

---

Sigrun Brell, Bachstr. 6, 63477 Maintal

Herrn  
Staatsminister Jung  
-persönlich-  
HMLU  
Postfach 3109

65021 Wiesbaden

Maintal, 14.01.2025

**Offener Brief des BDF-Hessen  
zum Thema „Perspektivisch geplante Stelleneinsparungen in der Landesverwaltung“**

Sehr geehrter Herr Minister Jung,

mit Sorge beobachten wir die personalpolitischen Entwicklungen, die sich Ende des Jahres 2024 abzeichneten. Insbesondere haben wir mit Fassungslosigkeit den „Gesetzentwurf zur Umsetzung der Haushaltsvorgaben bei der Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen in dem Jahr 2025“ wahrgenommen.

Dort lesen wir: „Perspektivisch soll darüber hinaus jede dritte freiwerdende Stelle in der Landesverwaltung nicht mehr wiederbesetzt werden.“

Wir als Mitarbeitende von HessenForst arbeiten seit Jahren an der Grenze unserer Leistungsfähigkeit. Mit nur 1.900 Personen betreuen wir 70 % bzw. 626.000 Hektar des hessischen Waldes und erwirtschaften dabei knapp 97.000 Euro pro Person.

Die extreme Belastungssituation wurde durchaus auch von Ihnen wahrgenommen. So äußern Sie im Vorwort zum Geschäftsbericht 2022-2023 von HessenForst: „Die Herausforderungen durch Extremwetterereignisse, Schädlinge und die steigende Nachfrage nach Holz hat die Forstwirtschaft vor große Aufgaben gestellt.“ Dass diese Herausforderungen nur gestemmt werden können, wenn die Personalkapazitäten von HessenForst erhöht werden, wurde im Koalitionsvertrag 2024-2029, der am 18.12.2023 zwischen CDU und SPD abgeschlossen wurde, auf Seite 135 festgehalten:

*„Den Landesbetrieb Hessen-Forst wollen wir stärken und uns dafür einsetzen, die nötigen Fachkräfte für die forstlichen Aufgaben bereitzustellen. Dafür wollen wir den Personalbestand bei Hessen-Forst erhöhen und in kontinuierliche Fortbildung investieren. Auch hier achten wir auf gute Arbeitsbedingungen, z.B. kleinere Reviere. Die Arbeit der Waldpädagogik des Landesbetriebs unterstützen wir.“*

*„Das „Cluster Holz“ werden wir stärken – von der Holzverarbeitung über die Forstwirtschaft bis zum naturnahen Tourismus.“*

Nimmt man sich nun nochmal den letzten Geschäftsbericht von HessenForst vor, so sprechen die Zahlen eine deutliche Sprache: Der Personalbestand von HessenForst sank in den letzten 3 Jahren um 23 Personen, was gleichzeitig identisch mit den Vollzeitäquivalenten ist.

Etliche Personen im Landesbetrieb arbeiten über die Altersgrenze hinaus, weil kein Nachfolger gefunden wird. Die Krankheitszahlen steigen, das verbleibende Personal muss erhebliche Lücken auffangen und wird weiter überlastet. Wer nun auf die Idee kommt, es geht auch mit weniger Personen bei steigenden Bürokratien und in Zeiten der Wiederaufforstung und Beseitigung der Folgewirkungen von Kalamitäten, der ist „auf dem Holzweg“.

In einem großen Kraftakt haben wir es mittlerweile auf weiten Teilen der Fläche geschafft, einen Großteil unserer Kalamitätsflächen teils durch Pflanzung, aber auch durch gesteuerte Naturverjüngung wiederzubewalden. Für die jetzt anstehenden anspruchsvollen Aufgaben der Pflege der jungen Wälder, bedarf es gut ausgebildeten Fachpersonals in allen Beschäftigtengruppen. Nur durch eine fachgerechte Steuerung des Waldwachstums lässt sich der neue Wald im Sinn aller Waldfunktionen klimaresilient stabilisieren. Damit kommt das Land Hessen seiner Pflicht zur Daseinsvorsorge aller Bürger nach. Keinesfalls darf jetzt die notwendige Pflege und Steuerung der Wiederbewaldung aufgrund kurzfristiger Haushaltsprobleme gefährdet werden, zumal das Land Hessen große Finanzmittel in die Wiederbewaldung investiert hat.

Wir sprechen uns für eine genaue Differenzierung von Personaleinsparungen aus. Ein Einsparen nach dem Gießkannenprinzip ist im Sinn der Fürsorgepflicht und der Daseinsvorsorge des Landes Hessen sicherlich nicht zielführend. Schon jetzt sind Forstreviere bei gleichzeitig steigenden Ansprüchen an die Bewirtschaftungs- und Betreuungsqualität über 1.700 Hektar groß. Umgerechnet steht nur ein Waldarbeiter für 1.000 Hektar Wald in Hessen zur Verfügung. Dabei ist die Kenntnis der kleinräumig standörtlichen Gegebenheiten enorm wichtig, um die Ansprüche der Gesellschaft an einen klimastabilen Wald aktiv zu erfüllen.

Ein kleines Rechenbeispiel zeigt für den Bereich der Revierleitungen: Reduzieren sich die Stellen der Revierleitungen um ca. 1/3 wäre ein durchschnittliches Revier 2.555 ha groß. Angesichts der großen Herausforderungen im Klimawandel, Kalamitätsgeschehen, Waldumbau usw. eine surreal zu bewältigende Reviergröße!

Unsere Erfahrung zeigen weiterhin, dass die Anzahl der Waldarbeiter selbst bei Beibehaltung der jetzigen Zielzahlen bei weitem nicht ausreicht, um die umfangreichen Aufgaben zu bewältigen. Unternehmerleistungen stehen weder in ausreichendem Umfang noch zuverlässig planbar zur Verfügung. Eine weitere Reduzierung oder Nichtbesetzung im Waldarbeiter/innenbereich wird u.a. auch zu deutlichen Einnahmeverlusten führen.

Über die eigentlichen forstlichen Aufgaben hinaus, sehen wir auch im Bereich der Naturschutzaufgaben Risiken auf das Land Hessen zukommen. Bei steigender Aufgabenvielfalt (lokale Naturschutzkonzepte, Wolf-/Biber-/Luchs-/Fischottermonitoring) und einer weiter ansteigenden Sensibilität der Bevölkerung im Bereich des Naturschutzes erkennen wir auch die Gefahr von EU-Sanktionen, sollte es zu einer Nichterfüllung der Vorgaben aus dem NATURA 2000-Bereich kommen.

Aber auch ein weiterer Aspekt muss betrachtet werden. Die Nachwuchsgewinnung im gesamten Forst- und Verwaltungsbereich gestaltet sich bereits heute extrem schwierig. Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit wird zeitgemäß großgeschrieben. Ein weiteres Anwachsen der beruflichen Belastungssituation verbunden mit der Ankündigung von Stellenreduzierungen lässt junge Leute abwandern oder gar nicht erst in den Forst- oder Verwaltungsdienst eintreten. Eine fatale Situation! Dabei ist – nebenbei gesagt – auch die Verschiebung der Besoldungserhöhung im Beamtenbereich auf den 01.12.2025 nicht förderlich, um das Vertrauen in die Zusagen des Landes Hessens zu erhalten und Nachwuchskräfte im gehobenen und höheren Forstdienst anzuwerben. Analog dazu gestaltet es sich im Verwaltungsbereich bereits seit einigen Jahren schwierig, aufgrund von geringem Einkommen bei fehlenden Aufstiegsperspektiven geeignetes Fachpersonal zu finden. Kommunen und Kreise sind dagegen längst bei der EG 8 als Einstiegsbezahlung angekommen.

Gerne erläutern wir Ihnen unsere Position in einem persönlichen Gespräch.

Mit freundlichen Grüßen

Sigrun Brell, Rebekka Janson, Claus Keller  
*Vorsitzteam BDF-Hessen*