



„Vor allem müssen wir machen, was wir sagen“

Der Bund Deutscher Forstleute (BDF) steht für eine nachhaltige Waldnutzung sowie für die Aus- und Weiterbildung von qualifiziertem Forstpersonal und leistungsfähigen Forstbetrieben. Wir sprachen mit dem Bundesvorsitzenden des BDF, Ulrich Dohle, über vergangene und heutige Zielsetzungen des BDF und über die aktuellen Probleme beim Waldumbau, den „ja auch jemand machen muss“.

FRAGEN: MIRJAM KRONSCHNABL-RITZ

Herr Dohle, Sie sind im Oktober für weitere vier Jahre zum Bundesvorsitzenden des BDF gewählt worden. Was wollen Sie in der nächsten Legislaturperiode erreichen?

Zunächst werden wir unser Waldprogramm „Wald für alle“ ein wenig überarbeiten. Das ist quasi die strategische Richtschnur für unsere Verbandsarbeit der kommenden Jahre. Wir werden unseren „Carlowitz-Plan“, ein 10-Punkte-Programm zur Bekämpfung der Waldklimakrise, mit konkreten Zielen in diesen integrieren. Und wir werden uns mit den Ökosystemleistungen des Waldes beschäftigen sowie unser Selbstverständnis und Berufsethos definieren. Auf die spannenden Diskussionen zu Letzterem freue ich mich besonders.

Sind die Ziele aktuell durch die Corona-Pandemie gefährdet?

Nein, wir sind als BDF sehr schnell in den Online-Modus gewechselt. Selbst unser Deutscher Forstgewerkschaftstag ist als hybride Veranstaltung reibungslos über die Bühne gegangen. Es ist bedauerlich, dass derzeit kaum wertvolle persönliche Begegnungen stattfinden können, aber in der Zielstrebigkeit unserer verbandspolitischen Arbeit behindert uns das nicht.

Wie ist denn aus Ihrer Sicht Ihre erste Legislatur verlaufen? Welche damals gesetzten Ziele konnten Sie erreichen?

Mit dem BDF-Waldprogramm waren wir gut aufgestellt. Aufgrund der Waldklimakrise haben wir am 16. Juli 2019 den „Klimanotstand für den Wald“ ausgerufen und mit dem Carlowitz-Plan sehr schnell wichtige Impulse gesetzt. Das hatte ein gewaltiges Medienecho zur Folge und so



Foto: BDF

Ulrich Dohle

ZUR PERSON

Der BDF-Bundesvorsitzende Ulrich Dohle ist 50 Jahre alt und stammt aus einer sauerländischen Försterfamilie. Der Katholik ist verheiratet und hat drei Kinder. Seit 29 Jahren ist der Rottenburg-Absolvent bei Bundesforst beschäftigt. Davon seit 21 Jahren als Revierförster in Mecklenburg. Der Oberstleutnant der Reserve ist außerdem Leistungsrichter für Jagdgebrauchshunde (Bracken) und in seiner Gemeinde seit 12 Jahren als parteiloser Gemeindevertreter kommunalpolitisch aktiv.

den politischen Handlungsdruck deutlich erhöht und schließlich zur Durchführung eines Nationalen Waldgipfels geführt. Darauf sind wir Forstleute durchaus stolz. Viele unserer Forderungen sind in das dort entwickelte Eckpunktepapier des BMEL eingeflossen.

Wie sieht es mit den Zielen im forstgewerkschaftlichen Bereich aus?

Auf dieser Ebene haben wir Anpassungen für verschiedene Tarifbereiche im öffentlichen wie auch privaten Forstdienst erfolgreich abgeschlossen und damit die Arbeits- und Einkommensbedingungen für Forstleute verbessert. Leider ist es bisher nicht gelungen, Tarifverträge in allen Bundesländern für den forstlichen Dienstleistungssektor und Beschäftigte bei Forstbetriebsgemeinschaften zu etablieren.

Das Motto des BDF lautet: „Wald ist Zukunft“. Sie fordern einen Umbau der Wälder in klimastabile Mischwälder. Es braucht aber auch „jemanden, der es macht“.

Genau so ist es! Wir brauchen tragfähige Konzepte auf wissenschaftlicher Grundlage, wie wir künftig mit unseren Wäldern umgehen. Ein „Weiter so“ ist jedenfalls keine zukunftsfähige Lösung. Eine große Herausforderung sind die 3 Mio. ha naturferner Nadelholzreinstände. Diese müssen aus ökonomischen wie auch ökologischen Gründen zu laubholzreichen Mischbeständen entwickelt werden, unterstützt durch aktiven Waldumbau und ein zielgerichtetes, waldfreundliches Jagdmanagement. Dahinter verbirgt sich ein riesiges Arbeitsvolumen. Die Verantwortlichen für die notwendigen Ressourcen sprechen bisher nicht darüber. Wir aber umso lauter! Mit dem wenigen forstlichen Personal und den viel zu großen Organisationseinheiten werden wir an dieser gigantischen Herausforderung scheitern.

Heißt das, es gibt einfach zu wenig Arbeitskräfte in der Forstbranche?

Ja, davon bin ich überzeugt. Alleine zwischen 2011 und 2020 sind in der deut-

schen Forstwirtschaft noch einmal 25.000 und damit ein Viertel Vollzeit Arbeitsplätze abgebaut worden. Da ist unsere Forderung nach 10.000 zusätzlichen Forstleuten also noch vergleichsweise bescheiden.

Das Eingreifen in die Abläufe der Natur wird von Teilen der Bevölkerung häufig als verstörend wahrgenommen. Wie kann die Forstwirtschaft und auch das dazu gehörige Personal in ein besseres Licht gerückt werden?

Vor allem durch Glaubwürdigkeit! Gemeinwohl und Daseinsvorsorge, v. a. in den öffentlichen Wäldern, müssen wieder deutlich in den Vordergrund rücken! In den letzten zwei Jahrzehnten war die Forstwirtschaft zu sehr auf Erwerb ausgerichtet. Eine politische Fehlentscheidung, die jetzt korrigiert werden muss. Während der Holzeinschlag weiterhin übergeordneter Maßstab für Zielvereinbarungen ist, spielen andere Leistungen des Waldes dort keine wesentliche Rolle.

Wie kommt es, dass die Menschen oft negativ auf die Forstwirtschaft reagieren?

Gute Frage. Sie sind kritischer geworden, und informieren sich im Internet über die Forstwirtschaft. Dort sehen Sie tolle Waldbilder und lesen blumige Texte. Letzteres verurteile ich auch nicht. Beim Sonntagspaziergang bietet sich aber ein anderes Bild: Spuren starker Holznutzung oder zerfurchte Waldwege. Das „Schlachthausparadoxon“ ist nur schwer aufzulösen und die Kommunikation ist deutlich anspruchsvoller geworden. Wir müssen noch viel mehr in die Fähigkeiten zur Alltagskommunikation der Forstleute vor Ort investieren. Grundsätzlich gilt: Wir müssen sagen, was wir machen, aber v. a. machen, was wir sagen! Wir brauchen den Mut zur kritischen Selbstreflexion unseres Handelns, und manchmal täte uns etwas mehr Demut gut.

Der BDF fordert die Einführung einer Walderhaltungsprämie. Wofür steht sie und was soll damit erreicht werden?

Über die Honorierung von Ökosystemleistungen wird ja schon Jahrzehnte diskutiert. Bisher ohne wirklich zählbaren Erfolg. In vielen Forstbetrieben brechen die Einnahmen durch Holzerlöse weg, daher brauchen wir eine zweite Finanzierungssäule. Dabei darf es aber nicht auf eine reine Flächenprämie, wie in der Landwirtschaft, hinauslaufen. Diese Prämien müssen eine steuernde Wirkung haben.

„Wir brauchen tragfähige Konzepte, wie wir mit unseren Wäldern umgehen können.“

ULRICH DOHLE

Motto: „Öffentliches Geld für öffentliche Leistungen“. Das darf kein bürokratisches Monster werden, aber eben auch keine voraussetzungslosen Zahlungen mit der Gießkanne. Ein Teil der Finanzierung könnte über den Handel mit Treibhausgaszertifikaten gestaltet werden. Dabei dürfen wir uns nicht auf die Klimaschutzleistungen reduzieren lassen. Biodiversität und die Sozialfunktionen sind zu berücksichtigen. Der BDF hat zu diesem Thema einen Arbeitskreis ins Leben gerufen und wird sich an der Entwicklung von Lösungen aktiv beteiligen.

Trotz moderner Technik und gesetzlichen Standards passieren jährlich viele Unfälle bei der Waldarbeit. Was kann dagegen getan werden?

Als erfolgreiches Instrument haben sich betriebliche Sicherheitstrainings bewährt. Diese sollten überall eingeführt werden. Dabei muss aber der umfassende Gesundheitsschutz im Vordergrund stehen. Forstbeschäftigte haben den Anspruch darauf, gesund das Rentenalter zu erreichen. Es ist ständige Führungsaufgabe, die Arbeitsorganisation mit abwechslungsreichen Tätigkeiten und ergonomisch günstigen Verfahren zu gestalten.

Eine nicht nachhaltige Entwicklung hat z. B. auch den Rückgang der Artenvielfalt zur Folge. Auch die Forstwirtschaft muss sich an den Zielen der EU-Biodiversitätsstrategie messen lassen. Welche Position nimmt hier der BDF ein?

Die Biodiversität ist v. a. auf landwirtschaftlich genutzten Flächen erschreckend stark gefährdet. Im Wald sieht es hinsichtlich der Indikatoren besser aus. Trotzdem sollten wir uns nicht zurücklehnen, sondern eine aktivere Rolle einnehmen, insbesondere beim FFH-Management. Dies wird leider nach wie vor mit spitzen Fingern angefasst und überwiegend als Bedrohung wahrgenommen. Die-

ser Umgang damit stellt ebenfalls unsere Glaubwürdigkeit infrage. Reizwort Nr. 1 ist die „Flächenstilllegung“. Wir Forstleute sind natürlich von einer nachhaltigen und sinnvollen Holznutzung überzeugt. Trotzdem bedeutet die Herausnahme von 5 % der Waldfläche aus forstwirtschaftlicher Nutzung keinen Untergang des Abendlandes, zumal dies politisch beschlossene Sache ist. Es kommt auf eine kluge Flächenauswahl an. Die Nordwestdeutsche Forstliche Versuchsanstalt hat mit dem NWE5-Projekt einen geeigneten Weg aufgezeigt. In unserem Carlowitz-Plan haben wir die zeitnahe Umsetzung gefordert und sind damit wohl der einzige Forstverband, der dieses Thema proaktiv aufgegriffen hat. Besonderer lautstarker Protest gegen diese Regelung der NBS kommt vom privaten Waldbesitz – bei gleichzeitig völliger Unbetroffenheit. Das ist nur schwer nachvollziehbar.

Die Forderungen des BDF sind u. a. eine gesetzliche Verankerung forstlicher Umweltbildung. Was genau beinhaltet diese Festlegung, wie soll Umweltbildung zukünftig aussehen?

Unsere Wälder sind geniale Bildungsorte und müssen viel stärker in den Schulalltag integriert werden. Der Wald hat für jedes Schulfach etwas zu bieten. Insbesondere auch für die Persönlichkeitsentwicklung und Ausbildung von Sozialkompetenz. In einigen Bundesländern ist die forstliche Umweltbildung bereits als Dienstaufgabe gesetzlich verankert. Es gibt hervorragende Ansätze und Konzepte. Aber seien wir mal ehrlich: Außer in den Waldschulheimen und vergleichbaren Einrichtungen läuft in der Fläche leider viel zu wenig. Meist ist die Umweltbildung dann von starker Eigeninitiative geprägt. Die aktuelle Försterin des Jahres, Uta Krispin aus Thüringen, ist da ein leuchtendes Beispiel. Im Reviervedienst hört man von seinen Vorgesetzten oft: „Ja, können Sie gerne machen, wenn alle wichtigen Aufgaben erledigt sind!“. Gemeint ist damit überwiegend der erwartete Holzeinschlag. Das zeigt, dass diese Aufgabe noch nicht ernst genommen wird. Sie muss deshalb Bestandteil der Führungskultur werden. Sonst bleibt das Potenzial ungenutzt oder wird von anderen Akteuren genutzt. Diese erzählen ihre eigenen Geschichten, was oft nicht zum Vorteil der Forstbranche ist.

Herr Dohle, vielen Dank für das Gespräch!