

# Waldpädagogen – Helfer der Helden

Wie Waldpädagogen sich und ihre Arbeit wahrnehmen

Günter Dobler

**Waldpädagogik hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen, unter anderem als Fach an forstlichen Hochschulen und Universitäten, als gesetzlicher Bildungsauftrag für Landesforstbehörden und als Fortbildung mit Zertifikatsabschluss. Neben den Forstleuten, die nur einen Teil ihrer Arbeitszeit dieser Aufgabe widmen, gibt es immer mehr waldpädagogische Vollzeitstellen, z. B. an Walderlebniszentren und Jugendwaldheimen. Es ist höchste Zeit, diese Spezialisten genauer unter die Lupe zu nehmen.**

In den letzten Jahrzehnten hat sich der Arbeitsbereich Waldpädagogik innerhalb des Berufsbildes des Försters bzw. der Försterin zunehmend erweitert und professionalisiert (Mayer 2010). Das zeigt sich unter anderem an der steigenden Zahl waldpädagogischer Schwerpunkteinrichtungen (z. B. Walderlebniszentren, Jugendwaldheime) und den damit verbundenen Vollzeitstellen. Die Menge an schriftlichem Material zum Themengebiet wie Fachbücher, Praxishilfen oder wissenschaftliche Arbeiten (vgl. Dobler 2011, S. 36 ff.) und der Einzug von Qualitätsstandards in Fortbildungen, wie z. B. in den Zertifikatskursen Waldpädagogik (FCK 2007) lässt ebenfalls Rückschlüsse auf diese Entwicklung zu.

Mayer (2010, S. 108) stellt fest, dass die Forstbehörden in zehn Bundesländern mittlerweile gesetzlich verpflichtet sind, die Bevölkerung über Waldbezüge zu informieren. Dabei wird von »Waldpädagogik«, »Umweltbildung«, »Bildungsarbeit«, »Bildungs- und Erziehungsarbeit« sowie von »Aufklären« beziehungsweise vom »Unterrichten über die Waldfunktionen« gesprochen. Auch in Bayern ist Waldpädagogik seit 1998 als Bildungsauftrag der Forstbehörden im Waldgesetz verankert. 2011 und 2012 besuchten circa 160.000 Teilnehmer jährlich die waldpädagogischen Veranstaltungen der Bayerischen Forstverwaltung, darunter allein 100.000 Schülerinnen und Schüler (StMELF 2012, S. 96 und 2013, S. 72). Das Angebot stellen flächendeckend die Forstbeamten an den Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, die insbesondere in der Nähe von Ballungsräumen durch waldpädagogische Schwerpunkteinrichtungen unterstützt werden. Dabei handelt es sich um neun Walderlebniszentren und ein Jugendwaldheim (Windisch 2012, S. 8 f.; vgl. Schmechel und Dobler 2011, S. 25).

## Die Studie

Im Folgenden werden die Ergebnisse einer Untersuchung geschildert, die auf Befragungen im Jahr 2009 und 2010 gründet. Im Kasten »Methode« finden Sie Genaueres zur Vorgehensweise (für Details siehe Dobler 2011). Befragt wurden zehn Forstbeamte (Qualifikationsebene 3) mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Waldpädagogik und entsprechender Arbeitserfahrung in diesem Tätigkeitsbereich. Gerade dieser Personenkreis ist von der fortschreitenden Entwicklung und Eigendynamik des

Arbeitsfeldes Waldpädagogik besonders betroffen. Da ihm eine verstärkte Auseinandersetzung mit pädagogischen Anforderungen abverlangt wird, arbeitet er in einem kaum untersuchten Übergangs- und Verbindungsbereich des Rollen- und Selbstverständnisses als Förster und Pädagoge. Durch die Studie wurde eine Kenntnislücke angegangen, die bisherige Forschungen in der Waldpädagogik offen gelassen haben.

Welches Bild haben also die Befragten von sich selbst, von ihrer Tätigkeit und von den Teilnehmern ihrer Veranstaltungen, bei denen es sich meist um Schüler, insbesondere Grundschüler handelt? Wir gehen im Folgenden ihren Motiven nach. Wir blicken auf ihre Ziele als Pädagogen. Wir widmen uns dem, was ihnen ihrer Aussage nach bei ihrer Arbeit hilft. Wir achten aber auch auf Frustrationen und negative Auswirkungen.

## Was treibt die Waldpädagogen und -pädagoginnen an? Was gibt ihnen Energie?

Obwohl letztlich der Auftrag für die waldpädagogische Tätigkeit vom Arbeitgeber stammt und die Befragten ihren Lebensunterhalt damit verdienen, spielte dies bei den Antworten keine Rolle. Die Gründe für ihr Engagement fanden die Befragten in Aspekten der Tätigkeit selbst bzw. in selbstbestimmten Motiven. Vergleicht man deren Aussagen mit Erkenntnissen der Motivationspsychologie, so lassen sich Leistungs-, Wirksamkeits- und Anschlussmotiv nachweisen.

Beim *Leistungsmotiv* geht es darum, sich immer weiter zu verbessern und hinsichtlich Qualität und Quantität hohe Leistungen zu erbringen. Man möchte eine sehr gute Arbeit abliefern und misst seinen eigenen Wert daran. Pädagogische Qualitätskriterien spielen hierbei eine wichtige Rolle, durchaus auch hinsichtlich Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Das Abwickeln von Routineprogrammen wirkt auf die Dauer demotivierend. Man möchte auch anspruchsvolle Angebote verwirklichen, neue Aktivitäten ausprobieren und weiterentwickeln.

Das *Wirksamkeitsmotiv* (auch sozialisiertes Machtmotiv genannt) richtet die Aufmerksamkeit auf die Effekte der Tätigkeit bei den Teilnehmern. Die Überzeugung, etwas Positives zu bewirken, den anvertrauten Teilnehmern etwas Wichtiges mitzugeben, sie in ihrer Entwicklung unterstützen zu können, treibt solcherart Motivierte an.

## Methode

Für die Befragung wurde auf das Modell »Inneres Team« von Schulz von Thun (2005) zurückgegriffen. Dieses Modell geht davon aus, dass bezüglich einer bestimmten Situation verschiedene psychische Kräfte aktiv werden, sogenannte »innere Stimmen«, die miteinander harmonieren, aber auch in Widerstreit treten können und deren Zusammenspiel schließlich in Handlungen mündet (vgl. Dobler 2010, S. 7 ff.). Die inneren Stimmen sollen von den Befragten in einer Reflexionsphase als »Personen« aufgefasst und identifiziert werden. Sie erarbeiten dazu auf einem Blatt Papier eine zeichnerische Darstellung. Jede innere Stimme erhält darin jeweils einen aussagekräftigen Namen, ein Symbol und eine zentrale Aussage in einer gemalten Sprechblase. Außerdem werden durch rote einander schwächende oder grüne Pfeile stärkende Beziehungen zwischen den inneren Stimmen markiert. Um klarzustellen, dass innere Stimmen psychische Kräfte in der Person des Befragten sind, aber nicht für die ganze Person stehen, werden sie in einen stilisierten Bauchraum gezeichnet (Grafik). So wird es auch leichter, innere Stimmen preiszugeben, die eigentlich nicht erwünscht sind, wie z. B. der Genervte oder der Ängstliche, denn sie werden im Gesamtbild durch andere innere Stimmen »in Schach« gehalten. Nachdem die Zeichnung erstellt wurde, beschreiben sie die Befragten dem Interviewer und beantworten Nachfragen, während ein Diktiergerät mitläuft. Die Audioaufzeichnung wird verschriftlicht und der so entstandene Text ist die Grundlage für eine Inhaltsanalyse, die in ein zusammenfassendes Bild der inneren Stimmen aller Befragten mündet. Insgesamt fertigten die Befragten (sieben Männer, drei Frauen) drei Zeichnungen und zwar jeweils zu folgenden Fragen:

- **Selbstbild:** Welche inneren Stimmen melden sich bei dir als Waldpädagoge / Waldpädagogin bei einer typischen waldpädagogischen Veranstaltung?
- **Zielgruppenbild:** Welche inneren Stimmen vermutest du als Waldpädagoge / Waldpädagogin bei den Teilnehmern einer typischen waldpädagogischen Veranstaltung?
- **Idealbild:** Welche inneren Stimmen stellen sich idealerweise bei den Teilnehmern ein, wenn die waldpädagogische Veranstaltung optimal verlaufen ist und alle Bildungsziele erreicht worden sind? Es geht um ein Wunschkonzert. Es ist keine Realitätsnähe gefordert.

Auf der einen Seite gibt diese Methode klare Vorgaben, z. B. was die Aufbereitung und Darstellung des Wissens in Form innerer Stimmen angeht, auf der anderen Seite sind die Fra-

gen sehr offen formuliert. Die Befragten schilderten Motive, pädagogische Vorstellungen, Werthaltungen, Frustrationen, Erfolgsfaktoren, Emotionen, Handlungsweisen und vieles mehr, ohne ausdrücklich danach gefragt worden zu sein.

Durch die Zeichnung erarbeitet sich der Befragte sein Wissen. Was diffus vorhanden war, wird bewusst und deutlich gemacht. In bestimmter Hinsicht wesentliche Aspekte werden herausgearbeitet. Außerdem bildet die Zeichnung einen Ausgangspunkt, der dem Befragten beim Erklären und dem Interviewer beim Verstehen hilft.

Die Aussagen der Befragten zu ihren Motiven wurden mit etablierten Konzepten der Motivationspsychologie verglichen und konnten selbstbestimmten und intrinsischen Motivkategorien zugeordnet werden.

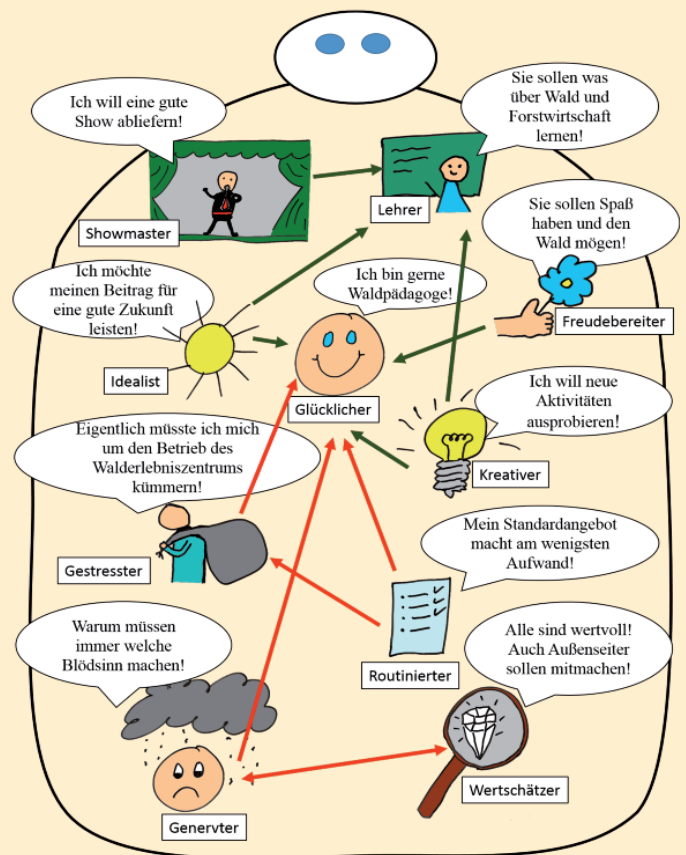


Abbildung 1: Beispiel einer Darstellung innerer Stimmen, wie sie in der Studie zur Frage »Welche inneren Stimmen melden sich bei dir als Waldpädagoge, Waldpädagogin bei einer typischen waldpädagogischen Veranstaltung?« hätte erstellt werden können.

(Zeichnung: G. Dobler)

*Anschlussmotivierte* möchten eine gute Beziehung zu bisher Fremden etablieren. Sie haben gerne mit anderen zu tun und möchten von ihnen gemocht werden.

Eine Person kann durchaus all diese Motive besitzen, aber je nachdem, wie stark das jeweilige Motiv ausgeprägt ist, erscheint die waldpädagogische Arbeit in einem anderen Licht. Dementsprechend wird die waldpädagogische Situation als Gelegenheit wahrgenommen, Leistung zu zeigen, positiv wirk-

sam zu sein oder in den Augen anderer als sympathisch und kompetent zu erscheinen.

Wenn eine Tätigkeit es erlaubt, eines oder mehrere der vorgenannten Motive zu verwirklichen, also die Motive einer Person auf passende Motivationspotenziale der Arbeit zu stoßen, dann entsteht Motivation. Kommt dann noch hinzu, dass sich die Person dabei weder unter- noch überfordert fühlt, entwickelt sich »Flow« (vgl. Kehr 2011). Das heißt, man ist vertieft in die Beschäftigung, leistet viel und ist zugleich glücklich dabei.

Die vorhandene *Freude an der Tätigkeit* war ein zentrales Element in den Darstellungen der Befragten, auch wenn einige Faktoren genannt wurden, die diese Emotion trüben können.

### Was wollen die Befragten bei den Teilnehmern ihrer Veranstaltungen erreichen?

Natürlich geht es um die Vermittlung von *Wissen* rund um Wald und Forstwirtschaft. Es geht aber auch darum, *positive Einstellungen* zu bewirken, sei es zur Natur allgemein, zum Wald insbesondere, zu dessen nachhaltiger Nutzung, aber auch gegenüber der Veranstaltung selbst, dem Waldpädagogen bzw. der Waldpädagogin und dem Berufsstand des Försters. Interessant ist, dass trotz des pädagogischen Arbeitsschwerpunkts das Selbstverständnis als Förster oder Försterin klar überwiegt. Im günstigsten Falle möchte man ein Umdenken anstoßen und *Verhaltensänderungen* hin zu mehr Nachhaltigkeit im Alltag fördern. Dass dies in Kurzzeitveranstaltungen wirklich gelingt, bezweifeln allerdings die Meisten.

Die Waldpädagogik-Veranstaltung wird durchaus als *Kontrapunkt zum Schulalltag* gesehen. Schüler sollen der dort etablierten Rollenverteilung entfliehen können. Man möchte alle gleich behandeln und Ausgrenzungen aufheben.

Die *Bedürfnisse* der Teilnehmer wahrzunehmen und sie zu berücksichtigen wird als wichtiger Erfolgsfaktor identifiziert. Erkannt werden Hunger, Durst, Kälteempfinden, der Wunsch, sich körperlich zu betätigen, etwas zu gestalten, zu spielen, zu entdecken, Tieren zu begegnen, gut mit anderen auszukommen und manchmal auch, die Stimmung im Wald zu genießen. Grundsätzlich soll die Veranstaltung den Teilnehmern Freude bereiten.

### Was hilft Waldpädagogen, ihre Arbeit erfolgreich zu verrichten?

*Selbstsicherheit* aufgrund erworbener Erfahrung und Ausbildung ist eine wichtige Stütze in der Tätigkeit und um Herausforderungen zu meistern. Aber auch *Unsicherheiten* wird etwas Positives abgewonnen. Durch sie bereitet man sich ausreichend vor, ist sensibel für Störungen und kann frühzeitig darauf reagieren. *Kreativität* ist eine geschätzte Eigenschaft, weil sie es ermöglicht, auf Unwägbarkeiten schnell zu reagieren und aktuelle passgenaue Aktivitäten zu entwickeln. Die *Wertschätzung* der Teilnehmer ist eine wichtige Ressource. Sie motiviert zu einem gerechten Umgang, dem Behüten vor möglichen Gefahren und dazu, Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren. *Wertschätzung* erleichtert, Verständnis für störendes Verhalten zu entwickeln und verhindert die Abwertung von Teilnehmern. Schließlich ist die *Orientierung an Vorgaben* der Lehrer und des Arbeitgebers sowie der eigenen Planung, insbesondere *Zeitplanung*, wichtig für eine gelungene Veranstaltung. Manchmal werden allerdings die Vorgaben der Lehrer als hinderlich empfunden, wenn z. B. zu stark auf umfangreiche Wissensvermittlung zu einem bestimmten Thema wertgelegt wird und dadurch eigene pädagogische Vorstellungen (z. B. die Eigenaktivität der Schüler) zu kurz kommen würden.

### Wie reagieren die Befragten auf negativ wahrgenommene Umstände?

Bei hoher *Arbeitsbelastung* ist es günstig, Standardangebote bereit zu haben, die keine besondere Vorbereitung benötigen. Allerdings wird es als langweilig und demotivierend empfunden, wenn nur noch solche Veranstaltungen möglich sind. Neben dem Stress infolge *hoher Arbeitsbelastung* gibt es auch Stress, der durch *konkurrierende Arbeitsaufgaben* entsteht. Denn in dem Moment, da eine dieser Aufgaben erfüllt wird, meldet sich das schlechte Gewissen, weil die andere vernachlässigt wird. Beschäftigt sich z. B. ein Leiter eines Walderlebniszentrums mit Betriebsaufgaben, kommt die eigentliche waldpädagogische Tätigkeit zu kurz und umgekehrt. Schließlich kann es auch zu *Abwertungen der Teilnehmer* kommen. Wenn diese z. B. Aktivitäten boykottieren und stören, kann man genervt und zornig reagieren. Die Befragten sehen solche Abwertungsreaktionen allerdings als unerwünscht an und distanzieren sich davon.

### Der Blick auf die Teilnehmer

Die Motive im Rücken und den damit aus guten Gründen erwünschten Veranstaltungserfolg vor Augen teilen die Befragten die Teilnehmer mehr oder weniger in zwei Lager: Diejenigen, die für diesen Erfolg förderlich sind und diejenigen, die ihn behindern. Das darf nicht egoistisch verstanden werden. Der Veranstaltungserfolg ist ja kein Selbstzweck, er kommt schließlich den Teilnehmern selbst zugute. Dahinter steht ein ganzer Fächer aus pädagogischen Zielen (siehe oben), die erreicht werden sollen.

Unter den Teilnehmertypen gibt es Begeisterte, Wissensdurstige, Neugierige, welche mit Vorkenntnissen und Walderfahrung, die alle sehr positiv gesehen werden, sofern sie nicht durch überschwängliches Auftreten zu Störern werden. Problematisch, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, werden diejenigen gesehen, die sich mehr oder weniger kategorisch ablehnend verhalten. Insbesondere Jugendliche erscheinen da als schwierige Klientel. Ängstlichen kann dagegen meist die Angst genommen werden und selbst für die, die sich nicht körperlich anstrengen wollen, können Lösungen gefunden werden. Auch Abgelenkte und Gelangweilte kann man wiedergewinnen. Wenn die Teilnehmer allerdings sehr unterschiedliche Bedürfnisse und Vorkenntnisse haben, wird es schwierig, alle gleichermaßen in der Veranstaltung zu bedienen. Gerade für die hoch motivierten Waldpädagogen mit hochgesteckten Zielen führt das zu Stress. (Wem der Veranstaltungserfolg gleichgültig ist, dem fällt es auch leicht gelassen zu sein.) Die Frage, die sich stellt, ist also: Wie können Motivation und Zielsetzung auf hohem Niveau bleiben und trotzdem der mit dem Anspruchsniveau verbundene Stress gemildert werden?

## Von Helden und Helfern

Die Waldpädagogen wollen den Veranstaltungserfolg. Aufgrund dessen teilt sich für sie die »Welt« bestehend aus Schülern, Wetter, begleitenden Lehrern, den eigenen Fähigkeiten etc. in Helfer und Widersacher auf dem Weg zu diesem Ziel. Schlechtes Wetter, quengelnde Kinder, teilnahmsloser Lehrer, eigene Nervosität – alle sind sie Widersacher. Sonnenschein, wissensdurstige Kinder, zurückhaltender, aber Störer kontrollierender Lehrer und selbstsichere eigene Ausstrahlung – alle sind sie Helfer. Damit gliedert sich das Feld automatisch in die gleichen Positionen, wie sie Greimas (1972 (1966)) als Tiefenstruktur von Erzählungen herausarbeitete. Er nannte diese Positionen »Aktanten« und es gibt genau sechs davon: Subjekt (oder »Held«) und Objekt, Helfer und Widersacher, Sender und Empfänger (zur Einführung in das Aktantenmodell siehe Dobler und Suda 2013). Im oben genannten Fall sind die Waldpädagogen das Subjekt und der Veranstaltungserfolg das Objekt. Widersacher und Helfer sind bereits identifiziert. Sender sind die Motive der Waldpädagogen. Empfänger sind alle, die vom Veranstaltungserfolg profitieren, z. B. Schüler voll neuem Wissen und positiver Einstellung.

Das Aktantenmodell ist hilfreich, um zu durchleuchten, wie Handlungssituationen konstruiert werden, egal ob in der Pädagogik oder Beratungsarbeit. Ein erster Blick könnte sich dem widmen, wer als Subjekt, d. h. Held, und wer als Objekt gesetzt wird und mit welchen Konsequenzen das verbunden ist. Bei einem Vortrag oder Frontalunterricht hätten die Schüler die Position des Objektes inne. Sie sind passiv und sollen verändert werden. Normalerweise wollen Kinder jedoch aktiv sein. Eine Möglichkeit für sie, dies zu erreichen, ist, sich gegen den Vortragenden aufzulehnen und zu dessen Widersacher zu werden. Indem sie stören und Widerstand leisten, gewinnen sie Autonomie zurück und werden zu Helden ihrer »revolutionären Bewegung«. Die Schüler können aber auch von vorneherein in die Heldenposition gesetzt werden. Das heißt, sie dürfen selbst bestimmen, Eigeninitiative zeigen, aktiv sein, erkunden etc. Dann sind z. B. Wald und Forstwirtschaft und das, was die Schüler im Zuge ihrer Bildungsmission darüber erfahren, das Objekt. Dem begleitenden Waldpädagogen bleibt die sympathische Rolle des Helfers. Er stattet die Helden mit Können und Wissen aus, wo ihnen das noch fehlt. In dieser Konstellation hat er sich ein Stück weit aus dem Zentrum der Veranstaltung herausgearbeitet. Das ist mit Entlastung verbunden: Es hängt nicht mehr alles zu jedem Moment an ihm. Er bleibt auf seiner Mission in Richtung Veranstaltungserfolg, aber wenn er seine Helferposition ernst nimmt, dann ist er nicht allein für dessen Erreichen verantwortlich. Im Gegenteil, das sind vor allem die Schüler als Helden ihrer ganz eigenen Mission.

Und warum nicht gleich die ganze Veranstaltung als Heldenreise aufziehen und eine Rahmengeschichte spinnen, in der die Kinder als Helden (Forscher, Detektive, Waldbesitzer) unterwegs sind?

Die befragten Waldpädagogen arbeiten längst damit, die Teilnehmer in die Heldenposition zu rücken und ihnen als Helfer beiseite zu stehen. Es gelingt ihnen – vielleicht nur nicht

ganz – auch die damit verbundene Verantwortungsverschiebung für den Veranstaltungserfolg mitzuvollziehen. Dadurch belasten sie sich jedoch mit etwas, das sie gar nicht in der Hand haben. Hier liegt vielleicht ein Ansatz, hohe Ansprüche an die eigene waldpädagogische Arbeit aufrecht zu erhalten, das Belastungserleben aber zu reduzieren. Waldpädagogen als Helfer der Helden.

## Literatur

Dobler, G. (2010): Was regt sich, wenn was Neues kommt. Der innere Konflikt bei der Einführung von Bildung für nachhaltige Entwicklung. LWF aktuell 75, S. 10–12

Dobler, G. (2011): Das Selbst- und Bildungsverständnis von Waldpädagogen. Eine Erhebung subjektiver Theorien in Anlehnung an das Modell »Inneres Team« nach Schulz von Thun. Dissertation an der Technischen Universität München. Online verfügbar: <http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn:nbn:de:bvb:91-diss-20120508-1093546-1-3>

Dobler, G. (2013): Im Wald Nachhaltigkeit lernen. LWF Wissen 72, S. 86–91

Dobler, G.; Suda, M. (2013): Der Held und der Bösewicht. Wie Greenpeace und andere uns von Gut und Böse erzählen. LWF aktuell 97, S. 48–53

FCK - Deutsche Forstchefkonferenz (2007): Waldpädagogik-Zertifikat: Gemeinsame Rahmenregelungen und Mindest-Standards des bundesländerübergreifend von den Forstverwaltungen getragenen Waldpädagogik-Zertifikats. Anlage 2 zum FCK-Beschluss vom 26./27.04.2007

Greimas, A. J. (1972 (1966)): *Sémantique structurale. Recherche de méthode.* Larousse (Langue et langage), Paris, 262 S.

Katz, C.; Mayer, M. (2007): Zum Stand der Waldpädagogik in forstlichen Einrichtungen Deutschlands. Online verfügbar: [http://www.leu-phana.de/fileadmin/user\\_upload/Forschungseinrichtungen/ifus/files/DokumentationWaGen.pdf](http://www.leu-phana.de/fileadmin/user_upload/Forschungseinrichtungen/ifus/files/DokumentationWaGen.pdf)

Kehr, H. (2011): »Implizite Motive, explizite Ziele und Steigerung der Willenskraft«. In: Personalführung (4), S. 66–71

Mayer, M. (2010): Forstliche Bildungsarbeit zwischen Nische und Professionalisierung. In: Maria Hehn, Christine Katz, Marion Mayer und Till Westermayer (Hg.): Abschied vom grünen Rock. München, oekom, S. 101–119

Schmechel, D.; Dobler, G. (2011): Globale Zusammenhänge in der Waldpädagogik. 6. Internationaler Waldpädagogik-Kongress in Freising. AFZ-Der Wald 17, S. 25–27

Schulz von Thun, F. (2005): Miteinander reden: 3. Das »Innere Team« und situationsgerechte Kommunikation. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Sonderausgabe. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag

StMELF – Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (2012, 2013): Jahresbericht der Bayerischen Forstverwaltung, München

Windisch, G. (2012): Rede anlässlich der Eröffnung des 6. Internationalen Waldpädagogik-Kongresses am 25.07.2011 in Freising

---

Dr. Günter Dobler ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wald- und Umweltpolitik der Technischen Universität München. Er bearbeitet das vom Bayerischen Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten finanzierte Projekt »Analyse walddrelevanter Diskurse und Ableitung von Kommunikationsempfehlungen«. [gunter.dobler@tum.de](mailto:gunter.dobler@tum.de)