

# Wald- entwicklung braucht Facharbeit

**Der Rückgang der Beschäftigten-  
zahlen im öffentlichen Forst**

**Ursachen, Auswirkungen und Gegenmaßnahmen**

Projektbericht des Vereins zur Förderung  
der Land- und Forstarbeiter e. V. (VLF)  
in Kooperation mit dem PECO-Institut e. V.





<b>1. Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2. Problemstellung</b>	<b>6</b>
<b>3. Ursachen des Beschäftigtenrückganges</b>	<b>10</b>
3.1 Strukturelle Veränderungen in den öffentlichen Forstverwaltungen	11
3.2 Veränderung der forstlichen Arbeitswelt	13
<b>4. Auswirkungen des Beschäftigtenrückganges</b>	<b>14</b>
4.1 Hohe Arbeitsbelastung	15
4.2 Personalabbau trifft auf Klimawandel	16
4.3 Verstärkter Einsatz privater Dienstleistungsunternehmen	19
4.4 Überalterte Belegschaften	20
<b>5. Maßnahmen gegen den Personalmangel</b>	<b>22</b>
5.1 Arbeitsbedingungen	23
5.2 Ausbildung	24
5.3 Aufstiegschancen und Weiterbildung	24
5.4 Betriebsmanagement und Arbeitsorganisation	25
5.5 Repräsentation	26
<b>6. Fazit</b>	<b>27</b>
<b>7. Literatur und Quellen</b>	<b>28</b>

# 1. Einleitung

Der öffentliche Forst steht angesichts des Klimawandels und der gesellschaftlichen Ansprüche an den Lebensraum Wald vor großen Aufgaben und Herausforderungen. Die hier Beschäftigten sind diejenigen, die in besonderem Maße Klimawandelfolgeschäden bearbeiten und den gesellschaftlichen Auftrag des öffentlichen Waldes erfüllen: Durch ihre Arbeit wird der Rohstoff Holz produziert, Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) gebunden, Naturschutzmaßnahmen umgesetzt und Orte der Erholung für die Bevölkerung geschaffen.

Die Zahl der Beschäftigten in den öffentlichen Forstverwaltungen ist – unabhängig von der Organisationsform – in den letzten 20 Jahren stark zurückgegangen. Die Ursachen hierfür liegen in den umfassenden Veränderungen der Strukturen in den Landesforstverwaltungen und der Arbeitsprozesse im Forst. Hinzu kommt der demografische Wandel, der sich auch in der Forstbranche massiv bemerkbar macht und die Personalpolitik der Forstverwaltungen vor große Herausforderungen stellt. Doch statistische Erhebungen zu diesen Entwicklungen liegen bisher nicht vor.

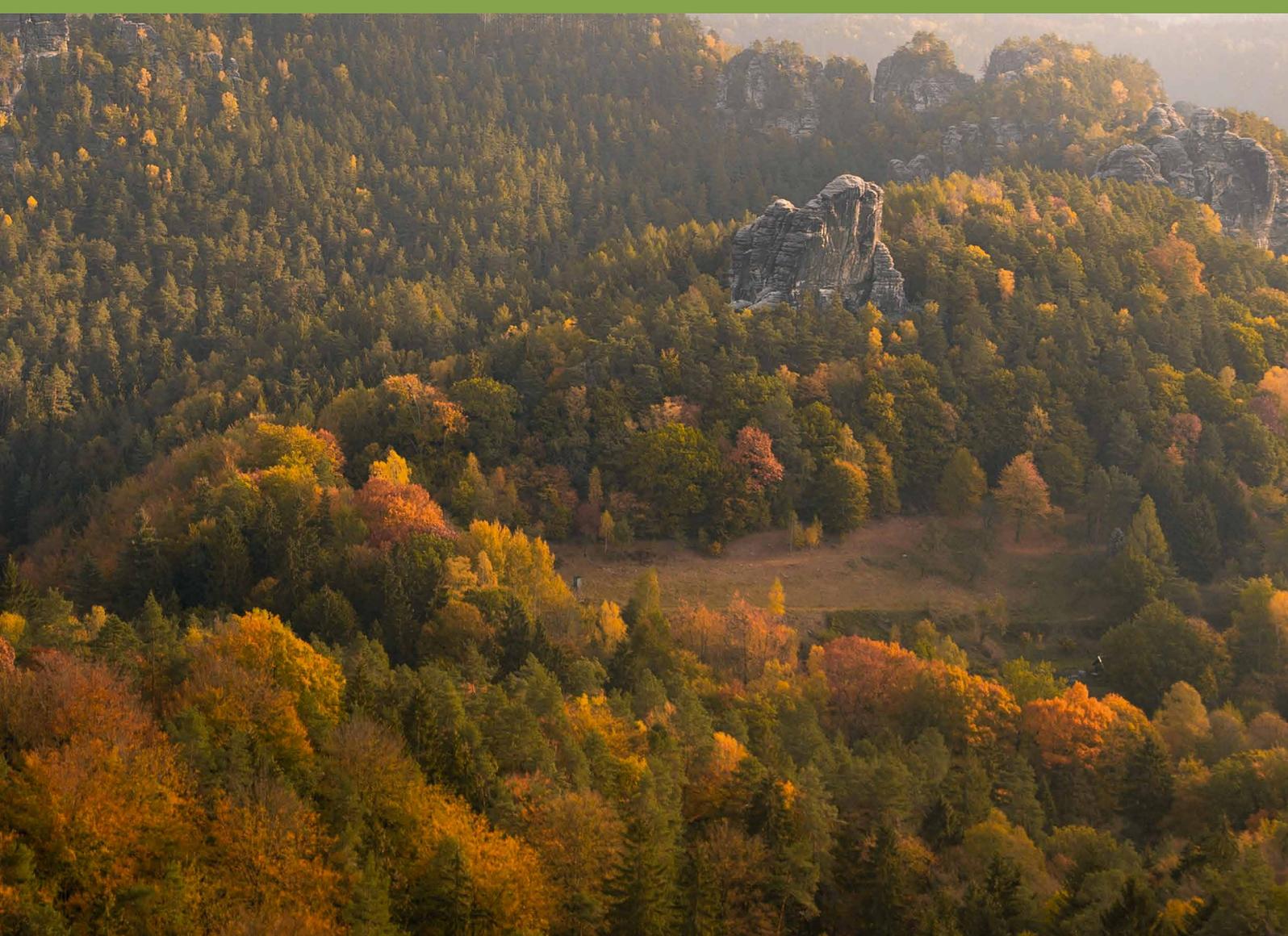
Die folgende Untersuchung wirft ein Schlaglicht auf die Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Forst. Im Mittelpunkt stehen dabei die Gründe für den Rückgang der Beschäftigtenzahlen und dessen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Forstbeschäftigten sowie auf den gesellschaftlichen Auftrag der Forstwirtschaft. Zudem sollen Maßnahmen gegen den Personalmangel aufgezeigt werden. Zu diesem Zweck kamen sowohl qualitative als auch quantitative Methoden zum Einsatz.

Zum einen wurden Interviews mit acht Praktiker:innen aus öffentlichen Forstbetrieben geführt und ausgewertet. Bei der Auswahl der Interviewpartner:innen wurde auf eine möglichst breite geografische Verteilung geachtet. Denn die Forstverwaltungen unterliegen den jeweiligen Landeswaldgesetzen, wodurch sich die Arbeitsabläufe entsprechend unterscheiden. Dies gilt auch für die Ursachen, das Ausmaß und die Folgen des Beschäftigtenrückganges. Befragt wurden deshalb Personen aus fünf verschiedenen Bundesländern, und zwar aus Bayern, Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz, von denen die meisten einen (in Relation zur Landesfläche) überdurchschnittlich großen Waldanteil aufweisen (BMEL 2012: 10). Darüber hinaus wurden unterschiedliche Berufsgruppen berücksichtigt. So wurden eine Revierleiterin, vier Forstwirtschaftsmeister, ein Leiter einer Organisationseinheit eines Landesbetriebes, ein freigestellter Personalratsvorsitzender und ein Revierförster interviewt. Von den Befragten arbeiten sechs in Landesbetrieben sowie jeweils eine Person in einer Anstalt des öffentlichen Rechts und in einem Kommunalwald.

Zum anderen wurde der Versuch unternommen, den Beschäftigtenrückgang der letzten 20 Jahre für alle Landesforstverwaltungen zahlenmäßig zu erfassen. Dafür wurden sowohl die Geschäftsberichte der Landesforstverwaltungen analysiert als auch diese direkt kontaktiert. Über Personalabteilungen oder Personalvertretungsorgane wurden entsprechende und öffentlich nicht zugängliche Informationen eingeholt. Die im Rahmen dieses Projektes erhobenen Zahlen können nur ein erster Schritt hin zu einer dringend notwendigen und aussagekräftigen statistischen Erfassung der Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Forst sein.

## 2. Problemstellung

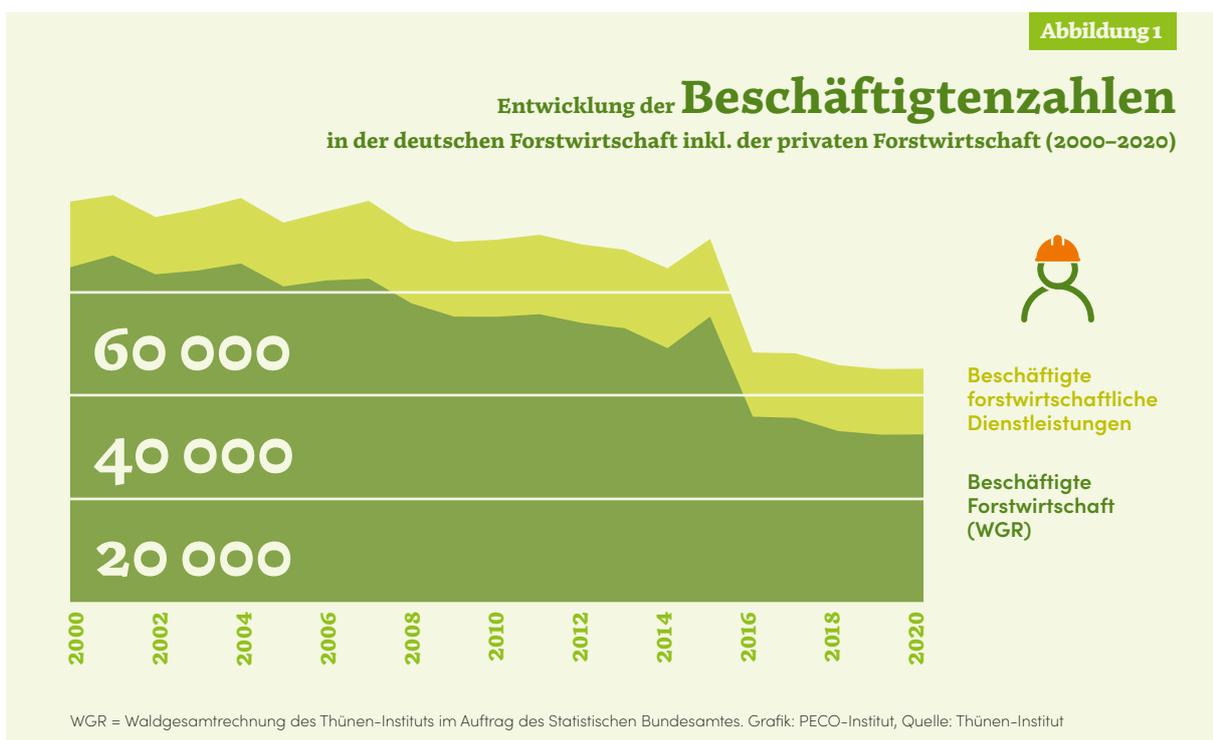
» So gehört neben der Erzeugung von Rohstoffen auch die Erbringung immaterieller Leistungen – wie der Erhaltung des Waldes als Schutz- und Erholungsraum – zu den Zielen der forstwirtschaftlichen Arbeit. «



Die Waldfläche in Deutschland beläuft sich auf 10,2 Millionen Hektar. Davon entfallen drei Prozent auf den Bund, 22 Prozent auf Körperschaften (wie zum Beispiel Zweckverbände oder Kommunen) und 32 Prozent auf die Forstverwaltungen der Bundesländer; 43 Prozent sind im Privatbesitz (Statistisches Bundesamt 2022). Die öffentlichen Forstverwaltungen müssen diese Fläche entsprechend des gesellschaftlichen Auftrages, wie er im Bundeswaldgesetz (BWaldG) festgelegt wurde, bewirtschaften und verwalten. Demnach ist der „Wald wegen seines wirtschaftlichen Nutzens [...] und wegen seiner Bedeutung für die Umwelt, insbesondere für die dauernde Leistungsfähigkeit des Naturhaushaltes, das Klima, den Wasserhaushalt, die Reinhaltung der Luft, die Bodenfruchtbarkeit, das Landschaftsbild, die Agrar- und Infrastruktur und die Erholung der Bevölkerung [...] zu erhalten, erforderlichenfalls zu mehren und seine ordnungsgemäße Bewirtschaftung nachhaltig zu sichern“ (BWaldG, Paragraph 1 Absatz 1). Mit diesem Auftrag sind zahlreiche Aufgaben verbunden. So gehört neben der Erzeugung von Rohstoffen auch die Erbringung immaterieller Leistungen – wie der Erhaltung des Waldes als Schutz- und Erholungsraum – zu den Zielen der forstwirtschaftlichen Arbeit. Die nachhaltige Holznutzung „unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Bedürfnisse“ (Kumm 2017: 4) steht indes im Vordergrund.

Der öffentliche Wald wird in den meisten Bundesländern in Forstämter (auch Forstbezirke oder Forstbetriebe genannt) unterteilt, die jeweils Teil von Landesbetrieben oder Anstalten des öffentlichen Rechts, vom Bundesforst oder von den Gemeinden sind und von diesen verwaltet werden. Landesbetriebe sind „rechtlich unselbstständige, aber organisatorisch verselbstständigte Einrichtungen [...], die meist erwerbswirtschaftlich oder zumindest auf Kostendeckung ausgerichtet sind“ (Statistisches Bundesamt 2023a). Anstalten öffentlichen Rechts hingegen sind Einrichtungen, die staatlicherseits gegründet werden, aber über „eine eigene Rechtspersönlichkeit verfügen und ihre Aufgaben unabhängig erfüllen“ (Schubert/Klein 2020). Die Forstämter setzen sich aus einzelnen Revieren zusammen, die in ihrer Größe stetig gewachsen sind und mittlerweile zwischen 1.500 und 3.000 Hektar umfassen (Kumm 2017: 5).

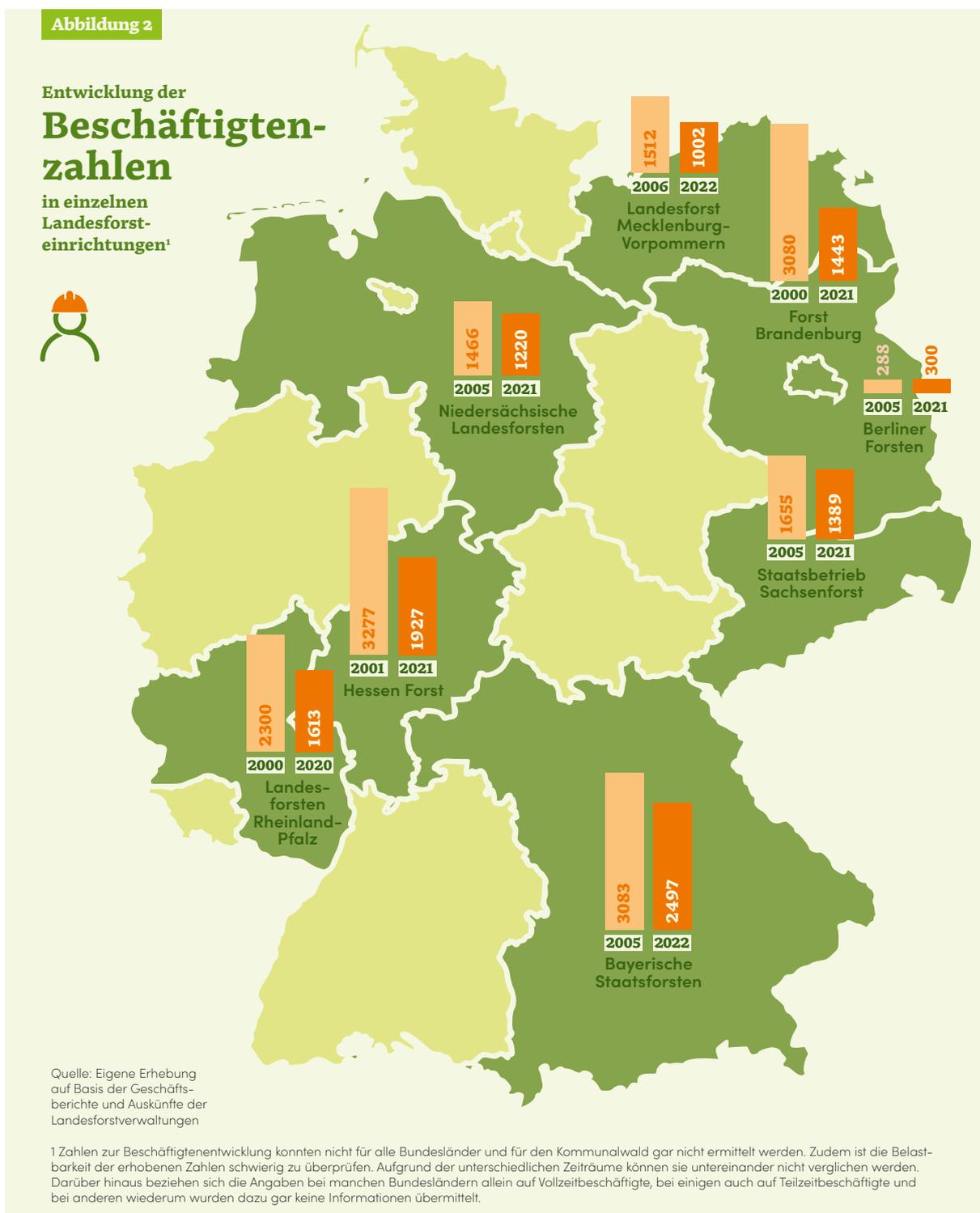
Der größte Teil des Umsatzes eines Forstbetriebes wird durch den Holzverkauf erzielt. Gleichzeitig erbringt die Forstwirtschaft Dienstleistungen wie den Bau und die Sicherung von Waldwegen, die Bereitstellung von Infrastruktur für Naherholung und Tourismus oder den Erhalt von Boden-, Luft- und Wasserschutzfunktionen (ebd.). Diese Aufgaben werden vor allem von Forstwirt:innen und Forstwirtschaftsmeister:innen wahrgenommen.



Während letztere vor allem praktische Arbeiten im Wald ausführen, übernehmen Förster:innen (und Revierleiter:innen) eher Tätigkeiten in der Planung und Verwaltung. Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit dieser verschiedenen Berufsgruppen ist enorm. Die Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrages des öffentlichen Waldes erfordert in erster Linie Personal. Es gibt jedoch keine Institution, die „verlässliche Zahlen zu den Beschäftigtengruppen

im Wald- und Forstbereich erhebt, konstant ausgewertet oder gar Beschäftigtenprognosen vornimmt“ (Deutscher Forstwirtschaftsrat 2023).

Die einzigen verfügbaren Zahlen zur Beschäftigungsentwicklung in der deutschen Forstwirtschaft stammen aus einer Clusterstatistik des Johann-Heinrich-von-Thünen-Instituts, Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei



(Thünen-Institut) (siehe Abbildung 1). Der Personalbestand im öffentlichen und privaten Wald hat sich innerhalb von 20 Jahren halbiert – von ungefähr 64 600 Beschäftigten im Jahr 2000 auf circa 32 300 Beschäftigte im Jahr 2020. Dagegen blieb die Zahl der Beschäftigten in privaten forstwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen im gleichen Zeitraum relativ stabil bei rund 12 600 Personen. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigungszahl in der Forstwirtschaft erhöhte sich dementsprechend von 19,5 Prozent im Jahr 2000 auf 39 Prozent im Jahr 2020. Die Statistik des Thünen-Instituts differenziert allerdings nicht nach Besitzverhältnissen und lässt daher keine Aussagen zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Forst zu.

Eine andere statistische Referenz ist die Forstpersonalerhebung des Bundes Deutscher Forstleute (BDF), die allerdings aufgrund mangelnder Kooperation der zuständigen Stellen bisher unvollständig ist. Hierüber wurde „eine Zahl von 4468 Forstwirtinnen und Forstwirtschaftsmeistern in elf öffentlichen Forstverwaltungen oder Forstbetrieben“ ermittelt (Deutscher Forstwirtschaftsrat 2023). In den elf Betrieben und Verwaltungen, die dem BDF diese Informationen zur Verfügung stellten, arbeiten insgesamt ungefähr 750 Auszubildende; der Einstellungsbedarf liegt bei circa 240 Absolvent:innen pro Jahr (ebd.). Angesichts der dreijährigen Ausbildungsdauer könnten also alle Auszubildenden übernommen werden. Problematisch ist jedoch, dass „der Bedarf an Forstwirten und Forstwirtinnen in vielen Forstunternehmen, privaten und kommunalen Forstbetrieben, die nicht oder kaum ausbilden, nicht gedeckt werden kann“ (ebd.). Dies liegt auch darin begründet, dass nicht alle Auszubildenden im Beruf verbleiben, worauf im Verlauf des Berichtes weiter eingegangen wird. Über die Entwicklungen in diesen und anderen Beschäftigungsgruppen liegen keine belastbaren Zahlen vor; weitere Erhebungen sind hier erforderlich.

Über die Landesbetriebe und Anstalten des öffentlichen Rechts der Landesforstverwaltungen sollten im Rahmen dieser Untersuchung die aktuellen Beschäftigungszahlen und Vergleichszahlen aus dem Jahr 2000 ermittelt werden.<sup>2</sup> Das Fehlen grundlegender statistischer Daten lässt jedoch

einen stringenten Vergleich der aktuellen Situation mit der Situation im Jahr 2000 nicht zu. Auch aufgrund der Neugründungen von Landesbetrieben bzw. Anstalten öffentlichen Rechts und der damit verbundenen Umstrukturierung der Landesforstverwaltungen sind die Zahlen nicht miteinander vergleichbar. In Abbildung 2 werden die aktuellen Beschäftigtenzahlen daher zum Großteil denen zum Gründungszeitpunkt der neuen Betriebe und Anstalten gegenübergestellt. Aufgrund der mangelnden Überprüfbarkeit der Richtigkeit sind diese Zahlen zwar nicht belastbar, sie können aber einen Eindruck von der Beschäftigungsentwicklung in den Landesforstverwaltungen vermitteln. Mit Ausnahme von Berlin ist in allen Landesforstverwaltungen, die Zahlen zurückgemeldet haben, ein Personalrückgang zu verzeichnen. Die Ergebnisse der Interviews und die Forschungsliteratur lassen vermuten, dass dieser Trend ebenso für die anderen Landesforstverwaltungen zutrifft. Es besteht jedoch dringender Bedarf an statistischen Erhebungen, um diese Annahme wissenschaftlich fundiert bestätigen zu können.

Während die Beschäftigtenzahlen in den letzten zwei Jahrzehnten kontinuierlich sanken, wuchsen infolge des Klimawandels zeitgleich die Aufgaben und damit auch die Herausforderungen für die im Forst Beschäftigten. Dürren, Stürme, Käferbefall und andere Katastrophen führen zu erheblichen Waldschäden und damit zu neuen Anforderungen an die forstliche Arbeit, die in der Personalplanung vor mehr als 20 Jahren nicht berücksichtigt wurden. Die Bewältigung dieser Waldschäden sowie die Erhaltung und teilweise Wiederaufforstung der Wälder werden aller Voraussicht nach zukünftig im Mittelpunkt stehen. Hinzu kommt die Notwendigkeit eines klimagerechten Waldumbaus. Die Holzernte wird zwar weiterhin Bestandteil der Forstwirtschaft bleiben, die Pflanzung und Pflege klimabeständiger Baumarten wird jedoch einen wesentlich größeren Stellenwert einnehmen als heute (Kölling/Mette 2022), um den Anforderungen, die auch das Bundeswaldgesetz an die Landesverwaltungen stellt, gerecht zu werden. Hierfür benötigen die öffentlichen Forstverwaltungen ausreichend gut ausgebildetes Fachpersonal.

<sup>2</sup> Das Jahr 2000 bietet sich als Referenzzeitpunkt für einen Vergleich mit der Gegenwart an, da sich die Verwaltungsstrukturen in den alten und neuen Bundesländern zehn Jahre nach der „Wiedervereinigung“ angeglichen hatten. Die politischen Veränderungen Ende der 1980er- und Anfang der 1990er-Jahre ließen einen früheren Vergleichszeitpunkt nicht zu.

# 3. Ursachen des Beschäftigtenrückganges

» So wird ‚das Risiko der Maschinenauslastung aus den großen staatlichen und privaten Forstbetrieben ausgelagert und zum zentralen Moment der Arbeit der Forstunternehmer, begleitet von massivem Personalabbau in den Forstbetrieben. ‹ ‹



Die Ursachen für den Rückgang der Beschäftigten im öffentlichen Forst sind vielfältig. Ein Grund dafür ist die Umstrukturierung der Landesforstverwaltungen, die insbesondere in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten auf verschiedenen Ebenen stattgefunden hat, und dies ging in der Regel mit einer Reduzierung des Personals einher. Zudem hat sich die forstliche Arbeit im Wald durch einen immer größeren Technikeinsatz stark verändert. Hier ist vor allem auf die Einführung der vollmechanisierten Holzernte hinzuweisen. Auch wurde zur Durchführung forstlicher Arbeiten im öffentlichen Wald vermehrt auf private Dienstleistungsunternehmen zurückgegriffen. Beides führte insbesondere in der Beschäftigtengruppe der Forstwirt:innen zum Stellenabbau. Insgesamt wirkten also wirtschaftliche und organisatorische Veränderungen, politische Entscheidungen und technische Neuerungen auf den Beschäftigungsrückgang ein. Auf diese Faktoren wird im Folgenden näher eingegangen.

### 3.1 Strukturelle Veränderungen in den öffentlichen Forstverwaltungen

In den letzten 30 Jahren haben die Landesregierungen aufgrund „des Sparzwangs und knapper öffentlicher Finanzen Personalreduzierungen und Organisationsveränderungen vorgenommen“ (Berlinger et al. 2016: 8). Der Beschäftigungsrückgang sollte durch „Effizienzsteigerung, Arbeitsverdichtung, Ausgliederung und Privatisierung kompensiert“ werden (ebd.). Die Verwaltungen des öffentlichen Forsts waren in diesem Zeitraum vielfältigen und tiefgreifenden organisatorischen Veränderungen und Reformen unterworfen. Denn, so führte ein Forstwirtschaftsmeister aus Bayern für sein Bundesland aus, „im Forstbereich hatten wir zu der Zeit, also um die 2000er herum, keine positiven Ergebnisse mehr.“

Rentabilität gewann an Bedeutung und „das schlanke, auf seine Kernkompetenzen reduzierte Unternehmen“ (Kastenholz et al. 2011: 41) wurde

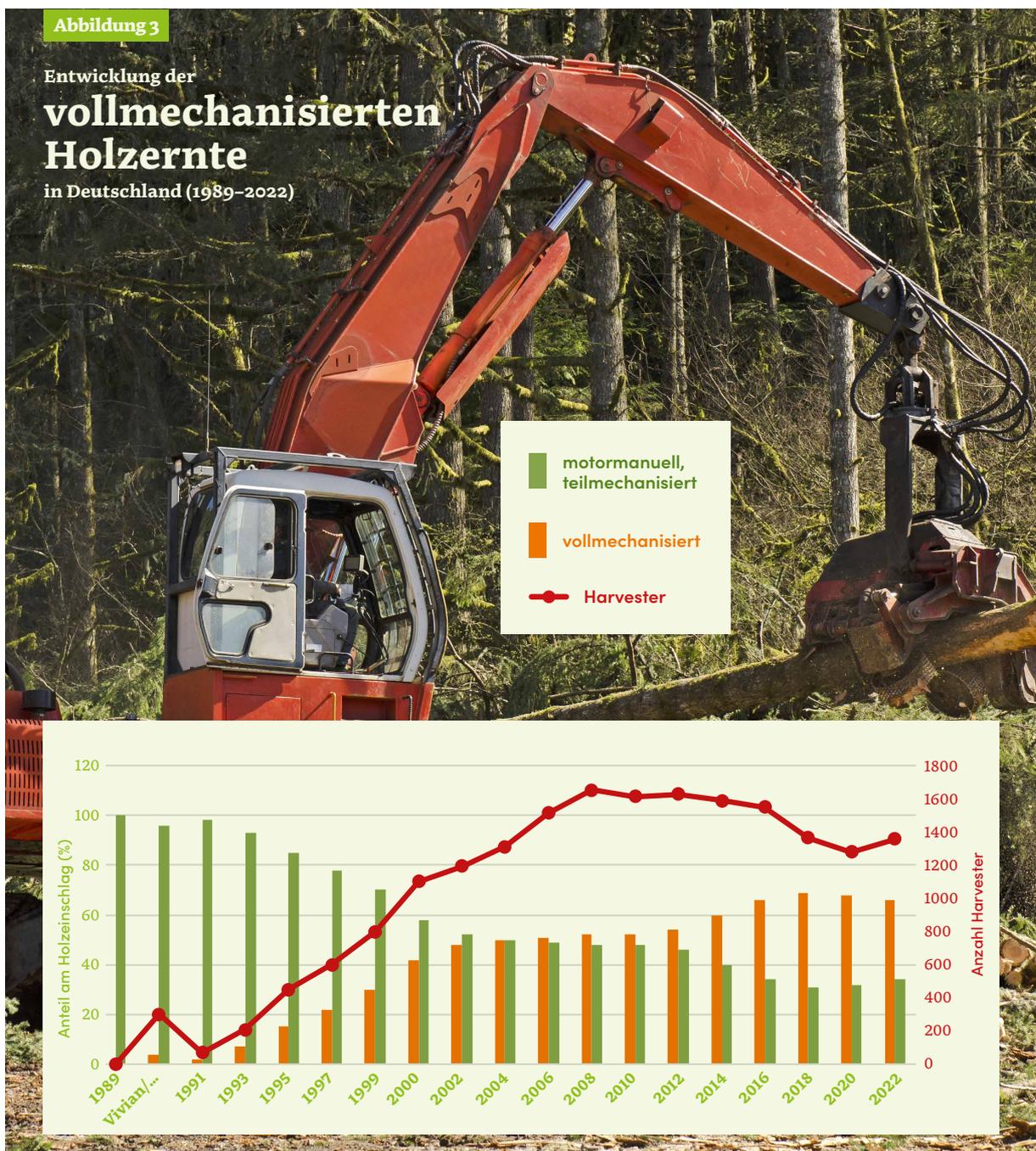
auch im öffentlichen Forst zum Ideal. Der Verwaltungsaufwand sollte reduziert und die Organisationsstrukturen gestrafft werden (Braun 2016: 12). Diese organisatorischen Veränderungen gingen stets mit Einsparungen im Personalbereich einher. Dabei wurden Stellen nur selten direkt abgebaut, sondern eher ausgegliedert oder nicht neu nachbesetzt. Die Auslagerung bzw. das Outsourcing bestimmter Arbeiten an Fremdfirmen stellte sich als „betriebswirtschaftlich günstige Lösung“ (Kastenholz et al. 2011: 14) dar. So wurde aus Kostengründen der Einsatz privater Forstdienstleistungsfirmen erhöht und der Technikeinsatz insbesondere im Bereich der Holzernte verstärkt (Braun 2016: 12). Der Arbeitsbereich der Forstwirt:innen war hiervon besonders betroffen.

» Solange ich beim Forst dabei bin, habe ich immer hören müssen: ‚Das ist so teuer!‘ Das ist dann immer mit Unternehmern verglichen worden. Der Unternehmer bietet Arbeit wesentlich billiger an und so sind dann nach und nach die Forstwirte richtig abgebaut worden.“ (Forstwirtschaftsmeister Hessen)

Obwohl diese Veränderungsprozesse in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich verliefen, lassen sich eine Reihe länderübergreifender Tendenzen festhalten. Bundesweit wurde ein Großteil der öffentlichen Forstverwaltungen, die vormals Abteilungen der Landesverwaltungen waren, zu Landesbetrieben oder Anstalten öffentlichen Rechts umgewandelt. In Hessen wurde beispielsweise 2001 der Landesbetrieb HessenForst gegründet, der „immer mehr Wirtschaftsbetrieb geworden“ (ebd.) ist. So kam es hier im Zuge der „Aktion sichere Zukunft“ 2005 zu einem Abbau von 986 Stellen, indem Beschäftigte in Frührente geschickt oder als Arbeitskräfte an Berufsschulen oder in anderen „verwandten“ Verwaltungsbereichen (wie zum Beispiel Umwelt oder Wasserwirtschaft) eingesetzt wurden. Ungefähr 600 der betroffenen Personen waren Forstwirt:innen, deren Zahl sich hierdurch halbierte.

Auch die Auflösung und Zusammenlegung von Forstämtern sowie die Vergrößerung von Revierförstereien ließen sich in den zurückliegenden Jahrzehnten in allen Bundesländern beobachten. So berichtete ein Mitarbeiter des Landesforstes Mecklenburg-Vorpommern, dass es dort Anfang der 1990er-Jahre noch 72 Forstämter gab, die

seit 1999 auf eine Anzahl von heute 29 reduziert wurden. Allein im Jahr 1996 seien laut Landespersonalkonzept zur Kostenreduzierung über 474 Forstwirt:innen entlassen worden. Weitere 454 Stellen (auch anderer Berufsgruppen) seien im Laufe der Zeit nicht nachbesetzt worden, um die im Landespersonalkonzept festgelegte



Quelle: KWF 2023

Personalobergrenze zu erreichen. Im Zuge der Gründung der Bayerischen Staatsforsten (BaySF) als eine Anstalt des öffentlichen Rechts im Jahr 2005 sank die Zahl der bayerischen Forstämter von 140 auf 40; die Zahl der Forstwirt:innen wurde seitdem nahezu halbiert (Forstwirtschaftsmeister Bayern). Wie in den anderen Bundesländern erfolgte auch in Bayern der Personalabbau vor allem dadurch, dass infolge von Verrentung frei gewordene Stellen nicht mehr ausgeschrieben wurden. Waren Forstämter in Bayern früher für Waldflächen zwischen 4.000 und 5.000 Hektar zuständig, so umfassen sie inzwischen 16.000 bis 18.000 Hektar.

In den neuen Bundesländern fand darüber hinaus „zwischen 1995 und 2005 eine erhebliche Umverteilung des Eigentums“ (Leiter einer Organisationseinheit Brandenburg) statt, die sich auf die Personalstruktur auswirkte. Landeswald wurde zu großen Teilen wieder zu Privatwald mit eigenem Personal. Der zuvor im Vergleich zu den alten Bundesländern sehr hohe Personalbestand der ehemaligen Staatsforsten wurde dabei deutlich reduziert.

### 3.2 Veränderung der forstlichen Arbeitswelt

Im Zuge der Vollmechanisierung der Holzernte wurde vor allem die Arbeit der Forstwirt:innen zunehmend durch Großmaschinen wie Harvester und Forwarder ersetzt. In der Bundesrepublik wurde 1987 der erste Harvester in Betrieb genommen. Heute sind laut Schätzungen des Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik e. V. (KWF) hierzulande knapp 1.400 Harvester im Einsatz (KWF 2023). Abbildung 3 veranschaulicht, dass gegenwärtig ungefähr zwei Drittel der Holzernte vollmechanisiert durchgeführt werden (ebd.; BMEL 2017: 85). Nadelholz wird heute beinahe ausschließlich vollmechanisiert geerntet. Die neue Technik führte zu einer massiven Steigerung der Arbeitsproduktivität. Trotzdem wird die motormanuelle Holzernte auch in den kommenden Jahren von Bedeutung bleiben. Denn die Produktivität vollmechanisierter Ernteverfahren verringert sich beispielsweise bei

Bäumen mit großen Stammdurchmessern und beim Laubholz deutlich. Auch weite Abstände zwischen den Rückegassen erfordern nach wie vor eine motormanuelle (Zu-)Arbeit. Dies dürften die Gründe dafür sein, dass der Anteil der vollmechanisierten Holzernte in Deutschland seit einigen Jahren nicht mehr weiter zugenommen hat.

Im öffentlichen Forst wurden aus Kostengründen in der Regel keine eigenen Forstmaschinen angeschafft, sondern stattdessen zunehmend private forstliche Dienstleistungsunternehmen beauftragt (Kastenholz et al. 2011: 42). So wird „das Risiko der Maschinenauslastung aus den großen staatlichen und privaten Forstbetrieben ausgelagert und zum zentralen Moment der Arbeit der Forstunternehmer, begleitet von massivem Personalabbau in den Forstbetrieben“ (ebd.). Damit gewann zudem das Subunternehmertum im Forst an Bedeutung.

Nicht nur der verstärkte Einsatz neuer Maschinen und privater forstlicher Dienstleistungsunternehmen hat im öffentlichen Forst zu einer Reduzierung einer Vielzahl betrieblicher Aufgaben geführt, sondern auch die Ausweitung eingriffsexensiver Verfahren bzw. sogenannter biologischer Automation bei der Pflege und Pflanzung von Bäumen, die nach der Holzernte einen der größten Kostenfaktoren in Forstbetrieben darstellen (Schütz 2004). So sollte die arbeitsintensive Jungbestandpflege durch natürliche Sukzession der Flächen ersetzt und im Idealfall „die für die angestrebte Holzerzeugung notwendigen Wachstumsabläufe allein durch die Entnahme der Endprodukte [...] erhalten und gesteuert werden“ (Pausch 2002: 17). Die Etablierung dieser Verfahren trug ebenfalls dazu bei, dass die Landesforstverwaltungen ihren Arbeitskräftebedarf massiv senken konnten (Kohnle und Teuffel 2004). Viele Interviewpartner:innen äußerten allerdings Unmut über diese Verfahren, da diese ihrer Ansicht nach nicht zielführend sind, wie sich heute zeige. Punktuelle Eingriffe in die Waldbestände sind nötig, beispielsweise wenn (an den Klimawandel anpassungsfähigere) Mischwälder entstehen sollen, wofür der Fichtenbestand zurückgedrängt werden muss.

# 4. Auswirkungen des Beschäftigtenrückganges

- »» Durch die geringe Zahl der Beschäftigten, können viele Arbeiten, die erledigt werden sollten – ob das Pflege ist, ob das die Käferaufarbeitung ist – gar nicht mehr richtig abgearbeitet werden, weil einfach so ein großer Bedarfsdruck vorhanden ist. ««



Im folgenden Kapitel wird beleuchtet, wie sich der Beschäftigtenrückgang – insbesondere im Bereich der Forstwirt:innen – auf die Arbeitsbedingungen und die Erfüllung des Auftrages des öffentlichen Waldes auswirkt. Zunächst wird auf die gestiegene Arbeitsbelastung und die Folgen des Klimawandels eingegangen. Anschließend werden die Auswirkungen des vermehrten Einsatzes privater forstlicher Dienstleistungsfirmen sowie der Überalterung der Belegschaften in den Blick genommen.

#### 4.1 Hohe Arbeitsbelastung

Als eine Folge der gesunkenen Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Forst verwiesen viele Interviewpartner:innen auf eine erhöhte Arbeitsbelastung. Die Mehrheit der befragten Praktiker:innen arbeitet schon mehrere Jahrzehnte im öffentlichen Forst und hat den Wandel durch die Personalreduktion persönlich miterlebt.

Die Vergrößerung der Reviere im Zuge der Umstrukturierung der öffentlichen Forstverwaltung führte dazu, dass heute eine geringere Anzahl an Personen für größere Flächen verantwortlich ist. Auch wenn ein nicht unwesentlicher Anteil der Arbeit von privaten Unternehmen sowie vom Einsatz von Maschinen kompensiert wird, ist das Personal im öffentlichen Wald mit einem Mehraufwand konfrontiert. Ein Forstwirtschaftsmeister aus Bayern, wo sich die Fläche der Forstreviere mehr als verdreifachte, beschrieb die hierdurch entstandenen Herausforderungen wie folgt: „Ich bin der Auffassung, dass die Reviere eine Obergrenze erreicht haben. Die vielfältigen Anforderungen wie Holzeinschlag, Neukulturbegründung, angepasster Wildbestand, Öffentlichkeitsarbeit, klimatische Veränderungen, und die hohen öffentlichen Ansprüche an den Erholungsort Wald stellen eine große Herausforderung dar. Durch die geringe Anzahl und weniger werdenden Forstwirt:innen wird hier

eine Unterstützung immer schwieriger. Auch sollten Forstwirt:innen entsprechend ihrer Ausbildung viel breiter und flexibler eingesetzt werden dürfen. Hier sind überwiegend noch sehr verkrustete Strukturen vorhanden. Dadurch gibt es eben viele Bereiche, wo viel zu viel Sachen dann liegenbleiben müssen, weil das zeitlich nicht zu schaffen ist.“ (Forstwirtschaftsmeister Bayern)

Die durch die Vollmechanisierung der Holz-ernte gewonnene Zeit reicht nach Ansicht dieses Forstwirtschaftsmeister nicht aus, um die auf größeren Flächen zunehmenden Planungs- und Überwachungstätigkeiten zu bewältigen. Hinsichtlich der Arbeit der Forstwirt:innen sieht er für sein Bundesland folgendes Problem: „Dadurch, dass die Zahl der Forstwirte so stark abgebaut worden ist, hat sich die Struktur vor Ort verändert. Vorher war es so, dass im Prinzip für jedes Revier an einem Forstbetrieb so drei bis vier Waldarbeiter vorhanden waren. Der Revierleiter hat immer unmittelbar auf diese zugreifen können. Mittlerweile ist es so, dass eine Arbeitsgruppe drei bis vier Reviere bedient, und dadurch entstehen natürlich sehr lange Fahrzeiten. Also die räumliche Ausdehnung ist gigantisch, mittlerweile. Die Leute haben dann natürlich auch mehr Ansprechpartner, nicht bloß ihren Revierleiter.“ (Ebd.)

In ähnlicher Weise sprachen auch die anderen Interviewpartner:innen das Kernproblem an, dass es zu wenig Personal auf der Fläche gibt. Die erhöhte Arbeitsbelastung führt aus ihrer Sicht zu gesundheitlichen Belastungen physischer und psychischer Art sowie zu Frustration und Demotivation der Beschäftigten. Dies sei vor allem unter älteren Beschäftigten der Fall, wie ein Forstwirtschaftsmeister aus Nordrhein-Westfalen berichtete:

» Die alten Leute sind eher frustriert, ist mein Eindruck. Weil die eben nicht mehr die Arbeit machen wie in den 1980er-, 1990er-Jahren,

*eben nicht mehr in der größeren Gruppe unterwegs sind, eher Schwierigkeiten haben, auch ihre Rettungsketten zu halten. Also diese Drei-Mann-Gruppe, die wir in Nordrhein-Westfalen haben, die kann nicht gehalten werden, weil eben mal einer krank ist und die jungen Leute mit Zeitverträgen relativ schnell wieder weg sind, so bald sie eine unbefristete Stelle antreten können“ (Forstwirtschaftsmeister Nordrhein-Westfalen)*

In der Vergangenheit seien die älteren Kollegen von den jüngeren entlastet worden, vor allem bei schwereren körperlichen Aufgaben. Aufgrund der angespannten Personalsituation sei dies heute oft nur noch schwer umsetzbar.

Festzuhalten bleibt, dass die durch den Beschäftigungsrückgang erhöhte Arbeitsbelastung ein erhöhtes Gesundheitsrisiko nach sich zieht. Zu wenig Personal auf der Gesamtfläche führt zu vermehrten krankheitsbedingten Ausfällen und damit auch dazu, dass die Aufgaben des öffentlichen Forsts nicht mehr immer in vollem Umfang wahrgenommen werden können.

## 4.2 Personalabbau trifft auf Klimawandel

Durch den Klimawandel ist der Wald einer Vielzahl von Veränderungen unterworfen. Hohe Temperaturen, anhaltende Trockenheit und Stürme führen zu großen Waldschäden und erhöhen die Gefahr, dass Neuanpflanzungen vertrocknen (Statistisches Bundesamt 2023b; IG BAU 2019). Vor allem in den Jahren 2017 und 2018 haben Stürme massive Waldschäden verursacht (BMEL 2021: 8). Diese Phänomene werden aller Voraussicht nach anhalten und sich möglicherweise in Zukunft noch verstärken.

Im Jahr 2022 wurden 26,6 Millionen Kubikmeter durch Insektenschäden entstandenes Schadholz eingeschlagen, was einem Anteil von 59,5 Prozent am gesamten durch Waldschäden verursachten Holzeinschlag von 44,7 Millionen Kubikmeter entspricht (Statistisches Bundesamt 2023b). Seit 2018 hat dieser Anteil „deutlich zugenommen und 2021

mit 81,4 Prozent einen Höchststand erreicht“ (ebd.). Zum Vergleich: Im Jahr 2012 hat der Anteil des Schadholzeinschlags infolge von Insektenbefall noch bei 17,8 Prozent gelegen (ebd.). Die geschädigte Waldfläche, die neu zu bewalden ist, betrug im Jahr 2021 insgesamt 277.000 Hektar (BMEL 2021: 8).

Aufgrund der hohen Schäden sind die Waldfunktionen, wie die Boden-, Luft- und Wasserschutzfunktionen oder die Bindung von CO<sub>2</sub>, in einigen Regionen erheblich beeinträchtigt (ebd.). Laut einer Risikoanalyse des Thünen-Instituts sind auf ungefähr 2,85 Millionen Hektar bzw. 25 Prozent der Waldfläche Deutschlands „die heutigen Waldbestände aufgrund ihrer Baumartenzusammensetzung und Struktur besonders empfindlich gegenüber Trockenheit bzw. Dürreereignissen“ (BMEL 2021: 16). Aus diesem Grund soll der Wald zukünftig in naturnahe Mischbestände mit überwiegend heimischen Baumarten umgebaut werden. Die Arbeit und das Berufsbild insbesondere der Forstwirt:innen wird sich hierdurch erweitern. Neben Pflanzung und Ernte kommen verstärkt Tätigkeiten wie „die Sicherung von Erholungsgebieten, zur Durchführung von Naturschutz- und Wasserrückhaltmaßnahmen und auch zum Monitoring vieler Waldfunktionen“ hinzu, so der BDF-Vorsitzende Ulrich Dohle (Deutscher Forstwirtschaftsrat 2023).

Laut einer Umfrage der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) nimmt mit den Waldschäden auch die Belastung der Forstbeschäftigten zu (IG BAU 2020). Von den 1300 Befragten gaben 64 Prozent an, dass sie ihre Arbeitsbelastung nicht gut ertragen; 70 Prozent fühlten sich emotional ausgelaugt. Dabei wird deutlich, dass die emotionale Belastung umso höher ist, je größer die Waldschäden sind (ebd.: 1). Von den befragten Forstarbeiter:innen waren 87 Prozent der Ansicht, dass es nicht genügend Kolleg:innen gibt, um den durch die Klimawandelfolgen entstandenen Arbeitsanfall zu bewältigen (ebd.: 2). Die Arbeitsbelastung hat sich für sie sowohl durch die zunehmende Hitze und Sonneneinstrahlung als auch durch die seit 2017 stark gestiegenen

Anforderungen an ihre forstlichen Tätigkeiten erhöht – vor allem bei solchen Tätigkeiten, „die in direktem Zusammenhang mit Waldschäden stehen, wie Neubestände begründen, Schadholzentfernung und Verkehrssicherung. Aber auch bei Forstaufsicht, Beratung oder Öffentlichkeitsarbeit wurde eine deutliche Zunahme vermerkt“ (ebd.). Mehr als die Hälfte der Befragten (57 Prozent) gibt an, dass „die Fülle der Aufgaben in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu schaffen sei“ (ebd.).

Der Umfang des durch den Klimawandel verursachten zusätzlichen Arbeitsanfalls kann je nach Region unterschiedlich sein. Die im Rahmen dieser Untersuchung befragten Praktiker:innen aus öffentlichen Forstbetrieben sprachen sowohl von Regionen, in denen die Arbeitsauslastung massiv gestiegen ist, als auch von Regionen, in denen es keine Aufträge mehr gibt, da der Verkauf von Fichtenholz infolge enormer Schäden als Einnahmequelle weggefallen ist. Die Ergebnisse der IG-BAU-Umfrage legen jedoch nahe, dass sich die gestiegene Arbeitsbelastung dennoch auf nahezu alle Forstbeschäftigten auswirkt. Der sich immer wieder ändernde Arbeitsanfall stellt zudem eine Herausforderung für die Forstverwaltungen dar, die diese Schwankungen personell ausgleichen müssen. Generell werden die Forstverwaltungen durch den Klimawandel vor große planerische Aufgaben gestellt.

» *Einen Normalzustand, den haben wir eigentlich nicht mehr. Wir rennen nur noch den Krisen hinterher und können eigentlich nicht mehr richtig planen. Und na ja, eine öffentliche Forstverwaltung lebt ja davon, dass sie plant, dass sie ihre Ziele hat, dass sie diese einhalten will, und das ist mittlerweile schwierig. Das funktioniert eigentlich nicht mehr. Eigentlich haben wir nur noch eine dauerhafte Ausnahmesituation.“*  
(Revierförster Brandenburg)

Die durch die anhaltende Krisensituation gestiegenen Aufgaben können nach Einschätzung der Interviewten in einigen Bundesländern mit dem derzeitigen Personalbestand nicht mehr bewältigt werden:

» *Durch die geringe Zahl der Beschäftigten, können viele Arbeiten, die erledigt werden sollten, ob das Pflege ist, ob das die Käferaufarbeitung ist, gar nicht mehr richtig abgearbeitet werden, weil einfach so ein großer Bedarfsdruck vorhanden ist.“* (Forstwirtschaftsmeister Bayern)

Verschiedene Klimawandelfolgeschäden greifen dabei oft ineinander und verändern hierdurch die gewohnten Arbeitsabläufe im Wald:

» *Erst kommt der Windwurf, den kannst du nicht schnell genug aufarbeiten, dann kommt der Borkenkäfer, frisst sich weiter, da kommst du auch nicht hinterher. Wir konnten einfach die ganzen Aufarbeitungsketten, die dazugehören und so Katastrophen, die kannst du eigentlich immer gut bewältigen, aber die konnte man gar nicht jetzt so schnell aufarbeiten, da kam die große Dürre dazu.“* (Forstwirtschaftsmeister Hessen)

Viele wichtige Aufgaben – wie die Pflege oder Entlastungen von Bäumen – müssten im Jahresverlauf nach hinten oder gänzlich „liegen gelassen“ werden, um der Aufarbeitung des Käferholzes – das heißt des vom Borkenkäfer befallenen Holzes – nachzukommen. Für die Beschäftigten resultiert hieraus ein hoher und emotional sehr belastender Arbeitsdruck, trotzdem allen Aufgaben nachzukommen. Denn ein „Liegenlassen“ kann sich im Zweifelsfall negativ auf die Entwicklung des Waldes und folglich auch wiederum auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirken.

Die fehlende Möglichkeit der vollständigen und zeitnahen Aufarbeitung der Klimawandelfolgeschäden liegt laut dem befragten Forstwirtschaftsmeister aus Hessen nicht nur am Personalmangel in den Landesforsten, sondern auch an der Umgestaltung der forstlichen Logistikketten:

» *Wir konnten das einfach nicht so schnell aufarbeiten, weil ja die ganze Logistik nicht da war: Ist ja nicht nur der Forstwirt, der fehlt. Durch den Harvester-Einsatz kam ja immer viel Kurzholz von den Flächen, durch das Kurzholz*

*hat sich die Transportlogistik verändert. Es sind mehr Kurzholzzüge als Langholzzüge. Also bei Windwurf ist immer der schnelle Holzabfluss wichtig. Dann kam noch Pech dazu, dass in Österreich und Bayern, wo die Sägeindustrie ist, die hatten mit einem riesigen Windwurf in Südtirol zu tun. Da war die Logistikkette einfach näher. Da hat der Holzabfluss bei uns dann nicht so funktioniert, und da kam der Käfer und die Trockenheit. Wir konnten einfach mit den paar Mann, die wir hatten, uns gar nicht so dagegenstemmen.“ (Forstwirtschaftsmeister Hessen)*

Diese „paar Mann“ seien am Ende ihrer Belastbarkeit gewesen. Um Klimawandelfolgeschäden zu beheben, widmen sich die Forstbeschäftigten wieder Aufgaben, die durch die Umstrukturierungen der Arbeitsprozesse in den vergangenen Jahren kaum Beachtung fanden:

*» Der Klimawandel und die dadurch entstandenen großen Freiflächen haben letztendlich dafür gesorgt, dass plötzlich Arbeitsfelder wieder aufgepoppt sind, die wir vorher nicht mehr so hatten. Also, wir haben nicht gepflanzt oder so. Jetzt wird natürlich wieder gepflanzt. Die Holzernte, zumindest bei uns ist es so, dass man im Sommer so gut wie keine Einschläge mehr macht. Das Arbeitsvolumen in der Holzernte ist tatsächlich gesunken. Wir sind dann eben auf einmal wieder mit Pflanzungen im Frühjahr beschäftigt. Wir machen auf einmal wieder Sachen, bei denen es früher immer hieß: „Die kosten zu viel!“ (Forstwirtschaftsmeister Nordrhein-Westfalen)*

Auch hierdurch erhöht sich das Arbeitsaufkommen für die im öffentlichen Forst Beschäftigten zusätzlich. Mitunter sehen sie sich sogar mit einer Neugestaltung ihrer Arbeit konfrontiert, die sie vor neue Herausforderungen und Belastungen stellt. Zu einem solchen neuen Aufgabenbereich gehört vor allem der Umbau zu einem künftig möglichst klimaresistenten öffentlichen Wald, der seinem gesellschaftlichen Auftrag nachkommen kann. Die öffentliche Forstwirtschaft müsse „stabile Wälder aufbauen, Technikeinsätze minimieren,

Bodenbelastungen durch Maschinen minimieren, das heißt andere Arbeitsverfahren anwenden, das heißt mehr Manpower auf die Fläche bringen“, was mehr „Arbeitsbelastung auch im Holzeinschlag und insgesamt für die Förster viele Mehraufgaben“ zur Folge habe (Revierförster Brandenburg). Diese Art der Waldbewirtschaftung erfordert mehr Handarbeit und damit mehr Personal:

*» Wenn wir Naturschutz wollen, wenn wir viel strukturierte Wälder wollen, wenn wir Wälder haben wollen, dann haben wir wieder mehr Arbeit, ganz einfach. Wenn ich den Wald naturnah bewirtschafte und da viel mehr ein Augenmerk reinlege, dann gehe ich viel öfter in die Fläche, muss mich viel öfter drum kümmern. Das ist viel umfangreicher. Also das, was wir wollen, da brauchen wir einfach Handarbeit.“ (Ebd.)*

Der befragte Forstwirtschaftsmeister aus Rheinland-Pfalz hält das Personal für die Planung und Umsetzung des angestrebten Waldumbaus für unzureichend. Auch die anderen Interviewpartner:innen unterstrichen, dass es für dieses Ziel mehr qualifiziertes Fachpersonal braucht. Sie brachten sehr deutlich zum Ausdruck, dass die Stellen, die in den Landesforstverwaltungen in der Vergangenheit abgebaut worden sind, heutzutage zur Bewältigung der neuen Arbeitsanforderungen fehlen. Für Nordrhein-Westfalen mit seinen 150.000 Hektar Kahlfäche stellte der interviewte Personalvertreter eine einfache Rechnung auf:

*» Wir haben nach zwei Jahren vielleicht 1.000 Hektar wieder aufgeforstet. Dann kann man sich vorstellen, wenn ich bei der Geschwindigkeit bleibe, brauche ich 150 Jahre, um das alles aufzuholen. Ein Förster, eine Försterin, die schaffen, sagen wir mal 30, sagen wir vielleicht 40 Hektar – aber das ist schon sehr viel – pro Jahr in die Aufforstung zu bringen. Selbst dann, wenn ich rückwärts rechne, sehe ich schon, ich brauche viel, viel, viele Menschen auf der Fläche, um wirklich den Waldbesitzer so zu beraten, zu betreuen, dass der Wald eine gewisse Phase von natürlicher Sukzession überspringt, schneller in Gang kommt, wieder Geld erbringt, Naturschutz erfüllt und so weiter.*

*Gerade im Klimawandel sind die Försterinnen und Förster und auch die Forstwirte auf der Fläche unbedingt gefordert, und da brauchen wir viel mehr von.“ (Personalvertreter Nordrhein-Westfalen)*

Die Folgen des Klimawandels wirken sich also insgesamt stark negativ auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Forst und auf die Erfüllung des öffentlichen Auftrages des Waldes aus – eine Situation, die sich durch die zurückliegenden Personalreduzierungen und Umstrukturierungen der öffentlichen Forstverwaltung verschärft hat. Der Klimawandel macht die Arbeit im Forst anspruchsvoller und weniger gut planbar. „Die Waldwirtschaft steht vor riesigen Herausforderungen.“ (Staatsbetrieb Sachsenforst 2022: 32)

### **4.3 Verstärkter Einsatz privater Dienstleistungsunternehmen**

Das bundesweit zunehmende Outsourcing forstlicher Arbeiten an private Dienstleistungsunternehmen hat den Personalabbau im öffentlichen Forst überhaupt erst ermöglicht. Diese Firmen übernehmen vor allem Aufträge im Bereich des Holzeinschlags und der Pflanzung. Denn insbesondere hier sei es mit eigenem Personal – so führte der Forstwirtschaftsmeister aus Rheinland-Pfalz im Interview aus – „unmöglich das Arbeitsvolumen zu schaffen“. Auch die befragte Revierleiterin aus Hessen ist der Ansicht, dass es inzwischen zu wenige Forstwirt:innen und Forstwirtschaftsmeister:innen gebe, um alle anfallenden Arbeiten bewältigen zu können. Beim Landesbetrieb Forst Brandenburg werden inzwischen nur noch 20 Prozent dieser Arbeiten von den „eigenen“ Forstwirt:innen durchgeführt, denn „die Unternehmen machen im Prinzip die Aufgaben, die wir durch die ganzen Personaleinsparungen nicht mehr schaffen“ (Revierförster Brandenburg).

In Mecklenburg-Vorpommern wird laut Auskunft eines Mitarbeiters des Landesforstes aktuell offenbar der gesamte Holzeinschlag an private Unternehmen vergeben. Doch auch diese könnten die anfallende Arbeit nicht gänzlich auffangen.

Die im Rahmen der Umstrukturierung der Forstverwaltungen und damit einhergehenden Personalreduktionen Anfang der 2000er-Jahre aufgestellten Rechnungen gehen nicht mehr auf – unter anderem, weil die Klimawandelfolgeschäden nicht mit einkalkuliert wurden. Ging es damals darum, über die Beauftragung von externen Unternehmen Auslastungsspitzen abzudecken und betriebliche Risiken auszulagern (Kastenholz et al. 2011: 181 f.), so kann heute aufgrund der Unberechenbarkeit dieser Auslastungsspitzen nicht mehr flexibel reagiert werden und das Risiko fällt auf die Landesforstverwaltungen zurück. Auf plötzlich auftretende Auswirkungen des Klimawandels, wie beispielsweise Sturmschäden oder Käferbefall, muss aus Sicht der Interviewpartner:innen oft ad hoc reagiert werden. Die bei der Beauftragung von privaten Unternehmen übliche langfristige Arbeitsplanung steht einer schnellen Reaktion jedoch entgegen. Zudem lohne sich bei manchen dringenden Situationen, wie zum Beispiel bei einem punktuellen Befall mit Borkenkäfern, der Einsatz von privaten Unternehmen nicht. Ohne eigenes Forstpersonal, das sich dieses Problems annimmt, können die Landesforstverwaltungen bei günstiger Witterung aber schnell vor einem „Flächenbrand“ stehen (Spilker 2023). Der interviewte Forstwirtschaftsmeister aus Bayern stellt deshalb heraus:

**»** *Für diese Veränderungen [durch den Klimawandel] brauche ich Personal auf der Fläche, damit ich möglichst schnell handeln kann.“ (Forstwirtschaftsmeister Bayern)*

Zur Bewältigung des erhöhten Arbeitsbedarfs durch Klimawandelfolgeschäden vergeben die forstlichen Dienstleistungsunternehmen Aufträge des öffentlichen Forsts teilweise an Subunternehmen, die ihren Sitz nicht selten im osteuropäischen Ausland haben. Die Interviewpartner:innen berichten von Problemen, die sich daraus ergeben können. Teilweise haben die Beschäftigten dieser Subunternehmen nicht die entsprechende Ausbildung, was zu qualitativen Mängeln der forstlichen Arbeit führe. Zudem ergebe sich aus ihrer fehlenden Ortskenntnis und den Sprachbarrieren zwischen ihnen

und den Einsatzleiter:innen vor Ort ein erheblicher Planungs- und Betreuungsaufwand (Revierleiterin Hessen). Infolge von Verständigungsproblemen können die Beschäftigten osteuropäischer Subunternehmen ihre Arbeitsaufgaben nicht immer korrekt durchführen, weshalb es wieder „zusätzliches Personal braucht, das genau hinschauen kann und die Zeit dafür hat“ (ebd.). Die Auslagerung von forstlichen Tätigkeiten wirkt sich somit auch in dieser Form auf die Stammbesellschaften der Landesforstverwaltungen aus: Neben der ohnehin schon zu hohen bzw. kaum noch zu bewältigenden Arbeitsbelastung kommt ein zusätzlicher Aufwand für die Überwachung und Kontrolle der Arbeiten der Subunternehmen sowie die Behebung hierbei eventuell auftretender Probleme hinzu.

Die Arbeitsbedingungen scheinen dabei von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich zu sein. Der interviewte Forstwirtschaftsmeister aus Rheinland-Pfalz berichtet von einer guten Arbeitsausstattung sowie einer angemessenen Entlohnung bei den ihm bekannten Unternehmen. Schlechtere Arbeitsbedingungen scheinen vor allem, aber nicht ausschließlich, aufzutreten, sobald externe Unternehmen weitere Subunternehmen einsetzen, die zumeist osteuropäische Arbeitnehmer:innen beschäftigen. Der Revierförster aus Brandenburg berichtete in diesem Zusammenhang von mangelnden Standards in der Ausrüstung, beim Arbeitsschutz, bei der Unterbringung und den Arbeitszeiten sowie beim Lohn:

» *Die Beschäftigten schlafen in irgendwelchen Containern oder sogar in Autos. Sie arbeiten das ganze Wochenende durch, die haben keine 48-Stunden-Woche, das kannst du vergessen. Und über Mindestlohn brauchen wir gar nicht erst reden.*«

Auch die Revierleiterin aus Hessen sprach darüber, dass Subunternehmen ihren Beschäftigten keine angemessene Unterbringung zur Verfügung stellen oder es im Wald an Schutzhütten fehlt, und wie schwierig es ist, die Einhaltung solcher Standards zu überprüfen:

» *Dann muss ich auch sicherstellen, dass die Arbeiter vernünftig untergebracht sind, wenn schlechtes Wetter ist. Das ist nie der Fall. Sie haben überhaupt nie eine Hütte. Und sie arbeiten mal in Hessen, dann arbeiten sie in Bayern, dann sonst wo, sie sind nur unterwegs. Ich kann überhaupt nicht überwachen, ob sie menschenwürdig untergebracht sind.*« (Revierleiterin Hessen)

Im Rahmen dieser Untersuchung konnten die Arbeitsbedingungen bei forstlichen Dienstleistungsunternehmen nicht weiter in den Blick genommen. Beate Brüggemann und Rainer Riehler gingen bereits 2007 davon aus, dass Beschäftigte solcher Firmen im Vergleich zu Beschäftigten des öffentlichen Dienstes stärker mit Entgrenzungsprozessen im Verhältnis von Arbeit, Leben und Familie konfrontiert sind. Denn der „Zwang für [...] Dienstleister, billiger zu arbeiten, befördert Selbstausbeutung und Prekarität. Orts-, raum- und naturbezogenes Erfahrungswissen tritt hinter Ansprüche an Mobilität, Flexibilität, kostengünstiges Arbeiten zurück. Darüber hinaus unterstützen Forstreform und die Konzentrationsprozesse der Sägereien Entwicklungen, die zu einer Enträumlichung der Arbeit führen, zu einer Trennung der Arbeit von den sie (lange Zeit) bestimmenden Faktoren Besitz-, Familien- und Naturabhängigkeit“ (Brüggemann/Riehler 2007: 46 f.). Vertiefende Untersuchungen zu den Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Beschäftigtengruppe sind dringend erforderlich.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die umfangreiche Auslagerung von forstlichen Tätigkeiten an private Dienstleistungsunternehmen derzeit teilweise zu einer Mehrbelastung der Beschäftigten der Landesforstverwaltungen führen kann. Die mangelnde Flexibilität beim Einsatz von Fremdfirmen gefährdet zudem mitunter die Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrages des öffentlichen Waldes.

#### 4.4 Überalterte Belegschaften

Im öffentlichen Forst wurde in den letzten zwei Jahrzehnten überwiegend „nur zaghaft oder gar nicht eingestellt“ (Bauer 2017: 1). Ein

„unausgeglichener Altersaufbau und ein hohes Durchschnittsalter der Beschäftigten“ sind die Folgen (Deutscher Forstwirtschaftsrat 2023). Der Landesbetrieb HessenForst hat 20 Jahre lang keine Neueinstellungen vorgenommen (Revierleiterin Hessen). Im Brandenburger Landesforst sei dies sogar schon seit 30 Jahren der Fall (Revierförster Brandenburg). Und auch die Bayerischen Staatsforsten stellten von 2005 bis 2011 im Bereich der Forstwirt:innen, Revierleiter:innen oder im höheren Dienst kein neues Personal ein (Forstwirtschaftsmeister Bayern). Die Belegschaften der öffentlichen Forstverwaltungen weisen dementsprechend ein hohes Durchschnittsalter auf, das je nach Bundesland aktuell zwischen 47 und 58 Jahren liegt (Deutscher Forstwirtschaftsrat 2023). Im Landesbetrieb Forst Brandenburg beträgt dieses heute fast 57 Jahren (Revierförster Brandenburg), bei den Bayerischen Staatsforsten lag es im Jahr 2017 etwas über 48 Jahre (Bauer 2017: 1).

Die Überalterung der Belegschaften im öffentlichen Forst hat erhebliche Auswirkungen auf gegenwärtige und zukünftige Arbeitsprozesse. Zum einen bringt ein Altersdurchschnitt von mehr als 50 Jahren einen hohen Krankenstand mit sich. Zum anderen wird ein Großteil der Beschäftigten aus den sogenannten geburtenstarken Jahrgängen in den nächsten zehn bis 15 Jahren die öffentliche Forstwirtschaft verlassen. In Mecklenburg-Vorpommern werden nach Auskunft eines Mitarbeiters voraussichtlich jährlich circa 30 Beschäftigte des Landesforstes in Rente gehen und es ist nicht abzusehen, dass genug Personal nachkommt. Eine solche Entwicklung prognostizierten die meisten Interviewpartner:innen auch für die anderen Bundesländer. Bundesweit werden im Bereich der Förster:innen bis zum Jahr 2030 ungefähr 54 Prozent des Personals von 2017 ausscheiden, beim gesamten Forstpersonal und vor allem im Bereich des Verwaltungs- und Führungspersonals werden es 60 Prozent sein (Bauer 2017: 1).

Inzwischen hat eine Kehrtwende in der Personalpolitik stattgefunden und alle Landesforstverwaltungen haben wieder mit Neueinstellungen begonnen. Obwohl klar sein dürfte, dass der

Umbau der Wälder deutlich mehr Personal als bislang erfordert, verfolgen die Neueinstellungen in der Regel jedoch lediglich das Ziel, die Rentenabgänge auszugleichen. Doch der Anteil der aus dem Berufsleben ausscheidenden Beschäftigten wird nur schwer zu kompensieren sein:

„ Ja, und wir kriegen dann die Stellen wahrscheinlich irgendwann auch nicht mehr alle besetzt. Zurzeit geht es noch, aber im Revier ist absehbar, dass es irgendwann auch ein Problem wird. Wenn die geburtenstarken Jahrgänge gehen, wo soll ich dann 25 Förster:innen herkriegen, wenn ich nur 16 ausbilde?“ (Personalvertreter Nordrhein-Westfalen)

Die Praktiker:innen machten in den Interviews zudem auf die große „Alterslücke“ in den Betrieben aufmerksam, die neben der Überalterung ebenfalls eine Folge der jahrelangen Nichteinstellungspraxis ist. Schon heute fehlen insbesondere Beschäftigte, die zwischen 30 und 50 Jahre alt sind. Bei HessenForst würden ihre Aufgaben und vor allem frei werdende Führungspositionen folglich von relativ jungen Menschen übernommen, die vorher nicht viel Berufserfahrung sammeln konnten (Forstwirtschaftsmeister Hessen). Darüber hinaus sehen sich die Landesforstverwaltungen vor der Herausforderung,

„ den Übergang in die Rente oder Pensionierung [der] Kollegen hinein so zu begleiten, dass er ein Stück gesundheits- und sozialverträglich erfolgen kann, weil man das auch merkt, dass man irgendwie mit 60 Jahren halt nicht mehr so aktiv und agil ist, wie das bei jüngeren Kollegen ist. Dass ein ganz angepasstes Management der Fortbildung stattfindet, weil das zum Beispiel wenig Sinn macht, Leute, die heute 60 sind und noch drei, vier Jahre arbeiten wollen oder müssen, mit den modernsten Ideen, Programmen zu vertrauen, ohne dass die, ich sage mal, das für sich selber wirklich verinnerlichen.“ (Leiter einer Organisationseinheit Brandenburg)

# 5. Maßnahmen gegen den Personalmangel

» Ich würde der Politik sehr empfehlen, die gesellschaftlich relevanten Organisationen von Beschäftigungsververtretungen und Gewerkschaften mit an den Tisch zu holen. Also da zu sagen, das ist eigentlich eine Linie, die wir zukünftig weitgehend gemeinsam in die Zukunft hinein gestalten wollen.

«



Die bisherigen Ausführungen haben das Dilemma aufgezeigt, in dem sich die öffentlichen Forstverwaltungen derzeit befinden: Um die Herausforderungen des Klimawandels bewältigen zu können, benötigen sie mehr und vor allem gut qualifiziertes Personal, das jedoch nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung steht. Viele Stellen für Forstwirt:innen sind vakant. Der Forst Baden-Württemberg (ForstBW) konnte beispielsweise Ende 2022 etwa 100 der insgesamt 884 Stellen für Forstwirt:innen nicht besetzen (ForstBW 2023: 12). Bei der Suche nach neuem Personal stehen die Landesforstverwaltungen sowohl untereinander als auch mit den Kommunen und mit privaten Forstunternehmen in Konkurrenz, die – angesichts des branchenübergreifenden Fachkräftemangels – auch zwischen der Forstwirtschaft und anderen Wirtschaftssektoren besteht.

In diesem Kapitel werden Maßnahmen gegen den Personalmangel aus Beschäftigtenperspektive vorgestellt, die die Entlohnung, die beruflichen Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Betriebsführung und Arbeitsorganisation sowie die Vertretung der Belegschaftsinteressen betreffen. Berücksichtigt werden hierbei auch erste Lösungsansätze der Landesforstverwaltungen, die im Rahmen dieser Untersuchung ermittelt wurden und die nicht selten auf den Druck der Personalvertretungen zurückzuführen sind. Die öffentlichen Forstverwaltungen stellen bislang vor allem die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze und eine attraktivere Gestaltung der Arbeitsplätze ins Zentrum ihrer Bemühungen, um sowohl Personal zu halten als auch neues zu gewinnen.

## 5.1 Arbeitsbedingungen

Ein Beruf im öffentlichen Dienst garantiert zwar grundsätzlich berufliche Sicherheit und tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen, dennoch besteht Anlass, die Attraktivität der Arbeitsplätze im öffentlichen Forst – vor allem

für Forstwirt:innen und Forstwirtschaftsmeister:innen – zu erhöhen. Die Notwendigkeit hierfür wird allein schon dadurch deutlich, dass ein Teil des im öffentlichen Forst ausgebildeten Fachpersonals in die Privatwirtschaft abwandert. Die meisten Interviewpartner:innen bestätigten, dass vor allem Forstwirt:innen nach ihrer Ausbildung zu privaten Unternehmen wechseln oder ihren Bildungsweg an der Universität fortsetzen. Beides lässt die Möglichkeit einer Rückkehr in den öffentlichen Forst offen, diese hängt jedoch maßgeblich von den Arbeitsbedingungen ab. Und auch wenn es zusätzliches studiertes Forstpersonal braucht, so gilt dies eben auch für die handwerklichen Bereiche.

Ein entscheidender Grund für die geringe Attraktivität des Berufs Forstwirt:in liegt in der niedrigen Eingruppierung. Beschäftigte dieser Berufsgruppe werden in der Regel in die Entgeltgruppe 5 des Tarifvertrages zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst) eingestuft. Das Grundentgelt von Forstwirt:innen beträgt demnach in Stufe 1 bei einer Vollzeitbeschäftigung 2.618,93 Euro brutto (Infoportal Öffentlicher Dienst 2023). Die Mehrheit der Interviewpartner:innen fordert für diese Berufsgruppe eine Lohnerhöhung in Form einer höheren Eingruppierung. Gerade vor dem Hintergrund der betriebswirtschaftlich und gesellschaftlich hohen Relevanz der Arbeit von Forstwirt:innen und Forstwirtschaftsmeister:innen – die sich angesichts des klimawandelbedingten Waldumbaus einmal mehr erhöht hat – ist deren finanzielle Wertschätzung essentiell.

Ein erster Schritt in diese Richtung ist in Hessen zu beobachten. Hier konnte in den Tarifverhandlungen zum TV-Forst Hessen infolge einer engen Zusammenarbeit zwischen IG BAU und der Personalvertretung erreicht werden, dass Forstwirt:innen und Forstwirtschaftsmeister:innen höheren Entgeltgruppen zugeordnet werden. HessenForst ist jedoch nicht – wie die anderen

Landesforstverwaltungen – Mitglied im Arbeitgeberverband der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, sodass sich dort ein besonderer Spielraum ergab.

## 5.2 Ausbildung

Die Zahl der Ausbildungsplätze zum Forstwirt oder zur Forstwirtin soll in vielen Landesforstverwaltungen deutlich erhöht werden. Die Bayerischen Staatsforsten wollen beispielsweise in den nächsten Jahren die Zahl der Auszubildenden von gegenwärtig 60 auf 100 erhöhen (Forstwirtschaftsmeister Bayern). Ein Problem dabei ist, dass die Zahl der Ausbildungsbetriebe in den Landesforsten durch die Sparmaßnahmen der letzten Jahrzehnte deutlich reduziert wurde. Einige Landesforstverwaltungen haben daher mit dem Aufbau neuer Ausbildungsstätten begonnen. So soll in den Bayerischen Staatsforsten die Zahl der Ausbildungsbetriebe von ursprünglich zehn auf etwa 30 erhöht werden (ebd.). Ziel ist es, die Attraktivität der Ausbildung in einem Forstberuf durch kürzere Anfahrtszeiten zur Ausbildungsstätte zu steigern.

Nicht überall geht die „Ausbildungsoffensive“ (Forstwirtschaftsmeister Hessen) mit einer Aufstockung der Personalressourcen einher. Dies führt beispielsweise im Staatsbetrieb Sachsenforst dazu, dass die für die Betreuung der Auszubildenden zuständigen Beschäftigten ihren Aufgaben in anderen Bereichen nur eingeschränkt nachkommen können (Staatsbetrieb Sachsenforst 2022: 61). In eine öffentlichkeitswirksame Anwerbestrategie von neuem Personal und Auszubildenden wird dagegen in den meisten Bundesländern investiert. Insbesondere die Generation Fridays for Future soll für die Arbeit im Forst gewonnen werden, indem die Funktionen des Waldes für das Klima hervorgehoben werden.

Die Chancen, nach der Ausbildung als Forstwirt:in übernommen zu werden, sind von Land zu Land unterschiedlich. Der Landesbetrieb Wald und Holz Nordrhein-Westfalen (NRW), der Forst Baden-Württemberg (ForstBW) und die Niedersächsischen Landesforsten bilden aktuell über den erwarteten

Eigenbedarf hinaus aus, was zur Folge hat, dass nicht alle Auszubildenden übernommen werden. Der nordrhein-westfälische Landesbetrieb will sich damit auch „außerhalb der Landesforstverwaltung für eine nachhaltige Forstwirtschaft einsetzen“ (Landesbetrieb Wald und Holz NRW 2022: 89). Nicht selten wandern Absolvent:innen allerdings nach ihrer Ausbildung in andere Wirtschaftsbereiche ab und stehen den Landesforstverwaltungen somit als Arbeitskräfte nicht zur Verfügung.

## 5.3 Aufstiegschancen und Weiterbildung

Die Karrierekanäle in der öffentlichen Forstwirtschaft sind sehr eng – insbesondere für Forstwirt:innen und Forstwirtschaftsmeister:innen. Vor allem Personen mit Abitur oder Fachabitur entscheiden sich nach Abschluss ihrer Ausbildung zum Forstwirt oder zur Forstwirtin nicht selten eher für ein anschließendes Studium als für eine Meisterausbildung. Um die Beschäftigten in den handwerklichen Bereichen der Forstarbeit zu halten, sind daher neue Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung erforderlich.

Der interviewte Forstwirtschaftsmeister aus Bayern schlägt vor, seinen Kolleg:innen eine modulare Fortbildung anzubieten, damit sie die für eine Tätigkeit in der Betriebsleitung erforderlichen Fähigkeiten erwerben können. Gerade weil angesichts des demografischen Wandels zukünftig Personal im Bereich der Revierleitungen fehlen wird, ist es aus seiner Sicht besonders wichtig, die Aufstiegschancen für Forstwirtschaftsmeister:innen zu verbessern. Im Landesbetrieb Wald und Holz NRW gibt es für diese Beschäftigtengruppe bereits die Möglichkeit, zur Revierleiter:in aufzusteigen (Forstwirtschaftsmeister Nordrhein-Westfalen). Es ist jedoch notwendig, dies auch gesetzlich zu verankern. Hierfür müsste der Deutsche Qualifikationsrahmen an die aktuellen Herausforderungen angepasst werden, sodass im besten Fall eine „Verbindung zwischen der akademischen und der handwerklichen oder berufsbedingten Bildung entsteht“ (ebd.).

Die befragte Revierleiterin aus Hessen sieht generell einen Bedarf an berufsqualifizierender Weiterbildung für alle Berufsgruppen, die über die klassischen Fortbildungsformate hinausgeht und den Beschäftigten eine betrieblich verankerte fachliche Weiterentwicklung und berufliche Aufstiegschancen ermöglicht. Zugleich erfordert der hohe Altersdurchschnitt der Belegschaften spezifische Maßnahmen. Jahrelange starke körperliche Belastungen führen häufig zu gesundheitlichen Problemen und dazu, dass viele Forstbeschäftigte im Alter nur noch begrenzt einsatzfähig sind. Hier bedarf es altersgerechter Tätigkeiten und gegebenenfalls Umqualifizierungen. Zudem müssen die Voraussetzungen für die Wiedereingliederung von Beschäftigten geschaffen werden, die aufgrund von Krankheit längerfristig ausfallen. Gerade im Zusammenhang mit dem Waldumbau könnten sich hier aber auch Chancen ergeben:

» *Ich habe jetzt bei mir neben den zwei Forstwirten noch einen gesundheitlich eingeschränkten Forstwirt, der momentan vor allem Habitatbäume auszeichnet. Also das heißt, der läuft durch die alten Bestände und guckt, ob da Spechtlöcher sind, Astabbrüche oder andere Kleinhabitats, also wo man sagen kann, das sind biologisch sehr wertvolle Bäume, die markiert der dann und macht eine Liste, wo was ist. Der Forstwirt hat jetzt einen völlig anderen Blick auf die Bäume: der macht das voller Begeisterung, und das ist einfach wichtig, dass man auch den Forstwirten zeigt, euer Beruf ist nicht nur Bäume abmachen. Und wenn ihr etwas anderes macht, dann seid ihr nicht unwichtig oder so, sondern das ist mindestens genauso wichtig. Das fehlt mir so ein bisschen im Selbstverständnis, also dass das positiv aufgegriffen wird.“*  
(Revierleiterin Hessen)

## 5.4 Betriebsmanagement und Arbeitsorganisation

Eine Wertschätzung der Arbeit von Forstbeschäftigten im „eigentlichen Sinne einer Personalentwicklung“ (Revierleiterin Hessen) ist – zusätzlich zur

finanziellen Wertschätzung – erforderlich, um den Personalmangel entgegenzuwirken. Die besonderen Fähigkeiten und Interessen der Beschäftigten müssen ernst genommen und gefördert werden. Zu diesem Zwecke könnten beispielsweise Vorgesetzte regelmäßige Personalgespräche führen. Darüber hinaus muss das Ansehen der Forstberufe in der Gesellschaft erhöht werden. Dies kann durch eine intensivere Öffentlichkeitsarbeit erfolgen, die die Bedeutung der forstlichen Arbeit mit Blick auf die gesellschaftlichen Funktionen des Waldes hervorhebt.

Eine Neu- bzw. Umorganisation von Arbeitsabläufen kann ebenfalls dazu beitragen, Beschäftigte zu entlasten und den Waldumbau angemessen zu gestalten. Der interviewte Forstwirtschaftsmeister aus Bayern regt in diesem Zusammenhang die Einführung selbstorganisierter Arbeitsgruppen an, die befristete Arbeitsaufträge erhalten und diese autonom bearbeiten:

» *Der [Arbeitsauftrag] kann sich über mehrere Reviere erstrecken und die [Arbeits-] Gruppe kann Prioritäten setzen und selbst intern entscheiden, wie sie das abarbeiten, wie es am sinnvollsten ist. Weil manchmal passiert es, dass man dann genau in das entgegengesetzte Eck eines Reviers fährt, für einen Tag oder so, dabei hätte man das auch an einem anderen Tag machen können, wenn man in der Nähe wäre.“*  
(Forstwirtschaftsmeister Bayern)

Der interviewte Personalvertreter aus Nordrhein-Westfalen plädiert für eine spezialisierte Teamarbeit, bei der die Beschäftigten entsprechend ihren Interessen und dem jeweiligen Arbeitsbedarf eingesetzt werden:

» *[...], sodass jemand, der lieber das Landesforstgesetz verteidigt und sich dann daransetzt, das für die anderen mitmacht, und auf der anderen Seite jemand, der lieber Holzverkauf macht, macht Holzverkauf für den Staat, oder einer, der lieber Umweltbildung macht, Umweltbildung.“* (Personalvertreter Nordrhein-Westfalen)

Darüber hinaus könnten hoheitliche Aufgaben personell von betriebswirtschaftlichen und förderungstechnischen Aufgaben getrennt werden, sodass die Verantwortlichkeiten auf mehrere Schultern verteilt sind, was jedoch keine Auswirkungen auf die Eingruppierung oder Besoldung der Betroffenen haben darf.

Für den kommunalen Bereich schlägt unser Interviewpartner aus Rheinland-Pfalz die Veränderung der Anstellungskörperschaften vor: Die Beschäftigten sollten nicht bei der Gemeinde, sondern bei der Verbandsgemeinde angestellt werden. Ältere Beschäftigte könnten dann in andere Betriebe wechseln, wenn es im eigenen Betrieb keine altersgerechten Aufgaben gibt, und es stünde ein größerer Personalpool zur Verfügung, auf den je nach Arbeitsanfall zurückgegriffen werden könnte.

» *Ich hätte viel mehr Einfluss darauf, also auf mehr Leute. Ich hätte ja mehr Leute zur Verfügung, wenn wir gerade bei Revierteilen im Süden sind, und da brennt es total, da kann man aus dem Norden, mal schnell welche da hinschicken. Man könnte flexibler reagieren.“ (Forstwirtschaftsmeister Rheinland-Pfalz)*

Diese Beispiele zeigen, dass es unter den Beschäftigten zahlreiche Ideen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation gibt. Die Betriebsleitungen sollten diese ernst nehmen, diskutieren und umsetzen.

## 5.5 Repräsentation

Um die Personalsituation und die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Forst zu verbessern, braucht es nicht zuletzt eine gewerkschaftliche Interessenvertretung, die den Beschäftigten vermitteln kann, dass die Gewerkschaft für sie da ist. Die Beschäftigten sollen wissen: „Ja, das funktioniert und dann können wir auch Mitglied sein und dann

haben wir auch dort die Vertretung.“ (Leiter einer Organisationseinheit Brandenburg). Zudem müssen Personalvertretungen und die Gewerkschaft in politische Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

» *Ich würde der Politik sehr empfehlen, die gesellschaftlich relevanten Organisationen von Beschäftigtenvertretungen und Gewerkschaften mit an den Tisch zu holen. Also da zu sagen, das ist eigentlich eine Linie, die wir zukünftig weitgehend gemeinsam in die Zukunft hinein gestalten wollen.“ (Forstwirtschaftsmeister Brandenburg)*

Mittlerweile gibt es ein breites gesellschaftliches Bewusstsein für die Relevanz des Klimaschutzes und die Bedeutung, die dem Wald dabei zukommt. Die Beschäftigten und die Gewerkschaft sollten diesen Zusammenhang in der Öffentlichkeit dezentriert herausstellen. Sie sollten den Diskurs über den Klimawandel und seine Folgen maßgeblich prägen und mitgestalten und dabei immer wieder die Naturschutzaspekte der Forstwirtschaft betonen. Laut Einschätzung vieler Interviewpartner:innen ist es dafür zentral, dass die Beschäftigten ein Selbstverständnis als politische Akteur:innen nach außen tragen.

» *[W]eil eine Lobby kriegen wir nur, wenn wir sie selbst machen und wenn wir selbst auch über Stadtparlamente, über sonst was an Einflussmöglichkeiten, uns einmischen. Andere machen das nicht für uns.“ (Revierleiterin Hessen)*

Durch eine solche gezielte Öffentlichkeitsarbeit kann Einfluss auf politische Entscheidungen genommen, die Attraktivität der forstlichen Berufe erhöht und Fachpersonal für die Zukunft gewonnen werden.

# 6. Fazit

Die Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Forst sind im Rahmen von Struktur-reformen und Einsparmaßnahmen in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten stark gesunken. Gleichzeitig stieg die Zahl der neuen Herausforderungen, vor allem durch den Klimawandel. Die Folgen dieser Entwicklungen sind fatal: Im Forstbereich entstand ein immenser Personalbedarf. Die verbliebenden Beschäftigten sind mit enormen Arbeitsbelastungen konfrontiert, was sich negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. Die Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrages des Waldes wird für sie immer schwieriger. Die Einstellung von zusätzlichem und qualifiziertem Personal ist dringend erforderlich, um Wald-schäden zu beheben und zukunftsfähige Wälder zu gestalten.

Angesichts des branchenübergreifenden Fachkräftemangels müssen auf politischer wie administrativer Ebene eine Reihe von Maßnahmen zur Personal-gewinnung und -bindung ergriffen werden. Die Berufe im öffentlichen Forst – und insbesondere der Beruf der Forstwirt:in – müssen attraktiver werden. Zudem sollte die gesamtgesellschaftliche Bedeutung der forstwirtschaftlichen Tätigkeiten stärker gewürdigt und anerkannt werden. Dies erfordert sowohl die Erhöhung der Entgelte als auch die Verbesserung von Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die Bereitstellung einer umfangreichen Arbeitsausrüstung oder die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der derzeit hohe Altersdurchschnitt in den Belegschaften der öffentlichen Forstbetriebe legt zudem die Einführung altersgerechter Tätigkeiten sowie Maßnahmen für einen gesundheits- und sozialverträglichen Übergang in den Ruhestand nahe. Insgesamt gilt es, die Forstbeschäftigten zu entlasten, damit diese auch weiterhin die Funktionen des Waldes sichern und somit den gesellschaftlichen Auftrag des öffentlichen Waldes erfüllen können.

Bei der Finanzierung dieser Maßnahmen ist vor allem der Staat gefordert. Denn die Folgen des Klimawandels beeinträchtigen die Wirtschaftlichkeit der öffentlichen Forstbetriebe. Zudem bedeutet ein nachhaltiger Waldumbau, dass auf großen Flächen eine wirtschaftliche Nutzung nicht mehr oder nicht mehr so intensiv wie bisher möglich sein wird.

In diesem Projektbericht wurde auf den Mangel an grundlegenden Zahlen hingewiesen, die für eine weitere wissenschaftliche Auseinandersetzung erforderlich sind. Insbesondere hinsichtlich der klimapolitischen Relevanz der Forstarbeit besteht ein großer Forschungsbedarf. Es ist zu hoffen, dass die vorliegende Untersuchung hierfür den Anstoß und die Grundlage bildet.

# 7. Literatur und Quellen

**Bauer, Petra (2017):** Quo vadis forstlicher Nachwuchs. Zielgerecht ausbilden und einstellen, Regensburg: Deutscher Forstverein.

**Berlinger, Ulf/Funke, Corinna/Niesing, Anna/Biechele, Anna (2016):** Branchenanalyse öffentlicher Dienst der Länder. Eine Untersuchung zur Arbeitssituation aus Sicht der Beschäftigten, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, [online] [www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-006370](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006370).

**BMEL (Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft) (2012):** Ergebnisse der Bundeswaldinventur 2012, Berlin: BMEL, [online] [www.bundeswaldinventur.de/fileadmin/SITE\\_MASTER/content/Downloads/BMEL\\_BWI\\_Bericht\\_Ergebnisse\\_2012\\_RZ02\\_web-4.pdf](http://www.bundeswaldinventur.de/fileadmin/SITE_MASTER/content/Downloads/BMEL_BWI_Bericht_Ergebnisse_2012_RZ02_web-4.pdf).

**BMEL (2017):** Waldbericht der Bundesregierung 2017, Berlin: BMEL, [online] [www.bmel.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Broschueren/Waldbericht2017.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmel.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Broschueren/Waldbericht2017.pdf?__blob=publicationFile&v=4).

**BMEL (2021):** Waldbericht der Bundesregierung 2021, Berlin: BMEL, [online] [www.bmel.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Broschueren/waldbericht2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](http://www.bmel.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Broschueren/waldbericht2021.pdf?__blob=publicationFile&v=11).

**Braun, Hubert (2016):** Bewirtschaften, Bewahren, Gestalten, in: AFZ-DerWald, o. Jg., Nr. 21, S. 12–16, [online] [www.sbs.sachsen.de/download/sbs/Sachsen\\_02\\_Braun\\_sl.pdf](http://www.sbs.sachsen.de/download/sbs/Sachsen_02_Braun_sl.pdf).

**Brüggemann, Beate/Riehle, Rainer (2007):** Waldzukünfte Basispapier. Zukunftsfeld Arbeitskultur, Region und Innovation, Berlin: Institut für internationale Sozialforschung e. V. (INFIS).

**ForstBW (2023):** Lagebericht Geschäftsjahr 2022, Tübingen-Bebenhausen: ForstBW, [online] [www.forstbw.de/fileadmin/forstbw\\_pdf/ForstBW/Jahresabschluss\\_2022/Lagebericht\\_GJ\\_2022.pdf](http://www.forstbw.de/fileadmin/forstbw_pdf/ForstBW/Jahresabschluss_2022/Lagebericht_GJ_2022.pdf).

**Deutscher Forstwirtschaftsrat e. V. (2023):** Fachkräftemangel auch im Wald? Wiederbewaldung und Waldumbau dürfen nicht ins Stocken geraten, [online] [www.forstwirtschaft-in-deutschland.de/aktuelles/news-detailansicht/news/fachkraeftemangel-auch-im-wald/](http://www.forstwirtschaft-in-deutschland.de/aktuelles/news-detailansicht/news/fachkraeftemangel-auch-im-wald/).

**IG BAU (2019):** Positionspapier Wald-Klima-Schutz-Kampagne. Wald in Not – Mehr Fachkräfte erforderlich, Frankfurt am Main: IG BAU, [online] <https://igbau.de/Binaries/Binary13042/Positionspapier-Wald-in-Not.pdf>.

**IG BAU (2020):** Ergebnisse der IG BAU-Umfrage WALD KLIMA SCHUTZ. Hohe Arbeitsbelastung der Forstbeschäftigten im Klimawandel, Frankfurt am Main: IG BAU, [online] <https://igbau.de/Binaries/Binary15146/IG-BAU-Umfrageergebnisse-WALDKLIMASCHUTZ.pdf>.

**Infoportal Öffentlicher Dienst (2023):** Entgelttabelle TV-L-Forst 2023 – Öffentlicher Dienst. Gehaltsübersicht der forstwirtschaftlichen Verwaltung im öffentlichen Dienst, [online] [www.oeffentlichen-dienst.de/entgelttabelle/tv-forst.html](http://www.oeffentlichen-dienst.de/entgelttabelle/tv-forst.html).

**Kastenholz, Edgar/Fink-Keßler Andrea/Hahne, Ulf/Westermayer, Till/Wonneberger, Eva (2011):** Bedingungen und Auswirkungen des Wandels von Arbeit, in: Lewark, Siegfried/Kastenholz, Edgar/Westermayer, Till (Hg.): Ländliche Arbeit im Wandel. Nachhaltige Gestaltung forstlicher Dienstleistungsarbeit, Remagen-Oberwinter: Verlag Kessel, S. 17–62.

**Kohnle, Ulrich/Teuffel, Konstantin von (2004):** Biologische Automation und Starkholzproduktion, in: Brang, Peter (Hg.): Biologische Rationalisierung im Waldbau, Birmensdorf: Eidg. Forschungsanstalt WSL, S. 14–25, [online] [www.dora.lib4ri.ch/wsl/islandora/object/wsl%3A10462/datastream/PDF/Brang-2004-Biologische\\_Rationalisierung\\_im\\_Waldbau.\\_Tagungsband.-%28published\\_version%29.pdf](http://www.dora.lib4ri.ch/wsl/islandora/object/wsl%3A10462/datastream/PDF/Brang-2004-Biologische_Rationalisierung_im_Waldbau._Tagungsband.-%28published_version%29.pdf).

**Kölling, Christian/Mette, Tobias (2022):** Wälder im Klimawandel. Neues Klima erfordert neue Baumarten, in: Berr, Karsten/Jenal, Corinna (Hg.): Wald in der Vielfalt möglicher Perspektiven. Von der Pluralität lebensweltlicher Bezüge und wissenschaftlicher Thematisierungen, Wiesbaden: Springer VS, S. 145–158.

**Kumm, Jürgen (2017):** Mitbestimmung und Digitalisierung im Forstbereich. Auswirkungen der Digitalisierung von manueller und motormanueller Arbeit an witterungsbeeinflussten Arbeitsplätzen, Kassel: Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter e. V. (VLF), [online] [https://www.boeckler.de/pdf\\_fof/99497.pdf](https://www.boeckler.de/pdf_fof/99497.pdf).

**Landesbetrieb Wald und Holz NRW (2022):** „Da staunste, was!“ Nachhaltigkeitsbericht 2021/2022, Münster: Wald und Holz NRW, [online] [www.wald-und-holz.nrw.de/fileadmin/Ueber\\_uns/Nachhaltigkeitsberichte/220907\\_WEB\\_WUH\\_NHB22\\_20220803small.pdf](http://www.wald-und-holz.nrw.de/fileadmin/Ueber_uns/Nachhaltigkeitsberichte/220907_WEB_WUH_NHB22_20220803small.pdf).

**Schubert, Klaus/Klein, Martina (2020):** Das Politiklexikon. Begriffe, Fakten, Zusammenhänge, 7. akt. und erw. Auflage, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, [online] [www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/](http://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/).

**Schütz, Jean-Philippe (2004):** Die situative Durchforstung. Ein der Extensivierung der Kosten orientiertes Durchforstungskonzept, in: Brang, Peter (Hg.): Biologische Rationalisierung im Waldbau, Birmensdorf: Eidg. Forschungsanstalt WSL, S. 7–13, [online] [www.dora.lib4ri.ch/wsl/islandora/object/wsl%3A10462/datastream/PDF/Brang-2004-Biologische\\_Rationalisierung\\_im\\_Waldbau.\\_Tagungsband.-%28published\\_version%29.pdf](http://www.dora.lib4ri.ch/wsl/islandora/object/wsl%3A10462/datastream/PDF/Brang-2004-Biologische_Rationalisierung_im_Waldbau._Tagungsband.-%28published_version%29.pdf).

**Spilker, Niels (2023):** Wir müssen neue klimagerechte Wälder aufbauen, in: Gegenblende Debattenmagazin, [online] <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++419ec7f4-c1ad-11ed-8560-001a4a160123>.

**Staatsbetrieb Sachsenforst (2022):** Sachsenforst 2021. Jahresbericht, Graupa: Staatsbetrieb Sachsenforst, [online] <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/41256>.

**Statistisches Bundesamt (2022):** Strukturhebung der Forstbetriebe. Körperschafts- und Privatwälder nach Größenklassen, [online] [www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Wald-Holz/Tabellen/strukturhebung-der-forstbetriebe-privatwaelder.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Wald-Holz/Tabellen/strukturhebung-der-forstbetriebe-privatwaelder.html).

**Statistisches Bundesamt (2023a):** Bundesbetrieb/Landesbetrieb, [online] [www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentliche-Finanzen/Glossar/bundesbetrieb-landesbetrieb.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentliche-Finanzen/Glossar/bundesbetrieb-landesbetrieb.html).

**Statistisches Bundesamt (2023b):** Trockenheit als Stressfaktor für den Wald. Insektenschäden für 59,5 Prozent des Schadholzeinschlags verantwortlich, [online] [www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23\\_26\\_p002.html](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_26_p002.html).

## Impressum

### Herausgegeben von



#### Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter e. V.

Andreas Kilian (V. i. S. d. P.)  
Ludwig-Erhard-Straße 8  
34131 Kassel  
info@vlf-kassel.de  
www.vlf-kassel.de

### in Kooperation mit



#### PECO-Institut für nachhaltige Regionalentwicklung in Europa e. V.

Luisenstraße 38  
10117 Berlin  
office@peco-ev.de  
www.peco-ev.de

**Autorin:** Janna Wichern

**Unter Mitarbeit von:** Siegfried Rohs, Maximilian Ahlert, Andreas Kilian und Katharina Varelmann

**Lektorat:** Christiane Mende ([www.lesefreundlich.de](http://www.lesefreundlich.de))

**Gestaltung:** Marischka Lutz Grafikdesign ([www.marischkalutz.de](http://www.marischkalutz.de))

**Bildnachweise:** S. 6 Ein Paar Kreative/photocase.de, S. 10 Kletr/Shutterstock.com,  
S. 12 TFoxFoto/Shutterstock.com, S. 14 Marco Reetz, S. 22 Marco Reetz.

**Druck:** Abteilung7 ([www.abteilung7.de](http://www.abteilung7.de))

November 2023

Gefördert durch die Landwirtschaftliche Rentenbank ([www.rentenbank.de](http://www.rentenbank.de))





