GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

„Leichtere Beschäftigungen“. Geschlechterdifferenz als Leitbild der Forstlichen Arbeitswissenschaft

Westermayer, Till

2012

https://doi.org/10.25595/2588

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Westermayer, Till: *„Leichtere Beschäftigungen“. Geschlechterdifferenz als Leitbild der Forstlichen Arbeitswissenschaft*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 4 (2012) Nr: 1, 124–140. DOI: https://doi.org/10.25595/2588.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Till Westermayer

„Leichtere Beschäftigungen". Geschlechterdifferenz als Leitbild der Forstlichen Arbeitswissenschaft

Zusammenfassung

Die forstliche Arbeitswelt präsentiert sich als Männerdomäne. Das Fach der Forstlichen Arbeitswissenschaft war seit den 1920er Jahren an der Gestaltung der forstlichen Arbeitswelt beteiligt. In einer Inhaltsanalyse „klassischer" Texte dieser forstwissenschaftlichen Disziplin wird das in mehreren Dimensionen auf Differenz basierende Geschlechterbild rekonstruiert. Demnach werden Frauen und Männer hier fast wie zwei separate „Arten" behandelt. Differenz wird vor allem durch den Bezug auf körperliche Leistungsfähigkeit und „geschlechtsspezifische" Fähigkeiten hergestellt. Frauen werden als schutzbedürftig dargestellt. Damit wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in männlich besetzte Erwerbsarbeit und weiblich besetzte Familienarbeit *für* den Mann zur Selbstverständlichkeit. Abschließend fragt der Beitrag, inwiefern diese Differenzsetzung heute noch wirksam ist und worin die Vor- und Nachteile einer Umorientierung in Richtung Diversität als Leitkategorie der (forstlichen) Arbeitswissenschaft liegen könnten.

Schlüsselwörter
Forstwirtschaft, Waldarbeit, Geschlechterdifferenz, Diversität, Deutschland, Forstliche Arbeitswissenschaft

Summary

"Lighter work". Gender difference as a general principle in Forest Work Science

Forestry presents itself as a male domain. As a discipline, Forest Work Science (*Forstliche Arbeitswissenschaft*) has helped to shape this sphere of work since the 1920s. Content analysis of "classic" texts from this sub-discipline of Forest Science allow the dominant gender image to be reconstructed as being based on differences in several dimensions. Women and men are described almost as different "species". That difference is in particular constructed in relation to physical ability and "gender-specific" skills. Women are seen as being in need of protection. All these differences normalise the gendered division of work, assigning men the role of breadwinner and women that of being responsible for family work *for* the man. The article concludes by asking to what extent this differentiation still exists and wherein lie the advantages and disadvantages of switching from difference to diversity as the dominant mode of thinking in (Forestry) Work Science.

Keywords
forestry, forest work, gender difference, diversity, Germany, Forest Work Science

Die forstliche Arbeitswelt erscheint heute – jenseits der Verwaltungstätigkeiten – als eine berufliche Männerdomäne (vgl. Blum/Westermayer 2010; Hehn et al. 2010). Dies betrifft die forstlichen Beamtenlaufbahnen, insbesondere aber die Waldarbeit, die heute ganz überwiegend von Männern durchgeführt wird (siehe Abschnitt 1), obwohl sie historisch gesehen in funktionaler Arbeitsteilung nach Geschlecht stattfand. Seit den 1920er Jahren befasst sich die kleine, in sich weitgehend geschlossene Teildisziplin der Forstlichen Arbeitswissenschaft mit „dem arbeitenden Menschen im Wald" (Gröger/Lewark 2002). Dieses Fach hat maßgeblich zur Ausgestaltung der forstlichen Arbeitswelt beigetragen. Daher erscheint die Annahme plausibel, dass das dominante Geschlechterbild der Forstlichen Arbeitswissenschaft zur historischen Verfestigung des profes-

sionalisierten „männlichen" Waldarbeiters und zur weitgehenden Zurückdrängung von Frauen aus diesem Beruf beigetragen hat.

Durch eine Inhaltsanalyse zentraler Texte dieser Disziplin lässt sich zeigen, wie grundlegend die Idee einer kategorialen Differenz für die Forstliche Arbeitswissenschaft ist. Die Rekonstruktion des Geschlechterbildes ergibt eine Reihe aufeinander aufbauender Annahmen über Frauen und Männer, in deren Folge die geschlechtsspezifische Segregation in der Arbeitswelt als selbstverständlich erscheint. Im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen steht daher die Rekonstruktion dieses Geschlechterbildes. Daran schließen sich Überlegungen zum Stellenwert von Geschlecht innerhalb der heutigen (Forstlichen) Arbeitswissenschaft an. Über die fachliche Engführung hinausgehende Relevanz gewinnt der Blick auf die forstliche Arbeit durch den „Laborcharakter" dieser begrenzten sozialen Welt.

1 Die Entstehung der Forstlichen Arbeitswissenschaft

Im deutschsprachigen Raum etablierte sich die Forstliche Arbeitswissenschaft in den 1920er Jahren als Ausgliederung aus dem älteren Fach Forstbenutzung (vgl. Löffler 1977; Bloch/Mueller-Darss 1993; Steinlin 2003; Kastenholz et al. 2011). „Gründervater" und zeitlebens eine prägende Figur war Hubert H. Hilf (1893–1984) mit dem 1927/28 eingerichteten Institut für Forstliche Arbeitswissenschaft (IFFA) an der Hochschule Eberswalde, das von der von Hilf begründeten Gesellschaft für forstliche Arbeitswissenschaft (GEFFA) getragen wurde.

Zwei Kontexte sind für die Entwicklung des Faches wichtig. Zum einen war die „Waldarbeiterfrage" seit dem letzten Drittel des 19. Jahrhunderts bis nach dem Ersten Weltkrieg ein zentrales Thema für die Forstwirtschaft (Gröger/Lewark 2002: 22f.). Diskutiert wurde dabei die Abwanderung in die industrialisierten Städte und die Auswanderung nach Übersee. Beides erschien vielen Arbeitskräften als die bessere Alternative gegenüber der körperlich schweren und oft schlecht entlohnten Wald- und Feldarbeit; die Folge war ein deutlicher Arbeitskräftemangel. Forstliches Hauptanliegen war daher die Schaffung eines konkurrenzfähig entlohnten Ausbildungsberufs „Waldarbeiter". Ein fester Stamm von Arbeitern sollte die bis dahin übliche Praxis der Tagelöhnerarbeit und der Arbeit von Bäuerinnen und Bauern im Wald ersetzen. Ferner war die damalige Popularität der „wissenschaftlichen Betriebsführung" Frederic W. Taylors relevant. Die frühe Forstliche Arbeitswissenschaft setzte sich das Ziel, diese auf die Waldarbeit und die damit verbundenen besonderen Naturbedingungen zu übertragen. Forschungen zur Verbesserung von Arbeitsverfahren und die Entwicklung arbeitsphysiologischer Messmethoden (Zeitstudien, Leistungsmessung) sollten dazu dienen, Arbeitsabläufe optimal an die menschliche Leistungsfähigkeit anzupassen und Tarife auf wissenschaftlicher Grundlage auszuarbeiten. Arbeitswissenschaftliche Fragen danach, ob und wie Arbeit zur menschlichen Entwicklung und zu einem über Schädigungsfreiheit hinausgehenden Wohlbefinden beitragen kann, wurden dagegen kaum aufgenommen.

Unter Geschlechterperspektive interessant ist die deutliche Diskrepanz zwischen der damaligen Geschlechterverteilung in der Waldarbeit (vgl. Gröger/Lewark 2002; Lewark 2003) und dem Forschungsinteresse der neuen Disziplin. Das arbeitswissen-

schaftliche Interesse richtete sich fast ausschließlich auf den als männlich begriffenen Tätigkeitsbereich, obwohl es zu dieser Zeit in der Waldarbeit eine funktionale Arbeitsteilung zwischen Frauen („Kulturfrauen", die vor allem Pflanzarbeiten erledigten) und Männern („Waldarbeiter", die vor allem Fällarbeiten durchführten) gab. Hingewiesen sei auf die ausführliche Rekonstruktion der frauenspezifischen Geschichte der Waldarbeit bei Hoffmann (1998: 7ff.). So war im Kontext des Arbeitskräftemangels am Ende des 19. Jahrhunderts und ebenso wieder während des Zweiten Weltkriegs selbst im Holzeinschlag Frauenarbeit möglich und erwünscht (Hoffmann 1998: 20, 25). Das Bild der „männlichen Waldarbeit" stimmte für die das Fach prägende Zeit zu Beginn des 20. Jahrhunderts also nur bedingt.

2 Vorgehensweise

Obwohl Geschlechterverhältnisse in der Forstlichen Arbeitswissenschaft lange Zeit kein explizites Forschungsthema waren, lassen sich zentrale Texte der Forstlichen Arbeitswissenschaft dennoch unter diesem Blickwinkel lesen. Herangezogen wurden dazu fünf „Klassiker".

- Eberhard Weiger (1954) (z. T. 1927): *Die Arbeiterfrage in der Deutschen Forstwirtschaft*
- Abteilung Arbeitsvereinfachung der Forstlichen Bundesversuchsanstalt (FAV), Gesellschaft für forstliche Arbeitswissenschaften GEFFA (1952): *Forstliche Arbeitslehre und Menschenführung*
- Hubert H. Hilf (1964): *Einführung in die Arbeitswissenschaft*
- Rolf Grammel (1978): *Forstliche Arbeitslehre. Grundlagen und Anwendung. Ein Kompendium* (mit Gero Becker)
- Hans Löffler (1992): *Manuskript zu den Lehrveranstaltungen Arbeitswissenschaft für Studierende der Forstwissenschaft* (3. Aufl.)

Bis auf Weigers Arbeit (deren erster Teil bereits 1927 entstanden ist) sind diese Texte typisch für die „Blütezeit" der Forstlichen Arbeitswissenschaft in den 1950er und 1960er Jahren. Auch die beiden neueren Texte stehen in dieser Tradition. Weiger steht hier stellvertretend für einige weitere zu Beginn des 20. Jahrhunderts entstandene Texte, die sich – zumeist angesichts der „Waldarbeiterfrage" – mit der forstlichen Arbeitswelt auseinandersetzen (vgl. Hoffmann 1998: 7ff.). Der von der österreichischen FAV und der deutschen GEFFA herausgegebene Band von 1952 dokumentiert Beiträge zu einer forstlich-arbeitswissenschaftlichen Tagung. Bei den Büchern von Hilf (1964), Grammel (1978) und Löffler (1992) handelt es sich um Lehrtexte, die inhaltlich wie über die Funktion der jeweiligen Autoren zentrale Dokumente für dieses Fach darstellen und bis heute rezipiert werden.

Diese Dokumente wurden in Anlehnung an das Programm der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2000) untersucht. Dazu wurden zunächst alle Textstellen identifiziert, in denen explizit Männer, Frauen, das Themenfeld der Soziabilität oder der Geschlechterverhältnisse angesprochen wurden. Aus diesen Textstellen wurde im Sinne einer in-

duktiven Kategorienbildung unter Zuhilfenahme des Tools MaxQDA ein generalisiertes Kategoriensystem entwickelt. Textstellen mit ähnlichem Gegenstand und ähnlicher Aussage wurden dabei zusammengeführt. Textstellen, die den gleichen Gegenstand unterschiedlich behandeln, wurden zur komparativen Ausarbeitung der jeweiligen Kategorie herangezogen. Die so entstandenen Kategorien wurden im Sinne des Mayring'schen Analyseschritts der Strukturierung miteinander in Beziehung gesetzt.

Grundlegend für den Untersuchungsprozess war die aus Ethnographie und Ethnomethodologie bekannte Forschungshaltung, alltägliche Gewissheiten kontrolliert außer Kraft zu setzen. Hitzler (1986) beschreibt dies kurz als Haltung der „künstlichen Dummheit". Die bewusste Infragestellung scheinbarer Selbstverständlichkeiten hat in der empirischen Geschlechterforschung eine lange Tradition: Indem Annahmen über Zweigeschlechtlichkeit und biologische Geschlechterdifferenzen außen vor gelassen werden, werden die Entstehungsprozesse sozialer Zuordnungen und soziale Setzungen sichtbar gemacht (vgl. etwa Gildemeister/Wetterer 1992; Behnke/Meuser 1999; Gildemeister 2000; Degele/Schirmer 2004).

3 Ergebnisse zum Geschlechterbild der Forstlichen Arbeitswissenschaft

Als übergeordnetes Leitbild des hier untersuchten Diskurses kann die Festschreibung einer grundsätzlichen Differenz zwischen den Genusgruppen identifiziert werden. Dabei geht es um Un-/Sichtbarkeit, körperliche Stärke und Schwäche, geschlechtsspezifische Fähigkeiten, geschlechtsspezifische Tätigkeiten, Geschlechterverhältnisse bezogen auf die Familie, Schutz und Schutzbedürftigkeit sowie um die Differenzsetzung zwischen männlicher Normalarbeit und weiblichem Ersatz. Tabelle 1 zeigt diese „Differenzebenen" in Bezug auf die einzelnen Texte im Überblick.

Tabelle 1: Matrix der in den einzelnen Texten angesprochenen Differenzebenen

Differenzebene / Dokument	Sichtbarkeit	Körper	Fähigkeiten	Tätigkeiten	Hausarbeitsrolle	Schutzbedürftige Frau	Normalarbeit/ Ersatz
Weiger (1954)	X	X		X	X	X	X
FAV/GEFFA (1952)	X	X	X	X	X		
Hilf (1964)	X	X	X	X	X	X	X
Grammel (1978)	X	X	X	X	X	X	
Löffler (1992)	X	X		X		X	

3.1 Selbstverständliche Sichtbarkeit der Männer, Unsichtbarkeit der Frauen

Die Herstellung von Differenz beginnt auf der Ebene sprachlicher Sichtbarkeit: Alle diskutierten Texte verwenden generische Maskulina – „der Forscher", „der Waldarbeiter", „der Revierleiter" oder „die REFA-Männer". Nicht in jedem Fall sind damit nur Männer gemeint. Zumeist wird jedoch erwähnt, wenn Frauen „mitgemeint" sind. So tauchen bei Ausführungen über die Geschichte der Arbeitswissenschaft eine Reihe männlicher Wissenschaftler auf, die mit Initial und Nachnamen genannt werden. Wissenschaftlerinnen werden dagegen mit der Anrede „Frau" und mit Vor- und Nachnamen bezeichnet (Weiger 1954: 259ff.; Hilf 1964: 28). Männer sind in den Texten allgegenwärtig sichtbar, ohne dass ihr Geschlecht hervorgehoben wird. Frauen dagegen sind zumeist unsichtbar „mitgemeint" (oder eben auch nicht). Wo sie doch erscheinen, wird ihr Auftreten als Ausnahme markiert.

Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit beschränken sich nicht auf Sprache. Auch Angaben zu physiologischen Kennwerten, Lohntabellen und Tarifverträgen beziehen sich weitgehend nur auf Männer, teilweise ohne dies explizit zu formulieren.

Allerdings lassen sich, wie die folgenden Kategorien zeigen, auch eine ganze Reihe Textstellen finden, in denen die grundlegende Differenz nicht durch (Un-)Sichtbarkeit aufgebaut, sondern als Differenz explizit gemacht wird.

3.2 Starke und schwache Körper

Eine zentrale Differenzkonstruktion ist eng mit Körperlichkeit verbunden. Immer wieder wird angesprochen, dass Frauen und Männer sich körperlich unterscheiden. Neben anatomischen Unterschieden werden dazu physiologische Leistungsmerkmale herangezogen, insbesondere der „Leistungspulsindex" (LPI) und davon abgeleitet die „Dauerleistungsgrenze" (DLG). So heißt es bei Hilf: „Die individuelle Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen streut aber erheblich. […] Bei Männern beträgt der LPI etwa 3,0 bei einer Streuung von 1,5 bis 4,5, bei Frauen etwa 5,0 bei einer Streuung von 3,5 bis 7,5." (Hilf 1964: 59). Er leitet daraus ab:

> „Bei der rechtlichen Gleichstellung von Mann und Frau, welche für gleiche Arbeit die gleiche Vergütung sichert, darf nicht übersehen werden, daß die Leistungsfähigkeit beider Geschlechter nicht gleich sein kann. Bei rein physischer Arbeitsleistung ist die Frau dem Manne erheblich unterlegen. Aus den Untersuchungen des Leistungspulsindex ergibt sich […], daß die Frau nur 2/3 der körperlichen Leistungen des Mannes erreicht. […] Frauen sind schon deshalb für rein körperliche Schwerarbeit weit weniger geeignet als Männer, und in der Regel ist wegen der geringeren Leistung Schwerarbeit durch Frauen bereits unwirtschaftlich." (Hilf 1964: 82f.)

Auch Löffler (1992) verknüpft starke und schwache Körper und Geschlecht noch in ganz ähnlicher Weise: „Bei Frauen sind die zur DLG und zur Schwere der Arbeit genannten Energiebeträge mit dem Faktor 0,7 zu reduzieren." (Löffler 1992: 26). Und: „Der LPI schwankt für Männer zwischen etwa 2 (außerordentlich leistungsfähige Indi-

viduen) und 6 (schwächliche Konstitution) und kann in Durchschnitt mit etwa 3,2 bis 3,7 angenommen werden. Der Durchschnitt für Frauen liegt bei etwa 5,5 bis 6." (Löffler 1992: 55).[1] Die Spannweite kann allerdings – das bleibt die Ausnahme – auch ohne Bezugnahme auf Geschlecht dargestellt werden: „Leistungspulsindex nach Müller: ‚Für muskulöse, trainierte Menschen liegt er bei etwa 2, für schwächere Konstitutionen bei etwa 6.'" (Kaminsky in FAV/GEFFA 1952: 61)

Die von Müller in den 1930er bzw. 1940er Jahren gemessenen Durchschnittswerte mit ihrer Kopplung zwischen Geschlecht und körperlicher Leistungsfähigkeit werden von Text zu Text wiederholt und tragen so dazu bei, Geschlecht innerhalb der Forstlichen Arbeitswissenschaft als eine Differenzkategorie zu verankern. Während zum Teil interindividuelle Spannweiten von LPI-Werten angegeben werden, reduzieren sie die innerhalb der Genusgruppen gegebene Varianz beim Vergleich der Geschlechter radikal auf die Aussage „Frau = 2/3 Mann".[2]

Diese Grundgleichung erscheint auch außerhalb der Diskussion arbeitsphysiologischer Kennwerte. So schreibt Weiger,

> „daß sich der Waldbesitzer für eine wachsende Reihe von Arbeiten mit weiblichen und jugendlichen Arbeitern begnügen musste und daß es vielfach zur Regel wurde, die besseren Arbeitskräfte einer Familie zu anderen Verdienstmöglichkeiten abzustellen, die schwächeren oder mit irgend einem körperlichen oder geistigen Mangel behafteten Familienangehörigen aber zur Waldarbeit zu schicken. Nur in Gegenden, wo andere Arbeitsgelegenheiten fehlten, verblieben der Forstwirtschaft auch vollwertige Arbeitskräfte." (Weiger 1954: 41)

Es wird also unterschieden zwischen der vollwertigen männlichen Arbeitskraft einerseits und „Frauen und Kinder[n]" bzw. „weibliche[n] und jugendliche[n] Arbeiter[n]" sowie mit Mängeln behafteten Menschen andererseits.[3] Die Texte legen nahe, dass nur Männer vollwertige Arbeit leisten (können). Geschlecht wird als zentrale Determinante körperlicher Leistungsfähigkeit dargestellt. Entsprechend soll Arbeit so gestaltet sein, dass „die Leistungsfähigkeit (und die Leistungsbereitschaft), wie sie dem Geschlecht und dem Alter entspricht, erhalten bleibt." (Löffler 1992: 129)

1 Interessant ist hier die Binnendifferenzierung in „leistungsfähige" und „schwächliche" Männer, denen Frauen als Gruppe mit einem wenig schwankenden LPI in der Größenordnung der Männer mit „schwächlicher Konstitution" gegenübergestellt werden.

2 Hoffmann (1998) rezipiert in ihrer Arbeit zu Waldarbeiterinnen neuere arbeitsmedizinische Studien. Zwar übernimmt auch sie die Tradition der hier diskutierten Arbeiten, zunächst anatomische und physiologische Unterschiede zwischen durchschnittlichen Frauen und durchschnittlichen Männern darzustellen. Nach einer Auflistung der Unterschiede betont Hoffmann jedoch, „daß [die Frau, T. W.] zwar im Durchschnitt gegenüber dem Mann hinsichtlich der körperlichen Leistungsfähigkeit benachteiligt ist, *im Einzelfall* jedoch […] ihm durchaus gleichwertig oder überlegen sein kann." (Hoffmann 1998: 52; Herv. i. O.). Sie hält fest, dass die Leistungsfähigkeit von der individuellen Konstitution, vor allem aber von Übung und Training abhängt. „Bei der Feststellung der Eignung einer Person wird es folglich weniger auf das Geschlecht als vielmehr auf die individuelle Konstitution […] ankommen." (Hoffmann 1998: 53)

3 Neben der Differenzsetzung nach Geschlecht werden auch ethnische Kategorien herangezogen wie z. B. bei Löffler: „So werden für männliche Eingeborene im tropischen Südamerika folgende Werte berichtet (zum Vergleich die entsprechenden Werte für männliche Mitteleuropäer)" (Löffler 1992: 28). Auch bei Hilf finden sich Aussagen dieser Art.

3.3 Geschlechtsspezifische Fähigkeiten

Zumindest einige der Autoren sind bemüht, die wahrgenommene weibliche körperliche Unvollkommenheit dadurch auszugleichen, dass sie auf geschlechtsspezifische Fähigkeiten hinweisen. Dazu zählen insbesondere die Frauen zugeschriebene „Handgeschicklichkeit" und „Monotonieunempfindlichkeit", die die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung naturalisieren: „Dagegen entfaltet die Frau eine viel größere Handgeschicklichkeit als der Mann und kann bei solchen Arbeiten weit überlegen sein (z. B. bei Verpackungsarbeiten)." (Hilf 1964: 82f.) Und: „Bei Montage von kleineren Geräten und bei Verpackungen werden am Fließband vielfach Frauen verwendet, die sich weniger monotonieempfindlich als die Männer zeigen." (Hilf 1964: 102)[4]

Während diese nach Geschlecht differenzierten Eignungen bei Hilf noch als Tatsache dargestellt werden, taucht die Monotonieunempfindlichkeit später nur noch in der abgeschwächten Form subjektiven Empfindens auf: „22 % der Arbeitnehmer fühlen sich durch eintönige Arbeiten belastet, davon 63 % mäßig oder stark. Hierbei fühlen sich Männer stärker belastet (73 %) als Frauen (57 %)." (Grammel 1978: 119)

3.4 Geschlechtsspezifische Tätigkeitszuweisungen

Die Differenzebenen „Körperlichkeit" und „Fähigkeiten" ermöglichen es, Frauen und Männern eine unterschiedliche Eignung für bestimmte Tätigkeiten zuzuweisen. Die *geschlechtsbezogene Arbeitsteilung* in der Waldarbeit wird als Tatsache auf der Grundlage einer normativen Gleichsetzung zwischen Eignungen und Tätigkeiten dargestellt.

Als für Frauen geeignete Tätigkeit erscheint in den Texten insbesondere die Pflanzbeziehungsweise Kulturarbeit. Dies wird etwa an einem Aufsatz über Pflanzverfahren (Reissinger in FAV/GEFFA 1952: 105ff.) deutlich. Zur Vorbereitung effizienter Pflanzverfahren sind Schulungen notwendig, an denen ein „in Kulturfragen erfahrener Arbeitslehrer", Oberförster, Revierförster und Waldbaureferenten teilnehmen; Beamte werden zu „Kulturlehrern" fortgebildet. Dann werden einzelne Arbeitsverfahren beschrieben, die jeweils in „Einzelarbeit: 1 Frau" ausgeführt werden; explizit ist von der Pflanzer*in* die Rede, zum Beispiel: „Die Pflanzerin steht auf, indem sie sich auf das Pflanzhäckchen und den Bügel der Pflanzlade stützt". Für die Entfernung der obersten Bodendecke ist dagegen für die „Einzelarbeit: 1 Mann (oder 1 Frau)" vorgesehen. Ausschließlich Männern vorbehalten ist der Zaunbau, es werden „2 Männer" eingesetzt.

Ähnliche Zuweisungen finden sich in der Beschreibung der „Mechanischen Unkrautbekämpfung" (Rosenstock in FVA/GEFFA 1952: 111ff.): Die Arbeit mit der Sichel wird durch Arbeiter*innen* ausgeführt, wobei festgehalten wird, dass diese sich häufig verletzen. Erst „bei Männerarbeit" können stärkere Werkzeuge wie die „Heidesense" oder der Motormäher eingesetzt werden. Beim Motormäher sind „technisch geschulte Arbeitskräfte" notwendig, was als Nachteil dargestellt wird – vermutlich, weil das (billigere) Angebot vorwiegend weiblicher Arbeitskräfte hier nicht genutzt werden kann.

Auch Grammel stellt noch Ende der 1970er Jahre fest:

4 In der zweiten, 1976 erschienenen Auflage heißt es dann: „die sich für Feinarbeit geschickter und dabei weniger monotonieempfindlich als die Männer zeigen" (Hilf 1976: 132).

„Typische Frauenarbeiten lassen sich z. B. in der Pflanzschule unterscheiden. Gleichzeitig werden aber auch Betriebsarbeiten sowohl von Männern wie auch von Frauen durchgeführt. Dies trifft neuerdings für die Kulturarbeiten vermehrt zu, eine Arbeit, die ursprünglich ausschließlich Frauen vorbehalten war." (Grammel 1978: 29)

Wie wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nun begründet? Zum einen werden die „Schwere der Arbeit" und die angeblich besonderen Fähigkeiten von Frauen als Legitimation herangezogen. Ein zweites Argument dafür, „leichtere Beschäftigungen" als „Frauen- und Kinderarbeit" durchzuführen, sind geringere Lohnhöhen (Weiger 1954: 45):

„[F]ür die *Forstwirtschaft* selbst hat es unzweifelhaft gewisse Vorzüge, daß sie in der Lage ist, einen Teil ihres Arbeitsbedarfs aus saisonweise mehr oder minder arbeitslosen und darum nach dem Gesetz von Angebot und Nachfrage durchschnittlich auch billigeren Arbeitskräften anderer Berufe zu decken und zahlreiche leichtere Beschäftigungen, wie z. B. Kulturen und dergl., der Frauen- und Kinderarbeit überweisen zu können." (Weiger 1954: 45; Herv. i. O.)

Dagegen soll der Holzeinschlag als besonders schwere und anspruchsvolle Tätigkeit entsprechend besser entlohnt und von Stammarbeitern durchgeführt werden (vgl. Weiger 1954). Für eine „moderne Forstwirtschaft" sieht Weiger es allerdings auch für Pflanzarbeiten als notwendig an, dass hier nicht einfach ungelernte Saisonarbeitskräfte zum Einsatz kommen. Dementsprechend fordert er Schulungen sowie „ständige, tüchtige Vorarbeiterinnen auch für den Kultur- und Pflanzgartenbetrieb" (Weiger 1954: 117).

Hilf wiederum verweist kommentarlos auf eine ursprüngliche „primäre Arbeitsteilung" zwischen Männern und Frauen. Frauenarbeiten werden dabei als „leichtere Hausarbeiten" präsentiert; die Vermännlichung dieser Berufe bei ihrer Professionalisierung erwähnt er zwar, hält dies aber nicht für weiter erläuterungsbedürftig:

„Bei der primären Arbeitsteilung der Geschlechter haben die Frauen ursprünglich die leichteren Hausarbeiten übernommen, darunter auch das Kochen, Weben, Töpfern, Pflanzen. Wo diese Arbeiten aber hauptberuflich ausgeübt werden, gehen sie oft auf Männer über (z. B. den Koch, den Weber, den Töpfer, den Gärtner). Neben der Hauswirtschaft werden Frauen in typischen Berufen beschäftigt wie im Handel, in der Verwaltung und im Textilgewerbe." (Hilf 1964: 83f.)

Insgesamt wird die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung in den untersuchten Texten als Selbstverständlichkeit dargestellt.

Eine besondere Bedeutung für die Legitimation dieser Arbeitsteilung kommt der geschlechtsbezogenen Zuweisung von Erwerbs- beziehungsweise Familienarbeit zu. So berichtet Backhaus (in FVA/GEFFA 1952: 118ff.) über Anforderungen an den Betrieb einer Waldarbeitsschule. Die dafür erforderlichen Arbeitskräfte führt er nach Geschlecht getrennt auf und charakterisiert sie nicht nur hinsichtlich ihrer Tätigkeitsbereiche, sondern auch nach Familienstatus und familiären Ordnungsvorstellungen:

Genannt werden von Backhaus männliche Mitarbeiter und ein junger (lediger) Forstbeamter als „Unteroffizier vom Dienst" („U. v. D.") für den Lehrbetrieb der Schule. Es gibt „eine Familie", „die die Verpflegung gegen einen Tagessatz zubereitet; [sie] sorgt für Sauberkeit in den Tagesräumen". „Für die Schlafräume und die Bettwäsche sind einige Putzfrauen ständig angestellt." Dazu kommen zwei (verheiratete, männliche) Mitarbeiter im Lehrbetrieb sowie „[e]ine Wirtschafterin mit zwei Hausgehilfinnen" für die Küche. Das Personal der Waldarbeitsschule darf aus Frauen bestehen (auch wenn

Backhaus unter diesen „Streit um die Männer“ befürchtet). Für den Lehrbetrieb hingegen kommen nur Männer in Frage.

Als „U. v. D.“ wird ein junger Mann „herausgesucht“, der „charakterlich einwandfrei sein [muss], sehr viel Interesse an allen einschlägigen Fragen haben [muss] und vor allem die richtige Art und Weise beherrschen [muss], mit Menschen jeder Art von Lehrgangsteilnehmern umzugehen“ (Backhaus in FVA/GEFFA 1952: 121f.). Dieser „junge Forstbeamte“ darf nicht verheiratet sein:

„Er muß im Lehrbetrieb für jeden jederzeit da sein, deshalb die Forderung, daß er ledig sein muß oder zumindest noch keinen gemeinsamen Haushalt führt; so darf sich kein Lehrgangsteilnehmer, vor allem die 14-15jährigen Lehrlinge, scheuen, diesen Beamten auch aus dem tiefsten Schlaf zu wecken (diese Scheu ist vorhanden, wenn der Lehrgangsteilnehmer, vor allem noch der kleine Lehrling, weiß, daß er ein Ehepaar wecken muß).“ (Backhaus in FVA/GEFFA 1952: 122)

Ebenso hat Backhaus genaue Vorstellungen über die „richtige Persönlichkeit der Wirtschafterin“:

„Sie muß auf der einen Seite sehr gut kochen können, auf der anderen Seite eine sehr saubere Buchführung beherrschen, sie muß einmal für jeden Lehrgangsteilnehmer ein freundliches passendes Wort haben, ohne, den Sinn ihrer Arbeit vergessend, in eine Rederei zu verfallen. Sie darf direkt nie mit den Lehrgangsteilnehmern verhandeln, da hierdurch zu leicht, insbesondere bei Lehrlingen, die lieber Süßigkeiten als Suppe essen, Schwierigkeiten entstehen. Sie muß ihre 3-4 Mädels richtig entsprechend der Arbeit einsetzen können, ohne auch nur einmal die eine oder andere zu bevorzugen. Sie muß alle Arbeiten in Haus und Garten kennen, können und zu beurteilen verstehen und muß mit ihren Mädels während der Lehrgänge sauber, adrett gekleidet sein. Alle dürfen nur Sonntagsgesichter zeigen!“ (Backhaus in FVA/GEFFA 1952: 123).

3.5 Erwerbsarbeitsrolle – Hausfrauenrolle

Familienarbeit jeder Form erscheint in den forstlichen Texten als Frauen zugewiesene Tätigkeit, während *Erwerbsarbeit* als männliche Sphäre dargestellt wird. So wird davon ausgegangen, dass „hinter“ jedem Waldarbeiter eine Frau steht.[5] Sichtbar wird die Selbstverständlichkeit dieser Annahme beispielsweise in der Diskussion, ob die Lohnhöhe „zur völligen Ernährung einer Familie“ (Weiger 1954: 96, 130) ausreicht.

In den älteren Texten wird die Familie noch als Personengruppe angesehen, die mit dem Arbeiter „eingekauft“ wurde und die bei Bedarf ebenfalls für Arbeiten zur Verfügung stehen muss. Besonders deutlich wird dies im Mietvertrag bei der Vermietung von Häusern in „Waldarbeitersiedlungen“ (vgl. v. a. Weiger 1954).[6] Die Qualität der geleisteten Arbeit der männlichen Waldarbeiter wird in einen engen Zusammenhang mit guten Wohnungen und „ordentlichen“ Familien gestellt. Beispielsweise wird erwähnt,

5 Tatsächlich hat 1949/50 nur etwa ein Drittel der Waldarbeiter in Bayern Kinder, zwei Drittel sind verheiratet (Weiger 1954: 184).

6 So heißt es im Muster-Mietvertrag Bayern: Der „Mieter ist verpflichtet, für sich in den Staatswaldungen des Forstamtes […] alle dort vorkommenden Waldarbeiten gegen Bezahlung der tarifmäßigen Löhne zu übernehmen, ferner seine Frau und nicht mehr schulpflichtigen Kinder bei den Kulturarbeiten verwenden zu lassen.“ (Weiger 1954: 349). Das Ergebnis dieses Arrangements beschreibt Weiger wie folgt: „Aber auch die Arbeiter konnten oft kaum genug Worte des Dankes finden und dankten die Fürsorge vor allem durch doppelt eifrige und zufriedene Arbeit. Daß den Forstämtern auch manchmal Fehlgriffe bei der Auswahl der Siedler unterliefen, besonders wenn ein Arbeiter eine wenig tüchtige Hausfrau geheiratet hatte, sei nicht verschwiegen.“ (Weiger 1954: 248)

dass in einem Waldarbeiter-Bildungsheim auch „Lehrgänge zur Ausbildung und Erziehung […] von Töchtern der Waldarbeiter abgehalten werden." (Schönwiese in FAV/GEFFA 1952: 23) Über die Inhalte der Lehrgänge wird nicht berichtet, die Vermutung liegt aber nahe, dass es um die Haushaltsführung geht, denn diese wird als relevant für die Qualität der forstlichen Arbeit angesehen. Deutlich wird dies, wenn Grammel über die Essenszubereitung schreibt:

„Eine alte Gewohnheit hat sich bisher kaum verändert, nämlich tagsüber nur kalte Kost zu sich zu nehmen. […] Die Einschränkung, daß die Vorbereitung eines warmen Essens mit viel Arbeit verbunden ist, besteht auch heute noch. Hinzu kommt vermutlich eine gewisse Unkenntnis der *Waldarbeiterfrauen* im Hinblick auf die Herstellung einfacher, aber abwechslungsreicher, auf Schwerarbeit abgestellter und für die Aufbewahrung in entsprechenden Behältern geeigneter Nahrung." (Grammel 1978: 126; Herv. T. W.)

Ähnliches beschreibt Weiger, bei dem das Essen für die Waldarbeiter ebenfalls von deren Frauen zubereitet wird: Der Waldarbeiter „verstaut das abends zuvor oder in aller Frühe von der Frau vorbereitete karge aber kräftige Mittagessen in den Rucksack, nimmt Axt oder Säge über die Schulter und dann sammeln sich die einzelnen Forstarbeiter des Dörfleins zu einem kleinen Trupp" (Weiger 1954: 61).

Beim Vergleich der Texte fällt auf, dass Weiger explizit von „Frauenarbeit" spricht und auch Grammel die „Waldarbeiterfrauen" als aus seiner Sicht zuständige für die Familienarbeit erwähnt, während Familienarbeit andernorts – im Sinne der vergessenen Voraussetzungen der Normalarbeit (vgl. Biesecker/Winterfeld 2000) – komplett ausgeblendet wird. So geht etwa Löffler auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten (Löffler 1992: 138f.) oder auf die Lohnhöhe ein (Löffler 1992: 307; vgl. auch Hilf 1964: 151ff.), ohne den impliziten Zusammenhang zur Familienarbeit explizit zu machen.

3.6 Schutzbedürftige Frauen

Wie selbstverständlich den Texten die durch Frauen erledigte Familienarbeit ist, zeigt sich, wenn beispielsweise Hilf die Notwendigkeit eines „stärkeren Arbeitsschutzes" für Frauen begründet:

„[d]urch ihre mehrfache Belastung – durch Beruf, Haushalt und Familie – ist die Frau heute nicht immer ausreichend gegen Überforderung geschützt und dadurch krankheitsanfälliger als der Mann. Sie braucht einen stärkeren Arbeitsschutz als dieser, zumal Überlastungen auch die folgenden Generationen schädigen können." (Hilf 1964: 84)

Das Element der besonderen Schutzbedürftigkeit der Frau verweist auf die körperliche Differenz, wenn es etwa um das Tragen von Lasten geht. So unterscheidet Löffler (1992: 190) in einer Tabelle zur „Unfallverhütungsvorschrift Forsten" die maximal zu hebende Last nach den Kategorien „Männer" (max. 50 kg), „männliche Jugendliche" (max. 35 kg) und „Frauen und weibliche Jugendliche" (max. 15 kg). Demnach werden Frauen jedes Alters als stärker schutzbedürftig eingeschätzt als junge Männer. Dazu gehören auch Abschlussverbote von Arbeitsverträgen mit Frauen für bestimmte Tätigkeitsbereiche, hier aus dem Jahr 1978: „Gesetzliche Abschlußverbote bezwecken meist den Schutz bestimmter Personengruppen, z. B. Beschäftigungsverbote für Kinder, für weibliche Arbeitnehmer bei bestimmten Arbeiten usw." (Grammel 1978: 158).

Hingewiesen wird zudem immer wieder auf das Mutterschutzgesetz (Löffler 1992: 190; Grammel 1978: 132, 155, 156) sowie auf die Rolle der Frau als Mutter. Letztlich fokussiert der Diskurs über die zu beschützende Frau auf einen weiblichen Körperteil – die Gebärmutter –, reduziert Frauen damit auf ihre Reproduktionsfähigkeit und schreibt so dichotome Geschlechterrollen fort.

3.7 Männliche Normalarbeit und weiblicher Ersatz

Mit dem Argument, die „Ausnutzung der Jugendlichen und Frauen" (Hilf 1964: 160) zu beenden, wird letztlich eine Differenz aufgebaut zwischen der männlich besetzten Sphäre der Erwerbsarbeit und der Sphäre der unbezahlten Familienarbeit; Frauen werden lediglich als nicht vollwertige Arbeitskraft oder als Ersatz zur Waldarbeit herangezogen (vgl. Weiger 1954). Entsprechend kann Weiger auch argumentieren, dass Frauen „selbst schuld" sind, dass ihnen weniger bezahlt wird – schließlich müssten sie sich nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen. Wenn doch, dann gilt:

„Besteht in der Tat ein Überangebot an weiblichen Arbeitskräften, wie es z. B. zu Ende des Krieges bestand und in manchen Berufszweigen auch heute noch unleugbar besteht, dann sind nicht die Arbeitgeber, sondern die konkurrierenden Geschlechtsgenossinnen an den niederen Löhnen schuld. Und wenn ein Arbeitgeber, trotzdem ihm überwiegend billige weibliche Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, die teureren männlichen Arbeitskräfte bevorzugt, so wird er eben nach rein geschäftlichen Rücksichten für die einzelnen differenzierten Arbeitsgebiete die hierfür entsprechend besser geeigneten Arbeitskräfte, gleich welchen Geschlechts, nach wirtschaftlichen Erwägungen auswählen. Wirkt sich diese Auswahl zugunsten männlicher Arbeitskräfte aus, so kann dem Unternehmer ob dieser Befolgung des ökonomischen Prinzips wiederum kein Vorwurf gemacht werden." (Weiger 1954: 11)

Zwar sind heute Frauen und Männer rechtlich gleichgestellt. Die neueren Texte wie Grammel (1978) nehmen das auch zur Kenntnis. Doch die Praxis sah und sieht anders aus:

„Auf Art. 3 GG (rechtliche Gleichheit aller Menschen) stützen sich das Verbot unsachlicher Differenzierungen in der Arbeitswelt, das in der Praxis vorläufig immer noch vernachlässigte Prinzip der Lohngleichheit von Mann und Frau und die Pflicht des AG [Arbeitgeber, T. W.] zur Gleichbehandlung aller AN [Arbeitnehmer, T. W.]" (Löffler 1992: 362).

Bei Hilf wird, wie eingangs zitiert, die Forderung nach einer rechtlichen Gleichstellung von Mann und Frau „zähneknirschend" zur Kenntnis genommen – für ihn ist die Leistungsfähigkeit beider Geschlechter nicht gleich. Bei Löffler und Grammel findet sich keine aktive Kritik mehr, aber Irritation über dieses der forstlichen Praxis fremd erscheinende Prinzip.

Ein expliziter Aufruf, Waldarbeit im Zuge ihrer Professionalisierung zu vermännlichen, findet sich nur bei Weiger. Als latentes Programm wird aber auch andernorts das Vorhaben sichtbar, die Waldarbeit in das fordistische Regime männlicher Normalarbeit einzugliedern und zugleich Frauen – sei es in der Form der noch nicht hinreichend technisierten Kulturarbeit, sei es in Form unprofessioneller Tagelöhnerinnen – von diesen Tätigkeiten auszuschließen. Als Begründung dafür wird die dargestellte körperliche Differenz betont und damit die „Leistungsfähigkeit", aber auch die Schutzbedürftigkeit von Frauen aufgrund ihrer Reproduktionsfähigkeit herangezogen.

3.8 Sieben Thesen zum Geschlechterbild der Forstlichen Arbeitswissenschaft

In Thesenform gefasst lässt sich das Geschlechterbild der „klassischen" Forstlichen Arbeitswissenschaft wie folgt darstellen (Abb. 1).

Abbildung 1: Ineinandergreifen der Differenzkategorien im Geschlechterbild der „klassischen" Forstlichen Arbeitswissenschaft

1. Es wird eine grundlegende kategoriale Differenz zwischen Männern und Frauen angenommen. Männer und Frauen erscheinen als zwei separate „Arten" Mensch. Die Präferenzposition ist hierbei der „erwachsene Mann".
2. Eng mit der Grundannahme kategorialer Differenz verbunden ist die Annahme einer als bedeutsam angesehenen körperlichen Unterschiedlichkeit. Frauenkörper gelten prinzipiell als weniger leistungsfähig als Männerkörper, nur Männer gelten als vollwertige Arbeitskräfte.
3. Neben einer unterschiedlichen körperlichen Leistungsfähigkeit werden unterschiedliche Fähigkeiten von Männern und Frauen angenommen. Frauen wird eine besondere Geschicklichkeit und Monotonieunempfindlichkeit zugesprochen, die deren körperliche Schwäche teilweise ausgleicht.
4. Aufgrund der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit (2.) und der unterschiedlichen Fähigkeiten (3.) erscheint es als selbstverständlich und sinnvoll, dass Männer und Frauen unterschiedliche Tätigkeiten innerhalb der Erwerbsarbeit ausüben.
5. Zugleich erscheinen Frauen als besonders schutzbedürftig. Dies wird zum einen mit der körperlichen Differenz, der „schwachen Frau" (2.) begründet, zum anderen mit der Reproduktionsfähigkeit der Frauen. Der schutzbedürftigen Frau wird der beschützende Mann zur Seite gestellt.
6. Vor der Arbeitsteilung innerhalb der Erwerbsarbeit steht eine prinzipielle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Es wird als selbstverständlich angenommen,

dass Männer einer Erwerbsarbeit nachgehen, während Frauen „eigentlich“ vor allem für die Familienarbeit (*für* ihren Mann) zuständig sind.

7. Demnach stützt das „klassische“ Geschlechterbild der Forstlichen Arbeitswissenschaft ein gesellschaftliches Arrangement, in dem Männer in Vollzeit erwerbstätig sind und Frauen – so sie nicht ausnahmsweise „leichteren Tätigkeiten“ nachgehen – vor allem Familienarbeit erledigen, also zu Hause bleiben und sich um Kinder und Haushalt kümmern.

Während das hier dargestellte Geschlechterbild der Forstlichen Arbeitswissenschaft in seiner Grundkonstellation ausgehend von Geschlecht als zentraler Differenzkategorie in allen untersuchten Texten enthalten ist, zeigen sich für den betrachteten Zeitraum Verschiebungen und Veränderungslinien. Dies betrifft die in den früheren Texten noch explizite Gleichsetzung zwischen dem Waldarbeiter und seiner Familie, die in den späteren Texten einer eher impliziten Orientierung daran weicht, dass der Lohn eine Familie ernähren können soll. Auch Veränderungen der forstlichen Arbeitswelt über den betrachteten Zeitraum wirken auf die Texte zurück. So hat die Bedeutung von Pflanz- und Kulturarbeiten – auch als Konsequenz des in den Texten mitgeführten Projekts der „Normalisierung“ der Waldarbeit als Männerarbeit im letztlich fordistischen Regime – stark abgenommen. Damit und mit veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen, in diesem Fall der rechtlichen Gleichstellung, verschiebt sich der Fokus: Wo es vorher die „aus der Not heraus“ akzeptierte Arbeitsteilung nach Geschlecht war, kommt es jetzt zur Delegitimierung der Frauenarbeit außerhalb der Familie.

Nur angedeutet werden kann hier die Prozesshaftigkeit des dargestellten Geschlechterbilds kategorialer Differenz im Sinne einer ständigen Re-Produktion sozialer Wirklichkeit und sozialer Praktiken (vgl. Gildemeister 2000). Wie Abbildung 1 zeigt, greifen die einzelnen Elemente des dargestellten Geschlechterbilds ineinander und stellen so Geschlechterverhältnisse erst her. Aus der Vorstellung einer unterschiedlichen körperlichen Leistungsfähigkeit heraus erscheinen Fähigkeiten und Tätigkeiten als „typisch männlich“ oder als „typisch weiblich“ und werden herangezogen, um eine geschlechtsbezogene Arbeitsteilung zu legitimieren – und damit wiederum diese Normalitätsvorstellung zu stärken. Parallel dazu werden Frauen als schutzbedürftige Wesen charakterisiert, was es wiederum als legitim erscheinen lässt, sie von bestimmten Tätigkeiten auszuschließen. Letztlich werden damit der Ausschluss von Frauen aus der Erwerbsarbeit und ihre Reduktion auf Familienarbeit festgeschrieben und die „unsichtbaren“ Voraussetzungen männlicher Normalarbeit (vgl. Biesecker/Winterfeld 2000) erst hergestellt.

4 Geschlechterforschung in der Forstlichen Arbeitswissenschaft heute

Wie sieht es heute aus? Seit einigen Jahren wird darauf gedrängt, Gender-Aspekte innerhalb der Forstlichen Arbeitswissenschaft und der Forstwissenschaften insgesamt zu thematisieren (vgl. Lewark et al. 2007). Die sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen, in denen Forstwirtschaft und Forstwissenschaft stattfinden, haben sich deutlich

verändert (vgl. Hehn et al. 2010). So verfolgen staatliche Forstverwaltungen zumindest formal das Ziel der Gleichberechtigung. Die Öffnung des Ausbildungsweges für den gehobenen und höheren Dienst wurde rechtlich erzwungen und die Diskriminierungserfahrungen der ersten Försterinnen und Forstwirtinnen haben zur Gründung entsprechender Organisationen (z. B. der Verein „Frauen im Forstbereich") und zur wissenschaftlichen Thematisierung dieser Erfahrungen geführt (vgl. Hoffmann 1998).

Die explizite Thematisierung von Geschlecht erfolgt zumeist weiterhin auf der Basis von Differenz, sei es hinsichtlich der anatomisch-physiologischen Eignung (Hartfiel 1990; Hoffmann 1998), sei es hinsichtlich geschlechtsbezogener Unterschiede in der Arbeits- und Lebenssituation (Hofstätter 1986; Hoffmann 1998; Nadai/Seith 2001; Gröger/Lewark 2002; Lewark 2003; Wonneberger 2004; UNECE/FAO 2006). Die soziale Konstruiertheit der Geschlechterbilder des Feldes rückt erst allmählich ins Forschungsinteresse (Hehn et al. 2010).

Unabhängig davon bleibt Geschlecht in Forstwissenschaft und -wirtschaft ein randständiges Thema. Das oben rekonstruierte Geschlechterbild wirkt nach. Nicht jedes Element gilt weiterhin, einiges wirkt abgeschwächt. Für die meisten Bausteine lassen sich jedoch auch heute noch entsprechende Versatzstücke finden. So wird Frauenarbeit in der Forstwirtschaft weiterhin vor allem als Arbeit in bestimmten Nischen dargestellt. Der „männliche Förster" definiert den Hintergrund, vor dem die Tätigkeit von Försterinnen beschrieben wird (vgl. Hehn/Westermayer 2007). An die Stelle der weiblichen Monotonieresistenz rücken die angeblich besser ausgeprägten *social skills* als „weibliche Fähigkeiten". Die „Gebärfähigkeit der Frau" wird nicht mehr zur Legitimation des prinzipiellen Ausschlusses herangezogen, verleitet aber immer noch dazu, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als „Frauenproblem" darzustellen. All dies hat zur Folge, dass Frauen in der Forstwirtschaft weiter in bestimmten Nischen beschäftigt werden – gerne auch in Teilzeit (vgl. Blum/Westermayer 2010; Hehn et al. 2010) –, während „zentrale" Bereiche der forstlichen Arbeitswelt unangetastet männlich besetzt bleiben und Fragen der Vereinbarkeit hier kaum diskutiert werden.

Die Forstwirtschaft steht damit nicht alleine da. Vielmehr ist die Konstruktion von Differenz das zentrale Merkmal eines gesellschaftlich weit verbreiteten Geschlechterbildes. Problematisch wird sie nicht zuletzt aufgrund des Reifizierungsproblems: Eine an Differenz orientierte Betrachtung von Geschlecht schreibt Geschlechterkategorien fest (Gildemeister/Wetterer 1992) und legitimiert damit geschlechtsbezogene Hierarchien. Die Veränderbarkeit sozialer Institutionen wird damit verdeckt. Zudem werden Personen als Mitglieder einer Genusgruppe betrachtet, nicht als Individuen.

Es könnte hilfreich sein, an die Stelle von Differenz *Diversität* zu setzen, also das Bündel „Geschlecht" aufzulösen. Neue analytische Kategorien müssen die Kategorie Geschlecht ergänzen, in bestimmten Situationen auch ersetzen. Die Vielfalt von Lebensumständen – mit ihren spezifischen Zeitbedarfen, Praktiken und Ressourcen – gerät ebenso in den Blick wie die Vielfalt individueller Leistungen, Fähigkeiten, Wissensformen und Gefährdungen. Dahinter steht die Perspektive, geschlechtsspezifische Ungleichheit als empirisch offene Frage zu behandeln (vgl. Wilz 2002) und die „Sozialität" von Arbeit (vgl. Janczyk 2005) zum Thema zu machen.

Döge (2002) schlägt vor, Diversität auch normativ zu fassen, da ein realitätsnahes Konzept von Chancengleichheit sich nicht allein auf Geschlecht beziehen kann. Diver-

sität in diesem Sinne wäre die „Nicht-Hierarchisierung von Differenz“ (Döge 2002: 50). An die Stelle von Gender Mainstreaming müsste ein Managing Diversity rücken, indem Gender-Mainstreaming-Ansätze „nicht nur die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen im Vergleich zu Männern und vice versa, sondern *zugleich* die jeweils unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und von Männern zum Ausgangspunkt ihrer Maßnahmen […] machen.“ (Döge 2002: 52)

Dabei besteht allerdings die Gefahr, dass der geschlechterkritische Impetus verloren geht (Meuser 2004: 331). Entsprechend kommt Meuser zu dem Schluss, dass Managing Diversity zwar dazu beitragen kann, dass „Männer und Frauen nicht als zwei gleichsam monolithische Blöcke wahrgenommen werden“. Der Preis dafür sei allerdings Blindheit für die soziale Ungleichheitsdimension, eine „um den kritischen Anspruch der Theorie verkürzte dekonstruktivistische Praxis“ (Meuser 2004: 332). Wenn Vielfalt als wirtschaftliche Ressource begriffen wird, bleibt die Akzeptanz unterschiedlicher Lebensformen in der Tat oberflächlich; zudem kann eine vornehmlich ökonomisch vermittelte Annäherung an Diversität schnell in ein „Kästchendenken“ verfallen und gleichzeitig dazu verleiten, gesellschaftliche Machtverhältnisse zu individuellen Entscheidungen umzudeuten. Angesichts dieser Gefahren möchte Meuser lieber eine geschlechterpolitische Praxis akzeptieren, in der die Bipolarität von Geschlecht (derzeit noch) wenig hinterfragt wird.

Eine gendersensible (forstliche) Arbeitswissenschaft sollte sich dadurch allerdings nicht davon abhalten lassen, Diversität und Geschlecht als multiple und situierte Kategorien zu verwenden, statt die (bipolare) Differenz in der Forschung fortzuschreiben. Dabei geht es letztlich darum, diese komplexeren Konzepte adäquat in Alltag und Praxis zu übersetzen. Die Forstwirtschaft bietet ein Forschungsfeld, in dem sich dieses Übersetzungsproblem in besonderem Maße stellt. Damit eignet sie sich zugleich in besonderem Maße als „Labor“, in dem Untersuchungs- und Gestaltungsansätze ihre Brauchbarkeit beweisen können.

Literaturverzeichnis

Behnke, Cornelia & Meuser, Michael. (1999). *Geschlechterforschung und qualitative Methoden.* Opladen: Leske + Budrich

Biesecker, Adelheid & Winterfeld, Uta von. (2000). Vergessene Arbeitswirklichkeiten. In Ulrich Beck (Hrsg.), *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie* (S. 269–286). Frankfurt a. M.: Suhrkamp

Bloch, Gunther W. & Mueller-Darss, Hubertus. (1993). Bilanz forstlicher Arbeitswissenschaft. Eine Literaturanalyse zum 100. Geburtstag von Hubert Hugo Hilf. *Forst und Holz,* 48 (14), 391–394

Blum, Sabine & Westermayer, Till. (2010). Arbeitszeit und Geschlecht im Reformprozess einer Landesforstverwaltung. *WSI-Mitteilungen,* 63 (1), 34–41

Degele, Nina & Schirmer, Dominique. (2004). Selbstverständlich heteronormativ: zum Problem der Reifizierung in der Geschlechterforschung. In Sylvia Buchen, Cornelia Helfferich & Maja S. Maier (Hrsg.), *Gender methodologisch* (S. 107–122). Wiesbaden: VS-Verlag

Döge, Peter. (2002). *Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen. Ein Leitfaden für Frauen und Männer.* 2., akt. Aufl. Berlin: Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V.

FAV & GEFFA. (Hrsg.). (1952). *Forstliche Arbeitslehre und Menschenführung.* Referate von der GEFFA-Tagung 1952 in Ort bei Gmunden (Oberösterreich). Wien/München: Georg Fromme & Co.

Gildemeister, Regine. (2000). Geschlechterdifferenz – Geschlechterdifferenzierung. Beispiele und Folgen eines Blickwechsels in der empirischen Geschlechterforschung. In Sylvia Buchen, Cornelia Helfferich & Maja S. Maier (Hrsg.), *Gender methodologisch* (S. 27–45). Wiesbaden: VS-Verlag

Gildemeister, Regine & Wetterer, Angelika. (1992). Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In Gudrun-Axeli Knapp & Angelika Wetterer (Hrsg.), *TraditionenBrüche* (S. 201–254). Freiburg: Kore

Grammel, Rolf. (1978). *Forstliche Arbeitslehre. Grundlagen und Anwendung. Ein Kompendium.* Unter Mitarbeit von Gero Becker. Hamburg und Berlin: Parey

Gröger, Vera & Lewark, Siegfried. (2002). *Der arbeitende Mensch im Wald – eine ständige Herausforderung für die Arbeitswissenschaft.* Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Hartfiel, Jörg. (1990). Die Frau als Forstwirtin. *Allgemeine Forstzeitschrift*, 45 (17), 406–408

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

Hehn, Maria; Katz, Christine; Mayer, Marion & Westermayer, Till. (Hrsg.). (2010). *Abschied vom grünen Rock. Forstverwaltungen, waldbezogene Umweltbildung und Geschlechterverhältnisse im Wandel.* München: oekom

Hilf, Hubert Hugo. (1964). *Einführung in die Arbeitswissenschaft.* Berlin: Walter de Gruyter

Hitzler, Ronald. (1986). Die Attitüde der künstlichen Dummheit. Zum Verhältnis von Soziologie und Alltag. *Sozialwissenschaftliche Informationen*, 15 (3), 53–59

Hoffmann, Vera. (1998). *Die Arbeitssituation der Waldarbeiterinnen in Deutschland. Eine sozialempirische Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsbeanspruchung.* Hamburg: Kovac

Hofstätter, Maria. (1986). Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen in der Forstwirtschaft. In Maria Hofstätter & Rudolf Lenz (Hrsg.), *Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Forstwirtschaft.* Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 14. Wien: Bundesministerium für soziale Verwaltung

Janczyk, Stefanie. (2005). Arbeit, Leben, Soziabilität. Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits)Gesellschaft. In Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll & Stefanie Janczyk (Hrsg.), *In Arbeit: Zukunft* (S. 104–122). Münster: Westfälisches Dampfboot

Kastenholz, Edgar; Fink-Keßler, Andrea; Hahne, Ulf; Westermayer, Till & Wonneberger, Eva. (2011). Bedingungen und Auswirkungen des Wandels von Arbeit. In Siegfried Lewark, Edgar Kastenholz & Till Westermayer (Hrsg.), *Ländliche Arbeit im Wandel. Nachhaltige Gestaltung forstlicher Dienstleistungsarbeit* (S. 17–62). Remagen-Oberwinter: Kessel

Lewark, Siegfried. (2003). ‚Kulturfrauen' und ‚Maschinenführer' – von der Arbeitsteilung in der Forstwirtschaft. *Freiburger FrauenStudien*, 13, 235–268

Lewark, Siegfried; Hehn, Maria; Westermayer, Till & Kühnel, Astrid. (2007). Geschlechterverhältnisse als Thema der Forstwissenschaft. *Freiburger Universitätsblätter*, 177, 77–87

Löffler, Hans. (1977). 50 Jahre Arbeitswissenschaft in der Forstwirtschaft. *Forstarchiv*, 48 (5), 85–89

Löffler, Hans. (1992). *Manuskript zu den Lehrveranstaltungen Arbeitswissenschaft für Studierende der Forstwissenschaft.* 3., neu bearb. Aufl. Weihenstephan: Lehrstuhl für Forstliche Arbeitswissenschaft und Angewandte Informatik

Mayring, Philipp. (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken.* 7. Aufl. Weinheim: Deutscher Studien Verlag

Meuser, Michael. (2004). Gender Mainstreaming: Festschreibung oder Auflösung der Geschlechterdifferenz? Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik. In: Michael Meuser & Claudia Neusüß (Hrsg.), *Gender Mainstreaming* (S. 322–336). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung

Nadai, Eva & Seith, Corinna. (2001). *Frauen in der Forstwirtschaft. Hürden, Chancen, Perspektiven.* Schriftenreihe Umwelt Nr. 324. Bern: BUWAL

Steinlin, Hansjürg. (2003). Ein Blick zurück. Vortrag anlässlich des Festaktes am 5. November 2002 in Eberswalde. *Forsttechnische Informationen*, 1 + 2, 9–13

UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry. (Hrsg.). (2006). *Time for Action. Changing the Gender Situation in Forestry.* Rome: FAO

Weiger, Eberhard. (1954). *Die Arbeiterfrage in der Deutschen Forstwirtschaft.* 2. erw. Aufl. München: Aidenberger (1. Auflage 1927, Diss. an der Universität München)

Wilz, Sylvia Marlene. (2002). *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen.* Opladen: Leske + Budrich

Wonneberger, Eva. (2004). *Arbeit rund um den Wald im Geschlechterblick.* WALD-Arbeitspapier Nr. 7. Freiburg: Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft

Zur Person

Till Westermayer, M.A., war bis Mai 2011 Mitarbeiter am Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, derzeit parlamentarischer Berater. Arbeitsschwerpunkte: Ausgelagerte und flexibilisierte Arbeit in der Forstwirtschaft; Geschlechterverhältnisse in forstlichen Organisationen

Kontakt: Oberer Rieselfeldgraben 11, 79111 Freiburg, Tel. 0761 4534160; www.till-westermayer.de
E-Mail: till@tillwe.de