

Realität und Utopie in der forstlichen Ausbildung

Autor(en): **Oberholzer, Erich / Thommen, Felix**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerische Zeitschrift für Forstwesen = Swiss forestry journal
= Journal forestier suisse**

Band (Jahr): **136 (1985)**

Heft 7

PDF erstellt am: **29.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-764485>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Realität und Utopie in der forstlichen Ausbildung

Von *Erich Oberholzer* und *Felix Thommen*

Oxf.: 945.3

Kantonales Oberforstamt, CH-8090 Zürich und Kreisforstamt VII, CH-8105 Regensdorf

Forstwartausbildung – ein Modellfall?

Dank dem Reglement über die Ausbildung der Forstwarte vom 14. Februar 1983 ist die dreijährige Forstwartlehre eine moderne, gute Berufsausbildung, die keinen Vergleich mit anderen Branchen zu scheuen braucht. Die Forstwirtschaft bietet attraktive «grüne» Ausbildungsplätze in kleinen Arbeitsteams. Der harten körperlichen Arbeit wird durch einen vergleichsweise guten Lehrlingslohn Rechnung getragen. Die Lehrzeit im Betrieb wird durch interessante Einführungskurse ergänzt. Wenn die Forstwartausbildung schon derart problemlos ist, weshalb steht dann doch noch ein Fragezeichen hinter dem Titel? Wir bilden mit viel persönlichem Einsatz von Lehrmeistern und beträchtlichem materiellem Aufwand von Lehrbetrieben gute Berufsleute aus, schaffen aber nicht entsprechende Arbeitsbedingungen nach der Lehrzeit. Die Entlöhnung ist oft der harten, anspruchsvollen Arbeit zuwenig angemessen. Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bestehen fast keine. Die Ausbildung von qualifizierten Berufsleuten ist aber vor allem dann sinnvoll, wenn Betriebsstrukturen und Anstellungsbedingungen bestehen, die einen alle Teile befriedigenden Einsatz der Forstwarte ermöglichen. Die Abwanderungsrate von 40 bis 50 % deutet darauf hin, dass diese Voraussetzungen in zu wenig Fällen gegeben sind. Unser Ziel muss es daher sein, mehr Forstbetriebe zu schaffen, die Forstwarten dauernd einen interessanten, befriedigenden Wirkungskreis bieten können.

Was tun wir für die temporären Arbeitskräfte?

Zwei Drittel aller Beschäftigten der Forstbetriebe im Kanton Zürich sind temporäre Arbeitskräfte mit weniger als 400 Stunden pro Jahr (Försterumfrage 1983, Oberforstamt). Dieser Umstand behindert die rasche Realisierung von Strukturverbesserungen zugunsten vollamtlicher Berufsleute (siehe oben).

Soweit die Beschäftigung von temporären Arbeitskräften dazu dient, ausgesprochene Arbeitsspitzen zu brechen und Landwirten einen Winterverdienst zu bieten, ist sie dennoch sinnvoll. Zu oft wird aber der Einsatz von Temporärarbeitern aus Sparüberlegungen gewählt: Für temporäre Arbeitskräfte fallen zum Beispiel weder Ausbildungskosten noch Kosten für die Schutzausrüstung an.

Temporärarbeitskräfte werden noch einige Zeit etwa ein Drittel des gesamten Arbeitsvolumens erbringen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag an die praktische Realisierung all der schönen Wirtschaftsplanungen. Wir müssen diese Arbeitergruppe deshalb endlich ernst nehmen, das heisst sie nach modernsten Grundsätzen ausrüsten und in angepasster Weise aus- und weiterbilden. Dafür braucht es mehr Geld und neuartige Ausbildungsmittel, zum Beispiel fahrbare Ausbildungsstätten.

Privatwaldeigentümer – vernachlässigte politische Kraft

Unser kleinparzellierter Privatwald ist aus wirtschaftlicher Sicht kaum rentabel. Trotzdem wollen erfahrungsgemäss nur sehr wenige der über 17000 Privatwaldeigentümer im Kanton Zürich den Wald verkaufen. Sie haben eine starke Bindung zu ihrem oft seit Generationen sich im Privatbesitz befindlichen Wald. Somit ist die emotionale Basis vorhanden, um Interesse für Probleme des Waldes zu wecken. Um diese Chance zu nutzen, müssen geeignete Aus- und Weiterbildungshilfen geschaffen und die vollamtlichen Arbeitskräfte für die Privatwaldberatung vorbereitet werden. Eine Schlüsselrolle kommt dem Revierförster zu. Seine Ausbildung hat deshalb die Betreuung von Privatwaldrevieren noch stärker zu berücksichtigen. Erfolgreiche Waldeigentümerberatung ebnet den Weg für forstpolitische Fortschritte.

Ausbildung der Zukunft – die Utopie als Richtschnur

Wer realistisch plant, setzt in erster Linie Nahziele. Wie vorstehend ange-tönt, strebt er an, bestehende Mängel zu beheben und den heutigen Anforderungen besser zu genügen. Ein solches Vorgehen ist aber statisch, nicht wirklich zukunftsorientiert. Wenn wir in einer «dynamischen Gesellschaft», in einer Zeit des Umbruchs leben, dann sind neue Fernziele zu setzen. Um vorwärts zu kommen, müssen wir es wagen, auch die Utopie, das nüchtern kaum Denkbare, zum Ziel zu nehmen. Mancher Fortschritt ist schon aus utopischen Forderungen entstanden, auch wenn diese selbst nicht erfüllt wurden.

Der Club of Rome setzt dem tradierten Lernen – dem Denken in altgewohnten Formen – das innovative Lernen entgegen (*Club of Rome*, 1979).

Dieses löst sich von der Überlieferung und macht mutige Sprünge in die Zukunft. Ein Beispiel: Tradiertes Lernen in der forstlichen Arbeitstechnik strebt nach höherer Produktivität pro Arbeiterstunde und nach höherer Rentabilität. Die ungewollte, aber in Kauf genommene Folge davon ist, dass die gesundheitliche Gefährdung und Belastung der Waldarbeiter zunimmt. Auch die Schäden an Bestand und Boden scheinen eher noch zu wachsen. Demgegenüber könnte ein innovatives Lernen die Sicherheit zum obersten Gebot machen. Vielleicht würden dann rasch Methoden und Geräte entwickelt, die ein wirklich den Menschen und den Bestand schonendes Fällen und Rücken erlauben.

In diesem Sinne sollen unsere Überlegungen verstanden werden.

Die Ausbildung als Mittel der Systemerhaltung oder -veränderung

Die Ausbildung ist nicht Selbstzweck, sondern das Mittel, einen bestimmten Zustand zu erreichen. Ein Ausbildungssystem ist also nicht nur Ausfluss der herrschenden gesellschaftlichen Verhältnisse, sondern bestimmt diese mit und stützt sie (kann sie aber auch in Frage stellen). Ein Forstwart strebt bei gegebenen Arbeitsplatzverhältnissen nach möglichst hohem Lohn, nicht nach einem bestimmten Entlohnungsverfahren. Der Holzereiakkord ist nun aber für den *Betrieb* günstig (feste und relativ niedrige Kosten pro Kubikmeter Holz) und wird deshalb den Forstwarten und Förstern über die Ausbildung zur Selbstverständlichkeit gemacht.

Unser forstliches Ausbildungssystem ist immer noch weitgehend von Forstingenieuren bestimmt. Diese legen nicht nur die Lehrpläne für die Forstschule der ETH fest. Forstingenieure stehen auch den beiden schweizerischen Försterschulen vor und sind dort Lehrer in grundlegenden Fächern. Auch die Forstwartausbildung war lange Zeit ganz von Forstakademikern dominiert, nachdem die ersten Impulse zur heutigen Regelung immerhin von Förstern ausgegangen waren. Aufgrund von Lernzielen, die von Forstingenieuren festgesetzt wurden, bestreiten jetzt vor allem Förster den Berufskundeunterricht und die Abschlussprüfung der Forstwarte. Forstwarte sind seit 1983 als Lehrmeister zugelassen, treten jedoch noch kaum in Erscheinung.

Das ganze Ausbildungssystem ist also noch weitgehend hierarchisch aufgebaut. Dies hat zur Folge, dass die Ausbildungsziele technisch-rational ausgerichtet sind, ist doch der «obere» Forstdienst gemäss seiner eigenen Ausbildung in der ingenieurmässigen Denkrichtung verhaftet. Ein Forststudent wird zwar nach seiner Praktikumszeit auch nach seiner Eignung als Vorgesetzter und Beamter (das heisst Diener der Öffentlichkeit) beurteilt. Sein Studiengang enthält aber neben Technik, Betriebswirtschaft, Ökonomie und nun auch noch Informatik keine Spur von Soziologie oder Betriebspsychologie. Auch in der Öffentlichkeitsarbeit wird er nicht ausgebildet.

Eine Ausbildungs- und Berufssoziologie könnte solche Zusammenhänge aufdecken, doch existiert eine solche Wissenschaft höchstens in Ansätzen. Dazu stoßen Forderungen der modernen Sozial- und Arbeitswissenschaften bei Forstleuten häufig auf die Meinung, für die Forstwirtschaft seien besondere und eigene Lösungen nötig, allgemeine Erkenntnisse würden für uns nicht gelten.

Das Malaise bei den forstlichen Arbeitskräften

In einer finnischen Untersuchung über berufliche Befriedigung (job satisfaction) wurden Gruppen von spezialisierten Arbeitskräften gefragt, ob sie bei gleichem Lohn sofort den Arbeitsplatz wechseln würden (*E. Teikari*, 1980). Mit Ja antworteten 77 % der Fäller, 69 % der Rucker, 30 % der übrigen Waldarbeiter, 49 % einer Kontrollgruppe aus anderen Berufen. Bei Lohnuntersuchungen in Deutschland erreichen heute Waldarbeiter nur bei Stücklohn Stundenverdienste, die sich mit denen von Industriearbeitern vergleichen lassen (*G. Schulz*, 1985). Die ganz ungleiche körperliche Gefährdung wird aber bei solchen Vergleichen ausgeklammert. Noch mehr: manuelle Schwerarbeit und gesundheitliches Risiko gelten in unserer sozialen Rangordnung als abwertend statt als positiv zu bewertende Leistung.

Wegen des noch steigenden Rationalisierungsgrades der Waldarbeit und den stagnierenden Nutzungen nimmt die Zahl der benötigten Arbeitskräfte vorläufig noch ab. Es fällt deshalb noch nicht auf, dass es immer schwieriger wird, wirklich tüchtige Leute für die forstliche Schwerarbeit zu finden. Die Folgen längerer Belastung durch Rationalisierung und Mechanisierung machen sich bis jetzt meist erst bei Forstwarten mittleren Alters bemerkbar. Welche Chance hat aber ein heute ins Berufsleben eintretender Forstwart, in vierzig Jahren seinen Ruhestand gesund und finanziell gesichert genießen zu können? Trotzdem diese Chance auch von anerkannten Fachleuten als sehr gering eingeschätzt wird (zum Beispiel *B. Strehlke* 1985), wird die Möglichkeit, das Forstpersonal besserzustellen, in vielen Betrieben noch von einem guten Abschluss der Forstrechnung abhängig gemacht. Dazu kommt, dass die Arbeitsverhältnisse meist wenig damit zu tun haben, was als Ausbildungsziel für Forstwarte und Förster so schön formuliert ist.

In einer Untersuchung über die berufliche Situation der Waldarbeiter (*N. Möhlenbruch*, 1975) mussten die Befragten ihren Beruf nach verschiedenen Gesichtspunkten bewerten (Selbstbild). Ferner wurden sie gefragt, wie wohl ein Aussenstehender ihren Beruf nach denselben Gesichtspunkten beurteilen würde (vermutetes Fremdbild). Es zeigte sich, dass der eigene Beruf recht positiv eingeschätzt wurde, dessen Prestige in der Öffentlichkeit jedoch wesentlich schlechter. Mit der Zufriedenheit war also kein entsprechendes Selbstbewusstsein verbunden.

Einige Folgerungen für eine grundsätzliche Neuordnung

Das Thema konnte hier nur in Ansätzen behandelt werden, und ein Forderungskatalog muss fragmentarisch bleiben. Ziel muss auf jeden Fall sein, aus den «forstlichen Arbeitskräften» jeden Ausbildungsgrades zufriedene, selbstverständliche und geachtete Glieder einer modernen, freien Gesellschaft zu machen.

- Eine schulbegleitende Berufsberatung schon von der Primarschule an hat dafür zu sorgen, dass die Anwärter auf Forstberufe auf deren tatsächliche Anforderungen vorbereitet sind.
- Die Ausbildung von Forstwarten, Förstern und Forstingenieuren hat nicht in übereinander gelagerten Schichten zu erfolgen, sondern in parallelen Linien.
- Alle Lehrpläne sind durch entsprechend weitergebildete und erfahrene Fachleute aus dem jeweiligen Beruf aufzustellen und zu instruieren.
- Die Lehrpläne haben einen wesentlichen Anteil an soziologischen und staatskundlichen Fächern zu enthalten, welche am jeweiligen Beruf zu orientieren sind. Die Ausbildung hat ganz allgemein Selbstverständnis und Selbstbewusstsein zu fördern.
- Diejenigen Grundlagenfächer sind auszubauen, in denen Ursachen und Folgen aller forstlichen Handlungen erklärt werden. Richtschnur soll die Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit sein und nur dieser untergeordnet auch der finanzielle Ertrag.

Die Verwirklichung dieser und ähnlicher Forderungen setzt aber, dies sei hier wiederholt, eine wesentliche Änderung der Struktur unserer Forstbetriebe und -reviere voraus. Sie muss auf einer grundsätzlichen Neu- und Höherbewertung der Leistungen der forstlichen Arbeitnehmer basieren.

Selbst wenn die aufgeführten Ziele auch nur tendenzmässig erstrebenswert wären, müssen wir heutigen Forstleute beginnen, uns in dieser Richtung zu bewegen. Dann müssen wir *heute* beginnen, die Öffentlichkeit auf diese Begehren vorzubereiten!

Résumé

Réalité et utopie au sein de la formation forestière

Partant de la situation actuelle, l'article présente quelques objectifs à court terme, ayant pour cadre la formation et le perfectionnement des propriétaires de forêts, des ouvriers forestiers et des forestiers-bûcherons. Ces buts suggèrent certaines réflexions fondamentales au sujet des structures de formation et de la situation professionnelle de la main-d'œuvre forestière. La convergence de ces réflexions débouche sur une revendication utopique, à savoir: remplacer l'apprentissage traditionnel par un apprentissage innovatif. Concrètement, cela voudrait par exemple dire: remplacer l'aspiration à une productivité toujours plus élevée par l'effort vers une sécurité maximale du travailleur forestier et du peuplement.

Quelques conséquences sont tirées pour une restructuration de la formation forestière. Leur réalisation implique toutefois certaines modifications structurelles de nos entreprises forestières.

Traduction: *P. Junod*

Literatur

- Club of Rome* (1979): *Zukunftschance Lernen* (Hg.: A. Peccei). Molden, Wien—Zürich—Innsbruck.
- Möhlenbruch, Norbert* (1975): Die berufliche Situation der Waldarbeiter aus betrieblicher und sozial-psychologischer Sicht — untersucht im Modellgebiet der Lüneburger Heide. Diss. Göttingen.
- Schulz, Gerhard* (1985): Die Entwicklung der Waldarbeiterlöhne im Staatswald Baden-Württembergs. *Allg. Forst Ztschr.*, 1985, 11: S. 389.
- Strehlke, Bernt* (1985): Die Entwicklung der Forsttechnik aus der Sicht der Arbeitssicherheit. *Allg. Forst Ztschr.*, 1985, 16/17: S. 401.
- Teikari, Eira* (1980): Methods for measuring job satisfaction. Proceedings IUFRO seminar Design of Work Systems in Forestry. Garpenberg, Schweden.

Weitere benützte Literatur:

- Behrendt, Richard F.* (1963): *Dynamische Gesellschaft*. Scherz, Bern und Stuttgart.
- Mayr, Günter* (1985): Gerechter Lohn für harte Arbeit? *Allg. Forst Ztschr.*, 1985, 5: S. 96.
- Ortlieb, Heinz* (1962): *Das Ende des Wirtschaftswunders*. Steiner, Wiesbaden.
- Rigling, Louis* (1983): *Ergonomie in der Forstwirtschaft — Gedanken und Anregungen*. Manuskript, Solothurn.
- Schnyder von Wartensee, Robert* (1963): *Konstanten der Personalpolitik*. Paul Haupt, Bern.