

FORSTTECHNISCHE INFORMATIONEN

Mitteilungsblatt des

„KURATORIUM FÜR WALDARBEIT UND FORSTTECHNIK“

1 Y 6050 EX

33. Jahrgang

Nr. 4

April 1981

Schnellerer Lerntransfer in den Forstbetrieb

– Gedanken zur Aus- und Weiterbildung der Waldarbeiter –

G. Backhaus

Problemstellung

In der Studie „Kostensenkung bei der Holzernte (1979)“ kommen Mitarbeiter des finnischen Beratungsunternehmens Jaakko-Pöyry u. a. zu dem Ergebnis, daß Ausrüstung und Arbeitstechnik der in dem Modellgebiet beobachteten Waldarbeiter — es handelt sich hierbei um 17 Forstämter in zwei Regionen des Landes Hessen — in vielen Fällen verbesserungsbedürftig erscheinen. Sie belegen ihre Kritik vor allem mit der in der Praxis beobachteten unzureichenden Technik beim Fällen und Entasten der Bäume sowie der hohen Unfallgefahr, oft zurückzuführen auf einen nicht ausreichenden Sicherheitsabstand zur Nachbarrotte.

Aufgrund der an den Hiebsorten vorgefundenen Situationen stellen sie weiter fest, daß eine durchdachte Planung des gesamten Arbeitsablaufs seitens der Revierleiter und der Waldarbeiter meistens fehlt. Die Autoren folgern, daß ihnen deshalb ein breites Programm zur Ausbildung der Waldarbeiter als eine der dringendsten Rationalisierungsmaßnahmen erscheint.

Die Expertenkommission, bestehend aus Vertretern der Landesforstverwaltungen, der Holzindustrie und der Forstwissenschaft nimmt hierzu wie folgt Stellung (1979):

„Die erforderlichen Ausbildungsprogramme liegen vor und werden von den Waldarbeiterschulen praktiziert. Zur Zeit fehlt infolge Personalmangels oft eine kontinuierliche Fortbildung in den Revieren, bei der die Beamten und Waldarbeiter grundsätzlich gemeinsam geschult werden müssen. Eine nachhaltige Wirkung der Schulung setzt praxisnahe Revierbeamte voraus und muß durch entsprechende Motivation und Tarifgestaltung verstärkt werden. Die Waldarbeiterschulen sind vorrangig mit Personal und Material zur Betriebsschulung auszustatten.“

Diese Feststellung zur Bildungssituation nehme ich zum Anlaß, um unter Bezugnahme auf das Buch „Überbetriebliche Weiterbildung besser nutzen (1979)“ einige Gedanken zur Aus- und Weiterbildung im forstlichen Bereich zu entwickeln.

Zwang zur Bildungsaktualisierung

Unsere Welt ändert sich schneller als je zuvor. In den letzten 10 Jahren hat es mehr Erkenntnisse gegeben als in dem davor liegenden Zeitraum unseres Jahrhunderts, und während dieser Zeit insgesamt mehr als in den letzten 1000 Jahren (CONRADI, 1971). Diese Wissensexplosion zwingt uns, die während der Berufsausbildung erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten mehrmals im Laufe des Arbeitslebens dem neuesten Stand praktischer Erfahrungen und wissenschaftlicher Erkenntnisse anzupassen.

Praxisbezogene Ausbildung

Die berufliche Ausbildung ist hinsichtlich Dauer, Inhalt und Ablauf durch Gesetze und Verordnungen sehr detailliert geregelt. JUNG (1979) hat aufbauend auf der Verordnung über die Berufsausbildung zum Forstwirt (1974) einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellt, der genügend Spielraum für die jeweiligen individuellen Verhältnisse der Ausbildungsstätte im Anhalt an die vorgegebene Zeitgliederung (Vermittlung von Fertigkeiten 85 % der Ausbildungszeit, Vermittlung von Kenntnissen 15 % der Ausbildungszeit) zuläßt.

Ausgehend von den Prüfungsanforderungen und -ergebnissen des Jahres 1979 im Ausbildungsberuf Forstwirt diskutieren VOMEL und WEBER (1980) Ansatzpunkte zur Verbesserung der gegenwärtigen Ausbildungssituation. Als Restimee kann festgestellt werden, daß eine ordnungsgemäße Ausbildung geeignete Ausbilder (Forstwirtschaftsmeister) erfordert, die im Anhalt an die Vorgaben zielorientiert die richtige Ausbildungsmethodik wählen und die Jugendlichen zum Erbringen einer qualitativen Leistung motivieren.

Während der schulischen und überbetrieblichen Ausbildung wird heute richtigerweise immer mehr der praxisbezogene Unterricht bevorzugt, bei dem die Auszubildenden nach der Unterweisungsphase durch den Ausbilder in kleinen Gruppen alle Übungen selbst ausführen. Hierdurch wird zugleich der wichtigen Forderung nach einer praxisnahen Ausbildung Rechnung getragen. Bei der Waldarbeit muß die Vermittlung von Fertigkeiten, die für die spätere berufliche Tätigkeit erforderlich sind, ein besonderer Schwerpunkt bleiben.

Betrachtet man die Gesamtausbildung zum Forstwirt in Hessen, so ist festzustellen, daß sie sowohl inhaltlich mit einer ein-

Postvertriebsstück 1 Y 6050 EX
Verlag Fritz Nauth Erben und Philipp Nauth Erben
Bonifatiusplatz 3, 6500 Mainz 1

Gebühr bezahlt

INHALT:

BACKHAUS, G.:
Schnellerer Lerntransfer in den Forstbetrieb

v. WENDORFF, B.:
Sorgen der Forstunternehmen

deutigen Abstimmung zwischen den verschiedenen Lernorten als auch methodisch den heutigen Anforderungen gerecht wird. Der an dem Beruf und der Waldarbeit interessierte Jugendliche erlernt in der Ausbildungsstätte, unterstützt durch die Berufsschule und Lehrgänge an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten, den drei Versuchs- und Lehrbetrieben für Waldarbeit und Forsttechnik, die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, deren Beherrschung nach der Prüfung sowohl in den biologischen als auch technischen Bereichen seines Berufs eine ansprechende Facharbeit sicherstellt.

Durch die Verordnung des Hessischen Kultusministers über die Organisation des Berufsschulunterrichts im Berufsfeld Agrarwirtschaft vom 11. Juli 1980 wird für die Ausbildungsberufe Gärtner, Forstwirt und Winzer, die dem Schwerpunkt „Pflanzlicher Bereich“ zugeordnet sind, bei einer dreijährigen Ausbildungszeit zum 1. August 1981 das Berufsgrundschuljahr eingeführt. Die Frage, ob durch diese Intensivierung der schulischen Ausbildung auf Kosten der betrieblichen Praxis in der Ausbildungsstätte bessere Ergebnisse zu erreichen sind, wird sich erst in einigen Jahren beantworten lassen.

Ausgangssituationen für die Weiterbildung

Im Bereich der Weiterbildung hat die betriebliche Initiative noch einen großen Spielraum. Nach WIRTH (1967) können vier charakteristische Ausgangssituationen unterschieden werden:

- > der Berufswechsel,
- > die Neuorientierung innerhalb eines Berufsfeldes,
- > die Weiterbildung zur Erhaltung der Qualifikation,
- > die Weiterbildung zur Erhöhung der Qualifikation.

Der Berufswechsel als Extremfall und die Neuorientierung, die im allgemeinen auf betriebsspezifische Tätigkeiten innerhalb des Berufsfeldes vorbereitet, sind in der Regel mit einem Wechsel des Arbeitsplatzes verbunden und erfordern zeitlich fixierte, intensive Schulungsmaßnahmen.

Als kontinuierlicher Schwerpunkt der Bildungsarbeit gilt die Weiterbildung zur Erhaltung und zur Erhöhung der Qualifikation. Hierdurch wird u. a. sichergestellt, daß der geschulte Mitarbeiter auf sich verändernde Anforderungen an demselben Arbeitsplatz infolge technischer und wirtschaftlicher Entwicklungen fachgerecht reagiert. Diese Aufgabe läßt sich sowohl durch innerbetriebliche als auch durch überbetriebliche Maßnahmen lösen.

Zwang zur Weiterbildung gilt für alle Mitarbeiter

Dem Zwang zur Weiterbildung kann sich niemand entziehen, der in einer hochindustrialisierten Wirtschaft produktiv tätig ist. Deshalb müssen die angesprochenen Veränderungen durch Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter ausgeglichen werden. Diese Feststellung gilt gleichermaßen für die im Wald Tätigen, also für die Waldarbeiter und Forstbeamten. Wenn man der Notwendigkeit der Bildungsmaßnahmen zur Erhaltung und ggf. auch zur Erhöhung der Qualifikation zustimmt, so ist die vielfach übliche freiwillige Teilnahme durch Ausschreibung der Kurse an überbetrieblichen Ausbildungsstätten für mich unverständlich. Nur eine systematische Einberufung aller Mitarbeiter zu Lehrgängen mit Spezialthemen führt letztendlich zu dem gewünschten und auch für notwendig erachteten Erfolg.

Betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen zur Weiterbildung

Die betrieblichen Aktivitäten auf dem Gebiet der Weiterbildung sind von Forstamt zu Forstamt sehr unterschiedlich ausgeprägt. Insgesamt betrachtet ist zu wünschen, daß künftig die oft wirkungsvollen Veranstaltungen wie beispielsweise Lehr-

wanderungen mit praktischen Vorführungen, Vorträge über Fachthemen bei Betriebsversammlungen oder Dienstbesprechungen von allen Betrieben intensiver genutzt werden.

Als wirkungsvollste Maßnahme in diesem Zusammenhang ist die Betriebsberatung in Verbindung mit einer Außenschulung durch Mitarbeiter der Versuchs- und Lehrbetriebe auf Forstamtsebene einzustufen. Diese bis Anfang der siebziger Jahre vornehmlich während der Wintermonate praktizierte Weiterbildung muß gegenwärtig wegen des großen Ausbildungsvolumens am Lehrbetrieb selbst vernachlässigt werden. Es ist zu hoffen, daß die auch für die Arbeitslehrer interessante Tätigkeit der Schulung vor Ort bald wieder in der erforderlichen Intensität wahrgenommen werden kann.

Gemeinsame Schulung für Waldarbeiter und Beamte

Bei den Betriebsberatungen mit einer Außenschulung wurde immer schon die Unterweisung der Waldarbeiter in Anwesenheit der örtlich zuständigen Forstbeamten an verschiedenen Projekten im Wald durchgeführt. Die guten Ergebnisse bei dieser Form der Weiterbildung müssen Anlaß zur kritischen Überprüfung der überbetrieblichen Lehrgänge hinsichtlich ihrer personellen Zusammensetzung sein. So stellt sich die Frage, ob die bisher übliche Trennung nach Waldarbeitern und Forstbeamten nicht teilweise aufgegeben und dafür vermehrt gemeinsame Kurse zu bestimmten Problemstellungen durchgeführt werden sollten. In Schweden und Finnland kennt man derartige Schulungen vom Forstamtsleiter bis zum Maschinenführer, beispielsweise bei der Einführung neuer Holzertesysteme, schon seit längerer Zeit.

Ein gemeinsam besuchter Lehrgang bietet die Vorteile einheitlicher Sprache und Erlebnisse. Betriebliche Veränderungen nach einer an sich positiv verlaufenden Weiterbildungsmaßnahme scheitern zumeist daran, daß der Lehrgangsteilnehmer sich mit den Begriffen, die er mitbringt, bei den Kollegen und auch den Forstbeamten nicht verständlich machen kann und dadurch Widerstände gegen die eigentlich erforderliche Innovation hervorruft.

Die Verwirklichung dieses Vorschlages setzt aber voraus, daß die Vorgesetzten durch ihre Anwesenheit nicht dazu beitragen, daß Barrieren zwischen den Gruppen entstehen, daß die Waldarbeiter verschlossen bleiben, daß keine freimütigen Problemgespräche untereinander geführt werden und daß man nicht gemeinsam experimentiert. Die Weiterbildung von Sicherheitsbeauftragten zu Beginn dieses Jahres im Versuchs- und Lehrbetrieb für Waldarbeit und Forsttechnik in Weilburg/Lahn mit Forstwirten, Forstwirtschaftsmeistern und Forstbeamten als Teilnehmer verlief in dem vorgeschlagenen Sinne sehr positiv. Ohne es durch langfristige Erfahrungen bereits heute belegen zu können, vermute ich deshalb, daß die skizzierten Hemmnisse sich meistens überwinden lassen, so daß die Vorteile einer zumindest zeitweisen, gemeinsamen Schulung überwiegen. Selbstverständlich kann ein solcher Kurs nicht immer für alle Lehrgangsteilnehmer einheitlich verlaufen. Je nach der Themenstellung wird im Anschluß an die Einführungsphase ggf. eine Trennung der Forstamtsleiter, Revier- bzw. Einsatzleiter und Waldarbeiter bzw. Maschinenführer erforderlich, damit die auf die Betroffenen zukommenden Aufgaben während der hierfür erforderlichen Lehrgangsdauer im Detail vermittelt, diskutiert und geübt werden können.

Hierdurch wird auch erreicht, daß die Forstbeamten wieder aktueller mit den Erkenntnissen und Problemen der praktischen Waldarbeit und Forsttechnik vertraut gemacht werden. Für die überbetriebliche Ausbildungsstätte sind allerdings die so zu organisierenden Kurse zur Weiterbildung erheblich zeitaufwendiger; zudem muß eine gleichzeitige Unterweisung von zwei bis drei Lehrgangsgruppen an der Schule möglich sein.

Wichtig ist auch der Hinweis, daß beim Übergang zu derartigen Bildungsmaßnahmen regional vorgegangen werden sollte.

Schnellerer Lerntransfer in den Forstbetrieb

Die Waldarbeitsschulen als überbetriebliche Ausbildungsstätten verfügen über ausgereifte Bildungsprogramme und -methoden sowie über eine dem technischen Stand entsprechende Ausstattung mit Maschinen und Werkzeugen. Somit sind Auswahl und Vermittlung der dem technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt angepaßten Kenntnisse und Fertigkeiten meist unproblematisch. Viel schwieriger erweist sich in der Praxis die Übertragung der erzielten Lernerfolge an den Arbeitsplatz. Man spricht vom sogenannten Lerntransfer, d.h. von der Aufnahme neuer Lerninhalte bzw. der Einübung von Veränderungen und der wirksamen innerbetrieblichen Umsetzung. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen können somit erst dann als abgeschlossen gelten, wenn die vermittelten Lerninhalte bzw. die angestrebten Veränderungen in eine betriebliche Nutzung umgesetzt sind.

Die entscheidende Frage lautet hierbei:

Welche Vorkehrungen und Maßnahmen sind zu treffen, um die bestmögliche Aufnahme und schnellstmögliche Übertragung der Lerninhalte von Bildungsveranstaltungen zu sichern?

Untersuchungsergebnisse belegen, daß die Umsetzung der erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten (auch Nachschulungsphase genannt) von einer Fülle von Faktoren des Betriebes bestimmt wird. Unternehmensgröße, Organisation, Betriebsklima, Arbeitsbedingungen beeinflussen beispielsweise den Transfer genau so wie die zwischenmenschlichen Beziehungen. Zur schnelleren Umsetzung neuer Erkenntnisse und Methoden ist es nicht ausreichend, wenn allein beim Lehrgangsteilnehmer die Bereitschaft besteht, das Gehörte und Geübte auf die Verhältnisse im Heimatbetrieb zu übertragen. Vielmehr müssen auch die übrigen Beteiligten für die neuen Ideen aufnahmebereit sein und die Durchsetzung sichern.

Meine siebenjährigen Erfahrungen als Leiter einer forstlichen überbetrieblichen Ausbildungsstätte zeigen, daß ein nach Bildungsmaßnahmen durchgeführter Soll-Ist-Vergleich bei den Teilnehmern am Arbeitsort in den Forstämtern oft erhebliche Differenzen aufweist. Oder anders ausgedrückt: die während des Kurses erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten werden trotz verbesserter Arbeitssicherheit, günstigerer ergonomischer Bedingungen oder eines rascheren Arbeitsfortschrittes Zuhause nicht in dem erwarteten Umfang angewendet. Anhand zahlreicher Beispiele — auch mit Verstößen gegen die Unfallverhütungsvorschriften — ist bedauerlicherweise der negative Einfluß der nicht weitergebildeten Waldarbeiter und Forstbeamten nachzuweisen. Hierdurch erhält meine Forderung nach einer kontinuierlichen Weiterbildung aller Mitarbeiter des Forstamtes bei gleichzeitiger Aufgabe der bisher praktizierten freiwilligen Teilnahme an den Lehrgängen weiter an Gewicht.

Die Aufgaben der Vorgesetzten beim Transferprozeß

Bei dem Transferprozeß kommt den Vorgesetzten, insbesondere dem Betriebsleiter, eine entscheidende Rolle zu, weil er zahlreiche Bedingungen beeinflußt, die für den Erfolg einer Bildungsmaßnahme entscheidend sein können. So erhält er in aller Regel frühzeitiger Informationen über die vorgesehene Maßnahme, er entscheidet, wer, wann, welchen Lehrgang besucht, er vermag zu motivieren oder aber auch alle Motivationen zu nehmen. Von seinen Entscheidungen hängt es schließlich maßgeblich ab, ob das Gelernte im Heimatbetrieb angewendet werden kann und ob sich die erfolgreiche Übertragung ggf. im Erreichen persönlicher Ziele wie Anerkennung oder

Aufstieg niederschlägt. Da nach Abschluß einer Bildungsmaßnahme und Rückkehr der Lehrgangsteilnehmer in die Heimatbetriebe vielfach nicht einmal ein Informationsgespräch von dem Betriebsleiter initiiert wird, ist in zahlreichen Fällen die Beibehaltung der bisherigen Praxis vorprogrammiert.

Widerstände durch nicht ausreichend informierte Vorgesetzte und Mitarbeiter zählen heute noch zu den größten Transferhindernissen. Solange deshalb eine gemeinsame Weiterbildung von Waldarbeitern und Forstbeamten nicht realisiert werden kann, sollten nach Rückkehr der Lehrgangsteilnehmer an den Arbeitsplatz mit diesen Gespräche geführt werden, um

- > sich über Ablauf und Inhalt des Lehrgangs zu informieren,
- > Möglichkeiten einer betrieblichen Verbesserung herauszuarbeiten,
- > evtl. Vorteile für die Waldarbeiterrotte zu verdeutlichen und
- > die Bereitschaft der Mitarbeiter zur Innovation zu erreichen.

Noch positiver ist selbstverständlich eine praktische Demonstration des Erlernten einzustufen.

Erfolgsebenen für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Die Wirkung einer Aus- und Weiterbildungsmaßnahme läßt sich nicht durch einen allgemein gültigen Indikator ausdrücken. In wissenschaftlichen Büchern werden sechs Erfolgsebenen ausgewiesen, von denen meines Erachtens für den forstlichen Bereich drei besonders wichtig sind:

- > der Zufriedenheitserfolg aufgrund positiver Reaktionen und Urteile der Lehrgangsteilnehmer, der Ausbilder und gegebenenfalls der Beobachter nach Abschluß einer Bildungsmaßnahme;
- > der Lernerfolg, der durch das Erreichen der angestrebten Lernziele belegt wird und
- > der Investitionserfolg, wobei davon ausgegangen wird, daß der durch die Bildungsmaßnahme verursachte finanzielle Aufwand einen gleichwertigen Bildungsertrag im Heimatbetrieb liefert.

Eine erfolgreichere Bilanz beim Lerntransfer setzt unter anderem voraus, daß dem Investitionserfolg mehr Beachtung gewidmet wird. Hierfür ist eine intensive Aus- und Weiterbildung der Forstbeamten in den praktischen und technischen Bereichen der Waldarbeit erforderlich.

Literatur:

- CONRADI, H., 1971: Aktive Lehrmethoden
Handbuch der Rationalisierung, Band 22, Heidelberg
- JUNG, E., 1979: Ausbildungsberatung für den zum Forstwirt Auszubildenden im Lande Hessen
Forsttechnische Informationen Nr. 2, Seite 9
- VOMEL, V., WEBER, E., 1980: Ausbildung zum Forstwirt in Hessen
Allgemeine Forstzeitschrift Nr. 50, Seite 1422
- WIRTH, H., 1967: Grundlegende Probleme der Bildungsplanung in Industrieunternehmen
Dissertation Nürnberg — Erlangen
- VO 1974: Verordnung über die Berufsausbildung zum Forstwirt
- VO 1980: Verordnung über die Organisation des Berufsschulunterrichts im Berufsfeld Agrarwirtschaft
- 1979: Überbetriebliche Weiterbildung besser nutzen
Beuth-Verlag GmbH, Berlin, Köln
- 1979: Kostensenkung bei der Holzernte
Schriftenreihe des Bundesministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Landwirtschaftsverlag GmbH, 4400 Münster Hilstrup
- 1979: Kostensenkung bei Holzernte und -transport
Stellungnahme des Präsidentenkomitees zum Ergebnis der JP-Studie
Allgemeine Forstzeitschrift Nr. 51/52, Seite 1430

Anschrift des Autors:

Dr. Gisbert Backhaus
Forstamt mit Versuchs- und Lehrbetrieb
Frankfurter Straße 31
6290 Wellburg/Lahn

Sorgen der Forstunternehmen

B. v. Wendorff

Die nachfolgenden Ausführungen behandeln einige der Probleme, die im abgelaufenen Jahr in den Kreisen der Forstunternehmer diskutiert wurden.

Der Berichterstatter hat sich bemüht, diese Probleme so darzustellen, wie sie von den Gesprächspartnern gesehen werden. Nicht alle Ansichten entsprechen daher denen des Berichterstatters. Gegenargumente oder wissenschaftlich-objektive Überprüfung der Anstände sind nicht Gegenstand dieses Berichts, der nur versucht die Meinung der Gesprächspartner wiederzugeben.

1. Die Entwicklung der Preise für Dienstleistungen in der Forstwirtschaft

Die Unternehmer weisen darauf hin, daß in letzter Zeit die Unternehmensgewinne der in der Forstlichen Dienstleistung tätigen Firmen nicht in gleichem Umfange gestiegen sind, wie die Geldentwertung oder die Preise für Forstprodukte.

In keiner anderen Branche ist der Anteil an Betriebseinstellung bzw. die Abwanderung in andere Dienstleistungsbereiche so groß, wie in der Branche der selbständigen Forstunternehmen.

Nach Ansicht der Gesprächspartner ist diese Entwicklung durch folgende Umstände ausgelöst oder verstärkt worden:

- > Der Einsatz von „Schwarzarbeitern“, „Notstandsarbeitern“ und im Graubereich arbeitender Selbstwerber habe zugenommen.
- > Durch die intensivierete Beförderung des Privatwaldes, vor allem der Forstbetriebsgemeinschaften hätten die Forstunternehmen einen Teil ihres Kundenstammes verloren. Arbeitskräfte und Geräte aus den Regiebetrieben würden durch die betreuenden Forstdienststellen zur Erledigung der lukrativen Arbeiten im betreuten Wald eingesetzt. Die nicht lukrativen Arbeiten im Staatswald und im betreuten Wald würden den Unternehmen angeboten.
- > Im Rahmen der Förderung der Forstbetriebsgemeinschaften wird die Beschaffung von Maschinen und Geräten bezuschußt und die Anstellung von Vollarbeitskräften erleichtert. Dadurch können die Forstunternehmen, das Personal und die Geräte, die sie früher in den einzelnen Forstbetrieben eingesetzt haben, nicht mehr auslasten.
- > Einige der Unternehmer klagen darüber, die Forstbetriebsgemeinschaften hätten ihnen Fachkräfte abgeworben. Die Abwerbung sei z. T. auf die betreuenden Forstbeamten zurückzuführen. Die Unternehmen seien dadurch gezwungen, die Löhne heraufzusetzen, ohne daß die Preise für Dienstleistungen entsprechend gesteigert werden könnten.
- > Die inflationsbedingte Steigerung der Nominalbeträge erhöht die Belastung der Unternehmen durch die progressiven Steuern. Die Diskrepanz zwischen der steuerlichen Belastung der gewerblichen Forstunternehmen und die der landwirtschaftlichen Teilzeitunternehmen sowie der Regiebetriebe wurde dadurch vergrößert.
- > Die Steigerung der Mineralölkosten trafe die gewerblichen Unternehmen in der Praxis mehr als die land- oder forstwirtschaftlichen Betriebe.

Durch die „Ausschließlichkeitsklauseln“ in der Steuergesetzgebung würde der steuerbegünstigte Einsatz von Fahrzeugen in mehreren Arbeitsbereichen (z. B. Wegebau + Abfallentsorgung + Forstarbeiten) unterbunden. Während die Beachtung der „Ausschließlichkeitsklauseln“ bei den gewerblichen Unternehmen streng kontrolliert würde, gäbe es in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben nur sporadische Kontrollen.

- > Bedingt durch die technische Veränderung sei der Investitionsbedarf pro Arbeitsplatz steil angestiegen. Die steuerlich zulässigen Abschreibungssätze reichten nicht mehr aus, entsprechend hohe Rückstellungen für die Erhaltung der Arbeitsplätze bzw. Wiederbeschaffung der Geräte zu bilden. Der Mehrbedarf müßte aus dem versteuerten Gewinn finanziert werden.
- > Durch die Hochzinspolitik der Bundesbank sind die Kapitalbeschaffungskosten der freien Unternehmen stark angestiegen. Auch dies hat die Kostennachteile der Unternehmen gegenüber Regiebetrieben und geförderten Forstbetriebsgemeinschaften verschärft.
- > Die Umstellung vom HET auf den EST hat die Kostendifferenz zwischen angestellten Arbeitskräften und selbständig arbeitenden „Unternehmen“ abgebaut. Dadurch wurden die Gewinne der Kleinunternehmen geschmälert. Nach Ansicht der Gesprächspartner sind die Preise für Lohnarbeiten im Hauungsbetrieb per Saldo — unter der Berücksichtigung des Kaufkraftschwundes — gesunken.

2. Diskontinuierliche Auslastung der Kapazitäten

2.1 Schwankender Arbeitsanfall

Während den forstlichen Regiebetrieben, den Forstbetriebsgemeinschaften und Privatforstbetrieben der mittel- und langfristige Arbeitsanfall bekannt oder vorauszusehen ist und sie ihre Investitionsentscheidungen dementsprechend treffen können, würden — so meinen viele Unternehmer — die freien Forstunternehmen in Zeiten außergewöhnlicher Arbeitsspitzen (Windwurf, Schneebruch, außerordentliche Einschläge, Kalamitäten) gerufen, ihnen aber in „Normalzeiten“ ein immer kleiner werdender Anteil an lukrativen Forstarbeiten zugeteilt.

Statistisch würde dies nicht sichtbar, da die Unternehmen gezwungen wären, auf nicht kostendeckende Arbeitsbereiche auszuweichen, also per Saldo der Anteil der Unternehmerarbeit gleich bliebe, die Nettoerträge der Unternehmen aber gesunken seien.

2.2 Unzureichende Information durch die Auftraggeber

Die seit Jahren in einem bestimmten Forstamt oder Forstbetrieb beschäftigten Unternehmen würden oft garnicht oder nur verspätet darüber informiert, daß ihr Kunde beabsichtigt, Großgeräte zu beschaffen, bisher durch Unternehmer erledigte Arbeiten in Zukunft mit eigenen Arbeitskräften durchzuführen oder alljährlich anfallende Arbeiten auszusetzen oder zu verschieben. Allzu häufig erführen die Unternehmen erst kurz vor oder während der Saison, daß Arbeiten, mit denen sie fest gerechnet hatten, nicht mehr vergeben würden. Dann aber ist es meist zu spät, andere Aufträge hereinzuholen.

2.3 Unkoordinierte Auftragsvergabe durch untere Forstdienststellen

In einigen Bundesländern werden Lohnaufträge unkoordiniert nur von den Forstämtern, im Betreuungswald oft nur von den Revierförstern, vergeben. Die Unternehmer arbeiten aber in der Regel überbetrieblich. Sie wünschen sich daher Rahmenvereinbarungen mit der Mittelbehörde, durch welche die Auslastung eines Teils ihrer Arbeitskapazität mittelfristig gesichert wird.

Die Unternehmer ihrerseits sind bereit, die Mittelbehörden laufend und rechtzeitig über ihre eigenen Investitionspläne zu informieren und diese der Planung der Mittelbehörden anzupassen oder zu unterwerfen. In einigen Bundesländern arbeitet diese gegenseitige Information bereits zufriedenstellend, ohne

daß dadurch die Entscheidungsfreiheit der Forstämter eingeschränkt wird.

3. Strukturwandel in der Holzerte

3.1 Folgen des gestörten Altersklassenaufbaus

Bedingt durch den gestörten Altersklassenaufbau der deutschen Wälder (Folge der Kriegs- und Nachkriegseinschläge, Großaufforstungen in den fünfziger Jahren und die leicht überhöhten Eingriffe in die Starkholzbestände während der letzten zwei Jahre) müssen sich die Forstunternehmen auf den vermehrten Arbeitsanfall im Sektor „Kulturpflege, Läuterung, Schneebruchaufarbeitung und Schwachholzernte“ einstellen. Sie werden in Zukunft ihre Starkholzkapazität nicht überall auslasten können. Das erfordert:

- > Vorzeitige Abschreibung von Starkholzerntegeräten;
- > Neuanschaffung von Schwachholzerntegeräten;
- > Umschulung des Personals;
- > Entwicklung und Erprobung neuer Ernteverfahren.

Besonders die kleineren Unternehmen können diese Umstellung meist nicht aus eigener Kraft bewältigen.

3.2 Folgen des steigenden Brennholzbedarfs

Durch die Zunahme der Brennholzdiebstähle erleiden einige Forstunternehmen erhebliche Einbußen, da bei der Abnahme der Arbeit ein Teil des aufgearbeiteten Materials verschwunden, aufgesetzte Schichtholzstapel eingerissen und Markierungen entfernt wurden.

Außerdem kann Schichtholz nicht mehr in der Nähe von Parkplätzen oder öffentlichen Straßen gelagert werden, was sowohl die Rücke- wie auch die Abfuhrkosten erhöht. Allzuseiten werden die Unternehmer über Diebstahlsanzeigen informiert, sodaß sie nicht als Nebenkörper Schadensersatzansprüche geltend machen können.

3.3 Zunahme der Selbstwerbung

Vor allem im Privatwald und in Forstbetriebsgemeinschaften würde zunehmend mehr Holz „zur Selbstwerbung“ verkauft. Die Käufer der Selbstwerbungslose sind aber nicht an die forstlichen Tarife (HET bzw. EST) gebunden. Sie rechnen von vornherein mit niedrigeren Werbungskosten. Daraus resultiere — so berichten einige Unternehmen — ein zunehmender Druck auf die Preise für Einschlags-, Rücke- und Abfuhrarbeiten.

Da gerade die marktbeherrschenden, großen Holzverbraucher zunehmend mehr als „Selbstwerber“ auftreten, sind die Unternehmen gezwungen auf die Preisvorstellungen der Auftraggeber einzugehen und können oft nicht mehr die forstlichen Tarife einhalten. Dies wird ihnen dann als soziales Verhalten, Verstoß gegen die Tarifabmachungen — kurz als „Ausbeutung der Arbeitskräfte“ angelastet.

4. Unfallverhütungsvorschriften

4.1 Alleinarbeit im Walde

Die Unfallverhütungsvorschriften verbieten die Alleinarbeit im Hauungsbetrieb und Rückebetrieb sowie beim Holzladen, soweit die Arbeit nicht durch Notruffunk gesichert ist.

Viele, vor allem die kleineren Unternehmen sind nicht an die Forstfunkwelle angeschlossen oder müssen auch zu Zeiten arbeiten, in denen die Forstfunkzentralen nicht besetzt sind (vor und nach Bürozeit, an Samstagen usw.). Die Unternehmer müssen daher häufig gegen diese Unfallverhütungsvorschrift verstoßen.

Der Aufbau unternehmereigener Betriebsfunknetze ist oft aus funktechnischen Gründen (weit streuende Einsatzgebiete, Arbeit im Funkschatten, Überbelegung der Betriebsfunkfrequenzen, Verbot des Betriebs ortsfester Anlagen mit größerer

Reichweite usw.) unmöglich, für Kleinunternehmen mit nur einem oder zwei Geräten nicht praktikabel und für alle Unternehmer kostenaufwendig.

Ein besonderes Problem stellt hierbei das Holzladen mit LKW-Ladegeschirr in Alleinarbeit dar. Hierbei ist das Unfallrisiko hoch, die eigentliche Ladearbeit aber zu kurzfristig und regional zu weit gestreut, um speziell dafür Notrufsysteme aufzubauen.

4.2 Einsatz fachfremden Personals

Die unausgeglichene Auftragslage zwingt die Forstunternehmen dazu, zuweilen fachfremde Arbeitskräfte mit einzusetzen. Das widerspricht den Unfallverhütungsvorschriften. Die Forstunternehmen können Fachpersonal nur einstellen oder halten, wenn es durchgehend beschäftigt werden kann (vgl. Punkt 2), nicht abgeworben wird (vgl. Punkt 1.4), Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (vgl. Punkt 4.3) und trotz der anfallenden Unternehmer-Gemeinkosten (vergl. Punkt 1) netto zumindest so gut gestellt ist, wie das Fachpersonal in den Forstbetrieben.

Die Forstunternehmer sagen daher: Wenn die Forstwirtschaft den Einsatz von Fachkräften verlangt, muß sie selbst dabei helfen,

- > daß die Preise nicht übermäßig gedrückt werden,
- > daß die Arbeitskräfte kontinuierlich eingesetzt werden können,
- > daß keine Fachkräfte abgeworben werden und Fachkräfte aus- und fortgebildet werden können.

4.3 Aus- und Fortbildung von Fachkräften

Die Forstunternehmen begrüßen die Bereitschaft der Waldarbeiterschulen, auch Personal der freien Unternehmen aus- und fortzubilden. Sie bemängeln aber,

- > daß bei der Platzvergabe das Personal der Forstbetriebe nicht selten bevorzugt würde;
- > daß die Lehrpläne die Belange der Forstunternehmen, vor allem: betriebswirtschaftliche Aspekte, Maschinenreparaturen (nicht nur Maschineninstandhaltung), außerforstliche Unternehmerarbeiten (z. B. Arbeitsvorgänge in der Abfallentsorgung, der Schädlingsbekämpfung, landwirtschaftliche Lohnarbeiten, Böschungs- und Wegearbeiten usw.) zu wenig berücksichtigten;
- > daß sie nicht ausreichend über das Lehr- und Ausbildungsangebot informiert werden;
- > daß die Kurse z. T. gerade während der Spitzenzeiten des Arbeitsanfalls der Unternehmen (z. B. während der Rübenerte) abgehalten werden;
- > daß während der Fortbildung Fachkräfte abgeworben würden.

5. Ausschreibungs- und Zahlungsbedingungen

5.1 Ausschreibungspraxis

Forstunternehmen, die an Ausschreibungsverfahren im Straßenbau, im Kommunalbereich und Bauwesen gewöhnt sind, beklagen sich über Mißstände bei forstlichen Ausschreibungen.

Die Losgrößen würden zuweilen nicht nach der Sachlage oder der fachlichen Unterteilung der Arbeiten, sondern nach den Ausschreibungsgrenzen (Maximalvolumen für beschränkte Ausschreibungen, Kombination unterschiedlicher Aufgaben in einem Los, z. B. Einschlag + Wegebau + Schwachholzaufarbeitung + Rücken; Nadel- + Laubholzaufarbeitung usw.) bestimmt.

5.2 „Alibi-Ausschreibungen“

Forstunternehmen führen Klage darüber, daß sie nicht selten zur Angebotsabgabe aufgefordert würden, obwohl der Aus-

schreibende schon vorher entschlossen ist, keinen Auftrag zu vergeben, sondern die Arbeit in Eigenregie durchzuführen. Das Ausarbeiten solcher „Alibi-Angebote“ belastet die Unternehmen in einigen Gebieten stark. Ein Unternehmer meinte zu wissen, daß von 29 Ausschreibungen einer Dienststelle nur 21 Aufträge vergeben worden seien.

5.3 Ausschreibender als Selbstanbieter

Es widerspricht den Regeln und dem Sinn öffentlicher oder beschränkter Ausschreibungen, wenn die ausschreibende Stelle selbst als Anbieter auftritt. Forstunternehmen klagen darüber, daß sie ihre Angebote in Unkenntnis der Konkurrenzangebote abgeben müssen, daß aber Regiebetriebe erst nach Kenntnis der Unternehmerangebote ihre Kostenvorkalkulation vorlegen.

5.4 Zahlungsbedingungen

Die Klagen der Forstunternehmen über Zahlungsbedingungen und Abwicklung der Zahlungen der öffentlichen Hand haben offensichtlich nachgelassen. Forstunternehmer klagen aber darüber, daß Forstbetriebsgemeinschaften zunehmend Zahlungskonditionen nach dem Muster der Behörden verlangten und die zwischen nichtstaatlichen Unternehmen üblichen Konditionen ablehnten.

Die Zwischenfinanzierung der Aufträge von Forstbetriebsgemeinschaften, die ja rechtlich privatwirtschaftliche Unternehmen sind, sei aber schwieriger und teurer, als die von Aufträgen der öffentlichen Hand.

6. Schlußbemerkung

Die Konfrontation zwischen Forstunternehmen und Regiebetrieben wurde in letzter Zeit deutlich abgebaut. Der Zu-

sammenschluß zu Forstbetriebsgemeinschaften und Beförderungsgemeinschaften bringt für die Forstunternehmen Vorteile, aber auch Nachteile.

Zusammenarbeit und gegenseitiges Verständnis zwischen Forstbehörden, Forstlichen Zusammenschlüssen, Forstbetrieben auf der einen Seite und Forstunternehmen auf der anderen Seite ist besser geworden.

Durch die Gründung der „Arbeitsgemeinschaften der Forstunternehmer“ schaffen sich die Unternehmen eine Fachvertretung, die für die Forstbehörden zum autorisierten Verhandlungspartner wird.

Die Anstände und Klagen der Forstunternehmen liegen im Detail der Zusammenarbeit, nicht mehr im Grundsätzlichen, denn die Forstunternehmen fühlen sich als dienender Partner der Forstwirtschaft.

Weitblickende Forstleute wissen, daß sie auf die Partnerschaft mit den Unternehmen angewiesen sind. Vorurteile werden abgebaut.

Unter den Betriebsaufwendungen der Forstwirtschaft stehen die Aufwendungen für den Unternehmereinsatz an erster Stelle hinter den eigenen Personalaufwendungen.

Die Tendenz im Unternehmereinsatz ist, trotz regionalen, kurzzeitigen Minderungen, weiterhin ansteigend.

Anschrift des Autors:

Dr. G. B. Wendorff
Institut für Arbeitswissenschaft (IfA)
Vorwerksbusch
2057 Reinbek

Das KWF gratuliert seinen langjährigen Mitgliedern

zum 80. Geburtstag

am 8. April 1981 Landforstmeister Freiherrn Parm Otto v. Güllingen, 7401 Tübingen-Lüstnau
(Würdigung s. FTI 4/71)

zum 70. Geburtstag

am 22. April 1981 Herrn Forstpräsident Fritz Lamerdin, 7800 Freiburg
(Würdigung s. FTI 4/76)

zum 60. Geburtstag

am 9. April 1981 Herrn Professor Dr. Hans Jürg Steinlin, 7800 Freiburg

Der 60. Geburtstag von Professor Dr. Hansjürg Steinlin ist ein willkommener Anlaß, in einer Zwischenbilanz sein außergewöhnlich fruchtbares Wirken für Wissenschaft und Praxis von Forst- und Holzwirtschaft zu würdigen.

Hansjürg Steinlin wurde in St. Gallen, Schweiz, geboren. Das Studium der Rechtswissenschaft und Forstwissenschaften in Zürich schloß er 1947 als Dipl. Forstingenieur ETH ab. Seine wissenschaftliche Laufbahn begann 1950 an der Schweizerischen Anstalt für das forstliche Versuchswesen in Birmensdorf, der er bis 1958 als Abteilungsleiter angehörte. Die Fachwelt im In- und Ausland wurde bald auf den jungen Forscher aufmerksam, der methodisch modern und exakt arbeitete, mit neuen Ideen aufwartete und brillant zu formulieren vermochte. Seine 1955 abgeschlossene Dissertation „Zur Methodik von Feldversuchen im Hauungsbetrieb“ dient jungen Wissenschaftlern bis heute — und sicher auch künftig — als Orientierung.

1958 wurde Steinlin auf den Lehrstuhl für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft an der Universität Freiburg i. Br. berufen, gleichzeitig wurde ihm die Leitung der Abteilung Waldarbeit der Baden-Württembergischen Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt übertragen. Die zahlreichen Arbeiten und Initiativen, die in den folgenden 12 Jahren von diesen Instituten ausgingen, können hier nur schlaglichtartig skizziert werden: Im Mittelpunkt stand die Rationalisierung im Forstbetrieb. Dabei hatte Steinlin nie die Technik allein im Visier, sondern er bezog Aspekte der Forstorganisation, der Arbeitsplanung, der Ergonomie, des Tarifwesens, des Waldbaues, der Betriebswirtschaft und der Holzverwertung stets mit ein. Sein Hauptaugenmerk galt dem Schwachholzpro-

blem. Die unter seiner Leitung entstandenen Arbeiten über die Gewichtsmessung, die Langaushaltung, die Herstellung von Waldhackschnitzeln und über die Qualitätserhaltung bei Schwachholz sind heute noch bzw. wieder aktuell. Das bestätigt die Richtigkeit seiner Devise, die Forschung müsse die Probleme von morgen, noch besser von übermorgen, antizipieren.

Der Wissenschaft wird gerne Introvertiertheit und Geheimniskrämerei vorgeworfen. Für den Wissenschaftler Steinlin gilt dies mit Sicherheit nicht. Er stellte von jeher Ideen und Forschungsergebnisse zur Diskussion und scheute sich auch nicht zu provozieren, wenn er Dinge in Gang setzen und Tabus aufbrechen wollte. Es sei nur an seine Publikation „Die Alternative“ (FTI 1968) erinnert. Er erkannte die „Nahtstelle“ zwischen Forst- und Holzwirtschaft als Schwachstelle und setzte sich folgerichtig für die „geistige Integration“ zwischen diesen beiden Wirtschaftszweigen ein. Die von ihm eingeführten Freitagskolloquien wurden rasch zu einer renommierten Börse von Gedanken und Erfahrungen. Zudem hatte er durch Beratung verschiedener Forstbetriebe enge Verbindung zur Forstpraxis.

Von 1962 bis 1971 gehörte Steinlin dem Verwaltungsrat des KWF an. 1970 wurde Steinlin zum Rektor der Universität Freiburg gewählt. In jenen hochschulpolitisch unruhigen Jahren war dies kein beneidenswertes Amt. Er wurde ihm glänzend gerecht und erwarb sich auch den Respekt der kritisch eingestellten Gruppen. Er schaffte es außerdem, während dieser Zeit federführend die „Gesamtkonzeption für eine schweizerische Wald- und Holzwirtschaftspolitik“ zu erarbeiten.

Dank seiner wissenschaftlichen Reputation weit über die Grenzen hinaus und dank seiner großen Sprachkenntnisse war Steinlin für eine Tätigkeit auf internationalem Parkett prädestiniert. Nach seinen Aktivitäten im Rahmen der IUFRO folgte er 1973 einem Ruf der FAO nach Rom und leitete bis 1976 deren Forest Resources Division. Innerhalb seines breit gefächerten Aufgabenbereiches spielten neben Holzaufkommens- und Holzverbrauchsstudien die forstlichen Probleme in den Entwicklungsländern eine besondere Rolle. Zu dem Konzept der Agro-Forestry hat er maßgeblich beigetragen.

Dem internationalen Engagement folgte 1977 ein nicht minder anspruchsvoller und strapaziöser Auftrag. Hansjürg Steinlin stellte seine wissenschaftliche und hochschulpolitische Erfahrung und sein Verhandlungsgeschick der Westdeutschen Rektorenkonferenz zur Verfügung. Er wurde zu deren Präsident gewählt.

Zwölf Jahre Auibauarbeit am Lehrstuhl und an der Versuchsanstalt, fast ein weiteres Jahrzehnt in exponierter Stellung, ein Leben häufig im Flugzeug und Hotel begannen gesundheitliche Spuren zu hinterlassen. 1979 entschied sich der Jubilar zur Rückkehr an die Universität Freiburg i. Br. Dort lehrt und forscht er seitdem auf dem Gebiet der Weltforstwirtschaft und Landespflege. Aus seiner weltweiten Tätigkeit bei der FAO bringt er hierzu profundes Wissen mit.

Kollegen, Schüler und Freunde wünschen Hansjürg Steinlin gute Gesundheit und noch viele Jahre erfolgreichen Schaffens. Für seine bisherigen Leistungen sei ihm — ganz besonders auch vom KWF — herzlich gedankt.

H. Löffler

am 21. April 1981 Herrn Professor Dr. Ernst Röhrig, 3400 Göttingen

Am 21. 4. 1961 stürmte eine Gruppe von Dozenten, Assistenten und Studenten den Hang zum Kloster Alesani in Korsika hinauf und ließ — in Erinnerung an die merkwürdige Krönung eines westfälischen Junkers zum korsischen König im 18. Jht. — ihren „König“ 40mal hochleben. Und heute haben die vielen Freunde, Kollegen und Bekannten des Göttinger Waldbauprofessors Dr. Ernst Röhrig wieder Grund, ihr Glas zu heben und ihm zu seinem 60. Geburtstag herzlich zu gratulieren.

Zwar sind die Zeiten verändert. Das freundschaftliche Miteinander zwischen Lehrenden und Lernenden ist angesichts eines hektischeren und überlaufeneren Studienbetriebes nüchterner und distanzierter geworden. Aber trotz der ungünstiger gewordenen Studienbedingungen gelingt es Ernst Röhrig weiterhin, ganze Studentengenerationen, ebenso wie Kollegen und Mitarbeiter, durch seine vielschichtige Persönlichkeit zu beeindrucken — mag mancher sich gelegentlich auch an ihr reiben. Nicht nur mir vermittelte er das Gefühl von Spaß und Faszination am Beruf und das Bild eines Waldbaus, der vor allem auf gründlichen, naturwissenschaftlich-ökologisch fundierten Kenntnissen beruht, die kritisch und methodisch einwandfrei erarbeitet wurden. Daß dieses Bild im übrigen nie eng gerät, dafür bieten seine vielfältigen Auslandstätigkeiten die Gewähr.

Hier in den Forsttechnischen Informationen soll nun aber deutlich gemacht werden, warum gerade auch das Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik besonderen Grund hat, sich in die Reihe der Gratulanten zu stellen.

Seit 1973 nämlich führt Röhrig den Vorsitz im Arbeitsausschuß „Herbizide“, einer vom KWF berufenen Gruppe von Fachleuten, die sich in Forstverwaltungen, Versuchsanstalten und Hochschulen mit Problemen der Konkurrenzregelung, Herbizidanwendung und Rückstandsuntersuchung beschäftigt.

Nachdem er vor gut 20 Jahren — gleichsam als erstes Resumé der Entwicklung dieses Spezialgebietes — einen Leitfaden über die „Unkrautbekämpfung in der Forstwirtschaft“ zusammen mit BURSCHEL verfaßte, hat er in der Folge wohl wie kein anderer die Geschehnisse verfolgt, kommentiert und beeinflußt.

Die Leitung gerade dieses Arbeitsausschusses ist besonders schwierig geworden, denn seit etwa 10 Jahren gerieten die Herbizide zunehmend in Mißkredit. Deshalb ist es sehr erfreulich, daß es Röhrig in bemerkenswerter Weise gelang, die jährlichen Arbeitstreffen, die großen Informationsveranstaltungen für die Praxis und eine Reihe von Veröffentlichungen aus fruchtlosem Meinungsstreit herauszuhalten, eine differenzierte Betrachtungsweise zu fördern und zu helfen, ein nüchternes Arbeitsklima zu schaffen, das allein die Voraussetzung für eine Klärung problembeladener Detailfragen bieten kann.

Röhrig hat sich außerdem — einer der Hauptaufgaben des KWF entsprechend — in hohem Maße bemüht, eine Vermittlerrolle zwischen Wissenschaft und Praxis zu übernehmen, und deshalb sei dieser Aspekt seines Wirkens in den beiden letzten Dekaden hier auch besonders anerkennend herausgestellt. Dazu befähigen ihn eine umfassende Literaturkenntnis, vielfältige Erfahrungen im Versuchswesen und Wissenschaftsbetrieb sowie eine langjährige Tätigkeit (1964 bis 1972) als Forstamtsleiter in Reinhausen bei Göttingen.

Aus den vielfältigen Veröffentlichungen sei besonders hervorgehoben DENGLER's Lehrbuch „Waldbau auf ökologischer Grundlage“, dessen 5. Auflage er gerade vollständig Neubearbeitet und damit auf einen aktuellen Stand gebracht hat.

Ich bin sicher, im Namen seiner Freunde, Bekannten, Kollegen zu sprechen, wenn ich Ernst Röhrig weiterhin ungebrochene Schaffenskraft wünsche mit dem gewohnten Engagement bei der Bewältigung seiner vielfältigen Aufgaben zum Vorteil für die forstliche Praxis, die Waldbauforschung, seiner Studenten und Mitarbeiter und im Interesse des KWF — aber natürlich auch zu seiner persönlichen Befriedigung.

Jürgen Huss

am 24. April 1981 Herrn Min. Rat Werner König, 4000 Düsseldorf

Ein guter Brauch ist es, daß über die Forsttechnischen Informationen Freunden und Kollegen, die sich um die Arbeit des KWF verdienstvoll bemüht haben, Glückwünsche zu besonderen Geburtstagen übermittelt werden.

Diesmal betrifft es auch Werner König. Der Referent für Holzeinschlag, Holzvermarktung, Mechanisierung der Betriebsarbeiten, Walderschließung im Nordrhein-Westfälischen Ministerium für Landwirtschaft und Forsten gehört dem KWF seit seinem Bestehen an und hat sich schon vorher besonders im Arbeitsring Waldwegebau der TZF mit Fragen der Forsttechnik und der Mechanisierung der Waldarbeit befaßt.

Seit Dezember 1962 gehört Werner König dem Verwaltungsrat des KWF an, dessen Mitglieder ihn im November 1972 in den Vorstand wählten, dem er bis Januar 1979 angehörte. Seine Mitarbeit in diesen Führungsgremien war und ist von der Überzeugung bestimmt, daß ein Mann die ihm übertragenen Aufgaben unter Einsatz seiner ganzen Kraft und seines Wissens erfüllen muß. Werner König hat sich mit seiner vollen Persönlichkeit für die Leistungsfähigkeit des KWF engagiert, mit der klaren Vorstellung, daß diese Institution für die Forstwirtschaft in den deutschen Bundesländern wichtig und notwendig ist. So hat er, zusätzlich zu seinen Pflichten im Lande, sich bei der Entwicklung von planerischen und technischen Lösungen für eine optimale Walderschließung im Rahmen des Arbeitsringes Waldwegebau, dessen Obmann er lange Zeit war, engagiert. Bei der Erarbeitung des HET hat er sich um praktikable Lösungen bemüht. Im Forsttechnischen Prüfausschuß war sein fachmännisches Urteil, das auf praktischer Erfahrung und technischem Wissen beruht, von großem Gewicht. Wo Hilfe beim KWF gebraucht wurde, Werner König war bereit sie zu gewähren, wenn es sinnvoll und nötig war.

Es ist nicht möglich, alle Aktivitäten aufzuführen. Sein 60. Geburtstag soll als gute Gelegenheit wahrgenommen werden, um dem Kollegen, Freund, Kameraden und Mitarbeiter Werner König für seine Arbeit im KWF zu danken. Es ist beglückend Männern zu begegnen, die wie er Aufgaben mit Freude, Talkraft und Einsatz ihrer ganzen Persönlichkeit anpacken und lösen. Alle guten Wünsche für Gesundheit, Zufriedenheit, Freude und Erfolg begleiten ihn ins nächste Jahrzehnt.

D. Fischer