



Altersstruktur und Krankenstand im öffentlichen Forst

Folgen für den Fachkräftemangel sowie für Arbeitsbedingungen und den gesellschaftlichen Auftrag des öffentlichen Waldes

Projektbericht des Vereins zur Förderung
der Land- und Forstarbeiter e. V. (VLF)



1 Einleitung	4
2 Personalstruktur und tatsächliche Verfügbarkeit im öffentlichen Forst	6
2.1 Datengrundlage und methodisches Vorgehen	6
2.2 Beschäftigtenstruktur und Altersverteilung	7
2.2.1 Gesamtüberblick	7
2.2.2 Altersstruktur und erwartete Abgänge	10
2.3 Ausfälle und Unfallgeschehen	12
2.3.1 Arbeitsunfälle und Langzeitausfälle	12
2.3.2 Arbeitsunfälle	15
2.4 Verfügbarkeitsanalyse	17
3 Fachkräftesicherung und Nachwuchssituation	20
3.1 Ausbildung und Nachwuchs	20
3.1.1 Ausbildungsintensität und -kapazitäten	21
3.1.2 Strukturelle Grenzen der Nachwuchsgewinnung	22
3.2 Bindung, Attraktivität und Wettbewerbsfaktoren	22
3.3 Warum Nachwuchs allein die Engpasslage nicht auflöst	23
4 Auswirkungen auf Aufgabenerfüllung und gesellschaftlichen Auftrag	25
4.1 Priorisierung und Aufgabenverschiebung	26
4.2 Arbeitsverdichtung und organisatorische Folgen	27
4.3 Steuerung, Unternehmereinsatz und Führungskultur	27
4.4 Digitalisierung und administrative Belastung	28
4.5 Konsequenzen für die Waldfunktionen (§ 1 BWaldG)	29
5 Maßnahmen zur Stabilisierung der Personalverfügbarkeit	31
5.1 Bestehende Maßnahmenfelder	31
5.2 Wirksamkeit und strukturelle Grenzen	34
5.3 Handlungsrichtungen im Lichte der Engpasslogik	35
6 Fazit	37
7 Literatur und Quellen	40

1 Einleitung

Die Arbeit im öffentlichen Wald hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Seit den Trockenjahren ab 2018 prägen großflächige Waldschäden, erhöhte Anforderungen an die Verkehrssicherung sowie umfangreiche Wiederbewaldungsmaßnahmen vielerorts den forstlichen Arbeitsalltag. Parallel dazu wird der Waldumbau hin zu klimaresistenten Beständen intensiv vorangetrieben. Aktuelle Ergebnisse der Waldzustandserhebung zeigen, dass diese Entwicklungen nicht als vorübergehende Ausnahmesituation zu bewerten sind, sondern als langfristige Belastungsfaktoren für Pflege, Umbau und Sicherung der Wälder einzuordnen sind. (BMLEH, 2025)

Vor diesem Hintergrund hat der Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter (VLF) in den Jahren 2022 bis 2023 die Untersuchung „Waldentwicklung braucht Facharbeit!“ durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen einen deutlichen Rückgang der Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Forst bei gleichzeitig steigenden Anforderungen infolge des Klimawandels. (VLF/PECO, 2024) Ein bislang nur unzureichend unter Aspekt ist dabei die Frage, in welchem Umfang sich Altersstruktur, krankheitsbedingte Ausfälle und Unfallgeschehen auf die tatsächliche Personalverfügbarkeit im Arbeitsalltag auswirken. Gerade in körperlich anspruchsvollen und sicherheitskritischen Tätigkeiten kann der formale Personalbestand erheblich von der real verfügbaren Arbeitskraft abweichen. (BAuA, 2025; DGUV, 2024)

Damit rückt eine zentrale Voraussetzung für die Aufgabenerfüllung öffentlicher Forstverwaltungen in den Fokus. Nach § 1 des Bundeswaldgesetzes soll der Wald seine Nutz-, Schutz- und Erholungsfunktion dauerhaft erfüllen und nachhaltig bewirtschaftet werden. Ob dieser gesetzliche Auftrag praktisch umgesetzt werden kann, hängt jedoch wesentlich davon ab, ob im Arbeitsalltag ausreichend qualifiziertes Personal tatsächlich verfügbar ist.

Die vorliegende Untersuchung greift diese Fragestellung auf und richtet den Blick gezielt auf die reale Personalverfügbarkeit im öffentlichen Forst. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere die Altersstruktur der Beschäftigten, erwartete altersbedingte Abgänge sowie krankheits- und unfallbedingte Ausfälle. Ergänzend wird untersucht, welche Bedeutung Ausbildung, Personalbindung, organisatorische Strategien und strukturelle Rahmenbedingungen im Kontext zunehmender Personalengpässe zukommt.

Methodisch stützt sich die Untersuchung auf Rückläufe aus öffentlichen Landesforstverwaltungen und -betrieben sowie auf ergänzend geführte Interviews. Während die quantitativen Daten Kennzahlen zur Personalstruktur abbilden, ermöglichen die Interviews Einblicke in die praktischen Mechanismen des Arbeitsalltags, etwa in Bezug auf Priorisierung, Arbeitsverdichtung, Sicherheitsaspekte, Fremdvergabe sowie Fragen von Führung und Zusammenarbeit.

Zur Einordnung der Ergebnisse wurden ergänzend ausgewählte regionale Waldberichte, Forstberichte und Jahresberichte einzelner Landesforstbetriebe¹ herangezogen. Diese liefern Kontextinformationen zu Aufgabenlast, Organisationsstrukturen sowie zum Arbeits- und Unfallgeschehen und ermöglichen zugleich eine differenzierte Betrachtung landesspezifischer Rahmenbedingungen.

Die Datengrundlage stellt keine Vollerhebung dar. Unterschiede in Definitionen und Erfassungssystemen zwischen den Ländern schränken eine direkte Vergleichbarkeit ein. Ziel der Untersuchung ist daher nicht die Erstellung von Rangfolgen zwischen Bundesländern, sondern die Identifikation von Mustern, Zusammenhängen und möglichen Engpassmechanismen.

Vor diesem Hintergrund geht die Untersuchung der Frage nach, wie sich formaler Personalbestand und tatsächliche Personalverfügbarkeit zueinander verhalten und welche Folgen sich daraus für die Aufgabenerfüllung öffentlicher Forstverwaltungen ergeben. Dabei wird insbesondere untersucht, welche Aufgaben unter Bedingungen begrenzter personeller Ressourcen noch zuverlässig erfüllt werden können und welche Auswirkungen dies auf Arbeitsbedingungen, Priorisierung von Aufgaben sowie auf die Umsetzung des gesellschaftlichen Auftrags des öffentlichen Waldes hat.



¹ Berücksichtigt werden dabei berichte aus dem Saarland, aus Hessen, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen.

2 Personalstruktur und tatsächliche Verfügbarkeit im öffentlichen Forst

Dieses Kapitel analysiert die tatsächliche Personalverfügbarkeit im öffentlichen Forst. Im Mittelpunkt steht die Frage, in welchem Umfang Beschäftigte im Arbeitsalltag tatsächlich verfügbar sind und inwiefern sich dieser Wert vom tatsächlichen Personalbestand unterscheidet.

Dafür werden vier Perspektiven zusammengeführt: Beschäftigtenstruktur, Altersverteilung und erwartete Abgänge, krankheitsbedingte Ausfälle (mit Schwerpunkt auf Langzeitfällen) sowie das Unfallgeschehen. Entscheidend ist nicht die einzelne Kennzahl, sondern das Zusammenspiel. Wo Abgänge, Ausfälle und Unterdeckung zusammenfallen, entsteht die Verfügbarkeitslücke, die später Aufgabenpriorisierung und Arbeitsbedingungen prägt.

Nicht alle Länder konnten Daten in gleicher Tiefe liefern. Die Unterschiede werden offen benannt. Aussagen werden dort klar formuliert, wo die Datenlage tragfähig ist. Wo das nicht möglich ist, werden Befunde als Hinweise eingeordnet.

2.1 Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Für die Untersuchung wurden Erhebungsbögen an 14 öffentliche Forstverwaltungen/-betriebe versandt, acht davon haben geantwortet.² Zusätzlich liegt ein Rücklauf vom Landesbetrieb Wald und Holz Nordrhein-Westfalen vor, der nicht der AU-Stufen-Systematik der Erhebung folgt, sondern Krankenstand als Krankentage und Dauerklassen ausweist. Er wird deshalb getrennt ausgewiesen und als Kontextinformation genutzt. Ergänzend wurden drei Interviews mit Forstwirtschaftsmeistern von ForstBW, den Bayerischen Staatsforsten (BaySF) sowie HessenForst geführt, um die Mechanismen hinter den Zahlen besser zu verstehen.

Erfasst wurden, soweit verfügbar, Gesamtbeschäftigtenzahl, Zuordnung zu Funktionsbereichen (Waldarbeit, Außendienst und Verwaltung), Beschäftigungsumfang in Vollzeit und Teilzeit, Altersgruppen, erwartete Abgänge in den nächsten zehn Jahren, Angaben zu Arbeitsunfähigkeit sowie Arbeitsunfälle. Nicht alle Daten wurden von allen Ländern geliefert. Zudem gibt es Unterschiede in Definitionen und Abgrenzungen, etwa durch Mischstellen zwischen Außendienst und Verwaltung oder durch unterschiedlich einbezogene Personengruppen wie Auszubildende und Anwärter. Diese Unterschiede werden nicht glatt gerechnet, sondern jeweils kenntlich gemacht.

Die Rückläufe unterscheiden sich in Umfang und Detailtiefe, besonders in den Bereich Arbeitsunfähigkeit und Krankenstand. Das wird auch in den Interviews als praktisches Problem benannt, so auch in Baden-Württemberg: „Das Thema Altern und Krankheitstage ist immer ein großes Thema, aber es ist schwierig, vernünftige Daten zu kriegen.“

² Rückläufe kamen von ForstBW (Baden-Württemberg) AöR, Bayerische Staatsforsten (BaySF), Landesbetrieb HessenForst, Landesforstanstalt Mecklenburg-Vorpommern (MV), Niedersächsische Landesforsten, SaarForst Landesbetrieb (Saarland), Landesforstbetrieb Sachsen-Anhalt, ThüringenForst-AöR.

Deshalb werden Unterschiede in Definitionen und Datentiefe ausdrücklich berücksichtigt. Zuerst werden Kennzahlen ausgewertet, die in den Ländern weitgehend vergleichbar vorliegen, vor allem der Anteil ab 60 Jahren und die erwarteten Abgänge in den nächsten zehn Jahren. Angaben mit abweichender Systematik, etwa zur Arbeitsunfähigkeit, werden ergänzend genutzt und nur dort interpretiert, wo die Vergleichbarkeit gegeben ist. Zusätzlich werden, soweit verfügbar, Geschäfts- und Jahresberichte einzelner Landesforstbetriebe herangezogen, um Organisationsstrukturen und Kontextfaktoren einzuordnen. Diese Landes- und Betriebsberichte dienen vor allem dazu, Aufgaben- und Risikokontexte zu stützen, etwa bei Schadlagen, Unfallrisiken und der langfristigen Personalentwicklung.

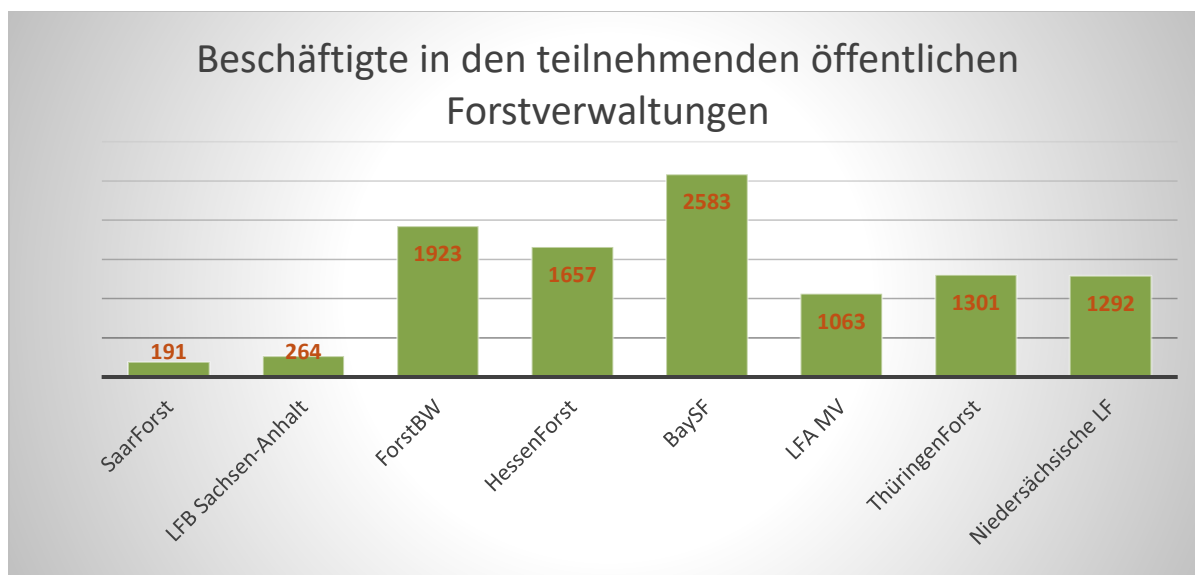
2.2 Beschäftigtenstruktur und Altersverteilung

Bevor die Altersstruktur und Abgänge betrachtet werden, braucht es einen klaren Ausgangspunkt. Zunächst wird betrachtet, wie groß die teilnehmenden Organisationen sind, wie das Personal verteilt ist, und wie stark Teilzeit und Abgrenzungsfragen die Aussagekraft der Kennzahlen prägen.

Auf Basis der vorliegenden Daten ist eine Umrechnung in Vollzeitäquivalente nicht für alle Rückläufe möglich, da keine einheitlichen Angaben zum Beschäftigungsumfang vorliegen. Die Analyse erfolgt daher auf Basis von Kopffzahlen, wobei Teilzeitanteile als Einschränkung der Vergleichbarkeit berücksichtigt werden.

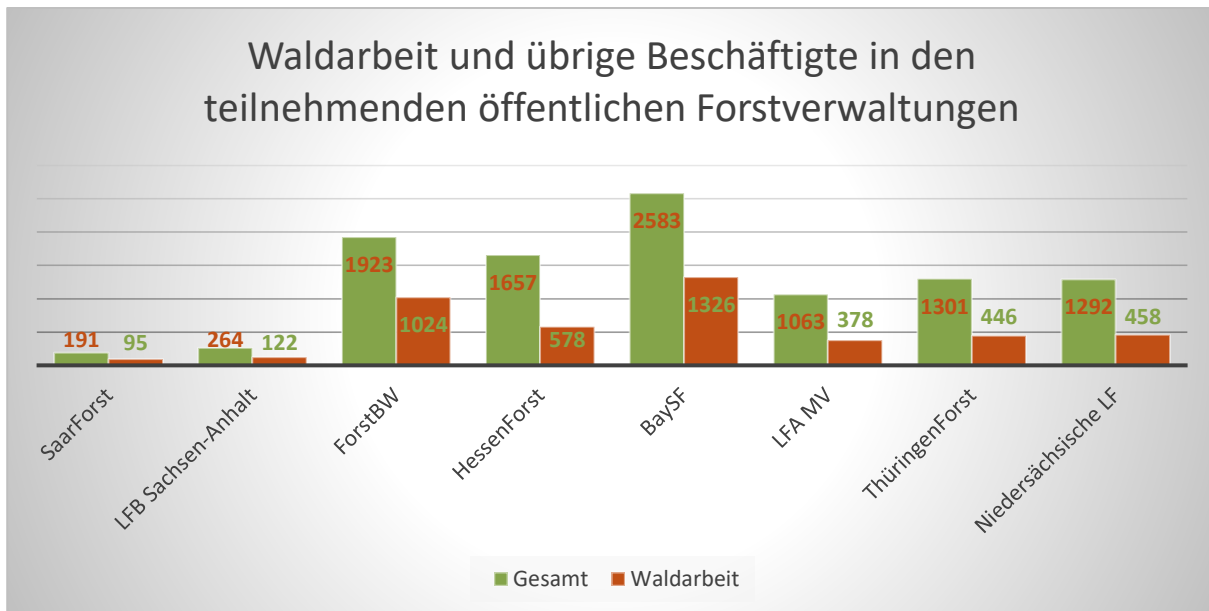
2.2.1 Gesamtüberblick

In den acht Rückläufen werden insgesamt 10.274 Beschäftigte im öffentlichen Forst erfasst. Die Spannweite reicht von 191 Beschäftigten von SaarForst bis 2.583 Beschäftigten bei der BaySF.



Für die Engpasslogik ist die Größenordnung nicht nur eine Nebeninfo. In großen Verwaltungen entstehen andere Steuerungsfragen, in kleineren Einheiten fehlen schneller Reserven, wenn einzelne Funktionen ausfallen. Daraus lässt sich ableiten, dass kleinere Organisationseinheiten besonders anfällig für funktionale Ausfälle sind, da bereits wenige Vakanzen oder Krankheitsausfälle operative Funktionen beeinträchtigen.

Die Waldarbeit ist der Schlüsselbereich für die Engpasslogik, da sich im Wald die operative Umsetzung bündelt. Gleichzeitig treffen körperliche Belastung und erhöhte Sicherheitsanforderungen zusammen. Über alle Rückläufe hinweg entfallen 4.427 Personen auf die Waldarbeit, also gut 43 Prozent der erfassten Beschäftigten. Die Spannweite zwischen den Forstverwaltungen ist groß und kann unterschiedliche Organisationsmodelle und Auslagerungsgrade spiegeln.

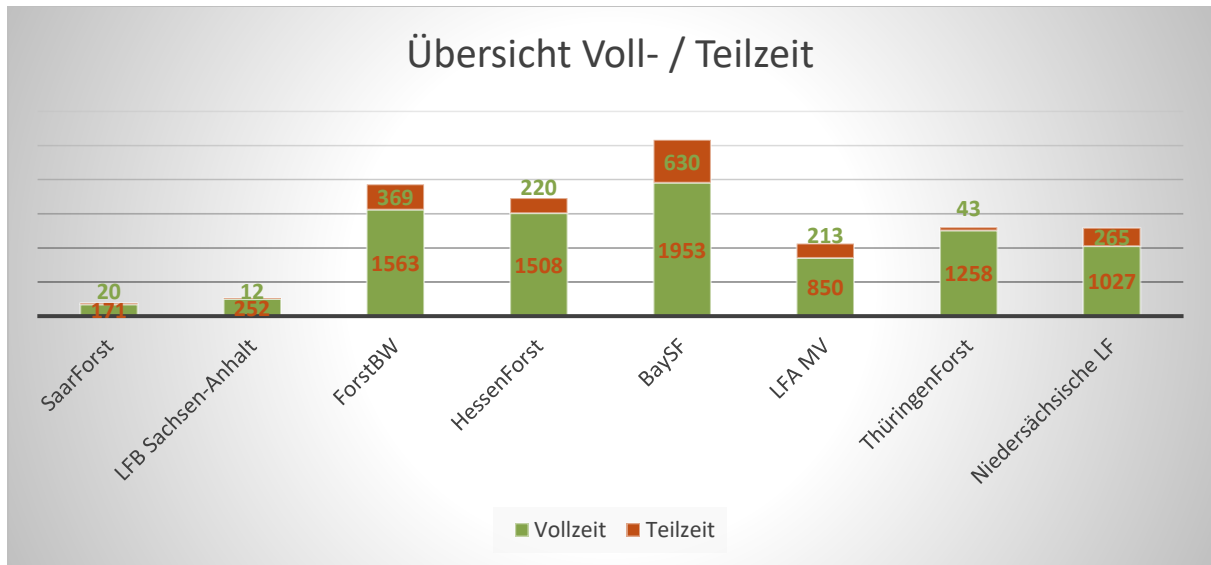


Diese Spannweite kann unterschiedliche Organisationsmodelle und Auslagerungsgrade abbilden. Sie kann auch mit Abgrenzungen zusammenhängen, etwa wenn Funktionsbereiche nicht trennscharf ausgewiesen sind.³ Gerade diese Abgrenzungsfragen sind bei der Vergleichbarkeit mitzudenken, weil sie erklären können, warum Funktionszahlen nicht überall gleich lesbar sind.

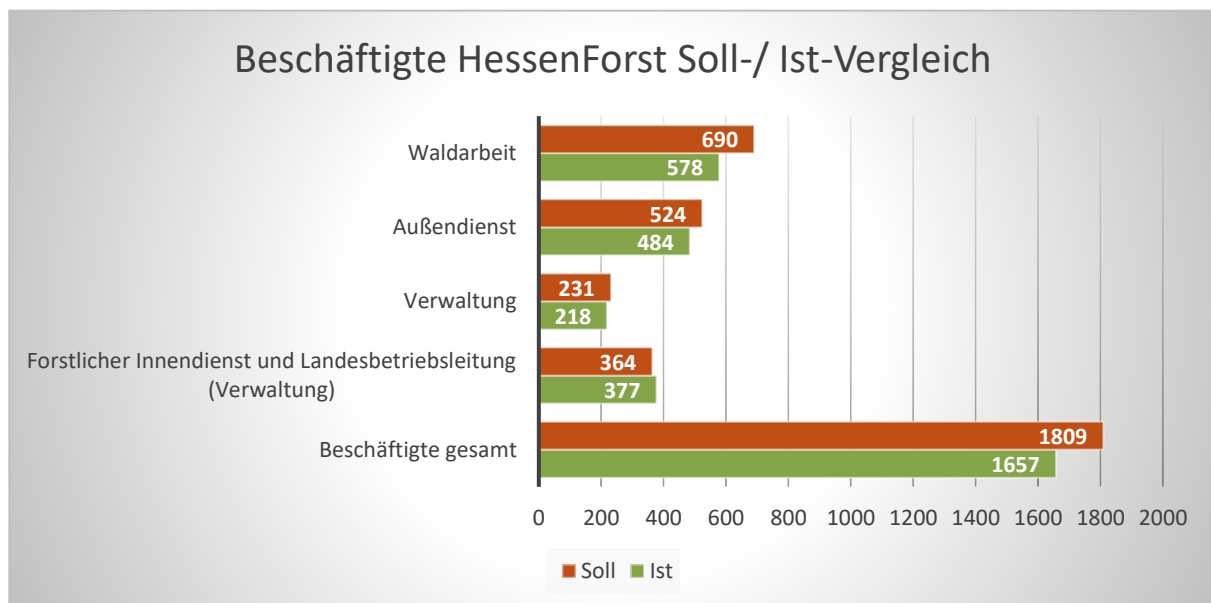
Kontext aus den Ländern: Für Saarland wird in einem regionalen Bericht eine Personalstruktur beschrieben, in der Forstwart:innen und Forstwirtschaftsmeister den größten operativen Block bilden. Gleichzeitig wird im Zeitvergleich ein leichter Rückgang gegenüber 2014 benannt, während Ausbildung als stabiler Bestandteil ausgewiesen bleibt (Regionaler Waldbericht Saarland, 2025).

³ Hinweis zur Datenlage: Sachsen-Anhalt mit Mischzuordnungen Außendienst/Verwaltung; Baden-Württemberg ohne definierte Aufteilung Außendienst/Verwaltung; Thüringen außerhalb Waldarbeit ohne trennscharfe Angaben.

Teilzeit ist ein eigener Verfügbarkeitsfaktor, weil Kopfzahlen nicht unmittelbar der verfügbaren Arbeitszeit entsprechen. Bei der BaySF liegt der Teilzeitanteil bei rund einem Viertel, bei den Niedersächsischen Landesforsten bei rund einem Fünftel, Forst BW knapp darunter, bei HessenForst im niedrigen zweistelligen Bereich. Damit kann selbst bei stabilen Kopfzahlen die nutzbare Arbeitszeit spürbar niedriger liegen.



Hinzu kommt, dass Engpässe teils schon im Ausgangszustand sichtbar werden. HessenForst hat zusätzlich Soll- und Ist-Werte gemeldet (siehe Abbildung 4). Es werden 1.657 Beschäftigten im Ist und 1.809 Beschäftigten im Soll ausgewiesen. Das entspricht einer Unterdeckung von 152 Personen. In der Waldarbeit ist die Lücke besonders ausgeprägt: 578 Ist- gegenüber 690 Soll-Beschäftigten, also 112 Personen weniger.



In den Interviews wird beschrieben, dass durch weniger eigenes Personal die Verlagerung der Tätigkeit auf private Unternehmen nötig wird. So steigt der Steuerungs- und Kontrollaufwand, was teilweise mit Qualitäts- und Verständigungsproblemen verbunden ist.

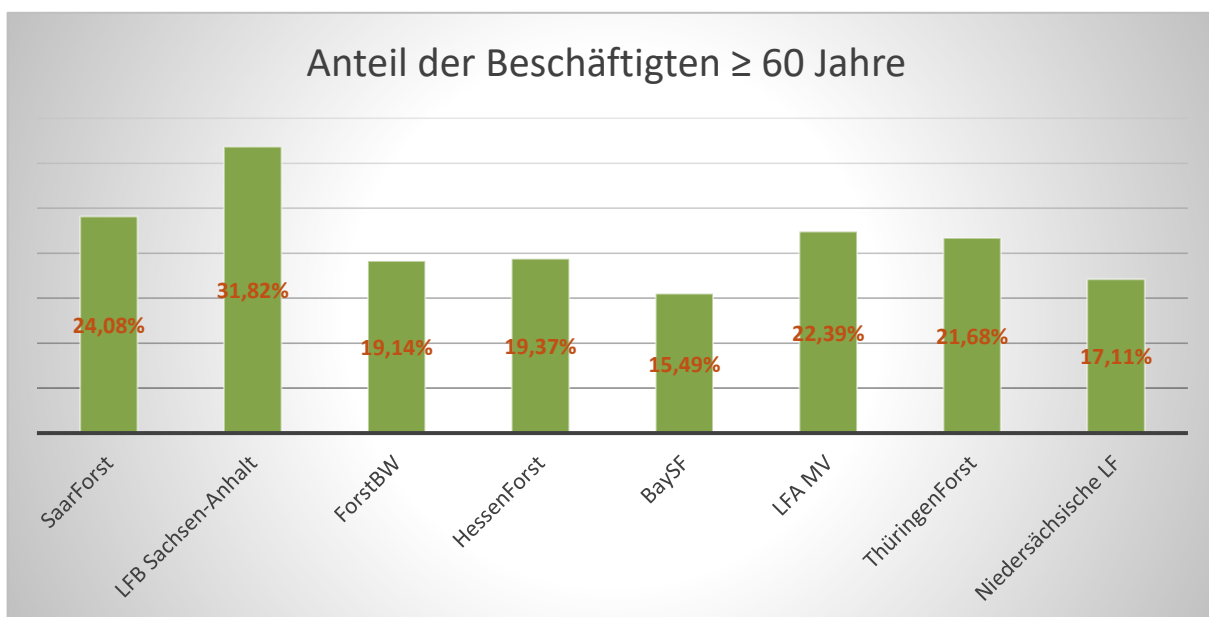
Der Befund ist relevant, da er zeigt, dass Engpässe nicht erst durch Demografie und Ausfälle entstehen. Sie können bereits im Ausgangszustand vorhanden sein und verstärken dann die Wirkung aller weiteren Faktoren.

Damit ist die Ausgangslage geklärt. Im nächsten Schritt wird die Altersverteilung betrachtet, da sie den Abgangsdruck der kommenden Jahre strukturell vorzeichnet.

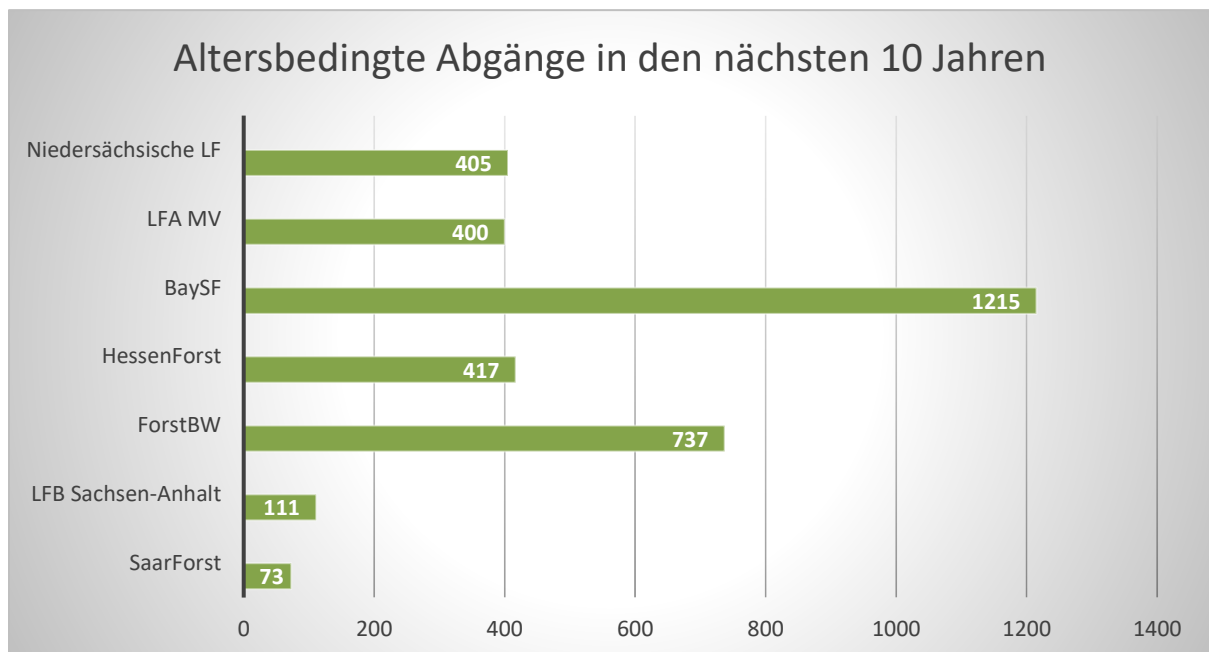
2.2.2 Altersstruktur und erwartete Abgänge

Die Altersstruktur ist der sichtbarste Treiber künftiger Personalverfügbarkeit. Für die Engpassanalyse ist weniger ein Durchschnittsalter entscheidend, sondern vielmehr die Verteilung der Altersgruppen, also wie groß die Gruppe der älteren Beschäftigten ist und wie hoch der Abgangsdruck ausfällt, der sich daraus in den nächsten zehn Jahren ergibt. Über alle Rückläufe hinweg wird deutlich, dass in fast allen Organisationen der Block der Beschäftigten ab 50 Jahren eine große Alterskohorte bildet. Das ist ein klares Warnsignal, weil sich der Personalbestand in kurzer Zeit spürbar ausdünnen kann, wenn viele Übergänge in den Ruhestand in denselben Zeitraum fallen.

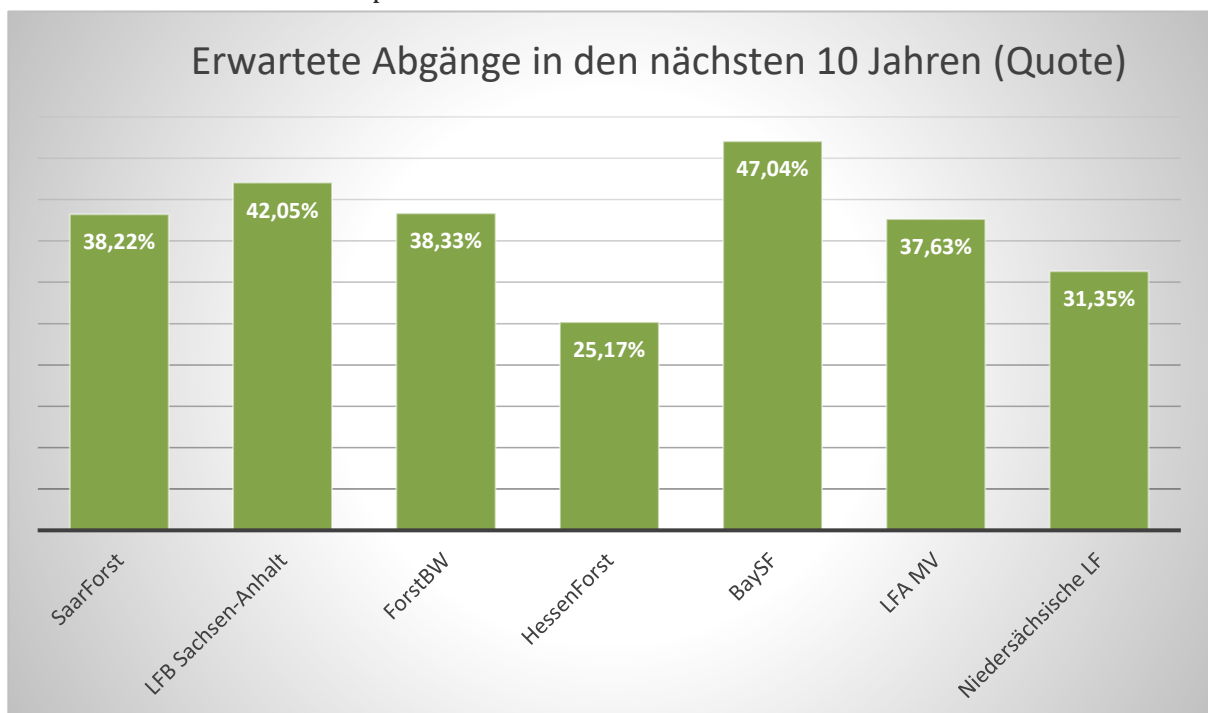
Ein besonders anschaulicher Indikator ist der Anteil der Beschäftigten ab 60 Jahren. Die Spannweite beträgt rund 15 bis knapp 32 Prozent. Auffällig hoch liegt der Landesforstbetrieb Sachsen-Anhalt, ebenfalls hoch SaarForst, Landesforstanstalt Mecklenburg-Vorpommern und ThüringenForst. Die BaySF liegt prozentual niedriger, ist aber wegen der Betriebsgröße in absoluten Zahlen trotzdem stark betroffen.



Für die Personalplanung zählt nicht nur der Anteil, sondern auch die absolute Zahl. Hier lässt sich der Größeneffekt erkennen. Große Organisationen können trotz moderater Anteile sehr hohe Abgangsvolumina haben, die in kurzer Zeit ersetzt werden müssten.



Noch klarer wird die Dimension in der Abgangsquote. In mehreren Rückläufen wird deutlich, dass rund ein Drittel bis fast die Hälfte der heutigen Belegschaft in den nächsten zehn Jahren altersbedingt ausscheidet. In der Praxis heißt das nicht nur, dass Köpfe fehlen werden. Es heißt auch, dass Übergaben, Einarbeitung und Wissenssicherung Zeit binden, genau in einer Phase, in der die Personalbasis schrumpft.



In den Landesberichten wird diese Dimension teils als längerfristige „Erneuerungswelle“ beschrieben. Mecklenburg-Vorpommern erwartet bis 2035 eine weitgehende Erneuerung der Personalstruktur, weil altersbedingte Abgänge und schwer planbare Fluktuation zusammenwirken. (Achter Forstbericht MV, 2025)

Soweit Abgänge nach Funktionsbereichen ausweisbar sind, entfällt ein erheblicher Teil auf die Waldarbeit. Das ist engpassrelevant, weil Tätigkeiten dort stärker an Qualifikation, Erfahrung und eingespielte Teams gebunden sind. Abgänge lassen sich deshalb nicht kurzfristig kompensieren.

Damit rückt neben den zu erwartenden Personalabgängen zunehmend die Frage in den Mittelpunkt, wie viel Personal gegenwärtig tatsächlich verfügbar ist.

2.3 Ausfälle und Unfallgeschehen

Die Altersstruktur beschreibt den planbaren Rückgang der Personalbasis. Für die praktische Handlungsfähigkeit im Alltag ist entscheidend, wie viel Arbeitskraft heute tatsächlich verfügbar ist. Genau hier setzen Arbeitsunfähigkeit und Unfallgeschehen an, da sie unmittelbar wirken. Sie verändern Einsatzplanung, erhöhen den Abstimmungsaufwand und verdichten Arbeit in Teams, die häufig ohnehin knapp besetzt sind.

Im Mittelpunkt stehen längere und dauerhafte Ausfälle, sogenannte Langzeitausfälle. Diese entziehen dem Betrieb über Wochen und Monate Personal, lassen sich nur begrenzt kompensieren und führen schnell zu Mehrarbeit und erforderlicher Aufgabenpriorisierung. Als zusätzlicher Faktor kommen gerade in Bereichen gefahrengeeigneter Tätigkeiten das Thema Arbeitsunfälle hinzu. Sie konzentrieren sich stark auf die Waldarbeit und treffen damit den Bereich, der operativ die Umsetzung vor Ort trägt und zugleich sicherheitskritisch ist.

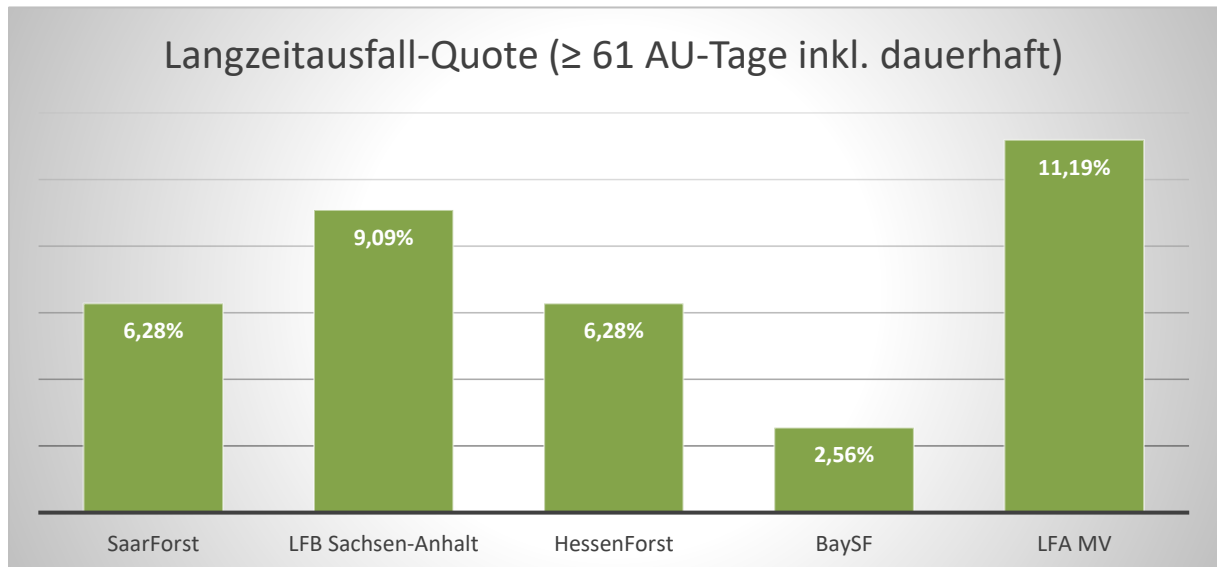
2.3.1 Arbeitsunfälle und Langzeitausfälle

Die Erhebung bildet Arbeitsunfähigkeit nicht als klassische Krankenstandskennziffern⁴ ab, sondern als Personenzahlen nach Dauerstufen. Ergänzend gibt es in einzelnen Rückläufen nicht zugeordnete Fälle oder fehlende Angaben. Diese Systematik macht vor allem Langzeitausfälle sichtbar, die für Einsatzfähigkeit und Arbeitsorganisation besonders relevant sind.

Für die Engpassanalyse sind Langzeitausfälle besonders relevant, einschließlich dauerhaft arbeitsunfähiger Personen. Bundesweite Auswertungen zeigen ebenfalls, dass nicht nur die Häufigkeit von Erkrankungen zählt, sondern vor allem die Dauer je Fall, weil sie die Einsatzfähigkeit im Alltag stärker beeinflusst als viele kurze Fehlzeiten. (BAuA, 2025)

⁴ Klassische Krankenstandskennziffern sind insbesondere die Ausfallquote, also der Anteil krankheitsbedingter Fehltagen an den Solltagen, sowie die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage je Beschäftigtenjahr bzw. je Vollzeitäquivalent. Sie bilden den Krankenstand als Gesamtwert ab, unterscheiden jedoch nicht zwischen vielen kurzen Erkrankungen und wenigen Langzeitausfällen, die für die Verfügbarkeitsanalyse besonders relevant sind.

In den vorliegenden Daten liegt die Langzeitquote zwischen knapp 3 Prozent und über 11 Prozent. In der täglichen Arbeitsorganisation ist das nicht abstrakt, sondern spürbar, vor allem dort, wo Teams klein sind und Funktionen nicht doppelt besetzt werden.



In kleineren Einheiten können wenige Langzeitausfälle bereits eine dauerhafte Kapazitätslücke erzeugen. Wenn in Teams mit wenigen Stellen eine Person langfristig ausfällt, fehlt oft nicht nur eine Arbeitskraft, sondern damit verbunden auch eine oder mehrere Funktionen oder Sonderfunktionen. Aufgaben werden umverteilt, Prioritäten verschieben sich, und die Belastung steigt.

Aus der Praxis wird beschrieben, dass Langzeitfälle nicht nur Kapazität binden, sondern oft auch die Spielräume für Qualifizierung, Einarbeitung und faire Aufgabenverteilung kleiner machen. Die Interviews beschreiben diese Langzeitdimension als Alltagsproblem. Genannt wird, dass in Teams mit hohem Altersanteil kurzfristige Ausfälle die Tagesplanung schneller ins Wanken bringen. Gleichzeitig wird aus der Praxis beschrieben, dass Ausfälle bei älteren Beschäftigten oft länger dauern können, weil Erholung und Wiedereinstieg mehr Zeit brauchen.

Ein vorsichtiger Blick auf den Zusammenhang zwischen Altersanteil und Langzeitausfällen ist möglich, aber nur eingeschränkt belastbar. In den wenigen Fällen, in denen sowohl Altersanteil als auch Langzeitquoten vorliegen, zeigt sich eine Tendenz zu höheren Langzeitquoten bei höheren Altersanteilen. Aufgrund der geringen Fallzahl bleibt dies jedoch ein Hinweis.

Externe Fehlzeitendaten auf Basis von Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der AOK bestätigen diesen Hinweis. In jüngeren Altersgruppen treten grundsätzlich mehr Krankheitsfälle auf, die durchschnittliche Falldauer nimmt allerdings mit zunehmendem Alter deutlich zu. Ältere Beschäftigte sind damit nicht zwingend häufiger krankgemeldet, fallen im Erkrankungsfall aber meist länger aus. (WIdO Fehlzeiten Report, 2025). Auch BauA-Auswertungen stützen die Richtung, dass die Dauer je Fall mit zunehmendem Alter steigt (BAuA, 2025).

Die Interviews ergänzen dazu eine forstliche Spezifik: In der Waldarbeit werden kumulierte körperliche Belastungen und eine verschärfte Gefährdungslage in Schadbeständen als Verstärker genannt. Gleichzeitig wird beschrieben, dass geeignete Ausgleichsarbeiten schwerer zu organisieren sind, wenn mehrere leistungsgewandelte Beschäftigte⁵ in einer Einheit zusammenkommen. Auch im Verwaltungs- und Innendienst wird die fehlende Vertretungsreserve als Problem beschrieben. In kleinen Teams führt der Ausfall einer Person nicht zu weniger Arbeit, sondern zu Umverteilung ohne Puffer. Das erhöht Zeitdruck und psychische Belastung und kann wiederum Ausfälle begünstigen.

In der Summe lässt sich erkennen, dass Langzeitausfälle ein eigenständiger Reduktionsfaktor der tatsächlichen Personalverfügbarkeit sind. Sie tragen dazu bei, dass der formale Personalbestand zunehmend von der im Alltag verfügbaren Arbeitskraft abweicht.

Exkurs Landesbetrieb Wald und Holz Nordrhein-Westfalen: Krankenstand als Krankentage nach Dauerklassen

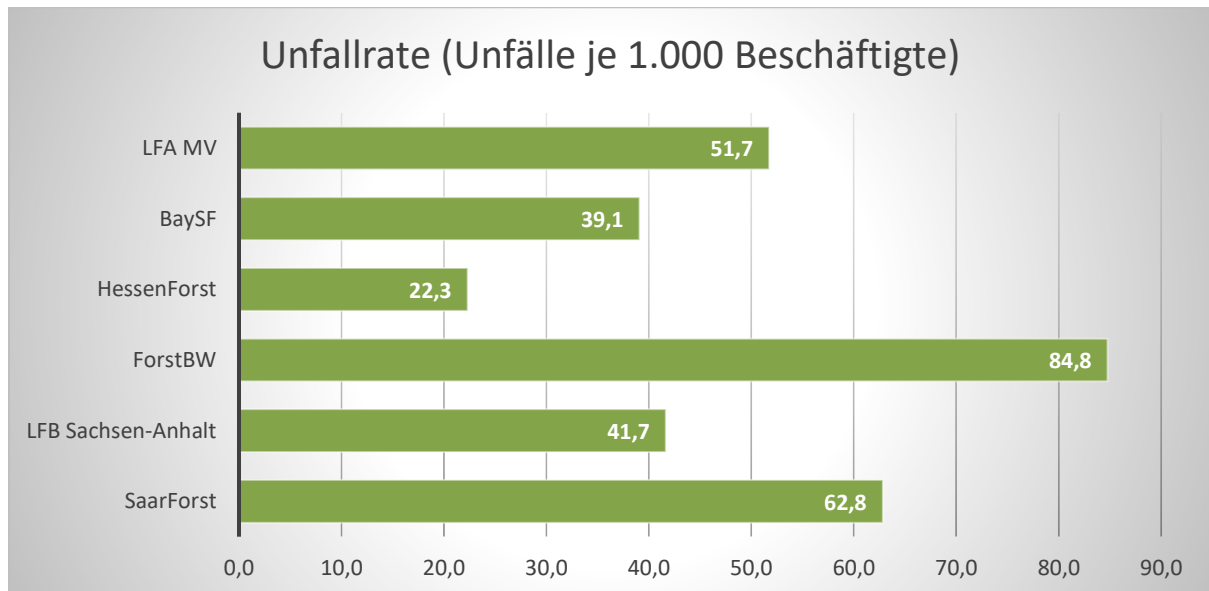
Ein zusätzlicher Rücklauf des Landesbetriebs Wald und Holz Nordrhein-Westfalen bestätigt die Langzeitdimension von Fehlzeiten, ist aber methodisch anders aufgebaut und wird daher getrennt ausgewiesen. Er weist Krankentage nach Dauerklassen aus⁶ und ist deshalb nicht direkt in die AU-Stufen-Kopfzahlen überführbar, ohne Annahmen zu machen. Für die Behörde gesamt werden 19.008 Krankentage gemeldet, das entspricht einer Krankenquote von 6,21 Prozent bezogen auf die Soll-Arbeitstage. Auffällig ist die Langzeitdimension: Bezogen auf die Krankentage entfällt der größte Anteil auf die Dauerklasse ab 31 Tagen, also auf lange Fehlzeiten, die in der Arbeitsorganisation besonders schwer zu kompensieren sind.

⁵ Leistungsgewandelte Beschäftigte sind solche, die schwere körperliche Arbeiten aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen nur eingeschränkt ausüben können, jedoch weiterhin im Betrieb einsetzbar sind.

⁶ 1 bis 3 Tage, 4 bis 30 Tage, 31 Tage und mehr.

2.3.2 Arbeitsunfälle

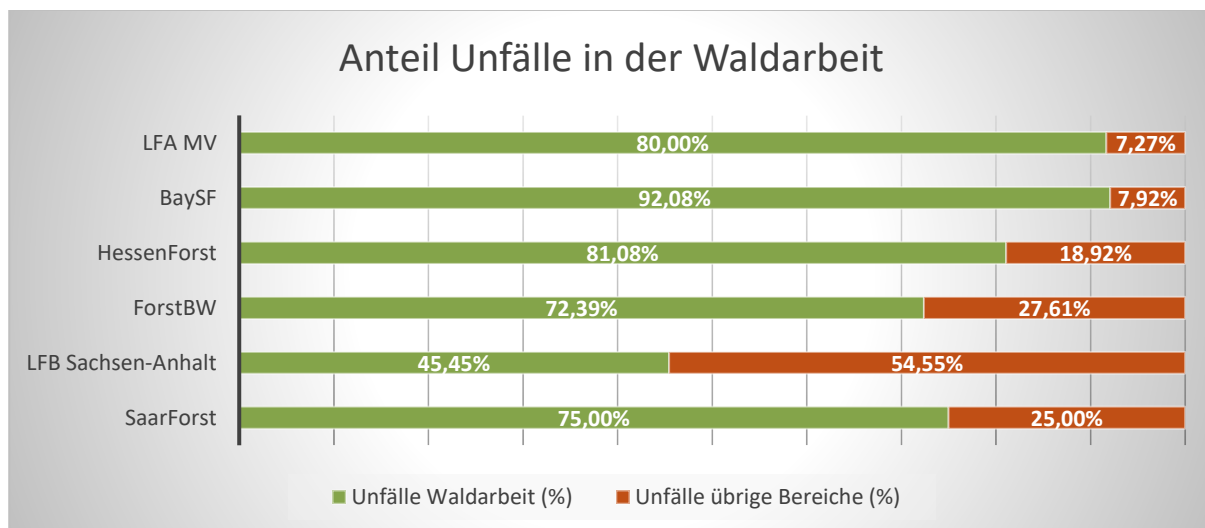
Neben krankheitsbedingten Ausfällen beeinflussen Arbeitsunfälle die tatsächliche Personalverfügbarkeit. Diese führen nicht nur zu Ausfallzeiten, sondern erhöhen auch den organisatorischen Aufwand, etwa durch Ersatzplanung, Dokumentation⁷ und Anpassungen im Arbeitsschutz. In der Praxis wirken sie damit direkt auf Arbeitsdichte, Sicherheitsanforderungen und betriebliche Stabilität.



Zur besseren Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlich großen Verwaltungen wird eine Unfallrate je 1.000 Beschäftigte berechnet. Die Spannweite ist groß. Sie verweist auf Unterschiede in Struktur, Tätigkeitsmix und Einsatzbedingungen. Sie kann auch durch Unterschiede in der Erfassung geprägt sein. Eine eindeutige Ursachenanalyse ist auf Basis der Zahlen nicht möglich. Der Befund ist aber klar: Unfallgeschehen ist in mehreren Rückläufen eine relevante Größe.

⁷ Meldepflicht des Arbeitgebers bei der Berufsgenossenschaft auf Grundlage von § 193 SGB VII.

Noch eindeutiger ist die Verteilung nach Funktionsbereichen. Der Großteil der Unfälle entfällt auf die Waldarbeit. Je nach Land liegen die Anteile dort zwischen 72 und 92 Prozent. Sachsen-Anhalt liegt hier deutlich niedriger als die übrigen Rückläufe. Das kann mit Mischzuordnungen oder abweichenden Zuordnungspraktiken zusammenhängen. Eine belastbare Erklärung ist auf Basis der vorliegenden Zahlen nicht möglich, der Hinweis ist aber für die Einordnung wichtig.



Waldarbeit gilt als Hochrisikobereich. Arbeitsunfälle sind deshalb kein Randthema, sondern ein zentraler Faktor für die operative Ebene. Für Aussagen zum Staatswald ist vorrangig auf die KWF-Unfallstatistik abzustellen. Das KWF führt seit 1999 das Unfallgeschehen der beschäftigten Forstwirt:innen der Landesforstbetriebe, Landesforstverwaltungen und des Bundesforsts zusammen; erfasst werden meldepflichtige Unfälle, also Unfälle mit mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit oder tödlichem Verlauf. Eine vom KWF im November 2025 vorgestellte aktuelle Auswertung weist für den Staatswald 2024 77,38 Arbeitsunfälle je 1.000 Waldarbeiter aus; 2023 lag der Wert bei 59,49, 2022 bei 75,34. In den zuletzt öffentlich detailliert ausgewiesenen KWF-Strukturdaten für 2022 entfielen 260 von 499 meldepflichtigen Unfällen (52,1 %) auf die Holzernte; weitere 187 Unfälle (37,5 %) wurden der Sammelkategorie „Sonstiges“ zugeordnet. (KWF-Unfallstatistik)

Die Unfallstatistik der SVLFG kann ergänzend als Kontext herangezogen werden, bildet jedoch einen anderen Zuständigkeits- und Versichertenkreis ab. Die SVLFG ist Trägerin der landwirtschaftlichen Unfallversicherung für Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft einschließlich forstwirtschaftlicher Lohnunternehmen; die Unfallkassen der öffentlichen Hand betreuen demgegenüber die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Für den Staatsforst von Bund und Ländern ist daher unfallversicherungsrechtlich grundsätzlich die Unfallversicherung der öffentlichen Hand zuständig. Vor diesem Hintergrund sind KWF- und SVLFG-Daten nicht 1:1 addier- oder vergleichbar. Die SVLFG verzeichnete 2024 in der Forstwirtschaft 5.188 meldepflichtige Unfälle und 35 tödliche Unfälle; 2023 waren es 4.941 meldepflichtige und 36 tödliche Unfälle. Innerhalb der SVLFG-Statistik entfielen 2024 4.084 meldepflichtige Unfälle auf den Bereich Wald- und Forstarbeiten. (SVLFG-Pressemitteilung 2025)

Zu problematisieren ist schließlich, dass das reale Unfallgeschehen im Staatswald durch keine der beiden Statistiken vollständig abgebildet wird. Externe Forstunternehmer und ihre Beschäftigten, die im Staatswald arbeiten, erscheinen nicht in der KWF-Statistik des Staatsforstes; soweit sie als forstwirtschaftliche Lohnunternehmen versichert sind, werden ihre Unfälle vielmehr der SVLFG zugerechnet. Dort sind sie jedoch regelmäßig nicht dem konkreten Einsatzort „Staatswald“ zuordenbar. Hinzu kommt, dass die KWF-Statistik nur meldepflichtige Unfälle erfasst und weder leichtere noch Beinahe-Unfälle ausweist. Dadurch besteht eine statistische Lücke gerade bei fremdvergebenen Arbeiten und bei der Gesamtbewertung des Unfallgeschehens im öffentlichen Forstbetrieb.

Für Hessen wird die überdurchschnittliche Unfallquote im Staatswald ausdrücklich mit dem Waldzustand und der Zunahme von Schadholzarbeiten in Verbindung gebracht. Als wesentliche Faktoren werden die Gefahren durch Totholz sowie Unterschiede in der Professionalität der Arbeitsausführung insbesondere im Kleinprivatwald benannt. Damit wird Unfallgeschehen als Teil der Engpasslage greifbar, weil Risiken nicht nur aus Tätigkeit, sondern auch aus Schad- und Kalamitätsbedingungen entstehen. (Regionaler Waldbericht Hessen 2025, Entwurf, Unfallanalyse)

In den Interviews wird beschrieben, dass Sicherheitsrisiken in Schadlagen zunehmen, etwa durch Totholz, bruchgefährdete Kronenteile und schwierige Fallsituationen. Gleichzeitig wird betont, dass Arbeitssicherheit in der Waldarbeit stark von Praxis, Erfahrung und Präsenzformaten lebt, gerade wenn neue Risiken auftreten oder Verfahren angepasst werden müssen. Aus Baden-Württemberg wird zudem als praktischer Punkt genannt, dass im Umgang mit Unternehmern in sicherheitskritischen Situationen klare Mindestanforderungen an Verständigung und Abstimmung notwendig sind.

Unfallbedingte Ausfälle wirken doppelt. Sie reduzieren kurzfristig die verfügbare Arbeitskraft und erhöhen zugleich die Belastung für die verbleibenden Beschäftigten. Teams werden kleiner, Tätigkeiten verdichten sich, und sicherheitskritische Arbeit muss unter engeren personellen Bedingungen fortgeführt werden. Damit sind Arbeitsunfälle nicht nur ein Arbeitsschutzthema, sondern ein unmittelbarer Faktor betrieblicher Handlungsfähigkeit unter Engpassbedingungen.

2.4 Verfügbarkeitsanalyse

Nach der getrennten Betrachtung von Altersstruktur, Langzeitausfällen und Unfallgeschehen stellt sich die zentrale Frage: Wirken diese Faktoren unabhängig nebeneinander oder verstärken sie sich gegenseitig?

Personalverfügbarkeit entsteht nicht allein aus Personalzahlen. Entscheidend ist vielmehr, wer real einsatzfähig ist und wie viel Arbeitskraft tatsächlich abrufbar bleibt. Abgänge, Langzeitausfälle, Unfälle und unbesetzte Stellen wirken gleichzeitig. Wo die Personaldecke ohnehin dünn ist, erhöht jeder zusätzliche Ausfall die Arbeitsdichte. Wo mehr Unternehmerleistungen eingesetzt werden, entsteht zusätzlicher Aufwand für Steuerung, Kontrolle und Qualitätssicherung. Ein Teil der Arbeit verlagert sich dann von der Ausführung in die Organisation, ohne dass dadurch echte Kapazität entsteht.

In den Interviews wird zudem betont, dass Unternehmerleistungen zwar kurzfristig helfen, zugleich aber Steuerungsarbeit erzeugen, die unter knapper Personaldecke schnell selbst zum Engpass wird. Diese Verschiebung wird als praktischer Engpass beschrieben: Je knapper das eigene Personal, desto mehr Fremdleistung wird benötigt, und desto mehr Zeit fließt in Steuerung, Kontrolle und Nacharbeit, statt in unmittelbare Umsetzung.

Das mit zunehmendem Alter das Risiko längerer Ausfallzeiten steigt, besonders in körperlich belastenden Tätigkeiten, ist plausibel. Mit den vorliegenden Erhebungsdaten lässt sich dieser Zusammenhang nur eingeschränkt belegen, weil Arbeitsunfähigkeitsdaten nicht einheitlich erhoben wurden. Ein klares Risikoprofil ergibt sich dennoch aus der Zusammenschau. Hohe Altersanteile wirken strukturell, weil mehr Beschäftigte in Kohorten mit tendenziell längeren Ausfalldauern vertreten sind. (WIdO, 2025; Sozialpolitik aktuell, Abb. V10b, 2024)

In den Interviews wird beschrieben, dass die Einsatzplanung in Teams mit hohem Altersanteil schneller instabil wird, wenn kurzfristige Krankheitsausfälle hinzukommen. Das ist genau der Punkt, an dem Bestand und Verfügbarkeit auseinanderdriften, nicht erst in der Zukunft, sondern bereits heute im Tagesgeschäft.

Ein wirksames Gesundheitsmanagement ist kein Zusatzthema, sondern ein Instrument zur Stabilisierung von Verfügbarkeit. Wenn Teams dauerhaft unter Druck stehen, entscheiden frühe Signale über Belastungen und gezielte Gegenmaßnahmen darüber, ob Ausfälle kurz bleiben oder sich verfestigen. Wirksam wird BGM vor allem dann, wenn es organisatorisch eigenständig aufgestellt ist, mit klarer Verantwortung, Ressourcen und der Bereitschaft, dafür auch Geld in die Hand zu nehmen. Personalräte sind dabei ein zentraler Hebel, um Verbindlichkeit einzufordern.

Engpässe entstehen nicht erst durch Demografie und Ausfälle. Sie können bereits im Ausgangszustand vorliegen. Am deutlichsten ist das dort sichtbar, wo Soll- und Ist-Werte vorliegen. HessenForst meldet in der Waldarbeit 578 Ist gegenüber 690 Soll. Diese Unterdeckung erhöht den Druck auf die vorhandenen Teams und verstärkt den Bedarf an Unternehmerleistungen. In den Interviews wird beschrieben, dass damit auch Steuerungs- und Kontrollaufwand wächst und die Belastung für Revierleitungen und Verwaltung zunimmt.

Die Faktoren überlagern sich in der Praxis. Demografische Abgänge reduzieren die Personalbasis absehbar und in einigen Ländern in erheblicher Größenordnung. Langzeitausfälle reduzieren die Tagesverfügbarkeit unmittelbar. Arbeitsunfälle treffen vor allem die Waldarbeit und wirken als kurzfristiger Verstärker. Teilzeitanteile senken die nutzbare Arbeitszeit zusätzlich, ohne dass dies in Kopffzahlen sichtbar wird. Wenn diese Faktoren zusammenfallen, steigt die Wahrscheinlichkeit von Verdichtung und Folgebelastungen.

Die Landesforstanstalt Mecklenburg-Vorpommern beschreibt die Personalentwicklung als zentrale Ressource, um komplexer werdende Aufgaben zu bewältigen. Für den Zeitraum bis 2035 wird eine nahezu vollständige Erneuerung der Personalstruktur erwartet, begründet durch altersbedingte Abgänge und zusätzliche, schwer planbare Fluktuationsfaktoren wie Erwerbsunfähigkeit, Auflösungsverträge oder Versetzungen. Daraus wird ein erhöhter Druck auf Personalgewinnung, -bindung und Weiterqualifizierung abgeleitet. (Achter Forstbericht MV, 2025)

In der Summe ergibt sich der zentrale Befund, dass zwischen Bestand und Verfügbarkeit eine zunehmende Divergenz besteht. Die tatsächliche Personalverfügbarkeit ergibt sich nicht aus dem formalen Bestand, sondern aus dem, was absehbar und faktisch wegfällt, durch Ruhestand, durch längere Ausfälle, durch Unfallgeschehen und durch unbesetzte Stellen. Hinzu kommt Zeit, die zusätzlich gebunden wird, etwa für Übergaben, Einarbeitung, Wiedereingliederung sowie Steuerung externer Leistungen.

Dieses Zwischenergebnis bildet die Grundlage für die folgenden Kapitel. Es erklärt, warum Kennzahlen zu Altersstruktur, Abgängen, Ausfällen und Unfällen nicht isoliert gelesen werden sollten, sondern als zusammenhängende Faktoren einer Verfügbarkeitslage. Es führt zur Leitfrage der weiteren Auswertung: Wo führt die Engpasslage in der Praxis dazu, dass Aufgaben gebündelt, gestreckt oder zurückgestellt werden, und welche Folgen hat das für Arbeitsbedingungen, Organisation und Erfüllung oder Erhalt der Waldfunktionen?

Damit ist die Engpasslage beschrieben, aber noch nicht beantwortet, wie sie aufgelöst werden kann. Im nächsten Kapitel wird deshalb der Blick von Bestand und Ausfällen auf die Frage gelenkt, ob und wie Nachwuchs, Bindung und Arbeitsmarktbedingungen die Lücke realistisch schließen können. Zugleich wird deutlich, dass Fachkräftesicherung nicht nur eine Frage von Ausbildung, sondern auch von Organisation und Attraktivität ist. Denn je knapper die Verfügbarkeit im Alltag ist, desto stärker entscheidet sich die Personalfrage daran, ob Beschäftigte bleiben und ob neue Kräfte schnell handlungsfähig werden.

3 Fachkräftesicherung und Nachwuchssituation

Dieses Kapitel ordnet die demografischen Befunde in eine Fachkräftelogik ein. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt: Wie groß ist die durch demografische Abgänge entstehende Lücke und welche Rolle kann Nachwuchs bei ihrer Schließung realistisch spielen? Es geht dabei nicht nur um Ausbildungszahlen, sondern auch um Bindung, Attraktivität und die Frage, ob ausgebildete Kräfte im System bleiben.

Die Rückläufe zeigen, dass Ausbildung wichtig ist und vielerorts ausgebaut wird. Gleichzeitig gibt es klare Grenzen. Nachwuchs kommt zeitverzögert, Ausbildungskapazitäten sind nicht beliebig skalierbar, und Abwanderung kann einen Teil der Ausbildungsleistung wieder aufzehren. Fachkräftemangel ist damit selten nur ein Einstellungsproblem. Häufig ist es ein Mix aus Rahmenbedingungen, Arbeitsdichte, regionaler Konkurrenz und Perspektiven.



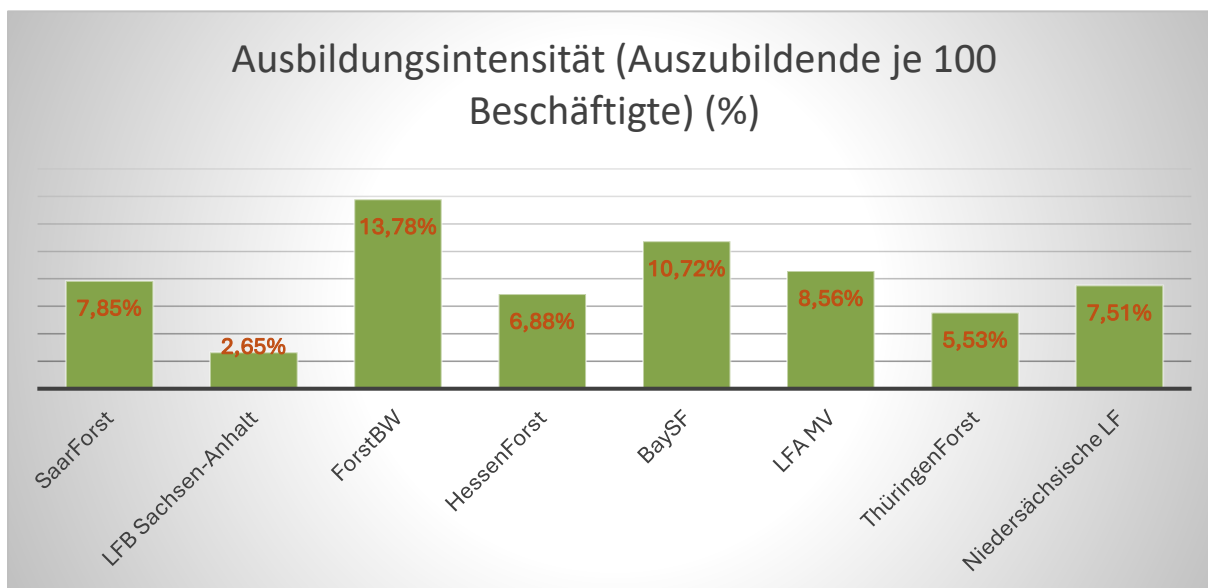
3.1 Ausbildung und Nachwuchs

Ausbildung und Nachwuchs bilden den langfristigen Gegenpol zum demografischen Abgangsdruck. Ihre Wirkung setzt jedoch zeitlich verzögert ein und hängt stark von Zuständigkeiten, Ausbildungsmodellen und betrieblicher Organisation ab. Für die Einordnung wird deshalb nicht nur auf absolute Zahlen geschaut, sondern auf Strukturindikatoren wie Ausbildungsintensität sowie auf zusätzliche Nachwuchsgruppen.

3.1.1 Ausbildungsintensität und -kapazitäten

Alle teilnehmenden Organisationen berichten von Maßnahmen wie Öffentlichkeitsarbeit, in fast allen Fällen wurden Ausbildungszahlen bereits erhöht oder eine Erhöhung ist geplant.

Die Ausbildungsintensität liegt in den Rückläufen von 2,65 Prozent bei der LFB-Sachsen-Anhalt und 13,78 Prozent bei Forst BW. Bei der Einordnung der Angaben für Sachsen-Anhalt ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildung der Forstwirt:innen dort zu einem großen Teil im Landeszentrum Wald erfolgt. Die ausgewiesenen Werte sind daher nur eingeschränkt mit den Angaben der übrigen Organisationen vergleichbar.



Die Niedersächsischen Landesforsten liegen mit 7,51 Prozent im Mittelfeld. Auffällig ist, dass diese Forstverwaltung als einzige keine Erhöhung der Ausbildungszahlen angibt. Gleichzeitig werden mehrere Ansätze genannt, die auf Bindung und Qualifizierung zielen, etwa Zulagen für Ausbildungsmeister, Entwicklungsschritte wie Reviermeister sowie frühe Kommunikation, um die Übernahmequote eigener Auszubildender zu erhöhen.

Die Interviews machen aber auch eine klare Grenze sichtbar. Ausbildung braucht qualifizierte Ausbilder:innen, geeignete Maschinen, eine funktionierende Organisation und gut strukturierte Ausbildungssysteme. Wenn Bildungszentren ausgelastet sind, lässt sich die Zahl der Auszubildenden nicht kurzfristig beliebig steigern. HessenForst benennt dies klar. Das forstliche Bildungszentrum arbeitet im Blocksystem und hat nur begrenzte Kapazitäten. ForstBW berichtet ebenfalls, dass die Ausbildung durch Schulkapazitäten begrenzt wird, etwa durch Unterbringung und Personal an den Standorten.

Ergänzend lohnt ein Blick auf die bundesweite Größenordnung. Laut einer AGDW-Auswertung auf Basis von BIBB-Zahlen bestanden 2024 insgesamt 648 Auszubildende die Prüfung Forstwirtin oder Forstwirt. (AGDW, 2026) Das ist ein positives Signal, zeigt aber auch, dass der Nachwuchspool begrenzt ist und von mehreren Arbeitgebern gleichzeitig nachgefragt wird.

Zusätzliche Nachwuchsgruppen wie Dual-Studierende und Anwärter:innen wurden ebenfalls gemeldet. Sie sind aber nur eingeschränkt vergleichbar, weil Zuständigkeiten und Modelle unterschiedlich sind. In mehreren Rückläufen heißt es ausdrücklich „nicht zuständig“. Deshalb werden diese Gruppen als Ergänzung eingeordnet, nicht als zentraler Vergleichsmaßstab.

3.1.2 Strukturelle Grenzen der Nachwuchsgewinnung

Ein wiederkehrender Punkt aus den Interviews ist die zeitliche Lücke zwischen Abgang und Nachbesetzung. Im öffentlichen Dienst können Stellen vielfach erst nach tatsächlichem Freiwerden besetzt werden. Überlappung und Einarbeitung sind dadurch oft nicht möglich. Wissenstransfer findet unter Zeitdruck statt oder entfällt.

Hinzu kommen harte Rahmenbedingungen, die nicht durch gute Werbung zu lösen sind. In einem Rücklauf wird ein Einstellungsstopp für 2025 und 2026 genannt. In anderen Rückläufen werden ministerielle Stellenvorgaben beschrieben, die sich eher an Personalschlüsseln als am tatsächlichen Bedarf orientieren. Solche Vorgaben sind ein eigener Engpassfaktor, weil sie die Reaktionsfähigkeit des Systems begrenzen.

SachsenForst beschreibt die Ausbildung als gebündelt an einem forstlichen Bildungszentrum, das betriebliche und überbetriebliche Ausbildung sowie Fortbildung zusammenführt. Für die Qualifizierung werden nicht nur Ausbilder:innen, sondern auch Unterbringung, Infrastruktur und Technik als notwendige Voraussetzungen sichtbar, etwa über Internats- und Schulkapazitäten sowie maschinenbezogene Ausbildungsanteile. Damit wird deutlich, warum Ausbildung zwar ausgebaut werden kann, aber praktisch an räumliche und organisatorische Kapazitäten gebunden bleibt. (Jahresbericht SachsenForst, 2023)

Auch die Qualifikationslogik selbst setzt Grenzen. Nachwuchs ist nicht sofort einsatzfähig. Besonders bei Revierleitungen und Spezialfunktionen braucht es Zeit für Einarbeitung, Praxisroutine und Führung. Das bindet Kapazität in einer Phase, in der die Teams ohnehin unter Druck stehen.

3.2 Bindung, Attraktivität und Wettbewerbsfaktoren

In den Interviews wird deutlich, dass Nachwuchsgewinnung nicht allein eine Frage der Bewerberlage ist. Entscheidend ist, ob Beschäftigte bleiben. Die Bindung von Fachkräften entscheidet sich wesentlich im Arbeitsalltag. Dazu gehören verlässliche Arbeitsorganisation, faire Aufgabenverteilung, Wertschätzung und eine Führung, die trägt. Ebenso wichtig sind Entwicklungsmöglichkeiten und die Frage, ob die Lebensrealität zur Arbeit passt.

Zwei Faktoren werden besonders häufig genannt:

1. **Fahrzeiten:** Die BaySF wird berichtet, dass Anfahrten von einer bis anderthalb Stunden zum ersten Einsatzort keine Seltenheit sind und als Freizeit gelten. Das wirkt auf Dauer wie eine versteckte Mehrbelastung und verstärkt Abwanderung, vor allem in den ersten Berufsjahren.
2. **Regionale Lebenshaltungskosten:** In Hochpreisregionen reicht das Einkommen von jungen Beschäftigten trotz möglicher Zulagen häufig als nicht ausreichend beschrieben. Zugleich zeigen die Interviews, dass solche Ausgleichsinstrumente nicht überall verfügbar sind und dort, wo sie grundsätzlich bestehen, nicht immer konsequent oder in ausreichendem Umfang genutzt werden. Gerade in teuren Regionen wird dies als realer Wettbewerbsnachteil wahrgenommen. Zulagen können Belastungen punktuell abmildern, lösen das strukturelle Problem jedoch nicht.

Im Interview mit einem Forstwirtschaftsmeister der BaySF wird Bindung nicht als Bewerbermangel beschrieben, sondern als Abwanderung in relevanter Größenordnung. Als Haupttreiber werden Fahrzeiten und Kosten genannt. Dazu kommt ein Erwartungsabgleich. Es wird beschrieben, dass manche Berufsanfänger mit dem Bild klassischer Holzernte in den Berufsalltag starten, in der Praxis aber häufig Schutz-, Pflege- und Kontrolltätigkeiten überwiegen. Wenn dann gleichzeitig Entwicklungspfade als eng erlebt werden, steigt die Wechselbereitschaft.

Die Rückläufe nennen viele Maßnahmen, die genau auf Bindung zielen. Dazu gehören Zulagen, dienstliche Fahrzeuge, hybride Arbeitsformen im Innendienst, moderne Arbeitsmittel, Gesundheitsangebote und gezielte Qualifizierungen. Auffällig ist, dass Maßnahmen oft existieren. Entscheidend ist, ob sie im Alltag ankommen und ob sie die Haupttreiber wirklich treffen: Arbeitsdichte, Planbarkeit und Perspektiven.

3.3 Warum Nachwuchs allein die Engpasslage nicht auflöst

Nachwuchs ist notwendig, löst die Lage aber nicht allein. Dafür gibt es drei Gründe.

1. Die Größenordnung der Abgänge

In mehreren Forstverwaltungen liegen die Abgangsquoten in den kommenden zehn Jahren bei rund einem Drittel bis zur Hälfte der heutigen Belegschaft. Setzt man diese Werte in Beziehung zu den zuvor dargestellten Ausbildungsintensitäten, wird deutlich, dass selbst hohe Ausbildungsanteile in vielen Fällen vor allem dazu dienen, einen Teil der altersbedingten Abgänge zu kompensieren. Zusätzliche Kapazitäten entstehen dadurch in der Regel nicht. Damit wirkt Ausbildung in vielen Fällen stabilisierend auf den Personalbestand, kann die strukturelle Verfügbarkeitslücke jedoch nur begrenzt schließen.

Gleichzeitig gehen mit Abgängen Erfahrung, Ortskenntnis und Sicherheitsroutine verloren. Dieses Erfahrungswissen lässt sich nicht kurzfristig ersetzen. Im Interview mit Forstwirtschaftsmeistern von HessenForst wird diese Systemgrenze besonders deutlich: Übergaben werden zwar gefordert, sind aber häufig nicht möglich, weil Nachbesetzungen erst nach tatsächlichem Freiwerden der Stellen beginnen dürfen.

2. Der Zeitverzug

Ausbildung wirkt nicht sofort. Dazu kommen Einarbeitung und Praxisaufbau. In dieser Phase sind Nachwuchskräfte noch nicht voll entlastend, sondern binden Kapazität bei den erfahrenen Kräften. Genau diese Kapazität ist aber in vielen Teams knapp.

3. Abwanderung und Fluktuation

Der Interviewpartner der BaySF beschreibt, dass nicht nur demografische Abgänge zählen, sondern auch eine relevante Fluktuation bei jüngeren Beschäftigten. Ziel sei, jährlich deutlich mehr auszubilden, tatsächlich gelinge der Zuwachs aber oft nicht in dieser Größenordnung, und in den ersten Berufsjahren gingen wieder viele. Unter solchen Bedingungen wird sichtbar, warum Fachkräftesicherung immer auch Bindungsarbeit ist.

Für SachsenForst wird beschrieben, dass es zuletzt mehrere Bewerbungen pro Ausbildungsstelle gab und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen hoch ist. Gleichzeitig wird benannt, dass demografische Abgänge im Bereich der Forstwirte regelmäßig anfallen und freiwerdende Stellen dadurch grundsätzlich besetzbar sind, allerdings nur, wenn Ausbildung, Übernahme und Bindung im System zusammenpassen. (Jahresbericht SachsenForst, 2023)

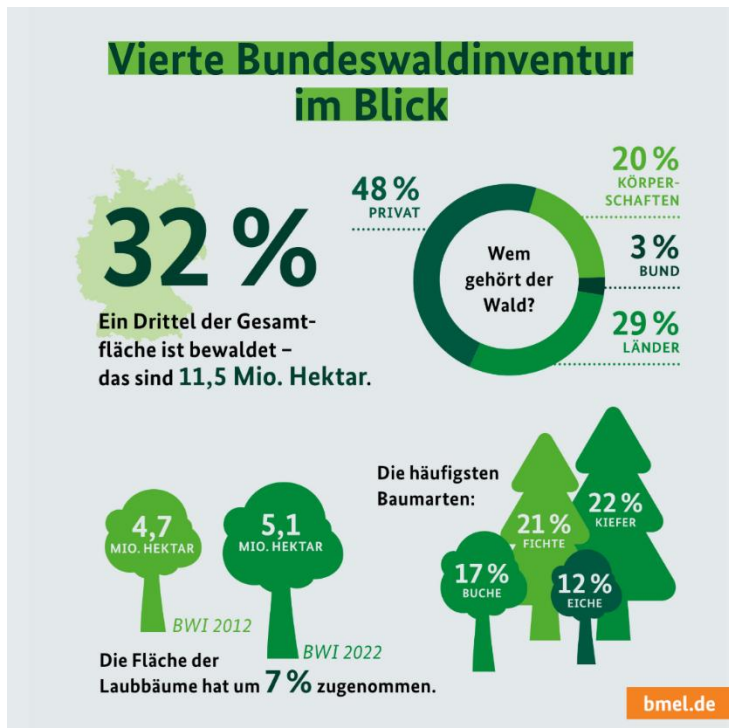
Dazu kommt die Aufgabenlage. Die Vorstudie und die Interviews beschreiben eine dauerhaft erhöhte Arbeitsintensität seit den Trockenjahren ab 2018, mit Aufarbeitung, Verkehrssicherung, Wiederbewaldung und Waldumbau. Selbst wenn Nachwuchs den Bestand stabilisiert, steigt der Leistungsdruck durch die Aufgabenentwicklung weiter. (VLF/PECO, 2024)

Im Landesbetrieb Forst Brandenburg wird über die Jahre ein deutlicher Rückgang der Beschäftigtenzahlen ausgewiesen. Besonders stark betroffen ist die Gruppe der Waldarbeiter, während die Zahl der Auszubildenden im Zeitverlauf weitgehend stabil bleibt. Damit wird ein Muster deutlich, bei dem Ausbildung zwar fortgeführt wird, der Rückgang der operativen Personalbasis aber dennoch deutlich sichtbar ist. (Regionaler Waldbericht Brandenburg, 2025)

Das Zwischenergebnis ist damit klar: Ausbildung bleibt ein zentraler Hebel. Sie muss aber mit Bindung, Planbarkeit, Entwicklungspfaden und realistischen Rahmenbedingungen zusammengedacht werden. Sonst entsteht ein Kreislauf aus Ausbildung, Abwanderung und dauerhaftem Engpass.

4 Auswirkungen auf Aufgabenerfüllung und gesellschaftlichen Auftrag

Dieses Kapitel zeigt, was die Engpassfaktoren aus Kapitel 3 in der Praxis bedeuten. Wenn die tatsächliche Personalverfügbarkeit sinkt, verändert sich der Arbeitsalltag spürbar. Damit stellt sich die Frage: Welche Folgen ergeben sich daraus für die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags nach § 1 BWaldG?



Rund 29 Prozent der Waldfläche in Deutschland entfallen auf den Staatswald der Länder, weitere 20 Prozent auf Körperschaftswald und 3 Prozent auf Bundeswald. Damit liegt gut die Hälfte der Waldfläche in Deutschland in öffentlicher Hand. Vor diesem Hintergrund wirkt sich die Personalverfügbarkeit in den öffentlichen Forstverwaltungen weit über einzelne Betriebe hinaus aus. Der hohe Flächenanteil des öffentlichen Waldes erklärt, warum Personalengpässe nicht nur ein internes Organisationsproblem sind, sondern breite Wirkungen entfalten können, etwa bei

Verkehrssicherung, Wiederbewaldung und der Erholungsfunktion des Waldes.

Der gesetzliche Auftrag des öffentlichen Waldes umfasst Nutz-, Schutz- und Erholungsfunktion. Das Bundeswaldgesetz nennt unter anderem Klima, Wasserhaushalt, Luft, Bodenfruchtbarkeit, Landschaftsbild, Agrar- und Infrastruktur sowie die Erholung der Bevölkerung als zentrale Güter. Der Waldbericht der Bundesregierung ordnet die Erwartungen an den Wald als langfristige Gemeinwohlaufgabe ein und beschreibt, dass sich Schutz-, Nutz- und Erholungsanforderungen zunehmend überlagern. (BMEL, 2021)

Die Kennzahlen zu Altersstruktur, Abgängen, Arbeitsunfähigkeit und Unfallgeschehen zeigen, dass die tatsächlich verfügbare Personalkapazität zunehmend hinter den fachlichen Anforderungen und dem zu bewältigenden Arbeitsvolumen zurückbleibt. In der Fläche wird dieser Abstand als unmittelbare Handlungsgrenze erlebt und auch in den Interviews deutlich beschrieben. Entscheidend ist dabei: Unter Engpassbedingungen wird nicht einfach weniger gearbeitet. Es wird anders gearbeitet. Mit mehr Parallelität, mehr kurzfristiger Umplanung und häufiger unter Zeitdruck.

4.1 Priorisierung und Aufgabenverschiebung

Wenn Personal fehlt, wird priorisiert. Diese Priorisierung ist im öffentlichen Forst nur begrenzt frei wählbar, weil sich ein Kernbestand an Pflichtaufgaben nicht verschieben lässt. Dazu gehören vor allem Verkehrssicherung, akute Gefahrenabwehr, zwingende Arbeitsschutzanforderungen sowie Aufgaben, die unmittelbar an Erlöse oder vertragliche Verpflichtungen gebunden sind.

Unter hoher Arbeitslast werden diese Pflichtaufgaben zuerst bedient. Weniger zeitkritische Entwicklungs-, Pflege- und Zusatzaufgaben geraten dagegen leichter ins Hintertreffen. In den Interviews wird als Dauerzustand beschrieben, dass das Dringliche das Wichtige verdrängt und das nicht nur punktuell, sondern über längere Zeiträume.

Besonders deutlich wird das in Schadlagen. Im Interview wird beschrieben, dass abgestorbene Bäume gefunden, aufgearbeitet und teils aus Verkehrssicherungsgründen kurzfristig beseitigt werden müssen. Parallel laufen Wiederbewaldung und Waldumbau. Viele dieser Arbeiten sind zeitkritisch. Verzögerungen können Sicherheitsrisiken, ökologische Folgewirkungen oder wirtschaftliche Verluste nach sich ziehen. Die Vorstudie hat bereits herausgearbeitet, dass die Aufgaben im öffentlichen Forst durch Klimafolgen zugenommen haben und sich Arbeitsschwerpunkte verschoben haben. (VLF/PECO, 2024).

Daraus folgt, dass Aufgaben liegen bleiben. In den Interviews wird betont, dass Aufgaben nicht überall gleich gut verschiebbar sind. Im Wald lassen sich einzelne Tätigkeiten zeitweise strecken. Im Verwaltungs- und Steuerungsbereich ist das deutlich schwieriger. Wenn dort Bearbeitungskapazität fehlt, entstehen Rückstände mit Folgewirkungen, etwa bei Förderverfahren, Vergaben, Dokumentationen oder Abrechnungen.

Ein Interviewpartner beschreibt dies folgendermaßen: **„Wanderbänke und Hütten werden teils abgebaut, um Verkehrssicherung zu vermeiden.“** Das ist eine nachvollziehbare Risikosteuerung unter knapper Personaldecke. Es macht aber sichtbar, wie Personalengpässe in die Erholungsfunktion hineinwirken.



4.2 Arbeitsverdichtung und organisatorische Folgen

Personalengpässe wirken im Alltag nicht nur als zu wenig Köpfe. Sie verändern die Arbeitsorganisation. Unter Bedingungen hoher Ausfälle und Unterdeckung steigt die tägliche Unsicherheit. In den Interviews wird geschildert, dass die Einsatzplanung kurzfristig instabiler wird, wenn Kolleg:innen ausfallen und Aufgaben neu verteilt werden müssen. In kleinen Arbeitsgruppen gibt es dafür wenig Puffer.

Hinzu kommen organisatorische Reibungsverluste. Ein Interviewpartner von HessenForst beschreibt, dass Arbeitsgruppen mehrere Reviere gleichzeitig betreuen: **„Arbeitsgruppen betreuen mehrere Reviere gleichzeitig, wir rennen für Kleinigkeiten weite Strecken, das Revierspringen ist extrem stressig.“**

Dadurch steigen Wegezeiten, kurzfristige Anforderungswechsel nehmen zu und für kleine Maßnahmen müssen Beschäftigte weite Strecken zurücklegen. Solche Reibungsverluste binden Arbeitszeit, ohne dass im Ergebnis mehr erledigt wird. Unter Engpassbedingungen fällt das besonders ins Gewicht.

Die Verdichtung hat auch eine sicherheitsrelevante Dimension. In den Interviews wird beschrieben, dass Waldarbeit in Schadlagen gefährlicher geworden ist, etwa durch Totholz, instabile Kronen und schwierigere Fallsituationen. Wenn unter knapper Personaldecke zusätzlich Zeitdruck und Umplanung zunehmen, wird die Einhaltung klarer Sicherheitsstandards noch wichtiger.

4.3 Steuerung, Unternehmereinsatz und Führungskultur

Ein zentraler Befund aus den Interviews ist, dass Engpässe kurzfristig häufig über Unternehmerleistungen abgedeckt werden. Das ist in der Fläche oft notwendig, um Arbeitsvolumen überhaupt abarbeiten zu können.

Gleichzeitig ist diese Kompensation nicht neutral. Sie verändert den Arbeitsmix dahingehend, dass sich ein Teil der Arbeit von der Ausführung hin zu Steuerung, Kontrolle, Qualitätssicherung und Abstimmung verschiebt. Im Interview wird berichtet, dass Unternehmer nicht immer über das spezifische forstliche Know-how verfügen, das eigene Teams mitbringen, und dass Sprachbarrieren die Abstimmung erschweren können. Das erhöht den Kontroll- und Kommunikationsaufwand. Wenn Personal ohnehin knapp ist, kann dieser Zusatzaufwand einen Teil der Entlastung wieder aufzehren.

Von Seiten der BaySF wird der Unternehmereinsatz als notwendig, aber belastend beschrieben, weil Qualität und Folgekosten nicht sauber gegengerechnet werden: **„Die Folgekosten, die entstehen, sind viel höher, aber die werden nicht gerechnet.“** HessenForst zeigt die Perspektive auf, dass Unternehmer oft die leichteren Flächen bekommen, während die eigenen Teams die schwierigen Schläge übernehmen: **„Unternehmer bekommen häufig die schönen Arbeiten, unsere eigenen Kräfte die schwierigen und gefährlichen Flächen.“**

Hinzu kommt eine Verteilungsfrage, die direkt in Motivation und Teamkultur hineinwirkt. In den Interviews wird beschrieben, dass Unternehmer häufig auf effizienten oder leichteren Flächen eingesetzt werden, während eigene Teams kompliziertere, risikoreichere oder logistisch ungünstigere Maßnahmen übernehmen. Dadurch entsteht bei Beschäftigten das Gefühl, dass die schwierige Arbeit im System hängen bleibt und die eigene Leistung schlechter sichtbar wird, nicht wegen geringerer Qualität, sondern wegen anspruchsvoller Rahmenbedingungen.

Die Interviews machen außerdem deutlich, dass unter Dauerverdichtung Führungskultur, Kommunikation und Teamdynamik zu eigenständigen Stabilitätsfaktoren werden. Es wird von guter Zusammenarbeit in einzelnen Bereichen berichtet, aber auch von Konfliktfeldern. Genannt werden eine gefühlte Zwei-Klassen-Logik zwischen Statusgruppen, fehlendes Vertrauen, starke Kontrolle statt Verantwortungsübergabe sowie Erwartungsdruck entlang der Hierarchie, etwa über Kosten und Budgetvorgaben.

Ein weiterer Punkt ist die Verjüngung in Teilen der Revierleitungen. Jüngere Führungskräfte brauchen Zeit, um Rolle und Routine zu entwickeln. Reibung entsteht, wenn erfahrene Forstwirte starke Steuerung als unangemessen erleben, während jüngere Revierleitungen unter Druck stehen, Ziele zu erreichen und sich zu bewähren. In Engpasslagen kann sich diese Konstellation schneller zuspitzen, weil der Puffer für Einarbeitung, Rückfragen und Korrekturen kleiner ist.

4.4 Digitalisierung und administrative Belastung

Digitalisierung wird häufig als Entlastungshebel beschrieben. Die Interviews zeigen hier ein gemischtes Bild. Grundausrüstung ist vielerorts vorhanden. Von HessenForst wird berichtet, dass Forstwirt:innen Smartphones und Zugang zu E-Mail nutzen und dass GIS und Kartensysteme digitale Markierungen ermöglichen. Das kann Abläufe unterstützen.

Belastend ist aus Sicht der Beschäftigten jedoch, wenn digitale Verfahren häufig geändert oder neu eingeführt werden und nicht stabil laufen. In den Interviews werden Kinderkrankheiten, Doppelarbeit und unklare Zuständigkeiten als Stressfaktoren beschrieben, gerade wenn wenig Zeit für Einweisung, Schulung und Fehlerkorrektur vorhanden ist: **„Die Digitalisierung kommt, aber oft mit Kinderkrankheiten, das erhöht eher die psychische Belastung.“**

Beispiel Zeiterfassung: In den Interviews wird geschildert, dass sie vielerorts noch über handschriftliche Aufzeichnungen läuft, später in Excel übertragen wird und teils erneut in Systeme eingepflegt werden muss. Eine direkte digitale Erfassung über Smartphone oder Laptop ist zwar das Ziel, stockt aber unter anderem wegen fehlender Systembeschaffung und organisatorischer Veränderungen. Auch aus Bayern wird berichtet, dass prozessbezogene Zeiterfassung und Dokumentation als Steuerungsinstrument aufgebaut werden. Das kann Transparenz schaffen, wird im Betrieb aber auch als zusätzlicher Aufwand erlebt, wenn die Praxis ohnehin unter Druck steht.

Damit zeigt sich das Muster, dass Digitalisierung nicht automatisch zu organisatorischer Entlastung führt. Unter Engpassbedingungen wird sie dann als Zusatzbelastung erlebt, wenn neue Verfahren parallel zu alten Routinen laufen oder wenn Schulungen fehlen. Entlastung entsteht dort, wo Prozesse wirklich einfacher werden und Zeit freisetzen.

4.5 Konsequenzen für die Waldfunktionen (§ 1 BWaldG)

Die Befunde aus den Interviews zeigen, dass sinkende Personalverfügbarkeit zu Priorisierung, Verdichtung und organisatorischen Verschiebungen führt. Pflicht und Sicherheitsaufgaben werden zuerst bedient. Pflege, Entwicklungsaufgaben und Teile der Infrastrukturarbeit geraten dagegen unter Druck. Unternehmerleistungen können Engpässe kurzfristig abfedern, erzeugen jedoch zusätzlichen Steuerungsaufwand und können Frustration verstärken, wenn die Aufgabenverteilung als unausgewogen oder unfair erlebt wird. Unter diesen Bedingungen gewinnen Führungskultur, Kommunikation und verlässliche Abstimmung an Bedeutung. Digitalisierung ist zwar vielerorts vorhanden, wirkt aber nur dort tatsächlich entlastend, wo sie stabil funktioniert und Arbeitsprozesse spürbar vereinfachen.

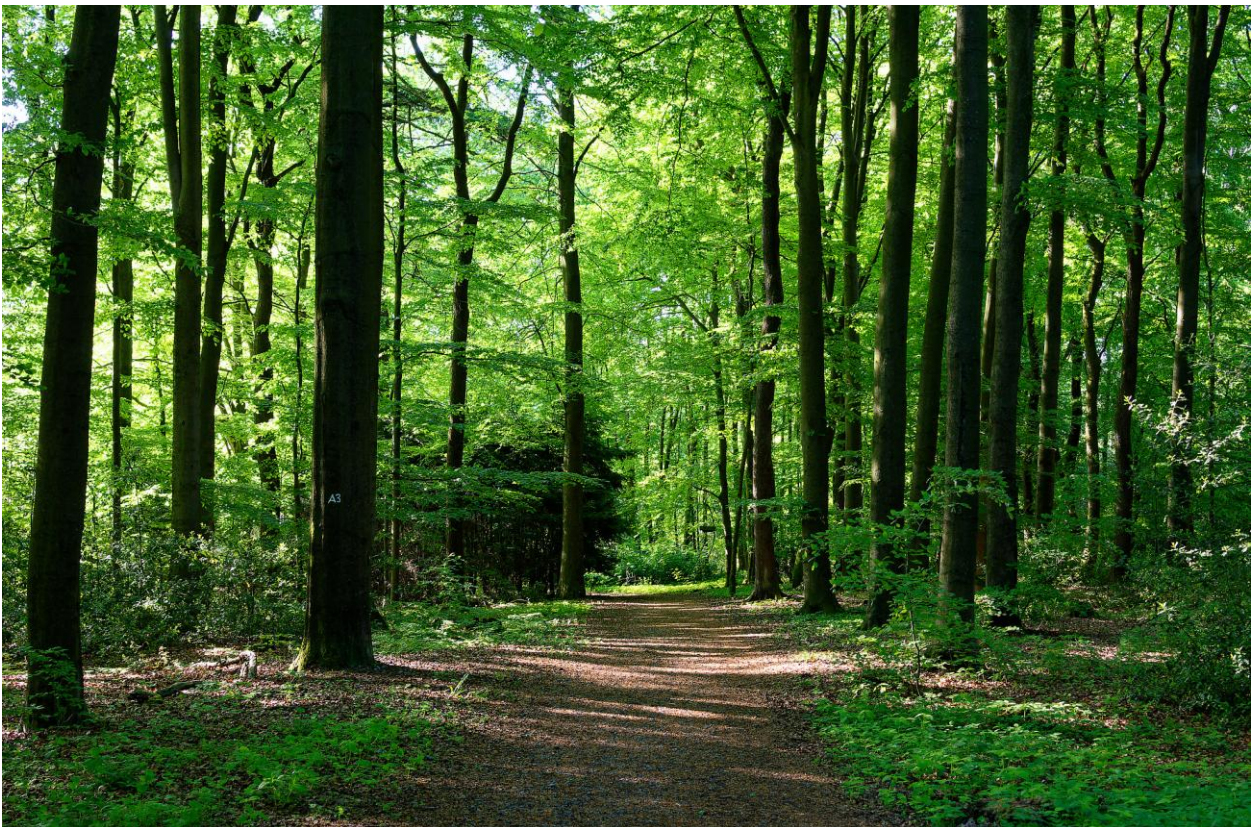
Damit wird die Verbindung zum gesellschaftlichen Auftrag nach § 1 BWaldG konkret. Personalengpässe sind nicht nur ein internes Betriebsproblem. Sie beeinflussen unmittelbar, welche Nutz-, Schutz- und Erholungsleistungen in welcher Tiefe, Qualität und Verlässlichkeit erbracht werden können. Besonders sichtbar wird dies dort, wo Verkehrssicherung, Pflege- und Entwicklungsmaßnahmen, Widerbewaldung sowie Erholungsfunktionen gleichzeitig gewährleistet werden müssen und personelle Engpässe zu Verschiebungen, Abstrichen oder Rückzug aus zusätzlichen Aufgaben führen. (BMLEH, 2025)

Das Problem verschärft sich zusätzlich, weil diese Engpässe nicht auf ein konstantes Aufgabenprofil treffen, sondern auf steigende Anforderungen infolge des Klimawandels. Anhaltende Waldschäden, erhöhte Störungsdynamiken und der politisch wie fachlich geforderte aktive Waldumbau führen dazu, dass nicht nur mehr Arbeit anfällt, sondern auch anspruchsvollere, längerfristige und koordinationsintensivere Aufgaben bewältigt werden müssen. Gerade Wiederbewaldung und Waldumbau enden nicht mit Pflanzung oder Naturverjüngung, sondern erfordern über Jahre hinweg Schutz, Pflege, Kontrolle und Nachsteuerung. Personalengpässe wirken damit doppelt: Sie erschweren die Bewältigung akuter Belastungen und mindern zugleich die Fähigkeit, die langfristige Anpassung der Wälder aktiv zu gestalten.

Wenn Infrastruktur zurückgebaut wird, wenn Pflege verschoben wird oder wenn Arbeitsgruppen dauerhaft unter Zeitdruck arbeiten, betrifft das nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Öffentlichkeit, die Sicherheit im Wald und den Erfolg von Wiederbewaldung und Waldumbau. Vor dem Hintergrund anhaltender Waldschäden bleibt der Umsetzungsdruck dabei hoch. (BMLEH, 2025). Für Thüringen wird Waldumbau als langfristiger Entwicklungspfad beschrieben, um die Waldfunktionen für zukünftige Generationen zu sichern. Zugleich wird betont, dass organisatorische Weichenstellungen und Förderstrukturen eine zentrale Rolle spielen, um Waldumbau und Kalamitätsbewältigung umsetzungsfähig zu halten. (Waldzustandsbericht Thüringen, 2026)

Der langfristige Umbau zu stabileren Mischbeständen ist nicht nur Reaktion auf Schädlingen, sondern entspricht auch den strategischen Leitlinien zur Klimaanpassung und Multifunktionalität des Waldes. (BMLEH, o. J.) Trotz einzelner witterungsbedingt günstigerer Jahre bleibt das Schadniveau hoch. Die Ausfallrate und der Anteil stark geschädigter Bäume liegen weiterhin deutlich über dem langjährigen Durchschnitt, auch wenn sich einzelne Indikatoren gegenüber den Trockenjahren leicht erholt haben. Damit bleibt die Aufgabenlast für Pflege, Umbau und Sicherung in vielen Regionen hoch. (Waldzustandsbericht Niedersachsen, 2024)

Das Kapitel führt damit zum nächsten Schritt: Wenn Engpässe nicht nur mehr Arbeit bedeuten, sondern die Arbeitsweise und Aufgabenerfüllung verändern, müssen Maßnahmen nicht nur auf Nachwuchs und formale Instrumente zielen, sondern auf die Stabilisierung der Einsatzfähigkeit im Alltag, organisatorisch, gesundheitlich, kulturell und strukturell. Wer die gesellschaftlich erwarteten Waldfunktionen unter Bedingungen von Klimakrise, Waldschäden und aktivem Waldumbau verlässlich sichern will, muss Personalbemessung, Qualifizierung, Gesundheitsschutz, Führungsqualität und realistische Aufgabensteuerung als zentrale Voraussetzungen behandeln und nicht als nachrangige Personalfragen.



5 Maßnahmen zur Stabilisierung der Personalverfügbarkeit

Dieses Kapitel fasst zusammen, welche Maßnahmen öffentliche Forstverwaltungen ergreifen, um ihre Handlungsfähigkeit zu sichern, und wie diese vor dem Hintergrund der Engpasslage einzuordnen sind. Ausgangspunkt ist die zuvor entwickelte Engpasslogik: Demografisch bedingte Abgänge, krankheitsbedingte Ausfälle und Unfallereignisse verringern die tatsächlich verfügbare Personalkapazität.

Vor diesem Hintergrund lassen sich Maßnahmen danach unterscheiden, ob sie der Sicherung des Nachwuchses dienen, Beschäftigte im System halten, die Arbeitsorganisation entlasten oder Gesundheit und Sicherheit stabilisieren. Zugleich wird deutlich, dass das bloße Vorhandensein einer Maßnahme noch nichts über ihre tatsächliche Wirkung aussagt. Entscheidend ist vielmehr, ob sie im Arbeitsalltag unter hoher Belastung spürbar zur Entlastung beiträgt.

5.1 Bestehende Maßnahmenfelder

Die Rückläufe zeigen, dass in allen beteiligten Verwaltungen grundlegende Instrumente der Fachkräftesicherung vorhanden sind. Dazu zählen vor allem Öffentlichkeitsarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie moderne persönliche Schutzausrüstung und technische Ausstattung.

Damit existiert ein gemeinsamer Basissockel. Unterschiede zeigen sich in Intensität, Schwerpunktsetzung und Umsetzungstiefe. Einige Betriebe setzen stärker auf finanzielle Anreize, andere auf Verbeamtung, wieder andere auf Qualifizierung und interne Entwicklungspfade.

Die folgenden Maßnahmenfelder ergeben sich aus den Rückläufen und Interviews.

Ausbildung und Recruiting

Ausbildung ist in allen Rückläufen ein zentraler Baustein. Mehrere Forstverwaltungen berichten von erhöhten Ausbildungszahlen in den vergangenen Jahren oder von geplanten Steigerungen. Gleichzeitig wird deutlich, dass Ausbildung zeitverzögert wirkt. Altersbedingte Abgänge lassen sich damit kurzfristig nicht vollständig kompensieren. Zudem ist Ausbildung strukturell begrenzt, etwa durch Plätze, Ausbilderinnen und Ausbilder, Maschinen, Unterkünfte und Blocklehrgänge.

Im Interview mit HessenForst wird betont, dass die Zahl der Ausbildungsplätze nicht beliebig ausgeweitet werden kann, weil Blocklehrgänge und Internatskapazitäten begrenzt sind. Damit wird sichtbar, dass mehr Ausbildung notwendig ist, aber nicht unbegrenzt skalierbar.

Zudem hängt die Wirkung von Ausbildung von Übernahme und Bindung ab. Nachwuchsgewinnung endet nicht mit dem Abschluss, sondern entscheidet sich daran, ob junge Fachkräfte im System bleiben.

Entgelt und Attraktivität

Mehrere Rückläufe nennen Entgeltfragen als zentralen Hebel. Genannt werden tarifliche Verbesserungen, Zulagen und Bonussysteme, forstliche Zulagen sowie Zusatzregelungen wie Dienstfahrzeuge oder hybride Arbeitsformen, soweit dies organisatorisch möglich ist.

Die Rückläufe verdeutlichen, dass Entgelt vor allem für Forstwirt:innen und Forstwirtschaftsmeister ein relevanter Wettbewerbsfaktor ist. In Ballungsräumen wirken hohe Lebenshaltungskosten als zusätzlicher Druck. Dort konkurriert der öffentliche Forst mit anderen Branchen um qualifizierte Arbeitskräfte.

HessenForst beschreibt außerdem im Interview, dass Phasen ohne Verbeamtung zu Abwanderung junger Kräfte in andere Bundesländer geführt haben. Fachkräftesicherung ist damit auch eine Frage der Wettbewerbsbedingungen zwischen Ländern.

Organisation und Führung

Mehrere Rückläufe nennen organisatorische Ansätze wie Personalentwicklungskonzepte, Führungsleitlinien, Qualifizierungsprogramme oder zusätzliche Unterstützungsrollen, etwa Ausbildungsteams oder Personalberatung.

Die Interviews zeigen aber auch, dass Führungskultur nicht allein über Leitlinien entsteht. Wertschätzung, klare Kommunikation und Verantwortungsübergabe wirken im Alltag stärker als Papier. Unter Engpassbedingungen kann gute Führung Belastung abfedern. Fehlende Abstimmung und Kontrollkultur können sie verstärken.

Gesundheitsmanagement und Prävention

Gesundheit ist in allen Rückläufen ein wiederkehrendes Thema. Genannt werden arbeitsmedizinische Vorsorge, BGM-Angebote, Präventionsprogramme sowie Alternativarbeitsplätze für leistungsgewandelte Beschäftigte. Für die Grüne Branche wird Prävention ausdrücklich als Daueraufgabe beschrieben, weil Risiken nicht verschwinden, sondern sich mit Verfahren, Witterung und Schadlagen verschieben. (SVLFG, 2025)

Im hessischen Staatswald werden als Präventionsbausteine ein Arbeitsschutzmanagementsystem und eine eingeführte „Rettungskette Forst“ beschrieben, ergänzt durch Schulungen und Erfahrungsaustauschformate. Gleichzeitig wird betont, dass Prävention Unfälle nicht vollständig ausschließen kann, die Zielrichtung geht klar dahin Unfallzahlen zu senken und Unfallfolgen zu begrenzen. (Regionaler Waldbericht, Hessen 2025)

Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird in Mecklenburg-Vorpommern ausdrücklich als langfristiger, strukturierter Lern- und Entwicklungsprozess verstanden, der mit Personal- und Organisationsentwicklung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz verzahnt ist. Als Hintergrund werden erhöhte physische und psychische Belastungen aus den spezifischen Arbeitsbedingungen genannt, weshalb Präventionsarbeit flexibel und bereichsübergreifend angelegt werden soll. (Achter Forstbericht MV, 2025)

Für Sachsen-Anhalt wird als geplanter Präventionsansatz beschrieben, dass schriftliche Arbeitsaufträge zwischen Waldbesitzenden und Unternehmern bzw. Waldarbeiter:innen genutzt werden sollen, einschließlich Mindestinhalten wie Arbeitssicherheitsstandards, Rettungskette, Rettungspunkte und besondere Gefährdungen. Zudem wird empfohlen, den Einsatz qualifizierter und zertifizierter Forstunternehmer durch sichtbare Informationsangebote zu stärken. Das eignet sich als Beispiel, wie Unfallprävention und Unternehmersteuerung praktisch zusammengeführt werden können. (Regionaler PEFC-Waldbericht Sachsen-Anhalt, 2025)

Im Kontext hoher Altersanteile gewinnt dieses Feld strategische Bedeutung. Ziel ist nicht nur Prävention, sondern die Verlängerung gesunder Beschäftigungsfähigkeit. Gerade in der Waldarbeit, wo Verschleiß und Unfallrisiken zusammenkommen, wirkt Gesundheitsmanagement direkt auf die Verfügbarkeit.

Gleichzeitig zeigt sich eine klare Grenze: Angebote reichen nicht, wenn sie im Alltag nicht nutzbar sind. Wirksam wird Gesundheitsmanagement erst dann, wenn es als eigener Aufgabenbereich mit Zeit, Budget und Zuständigkeit abgesichert ist und wenn Rückmeldungen der Beschäftigten systematisch genutzt werden, um Arbeitsorganisation und Führung zu verbessern.

In den Interviews wird ergänzend deutlich, dass hohe Arbeitsdichte selbst zum Hemmnis wird. Wenn Zeitfenster fehlen, werden Präventionsangebote seltener genutzt, obwohl der Bedarf steigt. Gesundheitsförderung wirken daher nur, wenn Arbeitsorganisation Spielraum lässt.

Technik und Ausstattung

Ein weiteres Maßnahmencluster betrifft Ausstattung und technische Unterstützung. Genannt werden moderne PSA, ergonomische Arbeitsmittel, digitale Endgeräte sowie Maschinenunterstützung.

Ausstattung wird dabei doppelt gelesen. Sie ist Sicherheitsinstrument und zugleich ein Signal, dass in Beschäftigte investiert wird. Gute technische Ausstattung kann körperliche Belastung reduzieren, Unfallrisiken senken und die Arbeit praktikabler machen.

Baden-Württemberg nennt als Beispiel ein festes Gesundheitsformat in der Waldarbeit: **„Fit im Forst, etwa eine Stunde pro Woche während der Arbeitszeit.“**

Gleichzeitig wird betont, dass man für leistungsgewandelte Beschäftigte sinnvolle Aufgaben braucht: **„Wichtig ist, dass es keine sinnlose Arbeit ist, sondern sinnstiftend und nützlich.“**

Und zur Rolle von Unternehmern wird eine klare Leitlinie formuliert: „Unternehmer allein macht auch nicht glücklich, man braucht immer die Mischung.“

5.2 Wirksamkeit und strukturelle Grenzen

Ein zentrales Ergebnis lautet: Maßnahmen sind vorhanden, ihre Wirkung hängt jedoch stark vom jeweiligen Kontext ab. In den Interviews wird deutlich, dass moderne Ausrüstung, Gesundheitsangebote und digitale Ausstattung vielerorts bereits zum Arbeitsalltag gehören. Gleichzeitig werden weiterhin zentrale Probleme benannt, insbesondere eine hohe Arbeitsdichte, personelle Engpässe, Planungsunsicherheit sowie Defizite in Führungskultur und Wertschätzung.

Der Forstwirtschaftsmeister der BaySF beschreibt im Interview, dass Debatten über Effizienz und Prozessoptimierung häufig als Vorstufe zu Personalabbau wahrgenommen werden, selbst dort, wo die operative Praxis bereits durch personelle Engpässe geprägt ist: **„Ziel ist effektiver, und das heißt am Ende oft Personalreduktion.“** In Baden-Württemberg zeige sich laut dem Forstwirtschaftsmeister zudem, dass Instrumente des Gesundheitsmanagements wie das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zwar vorhanden sind, aber nicht automatisch in Anspruch genommen werden: **„BEM ist was Positives, aber es wird nicht so viel wahrgenommen.“**

Die Wirksamkeit steht und fällt mit Ressourcen. Wenn BGM als Zusatzaufgabe läuft, ohne Zeitfenster, ohne Budget und ohne klare Steuerung, wird es unter hoher Arbeitsdichte nicht zur Entlastung, sondern bleibt ein Angebot „auf dem Papier“. Genau deshalb wurde auf dem DGB-Forum betont, dass Arbeitgeber und Dienstherren Gesundheitsmanagement auf eigene Füße stellen müssen und Personalräte dies aktiv einfordern sollten.

Wirksam werden Maßnahmen vor allem dort, wo sie die tägliche Belastung tatsächlich verringern oder zur Stabilisierung der Arbeitssituation beitragen. Ausschlaggebend sind dabei weniger einzelne Instrumente als vielmehr die Rahmenbedingungen, unter denen Arbeit organisiert wird. In den Interviews werden insbesondere folgende Faktoren als entlastend beschrieben:

- ausreichend dimensionierte Arbeitsgruppen
- realistische Priorisierung statt dauerhafter Überforderung
- verlässliche Übergaben und strukturierte Einarbeitung
- klare Zuständigkeiten und die Vermeidung von Doppelarbeit
- stabile digitale Verfahren anstelle häufiger Wechsel und parallele Systeme

Werden zusätzliche Maßnahmen eingeführt, ohne dass die grundlegende Belastung sinkt, bleibt ihre Wirkung dagegen begrenzt. In solchen Fällen werden selbst sinnvolle Angebote eher als weitere Aufgabe wahrgenommen, die zusätzlich zum bestehenden Arbeitsdruck bewältigt werden muss.

Ein eigenständiger Befund betrifft Rahmenbedingungen, die außerhalb der unmittelbaren betrieblichen Steuerung liegen. Mehrere Rückläufe verweisen auf haushaltsrechtliche Vorgaben, ministerielle Personalschlüssel, Einstellungsrestriktionen oder Einstellungsstopps sowie auf wenig flexible Regeln der Nachbesetzung. Insbesondere die Vorgabe, Stellen erst nach tatsächlichem Freiwerden wiederbesetzen zu können, erschwert personelle Überlappung und damit auch Wissenstransfer.

Auch die Ausbildungskapazitäten unterliegen strukturellen Begrenzungen. Selbst bei hoher Bewerberzahl lassen sich Ausbildungsplätze nicht beliebig ausweiten. Fachkräftesicherung ist damit nicht allein eine Frage des organisationalen Willens, sondern ebenso eine Frage institutionellen Rahmenbedingungen.

5.3 Handlungsrichtungen im Lichte der Engpasslogik

Aus der Zusammenschau ergeben sich vier Handlungsrichtungen, die in den Rückläufen und Interviews immer wieder berührt werden.

1. Nachwuchs systemisch planen

Ausbildungszahlen sollten sich an realistischen Abgangsszenarien orientieren. Gleichzeitig braucht es strukturierte Einarbeitung, Mentoring und klare Übernahmepektiven. Sonst entsteht der Effekt, dass Nachwuchs zwar gewonnen wird, aber zunächst nicht entlastet und teils wieder abwandert.

Nachwuchs muss dabei frühzeitig erfolgen. Altersstrukturen, Ausbildungsdauer und Einarbeitungszeiten führen dazu, dass Personalentscheidungen häufig mehrere Jahre Vorlauf benötigen.

2. Attraktivität im Wettbewerb sichern

Entgelt, Zulagen, Verbeamtung und Entwicklungsperspektiven sind keine Nebenthemen, sondern zentrale Bindungsfaktoren. Das gilt besonders für jüngere Jahrgänge und für Regionen mit hoher Konkurrenz und hohen Lebenshaltungskosten. Auch Arbeitsbedingungen, Führungskultur und eine verlässliche Arbeitsorganisation beeinflussen, ob Fachkräfte langfristig im System bleiben.

3. Arbeitsorganisation stabilisieren

Vertretungskonzepte, klare Priorisierung, realistische Revierzuschüsse und funktionierende digitale Prozesse sind direkte Entlastungshebel. Entscheidend ist, dass Steuerungsaufwand nicht ständig zusätzliche Kapazität frisst, etwa durch instabile IT-Verfahren oder durch hohe Kontrolllast beim Unternehmereinsatz.

Ebenso wichtig sind klare Zuständigkeiten und abgestimmte Entscheidungswege. Wenn Rollen und Verantwortlichkeiten eindeutig geregelt sind, lassen sich Abstimmungsaufwand und Doppelarbeit reduzieren.

Auch der Umfang administrativer Aufgaben spielt eine Rolle. Dokumentationspflichten, Berichtswesen und andere organisatorische Anforderungen sollten so gestaltet sein, dass sie die verfügbare Arbeitszeit nicht unverhältnismäßig binden.

Ergänzend können unterstützende Funktionen auf Organisationsebene entlastend wirken, etwa zentrale Planung, administrative Unterstützung oder spezialisierte Fachstellen. Dadurch kann sich die Arbeit im Revier stärker auf die fachlichen Kernaufgaben konzentrieren.

Schließlich tragen nicht nur stabile Kommunikationsstrukturen, sondern auch angemessene Entscheidungsspielräume zur Entlastung bei. Wenn gut qualifizierte Beschäftigte und Teams Aufgaben vor Ort eigenverantwortlich steuern können, lassen sich Abstimmungsaufwand verringern, örtliches und fachliches Know-how besser nutzen und Arbeitsabläufe verlässlicher gestalten. Voraussetzung dafür sind klare Zuständigkeiten, fachliche Qualifikation und organisatorische Rückendeckung. Wo solche Spielräume bestehen, können sie zugleich Wertschätzung vermitteln, Entwicklungsmöglichkeiten stärken und Ansatzpunkte für höher bewertete Tätigkeitsprofile eröffnen.

4. Gesundheit und Sicherheit als Kernstrategie verstehen

Prävention, Ergonomie, konsequenter Arbeitsschutz und sinnvolle Ausgleichsarbeiten sind keine Zusatzangebote. Sie wirken direkt auf die Stabilisierung der Verfügbarkeit, gerade in Bereichen mit hoher körperlicher Belastung und erhöhtem Unfallrisiko. (SVLFG, 2025)

Gesundheitsstrategien betreffen dabei sowohl körperliche als auch psychische Aspekte. Ergonomische Arbeitsmittel, gute Arbeitsorganisation, ausreichende Regenerationszeiten und unterstützende Führung können dazu beitragen, Belastungen zu reduzieren, Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten und die Stabilität der Personalverfügbarkeit zu stärken.

BGM braucht klare Zuständigkeiten, ein eigenes Budget und eine regelmäßige Auswertung von Belastungslagen, damit Maßnahmen früh greifen und nicht erst bei verfestigten Langzeitausfällen. Als übertragbares Beispiel wurde auf dem Schöneberger Forum ein Modell vorgestellt, das regelmäßige Befragungen zur psychischen Belastung mit weiteren Bausteinen kombiniert, etwa externer Beschäftigtenberatung, vorausschauender Arbeitsplatzgestaltung und gesundheitsorientierter Führung.

Die Auswertung zeigt, dass öffentliche Forstverwaltungen die Problemlage erkannt haben und vielfältige Maßnahmen einsetzen. Dennoch bleibt die Herausforderung strukturell: Demografische Abgänge, Langzeitausfälle und Unfallgeschehen wirken gleichzeitig. Nachwuchs ist notwendig, aber zeitverzögert wirksam. Technik und Organisation können entlasten, ersetzen jedoch keine ausreichende Personalbasis.

Wirksam sind vor allem integrierte Ansätze, die mehrere Engpasspunkte gleichzeitig adressieren, etwa Personalplanung, Arbeitsorganisation, Führung und Gesundheitsstabilisierung. Einzelmaßnahmen entfalten unter hoher Dauerverdichtung nur begrenzte Wirkung.

Damit schließt sich der Kreis zur Leitfrage der Untersuchung: Die Sicherung der Personalverfügbarkeit ist keine einzelne Maßnahme, sondern eine Daueraufgabe. Sie entscheidet zunehmend darüber, in welchem Umfang und mit welcher Qualität die Nutz-, Schutz- und Erholungsfunktionen des Waldes langfristig erfüllt werden können.

6 Fazit

Die Rückläufe der öffentlichen Forstverwaltungen zeigen eine spürbare Engpasslage im öffentlichen Forst. Hohe Altersanteile und große Abgänge treffen auf eine Aufgabenlage, die durch Klimafolgen, Waldschäden und den langfristig notwendigen aktiven Waldumbau nicht nur dauerhaft hoch bleibt, sondern in vielen Bereichen zusätzlich an Komplexität gewinnt. Entscheidend ist dabei nicht allein, wie viele Personen formal beschäftigt sind, sondern wie viel Arbeitskraft im Alltag tatsächlich verfügbar ist und unter welchen organisatorischen Bedingungen sie eingesetzt werden kann.

Aus den Befunden lassen sich acht Kernaussagen ableiten:

1. **Der demografische Abgangsdruck ist in mehreren Ländern hoch und zeitlich gebündelt.** In den nächsten zehn Jahren muss vielerorts ein großer Teil der Belegschaft ersetzt werden, allein um das heutige Niveau zu halten. Damit steigt der Druck auf Übergaben, Einarbeitung und Wissenssicherung.
2. **Die Einsatzfähigkeit liegt im Alltag spürbar unter dem formalen Personalbestand.** Langzeitausfälle reduzieren die verfügbare Arbeitskraft dauerhaft. Externe Fehlzeitendaten stützen, dass Ausfälle mit zunehmendem Alter seltener als Fallzahlen auftreten können, aber im Durchschnitt deutlich länger dauern.
3. **Das Unfallgeschehen konzentriert sich stark auf die Waldarbeit.** Damit trifft ein zusätzlicher Risikofaktor genau den Bereich, der operativ die Umsetzung trägt, sicherheitskritisch ist und zugleich für Wiederbewaldung, Pflege und Waldumbau besonders bedeutsam bleibt.
4. **Ausbildung ist ein zentraler Hebel, aber wirkt zeitverzögert und ist strukturell begrenzt.** Nachwuchs ist notwendig, reicht allein jedoch häufig nur, um den Bestand zu stabilisieren, nicht um zusätzliche oder anspruchsvoller werdende Aufgaben abzudecken. Kapazitätsgrenzen bei Ausbilder:innen, Bildungszentren, Unterbringung und Organisation setzen der kurzfristigen Ausweitung enge Grenzen.
5. **Die Fachkräftesicherung entscheidet sich im Alltag.** Bindung hängt an Arbeitsdichte, Planbarkeit, fairer Aufgabenverteilung, Entwicklungsperspektiven, Entgelt, regionalen Rahmenbedingungen und tragfähiger Führung. Einzelne Instrumente helfen, lösen den Engpass aber ohne organisatorische Stabilität und glaubwürdige Wertschätzung selten dauerhaft.
6. **Priorisierung wird zur Normalität.** Pflicht- und Sicherheitsaufgaben stehen vorne, anderes wird verschoben oder reduziert. Damit wird die Frage, was liegen bleibt, zu einer zentralen Steuerungsfrage mit Folgen für Pflege, Entwicklung, Verkehrssicherung, Erholung, Akzeptanz und die langfristige Funktionsfähigkeit des Waldes.
7. **Die Engpasslage verschärft sich durch wachsende Anforderungen infolge von Klimawandel und aktivem Waldumbau.** Es geht nicht nur um mehr Arbeit, sondern um längerfristige, koordinationsintensivere und fachlich anspruchsvollere Aufgaben. Personalengpässe erschweren damit nicht nur die Bewältigung akuter Belastungen, sondern auch die aktive Gestaltung von Anpassung und Umbau.

- 8. Datenlücken selbst sind ein Befund.** Nicht alle Länder können Krankenstand, Arbeitsunfähigkeit und Unfallgeschehen in gleicher Systematik liefern. Das erschwert Vergleichbarkeit und Steuerung und zeigt, wo künftig gemeinsame Standards helfen würden.

Für die Praxis ergibt sich ein klares Zwischenresultat: Personalverfügbarkeit muss systematisch vom Personalbestand unterschieden werden. Nur so lässt sich realistisch einschätzen, welche Aufgaben unter Engpassbedingungen noch verlässlich erfüllt werden können. Gleichzeitig zeigen die Befunde, dass Personalengpässe nicht nur eine Frage der Personalzahl sind, sondern zunehmend die Steuerung von Aufgaben, Zuständigkeiten und Abläufen betreffen. Wenn verfügbare Arbeitskapazität begrenzt ist, gewinnen Priorisierung, Planung, organisatorische Stabilität und eine belastbare Führungs- und Kommunikationskultur an Bedeutung.

Zugleich reicht es nicht aus, immer neue Anforderungen zusätzlich auf ein bereits belastetes System aufzulegen. Es braucht eine klare Aufgabenkritik: Was kann unter den gegebenen personellen und organisatorischen Bedingungen überhaupt noch verlässlich geleistet werden, was muss priorisiert werden und an welchen Stellen sind Rücknahmen, Vereinfachungen oder strukturelle Entlastungen notwendig? Diese Frage ist nicht nachrangig, sondern zentral für eine realistische Steuerung unter Engpassbedingungen.

Für die weitere Diskussion lassen sich vier Handlungsrichtungen festhalten:

1. Es braucht verlässliche Personalpfade, die Abgänge, Ausbildung, Qualifizierung und Bindung gemeinsam planen.
2. Arbeitsorganisation, Führung, Digitalisierung und unterstützende Funktionen müssen so ausgerichtet werden, dass sie im Alltag entlasten, statt zusätzliche Reibung zu erzeugen. Dazu gehören auch klare Zuständigkeiten, realistische Revierzuschnitte sowie angemessene Entscheidungsspielräume für qualifizierte Beschäftigte und Teams, damit örtliches und fachliches Know-how wirksam genutzt werden kann.
3. Gesundheit und Sicherheit sind keine Zusatzthemen, sondern Kernhebel der Verfügbarkeit, gerade in der Waldarbeit. Ergänzend zeigt sich, dass Gesundheitsmanagement als Bindungs- und Verfügbarkeitshebel stärker gewichtet werden sollte. Wenn BGM organisatorisch abgesichert ist und Belastungstrends früh erkennbar macht, kann es dazu beitragen, Ausfälle zu begrenzen und Abwanderung zu reduzieren. Das ist besonders wichtig, weil unter Engpassbedingungen schon wenige Langzeitausfälle ganze Abläufe destabilisieren können.
4. Es braucht eine ehrliche und transparente Aufgabenkritik, damit Anspruch, Ressourcen und tatsächliche Leistungsfähigkeit wieder stärker in ein tragfähiges Verhältnis gebracht werden.

Die Untersuchung liefert damit eine belastbare Grundlage für die weitere fachliche und politische Diskussion. Sie verdeutlicht, dass Personalverfügbarkeit zunehmend eine zentrale Voraussetzung für die Aufgabenerfüllung im öffentlichen Forst ist. Davon hängt ab, in welchem Umfang und mit welcher Qualität die Nutz-, Schutz- und Erholungsfunktionen des Waldes nach § 1 BWaldG künftig gewährleistet werden können. Unter den Bedingungen von Klimakrise, Waldschäden und aktivem Waldumbau wird damit zugleich deutlicher, dass personelle Stabilität, organisatorische Entlastung und realistische Aufgabensteuerung keine Nebenfragen sind, sondern zentrale Voraussetzungen für die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Forsts.

Personalengpässe sind damit nicht nur ein Personalproblem, sondern ein Problem der staatlichen Handlungsfähigkeit im Wald. Die Frage, was der öffentliche Forst künftig leisten soll, lässt sich nur glaubwürdig beantworten, wenn ebenso klar beantwortet wird, mit welchem Personal, unter welchen Bedingungen und mit welchen Prioritäten dies geschehen soll.

7 Literatur und Quellen

AGDW – Die Waldeigentümer (2025): Wald in Deutschland – Zahlen und Fakten [Online-Material].

Berlin: AGDW – Die Waldeigentümer. [online] <https://www.waldeigentuemer.de/infografiken-arbeiten-im-und-mit-dem-wald/>

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2025): Arbeitswelt im Wandel: Zahlen – Daten – Fakten (Ausgabe 2025). Dortmund: BAuA. [online]

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A117>

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2021): Waldbericht der

Bundesregierung 2021. Berlin: BMEL. [online] <https://www.bmleh.de/DE/themen/wald/wald-in-deutschland/waldbericht2021.html>

BMLEH – Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (2025): Ergebnisse der

Waldzustandserhebung 2024. Berlin: BMLEH. [online] <https://www.bmleh.de/DE/themen/wald/wald-in-deutschland/waldzustandserhebung.html>

dbb beamtenbund und tarifunion (2024): Monitor Öffentlicher Dienst 2024. Berlin: dbb. [online]

https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2024/dbb_monitor_oeffentlicher_dienst_2024.pdf

DGUV – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2024): Arbeitsunfallgeschehen 2023 (DGUV

Statistik). Berlin: DGUV. [online] <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4990>

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024): Ältere Arbeitskräfte im demografischen

Wandel: Beschäftigungspotenziale im internationalen Vergleich (Forschungsbericht 14/2024). Nürnberg: IAB. [online] <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1424.pdf>

KWF – Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik e. V. (o. J.): Unfallstatistik für den Staatswald in

Deutschland [Online-Datenbank]. Groß-Umstadt: KWF. [online] <https://kwf2020.kwf-online.de/unfallstatistiken/>

Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt Mecklenburg-

Vorpommern (2025): Achter Bericht über den Zustand der Wälder und die Lage der Forstwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern (8. Forstbericht MV). Berichtszeitraum 01.01.2020–31.12.2024. Schwerin:

MKLUM MV. [online] [https://www.nw-](https://www.nw-fva.de/fileadmin/nwfv/publikationen/pdf/knocke_2025_achter_bericht_ueber_den_zustand_der_waelde_r_und_die-LZN4TTY7.pdf)

[fva.de/fileadmin/nwfv/publikationen/pdf/knocke_2025_achter_bericht_ueber_den_zustand_der_waelde_r_und_die-LZN4TTY7.pdf](https://www.nw-fva.de/fileadmin/nwfv/publikationen/pdf/knocke_2025_achter_bericht_ueber_den_zustand_der_waelde_r_und_die-LZN4TTY7.pdf)

PEFC Deutschland e. V. (2025): Regionaler Waldbericht 2025. Region Saarland. [online]

https://www.pefc.de/media/filer_public/fc/f0/fcf081c3-1118-4bab-a9a9-f7c2f0dc18d1/waldbericht_saarland_11-2025.pdf

Regionale PEFC-Arbeitsgruppe Brandenburg e. V. (2025): Regionaler Waldbericht Brandenburg 2025.

Potsdam: PEFC Brandenburg. [online] https://www.pefc.de/media/filer_public/65/ea/65ea3279-1636-43ab-ad34-95475dbb503a/reg_wber_brandenburg_20251010.pdf

Regionale PEFC-Arbeitsgruppe Hessen e. V. (2025): Regionaler Waldbericht Hessen 2025 (Entwurf,

Stand 23.07.2025). Friedrichsdorf: PEFC Hessen. [online]

https://www.pefc.de/media/filer_public/db/3d/db3d1bc2-d911-4fe9-a93c-c291ef12215f/20250728_waldbericht_hessen_entwurf_juli_2025.pdf

- Sozialpolitik aktuell (o. J.):** Abbildung V10b. Arbeitsunfähigkeitstage von AOK-Mitgliedern nach Lebensalter und Krankheitsarten 2024. [online] https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV10b.pdf
- Staatsbetrieb Sachsenforst (2024):** Sachsenforst 2023. Jahresbericht. Pirna OT Graupa: Staatsbetrieb Sachsenforst. [online] <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/45702>
- Thüringer Ministerium für Umwelt, Energie, Naturschutz und Forsten (2026):** Waldzustandsbericht 2025. Forstliches Umweltmonitoring in Thüringen. Erfurt: ThüringenForst-AöR. [online] https://umwelt.thueringen.de/fileadmin/Forst_und_Jagd_Fischerei/Forstwirtschaft/2025-Waldzustandsbericht-Thueringen.pdf
- VLF – Verein für landwirtschaftliche Fachbildung Kassel / PECO-Institut e. V. (2024):** Waldentwicklung braucht Facharbeit! Der Rückgang der Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Forst – Ursachen, Auswirkungen und Gegenmaßnahmen. Kassel/Berlin: VLF/PECO. [online] <https://www.vlf-kassel.de/aktuelles/waldentwicklung-braucht-facharbeit/>
- WIdO – Wissenschaftliches Institut der AOK (2025):** Fehlzeiten Report 2025. KI und Gesundheit. Arbeitsunfähigkeit und krankheitsbedingte Fehlzeiten. [online] https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_fzr2025_ki_und_gesundheit_krankheitsbed_fehlzeiten.pdf

Impressum

Herausgegeben von



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

Andreas Kilian
Ludwig-Erhard-Straße 8
34131 Kassel
info@vlf-kassel.de
www.vlf-kassel.de

Autorinnen: Miriam Schiebener und Theresa Schoknecht

Unter Mitarbeit von: Andreas Kilian

Bildnachweise: Deckblatt, S. 20 Martin Schwenninger, S. 5 Oliver Buder, S. 26, 30 Hannes Schiebener, S. 25
[online] <https://www.bmleh.de/DE/themen/wald/wald-in-deutschland/bundeswaldinventur.html>

Druck: Abteilung7 (www.abteilung7.de)

März 2026

Gefördert durch die Landwirtschaftliche Rentenbank (www.rentenbank.de)

