

FORSTTECHNISCHE INFORMATIONEN

Mitteilungsblatt des

„KURATORIUM FÜR WALDARBEIT UND FORSTTECHNIK“

1 Y 2894 E

28. Jahrgang

Nr. 9

September 1976

Arbeits- und Berufsmotivation in der Waldarbeit

Dr. N. Möhlenbruch, Hennef

Einführung

Wer sich mit der Waldarbeit und den Problemen der in diesem Bereich tätigen Menschen auseinandersetzt, wird zwangsläufig mit den Begriffen Beruf und Arbeit konfrontiert. Zu schnell wird man sich dann damit abfinden wollen, daß es sich hier um Bezeichnungen ähnlicher Sachverhalte handelt. Eigentlich spricht Beruf aber mehr die soziale und psychische Komponente einer Tätigkeit an, wobei Tätigkeit wertfrei, neutral ist. Auch „Arbeit“ ist von den beiden Disziplinen Soziologie und Psychologie definiert, der Begriff umfaßt aber auch den Ablauf eines physikalischen Vorgangs, existiert also ebenso in der naturwissenschaftlichen Forschung.

Die Tätigkeit eines Menschen wird man wohl immer dann als Arbeit bezeichnen, wenn er die Bewegungsorgane, die Sinnesorgane, das Gehirn zur Bewältigung einer Aufgabe einsetzt. Bei allen diesen Vorgängen wird Energie benötigt, so daß die Regel „Arbeit = Kraft \times Weg“ für eine nüchterne Begriffsdefinition durchaus Bedeutung haben kann. Einem Beruf liegt Arbeit zugrunde, er gibt uns aber darüber hinaus an, daß die Arbeit einen gesellschaftlichen Bezug hat. Die Stärke der sozialen Bestimmung des Berufes ist wesentlich davon abhängig, wie bewußt die Verknüpfung der eigenen Tätigkeit zu den Sozialräumen Betrieb, Wirtschaftszweig, Volkswirtschaft u. ä. erkannt und gesehen wird.

Wir erkennen, daß wir zur Diskussion der Motivation von Arbeit und Beruf beide Begriffe getrennt verwenden müßten. Sobald der gesellschaftliche Aspekt und die Wissenskombination einer Tätigkeit bedeutend sind, müßten wir vom Beruf sprechen, meinen wir lediglich den Ablauf einzelner Tätigkeitsbereiche (Heben, Rechnen, Entfernung einschätzen usw.) und deren Verbindung, so sprechen wir von Arbeit.

Was versteht man nun unter Motiv und Motivation? Die Frage, warum ein Mensch so oder anders handelt, warum er überhaupt handelt oder sich verhält, führt meist zur Ergründung eines Triebes, Beweggrundes, Dranges und ähnlichem. Ein Motiv dient zur Erklärung von beobachtbarem Verhalten, es ist ein isolierter Beweggrund des Verhaltens. So können wir der Beobachtung, daß jemand Bier trinkt, den Beweggrund Durst zugrundelegen.

Da menschliches Verhalten aber meist komplex ist, ist die Isolation eines Motivs in der Analyse kaum möglich. Man geht sinnvoller auf die Motivation ein, in der mehrere Motive aktiviert werden, aber auch andere psychische Einflußgrößen eine Rolle spielen. So könnte die oben zitierte Person neben dem Durst ebenso durch die Zufriedenheit über einen be-

endigten Arbeitsabschnitt oder eine Verschnaufpause dazu bewogen worden sein, zum Glas Bier zu greifen. Der Umstand, in Befragungen nur Motivationen erfassen zu können, macht es nun außerordentlich schwierig, diese nach Arbeit und Beruf getrennt zu diskutieren. Es liegt in der Natur der Sache, daß eine Differenzierung unzweckmäßig ist.

Einleuchtend ist aber, daß Arbeit im Beruf täglich neu motiviert werden muß, es sei, wir üben eine Tätigkeit nur deshalb aus, weil Arbeiten eine Norm ist. Für einen Beruf wird man meist einmal motiviert, in der Berufswahl, oder einige wenige Male, bei Berufswechsel.

Untersuchung über Berufswahl

In einer offenen Frage wurden Waldarbeiter und Industriearbeiter gebeten, Gründe für die Berufswahl anzugeben oder deren Umstände zu beschreiben. Die Untersuchungen wurden im wesentlichen in Forstbetrieben der Lüneburger Heide durchgeführt, die Ergebnisse der Industriearbeiterbefragung basieren auf einer Erhebung im Volkswagenwerk Kassel. Es waren Mehrfachantworten möglich. Vier Antwortbereiche können unterschieden werden:

- > positiv erwartete Tätigkeitsmerkmale
- > negative Tätigkeitsmerkmale des ehemaligen Berufes
- > Vermittlung und Beeinflussung von außen
- > schlechte Arbeitsmarktsituation.

Für die Industriearbeiter ist das Lohnniveau der ausschlaggebende Grund für die Berufswahl gewesen, der alle begleitenden Beweggründe unter Einschluß der Bereiche 2, 3 und 4 unwichtig erscheinen läßt. Bei den Waldarbeitern wird deut-

INHALT :

MOHLENBRUCH, N.:

Arbeits- und Berufsmotivation in der Waldarbeit

DOHRER, K.:

40 Jahre Versuchs- und Lehrbetrieb für Waldarbeit und Forsttechnik beim Hessischen Forstamt Diemelstadt-Rhoden

ARNOLD, H.-U.:

40 Jahre Niedersächsische Waldarbeiterschule Münchehof

RIGLING, L.:

Zur Situation der Arbeitssicherheit in der schweizerischen Waldwirtschaft

1. positiv erwartete Tätigkeitsmerkmale

	Waldarbeiter % der Befragten N = 111	Industriearbeiter % der Befragten N = 110
guter Verdienst	6,3	78,2
Sicherheit, sichere Zukunft	4,5	9,8
Nähe des Arbeitsplatzes	6,3	4,5
Arbeit in geschlossenem Raum	—	6,4
Arbeit im Freien	4,5	—
geregelt Arbeitszeit	—	4,5
freie Zeitdisposition	4,5	—
mehr Freizeit	—	0,9
günstiges Wohnungsangebot	4,5	—
Mittel des Grünen Plans für den Hausbau	7,1	—
Aufstiegchancen	—	1,8
leichte Arbeit	—	0,9
gutes Betriebsklima	—	0,9
Durchbeschäftigung	—	0,9
Gewerkschaftstätigkeit	—	0,9
Naturverbundenheit	8,0	—
Interesse am Beruf	12,6	4,5
dem früheren Beruf verwandt	14,3	—
gute Ausbildung	—	2,7

lich, daß einmal der ehemalige verwandte Beruf als Landwirt oder Landarbeiter entscheidend zur Berufswahl beiträgt. Stärker als bei den Industriearbeitern wird aber vor allem die Berufsneigung angesprochen, worunter man Naturverbundenheit und Interesse am Beruf zusammenfassen kann. Immerhin 20% der Befragten entschieden sich für die Waldarbeit, weil sie ihrer Interessenlage entsprach.

Weitere 11% gaben ein günstiges Wohnungsangebot bzw. Mittel für einen Hausbau an, die sie zur Stellenwahl bewegten, während dies bei den Industriearbeitern in keinem Fall angegeben wurde. Hier muß eindringlich auf die Richtigkeit entsprechender Maßnahmen der Forstbetriebe hingewiesen werden. Für die Arbeiter ist der Hausbau immer noch das wichtigste Glied in der Vermögensbildung und unterstützt wesentlich das Bedürfnis nach Sicherheit in der Zukunft. Weiterhin sichert ein eigenes Haus die Anerkennung der Person in der Gemeinschaft. Folgerichtig hat man heute die Position aufgegeben, Betriebswohnungen außerhalb der Ortschaften anzusiedeln, was ja oft zur Isolation der Waldarbeiterfamilien führte.

Für die übrigen Beweggründe dieses Bereiches ist erwähnenswert, daß entsprechende Tätigkeitsmerkmale ganz verschieden aufgenommen werden. So betonen etwa die gleiche Anzahl an Befragten den Vorteil der Arbeit im geschlossenen Raum seitens der Industriearbeiter, wie die Arbeit im Freien seitens der Waldarbeiter. Während die Waldarbeiter die freie Zeitdisposition unterstreichen, wird von den Industriearbeitern die geregelte Arbeitszeit betont.

2. negative Tätigkeitsmerkmale des ehemaligen Berufes

	Waldarbeiter % der Befragten	Industriearbeiter % der Befragten
Aufgabe oder zu geringer Verdienst in der elterlichen Landwirtschaft	8,9	—
Arbeitsplatzbedingungen, die teilweise gesundheitsbeeinträchtigende Wirkung hatten	10,7	2,7

Der Anteil von 10%, die besonders gesundheitliche Beweggründe angaben, spricht für die positiven Erwartungen an einen „gesunden“ Arbeitsplatz in der Waldarbeit. In einem anderen Teil der Untersuchung zeigte sich auch bei den Industriearbeitern und bei 167 Berufsschülern, die nach ihrem Bild von der Waldarbeit befragt wurden, eine positive Erwartungshaltung betreffend der Gesundheit. Zweifellos handelt es sich hier um eine stereotype Eigenschaftszumessung, die in diesem Umfang nicht mit der Wirklichkeit übereinstimmt.

3. Vermittlung und Beeinflussung

	Waldarbeiter % der Befragten	Industriearbeiter % der Befragten
durch Verwandte	27,7	4,5
jetzige Arbeitskollegen und Vorgesetzte	21,4	4,5
Arbeitsamt	0,9	8,9
Stellenangebot	1,8	0,9
Waldjugend	1,8	—

Während für die Industriearbeit ein beträchtlicher Anteil der Stellenvermittlung über das Arbeitsamt wahrgenommen wird, ist für die Waldarbeiter der Einfluß des Elternhauses und der Verwandten auf die Berufswahl charakteristisch. Aus dem relativ hohen Anteil von 21% Vermittlungstätigkeiten jetziger Arbeitskollegen und der Forstbeamten und -angestellten wird weiterhin deutlich, daß das persönliche Gespräch an die Stelle von vermittelnden Institutionen oder Werbemedien tritt. Diese Erscheinung wird sicherlich durch die starke Streuung der Waldarbeiter über eine große Fläche und die entsprechend punktuelle Stellenbesetzung begünstigt; sie trägt dazu bei, daß Arbeitsgruppen zusammenfinden, bei denen oft schon vor Berufsantritt zwischenmenschliche Beziehungen bestehen. Bei den relativ kleinen Arbeitsgruppen sind die informellen Beziehungen ein Grundbestandteil des Funktionierens.

4. Arbeitsmarktsituation

	Waldarbeiter % der Befragten	Industriearbeiter % der Befragten
keine anderen Arbeitsplätze	16,0	4,5

Der letztgenannte Bereich ist für die Frage des Arbeitsplatzwechsels bedeutsam. Wurde nämlich die Berufswahl durch äußere Umstände erzwungen, so kann bei einer sich ändernden Situation ein Arbeitsplatzwechsel erfolgen, um eine der Neigung entsprechende Tätigkeit anzunehmen. Immerhin 16% aller Waldarbeiter nannten entsprechende Gründe für ihre Berufswahl. Diese Aussage stellt eine realistische Einschätzung der Arbeitsmarktsituation der Agrarregionen dar. Besonders Waldarbeiter, die 15 Jahre und mehr diesen Beruf ausüben, weisen auf das eingeschränkte Stellen- und Lehrstellenangebot der Nachkriegsjahre im ländlichen Raum hin.

Beurteilung des Berufes

Untersucht man die angegebenen Beweggründe näher, so wird deutlich, daß fast ausschließlich extrinsische Arbeitsmotive genannt werden. Berufliche Arbeit als menschliches Verhalten ist nach HERZBERG durch zwei Gruppen von Motiven ableitbar:

a) Motive, die nicht durch das Tätigsein selbst, sondern durch deren Folgen und Umstände befriedigt werden, die extrinsischen Arbeitsmotive.

Hierzu gehören die menschlichen Grundbedürfnisse, die durch den Lohn befriedigt werden, das Sicherheitsbedürfnis und das Prestige als Bedürfnis nach Anerkennung.

b) Motive, die durch das Tätigsein selbst befriedigt werden, die intrinsischen Arbeitsmotive.

Hierzu gehören die Leistung, der Wunsch nach Selbstverwirklichung und Sinnggebung, das Machtstreben, das Kontaktbedürfnis.

Der Vergleich der beiden befragten Gruppen macht deutlich, daß die Waldarbeiter in stärkerem Maße Interesse am Beruf zeigen, also Überlegungen anstellen, die auf eine Befriedigung des Motivs „Sinnggebung der Arbeit“ abzielen. Ebenso ist das Kontaktbedürfnis deutlich angesprochen. Den Bereich 3 können wir nicht bloß als einen äußeren berufsbestimmenden Faktor interpretieren. Vielmehr liegt die Annahme nahe, daß der Stellenbewerber die Zusammenarbeit mit Bekannten seines

Wohnortes wünscht. Er vermeidet damit die Anonymität einer wohnortsfernen Arbeit, z. B. der Industriearbeit, und weiß sich in einer Runde bekannter Gesichter, die ihn gerade in der schwierigen Anfangsphase des Berufes unterstützen.

Es scheint somit, als könne die Waldarbeit eher als andere Tätigkeiten intrinsische Arbeitsmotive befriedigen. Das relativ hohe Maß der Arbeitszufriedenheit, auf die noch eingegangen wird, scheint dies zu bestätigen. Es ist sogar die Hypothese aufzustellen, daß hierin der Unterschied zwischen einer „ziemlich zufriedenen“ und einer „sehr zufriedenen“ Einstellung zu suchen ist.

Die Frage nach der Berufszufriedenheit, somit der summarische Beweis, daß die Erwartung an einen Beruf die eigenen Beweggründe erfüllt, soll am Schluß unserer Betrachtung stehen. Hierzu können zwei Befunde unserer Untersuchung herangezogen werden. Einmal zur Frage der Berufszufriedenheit direkt:

Berufszufriedenheit	Waldarbeiter % der Befragten N = 112	Industriearbeiter % der Befragten N = 110
ich bin mit meinem jetzigen Beruf sehr zufrieden	50,0	17,3
ich bin mit meinem jetzigen Beruf ziemlich zufrieden	47,3	67,3
mir mißfällt der jetzige Beruf etwas	2,7	12,7
mir mißfällt der jetzige Beruf sehr	—	2,7

Wir stellen also fest, daß die Berufszufriedenheit der Waldarbeiter absolut gesehen recht hoch und im Vergleich zu den Industriearbeitern bedeutend höher ist.

Um zu erfahren, welche Grundhaltung die Befragten ihrem bisherigen Berufsleben gegenüber einnehmen, wurde die offene Frage gestellt: „Wenn Sie rückblickend Ihren Berufswertegang betrachten, was würden Sie aus heutiger Sicht anders machen?“

Berufswertegang	Waldarbeiter % der Befragten N = 112	Industriearbeiter % der Befragten N = 110
zufrieden	50,9	23,6
derselbe Beruf, aber Weiterbildung	4,5	2,7
hätte jetzige Tätigkeit direkt aufnehmen sollen	7,1	2,7
gleiche Schulbildung, aber anderen Beruf	25,9	29,1
bessere Schulbildung und anderen Beruf	5,4	34,5
möchte gern in alten Beruf zurück	3,6	4,5
Sonstiges	1,8	—
unentschlossen	0,9	0,9

Die Zufriedenheit mit dem Berufswertegang ist bei den Waldarbeitern relativ hoch, während der Wunsch nach einem anderen Beruf und einer besseren Schulbildung als Basis für bessere Aufstiegsmöglichkeiten bei den Industriearbeitern besonders ausgeprägt ist. Es liegt die Vermutung nahe, daß eine gewisse Abhängigkeit zu den Arbeitsbedingungen gesehen werden muß.

Die Begründung der zufriedenen Einstellung kann man in Anlehnung an HERZBERG wie folgt analysieren. Auf der einen Seite scheint die Waldarbeit einige Merkmale aufzuzeigen, die in besonderem Maße Zufriedenheit begründen und somit als Motivatoren bezeichnet werden:

1. Es ist festzustellen, daß die Waldarbeit eine relativ hohe Qualifikation voraussetzt, die nach der Arbeitsbewertung von BECKER zur Bewältigung des vielschichtigen biologischen und technischen Aufgabengebietes erforderlich ist.
2. Der Verschiedenartigkeit der Neigung und Befähigung der Berufsanwärter wird das Ausbildungsberufsziel gerecht, das

in der Verordnung über die Berufsausbildung zum Forstwirtschaftler beschrieben wird.

3. Die Sinngebung der Arbeit ist in ihrer Auswirkung auf die biologischen Prozesse des Waldes genau beobachtbar.
4. Eigenverantwortliches Handeln wird bei den Pflegearbeiten und in der Holzaushaltung vorausgesetzt.
5. Die relativ unabhängige Einteilung der Arbeitszeit ermöglicht immer ein Gespräch mit den Arbeitskollegen. Es kommt hierbei auch mehr auf die uneingeschränkte Gelegenheit an, das Kontaktbedürfnis befriedigen zu können, als auf eine zahlenmäßige Ausdehnung auf möglichst viele Personen.

Denn die Größe einer Arbeitsgruppe von 2—3 Personen wird allgemein bevorzugt (67,9 % der Waldarbeiter und 54,5 % der Industriearbeiter). Einzelarbeit bevorzugen 21,4 % der Waldarbeiter und 29,1 % der Industriearbeiter, größere Gruppen werden von 10,7 % der Waldarbeiter und 16,4 % der Industriearbeiter vorgezogen.

Einflußfaktoren

Was die Hygienefaktoren betrifft, also die Faktoren, die in besonderem Maße Unzufriedenheit vermeiden, sind einige wesentliche Nachteile der Waldarbeit zu nennen.

An erster Stelle werden die schlechten Arbeitsbedingungen, aber auch der mäßige Lohn genannt. Die übrigen von HERZBERG genannten Faktoren (Aufsicht, Unternehmenspolitik und -verwaltung, zwischenmenschliche Beziehungen mit Gleichgestellten, Nachgeordneten und Vorgesetzten, Sicherheit, persönliches Leben), so unsere Untersuchungen, sind in der Waldarbeit dagegen ausreichend gewährleistet.

Eine verdeckte Frage an die Waldarbeiter, nämlich welche Erklärung sie für den Berufswechsel jüngerer Arbeiter hätten, wurde wie folgt beantwortet:

72,6 % der Antworten teilen sich auf in	
Schwere der Arbeit	54,7 %
geringer Verdienst	17,0 %
keine Aufstiegschancen	7,6 %
schlechtes Ansehen des Berufes	4,7 %
generell schlechte Arbeitsbedingungen	4,7 %
Ankauf der Werkzeuge	3,8 %
Witterungsbedingungen	2,8 %
schmutzige Arbeit	1,9 %
keine Kontaktmöglichkeiten mit anderen Personen	1,9 %
gesundheitliche Gründe	0,9 %

Die Schwere der Arbeit ergibt sich im wesentlichen aus der körperlichen Belastung unserer heutigen Holzernte- und Aufbereitungsverfahren, aus der Inhomogenität des Arbeitsobjektes und Arbeitsplatzes sowie aus der Gefährlichkeit der Arbeit. Die Witterungsbedingungen, dies zeigten mehrere Untersuchungsabschnitte, spielen hierbei eine sehr untergeordnete Rolle.

Das Befragungsergebnis spiegelt die Arbeitsbewertung von BECKER wider. Besonders fallen die Arbeitsspitzen ins Gewicht, so z. B. das gemeinsame Auftreten von Steilhang, hoher Astigkeit des Holzes und starkem Strauchwuchs. Das Bild der Arbeit wird durch Spitzenbelastungen, wie sie auch bei der Windwurfauflösung zu bewältigen sind, besonders geprägt. Ein Tarif wird durch entsprechende Zuschläge eine angemessene Verlohnung garantieren können, das psychologische Moment der Überlastung und sein Niederschlag im Berufsbild wird hierdurch nicht bewältigt.

Die besondere Gefährlichkeit der Waldarbeit dokumentiert sich schon darin, daß die Unfallhäufigkeit je eine Million Arbeitsstunden z. B. in den Niedersächsischen Landes- und Klosterforsten (im Durchschnitt der Jahre 1969, 1970 und 1971) dreimal so hoch war als im VW-Werk Kassel.

Daß der Lohn insgesamt von den Waldarbeitern nur mäßig beurteilt wird, ist aus den genannten Gründen nicht verwun-

derlich. Real gesehen sind die Waldarbeiterlöhne gut. Ein globaler Lohnvergleich zwischen Industrie- und Waldarbeit ist allerdings müßig, denn lediglich vergleichbare Arbeitsbewertungen könnten uns darüber Auskunft geben, ob die Waldarbeiter objektiv gesehen unterbezahlt sind.

Abschließend können wir unterstreichen, daß die Waldarbeiter in ihrer Motivation zum Beruf durch diesen bestätigt und befriedigt werden. Die günstigen Bedingungen auf dem Gebiet der Motivatoren führen zu hoher Berufszufriedenheit, obwohl sehr wesentliche Teile der Arbeitssituation, nämlich die Arbeitsbedingungen, Probleme aufwerfen.

Literatur:

- BECKER, G.: Die Entwicklung von Berufsinhalten und Berufsstrukturen im Forstbetrieb.
Dissertation Freiburg 1974
- HERZBERG, F.: Work and the nature of man.
Cleveland - New York 1966
- MOHLENBRUCH, N.: Die berufliche Situation der Waldarbeiter aus betrieblicher und sozialpsychologischer Sicht — untersucht im Modellgebiet Lüneburger Heide.
Dissertation Göttingen 1975
- ROSENSTIEL, v. L.: Motivation im Betrieb.
München 1973

40 Jahre Versuchs- und Lehrbetrieb für Waldarbeit und Forsttechnik beim Hessischen Forstamt Diemelstadt-Rhoden

Forstoberrat K. Döhner und Mitarbeiter, Diemelstadt



Entwicklung

Der Lehrbetrieb in Rhoden gehört zu den ältesten Einrichtungen dieser Art überhaupt und ist für jeden mit der Arbeitslehre und der Forsttechnik beschäftigten Forstmann ein Begriff.

Schon aus der Wandlung des Namens in den vergangenen Jahren kann man die Aufgabenentwicklung des Lehrbetriebes, das Fortschreiten der Technik in der Forstwirtschaft und auch ein wenig die politische Entwicklung erkennen. Aus dem anfänglichen

„Schulungslager für Waldarbeit“ wurde im Laufe der Zeit
„Ausbildungslager für deutsche Waldarbeit“,
„Lehrwerkstätte für Waldarbeit“,
„Lehrbetrieb für Waldarbeit“,
„Versuchs- und Lehrbetrieb für Waldarbeit und Forsttechnik“.

Am 1. 7. 1932 wurde Professor Dr. Hanns Gläser, damals Forstmeister, als Forstamtsleiter nach Rhoden versetzt. Dr. Gläser hatte sich als Assistent bei Professor Dr. Hilf in Eberswalde mit den Gedanken der forstlichen Arbeitswissenschaft vertraut gemacht. In Rhoden fand er interessierte Mitarbeiter, die er sehr schnell für seine fortschrittlichen Ideen begeistern konnte. Schon im Jahre 1934 wurden die ersten Versuchslehrgänge für Waldarbeiter durchgeführt. Lehrthemen waren insbesondere: Rottenfrage, Form und Handhabung des Werkzeugs, Arbeitsverfahren, richtige Fälltechnik, richtige Werkzeuginstandsetzung, Unfallverhütung.

Die ersten Lehrgänge fanden im Schloß Rhoden (4) und im damaligen Schulungsort Walkemühle bei Melsungen (3) statt. Der Erfolg dieser Lehrgänge veranlaßte die damalige preus-

sische Staatsforstverwaltung, eine eigene Schulungsstätte zu bauen.

Schon im Jahre 1935 wurde in der Nähe von Rhoden mit dem Bau einer Schulungsstätte begonnen, die dann Anfang August 1936 eingeweiht und in Betrieb genommen werden konnte. Ihre Bezeichnung war: „Schulungslager für Waldarbeit Rhoden“. Das Schulungs- und spätere Ausbildungslager für deutsche Waldarbeit in Rhoden war für folgende Bezirke zuständig: Landforstmeisterbezirk Kassel-Ost, Kassel-West, Wiesbaden, Minden, Arnberg, sowie Lippische Länder, Stadela, Oldenburg. Ab 1946 ist der Lehrbetrieb für den Regierungsbezirk Kassel zuständig.

Lehrgänge

In den zurückliegenden 40 Jahren wurden rd. 700 Lehrgänge durchgeführt mit insgesamt rd. 18.600 Lehrgangsteilnehmern. Die Art der Lehrgänge war, entsprechend der gestellten Lehraufgabe, sehr vielseitig. Die genannten ersten 7 Versuchslehrgänge wurden für ältere Waldarbeiter durchgeführt. Nach dem Bau des Lehrbetriebes fanden in den Jahren 1936 - 1939 statt:

- 7 Lehrgänge für Forstverwaltungsbeamte,
- 18 Lehrgänge für Forstbetriebsbeamte,
- 21 Lehrgänge für ältere Waldarbeiter.

Nachdem die ersten Ausbildungsbestimmungen für Waldarbeiter erschienen waren, verlagerte sich der Schwerpunkt der Ausbildung auf die darin vorgeschriebenen Lehrgänge. So wurden in den Jahren 1940 - 1944 = 35 Lehrlings- bzw. Gehilfenlehrgänge mit den entsprechenden Abschlußprüfungen abgehalten. Dazu kam ein Lehrgang (1941) für Lehrmeister. Einen weiteren Schwerpunkt bildeten dann in den Kriegsjahren die Lehrgänge für Kolonnenführer und Gerätepfleger (insgesamt 22 Lehrgänge). Sonderlehrgänge für Forstlehrlinge, Forstbeamte, die für den Einsatz in den Kolonien vorgesehen waren und ein Sonderlehrgang für Telegrafenerbeiter (Thema: Gewinnung von Masten) gehörten mit in das Programm bis 1945.

Das Ende des Krieges erzwang eine längere Pause. Der Lehrbetrieb diente vorübergehend verschleppten polnischen Arbeitern als Unterkunft. Nach Wiederbeginn im Oktober 1946 lag der Schwerpunkt der Schulung zunächst auf der Ausbildung von Motorsägenführern (meist betriebseigene Maschinen). Dazu kamen bis zum Jahre 1948 Lehrgänge für den Waldarbeiter-

nachwuchs, Lehrgänge für junge Forstbeamte und Sonderlehrgänge für Zapfenpflücker, Studenten-Ferienlager und Lehrgänge für Tarifkommissionen.

Ab 1949 bis zum Jahre 1959 wurden im Regierungsbezirk Kassel jährlich etwa 180 Waldarbeiterlehrlinge eingestellt, so daß ein großer Teil der Lehrgänge diesem Kreis vorbehalten war. Daneben liefen Lehrgänge für ältere Waldarbeiter, die auf Grund der Ausnahmebestimmung nach 2 Lehrgängen Facharbeiter werden konnten.

Ab 1960 ging die Zahl der Waldarbeiterlehrlinge schlagartig zurück. Soweit Waldarbeiter geschult wurden, handelte es sich in den folgenden Jahren nunmehr hauptsächlich um die älteren Waldarbeiter. Hier war ein großer Nachholbedarf an Ausbildung. Ziel dieser älteren Arbeiter war, nunmehr nach Absolvierung von 2 Lehrgängen doch noch Waldfacharbeiter zu werden. In den Jahren 1962 bis 1975 wurden für diesen Personenkreis allein 92 Lehrgänge abgehalten.

Für die Waldarbeiter liefen daneben noch Lehrgänge zur Ausbildung als Motorsägenführer. Diese Lehrgänge waren besonders dringend, da die Beschaffung von Motorsägen im Bezirk Kassel zwar spät, dann aber schlagartig einsetzte.

Weitere Lehrgänge für den Kreis der Waldarbeiter waren: Hausmeisterlehrgänge, Lehrmeisterlehrgänge, Lehrgänge für Sicherheitsbeauftragte.

Soweit der Lehrbetrieb noch frei für Beamtenlehrgänge war und die erforderlichen Geldmittel zur Verfügung standen, wurden in den letzten Jahren durchgeführt:

- Lehrgänge für chemische Unkrautbekämpfung,
- „ für Jungbestandspflege,
- „ für rationale Arbeit in schwachen Nadelholzbeständen,
- „ über Rückprobleme,
- „ für Bürobeamte
- „ für F 1-Beamte
- „ für Ausbilder der Auszubildenden (AdA),
- „ für Referendare (90) zum Erwerb der Prüfscheine (2 — 4 Wochen)

Für die nächste Zeit stehen ganz neu auf dem Programm die Vorbereitungs- und Ausbildungslehrgänge zur Forstwirtschaftsmeisterprüfung.

Zum Schluß seien noch Lehrgänge erwähnt, für die der Lehrbetrieb die Betreuung übernommen hat:

- KWF-Arbeitsstudien-Lehrgänge,
- Lehrgänge für Sicherheitsbeauftragte,
- Lehrgänge für Beschäftigte der Straßenverwaltungen,
- Lehrgänge für Beschäftigte der städt. Gartenbaubetriebe,
- Jugendlager der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald,
- Lehrgänge des Bundes für Vogelschutz.

Außenschulung

Schon früh hatte man erkannt, daß neben der Abhaltung von Lehrgängen der Erfolg der Aus- und Fortbildung in den Anfängen nur sichergestellt war, wenn eine zeitweise Beratung der Betriebe an Ort und Stelle durchgeführt wurde. Der Arbeitslehrer bekam hierdurch Einblick in die Betriebe, lernte die örtlichen Schwierigkeiten kennen und konnte die gesammelten Erfahrungen bei der Lehrgangsausbildung verwenden.

Schon in den Jahren 1934 bis 1936 wurden diese Betriebs-erhebungen und Betriebsschulungen von Gläser, Schüßler (später Leiter des Lehrbetriebes in Merenberg) und Bohlender durchgeführt. In Gerätekisten, oft noch auf Kuhgespannen an die Arbeitsstellen transportiert, wurden die Vorführgeräte mitgeführt. Diskussionen und Vergleiche an Ort und Stelle konnten fast immer überzeugen.

Auch nach 1946 wurde diese Außenschulung verstärkt wieder aufgenommen. Sie gliederte sich nunmehr gewöhnlich in 2 Abschnitte:

1. Erhebung der örtlichen Arbeiter- und Arbeitsverhältnisse. Planung und Beratung für eine örtliche Schulung. Durchgeführt i. d. R. vom Leiter des Lehrbetriebes mit einem Arbeitslehrer.
2. Abhaltung einer örtlichen Schulung (meist in einem Gasthofsaal) und praktische Vorführungen ausgerichtet auf die örtlich festgestellten Mängel (Besprechung der Werkzeuge, Ausstanzen, Schärfübungen und praktische Vorführungen im Walde). Durchgeführt wurde diese Schulung von einem Arbeitslehrer mit einer Musterrotte und dem Werkstattzug.

In den Jahren 1937 bis 1961 wurden insgesamt 68 Forstämter, z. T. zweimal, bereist und örtlich geschult.

Weitere Außentätigkeit war die Beratung bei der Einrichtung von betriebseigenen Instandsetzungswerkstätten und Lehrstätten für die Lehrlinge. Einheitliche Einrichtung und Überwachung erfolgte durch den Lehrbetrieb.

Abschließend sei noch die örtliche Beratung in Tariffragen, insbesondere nach Einführung des EHT und später des HET erwähnt.

Lehrpersonal

Der Leiter des Lehrbetriebes sollte gleichzeitig zuständiger Forstamtsleiter, die übrigen Arbeitslehrer Inhaber von Revierförster-Dienstbezirken sein. So wollte man erreichen, daß Arbeitslehrer nicht reine Theoretiker werden. Gleichzeitig sollte sichergestellt sein, daß die Ausbildung in allen Bereichen praxisnah durchgeführt werden konnte.

Am Lehrbetrieb tätige Arbeitslehrer:

- Professor Dr. Hans Gläser (Gründer des Lehrbetriebes) 1932 — 1938
- Assistent Wilhelm Schüßler bis 1938
- Oberforstmeister Karl Heinz Backhaus 1938 — 1960
- Assistent Karl Walter Fischer 1938, gefallen 1943
- Oberforstmeister Dr. Georg Eisenhauer ab 1959 Assistent, von 1960 bis 1966 als Leiter
- Oberforstmeister Dr. Gerhard Sabiel ab 1965 Assistent, ab 1966 als Vertreter, von 1969 bis 1970 als Leiter
- Oberforstrat Karl Döhner ab 1970 als Leiter
- Forstamtmann a. D. Wilhelm Viering 1936 — 1963
- Amtsrat a. D. Fritz Bohlender 1936 — 1970
- Forstamtmann a. D. Hans Fehlkamm 1948 — 1962
- Oberamtsrat a. D. Josef Holzapfel 1938 — 1974
- Forstamtsrat Heinz Scharf ab 1949

Als Nachfolger für ausgeschiedene Mitarbeiter derzeit auch noch:

- Forstamtmann Manfred Burth, Forstamtmann August Müller, Oberförster Rudolf Goretzko, Oberförster Adolf Graf.

Waldarbeiter:

Schon früh hatte man erkannt, daß für eine erfolgreiche Schulung, insbesondere der Waldarbeiter, tüchtige und fortschrittlich denkende Leute aus den eigenen Reihen benötigt wurden. So hat auch Gläser sofort damit begonnen, in eigener praktischer Mitarbeit eine Musterrotte heranzubilden. Er fand hierfür 2 hervorragende Waldarbeiter: Haumeister Wilhelm Bangert und Waldfacharbeiter Bernhardt Schmidt, weiterhin zu nennen sind Haumeister Fritz Schotte, derzeit Haumeister Norbert Westhoff und Lehrmeister Walter Stiene.

Ausblick

Mit dem Fortschreiten der Mechanisierung in der Forstwirtschaft sind auch dem Lehrbetrieb in der jüngeren Zeit neue Aufgaben erwachsen. Aus dem reinen Lehrbetrieb ist ein Versuchs- und Lehrbetrieb geworden. So laufen Versuche mit Rücke-, Schäl-, Entastungs- und sonstigen Holzermaschinen sowie ein Prämienlohnversuch und ein Versuch eines integrierten Aufarbeitungs- und Rückverfahrens bei der Holzernte.

40 Jahre Niedersächsische Waldarbeitsschule Münchehof

Forstdirektor Hans-Ulrich Arnold, Münchehof

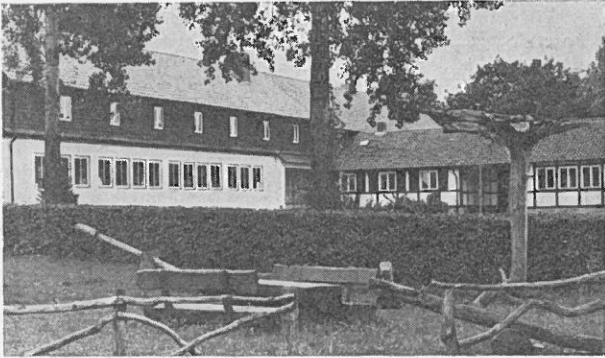


Abb. 1: Waldarbeitsschule Münchehof, Hofseite mit Musterspielplatz
(fot. Eilers)

Die Waldarbeitsschule in Münchehof wurde 1936 als Ausbildungslager für die Waldarbeit des Landes Braunschweig eingerichtet und nach dem 2. Weltkrieg als Waldarbeitsschule für das Land Niedersachsen weitergeführt. Damit gehört die Schule zu den ältesten Waldarbeitsschulen des ehemaligen Deutschen Reiches und ist heute eine der ältesten Waldarbeitsschulen in der Bundesrepublik.

Entwicklung

Auf Betreiben der Braunschweigischen Forstverwaltung und insbesondere des Generalforstmeisters ALPERS wurde im Jahre 1936 aus im Vorjahr durch die Forstverwaltung erwirtschafteten Überschüssen das Waldarbeiterschulungslager Münchehof errichtet. Die Braunschweiger Zeitung berichtet damals von „... einem schönen Fachwerkbau nach alter handwerklicher Kunst, der die Form eines Gehöftes aufweist und mit dem Wort Lager nichts als den Begriff gemeinsam hat“.

Ziel und Aufgabe der neu geschaffenen Schulungseinrichtung sollte sein, alle Waldarbeiter und Forstbeamte der Braunschweigischen Staatsforstverwaltung systematisch auf dem Gebiet der Arbeitstechnik zu schulen. Aus dieser Beschränkung des Einzugsbereiches auf den Braunschweiger Bezirk erklärt sich auch die Lage der heutigen Niedersächsischen Waldarbeitsschule im Südosten des Landes.

Die Kriegsjahre ließen verständlicherweise einen geregelten Lehrgangsbetrieb nur unvollkommen zu, obwohl die verantwortlichen Leiter mit Erfolg eine mehrfach geforderte anderweitige Verwendung des Gebäudes verhindern konnten.

Dennoch mußte auch die Waldarbeitsschule Münchehof dem Krieg ihren Tribut zollen, wurde sie doch zum Kriegsende stark geplündert und diente dann — nachdem sie kurzfristig obdachlosen Deutschen zur Verfügung stand — mehr als ein Jahr polnischen Soldaten als Quartier.

Erst Ende 1946 gelang es, die Waldarbeitsschule wieder einem forstlichen Verwendungszweck zuzuführen. Sie wurde für einen Zeitraum von fast 2 Jahren Forstschule und damit Ausbildungsstätte für einen großen Teil der Forstleute, die durch Kriegs- und Nachkriegseinflüsse um den rechtzeitigen Abschluß ihrer Ausbildung gebracht worden waren.

Nach Einrichtung der Niedersächsischen Forstschule in Düstertal konnte man die Gebäude in Münchehof wieder dem ursprünglichen Zweck zuführen. Eine Vielzahl von Lehrgängen mit ständig steigenden Teilnehmerzahlen wurden in der Folge durchgeführt. Hauptanliegen dieser Lehrgänge war,

Waldarbeiterlehrlingen und aus anderen Berufen in die Waldarbeit wechselnden älteren Lehrgangsteilnehmern zu einem Berufsabschluß zu verhelfen.

Unabhängig davon zeigte sich ein zunehmender Bedarf an Betriebsberatungen in den Forstämtern sowie an Sonder- und Speziallehrgängen für Waldarbeiter wie auch Forstbeamte, die durch Umstrukturierung der Waldarbeit, zunehmende Mechanisierung und insbesondere Einführung der Motorsäge und damit neue Arbeitsverfahren erforderlich wurden.

Die steigenden Anforderungen an die Schule bei der Waldarbeiterschulung und arbeitstechnischen Fortbildung von Forstleuten erforderten auch bauliche Erweiterungen, die in den Jahren 1957 mit dem Bau einer Werkhalle, 1964 mit dem Bau einer Maschinenhalle und 1973 mit dem Bau eines Sportplatzes erfolgten. In jüngster Zeit zusätzlich notwendig gewordene bauliche Erweiterungen — in diesem Jahr beginnend — stehen bevor.

Der Bedarf an einer steigenden Zahl qualifizierter Arbeitslehrer und Meister wuchs verständlicherweise ebenfalls. So erweiterte sich der Kreis der Mitarbeiter im Verlaufe der Jahre beträchtlich. Stellvertretend für diese sollen hier genannt sein die Namen der drei letzten Leiter Professor Dr. Platzer, Forstdirektor Dr. Strehlke und Dr. Schmidt sowie die langjährigen Arbeitslehrer Forstamtsrat Peine und Revierförster Sackel, Lehrhaumeister Bock und Bertram, für den Wirtschafts- und Internatsbetrieb das Ehepaar Oelmann, für den Bürobetrieb Frau Drewitz und Fräulein Kopitzara.



Abb. 2: Holzschnitzerei in der Eingangshalle
(fot. Eilers)

Aufgaben

Die Aufgaben der Waldarbeitsschule umfassen heute — im Laufe der Jahre entstanden — vier große Bereiche:

- a) Ausbildung von Waldarbeitern
- b) Fortbildung von Waldarbeitern
- c) Arbeitstechnische Fortbildung von Forstleuten
- d) Arbeitstechnische Betriebsberatungen in den Forstämtern und Entwicklung von Arbeitsverfahren.

Ausbildung von Waldarbeitern:

Im Vordergrund stand und steht auch heute noch die Ausbildung von Waldarbeitern zu Waldfacharbeitern bzw. Forstwirten. Zeigte die Tendenz bei Waldarbeiterlehrlingen bzw. Auszubildenden in den vergangenen Jahren rückläufige Ten-

denz, so mußte in jüngster Zeit die Zahl der neu eingestellten Bewerber um einen Ausbildungsplatz nach einem Anstieg auf das Sechsfache eingeschränkt werden. Die Auszubildenden kommen während ihrer Ausbildungszeit jährlich jeweils für 8 Wochen im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung an die Waldarbeitsschule, wo ihnen neben den rein fachlichen Fertigkeiten und Kenntnissen auch der vorgeschriebene allgemeinbildende Berufsschulstoff vermittelt wird.

Neben den Auszubildenden werden auch ältere Waldarbeiter, die aus anderen Tätigkeitsbereichen oder Berufen zur Waldarbeit überwechseln, im Rahmen von jeweils mehreren vierwöchigen Lehrgängen zum Berufsabschluß geführt. Unter den Neuzugängen an Waldarbeitern stand bisher diese Gruppe von Lehrgangsteilnehmern mit ca. 80 % an erster Stelle. Inzwischen hat hier eine allgemein erwünschte Verschiebung zugunsten der Auszubildenden eingesetzt.

Fortbildung von Waldarbeitern:

Fortbildungslehrgänge dienen dem Zweck, Forstwirte, die vor längerer Zeit ihre Prüfung abgelegt haben und seither einen Lehrgang nicht mehr besucht haben, mit technischen Neuerungen sowie modernen Geräten und Arbeitsverfahren vertraut zu machen bzw. sie für Spezialaufgaben zu schulen.

Folgende von 3 Tagen bis zu 8 Wochen dauernde Lehrgänge sind insbesondere zu nennen: Arbeitstechnische Fortbildungslehrgänge für Forstwirte und Haumeister, Motorsägenlehrgänge für Waldarbeiter und Forstwirte sowie Sonderlehrgänge für Arbeitsstudientechnik, Zaunbau, Sprühgeräteinsatz, Zapfenpflücken, Bau von Erholungseinrichtungen und zur Erlangung von Sprengberechtigungen.

Arbeitstechnische Aus- und Fortbildung von Forstleuten:

Die arbeitstechnische Fortbildung von Forstbeamten sowie die Durchführung von Sonderlehrgängen auch für diesen Personkreis ist eine weitere wichtige Aufgabe.

Die sich über einen Zeitraum von 3 Tagen bis 3 Wochen erstreckenden Beamtenlehrgänge umfassen arbeitstechnische Lehrgänge für Fachhochschulpraktikanten, Fachoberschulpraktikanten, Forstbeflissene, Forstinspektorwärter und Forstbetriebsbeamte, Lehrgänge für Ausbilder, Lehrgänge für forstliche Sicherheitsbeauftragte sowie Sonderlehrgänge für Zaunbau und Sprühgeräteinsatz, für den Bau von Erholungseinrichtungen und zur Erlangung der Sprengberechtigung, wobei gerade den Sonderlehrgängen stets großer Erfolg beschieden ist, bei denen jeweils der Betriebsbeamte und 2 seiner Waldarbeiter als künftige Spezialrotte anwesend sind.

Zu erwähnen sind auch die KWF-Arbeitsstudien-Lehrgänge und andere KWF-Fortbildungsveranstaltungen.

Arbeitstechnische Betriebsberatungen:

Nicht alle im laufenden Forstbetrieb auftauchenden Fragen und Probleme lassen sich über eine fundierte Ausbildung von Waldarbeitern und Forstleuten klären und zufriedenstellend lösen. So wird unter bestimmten Voraussetzungen auf Anforderung der Forstämter die Waldarbeitsschule vor Ort im Rahmen einer Betriebsberatung tätig, um Empfehlungen hinsichtlich Arbeitsorganisation, Arbeitsverfahren, zweckmäßiger Waldarbeiterausrüstung oder Verlohnungsform zu geben.

Darüberhinaus besteht hierbei die Möglichkeit, bei Einführung neuer Arbeitsverfahren diese schneller und ordnungsgemäß anlaufen zu lassen und kostbaren Zeitaufwand mit evtl. fehlerhafter Einarbeitung zu vermeiden.

Zur Steigerung der Effizienz bei dieser Aufgabe ist ein Schema entwickelt, nach dem künftig in relativ geringen zeitlichen Abständen auch die Waldarbeiterrotten durch ein Team der Waldarbeitsschule (Forstbeamter, Meister) am Arbeits-

platz aufgesucht werden, bei denen es zunächst keine offensichtlichen Probleme gibt.

Unabhängig von den im Rahmen der Betriebsberatungen zu erfüllenden Aufgaben wirkt die Waldarbeitsschule ebenfalls bei der Entwicklung von Arbeitsverfahren und Erstellung von Vorgabezeiten bei verschiedenen Betriebsarbeiten mit.

Lehrgangsteilnehmer

Als einzige arbeitstechnische Aus- und Fortbildungsstätte dieser Art für Waldarbeiter und Forstleute in Niedersachsen ist die Waldarbeitsschule in Münchehof mit Ausnahme einer vierwöchigen Betriebspause ganzjährig geöffnet und ausgelastet.

Die Lehrgänge umfassen i. d. R. 35 – 40 Teilnehmer, Parallellehrgänge führen gelegentlich zu höheren Belegungsstärken. Von den jährlich 600 – 700 Lehrgangsteilnehmern mit 6.500 bis 7.500 Teilnehmertagen entfallen etwa 75 % auf Angehörige der Niedersächsischen Landes- und Klosterforsten und 25 % auf Bedienstete des Niedersächsischen Kommunal- und Privatwaldes, der Bundesvermögensverwaltung und der Berliner Forsten. Damit leistet die Niedersächsische Landesforstverwaltung als alleinige Trägerin der Waldarbeitsschule einen nicht unerheblichen Beitrag zur Förderung des Nichtstaatswaldes.

Zusammenfassung und Ausblick

Seit 4 Jahrzehnten ist die Waldarbeitsschule in Münchehof auf den Gebieten der Aus- und Fortbildung von Waldarbeitern und der arbeitstechnischen Fortbildung von Forstleuten tätig. In diesem Zeitraum haben Tausende von Waldarbeitern in Münchehof die für ihren Beruf notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt bekommen.

In diesem Zeitraum haben sich die anfänglichen Schwierigkeiten in Bezug auf eine geregelte Waldarbeitersausbildung über mehrere Ausbildungsordnungen und -bestimmungen vielfältig gewandelt. In diesem Zeitraum haben sich auch die sozialen Verhältnisse des Waldarbeiters, sein Ansehen in der Öffentlichkeit, grundlegend gewandelt. Aus dem ungelerten, mit unzureichendem Gerät ohne ergonomische Kenntnisse, Schwerstarbeit verrichtenden und schlecht verdienenden Saisonarbeiter ist der — zwar nach wie vor schwere körperliche Arbeit verrichtende — geschulte und hochqualifizierte Fachmann geworden, der ganzjährig im Walde beschäftigt ist und dessen Verdienst mit dem Lohn eines gutbezahlten Industriearbeiters jederzeit konkurrieren kann. An diesem Fortschritt und dieser positiven Entwicklung gezielt und erfolgreich mitgewirkt zu haben, ist zweifellos ein Verdienst der Waldarbeitsschule und ihrer zahlreichen Mitarbeiter.

Neben der großen Zahl von Waldarbeitern haben Tausende von Forstpraktikanten und Forstleuten im Laufe der Jahre die Waldarbeitsschule zu arbeitstechnischen Lehrgängen besucht und sind auf diese Weise mit modernen Verfahren und Geräten vertraut gemacht worden. Und es mag kaum einen Betriebsbeamten in den Niedersächsischen Landes- und Klosterforsten geben, der nicht irgendwann mindestens einmal in Münchehof arbeitstechnisch geschult wurde.

Die sehr zu begrüßende grundsätzliche Neugliederung der beruflichen Bildung hat dem Beruf des ehemaligen Waldfacharbeiters mit dem „Forstwirt“ nicht nur eine neue Bezeichnung verliehen, sondern hat die Ausbildung auf eine breitere Grundlage gestellt, neue Schwerpunkte gesetzt und ihr zusätzliche Inhalte gegeben.

Sie hat dem Qualifizierten die bisher fehlende Möglichkeit des Aufstiegs zum „Forstwirtschaftsmeister“ gegeben. Es bleibt zu wünschen, daß sich die an die neuen Ausbildungsordnungen geknüpften Erwartungen erfüllen zum Wohle der Waldarbeiter und des Waldes aller Besitzarten.

Zur Situation der Arbeitssicherheit in der schweizerischen Waldwirtschaft*

L. Rigling, Forstwirtschaftliche Zentralstelle, Solothurn

Statistische Fakten

Eine detaillierte Unfallstatistik, die uns über die Struktur der Unfallereignisse und Berufskrankheiten in der schweizerischen Waldwirtschaft Auskunft geben könnte, steht uns bis heute leider nicht zur Verfügung. Die wenigen statistischen Daten, welche sich ausschließlich auf die SUVA (**)-unterstellten Betriebe (öffentlicher Wald) beziehen, lassen aber auf folgende Fakten schließen:

- > Die Waldwirtschaft liegt im Verursachen von Betriebsunfällen von allen SUVA-unterstellten Betriebszweigen deutlich an der Spitze.
- > Während in industriellen und gewerblichen Betrieben ein deutlicher Rückgang der Unfallhäufigkeit festgestellt werden kann, ist der Rückgang der Unfallhäufigkeit in der Waldwirtschaft nur sehr unbedeutend.
- > Bezogen auf die Anzahl Risikostunden ist die Unfallhäufigkeit sogar leicht im Ansteigen, d. h. daß das Unfallrisiko bei der Waldarbeit angestiegen ist.
- > Täglich werden im öffentlichen Wald zwischen 11 und 12 Unfälle verursacht, d. h. daß alle 45 Minuten ein Unfall bei der Waldarbeit verursacht wird.
- > Allein die direkten Unfallkosten betragen im Jahre 1973 6,7 Millionen Franken. Der Kubikmeter geschlagene Holz wurde mit Fr. 2,35 belastet. Nehmen wir die indirekten Unfallkosten dazu, so müssen wir annehmen, daß die Unfälle den Kubikmeter mit mindestens Fr. 5,- belasten.

Unfallursachen

Die auf Beobachtungen und Erfahrungen beruhenden, weitgehend subjektiven Eindrücke der Unfallursachen lassen folgende Hauptmerkmale erkennen:

- > Zweifellos spielen verschiedene Eigenarten der Waldarbeit in bezug auf das Unfallrisiko eine bestimmte Rolle. Dazu gehören beispielsweise Klimaeinflüsse und Witterung, geländebedingte Erschwernisse, das Arbeiten im „Wanderbetrieb“, das Arbeiten mit teilweise unberechenbaren Faktoren (Natur), das Arbeiten mit schweren, unhandlichen Lasten.
- > Die Erfahrung zeigt aber, daß die Unfälle bei der Waldarbeit verhältnismäßig selten aufgrund schwieriger Verhältnisse und Situationen verursacht werden, sondern in

den meisten Fällen durch das Verletzen elementarer Grundsätze der Arbeitssicherheit eintreten.

- > Ausschlaggebend bei den forstlichen Unfällen ist in erster Linie das sicherheitswidrige Verhalten. Zweifellos liegt die Ursache teilweise in der Selektion, Information, Aus- und Weiterbildung der forstlichen Arbeitskräfte. Das sicherheitswidrige Verhalten und das Dulden von sicherheitswidrigen Zuständen bezieht sich aber keineswegs nur auf die ausführenden Arbeitskräfte, sondern in hohem Maße auf die Waldbesitzer und Vorgesetzten jeder Stufe.
- > Besonders bei Vorgesetzten sind leider häufig mangelndes Sicherheitsbewußtsein und Sicherheitsdenken festzustellen. Diese bedauerliche Feststellung äußert sich auch darin, daß viele Vorgesetzte nicht gewillt und in der Lage sind, mit dem guten Beispiel voranzugehen, und damit von einem der wirkungsvollsten Mittel der betrieblichen Arbeitssicherheit Gebrauch zu machen.

Ergonomische Probleme der Waldarbeit

Die Waldarbeit und insbesondere die Holzerntearbeiten haben den Charakter einer körperlich schweren und teilweise gesundheitsgefährdenden Tätigkeit behalten. Eindeutig benachteiligt von dieser Erscheinung ist vor allem der ältere Waldarbeiter. Die Mechanisierung einzelner Teilarbeiten war zwar meistens mit einer Arbeitsbeschleunigung, selten aber mit einer Arbeiterleichterung verbunden. Die wesentlichsten ergonomischen Probleme sind hier nur stichwortartig kurz aufgeführt:

- > Heben, Halten, Tragen und Senken von schweren Lasten
- > Hoher Anteil an Bückarbeiten
- > Unnatürliche, verdrehte Arbeitshaltungen
- > Zunehmender Anteil an statischen Muskelarbeiten
- > Schwingungen, Lärm, Abgase
- > Hohe energetische Belastung
- > Hohe Pulsbelastung insbesondere auch bei statischen Muskelarbeiten.

Schlußfolgerung

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die strukturelle Entwicklung der Waldarbeit in den vergangenen Jahren allzu sehr leistungsbezogen war. Diese Entwicklung vollzog sich mindestens teilweise auf Kosten der Sicherheit und Gesundheit des im Walde tätigen Menschen. Es ist zweifellos an der Zeit, daß wir uns diesen praktischen Problemen in vermehrtem Maße annehmen.

*) Zusammenfassung des Kolloquiumsbeitrages vom 3. 11. 1975, an der ETH Zürich

**) Schweizerische Unfallversicherungsanstalt

WICHTIGER HINWEIS FÜR UNSERE ABONNENTEN!

Ab Oktober, also der Nr. 10 d. J. werden die „Forsttechnischen Informationen“ nicht mehr durch Ihr Absatzpostamt ausgeliefert werden, sondern Sie erhalten die Zeitschrift monatlich im Direkt-Versand unseres Verlages.

Sollten Sie ab diesem Datum möglicherweise doppelt beliefert werden oder Ihnen keine Zeitschrift zugehen, möchten wir Sie höflichst um eilige Nachricht an die Verlagsadresse bitten: Forsttechnische Informationen, Bonifaziusplatz 3, 6500 Mainz. Telefon 0 61 31 / 6 29 05