

**Zeitschrift:** Schweizerische Zeitschrift für Forstwesen = Swiss forestry journal = Journal forestier suisse  
**Herausgeber:** Schweizerischer Forstverein  
**Band:** 175 (2024)  
**Heft:** 3

**Artikel:** Waldberufe im Wandel : Strategien gegen den Fachkräftemangel  
**Autor:** Landolt, Daniel / Dürig, Rolf  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1097087>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 03.05.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Waldberufe im Wandel: Strategien gegen den Fachkräftemangel

Daniel Landolt<sup>1,\*</sup>, Rolf Dürig<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Interface Politikstudien Forschung Beratung AG, Luzern (CH)

<sup>2</sup> OdA Wald Schweiz, Lyss (CH)

Der Fachkräftemangel fordert auch die Waldwirtschaft heraus. Im Rahmen eines Projekts der Organisation der Arbeitswelt Wald Schweiz werden Vorschläge präsentiert, wie dem Fachkräftemangel entgegenwirkt werden kann. Ein Fokus liegt auf der Gewinnung und Bindung von qualifizierten Arbeitskräften. Körperliche Belastung, niedrige Löhne und unattraktive Bedingungen führen zu einer Abwanderung von erfahrenen Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern. Massnahmen zur Verbesserung der Anstellungsbedingungen, der Arbeitsbedingungen, der Personalentwicklung, der Modernisierung der Betriebsstrukturen und der Weiterentwicklung von Aus- und Weiterbildungen werden vorgeschlagen. Ein koordinierter Effort ist erforderlich, um sicherzustellen, dass genügend Fachkräfte die Arbeiten im Wald in den kommenden Jahren durchführen können.

doi: 10.3188/szf.2024.0140

\* Seidenhofstrasse 12, CH-6003 Luzern, E-Mail landolt@interface-pol.ch

Warten auf den Konstrukteur, warten auf die Monteurin, warten auf den Spezialisten: Den Fachkräftemangel spüren viele – im beruflichen und im privaten Umfeld. Besonders betroffen vom Fachkräftemangel sind gemäss nationalen Erhebungen (SECO, 2023) Gesundheitsberufe und die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT). Auch der Wald ist vom Fachkräftemangel betroffen. Gemäss nationalen Erhebungen ist dies zwar deutlich unterdurchschnittlich der Fall. Dies ist aber nur auf den ersten Blick so.

## Nach gutem Start folgt hohe Abwanderung

So macht sich der Fachkräftemangel bei den jüngsten Arbeitnehmenden im Wald noch nicht bemerkbar (Landolt et al 2023): Genügend Lernende schliessen eine Ausbildung zum Forstwart oder zur Forstwartin ab. Zwar wechseln nach der Lehre rund ein Viertel von ihnen in eine andere Branche. Beliebte sind dabei Berufe wie Landwirt, Flugbegleiterin, Polizistin, Bauarbeiter oder Gärtnerin. Insgesamt verbleiben dennoch genügend junge Arbeitskräfte im Wald.

Doch mit zunehmendem Alter wechseln immer mehr erfahrene Waldberufsleute die Branche, was zu einem Fachkräftemangel führt. Besonders betroffen ist

die Stufe der Försterinnen und Förster (Landolt et al 2023). Auch die neuesten Zahlen des Bundes bestätigen diese Situation (SECO 2023). Demnach sind in der Kategorie «Fachkräfte für Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd» sowohl die Abwanderung als auch die Eintrittshürden in den Beruf überdurchschnittlich hoch.

Die Gründe für diese Abwanderung und mögliche Massnahmen gegen den Fachkräftemangel im Wald wurden im Rahmen eines Projekts der Organisation der Arbeitswelt (OdA) Wald Schweiz erarbeitet (Landolt et al. 2023). Dazu wurden eine Literaturanalyse, neun Interviews mit Expertinnen und Experten und ein Konsolidierungsworkshop durchgeführt.

## Gründe für die Abwanderung

Wichtige Ursachen für die Abwanderung sind insbesondere die körperlich schwere Arbeit und die je nach Jahreszeit harten Wetterbedingungen. Hinzu kommen der tiefe Lohn und die oft wenig attraktiven Anstellungsbedingungen (Landolt et al. 2023). So mangelt es 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.

## Wie man die guten Fachkräfte im Wald halten kann

Damit insbesondere auch für anspruchsvolle Waldarbeiten genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen, gilt es primär, zwei Ziele zu erreichen: Zum einen müssen sich genügend Waldberufsleute weiterbilden. Zum anderen müssen genügend Berufsleute mit Erfahrung und Wissen dem Beruf treu bleiben. Die wichtigsten Massnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind nachfolgend aufgeführt, gruppiert in fünf thematische Handlungsfelder.

### 1. Anstellungsbedingungen verbessern

Bei den Anstellungsbedingungen steht der Waldberuf besonders in Konkurrenz zu anderen Branchen. Durch folgende Massnahmen kann er attraktiver werden:

- Flexible Arbeitszeitmodelle entwickeln und anbieten (Teilzeit, Jahresarbeitszeit, unbezahlte Ferien)
- Individuelle Anstellungsbedingungen für Wieder- oder Quereinsteigende ermöglichen, insbesondere für Eltern von kleinen Kindern oder für ältere Mitarbeitende
- Lohn erhöhen, etwa durch die Erarbeitung eines Gesamtarbeitsvertrags oder durch differenziertere Funktionen innerhalb des Unternehmens, was Aufstiegschancen schafft

## Was macht die OdA Wald?

Die Organisation der Arbeitswelt Wald (OdA Wald) Schweiz engagiert sich gemäss ihrem Auftrag auf verschiedene Arten für die forstlichen Ausbildungen und Abschlüsse im Bereich der Berufsbildung. In der OdA Wald Schweiz sind die Arbeitgeber- und Arbeitsnehmerverbände der Waldwirtschaft, regionale OdA Wald sowie die Bildungsanbieter vertreten. Seit vielen Jahren setzt sich die OdA Wald Schweiz mit dem Fachkräftemangel auseinander. So stellte sie fest, dass konkrete und abgestimmte Massnahmen gegen den Fachkräftemangel fehlten. Sie liess daher eine Studie erarbeiten, welche die vorhandenen schriftlichen Informationen und das aktuelle informelle Wissen zum Fachkräftemangel im Wald zusammentrugen. Darauf aufbauend wurden konkrete Massnahmen entwickelt, wie dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann (Landolt et al 2023).

Die Ergebnisse dieser Studie wurden 2022 und 2023 unter anderem an den jährlichen Tagungen der Ausbildungsverantwortlichen Wald der Kantone und der regionalen OdA Wald vorgestellt und diskutiert. Es ist nicht verwunderlich, dass in der Folge in einigen Regionen Projekte entstanden sind und Massnahmen umgesetzt wurden.

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, kann die OdA Wald Schweiz im Bereich der Kommunikation unterstützend wirken. Es ist eine ihrer Kernaufgaben, den Nachwuchs im Bereich der Grundbildung zu fördern und zu unterstützen. Entsprechende Massnahmen im Bereich der Berufspromotion werden von der OdA Wald Schweiz sowie in Zusammenarbeit mit der Fachstelle des Bundes für die Aus- und Weiterbildung in der Waldwirtschaft (Codoc) umgesetzt. Zu erwähnen ist hier zum Beispiel der Auftritt der Waldberufe bei den Swiss Skills 2022. Die OdA Wald Schweiz setzt sich zudem dafür ein, dass die forstlichen Berufsausbildungen aktuell und attraktiv bleiben. Deshalb werden derzeit die Qualifikationsprofile für Forstwartvorarbeiterinnen, Forstmaschinenführer und Seilkraneinsatzleiterinnen überprüft. Eine Revision der Prüfungsordnungen und der Ausbildungsmodule folgt ab Ende 2024. Auch der Bildungsgang Förster wurde 2022 mit der Revision des Rahmenlehrplans aktualisiert. Die Ergebnisse der Studie zeigen aber auch, dass die meisten Massnahmen nicht von der OdA Wald Schweiz, sondern von anderen Akteuren und Verbänden umgesetzt werden müssen.

## 2. Arbeitsbedingungen optimieren

Um mehr Personen im Waldberuf zu halten, müssen die Arbeitsbedingungen optimiert werden:

- Mitarbeitenden mehr Abwechslung bieten, wodurch die Arbeit interessanter und kurzweiliger wird
- Gestaltungspielräume für eine individuelle Arbeitsplanung ermöglichen
- Belastungsgrenzen von Mitarbeitenden kennen und frühzeitig darauf reagieren, indem beispielsweise bei harten Wetterbedingungen angeschlagenen oder älteren Mitarbeitenden leichtere Arbeiten zugewiesen werden
- Arbeitssicherheit erhöhen und Ergonomie fördern
- Den Mitarbeitenden medizinische Begleitung anbieten

## 3. Personalentwicklung fördern

Um Fachleute im Beruf zu halten, muss auch in die Personalentwicklung investiert werden:

- Gute Mitarbeitende erkennen, fördern und innerbetriebliche Entwicklungen planen, indem zum Beispiel Verantwortungen delegiert, Stellvertretungen geschaffen und Nachfolger und Nachfolgerinnen aufgebaut werden

## 4. Betriebsstrukturen modernisieren

Um für die personellen Entwicklungen mehr Spielraum zu schaffen, sollten die Betriebsstrukturen modernisiert werden – zum Beispiel durch eine engere Zusammenarbeit mit anderen Forstbetrieben oder indem Verbände etabliert oder Zusammenschlüsse gesucht werden. Dadurch ergeben sich für die Mitarbeitenden attraktivere Entwicklungsmöglichkeiten.

## 5. Aus- und Weiterbildung weiterentwickeln

Nicht zuletzt ist auch der Bereich der Aus- und Weiterbildung gefordert. Synergien mit der Grünen Branche sollten besser genutzt werden, zum Beispiel durch die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Berufen. Zudem sollten Aus- und Weiterbildungen stärker modulartig und berufsbegleitend gestaltet werden.

## Ein Effort ist notwendig

Der Fachkräftemangel ist im Waldbereich kein neues Thema. Seit Jahren werden Strategien entwickelt, um ihm zu begegnen. Nur: Allzu viel hat man in den letzten Jahren auf die ganze Schweiz bezogen offenbar noch nicht erreicht.

Dies jedenfalls könnten kritische Leserinnen und Leser aus der Studie von Landolt et al. ableiten. So scheinen zum Beispiel die vor über zehn Jahren in der Bildungsstrategie Wald Schweiz (BAFU/KOK 2013) angestrebten Ziele noch kaum erreicht und die Massnahmen noch nicht alle umgesetzt.

Vor diesem Hintergrund ist es aus Sicht der Autoren des vorliegenden Artikels zwingend notwendig, die Arbeiten zu verstärken. Es muss dafür gesorgt werden, dass in den nächsten Jahren und Jahrzehnten genügend qualifizierte und erfahrene Fachkräfte die Arbeiten im Wald durchführen können. Zudem ist es notwendig, die Arbeiten der unterschiedlichen Akteure so weit wie möglich zu koordinieren oder mindestens einen regelmässigen Austausch zu den laufenden Arbeiten sicherzustellen. Welcher Akteur diese Rolle übernehmen will und kann, scheint bis heute allerdings noch offen. ■

## Literatur

- LANDOLT D, TSCHANNEN A, HESS A, HÄNGGLI A (2023) Dem Fachkräftemangel im Wald begegnen. Kurzbericht im Auftrag der OdA Wald Schweiz. Luzern: Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern. Download unter: [www.odawald.ch/themen/fachkraeftemangel/](http://www.odawald.ch/themen/fachkraeftemangel/) (22.2.2024)
- SECO (2023) Indikatorensystem Arbeitskräftesituation – Methodische Grundlagen und Ergebnisse. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 40. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

## Les métiers de la forêt en mutation: stratégies contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Le manque de personnel qualifié met également l'économie forestière au défi. Dans le cadre d'un projet de l'Organisation du monde du travail de la forêt (OrTra Forêt) Suisse, des propositions sont présentées sur la manière de lutter contre la pénurie de professionnels. L'accent est mis sur le recrutement et la fidélisation d'une main-d'œuvre qualifiée. La charge physique, les bas salaires et les conditions de travail peu attrayantes entraînent un exode des travailleurs forestiers expérimentés. Des mesures sont proposées pour améliorer les conditions d'embauche, les conditions de travail, le développement personnel, la modernisation des structures d'exploitation et le développement des formations initiales et continues. Un effort coordonné est nécessaire pour garantir qu'un nombre suffisant de professionnels puisse effectuer les travaux en forêt dans les années à venir.