.1 Falls Sie den Vorbereitungsdienst bei der Forstverwaltung absolviert haben:

Welche Erfahrungen haben Sie mit den männlichen Kollegen gemacht?

- Fast ausschließlich gute Erfahrungen, Unterstützung
- Gute und schlechte Erfahrungen, gleichgültig
- Überwiegend schlechte Erfahrungen

Wenn ja: welche (bitte erläutern, z.B. kaum Weitergabe von Informationen, starke Konkurrenz, etc.)?

2.2. Wie gehen Ihre männlichen Arbeitskollegen mit Ihnen um?

(mehrere Antworten möglich)

- Sie erleben einen freundlicher Umgang
- Sie erleben Hilfsbereitschaft
- Ihre „Sonderstellung“ als Frau ist für Sie ein Leistungsansporn
- Sie erleben einen gleichberechtigten Umgang
- Sie werden mit klassischem Geschlechterverständnis konfrontiert
- Ihnen wird hin und wieder nahe gelegt, den Beruf aufzugeben
- Sie werden höflich behandelt, aber nicht ernst genommen
- Sie werden kritisch beobachtet
- Sie müssen bessere Leistungen bringen als männliche Kollegen, um gleiches zu erreichen
- Sie werden bei Entscheidungen nicht beteiligt
- Sie sind eher eine Außenseiterin
- Ein männerdominiertes Netzwerk lässt Sie außen vor
- Sie haben das Gefühl, mit anderem Maß gemessen zu werden
- Sie sind sehr kritischen Äußerungen ausgesetzt
- Sonstiges (bitte auf nächster Seite erläutern):

2.3 Wie erleben Sie Ihren beruflichen Alltag im Vergleich zu männlichen Kollegen? Sie sind

- stärker anerkannt
- gleichgestellt
- weniger anerkannt

2.4 Entspricht Ihre Bezahlung denen Ihrer männlichen Kollegen

- Ja
- Nein, höher
- Nein, geringer
- Weiß nicht

2.5 Können Sie Fortbildungsangebote in gleichem Maße in Anspruch nehmen wie Ihre männlichen Kollegen?

- Ja
- Nein, weil _____
- Weiß nicht

2.6 Welche Wahrnehmung hat die Öffentlichkeit (Ihre Kunden,...) bei der Ausübung Ihres Berufs

- Sie sind eine Besonderheit
- Frauen in diesem Beruf sind Normalität
- Ihnen wird häufig mit Skepsis begegnet
- Sonstiges (bitte erläutern):

2.7 Haben Sie im Beruf weibliche Vorbilder?

Nein

Ja

Wenn ja: Weshalb sind diese Frauen Ihr Vorbild?

Welchen Beruf haben diese Frauen?

2.8 Frage an berufstätige Forstingenieurinnen: Sind in Ihrem beruflichen Umfeld weitere Frauen tätig?

Nein

Ja

Wenn ja: Haben Sie

Mitarbeiterinnen

Kolleginnen

Weibliche Vorgesetzte

3. Studium und Familie

3.1 Haben Sie mit Kind studiert?

- Nein > bitte weiter bei Frage 4.1
- Ja > bitte weiter bei Frage 3.2

3.2 Wie bewerten Sie aus Ihrer heutigen Sicht die Vereinbarkeit von Studium und Familie? (Bitte ankreuzen)

Sehr gut 1	Gut 2	Mittel 3	Schlecht 4	Sehr schlecht 5	Keine Meinung

3.3 Welche Unterstützung haben Sie von Seiten der Hochschule erhalten?

- Keine
- Finanzielle Unterstützung (bitte Art angeben, z.B. Unterstützung bei Exkursionskosten):

- Kinderbetreuung (bitte angeben: Krippenplatz, Hort)

- Sonstiges (bitte angeben):

3.4 Welche Unterstützung hätten darüber hinaus aus Ihrer heutigen Sicht wesentlich dazu beitragen können, Ihre Studienzzeit zu erleichtern und erfolgreicher zu machen? (bitte erläutern, z.B. weitere Betreuungsangebote, Beratung, Teilzeitstudium,...)

4. Beruf und Kind

4.1 Wie vereinbaren Sie derzeit Kind(er) und Berufstätigkeit?

- Sie haben keine Kinder/leben nicht in einem Haushalt mit Kindern
- Teilzeitstelle
- Partner betreut überwiegend Kind(er)
- Eltern/Verwandte/Freunde betreuen Kind(er)
- Krippenplatz/Hort
- Bezahlte Kinderbetreuung
- Keine Berufstätigkeit
- Kind/er ist/sind in einem Alter, in dem es/sie nicht mehr ständig betreut werden muss/müssen
- Sonstiges (bitte erläutern):

Vermutlich deckt unser Fragebogen nicht alle Bereiche ab, die aus Ihrer Erfahrung Ihr Studium und Ihre Berufstätigkeit wesentlich geprägt und beeinflusst haben. Bitte teilen Sie uns mit, welche Aspekte speziell für eine Frau im Studium, beim Berufseinstieg und bei der Karriere von besonderer Bedeutung sind und den Fragebogen ergänzen würden:

*Bitte senden Sie diesen Fragebogen für Absolventinnen gemeinsam mit dem Fragebogen für alle Absolventinnen und Absolventen im beigelegten Antwortumschlag portofrei bis zum 15.01.2011 zurück.
Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!*

7.5 ÜBERSICHT DER ABSOLVENTENZAHLEN IM UNTERSUCHUNGSZEITRAUM

Tab. 16: Übersicht der Absolventenzahlen 2005 bis 2010.

PRÜFUNGSJAHR	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Frauen [n]	19	11	18	17	20	14
Männer [n]	49	47	62	62	46	56
Summe	68	58	80	79	66	70
Frauen [%]	28%	19%	23%	22%	30%	20%
Männer [%]	72%	81%	78%	78%	70%	80%

7.6 DETAILANTWORTEN ZU ZUSATZQUALIFIKATIONEN

Antworten auf Frage 1.5: „Welche Zusatzqualifikationen haben Sie sich in Eigeninitiative vor oder nach dem Studium erworben?“

Aufbaustudium:

- » M.Sc. Forstwissenschaft (4)
- » M.Sc. Ökologie (1)
- » MBA Regionalmanagement (1)
- » Growth Management (1)

Zweitstudium:

- » Kunstgeschichte (1)
- » Waldorfpädagogik (1)
- » Geographie (1)

Berufsausbildung:

- » Buchhändlerin (1)
- » Forstwirtin (1)
- » Landwirtschaftlich Technische Assistentin (1)
- » Medizinische Assistentin (1)
- » Tierarzhelferin (2)
- » Zahnarzhelferin (1)
- » Fremdsprachenkorrespondentin (1)

- » Polizeibeamtin (1)
- » Industriekauffrau (1)
- » Chemielaborantin (1)
- » Controllerin (IHK) (1, nicht abgeschlossen)
- » Krankenpflegerin (1, nicht abgeschlossen)

Sonstige Zusatzqualifikationen:

- » Erlebnispädagogik (1)
- » Outdoorerlebnis (Hochseilgarten, Canyoning Guide etc.)(1)
- » MS-Ausbilder (1)
- » Persönlichkeitsbildung (1)
- » Fremdsprachen (1)