

FORSTTECHNISCHE INFORMATIONEN

herausgegeben von Oberforstmeister Müller-Thomas, Mainz

im Auftrage der

TECHNISCHEN ZENTRALSTELLE DER DEUTSCHEN FORSTWIRTSCHAFT

unter Mitwirkung des

INSTITUTS FÜR WALDARBEIT UND FORSTMASCHINENKUNDE DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

Postverlagsort Mainz

Verlag »Forsttechnische Informationen«, Mainz, Ritterstrasse 14

Januar 1957

Nr. 1

Menschenführung im Forstbetrieb

Möglichkeiten und Grenzen

von Helmut Gusovius
Forstmeister in Gieselwerder/Weser

Wenn sich die "Forsttechnische Informationen" zum Jahreswechsel einen Beitrag zur Frage der Menschenführung wünschten, so kann ihren Lesern wenig damit gedient sein, zu wiederholtem Male das dazustellen, was - meist aus industriellem Bereich entnommen - in unserem Schrifttum dazu gesagt worden ist. Überdies will gesehen werden, daß mit dieser einfachen Übertragung wenig gewonnen ist: Die Dinge liegen bei uns vielfach anders, hier einfacher, dort schwerer. Darüber lohnt es sich, nachzudenken.

I

Das Kapitel mit dem anspruchsvollen Titel "Menschenführung" wurde in der Industrie nicht als rechtzeitige Vorbereitung für Kommendes, Vorausgesehenes aufgeschlagen, sondern hastig, unausgereift, vielfach mit falschen Tönen belastet. Es wurde zum "ökonomisch-taktischen Trick" (Thielicke), der Methoden und regulierbare Größen entwickeln wollte und "aus einer ethischen Maxime eine mehr oder weniger zynische Routine" machte. Dass es so nicht geht, daß hier kritische Besinnung und Änderung der Praxis der Menschenführung brennend sind, wird heute an vielen Stellen der industriellen Arbeitgeberschaft erkannt.

Uns blieb diese bittere Erfahrung erspart. Die unheilvolle Verbindung Produktionsleistung - menschliches Wohlbefinden, der Verlust des Handwerklichen in der Arbeit, das Auseinanderfallen von Werk und gestaltender Hand konnte in der Waldarbeit nicht zum Problem werden. Das Fließband - als Symbol für den Charakter der industriellen Fertigung, auch wenn es sich nicht immer um Fließbandproduktion handelt - ist für den Bereich der forstlichen Arbeit nicht Wirklichkeit. Vieles, was sich an menschlichen Schwierigkeiten aus dieser Situation der Industrie ergibt, ist für uns gegenstandslos. Wo dort der Arbeiter nur an Teilen der Gesamtfertigung arbeitet, meist in gleicher mechanischer Wiederholung - einmal beiseite gelassen, ob es wirklich richtig ist, darin immer eine menschliche Belastung zu sehen - ist er hier an der Fertigung des Arbeitsgegenstandes Rohholz mit der Vielfalt der einzelnen Handgriffe und - noch wichtiger - der gedanklichen Steuerung der Arbeit tätig. Der Rhythmus der Arbeit wird von ihm bestimmt.

Charles Morgan sagt einmal: "einige Berufe sind besser als andere; sie machen es einem weniger schwer, das Leben richtig zu leben."

Die Waldarbeit ist ein solcher Beruf. Das wird sich auch nicht ändern, wenn sie etwa überwiegend - so im Wegebau - oder in Teilarbeiten - Rücken von

Schichtholz, Motorsägeneinsatz - mechanisiert wird, mit der Folge einer Verringerung körperlich belastender Teile der Arbeit zu Gunsten geistiger Lenkungsarbeit. Diese Entwicklung wird unseren Waldarbeitern die Arbeit nicht gleichmässiger und eintöniger machen, sondern vielfältiger und interessanter. Dies ist gerade für den geistig aufgeschlossenen Teil unserer jüngeren Waldarbeiterschaft mit Interesse und Gefühl für maschinelle Fragen bedeutsam. Während die Industrie zumindest bei ihrem jetzigen Entwicklungsstand Gegengewichte gegen einseitige Tätigkeit an der Maschine zu finden sucht, wobei sie am Arbeitsverlauf nichts zu ändern vermag und an verbessernde Gestaltung des Arbeitsraumes, der Pausenbedingungen usw. denken muß, haben wir es in unserem Bereich viel leichter.

Was trotzdem noch zu tun bleibt, haben die Untersuchungen von H. H. Hilf über die Lebensleistung des Waldarbeiters gezeigt: Sorge für Schutzhütten, Arbeitsbekleidung, warme Verpflegung, sonstige Gesundheitsfürsorge u.a.m.

Besonderer Aufmerksamkeit bedarf dabei die Frage der Überlastung des Waldarbeiters durch nebenberufliche Landwirtschaft. Nicht acht Stunden Waldarbeit sind es, die hier an der Gesundheit zehren und frühzeitigen Verbrauch körperlicher Kräfte bedingen, sondern die zusätzliche, oft schwere Morgen- und Abendarbeit im eigenen landwirtschaftlichen Betrieb von Jugend an. Bei der Geffa-Tagung in Freudenstadt 1956 wurden von ärztlicher Seite eindrucksvolle röntgenologische Belege für diese Frühbelastung beigebracht.

Segen der Motorisierung, die bei dafür geeignetem Gelände dem Waldarbeiter mit Motorrad die Belastung des Weges zur Arbeitsstelle abnimmt.

II

Die menschlichen Beziehungen zwischen "oben" und "unten" im Betrieb sind vielfach komplex beladen. Auf der Arbeiterseite gibt es immer noch Reste eines längst überfällig gewordenen Sozial-Ressentiments der Kampfsituation "Ausbeuter-Ausgebeutete", auf der Arbeitgeberseite geistert ein bürgerlich-sozialer Versündigungskomplex, der ebenso an der Realität der Gegenwart vorbeigeht. Das sind Dinge, die teilweise nur noch tiefenpsychologisch verständlich sind, die aber erklären, daß in tieferen menschlichen Bezirken des Arbeiters immer noch ein Mißtrauen lebt, das uns schmerzlich sein mag, um das wir aber wissen müssen und mit dem wir zu rechnen haben. Dieses Mißtrauen hat seine Wurzel in dunklen Kapiteln der Sozialgeschichte. Was aber einmal in früheren Jahrzehnten hier verfehlt wurde, zumal in den Zeiten aufsteigender industrieller Entwicklung, gehört der Vergangenheit an und ist einer neuen Generation kaum noch bewußt.

In seinem "Untergang der bisherigen Geschichte" zeigt Alfred Weber, wie damals in Europa für beide - Arbeiter und Kapitalisten - je eine gesonderte Welt entstand, die zueinander keine Brücken mehr fanden, wie wenn sie getrennte Sprachen hätten. Welche Bestätigung dafür und welches Eingeständnis liegt in der im industriellen Schrifttum erhobenen Forderung einer Sozialkunde des arbeitenden Menschen, dieses "unbekannten Wesens" (Kroeber-Keneth). Wie kennzeichnend sind die Abweichungen, die Untersuchungen darüber ergaben, was der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz schätzt und was der Arbeitgeber glaubt, sein Untergebener wünsche es. Wenn etwa eine Befragung ergibt, nach Meinung des Arbeitgebers sei für den Arbeitnehmer die Bezahlung die Hauptsache, sie aber für diesen erst an dritter Stelle nach den Faktoren "Anerkennung der Arbeit" und "interessante Arbeit" folgt. Das braucht nicht überall und immer so zu sein, aufschlußreich sind diese Abweichungen aber doch. Die tägliche Praxis führt uns immer wieder an Verschiedenheiten der Auffassung beider Partner. Hier ist es etwa die Wirkung einer für uns nebensächlichen Bemerkung auf den Waldarbeiter, dort Mißstimmung in der Belegschaft aus uns unbedeutend erscheinenden Verdienstunterschieden und anderen Differenzen, die in der dort gegebenen Gruppensituation entstehen.

Der Proletarier der Klassenkampfzeit ist vergessen. Das Erbe der getrennten Sprachen haben wir heute noch zu tragen und uns bewußt zu halten, daß der

zum Mitarbeiter im Betrieb heranwachsende Arbeiter mit an diesem Erbe trägt. Der hier notwendige Brückenschlag von Mensch zu Mensch wird immer wieder durch Enttäuschungen aufgehalten. Es ist besser, darum zu wissen, als Erwartungen zu haben, deren Erfüllung erst lange Zeit der Geduld, des Abwartens und der nicht nachlassenden Bemühung zu bringen vermag.

Daß die einleitend erwähnte Belastung der Menschenführungsfrage mit sehr realen Produktionserwägungen vom Arbeiter rasch gefühlt wurde und daraus eine neue Quelle für mangelndes Vertrauen entstand, ist besonders bedauerlich. Hier kann nur eines helfen: dass der sehr klare Instinkt des Arbeiters für reine, nicht zweckbedingte Menschlichkeit ihn überall da die Gegebenheit dieser Einstellung fühlen lassen wird, wo sie tägliche Wirklichkeit ist.

Sie ist auch die einzige Wirklichkeit, die uns von unseren Mitarbeitern abgenommen wird, an denen wir immer vorbei geredet haben, wenn wir übersahen, wie klar und kritisch aufgeheitelt die Luft des Betriebslebens ist. Nur zu oft überschätzten wir seine Bedeutung im menschlichen Raum. Daß acht Stunden des Tageslaufes im Betrieb verbracht werden, berechtigt noch nicht dazu, sich metaphysisch aufzuspielen und sich als Zone des "Haltes und Geborgenseins des Einzelnen in der Betriebsgemeinschaft" zu gebärden.

Was möglich ist und möglich sein sollte, läßt sich treffend mit einer Formel bezeichnen, die Theodor Heuss in seiner Robert Bosch-Biographie für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im industriell aufstrebenden Württemberg Ende des vorigen Jahrhundert gebrauchte. Er spricht da von einer "gelassenen Nüchternheit" auf beiden Seiten, die an die Stelle eines verlorenen und nicht wieder zu belebenden Patriarchalismus auf der einen, gestauter Neidgefühle auf der anderen Seite getreten sei.

III

Liest man eines der üblichen Rezeptbücher für Menschenführung, so scheint es, als gäbe es einen arbeitenden Einheitsmenschen, dem mit bestimmten, für alle Lagen passenden Regeln beizukommen ist, etwa für die Tonlage der Befehlsgebung, der Anrede und dergleichen mehr. Wir sollten aus unserem Tätigkeitsbereich wissen, dass dies nicht zutrifft und dass sich ganz andere Notwendigkeiten der Führungsformen zeigen, je nachdem es sich etwa um Waldarbeiter oder andere Mitarbeiter handelt, deren Geburtsraum z.B. die Lüneburger Heide oder Hessen ist. Kein Geheimnis, das sich die Arbeitsführungsschwierigkeiten für manche aus den Ostgebieten Vertriebenen und nun in Westdeutschland tätigen Forstbeamten aus dieser Tatsache herleiten, der nicht mit allgemeinen Regeln der Menschenführung beizukommen ist. Der - sagen wir einmal in bewußter Verallgemeinerung - "östliche" Führungston - dort von keinem der Beteiligten falsch empfunden und verstanden - kann in anderen Breiten sehr erhebliche betriebliche Differenzen bringen. In gleicher Weise gilt das für verschiedene Gegenden unseres Westens. Man muss wissen, wo ein rauher, aber herzlicher Ton als solcher nicht mißverstanden wird, oder wo besser andere Töne angewandt werden. Es erschwert die Zusammenarbeit, wenn die falsche Tonart angeschlagen wird. Sie zu finden, bedarf es einiger Beobachtung und Selbstkritik. Vielfach sind das personelle Lagen, die auch die Personalpolitik bedenken sollte. Ein Jammer, wie sich oft wertvolles Menschenmaterial gegeneinander aufreibt, weil nicht rechtzeitig ein Ortswechsel Wandel schafft.

Solche nur durch Wechsel zu heilenden ungünstigen personellen Lagen, die zur Keimzelle unerfreulicher betrieblicher Spannungen werden können, sind auch innerhalb der einzelnen Waldarbeiterbelegschaften gegeben, wo dann als einziges Führungsmittel nur ein Umsetzen in andere Belegschaft gegeben ist, das dann aber auch oft Wunder wirkt. Auf diese Notwendigkeiten will geachtet werden. Die menschlichen Beziehungen selbst innerhalb der einzelnen Belegschaft sind oft von sehr viel feiner gewebter Art als ein flüchtiger Draufblick erkennen läßt.

IV

Man mag es hier und da bedauern, daß Verhandlungen über Lohnhöhe, sonstige Tarifbedingungen usw. der Zuständigkeit des Betriebes entzogen sind, wie es bei unseren großen Forstverwaltungen der Fall ist. Wird aber bedacht, welche Entschärfung für den örtlichen Betrieb es bedeutet, wenn er sich auf die Durchführung der festgelegten Richtsätze beschränken kann und damit zum großen Teil von einer anders unvermeidlichen Kampfsituation frei ist? Darum war ja der Einheitstarif für Hauerlohn auch vom Gesichtspunkt des Arbeitsfriedens her ein großer Fortschritt, durch den das Zuschlagswesen so geregelt wurde, dass selbst dabei nachbarliche Reibungen von Forstamt zu Forstamt oder gar innerhalb des Forstamtes, wenn nicht ganz vermieden, so doch auf ein geringes Maß gesenkt sind. Die Forderung der Landesgruppe eines der Verbände, die Lohn- und Zuschlagsfrage wieder forstamtsweise zu regeln, bedeutet eine grobe Verkennung dieser Frage. Der wichtigste Grundsatz der Lohnregelung - die doch auch eben eine sehr wichtige Menschenführungsfrage ist - bleibt die Lohngerechtigkeit, für die Lohngleichheit bei gleichen Voraussetzungen im Rahmen des Möglichen Vorbedingung ist. Hier freies Spiel zu lassen würde einen wesentlichen Einbruch in diese Gerechtigkeit der Gleichheit bedeuten - wir wissen, wie weit wir ohnehin davon z.B. bei den Zuschlägen entfernt sind.

Der betriebliche Frieden im Forstbetrieb wird heute durch Fragen der Lohnhöhe kaum ernsthaft belastet - einmal abgesehen von dem unbefriedigenden Auseinanderklaffen von Zeitlohn und EHT-Verdiensten. Aus vorwiegend soziologischen Gründen kommen überdies sehr viel seltener als in anderen Bereichen Lohnforderungen aus den Reihen der Waldarbeiter unmittelbar.

In anderen Betrieben muss der Arbeitgeber zumindest optisch für die Lohnhöhe einstehen. Bei uns weiß jeder Waldarbeiter, dass daran durch seine Vorgesetzten im Betrieb, sogar auch die der Mittel- und Oberinstanz nichts zu ändern ist. Diese Vertreter des Arbeitgebers können sich darauf beschränken, die diesbezüglich ergehenden Weisungen korrekt und sinnentsprechend auszulegen - wobei auch hier wieder der Grundsatz der Gleichheit von Forstamt zu Forstamt sehr wesentlich ist - gewiss oft eine nicht eindeutig gegebene Situation, aber immerhin ohne erhebliche Reibungen lösbar.

Für unsere Führungsaufgabe im einzelnen Forstbetrieb ist es daher im Sinne dieser Gerechtigkeit aus Gleichheit besonders wichtig, dass die ergehenden Bestimmungen einen möglichst geringen Ausdeutungsspielraum lassen.

V

Der Betriebspsychologe Kröber-Keneth, der eine der wenigen auch für uns brauchbaren Arbeiten über Menschenführungsfragen geschrieben hat, meint einmal, die Verbindung von Wohlwollen mit Festigkeit mache die Grundregel der Menschenführung aus. Es wäre dabei noch zu ergänzen, dass diese Formel erst durch ihr drittes Glied vollständig wird, die Gerechtigkeit. Aber lassen wir es bei Wohlwollen und Festigkeit; schon die Verbindung dieser beiden führt weit genug in die Problematik der Frage.

Führung ist ohne Festigkeit nicht denkbar, Wohlwollen darf sie nicht aufweichen; wo liegen da die Grenzen? Das Wissen um Menschenführungsfragen will uns lehren, vieles Menschliche zu verstehen. Das darf aber wieder nicht Unsicherheit in notwendigen Entschlüssen mit sich bringen. Die einführende Menschenkenntnis birgt ohnehin die Gefahr einer Schwächung unbefangenen Führungswillens in sich. Es gilt, einen Ton der Partnerschaft zu finden, der auf Festigkeit nicht zu verzichten braucht, um Wohlwollen zu zeigen. Festigkeit der Führung ist Bestandteil der betrieblichen Hierarchie, in die eingeordnet zu sein von keinem Mitarbeiter entwürdigend empfunden wird. Von hier aus ist auch die Frage der Titelanrede zu sehen. Für menschliche Wärme und menschliches Verstehen bietet sie keine Mauer, andererseits vermag das Unterlassen dieser Anredeform nicht jene beiden Voraussetzungen der Humanisierung des

Betriebes hervorzuzaubern. Eduard Spranger weist mit Recht darauf hin, dass in unserem soziologischen Raum im Gegenteil hier jedes Unterlassen so wirkt, als solle damit etwas Besonderes betont werden. Überdies: Distanz der Form zeichnet mehr den aus, der sie gebraucht, als den, dem gegenüber sie angewandt wird.

Festigkeit, Aufrechterhaltung der betrieblichen Hierarchie schließen Mitarbeiter nicht aus, sie fordern sie geradezu. So will auch die Einrichtung des Betriebsrates gesehen werden, als Ort verständnisvollen Besprechens und Durchberatens betrieblicher Angelegenheiten, die den Waldarbeiter unmittelbar angehen, auch mit dem Ziel, ihm die notwendige Festigkeit betrieblicher Entscheidungen verständlich zu machen.

Wo solche Entscheidungen fallen, geht es nicht ohne Lob und Tadel ab. Auch da sollte nicht das eine unterbleiben und das andere allein praktiziert werden. Hier geht es um recht real menschliche Erwägungen. Häufiges Lob schwächt die Leistungsspannung und nimmt seltenem aber besonders begründetem Lob seinen Wert. Auf Tadel und Kritik andererseits kann nicht verzichtet werden, wobei selbstverständlich sein sollte, sie unter vier Augen auszusprechen, um das Selbstgefühl des Gegenüber zu schonen. Sogar die Schocktherapie des gesteuerten Kraches kann die betriebliche Luft befreiend reinigen - Führungsmittel, deren Anwendung zu gegebener Zeit nichts mit mangelndem Wohlwollen zu tun hat.

Auch nach aussen, aus dem Betrieb heraus sollte das Zusammenwirken von Wohlwollen und Festigkeit spürbar sein, wobei gerade unserem Betrieb besondere Aufgaben gestellt sind. Beim Umgang mit der ländlichen Bevölkerung müssen wir uns mancherorts einer sozialgeschichtlichen Belastung bewußt sein. In sehr vielen ländlichen Gegenden sind Forstverwaltung und ihre Vertreter einem ständigen Mißtrauen ausgesetzt, das auch hier wieder weniger aus der Gegenwarts-lage als tiefenpsychologisch verstanden werden will. Dort sind es Reste obrigkeitlicher Bedrückung früherer Zeit, hier Spannungen aus der Umlegung oder den Kämpfen um alte Berechtigungen. Auch da gilt es, mit Geduld und ohne zu hohe Erfolgserwartungen diese Spannungen auszuräumen und nicht noch irgendwo unüberlegt zu verschärfen.

Unser Verkehr mit der Öffentlichkeit sollte überhaupt bemüht sein, äußere Formen zu finden, die nicht ablehnen und verbieten, sondern zu überzeugen versuchen. Wie, wenn wir statt der üblichen Waldverbote mit Paragraphen und "Zuwiderhandlungen werden angezeigt" es einmal mit folgendem Hinweisschild versuchten:

Wir bitten Sie nicht zu rauchen,
nur die festen Waldstraßen zu benutzen,
nicht in den frühen Morgenstunden
und in der Dämmerung wandern.

Sie helfen damit den Wald vor Brandgefahr schützen,
dem Wild seine Ruhe erhalten,
Unglücksfälle bei der notwendigen Jagdausübung
der Forstbeamten verhüten.

Wir danken für Ihr Verständnis.

Könnte sein, daß wir mehr damit erreichen, weil so der schlichten Weisheit entsprochen wird, um die es bei der ganzen Menschenführungsfrage schließlich geht.

"Ein Mensch ist oftmals wie verwandelt,
Sobald man menschlich ihn behandelt" (Eugen Roth).

VI

Wer rückt die Dinge zurecht, wenn es irgendwo in Verwaltung und Betrieb um rechte Menschenführung schlecht bestellt ist? Wir haben uns daran gewöhnt, dass sich die Verbände mit der ihnen innewohnenden Eigengesetzlichkeit auch bei der Klärung der sich hier grundsätzlich oder von Fall zu Fall ergebenden

Fragen immer mehr zwischen die beiden Partner - die höheren Verwaltungsstellen und die ihnen unterstellten Bediensteten - schieben. Müßig, heute zu fragen, ob und wo Versäumnisse diese Entwicklung förderten. Immerhin sollten auch da Grenzen gesehen und die Warnungen Eschenburgs in seiner "Herrschaft der Verbände" nicht vergessen werden. Bei der gegebenen Sachlage allerdings ist eine Überlegung rein theoretisch: ob die menschlich-dienstlichen Angelegenheiten der Bediensteten durch Verbandseinwirkung, die über die Vertretung allgemeiner Belange ihrer Mitglieder hinaus z.B. auch in Einzelheiten der Personallenkung eingreift, gleichmäßig gerechter gewahrt sind, als im Rahmen einer entpolitisierten Verwaltung nach englischem Muster.

Die Gedanken rechter Menschenführung sollten den ganzen Betrieb von oben nach unten durchsetzen und ihre Praktizierung von jedem dafür Zuständigen bei allen Unterstellten überwacht werden, die ihrerseits wieder in Kontaktaufgaben, selbst begrenzter Art, gestellt sind. Industrielle Erfahrung bestätigt, daß auch im Industriebetrieb ein menschlich ungeschickter Meister mehr verderben kann, als alle Bemühungen der Betriebsleitung wieder gutzumachen vermögen. So auch bei uns. Hier mag ein Haumeister Einzelne der Belegschaft persönliche Abneigung entgelten lassen, dort vergißt ein Mitarbeiter im Geschäftszimmer, daß er nicht Hoheitsträger, sondern Gehilfe für kaufmännische Tätigkeit des Holzabsatzes und des Materialeinkaufes ist. Daß da noch Einiges zu ändern ist, vermögen hier und da unsere Kameraden zu bestätigen, die, als ehemalige Kollegen unerkannt, zu Draht- oder Pflanzenverkauf auf die Forstämter kommen.

Um allen Beteiligten die Fragen rechter Menschenführung nahe zu bringen, schien sich der Weg einer Verhaltenslehre aufzuzeigen, die für die verschiedenen, möglichen menschlich-betrieblichen Lagen jeweils ein Rezept bereithält. Darüber ist viel geschrieben und gesprochen worden, leider ohne nachdrücklichen Hinweis auf die Gefahr, die Dinge zu äußerlich und menschliche Reibungen so zu sehen, als handele es sich um Schmierstoffmangel in einem Maschinenlager. Der Mißerfolg dieser unechten Möglichkeit, Führungsfragen zu lösen, wurde Eingangs erwähnt. Dies Versagen macht es auch so schwer, der oft erhobenen Forderung zuzustimmen, man solle Menschenführung als besonderes Fach auf den Ausbildungsstätten lehren. Das verkennt die Begrenzung dessen, was hier überhaupt lehrbar ist und kaum für ein eigenes Fach ausreicht. Überdies weisen uns verantwortungsbewußte Psychologen darauf hin, auf welchem unsicherem Boden wir uns dabei bewegen. Unsere Menschenkunde mit dem Ziel einer Auswertung bei Führungsfragen ist im Grunde noch recht miserabel. Die Fragen der Charakterologie sind so vielschichtig, daß dem Laien ohnehin nur eine Halbbildung vermittelt werden könnte, die hier wie überall besonders gefährlich ist. Damit ist die Versuchung recht stark, in Geschwätz oder Predigt auszuweichen - beides gleich bedenklich.

Was lehrbar ist und was erzieherisch nahegebracht werden kann, sollte seinen Platz im Rahmen der Fächer finden können, wo Menschenführungsfragen berührt werden, der Arbeitslehre, der Verwaltungslehre, der Forstpolitik.

Will man auch hier die Gefahr einer oberflächlichen Rezeptologie vermeiden, so kann dies nur mit der Besinnung dahin geschehen, in welchen Grenzen durch Hinweis und Beispiel vermittelt werden kann, worauf es allein ankommt: eine "ethische Gesamthaltung," aus der dann ungezwungen und ungekünstelt Wort und Handeln wachsen. Letztere müssen sich immer bewußt bleiben, daß die Tafeln des "Zu Wenig" oder "Zu Viel" an dem schmalen Pfad rechter Menschenführung aufgestellt sind.

* * *

Literaturhinweis

Kroeber-Keneth, Menschenführung und Menschenkunde.

Thielicke-Penzlin, Mensch und Arbeit im technischen Zeitalter, Tübingen 1954.

Spranger, Thielicke u.a. Mensch und Menschlichkeit, Vortragsreihe im Süddeutschen Rundfunk, Stuttgart 1956
(Kröner Taschenausgabe),

Hilf, H.H. Die Lebensleistung des Forstarbeiters, Forstarchiv 1956, Heft 5 und 6.

Eschenberg, Herrschaft der Verbände, Stuttgart 1955.

Schriftleitung: Oberforstmeister Müller-Thomas, Mainz. Postanschrift: Verlag "Forsttechnische Informationen", Mainz, Ritterstraße 14, Ruf: 86365. Erscheinungsweise: monatlich. Jahresbezugspreis DM 12,-. Zahlung wird erbeten auf das Konto "Verlag Forsttechnische Informationen" Nr. 2003 bei der Städtischen Sparkasse Mainz. Postscheckkonto der Städtischen Sparkasse ist Frankfurt/Main Nr. 4085. Kündigungen 4 Wochen vor Jahresende. Nachdruck nur mit Genehmigung des Verlages.

Anleitung für das Arbeitsverfahren des sortenweisen Rückens
(Gahrenberger Verfahren)

von Dozent Fm. Dr. Bonnemann

Vorwort der Schriftleitung: Stammweises Rücken und sortenweises Rücken sind Rationalisierungsmaßnahmen, für die Erfahrungen unter den verschiedenen Verhältnissen gesammelt werden sollen. Die zuständigen Geffa-Fachgruppen sind übereingekommen, je eine Anleitung dazu herauszugeben. Zum stammweisen Rücken lag sie der Nr. 10/1956 bei, zum sortenweisen folgt sie nachstehend.

Die Geffa-Fachgruppen senden diese Anleitungen an ihre Mitglieder. Darüber hinaus werden aber auch die übrigen Forstbetriebe um Erprobung, Stellungnahme und Verbesserungsvorschläge gebeten. Es ist erwünscht, bis zum FWJ 1958 über die Anwendbarkeit der beiden Verfahren unter den verschiedenen forstlichen Verhältnissen weitgehend Klarheit zu schaffen. Zuschriften an die Schriftleitung werden den Geffa-Fachgruppen zugeleitet.

1) Geeignete Bestände.

Ältere Laubholzbestände mit einem Mittelstamm über 1 fm, (Faustregel: Ist in der Krone Derbholz vorhanden oder nicht ?) von ebener Lage bis zu Hängen, auf denen Pferdegespanne noch arbeiten können.

2) Planung.

Die Stapelsorte für Langholz und Kurzholz müssen vorher festgelegt werden, weil sich nach ihnen zwangsläufig die Rückerichtung richten muss. Sie sollen an festen LKW-fähigen Wegen liegen. Das Kurzholz soll entlang der Wege so aufgesetzt werden, daß es ohne weiteren Transport direkt geladen werden kann. Für Stammholz gilt das gleiche, sofern das Bankett oder der Wegeauftrieb breit genug ist, sonst müssen besondere Plätze eingerichtet werden. (U.U. Verladerrampen, die aber nur an besonderen Stellen ihren sehr hohen Kostenaufwand rechtfertigen.)

3) Arbeitsablauf.

Grundsätzlich wird keine Änderung der bisherigen Aufarbeitungsart vorgenommen. Der Waldarbeiter fällt und zerschneidet den Stamm am Fällungsort wie bisher. (Reiserknüppel werden nicht eingeschnitten). Dabei sortiert er das anfallende Kurzholz grob vor.

Dann wird der Fuhrmann für den Transport an die feste Straße in den Arbeitsablauf eingeschaltet. Er fährt an den Fällungsort heran, lädt das Kurzholz auf, fährt es zum Stapelplatz und lädt es hier sortenweise in einer Rauheube ab. Dann setzt der Waldarbeiter nach vorgeschriebenem Maß auf. Ist das Kurzholz aus dem Bestand herausgefahren, wird das Stammholz mit Rückewagen durch Fuhrleute herausgerückt und auf dem Stapelplatz gepoltert. Dabei sind die Wünsche des vorhandenen oder mutmaßlichen Käufers zu berücksichtigen, z.B. A- und B-Holz getrennt von C-Holz und Schwellen zu lagern.

4) Kosten.

Das Verfahren geht von der Voraussetzung aus, daß grundsätzlich das Holz ab Stock verkauft wird, daß also die Kosten des Rückens dem Käufer wie bisher zur Last fallen und von ihm rückzuerstatten sind. Dabei wird die Höhe der Rückekosten in bestimmtem Maß sich auch auf den Holzpreis auswirken.

Beispiel: Holzpreis je fm ab Stock 80.- DM, Rückekosten 4,- DM, Preis ab Straße also DM 84,-. Wenn nun durch besondere Umstände z.B. weite Rückentfernung der Rückepreis DM 6,- betragen würde, würde der Käufer wahrscheinlich ab Straße auch nur DM 84,- bezahlen, so daß also der Preis ab Stock DM 78,- betragen würde. Das bedeutet aber nichts anderes, als die frühere Preisgestaltung nach der Abfuhrlage, die ja zusammen mit der Qualität dafür bestimmend ist.

5) Geräte

Fahrzeuge a) für Langholz: Rückewagen.

b) für Kurzholz: Rückewagen oder Schlitten.

Wagen oder Schlitten sollen möglichst niedrige Ladeflächen haben, um das Holz nicht zu hoch heben zu müssen. Wagen sollen gummibereift, Schlitten nicht eisenbeschlagen sein. Packhaken erleichtern das Anfassen des Holzes sehr.

6) Vorteile des Verfahrens

- a) Der Transport des Kurzholzes durch menschliche Arbeitskraft mit seiner so sehr bedenklichen Belastung des Rückgrates fällt fort.
- b) Nach Beendigung des Hiebes ist der Schlag leer.
- c) Die Abfuhr des Holzes für den Käufer wird weitestgehend erleichtert und für den LKW-Transport ohne vorheriges eigenes Rücken ermöglicht.
- d) Die Aufnahme des Kurzholzes und die Abnahme wird außerordentlich erleichtert.
- e) Das Holz kann auf den Stapelplätzen besser überwacht werden. Die Diebstahlsgefahr wird nach den bisherigen Erfahrungen vermindert.
- f) Die Bestände und ihre Naturverjüngung werden bei Rücken in eigener Regie geschont. Es kann auch zu der Zeit gerückt werden, in der dies am besten möglich ist, ohne auf den Käufer warten zu müssen.
- g) Das Verfahren ist organisatorisch sehr einfach und nicht auf minutiöse Zusammenarbeit zwischen Waldarbeiter und Fuhrmann angewiesen. Der Fuhrmann, der ja meist Landwirt ist, kann unbedenklich zwischendurch einige Tage fortbleiben, ohne das Verfahren umzuwerfen.

7) Nachteile

- a) Z.Zt. enthält der EHT das Rücken des Kurzholzes bis zu 30 m, so daß die jetzigen Sätze bei der Anwendung des sortenweisen Rückens einen ungerechtfertigten Anteil enthalten.

Abhilfe: Bei der Neuschaffung des EHT soll das Rücken des Kurzholzes bis 30 m in den Vorgabezeiten nicht enthalten, sondern gesondert wie das Rücken für die weiteren Entfernungen aufgeführt sein.

- b) Rein arbeitstechnisch ist das Verfahren nicht sehr schön, weil das Kurzholz mehrfach angefaßt werden muss.

Abhilfe: Noch nicht abgeschlossene Versuche gehen dahin, dass das Kurzholz auf dem Rückegerät gebündelt und auf dem Stapelplatz abgesetzt wird.