

Vorlage an den Landrat

Beantwortung der Interpellation 2023/251 von Beatrix von Sury: «Fachkräftemangel im Forstberuf» 2023/251

vom 17. Oktober 2023

1. Text der Interpellation

Am 11. Mai 2023 reichte Beatrix von Sury die Interpellation 2023/251 «Fachkräftemangel im Forstberuf» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

Auf der Titelseite der «Wald Nachrichten» der Ausgabe März 2023 wird ein sehr interessantes Thema beleuchtet, welches viel zu wenig Beachtung erhält: «Arbeiten im Wald soll attraktiver werden».¹ Der Artikel schildert die Tatsache, dass es am Nachwuchs bzgl. der Ausbildung zum ForstwartIn grundsätzlich nicht mangelt. Ein Viertel der Forstwarte und ForstwartInnen wechselt nach dem Lehrabschluss in andere Berufe. Der grosse Aderlass findet jedoch mit zunehmendem Alter statt. Immer mehr erfahrene Waldberufsleute, insbesondere erfahrene ForstwartInnen und MaschinistInnen wechseln die Branche, «was zu einem Fachkräftemangel führt... Die Gründe für diese Abwanderung wurden im Rahmen eines Projekts der OdA Wald Schweiz zusammengetragen. Wichtige Ursachen sind insbesondere die körperlich harten Arbeitsbedingungen, der tiefe Lohn und die oft wenig attraktiven Anstellungsbedingungen: Es mangelt nicht nur an der Möglichkeit, Teilzeit arbeiten zu können, sondern generell an Flexibilität. Dazu kommt ein ungünstiges betriebliches Umfeld, das beispielsweise den Nachwuchs ungenügend fördert und zu wenig Entwicklungsmöglichkeiten bietet.»².

Auch wenn nur ein kleinerer Teil der Waldfläche in unserem Kanton Staatswald ist, gehört doch ein Grossteil den Bürgergemeinden sowie Privaten, ist es wichtig, dass wir uns als PolitikerInnen mit der Frage der Anstellungsbedingungen und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel Gedanken machen. Wir alle konsumieren den Wald. Er ist öffentlich zugänglich, stets zu unserer freien Verfügung. Für den Unterhalt und Sicherheit sind vor allem die WaldeigentümerInnen zuständig, für bestimmte Bereiche auch die öffentliche Hand. Damit unser Wald weiterhin nebst den Waldfunktionen eben auch seine wichtigen Waldleistungen im Sinne von Ökosystemleistungen (Klimafunktionen wie CO₂-Speicher und Sauerstoffproduktion wie auch andere Funktionen wie z. B. die Wasserspeicherung) erfüllen kann, braucht es erfahrenes Fachpersonal, welches unseren Wald weiterhin fit halten kann und ihn beim Umbau aufgrund des Klimawandels unterstützt. Die Waldfunktionen sind im Art. 77 BV verankert, als Garant, um dafür zu sorgen, dass die Waldleistungen aufrechterhalten bleiben. Auch lt. Art 28 a WaG steht Bund und Kantone in der Pflicht: Der Bund und die Kantone ergreifen Massnahmen, welche den Wald darin unterstützen, seine Funktionen auch unter veränderten Klimabedingungen nachhaltig erfüllen zu können. Die Waldleistungen

¹ Wald Nachrichten, Daniel Landolt, «Arbeiten im Wald soll attraktiver werden», März 2023, S. 1

² idem

sind ein Geschenk der Natur und ebenso eine Aufgabe für alle! Es ist unser aller Aufgabe und Verantwortung – neben der Aufgabe und Verantwortung der EigentümerInnen – mitzuwirken, dass ausgebildetes Fachpersonal in dieser Berufsgattung attraktive Arbeitsbedingungen vorfindet und somit in ihrem Beruf bis zur Pension arbeiten kann. Der Fachkräftemangel im Forstberuf ist eine grosse Herausforderung, die die Sicherstellung der Waldleistungen essenziell beeinflusst und nur durch die Zusammenarbeit aller Waldakteure gemeistert werden kann.

Aus diesem Grund wird der Regierungsrat gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

- 1) Hat der Regierungsrat über die oben genannten Probleme Kenntnis?*
- 2) Was kann der Regierungsrat beitragen, damit Forstwartinnen und Forstwarte in ihrem Beruf «altern» können*
- 3) In welcher Hinsicht könnte er bei den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen unterstützend mitwirken?*
- 4) Kann der Kanton einen Anreiz schaffen, die kommunalen Aktivitäten der Grünflächen besser zu koordinieren (Einwohnergemeinden untereinander, Einwohnergemeinden und Bürgergemeinden)*

2. Einleitende Bemerkungen

Der Regierungsrat ist sich der besonderen Bedeutung des Waldes und seiner Leistungen für die Öffentlichkeit bewusst. Der im Vorstoss thematisierte Fachkräftemangel ist im Rahmen des Risikomanagements seit vielen Jahren auf der Risikoliste des Amts für Wald beider Basel (AfW) erfasst. Entsprechend initiiert das Amt Vorhaben und Massnahmen auf kantonaler und nationaler Ebene und besteht über das Amt eine Leistungsvereinbarung des Kantons mit der regionalen OdA Wald BL/BS SO, mit der Aufgaben und Angebote der OdA Wald im Bereich Aus- und Weiterbildung mitfinanziert werden. Zudem ist der Amtsleiter als Vertreter der Konferenz der Kantonsförster Mitglied im Vorstand der OdA Wald Schweiz. Die im Artikel der Fachzeitschrift Wald und Holz zitierte Untersuchung der OdA Wald Schweiz wurde auf seine Anregung hin gestartet.

3. Beantwortung der Fragen

1. Hat der Regierungsrat über die oben genannten Probleme Kenntnis

Wie in der Einleitung erläutert, hat der Regierungsrat vom Fachkräftemangel im Wald Kenntnis. Anders als in anderen Branchen gibt es jedoch keinen Mangel an Lernenden. Die Forstwirtschaft bildete schweizweit bis heute deutlich mehr Lehrlinge aus, als sie selbst gelernte Arbeitskräfte übernehmen und beschäftigen kann. Jedoch besteht das Problem, dass die vielseitig ausgebildeten Forstfachpersonen in verwandten Branchen (Bauwirtschaft, Landschafts- und Gartenbau, öffentliche Werkdienste) einen ausgezeichneten Ruf geniessen und in diese Bereiche abwandern. Die zitierte Untersuchung der OdA Wald Schweiz (siehe Anhang) macht leider keine qualifizierte Aussage dazu, welches die wesentlichen Gründe für den Wechsel der Branche sind. Sie dürften aber im Kern weniger mit der Branche Waldwirtschaft insgesamt zu tun haben als vielmehr mit strukturellen Fragen, den betrieblichen Arbeitsbedingungen sowie innerbetrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden.³

2. Was kann der Regierungsrat beitragen, damit Forstwartinnen und Forstwarte in ihrem Beruf «altern» können

Das Forstpersonal ist durch die Waldbesitzenden bzw. durch deren Betriebsorganisationen (Revierversand, Zweckverband) angestellt. Der Kanton ist weder Anstellungsbehörde noch gestaltet

³ Zusammenfassung Befragung unter: [Warum kündigen Mitarbeiter? 20 aktuelle Studien & Statistiken \(harbinger-consulting.com\)](https://www.warumkuendigen.com/)

er die Betriebsstrukturen. Er hat keinen direkten Einfluss auf die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen sowie die betriebliche Attraktivität.

In einer Branche wie der Forstwirtschaft, in der körperlich anstrengende und gefährliche Arbeit geleistet werden muss, sind innerbetrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten auch im Hinblick auf körperlich entlastete Tätigkeiten für ältere Mitarbeitende von Bedeutung. In der forstlichen Betriebslandschaft des Kantons Basel-Landschaft, die geprägt ist von Kleinbetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden, sind solche Entwicklungsmöglichkeiten jedoch schwierig umsetzbar.

Für einen direkten Beitrag auf betrieblicher Stufe sieht der Regierungsrat daher keine eigenen Handlungsmöglichkeiten. Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Leitbilds für den Wald und konkret im Projekt «Integrales Waldmanagement» werden forstliche Wertschöpfungsprozesse und die betrieblichen Strukturen thematisiert. Diese sind Voraussetzung für die Sicherstellung der öffentlichen Waldleistungen. Am Projekt beteiligt sind insbesondere die Waldeigentümerschaft, die forstlichen Organisationen aber auch die Einwohnergemeinden und das federführende AfW.

Letzteres leistet bereits heute wichtige Arbeit im Bereich der Sensibilisierung und Beratung:

- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema, z.B. in den von der Interpellantin genannten Waldnachrichten. Das AfW finanziert Redaktion, Druck und Versand der Waldnachrichten.
- 2022 hat das AfW das Budget für die Weiterbildung des Forstpersonals erhöht und das Spektrum der unterstützungsberechtigten Kurse erweitert. Es engagiert sich im Rahmen der regionalen OdA Wald BL/BS/SO für die Weiterbildung des Forstpersonals.
- Um interne Entwicklungsmöglichkeiten, Flexibilität, Teilzeitarbeit, Spezialisierungen etc. zu ermöglichen, brauchen die Forstbetriebe eine gewisse Grösse. Die Kreisförster sind entsprechend beratend tätig und fördern an den Kreissitzungen den Austausch zwischen den Forstbetrieben (-> best practice, Lernen von «peers»).
- Der Kanton leistet zusammen mit dem Bund Beiträge an strukturverbessernde Massnahmen wie die überbetriebliche Zusammenarbeit oder die Fusion von Forstbetrieben.

3. *In welcher Hinsicht könnte er bei den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen unterstützend mitwirken?*

Auf die Gestaltung der (betrieblichen) Anstellungs- und Arbeitsbedingungen hat der Regierungsrat keinen direkten Einfluss.

4. *Kann der Kanton einen Anreiz schaffen, die kommunalen Aktivitäten der Grünflächen besser zu koordinieren (Einwohnergemeinden untereinander, Einwohnergemeinden und Bürgergemeinden)*

Der Kanton hat mit der Einführung des geltenden Waldgesetzes 1998 stark in die Organisationsfreiheit der öffentlichen Waldeigentümerinnen und Waldeigentümer eingegriffen, indem er sie innerhalb der festgelegten Reviergrenzen zur betrieblichen Zusammenarbeit zwang. Aus diesem Zwang heraus haben sich verschiedene Formen (zwischen einfachen Kooperationsverträgen und komplexen Zweckverbänden) der betrieblichen Zusammenarbeit und der Betriebsstrukturen entwickelt. Überall dort, wo Bürgergemeinden mit der Einwohnergemeinde fusioniert haben oder vom Einwohnergemeinderat geführt werden, findet eine Zusammenarbeit zwischen den Forstbetrieben und den kommunalen Betrieben mit unterschiedlicher Intensität statt. Ob eine Stärkung der Zusammenarbeit öffentlicher Betriebe im Bereich Offenland, Wald, Tiefbau sinnvoll ist, ist jeweils von den lokalen Gegebenheiten abhängig. Sie ist aber kein Garant dafür, dass die Arbeitsstellen als attraktiver wahrgenommen werden: zusätzliche Arbeiten ausserhalb der Kernkompetenzen der Arbeitnehmenden führen oft nicht zu mehr Bindung an die Betriebe / Unternehmen, sondern können gar den Wechsel in andere Branchen fördern.

Darüber hinaus stellt der Regierungsrat fest, dass die forstliche Betriebslandschaft in Bewegung ist und vermehrt lockere oder auch feste Zusammenarbeitsformen über die verordneten Revier- und damit Betriebsgrenzen hinaus entstehen. Diese Entwicklung begrüsst der Regierungsrat aus der Überzeugung, dass grössere Betriebseinheiten mehr Möglichkeiten für Spezialisierung, innerbetriebliche Perspektiven oder flexible Arbeitszeitmodelle bieten.

Mit der Möglichkeit, Beiträge an strukturverbessernde Massnahmen zu leisten, bietet der Kanton auf freiwilliger Basis schon heute einen Anreiz für eine Förderung der Zusammenarbeit in unterschiedlicher Ausprägung. Eine Stärkung der Zusammenarbeit und grössere Betriebseinheiten wären aus Sicht des Regierungsrates wünschenswert. Die Verantwortung hierfür liegt aber nicht beim Kanton, sondern bei den Waldeigentümerinnen und -eigentümern.

Liestal, 17. Oktober 2023

Im Namen des Regierungsrats

Die Präsidentin:

Monica Gschwind

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich

Beilage:

- «Dem Fachkräftemangel im Wald begegnen» Kurzbericht im Auftrag der OdA Wald Schweiz (Interface, 2023)