

SO2: Stärkung der Kapazitäten der forstwirtschaftlichen
Bildungseinrichtungen unter Berücksichtigung der
Geschlechterperspektive

A 2.3 Empfehlungen und innovative Konzepte zur Förderung des Geschlechterbewusstseins und der Geschlechterkompetenz in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen

Nationaler Aktionsplan

Österreich

Februar 2026

Dieses Projekt wird vom Konsortium herausgegeben, das für die Umsetzung des Projektes Fem2forests von folgenden Partnern gegründet wurde:

- Slowenisches Forstinstitut (GIS), Slowenien
- Stiftung zur Verbesserung von Beschäftigungsmöglichkeiten PRIZMA, Slowenien
- Universität Ljubljana, Biotechnologische Fakultät (UL(BF)), Slowenien
- Bayerische Landesanstalt für Wald und Forstwirtschaft (LWF), Deutschland
- Forstliche Ausbildungsstätte Pichl (FAST Pichl), Österreich
- NOWA Training Beratung Projektmanagement, Österreich
- Agentur für nachhaltige Entwicklung der Karpatenregion "FORZA", Ukraine
- Forst- und Umweltschutz-Aktionen (FEA), Bosnien und Herzegowina
- Universität Belgrad – Fakultät für Forstwirtschaft (UNIBG-FOF), Serbien
- Universität Ștefan cel Mare of Suceava (USV), Rumänien
- Tschechische Universität für Biowissenschaften Prag (CZU), Tschechische Republik
- Kroatische Vereinigung privater Waldbesitzer*innenverbände (CUPFOA), Kroatien
- Kroatische Kammer für Forstwirtschaft und Holztechnik (HKIŠTD), Kroatien
- Foresta SG (Foresta SG), Tschechische Republik
- Ukrainische Nationale Forstwirtschaftsuniversität (UNFU), Ukraine

Lead Partner des Projektes

Gozdarski inštitut Slovenije/
Slowenisches Forstinstitut



GOZDARSKI INŠTITUT SLOVENIJE
SLOVENIAN FORESTRY INSTITUTE

Kontakt:

Gozdarski inštitut Slovenije
Večna pot 2
1000 Ljubljana
Dr.ⁱⁿ Nike Krajnc
Tel.: 00386 1 200 78 17
Email: nike.krajnc@gozdis.si

Für das Dokument verantwortliche Projektpartner

Bayerische Landesanstalt für Wald und Forstwirtschaft (LWF)

LWF Bayerische Landesanstalt
für Wald und Forstwirtschaft

Hans-Carl-von-Carlowitz-Platz 1
85354 Freising
Helena Eisele
Phone: 0049 8161 4591 712
Email: helena.eisele@lwf.bayern.de

Autor:innen des Nationalen Aktionsplans Österreich sind:

- Forstliche Ausbildungsstätte Pichl (FAST Pichl, Österreich): Dagmar Karisch-Gierer, Helga Pretterhofer, Mathias Fraiß
- NOWA Training Beratung Projektmanagement (NOWA, Österreich): Heidi Gaube

Februar 2026

Haftungsausschluss

Die in diesem Projektdokument enthaltenen Informationen und Ansichten sind die der Autor:innen (DTP-Projektleiter:innen und -partner:innen) und spiegeln nicht unbedingt die offizielle Meinung des Transnationalen Programms der Europäischen Union / Danube Transnational Programme wider. Weder die Institutionen und Einrichtungen der Europäischen Union / des Danube Transnational Programme noch eine in ihrem Namen handelnde Person können für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Inhalt

1	Einführung.....	3
1.1	Hintergrund und Ziele	3
1.2	Bedeutung und Notwendigkeit von Innovation.....	4
2	Neubewertung des Fem4Forest-NAP und der Pilotaktivitäten.....	5
3	Länderspezifische Bedarfe.....	8
4	Geplante Pilotaktivitäten	11
5	Zukünftige Maßnahmen und Empfehlungen	15

1 Einführung

1.1 Hintergrund und Ziele

Der Forstsektor in der Donauregion muss sich langfristig Arbeitskräfte sichern und besseren Zugang für unterrepräsentierte Gruppen – vor allem Frauen – schaffen. Obwohl in den letzten Jahren Fortschritte erzielt wurden, ist der Anteil von Frauen in der forstwirtschaftlichen Ausbildung und im Berufsleben nach wie vor unverhältnismäßig gering. Gleichzeitig bietet der Übergang zu einer modernen, auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Forstwirtschaft neue Möglichkeiten, junge Frauen zu gewinnen und zu halten.

Im Rahmen des von der EU finanzierten Projekts Fem2forests haben die Partner eine transnationale Innovation Roadmap entwickelt, die wissenschaftliche Erkenntnisse, bewährte Verfahren und die Erfahrungen von Studierenden, Absolvent:innen und Arbeitgeber:innen miteinander verbindet. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Roadmap setzt dieser nationale Aktionsplan (NAP) transnationale Erkenntnisse in eine Reihe konkreter, national zugeschnittener Maßnahmen um, die darauf abzielen

1. das Bewusstsein für Geschlechterfragen in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen zu stärken
2. das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an einem Studium und einer Berufslaufbahn in der Forstwirtschaft zu wecken
3. geschlechtsspezifische Hindernisse für den Einstieg, den Aufstieg und die Übernahme von Führungspositionen in diesem Sektor zu beseitigen
4. die langfristige Bindung von Frauen durch integrative Maßnahmen und ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu fördern

Der NAP stützt sich auf wichtige Projektergebnisse – darunter die länderübergreifende Alumni-Studie (O2.1) und frühere Ergebnisse (D1.3.1, D2.1.1) – und bietet einen Katalog mit implementierbaren Maßnahmen, Zeitplänen und Rollen für Schulen, Berufsbildungszentren, Universitäten, Arbeitgeber:innen und politische Entscheidungsträger:innen. Außerdem wird von allen Projektpartnern ein gemeinsamer Bewertungsrahmen festgelegt, damit die aus Pilotmaßnahmen auf nationaler oder subnationaler Ebene gewonnenen Erkenntnisse erfasst, verglichen und auf die gesamte Donauregion übertragen werden können. Der NAP baut auch auf den im Rahmen des Projektes Fem4Forest entwickelten nationalen Aktionsplänen auf und bewertet deren Pilotmaßnahmen für Fachkräfte in der Forstwirtschaft neu.

Durch die Umsetzung der Empfehlungen des Fahrplans in unserem nationalen Kontext zielt der NAP darauf ab, die Innovations- und Zukunftsfähigkeit der Forstwirtschaft zu stärken – durch mehr Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter und die Beteiligung von Frauen in allen Phasen der Ausbildung, Weiterbildung und beruflichen Praxis.

1.2 Bedeutung und Notwendigkeit von Innovation

Die Notwendigkeit, mehr junge Frauen für eine Karriere in der Forstwirtschaft zu gewinnen und ihnen einen gleichberechtigten Zugang zu ermöglichen, ist ein zentraler Handlungsbereich für eine nachhaltige Forstwirtschaft in der Donauregion und darüber hinaus. Wie die transnationale Alumni-Studie zu weiblichen Absolventinnen (O2.1) deutlich zeigt, ist der Anteil weiblicher Fachkräfte in forstwirtschaftlichen Ausbildungsgängen und Berufen trotz positiver Entwicklungen nach wie vor gering. In vielen Ländern beeinflussen traditionelle Rollenbilder, strukturelle Benachteiligungen und stereotype Vorstellungen vom „männlichen“ Beruf des Försters die Wahrnehmung und die tatsächlichen Karrierewege von Frauen.

Die Ergebnisse des Vorgängerprojektes Fem4Forest und der aktuellen Bedarfs- und Hindernisanalyse (D1.1.1) zeigen, dass es jungen Frauen nicht an grundlegender Motivation oder Qualifikation mangelt. Vielmehr sehen sie sich, wie auch länderübergreifend Analysen zeigen, mit verschiedenen Hindernissen konfrontiert: mangelnde Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder, unzureichende Informationen über Karrierewege, stereotype Vorstellungen von körperlich anstrengender „Männerarbeit“, fehlende praktische Ausbildung, geringe Flexibilität der Arbeitsmodelle und unzureichende institutionelle Unterstützung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Um dieses Problem anzugehen und die Situation von Frauen im Forstsektor zu verbessern, ist es notwendig, auf innovative Konzepte und Ansätze zurückzugreifen. Zu diesem Zweck wird die von Fem4forests entwickelte Definition von Innovation verwendet:

Ein Innovationskonzept bedeutet daher: Neu für den Forstsektor, neu für den Standort, neu für das Land; eine bewährte Praxis, eine Institution, kollektive Maßnahmen, Governance-Vereinbarungen, spezielle Finanzierungs-/Bildungs-/Informations-/Organisationsmittel; Wissenstransfer aus anderen Sektoren in den Forstsektor; die Schaffung einer professionellen Organisation/Vertretung/Abteilung für Frauen in der Forstwirtschaft. Der Innovationsbedarf ist in den in Tabelle 1 aufgeführten Bereichen besonders offensichtlich.

Der NAP geht auf den Innovationsbedarf ein, indem er einen partizipativen Ansatz verfolgt, der bewährte Verfahren und die Erfahrungen der Zielgruppen systematisch integriert. Er enthält einen Katalog praktischer Lösungen, die für die nationale Umsetzung angepasst sind, und legt konkrete Planungsschritte fest, die Bildungseinrichtungen, Arbeitgeber:innen und politische Entscheidungsträger:innen gemeinsam umsetzen können. Auf diese Weise trägt der NAP dazu bei, die Innovationsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit des Forstsektors in der Donauregion nachhaltig zu verbessern – durch mehr Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter und die gezielte Einbeziehung junger Frauen in allen Phasen der Ausbildung, Weiterbildung und Berufspraxis.

Tab. 1 Innovationsbereiche zur Stärkung von Frauen in den forstlichen Bildungs- und Ausbildungssystemen

Innovationsbereich	Kurzbeschreibung
Struktureller Wandel und Sichtbarkeit	Die Forstwirtschaft als modernen, vielfältigen Sektor präsentieren und Erfolgsgeschichten von Frauen hervorheben; weibliche Vorbilder in Bildung und Öffentlichkeitsarbeit einbinden
Frühzeitige und kontinuierliche Berufsorientierung	Niederschwellige, kontinuierliche Aktivitäten (z. B. Mentoring, Girls' Days, Camps, digitale Plattformen vom Kindergarten bis zur Universität), um Stereotypen frühzeitig zu durchbrechen und Mädchen einen echten Entscheidungsraum zu eröffnen
Praktische Ausbildung und Mentoring	Erweiterung der praktischen Erfahrungen, gezielte Mentoring-Programme und Netzwerke, um Unsicherheiten abzubauen, Vertrauen aufzubauen und den Übergang in die Arbeitswelt zu erleichtern
Flexibilität und Kompatibilität	Einführung von flexiblen Arbeitsmodellen, Teilzeitoptionen, familienfreundlichen Strukturen und transparenten Karrierewegen, um Frauen zu gewinnen und zu halten; derzeit hauptsächlich auf Pilotprojekte oder einzelne innovative Arbeitgeber beschränkt
Systematische Förderung von Gender Awareness	Geschlechterperspektiven strukturell in Bildungseinrichtungen und Unternehmen verankern durch Gender-Sensibilisierungstrainings, geschlechtersensible Unterrichtsmaterialien, gezielte Fördermaßnahmen und Einbeziehung von Mädchen und Frauen in Entscheidungsprozesse
Innovative Kommunikations- und Supportformate	Nutzung von digitalen Tools, Social-Media-Kampagnen, Storytelling und Peer-to-Peer-Netzwerken, um junge Frauen langfristig zu erreichen, mit ihnen in Kontakt zu treten und sie zu binden

2 Neubewertung des Fem4Forest-NAP und der Pilotaktivitäten

Auch im NAP aus Fem4Forest wurden Role Models von allen Befragten als sehr wichtig erachtet.

Etwa vier Fünftel der Studierenden/Berufseinsteigerinnen und Beschäftigten würden eine Fortbildung zum Erwerb von Kompetenzen und Fähigkeiten im Kontext von Karriereförderung besuchen, aber auch die Hälfte der Waldbesitzerinnen. Angebote im Bereich Management Skills werden von allen am höchsten bewertet. Bei Mentoring ist

das Interesse von Berufseinsteigerinnen/Studierenden und Beschäftigten deutlich größer als das von Waldbesitzerinnen.

Alle interviewten Role Models haben einen familiären Hintergrund in der Land- und Forstwirtschaft und geben an, von Familien begleitet, unterstützt und ermutigt worden zu sein. Sie sind sich einig, dass die Forstwirtschaft eine männerdominierte Branche ist, und es gibt Bereiche im Berufsfeld, in denen es für Frauen sehr schwer ist, hineinzukommen.

Ihre Conclusio:

- Ein modernes Image der Forstwirtschaft als attraktiver Wirtschaftszweig und breites Betätigungsfeld für Frauen (und Männer), von körperlicher Arbeit bis hin zu Forschungsjobs, von technischen Fragen bis zum Management, muss geschaffen werden.
- Mentoring als fest zu verankerndes Instrument. Mentor:innen und Role Models können ermutigen und/oder zeigen, dass Frauen es können!
- Es sind Maßnahmen erforderlich, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, die Familienfreundlichkeit der Branche zu steigern und mit traditionellem Rollenverständnis zu brechen.

In den Round Tables wurden drei Bereiche identifiziert, in denen Frauen gestärkt / ermächtigt werden sollen:

- Arbeitswelt und Arbeitsumfeld
- Aus- und Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Privatleben/Familie

Ausgehend von diesen Erhebungsergebnissen konnten drei Schlüsselaussagen formuliert werden, die als Ziele der Aktivitäten in diesem Aktionsplan definiert wurden:

- Geschlechtergerechtigkeit ist die Norm – Rahmenbedingungen, Strukturen und Haltung ändern!
- Frauen in Beruf, Gesellschaft und Privatleben fördern – ihnen ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst machen!
- Sichtbarkeit von Frauen in der Forstwirtschaft ist wichtig – Role Models und Best Practices aufzeigen, Stereotype hinterfragen und dekonstruieren!

<i>Aktivitäten</i>	<i>Stand der Umsetzung NAP (2022)</i>	<i>Stand der Umsetzung 2025</i>
<i>Trainings- und Mentoringprogramm für Frauen in der Forstwirtschaft</i>	<i>aktiv / laufend</i>	<i>aktiv / laufend</i>
<i>Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichstellung</i>	<i>aktiv / laufend</i>	<i>aktiv / laufend</i>
<i>Implementierung/Erweiterung von Netzwerken</i>	<i>aktiv / laufend</i>	<i>aktiv / laufend</i>

Auf Grundlage des in Fem4forest entwickelten Mentoringprogramms wurde überlegt, wie ein vergleichbares Modell gestaltet werden könnte, um Mädchen und junge Frauen in der Phase der Berufsorientierung bzw. in der Entscheidungsphase für eine zukünftige Ausbildung oder einen Beruf zu erreichen. Während sich das Mentoringprogramm an Frauen richtet, die bereits eine forstliche Ausbildung absolvieren bzw. abgeschlossen haben oder im Forstsektor tätig sind, zielt das entwickelte Ambassador-Programm darauf ab, Mädchen und junge Frauen frühzeitig mit den beruflichen Möglichkeiten im Forstsektor vertraut zu machen.

Bezugnehmend sowohl auf die Ergebnisse aus Fem4Forest wie auch aus Fem2forests übernehmen die Botschafterinnen dabei auch die Rolle von Role Models für Mädchen und junge Frauen. Das Programm verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- die Forstwirtschaft als vielfältiges Berufsfeld vorzustellen
- forstliche Ausbildungswege sichtbar und bekannt zu machen
- Einblicke in das Tätigkeitsfeld der Forstwirtschaft zu geben
- durch persönliche Erfahrungen, individuelle Berufswege und die eigene Begeisterung für die Forstwirtschaft Mädchen und junge Frauen zu motivieren, eine Ausbildung oder berufliche Laufbahn in diesem Sektor in Betracht zu ziehen.

Diesen Zielen widmet sich auch die zweite in Fem2forests umgesetzte Pilotaktivität „Besuche die Welt der Forstwirtschaft“.

Dabei zeigen Mädchen aus forstlichen Ausbildungen – unterstützt von Frauen, die bereits in der Forstwirtschaft tätig sind – anderen Mädchen ihre Ausbildungswege und beruflichen Tätigkeitsfelder. Die teilnehmenden Mädchen werden auf interaktive Weise an die unterschiedlichen Bereiche der Forstwirtschaft herangeführt und erhalten Einblicke in die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten dieses Sektors. Besonders hervorzuheben ist der praxisorientierte Ansatz der Aktivität: Die Schülerinnen haben die Gelegenheit, selbst aktiv zu werden, verschiedene Tätigkeiten auszuprobieren und den Berufsalltag aus erster Hand kennenzulernen.

Durch diese unmittelbaren Erfahrungen sowie die Begegnung mit Frauen aus unterschiedlichen Berufsfeldern der Forstwirtschaft sollen verbreitete Klischees – etwa die Vorstellung eines ausschließlich körperlich sehr anspruchsvollen, gefährlichen und monotonen Berufs – hinterfragt und aufgebrochen werden.

Fem2forests greift also den auch in Fem4forest als Schlüsselthema identifizierten Ansatz der Vorbildwirkung von Role Models wieder auf und entwickelt die gesetzten Maßnahmen mit dem Fokus auf die Zielgruppe von Mädchen und jungen Frauen vor einer Berufs- und Ausbildungswahl weiter.

3 Länderspezifische Bedarfe

Erhebung und Round Tables zur Identifizierung von Hindernissen und Bedürfnissen für eine stärkere Beteiligung von Mädchen und jungen Frauen in forstwirtschaftlichen Ausbildungen und Berufen

Zu Beginn des Projektes Fem2forests wurde eine Fragebogenerhebung unter Schülerinnen von forstlichen und nichtforstlichen Schulen sowie unter Studentinnen forstlichen Studienrichtungen durchgeführt. Insgesamt beteiligten sich 87 Mädchen und junge Frauen an der Fragebogenerhebung. Um die Erhebung abzurunden und zu ergänzen, fanden zusätzlich noch Round Tables mit Stakeholdern statt.

Die Auswertung der Fragebögen von Schülerinnen forstlicher und nichtforstlicher Schulen und Studentinnen und der durchgeführten Round Tables zeigt, welches Bild Mädchen und junge Frauen von der Forstwirtschaft haben, welches Image sie begleitet und macht deutlich, in welchen Bereichen weiterer Handlungsbedarf besteht.

Positive Entwicklungen

- Viele Schülerinnen/Studierende forstlicher Ausbildungen fühlen sich gut auf ihre berufliche Zukunft vorbereitet und sind zuversichtlich, eine Arbeitsstelle zu finden.
- Stakeholder beobachten insgesamt eine gute Entwicklung, vor allem beim Anteil weiblicher Studierender sowie bei deren Fähigkeiten und Kompetenzen.

Chancen für die Forstwirtschaft und für Frauen in der Forstwirtschaft

- Gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen (z.B. bei den Waldbesitzstrukturen - „neue Waldbesitzer:innen“) bringen neue Perspektiven in die Branche. Diese passen gut zu den Interessen vieler junger Menschen und eröffnen neue Möglichkeiten, zum Beispiel im Bereich Wald-Wellness, Waldtherapie, Waldtourismus oder bei innovativen Ansätzen der Holzproduktion.
- Technische Entwicklungen und neue Technologien verändern die Arbeit in der Forstwirtschaft. Dadurch entstehen neue Berufsfelder, und die Arbeit entfernt sich zunehmend von schwerer körperlicher Tätigkeit. Das eröffnet zusätzliche Chancen für Frauen.

Aus den Ergebnissen wurden mehrere Bereiche abgeleitet, in denen künftig Maßnahmen gesetzt werden sollten

- Motivation, Unterstützung durch Mentoring und Vorbilder können Mädchen und jungen Frauen helfen, eine klare Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft zu entwickeln und diese auch umzusetzen.

- Die Überwindung von Geschlechterstereotypen durch Kommunikation und Bewusstseinsbildung sind wichtig, um traditionelle Rollenbilder abzubauen.
- Das Bild einer rückständigen Branche soll durch ein modernes Image eines zukunftsorientierten Sektors ersetzt werden. Dazu müssen die verschiedenen Tätigkeitsfelder und beruflichen Möglichkeiten klar und anschaulich dargestellt werden.
- Mehr Informationen über Forstberufe bereitstellen: Besonders an Schulen ohne forstwirtschaftlichen Schwerpunkt gibt es noch zu wenig Informationen über Berufe in der Forstwirtschaft. Nur wenige Schülerinnen und Schüler haben bisher Informationen dazu erhalten oder darüber nachgedacht, in diesem Bereich zu arbeiten. Es gilt mehr, ansprechende, anschauliche und an die jeweilige Zielgruppe angepasst Informationen über Forstberufe bereitzustellen.

Forstwirtschaft in der Berufsorientierung

Die verstärkte Information über Berufs-, Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten im Forstsektor – sowohl allgemein als auch speziell für Mädchen – stellt auch einen wichtigen Auftrag an die Berufsorientierung dar.

Im Rahmen der Berufsorientierung existieren bereits Initiativen und Kampagnen, die über die gesamte Wertschöpfungskette der Forstwirtschaft informieren. Darüber hinaus zeichnet sich das österreichische Berufsorientierungssystem durch gut etablierte Netzwerke aus, etwa das „ibobb“-Netzwerk, das den regelmäßigen Austausch zwischen Institutionen der Berufsorientierung erleichtert. Ergänzt wird dies durch Aus- und Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen im Kontext der Berufsorientierung. Auch lokale Formate wie Karrieremessen oder Tage der offenen Tür werden gut angenommen. Sie ermöglichen einen direkten und wirkungsvollen Kontakt zu Schüler:innen und bieten die Möglichkeit, Informationen über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten aus erster Hand weiterzugeben. Berufsorientierung ist zudem fest in den Lehrplänen der Primar- und Sekundarstufe verankert.

Gleichzeitig weist das System auch einige Schwächen auf. So fehlt es bislang an umfassenden, ansprechenden und zielgruppenspezifischen Unterrichtsmaterialien, die speziell auf Berufe in der Forst- und Holzindustrie zugeschnitten sind. Hinzu kommt, dass Lehrpersonen teilweise nur begrenztes Wissen über die Branche haben. Traditionelle, geschlechterstereotype Vorstellungen von Berufs- und Tätigkeitsfeldern verstärken zusätzlich die ohnehin geringe Beteiligung von Mädchen und Frauen an forstlichen Ausbildungen. Auch die vergleichsweise geringe Präsenz von Vertreter:innen der Forst- und Holzindustrie auf Karrieremessen trägt dazu bei, dass potenzielle Zielgruppen weniger erreicht werden.

Darüber hinaus erschweren finanzielle Einschränkungen innerhalb des Sektors die Umsetzung breit angelegter Informations- und Sensibilisierungsinitiativen. Nicht zuletzt können auch teilweise noch traditionelle Einstellungen innerhalb des Forstsektors selbst Hürden für die Ansprache jüngerer Zielgruppen darstellen – insbesondere für Mädchen und Frauen.

Zusammenschau der auch für Österreich relevanten, in Fem2forests gesammelten Zugänge und Lösungsansätze für eine stärkere Beteiligung von Mädchen und jungen Frauen in forstwirtschaftlichen Ausbildungen und Berufen

Die Forstwirtschaft wird häufig als körperlich schwere und männerdominierte Arbeit wahrgenommen. Dieses Bild schreckt viele junge Frauen davon ab, eine Ausbildung oder Karriere in diesem Bereich zu wählen. Um mehr Frauen für die Forstwirtschaft zu gewinnen, müssen das Image der Branche verändert, vermehrt Information speziell für Mädchen und Role Models zur Verfügung gestellt und Bewusstsein für gleichstellungsorientierte Strukturen und Maßnahmen in Ausbildung und Berufswelt geschaffen werden. Auch Schulen, Unternehmen und Politik als zentrale Stakeholder spielen dabei eine wichtige Rolle.

An folgenden Punkten kann angesetzt werden, um mehr Mädchen und junge Frauen für die Forstwirtschaft zu gewinnen:

Image der Forstwirtschaft verändern

- Modernere, nachhaltigere und vielfältigere Darstellung der Forstwirtschaft als Berufsfeld
- PR-Kampagnen, die Frauen in der Forstwirtschaft sichtbar machen
- Betonung von Themen wie Klimaschutz, Nachhaltigkeit und Technologie
- Persönliche Geschichten von Frauen in Forstberufen über Social Media und Schulbesuche
- Veranstaltungen wie Girls' Days, Karrieremessen oder Waldexkursionen mit weiblichen Vorbildern

Frühzeitig über Berufe informieren und Vorbilder zeigen - viele Mädchen wissen zu wenig über Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten in der Forstwirtschaft

- Themen rund um Wald und Forstwirtschaft als Berufsfeld im Rahmen der Berufsorientierung in der Schule behandeln
- Frauen, die in der Forstwirtschaft arbeiten (z.B. Försterinnen), zu Vorträgen oder gemeinsamen Projekten einladen
- Mentoringprogramme zwischen Schülerinnen und Fachkräften schaffen
- Netzwerke (junger) Frauen in der Forstwirtschaft aufbauen bzw. junge Frauen gezielt zu Netzwerken einladen

Mehr praktische Erfahrungen und Mentoring ermöglichen - viele Mädchen wissen wenig über die praktische Arbeit im Wald

- Praktika und Job-Shadowing durch Zusammenarbeit von Schulen und Betrieben
- Mehr Exkursionen und praktische Übungen in der Ausbildung
- Strukturierte Mentoringprogramme mit Fokus auf weibliche Führung
- Plattformen, die Schülerinnen mit Frauen aus der Forstwirtschaft aus verschiedenen Regionen verbinden

Ausbildung geschlechtergerecht gestalten

- Inhalte an moderne Themen anpassen (z. B. GIS, Drohnen, Nachhaltigkeit)
- Geschlechtersensible Unterrichtsmethoden nutzen
- Mehr weibliche Lehrkräfte, Referentinnen und weibliche Role Models einsetzen
- Gleichstellungsorientierte Lernumgebungen schaffen

Gleichstellungsorientierte Arbeitskultur etablieren

- Geschlechtergerechte Sprache und Bilder in Stellenanzeigen
- Flexible Arbeitsmodelle (Teilzeit, Hybridarbeit)
- Maßnahmen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen
- Schulungen zu Gleichstellung und inklusiver Führung

Politische Unterstützung und Zusammenarbeit stärken

- Langfristige Veränderungen brauchen Unterstützung von Politik und Institutionen.
- Nationale Strategien, um Mädchen für Berufe in der Forstwirtschaft zu gewinnen
- Anreize für Unternehmen, Gleichstellung zu fördern
- Förderung von Projekten in ländlichen Regionen
- Zusammenarbeit zwischen Schulen, Universitäten, Ministerien und Forstbetrieben

4 Geplante Pilotaktivitäten

Kapazitätsaufbau

Frauen, die im Bereich der Forstwirtschaft tätig sind, erwerben Wissen, um als Botschafterinnen für Gleichstellung im Forstsektor zu wirken.

Langfristige Verankerung der transnationalen Projektergebnisse auf nationaler Ebene

Wie sollen die definierten Ziele und Ergebnisse erreicht werden?

- Entwicklung eines Informationsflyers, der Zweck und Ablauf des Female Ambassador Program for Forestry (Programm für weibliche Forstbotschafterinnen) sowie Teilnahmemodalitäten klar kommuniziert.
- Identifizierung wichtiger Multiplikator:innen, die Informationen an potenzielle Botschafterinnen weitergeben können.

Information für Multiplikator:innen und Stakeholder im Forstsektor

- Kontaktaufnahme mit Multiplikator:innen – insbesondere solchen mit direktem Zugang zu Frauen, die als Botschafterinnen tätig werden könnten – sowie mit interessierten Akteur:innen im Forstsektor

- Verteilung der Informationen an mindestens fünf nationale Organisationen
- Durchführung von mindestens drei Informationsveranstaltungen mit Multiplikator:innen, um das Verständnis sicherzustellen, Fragen zu beantworten und Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zu erkunden

Geplante Aktivitäten

- Erstellung eines Rahmens für die Umsetzung des Programms auf nationaler Ebene
- Beginn des Prozesses zur Bildung einer Gruppe von Frauen, die am Nationalen Ambassador-Programm teilnehmen möchten (Die Umsetzung erfolgt gemäß dem in SO3 vorbereiteten Programm.)

Zielgruppen (= Multiplikator:innen)

Vertreter:innen von:

- Forstverwaltung (national und regional)
- Unternehmen der Forst- und Holzbranche
- Verbände der Forst- und Holzbranche
- Netzwerke der Forst- und Holzbranche
- Österreichische Bundesforste
- Universität für Bodenkultur Wien (BOKU)
- Höhere technische Lehranstalt für Forstwirtschaft

Maßnahmen

- Gestaltung, Erstellung und Validierung des Informationsflyers unter Sicherstellung, dass er korrekt, verständlich und ansprechend ist.
- Mapping und Kontaktaufnahme mit Multiplikator:innen: Identifikation relevanter Multiplikator:innen (z. B. über Verbände, Netzwerke, Bildungseinrichtungen) und Herstellung erster Kontakte per E-Mail, Telefon oder über persönliche Netzwerke
- Nutzung bestehender Kontakte und Partnernetzwerke, um den Flyer an mindestens fünf ausgewählte nationale Organisationen zu senden
- Planung und Durchführung von mindestens drei Informationsveranstaltungen (online oder vor Ort) mit Multiplikator:innen, um die Initiative zu erklären und sie bei der Gewinnung potenzieller Botschafterinnen zu unterstützen

Zeitplan

Die Aktivitäten sollen vor Januar 2026 abgeschlossen sein.

Bis Januar 2026

- Entwicklung des Informationsflyers
- Mapping und Kontaktaufnahme mit Multiplikator:innen

Februar 2026

- Versand des Informationsflyers an mindestens fünf Organisationen
- Durchführung von mindestens drei Informationsveranstaltungen

März 2026

- Bericht über die nationale Übertragung und Umsetzung des Ambassador-Programms

Einbindung von Stakeholdern

Das Ambassador-Programm soll eine breite Reichweite erzielen. Daher werden relevante Stakeholder entlang der gesamten Holzwertschöpfungskette informiert:

- öffentliche Verwaltung / Vertreter:innen
- Unternehmen
- insbesondere der Bildungssektor

Innovationsbereich: Innovative Kommunikations- und Unterstützungsformate				
Zielsetzung: • Netzwerk zwischen Frauen in der Forstwirtschaft und Studentinnen aufbauen • Weibliche Vorbilder sichtbar machen • Studentinnen beim Einstieg in den forstlichen Beruf unterstützen				
Maßnahme – Was wird gemacht	Wer ist verantwortlich	Wer soll beteiligt sein	Wann wird es umgesetzt	Indikator – Wie messen wir den Erfolg
Role Models: Erfolgreiche Frauen aus der Forstwirtschaft als Vorbilder präsentieren (z. B. Vorträge, Interviews, Veranstaltungen)	Forstliche Ausbildungsstätten / Universitäten / HBLF Bruck	Lehrpersonal, Studierende, Frauen im Forstsektor	Beginn im Wintersemester 2025/26	Anzahl der beteiligten Institutionen
Netzwerke: Möglichkeiten für Wissensaustausch, Networking und gegenseitige Unterstützung schaffen	Projektpartner, Bildungseinrichtungen	Studentinnen, Fachkräfte im Forstbereich, Verbände / Vereine	Laufend ab Projektstart	Anzahl der durchgeführten Aktivitäten
Informationsveranstaltungen: Veranstaltungen zur Vorstellung des Ambassador-Programms organisieren	Projektpartner	Multiplikator:innen, Organisationen der Forstbranche	2025–2026	Anzahl der Veranstaltungen
Informationsmaterial: Flyer und Informationsmaterial zum Programm erstellen und verbreiten	Projektpartner	Organisationen in der Forstwirtschaft, Netzwerke, Bildungseinrichtungen	Vor Start der Programmrunde	Anzahl der erreichten Organisationen
Ambassador-Gruppe aufbauen: Gruppe von Botschafterinnen für Gleichstellung im Forstsektor aufbauen	Projektpartner, Bildungseinrichtungen	Frauen im Forstsektor, Studentinnen	Nach Infophase	Anzahl der teilnehmenden Botschafterinnen

5 Zukünftige Maßnahmen und Empfehlungen

Die Forstwirtschaft stellt für Mädchen und junge Frauen nach wie vor keine naheliegende Option für ihre Ausbildungs- bzw. Berufswahl dar. Dementsprechend gering ist ihr Anteil in forstlichen Ausbildungen und Berufen. Die Gründe dafür sind vielfältig – vom Image der Forstwirtschaft über Geschlechterstereotype hin zu struktureller Benachteiligung. Es sind daher innovative Ansätze in unterschiedlichsten Handlungsfeldern vonnöten, um eine inklusive Forstwirtschaft, die ein attraktives Berufsfeld darstellt, zu fördern.

Folgende Innovationsfelder bieten die Möglichkeit, einen Wandel hin zu einer inklusiveren Forstwirtschaft einzuleiten:

- Imagewandel der Forstwirtschaft zu einem modernen Sektor und gesteigerte Sichtbarkeit von Frauen durch weibliche Vorbilder
- Frühzeitige, kontinuierliche Berufsorientierung in allen Altersstufen mit der Vorstellung der Forstwirtschaft als vielfältigem Berufsfeld
- Erweiterung der Ausbildung bzw. Unterstützung des Berufseinstiegs durch praktische Erfahrungen, Einbindung in Netzwerke und Mentoring
- Steigerung von Flexibilität und Kompatibilität der forstlichen Arbeitswelt im Hinblick auf Arbeits(zeit)modelle und Karrieremöglichkeiten für Frauen
- Systematische Förderung von Gender Awareness in Bildungseinrichtungen und Unternehmen
- Innovative Kommunikations- und Supportformate für Schülerinnen und junge Frauen

Die Aktivitäten aus Fem4Forest (Trainings- und Mentoringprogramm, Bewusstseinsbildung für Gleichstellung und die Implementierung bzw. Erweiterung von Netzwerken) finden in den in Fem2forests entwickelten Maßnahmen eine Fortsetzung bzw. eine Erweiterung auf den Bereich der Aus- und Weiterbildung.

In mehrfacher Hinsicht eröffnen sich Chancen für Mädchen und Frauen in der Forstwirtschaft:

- Die Rückmeldungen von Schülerinnen ebenso wie von Studentinnen zeigt klar, dass die forstliche Aus- und Weiterbildung in fachlicher Hinsicht gut auf das Berufsleben vorbereitet, somit ist diesbezüglich eine solide Basis für genderreflektierende Maßnahmen gegeben.
- Auch von Seiten der Stakeholder wird eine positive Entwicklung sowohl hinsichtlich des Anteils als auch der Fähigkeiten und Kompetenzen von Mädchen und Frauen in Ausbildung und Beruf festgestellt.
- Gesellschaftliche und wirtschaftliche Änderungen („neue Waldbesitzer:innen“, neue Einkommensoptionen abseits der klassischen Holznutzung, Innovationen in der Holzverarbeitung) eröffnen bringen neue Perspektiven, die der Teilhabe von Mädchen und Frauen entgegenkommen.
- Durch technologische Entwicklungen verändert sich die Forstwirtschaft weg von der Betonung schwerer körperlicher Arbeit hin zu neuen Berufsfeldern.

Bei allen in Zukunft zu setzenden Maßnahmen sollten folgende Aspekte beachtet und integriert werden:

- Motivation und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen durch Mentoring und weibliche Vorbilder
- Überwindung von Geschlechterstereotypen durch Kommunikation und Bewusstseinsbildung
- Schaffung eines modernen Images der Forstwirtschaft durch Aufzeigen von Tätigkeitsfeldern und beruflichen Möglichkeiten
- Verstärkte ansprechend und zielgruppenorientierte Information über Berufe in der Forstwirtschaft vor allem an nicht-forstlichen Schulen

In folgenden Bereichen sollen Maßnahmen gesetzt werden:

1. Etablierte Berufsorientierung: Etablierte Berufsorientierungssysteme, -netzwerke, -initiativen und -aktivitäten (z.B. Karrieremessen, ibobb, Tage der offenen Tür) sollen verstärkt auch von der Forstwirtschaft genutzt und bespielt werden.
2. Imagearbeit: Der Imagewandel – weg vom männlich dominierten Berufsfeld mit einem hohen Ausmaß an schwerer körperlicher Arbeit, hin zu breiten, innovativen Einsatzmöglichkeiten mit neuen Themenstellungen, in denen Frauen bereits erfolgreich tätig sind – muss weiter vorangetrieben werden. Eine breite positive Darstellung der Forstwirtschaft ebenso wie eine Sichtbarmachung der Leistung von Frauen über Social Media und interaktive Begegnungen sind dabei essentiell.
3. Frühzeitige Information über Forstberufe und Vorbilder: Über das Thema „Wald“ hinausgehend sollen Informationen zu Forstberufen in Schulen getragen werden und insbesondere auch von Frauen transportiert werden. Diese können somit nicht nur fachliche, sondern auch genderspezifische Informationen vermitteln. Auch auf individueller Ebene sollen Mädchen und junge Frauen Möglichkeit für vertiefte Einblicke erhalten.
4. Anpassung der forstlichen Ausbildung: Genderspezifische Aspekte in Unterricht / Lehre und bei Praktika sollten fix im Ausbildungssystem verankert werden, Einblicke in die forstliche Praxis diesbezüglich optimiert werden.
5. Strukturelle Anpassungen und Bewusstseinsbildung: Eine gleichstellungsorientierte Arbeitskultur sollte die Norm, nicht die Ausnahme darstellen. Bewusstseinsbildung sowohl auf Ebene der Arbeitgeber:innen als auch auf politischer Ebene ist essentiell. Eine nationale Strategie, die Anreize für Dienstgeber:innen, Koordination und Förderung von Projekten, Kooperation von Institutionen etc. beinhaltet, ist zu forcieren.

Auf folgende Maßnahmen, die bereits konkret formuliert und tw. auch im Rahmen von Fem4Forest und Fem2forests implementiert und evaluiert wurden kann dabei zurückgegriffen werden:

1. Pilotaktivitäten:
 - a. Ambassador Program
 - i. Vorstellung des Programms
 - ii. Erstellung von Informationsmaterial
 - iii. Aufbau einer Ambassador-Gruppe
 - b. Visiting the World of Forestry
2. Einsatz von Role Models
 - a. Persönliche Begegnungen
 - b. Medial
3. Aufbau von / Einführung in Netzwerke/n für Mädchen und (junge) Frauen