



# Ergebnisse einer Befragung in der Forstwirtschaft

## *Absolventen/-innen und Beschäftigte*



erstellt im Rahmen des Vorhabens „Women in the forestry - WITO“

**Bearbeiterinnen:** Kirstin Kleeberg, Annegret Klaus, Philine Meyreiß  
ATB Arbeit, Technik und Bildung GmbH  
Neefestraße 76  
09119 Chemnitz  
kleeberg@atb-chemnitz.de

**Projektleitung WITO:** Umweltservice GmbH Freiberg  
Am Sankt-Niclas-Schacht 13  
09599 Freiberg in Sachsen  
Ingrid Nitsche (Geschäftsführung)  
Hans-Ulrich Friedrich (Projektleitung)  
info@umweltservice-freiberg.de

Mai 2012

Das Projekt "Women in the forestry - WITO" wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative "Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft" ([www.bundesinitiative-gleichstellen.de](http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de)). Dieses Programm wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. (Förderkennzeichen //B1-E007-SN-001 gefördert; Laufzeit 01.01.2011 – 31.12.2013)

## Inhalt

<b>Hintergrund der Befragung .....</b>	<b>2</b>
<b>Methodik.....</b>	<b>3</b>
<b>Inhalte der Befragungen.....</b>	<b>4</b>
<b>TEIL I: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung .....</b>	<b>6</b>
1    Charakterisierung der Befragten .....	6
2    Arbeitsplatz Forst .....	7
2.1    Zugang zum Unternehmen .....	7
2.2    Tätigkeiten .....	8
2.3    Vorteile und Nachteile eines Berufs in der Forstwirtschaft.....	9
3    Arbeitgeberattraktivität.....	10
3.1    Wahl des Arbeitgebers.....	10
3.2    Aspekte eines modernen Arbeitgebers .....	11
3.3    Zufriedenheit mit der Arbeitssituation .....	13
4    Frauen in der Forstwirtschaft .....	15
<b>TEIL II: Ergebnisse der Absolventen/-innenbefragung.....</b>	<b>16</b>
1    Charakterisierung der Befragten .....	16
2    Arbeitsplatz Forst .....	19
2.1    Bewerbungen .....	19
2.2    Aktuelle Tätigkeiten .....	20
2.3    Vorteile und Nachteile eines Berufs in der Forstwirtschaft.....	22
3    Arbeitgeberattraktivität.....	23
3.1    Aspekte eines modernen Arbeitgebers .....	23
3.2    Voraussetzungen zur Rückkehr in den erlernten Beruf.....	24
4    Frauen in der Forstwirtschaft .....	25
<b>Zusammenfassung der Ergebnisse und Fazit.....</b>	<b>27</b>
<b>Abbildungen.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabellen.....</b>	<b>29</b>

## Anlagen

## Hintergrund der Befragung

*Wo sind die gut ausgebildeten Frauen geblieben, die eine Berufsausbildung zur Forstwirtin, ein forstwirtschaftliches Studium oder sogar eine Promotion auf diesem Gebiet absolvierten?*

*Warum üben sie ihre Tätigkeit nicht mehr aus, in der Branche die einmal ihr Traum war?*

*Was muss geändert oder verbessert werden, damit dieser Traum auch im Arbeitsleben Bestand hat?*

Mit diesen Fragen und praktischen Lösungen beschäftigt sich das Projekt „WITO - Women in the forestry“ der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“, welches von der Umweltservice GmbH Freiberg und der ATB Arbeit, Technik, Bildung GmbH Chemnitz bearbeitet wird. Da der demographische Wandel auch in dieser Branche deutliche Spuren hinterlässt, werden Motivation und Kompetenz der Frauen in Zukunft gefragt denn je sein. Zudem bestätigt die Praxis: In gemischten Teams lässt es sich besser und erfolgreicher arbeiten.

Dass der Cluster Forst und Holz Deutschland kein Zwerg ist, belegen folgende Zahlen eindrucksvoll: Die Branche ist insgesamt durch rund 2 Mio. Waldbesitzer/-innen, ca. 185.000 Betriebe, über 1,3 Mio. Beschäftigte und einen Umsatz von ungefähr 181 Mrd. Euro gekennzeichnet.<sup>1</sup> Die Forstwirtschaft und die Holzverarbeitenden Handwerks- und Industriebetriebe sind jedoch bisher geprägt von einer männlichen Geschlechtsdominanz. Insbesondere die Forstbranche weist eine starke geschlechtsspezifische Segregation auf, welche historisch gewachsen ist. Eine klassische Trennung in Männerarbeiten im Außenbereich und Frauenarbeiten im Innenbereich oder in der Waldpädagogik (klassische Büroarbeit) ist auch heute abbildbar.<sup>2</sup>

Frauen sind sehr wohl interessiert an anspruchsvollen Berufen im Forstbereich (z.B. Forstwirt/-in) und dafür auch geeignet. Das Beispiel Sachsen zeigt deutlich: Sie sind vertreten in der beruflichen Ausbildung (12 Prozent; Tendenz steigend), der fachhochschulischen Ausbildung (30 Prozent) sowie der universitären Ausbildung (45 Prozent).<sup>3</sup> Jedoch nimmt ein großer Teil der Frauen nach Beendigung der beruflichen/universitären Ausbildung keinen adäquaten Beruf entsprechend der Ausbildung wahr oder die Arbeitsaufnahme erfolgt in einem anderen Tätigkeitsfeld. Landläufig stößt man auf die Meinung „Frauen gehören nicht in den Forst“. Andererseits wird in Gesprächen hervorgehoben, dass bei der Besetzung von Stellen „nicht nach Geschlecht ausgesucht wird“. Diese Diskrepanz wurde bisher ungenügend erforscht, verlässliche statistische Daten sind nicht vorhanden. Das Thema Gleichstellung wird in diesem Kontext selten diskutiert bzw. sich bewusst gemacht.

Das Projekt WITO konzentriert sich auf die Neuen Bundesländer und insbesondere auf Sachsen als demografische Modellregion, die besonders zeitig und intensiv von einem Fachkräftemangel betroffen ist. Dieser tritt im Vergleich zum westlichen Bundesgebiet ca. 10-15 Jahre früher ein. Alle im Forstbereich ausgebildeten Fachkräfte werden daher benötigt. Gut ausgebildete Frauen, die nicht entsprechend ihrer beruflichen Qualifikationen zum Einsatz kommen, kann sich die Branche nicht mehr leisten.

Vor diesem Hintergrund verfolgt das Projekt das Ziel, anhand der Information, Sensibilisierung und Weiterbildung von Akteuren der Forstbranche sowohl eine Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Frauen entsprechend ihrer Ausbildung und Qualifikation, als auch eine Erhöhung der Attraktivität und Außenwahrnehmung der Branche und ihrer Unternehmen zur nachhaltigen Fachkräftegewinnung und -sicherung zu erreichen (Abbildung 1). Inhalte der Weiterbildung stellen unter anderem

<sup>1</sup> Mrosek, T. K. (2005). Clusterstudie Forst und Holz Deutschland 2005 (Sonderdruck). Holz-Zentralblatt 84, S. 1113-1117.

<sup>2</sup> Wonneberger, E. (2002). Frauen in der Forstwirtschaft: Literaturanalyse und Hypothesen. Arbeitspapier WALD Nr.3.

<sup>3</sup> Eigene Berechnungen nach Daten des statistischen Landesamtes Sachsen (2011)

gesetzliche Rahmenbedingungen, die Überwindung struktureller Hürden, Möglichkeiten der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung zu vermitteln, aktive Personalentwicklung zu fokussieren sowie zukünftige Handlungs- bzw. Geschäftsfelder und künftige Anforderungen dar.



Abbildung 1. Vorgehen im Vorhaben WITO

Eine Befragung von 132 Unternehmen der Forstwirtschaft diente zunächst dazu, die Forstwirtschaft als Arbeitsplatz u.a. hinsichtlich der Vorteile und besonderen Anforderungen beschreiben zu können. Im Ergebnis der Unternehmensbefragungen ergaben sich zahlreiche konkrete Ansatzpunkte für die weitere Arbeit im Projekt WITO.

Die Befragungen von Beschäftigten der Forstwirtschaft sowie Absolventen/-innen einer forstlichen Ausbildung sollen zum einen die Daten der Sekundäranalysen und die Unternehmensaussagen spiegeln und ggf. untermauern, zum anderen Gründe einer (Nicht-)Beschäftigung im erlernten Beruf sowie persönliche Sichtweisen der Zielgruppe „Frauen im Forst“ aufzeigen.

## Methodik

Beide Befragungen (Beschäftigte und Absolventen/-innen) wurden im Jahr 2011 anhand eines standardisierten strukturierten Fragebogens durchgeführt.

Die Befragung der Beschäftigten erfolgte direkt im Anschluss an die Unternehmensbefragungen. So gaben 61 der 132 befragten Unternehmen ihre Zustimmung zur Frage: „Besteht die Möglichkeit mit einem/einer Ihrer Beschäftigten zu einem späteren Zeitpunkt eine kurze Befragung durchzuführen?“

Damit wurden insgesamt 166 Fragebögen für Beschäftigte an 61 Unternehmen aus 5 Bundesländern (Thüringen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg Vorpommern, Brandenburg, Sachsen) postalisch versendet (Tabelle 1). Die zahlenmäßige Verteilung der Fragebögen an die Unternehmen erfolgte anhand der Unternehmensgrößen (Tabelle 2).

Tabelle 1. Beschäftigtenbefragung – Übersicht Bundesländer

<b>Beschäftigtenbefragung - Übersicht Bundesländer</b>		
<b>Bundesländer</b>	<b>Unternehmen</b>	<b>Fragebögen</b>
<b>Thüringen</b>	6	14
<b>Sachsen - Anhalt</b>	12	36
<b>Mecklenburg - Vorpommern</b>	12	30
<b>Brandenburg</b>	11	30
<b>Sachsen</b>	20	56
<b>gesamt</b>	<b>61</b>	<b>166</b>

Tabelle 2. Befragungsschlüssel anhand der Beschäftigtenanzahl/Unternehmensgröße

<b>Befragungsschlüssel der Beschäftigten</b>			
<b>Anzahl Beschäftigte</b>	<b>Anzahl Unternehmen</b>	<b>Anzahl Fragebogen pro Unternehmen</b>	<b>Fragebogen gemäß Schlüssel - gesamt</b>
<b>&lt; 10</b>	43	2	86
<b>10 bis 15</b>	14	4	56
<b>ab 16</b>	4	6	24
<b>gesamt</b>	<b>61</b>		<b>166</b>

Im Ergebnis beteiligten sich 27 Beschäftigte an der Befragung. Das ergibt eine Rücklaufquote von ca. 16 Prozent.

Die Datenerhebung bei den Absolventen/-innen erfolgte ausschließlich über einen Onlinefragebogen auf der Projekthomepage ([www.arbeitsplatz-forst.de](http://www.arbeitsplatz-forst.de)). Der Link zum Fragebogen wurde über persönliche Gespräche im Rahmen von Experteninterviews sowie soziale Netzwerke (Facebook, Xing, StudiVZ) verbreitet. 45 Absolventinnen und Absolventen nahmen an der elektronischen Befragung teil.

Insgesamt wurden damit 72 Personen befragt - 29 Frauen und 43 Männer.

Aufgrund der geringen Rücklaufquote können natürlich keine allgemein gültigen Aussagen getroffen werden. Die Ergebnisse spiegeln jedoch die Ergebnisse der Unternehmensbefragung und geben einen Einblick in die aktuelle Beschäftigungssituation in der Forstwirtschaft und individuelle Sichtweisen der Befragten.

Die Fragebögen enthalten zum größten Teil geschlossene Fragen, einige Fragen enthalten offene Antwortmöglichkeiten. (Anlage 1: Fragebogen für Beschäftigte; Anlage 2: Fragebogen für Absolventen/-innen) Auf grundsätzlich offene Fragestellungen wird in der Auswertung hingewiesen.

## Inhalte der Befragungen

Um eine Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung zu erreichen, waren die Fragen zum Teil an den Inhalten der Unternehmensbefragung (Personalpolitik und Arbeitgeberattraktivität) ausgerichtet (Tabelle 3).

Tabelle 3. Inhalte der Fragebögen

<b>Fragebogen für Beschäftigte</b>	<b>Fragebogen für Absolventinnen und Absolventen</b>
<p>23 Fragen in drei Bereichen:</p> <p>I. Angaben zur Tätigkeit</p> <p>II. Personalpolitik und Arbeitgeberattraktivität</p> <p>III. Abschließende Fragen</p>	<p>26 Fragen zu sieben thematischen Schwerpunkten:</p> <p>I. Ausbildung und Qualifikation</p> <p>II. Bewerbung nach Berufsabschluss</p> <p>III. Vor- und Nachteile des Berufsfeldes Forstwirtschaft</p> <p>IV. Arbeitgeberattraktivität</p> <p>V. Eigene Tätigkeiten in der Forstwirtschaft</p> <p>VI. Aktuelle Tätigkeiten</p> <p>VII. Persönliche Angaben</p>

Im ersten Teil des Berichtes erfolgt die Auswertung der Beschäftigtenbefragung, der zweite Teil bezieht sich auf die Ergebnisse der Absolventenbefragung. Eine Gegenüberstellung vergleichbarer Aussagen beider Befragungen sowie eine Zusammenfassung in Form von Schlussfolgerungen allgemein sowie für die weitere Projektarbeit enthält der dritte Teil des Berichtes.

Ausgewertet werden die Aussagen der Befragten in beiden Teilen nach vier Schwerpunkten (Abbildung 2):

Charakterisierung der Befragten	Forstwirtschaft als Arbeitsplatz	Arbeitgeberattraktivität	Frauen in der Forstwirtschaft
Berufsabschluss Stellung und Position im Unternehmen <i>(aktuelle)* Tätigkeit</i> Persönliche Angaben (Alter, Kinderzahl, Geschlecht)	Gründe für die Entscheidung zur Ausbildung im Forstbereich <i>Gründe des Berufswechsels</i> Einsatzbereiche Vor- und Nachteile	Aspekte, die einen modernen Arbeitgeber ausmachen -> Vergleich zur Realität im Forstbereich <i>Voraussetzungen für Rückkehr in erlernten Forstberuf</i>	Statements zu „Frauen im Forst“
Fazit und Schlussfolgerungen zur Bedeutung von Frauen in der Arbeitswelt Forstwirtschaft			

\* kursiv dargestellte Aspekte wurden nur in der Absolventenbefragung erhoben

Abbildung 2. Untersuchungs- und Auswertungsdesign

## TEIL I: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

### 1 Charakterisierung der Befragten

Insgesamt 27 Beschäftigte aus forstwirtschaftlichen Unternehmen der Neuen Bundesländer beteiligten sich an der Befragung. Ein Drittel (n=9) davon ist weiblich.<sup>4</sup>

Die Auswertung nach dem Alter der Beschäftigten zeigt, dass die meisten Beschäftigten zwischen 25 und 35 bzw. zwischen 25 und 50 Jahre alt sind. Frauen unter 25 und über 50 Jahre haben nicht geantwortet (Abbildung 3).<sup>5</sup>

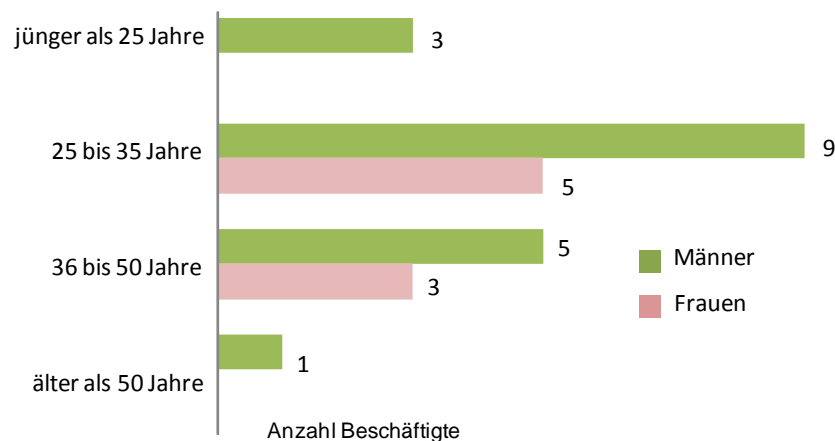


Abbildung 3. Altersstruktur (n=26)

Elf der 27 befragten Beschäftigten haben zwischen einem und drei Kindern. Drei davon sind Frauen. Ein Kleinkind haben drei der Befragten. Bei vier Beschäftigten lebt mindestens ein Kind im Alter zwischen vier und 18 Jahren. 25 der 27 Befragten sind in Vollzeit beschäftigt, davon alle neun Frauen.

Ledig oder getrennt lebend sind zwölf der Beschäftigten, während 15 Befragte verheiratet sind oder in Partnerschaft leben.

Insgesamt haben 21 der 27 Befragten eine abgeschlossene Ausbildung (Abbildung 4). Von den neun befragten Frauen haben vier einen ((Fach-)Hochschulabschluss (Diplom-Forstingenieurin, Bachelor of Science Waldwirtschaft und Umwelt) und fünf haben eine Berufsausbildung zur Forstwirtin absolviert.

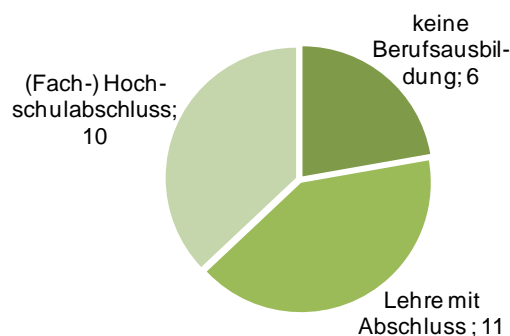
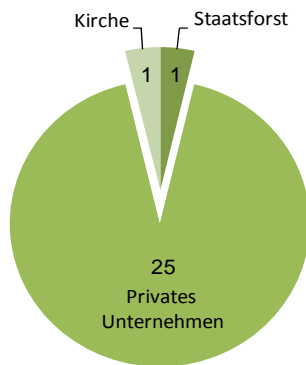


Abbildung 4. Berufliche Abschlüsse (n=27)

<sup>4</sup> Lt. unserer Unternehmensbefragung beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter in den Forstunternehmen der Neuen Bundesländer insgesamt ca. 17%.

<sup>5</sup> In der Unternehmensbefragung hat sich jedoch ebenso gezeigt, dass in diesen Altersgruppen die wenigsten Frauen beschäftigt sind. Gerade bei den jungen Beschäftigten in der Forstwirtschaft (bis 25 Jahre), sind insgesamt besonders wenige Frauen zu finden. Mit acht Prozent liegt der Frauenanteil hier deutlich unter dem Durchschnitt.



Nahezu alle Befragten arbeiten in privaten Unternehmen (n=25) (Abbildung 5). Jeweils eine der befragten Personen arbeitet im Staatsforst sowie für eine kirchliche Einrichtung.

Abbildung 5. Art des Unternehmens (n=27)

26 Personen machten Angaben zu ihrer beruflichen Position (Abbildung 6). Davon sind 16 Beschäftigte als Fachkraft und fünf als Hilfskraft tätig. Die Fachkräfte sind zu nahezu gleichen Teilen männlich (n=9) sowie weiblich (n=7). Von den fünf Führungskräften ist lediglich eine Person weiblich. Zu den Tätigkeiten der Fachkräfte zählen sowohl praktische Arbeiten wie die Holzernte bzw. Forstmaschinenführung als auch planerische und Bürotätigkeiten. Die Führungskräfte sind als Einsatzleiter, Abteilungsleiter oder Vorarbeiter eingesetzt.

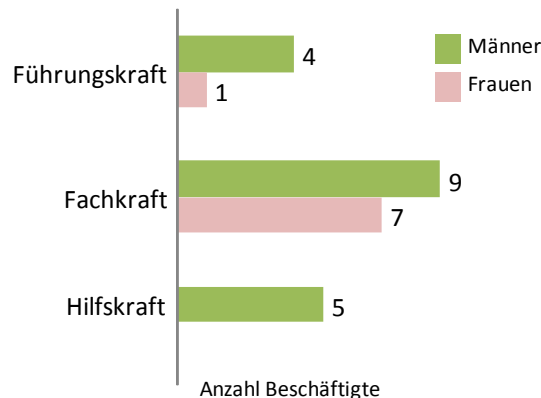


Abbildung 6. Berufliche Positionen (n=26)

Neun Frauen und 12 Männer antworteten auf die Frage: „Entspricht Ihre derzeitige Tätigkeit Ihrem erlernten Beruf?“ Im Ergebnis zeigt sich, dass alle befragten Frauen und elf der 12 Männer im erlernten Beruf tätig sind.

## 2 Arbeitsplatz Forst

### 2.1 Zugang zum Unternehmen

In den Ergebnissen zeigt sich, dass die meisten Arbeitsplätze in der Forstwirtschaft über persönliche Kontakte oder Empfehlungen entstehen. So haben 16 der 27 Befragten ihren aktuellen Arbeitsplatz durch persönliche Kontakte oder durch Empfehlungen von Bekannten und Freunden gefunden (Abbildung 7). Weitere fünf Personen fanden ihre Arbeitsstelle aufgrund einer Bewerbung auf eine Ausschreibung bzw. Stellenanzeige. Nur zwei Befragte wurden über eine Initiativbewerbung im Unternehmen eingestellt. Weitere Zugangswege sind die Ausbildung oder ein Praktikum im Unternehmen sowie die persönliche Ansprache des Unternehmens.

Diese Ergebnisse gehen einher mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung. So gaben auch hier die meisten Unternehmen an, persönliche Kontakte und Empfehlungen zur Fachkräfterekrutierung zu nutzen.



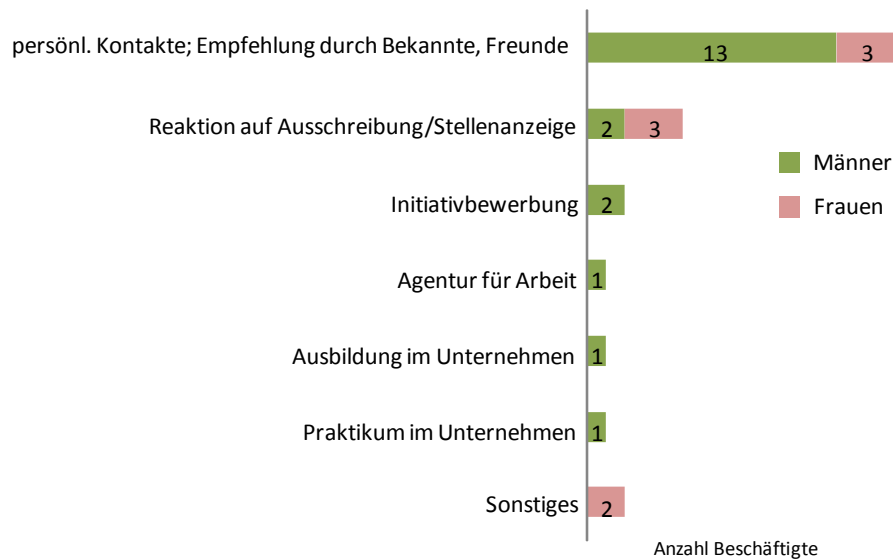


Abbildung 7. Wege der Jobfindung (n=26; Mehrfachnennungen)

## 2.2 Tätigkeiten

Um den Arbeitsplatz Forst näher zu charakterisieren, wurden die Beschäftigten nach ihren Tätigkeiten im Unternehmen befragt. Dazu nannten die Beschäftigten (n=18) verschiedene Tätigkeiten, die Hilfs-, Fach- und Führungskräften zugeordnet werden können (Tabelle 4).

Tabelle 4. Ausgeübte Tätigkeiten

Anfallende Tätigkeiten	
<b>Hilfskraft</b>	Aushilfstätigkeit (allgemein); Fällarbeiten; Holzernte; Schlepperfahrer/-in
<b>Fachkraft</b>	Planung, Maschineneinsatz; Forstarbeiter/-in; Einsatzplanung, Abrechnung; Büro-tätigkeiten (2 Nennungen); alle anfallenden Tätigkeiten bei Ausfall; Vorarbeiter/-in; Projektmanagement; Projektingenieur/-in; Ressourcenmanagement
<b>Führungskraft</b>	Einsatzleitung; Abteilungsleitung

Die meisten Befragten üben ihre derzeitige Tätigkeit seit weniger als fünf Jahren bzw. seit fünf bis zehn Jahren aus. (vgl. Abbildung 8). Vier Beschäftigte sind schon länger als 20 Jahre in Ihrem Unternehmen beschäftigt.

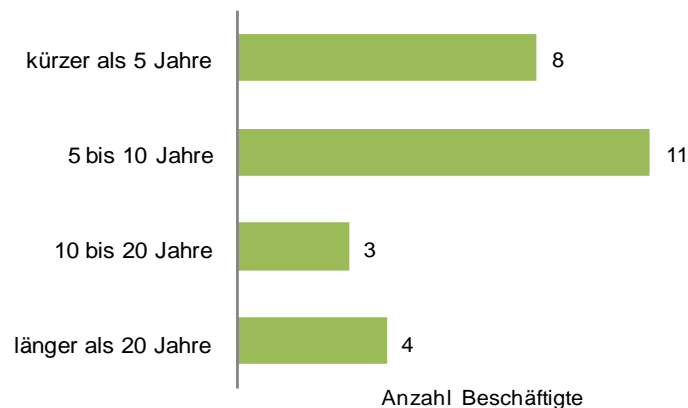


Abbildung 8. Tätigkeitsdauer (n=26)

Die meisten der Befragten gehen davon aus, ihre jetzige Tätigkeit mindestens bis zum 60. Lebensjahr bzw. bis zum Eintritt in das Rentenalter ausüben zu können (Abbildung 9).

Jedoch glauben auch drei Beschäftigte, maximal bis 50 im jetzigen Beruf arbeiten zu können. Alle vier Beschäftigten, die glauben, vor dem 60. Lebensjahr die Tätigkeit wechseln zu müssen, sind männlich.

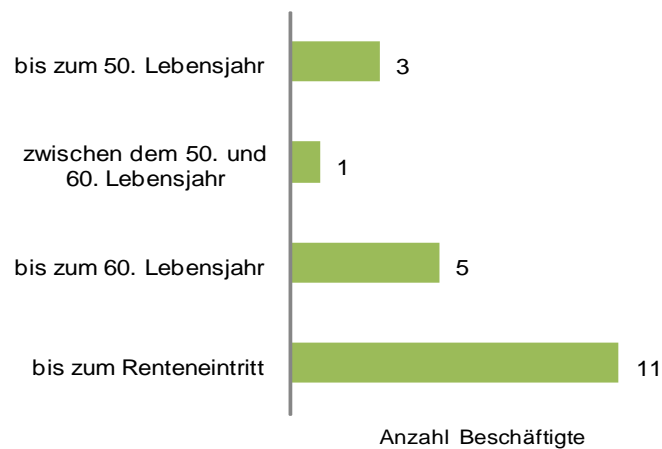


Abbildung 9. Wie lange glauben Sie, die jetzige Tätigkeit noch ausüben zu können? (n=20)

### 2.3 Vorteile und Nachteile eines Berufs in der Forstwirtschaft

Vor allem die Naturnähe (n=18), die Möglichkeit des selbstständigen Arbeitens (n=14) und die gesunde Tätigkeit im Freien (n=8) sehen die Beschäftigten als Vorteile ihres Berufes. Ein weiterer Vorteil ist für Einige die Arbeit im Team oder die Möglichkeit der freien Arbeitseinteilung (Abbildung 10).

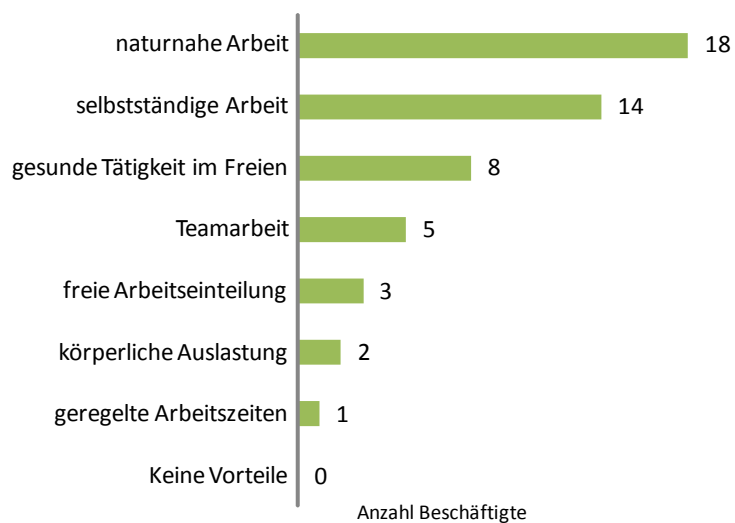


Abbildung 10. Vorteile eines Berufs in der Forstwirtschaft (n=27, Mehrfachnennungen)

Ebenso wurden die Beschäftigten nach den Nachteilen eines Berufs in der Forstwirtschaft befragt (Abbildung 11). So ist die Witterungsabhängigkeit für 17 Befragte ein Nachteil. Als weitere Nachteile werden vor allem der Zeitdruck und die starke körperliche Belastung genannt. Zwei Personen waren der Ansicht, dass der Beruf in der Forstwirtschaft keine Nachteile mit sich bringt.

Eine weitere Aussage einer weiblichen Befragten bezieht sich auf die Zusammenarbeit mit Männern im Forst. So wird eine geringe oder fehlende Akzeptanz von Frauen in der Forstwirtschaft als Nachteil gesehen.

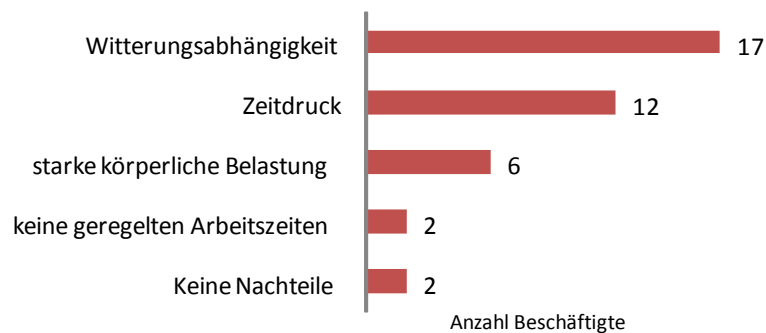


Abbildung 11. Nachteile eines Berufs in der Forstwirtschaft (n=27, Mehrfachnennungen)

Mehr als die Hälfte der Befragten (n=15) ist der Meinung, dass die Anforderungen der Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die eigene Gesundheit haben. Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Muskel- und Skelettbeschwerden sowie Nackenverspannungen sind die am häufigsten genannten Beschwerden. Weitere Einzelnennungen beziehen sich auf Gelenkschmerzen, Schlafstörungen, Augenbeschwerden und Herz-/Kreislaufstörungen (Abbildung 12).

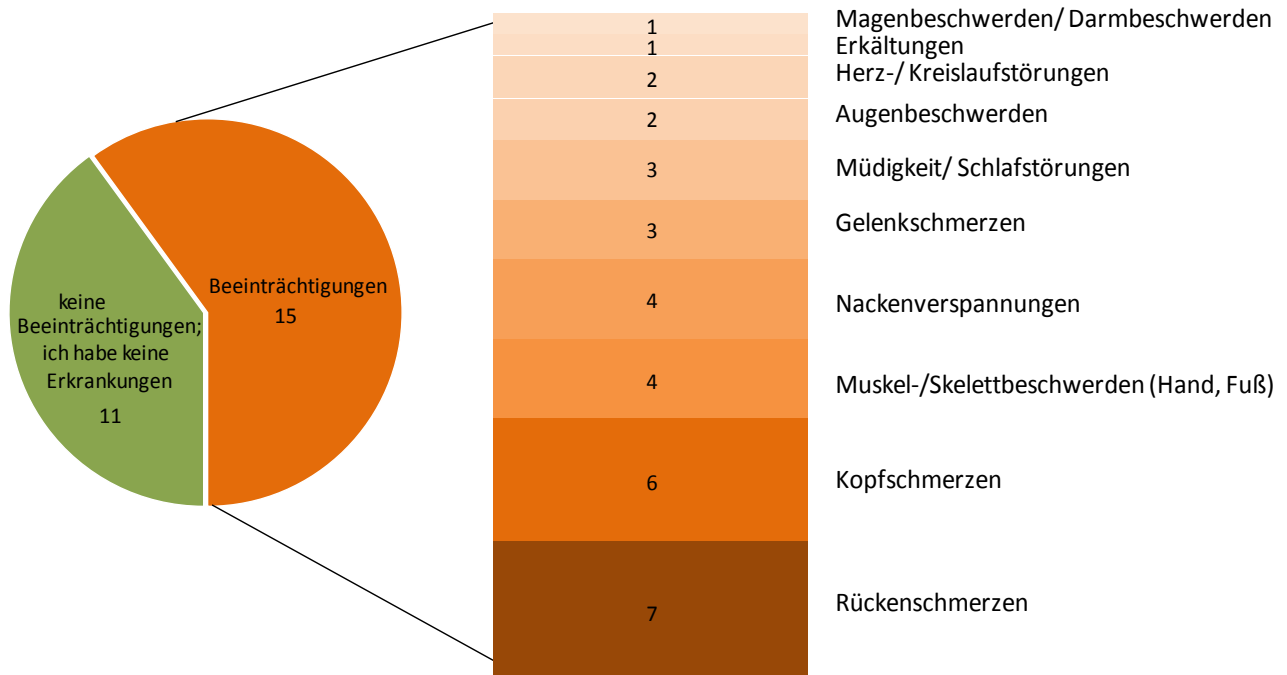


Abbildung 12. Gesundheitsauswirkungen der Tätigkeit (n=26; Mehrfachnennungen)

### 3 Arbeitgeberattraktivität

#### 3.1 Wahl des Arbeitgebers

Ausschlaggebend für die Wahl des aktuellen Arbeitgebers war für 15 Befragte vor allem der kurze Arbeitsweg sowie die Bekanntheit des Arbeitgebers in der Region (n=9). Für sieben Beschäftigte war die Wahlmöglichkeit insofern beschränkt, da der aktuelle Job das Einzige bzw. eines von wenigen Angeboten war (Abbildung 13).

Faktoren wie z.B. eine angemessene Entlohnung oder familienfreundliche Arbeitsstrukturen sind nur in geringem Maße für die Wahl des Arbeitgebers verantwortlich. Flexible Arbeitszeiten oder Auf-

stiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten waren für keine der befragten Personen ein Auswahlkriterium.

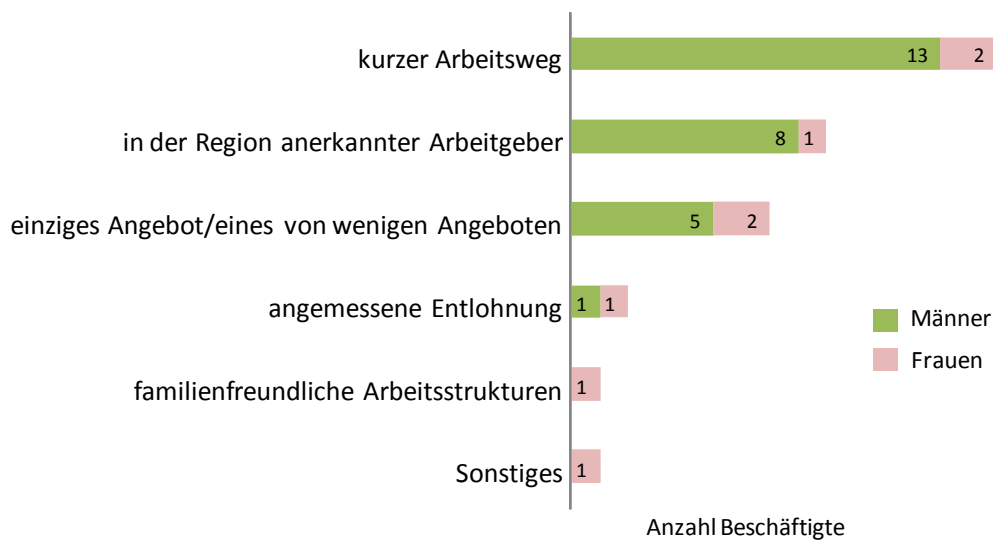


Abbildung 13. Gründe für die Wahl des Unternehmens (n=26, Mehrfachnennungen möglich)

### 3.2 Aspekte eines modernen Arbeitgebers

Im Rahmen der Einschätzung der Arbeitgeberattraktivität wurden die Beschäftigten gefragt, was einen modernen Arbeitgeber ausmacht und welche Aspekte in welchem Maße auf das eigene Unternehmen zutreffen (Abbildung 14).

Im Ergebnis der Auswertung zeigt sich, dass teamorientiertes Arbeiten für alle Befragten den höchsten Stellenwert (sehr wichtig n= 16, wichtig n=10) einnimmt. An zweiter Stelle stehen die Aspekte tarifgerechte Entlohnung, kooperatives Führen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sowie der Einsatz moderner Technik im Unternehmen, welche von fast allen Befragten als wichtig bis sehr wichtig eingeschätzt wurden.

Als weitere wichtige Aspekte der Arbeitgeberattraktivität werden Spielräume bei der Arbeitseinteilung, Weiterbildungsmöglichkeiten, familienfreundliche Arbeitsstrukturen, flexible Arbeitszeitregelungen und flache Hierarchien genannt. Für etwa die Hälfte der befragten Beschäftigten haben Aspekte wie Teilzeitregelungen, Auftragssicherheit für freie Mitarbeiter/-innen oder Informationsaustausch in der Elternzeit eine Bedeutung.

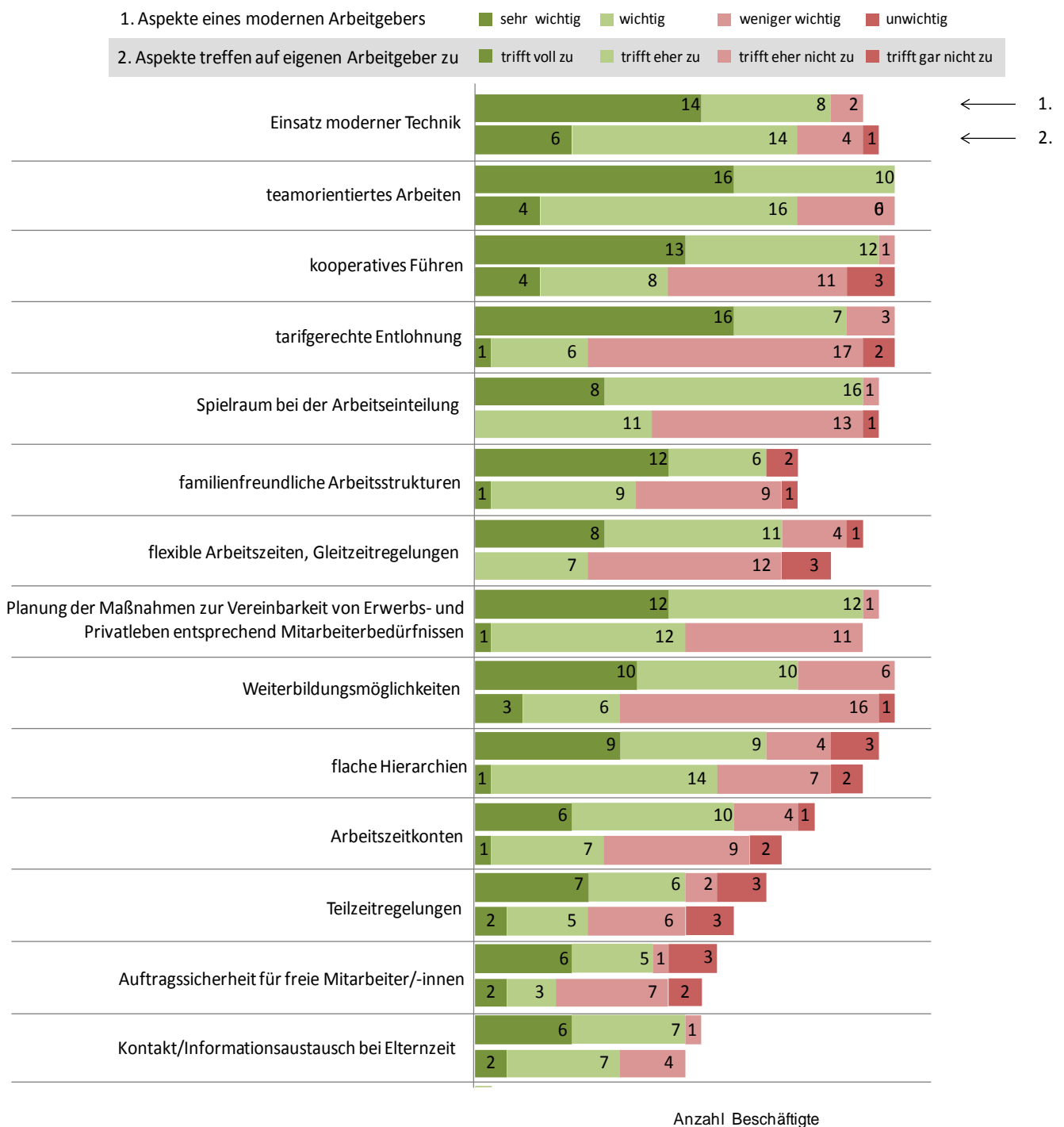


Abbildung 14. Aspekte eines modernen und des eigenen Arbeitgebers (n=26) – Darstellung 1

Insgesamt stimmt die Einschätzung der Befragten hinsichtlich der Wichtigkeit der einzelnen Aspekte eines modernen Arbeitgebers in den wenigsten Fällen mit der Realität in den Unternehmen überein. Während ein Großteil der Beschäftigten den Einsatz moderner Technik (n=20) sowie die Möglichkeit des teamorientierten Arbeitens (n=20) und flache Hierarchien (n=15) für das eigene Unternehmen auch bestätigen kann, sehen die meisten Befragten eine tarifgerechte Entlohnung nicht als gegeben (n=19). Hier zeigt sich die größte Diskrepanz zwischen IST- und SOLL-Zustand. Ebenso fehlen lt. den Befragten genügend Weiterbildungsmöglichkeiten (n=17) in den Unternehmen, obwohl diese von 20 Beschäftigten als wichtig bis sehr wichtig angesehen werden.

Relativ große Abweichungen zeigen sich ferner bei Aspekten wie z.B. Spielraum bei der Arbeitseinteilung, kooperatives Führen und flexiblen Arbeitszeitregelungen (Teilzeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten).

Abbildung 15 verdeutlicht noch einmal die Diskrepanzen zwischen den gewünschten und den zutreffenden Aspekten zur Arbeitgeberattraktivität.

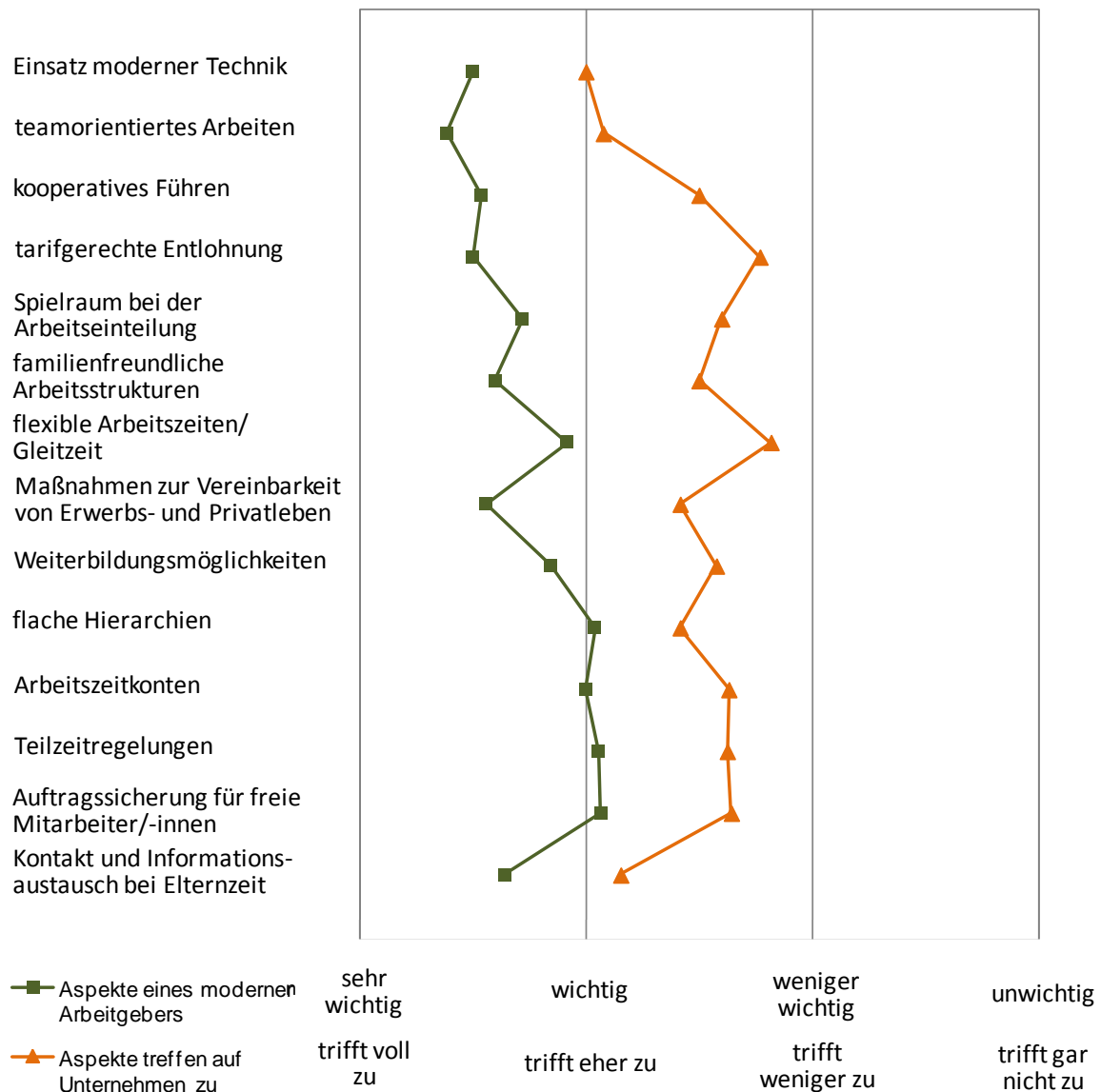


Abbildung 15. Aspekte eines modernen und des eigenen Arbeitgebers (n=26) – Darstellung 2

### 3.3 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

Insgesamt zeigt sich, dass 77 Prozent der befragten Beschäftigten zufrieden mit ihrer Arbeit in der Forstwirtschaft sind. Alle weiblichen Beschäftigten sind zufrieden bis sehr zufrieden. Nur zwei Beschäftigte sind wenig zufrieden bzw. unzufrieden mit der eigenen Arbeitssituation (Abbildung 16).

Zur Arbeitszufriedenheit gehören zum einen die ausgeübte Tätigkeit an sich und zum anderen das Arbeitsumfeld. Als Grund für seine Unzufriedenheit nannte ein Befragter einen schlechten Führungsstil des Vorgesetzten. Hiermit zeigt sich, dass nicht die Tätigkeit an sich Unzufriedenheit hervorruft, sondern eher das Arbeitsklima bzw. -umfeld.

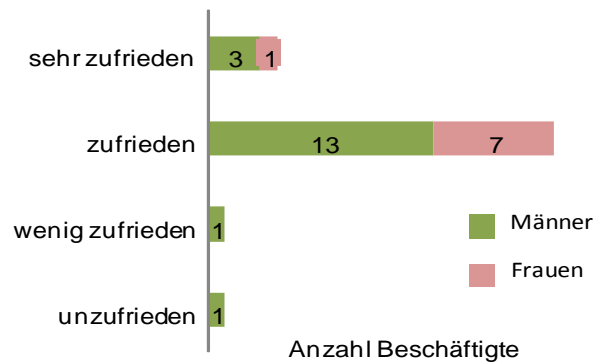


Abbildung 16. Zufriedenheit der Frauen und Männer mit eigener Arbeitssituation (n=26)

Insgesamt 25 der 27 Befragten äußerten sich zu Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die durch den Arbeitgeber unterstützt werden (Abbildung 17). So ist in knapp der Hälfte der befragten Unternehmen (n=12) die Planung von Maßnahmen entsprechend der Mitarbeiterbedürfnisse möglich. Diese Mitarbeiterbedürfnisse beziehen sich beispielsweise auf Kinderpflege, Pflege von Angehörigen, gesellschaftliches Engagement oder Weiterbildungen.

Weitere sieben Personen gaben an, dass Instrumente der Flexibilisierung wie Arbeitszeitkonten der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben dienen. Als weitere Möglichkeiten der Flexibilität gaben fünf Personen an, Spielraum bei der Arbeitseinteilung zu haben, vier können Berufs- und Privatleben über Teilzeitregelungen und zwei Personen über flexible Arbeitszeiten bzw. Gleitzeitregelungen besser miteinander vereinbaren.

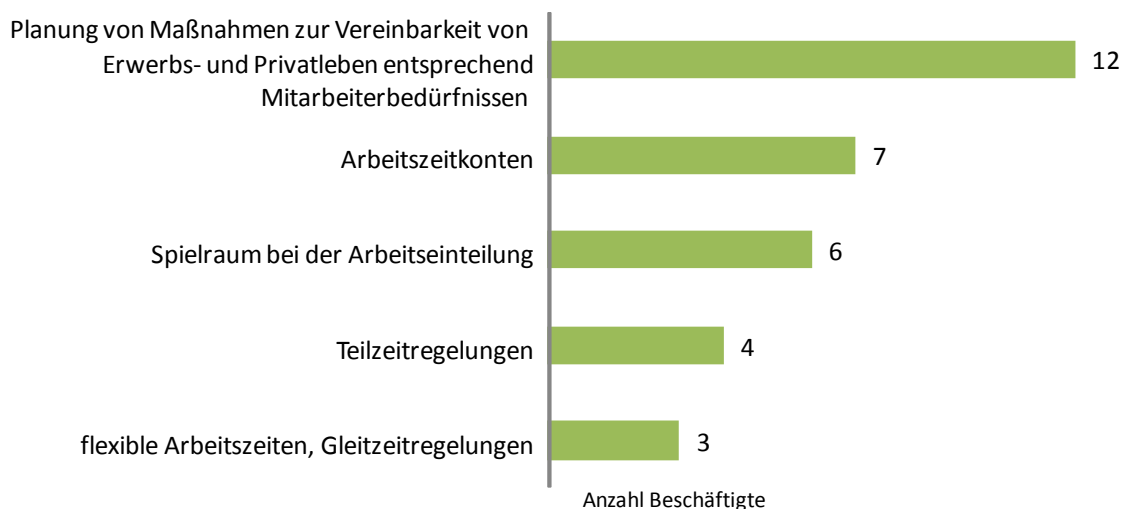


Abbildung 17. Möglichkeiten zur Vereinbarung von Berufs- und Privatleben unterstützt durch Arbeitgeber (n=25; Mehrfachnennungen)

65 Prozent der Befragten sehen für sich Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Unternehmen (Abbildung 18 und Abbildung 19). Diese bestehen entweder in der Erweiterung des Tätigkeitsspielraumes (n=9) oder in der Erweiterung des Entscheidungsspielraumes (n=8) bzw. in beidem (n=2). Eine weitere Nennung bezieht sich auf Qualifizierungsmöglichkeiten wie z.B. als Treeworker oder Waldpädagoge/-in.

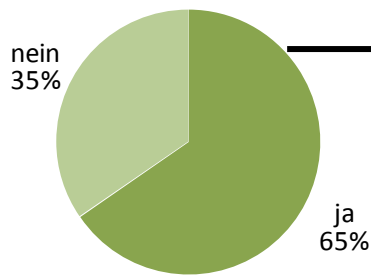


Abbildung 18. Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen (n=27)

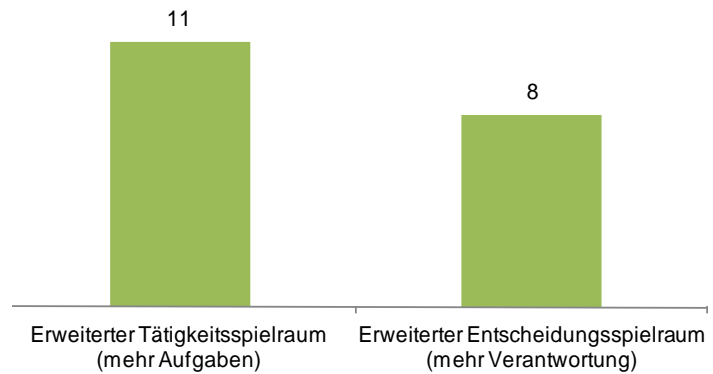


Abbildung 19. Vorhandene Entwicklungsmöglichkeiten (n=16; Mehrfachnennungen)

#### 4 Frauen in der Forstwirtschaft

Analog zur Unternehmensbefragung wurde auch in der Beschäftigtenbefragung die Einstellung gegenüber Frauen in der Forstwirtschaft mit einer offenen Antwortmöglichkeit hinterfragt. 13 Männer und sieben Frauen trafen hierzu eine Aussage. Die Antworten waren wenig differenziert und reichen von „brauchen wir nicht“ bis hin zu „wichtig“ oder „zu wenig“. Die männlichen Befragten sehen Frauen eher als „Randerscheinung“ bzw. assoziieren den Einsatz von Frauen im Forst mit „Lohnabrechnung“ oder „Büro“. Die weiblichen Befragten gaben an, dass es zu wenige gibt bzw. es mehr sein könnten. Weiterhin beantworten sie die Frage mit „wichtig“ oder „immer wieder“. Eine Befragte spricht die geringe Akzeptanz von Frauen in der Forstwirtschaft an. Ein weiterer Kommentar einer weiblichen Befragten zu Frauen im Forst war „eher unpassend“ (Tabelle 5).

Tabelle 5. Beispiele von Statements der Beschäftigten zu Frauen in der Forstwirtschaft (n=20)

Positive Statements	Negative Statements	Sonstige Statements
<ul style="list-style-type: none"> <li>• immer wieder</li> <li>• wichtig</li> <li>• mehr</li> <li>• zu wenig</li> <li>• genau so gut wie Männer! viel genauer, gewissenhaft! weil sie sich beweisen müssen!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brauchen wir nicht</li> <li>• nichts</li> <li>• nicht akzeptiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lohnabrechnung</li> <li>• Büro</li> <li>• warum nicht</li> <li>• Randerscheinung</li> <li>• nichts ist unmöglich</li> </ul>



## TEIL II: Ergebnisse der Absolventen/-innenbefragung

### 1 Charakterisierung der Befragten

Insgesamt 45 Absolventen/-innen einer (Fach-)Hochschulausbildung im forstlichen Bereich beteiligten sich an der Befragung. Die meisten Befragten haben einen Abschluss als Diplom-Forstingenieur/-in oder Diplom-Forstwirt/-in ( $n=31$ ) (Abbildung 20).

Im Gegensatz zur ungleichen Verteilung von Männern und Frauen in den produzierenden und dienstleistenden Unternehmen der Forstwirtschaft insgesamt (Frauenanteil ca. 17 %), zeigt die Beteiligung an der Befragung eine relativ ausgewogene Verteilung der Geschlechter. So sind 20 der 45 Befragten weiblich. Das entspricht einem Anteil von ca. 44%. Im Bereich der höheren forstwirtschaftlichen Ausbildung sind also mehr Frauen vertreten, wie schon die Befragung der Unternehmen gezeigt hat.

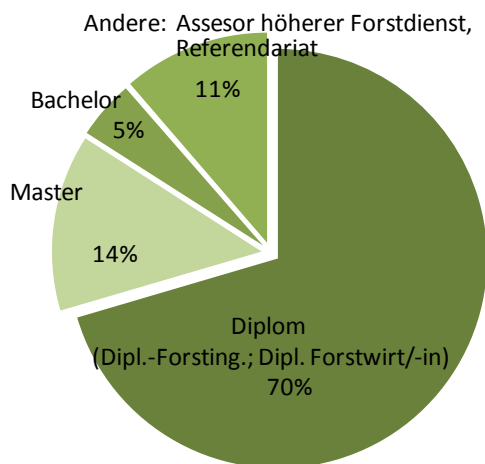


Abbildung 20. Abschlüsse der Befragten ( $n=45$ )

Analog zur Beschäftigtenbefragung sind auch hier die Altersgruppen 25 bis 35 Jahre bzw. 36 bis 50 Jahre am stärksten vertreten. Nur insgesamt drei der 45 Befragten waren jünger als 25 oder älter als 50 Jahre (Abbildung 21).

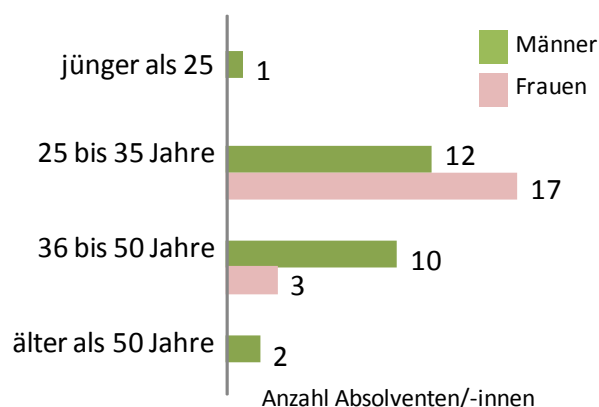


Abbildung 21. Altersstruktur der Befragten ( $n=45$ )

Etwa die Hälfte der Befragten ( $n=22$ ) hat Kinder (Abbildung 22). Verheiratet sind 14 Befragte, sieben leben in Partnerschaft in einer Hausgemeinschaft und weitere zwei leben in Partnerschaft in getrennten Haushalten. 19 Befragte sind ledig und zwei weitere Personen getrennt lebend.

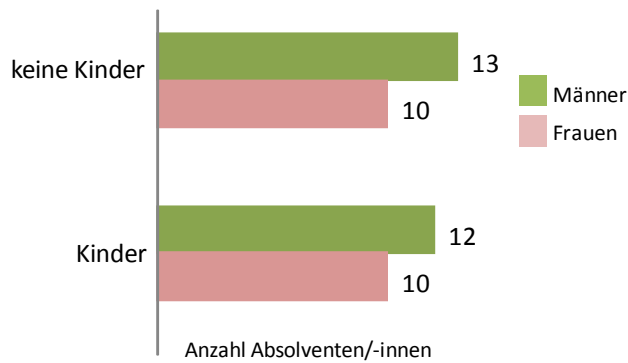


Abbildung 22. Anzahl Befragter mit und ohne Kinder (n=45)

Die Mehrzahl der befragten Absolventen/-innen hat die Ausbildung in den Jahren zwischen 2000 und 2005 bzw. nach dem Jahr 2005 abgeschlossen (Abbildung 23). Es beteiligten sich jedoch auch neun Personen, deren Ausbildung bereits vor über 10 bzw. 20 Jahren abgeschlossen wurde, an der Befragung. Davon ist nur eine Person weiblich (Abschluss 1992).

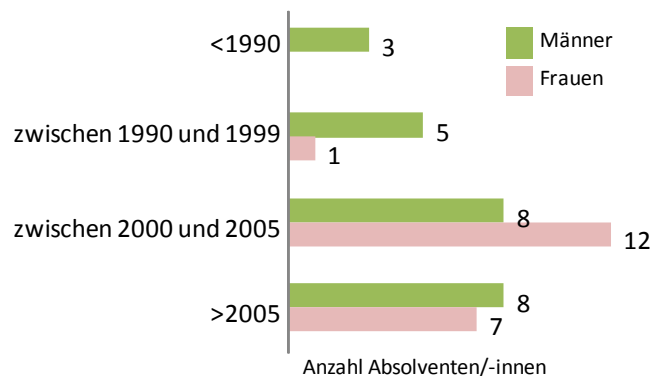


Abbildung 23. Ende der Ausbildung (Jahr) (n=44)

Gründe für die Entscheidung, ein Studium im Forstbereich aufzunehmen, wurden von 39 Personen genannt. So war für 27 Absolventen/-innen das Interesse an den Aufgaben und Inhalten der Tätigkeit ausschlaggebend. Dazu spezifizierten 18 Personen näher, dass der Bezug zu Natur und Wald interessant für sie war. Weitere vier Befragte nannten idealistische Gründe wie beispielsweise die Nachhaltigkeit im Forst, d.h. etwas den nachfolgenden Generationen zu hinterlassen bzw. die Vorarbeit für weitere Aufgaben und Anforderungen in der Zukunft zu leisten.

Ferner wurde der Wunsch, ein Studium im Bereich Forst zu absolvieren von Faktoren wie dem Elternhaus bzw. familiären Traditionen, durch ein Gespräch mit dem Revierförster oder aus Gründen der Selbstverwirklichung begünstigt.

Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum, ein hoher Anspruch und der Praxisbezug wurden von elf Personen als Vorzüge des Forstbereiches genannt.

Die Absolventen/-innen wurden befragt, in welchem Bundesland sie hauptsächlich aufgewachsen sind, wo sie ihre Ausbildung absolviert haben und in welchem Bundesland sie gegenwärtig tätig sind (Abbildung 24).

Die meisten der Befragten sind in Sachsen aufgewachsen und haben da auch ihre Ausbildung absolviert (n=37). Deutlich wird in der Auswertung jedoch, dass die Anzahl der in Sachsen tätigen Absolventen/-innen die Anzahl der Ausgebildeten weit unterschreitet. Nicht einmal die Hälfte der hier Ausgebildeten (ca. 43 Prozent) sind nun auch im Bundesland Sachsen tätig. Das zeigt auf den ersten Blick eine deutliche Diskrepanz zwischen vorhandenen Ausbildungs- bzw. Studienplätzen und Arbeitsplätzen für (Fach-) Hochschulabsolventen/-innen in Sachsen. Dies hängt jedoch auch damit zusammen, dass Sachsen das einzige Bundesland unter den Neuen Bundesländern ist, in dem überhaupt eine forstwirtschaftliche universitäre Ausbildung angeboten wird.

Ein weiteres Drittel der Absolventen/-innen ist in den Bundesländern Thüringen (n=5), Bayern (n=5) und Nordrhein-Westfalen (n=4) tätig.

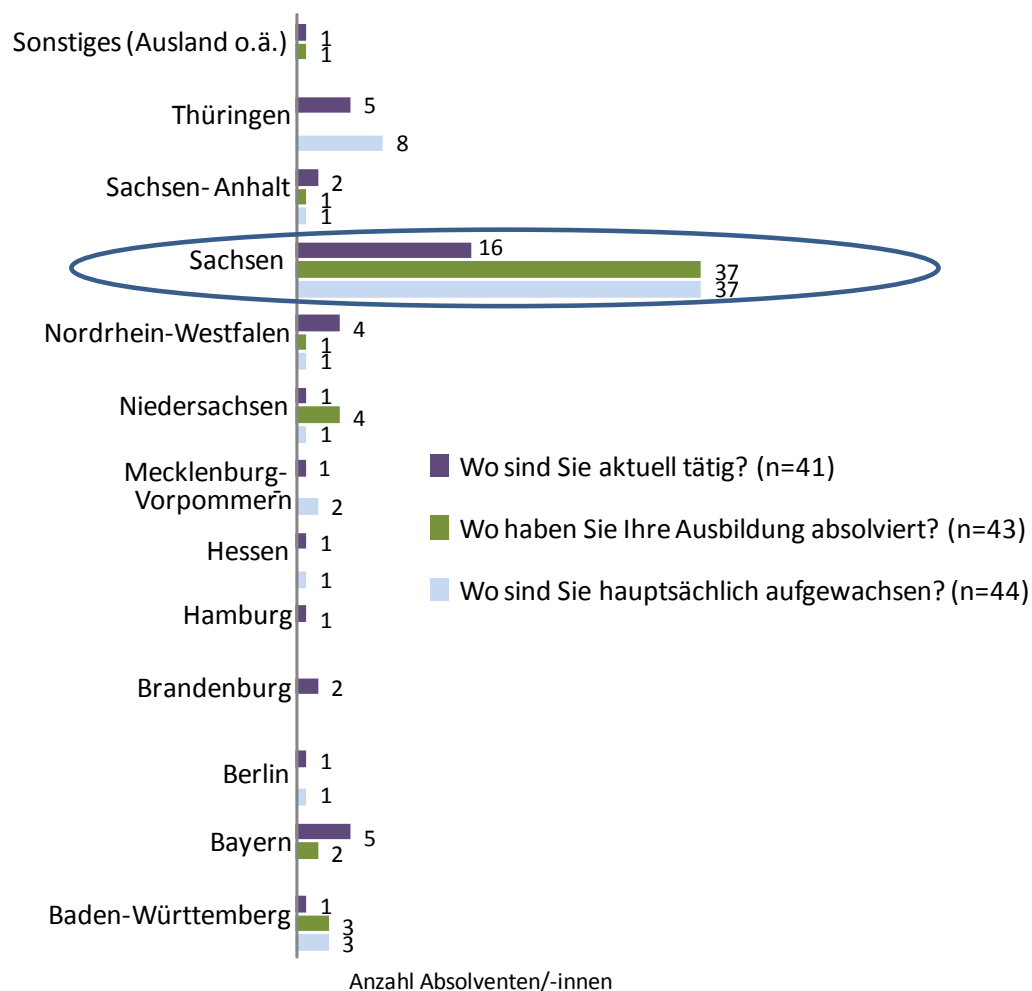


Abbildung 24. Befragung nach Bundesländern

## 2 Arbeitsplatz Forst

### 2.1 Bewerbungen

Insgesamt 36 der 45 Befragten haben sich nach ihrer Ausbildung auch bei einem adäquaten Arbeitgeber der Forstwirtschaft beworben. 20 Prozent davon (n=8) bewarb sich bei nur einem Unternehmen der Forstwirtschaft (Abbildung 25). Sieben der acht Bewerber/-innen erhielten daraufhin eine Zusage (Abbildung 26).

Bei zwei bis fünf bzw. sechs bis zehn Unternehmen bewarben sich insgesamt 17 Absolventen/-innen mit unterschiedlichem Erfolg. So erhielten insgesamt vier der neun männlichen Bewerber und nur zwei der acht weiblichen Bewerberinnen eine Zusage. 28 Prozent der Befragten (n=11) mussten bis zu 50 Bewerbungen schreiben, drei Bewerber/-innen sogar bis zu 100 oder mehr.

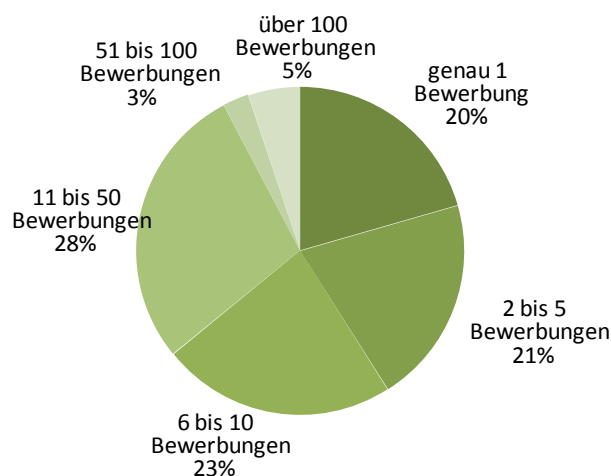


Abbildung 25. Anzahl der Arbeitgeber, bei denen sich die Absolventen/-innen beworben haben (n=36)

Insgesamt zeigt sich, dass die männlichen Befragten erfolgreicher waren als die Frauen. Während für ein Drittel der Männer nur eine Bewerbung notwendig war, um eine Zusage zu erhalten, mussten sich die Frauen bei mindestens zwei Unternehmen bewerben. (Abbildung 26)

Darüber hinaus lag die Erfolgsquote bei den männlichen Bewerbern bei 67 Prozent, bei den Absolventinnen nur bei 40 Prozent.

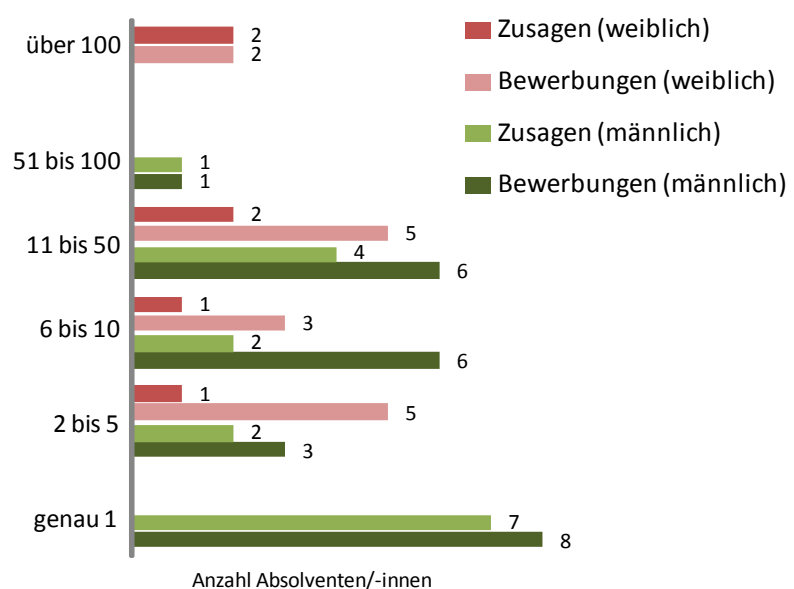


Abbildung 26. Anzahl der Zusagen, die aufgrund von Bewerbungen erhalten wurden (Bewerbungen: n=36; Zusagen: n=22)

Gründe für erfolglose Bewerbungen im Forstbereich nannten 25 Absolventen/-innen. So waren fehlende freie Stellen bei sechs Personen der Grund für eine Ablehnung. Fehlende Qualifikationen bzw. zu geringe oder fehlende Berufserfahrung waren lt. Arbeitgeber bei elf Personen Gründe für erfolglose Bewerbungen.

Zwei Befragte bewarben sich ohne Erfolg für den gehobenen Dienst.

Weitere für die Gründe der Ablehnungen:

- fachliche Gründe: mangelnde BWL-Kenntnisse, fehlender Jagdschein, fehlendes Referendariat, Überqualifikation, Unkenntnis über bestimmte Kartierverfahren, zu wenige praktische Kenntnisse im Schnittholz (Bewerbungen in verschiedenen Sägewerken)
- persönliche Gründe: zu jung, aufgrund der Tatsache, dass sie Frauen sind (Mutmaßung von zwei Frauen)
- Organisatorische Gründe: zu viele Bewerber auf wenige Stellen mit einer bestimmten Qualifikation, Überschneidungen mit angrenzenden Fachgebieten

Elf Personen gaben an, dass die Gründe aufgrund fehlender Rückmeldung seitens der Unternehmen nicht bekannt sind.

## 2.2 Aktuelle Tätigkeiten

Nur reichlich die Hälfte der 45 Absolventen/-innen (n=23) hat nach der forstlichen Ausbildung schon einmal im Forstbereich gearbeitet (Abbildung 27). Dabei zeigt sich, dass insgesamt mehr Männer (15 von 25 = 60%) als Frauen (8 von 20 = 40%) im Anschluss an ihre Ausbildung auch in der Forstwirtschaft tätig waren.

**Haben Sie nach Ihrer Ausbildung schon einmal im Forstbereich gearbeitet? (n=45)**

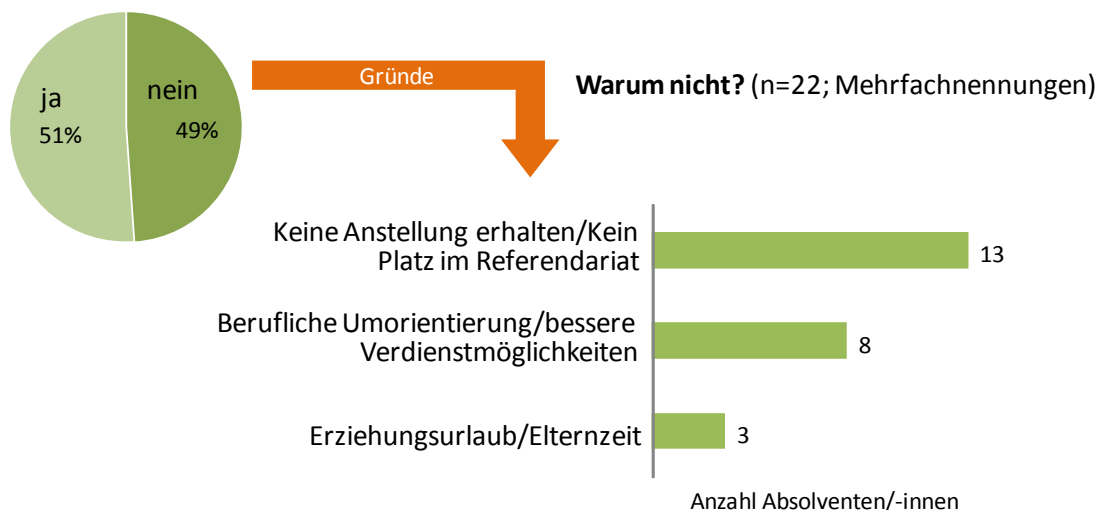


Abbildung 27. Forstliche Tätigkeit im Anschluss an die Ausbildung (n=45)

Die meisten der anderen 22 Befragten, die nach der Ausbildung **keine** Tätigkeit in der Forstwirtschaft aufgenommen haben, haben entweder keine Anstellung oder keine Referendariatsstelle (n=11) erhalten bzw. sich aufgrund besserer Verdienstmöglichkeiten beruflich umorientiert (n=9).

Grund für einen Wechsel nach einer kurzfristigen Tätigkeit in der Forstwirtschaft war für fünf Personen die Suche nach neuen Herausforderungen (wie z.B. Auslandsjahr, Promotion, andere Tätigkeit).

Für weitere fünf Personen waren finanzielle Gründe, Befristungen der Tätigkeit sowie schlechte Arbeitsbedingungen ausschlaggebend für den Tätigkeitswechsel.

Die Befragung nach der **aktuellen** Erwerbstätigkeit zeigte, dass 84 Prozent der Absolventen/-innen (n=38) derzeit erwerbstätig sind (Abbildung 28).

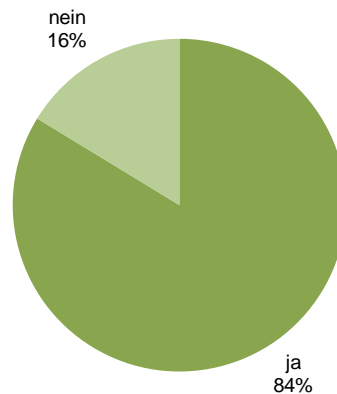


Abbildung 28. Absolventen/-innen, die gegenwärtig erwerbstätig sind (n=45)

Von den insgesamt 38 Erwerbstätigen sind **aktuell nur sechs Personen direkt in der Forstwirtschaft** beschäftigt. **12 Absolventen/-innen sind in angrenzenden Bereichen** wie z.B. im Holzhandel, der Umweltbildung, dem Naturschutz oder der Landwirtschaft tätig. Betrachtet man den Frauenanteil, so zeigt sich, dass nicht einmal die Hälfte der 20 befragten Frauen (n=8) im Forstbereich beziehungsweise in nahen Fachbereichen (wie beispielsweise als Projektmitarbeiterin in einem Naturschutzverein) tätig ist.

Die restlichen 19 Personen haben eine Tätigkeit in einem völlig anderen Bereich aufgenommen wie z.B. Einzelhandel, Werbeagentur, Physiotherapie, Unternehmensberatung etc. (Abbildung 29). Ein Befragter äußerte sich nicht zu seiner aktuellen Tätigkeit.

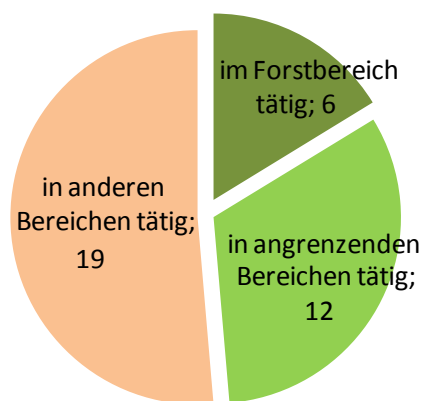


Abbildung 29. Aktuelle Tätigkeit der Befragten (n=37)

Darüber hinaus sind drei der Befragten Hausfrau bzw. befinden sich in Elternzeit.

Hinsichtlich der beruflichen Stellung ergab die Befragung, dass knapp 80 Prozent der Befragten Angestellte (n=32) (davon ein Viertel im öffentlichen Dienst (n=8)) sind. Neun Personen üben eine freiberufliche Tätigkeit aus oder sind Geschäftsführende eines Unternehmens.

25 Personen sind in Vollzeit und acht in Teilzeit beschäftigt. Von den acht Teilzeitbeschäftigten sind sieben Frauen. Eine Person ist nur saisonal tätig.

### 2.3 Vorteile und Nachteile eines Berufs in der Forstwirtschaft

Aktuell sind zwar nur 23 der Befragten in der Forstwirtschaft bzw. angrenzenden Bereichen tätig. Die Frage nach den Vorteilen eines Forstberufes wurde dennoch von 43 Personen, die Frage nach den Nachteilen von 37 Personen beantwortet (Abbildung 30).

Der größte Vorteil ist für die Mehrheit der Befragten (n=39) die Nähe zur Natur. Von 26 Personen wurde ebenso die Möglichkeit der selbständigen Arbeit als Vorzug genannt. Teamarbeit, die körperliche Auslastung sowie die gesunde Tätigkeit im Freien sehen knapp ein Viertel der Befragten als Vorteile. Darüber hinaus gab es noch eine Vielzahl von Einzelnennungen (Sonstiges), die die Vorteile des Forstberufes beschreiben, wie z.B.:

- Kombination von Außen- und Innendienst
- Förderung des Rohstoffes Holz
- interdisziplinäres Tätigkeitsfeld, DERZEIT nach eigener Erfahrung gute bis sehr gute Chancen für Absolventen im Bereich Holzmarkt und Regenerative Energien in der Privatwirtschaft
- Vielfältigkeit
- Einblick in viele Naturwissenschaften im Studium
- der Waldgeruch als solches
- die Möglichkeit, etwas Nachhaltiges zu schaffen
- Gemeinnützigkeit
- umfassendes Allgemeinwissen
- überdimensional engagierte Mitstreiter
- Abwechslung
- Jagd

Eine Person sieht im Forstberuf überhaupt keine Vorteile.

Als nachteilig schätzen 20 Personen die Witterungsabhängigkeit des Forstberufes ein. Von jeweils neun Personen wurden fehlende geregelte Arbeitszeiten und Zeitdruck als Nachteil genannt. Während die körperliche Auslastung von neun Personen als Vorteil gesehen wird, ist die starke körperliche Belastung für sieben Befragte auch ein Nachteil. Weitere Nennungen (Sonstiges) beziehen sich vor allem auf:

- die schlechten Aussichten auf eine Stelle nach der Ausbildung (n=4),
- Bürokratie und Beamtentum (n=4),
- das niedrige Einkommen (n=3),
- die fehlende Lobby der Forstwirtschaft (n=3) sowie
- die Bevorzugung männlicher Kollegen („Männerdomäne“) (n=2).

Für sechs Personen hat der Forstberuf keine Nachteile.

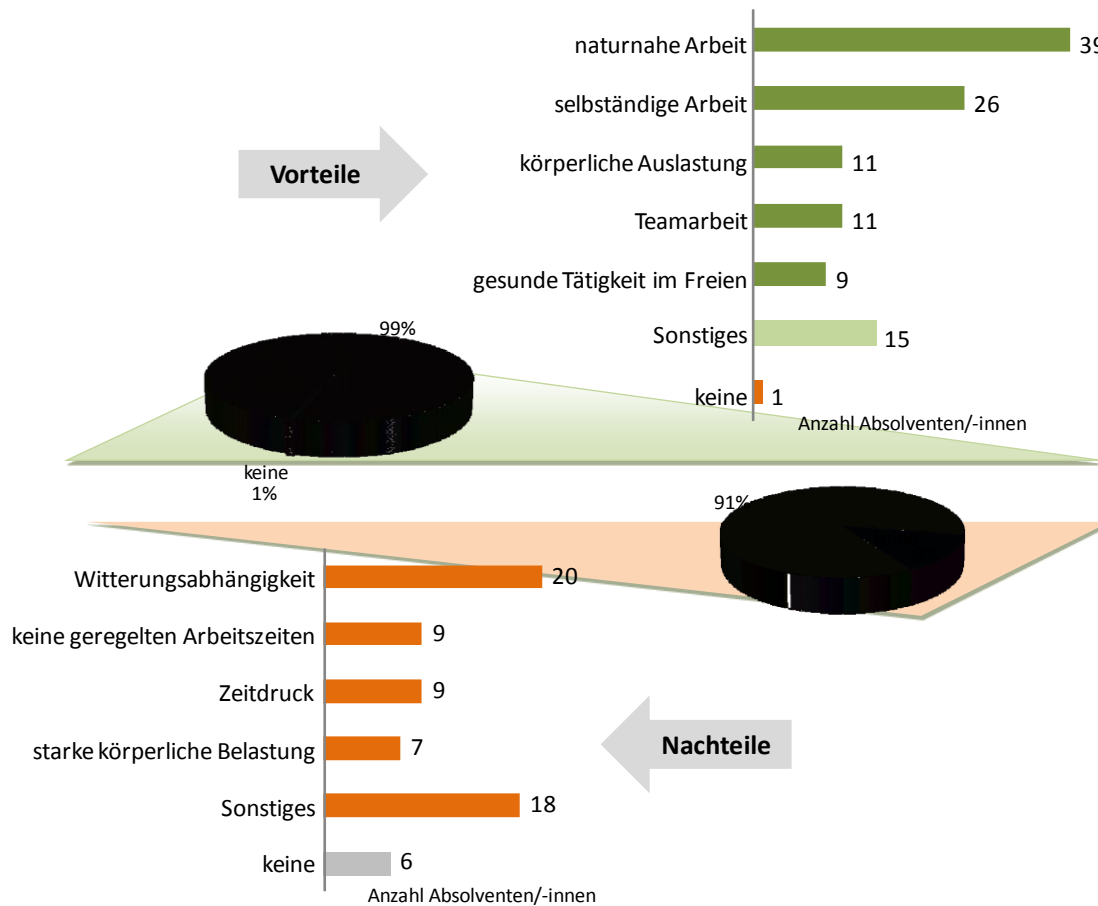


Abbildung 30. Vor- und Nachteile eines Berufs im Forstbereich (Vorteile: n=43; Nachteile: n=37; Mehrfachnennungen)

### 3 Arbeitgeberattraktivität

#### 3.1 Aspekte eines modernen Arbeitgebers

Im Rahmen der Einschätzung der Arbeitgeberattraktivität wurden auch die Absolventen/-innen gefragt, was einen modernen Arbeitgeber ausmacht und welche Aspekte ihrer Meinung nach auf den Forstbereich zutreffen (Abbildung 31).

Analog zur Beschäftigtenbefragung zeigen sich im Ergebnis der Auswertung relativ große Abweichungen zwischen den Vorstellungen der Befragten und den Gegebenheiten der Praxis. Während fast alle vorgegebenen Aspekte - außer Arbeitszeitkonten und Teilzeitregelungen - für die Mehrheit der Befragten einen hohen Stellenwert einnehmen (Bewertung wichtig bis sehr wichtig), treffen die wenigsten Aspekte in der Realität auch so zu.

So werden Weiterbildungsmöglichkeiten (sehr wichtig n=25, wichtig n=15, weniger wichtig n=2 -> MW 1,45) und teamorientiertes Arbeiten (sehr wichtig n=22, wichtig n=20 -> Mittelwert (MW) 1,48) in ihrer Wichtigkeit am höchsten eingeschätzt. Eine große Bedeutung haben ebenso die Aspekte kooperatives Führen (MW 1,6), familienfreundliche Arbeitsstrukturen (MW 1,67) sowie tarifgerechte Entlohnung (MW 1,74). Weitere wichtige Aspekte der Arbeitgeberattraktivität sind für die Befragten Spielräume bei der Arbeitseinteilung, flexible Arbeitszeiten sowie Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.



Während die technischen Voraussetzungen in der Praxis (Einsatz moderner Technik) überwiegend den Vorstellungen der Befragten entsprechen (n=32), zeigen sich größere Abweichungen bei sozialen Aspekten wie familienfreundlichen Arbeitsstrukturen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben oder die Aufrechterhaltung des Kontaktes in der Elternzeit. Ferner ist eine Auftrags-sicherheit für freie Mitarbeiter eher selten bis gar nicht (n=28) gegeben.

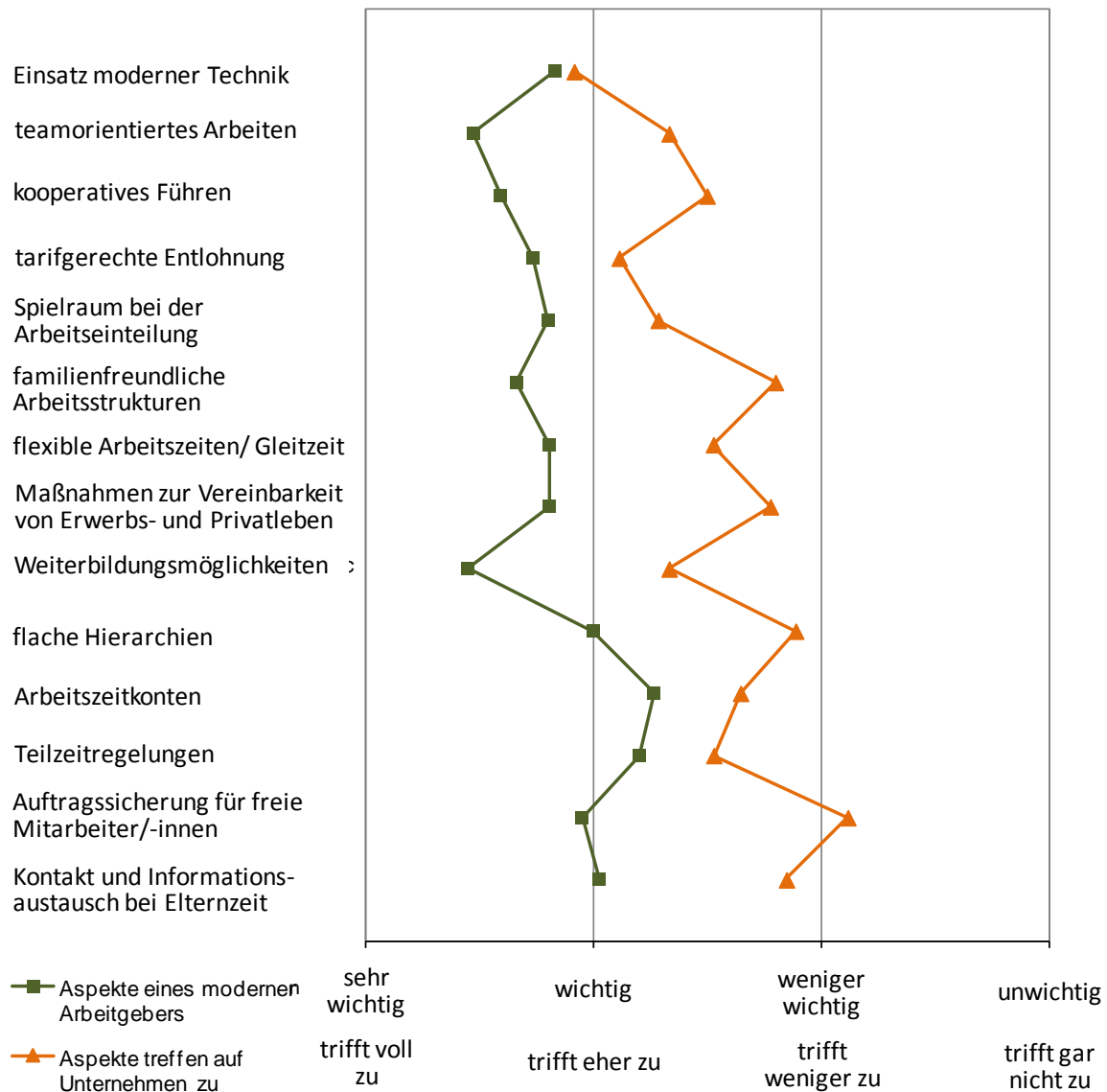


Abbildung 31. Aspekte eines modernen Arbeitgebers und zutreffend im Forstbereich (n=42)

Planungssicherheit, Perspektiven, gerechte Beurteilungen und regelmäßige Mitarbeitergespräche sind weitere Aspekte, die für einzelne Personen einen sehr hohen Stellenwert einnehmen, jedoch in der Realität nur in geringem Maße zum Tragen kommen.

### 3.2 Voraussetzungen zur Rückkehr in den erlernten Beruf

Nur sechs der insgesamt 45 befragten Absolventen/-innen sind zurzeit auch in ihrem erlernten Beruf im Forstbereich tätig. Unter bestimmten Voraussetzungen würden **19 weitere Personen (10 Männer und neun Frauen)**, die derzeit gar nicht bzw. in einem angrenzenden oder völlig anderen Bereich tätig sind, wieder in die Forstwirtschaft zurückkehren.

Voraussetzungen hierfür sind in erster Linie freie sowie der Qualifikation entsprechende Stellen. Für sieben Personen wären jedoch auch flexible Arbeitszeitmodelle ein wichtiger Aspekt für eine Rückkehr in den Beruf. Da Einigen die praktische Erfahrung fehlt, sollten die Unternehmen lt. den Befragten etwas offener einer Einstellung von Bewerbern ohne Berufserfahrung gegenüber stehen sowie bessere Einarbeitungs- bzw. entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten bieten (Abbildung 32).

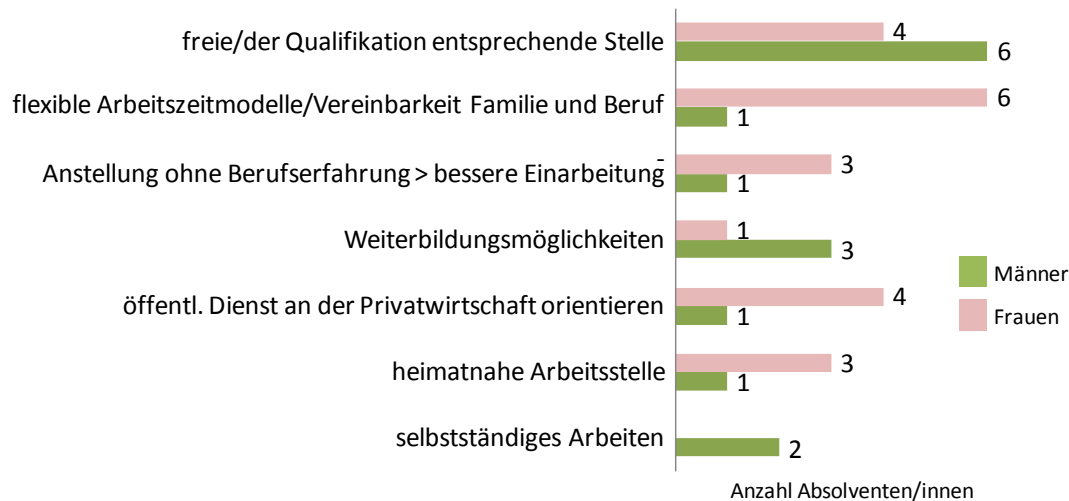


Abbildung 32. Voraussetzungen für die Rückkehr in den erlernten Beruf (n=19, Mehrfachnennungen)

Der Wunsch einiger Befragter nach einer stärkeren Ausrichtung des forstlich-öffentlichen Dienstes an der Privatwirtschaft (Abbildung 32) betrifft vor allem die Aspekte Leistungsbereitschaft, flache Hierarchien, neue Ideen, Selbständigkeit oder auch den Wegfall starrer Strukturen (Dienstrecht) hinsichtlich bestimmter Zugangsbedingungen. In diesem Zusammenhang sieht eine Befragte die Notwendigkeit einer gezielten Förderung und Unterstützung von Frauen, die in Randbereichen tätig waren und der Auflockerung der ausschließlichen internen Stellenbesetzung.

Ein weiterer Befragter sieht in der verstärkten Lobbyarbeit im Forstbereich wesentliche Potenziale zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Nach Erfahrung des Befragten ist die fachliche Breite der forstlichen Ausbildung vielen Arbeitgebern nicht bekannt und mögliche Arbeitsplätze in fachnahen Bereichen werden somit bereits im Vorfeld verschlossen.

Betrachtet man die Aussagen getrennt nach den Geschlechtern, zeigen sich deutliche Unterschiede in den Präferenzen von Männern und Frauen. So sind flexible Arbeitszeitmodelle bzw. Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in erster Linie wichtige Kriterien der Tätigkeitswahl für die befragten Frauen. Ferner sehen die weiblichen Befragten die Gegebenheiten des öffentlichen Dienstes etwas kritischer als die Männer.

Die männlichen Befragten knüpfen eine Rückkehr in die Forstwirtschaft eher an das Vorhandensein von Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit des selbständigen Arbeitens und bessere Entlohnung.

## 4 Frauen in der Forstwirtschaft

Analog zur Unternehmens- und Beschäftigtenbefragung wurde auch bei den Absolventen/-innen die Einstellung gegenüber Frauen in der Forstwirtschaft mit einer offenen Antwortmöglichkeit hinterfragt. 19 Männer und 18 Frauen äußerten sich zum Thema „Frauen im Forst“. Obwohl die positiven

Aussagen überwiegen (n=23), zeigt sich dennoch insgesamt eine kritische Haltung gegenüber Frauen in der Forstwirtschaft.

Während ein großer Teil der männlichen Befragten (n=13) den Einsatz von Frauen in der Forstwirtschaft begrüßt („klasse“; „super“; „Sehr gut! Das könnte alte hierarchische Strukturen mehr aufbrechen.“), äußern acht der 18 befragten Frauen weniger positive Erfahrungen („absolute Männerdomäne“; „geringere Chancen; veraltetes Bild, dass Frauen nicht in den Wald passen/gehören“; „werden nach wie vor zu wenig ernst genommen“) (Abbildung 33).

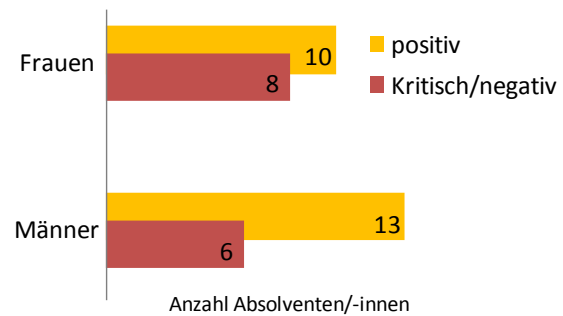


Abbildung 33. Statements zum Thema „Frauen im Forst“ (n=37)

Lediglich eine Person sieht einen direkten Vorteil für Frauen („meist ist der Einstieg für Frauen sogar einfacher als für Männer (Quote; erhöhter Einstellungskorridor für Frauen)“).

Grundsätzlich wird deutlich, dass im höheren Ausbildungsbereich (Studium) zwar ein relativ ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen vorliegt („in unserem Studienjahrgang hatten wir etwa 60% Frauen!“; „gibt es mehr, als gemeinhin bekannt ist (im Studium waren es ca. 50 %)“), sich dies jedoch in der Praxis letztendlich nicht so widerspiegelt („mind. 30 % Anteil im Studium max. 3 % Anteil im Beruf“) (s.a. Kap. 2.2).

Viele der Befragten sind der Meinung, dass Frauen „dazu gehören“, hochqualifiziert und interessiert sind, genauso gut arbeiten wie Männer und darüber hinaus neue Ansätze und Sichtweisen einbringen.

Differenziert wird jedoch hinsichtlich der Einsatzbereiche von Frauen im Forst. Speziell Führungspositionen werden eher selten durch Frauen besetzt. Gründe hierfür liegen nach Meinung der Befragten noch immer in der mangelnden Akzeptanz seitens der vorrangig männlichen Kollegen. Frauen werden in erster Linie im Bereich der Waldpädagogik und im Verwaltungsbereich gesehen.

Konkret ablehnende Äußerungen (n=3) gibt es nur wenige (Tabelle 6). Eine Zusammenfassung der abgegebenen Statements zeigt die folgende Übersicht:

Tabelle 6. Statements von Absolventen/-innen zu „Frauen im Forst“ (n=37)

Positive Statements	Differenzierte Betrachtung	Negative Statements
<ul style="list-style-type: none"> <li>Frauen haben den gleichen Stellenwert (7)</li> <li>unterrepräsentiert; zu wenige (5)</li> <li>klasse; sehr gut (3)</li> <li>sind im Kommen (2)</li> <li>wichtig, bringen viele neue Ansätze und Sichtweisen mit</li> <li>hochqualifiziert, engagiert, interessiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Büroarbeitsplatz</li> <li>Pädagogik</li> <li>Frauen werden zu wenig ernst genommen bzw. Nachholbedarf</li> <li>geringere Chancen als Führungskraft; wenige weibliche Führungskräfte (5)</li> <li>Frauen mit eher „männlichen Eigenschaften“ können sich im Forst besser durchsetzen (2)</li> <li>gleichberechtigter Umgang muss sich entwickeln, sollte nicht erzwungen werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Forst ist absolute Männerdomäne; Frauen im Forst sind eher schwierig (6)</li> <li>unangemessene, beleidigende Aussagen (3)</li> </ul>

## Zusammenfassung der Ergebnisse und Fazit

Übereinstimmende Aussagen von Beschäftigten und Absolventen/-innen zeigt die Auswertung der Befragungsergebnisse vor allem in den Einschätzungen des Forstberufes an sich sowie der Einstellung zu Frauen im Forst. So waren für die meisten Befragten die Nähe zur Natur und der Wunsch, etwas zur Nachhaltigkeit beizutragen ausschlaggebend für die Berufswahl bzw. werden diese Aspekte als Vorteile eines Berufes in der Forstwirtschaft herausgestellt.

Die Statements zum Thema „Frauen im Forst“ von insgesamt 57 Personen (25 Frauen, 32 Männer) gleichen weitestgehend den Aussagen der zumeist männlichen befragten Unternehmer. Demgemäß wird der Einsatz von Frauen in der Forstwirtschaft zwar begrüßt, dennoch bestehen Vorbehalte gegenüber der Leistungsfähigkeit von Frauen bzw. werden diese eher dem Verwaltungsbereich zugeordnet. Ungeachtet dessen sind alle weiblichen Befragten unter den Beschäftigten zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation.

### ***Vorhandene und ungenutzte Potenziale***

Gerade die Absolventenbefragung verdeutlicht, wie viel ausgebildetes Potenzial der Forstwirtschaft verloren geht. Einerseits geht aus den Ergebnissen eine deutliche Wegzugtendenz der in Sachsen ausgebildeten Studenten und Studentinnen hervor. Lediglich sechs! der 45 befragten Absolventen/-innen sind noch im Berufsfeld Forst i.e.S. tätig. Weitere zwölf sind zumindest in angrenzenden Bereichen tätig.

Andererseits ist ein nicht unerheblicher Teil der Absolventen/-innen (19 von 45) durchaus daran interessiert, bei entsprechend verbesserten Rahmenbedingungen zurückzukehren bzw. wieder oder sogar erstmals in der Forstwirtschaft zu arbeiten. Voraussetzungen für die Rückkehr wären freie, adäquate Stellen, flexible Arbeitszeitmodelle (Aussagen Frauen!) und ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten.

Der Notwendigkeit der Fachkräftesicherung steht darüber hinaus die Absicht des Staatsbetriebes Sachsenforst entgegen, ab 2016 die Zahl der Ausbildungsplätze schrittweise zu halbieren. „Gerade auch in Zeiten von Fachkräftemangel und Abwanderung der Jugend aus Sachsen das völlig falsche Signal.“<sup>6</sup> Zudem werden die Entwicklungen im Bereich Erneuerbare Energien nach Ansicht der IG Bau auch die Forstwirtschaft in Sachsen vor neue Aufgaben und Herausforderungen stellen. Demnach sei eine moderne und weiterhin hochwertige Forstwirtausbildung in Sachsen einfach ein Muss.<sup>6</sup>

Das bedeutet gleichzeitig für die Unternehmen der Forstwirtschaft, mehr in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zu investieren, da bisher nur die wenigsten Forstunternehmen selbst ausbilden.

### ***Bewusstseinsbildung und Imagesteigerung***

Die Meinungen zu „Frauen im Forst“ sind noch deutlich von vorherrschenden Rollenklischees geprägt. Das macht sich zum einen in den Statements der Befragten bemerkbar, zum anderen zeigt sich im Rahmen der Befragung, dass Männer (prozentual) erfolgreicher bei Bewerbungen sind als Frauen - die Erfolgsquote der Absolventen liegt nach dieser Befragung bei 67 Prozent, die der Absolventinnen

---

<sup>6</sup> Mirko Hawighorst, stellvertretender Regionalleiter der IG BAU in Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen; unter: [http://www.igbau.de/IG\\_BAU\\_will\\_Ausbildungsumlage\\_auch\\_in\\_der\\_Forstwirtschaft\\_im\\_Freistaat\\_Sachsen.html](http://www.igbau.de/IG_BAU_will_Ausbildungsumlage_auch_in_der_Forstwirtschaft_im_Freistaat_Sachsen.html) (17.07.2012)

nur bei 40 Prozent. Darüber hinaus sind Frauen seltener in Führungspositionen zu finden, obwohl deren Ausbildung ebenso gut wie die der männlichen Kollegen ist.

### ***Schlussfolgerungen für das Vorhaben WITO***

Ansatzpunkte für WITO bestehen hier vor allem in der Information und Sensibilisierung von Unternehmen und (potentiellen) Beschäftigten der Forstwirtschaft. Im Rahmen von Weiterbildungen und Workshops können bestehende Vorbehalte gemeinsam diskutiert und Lösungsansätze zur Verwirklichung von Chancengleichheit generiert werden.

In diesem Zusammenhang scheint es auch wichtig, den Unternehmen die fachliche Breite der Forstausbildung aufzuzeigen, um vorhandene Potenziale in Bezug auf mögliche Arbeitsplätze und Einsatzmöglichkeiten von Fachkräften auszuschöpfen oder sich durch eingebrachtes Wissen seitens Absolvent/-innen neue Geschäftsfelder zu erschließen.

Entwicklungspotenziale zeigen sich weiterhin im Bereich der Arbeitgeberattraktivität. Während aus Sicht der Unternehmen (s. Unternehmensbefragung) eine relativ hohe Übereinstimmung zwischen den Aspekten, die einen modernen Arbeitgeber ausmachen und der Realität besteht, sehen die Beschäftigten hier z.T. hohe Abweichungen. So haben sich lt. Befragungsergebnissen gut ausgebildete Absolventen/-innen aufgrund höherer Attraktivität anderer Branchen schon direkt nach der Ausbildung bewusst beruflich umorientiert (bessere Verdienstmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen etc.). Unerlässlich ist es daher, einen Dialog zwischen Unternehmern und Beschäftigten zu forcieren, um sich auf beiden Seiten den vorhandenen Vorstellungen anzunähern.

## Abbildungen

Abbildung 1. Vorgehen im Vorhaben WITO .....	3
Abbildung 2. Untersuchungs- und Auswertungsdesign .....	5
Abbildung 3. Altersstruktur .....	6
Abbildung 4. Berufliche Abschlüsse .....	6
Abbildung 5. Art des Unternehmens .....	7
Abbildung 6. Berufliche Positionen .....	7
Abbildung 7. Wege der Jobfindung .....	8
Abbildung 8. Tätigkeitsdauer .....	8
Abbildung 9. Wie lange glauben Sie, die jetzige Tätigkeit noch ausüben zu können? .....	9
Abbildung 10. Vorteile eines Berufs in der Forstwirtschaft .....	9
Abbildung 11. Nachteile eines Berufs in der Forstwirtschaft .....	10
Abbildung 12. Gesundheitsauswirkungen der Tätigkeit .....	10
Abbildung 13. Gründe für die Wahl des Unternehmens .....	11
Abbildung 14. Aspekte eines modernen und des eigenen Arbeitgebers – Darstellung 1 .....	12
Abbildung 15. Aspekte eines modernen und des eigenen Arbeitgebers – Darstellung 2 .....	13
Abbildung 16. Zufriedenheit der Frauen und Männer mit eigener Arbeitssituation .....	14
Abbildung 17. Möglichkeiten zur Vereinbarung von Berufs- und Privatleben unterstützt durch Arbeitgeber .....	14
Abbildung 18. Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen .....	15
Abbildung 19. Vorhandene Entwicklungsmöglichkeiten .....	15
Abbildung 20. Abschlüsse der Befragten .....	16
Abbildung 21. Altersstruktur der Befragten .....	16
Abbildung 22. Anzahl Befragter mit und ohne Kinder .....	17
Abbildung 23. Ende der Ausbildung (Jahr) .....	17
Abbildung 24. Befragung nach Bundesländern .....	18
Abbildung 25. Anzahl der Arbeitgeber, bei denen sich die Absolventen/-innen beworben haben .....	19
Abbildung 26. Anzahl der Zusagen, die aufgrund von Bewerbungen erhalten wurden .....	19
Abbildung 27. Forstliche Tätigkeit im Anschluss an die Ausbildung .....	20
Abbildung 28. Absolventen/-innen, die gegenwärtig erwerbstätig sind .....	21
Abbildung 29. Aktuelle Tätigkeit der Befragten .....	21
Abbildung 30. Vor- und Nachteile eines Berufs im Forstbereich .....	23
Abbildung 31. Aspekte eines modernen Arbeitgebers und zutreffend im Forstbereich .....	24
Abbildung 32. Voraussetzungen für die Rückkehr in den erlernten Beruf .....	25
Abbildung 33. Statements zum Thema „Frauen im Forst“ .....	26

## Tabellen

Tabelle 1. Beschäftigtenbefragung – Übersicht Bundesländer .....	3
Tabelle 2. Befragungsschlüssel anhand der Beschäftigtenanzahl/Unternehmensgröße .....	4
Tabelle 3. Inhalte der Fragebögen .....	4
Tabelle 4. Ausgeübte Tätigkeiten .....	8
Tabelle 5. Beispiele von Statements der Beschäftigten zu Frauen in der Forstwirtschaft .....	15
Tabelle 6. Statements von Absolventen/-innen zu „Frauen im Forst“ .....	26

## Fragebogen für Beschäftigte im Forstbereich

Die Entwicklungen im Bereich der Grünen Berufe sowie ein sich abzeichnender Fachkräftebedarf der Branche bieten attraktive Entwicklungs- und Beschäftigungschancen. Gleichzeitig entspricht jedoch die Wahrnehmung der Branche Forst nicht den Chancen und Möglichkeiten mit Blick auf Beschäftigungspotenziale, d.h. gut ausgebildete Fachkräfte gehen z.B. aufgrund vorherrschender Rollenstereotype oder struktureller Hürden verloren.

Der vorliegende Fragebogen dient daher vor allem der Erfassung aktueller Daten zur Situation der Beschäftigten in Forstunternehmen, betrieblicher Anforderungen an Beschäftigte sowie Tätigkeitsspielräumen und Möglichkeiten im Forstbereich.

Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt und anonymisiert ausgewertet.

Für Rückfragen, Erläuterungen und Anregungen können Sie sich jederzeit an uns wenden. Wir freuen uns auf Ihre Mitarbeit und bedanken uns ausdrücklich für Ihre Unterstützung.

### Ansprechpartnerinnen:

Kirstin Kleeberg, Annegret Klaus

ATB Arbeit, Technik und Bildung GmbH

Neefestraße 76

09119 Chemnitz

Tel.: 0371/ 36 95 824; 0371/ 36 95 823

Email: [kleeberg@atb-chemnitz.de](mailto:kleeberg@atb-chemnitz.de);

[klaus@atb-chemnitz.de](mailto:klaus@atb-chemnitz.de)

Eine Auswertung der Befragungsergebnisse sowie weitere aktuelle Informationen zum Projekt finden Sie auf unserer Homepage: [www.arbeitsplatz-forst.de](http://www.arbeitsplatz-forst.de)

## I. Angaben zur Tätigkeit

1. Welchen beruflichen Abschluss haben Sie?

- ☐ keine Berufsausbildung
- ☐ Lehre mit Abschluss → Bezeichnung: \_\_\_\_\_
- ☐ Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss → Bezeichnung: \_\_\_\_\_
- ☐ (Fach-) Hochschulabschluss → Bezeichnung: \_\_\_\_\_
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_

2. In welchem Bereich sind Sie beschäftigt?

- ☐ Staatsforst   ☐ Privates Unternehmen   ☐ Kirche   ☐ Kommune   ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_

3. Welcher Art ist Ihr Beschäftigungsverhältnis? (Mehrfachnennungen möglich)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Vollzeit         | <input type="checkbox"/> befristet        |
| <input type="checkbox"/> Teilzeit         | <input type="checkbox"/> unbefristet      |
| <input type="checkbox"/> Aushilftätigkeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |
| <input type="checkbox"/> Saisontätigkeit  |   |
| <input type="checkbox"/> Freie Mitarbeit  |   |

4. Welche Tätigkeit führen Sie im Unternehmen aus? \_\_\_\_\_

5. Wie ist Ihre berufliche Stellung und Position?

**Berufliche Stellung**

- ☐ Angestellte/r
- ☐ freiberuflich tätig
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_
- ☐ keine Angabe

**Berufliche Position**

- ☐ Hilfskraft
- ☐ Fachkraft
- ☐ Führungskraft
- ☐ keine Angabe

6. Entspricht Ihre derzeitige Tätigkeit Ihrem erlernten Beruf?

- ☐ ja                      ☐ nein

---

7. Auf welchem Weg haben Sie Ihren aktuellen Job bekommen?

- ☐ Stellengesuch aufgegeben (Online, Zeitung etc.)
- ☐ auf eine Ausschreibung/Stellenanzeige geantwortet
- ☐ Initiativbewerbung
- ☐ Agentur für Arbeit
- ☐ Unternehmenshomepage
- ☐ persönliche Kontakte, Empfehlung durch Bekannte, Freunde
- ☐ Ausbildung im Unternehmen
- ☐ Praktikum im Unternehmen
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_

8. Wie lange üben Sie die jetzige Tätigkeit im Unternehmen schon aus? \_\_\_\_\_

9. Wie lange glauben Sie, diese Tätigkeit noch ausüben zu können?  
(bezogen auf körperliche, geistige oder zeitliche Beanspruchung) \_\_\_\_\_

## II. Personalpolitik/Arbeitgeberattraktivität

10. Aus welchen Gründen haben Sie sich für das Unternehmen, in dem Sie zurzeit tätig sind, entschieden?

- ☐ in der Region anerkannter Arbeitgeber
- ☐ kurzer Arbeitsweg
- ☐ angemessene Entlohnung
- ☐ familienfreundliche Arbeitsstrukturen
- ☐ flexible Arbeitszeiten
- ☐ Aufstiegs-/Entwicklungsmöglichkeiten
- ☐ einziges Angebot/eines von wenigen Angeboten
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_

11. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Arbeitssituation/Tätigkeit?

- ☐ sehr zufrieden (**weiter mit Frage 13**)
- ☐ zufrieden (**weiter mit Frage 13**)
- ☐ wenig zufrieden
- ☐ unzufrieden

12. Aus welchen Gründen sind Sie wenig zufrieden bzw. unzufrieden mit Ihrer Tätigkeit?

\_\_\_\_\_

13. Zeigen die Anforderungen Ihrer Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf Ihre Gesundheit?

- ☐ Kopfschmerzen
- ☐ Nackenverspannungen
- ☐ Rückenschmerzen
- ☐ Gelenkschmerzen
- ☐ Muskel-Skelett-Beschwerden (Hand, Fuß)
- ☐ Augenbeschwerden
- ☐ Erkältungen
- ☐ Atembeschwerden/Reizhusten
- ☐ Herz-/Kreislaufstörungen
- ☐ Magenbeschwerden/Darmbeschwerden
- ☐ Hautprobleme
- ☐ Müdigkeit/Schlafstörungen
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_
- ☐ keine Beeinträchtigung /ich habe keine Erkrankungen



14. Welche Aspekte machen für Sie einen modernen Arbeitgeber im Allgemeinen aus und was ist zutreffend für das Unternehmen, in dem Sie beschäftigt sind?

	Bedeutung				Umsetzung			
	1 sehr wichtig	2 wichtig	3 weniger wichtig	4 nicht wichtig	1 trifft voll zu	2 trifft eher zu	3 trifft eher nicht zu	4 trifft gar nicht zu
teamorientiertes Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flache Hierarchien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kooperatives Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatz moderner Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tarifgerechte Entlohnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spielraum bei der Arbeitseinteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitregelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitkonten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitregelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
familienfreundliche Arbeitsstrukturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben entsprechend Mitarbeiterbedürfnissen (Kinderpflege, Pflege von Angehörigen, gesellschaftliches Engagement, Weiterbildung etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auftragssicherheit für freie Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakt/Informationsaustausch bei längerem Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Mit welchen Möglichkeiten wird die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch Ihren Arbeitgeber unterstützt?

- ☐ Spielraum bei der Arbeitseinteilung
- ☐ flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitregelungen
- ☐ Arbeitszeitkonten
- ☐ Teilzeitregelungen
- ☐ Planung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben entsprechend Mitarbeiterbedürfnissen (Kinderpflege, Pflege von Angehörigen, gesellschaftliches Engagement, Weiterbildung etc.)
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_

16. Sehen Sie für sich Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen?

- ☐ ja → Welche?
  - ☐ erweiterter Tätigkeitsspielraum (mehr Aufgaben)
  - ☐ erweiterter Entscheidungsspielraum (mehr Verantwortung)
  - ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_
- ☐ nein

17. Was sind Ihrer Meinung nach die Vorteile eines Berufs in der Forstwirtschaft?

- ☐ naturnahe Arbeit
- ☐ gesunde Tätigkeit im Freien
- ☐ körperliche Auslastung
- ☐ selbständige Arbeit

- 
- ☐ Teamarbeit
  - ☐ geregelte Arbeitszeiten
  - ☐ freie Arbeitseinteilung
  - ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_
  - ☐ Keine

18. Gibt es Ihrer Meinung nach auch Nachteile?

- ☐ starke körperliche Belastung
- ☐ keine geregelten Arbeitszeiten
- ☐ Zeitdruck
- ☐ Witterungsabhängigkeit
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_
- ☐ Keine

### III. Abschließende Fragen

19. Was fällt Ihnen spontan zum Thema „Frauen im Forst“ ein?

\_\_\_\_\_

20. Wie alt sind Sie? \_\_\_\_\_

21. Sind Sie ...

- ☐ männlich oder
- ☐ weiblich?

22. Haben Sie Kinder?

- ☐ ja → \_\_\_\_\_ (Anzahl) im Alter von: \_\_\_\_\_
- ☐ nein

23. Wie ist Ihr Familienstand?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ledig                                   | <input type="checkbox"/> getrennt lebend |
| <input type="checkbox"/> verheiratet                             | <input type="checkbox"/> geschieden      |
| <input type="checkbox"/> Partnerschaft in Hausgemeinschaft       | <input type="checkbox"/> verwitwet       |
| <input type="checkbox"/> Partnerschaft nicht in Hausgemeinschaft | <input type="checkbox"/> alleinerziehend |

**Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!**

**Sie haben einen Beruf in der Forstwirtschaft erlernt?**

**Sie sind aber nicht mehr in der Forstwirtschaft tätig?**

Wir möchten wissen, warum Sie nicht mehr in der Forstwirtschaft tätig sind. Dafür befragen wir Absolventen und Absolventinnen von forstlichen Ausbildungen und Studienrichtungen. Die Ergebnisse der Befragung bilden die Basis der Ableitung von Handlungs- und Gestaltungsfeldern zur Erhöhung der Chancengleichheit in der Branche.

Wir freuen uns über eine Teilnahme. Die Befragung dauert ca. 5-10 Minuten.

Für Rückfragen, Erläuterungen und Anregungen können Sie sich jederzeit an uns wenden.

AnsprechpartnerInnen:

Umweltservice GmbH

Am St. Niclas Schacht

09599 Freiberg

Hans-Ulrich Friedrich

+49 (0)3731 | 16 110 35

Management1@umweltservice-freiberg.de

ATB Arbeit, Technik und Bildung GmbH

Neefestraße 76

09119 Chemnitz

Kirstin Kleeberg

+49 (0)371 | 36 95 814

kleeberg@atb-chemnitz.de

## I. Ausbildung und Qualifikation

1. Welchen beruflichen Abschluss der Forstwirtschaft haben Sie?

- ☐ keine Berufsausbildung
- ☐ Lehre mit Abschluss → Bezeichnung: \_\_\_\_\_
- ☐ Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss → Bezeichnung: \_\_\_\_\_
- ☐ (Fach-) Hochschulabschluss → Bezeichnung: \_\_\_\_\_
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_

2. Wann haben Sie Ihre Ausbildung abgeschlossen?

\_\_\_\_\_

3. Wo haben Sie Ihre Ausbildung absolviert?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg      | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen            |
| <input type="checkbox"/> Bayern                 | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz                |
| <input type="checkbox"/> Berlin                 | <input type="checkbox"/> Saarland                       |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg            | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein             |
| <input type="checkbox"/> Bremen                 | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt                 |
| <input type="checkbox"/> Hamburg                | <input type="checkbox"/> Sachsen                        |
| <input type="checkbox"/> Hessen                 | <input type="checkbox"/> Thüringen                      |
| <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Sonstiges (Ausland o.ä.) _____ |
| <input type="checkbox"/> Niedersachsen          |   |

4. Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Ausbildung/ein Studium im Forstbereich entschieden?

\_\_\_\_\_

## II. Bewerbung nach Berufsabschluss

5. Haben Sie sich nach Ihrer Ausbildung im erlernten Beruf beworben?  
☐ ja ☐ nein (weiter mit Frage 9)
6. Bei wie vielen Arbeitgebern haben Sie sich in etwa beworben? \_\_\_\_\_
7. Wie viele Zusagen haben Sie aufgrund Ihrer Bewerbungen erhalten? \_\_\_\_\_
8. Falls Ihre Bewerbungen im Forstbereich nicht erfolgreich waren, welches waren Gründe der Ablehnung?  
\_\_\_\_\_

## III. Vor- und Nachteile des Berufsfeldes Forstwirtschaft

9. Was sind Ihrer Meinung nach die Vorteile eines Berufs in der Forstwirtschaft?

- ☐ naturnahe Arbeit
- ☐ gesunde Tätigkeit im Freien
- ☐ körperliche Auslastung
- ☐ selbständige Arbeit
- ☐ Teamarbeit
- ☐ geregelte Arbeitszeiten
- ☐ freie Arbeitseinteilung
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_
- ☐ keine

10. Gibt es Ihrer Meinung nach auch Nachteile?

- ☐ starke körperliche Belastung
- ☐ keine geregelten Arbeitszeiten
- ☐ Zeitdruck
- ☐ Witterungsabhängigkeit
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_
- ☐ keine

## IV. Arbeitgeberattraktivität

11. Welche Aspekte machen für Sie einen modernen Arbeitgeber im Allgemeinen aus und was trifft Ihrer Meinung nach auf den Forstbereich zu?

	„moderner Arbeitgeber“				„Realität im Forstbereich“			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	nicht wichtig	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
teamorientiertes Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flache Hierarchien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kooperatives Führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Möglichkeit der Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatz moderner Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tarifgerechte Entlohnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spielraum bei der Arbeitseinteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitregelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitkonten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitregelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
familienfreundliche Arbeitsstrukturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben entsprechend Mitarbeiterbedürfnissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auftragssicherheit für freie Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsaustausch während der Elternzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## V. Eigene Tätigkeiten in der Forstwirtschaft

12. Haben Sie nach Ihrer Ausbildung schon einmal im Forstbereich gearbeitet?

- ☐ ja → Aus welchen Gründen haben Sie die Tätigkeit gewechselt?

\_\_\_\_\_

- ☐ nein → Warum nicht?

\_\_\_\_\_

13. Möchten Sie gern wieder im Forstbereich arbeiten?

- ☐ ja  
☐ nein → Warum nicht? \_\_\_\_\_ → (weiter mit Frage 15)

14. Welche Voraussetzungen sollten gegeben sein, damit Sie wieder im erlernten Beruf arbeiten würden?

\_\_\_\_\_

15. Was fällt Ihnen spontan zum Thema „Frauen im Forst“ ein?

\_\_\_\_\_

## VI. Aktuelle Tätigkeiten

16. Sind Sie derzeit erwerbstätig?

- ☐ ja ☐ nein (weiter mit Frage 22)

17. Welche Tätigkeit üben Sie derzeit aus? \_\_\_\_\_

18. Wie ist Ihre berufliche Stellung und Position?

**Berufliche Stellung**

- ☐ Angestellte
- ☐ freiberuflich/selbstständig tätig
- ☐ Beamte/Angestellte im öffentlichen Dienst
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_
- ☐ keine Angabe

**Berufliche Position**

- ☐ Hilfskraft
- ☐ Fachkraft
- ☐ Führungskraft
- ☐ keine Angabe

**19. Welcher Art ist Ihr jetziges Beschäftigungsverhältnis?**

- ☐ Vollzeit
- ☐ Teilzeit
- ☐ Aushilftätigkeit
- ☐ Saisontätigkeit
- ☐ Freie Mitarbeit
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_

**20. Unterliegt es einer Befristung?**

- ☐ Ja, es ist befristet
- ☐ Nein, es ist unbefristet

**21. Wo sind Sie aktuell tätig?**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg      | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen            |
| <input type="checkbox"/> Bayern                 | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz                |
| <input type="checkbox"/> Berlin                 | <input type="checkbox"/> Saarland                       |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg            | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein             |
| <input type="checkbox"/> Bremen                 | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt                 |
| <input type="checkbox"/> Hamburg                | <input type="checkbox"/> Sachsen                        |
| <input type="checkbox"/> Hessen                 | <input type="checkbox"/> Thüringen                      |
| <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Sonstiges (Ausland o.ä.) _____ |
| <input type="checkbox"/> Niedersachsen          |   |

**VII. Persönliche Angaben****22. Wie alt sind Sie? \_\_\_\_\_****23. Haben Sie Kinder?**

- ☐ ja → \_\_\_\_\_ (Anzahl) im Alter von: \_\_\_\_\_
- ☐ nein

**24. Wie ist Ihr Familienstand?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ledig                                   | <input type="checkbox"/> getrennt lebend |
| <input type="checkbox"/> verheiratet                             | <input type="checkbox"/> geschieden      |
| <input type="checkbox"/> Partnerschaft in Hausgemeinschaft       | <input type="checkbox"/> verwitwet       |
| <input type="checkbox"/> Partnerschaft nicht in Hausgemeinschaft | <input type="checkbox"/> alleinerziehend |

**25. Welches Geschlecht haben Sie?**

- ☐ männlich
- ☐ weiblich

**26. Wo sind Sie hauptsächlich aufgewachsen?**

- 
- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg      | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen            |
| <input type="checkbox"/> Bayern                 | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz                |
| <input type="checkbox"/> Berlin                 | <input type="checkbox"/> Saarland                       |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg            | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein             |
| <input type="checkbox"/> Bremen                 | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt                 |
| <input type="checkbox"/> Hamburg                | <input type="checkbox"/> Sachsen                        |
| <input type="checkbox"/> Hessen                 | <input type="checkbox"/> Thüringen                      |
| <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Sonstiges (Ausland o.ä.) _____ |
| <input type="checkbox"/> Niedersachsen          |   |

**Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!**