

Neue Herausforderungen erfordern neue Blickwinkel





Die FTI ist PEFC-zertifiziert, d.h. die Zeitschrift stammt aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen. [www.pefc.de](http://www.pefc.de)

Titelbild:  
Dr. Andrea Teutenberg, KWF

## INHALT

<b>EDITORIAL</b> . . . . .	3
<b>ARBEITSSICHERHEIT &amp; QUALIFIZIERUNG</b>	
Wenn weiche Faktoren zu harten Fakten werden . . . . .	4
Am Anschlag: Erschöpfung, Burnout und Depression als Symptome der Zeit . . . . .	11
Psychische Belastungen sind ein gesamtgesellschaftliches Problem – vermutlich auch im Forstbereich . . . . .	13
Bei Gefahr einer (psychischen) Überlastung – die Überlastungsanzeige . . . . .	14
Gesundheitsförderliche Gestaltung horizontaler Erwerbsbiografien als Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen der Waldwirtschaft. . . . .	16
Das Arbeitsschutz-Management-System (AMS) von Forst Baden-Württemberg (ForstBW) . . . . .	18
Das Sicherheitscoaching von ForstBW . . . . .	19
Herausforderung demographischer Wandel in der Forstwirtschaft. . . . .	20
Gedanken und Impulse zur organisationalen Verantwortung und Entwicklung . . . . .	23
Digitalisierungen in der forstlichen Arbeitswelt – menschengerecht und zum Nutzen der Nachhaltigkeit . . . . .	24
Woche der Umwelt in Berlin 2024. . . . .	26
<b>AUS DEM KWF</b>	
Fachausschuss Forstmaschinen im Frühjahr 2024. . . . .	28
20 Jahre Firmenbeirat im KWF. . . . .	29
Dr. Christof Darsow zum 60. Geburtstag . . . . .	31
<b>WIR GRATULIEREN</b> . . . . .	32
<b>ECC-NEWS</b> . . . . .	32

## Liebe KWF-Mitglieder, liebe Leserinnen und Leser der FTI

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe der Forsttechnischen Informationen präsentieren zu dürfen, die unter dem Motto **„Neue Herausforderungen erfordern neue Blickwinkel“** steht. Dieses Thema könnte nicht aktueller sein, denn die Herausforderungen, denen die Forstwirtschaft derzeit und zukünftig gegenübersteht, sind vielfältig und tiefgreifend.

Über allem schwebt die „große Transformation“ – ein massiver Wandel, dessen Ende – geschweige denn den Weg dorthin – wir nicht genau kennen. Seien es Digitalisierungen, mechanisierte oder motormanuelle Holzernte, Wiederbewaldung, Bestandesbegründung und -pflege, notwendige Veränderungen von Strukturen und Unternehmenskulturen oder der stetig zunehmende Druck von Politik und Gesellschaft – feststeht, dass in allem, was wir im Zuge der Arbeit am und im Wald tun, immer auch der arbeitende Mensch betroffen ist.

In dieser Ausgabe beleuchten wir verschiedene Aspekte, die die Forstwirtschaft prägen und oftmals die Beteiligten belasten. Wir widmen uns dem Thema „Käfer, Klima, Kalamitäten“, welches nicht nur die Natur, sondern auch die Menschen, die in ihr arbeiten, erheblich beeinflusst. Psychische Belastungen sind in diesem Kontext ein wichtiges Thema, das eng mit Gesundheit, Fluktuation und Zufriedenheit der in der Forstwirtschaft arbeitenden Menschen verbunden ist. Und wir stellen uns dabei auch die Frage, wie sich der „digitale Wandel“ auf unsere Arbeit auswirken wird.

Daneben spielen in dieser Ausgabe Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Prävention zentrale Rollen. Diese erfordern nicht nur technisch-organisatorische Lösungen, sondern auch den Mut, übernommene Strukturen und bisher gepflegte Vorgehensweisen zu hinterfragen und aktuellen Erfordernissen anzupassen bzw. diesen voraus zu sein.

Nicht zuletzt freuen wir uns, dass wir das Projekt Virtual Reality in Forestry Training, in diesem Jahr auf Einladung der FNR im Rahmen des Bürgerfestes des Bundespräsidenten in Berlin präsentieren durften.

Und last but not least – Aktuelles aus dem KWF. In dieser Ausgabe mit einem Bericht aus dem Arbeitsausschuss Forstmaschinen sowie des KWF-Firmenbeirates.

Im Fachressort Arbeitssicherheit & Qualifizierung am KWF e.V. steht der Mensch im Mittelpunkt. Die Mitarbeitenden des Ressorts und die an dieser Ausgabe beteiligten Partnerinnen und Partner freuen sich, diese Schwerpunktausgabe inhaltlich mit Leben füllen zu dürfen. Wir sind überzeugt, dass diese Themen von großer Bedeutung für die Zukunft unserer Branche sind und hoffen, dass Sie viele wertvolle Erkenntnisse daraus gewinnen können.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen, einige Aha-Momente und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.

Ihre  
Dr. Andrea Teutenberg, Dr. Edgar Kastenholz, Mark-Fabian Franz und Helga Schoolmann-Hax,  
KWF e.V.



Foto: KWF

# Wenn weiche Faktoren zu harten Fakten werden

## Zur Situation von Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Prävention in der Forstwirtschaft

Dr. Andrea Teutenberg, KWF e.V.

Es ist kein Geheimnis, dass Waldarbeit eine der gefährlichsten Tätigkeiten ist. Die vielgestaltigen Aktivitäten zur Arbeitssicherheit haben Erfolg. Ein erster Blick in die KWF-Unfallstatistik zeigt, dass die absoluten Zahlen der meldepflichtigen Unfälle kontinuierlich gesunken sind. Nicht zuletzt aufgrund sinkender Mitarbeitendenzahlen und dank eines sehr guten Ausbildungssystems ‚Forstwirt/Forstwirtin‘, technisch-maschineller Unterstützung, einem mittlerweile etablierten System aus engagierten Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitstrainern und der Zusammenarbeit der Beteiligten. Trotzdem ist die aktuelle Lage zum Arbeitsschutz in der Waldarbeit keine zum Ausruhen. Sie sollte vielmehr Anlass sein, sich über ergänzende Wege zur Erhöhung der Arbeits-

sicherheit und damit zur weiteren Senkung der Unfallzahlen in der Waldarbeit Gedanken zu machen und aktiv zu werden. **Wagen wir gemeinsam einen zweiten Blick in die Welt der Unfallzahlen - wohlwissend, dass wir hier nur einen Teilbereich des vielschichtigen Unfallgeschehens betrachten.**<sup>1</sup>

Wenn ich mich mit Menschen aus dem Forstbereich, aber auch Studierenden zum Thema Arbeitssicherheit bei der Waldarbeit austausche, stelle ich zu Beginn gerne die Frage, wo man sich selbst und die eigene Organisation auf der untenstehenden Abbildung verortet.

Die Antworten reichen von manchmal ‚reagierend‘ über oft ‚regelerorientiert‘ bis hin zu selten ‚proaktiv‘. Die Stufe ‚wertschöpfend‘ bedeutet, dass Arbeits-

sicherheit & Gesundheitsschutz (ASIG) bzw. Prävention völlig selbstverständlich und von jedem mit positiver Grundüberzeugung getragen und im Arbeitsalltag gelebt werden. Ergänzend möchte ich auf die ‚unsichtbare Barriere‘ zwischen den Stufen ‚regelerorientiert‘ und ‚proaktiv‘ hinweisen. Auf diese unsichtbare Barriere kommen wir später zurück.

Lassen wir jedoch zunächst Ihre eigenen Gedanken zur Abbildung 1 an dieser Stelle erst einmal stehen und wenden uns der aktuellen Unfallsituation in der Waldarbeit zu.

Wir haben unbestreitbar eine europaweit einzigartige Berufsausbildung zum Forstwirt/zur Forstwirtin, die durch spezifische Weiterbildungen und Qualifikationen regelmäßig ergänzt und aufgefrischt wird. In der Regel sind

<sup>1</sup> Das KWF e.V. erfasst seit 1999 die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle im Forst der Länder einschließlich Bundesforst. Die Angaben in diesem Beitrag beruhen auf den von den Ländern und Bundesforst übermittelten Unfallzahlen. Die Unfalldatenbank ist über den Link KWF-Unfallstatistik (kwf-online.de) abrufbar.

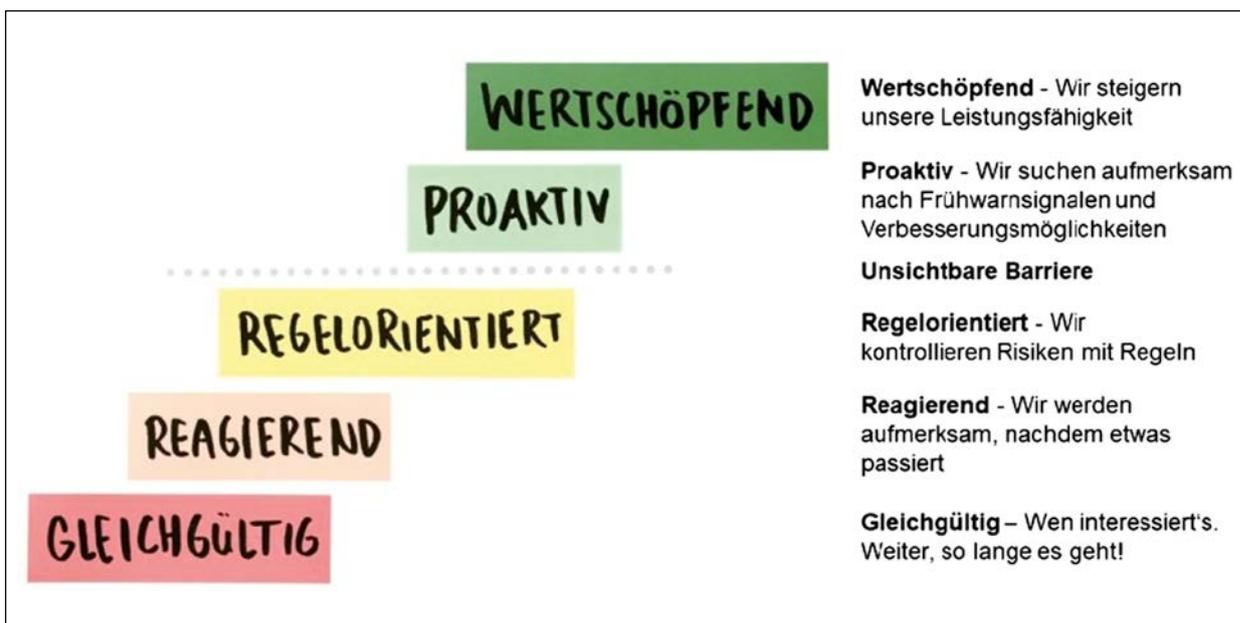


Abb. 1: 5-Stufenmodell der Sicherheitskultur (DGUV), Bild: Gebauer 2017, in Anlehnung an Hudson 2001; Quelle: DGUV – Prävention – Vision Zero – Kultur der Prävention – 5-Stufen-Modell (Zugriff: 2.9.2024)

eine adäquate Technik und eine professionelle, moderne Ausrüstung verfügbar und werden auch eingesetzt. Wir kennen eine Reihe an Verfahren in der Holzernte, die – auch bedingt durch die zunehmenden Gefahren durch Trockenheit, Sturm und Käfer – mehr und mehr auf die Sicherheit der Waldarbeiter:innen abzielen. Das Ganze wird ergänzt durch ein bewährtes System aus Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitstrainern, Gefährungsbeurteilungen (regulär und situativ) und regelmäßigen Unterweisungen. Dazu gibt es jede Menge an Regelungen der Unfallversicherer, sowie wissenschaftliche und praktische Erkenntnisse, die durch viele Zahlen, Daten, Fakten und Erfahrungswissen gestützt werden.

... und trotzdem bleiben die Unfallzahlen seit Jahren auf einem – bis auf kleine Schwankungen – ‚stabilen‘ Niveau von im Mittel 86 Unfällen/1000 Waldarbeitenden. Allen Anstrengungen zum Trotz lässt sich die Zahl der (meldepflichtigen) Unfälle mit den bisherigen Methoden anscheinend nicht weiter senken (Abb. 2). Es besteht kein Zweifel daran, dass die Unfallzahlen ohne die bisherigen Anstrengungen weitaus höher lägen. Deshalb an dieser Stelle ein Riesendank an alle, die sich aktiv für die Sicherheit der Menschen, die im und am Wald arbeiten, engagieren!

Was derzeit ‚draußen im Busch‘ in den gestressten und von den trockenen Jahren geplagten Beständen passiert, ist uns allen bekannt. Vor allem auch, dass die Zahl der tödlichen und schweren Unfälle wieder zugenommen hat. Ganz zu schweigen von weiteren ‚Black Boxes‘, was das Unfallgeschehen bei der Arbeit im Wald insgesamt betrifft.

Was mich bei der Durchsicht der Daten noch mehr betroffen machte, zeigt die Abbildung 3. Zunächst fiel mir bei der Sichtung der Unfallzahlen ‚Azubis‘ auf, dass die absoluten Unfallzahlen im Gegensatz zu den denen der Forstwirte und Forstwirtinnen keine abnehmende Tendenz zeigen. Dies ist nicht weiter verwunder-

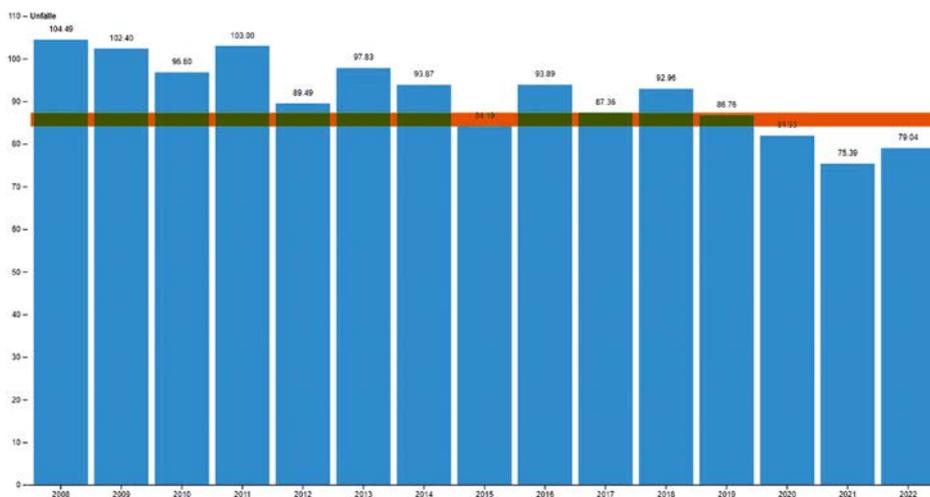


Abb. 2: Arbeitsunfälle pro 1000 Waldarbeitende von 2008 bis 2022 (Quelle: KWF-Unfallzahlen)

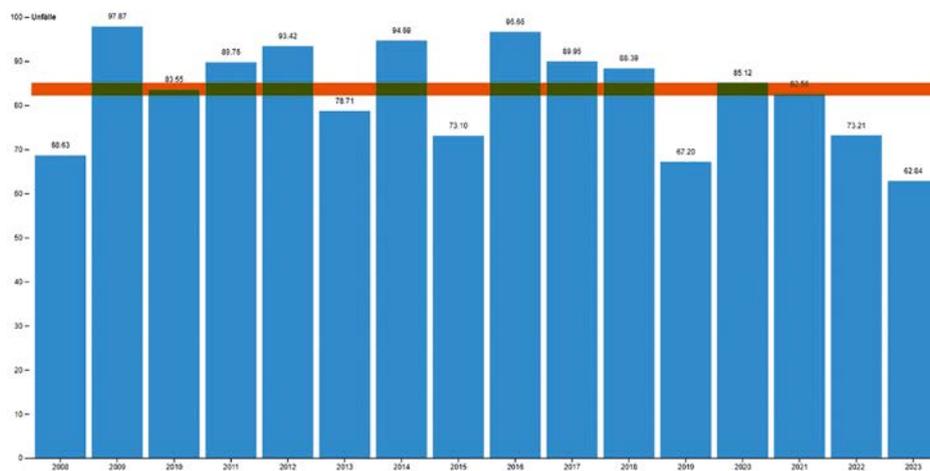


Abb. 3: Arbeitsunfälle pro 1000 Auszubildende in den Jahren 2008 bis 2023 (Quelle: KWF-Unfallzahlen)

lich. Ist doch die Anzahl der Auszubildenden im Gegensatz zu der sinkenden Anzahl an Forstwirt:innen über die Jahre recht stabil geblieben. Aktuell sogar mit steigender Tendenz. Abbildung 3 zeigt nun die meldepflichtigen Unfälle pro 1000 Auszubildende. Der Mittelwert liegt hier bei knapp 85 Unfälle über die Jahre 2008 bis 2022. Sie liegen damit fast genauso hoch, wie die Unfälle der ausgebildeten Waldarbeitenden. Statistisch gesehen erleidet ca. jeder dritte Auszubildende im Jahr einen meldepflichtigen Unfall. Bei einer dreijährigen Ausbildungszeit können Auszubildende demnach davon ausgehen, zumindest einen meldepflichtigen Unfall zu erleiden. An dieser Stelle darf

durchaus die kritische Frage nach der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gestellt werden.

An diesem Punkt kommt in der Regel die Frage, wobei und wodurch Unfälle bei der Waldarbeit passieren. Aus diesem Grund werden wir im Folgenden einige ausgewählte Aspekte des Unfallgeschehens in der Waldarbeit betrachten. Mir ist klar, dass diese Auswahl nicht die Komplexität des Unfallgeschehens wiedergibt. Sie zeigt jedoch Tendenzen und Sachverhalte basierend auf Zahlen und Daten auf, die von den Ländern und Bundesforst an das KWF seit nunmehr 25 Jahren geliefert werden. Diese Zahlen zeigen, dass die Unfallursachen seit vielen Jahren relativ stabil sind. Die prozentua-

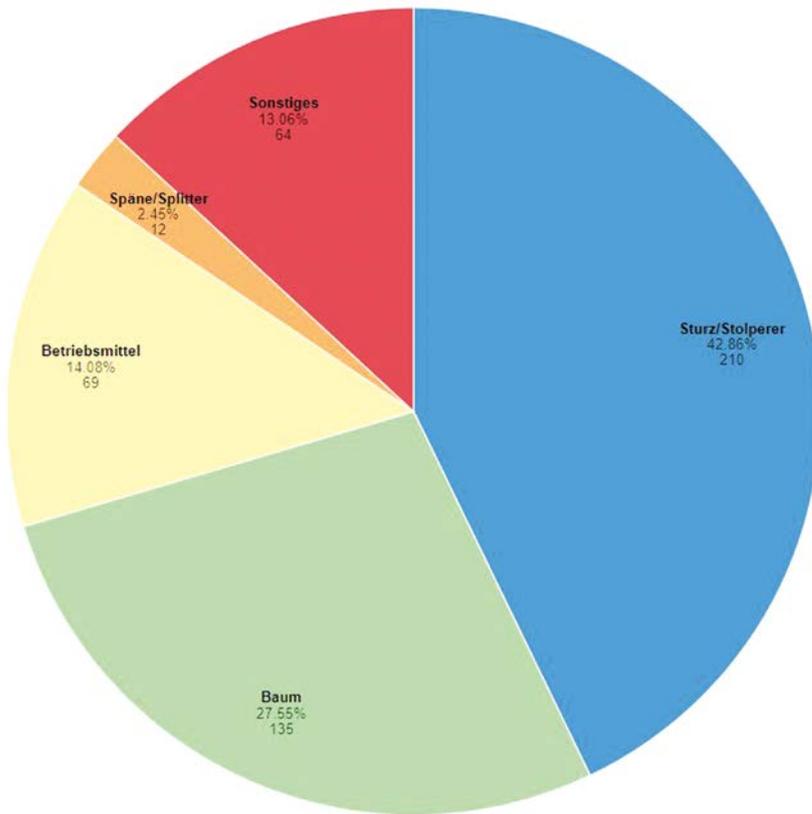


Abb. 4: Unfallursachen 2022 – Stürzen und Stolpern, der Klassiker

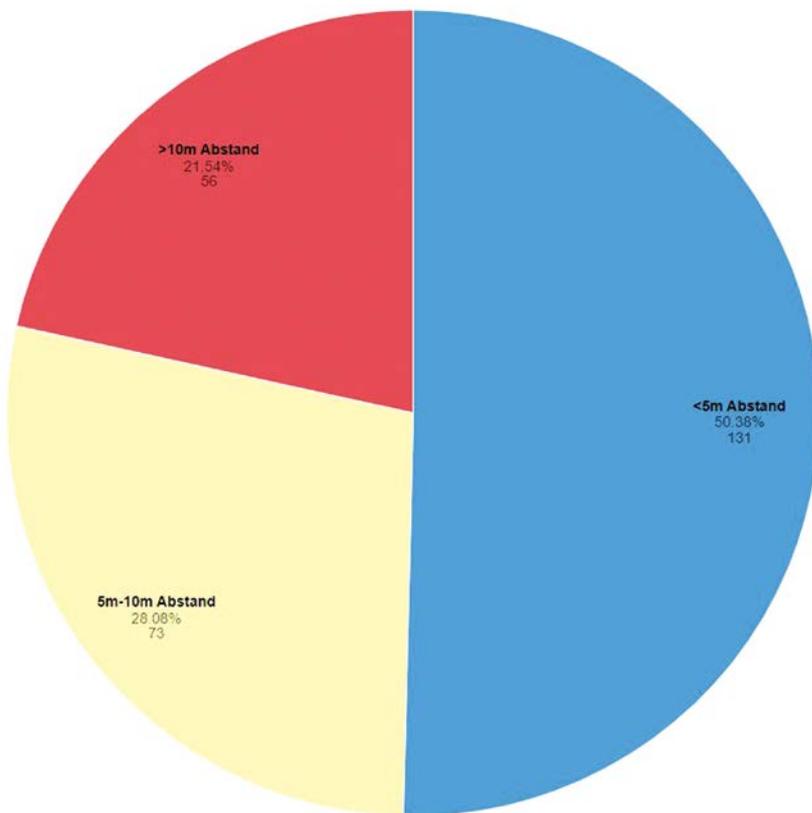


Abb. 5: Weg vom Baum ergibt Sinn – Unfallhäufigkeit und Abstand zum Baum 2022

len Verteilungen schwanken wenig. Abb. 4 gibt einen Überblick der Verteilung aus dem Jahr 2022. Der Klassiker ‚Stürzen und Stolpern‘ liegt hier mit 42 % ziemlich unangefochten an der Spitze, gefolgt vom ‚Baum‘ als Unfallursache mit knapp 28 %. Verletzungsarten waren in 2022 meist Prellungen/Quetschungen (36 %), Stauchungen/Zerrungen (23 %) und Risse/Schnitte (18 %).

Wie wichtig Initiativen wie ‚Weg vom Baum‘ oder der Einsatz von technischen Fällhilfen mit Funkfernbedienung sind, lässt sich aus Abb. 5 ablesen: 2022 passierten 50 % der Unfälle in einer Distanz bis zu 5 m vom Baum (2021: 79 %), zwischen 5 m und 10 m waren es 28 % (2021: 6 %) und bei mehr als 10 m noch 22 % (2021: 15 %) der Unfälle.

Je nach Stratifizierung gibt die KWF-Unfallstatistik unterschiedliche Einblicke und Auskünfte über das Unfallgeschehen bei der Waldarbeit. Einen Knackpunkt gibt es allerdings in der Unfallstatistik. Sie ist in ihrer Erhebungsstruktur seit 1999 (mit einer Ausnahme: Distanz zum Baum) unverändert mit Daten gefüllt worden. Aber Struktur der Waldarbeit, die Tätigkeitsfelder der Forstwirte und Forstwirtinnen haben sich mit den Jahren verändert. Unfälle im Bereich ‚Sonstiges‘, haben zugenommen und lagen 2022 bei etwas mehr als 37 % (Abb.6), 2020 bei 44 %. Die Frage ist, was sich genau hinter ‚Sonstiges‘ verbirgt. Die Überarbeitung der Struktur der Datenerhebung im Rahmen eines Workshops trug diesem Sachverhalt Rechnung. Allerdings fehlen derzeit dem KWF die personellen und finanziellen Mittel für eine Anpassung der Unfallzahlen-Datenbank. Abb. 6 zeigt auch, dass – bedingt durch die Kalamitätssituation der letzten Jahre – der Anteil der Unfälle in der Holzernte von 44 % (2020) auf 52 % (2022) gestiegen ist. Im Jahr 2008 machten Unfälle in der Holzernte noch 60 % aus, Unfälle, die unter ‚Sonstiges‘ fielen lagen 2008 bei 27 %.

Die Anzahl an meldepflichtigen Unfällen in der Bestandespflege und der Bestandesbeg-

ründung ist über die Jahre relativ konstant geblieben. In Anbetracht von 600.000 ha kalamitätsbedingter Aufforstungs- und Wiederbegründungsflächen wird sich deren Anteil in den kommenden Jahren vermutlich erhöhen.

Kommen wir zurück zu der (messbaren) Tatsache, dass sich die Unfallzahlen insgesamt - trotz aller bisherigen engagierten Aktivitäten - nur leicht in Richtung ‚weniger‘ bewegt haben. Wenn man merkt, dass die bisherigen Maßnahmen und Strategien, die man zur Prävention einsetzt bzw. eingesetzt hat, an einen Punkt angekommen sind, an dem sie nicht mehr weiter zu einem positiven Erfolg führen; wenn ein ‚Mehr vom Selben‘ kaum noch Wirkung zeigt, dann scheint es mir an diesem Punkt logisch, nachvollziehbar und naheliegend, nach ergänzenden, vielleicht abgewandelten oder neuen Maßnahmen und Strategien zu suchen, mit denen die Unfallzahlen weiter gesenkt werden können. Und diese gibt es. In den Diskussionen über Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Prävention bei der Arbeit im Wald und am Wald - aus welchen Gründen auch immer - finden wichtige Aspekte bislang wenig bis kaum Beachtung. Das sind psycho-soziale Faktoren der Waldarbeit. Das sind die sogenannten ‚weichen Faktoren‘. Das ist der Einfluss des Faktors ‚menschliches Verhalten‘ auf das Unfallgeschehen.

Abb. 7 zeigt die Ergebnisse einer Studie zu den Unfallursachen in der Luftfahrt. Die Ergebnisse dieser Studie sind eindeutig. Hauptursache für Unfälle ist unbewusstes Verhalten. Hierbei wissen die Beteiligten nicht, dass sie sich unsicher verhalten. Hintergründe sind blinde Flecken (Ich denke, ich mache etwas richtig und sicher, in Wirklichkeit ist aber das Gegenteil der Fall), fehlendes Wissen und unzureichende Qualifikation (Ich weiß nicht, wie ‚es‘ sicher geht. Vielleicht weiß ich, wie es sicher gehen sollte, aber ich kann es nicht.) oder mir ist meine subjektive, ablehnende Einstellung zur Bedeutung des sicheren Arbeitens gar nicht bewusst. Wei-

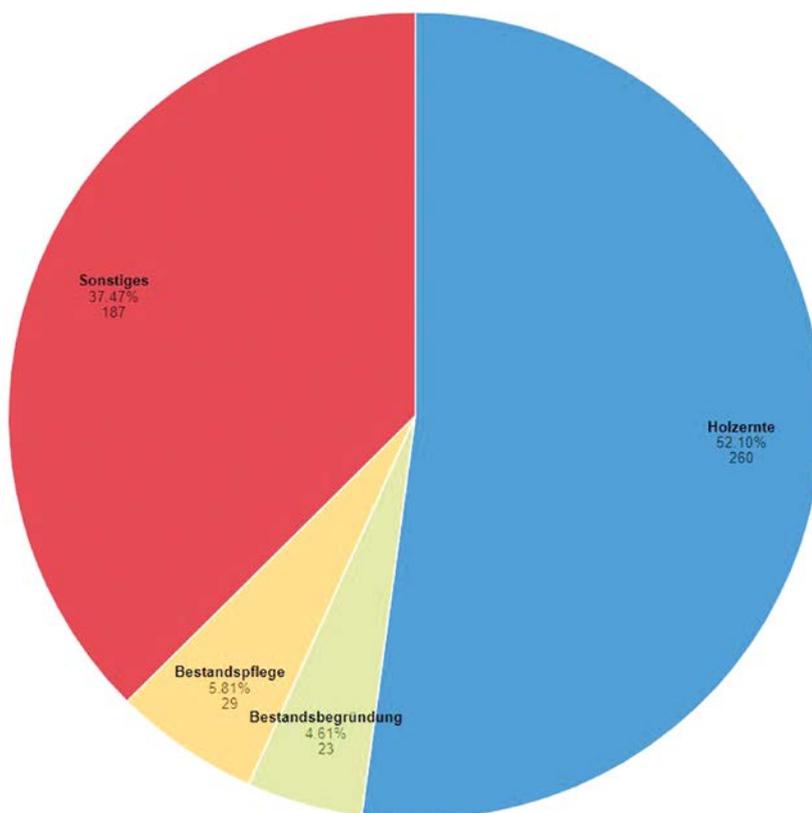


Abb. 6: Unfälle in den Arbeitsbereichen 2022

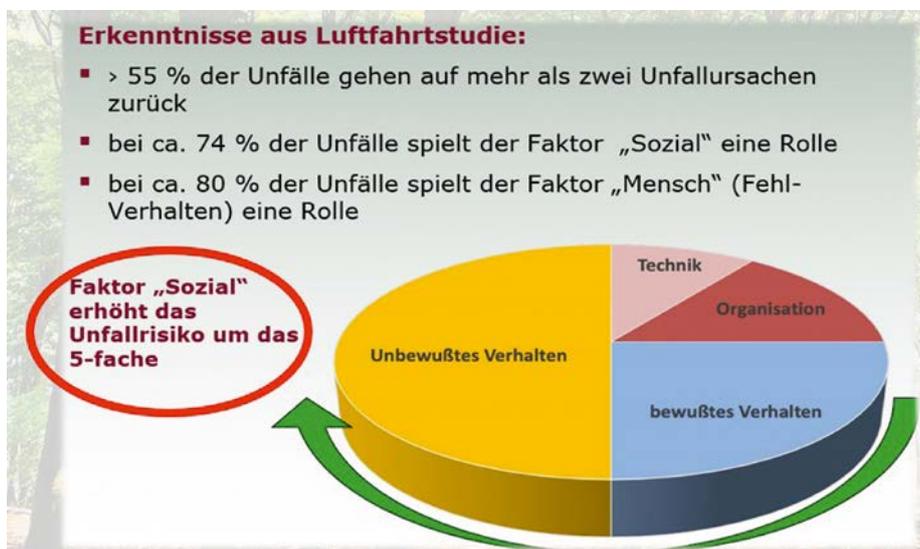


Abb. 7: Einfluss sozialer Faktoren auf das Unfallgeschehen (Quelle: Müller, M.: Soziale Intelligenz und Kompetenz: Ein Werkzeug für Risikomanagement und Fehlervermeidung, 2003)

tere 25-30 % der Unfallursachen entfallen auf bewusstes (Fehl) Verhalten. Hier habe ich z. B. das notwendige Wissen und ich kann es auch umsetzen. Ich weiß, wie ich sicher arbeiten sollte. Aber ich will und ich tue es nicht. Das ‚nicht

Wollen‘ kann viele Gründe haben. Persönliche Abneigung gegen Erregenschaften der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (die Ansichten z. B. zum Einsatz von Sonderkraftstoffen sind in Social-Media Foren zur Forstarbeit

sehr erhellend). Ein weiterer ist eine generell negative Einstellung und Haltung zu ASIG und Prävention. Man empfindet es als lästig, übertrieben, verweicht, zeitraubend, unmännlich. Vor allen Dingen petzt man nicht und weist Kollegen und Kolleginnen nicht auf unsicheres Verhalten hin. Hier gelangen wir in den Bereich und der Macht der gelebten Sicherheits- und Unternehmenskultur - die Betonung liegt auf ‚gelebt‘, nicht auf ‚in Schriftform vorliegend‘.

Zum bewussten Fehlverhalten zählt alles, was in Richtung ‚ist schon immer gut gegangen‘ zählt. Oder: *Früher haben wir das anders gemacht! Ach was, die Winde holen wir nicht mehr, das geht*

*auch so! Lass uns mal schnell eben ...! Nein, Schlepper holen dauert viel zu lange! Da kommt der junge Kollege mit dem neumodischen Kram! Stell Dich nicht so an!* Man weiß also genau, dass man sich unsicher verhält. Statt Risikokompetenz zu zeigen, entscheidet man sich - wider besseren Wissens - für das unsichere, gefährliche Verhalten. Hat man dieses unsichere Verhalten erst einmal ‚liebgewonnen‘, hat man sich daran gewöhnt und hat es bei der Ausführung von Arbeitsverfahren etabliert, dann entsteht Widerstand, sobald dieses unsichere Verhalten angesprochen wird und gegen die sichere Variante ‚getauscht werden soll. Das ist zutiefst menschliches Verhalten: mit Veränderungen, seien

sie auch noch so klein, tun wir uns immer schwer. Und oft auch mit Kritik. In einer gesunden Arbeitssicherheitskultur wäre Feedback eine integrierte, normale Selbstverständlichkeit!

Die Dringlichkeit einer Ausbildung (berufliche Ausbildung, Hochschulen, Universitäten, länderspezifische Ausbildungen für den Einstieg in die Landesbetriebe und Verwaltungen), die psychosoziale, menschliche Faktoren als wesentliche Unfallursachen integriert und die Beteiligten auf dem Weg zu einer echten individuellen und umfassenden Risikokompetenz begleitet, wird an dieser Stelle mehr als offensichtlich. Ein Fokus auf Technik und Organisation reicht nicht aus, das Unfallgeschehen weiter positiv zu beeinflussen. Eine handlungskompetente Führung, die ASIG und Prävention aus einer inneren Überzeugung und Grundhaltung heraus zu einer echten und jederzeit erlebbaren Führungsaufgabe macht, ist dabei unabdingbar.

In der Luftfahrt hat man jedenfalls direkt im Anschluss an die Studie Konsequenzen gezogen und ein sogenanntes ‚Human Factor Training‘ etabliert. Die Zahl der durch menschliches (Fehl)Verhalten bedingten Unfälle reduzierte sich in der Folge um 64 %.

## Der Einfluss psycho-sozialer Faktoren auf das Unfallgeschehen in der Waldarbeit

Das Fazit dieses Exkurses mag ich nicht im Raum stehen lassen, sondern möchte anhand der KWF-Unfallzahlen aufzeigen was passiert, wenn ‚weiche‘ Faktoren konsequent in die Prävention integriert werden. Ich greife die Jahre 2008 und 2022 heraus. In Abbildung 8 sehen wir zunächst, dass Rheinland-Pfalz (roter Punkt) knapp hinter den Bundesforsten (2. Säule von links) liegend, die ‚rote Laterne Waldarbeit-Unfallzahlen der Bundesländer‘ trug. 2022 hingegen liegt Rheinland-Pfalz sehr deutlich unter den Unfallzahlen **aller** anderen Bundesländer, einschließlich Bundesforst.

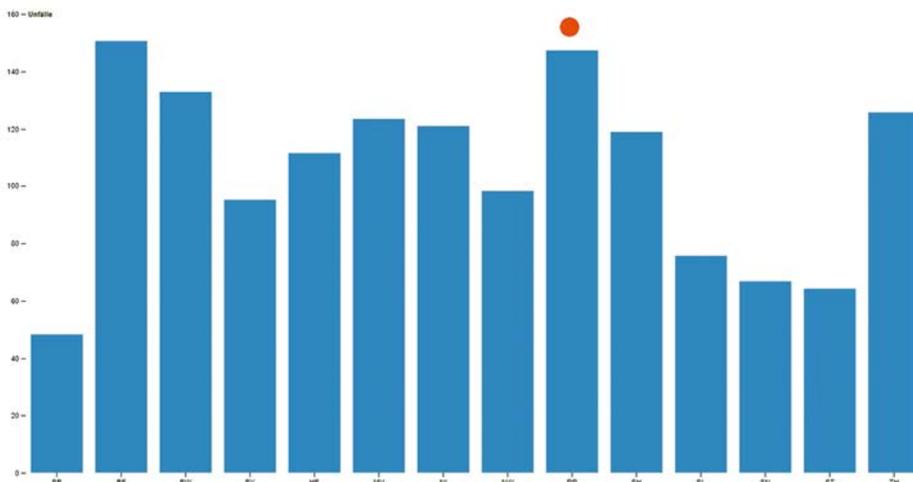


Abb. 8: Unfallzahlen der Bundesländer und Bundesforst im Jahr 2008 (Quelle: KWF-Unfallzahlen)

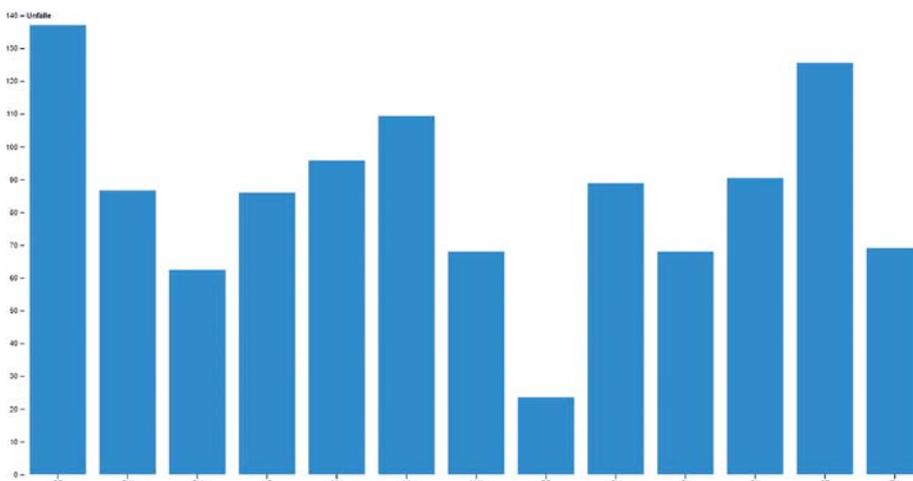


Abb. 9: Unfallzahlen der Bundesländer und Bundesforst im Jahr 2022 (Quelle: KWF-Unfallzahlen, die Zahlen aus Brandenburg für 2022 fehlen)

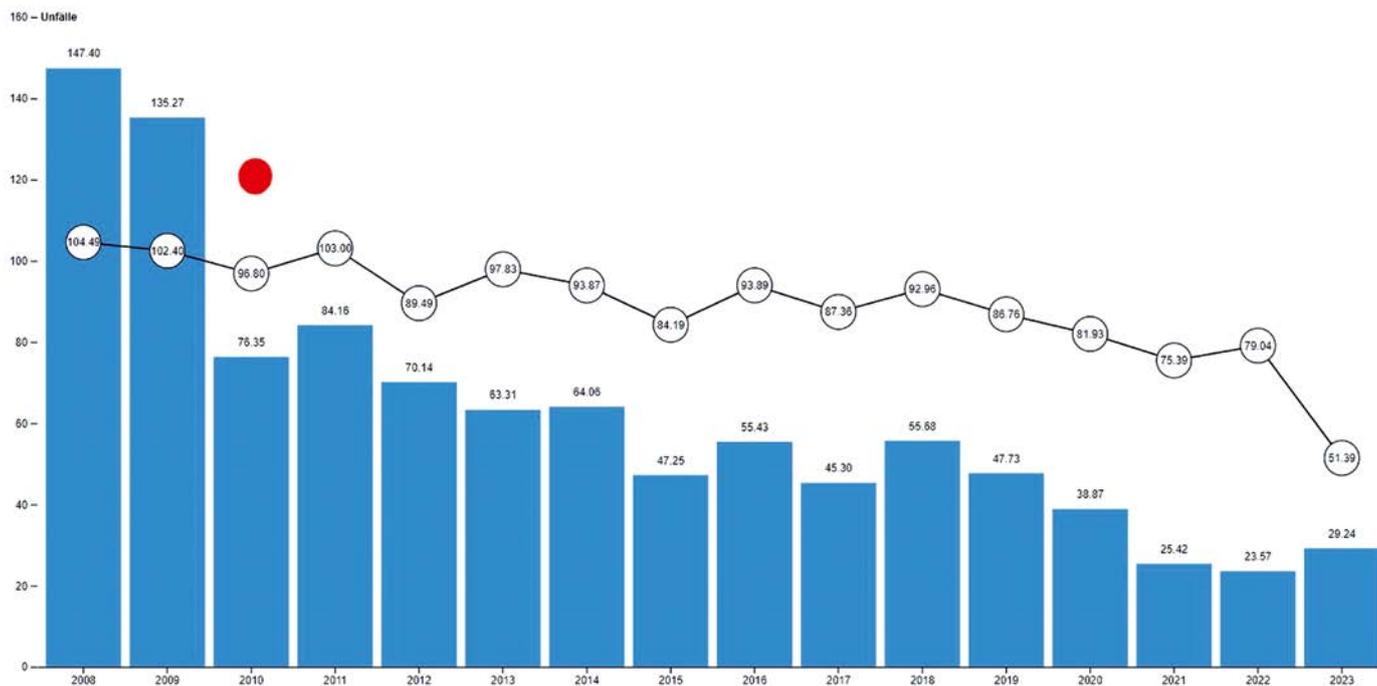


Abbildung 10: Entwicklung der Unfallzahlen in Rheinland-Pfalz 2008 bis 2022

## Die Entwicklung der Unfallzahlen in Rheinland-Pfalz von 2008 bis 2022

Das hat mich neugierig gemacht. Was ist in der Zeit von 2008 bis heute in Rheinland-Pfalz passiert? Was genau hat Rheinland-Pfalz anders gemacht, als die anderen Bundesländer? Lässt sich der Einfluss ‚weicher‘ Faktoren auf das Unfallgeschehen anhand von Zahlen nachweisen und messen? Ich nehme die Antwort vorweg: ja.

In Abbildung 10 ist die Entwicklung der Unfallzahlen / 1000 Waldarbeitenden in Rheinland-Pfalz zu sehen. Auffällig ist der Sprung von 2009 auf 2010. Die Linie mit den Kreisen stellt die Jahreswerte / 1000 Waldarbeitenden in dem jeweiligen Jahr über alle Bundesländer einschließlich Bundesforst dar. Sehr schön ist die seit 2010 sinkende Tendenz der Unfallzahlen in Rheinland-Pfalz zu erkennen. Zudem liegen die Zahlen von Rheinland-Pfalz seit 2010 kontinuierlich und deutlich **unter** dem Mittel der Bundesländer ein-

schließlich Bundesforst (Zahlen in den Kreisen).<sup>2</sup>

Bleibt zu klären, was sich 2010 geändert hat. Auf Druck der Unfallkasse Rheinland-Pfalz mussten die Landesforsten das Thema ‚Unfälle‘ angehen und ‚wurden von außen entschlossen‘, etwas dagegen zu tun, sprich die Sicherheitskultur weiterzuentwickeln. In Zusammenarbeit mit dem Unternehmen t&t wurde ein Konzept entwickelt und zum Jahreswechsel 2009/2010 der EVprocess®A oder kurz EVA-Prozess eingeführt.<sup>3</sup> Dieser Prozess läuft bis heute. EVA steht für Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Arbeitssicherheit. Der EVA-Prozess fußt auf der Tatsache, dass ca. 80 % der Unfälle verhaltensbedingt sind (Abb. 7). Statt weiter nach dem Motto ‚Mehr vom Selben‘ den Fokus der Bemühungen hinsichtlich ASIG und Prävention auf Interventionen in den Bereichen Technik und Organisation zu legen, setzt der EVA-Prozess am Verhalten und den Einstellungen der Betei-

ligten an, um die Sicherheitskultur zu verbessern. Und zwar bei **allen** Beteiligten, den **Mitarbeitenden UND Führungskräften** (Abb. 11).

Bleibt abschließend die Frage, wie der hierzu notwendige Wandel der Einstellungen der Beteiligten und der Unternehmenskultur initiiert und gestaltet werden kann. Aus dem Management von Veränderungsprozessen (eine Sicherheitskultur weiterzuentwickeln ist ein Veränderungsprozess) ist seit vielen Jahren bekannt, dass wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe und ‚voll dahinterstehende‘ Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen die wesentlichen Schlüssel für erfolgreiche Transformationsprozesse sind. Die dazu notwendige Art und Weise der (Change)Kommunikation ist eine (Führungs)Kompetenz.

Abbildung 12 zeigt, wie eine wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe erst zum Nachdenken und dadurch zu Einstellungsänderungen führt, die wiederum Verhaltensänderungen

<sup>2</sup> Dem Einwand ‚die machen aber deutlich weniger Holz als wir‘ kann durch die Verwendung der bereinigten, statistischen Bezugsgröße ‚1000-Mann-Quote‘ begegnet werden. Der gleiche Effekt tritt übrigens auf, wenn die Bezugsgröße ‚1 Mio. produktiver Arbeitsstunden‘ verwendet wird.

<sup>3</sup> Weitere Informationen unter EVprocess®A - Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Arbeitssicherheit - t&t Organisationsentwicklung (torga.com) oder direkt bei den Landesforsten Rheinland-Pfalz.

## Grundgedanken von EVprocess®A

- ➔ Fokus auf sichere Handlungen und Zustände, klarer und konsequenter Umgang mit erkannten Risiken und Gefahren
- ➔ Aufbau einer konstruktiven Fehlerkultur, die auf Wertschätzung basiert. Fehler werden nicht vertuscht oder bestraft, sondern von Führungskräften und Mitarbeitern gleichermaßen als Lernchance begriffen
- ➔ Entwickeln einer Verantwortungsgemeinschaft Sicherheit, in die sowohl die Führungskräfte sämtlicher Hierarchieebenen, als auch alle Mitarbeiter aktiv eingebunden sind
- ➔ Systemisch-ganzheitlicher Ansatz, durch den ein allgemeiner Kulturwandel im Unternehmen angestoßen wird und der positive Effekte auf Qualität, Produktivität und Gesundheit hat

Abb. 11: Grundgedanken von EVprocess®A (Quelle: EVprocess®A – Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Arbeitssicherheit – t&t Organisationsentwicklung (ttorga.com), Zugriff: 4.9.2024)

bewirken.<sup>4</sup> Somit initiieren ‚richtige‘ Kommunikation und eine adäquate Führung den Wandel der Unternehmenskultur hin zu einer Sicherheitskultur und helfen, diese nachhaltig zu etablieren.

### Welche Schlussfolgerungen sind daraus zu ziehen?

Betrachten wir die Waldarbeit in den Bundesländern einschließlich Bundesforst, haben wir ein gut etabliertes und funktionierendes System, die Arbeitssicherheit zu fördern, welches schwerpunktmäßig im technisch-organisato-

rischen Bereich liegt. Dieses System scheint an seine Grenzen gekommen zu sein. Die Unfallzahlen sind in den letzten 15 Jahren nicht merklich gesunken, sondern haben sich auf einem Niveau um die 86 Arbeitsunfälle / 1000 Waldarbeitende im Jahr eingependelt. Im Sinne von ASIG resp. Prävention sollte es Arbeitgebern daran gelegen sein, eine Sicherheitskultur zu etablieren, die – soweit es irgendwie geht – Mitarbeitende davor bewahrt, Arbeitsunfälle zu erleiden. Dies schließt **ALLE** Möglichkeiten ein, das Unfallgeschehen

zu beeinflussen. Im vorliegenden Fall ist das die Erweiterung des altbekannten ‚Sicherheitskanons‘ um Methoden, die am Verhalten der Beteiligten ansetzen und damit auf psycho-soziale, menschliche Faktoren abzielen. Zum anderen braucht es neben sämtlichen fachlichen Kompetenzen, psycho-soziale Kompetenzen, menschliche Zugewandtheit und vor allem positive Vorbilder. Das klassische Arbeitsschutzmanagementsystem alleine reicht nicht mehr aus.

Eine bewährte Methode, einen Wandel in der Sicherheitskultur

4 Diese Kommunikation schließt ein faires Feedback ein, wenn beobachtetes, unsicheres Verhalten angesprochen wird.



Abb. 12: Wertschätzende Kommunikation und Vorbild sein als Ausgangspunkt für nachhaltige Veränderungen (Quelle: Landesforsten Rheinland-Pfalz)

von Unternehmen zu initiieren und zu etablieren ist der EVprocess®A. Kernelemente dieses Prozesses zur Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Arbeitssicherheit sind eine wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe und authentische, kompetente Führungskräfte, die Arbeitssicherheit nicht nur als Führungsaufgabe nennen können, sondern in der Lage sind, diese im Alltag erlebbar zu machen.

Kommen wir zum Schluss auf die Abbildung 1 und die Frage zurück, wo wir uns auf der Leiter der Sicherheitskultur befinden und was es mit der unsichtbaren Barriere auf sich hat. Wenn ich weiß, dass es messbar wirksame Methoden gibt, das Unfallgeschehen zu verbessern und die Arbeitssicherheit der Mitarbeiten-

den zu erhöhen, diese aber – aus welchem Grund auch immer und im ärgsten Fall wissentlich – nicht einsetze, auf welcher Stufe des Modells in Abbildung 1 befinden wir uns dann? Die Antwort wiegt schwer. Bleibt die unsichtbare Barriere, die zwischen dem bisherigen System der Arbeitssicherheit und einer in den Arbeitsalltag integrierten ganzheitlichen Sicherheitskultur steht, die von allen Beteiligten gleichermaßen und selbstverständlich getragen und gelebt wird. Hinter der Barriere stehen eine gewandelte, entwickelte, neue Kommunikations-, Sicherheits- und Unternehmenskultur im beschriebenen Sinne. Vor dem vollzogenen Kulturwandel stehen jedoch notwendige Veränderungen, steht Transformation. Und vor der Veränderung steht

die unsichtbare Barriere aus ...? Ja, woraus besteht sie? Was genau hält uns davon ab, den Weg zu einer modernen Sicherheitskultur in der Waldarbeit zu ebnen. Oder anders ausgedrückt, was hält uns davon ab, uns mit allen verfügbaren Mitteln und Methoden für die Sicherheit und Gesundheit derjenigen einzusetzen, ohne deren Arbeit im und am Wald es keine Forstwirtschaft gäbe. Die Sicherheit der Menschen, die für uns, für Sie im und am Wald arbeiten, sollte uns allen ein großes Anliegen sein. Unser aller Engagement dafür ein völlig selbstverständlicher, integrierter Bestandteil im Arbeitsalltag. Arbeitssicherheit braucht Mut – Ihren Mut und euren Mut – genau das zu tun – auf allen (Führungs)Ebenen.

## Am Anschlag: Erschöpfung, Burnout und Depression als Symptome der Zeit

*Dr. med. Michael Vollmer, Facharzt für Arbeitsmedizin, Seeheim-Jugenheim*

**Viele Menschen leiden hin und wieder unter den psychischen Belastungen bei ihrer Arbeit. Dies ist auch in der Forstwirtschaft der Fall. Generell wird darüber wenig geredet, gesundheitliche Auswirkungen werden tabuisiert, oft mit gravierenden Folgen für die Betroffenen, ihre Familien, aber auch für die Betriebe. Daher soll in der vorliegenden FTI-Ausgabe des Fachressorts Arbeitssicherheit & Qualifizierung auf dieses Thema aufmerksam gemacht werden. Hierzu konnten wir einige Experten gewinnen, die das Problem psychischer Belastungen aus ihrer Berufserfahrung erläutern können und Rat und Hilfestellung geben, wie wir in der Forstwirtschaft körperlich und seelisch gesund bleiben können.**

Der Anteil psychischer Erkrankungen am Krankheitsgeschehen ist generationen-, geschlechts-

und berufsübergreifend in den letzten 25 Jahren massiv gestiegen und inzwischen häufige Ursache von Arbeitsunfähigkeit sowie Erwerbsminderung. Im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit klagen Menschen vielfach über Gefühle von Überforderung, Frustration, Erschöpfung und Angst vor dem nächsten Arbeitstag. Daraus können sich Zeichen der Depersonalisation mit einer gefühllosen, zynischen oder gleichgültigen Einstellung gegenüber Kunden, Vorgesetzten oder Kollegen sowie eine verminderte Leistungszufriedenheit mit negativer Einschätzung der persönlichen Kompetenz und beruflichen Fähigkeit entwickeln. Abbildung 1 zeigt, wie sich völlige Erschöpfung aus zunächst scheinbar harmlosen Symptomen entwickeln kann.

Nicht außer Acht gelassen werden soll, dass im Forst durch

Käfer- und Klimaschäden, ökonomischen und öffentlichen Druck im Vergleich zu anderen beruflichen Feldern besondere externe Belastungsfaktoren vorliegen, die Beschäftigten fachlich, zeitlich, emotional und psychisch außergewöhnlich zusetzen.

### **Prävention: Betrieb und Beschäftigte sind gefordert – gleichermaßen!**

Bei der Prävention von Erschöpfung, Burnout und Depression im beruflichen Kontext ist hilfreich, den Gesundheitsbegriff der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zugrunde zu legen, wonach Gesundheit „nicht lediglich die Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen, sondern ein Zustand körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens sowie die Fähigkeit des Menschen (ist), sein Potential auszuschöpfen und

# Der Burnout-Zyklus

nach Freudenberger und North



der durch Umsetzung festgelegter Maßnahmen, Evaluation und erneute Analyse nachhaltigen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfüllt der Betrieb nicht nur seine gesetzliche Pflicht, sondern trägt wesentlich zur Prävention psychischer Erkrankungen bei und ergreift die Chance zur Verbesserung von Organisation, Qualität und Wirtschaftlichkeit im Betrieb.

## Grundpfeiler der psychischen Gesundheit: Soziales Netzwerk - Person - Beruf

Ein gut geknüpft und gepflegtes, tragendes reales (!) soziales Netzwerk ist für den Erhalt psychischer Gesundheit ebenso von Bedeutung wie realistische Zeit-, Arbeits- und Pausenplanung, emotionale und soziale Kompetenz, gute Selbstfürsorge bezogen auf Bewegung, Ernährung, Suchtmittelkonsum, Schlaf- und Wachrhythmus, Naturkontakt sowie Bewältigungsstrategien für spezifische Belastungen. Gleichmaßen sind betriebliche Rahmenbedingungen wie zutreffende Anfangsinformationen, Überprüfung von Zieldefinitionen und erreichten Zielen, zeit- und wirklichkeitsnahe Rückmeldungen, transparente Kommunikation und gutes Betriebsklima, Mitbestimmung und eine Leitung, die Gesundheit nachhaltig zum Thema macht, für psychisches Wohlbefinden bei der Arbeit wesentlich.

## Belastungen reduzieren, Ressourcen stärken - Arbeit fördert Gesundheit

Nach dem salutogenetischen Verständnis ist Arbeit - selbst unter hohen Anforderungen und Belastungen - dann gesundheitsförderlich, wenn sie von den Menschen als verständlich, beeinflussbar und sinnhaft erlebt und in gutem Betriebsklima durchgeführt wird. Hierzu beizutragen ist Aufgabe aller forstbetrieblichen Akteure.

Abb. 1: aus: Dr.med. Samuel Pfeifer: Am Limit - Wenn Menschen ein Burnout erleben - IGNIS 2012 abgerufen von <https://slidetodoc.com/samuel-pfeifer-am-limit-wenn-gute-menschen-ein>

positiv auf die Herausforderungen seiner Umwelt zu reagieren.“ Dabei ist von der Vorstellung auszugehen, dass ein Mensch nicht entweder gesund oder krank, sondern mehr oder weniger gesund oder krank ist. Die Positionierung auf diesem Kontinuum stellt sich als Ergebnis eines interaktiven Prozesses zwischen belastenden Faktoren (Stressoren) und schützenden Faktoren (Widerstandsressourcen) im Kontext der Lebenserfahrung einer Person heraus. Bei beruflicher Tätigkeit ist in der Regel davon auszugehen, dass psychische Gesundheit erhalten bleibt bzw. gefördert wird, wenn Beschäftigte ihrer Tätigkeit mit realistischen Ansprüchen an sich selbst begegnen und über ausreichende körperliche und seelische Ressourcen sowie angemessene Kompetenzen angesichts der beruflichen Anforderungen und Belastungen verfügen.

Zur Vermeidung psychischer Erkrankungen durch die Arbeit kommt es also auf Verhältnis- und Verhaltensprävention an.

## Instrument der Wahl: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Nach §4 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist „die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden ... wird.“ Gemäß §5 ArbSchG hat der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch die „psychischen Belastungen bei der Arbeit“ zu bewerten. Dabei wird nicht das seelische Befinden der Beschäftigten hinterfragt, wie gelegentlich missverstanden wird, sondern es werden verschiedene Merkmalsbereiche der Arbeit analysiert wie Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und neue Arbeitsformen. Als Instrumente der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb kommt die Befragung der Beschäftigten mittels Fragebogen, Workshops unter qualifizierter Moderation und die teilnehmende Beobachtung in Frage. Mit der Erstellung

# Psychische Belastungen sind ein gesamtgesellschaftliches Problem - vermutlich auch im Forstbereich

Margot Flaig, IVPNetworks GmbH und Stefan Adelsberger, SVLFG



**Psychische Gesundheit ist ein hohes Gut und wesentliche Voraussetzung für die Lebensqualität und Leistungsfähigkeit von Menschen. Leider müssen wir feststellen, dass vielen Menschen immer öfter die Kraft für ihre Arbeit und ihre normalen Lebensanforderungen fehlt. Psychische Belastungen und Erkrankungen nehmen von Jahr zu Jahr zu. Die Gründe für den seit Jahren anhaltenden Trend sind vielschichtig.**

Die heutige Gesellschaft wird durch rasante technologische Entwicklung, verstärkte Globalisierung, Digitalisierung, Demografie und nicht zuletzt durch globale Krisen, wie z. B. Klima oder Krieg bestimmt. Diesen steten Wandel erleben viele Menschen als belastend - Stress- und Erschöpfungssymptome sind die Folgen, welche sich in ‚Körper, Kopf und Herz‘ breit machen und den Nährboden für psychische Erkrankungen bilden.

Unser Körper sendet Signale, wenn wir länger unter Stress stehen. Leider ordnen wir diese oft nicht als Alarmsignale ein, sondern hoffen, dass sich der Stress „bald“ legen werde, wenn „dieses eine“ Projekt beendet, oder „dieser eine“ Umstand sich gelegt habe. Oftmals arbeiten wir noch mehr, in der Hoffnung, dass dann die ersehnte Ruhe eintritt. Wir blenden aus, dass aus dem einen Feierabendbier ein zweites oder drittes wird, dass wir uns unerschwinglich erschöpft oder ständig unruhig fühlen, schlechter schlafen, häufiger gereizt sind und - auch im privaten - immer weniger Zeit für Freunde und Familie haben. Letzteres kann besonders fatal werden, da der Austauschraum für Probleme und Gefühle verloren geht.

## Sich-um-sich-selbst zu kümmern ist wichtig, um gesund zu bleiben.

Wenn wir Psychologen von Selbstfürsorge reden, dann ist das ungefähr so, als wenn Menschen aus der Forstwirtschaft über Waldpflege reden. Je mehr Käfer und Kalamitäten, desto mehr müssen sie sich um ihren Wald kümmern. So ist es auch mit uns Menschen - um psychisch stabil und gesund zu bleiben braucht es (Selbst)Pflege und (Selbst)Fürsorge. Dazu gehören regelmäßiges Essen, Schlafen, Themen jenseits von Arbeit, Hobbies, Auszeiten, Nein-Sagen und vor allem Menschen, mit denen Sie ihr Leben genießen können. So hält Ihr Psychosystem besser Krisen stand.

Auch wenn unser Gesundheitssystem an vielen Ecken krankt, so gibt es viele Angebote, die Menschen in (psychischen) Krisen helfen. Angefangen von den Haus- und Fachärzten als



Finden Sie sich wieder? Belastungsanzeichen im Alltag

Ansprechpartner, über Beratungsstellen der Wohlfahrtsverbände hin zu therapeutischen Gesprächen und Soforthilfen, wie die Krisenhotline für die grünen Berufe! Auch wenn der erste Schritt oft schwerfällt – wir können Ihnen nach vielen Gesprächen mit Menschen aus den grünen Berufen versichern: „Es hilft!“

## Sich Hilfe holen lohnt sich

Im Rahmen der Kampagne „Mit uns im Gleichgewicht“ bietet die **Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)** ihren Versicherten maßgeschneiderte Gesundheitsangebote zum Erhalt und zur Förderung der seelischen Gesundheit an. Das Portfolio reicht von telefon- und onlinebasierten Angeboten; Gruppenangeboten, die vor Ort und teils auch online angeboten werden über individuelle Unterstützungsangebote, bei denen Fachleute in die Betriebe kommen und dort beraten.

Ein eigens für die Versicherterberatung eingerichtetes **Telezentrum (0561 785-10512; [gleichgewicht@svlfg.de](mailto:gleichgewicht@svlfg.de))** ist erste Anlaufstelle für Menschen aus der Grünen Branche, die sich mit ihren Sorgen und Nöten an die SVLFG wenden. Zu den häufigsten Anruf-

gründen zählen neben zwischenmenschlichen Konflikten auch Arbeitsüberlastungen, Probleme mit der Betriebsnachfolge, Pflegesituationen, schwere Erkrankungen, Todesfälle und Suizide. Als weitere Belastungsfaktoren werden die fehlende Wertschätzung der Gesellschaft, das schlechte Image der Branche, oder schwieriger werdende rechtliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen genannt. Aber auch finanzielle Schieflagen kommen zunehmend als Anrufgrund vor.

Durch die umfassende Beratung sowohl im Telezentrum als auch vor Ort auf den Betrieben

können aus dem Portfolio der SVLFG-Gesundheitsangebote gemeinsam mit den Versicherten die passenden Maßnahmen besprochen werden.

**Krisenhotline ([www.svlfg.de/krisenhotline](http://www.svlfg.de/krisenhotline)): 0561 785-10101**

Die Sorge um den Betrieb, Stress am Arbeitsplatz, Konflikte in der Familie, kritische Lebensereignisse – irgendwann werden die Belastungen zu viel, um alleine damit fertig zu werden. Wir unterstützen in solchen Situationen rund um die Uhr mit einer Krisenhotline, die täglich durch erfahrene Psychologinnen und Psychologen besetzt ist.

## Wo finde ich Unterstützung?



### BERATUNG UND ERSTKONTAKT

- |                             |  |                |
|-----------------------------|--|----------------|
| ➤ Bund Deutscher Forstleute | <a href="mailto:kontakt@bdf-online.de">kontakt@bdf-online.de</a> (Funktionspostfach) | 030 6570 0102  |
| ➤ IG BAU, Simon Horstmann   | <a href="mailto:wald-klima-schutz@igbau.de">wald-klima-schutz@igbau.de</a>           | 0171 3080706   |
| ➤ Telezentrum der SVLFG     | <a href="mailto:gleichgewicht@svlfg.de">gleichgewicht@svlfg.de</a>                   | 0561 785-10512 |

(nähere Infos zu weiterführenden Hilfsangeboten der SVLFG unter [www.svlfg.de/gleichgewicht](http://www.svlfg.de/gleichgewicht))

### HILFE IN KRISEN

- |  |                                    |
|--|------------------------------------|
| ➤ 24/7-Krisenhotline für SVLFG-Versicherte | 0561 785 101 01                    |
| ➤ Telefonseelsorge                         | 0800 111 0 111 oder 0800 111 0 222 |

## Bei Gefahr einer (psychischen) Überlastung - die Überlastungsanzeige

Richard Nikodem, Bund Deutscher Forstleute, Landesverband Nordrhein-Westfalen



Der Klimawandel bedroht unsere Wälder. Waldbesitzer fürchten um ihre wirtschaftliche Existenz und reagieren verständlicherweise oft dünnhäutig. Der heimische Holzmarkt läuft über. Gleichzeitig hält die Politik am Zeitplan für die Privatisierung des Holzverkaufes und den Transformationsprozess hin zur direkten Förderung fest. Personelle Unterstützung in den Forstämtern ist bisher in viel zu geringem Umfang eingetroffen. Kein

Wunder, dass sich Burnout-Fälle bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermehrt ankündigen und häufen. Zahlreiche Anfragen beim BDF nach Unterstützung in dieser kritischen Situation belegen das deutlich! Was passiert eigentlich, wenn aufgrund der immensen Arbeitsmehrbelastung Fehler passieren? Wenn Personen- oder Sachschäden entstehen, weil Mitarbeitende die Übersicht verlieren? Wenn Arbeitnehmer und

Arbeitnehmerinnen erkranken? Der BDF rät, rechtzeitig eine Überlastungsanzeige zu stellen, damit Maßnahmen zur Vermeidung von Erkrankungen ergriffen werden können.

Mit einer Überlastungsanzeige haben Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, den Arbeitgeber auf solche Situationen aufmerksam zu machen. Eine Überlastung kann viele Ursachen haben, beispielsweise durch:

- Personalmangel / Unterbesetzung,
- Defizite in der Organisation der Aufgaben und des Personaleinsatzes,
- besondere psychische oder physische Belastungen durch z. B. Organisationsänderungen,
- Arbeitsspitzen und Überstundenbelastungen über längere Zeiträume,
- außergewöhnliche Naturereignisse,
- politische Entscheidungen,
- mangelndes Betriebsklima,
- und vieles mehr.

## Was ist eine Überlastungsanzeige?

Der Begriff der Überlastungsanzeige ist weder in Gesetzen, Verordnungen noch Tarifverträgen geregelt. Trotzdem ergibt sich eine Verpflichtung der Arbeitnehmer aus den §§15 und 16 des Arbeitsschutzgesetzes:

Arbeitsschutzgesetz

§15 Absatz 1: Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen Sorge zu tragen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

§16 Absatz 1: Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit [...] unverzüglich zu melden.

Eine solche „unmittelbare erhebliche Gefahr“ gibt es nicht nur in Berufen, die mit Schutzbefehlen, wie z. B. Kranken, Senioren oder Kindern arbeiten. Auch bei uns in der Forstwirtschaft gibt es viele Situationen und Arbeitsbereiche, in denen diese Gefahr auftreten kann: Forstwirte/Forstwirtinnen im Holzeinschlag, Förster und

Försterinnen bei Aufgaben der Verkehrssicherungspflicht, oder Mitarbeitende im Forstamt, deren eigene Gesundheit durch Überlastung gefährdet ist. Alle diese Kolleginnen und Kollegen müssen Ihrem Dienstherrn eine übermäßige Belastung anzeigen.

Für Beamte gilt laut den §§ 47 und 48 Beamtenstatusgesetz (BeamStG):

§ 47 (1) *Beamtinnen und Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen (...).*

§ 48 (1) *Beamtinnen und Beamte, die vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten verletzen, haben dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamtinnen und Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, haften sie als Gesamtschuldner.*

## Wenn die Arbeit zu belastend wird: Warum sollten Sie eine Überlastungsanzeige schreiben?

- Überlastung macht krank.
- Der Arbeitnehmer kann sich so von Haftungsansprüchen, die aus solchen Überlastungen entstehen können, entlasten.
- Fehler, die aufgrund des erhöhten Drucks entstehen, könnten später zur Abmahnung oder gar Kündigung führen. Dann muss man sich darauf berufen können, bereits darauf hingewiesen zu haben, die Arbeit nicht zu schaffen,.
- Es besteht die Verpflichtung, den Arbeitgeber auf drohende Schäden hinzuweisen.
- Eine Erkrankung kann den Arbeitgeber sogar zu einer Kündigung veranlassen. Dann ist es wichtig, im Rahmen der Kündigungsschutzklage deutlich zu machen, dass diese Krankheit auf Überlastung beruht. Die Überlastung lässt sich aber nur dann überzeugend ins Feld führen, wenn man dem

## CHECKLISTE ÜBERLASTUNGSANZEIGE

- Wer stellt die Belastungsanzeige? Dienststelle, Fachgebiet, Name(n)
- Konkrete Ansprache des Vorgesetzten
- Datum
- Gründe der Überlastung
- Was bleibt liegen oder kann nicht ordnungsgemäß bearbeitet werden? Konkret auf den Arbeitsplatz bezogen.
- Wer wurde wann bereits informiert?
- Welche Möglichkeiten zur Abhilfe wurden bereits eingeleitet?
- Welche Folgen drohen?
  - für Dritte
  - für den Arbeitgeber
  - für den Beschäftigten
- Vorschläge zur Abhilfe
- Aufforderung zur Beseitigung der Missstände
- Bitte um Eingangsbestätigung

**Stellen Sie eine Überlastungsanzeige, wenn Sie das Gefühl haben, Ihre Arbeit nicht ordnungsgemäß und zeitnah erledigen zu können, oder wenn Sie (erste) Zeichen für eine gesundheitliche Beeinträchtigung durch die Arbeitsüberlastung an sich feststellen! Sichern Sie sich vor rechtlichen Konsequenzen ab. Trauen Sie sich! Der BDF lässt Sie dabei nicht allein!**

Arbeitgeber diese vorher angezeigt hat.

Der Arbeitgeber ist zu Schutzmaßnahmen gegen Gefahren verpflichtet und ist daher für diese Hinweise seiner Arbeitnehmer dankbar! Und ... **es muss nicht erst ein Burnout eingetreten sein, um eine Überlastung zu dokumentieren!**

### Wie teilen Sie Ihrem Vorgesetzten eine Überlastung mit?

Eine Überlastungsanzeige kann von einzelnen Arbeitnehmern oder einer Gruppe von Arbeitnehmer:innen gemeinsam eingereicht werden. So können z. B. die Mitarbeitenden der Förderabteilung eines Forstamtes gemeinsam mitteilen, dass ihnen die Arbeit über den Kopf wächst.

Es gibt keine vorgeschriebene Form. Die Mitteilung kann mündlich oder schriftlich oder auch formlos erfolgen. Die Schriftform ist jedoch eindeutig zu empfehlen, damit spätere „Erinnerungslücken“ ausgeschlossen werden.

- Es gibt einige wichtige Regeln:
- Beachten Sie den Dienstweg. Wenden Sie sich an den bzw. die Vorgesetzte.
  - Beschreiben Sie die Fakten. Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen der Überlastung. Was sind die Folgen (gesundheitliche Beschwerden, unvollständige Bearbeitung der Fälle, usw.) und wie könnte Abhilfe geschaffen werden (Personal, Hilfsmittel, o. ä.).
  - Bleiben Sie sachlich! Am besten lassen Sie Ihren Entwurf von einer vertrauten Person gegenlesen.

- Besonders bei systembedingten Ursachen der Überlastung macht es Sinn, den Personalrat in Kenntnis zu setzen.
- Bitten Sie um Abhilfe.
- Bitten Sie um eine Eingangsbestätigung.
- Unterschreiben Sie Ihre Überlastungsanzeige.

## Gesundheitsförderliche Gestaltung horizontaler Erwerbsbiografien als Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen der Waldwirtschaft

Michael Niehaus, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA



**baa**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Michael Niehaus (links), Forscher an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, beschäftigt sich in seinen Forschungsaktivitäten mit der Frage, wie gesundheitsgefährdende Belastungen durch Arbeitstätigkeiten und insbesondere das Risiko von Berufsunfähigkeiten durch systematisch geplanten Arbeitsplatzwechsel im Verlauf des Arbeitslebens verringert werden kann. Vor diesem Hintergrund betrachtet er die Herausforderungen der Waldarbeit.

Eine zentrale Herausforderung in der Forstwirtschaft ist der Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Fachkräfte bei körperlich und psychisch stark bean-

spruchenden Tätigkeiten. Da die Forstarbeit in der Regel schwere körperliche Arbeit erfordert, müssen die Erwerbsverläufe der Beschäftigten über die gesamte Lebensspanne hinweg geplant und aktiv gestaltet werden.

Eine effektive Maßnahme, um einseitigen Belastungen vorzubeugen und die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten, ist der gezielte Einsatz von Tätigkeitswechseln. Hierbei kommen Methoden wie Job Rotation, Job Enrichment und Job Enlargement zum Einsatz, um die Monotonie zu durchbrechen und unterschiedliche Muskelgruppen und kognitiven Fähigkeiten regelmäßig beansprucht zu können. Durch die Rotation zwischen verschiedenen

Aufgaben oder Arbeitsbereichen können Beschäftigte neue Fähigkeiten erwerben und gleichzeitig das Risiko einer Überbeanspruchung verringern.

Zusätzlich ist es notwendig, Szenarien für horizontale Erwerbsbiografien zu entwickeln, die flexiblere Karrieren ermöglichen und Karrierewege bieten, die den physischen und psychischen Anforderungen der Arbeit gerecht werden. Präventionsberatungen sind hier ein wichtiger Bestandteil, um langfristig Erkrankungen zu verhindern.

## Horizontale Erwerbsbiografien in der Forstwirtschaft

Horizontale Erwerbsbiografien zeichnen sich dadurch aus, dass sie den starren, vertikal orientierten Karriereweg aufbrechen und stattdessen vielfältige und flexible Tätigkeitsfelder innerhalb eines Berufsfeldes ermöglichen. Im Gegensatz zu traditionellen, vertikal orientierten Karrierewegen, die vor allem auf den Aufstieg in Führungspositionen abzielen, bieten horizontale Erwerbsbiografien die Möglichkeit, sich innerhalb eines Berufsfeldes breiter aufzustellen, indem man unterschiedliche Tätigkeiten ausübt und stetig neue Kompetenzen erwirbt. Dies kann insbesondere in der Forstwirtschaft, die körperlich anspruchsvolle und oft auch risikobehaftete Tätigkeiten umfasst, erhebliche Vorteile bieten.

Ein wesentlicher Grund für die Entwicklung horizontaler Erwerbsbiografien liegt in der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen. Körperlich belastende Tätigkeiten, wie sie in der Forstwirtschaft häufig vorkommen, führen oft zu langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Dies kann durch häufige Positionswechsel innerhalb der Berufslaufbahn gemildert werden, da der Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten den physischen Verschleiß reduziert. Ebenso können psychische Belastungen, die durch monotone oder stressreiche Arbeit entstehen, durch die Abwechslung in der Aufgabenvielfalt verringert werden.

## Mögliche Szenarien für horizontale Erwerbsbiografien in der Forstwirtschaft:

### 1. Wechsel zwischen operativen und administrativen Aufgaben:

Ein Forstwirt könnte mehrere Jahre im Außeneinsatz tätig sein, anschließend jedoch in eine Position wechseln, die stärker administrative oder beratende Tätigkeiten umfasst, wie etwa die Planung von Aufforstungsprojekten, Umweltberatungen oder die Durchführung von Schulungen für neue Mitarbeiter. Diese Rotation ermöglicht es, die körperliche Belastung zu reduzieren, während gleichzeitig wertvolle Fachkenntnisse im Bereich der Organisation und Planung genutzt werden.

### 2. Kombination von Forstarbeit und Umweltbildung:

Forstarbeiter könnten auch im Bereich der Umweltbildung tätig werden, indem sie beispielsweise Führungen durch den Wald anbieten, Schulklassen die Bedeutung von nachhaltiger Forstwirtschaft erklären oder in der Öffentlichkeitsarbeit tätig sind. Dies eröffnet nicht nur neue, weniger belastende Tätigkeitsfelder, sondern trägt auch zur gesellschaftlichen Wertschätzung der Forstwirtschaft bei.

### 3. Verbindung von Maschinenarbeit und Präventionsberatung:

Mit der zunehmenden Technologisierung in der Forstwirtschaft steigt auch der Bedarf an Spezialisten, die sowohl in der Bedienung moderner Maschinen als auch in der Beratung zu ergonomischen Arbeitsweisen geschult sind. Beschäftigte könnten hier zwischen operativer Maschinenarbeit und präventiver Beratung hin- und herwechseln, was ihre Berufserfahrung breiter aufstellt und langfristige Gesundheitsprobleme durch falsche Arbeitsweisen verhindern kann.

### 4. Aufteilung in saisonale Tätigkeitsfelder:

Saisonale Wechsel zwischen verschiedenen Aufgaben, wie der Holzernte

im Winter und der Pflege von Jungpflanzen im Frühjahr und Sommer, können nicht nur die physischen Belastungen reduzieren, sondern auch den Arbeitsalltag abwechslungsreicher gestalten.

## Präventionsberatungen

Ein zentraler Bestandteil zur Förderung horizontaler Erwerbsbiografien ist die Präventionsberatung. Diese kann in der Forstwirtschaft durch regelmäßige Schulungen zu ergonomischen Arbeitsweisen, Stressbewältigung und dem Umgang mit Arbeitsgeräten implementiert werden. Ebenso wichtig ist es, individuelle Präventionspläne und Berufsverläufe zu entwickeln, die die jeweilige berufliche Situation und die persönlichen gesundheitlichen Voraussetzungen und Motivation der Beschäftigten berücksichtigen.<sup>1</sup>

## Fazit

Horizontale Erwerbsbiografien bieten eine vielversprechende Möglichkeit, die physische und psychische Belastung in der Forstwirtschaft zu reduzieren und somit die langfristige Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Durch die Integration von Präventionsberatungen und den Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten kann ein abwechslungsreicher und gesunder Arbeitsalltag geschaffen werden. Dies erfordert jedoch ein Umdenken sowohl von Verantwortlichen als auch in der Gestaltung von Karrieremodellen und eine verstärkte Förderung von Flexibilität und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Forstwirtschaft kann hier als Vorreiter agieren und neue Standards für eine nachhaltige und gesundheitsfördernde Arbeitswelt setzen.

<sup>1</sup> Ein gutes Beispiel für Präventionsberatung ist das Angebot der Berufsförderungswerke, die bundesweit tätig sind und vor Ort eine Beratung anbieten: <https://www.bv-bfw.de/der-bundesverband/Initiativen-Formate/articles/Praeventionsberatung-der-BFW.html>

# Das Arbeitsschutz-Management-System (AMS) von Forst Baden-Württemberg (ForstBW)

Peter Ostertag und Sylvestre Roth, ForstBW

Zum 01.01.2020 erfolgte der Start von ForstBW Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) als neuer zuständiger Gesamtbetrieb für den Staatswald in Baden-Württemberg. Dieser gründete sich aus 44 Stadt- und Landkreisen heraus. Aufgrund dieser Ausgangslage war es notwendig, den Arbeitsschutz neu zu organisieren und einheitlich zu regeln. Die Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) als zuständiger Unfallversicherer empfahl dem neu gegründeten Unternehmen ForstBW AöR gleich von Anfang an die Chance zu nutzen, alle Prozesse, die mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammenhängen, in einem sogenannten **Arbeitsschutz-Management-System (AMS)** festzulegen. Das AMS wurde im Anhalt an die **Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)** entwickelt.

Es wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die zunächst alle Prozesse, die für das AMS notwendig sind, identifizierte. Die einzelnen Prozessbeschreibungen wurden wiederum von Unterarbeitsgruppen mit den jeweiligen Fachleuten bearbeitet. Dabei unterstützten, wenn nötig, die Experten der UKBW. Die Zwischenergebnisse der Unterarbeitsgruppen wurden während der Entwicklung immer wieder der Arbeitsgruppe vorgestellt und beraten, bis ein konkreter Vorschlag vorlag. Dieser wurde nun der Betriebsleitung sowie dem Gesamtpersonalrat vorgestellt, die darüber berieten und Änderungen einbringen konnten. Zum Schluss stimmte der Gesamtpersonalrat dem gesamten AMS zu. Der Prozess dauerte von der Entwicklung bis zur Inkraftsetzung des AMS rund zwei Jahren. Eine besondere Herausforderung war, dass alle beteiligten Akteure die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen zusätzlich zu ihrer eigentlichen

Tätigkeit im neu gegründeten Unternehmen leisteten, was nicht immer einfach war.

Bereits während der Schlussphase der AMS-Entwicklung wurde überlegt, wie das AMS den Mitarbeitenden von ForstBW vermittelt werden sollte. Die Betriebsleitung von ForstBW entschied sich für ein flächendeckendes Rollout (Abb. 1). Dazu wurden vier Multiplikatoren-Teams gebildet, die an einem extra dafür vorgesehenen Fortbildungstag das AMS allen Beschäftigten in den einzelnen Forstbezirken und Servicestellen vorstellten.

In den 23 Kapiteln des AMS geht es von der „Grundsatzklärung“ der Vorstände von ForstBW zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bis hin zum Thema „Mithelfende im Jagdbetrieb“. In der Textbox werden die Prozesse des AMS bei ForstBW vorgestellt.

Den Kern des AMS bildet die „Gefährdungsbeurteilung“ und die daraus resultierenden weiteren Themen wie „Fortbildung / Qualifizierung“, „Unterweisung“, „Beschaffung von Arbeitsmitteln“,

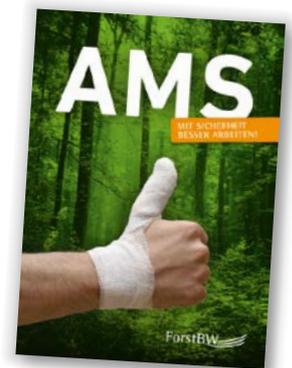


Abbildung 1: Begleitender Flyer zum Rollout des AMS bei ForstBW

„Prüfung von Arbeitsmitteln und Einrichtungen“ bis zu „Nulltoleranz-Sicherheitsvergehen“, um einige Beispiele zu nennen. Mit der Entwicklung und Einführung von „Nulltoleranz-Sicherheitsvergehen“ betrat ForstBW Neuland, denn es musste nicht nur definiert werden, was „Nulltoleranz-Sicherheitsvergehen“ sind, sondern auch die dazu gehörigen Konsequenzen für die Verursacher mussten festgelegt werden.

Als nächster Schritt wird das eingeführte und etablierte AMS bei ForstBW in den **kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP)** überführt. Dabei geht es darum, die einzelnen Prozessbeschreibungen zu evaluieren, entdeckte Ungereimtheiten auszumerzen und die Prozesse weiterzuentwickeln.

## Prozesse des AMS bei ForstBW

ForstBW

**„Wir betrachten Arbeits- und Gesundheitsschutz gleichrangig zu allen anderen Betriebszielen. Im Konfliktfall wird dem Arbeits- und Gesundheitsschutz Vorrang eingeräumt“**

(aus der Grundsatzklärung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ForstBW)

### Prozessbeschreibungen:

- Gefährdungsbeurteilung • Betriebsanweisungen • Qualifizierung und Fortbildung • Unterweisung • Begutachtungen und Audits • Nulltoleranz-Sicherheitsvergehen • Beschaffung • Gefahrstoffe, Gefahrgut • Prüfung von Arbeitsmitteln und Einrichtungen • Arbeitsmedizinische Vorsorge
- Betriebliches Gesundheitsmanagement • Umgang mit Unfällen und Beinaheunfällen • Nachsorgekonzept nach traumatischen Ereignissen • Betrieblicher psychosozialer Beratungsdienst • Rettungsplan • Notrufeinrichtungen (NOFU, PNA, Maschinennotruf) • Einsatz von Fremdfirmen • Mithelfende im Jagdbetrieb

# Das Sicherheitscoaching von ForstBW

Jonathan Oesterle und Dr. Dieter Münch, ForstBW

Die Ursprünge des Sicherheitscoaching bei ForstBW liegen 10 Jahre zurück. In der Urkonzeption ist das Hauptziel des Sicherheitscoaching definiert: Es geht darum, die Arbeitsgruppen, aber auch die einzelnen Forstwirtinnen und Forstwirte von außen (gruppenextern) zu unterstützen und zu begleiten, um eine Weiterentwicklung im Arbeitsschutz zu initiieren. Dabei wird direkt beim Sicherheitsverhalten und den Sicherheitsstandards angesetzt. Durch aktive Mitarbeit in den Arbeitsgruppen kann der Sicherheitscoach auf Augenhöhe mit den Beteiligten konkret auf das Handeln des Einzelnen einwirken. Auslöser für die Einführung des Sicherheitscoachings waren alarmierend

hohe Unfallzahlen im Staatswald Baden-Württemberg vor 2014. Im Rahmen eines Aktionsprogramms zur Arbeitssicherheit wurde das Sicherheitscoaching damals als ein Instrument etabliert.

Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde mit Gründung von ForstBW im Jahr 2020 eine große Bedeutung beigemessen. Gleich im ersten Jahr wurden die Vorbereitungen getroffen, um ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) aufzubauen und die Gestaltung der Persönlichen Schutzausrüstung (PSA) auf neue Grundlagen zu stellen. Ebenso wurde das praktizierte Sicherheitscoaching übernommen und einer Evaluation unterzogen.

Wesentliche Ergebnisse der Evaluation waren, dass sich das Sicherheitscoaching als Instrument der Arbeitssicherheit vom individuellen Coaching der Arbeitsgruppen zu einem breiten Werkzeug der Beratung und Entwicklung des Arbeitsschutzes für die Betriebsleitung von ForstBW entwickelt hatte. Folgende Bereiche haben sich etabliert:

- Training neuer Arbeitstechniken,
- Training neuer Arbeitsverfahren
- Mitwirkung bei der Einarbeitung neu eingestellter Forstwirte und Forstwirtinnen,
- Mitwirkung bei Unterweisungen,
- Beratung der Revierleitungen,

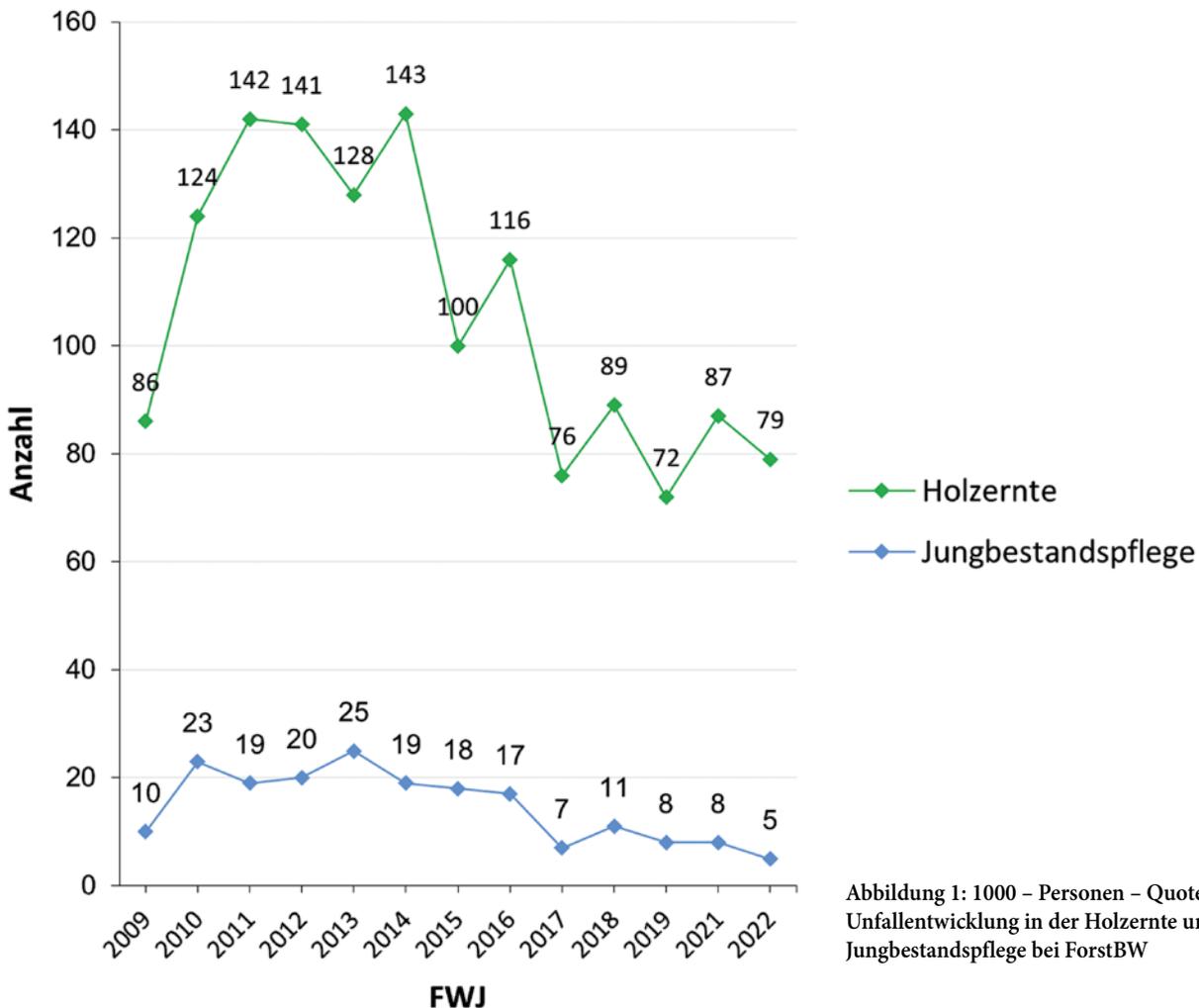


Abbildung 1: 1000 – Personen – Quote Unfallentwicklung in der Holzernte und Jungbestandspflege bei ForstBW

- Beratung der Forstbezirksleitungen,
- Mitwirkung bei Arbeitssicherheitstagen,
- Beratung bei neuen Arbeitsmitteln und PSA,
- Mitwirkung bei den AMS-Gruppen.

Möglich war dies, weil die unmittelbare Nähe der Sicherheitscoaches zu den auf der Fläche arbeitenden Forstwirtinnen und Forstwirte zu einem Erfahrungsschatz geführt hat, der direkt in die strategischen Überlegungen zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes einfließen konnte.

Die Evaluation konnte zusätzlich zeigen, dass sich seit 2014 die Unfallzahlen bei ForstBW erheblich verbessert haben. Mit Einführung des Aktionsprogramms zum Arbeitsschutz und dem Sicherheitscoaching haben sich die Unfallzahlen kontinuierlich verbessert (vgl. Abb. 1).

Im Zuge der Evaluation wurde eine Umfrage zur Qualität und Bedeutung des Sicherheitscoaching durchgeführt. Den Sicherheitscoaches wurden eine

hohe fachliche und persönliche Kompetenz zugesprochen. Neun von zehn der Befragten bewerteten das fachliche Vorgehen, das methodische Vorgehen und den persönlichen Umgang mit gut bis sehr gut. Ebenso wurde die Fortführung des Sicherheitscoaching befürwortet. Jedoch sollte der Coaching-Umfang bei guten bis sehr guten Coachingergebnissen pro Arbeitsgruppe von drei zweitägigen Coachings reduziert und ggfs. bei weniger guten Ergebnissen erhöht werden.

Nach Abschluss der Evaluation wurde festgelegt, dass das Sicherheitscoaching bei ForstBW mit 10 Forstwirtschaftsmeistern weitergeführt wird. Folgende Aufgaben wurden definiert:

- Coaching der Forstwirtgruppen als Kernaufgabe mit Intensitätsstufen je nach Coachingergebnis,
- Mitwirkung beim kontinuierlichen Verbesserungsprozess des Arbeitsschutzes durch Beratung und Weiterentwicklung der Waldarbeit und strategischer Entscheidungen zum Arbeitsschutz,

- Unterstützung bei der Qualitätssicherung der Forstwirtausbildung,
- Dienstleistung „Waldarbeits-training“ für kommunale und private Waldbesitzer.

Eine Neuerung im Aufgabenportfolio der Sicherheitscoaches ist ein Dienstleistungsangebot ForstBW an die kommunalen und privaten Waldbesitzer. Diese können nun für ihre Forstwirtinnen und Forstwirte ein Sicherheitscoaching bei ForstBW in Auftrag geben. Dazu wurde ein modular aufgebautes Angebot entwickelt und erste Pilotversuche gestartet. Die Etablierung dieses Dienstleistungsangebots ist ein Beitrag zur Produktdiversifikation von ForstBW. Denn nur ein Forstbetrieb, der wirtschaftlich rentabel arbeitet, kann sich Arbeitsschutz auf hohem Niveau leisten, was erklärtes Ziel von ForstBW ist.

## Herausforderung demographischer Wandel in der Forstwirtschaft

Die Altersstrukturen der in der Forstwirtschaft Beschäftigten und die starke Konkurrenz der Forstwirtschaft mit anderen Branchen um motivierte und kompetente Nachwuchskräfte beschäftigt uns seit Langem. Bei all der großen Sorge um einen Mangel an Menschen, die Wald zukunftsfähig bewirtschaften sollen, gibt es fundierte Analysen und hoffnungsvolle Aussichten, dass Aufgaben im Wald und in der Forstwirtschaft attraktive Berufs- und Entwicklungsperspektiven bieten. Es kommt allerdings, wie Prof. Stefanie Steinebach im Folgenden ausführt, stark darauf an, wie attraktiv Forstbetriebe als Arbeit-

geber sein werden. Des Weiteren gibt es, vorgestellt von Ulrich Dohle, dem ehemaligen Bundesvorsitzenden des BDF, eine Reihe von Vorschlägen zur Gestaltung arbeits- und branchenpolitischer Maßnahmen, die nur darauf warten, umgesetzt zu werden. An engagiert jungen Leuten mit guten Ideen mangelt es in der Forstwirtschaft nicht. Man muss sich nur das Junge Netzwerk Forst anschauen, dessen Ansprüche und Erwartungen von Caren Raddatz vorgestellt werden. Der Artikel fasst das entsprechende Fachforum der KWF-Tagung 2024 zusammen.



Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg

Hochschule für Angewandte Wissenschaften

### Fachkräftemangel im Wald

Prof. Dr. Stefanie Steinebach,  
Professur für Kommunikation und Umweltbildung, Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg

Landesweit sorgen sich private und „öffentliche“ Forstbetriebe um die Besetzung freiwerdender Stellen mit qualifiziertem und motiviertem Personal. Vor allem Landesbetriebe/AöRs ändern ihre Einstellungspolitik, um für junge Menschen den Einstieg in den Be-

trieb attraktiv und niedrigschwellig zu gestalten. Das Verhältnis von forstlichen Arbeitgebern zu Bewerber:innen hat sich in den letzten Jahren komplett verkehrt: während noch zu Beginn der 2000er Jahre begehrte Stellen im Forstdienst hart umkämpft waren und die Betriebe ihre zukünftigen Mitarbeitenden aussuchen konnten, sind es nun die zukünftigen Mitarbeitenden, die in erster Linie die Entscheidungen für oder gegen einen Betrieb treffen. Dies gilt sowohl für Forstwirt:innen als auch Anwärter:innen/potenzielle Revierleitungen und den Höheren Forstdienst.

Die Ebene der Revierleitungen ist an dieser Entwicklung besonders interessant, da es trotz des „Demografischen Wandels“ zahlenmäßig keinen Rückgang an Absolvent:innen forstwirtschaftlicher Studiengänge an Fachhochschulen gibt. Besonders die Absolvent:innen der Fachhochschulen streben zunächst zu über 90% eine praktische Tätigkeit in einem Forstbetrieb auf Ebene der Revierleitung an. Trotzdem gibt es später anscheinend rückläufige Bewerber:innenzahlen und auch nach der Ausbildung bleiben die jungen Menschen nicht immer im Betrieb.

Das bedeutet, dass die Gründe für den Mangel an Nachwuchs in den forstlichen Berufen in der Regel nicht darin begründet sind, dass es nicht genügend junge Menschen mit entsprechender Qualifikation und Kompetenz geben würde, sondern dass die Attraktivität der Betriebe als Arbeitgeber sinkt. Umfragen zeigen, dass Wald und Natur jungen Menschen wichtig und auch als Berufsfeld attraktiv sind. Hier sind die Betriebe gefragt, sich selbstkritisch mit den betrieblichen Strukturen und Arbeitsbedingungen, also der betriebsinternen Werterhaltung und Organisationskultur auseinanderzusetzen. Die Fragen sollten sich vor allem damit beschäftigen, wie zeitgemäß bestimmte Einstellungen und Werte, bzw. die Art und Weise, wie sie gelebt werden, sind. Dazu gehören nicht nur die Themen zeitliche und räumliche

Flexibilität, sondern nach wie vor auch Gender, Ethnizität, Digitalisierung und andere „Zukunftsthemen“, die bereits im Hier und Jetzt angekommen sind.



## Die Herausforderungen aus berufsständischer und fachgewerkschaftlicher Sicht

Ulrich Dohle, Bund Deutscher Forstleute (bis September 2024 BDF-Vorsitzender)

Wegen des völlig überzogenen Personalabbaus der vergangenen 30 Jahre (-60%) wird die Forstbranche an den Herausforderungen des Klimawandels (u. a. prioritärer Umbau von 3 Mio. Hektar Nadelholzreinbeständen) krachend scheitern. Mit der aktuellen Personalausstattung der Forstbetriebe in viel zu großen Organisationseinheiten wird die Forstwirtschaft ihren eigenen Qualitätsansprüchen nicht gerecht und ist damit teilweise unglaubwürdig geworden.

Trotz dauerhaftem Krisenmodus, der das Forstpersonal verschleißt, kommt man nicht „vor die Lage“. Die ressourcenbedingte stetige Entfeinerung von forstlichen Praktiken bedingt oftmals kritikwürdige Ergebnisse, die auch von Laien erkannt und angeprangert werden. Die Forstbranche hat keine abgestimmte Branchenstrategie, um den Herausforderungen des demographischen Wandels zu begegnen. Stattdessen gibt es einen ruinösen Wettbewerb der verschiedenen Akteure untereinander.

Auf Initiative des BDF wurde die Notwendigkeit einer abgestimmten Branchenstrategie, die an geeigneter Stelle auch institutionalisiert werden muss, bereits im Jahr 2019 an den DFWR herangetragen. Andere Branchen (z. B. das Handwerk) machen erfolgreich vor, wie es gehen kann. Diese Initiative ist von der Forstbranche in sträflicher Weise igno-

riert worden. Der Ernst der Lage scheint noch nicht erkannt worden zu sein.

Nach Einschätzung des BDF gibt es darüber hinaus kaum wirksame Konzepte zum Wissenstransfer. Dieser wäre dringend erforderlich, zumal in manchen forstlichen Organisationseinheiten – in vergleichsweise sehr kurzer Zeit – ganze Belegschaften ausgetauscht werden. Das örtliche Wissen geht verloren und muss sich erst wieder mühsam angeeignet werden.

Ein weiteres Problem in diesem Zusammenhang liegt in der Führungskultur vieler Forstbetriebe. Durch die bestehende große Generationenlücke erschwert das die Integration junger Forstleute. Hier braucht es dringend einen kulturellen Einstellungs- und Haltungswandel sowie darauf ausgerichtete, geeignete Aus- und Fortbildungskonzepte. Ein rein fachlich fundiertes Studium wird den Anforderungen auf keiner Ebene der Forstwirtschaft mehr gerecht.

Grundsätzlich sind die Forstberufe immer noch sehr attraktiv, weil sinnstiftend. Das zeigen die Bewerberzahlen sowohl für die duale Ausbildung als auch für die forstlichen Studiengänge und Ausbildungsplätze. Fragen zur Nachhaltigkeit, zum Klimawandel und zum Erhalt der Biodiversität sind aktuell und Forstleute können darauf Antworten geben. Ausbildungsinhalte müssen natürlich stets weiterentwickelt und angepasst werden. Das gilt auch für die Weiterentwicklung des eigenen Selbstverständnisses von Forstleuten, da Rollen und Zuschreibungen einem gesellschaftlichen Wandel unterworfen sind. Der BDF hat sich in jüngerer Vergangenheit intensiv in diversen Seminaren mit dieser Thematik beschäftigt und versucht, diese in die Fortbildungsprogrammen von Forstbetrieben/-verwaltungen zu implementieren.



## Ansprüche und Erwartungen junger Forstleute<sup>1</sup>

Caren Raddatz, Junges Netzwerk Forst

Vier-Tage-Woche, Homeoffice, Gleichberechtigung: Nur allzu häufig werden die Forderungen junger Menschen in den Medien thematisiert. Doch was sind Kernanliegen junger Forstleute und was bedeutet das für die Branche? Darüber haben wir uns als Junges Netzwerk Forst (JNF) im Rahmen einer Podiumsdiskussion zum Thema »Waldwirtschaft und demografischer Wandel« auf der KWF-Tagung im Juni 2024 eingebracht. Die großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte, wie Waldumbau und Klimawandel, verlangen nach einem hohen Maß an Kompetenz und Souveränität. Gleichzeitig eröffnet der Generationswechsel innerhalb der Forstwirtschaft zahlreiche Chancen und Möglichkeiten. Es ist für uns als JNF von Interesse, Ansprüche und Erwartungen junger Forstleute an die Branche zu vermitteln. Aus zahlreichen Gesprächen und Erfahrungen heraus sind jungen Forstnachwuchskräften nachfolgende Anliegen besonders wichtig:

- **Kompetenz:** Mehr als nur Forstwirtschaft  
Die heutigen Ansprüche an die Forstwirtschaft sind interdisziplinär und komplex. Junge Forstleute müssen nicht nur forstliche Fachkenntnisse besitzen, sondern sollten darüber hinaus als Mediatorinnen und Mediatoren in der Kommunikation versiert sein und über eine hohe Sozialkompetenz verfügen. Auch in den gesellschaftlichen Entwicklungen und politischen Trends außerhalb des Waldes zeichnet sich ein erhöhtes Konfliktpotenzial ab. Deshalb sollten Kommunikation, Konflikt-

management sowie Persönlichkeitsentwicklung, Sozial- und Führungskompetenz stärker in den Fokus der Ausbildung rücken.

- **Partizipation:** Wissenstransfer in beide Richtungen

Leider werden nach wie vor junge Forstleute in wichtige Entscheidungsprozesse häufig nur unzureichend eingebunden. Der Wissenstransfer im Zuge des Generationswechsels darf nicht nur einseitig erfolgen. Junge Forstleute bringen frische Perspektiven und innovative Ideen mit, die wertvoll für die gesamte Branche sein können. Andererseits profitieren wir natürlich vom reichen Erfahrungsschatz der älteren Generationen. Um das volle Potenzial auszuschöpfen, ist ein Konzept für den Wissenstransfer und eine Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen ‚Alt und Jung‘ essenziell.

- **Image:** Von der Defensivhaltung zur aktiven Öffentlichkeitsarbeit

In den letzten Jahrzehnten ist die Forstbranche, vor allem durch ‚verpasste‘ Öffentlichkeitsarbeit, defensiv geworden und zunehmend zur Rechenschaft gezwungen. In Folge wurde den Forstleuten von Teilen der Gesellschaft oft die Kompetenz und die Legitimation für das Waldmanagement abgesprochen. Wenn es um den Wald geht, haben wir uns stets auf fachliche Argumente besonnen, jedoch sind Debatten um den Wald längst emotionsgetrieben. Junge Forstleute dürfen und sollten deswegen auch ihre Betroffenheit und Sorge um den Wald kundtun können.

- **Chancen:** Neue Wege und Wertschätzung

Der gesellschaftliche Fokus auf den Wald bietet jungen Forstleuten die Gelegenheit, die Wertschätzung der gesamten Branche zu steigern und mit starren Strukturen zu brechen. Durch die breite fachliche Ausbildung sind junge Forstleute **DAS** Fachpersonal im Klimawandel. Wir sollten klar signalisieren, dass wir mehr



Junge Forstleute auf dem Weg  
(Quelle: JNF)

sind als nur Kapitalverwalter: Wir sind Naturschützer und Experten für Nachhaltigkeit. Unter Chancen wird aber auch eine Gleichberechtigung innerhalb der eigenen Generation, der sozialen Milieus und darüber hinaus verstanden.

- **Flexibilität:** Die Zukunft der Forstwirtschaft sichern

Es gibt ausreichend junge Menschen, die einem forstlichen Beruf nachgehen möchten, sodass in den kommenden Jahren kein personeller Mangel entstehen müsste. Wichtig ist es, flexible und attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Bedürfnissen der jungen Generation entsprechen. Viele Arbeitgebende haben dies erfreulicherweise bereits realisiert und unterstützen aktiv den Forstnachwuchs.

## Fazit: Forstwirtschaft im Wandel

Wir bringen die nötige fachliche Kompetenz und die Bereitschaft zur Veränderung mit. Durch eine stärkere Partizipation, bessere Öffentlichkeitsarbeit und flexible Arbeitsbedingungen können wir die Forstwirtschaft zukunftsfähig machen. Auch die Nachwuchskräfte sind dazu aufgefordert, sich einzubringen und im Austausch mit älteren Generationen zu lernen, um die Forstwirtschaft aktiv weiterzuentwickeln. Der Wald und seine Bewirtschaftung sind nicht nur ein Beruf, sondern eine Leidenschaft und eine Verantwortung, die wir jungen Forstleute mit Begeisterung und Engagement übernehmen möchten.

<sup>1</sup> Erstveröffentlicht in ProWald August 2024

# Gedanken und Impulse zur organisationalen Verantwortung und Entwicklung

Udo Ferber, Landesforsten Rheinland-Pfalz, Zentralstelle der Forstverwaltung, Personal- und Organisationsentwicklung

## 1. Die Werte Sicherheit, Gesundheit und Prävention beziehen sich auf psychische und physische Aspekte, werden in der Organisation aktiv gelebt und stehen nicht nur auf dem Papier.

Landesforsten RLP hat bereits vor langer Zeit begonnen, in diesem Feld am Kompetenzaufbau von Mitarbeitenden und Führungskräften zu arbeiten, z. B. mit Workshops zu den Themen psychische Erkrankungen und Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden, Resilienz, Stress, Burn-out-Prophylaxe und Be- und Überlastung. Gemeinsame Seminare mit der Unfallkasse RLP zur Gewaltprävention sind in Planung. Eine Sozialbeauftragte kümmert sich als direkte Ansprechpartnerin um die psychischen Belange der Mitarbeitenden.

## 2. Führungskräfte aller Ebenen sind in der Fläche sichtbar, stehen als Ansprech- und Austauschpartner:innen zur Verfügung, nehmen Sorgen ernst, schaffen Vertrauen und Wertschätzung und stellen organisationales Lernen sicher.

Führungskräfte sorgen für psychologische Sicherheit und gelingende Kooperation im Sinne einer Verantwortungsgemeinschaft. Dabei gilt Vertrauen als fundamentaler Wert. Wertschätzung, Offenheit, Kommunikation, Teamarbeit, Aufgaben- und Rollenklarheit sowie ein angstfreies Umfeld bilden darüber hinaus den Wertekanon um organisationales Lernen sicherzustellen. Die Etablierung von Plattformen für Mitarbeitende und Führungskräfte auf horizontaler und vertikaler Ebene dienen darüber hinaus dazu, im Zeitalter der „VUCA-Welt“, die geprägt ist durch die vier Phänomene Volatilität (stark schwankend), Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität (Mehrdeutigkeit), der gelingen-



Abbildung 1: Partizipative Maßnahme zur Unternehmensentwicklung Foto: Udo Ferber

den Handhabbarkeit und der Problemlösung.

## 3. Es lohnt sich, aktiv an der Team- und Unternehmenskultur zu arbeiten.

Mittels partizipativer, funktionsübergreifender Großgruppenveranstaltungen zu Themen des Wandels mit Methoden wie z. B. Open Space, Real Time Strategic Change Konferenzen und World Café erfolgt durch ein „Zusammendenken“ der Aufbau von gelingenden Teamstrukturen. Weiterhin gibt es Angebote von Supervision und Kollegialer Beratung. Ein Teamentwicklungsprozess wird gestartet. Individuen und Teams werden resilienter und geben sich gegenseitig Halt und Unterstützung. Führungskräfte müssen erkennen, wenn Maßnahmen notwendig sind, sie müssen diese jedoch nicht selbst durchführen.

## 4. Die organisationale Struktur wird angepackt und Prozesse, Strukturen und Abläufe in einem positiven Sinn weiterentwickelt.

An den Verhältnissen ansetzen und nicht am Verhalten! Ansatzpunkte für Veränderungen und „lange Hebel“ identifizieren. Be-

rücksichtigung der systemischen Grundsätze „Wenn etwas gut funktioniert, mach mehr davon!“ und „Wenn etwas nicht gut funktioniert, dann mache es nicht mehr bzw. ändere es so ab, dass es funktioniert!“

## 5. Um nachhaltige Veränderungen zu erzielen, braucht es Nachdenklichkeit sowie Veränderungen von Einstellungen und Haltungen.

Nachhaltige Veränderungen sind schwer. Es braucht den/die Einzelne/n. Führungskräfte und Top-Management als Vorbilder. Neue Ideen und Gedanken zulassen sowie im positiven Sinne neugierig sein. Das Neue kommt meist nicht aus der eigenen Organisation. Neue, junge Mitarbeitende als Chance umfassend integrieren. Musterbrüche erzeugen, z. B. durch veränderte Meetings und dem Einsatz der Methoden „Thinking Circle“ oder „Dynamic Facilitation“. Mit der Arbeit an lange mitgeschleppten, virulent-boshafte oder ‚nicht ausgesprochenen‘ Themen starten. Networking bzw. Vernetzung mit anderen als der eigenen Organisation.

# Digitalisierungen in der forstlichen Arbeitswelt - menschengerecht und zum Nutzen der Nachhaltigkeit

Dr. Edgar Kastenholz, KWF e.V.

## Was sind eigentlich Digitalisierungen?

Digitalisierungen begegnen uns bei der Arbeit aber auch im Alltag. Sie sind sehr vielfältig und wirken in viele Lebensbereiche hinein. Es scheint, als sei „Digitalisierung“ überall zwingend erforderlich, als würde ohne sie nichts mehr funktionieren. „Digitalisierungsstrategien“ werden von Politik und Wirtschaft ausgerufen und gehypt. Oft fehlt dabei eine klare Vorstellung davon, was denn eigentlich Inhalt dieser „Digitalisierung“ sein soll:

Zunächst ist es so, dass es nicht nur die eine Digitalisierung gibt, sondern dass es ganz unterschiedliche Formen von Digitalisierungen gibt. Im Schnelldurchgang: Es gibt die Generierung und Verarbeitung digitaler Daten (digitale Fotos, digitale Textverarbeitung, etc.). Diese werden wiederum in ganz unterschiedlicher Art und Weise genutzt oder auch missbraucht (Nutzerdatensammlung im Internet). Aus verfügbaren Daten und Programmierungen von Handlungsabläufen werden – ganz grob gesagt – automatisierte Arbeitsprozesse, die bei entsprechender Fütterung mit Daten und Rechenprozeduren zu „intelligenten Maschinen“ werden können oder sollen. Diese werden dann als digitalisierte Techniken und Verfahren in Arbeitsaufgaben eingeführt.

Digitalisierung ist eben kein homogener, gleichlaufender Prozess, sondern es sind sehr vielfältige technische, organisatorische, soziale und marktbezogene Prozesse und Phänomene, die komplex vernetzt sind. Vielfach dringen sie schleichend ein, so dass man die Veränderungen kaum merkt, wie bei Umstellung auf die x-te Generation von Mobiltelefonen und Betriebssystemupdates oder die ständig aktualisierten

Versionen von Bürosoftware, die schlimmstenfalls nervig sind. Dann können sie aber auch Lebensbereiche schlagartig verändern, wenn bspw. Banken komplett auf automatisierte „Services“ umstellen (für Menschen bspw. mit Sehbehinderungen eine enorme Einschränkung), oder, um wieder in den Wald zu kommen, wenn für Datenerfassungen im Wald fotooptische Systeme eingeführt werden und Daten digitalisiert übertragen werden. Die abruptesten Veränderungen von Wald-Arbeits-tätigkeiten entstehen wohl dann, wenn ohnehin bereits hoch automatisierte Arbeitsverfahren durch digitalisierte Prozesssteuerungen und sensorgesteuerte Assistenzsysteme noch weitergehend digitalisiert werden; wenn Daten zur Holzbereitstellung soweit aufbereitet werden, dass Bordcomputer der Harvester Entscheidungen über Erntetätigkeiten vorgeben können oder diese Entscheidungen sogar ganz übernehmen.

## Digitalisierungen verändern, wie wir arbeiten

Digitalisierungen von Prozesssteuerungen, Daten und Informationen führen zu grundlegenden Veränderungen der Arbeitstätigkeiten bei der Waldbewirtschaftung. Zu erwarten sind deutlich veränderte – im positiven aber auch im gesundheitsschädlichen Sinn – Belastungen und Beanspruchungen physischer und mentaler Natur, deren Auswirkungen wir bislang nur bedingt einschätzen können. Dabei darf nicht vergessen werden, dass es auch in Zukunft viele „einfache“ Tätigkeiten geben wird, die nicht oder nur in geringem Umfang durch Digitalisierungen beeinflusst werden können, oder die einfache menschliche, teilweise-manuelle Tätigkeiten bleiben, weil sich Automatisierung nicht rechnet.

Arbeitsforschung steht also auch hier vor der Herausforderung, Arbeitsprozesse, Arbeitsverfahren und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass dabei „Gute Arbeit“ entsteht, dass sich die Bedingungen bestenfalls verbessern, zumindest aber nicht verschlechtern. Mit diesem Anspruch betrachten wir auch die Digitalisierungstendenzen in der Forstwirtschaft. Forstliche Arbeitsforschung hat sich bisher zu wenig mit **Auswirkungen von Digitalisierungen auf die arbeitenden Menschen** beschäftigt. Zur nachhaltigen Erzeugung, Bereitstellung, Verarbeitung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen gehören aber untrennbar soziale Nachhaltigkeit und insbesondere die „Nachhaltigkeit von Arbeit“. Effiziente, klima- und umweltschonende Ressourcennutzung und der Erhalt der natürlichen Ressourcen gehen nach unserer Auffassung nur mit arbeitenden Menschen, die gute Arbeitsbedingungen haben.

## Digitalisierungen sollten Nachhaltigkeit fördern

Apropos Nachhaltigkeit: Grundlegende Fragen zu den übergeordneten Zielen des Neudesigns von Arbeitsprozessen werden oft nicht ausreichend gestellt oder kommuniziert. Geht es um ein Schneller, Höher und Weiter in Produktionslogiken, die das Wirtschaften bisher bestimmt haben? Also mehr vom Selben und das nur schneller? Als Forscher und Gestalter von Arbeitssystemen haben wir die Wahl:

- Geht es um ein weiter so wie bisher, mit Digitalisierung als Treiber von Konsumanreizen und zur Bereitstellung von Konsumgütern sowie zur Steigerung von Effizienz und quantitativem Wachstum? Wollen wir die damit einhergehenden Ressourcen(über)nutzungen,

indem das Hauptaugenmerk auf der möglichst effizienten Bereitstellung von Holz für vielfältige, oft nur kurzlebige Konsumgüter liegt?

- Oder nutzen wir digitale Werkzeuge, um ein nachhaltiges Leben und Arbeiten zu fördern, insbesondere auch, um die Arbeit im und mit dem Wald möglichst ressourcenschonend, auch mit Blick auf die „Humanressourcen“, zu gestalten?

Digitalisierungen bieten großartige Möglichkeiten, die Nachhaltigkeit unseres wirtschaftlichen Handelns und der Art und Weise, wie wir leben, grundlegend zu verbessern. Big Data und Auswertungsalgorithmen können und sollten nicht nur genutzt werden, um unser Konsumverhalten in Richtung schneller und mehr zu manipulieren, sondern sind besser genutzt für Steuerungs- und Monitoringaufgaben, die unser Arbeiten aber auch unseren Lifestyle in ressourcen- und sozialverträgliche Bahnen führen werden. Zu denken ist hier an bereits bestehende Möglichkeiten für die datengestützte Bewertung von Holznutzungen, die nach ihrem gesellschaftlichen und ökologischen Wert bemessen werden können (wie bspw. Holzbau als längerfristiger Speicher für Kohlenstoff oder maximal wirkungsvolle Substitution umweltschädlicher Rohstoffe).

## Es geht um arbeitende Menschen

Digitalisierungen bieten enorme Potentiale, die Art und Weise, wie wir arbeiten und arbeiten werden, wie wir mit unserer Arbeitszeit und unseren physischen und mentalen Ressourcen umgehen, zu beeinflussen. Es gilt also, genau hinzuschauen, welche Auswirkungen neue Technologien auf die Arbeitsbedingungen haben, und möglichst früh, am besten in der Designphase digitalisierter Arbeitsprozesse, gestaltend einzugreifen.

Hierzu bieten Arbeitspsychologen, wie vor allem Eberhard Ulich,

umfassende Gestaltungskriterien. Menschengerechte Arbeitstätigkeiten sind danach gekennzeichnet durch

- Ausführbarkeit
- Schädigungslosigkeit
- Beeinträchtigungsfreiheit
- sowie Gesundheits- und Persönlichkeitsförderlichkeit

Persönlichkeitsförderlich sind Aufgaben mit Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Tätigkeitsspielraum (Autonomie), Raum für soziale Interaktion und Lernförderlichkeit.

Eine besondere Bedeutung wird bei Digitalisierungen von Tätigkeiten der Autonomie von Arbeitenden im Arbeitshandeln beigemessen. Autonomie ist eines der Kernkriterien menschengerechter Arbeit. Sie gewinnt an neuer Bedeutung, wenn man die Frage stellt, in welchem Ausmaß digitale Prozesssteuerungen in die Gestaltungsmöglichkeiten und Gestaltungsfähigkeiten eingreifen. Autonomie ist schließlich ein Schlüsselkriterium in Präventionsansätzen, die auf dem Konzept der **Salutogenese** aufbauen: Arbeit ist dann als gesundheitsförderlich anzusehen, wenn mit einer Aufgabe vielfältige Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten verbunden sind.

Jana Kampe und Edgar Kastholz heben in ihrem Beitrag „Gute Waldarbeit“ (Forst&Technik, Heft 5, 2017) hervor, dass Waldarbeit bisher durchaus viele positive Aspekte hat und vor allem mit einem hohen Maß an Autonomie verbunden ist; um mit den Worten eines Unternehmers zu sprechen: **„Man ist frei in seiner Entscheidung. (...) Man macht Pause, wann man will, man rückt, wann man will. (...) Man ist im Wald frei.“**

Wie kann bei Digitalisierungen der Waldarbeit Autonomie über das Arbeitshandeln erhalten oder sogar erhöht werden? Die Arbeitsteilung zwischen Mensch und Maschine ist dabei von großer Bedeutung. Wird es so kommen, dass das, was automatisier-



Holzvermessung mit einer Smartphone-App. Foto: KWF

bar ist, automatisiert wird und der Mensch dann noch „Restarbeiten“ erledigen muss? Oder werden die Anforderungen an die Kompetenzen der Arbeiten deutlich zunehmen? Denn bereits Lianne Bainbridge (1983, *Automatica*, Vol. 19, No. 6., 775-779) erklärt mit ihren Thesen zu den „Ironies of Automation“, dass, je komplexer automatisierte Systeme werden, die Notwendigkeit größer wird, dass Menschen kompetent steuernd eingreifen, wenn das technische System mal nicht so läuft, wie es soll. Und dann müssen die Akteure oder Operateure in der Lage sein, das technische System anzuhalten oder die Steuerung manuell zu übernehmen.

Eine von Bainbridges Ironien ist, dass beim Übergang von manuellen Tätigkeiten zu überwachenden Aufgaben Fähigkeiten verloren gehen, oder „schlafen“, weil sie nicht mehr ausreichend geübt werden. Im Störfall kann dies kritische Auswirkungen haben, wenn ein Operateur zunächst mal in den Erinnerungen kramen muss: „Wie war das noch mal?“ Eine forschungsleitende These ist daher: Zeit, die durch Automatisierung der Arbeitstätigkeit gewonnen wird, wird benötigt, um die für die Steuerungs- und Überwachungsaufgaben erforderlichen Kompetenzen zu erwerben. Und es muss gewährleistet werden, dass grundlegendes Wissen und Können zur Beherrschung der Arbeitssysteme erhalten bleibt.

**Für forstliche Arbeitsforschung gibt es also viel zu tun. Packen wir's an!**

# Woche der Umwelt in Berlin 2024

## FNR und KWF auf der „Woche der Umwelt“ in Berlin vertreten

Mark-Fabian Franz; KWF e.V.

Bereits zum siebten Mal wandelte sich der Park des Amtssitzes des Bundespräsidenten in eine Zelt- und Bühnenstadt. Nach der Eröffnung durch den Bundespräsidenten ging es auf der Hauptbühne in vier hochkarätigen Podien um Wasserstofftechnologie, Klimaneutralität und Energiesicherheit, Biodiversität und Ressourcenschutz sowie Transformation und sozialen Zusammenhalt. Hinzu kamen ein Fachbühnenprogramm, 70 Fachforen und rund 190 Ausstellerstände auf dem gesamten Gelände, die zu Austausch und Diskussion einluden.

Die Woche der Umwelt ist eine Veranstaltung des Bundespräsidenten und der Deutschen

Bundesstiftung Umwelt. Ziel ist es, Fachbesuchern und der breiten Öffentlichkeit Ideen und Innovationen für eine nachhaltige Zukunft zu präsentieren. Die „Woche der Umwelt“ fand am 04. und 05. Juni 2024 im Park des Schlosses Bellevue statt. Die Veranstaltung wurde von den Akteuren genutzt, um die Vernetzung in den entsprechenden Bereichen zu fördern. Die insgesamt 12.000 Besucher konnten sich an beiden Tagen über vielfältige Themengebiete informieren.

### „Wald im Klimawandel - Digitalisierung für den Wald der Zukunft“

Die Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe e.V (FNR), das Kurato-

rium für Waldarbeit und Forsttechnik e.V. (KWF), das European Forest Institut (EFI) und die Firma Bosch präsentierten auf einem gemeinsamen Stand (gestellt von der FNR) zwei Innovationen im Themengebiet „Wald im Klimawandel - Digitalisierung für den Wald der Zukunft“.

Digitale Lösungen sind vielfältig und elementar, wie z. B. die Akteursvernetzung, der Wissenstransfer oder die Modellierung von Klimadaten zur Risikoeinschätzung. Viele Aussteller der Woche der Umwelt zeigten unterschiedliche Konzepte, Entwicklungen und Innovationen diverser Themengebiete rund um Digitalisierung, Klimawandelfolgen und Anwendungsbereiche der Virtual Reality. Neben der Vorstellung und Präsentation der eigenen Forschungsergebnisse und daraus entstehenden Diskussionen konnte die Woche der Umwelt auch aktiv besucht und zum Netzwerken genutzt werden. Hieraus ergaben sich für alle beteiligten Personen und Institutionen wichtige Gespräche, Diskussionen und neue Kontakte für weitere Forschungsfragen und Projektideen.

Am Stand der FNR konnten sich Besucher:innen ausführlich über digitale Lernmethoden, Waldbrandmonitoring und auch die Arbeit der FNR informieren. Der Blickfang auf dem Ausstellungsstand waren die Drohne und die VR-Brille.

### Virtual Reality Forestry Training (VR-FT)

Das abgeschlossene FNR-Projekt „Virtual Reality in Forestry Training“, gefördert durch das BMEL, sorgte bei den Besuchern für einen „Aha-Effekt“. Die Besucher konnten in eine detailgetreue virtuelle Umgebung anhand 360°-Panoramafotoaufnahmen eintauchen und die integrierten Lernvideos aus-



Stand der FNR auf der Woche der Umwelt (Quelle: FNR)

probieren. Virtuelle Realität und Immersion – das Gefühl, einer realen virtuellen Umgebung – im forstlichen Kontext wurden hautnah erlebt und rege von Jung und Alt nachgefragt. Das Interesse an forstlichem Fachwissen, welches per VR vermittelt wird, war groß und viele Besucher unterschiedlicher Institutionen, Fachrichtungen, Forschungsschwerpunkte, Altersgruppen und Wissensstände wurden erreicht. Besonders spannend waren die Diskussionen mit den unterschiedlichen Besuchergruppen und deren unterschiedlichen Herangehensweisen und Standpunkte zum Einsatz von VR zur Wissensvermittlung. Unsere jüngsten Besucher (ca. 8-10 Jahre) beschäftigten sich im Durchschnitt ca. 30 Minuten mit dem Lehrsystem und konnten spielerisch Informationen über den Wald mitnehmen. Sie hatten einen großen Spaß daran, die Level der Lehereinheiten komplett durchzuarbeiten – so wie sie es aus der Gaming-Welt kennen. Auch ältere Personen zeigten Ausdauer im Testen der VR-Brille. Für ihre Verweildauer ‚in‘ den Brillen war insbesondere die methodisch-didaktische Darstellungsform entscheidend: Immersion bewirkt ein Lernen mit kurzweiligen Konzentrationsphasen.

Neben der Projektvorstellung fand ein reger Austausch z. B. mit dem EFI und dem Thünen-Institut über weitere Projektideen statt.

### **Vernetzung und smarte Technologielösung zur Waldbrandbekämpfung**

Wie die VR-Brille zog auch die Aufklärungs-Drohne des Waldbrandfrüherkennungssystems der Firma Bosch die Aufmerksamkeit der Besucher an und ermöglichte einen leichten Gesprächseinstieg in das Thema Waldbrandmanagement.

Folgen des Klimawandels sind steigende Temperaturen und anhaltende Trockenheit, welche zu einer Erhöhung der Waldbrandgefahr führen können. Aus diesem Grund ist ein ganzjähriges, bundeseinheitliches Waldbrandmanagement notwendig, lautet der Kerngedanke des Verbundprojektes Waldbrand-Klima-Resilienz



Stand der FNR auf der Woche der Umwelt (Quelle: FNR)

(WKR). Das inhaltlich breit aufgestellte Waldklimafonds-Projekt unterstützte die Firma Bosch bei der Entwicklung eines Systems zur Waldbrandfrüherkennung. Die Kombination aus dem intelligenten, energieautarken Sensorik-Netzwerk Silvanet von Dryad, Drohnen mit Livebild-Übertragung und einem cloudbasierten Portal für die Leitstelle sorgt für die frühzeitige Entdeckung und schnelle Bekämpfung von Waldbränden. Ein Waldbrand kann, unabhängig der Wetterlage, innerhalb einer Stunde nach Entstehung erkannt werden. Das System alarmiert die Einsatzkräfte und informiert sie über Änderungen während des Einsatzzeitraums.

### **Verschiedene Kompetenzen zur Vertiefung der Themenbereiche**

Das Besondere an der Ausstellung auf einem Gemeinschaftsstand war die gebündelte Kompetenz unterschiedlicher Fachbereiche und dadurch die Abdeckung des breiten Interessenspektrums der Besucher. Die gemeinsame Präsentation unterschiedlicher

Forschungsprojekte durch vier Einrichtungen sorgte für gute Gespräche und umfassende Wissensvermittlung. Die Aufmerksamkeit der Besucher wurde durch die Drohne und die VR-Brille auf den Stand gelenkt. Daraus ergaben sich im Anschluss Gespräche und ein „Rundgang“ über den gesamten Stand, bei dem tiefer in die Themenbereiche eingestiegen werden konnte. Alles in allem eine tolle Veranstaltung, die weit über den forstlichen Tellerrand hinausgeht.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



# Fachausschuss Forstmaschinen im Frühjahr 2024

Dr. Günther Weise, KWF e.V.

Am 18. und 19. April 2024 kam der KWF-Fachausschuss Forstmaschinen zu seiner Frühjahrssitzung in Arnsberg Neheim zusammen. Der Gebrauchswert je eines Harvesters, eines Forwarders, eines Forstspeziialschleppers, eines Forstraktors und eines Entastungsgeräts wurde gewürdigt, ebenso wurde über die KWF-Test-Untersuchungen eines Handschutz-Seilgleiters und einer Traktionshilfswinde berichtet.

Unter der Leitung des Obmanns Sebastian Berger von den Bayerischen Staatsforsten würdigten die Mitglieder des Fachausschusses in dieser Sitzung folgende Maschinen:

Als in hohem Maße dem Stand der Technik für professionelle Arbeitsgeräte in der Waldarbeit entsprechend:

- Harvester Komatsu 931 XC
- Forwarder Komatsu 875
- Entastungsgerät Bauart Beha
- Forstspeziialschlepper Pfanzelt PM Trac 3825

Diese Untersuchungsobjekte sind damit auch für die KWF-Profi-Anerkennung qualifiziert.

Als dem Stand der Technik für professionelle Arbeitsgeräte in der Waldarbeit entsprechend:

- Forstraktor Steyr Expert CVT mit komplettem Forstschutz und Seilwinde

Dieses Untersuchungsobjekte ist damit auch für die KWF-Standard-Anerkennung qualifiziert.

Über folgende Untersuchungen wurde berichtet:

- Handschutz-Seilgleiter Seilläufer Toolprotect SL Pro
- Traktionshilfswinde Typ ecoforst T-WINCH 10.3

Die Untersuchungsobjekte sind damit auch für den Erhalt des KWF-Test-Zeichens qualifiziert.

Der Harvester Komatsu 931 XC stellt eine interessante Weiterentwicklung der bekannten Komatsu 8-Rad-Maschinen dar. Wesentliche Änderungen sind die



Harvester Komatsu 931 XC

Abgasstufe Euro V, die Kranspitzensteuerung und das Aggregat C 124. Erstmals stellt Komatsu am Kran einen Anschlagpunkt zur Befestigung einer Absturzsicherung für das Wartungs- und Instandhaltungspersonal vor.

Ebenso eine Weiterentwicklung ist der Forwarder Komatsu 875, der ebenfalls eine Kranspitzensteuerung erhielt und mit einem 2-Motoren-Speedshift Getriebe ausgestattet wurde, das das gesamte Fahrgeschwindigkeitspektrum von der Geländege- schwindigkeit bis zur Straßenfahrt ohne Anhalten und Umschalten abdeckt.

Das Durchzugsentastungsgerä- t der Bauart Beha entastet Lang- holz mit dem Kranrückeschlepper im Bestand effektiv und erhöht so die Arbeitsproduktivität erheblich, während die Forstwirte von der anstrengenden Entastungstätig- keit entlastet werden.

Der Forstspezialschlepper Pfanzelt PM Trac 3825 zeigt sich als kompaktes Universalgerät mit hohen Zugkräften sowohl mit den Seilwinden als auch beim Schlep- perzug; darüber hinaus ist ein starker Rückekran vorhanden.

Im Forstraktor Steyr Expert CVT mit der Konstantzugwinde DW 861 K von Schlang & Reichart und Frontlader und eher leichter Forstausrüstung, Eintrommel-An- bauwinde mit Konstantzugrege- lung und Ladeschaufel im Front- lader findet man einen weiteren klassischen Holzernteunterstüt- zungstraktor mit breitem Aufga- benspektrum.

Der Handschutz-Seilgleiter Seilläufer SL Pro soll die Seilhand- habung sicherer machen, indem der Maschinenbediener das Stahl- seil einer Seilwinde nicht mehr di- rekt anfassen muss.

Das Windensystem ecoforst T-WINCH 10.3 verfügt inzwischen über eine Nennzugkraft von ca. 10 t, die für Bergauffahrt und Berg- abfahrt je nach Bedarf gesondert einstellbar ist, und eine Seilka- pazität von bis zu 500 m Windenseil mit 20 mm Durchmesser. Die Ma- schine folgt damit der Nachfrage nach steigender Windenzugkraft. Dem Sicherheitsaspekt schenkt ecoforst mit einer Vielzahl von Sicherheitsfeatures besondere Aufmerksamkeit. Die Traktions- hilfswinde ist unter anderem mit einer zusätzlichen Scheibenbrem-

se neben der hydrostatischen Dauerbremsung und einem Kill- Switch, der die Maschine in einen sicheren Zustand bringt, sobald sie sich bei der Traktionsunterstüt- zung bewegt, ausgestattet. Das Windensystem hält die Anforde- rungen der europäischen Sicher- heitsnorm für Traktionshilfswinden (EN ISO 19472-2) vollumfänglich ein. Die Zugkraftuntersuchungen zeigten das Bild einer guten Zu- grafftregelung, welche die einge- stellten Seilkraftwerte bergauf und bergab genau und mit geringen Schwankungen einhält.

Der vollständige Be- richt kann mit dem hier abgedruckten QR-Code abgerufen werden.



Der Autor möchte die Gelegenheit nutzen und sich von allen Lesern und Leserinnen der FTI nach 23 Jahren aus der Funktion in der KWF-Maschinen- untersuchung zu verabschieden. Diese wird nun von Andrea Hauck kompetent geleitet, während ich mich auf die Arbeiten in der Nor- mung konzentrieren werde.

## 20 Jahre Firmenbeirat im KWF

*Bernhard Hauck, KWF e.V.*

**Am 05.09.2024 traf sich der Firmenbeirat des KWF in Groß-Umstadt zu seiner 20. Sitzung. Ein guter Anlass, um die Arbeit des Firmenbeirats unseren Lesern ein wenig näher zu bringen.**

Dass es heute einen Firmenbeirat im KWF gibt, geht auf den dama- ligen Geschäftsführenden Direk- tor Dr. Klaus Dummel zurück, der bereits seit 1991 in regelmäßigen Abständen Firmenvertreter und Mitglieder interessierter Institu- tionen ins KWF eingeladen und

zur Beratung in technischen und organisatorischen Fragen her- angezogen hat. Spätestens seit 1996 und der KWF-Tagung in Oberhof hat sich dieser Kreis zu einem „formlosen“ Ausstellerbei- rat entwickelt, der die Veranstal- tungsarbeit des KWF wesentlich mitentwickelt hat.

Mit der wachsenden Be- deutung des Kreises stellte sich zunehmend die Frage seiner satzungsgemäßen Grundlage - insbesondere vor dem Hinter- grund, dass seit 2002 zwei ge-

wählte Vertreter des Beirats die Interessen der Firmen offiziell mit Sitz und Stimme im KWF-Verwal- tungsrat repräsentieren.

Daher wurde aus dem Ausstel- lerbeirat am 20.11.2004 in einer konstituierenden Sitzung der Fir- menbeirat und hatte starken Zu- lauf aus allen Bereichen unserer Branche; auch deutlich über den Kreis der Hersteller und Händler von Forsttechnik hinaus. Um hier ein Ausufernd der Beiratsgröße zu verhindern und sich auf die eigentlichen Aufgaben als Firmen-

beirat zu fokussieren, wurde auf der Sitzung vom 22.09.2009 eine Geschäftsordnung entwickelt und verabschiedet und der Firmenbeirat zu einem offiziellen Organ im KWF e.V. In dieser Geschäftsordnung wurden insbesondere die Aufgabe und die Zusammensetzung des Firmenbeirats verbindlich festgelegt.

*„Der Firmenbeirat als Interessenvertretung aller im KWF organisierten Hersteller und Händler von Forsttechnik berät den Vorstand und die Geschäftsführung des Kuratoriums für Waldarbeit und Forsttechnik e.V. in allen Fragen der Zusammenarbeit mit dieser wichtigen Zielgruppe der KWF-Arbeit. Er sorgt damit für eine angemessene Wahrnehmung firmenrelevanter Themen in der KWF-Sacharbeit und steht den KWF-Gremien bei wichtigen Fragen als kompetenter Ansprechpartner konstruktiv zur Seite.“* (§1 der Geschäftsordnung des Firmenbeirats).

Der Beirat besteht dabei aus *„... Vertretern von Firmen, die fördernde Mitglieder des KWF e.V. sind, und die Forsttechnik und Forstausrüstung im weiteren Sinne herstellen (Hersteller) oder handeln (Händler). Die Zu-*

*sammensetzung des Beirats sollte eine angemessene Vertretung aller relevanten Produktgruppen sicherstellen. Neben diesen Firmenvertretern kann das KWF im Einvernehmen mit den gewählten Vorsitzenden des Beirats zusätzlich Einzelpersonen oder Firmenvertreter aus dem Kreis der forstlichen Dienstleistungsunternehmen berufen.“* (§2 der Geschäftsordnung des Firmenbeirats).

Schwerpunkte der Firmenbeiratsarbeit sind dabei nach wie vor die Organisation und Umsetzung der KWF-Tagung, alle weiteren Messe- und Veranstaltungsaktivitäten des KWF aber auch Fragen im Zusammenhang mit den Forschungs- und Untersuchungsaufgaben des KWF sowie eine Beteiligung bei allgemeinen Fragen zur Weiterentwicklung des KWF.

Wesentliche Einzelthemen, die gemeinsam mit dem Firmenbeirat entwickelt wurden, sind z. B.

- die KWF-Maschinenverkaufsstatistik, die jährliche Informationen zum Neumaschinenverkauf in Deutschland, Österreich und der Schweiz liefert aber auch die Entwicklung technischer Parameter bei den Maschinengruppen erfasst,

- IT-Lösungen für die Forstwirtschaft, wie z. B. die bundesweiten Standards GeoDat, ELDAT, QS-Harvester, aber auch die hieraus resultierenden KWF-Thementage in Brandenburg, das Thema „Zulassung von selbstfahrenden Arbeitsmaschinen“, bei dem geklärt werden musste, warum Forwarder nicht den Transportfahrzeugen zugeordnet werden sollten,
- Entwicklung und Neuentwicklung für die Auswahl und Prämiierung von Neuheiten, heute als „KWF-Member-Awards“ noch immer ein Gradmesser für die Innovationskraft unserer Branche.

Seit 2016 hat sich der Schwerpunkt des Firmenbeirats wieder sehr stark auf die weitere Entwicklung der KWF-Tagungen verlagert, weil diese Veranstaltung aufgrund ihrer Größe in vielen Bereichen auf immer größere Herausforderungen trifft. Corona und die damit einhergehende Verschiebung einer KWF-Tagung um ganze 4 Jahre war lange Zeit das bestimmende Thema.

Ein besonderer Moment dieser 20. Beiratssitzung war, dass ein Urgestein und Gründungsmitglied des Firmenbeirats verabschiedet wurde. Stefan Meier war zum letzten Mal Teilnehmer in diesem Kreis und wurde vom gesamten Firmenbeirat gebührend verabschiedet. Beide Vorsitzende des Firmenbeirats lobten seinen außerordentlichen Einsatz und betonten, dass damit „eine Ära“ zu Ende gehe.

Anlässlich der 20. Sitzung als „Firmenbeirat“ wurde erneut bekräftigt, dass der Firmenbeirat nicht „nur“ Ausstellerbeirat sein will, sondern nach wie vor eine breite Palette und Vielzahl von Themen auf der Agenda hat. Angesichts der aktuellen und zukünftigen enormen Herausforderungen, die unsere Branche bewältigen muss, wird sich der Firmenbeirat hier in Zukunft wieder stärker engagieren.



Abbildung 1: Verabschiedung des Gründungsmitglieds und langjährigen Sprecher des Beirats Stefan Meier (2.v.r.) durch die beiden Vorsitzenden Britta Schlett (2.v.l.), Dr. Jürgen Munz (1.v.r.) sowie deren Stellvertreter Bertil Stapel (1.v.l.) und Ralf Dreeke (3.v.l.)

# Dr. Christof Darsow zum 60. Geburtstag

Andrea Hauck, KWF e.V.

Wenn der Leiter des Forstamtes Radelübbe, Dr. Christof Darsow, am 22. Dezember seinen 60. Geburtstag feiert und dabei auf sein forstliches Wirken zurückblickt, dann ist eines ganz gewiss – zu Beginn seines forstlichen Studiums an der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg war freilich nicht daran zu denken, dass es ihn einmal nach Mecklenburg-Vorpommern verschlagen würde. Und dies trotz seiner familiären Wurzeln dort.

Erste forstliche Erfahrungen sammelte er im Praktikum bei den Niedersächsischen Landesforsten im damaligen FA Schöningen, weitere Praktika führten nach Bozen, Südtirol, ins Landesforstinspektorat und in die USA zum U.S. DA Forest-Service nach Kalifornien.

Unmittelbar nach dem Diplom 1992 mit Diplomarbeit zur Weißtanne folgte seine Anstellung am Institut für Forstpolitik in Freiburg bei Prof. Dr. Erwin Nießlein. Das Interesse an Mecklenburg-Vorpommern wurde nun im Rahmen eines Bundesforschungsauftrages für die neuen Bundesländer geweckt und so lautet sein Dissertationsthema folgerichtig: „Gemeinschaftliche Waldbewirtschaftung als neue Zusammenschlussform am Beispiel Mecklenburg-Vorpommern“. Noch 1994 wurde er promoviert. Wenig verwunderlich war es, dass das Referendariat auch in diesem Bundesland durchgeführt wurde. 1996 wurde er dann in den Landesdienst im Landwirtschaftsministerium mit

Verwendung als Persönlicher Referent beim Staatssekretär, später zusätzlich noch für Bundesratsangelegenheiten eingestellt. Ende 1998 erfolgte die Rückkehr in die Forstverwaltung als stellv. Forstamtsleiter in Radelübbe. Ab 2001 war er kommissarisch, dann ab 2003 als Leiter das Forstamtes Radelübbe tätig – er ist in dieser Funktion also mehr als ein Drittel seines Lebens tätig.

Dem KWF ist Dr. Darsow seit 2005 verbunden, sowohl als KWF-Mitglied als auch als Mitglied im

KWF-Arbeitsausschuss Waldbau und Forsttechnik, seit 2021 nimmt er dort auch die Funktion des stellvertretenden Obmannes wahr.

Mit viel praktischer Erfahrung als Betriebsleiter, gepaart mit großem waldbaulichen und technischen Verständnis bereichert er die Arbeit des Ausschusses.

Wir gratulieren Herrn Dr. Darsow recht herzlich zu seinem Jubiläum, wünschen ihm alles Gute und hoffen, dass er auch in Zukunft neue Impulse für die Entwicklung der Arbeit im Wald geben wird.



Arbeitsausschuss Waldbau und Forsttechnik im Herbst 2022, Dr. Darsow 2.v.r.

## IMPRESSUM

Die FTI ist die Mitgliederzeitschrift des Kuratoriums für Waldarbeit und Forsttechnik (KWF) e.V. und erscheint alle zwei Monate.

**Herausgeber:** KWF e.V., Spremberger Str. 1, D-64823 Groß-Umstadt, mit Förderung durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages und durch die Länderministerien für Forstwirtschaft

**Redaktion:** V. i. S. d. P. Anja Henrich, Jutta Wehner, Andrea Hauck, Dr. Andrea Teutenberg, Dr. Edgar Kastenholz, Alexander Kaulen, Bernhard Hauck, Bernd Heinrich, Lars Nick, Dr. Günther Weise  
Telefon (06078) 785-0, E-Mail: fti@kwf-online.de

**Verlag:** KWF e.V. Forsttechnische Informationen

**Satz, Herstellung:** Sigrun Bönold  
Die Werkstatt Medien-Produktion GmbH, Göttingen  
www.werkstatt-produktion.de

**Abonnement:** Jahresabonnement 20,00 €  
im Inland inkl. Versand und MwSt.;  
Einzel-Nummer 4,00 € im Inland inkl. Versand und MwSt.;

Kündigung zum Ende eines Quartals mit vierwöchiger  
Kündigungsfrist.

Gerichtsstand und Erfüllungsort ist Groß-Umstadt

# Wir gratulieren

**Klaus-Dietrich Arnold**, Wunstorf, KWF-Mitglied seit 1991, Inhaber der KWF-Medaille, ehemaliges Mitglied und Obmann im Ausschuss „Schlepper und Maschinen“, zum 85. Geburtstag am 1.11.2024.  
Ausführliche Würdigungen finden sich in FTI 11-12/1999, 11-12/2004, 8-9/2006.

**Lukas Burschel**, Hofgeismar, KWF-Mitglied seit 1996, zum 60. Geburtstag am 1.11.2024.

**Ulrich Scheerle**, Güglingen, KWF-Mitglied seit 2021, zum 55. Geburtstag am 5.11.2024.

**Alexander Weis**, Niedernhausen, KWF-Mitglied seit 1996, zum 55. Geburtstag am 5.11.2024.

**Roland Blank**, Nürnberg, KWF-Mitglied seit 1991, zum 70. Geburtstag am 20.11.2024.

Eine Würdigung findet sich in FTI 11+12/2014.

**Peter-Walter Hahn**, Reinbek, KWF-Mitglied seit 1968, zum 80. Geburtstag am 26.11.2024.

**Heiko Thißen**, Bernau i. Schwarzwald, KWF-Mitglied seit 2008, zum 50. Geburtstag am 2.12.2024.

**Thomas Wehner**, Groß-Umstadt, KWF-Mitglied seit 2019, zum 60. Geburtstag am 2.12.2024.

**Bernd Bard**, Sulzbach, KWF-Mitglied seit 2001, zum 60. Geburtstag am 4.12.2024.

**Martin Keßler**, Friedewald, KWF-Mitglied seit 2021, zum 55. Geburtstag am 8.12.2024.

**Marco Sellenmerten**, Ühlingen-Birkendorf, KWF-Mitglied seit 2001, zum 50. Geburtstag am 8.12.2024.

**Barbara Geipel**, Auerbach, KWF-Mitglied seit 2008, zum 60. Geburtstag am 10.12.2024.

**Stefan Nieberg**, Ankum, KWF-Mitglied seit 1992, zum 70. Geburtstag am 15.12.2024.

**Dieter Konstandin**, Karlsbad, KWF-Mitglied seit 1994, zum 65. Geburtstag am 21.12.2024.

**Dr. Christof Darsow**, Schwerin, KWF-Mitglied seit 2005, zum 60. Geburtstag am 22.12.2024.

**Wilfried Tölkes**, Much, KWF-Mitglied seit 2005, zum 60. Geburtstag am 23.12.2024.

**Bruno Gallmann**, VS-Villingen, KWF-Mitglied seit 1988, zum 80. Geburtstag am 25.12.2024.

**Matthias Daab**, Groß-Bieberau, KWF-Mitglied seit 2001, zum 50. Geburtstag am 28.12.2024.

## -News European Chainsaw Certificate

Aktuelles zum ECC und zur europäischen Dachorganisation EFESC finden Sie in Zukunft an dieser Stelle.  
Was ist ECC und was hat der Befähigungsnachweis für die Motorsägearbeit mit dem KWF zu tun?

Die ersten Informationen gibt es hier:



<https://kwf2020.kwf-online.de/ecc-europaeisches-motorsaegenzertifikat/>



### Liebe FTI Leserinnen und FTI-Leser,

über Anregungen und Kommentare zu den Themen und Beiträgen würden wir uns freuen.  
Ihre Leserbriefe schicken Sie bitte an die Redaktion der FTI im KWF.  
Spremlinger Str. 1, D-64823 Groß-Umstadt oder an [fti@kwf-online.de](mailto:fti@kwf-online.de)

Herzlichen Dank - Ihr FTI-Redaktionsteam

Die nächsten Forsttechnischen Informationen  
6/2024 erscheinen voraussichtlich  
in der KW 51 (16. bis 20.12.2024)

ISSN 0427-0029  
ZKZ 6050, Entgelt bezahlt,  
PVSt, Deutsche Post

**Deutsche Post**   
**PRESSEPOST**