

## Frauenvertretung im BDF?

Der BDF hat durchschnittlich einen Frauenanteil von 16 %, Spitzenreiter ist der Landesverband Niedersachsen mit 28 %, gefolgt von Brandenburg-Berlin mit 25 %, Schlusslichter sind Baden-Württemberg und das Saarland mit knapp 7 %.

### Historie

Wir haben in den letzten 20 Jahren öfter versucht, im BDF eine Frauenvertretung auf Bundesebene zu installieren, es ist uns leider nicht nachhaltig gelungen. Warum ist das so?

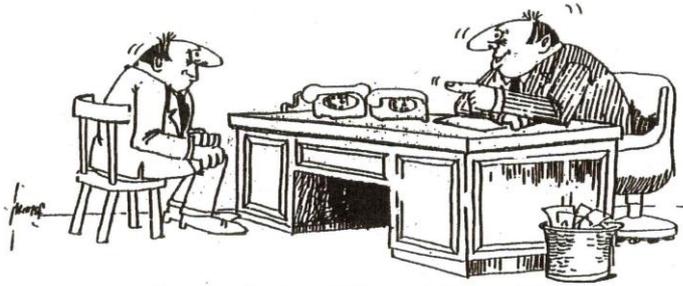
Die Älteren unter uns, die noch vor dem großen Einstellungsstopp in den 90er Jahren eingestellt wurden, haben sich glaube ich einfach „durchgebissen“, Frechheiten weggelächelt, sind nach Jagden nach Hause gegangen, wenn der Alkohol beim Schüsseltreiben floss, haben mit Männerwitzen gekontert, sich wegbeworben oder ein dickes Fell zugelegt. Wir wollten auch nicht als „Zicken“ oder „Weicheier“ abgestempelt werden (heute ist mir das unverständlich).

Und die Jüngeren? Ich denke, sind sie viel selbstbewusster als wir damals waren und glauben vielleicht deshalb, dass sie keine starke Berufs- und gewerkschaftliche Vertretung brauchen. Zudem haben wir den Eindruck, dass für die junge Generation Vereine uncool sind. Ein unverbindliches Netzwerk oder ein Frauenchat ja, aber keine zahlende Mitgliedschaft in einem Verein.

### Gründe gäbe es genug

Die Herausforderungen für Frauen in einer Männerdomäne wurden teilweise schon in anderen Artikeln benannt:

- zu wenig Frauen in Führungspositionen
- Berücksichtigung der Teilzeitstelle (keine Vollzeitaufgaben)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (u.a. Zeitpunkt Dienstbesprechungen, Karriereknick, Beurteilungen)
- geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen (Frauen können gut Waldpädagogik).
- blöde, herabsetzende oder sexistische Sprüche
- keine passende Arbeitsschutzkleidung (zu groß, Männerschnitte)
- Offenbar gibt es nicht in allen Landeforstverwaltungen und -betrieben Gleichstellungs/Frauenförder/Chancengleichheitspläne, jedenfalls wurden sie uns nicht übermittelt, weil sie nicht aktuell, verabschiedet oder freigegeben waren (z.B. Bayern, Brandenburg, Baden-Württemberg). Und die, die es gibt, haben viel Prosa und Statistik, wenig operationale Ziele und so gut wie keine konkreten Maßnahmen.
- Vielfach wird die Erfahrung gemacht, dass bei Beurteilungen eher auf „Stärke“ und „Dominanz“ gesetzt wird: Gefragt sind eher Attribute wie „Durchsetzungsvermögen“ statt „Kompromissbereitschaft“. Frauen agieren und führen oft anders und ohne in die typischen Stereotypen abgleiten zu wollen muss auch dies als „Stärke“ berücksichtigt werden.
- Oft sitzt frau im Bewerbungsgespräch einer Auswahlkommission gegenüber, die mehrheitlich männlich ist. Meist stellen auch diese die Fragen (Chefs), nicht die Frauen (Gleichstellungsbeauftragte, HPR o.ä.). Männer finden – menschlich verständlich – diejenigen sympathisch und stellt eher diejenigen ein, die ihnen ähnlich sind. Männer also eher Männer.



**Junger Mann – Sie gefallen mir!**

Wichtig ist ein generell ein respektvoller, wertschätzender Umgang miteinander, dann kann man auf die Unterscheidung Frau/Mann verzichten.

### Was wäre zu tun?

Der BDF ist Berufsverband und Fachgewerkschaft, wir engagieren uns in allen Personalräten, sprechen mit Betriebsleitung und Politik, wir können gemeinsam etwas bewirken, aber nur, wenn es Frauen gibt, die sich auch diese Themen auf die Fahnen geschrieben haben! Inner- und außerhalb von Verbänden. Also, was braucht es?

- Wir brauchen Meldestellen sowie Schutzkonzepte und Schulungen/Fortbildungen gegen sexuelle Belästigung in den Forstbetrieben - aber auch im BDF. Auch wenn ich denke, dass der BDF sehr frauenfreundlich ist, laden wir am 31.10. um 18 Uhr zu einer Videokonferenz ein, Ziel ist ein verbandsinterner Erfahrungsaustausch samt Risikoanalyse, bitte meldet Euch an unter [info@bdf-online.de](mailto:info@bdf-online.de), dann wird der Einwahllink zugesendet.
- Überprüfung der Schutzvorschriften für Schwangere: mit Bekanntwerden der Schwangerschaft ist der Außendienst tabu, was bei den Betroffenen zu Unmut führt und dazu, dass Schwangerschaften nur verzögert bekannt gegeben werden.
- Wir brauchen role models, weibliche Vorbilder. Das Projekt Fem4Forest hat es vorgemacht, das sollen wir auch in Deutschland etablieren.
- Ebenfalls aus diesem Projekt entstanden ist eine Handreichung zum Thema Mentoring in Bayern, das sei zur Nachahmung empfohlen.
- Der BDF bietet am 3. - 5. Dezember in Gotha ein Frauenseminar zum Thema „Überzeugend auftreten und wirken“ an, es behandelt die Themen Auftreten / Präsenz, Körpersprache, Stimme / Atmen, Rhetorik. Anmeldungen bis 1. November an [info@bdf-online.de](mailto:info@bdf-online.de) (Teilnehmerplätze begrenzt).

Um langfristig und nachhaltig etwas zu ändern, müssen sich Forstfrauen solidarisieren, für sich und andere eintreten und die BDF Frauenvertretung neu beleben. Sie müssen auch bereit sein, sich für Führungsrollen zu bewerben, darum zu kämpfen und sie anzunehmen. Sie sollten auch in der ersten Reihe sichtbar sein, Verbände leiten oder auch den Personalrat. Dann haben wir die Chance, wirklich etwas zu verändern.

Ines v. Keller  
BDF Geschäftsführerin